

Secrétariat
général

Direction
générale
des ressources
humaines

Bilan social 2007



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

Présent
pour
l'avenir



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



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

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

www.developpement-durable.gouv.fr

Sommaire

1. Le ministère en 2007 5

- A. Un grand ministère du développement durable6**
 - 1) Le ministère rassemble cinq grands pôles..... 6
 - 2) L'organisation du ministère 6
 - 3) Le Grenelle Environnement guide du nouveau ministère..... 7
- B. Le budget.....8**
 - 1) Le budget 2007 8
 - 2) La répartition des effectifs du MTETM par programmes..... 10

2. Les effectifs 13

- A. Le ministère au sein de la fonction publique (effectifs réels au 31/12/2006)..... 14**
- B. Les effectifs du MTETM 16**
 - 1) Répartition des effectifs par type de service en ETPE 16
 - 2) Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par service en ETPE..... 16
 - 3) Répartition des effectifs par catégorie et par filière en ETPE 20
 - 4) Répartition des effectifs par sexe en ETPE 20
 - 5) Répartition des effectifs par service, par catégorie et par sexe en ETPE 21
 - 6) Répartition des effectifs par qualité et par catégorie en ETPE..... 22
 - 7) Répartition des effectifs par catégorie, par sexe et par âge en physique..... 22
 - 8) Pyramides des âges par sexe 23

3. Les agent-e-s 29

- A. Le temps de travail30**
 - 1) Aménagement du temps travail 31
 - 2) Compte épargne-temps 33
 - 3) Le temps partiel 34
 - 4) Les congés longue maladie par filière et par catégorie en effectif physique 35
 - 5) Les congés longue durée 35
 - 6) Les congés de grave maladie 36
 - 7) L'enquête congés paternité 2007 36
- B. Les avancements et les promotions37**
 - 1) Les personnels techniques..... 37
 - 2) Les personnels administratifs..... 38
 - 3) Les personnels contractuels..... 39
 - 4) Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité..... 39
- C. La mobilité40**
 - 1) Les personnels techniques..... 40
 - 2) Les personnels administratifs..... 41
 - 3) Les personnels contractuels..... 41
 - 4) Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité..... 42
- D. Les détachements43**
 - 1) Les personnels techniques..... 43
 - 2) Les personnels administratifs..... 44
 - 3) Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité..... 44
- E. Les départs à la retraite45**
- F. La formation46**
 - 1) Présentation de la formation au ministère en 2007 46

2) Les moyens consacrés à la formation et au recrutement	48
3) Le budget de la formation.....	51
4) La formation reçue.....	55
5) Congé de formation et bilan professionnel	56
G. La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)	58
H. Les cellules GUEPARH	61
1) Le contexte qui a évolué très sensiblement en 2007	61
2) Une professionnalisation particulièrement renforcée des agents.....	62
3) Une communication bien adaptée autour des nouveaux enjeux.....	62
4) Malgré toutes ces évolutions l'activité est restée très soutenue	63
I. Le bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2007.....	64
J. Les agent-e-s handicapé-e-s	73
1) L'accompagnement des agents.....	73
2) Les agents handicapés en poste au MEDDAT	80
K. L'action sociale	84
1) Le budget de l'action sociale par grands types de dépenses	84
2) L'action sociale dans les services : typologie des actions financées par les crédits d'initiative locale (CIL).....	87
3) Le budget de la formation.....	53
4) La sante en 3 ^{ème} position avec 18 %	90
L. Le comité d'Aide sociale (CAS) du personnel de l'Équipement et du Logement.....	94
M. La prévention	96
1) Les accidents du travail.....	96
2) Répartition des jours d'arrêt de travail et des accidents selon leur type	97
3) Répartition des accidents de travail selon le type d'activité	98
4) Accidents au travail en 2007 (sens strict + mission)	99
5) Accidents de trajet domicile-travail en 2007	99
6) Accidents graves et mortels en 2007.....	99
7) La médecine de prévention.....	99
8) Le harcèlement moral	99
9) Les animateurs de sécurité et de prévention	100
N. Les rémunérations principales et accessoires	101
1) Les rémunérations des personnels de la filière technique en 2007	101
2) Les rémunérations des personnels de la filière « adjoint technique » en 2007.....	104
3) Les rémunérations des personnels de la filière exploitation en 2007	106
4) Les rémunérations des personnels contractuels en 2007	107
5) Les rémunérations des personnels de la filière maritimes en 2007	110
6) Les rémunérations des personnels militaires en 2007	112
7) Les rémunérations des personnels de la filière transport en 2007.....	113
8) Les rémunérations des personnels de la filière médico-sociale en 2007	115
9) Les rémunérations des personnels de la filière administrative en 2007.....	117
10) Les rémunérations des personnels inspecteurs et inspecteurs généraux de l'Équipement et architectes urbanistes de l'État en 2007.....	120
11) Les rémunérations des personnels de direction	121
12) Les mesures 2007	122
O. Les sanctions disciplinaires	126
1) La responsabilité disciplinaire	126
2) Nombre de sanctions disciplinaires en 2007	127
P. La commission de déontologie.....	128
1) Analyse quantitative.....	128
2) Le sens des avis	131
3) Analyses des demandes	133

4. La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes 137

- A. La place des femmes dans les emplois 138
 - 1) Les postes d'encadrement supérieur en 2007 140
 - 2) Les postes d'encadrement supérieur en 2006 140
- B. L'égalité dans les institutions paritaires et jurys de concours 141
 - 1) La situation respective des femmes et des hommes dans les commissions administratives paritaires en 2007 141
 - 2) La situation respective des femmes et des hommes dans les jurys de concours et examens professionnels en 2007 141

5. Le dialogue social 143

- A. La représentativité syndicale 144
 - 1) Au niveau de chaque service 144
 - 2) Au niveau des différents corps 145
- B. Les décharges d'activité 148
- C. Les différents organes de concertation 149
 - 1) Les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP) et les commissions d'avancement et de discipline (CAD)..... 149
 - 2) Les comités techniques paritaires 150
 - 3) Le Comité Central d'Action Sociale (CCAS) et les Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS) 151
 - 4) Le comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) et les comités locaux d'hygiène et de sécurité (CLHS) 152
- D. Les mouvements sociaux 153

6. Annexes 157

- I. LFI 2007 :
 - synthèse détaillée des crédits votés en AE et CP par titres 158
- II. L'exécution du budget 2007 par programmes 161
- III. Lexique 180

Le ministère en 2007



BILAN SOCIAL
2007

1. Le ministère en 2007

A. Un grand ministère du développement durable

En réponse aux attentes des Français, le président de la République, élu en mai 2007, a décidé la création d'un grand ministère du développement durable nommant à sa tête un ministre d'Etat. Ce ministère doit relever deux défis :

- préserver l'environnement et le cadre de vie des Français, indissociables de ceux de la planète ;
- asseoir une compétitivité durable de l'économie française dans un contexte mondialisé.

1) Le ministère rassemble cinq grands pôles

- développement durable : création du commissariat général au développement durable qui anime la stratégie de développement durable du ministère, garantit la bonne mise en oeuvre des priorités engagées lors du Grenelle de l'Environnement, collecte et assure la cohérence des données nécessaires à la définition des politiques du ministère, anime et coordonne la réflexion économique et prospective, les politiques de recherche et les politiques industrielles et veille à l'intégration du développement durable dans chaque mission ;
- énergie et climat : amélioration de la performance énergétique, stimulation de l'innovation technologique dans tous les domaines (transports, habitat, construction,...), réduction des émissions de CO₂,... L'objectif est de satisfaire 20 % des besoins énergétiques à partir de sources d'énergie renouvelables d'ici 2020 et de diviser par 4 les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050 ;
- infrastructures, transports et mer : bâtir un programme d'infrastructures reposant sur un nouveau mode d'évaluation économique et environnementale, favoriser le recours à des modes de transports « doux » pour l'environnement (transports maritimes, ferroviaires, fluviaux...), améliorer les transports collectifs, encourager le développement des véhicules propres, le covoiturage et l'usage du vélo,...

- ressources, territoires et habitat : préserver la biodiversité, gérer efficacement les ressources, protéger les milieux naturels, aménager un habitat et un cadre de vie de qualité, maîtriser l'urbanisation tout en répondant aux besoins de la population (logement, équipement,...), promouvoir un aménagement et une économie durables des territoires pour soutenir leur compétitivité ;

- prévention des risques : coordonner la prévention de l'ensemble des risques de même nature, auparavant gérés au sein de structures différentes. Mise en place d'une approche cohérente, intégrée et unifiée pour prévenir ces risques et assurer la sécurité, et d'une approche transversale sur les problématiques santé-environnement.

2) L'organisation du ministère

a) L'administration centrale

Cinq directions générales thématiques : elles ont été définies suivant les priorités du Grenelle de l'environnement.

La **direction générale de l'énergie et du climat** est chargée de la définition de la politique française en matière de lutte contre les changements climatiques et d'offre d'énergie.

La **direction générale des infrastructures, des transports et de la mer** est chargée d'une politique transversale des transports, sans distinction de mode.

La **direction générale de l'aviation civile** est chargée d'une politique intégrée dans ce domaine, compte tenu du rôle majeur de la régulation internationale, articulée avec les autres entités du ministère.

La **direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature** est chargée de proposer une politique pour tous les territoires, axée sur une gestion rationnelle et équilibrée de toutes les ressources naturelles, y compris le foncier, et veillant à protéger la biodiversité.



La **direction générale de la prévention des risques** est chargée de coordonner la prévention de tous les types de risques.

Les autres services centraux :

Le **conseil général de l'environnement et du développement durable** réunit les compétences du conseil général des Ponts et Chaussées et du service de l'inspection générale de l'Environnement. En plus de ses missions traditionnelles, il devra assurer le rôle d'autorité environnementale des projets et des politiques.

Le Secrétariat général est garant de la continuité administrative du ministère. Il a un rôle de coordinateur et de facilitateur dans les arbitrages internes et la répartition des moyens. Il s'appuie sur les directions des ressources humaines et financières. Il pilote la modernisation de l'ensemble du ministère, les questions juridiques, les affaires européennes et internationales ainsi que la communication.

Le **commissariat général au Développement durable** est chargé de définir et de porter la stratégie du ministère en assurant le suivi du Grenelle de l'Environnement. Le commissaire est assisté d'un conseil d'experts « réservoir d'idées », composé de chefs de projet de haut niveau. Il coordonne les politiques de recherche en s'appuyant sur les directions générales thématiques pertinentes (énergie, aéronautique...). Il collecte et met à disposition les données qui concernent l'ensemble du champ du ministère et réalise l'évaluation des actions des directions générales.

Le ministère s'appuie également sur trois structures interministérielles :

- la délégation interministérielle à l'Aménagement et à la Compétitivité des Territoires ;
- la délégation à la Sécurité et à la Circulation routières ;
- le Secrétariat général à la Mer.

b) Les services déconcentrés

Les directions régionales de l'Équipement, de l'Industrie et de la Recherche ainsi que celles de l'Environnement vont être regroupées pour constituer les directions régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement. Elles seront chargées de décliner les objectifs de développement durable au plus près du territoire et des citoyens.

L'échelon départemental sera le niveau de conduite opérationnelle des politiques.

3) Le Grenelle Environnement, guide du nouveau ministère

Avec l'aide des cinq collègues de partenaires que sont l'État, les collectivités territoriales, les ONG, les employeurs et les salariés, le ministre et les secrétaires d'État ont dressé la feuille de route de ce nouveau ministère : le Grenelle Environnement. Mis en place à l'été 2007, il se déroule en quatre étapes :

- **La première étape**, de juillet à septembre 2007, a été consacrée au dialogue et à l'élaboration de propositions avec plusieurs objectifs : lutter contre les changements climatiques, maîtriser la demande d'énergie, préserver la biodiversité et les ressources naturelles, instaurer un environnement respectueux de la santé, adopter des modes de production et de consommation durables, construire une démocratie écologique, promouvoir des modes de développement écologiques favorables à l'emploi et la compétitivité, maîtriser les OGM, les déchets,...
- **La deuxième étape** a consisté à recueillir l'avis du public sur les propositions élaborées précédemment grâce à quatre types de consultations entre septembre et octobre : réunions en régions, forum sur Internet, débats parlementaires, conseils et comités d'organisme.
- **La troisième étape** a été une phase de négociation entre les différents partenaires et de décisions : 268 objectifs sont ainsi devenus des engagements du gouvernement.
- **La quatrième étape** a débuté en décembre 2007 avec la mise en œuvre des engagements du Grenelle. 33 chantiers opérationnels ont ainsi été lancés, pilotés par un parlementaire ou une personnalité reconnue dans le domaine, assistée de cadres de la fonction publique.

C. Le budget 2007

1) Le budget 2007

Les données budgétaires pour 2007 ont été reconstituées sur le périmètre MEEDDAT 2008, à partir des différentes LFI 2007 qui supportaient les programmes de notre nouveau ministère :

en repositionnant le titre 2 sur le seul P support 217 à l'exception des programmes qui supportent du titre 2 encore aujourd'hui : P112 et P181 ;

de même les programmes (Ecologie, Energie) qui en 2007 n'étaient pas dans notre ministère, ou les P qui ont changé de missions (le P113) ont été intégrés ou déplacés dans la mission où on les trouve en 2008.

Ce «retraitement» devrait permettre de situer les moyens du ministère dans le format «fictif» reconstitué à partir d'éléments dispersés de 2007.

LFI 2007 : Synthèse globale des crédits votés en AE et CP (en euros)

Missions/programmes		AE	CP	
BUDGET GENERAL	Écologie, développement et ménagement durables	203 Réseau routier national	529 007 143	482 704 143
		207 Sécurité routière	92 859 096	98 559 096
		226 Transports terrestres et maritimes	2 347 024 109	2 349 589 176
		173 Passifs financiers ferroviaires	1 357 200 000	1 357 200 000
		205 Sécurité et affaires maritimes	134 820 604	131 600 604
		225 Transports aériens	130 405 167	111 325 167
		170 Météorologie	165 196 203	165 196 203
		113 Aménagement, urbanisme et ingénierie publique	67 555 200	67 555 200
		159 Information géographique et cartographique	75 067 713	75 067 713
		181 Protection de l'environnement et prévention des risques	401 458 356	379 165 396
		174 Énergie et matières premières	738 282 489	740 505 755
		217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	4 562 426 165	4 509 966 870
		Total pour la mission		10 601 302 245
Politique des territoires	112 Aménagement du territoire	317 431 343	400 401 343	
	Total pour la mission	317 431 343	400 401 343	



		Missions/programmes	AE	CP	
BUDGET GENERAL	Régimes sociaux et de retraite	198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	3 289 936 911	3 289 936 911	
		197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	718 600 000	718 600 000	
		Total pour la mission	4 008 536 911	4 008 536 911	
	Recherche et enseignement supérieur	188 Recherche dans le domaine de l'énergie	659 299 204	659 299 297	
		189 Recherche dans le domaine des risques et des pollutions	276 843 057	276 843 057	
		190 Recherche dans le domaine des transports, de l'équipement et de l'habitat	400 276 284	378 021 473	
		Total pour la mission	1 336 418 545	1 314 163 827	
			TOTAL BUDGET GENERAL	16 263 689 044	16 191 537 404
	COMPTES SPÉCIAUX	Contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route	751 Radars	116 000 000	116 000 000
			Total pour la mission	116 000 000	116 000 000
		TOTAL COMPTES SPÉCIAUX	116 000 000	116 000 000	
		TOTAL GENERAL	16 379 689 044	16 307 537 404	

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

2) La répartition des effectifs du MTETM par programmes

Répartition par action et macrograde des Etp SAM constatées 2007

	Centrale	A +	A ADM	A TEC
Aide à l'accès au logement	567	24	72	15
Aménagement, urbanisme et ingénierie publique	17 938	506	727	1 046
Conduite et pilotage des politiques d'écologie, du développement et de l'aménagement durables	11 370	1 100	813	897
Développement et amélioration de l'offre de logement	2 874	206	345	168
Réseau routier national	17 059	348	183	703
Sécurité et Affaires maritimes	3 268	228	546	28
Sécurité routière	3 370	123	174	185
Transports terrestres et maritimes	8 200	241	333	303
Recherche dans le domaine des transports de l'équipement et de l'habitat	33	10	8	6
TOTAL	64 679	2 787	3 201	3 352

Hypothèses : Ces données contiennent les MAD sortants et les vacataires.

Répartition par action et macrograde des Etp SAM constatées 2007 en AC

	Centrale	A +	A ADM	A TEC
Aide à l'accès au logement	30	6	13	1
Aménagement, urbanisme et ingénierie publique	242	52	70	18
Conduite et pilotage des politiques d'écologie, du développement et de l'aménagement durables	2 400	579	325	134
Développement et amélioration de l'offre de logement	319	76	72	40
Réseau routier national	208	46	38	39
Sécurité et Affaires maritimes	208	44	58	8
Sécurité routière	181	30	43	15
Transports terrestres et maritimes	333	80	92	31
Recherche dans le domaine des transports de l'équipement et de l'habitat	27	9	7	4
TOTAL	3 948	921	718	290

Hypothèses : Ces données contiennent les MAD sortants et les vacataires.

Répartition par action et macrograde des Etp SAM constatées 2007 en SD

	Centrale	A +	A ADM	A TEC
Aide à l'accès au logement	537	19	59	14
Aménagement, urbanisme et ingénierie publique	17 696	455	657	1 028
Conduite et pilotage des politiques d'écologie, du développement et de l'aménagement durables	8 970	521	489	763
Développement et amélioration de l'offre de logement	2 555	130	273	128
Réseau routier national	16 851	303	145	664
Sécurité et Affaires maritimes	3 060	184	488	20
Sécurité routière	3 189	93	131	170
Transports terrestres et maritimes	7 868	161	240	272
Recherche dans le domaine des transports de l'équipement et de l'habitat	6	1	1	2
TOTAL	60 731	1 866	2 483	3 061

Hypothèses : Ces données contiennent les MAD sortants et les vacataires.



B ADM	B TEC	B EXP	C ADM	C TEC	C EXP	OUV1	OUV2	OUV3
173	32	1	244	3	1	0	0	0
1 852	4 094	1 800	4 805	1 886	687	246	172	117
1 883	1 322	66	4 550	155	369	56	125	31
650	508	76	844	40	26	6	3	2
514	1 588	857	1 643	534	5 010	3 142	1 804	733
740	44	162	911	7	86	141	334	41
1 382	442	102	487	102	175	30	29	138
1 076	519	428	1 218	163	3 117	369	296	138
3	1	0	5	0	0	0	0	0
8274	8 549	3 493	14 707	2 890	9 472	3 992	2 763	1 199

B ADM	B TEC	B EXP	C ADM	C TEC	C EXP	OUV1	OUV2	OUV3
3	1	0	5	0	0	0	0	0
34	6	0	63	0	0	0	0	0
415	92	3	791	6	7	2	46	0
43	15	9	64	0	0	0	0	0
30	8	0	48	0	0	0	0	0
33	5	0	60	0	0	0	0	0
40	11	0	42	0	0	0	0	0
57	7	0	65	0	0	0	0	0
3	0	0	4	0	0	0	0	0
657	145	12	1 143	6	7	2	46	0

B ADM	B TEC	B EXP	C ADM	C TEC	C EXP	OUV1	OUV2	OUV3
169	30	1	239	3	1	0	0	0
1 819	4 088	1 800	4 743	1 886	687	246	172	117
1468	1 230	63	3 759	150	363	54	79	31
608	493	67	780	40	26	6	3	2
484	1 580	857	1 595	534	5 010	3 142	1 804	733
707	39	162	851	7	86	141	334	41
1 342	431	102	445	102	175	30	29	138
1 018	512	428	1 152	163	3 117	369	296	138
0	1	0	1	0	0	0	0	0
7 617	8 404	3 481	13 564	2 884	9 465	3 989	2 717	1 199

Les effectifs



BILAN SOCIAL
2007

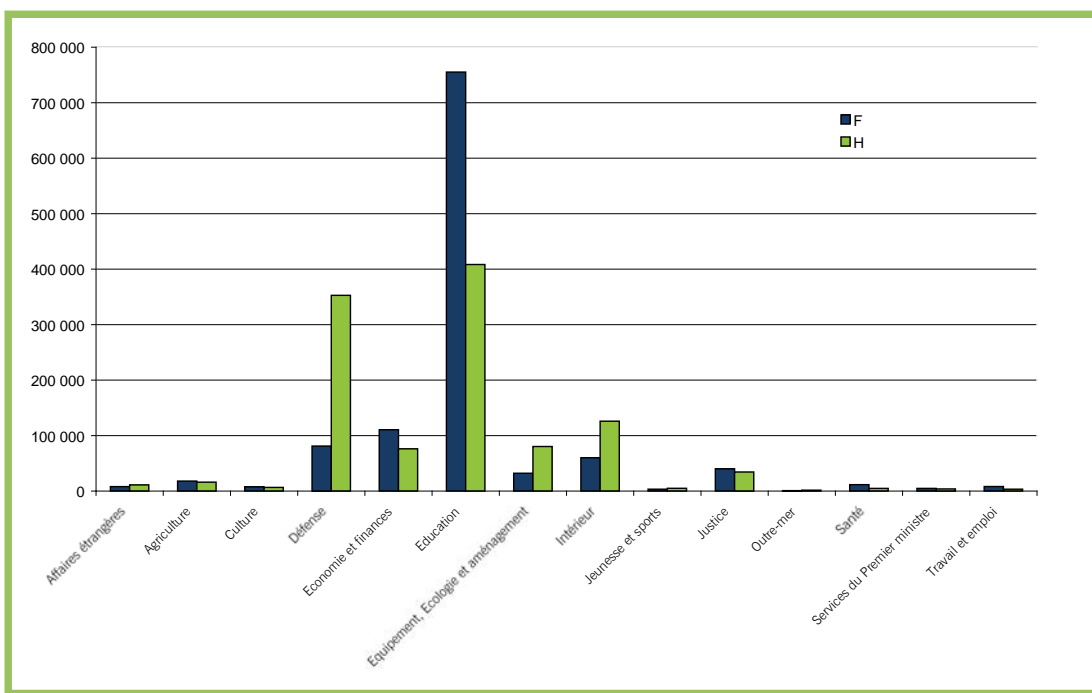
2. Les effectifs

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

Les chiffres du tableau ci-dessous sont les chiffres définitifs de 2006 : la fonction publique fera publier ceux de l'année 2007 courant 2009.

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

Source : fichier de paie des agents de l'Etat (FGE), Insee, Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.



Répartition des effectifs au sein de la Fonction publique

B. Les effectifs du MTETM

1) Répartition des effectifs par type de service en ETPE

Services	Sexe		TOTAL	RAPPEL 2006
	F	H		
Administration centrale	2 084	1 777	3 861	4 067
Aviation civile	122	316	438	467
CGPC et inspection générale	168	308	476	487
Divers	1 375	1 808	3 182	2 897
DRE-DDE et DRAM-DDAM	17 708	53 824	71 532	75 599
Écoles et centres de formation	371	490	861	983
Service maritime et de navigation	KHAMALLAH ⁷⁴¹	3 475	4 216	4 531
Service technique et CETE	1 236	2 793	4 029	4 248
TOTAL	23 804	64 791	88 595	93 278

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

Filière administrative

Services	Catégories								TOTAL	RAPPEL 2006
	A		B		C		Somme F	Somme H		
	F	H	F	H	F	H				
Administration centrale	669	538	474	169	684	195	1 826	902	2 728	3015
Aviation civile	3	16	26	8	68	11	97	34	131	141
CGPC et inspection générale	62	107	33	6	61	5	156	118	273	256
Divers	289	335	244	64	424	63	957	462	1 419	1 491
DRE-DDE et DRAM-DDAM	870	1 017	3 266	1 341	9 838	1 791	13 973	4 149	18 122	21 256
Écoles et centres de formation	34	25	96	38	101	11	232	74	305	439
Service maritime et de navigation	20	20	101	49	395	94	516	163	678	737
Service technique et CETE	78	94	209	55	419	53	705	201	907	906
TOTAL	2 024	2 151	4 448	1 729	11 989	2 222	18 461	6 102	24 563	28 242

Filière technique

Services	Catégories								TOTAL	RAPPEL 2006
	A		B		C		Somme F	Somme H		
	F	H	F	H	F	H				
Administration centrale	144	472	38	107	33	207	215	785	1 000	983
Aviation civile	2	51	18	89	2	19	22	159	181	188
CGPC et inspection générale	10	175	3	13			13	188	200	228
Divers	287	688	46	207	9	58	342	952	1 294	1 315
DRE-DDE et DRAM-DDAM	449	2 315	1 352	5 848	423	2 511	2 223	10 673	12 897	14 459
Écoles et centres de formation	13	32	75	208	8	29	95	268	364	508
Service maritime et de navigation	26	107	48	243	10	75	84	425	509	651
Service technique et CETE	218	848	250	1 128	48	370	516	2 345	2 861	3 063
TOTAL	1 148	4 686	1 830	7 841	533	3 268	3 511	15 795	19 306	21 394

Filière maritime, contrôle et sécurité

Services	Catégories								TOTAL
	A		B		C		Somme F	Somme H	
	F	H	F	H	F	H			
Administration centrale	9	69	10	11	22	3	42	83	125
Divers		21	70	53	2	239	72	313	385
DRE-DDE et DRAM-DDAM	53	359	597	1 500	259	279	909	2 138	3 046
Écoles et centres de formation	13	132	12	5	18	3	43	140	182
Service maritime et de navigation		5		26		30		61	61
Service technique et CETE		1						1	1
TOTAL	75	586	688	1 595	301	554	1 065	2 735	3 800

Filière exploitation

Services	Catégories						TOTAL	RAPPEL 2006
	B		C		Somme F	Somme H		
	F	H	F	H	F	H		
Administration centrale		2				2	2	68
Aviation civile	1	20		13	1	33	33	35
Divers		12		26		38	38	49
DRE-DDE et DRAM-DDAM	160	4 578	341	25 766	501	30 344	30 845	33 100
Écoles et centres de formation	1	7			1	7	8	33
Service maritime et de navigation	10	271	127	1 856	137	2 126	2 263	2 406
Service technique et CETE	7	59		6	7	65	71	87
TOTAL	178	4 947	468	27 667	646	32 614	33 260	35 778

Filière ouvrière

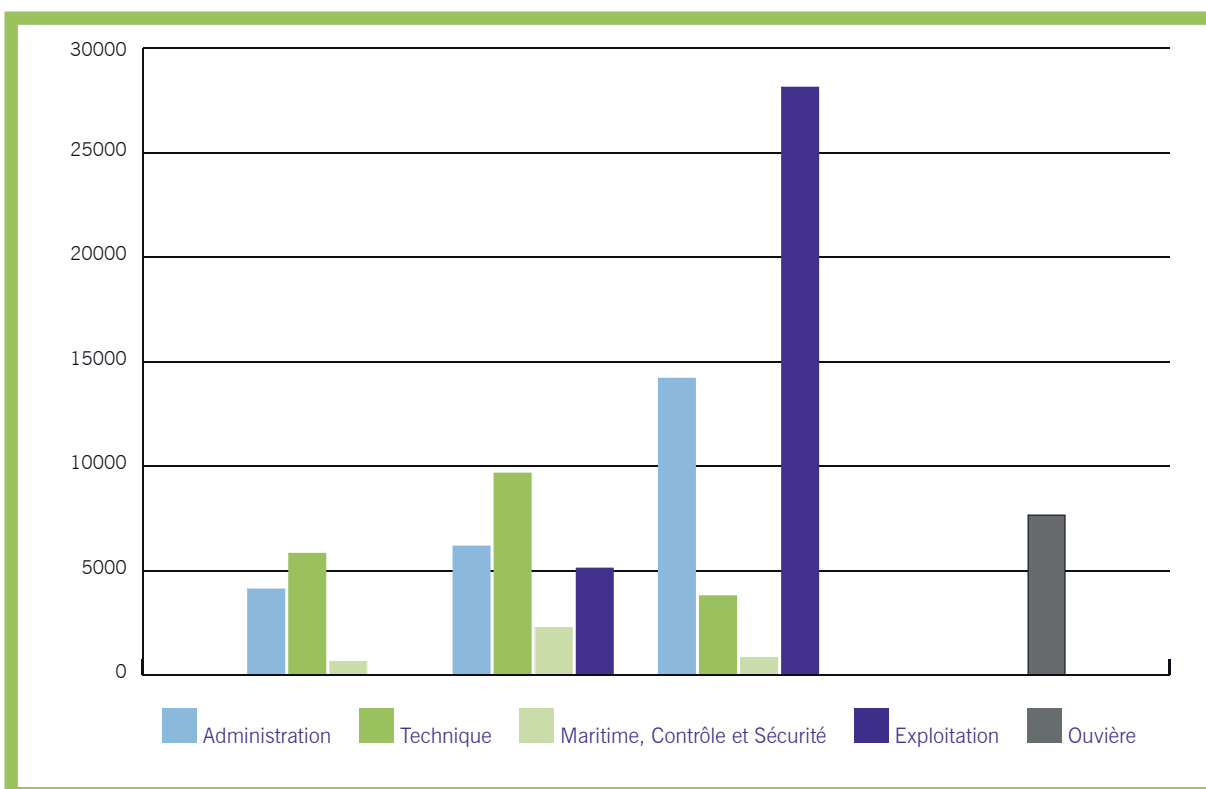
Services	OPA		TOTAL	RAPPEL 2006
	F	H		
Administration centrale	1	5	6	
Aviation civile	2	90	92	103
CGPC et inspection générale		3	3	4
Divers	4	43	47	42
DRE-DDE et DRAM-DDAM	102	6 520	6 622	6 784
Écoles et centres de formation		2	2	3
Service maritime et de navigation	5	701	706	737
Service technique et CETE	8	181	189	192
TOTAL	121	7 544	7 665	7 864

Personnels non-titulaires

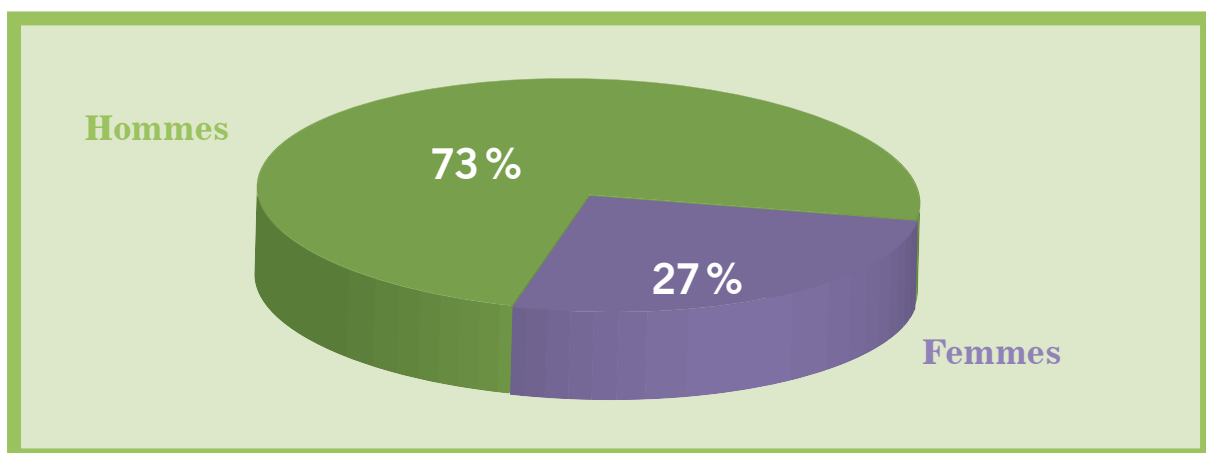
Corps	Catégorie								Total	Rappel 2006
	A		B		C		Somme F	Somme H		
	F	H	F	H	F	H				
Agent règlement intérieur national	247	318					247	318	564	649
Agents des comités techniques des transports			3				3		3	3
Agents du serv.nat.exam. du permis de conduire			8	32			8	32	40	51
Auxiliaires exploitation					17	5	17	5	22	27
Berkani art. 34					329	22	329	22	351	
Berkani de droit prive					60	2	60	2	62	98
Charge d'études de haut niveau 68	14	24					14	24	37	44
Contractuel 1800 dafu	31	67	2	1		1	32	69	101	120
Contractuel article 4	111	152	13	12	4	7	128	171	299	268
Contractuel cabinet	14	7	1				15	7	22	52
Contractuel CNRS	1						1		1	1
Contractuel environnement	2	8	1				3	8	11	11
Contractuel medecin de prévention	19	10					19	10	29	
Contractuel sui generis	4	7	10	20	1	6	16	33	49	56
Contractuel tourisme					1		1		1	1
Contractuels 46			10	9	1	2	11	11	22	34
Cooperant technique				1				1	1	1
Divers PNT		1						1	1	1
École d'architecture	1		3				4		4	4
Personnel contractuel S.E.T.R.A			6	4			6	4	10	14
Personnel contractuel S.E.T.R.A cadres	33	79	15	13			48	92	139	158
PNT D.R.E.I.F.	1	1	6	5			7	6	13	14
PNT EMA	9	55		9	4	9	13	73	86	93
PNT sur emploi 3 ^{eme} niveau	4	13					4	13	17	13
PSS CETE	34	257	152	392	31	18	216	667	884	1 033
pss exploitation				4				4	4	6
Règlements locaux	7	20	45	79	22	17	75	115	190	263
Tech. experts serv.sécurité & navig.maritime		2						2	2	4
Titulaires détachés sur contrats	7	20		1			7	21	28	39
Travailleurs handicapés contractuels cat. A	2						2		2	1
Travailleurs handicapés contractuels cat. B			9	7			9	7	16	7
Travailleurs handicapés contractuels cat. C					50	19	50	19	69	33
Total	540	1 040	283	588	520	108	1 343	1 736	3 079	3099

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

Filière	Catégorie										TOTAL
	F				Somme F	H				Somme H	
	A	B	C	OPA		A	B	C	OPA		
Administrative	2 024	4 448	11 989		18 461	2 151	1 729	2 222		6 102	24 563
Technique	1 148	1 830	533		3 511	4 686	7 841	3 268		15 795	19 306
Maritime, Contrôle et Sécurité	75	688	301		1 065	586	1 595	554		2 735	3 800
Exploitation		178	468		646		4 947	27 667		32 614	33 260
Ouvrière				121	121				7 544	7 544	7 665
Total	3 247	7 145	13 291	121	23 804	7 423	16 113	33 710	7 544	64 791	88 595



4) Répartition des effectifs par sexe en ETPE



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

Service	Catégorie					
	A		Somme A	B		Somme B
	F	H		F	H	
Administration centrale	822	1 079	1 900	522	289	811
Aviation civile	5	66	72	45	116	161
CGPC et inspection générale	71	282	353	36	19	55
Divers	576	1 044	1 620	360	335	695
DRE-DDE et DRAM-DDAM	1 371	3 691	5 062	5 374	13 267	18 641
Écoles et centres de formation	60	188	248	184	258	441
Service maritime et de navigation	46	132	178	158	588	746
Service technique et CETE	296	942	1 238	466	1 241	1 707
TOTAL	3 247	7 423	10 671	7 145	16 113	23 257

Service	Catégorie						TOTAL
	C		Somme C	O		Somme O	
	F	H		F	H		
Administration centrale	739	404	1 143	1	5	6	3 861
Aviation civile	70	43	113	2	90	92	438
CGPC et inspection générale	61	5	66		3	3	476
Divers	435	386	821	4	43	47	3 182
DRE-DDE et DRAM-DDAM	10 861	30 347	41 208	102	6 520	6 622	71 532
Écoles et centres de formation	127	42	169		2	2	861
Service maritime et de navigation	532	2 054	2 586	5	701	706	4 216
Service technique et CETE	467	428	895	8	181	189	4 029
TOTAL	13 291	33 710	47 002	121	7 544	7 665	88 595

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

Qualité	Catégorie					Somme B
	A		Somme A	B		
	F	H		F	H	
Titulaires	2 681	6 066	8 747	6 862	15 525	22 387
Militaires	26	318	344			
Personnels non-titulaires	540	1 040	1 580	283	588	871
Inscrits maritimes						
Ouvriers des parcs et ateliers						
TOTAL	3 247	7 423	10 671	7 145	16 113	23 257

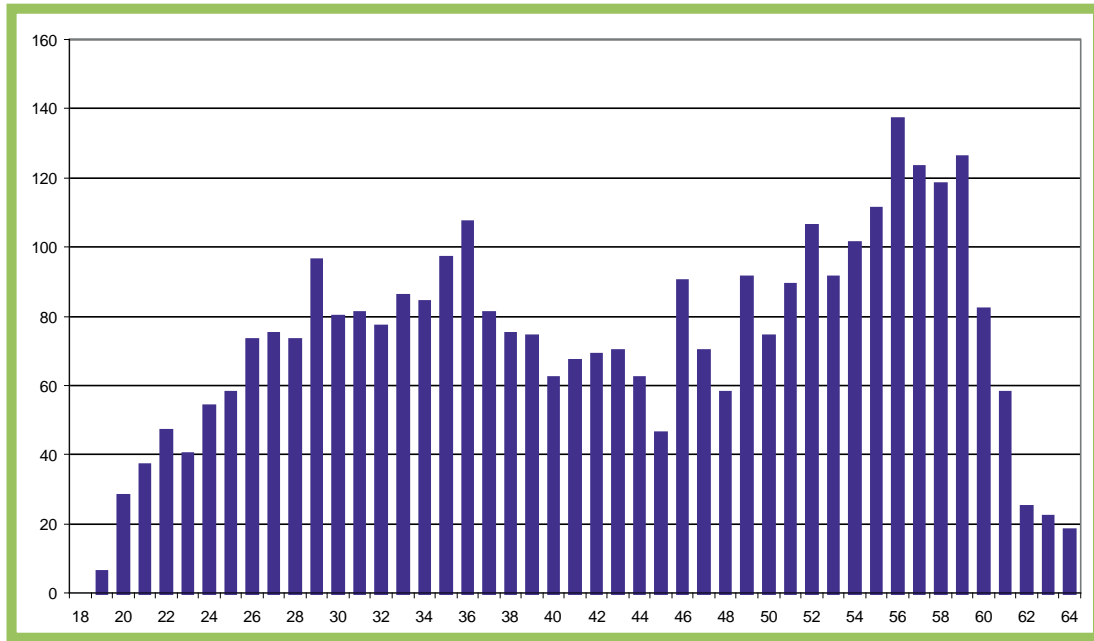
Qualité	Catégorie					Somme OPA	TOTAL
	C		Somme C	O			
	F	H		F	H		
Titulaires	12 769	33 258	46 027				77 161
Militaires							344
Personnels non-titulaires	520	108	628				3 079
Inscrits maritimes	2	344	346				346
Ouvriers des parcs et ateliers				121	7 544	7 665	7 665
TOTAL	13 291	33 710	47 002	121	7 544	7 665	88 595

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

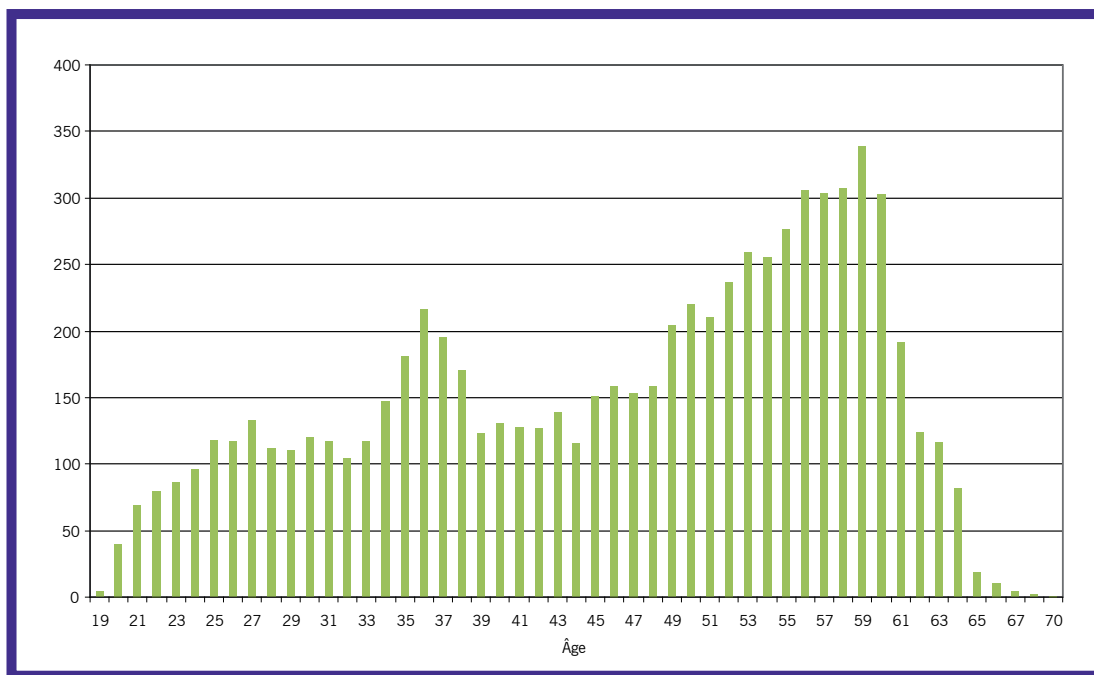
Catégorie	F	%	H	%	TOTAL	%
A	3 395	31,20 %	7 487	68,80 %	10 882	11,97 %
B	7 604	31,82 %	16 294	68,18 %	23 898	26,28 %
C	14 452	29,86 %	33 947	70,14 %	48 399	53,23 %
O	127	1,64 %	7 621	98,36 %	7 748	8,52 %
TOTAL	25 578	28,0 %	65 349	71,87 %	90 927	

Catégorie	MIN	MOY	MAX	MED
A	19a 1m	45a 6m	70a 11m	47a 8m
B	19a 5m	45a 3m	66a 0m	47a 9m
C	19a 3m	46a 9m	68a 9m	48a 3m
O	19a 4m	45a 4m	63a 11m	46a 3m
TOTAL	18a 3m	46a 4m	70a 11m	0a 0m

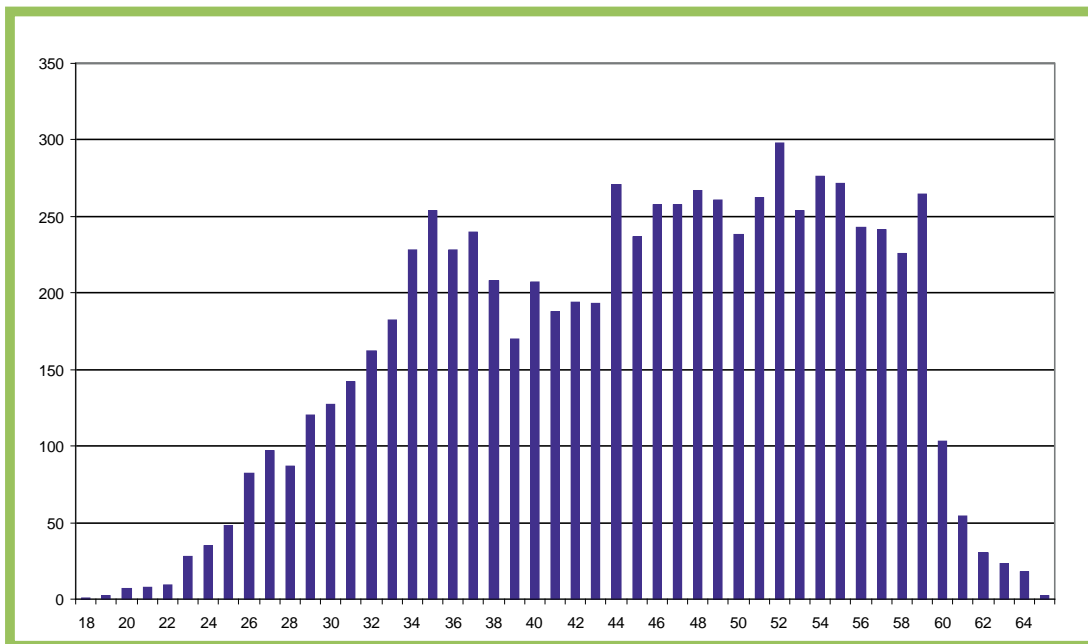
8) Pyramides des âges par sexe



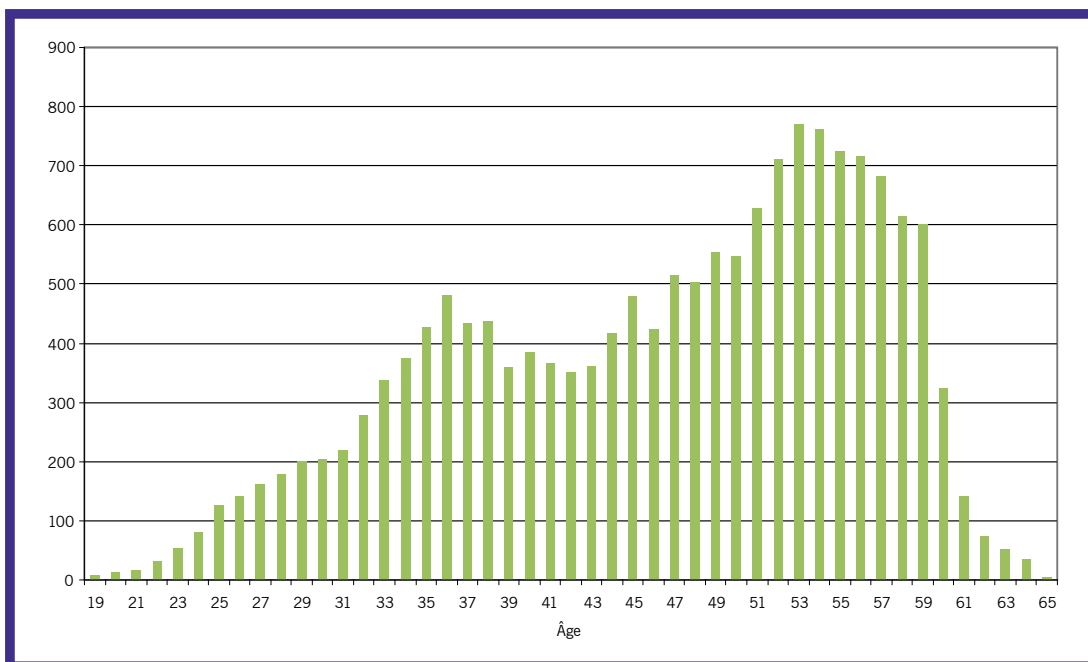
Nombre d'agentes de catégorie A



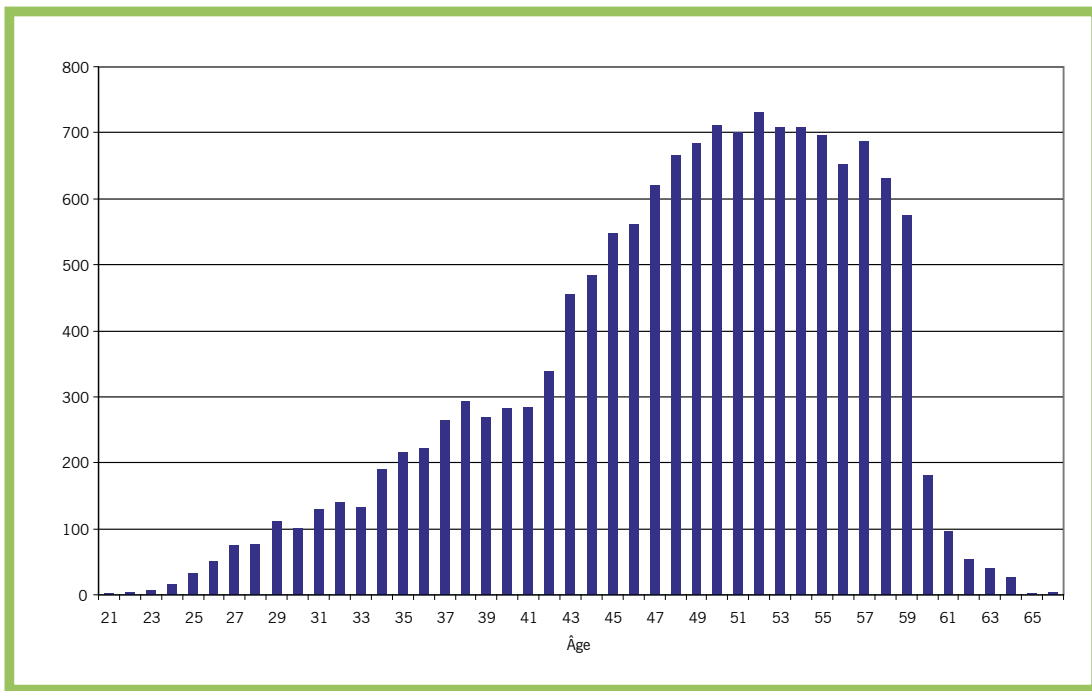
Nombre d'agentes de catégorie A



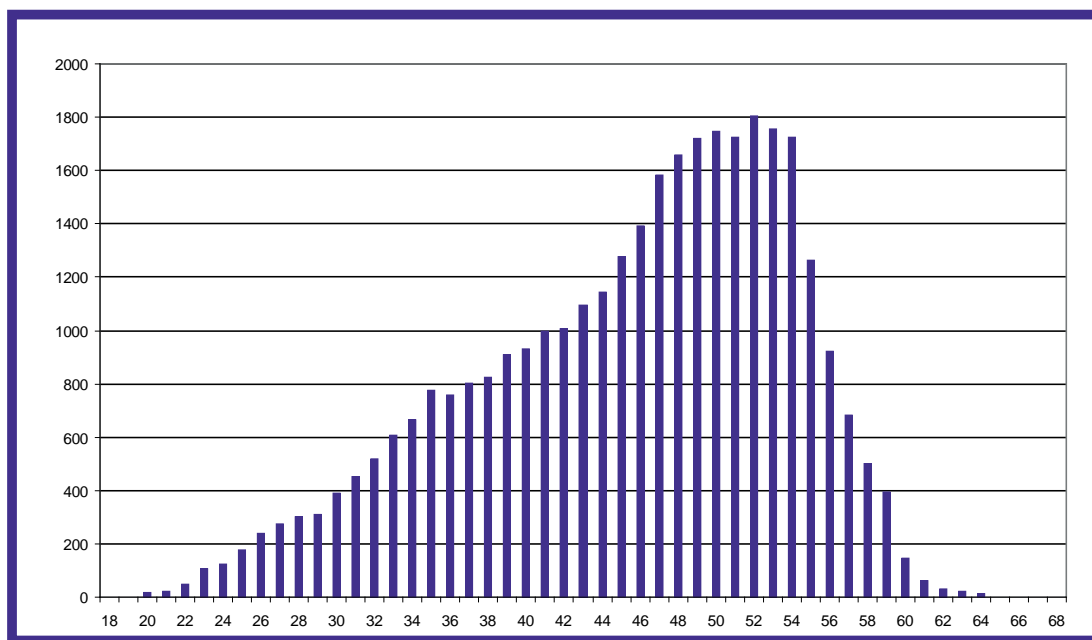
Nombre d'agentes de catégorie B



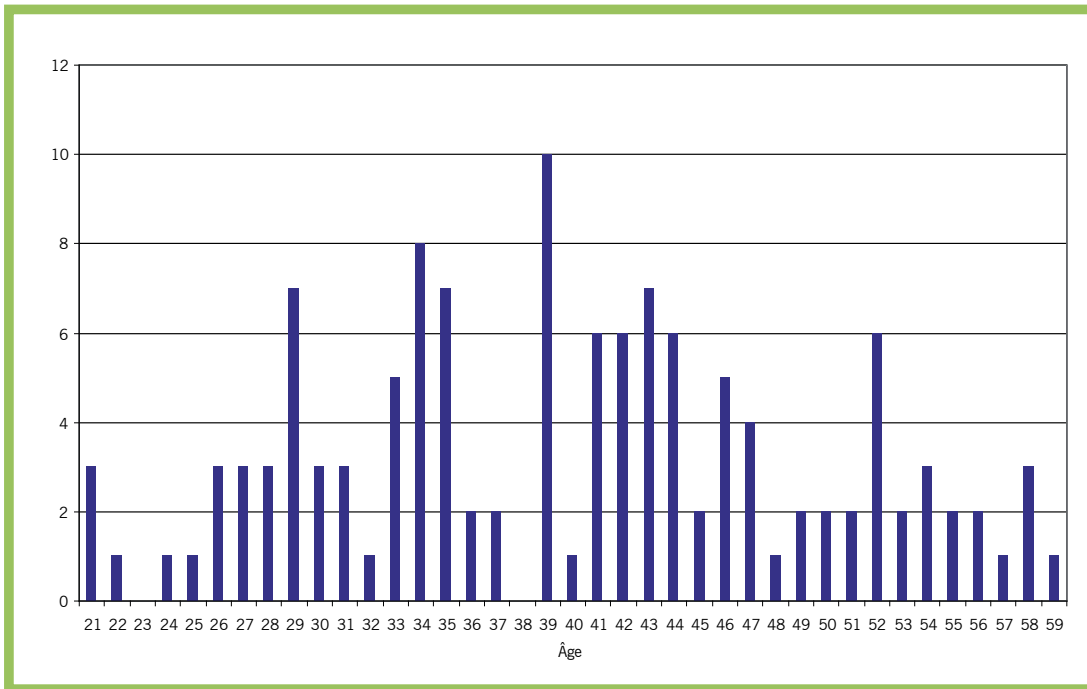
Nombre d'agents de catégorie B



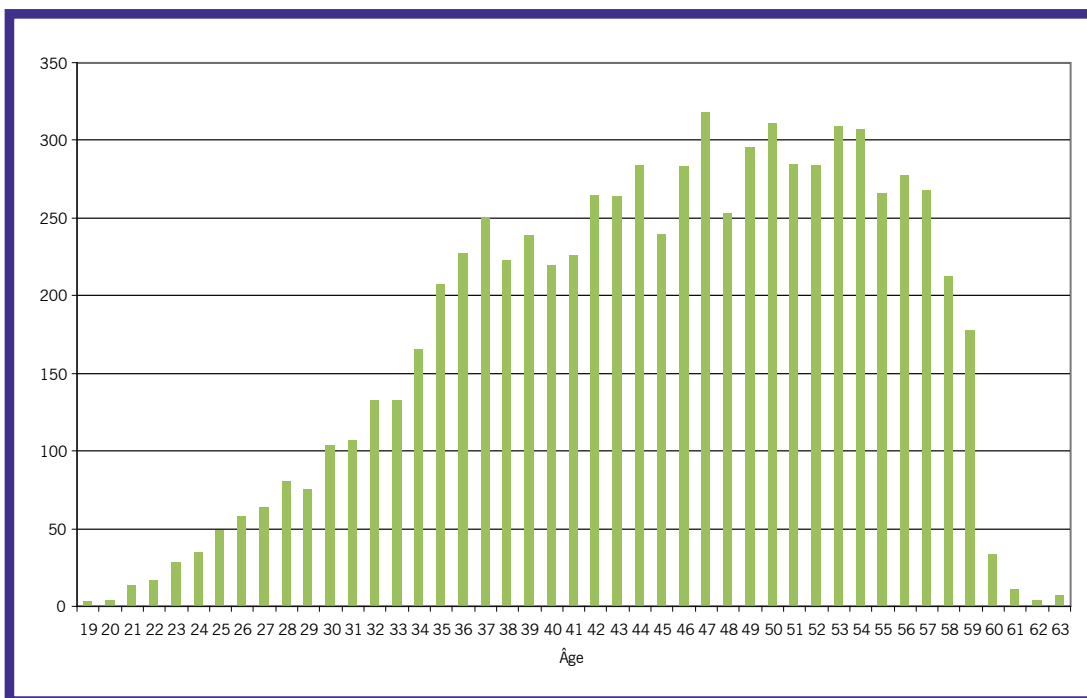
Nombre d'agentes de catégorie C



Nombre d'agents de catégorie C



Nombre d'agentes OPA



Nombre d'agents OPA

Les effectifs de ministère

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

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

Ainsi, l'effectif s'établit au 31/12/2007 à 88 595 ETPE.

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

Sont donc exclus, de ce fait, les agents en congés de longue durée, les prises en charges indirectes (agents provenant de la fonction publique territoriale en poste en services décentralisés), ainsi que l'ensemble des personnels non rémunérés (détachement hors ministère, disponibilité...). Ainsi que les Personnels non-titulaires (233) et les Agents MAD de la Fonction Publique (192) transférés aux collectivités territoriales au 01/01/2007 dans le cadre de la décentralisation.

La valeur de 88 595 ETPE correspond à un physique de 90 927.

Le mode de comptabilisation est identique à celui de l'année dernière.

Les agent-e-s



BILAN SOCIAL
2007

3. Les agent-e-s

A. Le temps de travail

Rappel des modalités horaires :

Horaire fixe :

L'horaire fixe est un horaire collectif, arrêté pour l'ensemble des agents d'un même site géographique et qui appartiennent à une même unité de travail.

Modalités d'horaires fixes	n° 1	n° 2	n° 3	n° 4
Durée hebdomadaire du travail	36 h	36 h	37 h	38 h 30
Durée moyenne journalière du travail	8 h	7 h 12	7 h 24	7 h 42
Nombre de jours de congés annuels (temps plein)	22,5	25	25	25
Nombre de jours RTT	4,5/3,5 *	6/5 *	12/11 *	20/19 *
Dont gérés comme des congés annuels	4,5/3,5 *	6/5 *	6	10
Repos en plus des congés légaux	½ jour/ semaine			

*: valeurs barrées = valeurs 2005, valeurs non barrées = valeurs 2006 pour tenir compte de la journée de solidarité

Horaire variable :

L'horaire variable est un horaire individuel.

Les plages fixes ne peuvent être inférieures à 4 heures par jour.

En France métropolitaine, la journée de travail comprend deux plages fixes.

Modalités d'horaires variables	n° 2 bis	n° 3 bis	n° 4 bis
Durée hebdomadaire du travail	36 h	37 h	38 h 30
Durée moyenne journalière du travail	7 h 12	7 h 24	7 h 42
Nombre de jours de congés annuels (temps plein)	25	25	25
Nombre de jours RTT	6/5 *	12/11 *	20/19 *
Dont gérés comme des congés annuels	6/5 *	6	10
Droits à récupération (en jours)	2	1	0,5

*: valeurs barrées = valeurs 2005, valeurs non barrées = valeurs 2006 pour tenir compte de la journée de solidarité

1) Aménagement du temps de travail :

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

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

Domaine tertiaire :

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

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

Domaine exploitation :

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

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

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

Le compte épargne-temps :

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

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

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

L'écrtage en horaires variables :

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

La question de l'écrtage n'est, dans la plupart des cas, ni vraiment mesurée ni considérée comme un problème par les directions. De la même manière, pour les agents, le sentiment d'être « volé » est sûrement moins fort qu'au

début de la mise en œuvre de l'ARTT. Ceux qui ne comptent pas leur temps considèrent que c'est une non-question car c'est leur mode de fonctionnement ; ceux qui comptent leur temps limitent les écrtages et les rapportent par ailleurs aux avantages obtenus en termes de jours de RTT et récupérations.

Les dérogations aux garanties minimales :

Les dérogations aux garanties minimales sont principalement utilisées dans le cadre d'interventions aléatoires (titre II du décret 2002-259), généralement pour des interventions sur accident ou dans le cadre de la viabilité hivernale. Dans les DIR, les efforts vont à la programmation du travail le plus possible de manière à limiter le recours aux interventions aléatoires. Malgré la volonté de garantir les rémunérations, une certaine résistance au changement a pu être notée du point de vue des agents.

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

2) Compte épargne-temps :

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

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

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

Données sur le CET au titre de 2007 :

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



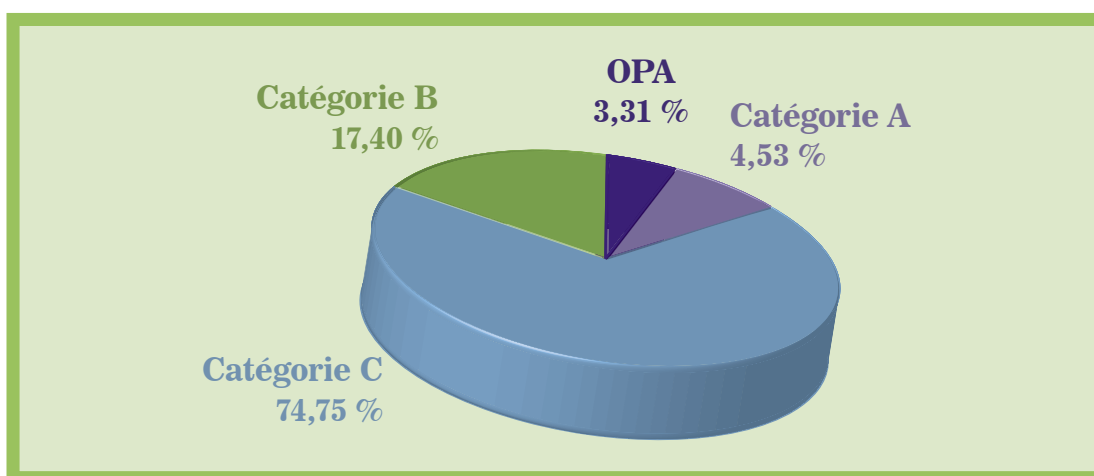
Nombre d'agent-e-s à temps partiel hors congés formation en effectif physique

3) Le temps partiel

Quotité N	Femme			Homme			Somme Homme	Total		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Catégorie A	Catégorie B			Catégorie C	OPA
CESSATION PROGR. D'ACTIVITE 50%, PAYE 60%	1	7	24				2	3	5	37
CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE	16	72	187		17	93	47	102	259	534
CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE 60	1	3	7			1			1	12
CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE 80	1	5	15		4	8	2	1	15	36
CPA 50% SURC.OPT		1	1			3	2	1	6	8
CPA 60% SURC.OPT			5				2		2	7
CPA 80% SURC.OPT		4	4		1	2			3	11
MI-TEMPS THERAPEUTIQUE	7	22	68		11	32	105	9	157	254
RETRAITE PROGRESSIVE	2	2			4	13	5		18	22
TEMPS PARTIEL A 50 POUR CENT	14	68	195	2	10	24	52	5	91	370
TEMPS PARTIEL A 50 POUR CENT - SURCOT							3		3	3
TEMPS PARTIEL A 60 POUR CENT	12	40	94		4	16	20	2	42	188
TEMPS PARTIEL A 60 POUR CENT - SURCOT	1		2							3
TEMPS PARTIEL A 70 POUR CENT	10	43	104		1	14	10		25	182
TEMPS PARTIEL A 70 POUR CENT - SURCOT			1		1				1	2
TEMPS PARTIEL A 80 POUR CENT	391	1 529	2 852	22	106	388	524	80	1 098	5 892
TEMPS PARTIEL A 80 POUR CENT - SURCOT	17	32	34		5	12	18	1	36	119
TEMPS PARTIEL A 90 POUR CENT	109	281	532	3	28	70	66	12	176	1 101
TEMPS PARTIEL A 90 POUR CENT - SURCOT	4	12	14		3	4	1	1	9	39
TEMPS PLEIN	2 760	5 473	9 688	100	7 251	15 602	33 031	7 400	63 284	81 305
Agent-e-s Berkani			598				27		27	625
Médecins de prévention	45				23				23	68
Total	3 391	7 594	14 425	127	7 478	16 276	33 913	7 614	65 281	90 818
Total temps partiel	586	2 121	4 139	27	204	674	855	214	1 947	8 820

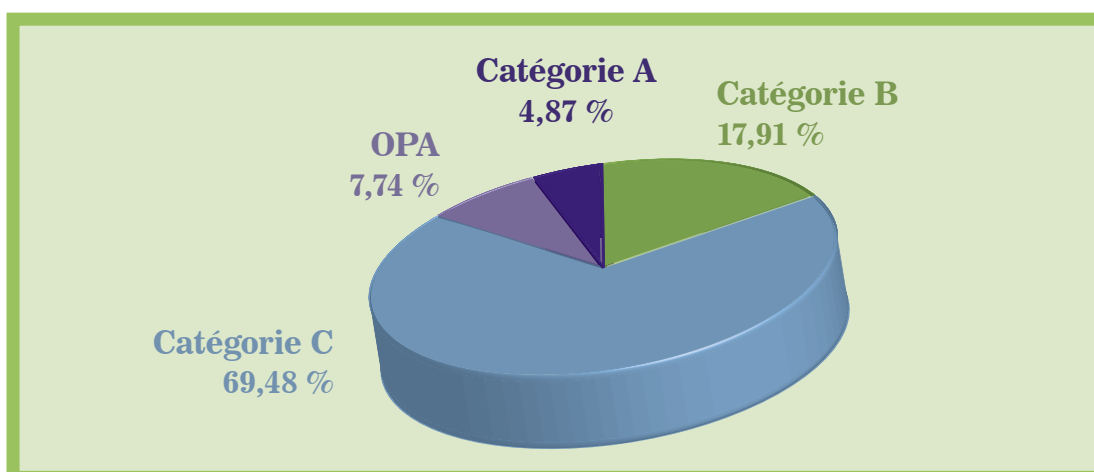
4) Les congés longue maladie par filière et par catégorie en effectif physique

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA	Total	Rappel 2006
	F	H	F	H	F	H	Homme		
Administrative	16	6	44	13	191	37		307	319
Technique	6	8	6	34	5	52		111	108
Exploitation			1	26	2	312		341	388
Maritime, Contrôle et Sécurité		1	7	11	8	3		30	
Ouvrière							27	27	31
Total	22	15	58	84	206	404	27	816	846



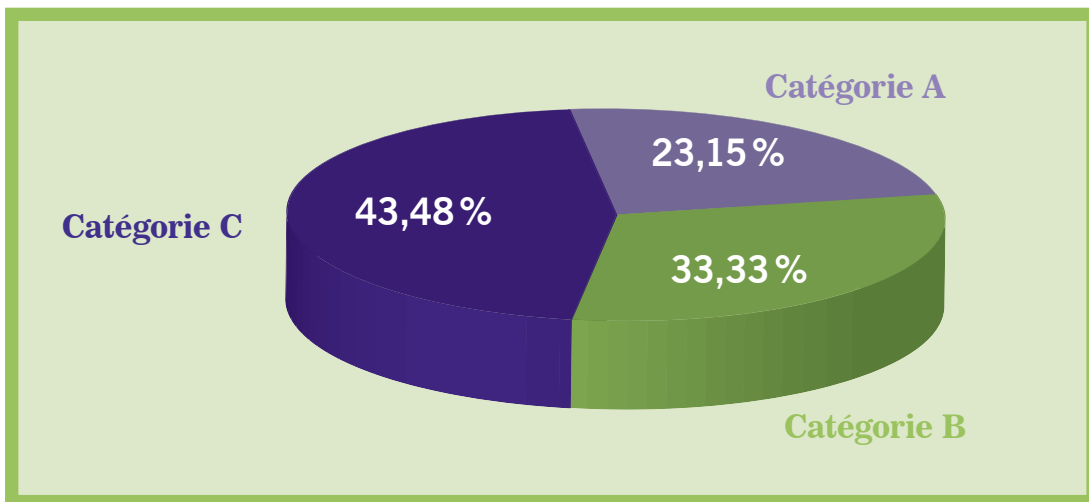
5) Les congés longue durée

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA		Total	Rappel 2006
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Administrative	10	9	32	11	197	31			290	337
Technique	1	14	9	34	14	45			117	96
Exploitation			4	13	7	4			28	
Maritime, Contrôle et Sécurité				22	7	180			209	229
Ouvrière							1	53	54	48
Total	11	23	45	80	225	260	1	53	698	710



6) Les congés de grave maladie

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
F	H	F	H	F	H	F	H
7	9	10	13	26	4	43	26



7) Congé de paternité :

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

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

B. Les avancements et les promotions

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

1) Les personnels techniques

Promotion par liste d'aptitude	Promus 2007
Dessinateur chef de groupe 1 ^{ère} classe	2
Ingénieur des TPE	12
Ingénieur Ponts et Chaussées	5
Technicien supérieur de l'Équipement	40
CEEP-spécialité RBA	11
CEE-spécialité RBA	25
Contrôleur tpe A.I.F.M.P.	3
Contrôleur tpe A.I.T.	18
AES spécialité RBA	34
Chef équipe exploitation TPE VN-PM - PE	2

Avancement par tableau d'avancement	Promus 2007
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	118
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	23
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	38
Charge de recherche 1 ^{ère} classe	12
Dessinateur chef de groupe 1 ^{ère} classe	93
Dessinateur chef de groupe 2 ^{ème} classe	25
Directeur de recherche 1 ^{ère} classe	3
Directeur de recherche classe exceptionnelle	2
Expert technique principal des ST	15
Ingénieur divisionnaire des TPE (hors EF)	177
Ingénieur en chef des Ponts et Chaussées	44
Ingénieur general des Ponts et Chaussées	39
Technicien supérieur en chef	229
Technicien supérieur principal	120
CEEP-spécialité RBA	154
CEE-spécialité RBA	190
Contrôleur divisionnaire TPE A.I.F.M.P.	16
Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T.	163
Contrôleur divisionnaire TPE P.B.S.M.	6
Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.	21
Contrôleur principal TPE A.I.T.	227
Contrôleur principal TPE P.B.S.M.	7
Contrôleur tpe A.I.T.	1
Aes specialité RBA	63
Chef équipe exploitation PPAL TPE VN-PM - PE	26
Chef équipe exploitation TPE VN-PM - PE	38

Avancement par concours sur épreuves professionnelles	Promus 2007
Ingénieur des TPE	37
Ingénieur Ponts et Chaussées	9
Technicien supérieur	56
Technicien supérieur principal	173
CEE-spécialité RBA	88
Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.	6
Contrôleur principal TPE A.I.T	138
Contrôleur principal TPE P.B.S.M.	1
Contrôleur TPE A.I.F.M.P.	3
Contrôleur TPE A.I.T.	30
Chef équipe exploitation TPE VN-PM - PE	17

2) Les personnels administratifs

Promotion par liste d'aptitude	Promus 2007
Adjoint administ. principal 1 ^{ère} classe	14
Adjoint administ. principal 2 ^{ème} classe	9
Attaché d'administration de l'Équipement	18
Charge d'études documentaires	1
Conseiller technique de service social	1
Inspecteur du travail	1
Inspecteur de l'Équipement	7
Sécretaire administratif classe normale	29

Avancement par tableau d'avancement	Promus 2007
Adjoint administ. principal 1 ^{ère} classe	651
Adjoint administ. principal 2 ^{ème} classe	512
Administrateur civil hors classe	6
Architecte et urbaniste en chef de l'État	4
Assistant de service social principal	6
Attaché principal d'administration de l'Équipement	111
Infirmier et infirmière AC/SD/ETB PUB	1
Sécretaire administratif classe exceptionnelle	98
Sécretaire administratif classe supérieure	118

Avancement par concours sur épreuves professionnelles	Promus 2007
Attaché d'administration de l'Équipement	20
Sécretaire administratif classe exceptionnelle	200
Sécretaire administratif classe normale	123

3) Les personnels contractuels

Avancement par tableau d'avancement	Promus 2007
Agent RIN - hors catégorie	17
Agent RIN - 1 ^{ère} catégorie	7
Agent RIN - catégorie exceptionnelle	18
PNT article 34 catégorie 1 ^{ère}	70
PNT article 34 catégorie 2 ^{ème}	1
Contractuel SETRA - catégorie A	4
Contractuel SETRA - catégorie b	1
Contractuel DREIF - catégorie B	1
PNT sur emploi 3 ^{ème} niv GP1	4
PNT sur emploi 3 ^{ème} niv GP2	3
PSS CETE - catégorie A	18
PSS CETE - catégorie B	40
Règlement local - catégorie A	1
Règlement local - catégorie B	7

4) Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

Promotion par liste d'aptitude	Promus 2007
Contrôleur des Affaires maritimes classe normale	5
Delegue PCSR	1
Officier de port - 1 ^{ère} groupe	2
Officier de port - 2 ^{ème} groupe	5
Officier de port adjoint - classe FON	13

Avancement par tableau d'avancement	Promus 2007
Contrôleur des AM classe exceptionnelle	7
Contrôleur des AM classe supérieure	16
Contrôleur principal des Transports terrestres	14
Contrôleur du travail classe exceptionnelle	2
Contrôleur du travail classe supérieure	1
Inspecteur des Affaires maritimes	2
Inspecteur principal des AM 2 ^{ème} classe	6
Inspecteur 1 ^{ère} classe PCSR	23
Inspecteur 2 ^{ème} classe PCSR	7
Officier de port - 1 ^{ère} groupe	2
Professeur technique EM - hors classe	1
Syndicat principal gens de mer - 1 ^{ère} classe	25
Syndicat principal gens de mer - 2 ^{ème} classe	41

Avancement par concours sur épreuves professionnelles	Promus 2007
Contrôleur des AM classe exceptionnelle	16
Contrôleur divisionnaire des Transports terrestres	5
Délégué principal 2 ^{ème} classe PCSR	1
Inspecteur 2 ^{ème} classe PCSR	28

C. La mobilité

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

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

1) Les personnels techniques

	Nombre d'agent-e-s muté-e-s
CEEP-spécialité RBA	263
CEE-spécialité RBA	952
Contrôleur divisionnaire TPE a.I.F.M.P.	4
Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T	118
Contrôleur divisionnaire TPE P.B.S.M.	2
Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.	13
Contrôleur principal TPE A.I.T	238
Contrôleur principal TPE P.B.S.M.	2
Contrôleur TPE A.I.F.M.P.	11
Contrôleur TPE A.I.T.	449
Contrôleur TPE P.B.S.M.	9
AE spécialité RBA	16
AE spécialité VNPM	2
AES spécialité RBA	3 186
AES spécialité VNPM	3
Agent d'exploitation specialise TPE VN-PM PE	34
Agent d'exploitation TPE R-BA - PE	13
Chef equipe exploitation PPAL TPE VN-PM - PE	1
Chef equipe exploitation TPE VN-PM - PE	5
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	14
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	2
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	7
Charge de recherche 1 ^{ère} classe	2
Dessinateur	118
Dessinateur chef de groupe 1 ^{ère} classe	104
Dessinateur chef de groupe 2 ^{ème} classe	100
Expert technique des ST	3
Expert technique principal des ST	1
Geometre principal de l'IGN	1
Ingénieur en chef de l'aviation civile	1
Élève Ingénieur des TPE	4
Ingénieur des TPE	752
Ingénieur divisionnaire des TPE (hors EF)	297
Ingénieur en chef des Ponts et Chaussées	94
Ingénieur general des Ponts et Chaussées	47
Ingénieur des Ponts et Chaussées	127
Technicien superieur	959
Technicien superieur en chef	214
Technicien superieur principal	295

2) Les personnels administratifs

	Nombre d'agent-e-s muté-e-s
Adjoint administ. Principal 1 ^{ère} classe	969
Adjoint administ. Principal 2 ^{ème} classe	374
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	7
Administrateur civil de 2 ^{ème} classe	13
Administrateur civil hors classe	14
Architecte et urbaniste de l'État	24
Architecte et urbaniste élève de l'État	3
Architecte et urbaniste en chef de l'État	13
Assistant de service social	47
Assistant de service social principal	32
Attaché d'administration de l'Équipement	269
Attaché principal d'administration de l'Équipement	115
Chargé d'études doc principal 2 ^{ème} classe	1
Chargé d'études documentaires	12
Conseiller technique de service social	7
Directeur adjoint du travail	4
Inspecteur du travail	10
EF directeur régional de l'environnement	2
Directeur régional du travail des transports	4
Inspecteur général équipement	8
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	134
Secrétaire administratif classe normale	570
Secrétaire administratif classe supérieur	82

3) Les personnels contractuels

	Nombre d'agent-e-s muté-e-s
Agent règlement intérieur national	48
Berkani article 34	13
Berkani de droit privé	1
Chargé d'études de haut niveau 68	3
Contractuel 1800 DAFU	3
Contractuel article 4	39
Contractuel environnement	1
Contractuel sui generis	13
Contractuels 46	2
Personnel contractuel S.E.T.R.A cadres	11
PNT D.R.E.I.F.	1
PNT EMA	2
PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau	3
PSS CETE	29
PSS exploitation	2
Règlements locaux	26
Tech. Experts serv.Sécurité & navig. Maritime	1
Titulaires détachés sur contrats	2
Travailleurs handicapés contractuels catégorie C	1

4) Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

	Nombre d'agent-e-s muté-e-s
Contrôleur des Affaires maritimes classe exceptionnelle	7
Contrôleur des Affaires maritimes classe normale	24
Contrôleur des Affaires maritimes classe supérieure	4
Contrôleur des Transports terrestres	24
Contrôleur divisionnaire des Transports terrestres	8
Contrôleur principal des Transports terrestres	2
Contrôleur du travail classe exceptionnelle	1
Contrôleur du travail classe normale	9
Contrôleur du travail classe supérieure	2
Délégué PCSR	12
Délégué principal 2 ^{ème} classe PCSR	1
Inspecteur des Affaires maritimes	17
Inspecteur principal des Affaires maritimes 1 ^{ère} classe	1
Inspecteur principal des Affaires maritimes 2 ^{ème} classe	2
Inspecteur 1 ^{ère} classe PCSR	3
Inspecteur 2 ^{ème} classe PCSR	10
Inspecteur 3 ^{ème} classe PCSR	64
Officier de port - 2 ^{ème} groupe	2
Officier de port adjoint - classe normale	8
Syndic 1 ^{ère} classe des gens de mer	10
Syndic des gens de mer	2
Syndic principal gens de mer - 1 ^{ère} classe	1
Syndic principal gens de mer - 2 ^{ème} classe	6

D. Les détachements

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

Concernant les détachements, le résultat fourni correspond au nombre de nouveaux détachés 2006 et non au stock de détachés du ministère.

1) Les personnels techniques

	Détachements entrants	Détachements sortants
AE Spécialité RBA PE	2	12
AES Spécialité RBA	10	242
AE Spécialisé TPE VN-PM PE	4	1
AES Spécialité VN-PM PE		28
CEE-Spécialité RBA	3	77
CEEP TPE RBA		29
CEE TPE VN-PM - PE	1	3
CEEP TPE VN-PM PE		2
Contrôleur TPE A.I.F.M.P.		6
Contrôleur TPE A.I.T.		226
Contrôleur TPE P.B.S.M.		1
Contrôleur principal TPE A.I.T	1	92
Contrôleur principal TPE A.I.T.M.P.		4
Contrôleur principal TPE P.B.S.M.		1
Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T.M.P.		2
Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T.		30
Adjoint technique 1 ^{ère} Classe	10	7
Adjoint technique 2 ^{ème} Classe	4	6
Adjoint technique principal 1 ^{ère} Classe		3
Adjoint technique principal 2 ^{ème} Classe	5	1
Chargé de recherche 1 ^{ère} Classe		4
Chargé de recherche 2 ^{ème} Classe		1
Dessinateur	4	64
Dessinateur chef de groupe 1 ^{ère} Classe	5	28
Dessinateur chef de groupe 2 ^{ème} Classe	10	33
Directeur de recherche 1 ^{ère} Classe		3
Directeur de recherche 2 ^{ème} Classe	1	
Expert technique principal des ST	1	5
Expert technique principal des ST		2
Ingénieur des TPE	14	299
Ingénieur divisionnaire des TPE (Hors EF)	3	210
Ingénieur en chef des Ponts et Chaussées	9	137
Ingénieur général des Ponts et Chaussées	4	87
Ingénieur des Ponts et Chaussées	5	101
Technicien supérieur	4	239
Technicien supérieur en chef	2	117
Technicien supérieur principal	2	141

2) Les personnels administratifs

	Détachements entrants	Détachements sortants
Adjoint administ. principal 1 ^{ère} classe	51	349
Adjoint administ. principal 2 ^{ème} classe	23	137
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	7	25
Administrateur civil de 2 ^{ème} classe	3	5
Administrateur civil hors classe	8	39
Architecte et urbaniste de l'État		9
Architecte et urbaniste en chef de l'État	1	15
Assistant de service social	8	11
Assistant de service social principal		1
Attaché d'administration de l'Équipement	39	74
Attaché principal d'administration de l'Équipement	16	53
Chargé d'études doc principal 2 ^{ème} classe	3	
Chargé d'études documentaires	15	24
Conseiller technique de service social	2	3
Infirmier et infirmière AC/SD/ETB PUB	5	1
Inspecteur général Équipement		3
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	11	41
Secrétaire administratif classe normale	24	168
Secrétaire administratif classe supérieure	7	39

3) Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

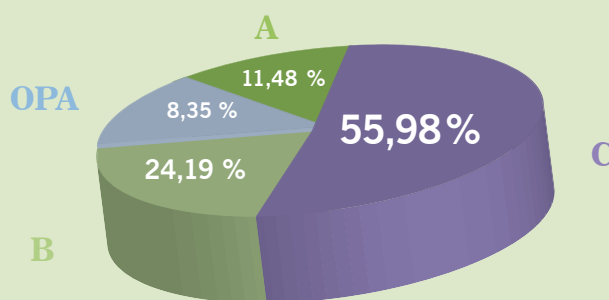
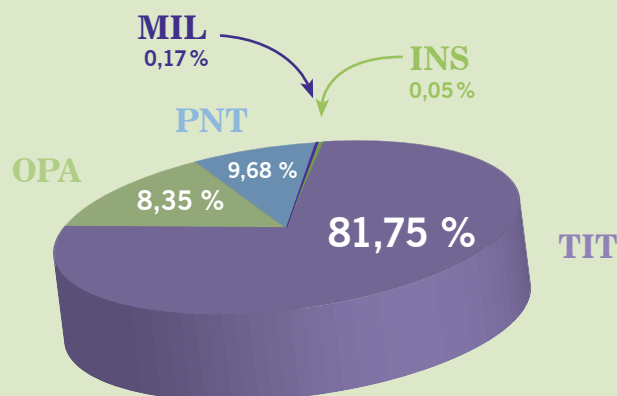
	Détachements entrants	Détachements sortants
Contrôleur des Affaires maritimes classe exceptionnelle	1	1
Contrôleur des Affaires maritimes classe normale	15	8
Contrôleur des Affaires maritimes classe supérieure	4	
Contrôleur des Transports terrestres	2	10
Contrôleur principal des Transports terrestres	1	
Contrôleur divisionnaire des Transports terrestres		1
Délégué principal 2 ^{ème} classe PCSR		1
Inspecteur 1 ^{ère} classe PCSR	1	
Inspecteur 3 ^{ème} classe PCSR		7
Inspecteur des Affaires maritimes	5	9
Inspecteur principal des Affaires maritimes 2 ^{ème} classe	1	1
Officier de port - 1 ^{ère} groupe		20
Officier de port - 2 ^{ème} groupe		49
Officier de port adjoint - classe FON		69
Officier de port adjoint - classe normale		75
Professeur technique EM - classe normale	2	1
Syndic 1 ^{ère} classe des gens de mer	8	
Syndic des gens de mer	2	4
Syndic principal gens de mer - 1 ^{ère} cl	2	
Syndic principal gens de mer - 2 ^{ème} cl	10	

E. Les départs à la retraite

Les données relatives aux retraites sont également mesurées en effectifs physiques (comme en 2006). Un agent partant à la retraite est décompté pour 1 même s'il est en disponibilité, en détachement ou en congé de fin d'activité. Le nombre de retraites est de 4 121.

Nombre d'agent-e-s retraité-e-s en 2006 par qualité et catégorie en effectif physique

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA		TOTAL	Rappel 2006
		F	H	F	H	F	H	F	H		
Qualité	INS						7			7	14
	MIL		2							2	4
	OPA							1	343	344	515
	PNT	55	139	30	109	49	17			399	321
	TIT	40	237	216	642	638	1596			3369	2982
	TOTAL	95	378	246	751	687	1620	1	343	4121	3836



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

F. La formation

I - Présentation de la formation au ministère en 2007 :

a) Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2007 s'appuie, pour la dernière année, sur le recueil des données des services de l'ex ministère de l'équipement. A compter de 2008, le nouveau périmètre ministériel sera pris en compte.

L'enquête des statistiques sur la formation de l'année n débute en janvier de l'année n+1. A cette date, le bureau de la coordination de la formation – SG/DRH/SEC/DCF1 (ex DGPA/SP/RCF1) – envoie aux services déconcentrés, sous format électronique (messagerie), un ensemble de fichiers comprenant :

- un guide et des requêtes permettant d'extraire des données du logiciel de gestion de la formation : Savoirs + ;
- une fiche manuelle, destinée aux services n'utilisant pas Savoirs + ;
- un tableau relatif aux congés de formation et bilans professionnels.

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

Au mois de mars de l'année n+1, après récupération, exploitation et mise en forme des réponses des services déconcentrés, le bureau DCF1 adresse aux centres interrégionaux de formation professionnelle (CIFP) les résultats ainsi obtenus, afin d'une part de consolider ces données, et d'autre part de les enrichir de commentaires qualitatifs sur l'évolution de la production du réseau formation. Pour ce faire, il leur est demandé de réunir les responsables de formation de l'interrégion. Exceptionnellement, en raison de la réorganisation de l'administration centrale, ce recueil a été plus tardif.

Les données de l'année 2007 sont établies sur la base des réponses de 183 services interrogés (taux de réponse de 89% en 2007). Celles-ci sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation continue dont elles assurent la maîtrise d'oeuvre. Il est à noter que, comme l'année précédente, les réorganisations de services se sont poursuivies, le recueil des éléments statistiques a été difficile à obtenir. Par ailleurs, les chiffres du bilan 2007 sont en nette baisse par rapport à ceux de l'année 2006.

Cette baisse s'explique par le transfert de 30 000 agents aux collectivités territoriales.

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2007 » sera présenté à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) le 15 décembre 2008. Le document sera mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php?id_rubrique=302

b) Les points marquants de l'année 2007

L'année 2007 se caractérise comme une année de consolidation des chantiers initiés et conduits en 2006 : nouvelle architecture de la formation, affirmation et stabilisation de la notion de maître d'ouvrage de la formation, qui sont des conséquences directes de la mise en œuvre de la LOLF en 2006.

Trois objectifs affichés en 2006 (construire ou faire évoluer les métiers et compétences nécessaires, accompagner la mutation du ministère, accompagner les transferts de personnels – cf page 4 du bilan de la formation de l'année 2006) ont été reconduits en 2007, afin de soutenir l'évolution de la politique de formation professionnelle dans le cadre de la modernisation du ministère et de ses profondes réorganisations.

Ces objectifs ont été portés par le renforcement du professionnalisme des acteurs du réseau formation en développant leurs compétences d'assistance à maîtrise d'ouvrage, en ouvrant le champ d'action des acteurs de la formation sur les métiers de la GPEEC, en revitalisant les viviers de formateurs et en diversifiant les méthodes pédagogiques.

La pérennisation de la nouvelle architecture de la formation

Dès 2005, la DGPA a engagé la construction d'une architecture nationale de la formation, destinée à placer les futurs responsables de programme dans la position de maîtres d'ouvrage nationaux de la « compétence-formation », dans leurs métiers respectifs. L'organisation mise en place a permis de dégager les grandes orientations retenues par les directions de programme du ministère en matière de « compétences-formation » et les besoins en compétence au niveau

national, de déterminer les leviers GPEEC adaptés à la satisfaction de ces besoins et au déploiement d'un programme ministériel d'actions nationales de formation répondant à cette demande, dès la première année de mise en œuvre de la LOLF. Dans ce dispositif, la DGPA se place en position d'assistant à maîtrise d'ouvrage centrale : elle propose des services en matière de méthodologie, de conseil et de suivi des démarches engagées par les maîtres d'ouvrage centraux. Elle est aussi maître d'ouvrage pour toutes les formations transversales et managériales. Elle pilote, coordonne et assure la maîtrise d'œuvre. Elle assure un rôle de mise en cohérence des projets construits par les directions de programme, afin de bâtir un édifice adapté à l'échelle du ministère. La DGPA est le garant d'une politique ministérielle unifiée de formation au service du ministère et de ses agents, et s'appuie pour ce faire sur des valeurs essentielles : équité, transparence et professionnalisation.

La clarification de cette architecture s'est notamment traduite par la mise en place de journées « stratégie – compétence – formation » associant d'abord les directions de programme, puis les directions régionales de l'équipement, et enfin tous les acteurs du réseau « compétences-formation » au niveau national. Ces journées, qui prennent la forme de séminaires interactifs, permettent de bâtir, par l'expression des besoins en « compétences-formation » des directions de programme maîtres d'ouvrage de la formation, le programme des actions nationales de formation de l'année à venir.

Cette architecture a été concrètement mise en œuvre en 2006 pour définir le programme des actions nationales de formation de 2007. L'année 2007 a totalement conforté ce dispositif, l'installant dans un calendrier qui permet de construire en amont, dans des délais maîtrisés à présent par les maîtres d'ouvrage, le programme annuel de formation de l'année suivante. Ainsi, le séminaire « stratégie-compétences-formation » du 11 septembre 2007, qui a tenu compte du nouveau périmètre ministériel, et réuni l'ensemble des acteurs du réseau « compétences-formation », a lancé la construction du programme national de formation de l'année 2008. Ce séminaire a de plus été traduit par la diffusion du recueil des actes de la journée.

L'effectivité de la maîtrise d'ouvrage régionale

Le plan national de formation 2005-2007 précise que le renforcement du niveau régional est justifié par la mise en place de la LOLF et par la

position clé du directeur régional de l'équipement en tant que responsable de BOP. À ce titre, les directions régionales de l'équipement assurent naturellement le rôle de maître d'ouvrage pour les actions régionales.

En lien avec les autres niveaux, il leur appartient à la fois :

- de rechercher des synergies et d'assurer une meilleure cohérence des programmations entre les services et entre les niveaux locaux, régionaux et le niveau national ;
- de clarifier les fonctions liées au pilotage et au management (rôle du maître d'ouvrage), et celles du maître d'œuvre ; avec une attention particulière portée à l'implication de l'encadrement sur la stratégie (orientations, plan de développement des compétences, commandes de formation).

Des expérimentations ont été entreprises en 2006 dans neuf régions, dans la perspective d'une mise en œuvre opérationnelle de programmes régionaux de formation et d'une stratégie « compétences-formation » régionale en 2007.

La synthèse des expérimentations a été effectuée en juin 2007. Si certaines questions sont encore à résoudre (format des instances paritaires locales par exemple), la généralisation des programmes régionaux « compétences – formation » est acquise, et sera totalement effective en 2008.

Le rapprochement CIFP-GUEPARH

Parallèlement aux actions ci-dessus, la DGPA a poursuivi le chantier de rapprochement des CIFP et des cellules GUEPARH en vue de constituer des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH).

Ces CVRH au service des DRE, des services déconcentrés et des agents auront pour mission de déployer sur le terrain tous les leviers de la GPEC (formation, recrutement, organisation des services, etc.). Leur finalité consiste à assurer pour le compte des services et des agents des prestations de conseil, d'assistance à maîtrise d'ouvrage, d'assistance méthodologique, de maîtrise d'œuvre, de professionnalisation, etc.

Quelques principes peuvent d'ores et déjà être retenus :

- les CVRH s'appuient sur la fusion des CIFP et des cellules GUEPARH, en se construisant au delà de leur simple addition ;
- ils ont vocation à embrasser l'ensemble des

leviers de la GPEC et à réaliser pour le compte des services et des agents un portefeuille élargi de prestations RH ;

- ils constituent un acteur de terrain, en permettant une GPEC au plus près des besoins individuels et collectifs.

L'année 2007 a été consacrée à la formalisation des enseignements des expérimentations menées en 2006, à la définition des différentes dimensions du projet, à l'établissement d'un recueil formalisé des besoins et des attentes.

Les préfigurateurs, chefs de ces structures, ont été nommés en août 2007 par la directrice générale du personnel et de l'administration.

La démarche de construction des CVRH s'appuie notamment sur une enquête de besoins auprès des services bénéficiaires, sur la base d'une organisation interne efficace et capable de répondre à ces besoins, et sur la construction d'une vraie dynamique d'équipe dans le consensus.

L'évolution de la réglementation et ses conséquences

La loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et le décret du 15 octobre 2007 ont introduit la notion de « formation professionnelle tout au long de la vie ». Ces textes créent de nouveaux droits, comme le droit individuel à la formation (DIF), des entretiens à différents moments de la carrière ou encore les périodes de professionnalisation et visent à favoriser l'utilisation de certaines mesures existantes telles que la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou le bilan de compétences.

Afin de mettre en oeuvre cette réforme, qui dépasse le strict cadre de la formation, la sous-direction RCF a mis en place, en fin d'année 2007, un comité de pilotage de la réforme, présidé par l'adjointe au chargé de la sous-direction RCF, qui a associé, au niveau de la DGPA, les différents acteurs concernés (les sous-directions GBF et DP de la DGPA). Huit thèmes ont été identifiés donnant lieu à la mise en place de huit groupes de sous-projets :

- DIF et passeport formation ;
- RAEP ;
- Périodes de professionnalisation et tutorat ;
- Entretien de formation, entretien de carrière et bilan de carrière ;
- VAE et bilan de compétences ;
- Congé de formation professionnelle ;
- Finalités des actions de formation et plan de formation ;
- Préparation aux examens et concours (PEC).

Ces groupes de travail ont été composés dans le souci de prendre en compte le nouveau périmètre interministériel, avec des représentants des services de l'ex-écologie, du MAP, des nouveaux services (DIR), de niveaux central et déconcentré.

Ces groupes devront rendre leurs conclusions pour le mois de juin 2008, permettant ainsi une application cohérente de la réforme d'ici la fin de l'année 2008, par le biais d'une circulaire qui sera diffusée à tous les services ⁽¹⁾.

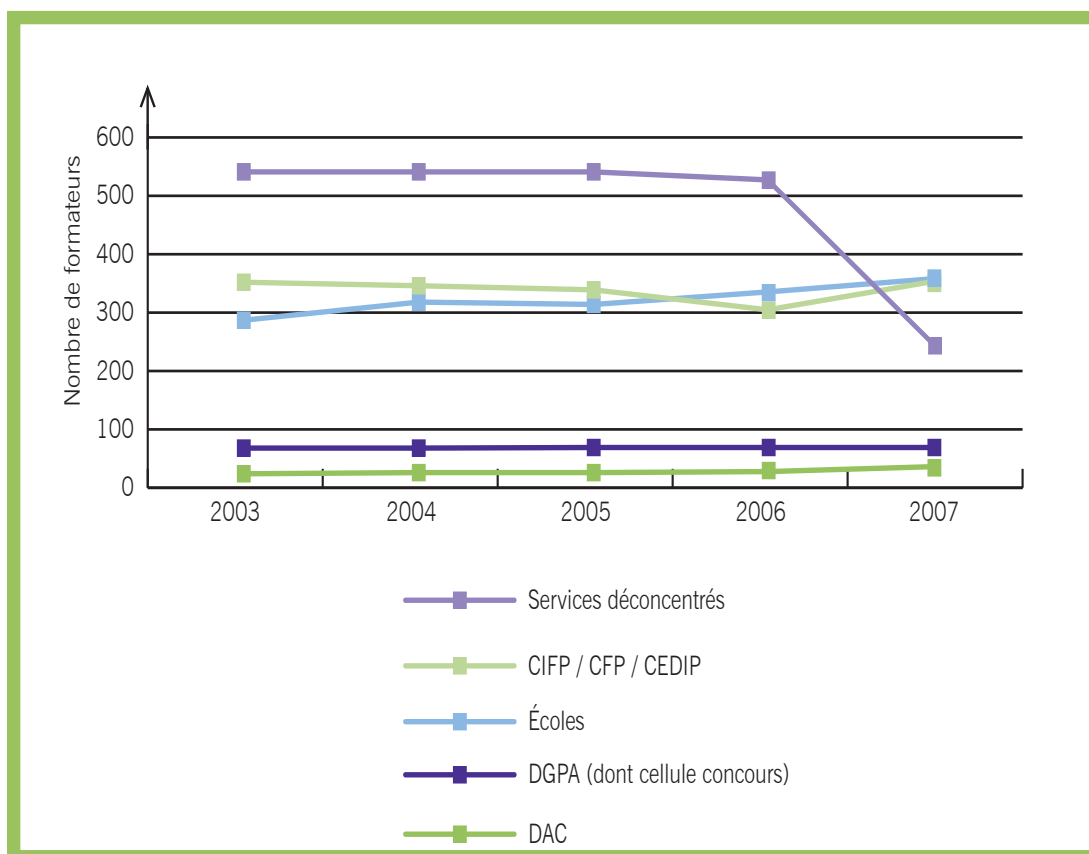
1. Le projet de circulaire a été adressé aux représentants du personnel, aux secrétaires généraux ainsi qu'au réseau formation le 29 juillet 2008.

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

a) Les moyens en personnel

		Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Effectifs dédiés à la formation et au recrutement Année 2007	DGPA (dont cellule concours)	22	24	23	69
	DAC	13	10	6	29
	CIFP / CFP / CEDIP	75	139	114	328
	Ecoles	160	115	63	338
	Services déconcentrés	44	139	72	255
	TOTAL	314	427	278	1019

		2003	2004	2005	2006	2007
Evolution des moyens en personnel	DGPA (dont cellule concours)	68	68	69	69	69
	DAC	24	26	26	28	29
	CIFP / CFP / CEDIP	352	346	339	304	328
	Ecoles	287	318	314	334	338
	Services déconcentrés	541	541	541	527	255
	TOTAL	1 272	1 299	1 289	1 262	1 019



Évolution des moyens de personnel

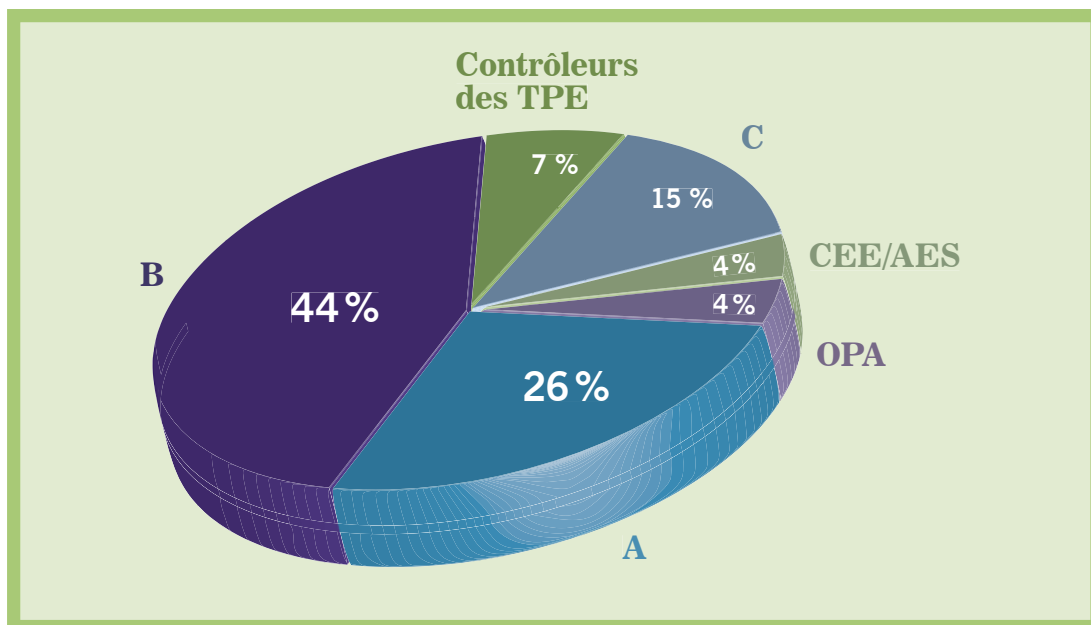
b) Les formatrices et formateurs internes

Le nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

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
Année 2007	Femmes	402	761	10	300	1	1 486
	Hommes	835	1 308	336	386	191	3 238
	Total	1 237	2 069	346	686	192	4 724

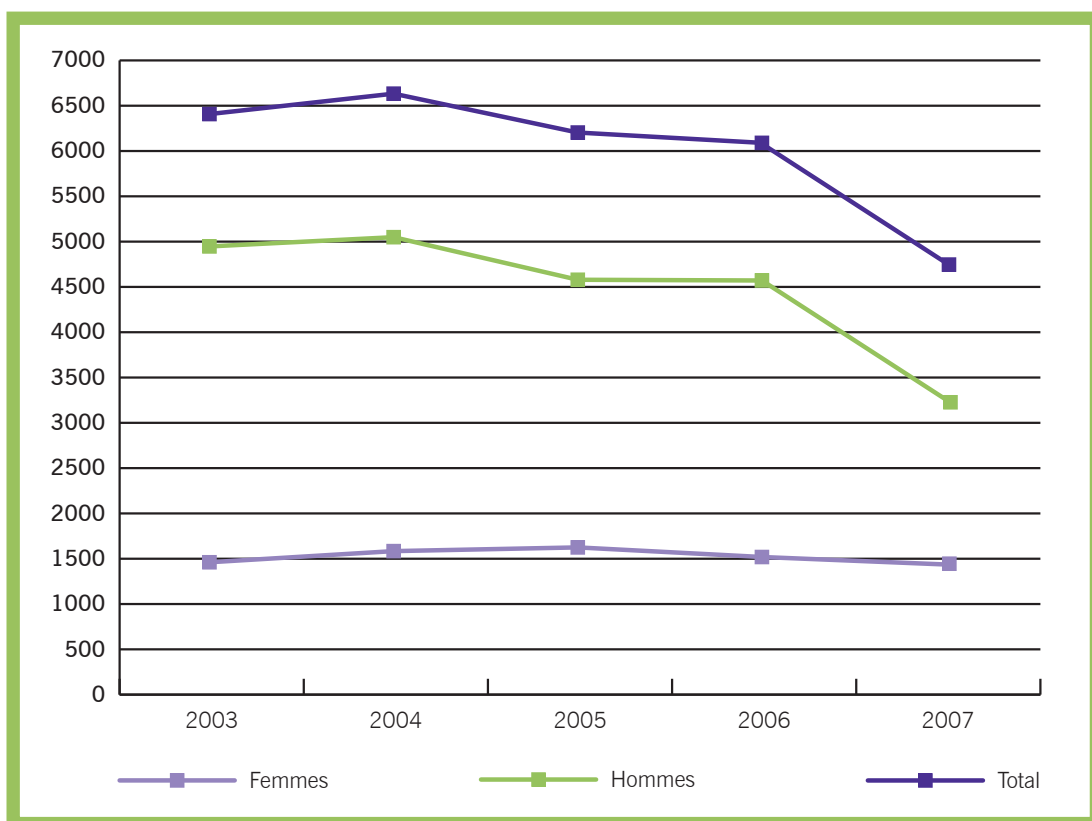
Répartition par catégorie



Les données relatives aux agents de catégorie B sont hors « contrôleurs des travaux publics de l'Etat », distingués. De même, les éléments notés pour les agent-e-s de catégorie C sont hors « chefs d'équipe et agents d'exploitation », distingués eux aussi.

L'évolution du nombre de formateurs internes

	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	1 461	1 584	1 625	1 519	1 486
Hommes	4 947	5 049	4 579	4 571	3 238
TOTAL	6 408	6 633	6 204	6 090	4 724



Constat : Le nombre de formateurs internes resté sensiblement constant de 2003 à 2006, chute de 22% entre 2006 et 2007.

Cette baisse est corrélée au transfert de personnel et a entraîné par ailleurs une diminution du nombre de journées formations.

III - Le budget de la formation

Depuis la mise en oeuvre 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 recrutement, des concours et de la formation (DGPA/SP/RCF), sont définies et financées par chacune des directions de programme, pour les dépenses relevant du titre 3 (les crédits destinés à la rémunération des formateurs internes sont inscrits sur le programme Soutien et Pilotage des Politiques de l'Équipement – SPPE – dans leur intégralité).

Les formations post-recrutement et les préparations aux examens et concours sont portées par le programme SPPE 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 la mission des cadres dirigeants et des écoles du secrétariat général.

Les moyens de fonctionnement des CIFP, du CFP de Brest et des écoles sont programmés et supportés par le programme SPPE.

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

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 continue de formation s'est traduite en 2006 par une augmentation significative des moyens financiers consacrés à la formation, augmentation qui se poursuit en 2007.

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

La mise en oeuvre de la LOLF ainsi que le changement de statut de l'ENTPE au 1er janvier 2007 conduisent à revoir la présentation des données budgétaires. L'année 2006 est reprise en ce sens, avec prise en compte de la subvention à l'ENPC, auparavant hors périmètre statistiques (Titre 6). En 2007, les crédits de l'ENTPE basculent du titre 3 au titre 6, l'établissement public recevant dorénavant une subvention du ministère.

Evolution de 2006 à 2007

	LFI + PBM (Titre 2 et Titre 3)	Subventions écoles (Titre 6)	Titre 9	TOTAL ⁽¹⁾
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 €

(1) Le total hors ENPC s'établit à 36 880 105 € en 2007, ce qui confirme la hausse du budget de la formation sur le périmètre antérieur (34 412 000 €). Le budget de l'ENTPE passe du titre 3 au titre 6 entre 2006 et 2007.

Evolution de 2003 à 2005

	Crédits votés	Reportes et transferts	Fonds de concours	Titre IX	TOTAL
2005	28 792 000 €	1 096 000 €	55 000 €	2 944 000 €	32 887 000 €
2004	29 077 000 €	1 348 000 €	280 000 €	2 525 000 €	33 230 000 €
2003	26 782 000 €	3 017 000 €	77 000 €	1 900 000 €	31 776 000 €

Détail du budget 2007 :

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

Budget par programmes

	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie)	Titre 6 (subventions)	Titre 9	TOTAL
SPPE ⁽¹⁾	7 975 685 €	16 486 000 €	14 996 650 € ⁽⁴⁾	2 495 000 €	41 953 335 €
AUIP		574 000 €	/	133 200 €	707 200 €
DAOL ⁽²⁾		292 000 €		98 000 €	390 000 €
SR		564 300 €		285 650 €	849 950 €
RRN		913 250 €		517 700 €	1 430 950 €
TTM		235 000 €		19 500 €	254 500 €
SAM ⁽³⁾		94 170 €		0 €	94 170 €
TOTAL	7 975 685 €	19 158 720 €		14 996 650 €	3 549 050 €

(1) Le budget SPPE comprend les dépenses effectuées par les SD sur leur dotation de fonctionnement, dépenses évaluées sur la base de celles des années précédentes, avec prise en compte des transports de personnels.

(2) dont la Milos

(3) hors ENMM et lycées professionnels maritimes

(4) ENPC = 8,8 millions d'€; ENTPE = 6,196 millions d'€, inclus dans le Titre 3 avant 2007.

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

Dépenses de formation :

Les dépenses de formation comprennent d'une part les dépenses de fonctionnement, d'autre part les dépenses de rémunération des stagiaires.

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

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

tés des barèmes annuels fournis par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

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

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

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

Dépenses de formation

		Formation initiale	Formation continue	TOTAL
Année 2007	Dépenses hors rémunérations des stagiaires	50 602 692€	31 708 127€	82 310 819€
	<i>dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 1956</i>	1 758 382€	3 598 453€	5 356 835€
	Dépenses de rémunération des stagiaires	33 151 789€	42 279 386€	75 431 175€
	Dépenses totales	83 754 481 €	73 987 513 €	157 741 994 €

Masse salariale du ministère

		A	B	C	Ouvriers d'État	TOTAL
Année 2007	Effectif en fonction au 1 ^{er} janvier 2007* (1)	9 180	20 449	26 222	7 723	63 574
	Coût salarial annuel par agent-e** (2)	37 868€	31 751€	24 143€	29 589€	
	Masse salariale (1) x (2)	347 628 240 €	649 276 199 €	633 077 746 €	228 515 847 €	1 858 498 032 €

* Source : SG/DRH/SEC/GREC1

** Source : DGAFP

Le périmètre de décompte correspond aux effectifs des services de l'ex-Equipement au 31 décembre 2007, tels que demandés dans l'enquête DGAFP (hors écologie, énergie, tourisme et logement). Les personnels ayant opté dans le cadre des transferts, ainsi que les militaires, ne sont pas comptabilisés. De même, les agents du ministère de l'Agriculture et de la Pêche (MAP) ne sont pas comptabilisés dans les DDEA.

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

Dépenses de formation rapportées à la masse salariale

		Dépenses hors rémunération des stagiaires/masse salariale	Dépenses de rémunérations des stagiaires/masse salariale	TOTAL
Année 2007	Formation initiale	2,72 %	1,78 %	4,50 %
	Formation continue	1,71 %	2,36 %	4,07 %
	TOTAL	4,43 %	4,14 %	8,57 %

Evolution 2006/2007

	Dépenses de formation/masse salariale en 2006	Dépenses de formation/masse salariale en 2007	Evolution
Formation initiale	3,40 %	4,50 %	+ 1,10 %
Formation continue	3,41 %	4,07 %	+ 0,66 %
TOTAL	6,81 %	8,57 %	+ 1,76 %

IV - La formation reçue

Nombre de jours de formation par agent-e-s et par catégorie en 2007

	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation initiale	15,23	3,61	0,35	0,04	3,51
Formation continue	4,14	4,66	2,72	1,59	3,42
Formation perfectionnement et prise de poste	3,77	4,04	2,30	1,43	2,97
Formation préparation aux examens et concours	0,22	0,37	0,33	0,11	0,30
Congé de formation et bilan professionnel	0,15	0,25	0,09	0,05	0,15
TOTAL	19,37	8,27	3,07	1,63	6,93

L'offre de formation initiale est plus développée pour les agent-e-s de catégorie A. En matière de formation continue, les écarts sont moins importants. On remarque tout de même que les agent-e-s de catégorie B sont majoritaires sur la formation continue.

La formation continue reçue en journées x stagiaires 2007

	A	B	C	OPA	TOTAL	%
Prises de poste	3 348	6 548	2 819	321	13 036	7 %
Préparation aux examens et concours	2 013	7 562	8 728	873	19 176	9 %
Perfectionnement	31 219	76 124	57 439	10 704	175 486	84 %
TOTAL	36 580	90 234	68 986	11 898	207 698	100 %

La formation continue reçue par les agent-e-s, répartie par sexe et par classe âge

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Moyenne générale
20 à 30 ans	5,6	5,4	5,5
30 à 40 ans	5,9	5,0	5,3
40 à 50 ans	4,8	3,7	4,1
50 à 60 ans	4,3	3,1	3,5
plus de 60 ans	2,1	2,0	2,1

Sur la partie formation continue reçue, en 2007, on observe que sur l'ensemble des catégories, les femmes ont suivi en moyenne plus de formations que les hommes. Ceci peut s'expliquer par le fait que les hommes ont été plus impactés par les transferts de personnels.

Globalement, les agents ont suivi une moyenne de 3,27 jours de formation continue par an et par agent, contre 3,01 en 2006.

V - Congé de formation et bilan professionnel

Congé de formation et bilan professionnel en 2007

Catégories	Agent-e-s en congés formation entre le 01/01/07 et le 31/12/07		Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non- indemnisés	Agent-e-s en bilan professionnel entre le 01/01/07 et le 31/12/07	
	Nombre	Répartition			Nombre	Répartition
A	12	17 %	1 244	120	5	15 %
B	39	57 %	4 652	520	9	26 %
C	16	23 %	2 456	2	18	53 %
OPA	2	3 %	409	0	2	6 %
TOTAL	69	100 %	8 761	642	34	100 %

Le congé de formation professionnelle permet à un-e agent-e, titulaire ou non, de suivre une formation de son choix pendant une durée maximale de trois ans pour l'ensemble de sa carrière (utilisée en une ou plusieurs fois). Sur les trois ans, seul un an peut être rémunéré.

Le bilan professionnel a pour objet de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Pour les années à venir, le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, reprend les dispositions du congé de formation professionnelle. Le dispositif de bilan professionnel est remplacé par le bilan de compétences.

Congé de formation professionnelle et bilan professionnel pour l'année 2007 - détail femme/homme par catégorie :

		Congé de formation				Bilan professionnel	
		Effectifs	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Effectifs	Nombre de jours
A	Femme	6	748	120	868	1	3
	Homme	6	496	0	496	4	6
	TOTAL	12	1 244	120	1 364	5	9
B	Femme	15	1 975	160	2 135	7	7
	Homme	24	2 677	360	3 037	2	2
	TOTAL	39	4 652	520	5 172	9	9
C	Femme	8	1 427	2	1 429	13	16
	Homme	8	1 029	0	1 029	5	8
	TOTAL	16	2 456	2	2 458	18	24
Ouvriers d'État	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	2	409	0	409	2	4
	TOTAL	2	409	0	409	2	4
Ensemble	Femme	29	4 150	282	4 432	21	26
	Homme	40	4 611	360	4 971	13	20
	TOTAL	69	8 761	642	9 403	34	46

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

En 2007, la Direction Générale du Personnel et de l'Administration du MTETM a lancé une enquête auprès de l'ensemble des services déconcentrés afin de connaître, programme par programme, les fonctions principalement exercées par les agents.

L'enjeu de cette enquête était

- d'aider à construire une vision quantitative des métiers, avec la maille grossière que représentent les fonctions et de mesurer les différences éventuelles entre les besoins tels que les expriment les DAC et les fonctions sur lesquelles les agents sont positionnés aujourd'hui ;
- de mieux prendre en compte les besoins des services en matière d'allocation de moyens, qu'il s'agisse d'ETP ou de processus de gestion des agents et de leur carrière ; une des sorties attendues était de fournir des éléments au Secrétariat Général pour faciliter les redistributions entre programmes ;
- de permettre d'éclairer l'exercice du schéma de recrutement ministériel (SERM), aujourd'hui réalisé sur la maille des corps et indépendamment de toute approche métiers
- d'identifier les leviers de GPEEC permettant de parvenir aux objectifs assignés dans les meilleures conditions : mutualisation, recrutements locaux, réseaux métiers, formations, etc...

La notion de fonction a été choisie car il n'existait pas encore de répertoire qui fournisse une nomenclature unifiée pour recenser combien d'agents sont positionnés sur quels emplois, ce qui est un des points de départ de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les fonctions qui devaient permettre de décompter les agents étaient au nombre d'une trentaine et permettaient, par croisement avec les programmes LOLF, de retrouver tous les secteurs d'intervention de l'ancien MTETM.

Par la suite, afin d'accroître la lisibilité des résultats de l'enquête, l'analyse s'est appuyée sur un regroupement des fonctions par grandes familles dites « macro-fonctions ». Ce regroupement (voir ci-dessous) est par essence arbitraire ; il n'induit ni ne reflète aucune intention relative aux moyens ou aux organisations.

Résultats

23 DRE sur 26, représentant plus de 85% de l'effectif des services déconcentrés, ont répondu. Plusieurs DRE ont mis à profit l'exercice demandé pour engager ou accentuer une démarche de réflexion collective sur la GPEEC.

En effet, en qualité de pilotes des moyens et de la politique de formation, les DRE sont des acteurs incontournables de la GPEEC, qui se situe à l'articulation de la stratégie et de la politique de moyens. Le lien avec les démarches de mutualisation en cours et avec l'architecture régionale de la formation a été particulièrement souligné.

Concernant la partie « compétences », certaines DRE se sont fait accompagner par les CIPP ou les cellules GUEPARH et ont décidé d'utiliser les résultats de l'enquête pour construire leur plan de formation 2008, voire des plans de développement des compétences sur des domaines particuliers (tout particulièrement en IAT).

Eléments quantitatifs

■ En 2007, les agents du MTETM étaient encore très fortement positionnés sur des **fonctions de prestation pour l'État ou pour tiers** (relations et services aux usagers, maîtrise d'ouvrage, conseil/AMO, conception de projet, maîtrise d'oeuvre, entretien, maintenance, exploitation, entretien de matériels) qui représentaient près de 43 % de l'effectif total, malgré les transferts aux conseils généraux d'une partie significative des activités routières.

■ **les fonctions de portage et d'animation de politiques publiques** (animation de politique publique, contrôle, instruction de dossiers et gestion de procédures, programmation et financement des politiques publiques, élaboration de documents de planification, accompagnement des milieux professionnels, surveillance) étaient également bien représentées (26%). Elles semblaient plutôt bénéficier d'une dynamique de croissance, tant du côté des emplois de contrôle que de surveillance, en écho à la demande des citoyens sur le rôle de l'Etat dans la protection des biens et des personnes.

Il est à souligner toutefois la prégnance, dans cette famille, des fonctions d'instruction de dossiers et du contrôle, occupant majoritairement des agents de catégorie B, voire C. Cette photographie est à mettre en regard des objectifs énoncés par les DAC fin 2006 qui visaient à maintenir, voire accroître le nombre d'agents dans les métiers du contrôle, tandis qu'ils estimaient stables ou à la baisse les effectifs pour la fonction instruction de dossier,

privilégiant le recours à des catégories A pour assurer le portage et l'animation des politiques publiques.

Les fonctions d'animation des milieux professionnels mobilisaient peu d'agents, ce qui est à souligner dans une perspective d'Etat qui ferait faire plutôt que ferait lui-même.

- **les fonctions d'appui** (hors juridique) représentaient 19 % de l'effectif. Elles incluaient gestion administrative et paie, politique d'organisation du travail, hygiène et sécurité, politique des ressources humaines, gestion budgétaire et comptable, commande publique, gestion du patrimoine foncier et immobilier, logistique, gestion de la connaissance/documentation/archives, communication, organisation des systèmes d'information et des réseaux et assistance à la production/secrétariat (cette dernière fonction pesant pour 5,7%).

Il est intéressant de noter que les métiers des RH ne représentaient pas le bataillon le plus fourni, et de loin : 3,52 % de l'effectif, à mettre en regard des 3,73% pour la gestion budgétaire et comptable et des 3,05% dédiés à la logistique.

Compte tenu des enjeux RH des années à venir, il y aura une réflexion à développer sur les compétences et le calibrage des moyens à maintenir dans ce champ.

- **les fonctions transverses** (environ 8%): elles ont été regroupées ici car présentes dans plusieurs programmes. On y a mis les fonctions suivantes : production de connaissances/études, qualité, analyse et conseil juridique, essais,/études méthodologiques,/normalisation, enseignement

La qualité est une thématique émergente, mais on peut déjà noter que la préconisation de la DGR de créer des postes dans les DIR sur ce thème a été suivie d'effets.

La fonction enseignement recouvre les professeurs des établissements d'enseignement maritime relevant des BOP régionaux ; elle ne recouvre ni les personnels des écoles relevant de BOP centraux ni les agents dont une petite partie du temps de travail seulement est dédiée à la formation donnée.

La surprise vient du très faible effectif dédié à la fonction « analyse et conseil juridique » qui ne regroupe que 267 agents dans les services déconcentrés ayant répondu, soit 0,57 % de l'effectif total. Compte tenu des enjeux soulignés par toutes les DAC sur la sécurité juridique des actes, il y a lieu de s'interroger et peut être de mettre en place un plan d'action pour la fonction juridique.

- **les fonctions de pilotage**, concernant l'encadrement supérieur (élaboration et stratégie de service, pilotage de moyens, gestion de crise/enquêtes, audit interne), assez logiquement mobilisaient un peu moins de 3% de l'effectif enquêté.

Et sur le plan qualitatif...

Les informations que nous tirons de l'analyse des réponses viennent du volet qualitatif de l'enquête qui a été inégalement renseigné. Même si certaines suggestions n'émanent que d'un ou deux BOP, cela n'invalide pas pour autant la pertinence des suggestions.

- **Une invitation à mobiliser tous les leviers de la GPEEC**

Les demandes les plus nombreuses et communes à toutes les administrations centrales concernent les actions de **formation**, dont le détail figure dans les analyses par programme (consultable sur le site GPEEC de la DRH/enquête GPEEC 2007).

Les leviers relatifs à **l'organisation du travail** ont été également fortement pointés dans la quasi totalité des domaines d'intervention du ministère, notamment concernant la constitution (ou l'animation) de réseaux métiers (voir attentes exprimées dans les analyses par programme) et la formalisation des processus de travail. Ce dernier point est à souligner, les réorganisations diverses (nouveaux services, mutualisations, renouvellement du personnel) ayant engendré un besoin de redéfinir le « qui fait quoi » et de garantir de bonnes pratiques entre services (« chartes de gestion » évoquées).

D'autres demandes étaient ciblées sur des filières ou des métiers spécifiques :

- reconnaissance et valorisation en termes de carrière : la filière comptable, les instructeurs ADS, les contrôleurs des transports terrestres et contrôleurs phares et balises (manque de perspectives de carrière), les agents en charge de la police de l'eau, les chargés d'études, les agents dans le champ de la communication, la filière habitat et même les métiers routiers...
- Il est à noter que le rôle des comités de domaines dans la reconnaissance des agents a été cité plusieurs fois.
- développement d'une culture professionnelle partagée avec d'autres : les services ont exprimé le souhait de développer les échanges avec les agents de la fonction publique territoriale et du secteur privé (personnels des sociétés d'auto-

routes pour la fonction de surveillance en sécurité routière, agents des collectivités pour les ouvrages d'art dans le cadre des missions d'IAT ou ceux intervenant dans les plans POLMAR)

- Une meilleure prise en compte des emplois sensibles dans la politique de recrutement et

de gestion de l'administration centrale. Ils ont été définis comme « sensibles » car difficiles à pourvoir ou parce qu'ils nécessitent des compétences pointues

- Évolution de missions et accompagnement des

AUIP	DAOL	TTM	SAM	RRN	SPPE
- paysage - hydraulique - ouvrages d'art (ATESAT)	- contrôle des règles de construction - statisticiens	- économie des transports - transports guidés - fret - statisticiens	- ingénierie nautique - sédimentologie - ouvrages maritimes	- chefs de CEI - maintenance ouvrages d'art - gestion du patrimoine foncier et immobilier - juridique - matériels spécialisés (y compris radio) - qualité	- médecins de prévention - gestion de patrimoine foncier et immobilier

agents : les services ont bien pointé les fonctions et métiers impactés par l'évolution des missions ou les réorganisations : dessinateurs et contrôleurs travaillant antérieurement à des activités de maîtrise d'oeuvre dans le champ de l'ingénierie d'appui territorial, comptables de proximité, OPA des parcs oeuvrant dans le champ exploitation.

A ces agents il a été fait mention de ceux dont l'état de santé ne permet plus d'exercer leur métier (marins, agents chargés de l'exploitation de la route) et pour lesquels les possibilités de reconversion dans des métiers administratifs ne vont pas toujours de soi.

À contrario, un certain nombre de fonctions ont été identifiées comme offrant des perspectives d'accueil :

- portage de politiques publiques : l'Etat, dans ses fonctions d'animateur et de régulateur est appelé à développer et élargir ses modes d'intervention
- les fonctions de contrôle déjà évoquées,
- la production de connaissances à apporter dans le débat public (diagnostics de territoires, observatoires), le renforcement du partenariat avec les acteurs locaux (urbanisme, déplacements, logement,...)
- instruction de dossiers : dans le cadre de la mise en oeuvre du droit au logement opposable ou pour la répartition des places d'exams au permis de conduire, si les agents des préfectures ne sont pas remplacés
- les études et plus spécifiquement le recours croissant à l'information géographique pour laquelle des moyens supplémentaires sont à mobiliser

- **Recrutements** : des suggestions ont également été faites sur les profils et les épreuves de recrutement : introduire des sujets relatifs

au développement durable dans les épreuves de concours, assouplir les modalités de formation des contrôleurs, recruter sur titres pour des thématiques comme par exemple l'environnement, les transports, la planification spatiale, la qualité ou encore d'accroître les marges de recrutement de l'échelon local pour combattre les turn-over trop importants dans certaines régions.

- **Gestion de la connaissance** : compte tenu des départs en retraite massifs prévus dans certains métiers (chargés d'études d'urbanisme, contrôleurs dans les champs maintenance et exploitation de la route), les services pointent la nécessité d'organiser des transferts de connaissance, de former les successeurs par « tuilage », de mieux formaliser l'écriture des fiches de postes, d'outiller les futures plates-formes RH pour le repérage des compétences.

Il y a également une forte attente des services concernant la mise en place de clubs métiers et d'échanges de pratiques. Ceci s'entend au niveau local (région ou inter-région) mais aussi avec le niveau national (auquel il est suggéré de mettre en place des référents) sur des problématiques particulières (exemples : qualité, contentieux des acquisitions foncières).

Ces demandes illustrent la volonté de professionnalisation des agents et des services et pourraient être examinées non seulement sous l'angle identitaire du « club métier » mais surtout comme un outil de gestion des compétences à part entière, notamment s'il permet de favoriser les transferts d'expérience et de constituer une culture professionnelle commune.

H. Les cellules GUEPARH

1) Un contexte qui a évolué très sensiblement en 2007...

L'année 2007 a été une année de transition. L'activité des cellules Guéparh a été partagée entre une activité traditionnelle, ainsi qu'il l'a déjà été développé dans les différents rapports d'activité antérieurs du ministère, et la poursuite du développement d'un important projet novateur orienté vers la valorisation des agents et des services avec le déploiement de tous les leviers de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le domaine des ressources humaines.

Plutôt que de satisfaire aux habituelles déclinaisons de chiffres bruts de cette activité des cellules Guéparh, il a été préféré pour 2007 de mettre plutôt en évidence leurs axes forces ainsi que de présenter quelques perspectives d'évolutions futures.

a) Évaluation des expérimentations de rapprochement GUEPARH/CIFP

Rappel des objectifs poursuivis :

L'expérimentation du rapprochement des CIFP et des cellules GUEPARH lancée en juin 2006 sur les sites de Nantes, Nancy et Toulouse, avait pour objectif d'identifier les missions qui pourraient utilement être exercées par une structure de niveau Interrégional, dans le domaine de la valorisation des ressources humaines. Portée sur la complémentarité entre la formation et le conseil, cette expérimentation a eu pour but d'explorer de nouvelles modalités de travail, de définir un nouveau positionnement et d'élargir le périmètre d'activité.

Concernant les bénéficiaires :

L'expérimentation a révélé le besoin de mise en synergie des fonctions RH pour l'ensemble des services sur le champ de la GPEC. Elle a montré également le besoin de créer un lieu où se structure, se valorise et se capitalise une connaissance organisée des postes et des agents. L'expérimentation a mis en lumière le besoin de conseil au niveau des directions régionales. Elle a été bien ressentie par les services déconcentrés associés à la démarche.

Concernant l'organisation de la collaboration CIFP/Cellules GUEPARH

Le travail commun a confirmé la complémentarité

et la synergie des approches entre les CIFP et les cellules GUEPARH. La différence des approches (méthodes de travail, cultures et sensibilités) a été vécue, dans la plupart des cas, comme un atout. L'expérimentation a permis une meilleure connaissance et un rapprochement des représentations des deux structures. L'apprentissage du projet a contribué à rapprocher les cultures professionnelles. Elle a mis également l'accent sur la nécessité de se professionnaliser sur le fonctionnement en mode projet et de communiquer sur les offres de service.

b) La création d'un nouveau ministère

La création en 2007 d'un ministère en charge de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables a traduit une des priorités de l'action gouvernementale : incarner concrètement la prise en compte du développement durable dans la mise en œuvre de l'ensemble des politiques publiques de l'État. Après l'organisation du Grenelle de l'environnement, ses conclusions ont fait émerger des enjeux, des priorités et, surtout, la nécessité de mener des approches intégrées. Ce souci de prise en compte de la logique du développement durable associé aux orientations du conseil de modernisation des politiques publiques se retrouvent dans un nouveau schéma clarifié et stabilisé de l'organisation des administrations centrales et territoriales du nouveau ministère.

Ces décisions réorientent l'activité de tous ces services restructurés vers une meilleure adéquation aux métiers et prestations exercées autour d'un objectif clair et fédérateur « mettre ses compétences et son savoir-faire techniques au service du développement durable ».

Les centres interrégionaux de formation professionnelle et les cellules GUEPARH sont très fortement mobilisés pour accompagner les agents et les services dans ces changements majeurs.

c) La généralisation de ces expérimentations du rapprochement CIFPP-Gueparh.

Un séminaire, organisé en janvier 2007, avait déjà permis d'échanger sur les trois expérimentations. Les enseignements positifs tirés, les nouveaux enjeux et le contexte ministériel ont conduit à **généraliser** le rapprochement des structures CIFP et GUEPARH.

En 2007, des lettres de mission ont été adressées aux préfigureurs, précisant les actions à mener pour construire la nouvelle structure :

- définir et commencer à assurer des prestations prioritaires en fonction des besoins des clients (DRE, DDE, agents, interministériel...),
- définir le mode principal d'organisation, les modes de fonctionnement de l'équipe au quotidien, le mode de direction (en particulier produire un organigramme et une description des principaux processus de production),
- définir les modes de relation avec les « clients » DRE, DDE, responsables de programme, tutelle, structures mutualisées, interministériel...,
- définir des éléments clés du dialogue social local avec les représentants du personnel,
- assurer la communication en phase transitoire et esquisser un plan de communication de la nouvelle organisation à destination des agents de l'espace, des clients et partenaires, des donneurs d'ordre...,
- élaborer avec l'équipe de pilotage de la DGPA un plan de professionnalisation de l'ensemble des collaborateurs, au vu de leurs compétences actuelles, et des compétences recherchées.

Ces futurs centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) reposent sur quatre valeurs fondatrices :

- ils devront tout d'abord constituer une force de frappe en inter-région, destinés à permettre aux services de développer, de renforcer et d'accompagner les compétences individuelles et collectives. Il s'agit d'articuler, dans une logique de performance, tous les leviers de la GPEC en plaçant les CVRH dans une posture de centre de ressource professionnel dans le domaine des ressources humaines, dédié aux agents et aux services,
- ils devront être prestataires de services, au bénéfice des agents, des services déconcentrés et des services centraux. Les CVRH viendront conseiller leurs bénéficiaires et les accompagner dans toutes les actions relevant de la GPEC. Leur posture sera celle de consultants externes, venant appuyer l'action des bénéficiaires dans le domaine des ressources humaines et de la GPEC,

- ils auront vocation à rapprocher les directions d'administration centrales des services déconcentrés, en offrant un canal d'information et un relais entre les unes et les autres,
- les CVRH devront constituer une organisation susceptible d'étendre son action auprès d'autres départements ministériels. A terme, ils devront pouvoir travailler en réseau avec d'autres organisations mises en place dans d'autres ministères, afin d'intégrer la problématique des ressources humaines dans un contexte interministériel.

Leur mise en place devrait être effective en 2009.

2) Une professionnalisation particulièrement renforcée des agents...

Tout comme les autres années, des formations ont été organisées en 2007 en fonction des besoins immédiats exprimés par les agents des cellules en complément de leur formation initiale et des compétences à développer dans le cadre de commandes spécifiques des directions d'administration centrale. Le développement de situations professionnalisantes, en complément de ces actions de formation, a également été poursuivi dans le cadre du réseau.

Par ailleurs, la prochaine création du SCN, regroupant les CVRH, devrait induire de nouvelles compétences professionnelles transverses. Aussi, en prévision, il a été nécessaire d'en faire le recensement, de mesurer les besoins et les attentes, d'élaborer un cahier des charges les traduisant et de commencer à instruire une procédure de lancement d'un appel d'offres.

3) Une communication bien adaptée autour des nouveaux enjeux...

Tout au long de l'année 2007, des actions de communication ciblées sur la création des CVRH ont été menées en administration centrale et en services déconcentrés et se sont notamment traduites par :

des réunions avec la présentation du projet et du futur dispositif au sein de différentes instances,

des services centraux et régionaux et auprès des agents notamment dans le cadre de rencontres dans les réseaux métiers;
des participations plus fortes à différents clubs.

4) Malgré toutes ces évolutions, l'activité est restée très soutenue...

a) Auprès des services

L'activité traditionnelle de conseil et d'assistant méthodologique à maîtrise d'ouvrage des cellules Guéparh a été particulièrement soutenue, en cette période de très profondes restructurations et avec la fin de la réorganisation des services déconcentrés consécutive à l'application de la dernière vague de décentralisation en 2006, pour les accompagner dans la définition de nouveaux métiers ou le repositionnement des agents. Le niveau d'intervention a été estimé à un niveau un peu supérieur que celui de 2006 avec près de cent cinquante interventions.

b) Auprès des agents

Malgré la période de construction des nouveaux projets, le traitement de données extrapolées permet de situer à plus d'un millier les agents qui ont pu bénéficier d'un conseil personnalisé. Souvent à l'initiative de l'agent, ces entretiens ont eu pour objet la construction d'un projet professionnel, une prévision de mobilité, la préparation d'une évolution de carrière (concours ou avancement) ou une étape pour faire le point sur le parcours professionnel. Les demandes d'information ont également été traitées sur différents domaines comme la connaissance des statuts et des règles de gestion, les activités du nouveau ministère, des conseils sur l'élaboration des CV. Enfin d'autres interventions ont été réalisées dans le cadre de l'aide aux cellules d'écoute mises en place dans les services déconcentrés ou d'autres missions plus spécifiques à la demande des services.

I. Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2007

La filière administrative

L'examen professionnel d'attaché principal de l'équipement a regroupé les examens professionnels d'APAC et d'APSD et le nombre de candidats inscrits est passé de 190 en 2006 à 522 en 2007, cette augmentation s'explique en partie par l'augmentation du nombre de postes proposés soit 62 en 2006 et 102 en 2007.

Le nombre de candidats effectivement présents au concours représentait 88 % des inscrits en 2006 et 82,57 % en 2007 pour l'écrit et 98,99 % pour l'oral en 2007. Il faut remarquer que pour 196 candidats présents aux épreuves du concours, la proportion de femmes était de 55 % et elles ont représenté 50 % des reçus.

L'examen professionnel d'attaché d'administration de l'équipement connaît toujours un vif succès, le nombre de candidats inscrits en 2007 s'est élevé à 934 contre 526 en 2006, soit une augmentation de 77 %. Le taux de présence à l'examen ressort à 81 % en 2007 contre 72 % en 2006. Pour cet examen, les femmes représentent 70 % des inscrits et le même pourcentage des reçus.

Le concours externe d'architecte urbaniste de l'Etat, malgré un nombre de postes proposés quasiment égal à celui de 2006 a vu le nombre de candidats inscrits passer de 337 en 2006 à 150 en 2007 et à peine 44 % des candidats inscrits en 2007 soit 66 sur 150 se sont présentés au concours. En ce qui concerne l'examen professionnel et le concours interne, les chiffres montrent une certaine stabilité.

Le concours de chargé d'études documentaires principal n'a pas été ouvert en 2007.

Six candidates se sont inscrites au concours interne de conseiller technique du service social et un poste a été pourvu. Ce concours n'avait pas été ouvert en 2006.

Pour le concours **SA externe** le nombre de candidats a plus que triplé par rapport à 2006 malgré un nombre de postes offerts en forte régression (24 contre 168 en 2006).

Phénomène récurrent, le nombre de candidats effectivement présents au concours représente à peine 50 % du nombre des inscrits.

Concernant l'examen professionnel de **SACE**, les chiffres demeurent stables.

Par contre, s'agissant de l'examen professionnel exceptionnel de **SA réservé aux adjoints administratifs**, le nombre d'inscrits a fortement chuté.

La filière technique

L'examen professionnel d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat, session 2007, a vu approximativement le même nombre de candidats qu'en 2006 (670 inscrits en 2007 contre 676 en 2006). 434 candidats ont concouru en 2007 contre 464 en 2006 avec le même nombre de postes offerts pour les deux années, à savoir 37.

En ce qui concerne le **concours d'ITPE interne**, s'il y a un peu plus d'inscrits en 2007 (122 contre 91 en 2006), le nombre de présents au concours reste stable avec 57 pour 2007 contre 55 en 2006. Les 16 postes ouverts ont été pourvus.

Le nombre d'inscrits au **concours d'ITPE externe** sur titre a fortement diminué en 2007 par rapport à 2006 ; 230 en 2007 et 392 en 2006. Il faut rappeler que le nombre important d'inscriptions en 2006 a été influencé par la non ouverture de ce concours en 2005.

Le concours commun externe TPE/EIVP connaît une certaine stabilité à un niveau très élevé dans le nombre d'inscrits et de présents pour les épreuves avec 9549 inscrits en 2007 et 9034 présents aux épreuves.

On note une baisse significative du nombre d'inscrits au **concours interne d'ingénieur des ponts et chaussées** (106 inscrits en 2007 contre 149 en 2006 avec un nombre de postes identique pour les deux années).

Le concours de directeur de recherche, avec un nombre de postes offerts au concours inchangé par rapport à 2006, voit également son nombre d'inscrits stable à 13 candidats.

Pour le concours de **chargé de recherche**, malgré une légère hausse du nombre de postes offerts au concours par rapport à 2006 (14 au lieu de 13), le nombre de candidats baisse de façon significative avec 123 inscrits en 2006 contre 91 en 2007.

Le nombre d'inscrits au concours **TSE externe** est en baisse de 25 % par rapport à 2006 alors que celui des postes offerts a fortement augmenté (+ 50 %). A signaler, qu'à peine 40 % des inscrits se sont présentés aux épreuves.

Ce phénomène de défection est également visible pour le concours **TSE interne** (moins de 50 % des inscrits effectivement présents).

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

Une situation analogue est constatée pour l'examen pro de **CTPE Principal** (un peu plus de 50 % des postes pourvus), néanmoins en progression par rapport à 2006 où à peine 1/3 des postes a été pourvu.

Pour l'ensemble de la filière technique, les femmes représentent le tiers des candidats inscrits et le même pourcentage de reçus.

La filière transports terrestres

L'examen professionnel de délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière reste sur des chiffres stables par rapport à 2006 avec 3 postes ouverts et sept candidats.

On retrouve pour les **concours externe et interne de délégué au permis de conduire et à la sécurité routière** le problème récurrent à de nombreux concours, à savoir un volume non négligeable d'inscriptions et une importante déperdition de candidats au moment du passage des épreuves, ainsi pour ces concours pour 192 inscrits à l'interne et 369 à l'externe, seuls 78 candidats internes ont concouru et 56 externes.

Pour ce corps, les femmes représentent 36 % des inscrits et moins de 15 % des reçus, La modestie de l'échantillon statistique ne permet pas de dégager de commentaires par rapport à ces chiffres.

Le concours **CTT externe** a enregistré une forte progression des inscrits pour un nombre de poste à peu près similaire à 2006.

Cependant, seuls 42 % des candidats inscrits ont été présents, un chiffre faible mais toutefois en nette progression par rapport à 2006 où il n'y avait eu que 36 % de candidats présents.

Pour le concours **CTT interne**, moins de 52 % des inscrits se sont réellement présentés. Un chiffre analogue est à signaler pour le concours **IPCSR interne** (moins de 50 % des candidats effectivement présents).

Quant au concours **IPCSR externe**, s'il y a eu une augmentation de 16 % du nombre d'inscrits par rapport à 2006, et ce pour un nombre de postes

stables, 40 % seulement ont été présents aux épreuves (43 % en 2006).

La filière maritime

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

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

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

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

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

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

Les concours interne et externe d'officier des corps techniques et administratifs des affaires maritimes rencontrent un succès mitigé ; en effet en 2007 pour 2 postes à l'externe, un seul candidat s'est inscrit, a concouru et a été reçu; en ce qui concerne l'interne, pour 3 postes au concours, quinze candidats se sont inscrits, quatorze ont concouru et 4 ont été reçus après redéploiement d'un poste non utilisé à l'externe.

Le concours interne de contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle avec 16

postes ouverts, 109 inscrits et 100 candidats qui ont concouru a débouché sur 16 nominations,

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

Le concours **CAM externe** a attiré 599 curieux, mais peu ont concrétisé leur démarche puisqu'ils

n'étaient plus que 52 à se présenter au concours (soit 8,6 % des inscrits).

Le taux de participation au concours **CAM interne** a atteint à peine les 35 %.

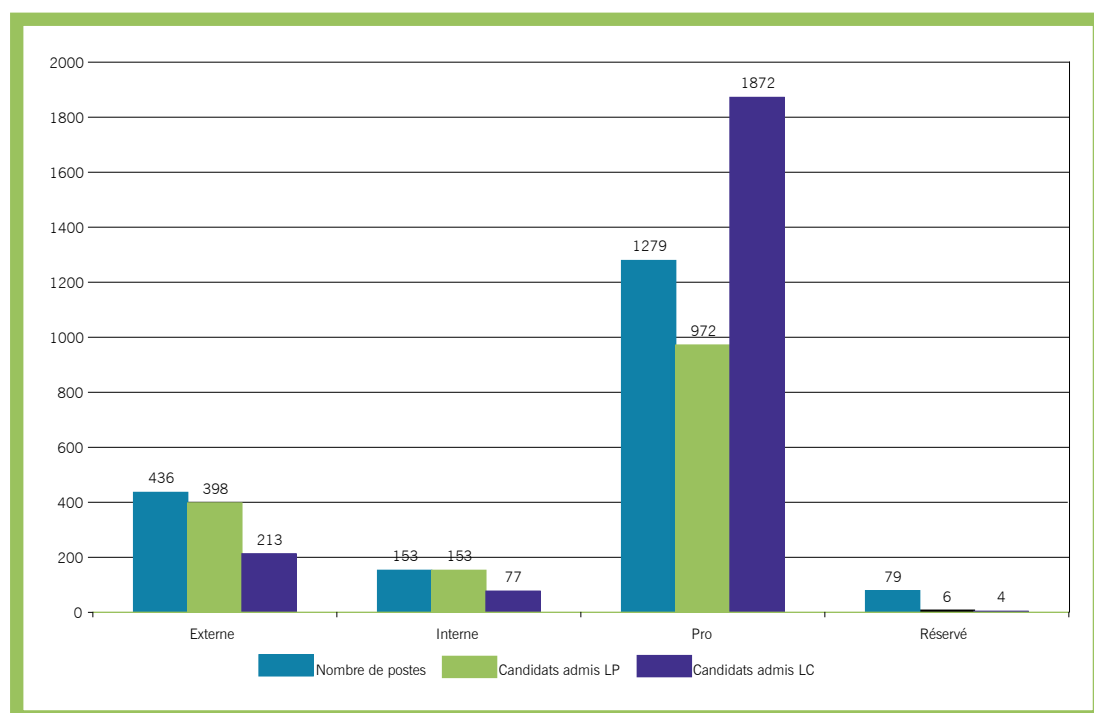
Enfin, pour ce qui concerne le concours **OPA** externe, seulement 58 % des postes offerts ont été pourvus.

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

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

Nature		Nombre de postes	Candidats admis		Rappel 2005 candidats admis	
			LP*	LC*	LP*	LC*
Nature	Externe	436	398	213	380	1784
	Interne	153	153	77	128	97
	Pro	1279	972	1872	790	133
	Réservé	79	6	4	0	0
	Unique				1	0
TOTAL		1947	1529	2166	1299	2014

* LP = Liste principale LC = Liste complémentaire



Détail des concours par filière

Nom du concours	Nature	Nombre de postes offerts	Candidats admis		Rappel 2006 candidats admis	
			LP	LC	LP	LC
Filière administrative						
APE	pro	102	102	0	49	0
AAE	pro	20	20	3		
AUE	externe	21	11	0	11	7
AUE	interne	5	2	0	2	1
AUE	pro	1	0	0	0	0
CEDP	pro	0	0	0	3	0
CTSS		2	1	0	0	0
SA	externe	24	24	33	66	76
SA	interne	24	24	37	62	68
SA-Adj. Excep.	pro	101	101	20	66	76
SACE	pro	200	200	10	200	33
Total filière administrative		500	485	103	459	261
Filière technique						
ITPE	externe	172	164	1799	127	1570
ITPE	interne	16	16	3	14	1
ITPE	Examen pro	37	37	7	37	4
ITPE	Sur titre	20	19	6	18	23
IPC	interne	13	13	1	10	0
Dir. recherche		8	6	4	7	1
Chargé recherche		15	14	16	13	18
TSE principal	pro	368	178	0	179	0
TSE	externe	143	143	152	92	187
TSE	interne	32	32	4	16	3
TSE	pro	54	54	0	23	11
TSE Excep.	pro	0	0	0	85	0
TSE	réservé	67	0	0	0	0
CTPE principal	pro	226	120	0	110	0
CTPE Exa pro	pro	34	34	9	0	0
Total filière technique		1205	830	2001	731	1818
Filière transports terrestres						
DPPCSR	pro	3	3	1	2	1
DPCSR	interne	2	2	2	2	2
DPCSR	externe	2	2	2	2	1
CDTT	pro	6	6	4	4	4
CTT	interne	7	7	7	5	3
CTT	externe	7	7	7	5	5
CTT	réservé	4	0	0	0	0
IPCSR	externe	32	32	14	28	17
IPCSR	interne	8	8	4	7	8
IPCSR	pro	28	28	0	26	0
Total filière transports terrestres		99	95	41	81	41

Nom du concours	Nature	Nombre de postes offerts	Candidats admis		Rappel 2006 candidats admis	
			LP	LC	LP	LC
Filière maritime						
APAM	pro	1	0	0	0	0
AAM 1 ^{er}	externe	2	3	2	2	4
AAM 2 ^{ème}	interne	1	0	0	0	0
AAM 3 ^{ème}	interne	1	1	0	0	0
AAM 4 ^{ème}	externe	1	1	0	1	0
AAM 5 ^{ème}	interne	1	1	1	1	1
IPAM	pro	4	4	2	0	0
IAM	externe	4	1	0	1	2
IAM	interne	4	4	1	1	2
PEM branche B		0	0	0	1	0
PEM branche C		0	0	0	0	0
OCTAAM	externe	2	1	0	0	0
OCTAAM	interne	3	4	1	2	2
OP	externe	4	1	0	1	0
OP	interne	3	3	0	4	0
PTEM	Ext-int	1	1	0	0	0
CAM-CE	pro	16	16	2	0	0
CAM-NS	externe	10	10	0	1	2
CAM-NS	interne	5	5	5	1	3
CAM	externe	10	10	0	2	4
CAM	interne	5	5	5	2	6
OPA	externe	38	22	0	17	0
Total filière maritime		116	93	19	37	26
TOTAL		1866	1449	2164	1285	2135

Délai par concours

Filière administrative

Nature	Nombre de postes	Candidats admis		Rappel 2006 candidats	
		LP	LC	LP	LC
Externe	126	126	33	114	76
Interne	44	44	40	62	68
Pro	303	303	30	269	109
TOTAL	473	473	103	445	253

Filière technique

Externe	159	159	155	106	188
Interne	69	69	11	53	7
Pro	902	596	1831	565	1622
Réservé	75	6	4	7	1
TOTAL	1205	830	2001	731	1818

Filière transports terrestres

Externe	41	37	23	35	23
Interne	17	17	13	14	13
Pro	37	37	5	32	5
Réservé	4	0	0	0	0
TOTAL	99	91	41	81	41

Filière maritime

Externe	110	72	2	44	14
Interne	23	23	13	12	17
Pro	37	36	6	16	3
TOTAL	170	131	21	72	34

Détail par concours

nom du concours	effectif et répartition par sexe											
	inscrits			présents			admis LP			admis LC		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
APE	237	285	522	89	107	196	51	51	102	0	0	0
AAE	275	659	934	228	535	763	8	12	20	1	2	3
AUE externe	64	86	150	29	37	66	7	4	11	0	0	0
AUE interne	20	8	28	8	5	13	1	1	2	0	0	0
AUE pro	6	4	10	4	2	6	0	0	0	0	0	0
CEDP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CTSS	0	6	6	0	4	4	0	1	1	0	0	0
sous-total	602	1048	1650	358	690	1048	67	69	136	1	2	3
ITPE professionnel	554	116	670	352	82	434	24	13	37	5	2	7
ITPE interne	94	28	122	47	10	57	16	0	16	2	1	3
ITPE externe sur titre	136	94	230	136	94	230	13	6	19	5	1	6
Réservé			0			0			0			0
Externe TPE-EIVP	6828	2721	9549	6458	2576	9034	104	60	164	1237	562	1799
IPC interne	88	18	106	74	14	88	12	1	13	0	1	1
Dir. Recherche	9	4	13	9	4	13	4	2	6	2	2	4
Chargé recherche	63	28	91	46	21	67	10	4	14	13	3	16
sous-total	7772	3009	10781	7122	2801	9923	183	86	269	1264	572	1836
APAM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IPAM	16	2	18	15	2	17	4	0	4	1	1	2
IAM externe	67	22	89	7	1	8	1	0	1	0	0	0
IAM interne	32	13	45	7	1	8	3	1	4	1	0	1
AAM 1er concours	28	29	57	13	13	26	2	1	3	1	1	2
AAM 2ème concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AAM 3ème concours	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	0	1
AAM 4ème concours	2	0	2	2	0	2	1	0	1	0	0	0
AAM 5ème concours	2	1	3	2	1	3	0	1	1	1	0	1

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
PTEM	6	1	7	4	0	4	1	0	1	0	0	0
OCTAAM externe	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0
OCTAAM interne	13	2	15	12	2	14	4	0	4	0	1	1
CAM-CE	67	42	109	61	39	100	10	6	16	2	0	2
CAM externe	336	263	599	38	14	52	8	2	10	0	0	0
CAMinterne	75	31	106	35	2	37	4	1	5	5	0	5
OPA externe	43	2	45	36	2	38	20	2	22	0	0	0
sous-total	700	409	1109	241	78	319	64	14	78	13	3	16
DPPCSR	5	2	7	5	2	7	3	0	3	1	0	1
DPCSR interne	135	57	192	60	18	78	2	0	2	2	0	2
DPCSR externe	224	145	369	33	23	56	1	1	2	1	1	2
sous-total	364	204	568	98	43	141	6	1	7	4	1	5
SA externe	2443	7532	9975	1217	3492	4709	7	17	24	10	23	33
SA interne	761	2574	3335	505	1658	2163	8	16	24	8	29	37
SA-Adj. Excep. Pro	250	1417	1667	250	1417	1667	16	85	101	3	17	20
SACE	275	877	1152	225	710	935	41	159	200	2	8	10
sous-total	3729	12400	16129	2197	7277	9474	72	277	349	23	77	100
TSE principal	443	105	548	359	90	449	139	39	178	0	0	0
TSE externe	1995	670	2665	848	274	1122	89	54	143	110	42	152
TSE interne	245	52	297	118	27	145	22	10	32	4	0	4
TSE pro	149	31	180	106	18	124	42	12	54	0	0	0
TSE Excep.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TSE réservé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CTPE principal	535	31	566	383	23	406	108	12	120	0	0	0
CTPE Exa pro	481	12	493	289	5	294	32	2	34	9	0	9
sous-total	3848	901	4749	2103	437	2540	432	129	561	123	42	165

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
CDTT Pro	39	7	46	27	5	32	6	0	6	3	1	4
CTT interne	438	190	628	247	81	328	6	1	7	5	2	7
CTT externe	1108	870	1978	265	258	523	3	4	7	3	4	7
CTT réservé	7	0	7	3	0	3	0	0	0	0	0	0
IPCSR externe	1976	1431	3407	795	585	1380	14	18	32	9	5	14
IPCSR interne	422	127	549	220	50	270	7	1	8	4	0	4
IPCSR pro	64	38	102	59	30	89	13	15	28	0	0	0
sous-total	4054	2663	6717	1606	1009	2625	49	39	88	24	12	36
CAM CE pro	67	42	109	61	39	100	10	6	16	2	0	2
OPA externe	43	2	45	36	2	38	20	2	22	0	0	0
sous-total	110	44	154	97	41	138	30	8	38	2	0	2
TOTAL	21590	20972	42562	13905	12392	26297	915	626	1541	1459	709	2168

J) Les agent-e-s handicapé-e-s

1) L'accompagnement des agents

1-a) Le service social

L'année 2007 a été marquée par une organisation pour le service social du MEEDDAT afin de répondre de manière efficiente aux besoins des services reconfigurés du ministère.

L'objectif du service social du travail en 2007 a été de garantir une prestation de service social équitable et adaptée aux besoins de l'ensemble des services et des agents du ministère. Le service social s'est particulièrement investi pour accompagner les agents dans le cadre de leur mobilité.

La mise en place d'un service social réorganisé

(source : rapport d'activité 2007 du service social du MEEDDAT)

La DGPA (bureau des politiques sociales) assure l'autorité d'emploi des assistants et conseillers techniques de service social (ASS et CTSS) afin de garantir la cohérence de leur action.

Un service social régional a été créé dans chaque région à compter du 1/01/2007 sous l'autorité du DRE. Le pilotage de ce service est assuré par la conseillère sociale territoriale (CST) qui est chargée de l'encadrement technique et hiérarchique des ASS de sa région. La fonction de CST est assurée par un agent du corps des CTSS.

Le service social du MEEDDAT est composé en 2007 de :

- 23 ETP de CTSS :
 - 1 CTSS occupant les fonctions de conseillère technique nationale
 - 19 CTSS occupant des fonctions de CST
 - 3 CTSS occupant des fonctions d'ASS
- 108 ETP d'ASS

Les périmètres d'intervention des ASS ont été reconfigurés de manière équilibrée selon une logique régionale et par type de service. Les ASS du MEEDDAT assurent ainsi en moyenne le suivi de 750 agents. La reconfiguration des postes (chaque ASS suit un nombre de services limité) permet aux différents services (DDEA, DREAL, DIR, DRAM, SN, CETE , CIFP ..) de conduire une politique sociale cohérente auprès de leurs agents.

Durant l'année 2007, les coopérations de service social avec d'autres administrations ont également été développées. Ces coopérations concernent le ministère de l'Agriculture et de la Pêche dans le cadre notamment de la mise en place

des huit DDEA expérimentales. Elles concernent également la DGAC, les ministères de la Culture et de l'Economie, ainsi que le Parc National des Ecrins.

Un service social du travail

La circulaire du 16 mai 2007 précise les principes de l'organisation du service social, les missions et les fonctions des CST et des ASS du MEEDDAT. Elle confirme les missions d'un service social du travail.

Les missions du service social du travail consistent à :

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

Pour 2007, les services sociaux régionaux ont dû s'attacher à structurer leur activité dans un cadre d'intervention renouvelé pour le service social du MEEDDAT. La nouvelle configuration des postes d'ASS et la réorganisation des services ont nécessité de revoir les modes d'intervention des professionnels du service social pour tenir compte notamment de l'éloignement de certains sites. Un travail important de collecte d'information a également été effectué par le service social pour s'approprier les nouvelles organisations de service.

En 2007, les professionnels du service social ont également été fortement sollicités dans le cadre de l'accompagnement des agents confrontés à la mise en oeuvre des changements induits par les réorganisations des services et la décentralisation. Les CST ont ainsi assuré bimestriellement, auprès de la DRH, la remontée de l'observation des ASS sur les difficultés rencontrées par les agents.

Compte tenu de leur positionnement transversal et de leur présence régulière auprès des agents et des services, les ASS sont des interlocuteurs privilégiés des agents. Durant la période de réorganisation des services, les ASS constituent en effet des repères stables et bien identifiés pour les agents, favorisant ainsi leur travail d'écoute et d'interface dans un contexte de profonds changements.

En 2007, 2513 agents ont été rencontrés dans 69 départements par les ASS, avec une sollicitation plus importante sur le premier trimestre.

Nombre d'agents rencontrés par les ASS en 2007 dans le cadre des mobilités

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet à Septembre
Nombre d'agents rencontrés	329	452	463	191	205	251	622
CG	24 %	29 %	26 %	18 %	20 %	23 %	21 %
DDE	51 %	53 %	44 %	40 %	53 %	47 %	47 %
DIR	19 %	15 %	25 %	29 %	25 %	29 %	30 %
Autres	2 %	2 %	5 %	1 %	2 %	2 %	0 %

Les observations des ASS font apparaître que les agents les ont sollicités de manière importante plus particulièrement sur les problématiques d'ordre professionnel. Les agents ont pris effectivement leur poste dans les services reconfigurés à

compter de 2007 et dans certains cas, dès la fin de l'année 2006. Ils ont pu rechercher auprès des ASS un appui pour s'intégrer dans leur nouvel environnement de travail.

Difficultés exprimées par les agents auprès des ASS

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet/ Août/ Septembre
Professionnelles	75 %	82 %	74 %	68 %	80 %	70 %	76 %
Personnelles	25 %	18 %	26 %	32 %	20 %	30 %	24 %

Les principales difficultés d'ordre professionnel exprimées par les agents auprès du service social en 2007 concernent les conditions de travail (35% des problématiques observées par les ASS).

- Les ASS ont observé auprès des agents concernés par la réorganisation des difficultés d'adaptation à une nouvelle répartition des tâches, à de nouvelles méthodes de travail.
- Les problématiques rencontrées par les agents ont pu concerner également l'intégration dans de nouvelles équipes de travail ou l'adaptation à un nouvel encadrement. L'impulsion d'une nouvelle dynamique collective a nécessité un investissement important des agents et de la hiérarchie.
- Les conditions d'accueil et les moyens mis à disposition ont également été source d'inquiétudes pour les agents en 2007 plus particulièrement dans les DIR.

Les problématiques liées aux fonctions constituent le deuxième type de problématiques le plus exprimé auprès des ASS (21% des problématiques observées par les ASS). Les agents ont investi leur poste et ont la volonté de s'y adapter. Toutefois pour certains d'entre eux, leur identité

professionnelle s'est avérée plus difficile à acquérir ou à renouveler. Certains agents ont nécessité un accompagnement fort par la hiérarchie et dans l'acquisition de nouvelles compétences pour asseoir la maîtrise de leur poste de travail.

Les problématiques liées aux frais de transports pour les agents concernés par une mobilité géographique sont restées une préoccupation importante pour les agents en 2007 (15% des problématiques observées par les ASS).

1-b) les cellules d'accompagnement à la mobilité des agents

La décentralisation et la réorganisation des services ont nécessité la mise en place d'un dispositif adapté d'accompagnement des agents concernés par une mobilité professionnelle et/ou géographique.

La circulaire du 12 décembre 2006 relative au maintien des cellules d'accompagnement à la mobilité a rappelé la nécessité et la volonté de la DGPA de poursuivre en 2007 le travail effectué par les cellules locales d'accompagnement mises en place en fin d'année 2005. La circulaire du 20

juillet 2005 relative à la mise en place des cellules d'accompagnement préconisait de confier la responsabilité du dispositif au sein du service soit au secrétaire général, soit au chargé du projet Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.). L'animation des cellules locales d'accompagnement devait permettre de développer un travail en équipe pluridisciplinaire pouvant associer notamment l'assistant de service social, les responsables des services formation, du personnel et de la cellule Gestion Unifiée et Partagée des Ressources Humaines (G.U.E.P.A.R.H.).

L'accompagnement individuel des agents devait être effectivement assuré si ces derniers étaient appelés à changer de métier ou de lieu de travail.

Les cellules sont en conséquence intervenues en amont et tout au long de la phase de pré-positionnement des agents en effectuant un travail à la fois individualisé et collectif d'accompagnement du processus de changement. L'écoute et l'accompagnement des agents ont été poursuivis en 2007 pendant la période d'installation des services créés ou reconfigurés, jusqu'à ce que les changements auxquels les agents étaient confrontés soient pleinement intégrés.

En 2007, les cellules d'accompagnement ont adapté leur fonctionnement aux besoins des

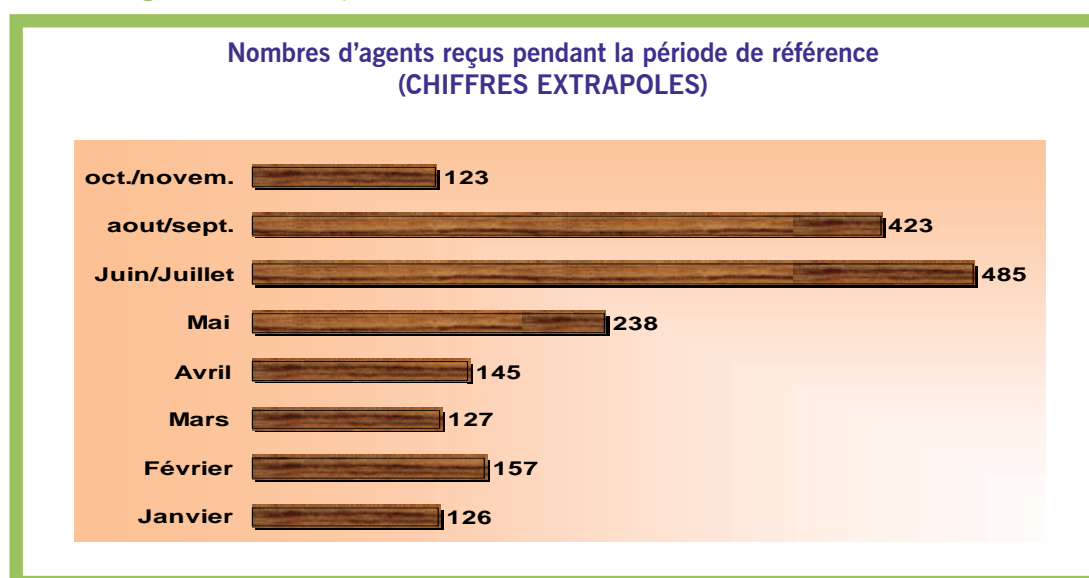
agents durant la phase de leur prise de poste au sein des services réorganisés et ont poursuivi l'accompagnement transversal des agents. L'accompagnement et/ou l'orientation professionnels ont toutefois été plus prégnants dans leur travail. Les cellules ont ainsi développé leurs actions sur les questions de compétences et de formation pour accompagner les agents dans leur prise de fonctions.

L'enquête de suivi des problématiques observées par les cellules, pilotée par le bureau PSP1, a été maintenue en 2007 selon un cadre renouvelé.

70 cellules ont répondu au moins une fois à l'enquête en 2007. Trente cellules se sont déclarées en veille sur toute l'année 2007 : elles ne recevaient (agent reçu une fois) ni ne suivaient (agents reçus plusieurs fois) plus d'agent, mais restaient disponibles pour ceux qui en ont fait la demande.

Certains agents ont sollicité parfois directement les membres des cellules au titre de leur fonction propre (par exemple secrétaire général du service ou ASS). Cette précision concerne notamment les agents qui ont en 2007 changé de service et/ou connu une mobilité géographique (transfert au conseil général, affectation en DIR).

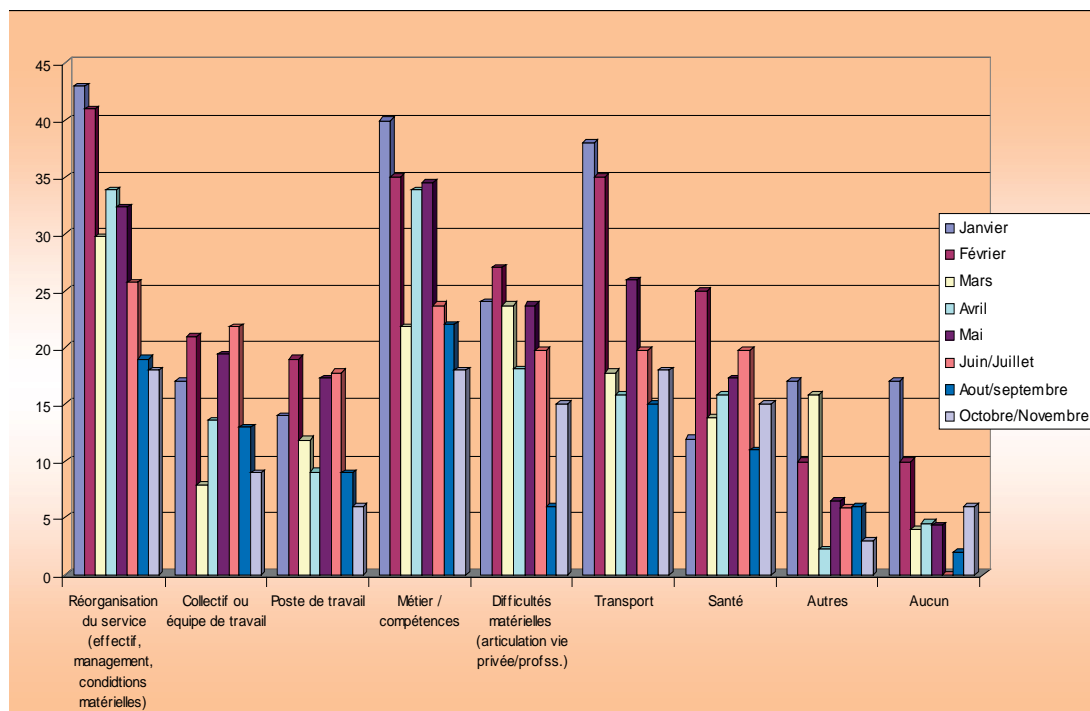
Nombre d'agents rencontrés par les cellules en 2007



Le nombre d'agent rencontrés par les cellules a augmenté à partir du mois de mai. A cette date, les agents concernés par une mobilité professionnelle et/ou géographique étaient dans leur quasi-totalité affectés dans leurs nouveaux postes au sein des services reconfigurés ou créés (DIR).

A la fin du deuxième trimestre, les agents ont sollicité les cellules notamment pour disposer d'informations sur les conditions et les conséquences de la mise en oeuvre du droit d'option.

Catégories de problématiques observées par les cellules (extrapolation sur 95 DDE)



Problématiques exprimées par les agents en 2007 (extrapolation sur 95 DDE)

Problématiques données (extrapolées sur 95 DDE)	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin/ Juillet	Août/ Sept	Oct/ Nov
Métier	50	31	16	27	24	22	17	25
Compétences	7	19	6	14	19	12	4	18
Formation	2	10	2	9	0	2	2	6
La rémunération	0	39	2	2	11	14	121	6
Statut	12	37	12	7	26	38	276	3
Collectif ou équipe de travail	19	8	53	14	35	24	6	21
Organisation du travail	12	29	12	18	22	16	24	31
Conditions matérielles de travail	2	6	14	5	24	10	4	15
Temps de déplacement	17	29	10	14	13	8	2	12
Moyens de transports	12	12	10	16	9	12	45	9
Frais de transport	21	8	20	16	6	65	2	12
ISM	17	21	18	27	26	24	2	12
Santé de l'agent	17	21	26	20	19	26	22	37
Santé d'un membre de la famille	2	2	0	0	2	0	0	3
Organisation familiale	5	10	12	2	17	10	4	0
Autres	10	4	4	2	22	255	28	3

Sur l'année 2007, l'expression par les agents de problématiques d'ordre professionnel (poste de travail, emploi et organisation du travail) a prévalu sur l'expression des problématiques d'ordre privé (transport, organisation familiale, santé)

- Les problématiques d'ordre professionnel
 - La catégorie de problématique « réorganisation des services (conditions matérielles, adaptation aux nouvelles organisations) » a diminué dans les observations des cellules

tout au long de l'année 2007. Les organisations se sont mises en place progressivement. Cette problématique est toutefois restée la seconde problématique exprimée par les agents. Les prises de postes effectives se sont traduites par des changements d'équipes et/ou d'encadrement. Un temps d'adaptation a été nécessaire pour les agents et pour l'encadrement.

- Les problématiques relatives aux métiers et compétences sont également restées prégnantes : certains agents ont encore éprouvé des difficultés à mettre en oeuvre les compétences requises par leurs nouveaux postes.
- Les problématiques liées au statut ont été plus fortement exprimées à la fin du premier semestre 2007. Les agents ont recherché une aide auprès des cellules pour préciser l'opportunité d'exercer leur droit d'option.
- Les problématiques relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée
 - La catégorie de problématique « Transport » est restée fortement exprimée par les agents. Les difficultés relevées concernaient plus particulièrement les frais de transports engagés par les agents concernés par une mobilité géographique. Les agents ont par ailleurs adapté leur organisation familiale pour répondre aux difficultés éventuelles impliquées par les temps de déplacement.
 - Les remontées des cellules d'accompagnement ont fait également état de situations d'incertitudes et de stress liées à la mise en place des nouvelles organisations. Ces situations ont pu se traduire dans certains cas par des difficultés de santé pour les agents.

1-c) le Comité Spécifique de Suivi

- Le comité spécifique de suivi (CSS), créé par décision du Ministre du 13 mars 2006, a été installé en mai 2006 : il constitue un échelon complémentaire à la mise en place des cellules d'accompagnement à la mobilité fin 2005. Sa mission consiste à apporter des préconisations, recommandations et éléments de doctrine aux problématiques qui émergent auprès des agents et ne trouvent pas de solutions au niveau local.
- Le CSS s'est réuni trois fois en 2007. Cette instance a poursuivi ses travaux jusqu'à la fin de l'année 2007 en précisant les mesures pouvant être mobilisées par les services pour apporter des solutions aux problématiques rencontrées par certains agents confrontés à une mobilité géographique ou professionnelle.

1-d) Les aides exceptionnelles à la mobilité :

Les différents dispositifs mis en place au plan local ont permis d'apporter une réponse à la majorité des situations rencontrées par les agents dans le cadre de leur mobilité et pour lesquelles les chefs de services ont pu intervenir. Néanmoins dans certains services, quelques situations délicates ont pu perdurer, nécessitant un traitement particulier au cas par cas. Une réponse financière complémentaire a donc été proposée par la DGPA aux agents dont la mobilité a eu pour conséquence un déséquilibre financier important de leur budget familial.

La note du 16 mai 2007, adressée aux DRE, DDE et DIR, fixe les modalités d'application du dispositif d'aide exceptionnelle pour l'accompagnement à la mobilité en 2007. 33 DDE et 7 DIR ont effectivement accordé des aides à 139 agents concernés par des difficultés financières importantes suite à une mobilité. Les bénéficiaires sont à la fois des agents affectés dans services du ministère, et des agents affectés dans des services transférés aux conseils généraux et en position de mise à disposition. Le montant des aides accordées par les services en 2007 dans le cadre de ce dispositif s'élève à 378 000 €.

Dans certaines situations, l'octroi d'une aide exceptionnelle a été nécessaire pour prendre en charge de manière ponctuelle des surcoûts engendrés par une mobilité consécutive aux réorganisations, mais aggravant une situation personnelle déjà difficile.

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

La deuxième problématique la plus fréquente pour justifier l'octroi d'une aide exceptionnelle concerne **la prise en charge des surcoûts liés au logement**. Les aides accordées ont pu ainsi couvrir des frais de déménagement et d'entrée dans un nouveau logement parfois plus élevés que les dépenses initialement programmées par les agents. C'est le cas notamment pour des installations dans des zones où le coût de l'immobilier est plus élevé.

2) Les agents handicapés en poste au MEEDDAT

2-a) La mise en oeuvre du plan triennal 2006-2008 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

La loi du 11 février 2005 a renforcé les dispositions antérieures relatives à l'insertion des travailleurs handicapés. Depuis le 1er janvier 2006, chaque administration ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés verse une contribution financière annuelle au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Afin de respecter ce devoir de solidarité nationale et cette obligation légale, les orientations de la politique du ministère en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ont été précisées dans le plan triennal 2006-2008 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les orientations de ce plan d'action sont :

- Un pilotage coordonné de la politique d'insertion des travailleurs handicapés :
 - Le comité de suivi, composé de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales représentées au CTPM, fait des propositions et assure un suivi des actions mises en oeuvre dans le cadre du plan triennal. Il s'est réuni à deux reprises en 2007.
 - Une instance de coordination des acteurs de l'administration centrale concernés permet d'avoir une approche globale des questions de recrutement, de formation, de gestion des effectifs, de gestion du personnel, de prévention, de politiques sociales concernant les agents en situation de handicap. Cette instance s'est réunie à deux reprises en 2007 pour fixer les orientations de l'année et en dresser le bilan en fin d'année.
- Le recrutement des travailleurs handicapés :
 - Le recrutement de travailleurs handicapés est axé sur la recherche des compétences des personnes recrutées afin de satisfaire au mieux l'agent recruté et les besoins de l'administration. Ce recrutement concerne l'ensemble des catégories statutaires en capacité d'opérer des recrutements externes.
 - Conformément à la circulaire du Premier ministre du 23/11/2007, le ministère de l'Ecologie a travaillé en fin d'année 2007 à la définition d'un plan pluriannuel de recrute-

ments de travailleurs handicapés 2008/2012 qui s'articule autour de deux axes :

- une augmentation du nombre de recrutements de travailleurs handicapés
- un rééquilibrage des recrutements des corps de catégorie C vers les corps de catégorie B et A.
- Le non respect des objectifs de recrutements fixés se traduira dès 2008 par le gel de la masse salariale correspondant à l'écart entre les objectifs fixés et le nombre de recrutements réalisés.

■ L'insertion des agents handicapés

Le MEEDDAT s'est engagé en 2007 dans la préparation d'un conventionnement avec le FIPHFP. Ce conventionnement prévoit la mise à disposition de l'ensemble des services du ministère d'une enveloppe de 4,2 millions d'euros sur trois ans afin de financer notamment :

- les aménagements des conditions de travail des agents handicapés (financements d'aménagements de poste de travail, d'auxiliaires de vie, de surcoûts de transports) ;
- les reconversions professionnelles des agents en situation d'inaptitude médicale sur leur poste de travail ;
- la multiplication et la professionnalisation des actions de sensibilisation, d'information et de formation sur la question du handicap à destination de l'ensemble des agents du ministère.

■ Le maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière :

Les services doivent mettre en oeuvre les dispositifs adaptés pour assurer le reclassement des agents devenus handicapés en cours de carrière : La réorganisation des services nécessite un travail coordonné entre différents services (DIR, DDE...) pour pouvoir proposer aux agents en situation d'inaptitude médicale des postes adéquats.

■ L'information et la sensibilisation :

L'ignorance sur la question du handicap est souvent source d'indifférence, de peur, voire de rejet. Il s'agit du principal obstacle à l'intégration des travailleurs handicapés au sein des services. 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.

En 2007, des interventions de sensibilisation ont été menées dans le cadre des réunions de réseaux de secrétaires généraux et de chefs de personnels au sein des CIFP et en administration centrale.

Il a été demandé à toutes les écoles du ministère d'inscrire dans leur programme de formation un module de sensibilisation sur l'insertion des travailleurs handicapés dès la rentrée scolaire 2007-2008.

L'action du ministère doit s'inscrire dans une logique de développement durable et citoyen en intégrant les travailleurs handicapés comme un élément de cohésion sociale. Les expériences positives rapportées par les services du ministère indiquent clairement que l'intégration d'un agent handicapé est un élément créateur de lien social au sein d'un service.

2-b) La déclaration concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap au MEEDDAT

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHFP en 2008 au titre des données de l'année 2007. Sont donc pris en compte **les effectifs employés au 1er janvier 2007**, ainsi que les **dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2007**.

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

des Pensions du ministère des Finances. Les agents concernés par un transfert aux conseils généraux restent comptabilisés dans les statistiques de l'emploi de travailleurs handicapés tant que leur droit d'option n'a pas pris effet.

Compte tenu du changement de périmètre ministériel opéré en 2007, les données déclarées au FIPHFP couvrent pour 2007 les effectifs de l'ex-MTETM et les effectifs de l'ex-MEDD. Les effectifs de travailleurs handicapés du réseau des DRIRE, de la DARQSI et de la DGEMP ont été intégrés pour 2007 dans les statistiques de l'emploi de travailleurs handicapés du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi (MEIE).

Les données provisoires de l'emploi de travailleurs handicapés au 1/01/2008 ont également été mentionnées. Ces données doivent être consolidées en intégrant notamment les statistiques issues du réseau des DRIRE. Une fois consolidées ces éléments seront inclus dans la déclaration qui sera effectuée au FIPHFP en 2009 au titre de l'année 2008. Les statistiques au 1/01/2008 ne prennent plus en compte les agents transférés aux conseils généraux et dont le 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 1/01/2007	Effectifs au 1/01/2008
Travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) depuis le 1-01-06) <i>(dont agents recrutés sur contrat art 27 de la loi 84-16)</i>	1 367	1 219
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10%	491	469
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10%	476	388
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	23	22
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	56	39
Agents reclassés statutairement	161	145
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	609	418
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	1 299	1005
Agents titulaires d'un emploi réservé <i>(dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)</i>	636	529
Agents titulaires de la carte d'invalidité	582	461
Agents titulaires de la carte d'invalidité	94	86
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	6	5
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/ rente d'invalidité	1	1
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2007 (périmètre ex-METEM et ex-MEDD)	4728	3538

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

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1/01/2007

		Femmes	Hommes	TOTAL (en %)
Fonctionnaires titulaires	Catégorie A	34	70	104 2,2%
	Catégorie B	184	713	897 19%
	Catégorie C	638	2633	3271 69,2%
Ouvriers d'État		4	387	391 8,3%
Agents non titulaires		25	40	65 1,4%
TOTAL des bénéficiaires		885	3843	4 728

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1/01/2008
(données provisoires à consolider en intégrant les statistiques du réseau des DRIRE)

		Femmes	Hommes	TOTAL (en %)
Fonctionnaires titulaires	Catégorie A	31	67	98 2,5%
	Catégorie B	178	641	819 21,2%
	Catégorie C	627	1 894	2 521 65,4%
Ouvriers d'État		3	364	367 9,5%
Agents non titulaires		24	28	52 1,3%
TOTAL des bénéficiaires		863	2 994	3 357

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1/01/2007

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-49 ans	Plus de 60 ans	TOTAL
Effectifs	17	655	3 812	244	4728

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1/01/2008
(données provisoires à consolider en intégrant les statistiques du réseau des DRIRE)

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-49 ans	Plus de 60 ans	TOTAL
Effectifs	17	587	3 012	221	3 857

■ Dépenses d'insertion spécifiques au profit des travailleurs handicapés en 2007

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 5389,44 € pour 2007**).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2007

	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	113 593,21 €	248 866,46 €
Travaux facilitant l'accès des personnes handicapées dans les locaux de l'employeur	9 728,05 €	1 602 013,1 €
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions ou prestations équivalentes	4 931,24 €	49 420,36 €
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés (tous agents)	10 393,3 €	
Formations compensant les conséquences du handicap au travail ou adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés	12 062 €	7 200 €
Prestation d'accompagnement d'un agent handicapé dans le cadre de ses fonctions	1963 €	5 023,2 €
Moyens de transport individuels adaptés	7 833,4 €	77 625,3 €
Prestations sollicitées auprès d'organismes associations d'insertion (accompagnement d'un recrutement...)	55 867,73 €	
Conception de matériels ou d'aides techniques	15 392,9 €	
Total	231 764,83 €	1 990 148,42 €

- Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2007.

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2007 s'élevaient à 494 000 €.

Montant de la contribution versée au FIPHFP au titre de l'année 2007 :

Au vu des éléments qui précèdent, le montant de la contribution versée au FIPHFP en 2008 au titre de l'année 2007 s'élève à 1 767 186,93 €, application faite d'une décote de 40%. Cette décote sera de 20% en 2009, pour s'éteindre en 2010. Cette contribution concerne le périmètre de l'ex-MTETM et le périmètre de l'ex-MEDD.

Le montant versé au FIPHFP en 2007 au titre de l'année 2006 (application faite d'une décote de 80%) s'élevait à 1 101 978,93 € pour l'ex-MTETM et 131 316,31€ pour l'ex-MEDD.

Au vu de ces données statistiques, le taux d'emploi de travailleurs handicapés au MEEDDAT (périmètre ex-MTETM et ex-MEDD) s'établit à 5,17 % au 1er janvier 2007.

Au 1er janvier 2007, le taux d'emploi de travailleurs handicapés du MEEDDAT, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 4,53 %.

Au vu des statistiques disponibles au 1/01/2008 (données provisoires à consolider en intégrant notamment les statistiques du réseau des DRIRE), le taux d'emploi de travailleurs handicapés au MEEDDAT s'établit à 5,72% au 1er janvier 2008. Au 1er janvier 2008, le taux d'emploi de travailleurs handicapés du MEEDDAT, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 5,03 %.

K. L'action sociale

En 2007, le budget de l'action sociale (y compris DGAC) s'est élevé à 22 664 280 €; il était de 23 001 624 € en 2005 et 38 436 509 € en 2006

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

Dépense de fonctionnement (en euros)

Fonctionnement cabinets médicaux	-
Cab. Spécialisé médecine du travail	-
Aménagements postes travailleurs handicapés	177 550
FIPH	1 101 979
Fonctionnement crèches	656 344
Unités d'accueil, centres de loisirs, centres de vacances	233 438
RA (restaurant administratif)	1 591 291
RIA (restaurant inter-administratif)	2 168 338
Subvention repas	3 713 424
Centres d'exploitation	148 694
Arbre de Noël 80	987 454
Loyers d'inoccupation – logement	14 851
Arbre de Noël 90	-
Comités de liaisons	-
Total	10 793 363

Le budget de l'action sociale 2007 s'inscrit dans le cadre de l'évolution du périmètre ministériel avec la création des directions interrégionales des routes et le transfert aux Conseils généraux des prestations d'action sociale individuelles et collectives pour les agents qui ont exercé leur droit d'option. La restitution ne prend toutefois pas en compte les prestations allouées aux personnels de l'ex-MEDD et des DRIRE au titre de cet exercice.

Outre les droits d'option dans le cadre des transferts de décentralisation, la diminution des dépenses par rapport au bilan 2006 s'explique par l'absence de participation du ministère au financement de la protection sociale complémentaire, dans l'attente d'un conventionnement avec un ou plusieurs organismes de référence.

Subventions des associations (en euros)

Subvention CGCV	2 368 149
Subvention FNASCEE	740 103
Subvention FNASCEE SPECIFIQUE	72 000
Subvention ANAC	25 000
Association élèves ENTPE	-
Total	3 205 252

Actions collectives (en euros)

	SD / AC
Etudes et publications	80 817
Autres prestations de service social	116 635
CIL 80	612 371
CIL 90	-
Total	809 823

Prestations individuelles (en euros)

	SD / AC
Longs séjours	-
APEH	825 597
Prestation garde enfant	-
Subvention vacances	622 756
Aides matérielles	1 674 269
Aide à la scolarité	2 292 128
Prêt logement	10 000
Total	5 424 750

Dépense d'intervention - budget 2007 (en euros)

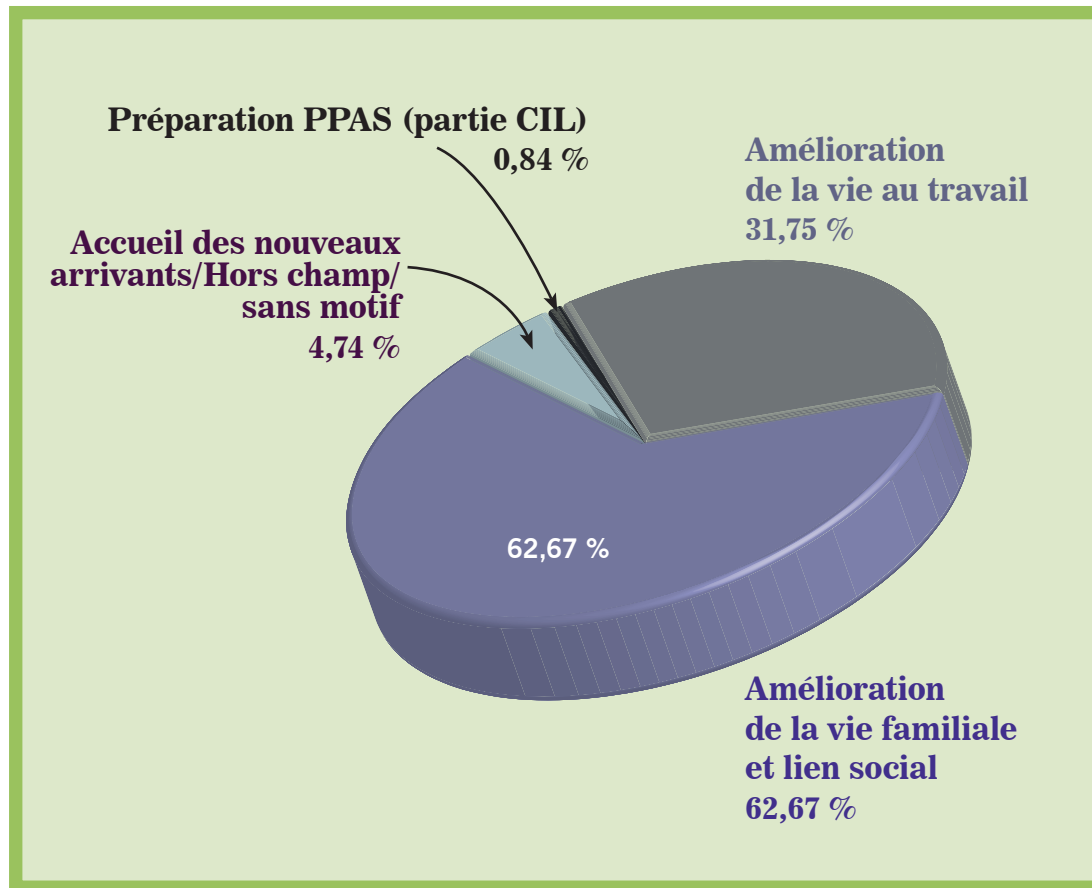
Réservations logement	2 431 092
TOTAL GÉNÉRAL	22 664 280

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

(Situation au 14/10/08, 101 CLAS sur 119 ont répondu.)

N°	Nombre d'actions répertoriées selon la typologie en vigueur	en 2007	Part en %
1	Préparation du PPAS (partie CIL)	3	0,84%
2	Amélioration de la vie au travail (ACTIONS COLLECTIVES)	114	31,75%
21	Action handicap	1	0,28%
	Par exemple : Informations des agents sur les travailleurs handicapés (à titre préventif)		
22	- Informations sur la santé et/ou la communication (relations avec les autres)	113	31,48%
	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...		
22	- Informations et prévention sur une épidémie en cours, une maladie...		
3	Amélioration de la vie familiale et lien social (ACTIONS COLLECTIVES)	225	62,67%
30	Sécurité routière (informations - visualisation CD...)	8	2,23%
31	Economie familiale Gestion du budget, informations sur les crédits, les banques,... Consultations juridiques	55	15,32%
32	Relations familiales	18	5,01%
	Enfance, adolescence, scolarité		
33	Séjours vacances	4	1,11%
34	Manifestations sportives	2	0,56%
35	Journées récréatives ou éducatives	45	12,53%
36	Manifestations culturelles	16	4,46%
	Découverte du patrimoine professionnel (ouvrage d'art...)		
37	Les seniors	21	5,85%
38	La retraite : changement de vie	35	9,75%
	(de préférence à titre préventif)		
39	Participation du CLAS :	21	5,85%
	A titre exceptionnel pour l'année 2007, les RELIQUATS des crédits d'initiative locale peuvent compléter la dotation de base consacrée à l'organisation de l'arbre de Noël du service		
Divers	Accueil des nouveaux arrivants /Hors champ / sans motif	17	4,73%
Total		359	100,00%

L'action sociale dans les services



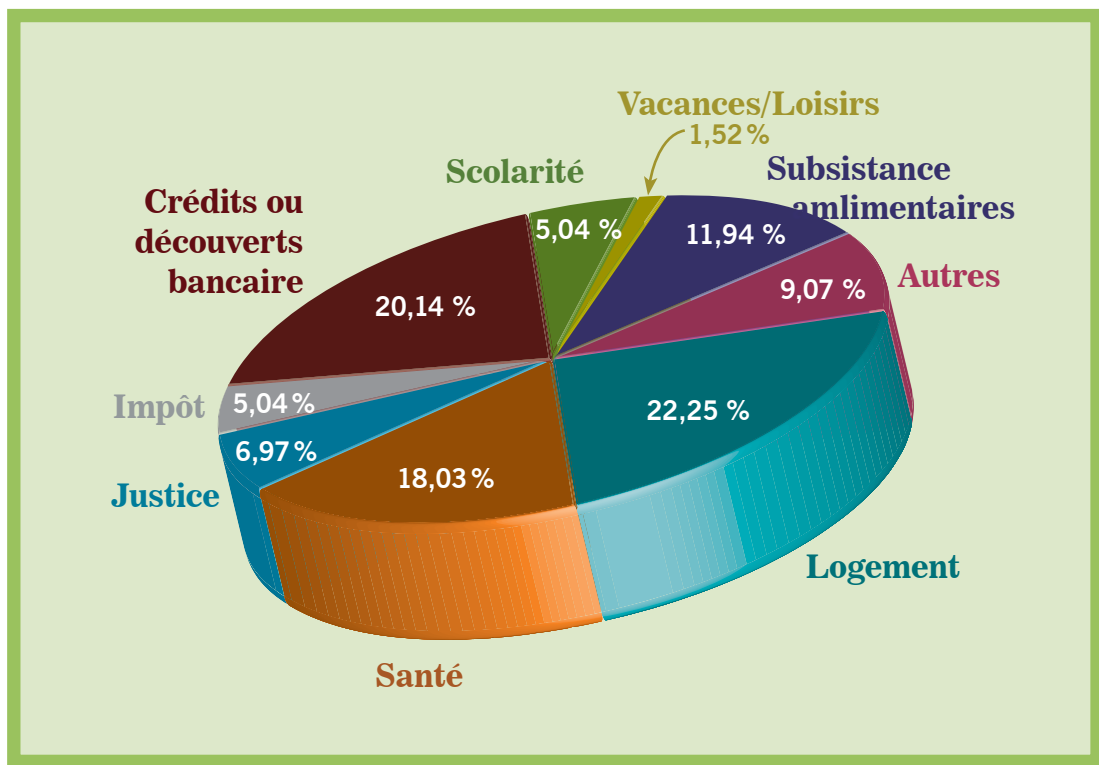
3) Les aides matérielles (secours aux agent-e-s en difficulté) :
 1 150 781 € (1 708 demandes en 2007 contre 1801 en 2006)

La répartition des principaux motifs de demandes d'aides matérielles n'a pas généré d'importants changements pour l'année 2007. On constate peu de modifications sur les différents postes par rapport à l'année 2006 globalement les pourcentages restent les mêmes.

Avec 93% d'utilisation de la dotation au titre de l'année 2007, les postes les plus impactés sont :

- 1) Le logement avec une part de 22 %,
- 2) Les crédits et les découverts bancaires qui représente des aides 20 %,

Toutefois, on observe une baisse à hauteur de : 5,16 % par rapport à l'année précédente du nombre total des demandes mais on note que le montant des aides attribué est en nette augmentation.



4) La santé en 3^{ème} position avec 18%

	Région Nord-Pas-de-Calais Picardie	Région Normandie	Région Midi-Pyrénées	Région Pays de Loire	Région Centre	Région Charente Poitou	Région Bourgogne Franche-Comté
Crédits reçus par délégation	130 403	73 700	59 000	52 131	54 800	41 877	66 644
Dotation de base	113 570	73 700	59 000	49 915	54 800	41 877	66 644
Dotation complémentaire	16 833	0	0	2 216	0	0	0
<i>Secours exceptionnels</i>	<i>19 995</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Aides accordées							
Nombre d'aides accordées	146	91	76	82	56	58	109
Montant des aides accordées	115 968	55 635	59 000	48 949	36 225	41 877	66 644
Montant minimum accordé	150	90	171	100	1 755	200	50
Montant maximum accordé	2 500	2 833	3 000	1 700	1 000	2 000	1 500
Motif des demandes							
Budget	55	31	32	21	15	15	30
Santé	35	25	14	32	10	16	37
Famille	28	18	12	12	16	14	18
Logement	17	8	9	10	12	11	12
Scolarité	3	8	2	5	0	1	4
Autres	8	1	7	2	3	1	8
Destination de l'aide							
Logement	30	17	17	14	19	19	31
Santé	18	10	12	20	8	10	24
Justice	7	4	6	3	6	2	14
Dette d'impôt	9	5	5	4	1	2	4
Crédits ou découverts bancaires	39	26	15	16	6	9	14
Scolarité	6	7	2	6	2	2	6
Vacances/loisirs	4	1	0	0	0	1	0
Subsistance alimentaire	25	10	12	9	7	7	7
Autres	8	11	7	10	7	6	9
Nombre de refus	16	5	6	10	14	2	6
Motif des refus							
Ressources trop importantes	3	3	0	4	5	0	1
Chronicité de la situation	1	1	2	1	3	1	1
Relève d'un prêt	5	1	0	2	3	1	0
Relève d'une autre aide	7	0	3	2	2	0	2
Autres	0	0	1	1	1	0	2
Nombre de bénéficiaires	142	88	75	58	56	57	109

Région Île-de-France	Région Champagne-Ardenne	Région Alsace-Lorraine	Région Bretagne	Région Auvergne-Limousin	Région Aquitaine	Région Rhône-Alpes	Région PACA et Corse	Région Languedoc Roussillon	DOM TOM
108 730	20 835	99 949	53 248	81 759	69 377	95 545	107 366	71 336	54 110
103 430	19 535	97 309	53 248	81 759	69 377	85 545	106 765	71 336	54 110
5 300	1 300	2 640	0	0	0	10 000	601	0	0
0	0	0	0	0	23 716	0	20 835	0	12 000
125	33	183	83	105	99	151	156	81	74
102 293	19 860	103 182	53 248	77 789	60 986	90 326	107 366	68 111	43 322
150	200	100	76	150	96	58	100	150	149
4 100	3 000	2 650	1 500	2 000	1 500	1 500	2 440	3 500	1 000
38	23	69	40	56	30	37	42	32	40
28	3	63	19	24	22	58	22	14	7
27	1	34	18	8	23	31	28	21	8
24	3	13	4	6	18	17	37	6	14
3	2	1	1	3	4	3	13	2	5
5	1	3	1	8	2	5	14	6	0
38	9	35	18	11	27	27	41	14	14
28	4	50	19	24	11	40	14	12	4
10	2	13	6	2	14	6	12	7	5
5	3	12	5	1	4	3	10	5	8
14	6	45	10	38	18	27	23	14	24
5	4	5	3	4	6	7	13	4	4
5	0	1	3	1	0	8	1	0	1
15	4	19	9	7	8	23	20	12	10
5	1	3	10	17	11	10	23	13	4
12	3	11	5	11	7	14	7	10	7
2	1	3	1	5	4	6	3	9	0
1	0	2	0	0	3	4	1	0	4
2	1	2	3	3	0	0	3	1	0
3	0	2	0	3	0	2	0	0	2
4	1	2	1	0	0	2	0	0	1
120	33	173	83	105	97	144	154	79	74

		Région Nord-Pas-de-Calais Picardie	Région Normandie	Région Midi-Pyrénées	Région Pays de Loire	Région Centre	Région Charente Poitou	Région Bourgogne Franche-Comté
Situation professionnelle des bénéficiaires								
Actifs	Catégorie C	103	70	59	45	45	38	74
	Catégorie B	13	2	4	6	5	5	11
	Catégorie A	0	0	0	0	1	0	0
Retraités ou ayants droit		26	16	12	7	5	14	24
Situation familiale								
Personnes seules	Actifs stagiaires	1	0	3	2	5	0	0
	Actifs titulaires	29	14	23	11	14	8	16
	Retraités ou ayants droit	11	7	9	6		9	13
Seules avec enfant(s)		25	24	12	20	16	16	27
Couple sans enfant		14	8	11	5	4	6	23
Couple avec enfant(s)		62	39	18	14	17	18	30
Moyenne économique journalière								
Égale à 0€		27	6	8	8	3	1	11
Comprise entre 1 et 5€		47	27	24	19	20	15	21
Comprise entre 6 et 10€		43	29	25	20	15	19	33
Comprise entre 11 et 13€		11	13	7	7	6	7	18
Comprise entre 14 et 16€		2	6	5	2	1	2	5
Supérieure à 16€		12	7	6	2	11	13	21
Revenu mensuel du foyer								
Inférieur ou égal à 770€		13	4	4	8	1	3	8
Compris entre 770 et 1 200€		13	19	12	6	8	3	11
Compris entre 1 201 et 1 500€		23	16	27	12	13	13	35
Compris entre 1 501 et 1 800€		27	11	13	14	15	21	13
Supérieur à 1 801€		66	38	19	18	19	17	42
Informations complémentaires sur les CLAS								
Nombre de membres titulaires		de 3 à 5	5	4 à 5	5 à 7	5 ou 6	5	6
Invitation systématique des membres suppléants		5 NON, 2 OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI
Traitement anonyme en commission		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI

La répartition des principaux motifs de demandes d'aides matérielles n'a pas généré d'importants changements pour l'année 2007. On constate peu de modifications sur les différents postes par rapport à l'année 2006 globalement les pourcentages restent les mêmes.

Toutefois, on observe une baisse à hauteur de : 5,16% par rapport à l'année précédente du nombre total des demandes mais on note que le montant des aides attribué est en nette augmentation.

Région Île-de-France	Région Champagne-Ardenne	Région Alsace-Lorraine	Région Bretagne	Région Auvergne-Limousin	Région Aquitaine	Région Rhône-Alpes	Région PACA et Corse	Région Languedoc Roussillon	DOM TOM
85	26	117	58	64	69	99	104	56	51
22	7	9	3	10	13	24	17	9	5
0	0	1	1	1	0	0	1	0	0
13	0	46	21	30	15	21	32	14	18
0	0	1	0	1	5	0	0	0	0
38	6	14	20	9	17	44	38	15	11
0	0	46	12	26	12	8	0	8	12
31	7	32	21	17	24	40	54	25	22
10	4	18	7	9	9	13	13	6	4
41	16	62	23	43	30	39	49	25	25
17	7	10	10	3	4	20	23	7	17
18	10	44	16	21	22	22	45	22	5
40	12	75	28	40	27	57	52	19	16
15	2	23	11	17	16	16	18	16	11
2	0	12	6	11	10	3	7	6	3
28	2	9	12	13	18	26	9	9	22
7	0	18	5	10	7	8	10	4	9
8	3	37	16	21	11	15	14	12	5
14	8	40	19	20	24	40	47	13	6
39	3	48	16	24	21	27	26	18	10
52	19	30	27	30	34	54	57	32	44
5 à 8	5 à 7	5 à 7	4 à 8		3 à 6	4 à 6	3 à 5	5 à 7	
NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	

Avec 93% d'utilisation de la dotation au titre de l'année 2007, les postes les plus impactés sont :

- 1) Le logement avec une part de 22%,
- 2) Les crédits et les découverts bancaires qui représente des aides 20%,
- 3) La santé en 3ème position avec 18% .

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

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

Le CAS délivre deux prestations :

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

Les prêts sociaux accordés en 2007

	Équipement	Environnement	TOTAL
Nombre de prêts versés	222	0	222
Montant total des prêts (€)	367 964	0	367 964
Montant moyen par prêt (€)	1 658	0	1 658

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

		Nombre
Catégories	Agents de catégorie A	11
	Agents de catégorie B	33
	Personnels administratifs de catégorie C	98
	Agents d'exploitation	69
	Retraités	7
	Ayants droit	4

Le nombre total des prêts attribués en 2007 présente une augmentation par rapport à l'année précédente (20 prêts de plus). Il est à noter également une hausse du montant moyen accordé (qui est passé de 1 583 € à 1 658 €).

Nombre de demandes par motif

		Nombre
Motifs	Endettement	95
	Travaux	26
	Divorce	21
	Santé	21
	Achat	17
	Scolarité	5
	Décès	3
	Autres (intempéries, vols agressions, incendies, etc.)	21

Le motif principal des demandes de prêts sociaux restent l'endettement des familles, en raison d'un cumul de crédits ou d'un événement familial (divorce). Le nombre de prêts pour endettement s'élève à 43 % des demandes totales de prêts sociaux (pourcentage équivalent en 2006).

Les prêts d'installation accordés en 2007

	Équipement	Environnement	TOTAL
Nombre de prêts versés	451	4	455
Montant total des prêts (€)	720 600	6 600	727 200
Montant moyen par prêt (€)	1 598	1 650	1 598

En 2007, 72 prêts d'installation de plus qu'en 2006 ont été accordés. Ce qui représente une hausse modérée par rapport à 2006 qui peut être liée au transfert de agents vers les collectivités territoriales.

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

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

		Nombre
Catégories	Agents de catégorie A	32
	Agents de catégorie B	153
	Personnels administratifs de catégorie C	166
	Agent-e-s d'exploitation + OPA (12)	100
	Retraités	2
	Ayants droit	2

M. La prévention

Ces données sont issues du logiciel CAUSALIS et pour l'année 2007, ne sont pris en compte que les agents du MEEDDAT au 01/01/2007 (hors DRIRE).

1) Les accidents du travail

On constate pour 2007 un retour d'enquête supérieur à 2006 (91,77% contre 85,53%).

145 services ont répondu sur 158 enquêtés. Les 145 services ayant répondu à l'enquête 2007 représentent 59 441 agents pour un total d'effectifs enquêtés de 66 997 agents.

La baisse que nous constatons par rapport à 2006 (96 942 agents enquêtés) fait suite au transfert des personnels, d'exploitation pour l'essentiel, vers les conseils généraux au titre de la décentralisation.

Le constat fait apparaître une légère baisse du nombre d'accidents (de tout type) puisque sur un total de 2 543 accidents, le taux d'accident s'établit à 4,27 % alors qu'il était de 5,38% en 2006.

Pour 2007, on recense 3 accidents mortels.

Le taux d'accident avec arrêt de travail s'établit à 2,28 % (3,04 % en 2006).

Le nombre de jours d'arrêt est également en baisse puisque s'établissant à un taux de 0,578 jour d'arrêt par agent en 2007 (0,938 jour d'arrêt par agent en 2006).

Contrairement aux années précédentes, la première nature d'accident, en nombre d'accidents, est la chute sur obstacle (688) générant le nombre de jours d'arrêt le plus conséquent (38,2%) avec 13 138 jours d'arrêt au titre des accidents survenus en 2007. Viennent ensuite les accidents de manutention (648).

En conséquence, traumatismes, luxations et lésions musculaires représentent encore plus de 47,1% des lésions occasionnées par les accidents.

Les agent-e-s d'exploitation et les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) restent toujours les catégories les plus touchées par les accidents avec une part représentant 61% du total des accidents, tout type confondu, et 61,4% des jours d'arrêts totaux.

Comme l'année dernière, les agents exerçant une activité liée à la route sont les plus affectés avec 29,3% des accidents de travail au sens strict.

Concernant le domaine des voies navigables, dont les effectifs n'ont que peu ou pas été affectés par les décentralisations, on note pour 2007 une légère baisse (- 8 %) du nombre d'accidents de travail au sens strict (348 contre 377 en 2006). Cependant, on constate une hausse importante (+ 21,3%) du nombre de jours d'arrêt avec 7 349 jours d'arrêt (6 123 jours en 2006).

A noter également que d'autres domaines non concernées par ces mouvements importants de personnels, se distinguent par des baisses significatives du nombre de leurs accidents au sens strict. Il en va ainsi notamment des activités de laboratoire (- 26 %).

Les accidents impliquant un tiers sont encore en légère augmentation (14,8 % contre 13,8 % en 2006 du nombre total des accidents). On distingue cependant une relative stabilité du taux d'accident impliquant un agent du ministère (- 0,1 %) mais une hausse très importante du taux d'accident impliquant un intervenant extérieur (+ 54,9 %) ou un usager (+ 3,95 %).

La classe d'âge qui est la plus touchée par les accidents de travail reste la classe des 30- 44 ans, soit 40,73% du total des accidentés, suivie de près par la classe des 45-54 ans avec 35,90% des accidents.

Comme en 2006, les causes d'accidents les plus fréquentes sont celles liées à un facteur humain et à l'environnement.

Enfin, on enregistre, en ce qui concerne les différents taux moyens calculés hors accidents de trajet, pour l'ensemble du ministère, une baisse du taux de fréquence (12,61 en 2007 contre 17,83 en 2006), du taux de gravité (0,30 en 2007 contre 0,40 en 2006) et du taux d'accident (3,80 en 2007 contre 4,91 en 2006).

Définitions

$$\text{TAUX DE FRÉQUENCE} = \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêts}}{\text{Effectifs réels répondus} \times \text{nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

$$\text{TAUX DE GRAVITÉ} = \frac{\text{Nombre de journées perdues}}{\text{Effectifs réels répondus} \times \text{nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$$

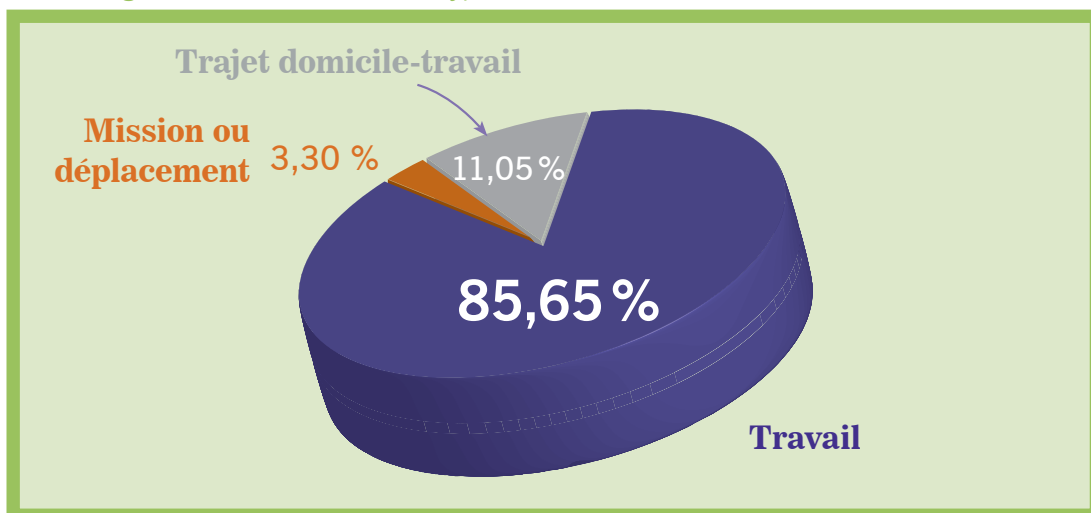
$$\text{TAUX D'ACCIDENTS} = \frac{\text{Nombre d'accidents}}{\text{Effectifs réels répondus}} \times 100$$

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

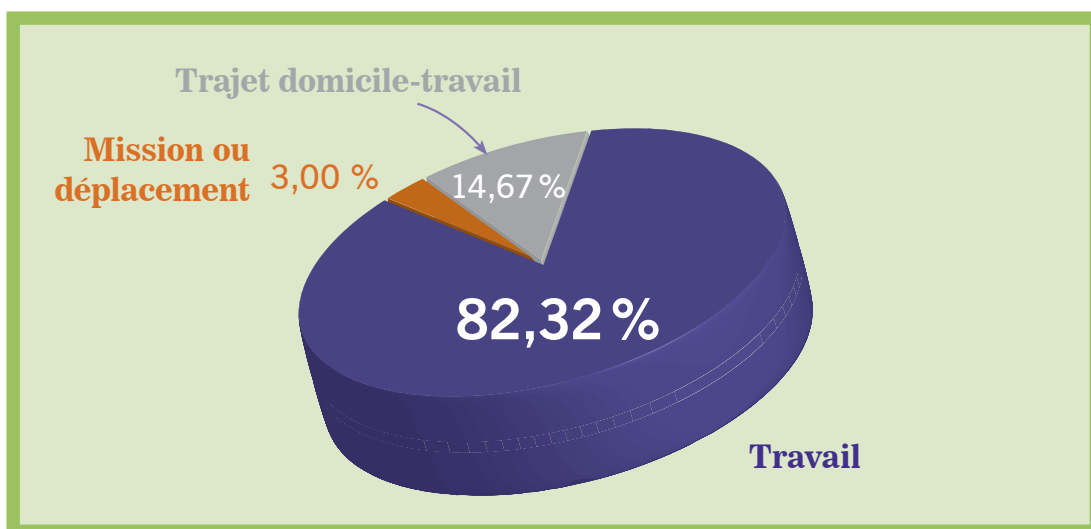
Type d'accident	Accidents sans arrêt	Accidents avec arrêt	Accidents mortels	TOTAL	Nombre de jours d'arrêt	Équivalent agent-e ¹
Travail	999	1 177	2	2 178	28 280	106
Mission ou déplacement	56	28	0	84	1 032	3
Trajet domicile-travail	125	155	1	281	5 041	15
Non précisé	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1 180	1 360	3	2 546	34 353	125
Taux* (%) 2007	1,985	2,288	0,005	4,278	0,578 j/agent	0,21
Taux* (%) 2006	2,136	3,043	0,007	5,186	0,727 j/agent	0,257

(1) Équivalence du nombre de jours d'arrêt en nombre d'agent-e-s, sur la base de 365 jours par an et par agent-e.
 (*) rapporté aux effectifs répondus de l'année considérée

Pourcentage des accidents selon leur type



Pourcentage des jours d'arrêt selon le type d'accident



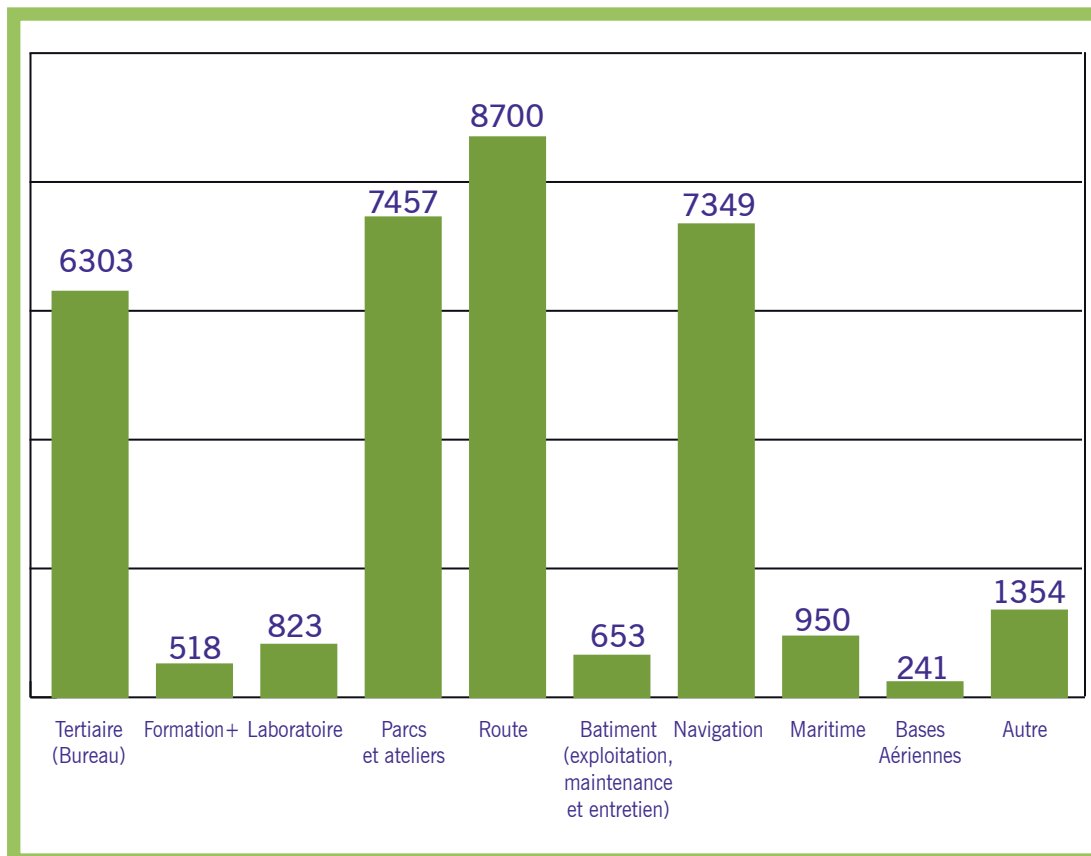
3) Répartition des accidents de travail selon le type d'activité

Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Acc. mortels	Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Equiv. agent (1)
	Nbre	Taux* (%) 2007	Taux* (%) 2006	Nbre	Taux* (%) 2007	Taux* (%) 2006		Nbre	Taux* (%) 2007	Taux* (%) 2006		
Tertiaire (Bureau)	166	0,279	0,326	137	0,23	0,386	0	303	0,51	0,712	6 303	12
Formation+	15	0,025	0,014	13	0,022	0,036	1	29	0,049	0,051	518	2
Laboratoire	33	0,056	0,079	19	0,032	0,041	0	52	0,087	0,12	823	2
Parcs et ateliers	309	0,52	0,374	311	0,523	0,481	1	621	1,045	0,857	7 457	21
Route	295	0,496	1,022	344	0,579	1,615	0	639	1,075	2,641	8 700	34
Batiment ²	12	0,02	0,015	21	0,035	0,026	0	33	0,056	0,041	653	4
Navigation	99	0,167	0,179	249	0,419	0,318	0	348	0,585	0,497	7 349	26
Maritime	31	0,052	0,047	32	0,054	0,054	0	63	0,106	0,101	950	3
Bases Aériennes	7	0,012	0,021	15	0,025	0,024	0	22	0,037	0,045	241	1
Autre	32	0,054	0,054	36	0,061	0,055	0	68	0,114	0,111	1 354	3
TOTAL	999	1,681	2,132	1 177	1,98	3,037	2	2178	3,664	5,175	34 348	106

1. Equivalence du nombre de jours d'arrêt en nombre d'agents, sur la base de 365 jours par an et par agent
 Les données du tableau ci-dessus sont issues des items : « domaine d'affectation » et « total des jours d'arrêt »
 (*) rapporté aux effectifs répondus de l'année considérée

2. Exploitation, maintenance et entretien.

Nombre de jours d'arrêts par type d'activités



4) Accidents au travail en 2007 (sens strict + mission)

	Rappel		
	2007	2006	2005
Taux de fréquence <i>Soit un accident avec arrêt pour 49 agent-e-s</i>	12,615	17,838	18,066
Taux de gravité <i>Soit un jour d'arrêt pour 297 jours travaillés</i>	0,307	0,405	0,477
Taux d'accident <i>Soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 29 agent-e-s</i>	3,805	4,919	4,803

5) Accidents de trajet domicile-travail en 2007

	2007	2006	2005
Taux d'accident <i>Soit un accident avec arrêt pour 212 agent-e-s</i>	0,473	0,465	0,487

6) Accidents graves et mortels en 2007

On recense 12 accidents graves, dont 3 mortels au titre de l'année 2007 représentant 0,58 % du total des accidents du ministère, soit environ 1,8 victimes d'accident grave ou mortel pour 10 000 agent-e-s du ministère.

Les accidents de travail « au sens strict » représentent 88,2 % de l'ensemble des accidents graves et mortels recensés.

Les accidents sous circulation représentent le plus fort pourcentage (50 %) d'accidentés devant les accidents de matériel ou de manutention manuelle (20 %).

Les agent-e-s d'exploitation et les ouvriers des parcs et ateliers représentent plus de la moitié des agent-e-s concerné-e-s par les accidents graves et mortels. Les victimes sont pour 82 % des hommes appartenant majoritairement à la tranche d'âge 41-50 ans (46 %).

7) La médecine de prévention

En 2007, le ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire comptait 29 « postes » de médecin de prévention, en équivalent temps plein, dans les services déconcentrés et dans les services rattachés.

Toutefois, il faut noter les éléments suivants en ce qui concerne les médecins de prévention : 17 ont été recrutés depuis le 1er janvier 2007 ;

16 services, en 2007, ont fait appel à des cabinets inter-entreprises de médecine du travail pour pallier l'impossibilité de recrutement. D'autres ont recours à des médecins généralistes de façon ponctuelle pour réaliser les visites médicales prévues par le décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention. Ces solutions ne sont pas satisfaisantes au regard des spécificités des métiers du ministère, mais elles présentent l'avantage de répondre aux obligations réglementaires.

Selon le bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention, le nombre total des visites effectuées en 2007 est de 19 119 pour 61 514 agent-e-s concerné-e-s par les résultats de l'enquête : 58,1 % d'entre eux ont eu un suivi médical spécifique.

8) Le harcèlement moral

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

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

L'exploitation de l'enquête menée sur le dispositif de prévention du harcèlement moral de l'année 2007 donne les chiffres suivants :

24 cas de harcèlement moral ont été signalés en 2007 dans 14 services.

Sur ces 24 cas, 2 cas sont des cas avérés qui sont instruits ou en cours d'instruction et qui concernent 2 services. Globalement, le chef de service a été, soit saisi par l'agent-e directement, soit par un professionnel de la sphère médico-sociale, et par des représentants du personnel. Les cas qui ont été signalés ont fait l'objet de 16 enquêtes internes par les services et de 2 enquêtes externes du CGPC. Des mesures de soutien psychologique ont été mises en place quasiment dans tous les cas et des aménagements de postes ou des changements d'affectation à titre conservatoire ont été mis en place dans 18 cas.

Pour les 2 cas avérés, des traitements disciplinaires ont été mis en place et, parallèlement, 8 mesures de conciliations ont été mises en place.

Sur les 2 cas avérés, il y a eu 2 plaintes dont 2 déposées par l'agent-e lui-même. Une protection juridique a été accordée sur 1 cas.

9) Les animateurs de sécurité et de prévention

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

La répartition des ASP en fonction du temps de travail consacré à cette activité pour l'année 2007 est la suivante :

entre 80 et 100 % : 39,25 % (rappel année 2006 : 76,47 %)

entre 50 et 80 % : 29,91 % (rappel année 2006 : 8,82 %)

50 % ou moins : 29,91 % (rappel année 2006 : 13,73 %)

La répartition des ASP par catégorie pour l'année 2007 est la suivante :

catégorie A : 4,67 % (rappel année 2006 : 2,9%)

catégorie B : 51,40 % (rappel année 2006 : 48 %)

catégorie C : 26,17 % (rappel année 2006: 28,9 %)

OPA : 16,82% (rappel année 2006 : 20,2 %)

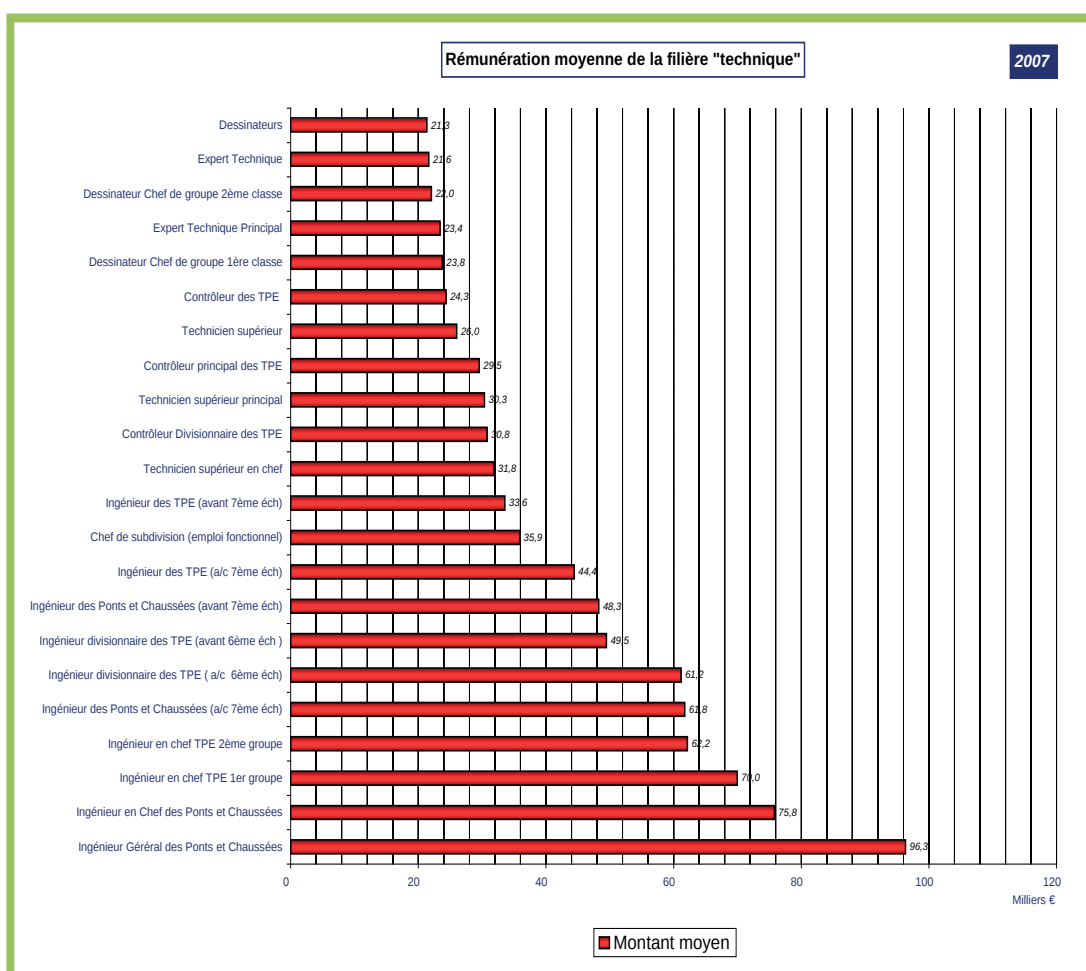
N. Les rémunérations principales et accessoires

1) Les rémunérations des personnels de la filière technique en 2007

Les montants de référence de l'indemnité spécifique de service sont restés inchangés en 2007.

Au titre des mesures catégorielles 2007, une mesure spécifique, d'environ 150 euros, vise les corps de catégorie B de la filière technique (corps des techniciens et des contrôleurs) et permet de revaloriser leurs dotations de prime de service et de rendement (PSR) à effet du 1er janvier 2007.

Par ailleurs, les dotations de PSR des personnels techniques étant indexées sur la valeur du point fonction publique qui a changé au 1er février 2007, elles évoluent donc aussi à la même date.



Rémunération moyenne des personnels de la filière "technique"

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi
Ingénieur Général des Ponts et Chaussées	1	3	963	1270	52 398,08 €	60 750,22 €	69 102,35 €
Ingénieur en Chef des Ponts et Chaussées	1	7	619	1058	33 680,59 €	45 623,88 €	57 567,16 €
Ingénieur des Ponts et Chaussées (a/c 7 ^{ème} éch)	7	10	635	783	34 551,18 €	38 577,61 €	42 604,05 €
Ingénieur des Ponts et Chaussées (avant 7 ^{ème} éch)	1	6	379	582	20 621,88 €	26 144,63 €	31 667,38 €
Ingénieur en chef TPE 1 ^{er} groupe	1	6	665	963	36 183,51 €	44 290,80 €	52 398,08 €
Ingénieur en chef TPE 2 ^{ème} groupe	1	6	626	821	34 061,47 €	39 366,58 €	44 671,68 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6 ^{ème} éch)	6	8	706	783	38 414,38 €	40 509,21 €	42 604,05 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6 ^{ème} éch)	1	5	500	665	27 205,65 €	31 694,58 €	36 183,51 €
Ingénieur des TPE (a/c 7 ^{ème} éch)	7	11	521	658	28 348,29 €	32 075,46 €	35 802,64 €
Ingénieur des TPE (avant 7 ^{ème} éch)	1	6	349	496	18 989,54 €	22 988,77 €	26 988,00 €
Chef de subdivision (emploi fonctionnel)	1	5	467	534	25 410,08 €	27 232,86 €	29 055,63 €
Technicien supérieur en chef	1	8	375	534	20 404,24 €	24 729,94 €	29 055,63 €
Technicien supérieur principal	1	8	357	500	19 424,83 €	23 315,24 €	27 205,65 €
Technicien supérieur	1	13	308	473	16 758,68 €	21 247,61 €	25 736,54 €
Contrôleur Divisionnaire des TPE	1	8	358	514	19 479,25 €	23 723,33 €	27 967,41 €
Contrôleur principal des TPE	1	8	340	489	18 499,84 €	22 553,48 €	26 607,13 €
Contrôleur des TPE	1	13	297	463	16 160,16 €	20 676,29 €	25 192,43 €
Expert Technique Principal	1	8	324	416	17 629,26 €	20 132,18 €	22 635,10 €
Expert Technique	1	11	285	392	15 507,22 €	18 418,23 €	21 329,23 €
Dessinateur Chef de groupe 1 ^{ère} classe	1	3	324	416	17 629,26 €	20 132,18 €	22 635,10 €
Dessinateur Chef de groupe 2 ^{ème} classe	1	11	285	392	15 507,22 €	18 418,23 €	21 329,23 €
Dessinateurs	1	11	283	368	15 398,40 €	17 710,88 €	20 023,36 €

2007

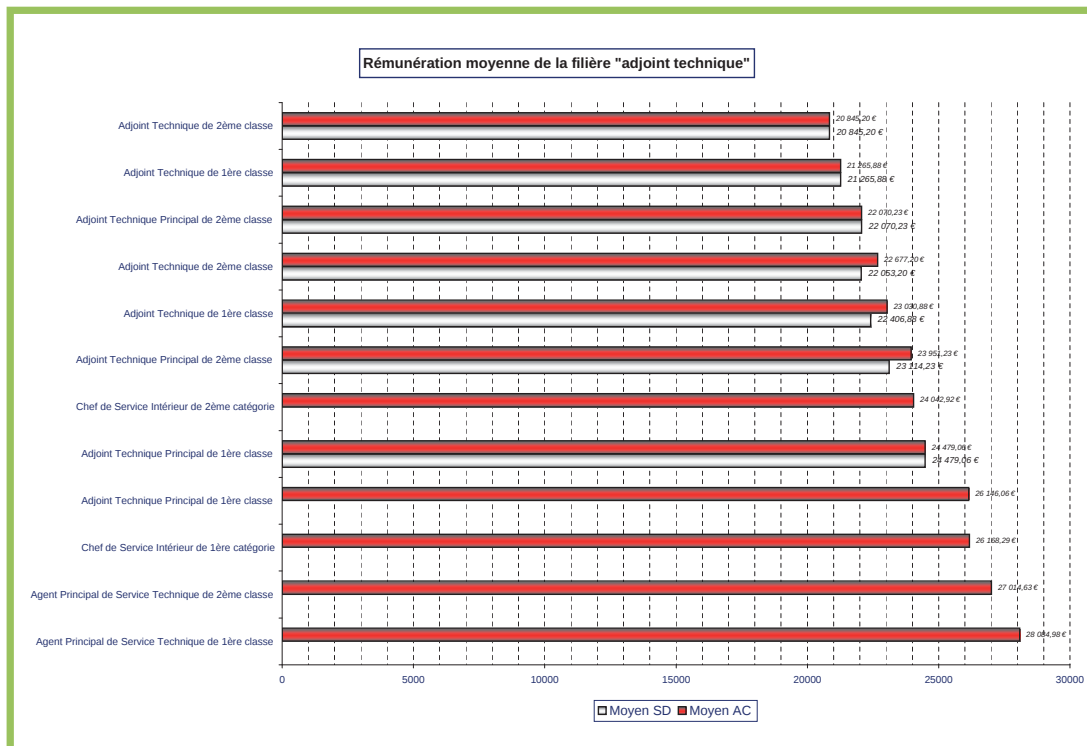
P.S.R		I.S.S (2006 versée en 2007)			Rémunération Moyenne
Taux de base	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	
9 116,52 €	18 233,04 €	17 683,98 €	26 394,00 €	35 104,02 €	96 333,82 €
5 478,12 €	10 956,24 €	16 505,05 €	24 634,40 €	32 763,75 €	75 780,32 €
3 543,24 €	5 690,16 €	12 250,82 €	19 609,15 €	28 825,45 €	61 758,32 €
3 543,24 €	5 690,16 €	11 582,59 €	18 539,56 €	27 253,15 €	48 255,75 €
3 543,24 €	7 086,48 €	13 810,01 €	22 104,86 €	32 494,14 €	69 967,22 €
3 151,44 €	6 302,88 €	12 250,82 €	19 609,15 €	28 825,45 €	62 152,49 €
2 794,56 €	5 589,12 €	11 137,11 €	17 826,50 €	26 204,96 €	61 152,59 €
2 794,56 €	5 589,12 €	9 355,17 €	14 974,26 €	22 012,16 €	49 485,72 €
1 645,32 €	3 290,64 €	7 727,79 €	10 695,90 €	14 760,34 €	44 429,88 €
1 645,32 €	3 290,64 €	6 439,82 €	8 913,25 €	12 300,29 €	33 560,54 €
1 512,84 €	2 725,92 €	5 454,91 €	7 130,60 €	9 412,39 €	35 888,42 €
1 388,76 €	2 475,60 €	4 363,93 €	5 704,48 €	7 529,91 €	31 834,34 €
1 318,80 €	2 334,24 €	4 363,93 €	5 704,48 €	7 529,91 €	30 349,08 €
1 002,00 €	1 701,84 €	2 863,83 €	3 743,57 €	4 941,51 €	26 001,22 €
1 337,88 €	2 372,16 €	4 363,93 €	5 704,48 €	7 529,91 €	30 776,49 €
1 278,00 €	2 257,92 €	4 363,93 €	5 704,48 €	7 529,91 €	29 546,16 €
977,88 €	1 654,08 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	24 336,07 €
584,28 €	1 168,56 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	23 395,12 €
553,32 €	1 106,64 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	21 649,96 €
839,04 €	1 165,44 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	23 752,40 €
839,04 €	1 165,44 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	22 038,44 €
839,04 €	1 165,44 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	21 331,09 €

2) Les rémunérations des personnels de la filière « adjoint technique » en 2007

Le décret n° 2006-1761 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat a intégré, à compter du

1er janvier 2007, dans le corps des adjoints techniques, les personnels de service, de maîtrise et ouvriers (PSMO).

La revalorisation et l'alignement des dotations de chaque grade sur la dotation 2006 la plus favorable, a conduit à une augmentation de 200 € en moyenne pour les adjoints techniques d'administration centrale.



Emplois fonctionnels	Echelon		I.N.M		Traitement brut			IFTS						
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi		Rémunération moyenne		
								SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC	
Agent Principal de Service Technique de 1 ^{ère} classe	1	7	357	489	19 424,83 €	23 015,98 €	26 607,13 €	5 069,00 €		10 330,77 €				28 084,98 €
Agent Principal de Service Technique de 2 ^{ème} classe	1	6	357	463	19 424,83 €	22 308,63 €	25 192,43 €	4 706,00 €		9 744,54 €				27 014,63 €
Chef de Service Intérieur de 1 ^{ère} catégorie	1	13	297	463	16 160,16 €	20 676,29 €	25 192,43 €	5 492,00 €		9 733,16 €				26 168,29 €
Chef de Service Intérieur de 2 ^{ème} catégorie	1	11	297	432	16 160,16 €	19 832,92 €	23 505,68 €	4 210,00 €		9 429,16 €				24 042,92 €

Ex Conducteurs automobiles	Echelon		I.N.M		Traitement brut			IRSSTS						
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi		Rémunération moyenne		
								SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC	
Adjoint Technique Principal de 1 ^{ère} classe	1	7	324	430	17 629,26 €	20 513,06 €	23 396,86 €	5 633,00 €		11 411,00 €				26 146,06 €
Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe	1	11	285	392	15 507,22 €	18 418,23 €	21 329,23 €	4 696,00 €		6 800,00 €				23 951,23 €
Adjoint Technique de 1 ^{ère} classe	1	11	283	368	15 398,40 €	17 710,88 €	20 023,36 €	4 696,00 €		6 400,00 €				23 030,88 €
Adjoint Technique de 2 ^{ème} classe	1	11	283	355	15 398,40 €	17 357,20 €	19 316,01 €	4 696,00 €		6 000,00 €				22 677,20 €

Ex PSMO	Echelon		I.N.M		Traitement brut			IAT						
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi		Rémunération moyenne		
								SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC	
Adjoint Technique Principal de 1 ^{ère} classe	1	7	324	430	17 629,26 €	20 513,06 €	23 396,86 €	3 966,00 €		4 245,17 €				24 479,06 €
Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe	1	11	285	392	15 507,22 €	18 418,23 €	21 329,23 €	3 652,00 €		4 158,53 €				22 070,23 €
Adjoint Technique de 1 ^{ère} classe	1	11	283	368	15 398,40 €	17 710,88 €	20 023,36 €	3 555,00 €		4 071,89 €				21 265,88 €
Adjoint Technique de 2 ^{ème} classe	1	11	283	355	15 398,40 €	17 357,20 €	19 316,01 €	3 488,00 €		3 898,62 €				20 845,20 €

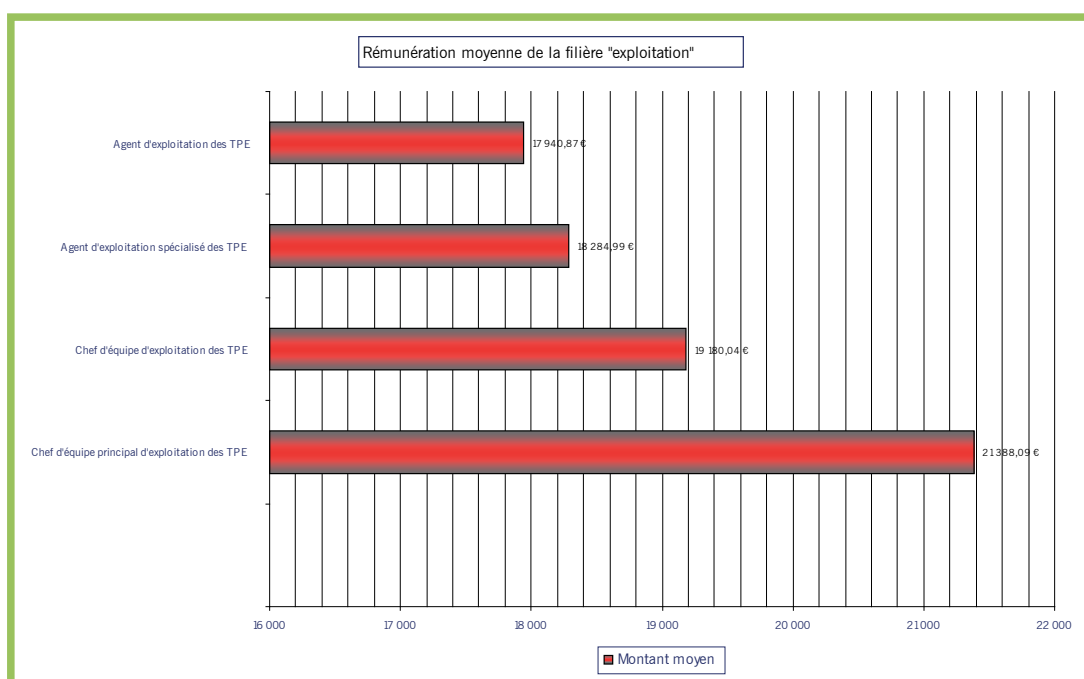
3) Les rémunérations des personnels de la filière exploitation en 2007

La prime pour services rendus (ou Gratifications pour Services Rendus), versée aux personnels d'exploitation, également indexée sur la valeur du point de la fonction publique, est impactée par sa hausse intervenue au 1er février 2007.

Par arrêté ministériel du 27 décembre 2006, s'appliquant avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2006, le montant de la première part de l'indemnité de sujétion horaire (ISH) a été relevé pour les personnels techniques et d'exploitation :

- 7.77 euros (au lieu de 7.65) par vacation ordinaire d'une durée au moins égale à 6 heures
- 15.56 euros (au lieu de 15.25) par vacation de nuit, le samedi ou le dimanche ou un jour férié d'une durée au moins égale à 6 heures
- 1.89 euros (au lieu de 1.85) en cas de cycle de travail institué à titre permanent, chaque jour férié de fonctionnement du service

Conformément au protocole DIR du 29 juin 2007, les personnels d'exploitation (agent d'exploitation et chef d'équipe d'exploitation) et les contrôleurs des travaux publics de l'Etat, affectés dans les services des directions interdépartementales des routes ont vu leur régime indemnitaire revalorisé, par action sur la PTETE et sur la prime de métier.

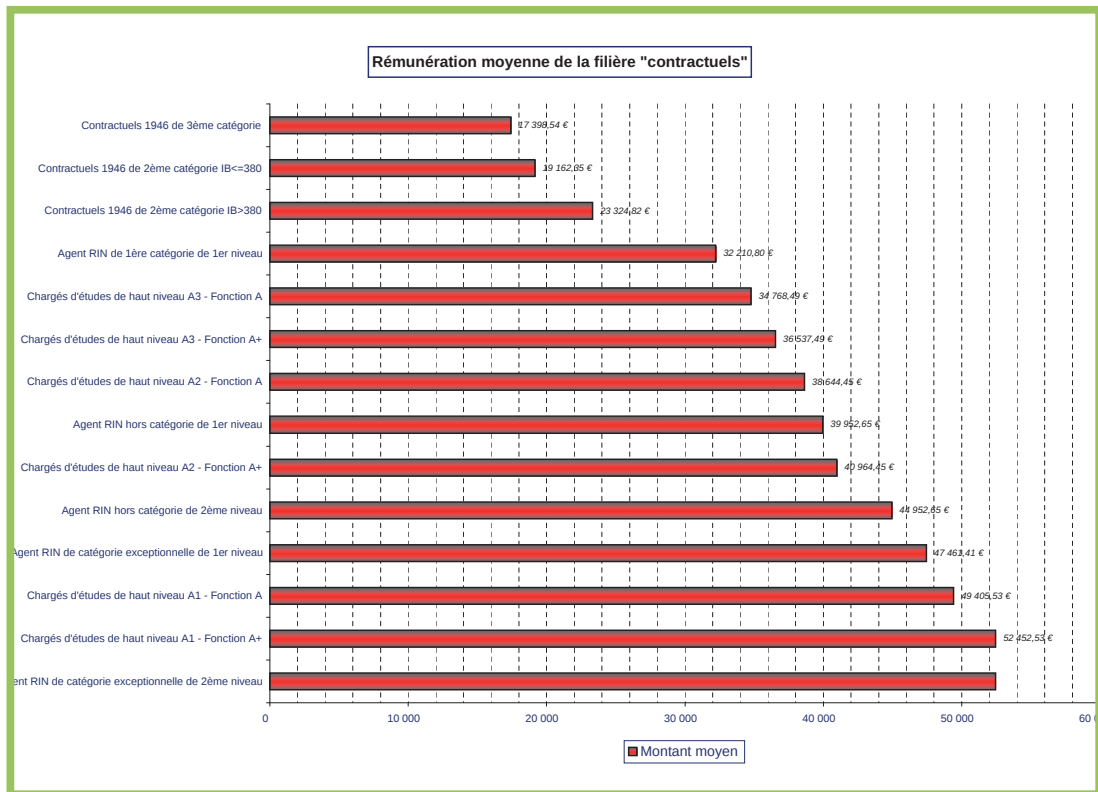


Rémunération moyenne de la filière "exploitation"

Grades	Echelon/ Chevron		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	Rémunération moyenne
Chef d'équipe principal d'exploitation des TPE	1	ES	324	430	17 629,26 €	20 513,06 €	23 396,86 €	875,03 €	5 430,78 €	21 388,09 €
Chef d'équipe d'exploitation des TPE	1	11	285	392	15 507,22 €	18 391,02 €	21 329,23 €	789,02 €	5 305,09 €	19 180,04 €
Agent d'exploitation spécialisé des TPE	1	11	283	368	15 398,40 €	17 683,67 €	20 023,36 €	601,32 €	5 046,33 €	18 284,99 €
Agent d'exploitation des TPE	1	11	283	355	15 398,40 €	17 357,20 €	19 316,01 €	583,67 €	5 038,17 €	17 940,87 €

4) Les rémunérations des personnels contractuels en 2007

RIN : l'ensemble des personnels RIN a connu en 2007 une augmentation de la dotation de 500 euros en moyenne par agent au premier et deuxième niveau de fonctions, en administration centrale et services déconcentrés.



Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi
Contractuels RIN 1^{er} niveau							
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 1 ^{er} niveau	1	4	703	821	38 251,14 €	41 461,41 €	44 671,68 €
Agent RIN hors catégorie de 1 ^{er} niveau	1	11	465	783	25 301,25 €	33 952,65 €	42 604,05 €
Agent RIN de 1 ^{ère} catégorie de 1 ^{er} niveau	1	12	349	642	18 989,54 €	26 960,80 €	34 932,05 €
Contractuels RIN 2^{ème} niveau							
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 2 ^{ème} niveau	1	4	703	821	38 251,14 €	41 461,41 €	44 671,68 €
Agent RIN hors catégorie de 2 ^{ème} niveau	1	11	465	783	25 301,25 €	33 952,65 €	42 604,05 €

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi
Contractuels Décret 1946							
Contractuels 1946 de 2 ^{ème} catégorie IB>380	4	9	352	430	19 152,78 €	21 274,82 €	23 396,86 €
Contractuels 1946 de 2 ^{ème} catégorie IB<=380	1	3	299	330	16 268,98 €	17 112,35 €	17 955,73 €
Contractuels 1946 de 3 ^{ème} catégorie	1	9	276	315	15 017,52 €	16 078,54 €	17 139,56 €

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi
Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A							
Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A	1	5	582	821	31 667,38 €	38 169,53 €	44 671,68 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A	1	9	429	677	23 342,45 €	30 089,45 €	36 836,45 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A	1	11	405	638	22 036,58 €	28 375,49 €	34 714,41 €
Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A+							
Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A+	1	5	582	821	31 667,38 €	38 169,53 €	44 671,68 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A+	1	9	429	677	23 342,45 €	30 089,45 €	36 836,45 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A+	1	11	405	638	22 036,58 €	28 375,49 €	34 714,41 €

Indemnités			Rémunération moyenne
Moyenne	Maxi		
SD & AC	SD	AC	

6 000,00 €	11 525,39 €	12 159,93 €	47 461,41 €
6 000,00 €	11 525,39 €	12 159,93 €	39 952,65 €
5 250,00 €	8 450,91 €	9 006,60 €	32 210,80 €

11 000,00 €	11 525,39 €	27 459,93 €	52 461,41 €
11 000,00 €	11 525,39 €	27 459,93 €	44 952,65 €

Indemnités		
Moyenne	Maxi	Rémunération moyenne

2 050,00 €	6 720,38 €	23 324,82 €
2 050,00 €	5 198,16 €	19 162,35 €
1 320,00 €	5 198,16 €	17 398,54 €

Indemnités		
Moyenne	Maxi	Rémunération moyenne

11 236,00 €	17 139,00 €	49 405,53 €
8 555,00 €	13 050,00 €	38 644,45 €
6 393,00 €	9 795,00 €	34 768,49 €

14 283,00 €	17 139,00 €	52 452,53 €
10 875,00 €	13 050,00 €	40 964,45 €
8 162,00 €	9 795,00 €	36 537,49 €

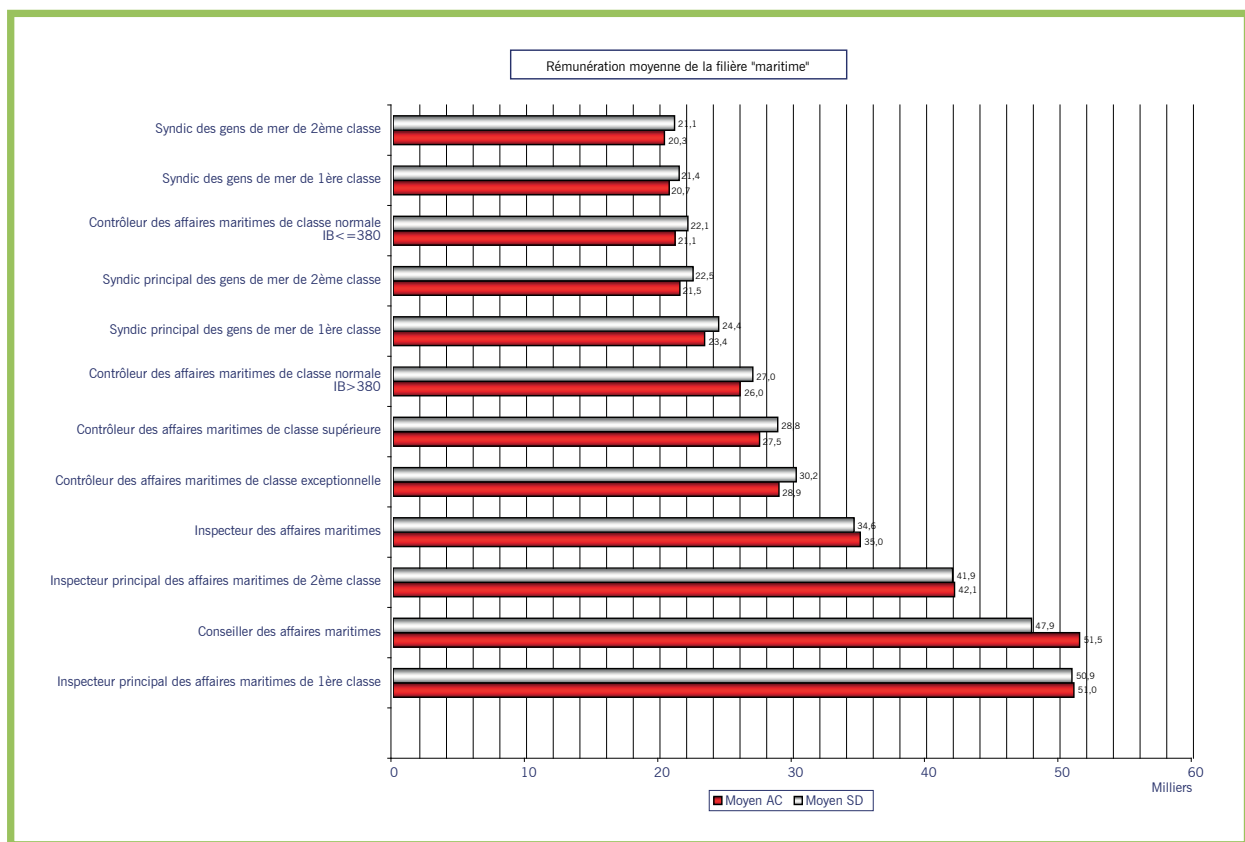
5) Les rémunérations des personnels de la filière maritime en 2007

Syndics des gens de mer (SGM) : un complément fonctionnel de 540€, non modulable, est servi aux SGM :

- affectés au centre national de traitement des statistiques de pêches (CNTS) de Lorient
- de la branche Navigation et sécurité, exerçant en centre de sécurité des navires, en stations ou en ULAM, des responsabilités d'inspection de sécurité des navires

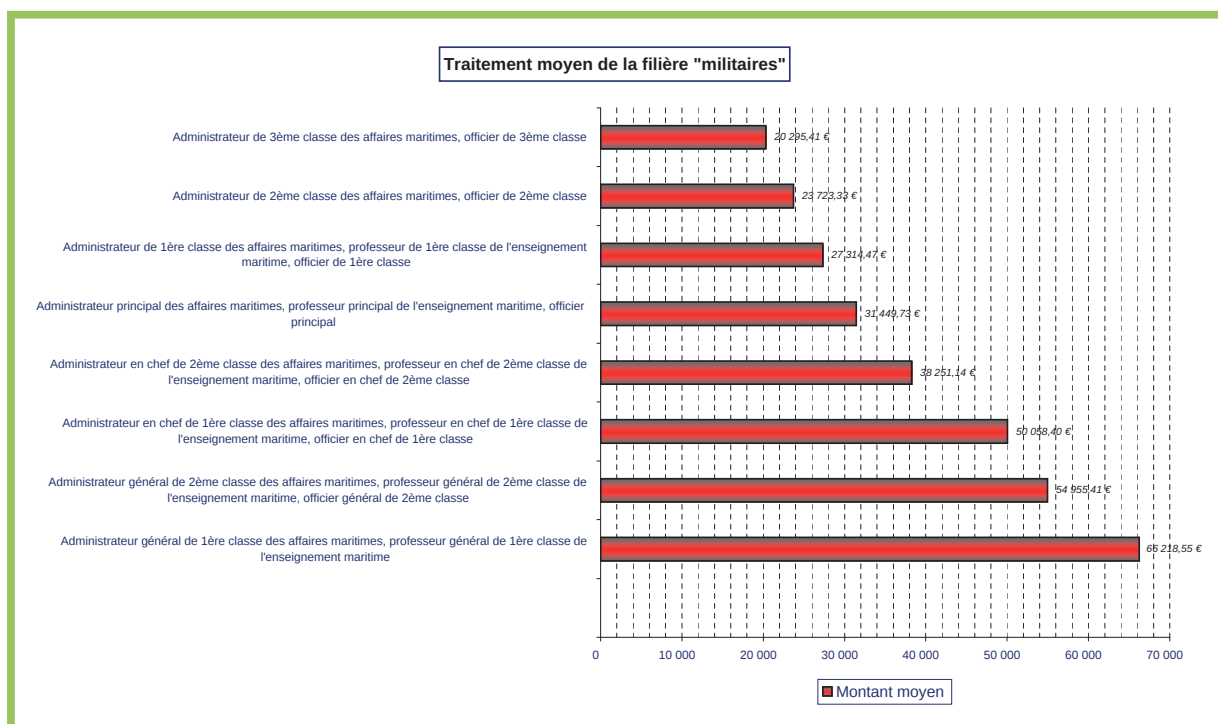
Contrôleurs des affaires maritimes (CAM) : un complément fonctionnel de 540€, non modulable, est servi aux CAM :

- affectés au centre national de traitement des statistiques de pêches (CNTS) de Lorient
- de la branche Navigation et sécurité, exerçant en centre de sécurité des navires, en stations ou en ULAM, des responsabilités d'inspection de sécurité des navires
- de la branche Droit social et administration générale exerçant les fonctions de contrôleur du travail maritime



Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités				Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		SD	AC	
							SD	AC	SD	AC (+ PR)	SD	AC	
Conseiller des affaires maritimes	1	6	626	821	34 061,47 €	44 671,68 €	12 100,00 €	8 500,00 €	14 180,00 €	22 220,90 €	51 466,58 €	47 866,58 €	
Syndic principal des gens de mer de 1 ^{ère} classe	1	7	324	416	17 629,26 €	22 635,10 €	3 220,00 €	4 270,00 €	4 043,01 €	8 117,33 €	23 352,18 €	24 402,18 €	
Syndic principal des gens de mer de 2 ^{ème} classe	1	11	285	392	15 507,22 €	21 329,23 €	3 080,00 €	4 070,00 €	3 960,50 €	7 799,76 €	21 498,23 €	22 488,23 €	
Syndic des gens de mer de 1 ^{ère} classe	1	11	283	368	15 398,40 €	20 023,36 €	2 985,00 €	3 735,00 €	3 877,99 €	7 482,19 €	20 695,88 €	21 445,88 €	
Syndic des gens de mer de 2 ^{ème} classe	1	11	283	355	15 398,40 €	19 316,01 €	2 985,00 €	3 735,00 €	3 712,97 €	7 189,85 €	20 342,20 €	21 092,20 €	
Contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle	1	7	377	514	20 513,06 €	27 967,41 €	4 680,00 €	5 980,00 €	6 720,38 €	11 754,51 €	28 920,23 €	30 220,23 €	
Contrôleur des affaires maritimes de classe supérieure	1	8	362	489	19 696,89 €	26 607,13 €	4 315,00 €	5 680,00 €	6 720,38 €	11 509,66 €	27 467,01 €	28 832,01 €	
Contrôleur des affaires maritimes de classe normale IB > 380	6	13	352	463	19 152,78 €	25 192,43 €	3 830,00 €	4 800,00 €	6 720,38 €	11 255,02 €	26 002,60 €	26 972,60 €	
Contrôleur des affaires maritimes de classe normale IB < = 380	1	5	297	339	16 160,16 €	18 445,43 €	3 830,00 €	4 800,00 €	4 950,63 €	9 485,27 €	21 132,79 €	22 102,79 €	
Inspecteur principal des affaires maritimes de 1 ^{ère} classe	1	4	696	783	37 870,26 €	42 604,05 €	10 800,00 €	10 650,00 €	13 754,00 €	21 422,73 €	51 037,16 €	50 887,16 €	
Inspecteur principal des affaires maritimes de 2 ^{ème} classe	1	6	477	673	25 954,19 €	36 618,80 €	10 800,00 €	10 650,00 €	13 754,00 €	20 345,38 €	42 086,50 €	41 936,50 €	
Inspecteur des affaires maritimes	1	12	349	642	18 989,54 €	34 932,05 €	8 060,00 €	7 600,00 €	10 036,00 €	16 323,77 €	35 020,80 €	34 560,80 €	

6) Les rémunérations des personnels militaires



Grades	Echelon/ Chevron		I.N.M		Traitement brut			
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	
Administrateur général de 1 ^{ère} classe des affaires maritimes, professeur général de 1 ^{ère} classe de l'enseignement maritime	C1	E2	1115	1320	60 668,60 €	66 218,55 €	71 822,92 €	<p>Le régime indemnitaire des personnels militaires est composé principalement de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 2007, le barème a été fixé par arrêté du 05/10/2007. 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 2007 : 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.
Administrateur général de 2 ^{ème} classe des affaires maritimes, professeur général de 2 ^{ème} classe de l'enseignement maritime, officier général de 2 ^{ème} classe	B1	B3	963	1058	52 398,08 €	54 955,41 €	57 567,16 €	
Administrateur en chef de 1 ^{ère} classe des affaires maritimes, professeur en chef de 1 ^{ère} classe de l'enseignement maritime, officier en chef de 1 ^{ère} classe	1	B3	783	1058	42 604,05 €	50 058,40 €	57 567,16 €	
Administrateur en chef de 2 ^{ème} classe des affaires maritimes, professeur en chef de 2 ^{ème} classe de l'enseignement maritime, officier en chef de 2 ^{ème} classe	1	4	651	756	35 421,76 €	38 251,14 €	41 134,94 €	
Administrateur principal des affaires maritimes, professeur principal de l'enseignement maritime, officier principal	1	3	545	612	29 654,16 €	31 449,73 €	33 299,72 €	
Administrateur de 1 ^{ère} classe des affaires maritimes, professeur de 1 ^{ère} classe de l'enseignement maritime, officier de 1 ^{ère} classe	1	4	460	545	25 029,20 €	27 314,47 €	29 654,16 €	
Administrateur de 2 ^{ème} classe des affaires maritimes, officier de 2 ^{ème} classe	1	5	400	472	21 764,52 €	23 723,33 €	25 682,13 €	
Administrateur de 3 ^{ème} classe des affaires maritimes, officier de 3 ^{ème} classe	1	3	349	398	18 989,54 €	20 295,41 €	21 655,70 €	

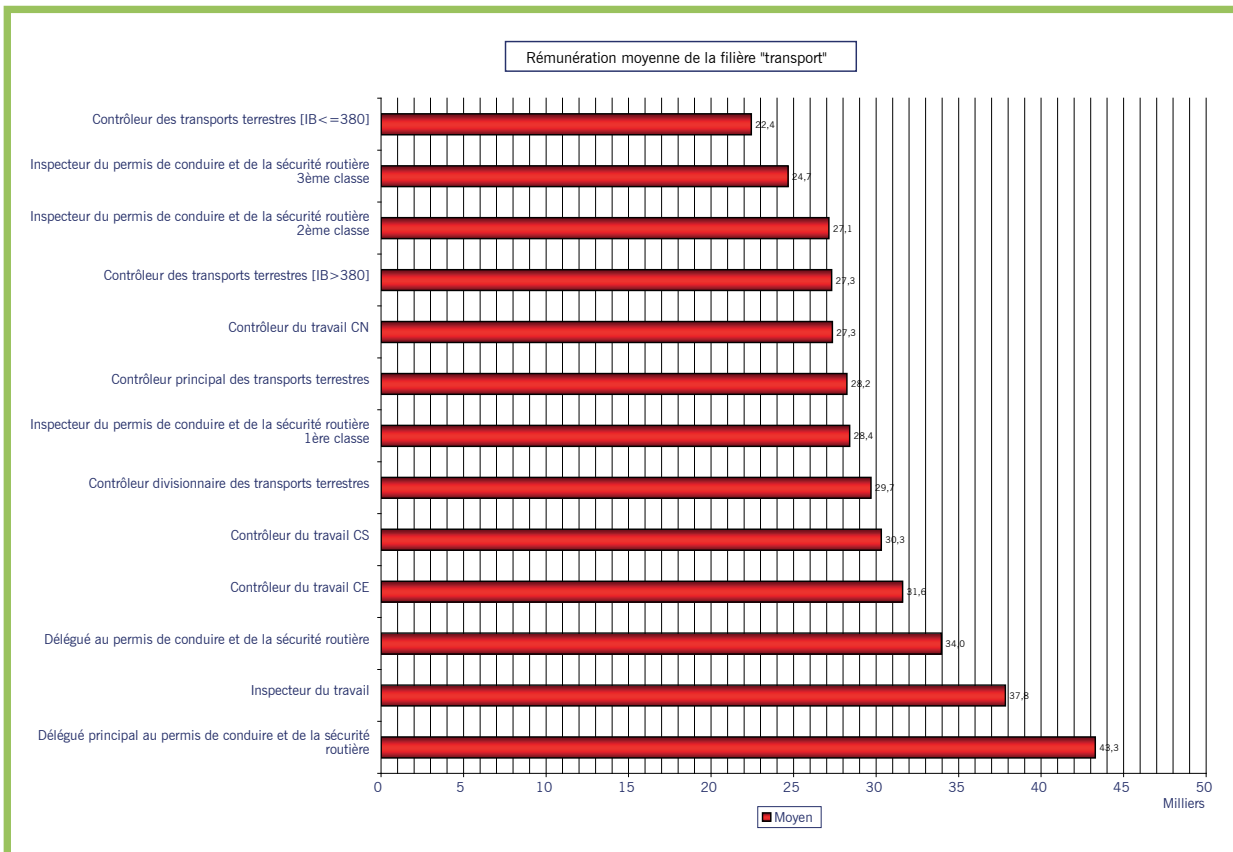
7) Les rémunérations des personnels de la filière transport en 2007

bénéficié d'une revalorisation moyenne de leur dotation de 250 euros.

Filière éducation routière : la dotation des délégués du permis de conduire est portée à 7000 euros (délégué) et 12000 euros (délégué principal).

Contrôleur des transports terrestres : la revalorisation du régime indemnitaire des CTT est en moyenne en 2007 de l'ordre de 150 euros en administration centrale et de 285 euros en service déconcentrés.

Les inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière et les contractuels SNEPC ont



Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 1 ^{ère} classe	1	8	358	514	19 479,25 €	23 723,33 €	27 967,41 €	4 678,00 €	6 271,00 €	28 401,33 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 2 ^{ème} classe	1	8	340	489	18 499,84 €	22 553,48 €	26 607,13 €	4 591,00 €	6 140,00 €	27 144,48 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 3 ^{ème} classe	1	13	297	463	16 160,16 €	20 676,29 €	25 192,43 €	3 989,00 €	5 498,00 €	24 665,29 €
Délégué principal au permis de conduire et de la sécurité routière	1	6	477	673	25 954,19 €	31 286,50 €	36 618,80 €	12 000,00 €	12 461,00 €	43 286,50 €
Délégué au permis de conduire et de la sécurité routière	1	12	349	642	18 989,54 €	26 960,80 €	34 932,05 €	7 000,00 €	8 521,00 €	33 960,80 €
Contrôleur divisionnaire des transports terrestres	1	8	358	514	19 479,25 €	23 723,33 €	27 967,41 €	5 962,00 €	6 720,38 €	29 685,33 €
Contrôleur principal des transports terrestres	1	8	340	489	18 499,84 €	22 553,48 €	26 607,13 €	5 681,00 €	6 720,38 €	28 234,48 €
Contrôleur des transports terrestres [IB > 380]	6	13	352	463	19 152,78 €	22 172,60 €	25 192,43 €	5 131,00 €	6 720,38 €	27 303,60 €
Contrôleur des transports terrestres [IB ≤ 380]	1	5	297	339	16 160,16 €	17 302,79 €	18 445,43 €	5 131,00 €	5 198,16 €	22 433,79 €
Inspecteur du travail	1	10	357	696	19 424,83 €	28 647,55 €	37 870,26 €	9 190,00 €	12 093,48 €	37 837,55 €
Contrôleur du travail CE	1	5	397	534	21 601,29 €	25 328,46 €	29 055,63 €	6 280,00 €	7 861,20 €	31 608,46 €
Contrôleur du travail CS	1	6	387	500	21 057,17 €	24 131,41 €	27 205,65 €	6 180,00 €	7 771,20 €	30 311,41 €
Contrôleur du travail CN	1	12	308	473	16 758,68 €	21 247,61 €	25 736,54 €	6 100,00 €	6 937,20 €	27 347,61 €

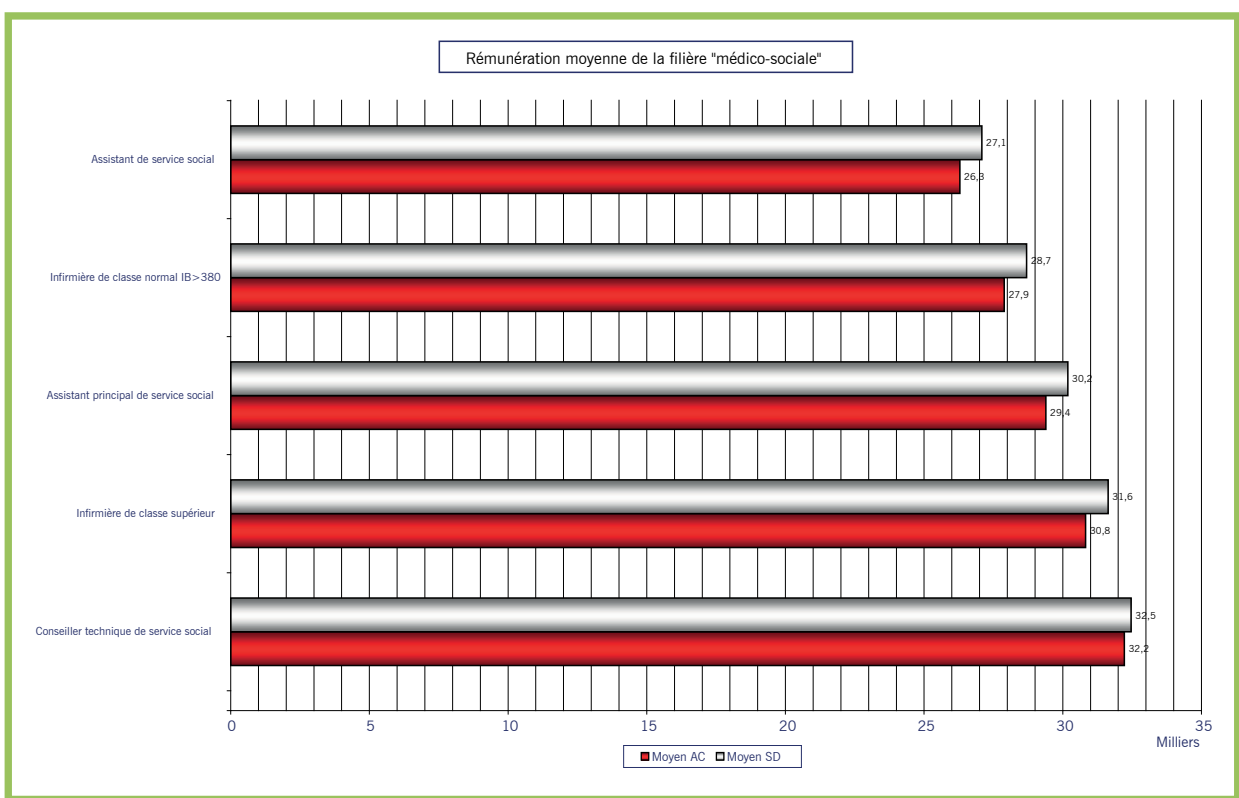
8) Les rémunérations des personnels de la filière médico-sociale en 2007

Conseillers technique de service social : en administration centrale le régime indemnitaire des Conseillers techniques de service social a été réévalué de 700 euros en moyenne par agent. En services déconcentrés les CTTS chargés d'études ont bénéficié d'une augmentation similaire. Le régime indemnitaire des CTTS exerçant des fonctions de conseiller social territorial a été

porté au plafond indemnitaire (augmentation de 220 euros).

Assistants de service social : le corps des ASS a connu une augmentation moyenne de 150 euros pour l'ensemble des secrétaires administratifs affectés en administration centrale et en services déconcentrés.

Infirmiers(ères) : l'effort de réévaluation indemnitaire s'est traduit par une augmentation de 150 euros de la dotation en administration centrale ; la dotation budgétaire moyenne des SD a été alignée sur celle de l'administration centrale.



Rémunération moyenne des personnels de la filière "médico-sociale"

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut		Indemnités						
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi				
							SD	AC	SD	AC (+PR)			
Conseiller technique de service social	1	8	404	551	21982,1652	25981,39575	29980,6263	6240	6480	6500	11896,51	32221,39575	32461,39575
Infirmière de classe supérieur	1	6	411	534	22363,0443	25709,33925	29055,6342	5115	5925	6720,38	10771,784156	30824,33925	31634,33925
Infirmière de classe normal IB > 380	4	8	367	481	19968,9471	23070,3912	26171,8353	4815	5625	6720,38	9920,470354	27885,3912	28695,3912
Infirmière de classe normal IB < = 380	1	3	308	343	16758,6804	17710,87815	18663,0759	4415	5225	5075	9909,090354	22125,87815	22935,87815
Assistant principal de service social	1	7	375	534	20404,2375	24729,93585	29055,6342	4660	5455	5250	10480,01	29389,93585	30184,93585
Assistant de service social	1	10	308	500	16758,6804	21982,1652	27205,65	4305	5100	4750	9647,02	26287,1652	27082,1652

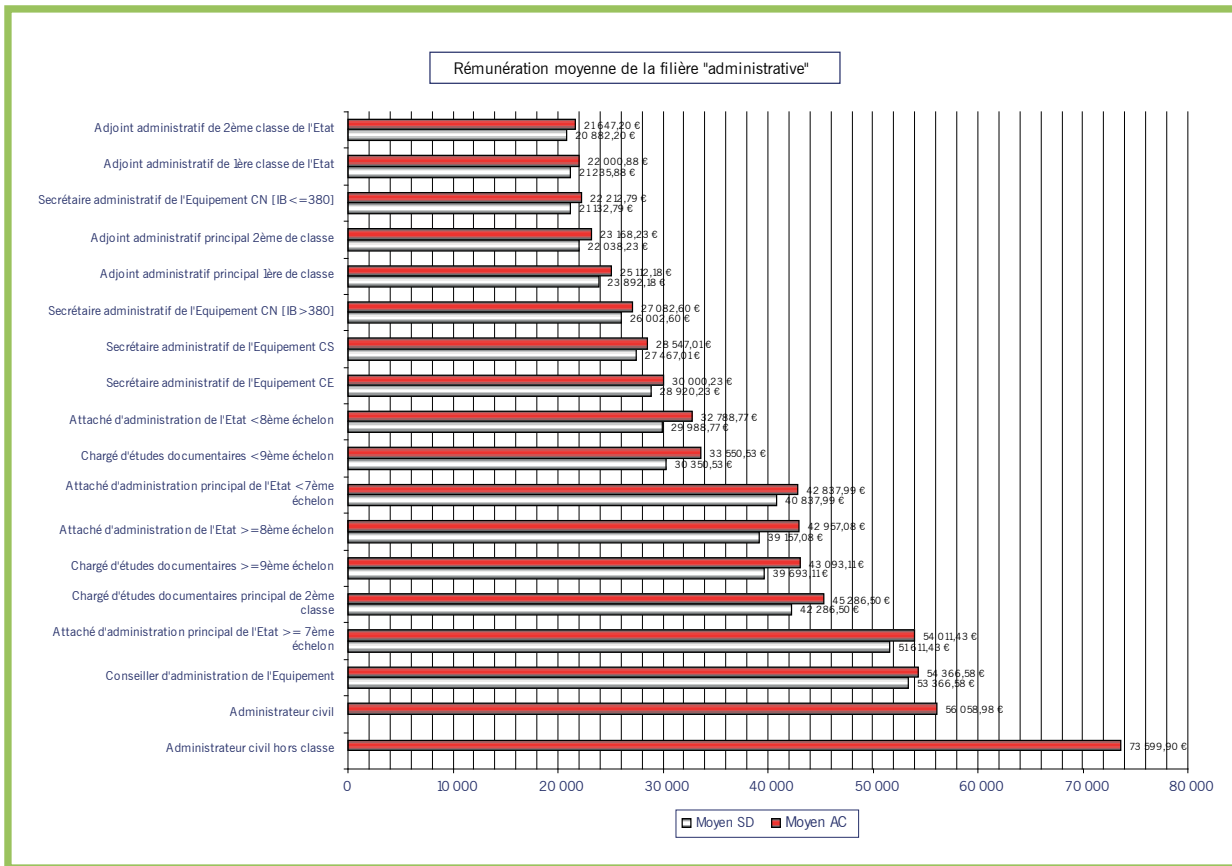
9) Les rémunérations des personnels de la filière administrative en 2007

150 euros pour l'ensemble des secrétaires administratifs affectés en administration centrale et en services déconcentrés.

Attachés administratifs / Chargé d'études documentaires : les dotations versées aux agents en services déconcentrés et en administration centrale sont restées inchangées entre 2006 et 2007.

Adjoint administratifs et agent-es d'administration centrale et déconcentrés : en 2007, l'effort de revalorisation se traduit par une augmentation de 100 euros pour l'ensemble des agents affectés en administration centrale et en services déconcentrés.

Secrétaires administratifs : le corps des SAE a connu une augmentation moyenne de



Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi
Administrateur civil hors classe	1	7	658	1058	35 802,64 €	46 684,90 €	57 567,16 €
Administrateur civil	1	9	452	783	24 593,91 €	33 598,98 €	42 604,05 €
Conseiller d'administration de l'Equipement	1	6	626	821	34 061,47 €	39 366,58 €	44 671,68 €
Attaché principal d'administration de l'Etat >= 7ème échelon	7	10	673	783	36 618,80 €	39 611,43 €	42 604,05 €
Attaché principal d'administration de l'Etat <7ème échelon	1	6	434	626	23 614,50 €	28 837,99 €	34 061,47 €
Attaché d'administration de l'Etat >=8ème échelon	8	12	524	658	28 511,52 €	32 157,08 €	35 802,64 €
Attaché d'administration de l'Etat <8ème échelon	1	7	349	496	18 989,54 €	22 988,77 €	26 988,00 €
Chargé d'études documentaires principal de 2ème classe	1	6	477	673	25 954,19 €	31 286,50 €	36 618,80 €
Chargé d'études documentaires >=9ème échelon	9	12	545	642	29 654,16 €	32 293,11 €	34 932,05 €
Chargé d'études documentaires <9ème échelon	1	8	349	524	18 989,54 €	23 750,53 €	28 511,52 €
Secrétaire administratif de l'Equipement CE	1	7	377	514	20 513,06 €	24 240,23 €	27 967,41 €
Secrétaire administratif de l'Equipement CS	1	8	362	489	19 696,89 €	23 152,01 €	26 607,13 €
Secrétaire administratif de l'Equipement CN [IB>380]	6	13	352	463	19 152,78 €	22 172,60 €	25 192,43 €
Secrétaire administratif de l'Equipement CN [IB<=380]	1	5	297	339	16 160,16 €	17 302,79 €	18 445,43 €
Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	7	324	416	17 629,26 €	20 132,18 €	22 635,10 €
Adjoint administratif principal de 2ème classe	1	11	285	392	15 507,22 €	18 418,23 €	21 329,23 €
Adjoint administratif de 1ère classe de l'Etat	1	11	283	368	15 398,40 €	17 710,88 €	20 023,36 €
Adjoint administratif de 2ème classe de l'Etat	1	11	283	355	15 398,40 €	17 357,20 €	19 316,01 €

Indemnités					
Moyenne		Maxi		Rémunération oyenne	
SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC
	34 574,00 €		41 488,79 €		81 258,89 €
	30 447,31 €		36 536,77 €		64 046,28 €
14 000,00 €	15 000,00 €	20 095,39 €	37 565,90 €	53 366,58 €	54 366,58 €
12 000,00 €	14 400,00 €	18 095,39 €	37 193,30 €	51 611,43 €	54 011,43 €
12 000,00 €	14 000,00 €	18 095,39 €	33 042,38 €	40 837,99 €	42 837,99 €
7 000,00 €	10 800,00 €	14 070,91 €	17 438,77 €	39 157,08 €	42 957,08 €
7 000,00 €	9 800,00 €	14 070,91 €	16 008,84 €	29 988,77 €	32 788,77 €
11 000,00 €	14 000,00 €	11 525,39 €	31 615,79 €	42 286,50 €	45 286,50 €
7 400,00 €	10 800,00 €	8 450,91 €	15 294,37 €	39 693,11 €	43 093,11 €
6 600,00 €	9 800,00 €	8 450,91 €	13 864,44 €	30 350,53 €	33 550,53 €
5 490,00 €	5 760,00 €	6 720,38 €	10 704,46 €	29 730,23 €	30 000,23 €
5 125,00 €	5 395,00 €	6 720,38 €	10 331,05 €	28 277,01 €	28 547,01 €
4 640,00 €	4 910,00 €	6 720,38 €	9 744,18 €	26 812,60 €	27 082,60 €
4 640,00 €	4 910,00 €	5 198,16 €	9 732,80 €	21 942,79 €	22 212,79 €
3 760,00 €	4 980,00 €	4 245,17 €	7 901,56 €	23 892,18 €	25 112,18 €
3 620,00 €	4 750,00 €	4 158,53 €	7 672,44 €	22 038,23 €	23 168,23 €
3 525,00 €	4 290,00 €	4 071,89 €	7 325,49 €	21 235,88 €	22 000,88 €
3 525,00 €	4 290,00 €	3 898,62 €	7 023,35 €	20 882,20 €	21 647,20 €

10) Les rémunérations des personnels inspecteurs et inspecteurs généraux de l'Équipement et architectes urbanistes de l'État en 2007

Inspecteurs et inspecteurs généraux de l'Équipement : la dotation moyenne par agent a été réévaluée à hauteur de 1000 euros.

Architectes urbanistes de l'État : création de l'indemnité de rendement et de fonctions (décret n° 2007-1366 du 18 septembre 2007).

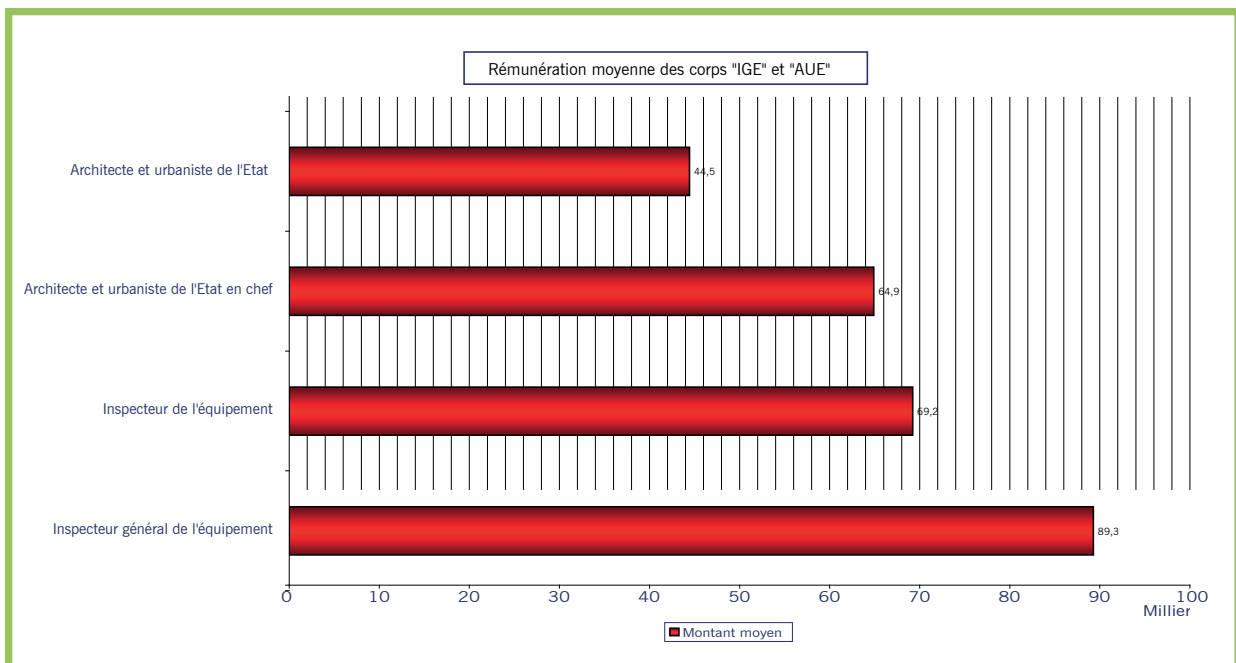
Cette prime unique comporte 2 parts :

- une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spécia-

les liées aux fonctions exercées. Le montant de cette part fonctionnelle peut être modulée en fonction de l'importance des postes tenus par les agents ;

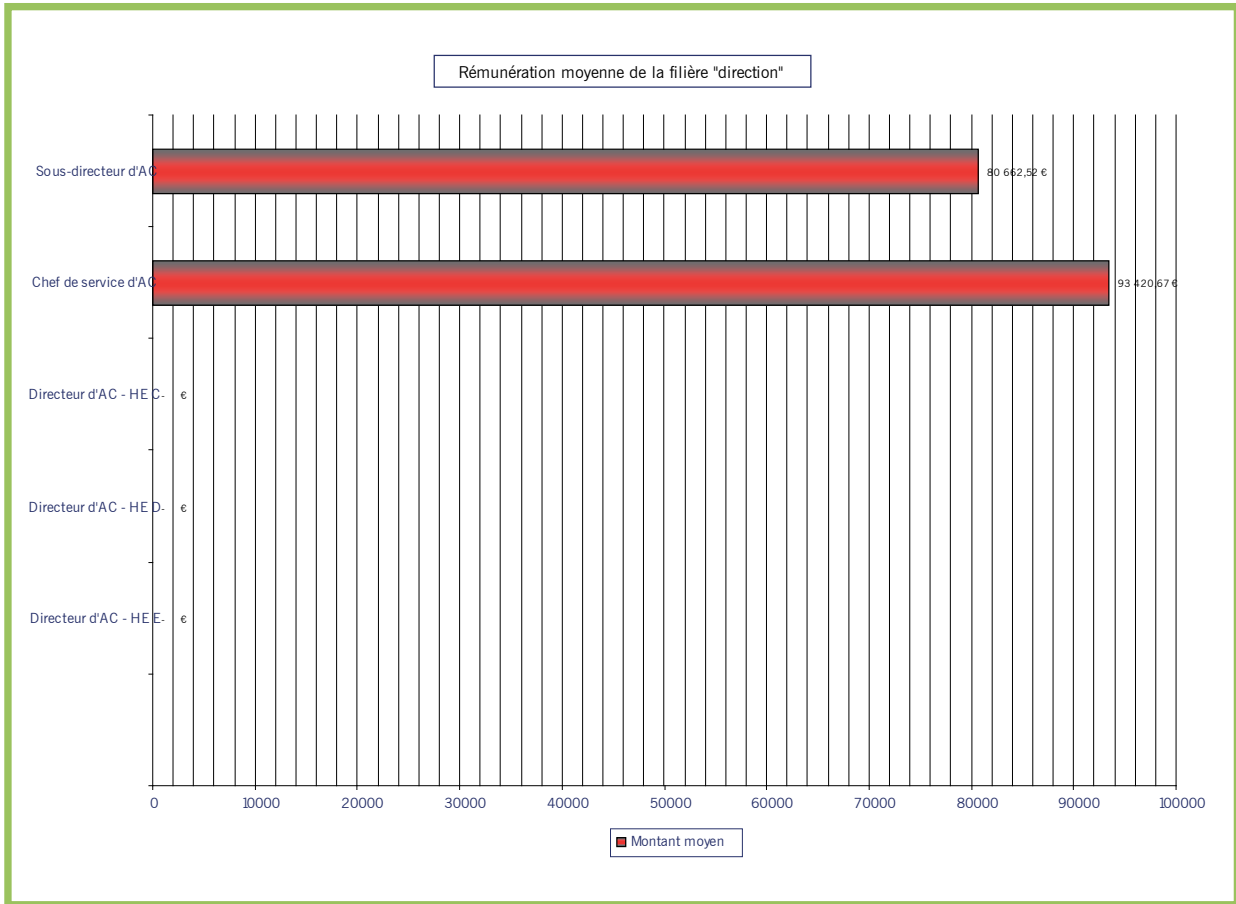
- une part tenant compte de l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de la procédure d'évaluation. Le montant de cette part liée au rendement est modulée en fonction des résultats obtenus par l'agent.

La mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire s'est accompagnée en 2007 d'une revalorisation en moyenne de 450 euros par agent.



Grades	Echelon/ Chevron		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Inspecteur général de l'équipement	1	ES	821	1270	44 671,68 €	56 859,81 €	69 102,35 €	32 430,00 €	35 672,00 €	89 289,81 €
Inspecteur de l'équipement	1	6	696	1058	37 870,26 €	47 718,71 €	57 567,16 €	21 500,00 €	35 672,00 €	69 218,71 €
Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	1	7	619	1058	33 680,59 €	45 596,67 €	57 567,16 €	19 300,00 €	28 800,00 €	64 896,67 €
Architecte et urbaniste de l'Etat	1	10	379	734	20 621,88 €	30 252,68 €	39 937,89 €	14 200,00 €	26 720,00 €	44 452,68 €

11) Les rémunérations des personnels de direction



Grades	Echelon/ Chevron		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Directeur d'AC - HE C	C1	C3	1115	1164	60 668,60 €	61 974,47 €	63 334,75 €	-	58 120,31 €	-
Directeur d'AC - HE D	D1	D3	1164	1270	63 334,75 €	66 218,55 €	69 102,35 €	-	59 158,48 €	-
Directeur d'AC - HE E	E1	E2	1270	1320	69 102,35 €	70 462,63 €	71 822,92 €	-	62 225,02 €	-
Chef de service d'AC	BBIS1	BBIS3	1058	1115	57 567,16 €	59 090,67 €	60 668,60 €	34 330,00 €	52 373,01 €	93 420,67 €
Sous- directeur d'AC	1	B3	734	1058	39 937,89 €	48 752,52 €	57 567,16 €	31 910,00 €	51 805,30 €	80 662,52 €

12) Les mesures 2007

a) Les mesures de fin de gestion 2007

En plus des mesures précédemment présentées et dans la perspective d'harmonisation des régimes indemnitaires alloués aux agents

de la filière administrative au sein du nouveau périmètre du MEEDDAT, une mesure uniforme de plus de 100€a été prévue pour tous les agents de catégorie B et C, y compris en DIREN. A celle-ci s'ajoutent des mesures indemnitaires particulières de fin de gestion au profit des agents suivants :

Compléments indemnitaires 2007 / Services déconcentrés Hors Ile de France

Corps	grade/échelon	complément indemnitaire 2007	Nature prime
Attaché administration de l'équipement	Attaché à compter du 9ème échelon	1 425 €	IFTS
	attaché jusqu'au 8ème échelon	480 €	IFTS
Chargé d'études documentaires	CED à compter du 9ème échelon	1 025 €	IFTS
Secrétaire d'administration de l'équipement	Classe exceptionnelle	100 €	IFTS
	Classe supérieure	100 €	IFTS
	Classe normale IB supérieur à 380	100 €	IFTS
	Classe normale IB <= à 380	100 €	IAT
Adjoint administratif de l'équipement syndics des gens de mer	Principal 1 ^{ère} classe	100 €	IAT
	principal 2 ^{ème} classe	100 €	IAT
	Adjoint 1 ^{ère} classe	100 €	IAT
	Adjoint 2 ^{ème} classe	100 €	IAT
Contrôleurs des transports terrestres contrôleurs des affaires maritimes	Divisionnaire / classe exceptionnelle	100 €	IFTS
	Principal / classe supérieure	100 €	IFTS
	Classe normale IB supérieur à 380	100 €	IFTS
	Classe normale IB <= à 380	100 €	IAT
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	Titulaires toutes classes	100 €	ISP
	Contractuels « SNEPC »	100 €	IRS
Contrôleur du travail des transports	Tous grades	230 €	Prime de technicité

Compléments indemnitaires 2007 / Services déconcentrés Ile de France

Corps	grade/échelon	complément indemnitare 2007	Nature prime
Attaché administration de l'équipement	Attaché principal à compter du 7ème échelon	420 €	IFTS
	attaché à compter du 8ème échelon	490 €	IFTS
Secrétaire d'administration de l'équipement	Classe exceptionnelle	900 €	IFTS
	Classe supérieure	900 €	IFTS
	Classe normale IB supérieur à 380	900 €	IFTS
	Classe normale IB <= à 380	250 €	IAT
Adjoint administratif de l'équipement	Principal 1ère classe	460 €	IAT
	principal 2ème classe	480 €	IAT
	Adjoint 1ère classe	530 €	IAT
	Adjoint 2ème classe	230 €	IAT
Contrôleurs des transports terrestres	Divisionnaire / classe exceptionnelle	700 €	IFTS
	Principal / classe supérieure	630 €	IFTS
	Classe normale IB supérieur à 380	680 €	IFTS
	Classe normale IB <= à 380	30 €	IAT
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	Titulaires toutes classes	150 €	ISP
	Contractuels « SNEPC »	150 €	IRS
Délégué au permis de conduire et à la sécurité routière	Délégué principal	400 €	PS
	Délégué	700 €	PS
Contrôleur du travail des transports	Tous grades	230 €	Prime de technicité

Compléments indemnitaires 2007 / Administration centrale

Corps	grade/échelon	complément indemnitaire 2007
Attaché administration de l'équipement	Attaché principal à compter du 7ème échelon	420 €
	attaché à compter du 8ème échelon	490 €
Chargé d'études documentaires	CED à compter du 8ème échelon	490 €
Secrétaire d'administration de l'équipement contrôleurs des affaires maritimes	Classe exceptionnelle	1 200 €
	Classe supérieure	560 €
	Classe normale IB supérieur à 380	780 €
	Classe normale IB <= à 380	250 €
Adjoint administratif de l'équipement syndic des gens de mer	Principal 1ère classe	690 €
	principal 2ème classe	530 €
	Adjoint 1ère classe	550 €
	Adjoint 2ème classe	550 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	Titulaires toutes classes	150 €
	Contractuels « SNEPC »	150 €
Délégué au permis de conduire et à la sécurité routière	Délégué principal	400 €
	Délégué	700 €
Contrôleur du travail des transports	Tous grades	230 €
Administrateur civil	Hors classe	1 500 €
	AC	1 000 €

b) Les mesures indemnitaires transversales

Dispositif d'amélioration du pouvoir d'achat

Extension du champ d'application de la bonification indemnitaire

Lors de la conférence sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires initiée le 8 octobre 2007, il a été convenu un élargissement du champ d'application de la bonification indemnitaire introduite par le décret du 30 juin 2006.

En effet, la bonification indemnitaire, initialement réservée aux agents situés au sommet de leur corps, a été étendue pour l'année 2007 aux agents situés au sommet de leur grade.

Dans ce cadre, les agents de catégories A et B (avec un indice brut inférieur ou égal à 985), appartenant au dernier échelon de leur grade depuis au moins 5 ans, ont pu bénéficier d'une bonification indemnitaire fixée à 700 euros pour les agents de catégorie A et à 400 euros pour les agents de catégorie B.

Indemnisation des jours de congés non pris et travaillés

Parallèlement aux dispositifs déjà mis en oeuvre en matière de défiscalisation et réduction de cotisations sociales des heures supplémentaires, le décret du 12 novembre 2007 a ouvert la possibilité aux titulaires d'un compte épargne temps de monétiser les jours de congés 2007 non pris et travaillés.

Les agents souhaitant bénéficier de cette mesure ont pu obtenir l'indemnisation de leurs jours de congés travaillés, dans la limite de 4 jours, pour un montant de :

- 125 € bruts par jour pour les agents de catégorie A;
- 80 € bruts par jour pour les agents de catégorie B;
- 65 € bruts par jour pour les agents de catégorie C.

8147 agents ont choisi de racheter un ou plusieurs jours de congés travaillés pour un montant total de 2 702 093 €.

Dispositif d'accompagnement des opérations de décentralisation

En application des lois du 30 juillet 2003 et du 13 août 2004 introduisant de nouveaux transferts de compétences de l'Etat aux collectivités territoriales, de nombreux services du Ministère ont été réorganisés. Dans ce contexte, au cours de l'année 2006 et en début d'année 2007, près de 10 000 agents ont été amenés à changer

d'affectation au sein des services de l'Etat et près de 31 000 agents à travailler pour le compte des conseils généraux.

Deux dispositifs ont été mis en place afin d'accompagner la mobilité et de garantir le maintien des rémunérations des agents concernés. Il s'agit respectivement de :

- L'indemnité spéciale de mobilité instituée par le décret du 16 mai 2005
- L'indemnité différentielle exceptionnelle instituée par le décret du 23 août 2007

L'indemnité spéciale de mobilité

Les agents mutés ou déplacés dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi du 13 août 2004, au sein d'un service relevant de l'Etat ou du Conseil général ont pu percevoir une indemnité spéciale de mobilité (ISM).

L'ISM a été versée dès lors que l'agent subissait un allongement du trajet aller-retour entre sa résidence familiale et son nouveau lieu de travail d'au moins 20 km.

Les montants perçus varient entre 1500 et 10700 euros. Ils tiennent compte de l'importance de l'allongement du trajet domicile-travail, de la situation familiale et, le cas échéant, du changement de résidence familiale de l'agent.

En 2007, 1580 agents ont bénéficié de l'ISM, pour un montant total de 7 301 274 €.

L'indemnité différentielle exceptionnelle

L'indemnité différentielle exceptionnelle (IDE) vise à garantir le maintien des rémunérations des agents directement concernés par les réorganisations de services liées aux lois du 30 juillet 2003 et du 13 août 2004.

En 2007, ce dispositif de maintien des rémunérations a été versé à 4869 agents, pour un montant total de 3 607 541 €.

Ouvriers des parcs et ateliers (OPA)

Par arrêté ministériel du 27 décembre 2006, s'appliquant avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2006, le montant de la première part de l'indemnité de sujétion horaire (ISH) a été relevé pour les ouvriers des parcs et ateliers.

Revalorisation des régimes indemnitaires des ouvriers et des parcs et ateliers en Centres d'Ingénierie et de Gestion du Trafic (CIGT) par action sur la Prime Technique de l'Entretien, des Travaux et de l'Exploitation (PTETE) et sur la prime de métier, conformément au protocole DIR du 29 juin 2007.

0. Les sanctions disciplinaires

1) La responsabilité disciplinaire

Le principe de la responsabilité disciplinaire est posé par le statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales.

« Toute faute commise par un fonctionnaire dans 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 1^{er})

La mise en œuvre de la responsabilité disciplinaire se fait dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un fonctionnaire dont les agissements sont qualifiés de faute disciplinaire. La qualification de la faute relève de l'autorité hiérarchique qui, sur la base des faits reprochés, fait appel aux conclusions de la jurisprudence administrative, à la politique et à la jurisprudence disciplinaire propres au ministère mais également au bon sens et à la juste mesure.

La nature et le degré de gravité de la faute s'apprécient non en fonction d'une liste d'infractions ou de comportements fautifs prédéterminés comme le fait le droit pénal, mais au cas par cas, in concreto, en fonction notamment :

- des responsabilités exercées par le fonctionnaire, par référence à ses obligations professionnelles ;
- de la personnalité de l'agent mis en cause, du déroulement de sa carrière, de la répétition éventuelle des faits et des comportements reprochés ;
- des circonstances propres à l'espèce, des conditions de fonctionnement du service ;
- des conséquences de la faute sur les collègues ou le supérieur hiérarchique, sur le public et l'image du service public, sur le fonctionnement du service lui-même.

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes :

1^{er} groupe :

- les sanctions du 1^{er} groupe ont le caractère d'une réprimande
- l'avertissement (ne figure pas au dossier)
- le blâme (inscrit au dossier de l'agent et effacé automatiquement au bout de 3 ans).

2^e groupe :

- la radiation du tableau d'avancement (limité à l'année du TA)
- l'abaissement d'échelon (1 ou plusieurs échelons avec effet immédiat sur le traitement)
- l'exclusion temporaire des fonctions d'une durée maximum de 15 jours (sans rémunération et peut être assortie ou non d'un sursis total ou partiel)
- le déplacement d'office

3^e groupe :

- la rétrogradation (uniquement possible dans un corps à plusieurs grades)
- l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans (sans rémunération et peut être assortie ou non d'un sursis total ou partiel)

4^e groupe :

- la mise à la retraite d'office (bénéficie des droits à pension si 15 ans de services effectifs)
- la révocation.

Les sanctions sont non rétroactives et prennent effet à compter du jour où elles sont notifiées au fonctionnaire.

Aucune sanction autre que celles classées dans le premier groupe ne peut être prononcée sans consultation préalable de la commission administrative paritaire (CAP) siégeant en conseil de discipline dans laquelle le personnel est représenté.

2) Nombre de sanctions disciplinaires en 2007

FAUTES Sanctions prononcées	Détournement, conservation de fonds, mauvaise	absences irrégulières abandon de fonction	mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	Vol de matériel de l'ad- ministration	Détournement ouverture d'objets de correspon- dances	Comportement privé affectant le renom du service	Ivresse	Mœurs (*)	Condamnations pénales	Dettes & chèques sans provision	Incorrections violences & insultes	Activité privée rémunérée	Divers	Totaux
Révocation		2	1						1					4
Mise à la retraite d'office														0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans			5	1			3							9
Rétrogradation											1			1
Déplacement d'office									1		1			2
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum		6	5	1		1	9				6		2	30
Abaissement d'échelon														0
Radiation du tableau d'avancement														0
Blâme													2	11
	1	4	11	3			3				1		2	25
Avertissement		3	5	1			4				2		4	19
	4	3	13		1	1	3				3	1	1	30
Totaux	5	18	42	8	1	2	27	0	2	0	15	1	5	126

Observations éventuelles

- a** déplacement d'office hors de la résidence
 - b** déplacement d'office dans la résidence
 - c** sanction infligée à titre principal
 - d** sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes
 - e** sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
 - f** sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire
- (*) préciser le nombre des sanctions prononcées

P. La commission de déontologie

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a modifié les dispositions relatives à la commission de déontologie. Il existe désormais une commission de déontologie unique pour les trois fonctions publiques.

La commission de déontologie 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 ;
- 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.

L'examen des demandes des agents souhaitant exercer une activité privée

Instituée par l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée, la commission de déontologie est chargée d'apprécier la compatibilité de l'exercice d'une activité privée lucrative envisagée par un agent avec les fonctions administratives qu'il a exercées au cours des trois dernières années.

Jusqu'au mois d'avril 2007, la saisine de la commission de déontologie était régie par le décret n° 95-168 du 17 février 1995.

Le décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 est venu préciser les modalités d'application de l'article 87 modifié par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007. Il indique notamment que désormais deux cas de saisine de la commission de déontologie existent :

■ une saisine obligatoire de la commission de déontologie :

La saisine de la commission de déontologie est obligatoire pour les agents chargés soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions.

■ une saisine facultative de la commission de déontologie :

La commission de déontologie peut être saisie de manière facultative afin d'examiner si l'activité

privée envisagée par un agent peut porter atteinte à la dignité des fonctions précédemment exercées, ou risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

Toute demande d'exercice d'activité privée envisagée par un agent du ministère, au titre d'une des positions précitées, est examinée afin de décider de l'opportunité d'une saisine de la commission de déontologie et le cas échéant de la compatibilité de l'activité privée envisagée avec les fonctions administratives exercées par l'agent.

L'examen des demandes de cumul d'activités dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 a également introduit la possibilité pour un agent de cumuler ses fonctions administratives avec la création d'une entreprise.

Ainsi, l'article 25 II de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée dispose que l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée n'est pas applicable au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire de droit public qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, crée ou reprend une entreprise.

Cette dérogation est ouverte pour une durée d'un an renouvelable une fois. L'exercice de cette activité privée au titre de la création ou de la reprise d'une entreprise est soumise au préalable à la commission de déontologie.

Les demandes émises par les agents intéressés par ce dispositif sont instruites aux fins de saisine de la commission de déontologie.

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 (articles L 413-1 et suivants du code de la recherche)

Les personnels du service public de la recherche peuvent être autorisés à participer à la création d'entreprises ayant pour objet la valorisation de leurs recherches, à apporter leur concours scientifique, à souscrire au capital social de telles entreprises ou à être membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance d'une société anonyme.

La commission de déontologie est saisie :

- des demandes d'autorisation de création d'entreprise aux fins de valorisation des travaux de recherche et de leur renouvellement,
- des demandes d'autorisation ou de renouvellement d'autorisation de collaboration de l'agent avec une entreprise (apport de concours scientifique à une entreprise et participation au capital de l'entreprise).

L'instruction de l'ensemble des dossiers était confiée en 2007 à la DGPA-DAJIL bureau de l'éthique et de la déontologie-ED1.

241 demandes d'agents souhaitant exercer une activité privée ont été instruites au titre de l'année 2007.

Après l'entrée en vigueur du nouveau dispositif réglementaire, le bureau ED1 a apprécié la compatibilité de 98 demandes et a émis des avis sur ces dossiers sans saisir la commission de déontologie. 80 demandes ont été transmises à la commission de déontologie au regard de l'ancien dispositif réglementaire et 40 demandes ont été transmises après l'entrée en vigueur des nouveaux textes.

Le tableau ci-dessous précise la répartition du sens des avis émis par la commission de déontologie et le cas échéant directement par l'administration.

1) Analyse quantitative

a) Évolution du nombre de demandes

Répartition des avis pour 2007

Sens des avis	2004	2005	2006	2007
compatibilité	108	145	140	179
compatibilité sous réserve	45	44	51	40
incompatibilité	5	8	6	6
incompétence	6	2	9	16
non lieu (demande retirée par l'agent)	--	--	1	--
irrecevabilité	--	--	1	--
incompatibilité en l'état	--	--	3	--
Total	164	199	206	241

Variation N+1

+21% + 3,6 % + 17 %

Répartition des avis pour 2007

Sens des avis	Émis par la commission	Émis par l'administration
Compatibilité	83	96
compatibilité sous réserve	38	2
incompatibilité	6	
incompétence	1	15
Total	128	113

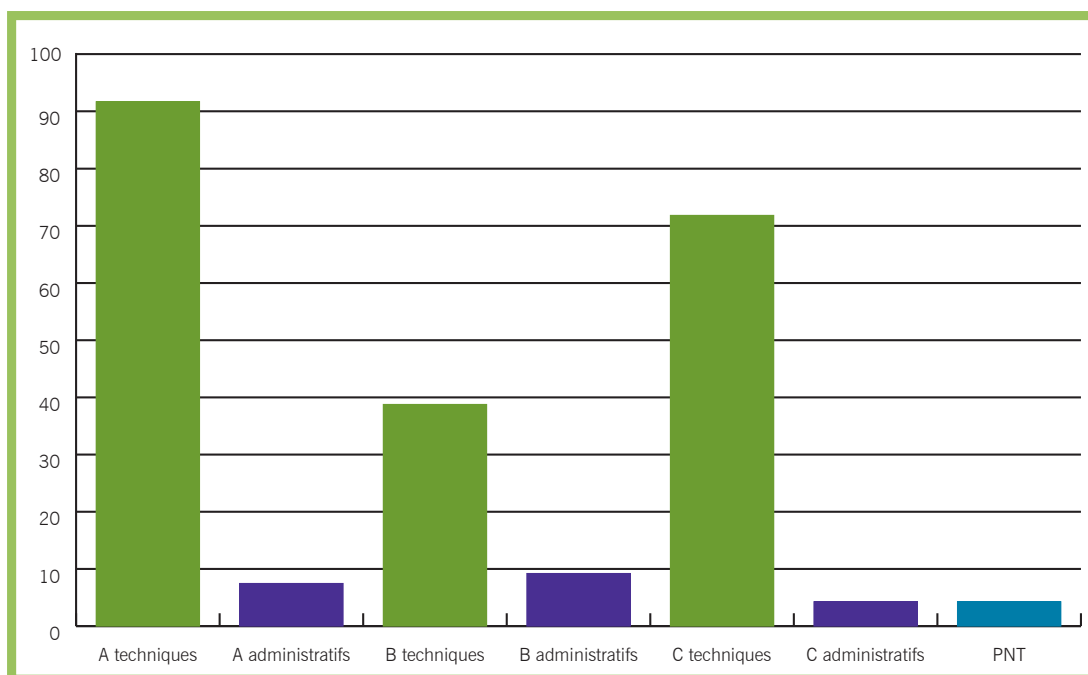
On constate chaque année une tendance à l'augmentation du nombre de saisines qui est notamment due à une meilleure connaissance de la législation.

Le taux de progression important de cette dernière année peut notamment s'expliquer par la situation du marché de l'emploi et par la restructuration des subdivisions au sein du ministère. Au niveau interministériel, Le MEDAD est le pre-

mier ministère à avoir pleinement tiré toutes les conséquences de la réforme du contrôle de la déontologie, et à ne saisir la commission qu'en cas d'obligation. C'est pourquoi, le MEDAD passe pour la première fois depuis 2003, derrière le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, soit la deuxième position en nombre de saisines de la commission de déontologie (source : rapport 2007 de la commission de déontologie).

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

	2007		2006		2005		2004	
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
A techniques	91	40	83	40,29	75	37,7	82	50
A administratifs	8	3,5	3	1,4	5	2,5	9	5,5
B techniques	38	16,8	41	19,9	47	23,6	27	16,5
B administratifs	9	3,9	4	1,94	2	1	6	3,6
C techniques	72	31,8	61	29,61	62	31,1	32	19,5
C administratifs	4	1,7	10	4,85	8	4	8	4,9
PNT	4	1,7	4	1,94				



La part des catégories A techniques représente toujours la part la plus importante des demandes.

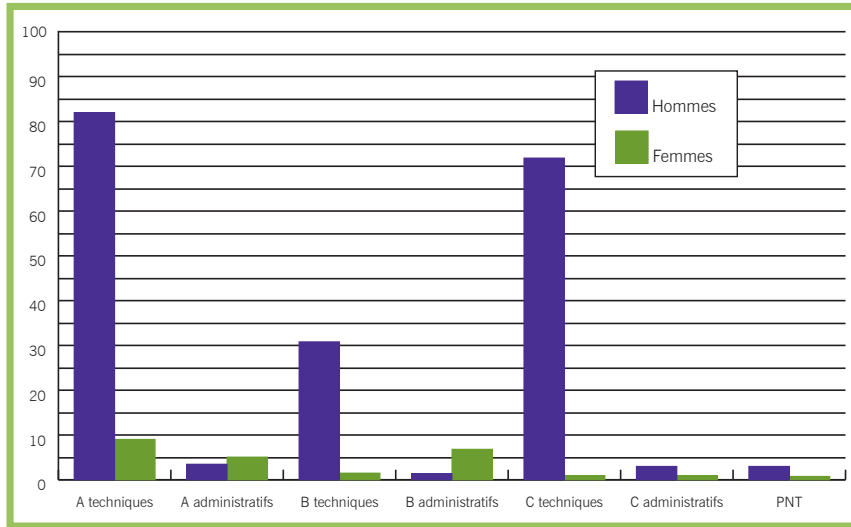
c) La répartition hommes / femmes

Seules 11,50 % des demandes d'exercice d'une activité privée émanent de la population féminine du ministère.

Le taux de féminisation des demandes est réparti comme suit :

■ Catégories A techniques :	9,8 %
■ Catégories A administratifs :	62,5 %
■ Catégories B techniques :	5,5 %
■ Catégories B administratifs :	77,7 %
■ Catégories C techniques :	1,3 %
■ Catégories C administratifs :	25 %
■ Contractuels :	25 %

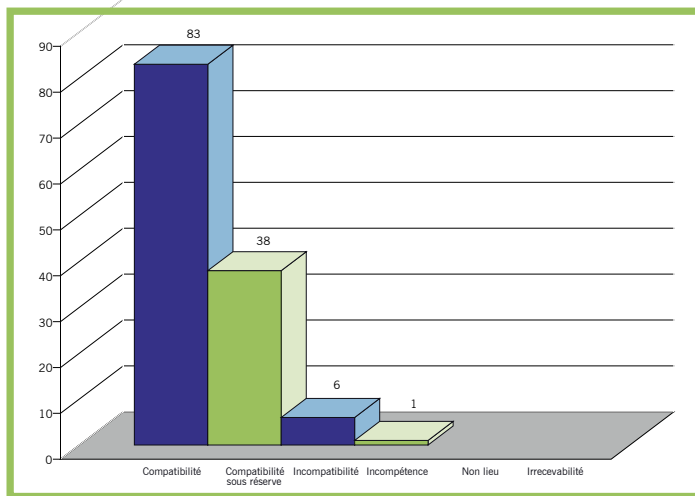
Ces chiffres sont à rapprocher du pourcentage de femmes dans les différents corps et catégories du MEDAD.



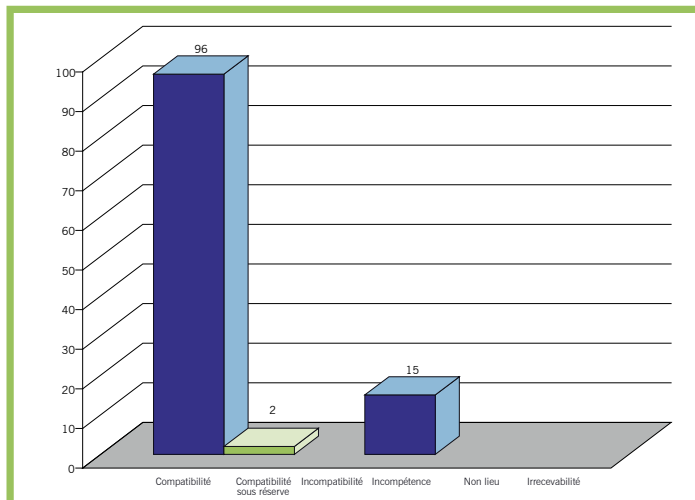
2 - Le sens des avis

Répartition par sens

Avis émis par la commission



Avis émis par l'administration :



Jusqu'en mai 2007, la commission de déontologie a été saisie de toutes les demandes aux fins d'examen soit 80 dossiers.

A compter de juin 2007, l'administration a pu apprécier l'opportunité de saisir la commission de déontologie et la compatibilité de certains dossiers. Ainsi 98 dossiers ont été traités directement (hors avis d'incompétence: 15) sans saisine de la commission de déontologie. Celle-ci ayant été saisie pour 48 dossiers.

Commentaire global :

■ avis de compatibilité	74, 27 %
■ avis de compatibilité sous réserve	16, 59 %
■ avis d'incompatibilité	2,48 %
■ avis d'incompétence	6,63 %

- une hausse des avis de compatibilité est à noter (74, 27 % contre 67 % en 2006) ;

- au détriment des avis de compatibilité sous réserve (16,59 % contre 24 % en 2006). La réserve est nécessaire quand la fonction envisagée s'exerce dans le même secteur géographique et dans le même domaine de compétences. Elle vise à interdire l'exercice de la profession dans les

mêmes lieux et/ou à ne l'autoriser que selon des modalités qui excluent notamment les contacts avec l'ancien service, ou le traitement d'affaires dont l'agent a eu à connaître dans ses fonctions administratives ;

- les avis d'incompétence ont pour l'essentiel été prononcés par l'administration qui a été saisie de demandes sortant du champ de compétence de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée ;

- le nombre d'avis d'incompatibilité (6) est constant par rapport à celui de 2006. Il s'agit en règle générale d'agents appartenant à des corps techniques qui ont eu à connaître de marchés auxquels ont répondu les entreprises se proposant de les embaucher, qui ont contrôlé les prestations de celles-ci dans l'exécution de ces marchés ou qui ont participé au processus d'attribution de subventions.

Aucun avis d'incompatibilité en l'état du dossier (dossier incomplet ne permettant pas à la commission de se prononcer) n'a été émis en 2007.

a) Répartitions des avis par corps

	Corps	compatible	compétence sous réserve	incompatible	incompétence	incompétence en l'état	irrecevable
59	IPC	47	10	2	1*		
27	ITPE	22	5		7*		
1	CR	1					
1	IPCSR			1			
5	Attaché	3	2		1*		
3	AC	2					
23	Contrôleur	16	6	1	3*		
1	Officier de port	1					
13	TS	6	5	1	1 et 1*		
1	Inspecteur de navire		1				
9	SA	9			1*		
49	AE/AES/CEE	49					
15	OPA	15					
7	dessinateur	6	1				
1	ETST	1					
4	Adjoint administratif	3	1				
4	PNT	1	2	1	1		

* 15 incompétence ont été émises par l'administration et n'ont pas été comptabilisées dans les totaux, la commission de déontologie a émis un avis d'incompétence (pour un technicien supérieur).

Commentaire :**■ Les IPC :**

Ils sont à l'origine de 26,10 % des saisines soit 59 demandes. La situation est en légère progression par rapport à 2006 (23,3 % des demandes). Deux avis d'incompatibilité ont été émis par la commission : un agent ayant participé au processus d'attributions de subventions à l'entreprise qu'il envisageait de rejoindre et pour un agent ayant passé un marché avec une filiale de la société qu'il souhaitait rejoindre. 47 avis de compatibilité ont été émis par la commission et l'administration. 10 avis de compatibilité sous réserve ont été émis, dont 2 par l'administration.

■ Les ITPE

Ils sont à l'origine de 11,9 % des demandes. La commission a émis 5 avis de compatibilité sous réserve et 22 avis de compatibilité ont été émis par la commission et par l'administration.

■ Les contrôleurs des travaux publics de l'État :

Les CTPE représentent 10,17 % des demandes (contre 13,5 % en 2006). La commission de déontologie a émis un avis d'incompatibilité pour un agent qui avait passé des bons de commande à l'entreprise qu'il souhaitait rejoindre.

■ Les corps de l'exploitation :

Ils représentent à eux-seuls 28,31 % des demandes (21,68 % des demandes émanent d'agent d'exploitation et 6,63 % des demandes émanent des ouvriers des parcs et ateliers).

Au regard des fonctions exercées par ces agents l'administration est désormais souvent conduite à émettre elle-même un avis relatif à leurs demandes d'exercice d'une activité privée, ces dernières ne risquant pas de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service de ces agents.

■ Les corps administratifs :

Les demandes émanant des corps administratifs sont encore minoritaires.

3 - Analyse des demandes**a) Répartition des demandes* par positions demandées**

	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Disponibilité	197	180	167	139	135	116
Démission	6	8	13	4	6	7
Retraite	11	16	16	17	11	14
Congé sans solde		2	3	4	6	1
détachement	4					
Hors cadre	3					
Concours scientifique	1					
Cumuls création entreprise	4					

* les demandes ayant abouti à un avis d'incompétence par l'administration ne sont pas comptabilisées.

Le ministère a eu pour la première fois depuis 2003 à examiner la demande d'un agent souhaitant, dans le cadre du code de la recherche, poursuivre sa collaboration avec l'entreprise qu'il avait créée aux fins de valorisation de ses travaux de recherche, en lui apportant son concours scientifique et en détenant des parts sociales de cette société.

l'administration reçoit désormais également, aux fins d'examen, les demandes de cumuls d'activités dans le cadre de création ou de reprise d'entreprise.

Dans ces deux cas, la saisine de la commission de déontologie reste obligatoire.

b) Origine des départs

Affectation/position d'origine	Administration centrale	15
	Autres ministères (agents mis à disposition)	8
	Écoles	9
	Services à compétence nationale	3
	Services déconcentrés (DDE, DRE, CETE, SN)	145
	Détachement	20
	Disponibilité	18
	Hors cadre	5
	Congés	2

c) Répartition des agents entre les lieux d'accueil

	2007	2006	2005	2004	2003
Activité libérale et création d'entreprise	35 (15,4 %)	34 (16 %)	46	34	22
Artisanat – agriculture - PME	92 (40,7 %)	90 (43,6 %)	71	41	53
SEM – Entreprises publiques	3 (1,3 %)	8	10	12	7
Associations	7 (3 %)	9	4	7	7
Grands groupes	51 (22,5 %)	51 (24,7 %)	62	58	58

Commentaires

Les lieux d'accueil :

La part des grands groupes tend à diminuer (22,5 % contre 24,7 % en 2006).

Tout comme en 2006, le secteur « artisanat, agriculture et PME » reste la première destination en rassemblant 40,7 % des demandes.

La part des créations d'entreprises et d'activités libérales représentent 15,4 % des départs vers le privé. Cette part est constante par rapport à 2006, où elle représentait 16 % des saisines.

Elle se décompose en :

30 créations qui sont essentiellement le fait d'agents appartenant aux corps techniques et d'exploitation ;

5 installations en activités libérales qui sont le fait d'agents de catégories A techniques.

Répartition des agents

■ Les IPC :

Dans la continuité des années précédentes, les IPC partent prioritairement dans les grands groupes (62,7 %).

Parmi ces groupes, l'attraction du secteur des BTP et du secteur bancaire se fait à nouveau sentir. Il faut noter que les élèves IPC démissionnaires rejoignent essentiellement le secteur bancaire.

■ Les ITPE :

La tendance s'inverse pour les ITPE. Ils rejoignent majoritairement le secteur des PME (40,7 % au détriment des groupes (33 %) alors qu'en 2006 ils intégraient de manière quasi égale les grands groupes (34,6 % des saisines) et les PME

(38,4 % des saisines), et qu'en 2005, ils rejoignaient très majoritairement les grands groupes (63,6 %).

■ Les CTPE :

Sur 23 saisines, la quasi totalité des CTPE ont demandé à rejoindre des PME, le plus souvent dans le secteur des travaux publics et de l'ingénierie (bureaux d'études).

Trois saisines ont concerné des demandes de cumul d'activité dans le cadre d'une création d'entreprise (une dans le secteur agricole et deux dans le secteur du BTP).

■ Les corps d'exploitation :

Les agents appartenant à des corps d'exploitation totalisent 63 demandes. Plus de 80 % des saisines concernent des activités exercées au sein de PME.

Quinze agents ont saisi la commission pour création d'entreprises.

■ Les corps administratifs :

Le nombre des saisines émanant des corps administratifs (21) est légèrement supérieur à celui de 2006 (17). Elles concernent 4 adjoints administratifs, 3 administrateurs civils, 5 attachés et 9 secrétaires administratifs.

12 saisines (soit 57 %) concernent des activités exercées au sein PME.

Quatre secrétaires administratifs créent une entreprise (vente ambulante, informatique, aide à la constitution de dossiers et bar-tabac).

Un adjoint administratif a créé une entreprise de fabrication de poupées.

Un attaché a rejoint une association d'insertion professionnelle.

Un adjoint administratif a intégré un grand groupe.

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



BILAN SOCIAL
2007

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

A. La place des femmes dans les emplois

Les personnels toutes catégories :

Dans le contexte de la baisse globale des effectifs de 31.2% entre 2006 et 2007 passant de 95541 à 65711 agent-e-s, dont 23 157 agentes, la répartition des femmes dans les emplois est également impactée.

Comme on s'y attendait en raison du transfert des missions des routes aux conseils généraux, la proportion de la part des femmes progresse de 7% puisqu'elle passe de 26.65 à 35% entre 2006 et 2007 - après avoir connu une régression constante entre 2004 et 2006 - en raison de nombreux départs des personnels d'exploitation, fortement masculinisés. Cependant, ce phénomène impacte également la féminisation de cette filière puisque c'est près de 180 ouvrières

et agentes d'exploitation qui émargent en moins d'une année sur l'autre passant de 806 à 626 personnes.

Dans le même temps, leur part a nettement diminué dans les autres filières passant respectivement de 20 176 à 19 091 dans la filière administrative et de 3 880 à 3 440 dans la filière technique, soit un total de 23 157 femmes au lieu de 24 861 l'année précédente représentant un écart de 1704 agentes (- 7%).

Ainsi, ces modifications se donnent à voir avec plus d'acuité lorsque l'on considère leur répartition du point de vue des pourcentages. Alors que la filière administrative représentait 71.43 % de l'emploi des femmes en 2006, elle augmente à 82.44 % en 2007. La filière ouvrière et d'exploitation connaît un effet inverse passant de 1,84 à 2.70 %. Si la part de l'administratif progresse de plus de 11 points, la part technique régresse de 4 points, passant de 18.13 à 14.85% de la part de l'emploi des femmes.

	Nombre de femmes	Pourcentage
Filière ouvrière et d'exploitation	626	2,70 %
Filière administrative	19091	82,44 %
Filière technique	3440	14,85 %
TOTAL	23 157	100 %

Répartition des femmes par catégories :

Les femmes sont également réparties dans les catégories A, B, C. Alors que jusqu'en 2006, leur part représentait environ un tiers des agent-e-s, il se répartit aujourd'hui entre 32 et 37%.

	A		B		C	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	3230	29,97	7127	34,49	12800	36,62
Hommes	6873	68,02	13535	65,50	22146	63,37
TOTAL	10 103	100,00	20 662	100,00	34 946	100,00

On constate que la part des femmes dépasse celle des hommes exclusivement dans la filière administrative où elles constituent plus de 82% de l'effectif. Néanmoins, il est intéressant de constater que leur répartition dans la filière par catégories laisse

apparaître un déséquilibre. Alors qu'elles représentent 77% de la catégorie C administrative, leur part n'est plus que de 61% en catégorie B et de 45 % en catégorie A. Du reste, le prolongement permet de vérifier que le phénomène s'aggrave au

niveau de l'encadrement de deuxième niveau. En effet, alors que la part des femmes dans le grade des attachées est de 56%, au grade supérieur du principalat, elles ne sont plus que 51%. A contrario, alors que la part des hommes dans le corps des attachés n'est que de 44%, on les retrouve au niveau du grade du principalat à près de 49%. Il en va de même pour les corps d'ingénieur-e-s des travaux publics et des ponts et chaussées.

On constate que le principe de parité dans la proportionnalité verticale des viviers n'est pas respecté. Là où l'on devrait avoir 56% d'attachées principales, il n'y en a que 51%, là où il devrait y avoir 25% d'IDTPE, il n'y en a que 11% et là où il devrait y avoir 25 femmes IGPC, il n'y en a que 4. A ce premier constat, il faudrait étudier les fonctions occupées respectivement par les femmes et les hommes dans ces fonctions supérieures.

Répartition femmes/hommes par corps, et progression dans le corps

	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Attaché-e-s	1082	56	838	44	1920	80
Attaché-e-s principales-aux	246	51	234	49	480	20
Total	1328	55	1072	45	2400	
ITPE	727	25	2124	75	2851	69
IDTPE	144	11	1112	89	1256	31
Total	871	21	3236	79	4107	
IPC	52	23	173	77	225	34
ICPC	23	12	172	88	195	29
IGPC	4	2	238	98	242	37
Total	79	12	583	88	662	

Si l'on ne dispose pas des données pour 2007, il reste primordial de ne pas s'attacher seulement aux volumes de la présence des femmes dans les services, y compris entre les administrations centrales et les services déconcentrés, mais de prendre en compte également leur répartition dans les emplois fonctionnels et les catégories.

L'encadrement supérieur :

Depuis 2001, lorsque les femmes représentaient 4,44% de l'encadrement supérieur du Ministère en services déconcentrés et 16,66% en administration centrale, soit une moyenne de 10,62%, le ministère poursuit une politique volontariste concernant l'accroissement de la part des femmes. Avec quelques variations selon les années, en fonction du périmètre du ministère, nous arrivons à une progression de 5 points en 2007 avec près de 15% de féminisation de l'encadrement supérieur.

Néanmoins, si le meilleur résultat a été atteint, en 2005 avec 47 femmes dans l'encadrement supérieur soit une moyenne de 15,62%, la situation depuis 2006 traduit un léger recul d'abord à 14.65% puis à 14.98% en 2007.

En 2007, on note un écart persistant entre l'administration centrale (26.12%) et les services déconcentrés (7.05%). En effet, 11 femmes occupent des postes de direction dans les services déconcentrés sur 156 postes.

En administration centrale de 41 femmes en 2005, puis 32 en 2006, on est passé à 29 femmes occupant des postes de direction, passant d'une représentation de 29.07 à 26.12% de féminisation des postes d'encadrement supérieur. Cependant la compréhension des ratios est à interpréter dans son environnement, en 2005 le nombre total de poste à pourvoir en administration centrale était de 141, il n'est plus que de 111 en 2007.

1) Les postes d'encadrement supérieur en 2007

Encadrement supérieur 2007	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Administration centrale	29	82	111	26,12	73,87
Services déconcentrés	11	145	156	7,05	92,94
TOTAL	40	227	267		
Pourcentage	14,98	85,01			

Données au 31/12/2007
Double comptage des femmes et hommes DDRDE, seules des DDE et DRE comptabilisées

2) Les postes d'encadrement supérieur en 2006

Etat des lieux, 2006

Encadrement supérieur 2006	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Administration centrale	32	107	139	23,02	76,97
Services déconcentrés	24	219	243	9,87	90,12
TOTAL	56	326	382		
Pourcentage	14,65	85,34			

Données au 31/12/2006

L'objectif que se fixe également le ministère porte sur la diversification et l'élargissement de la féminisation des viviers en tenant compte de la réalité des parcours des femmes et veillant à intégrer les freins à leur évolution de carrière en raison de la persistance d'inégalités dans la sphère privée. Des mesures qualitatives accompagnent cette démarche, relevant de la gestion individualisée

des compétences. On vise notamment à diversifier les possibilités de promotion sans mobilité géographique par un accroissement de la coopération interministérielle.

Cependant, il apparaît primordial que le ministère se fixe des objectifs concrets en matière d'encadrement supérieur des services déconcentrés.

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

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

1) La situation respective des femmes et des hommes dans les commissions administratives paritaires en 2007 (Décret n°82-451 du 28 mai 1982)

Selon le décret, seule l'administration est soumise au respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de prise de décision. La féminisation des instances paritaires progresse ainsi régulièrement de deux points par an, passant de 42.72% en 2005 à 44.18% en 2006 puis à 47.66% en 2007. On peut noter un lien direct entre la féminisation de l'encadrement supérieur en administration centrale et un meilleur respect de la féminisation de la représentation de l'administration dans les instances paritaires.

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

Entre 2000 et 2005, la part des femmes dans les jurys de concours est passée de 30 à 35.88% (33,38% en 2004) pour continuer sa progression

et atteindre 36.84% en 2006 puis 42.29% en 2007. On note une amélioration de la féminisation des jurys oraux.

Néanmoins, on constate une persistance dans la présidence masculine des jurys des concours. Sur vingt-sept concours organisés en 2007, quatre femmes présidaient le jury contre 23 hommes.

Par ailleurs, il reste six concours pour lesquels il n'y avait aucune femme dans les jurys, dans les domaines ou métiers d'administration des affaires maritimes, d'office de ports et des corps techniques et administratifs.

Dans l'ensemble, si la parité et l'égalité professionnelles se diffusent peu à peu dans les services du MEEDDAT, les acquis en la matière, on le voit, sont relatifs et progressent lentement. L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes devra continuer d'être portée sur les actions entreprises et s'étendre à la gestion des corps, des progressions de carrière, des changements de pratiques et de conceptions de l'organisation du travail sexué (conciliation vie professionnelle/vie familiale) que seule une politique volontariste en ce sens est à même de transformer. La mise en place de programmes de formation / information à l'égalité qui se sont mises en place au cours de l'année 2007 devait contribuer à la construction de ce référentiel commun de l'égalité professionnelle au travail au sein du MEEDDAT.

Le dialogue social



BILAN SOCIAL
2007

V. Le dialogue social

A. La représentativité syndicale

1) Au niveau de chaque service

Au niveau de chaque service, les représentants du personnel siègent dans les comités techniques paritaires.

Le renouvellement des CTP a lieu tous les 3 ans. Il s'effectue soit par transposition des résultats obtenus par les organisations syndicales lors des élections aux commissions administratives paritaires, soit par un scrutin sur sigle, lorsque la représentativité ne peut pas être appréciée au niveau du service considéré.

Nombre de sièges par organisations syndicales - renouvellement CTP par élection sur sigles en octobre 2005 pour les directions d'Administration Centrale et en janvier 2007 pour les autres services (exemples : DRE sauf DREIF, CIFP, écoles,...).

	2007	DAC 2005	TOTAL
CGT	68	27	95
CGT-FO	63	28	91
CFDT	33	25	58
SUP' Équip/FSU	4	1	5
CFTC	0	2	2
CGC	0	-	0
SANTÉ	0	-	0
UNSA	40	6	46
STC	1	-	1
SUD	0	-	0
AIPC	0	1	1
SIGE	0	1	1

Nombre de sièges par organisations syndicales - renouvellement CTP par transposition fin 2006

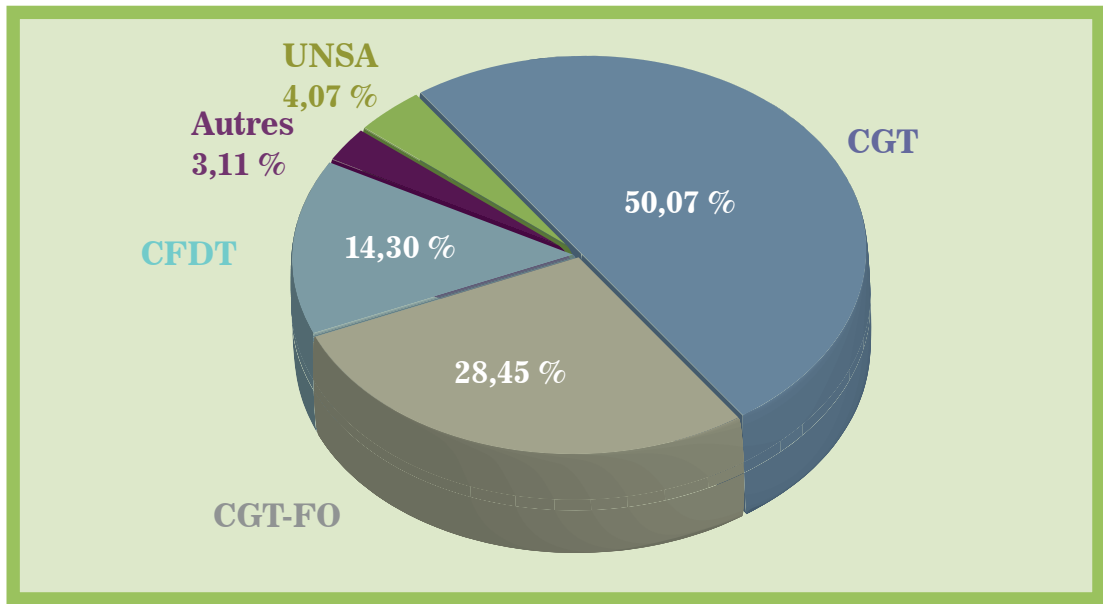
CGT	CGT-FO	CFDT	Sup' Équip/FSU	CFTC	CGC	SANTÉ	UNSA	STC	SUD	AIPC	SIGE
630	321	150	15	0	0	12	13	6	1	0	0

Nombre total de sièges par organisations syndicales dans les différents CTPS pour 2005-2006-2007

CGT	CGT-FO	CFDT	Sup' Équip/FSU	CFTC	CGC	SANTÉ	UNSA	STC	SUD	AIPC	SIGE
725	412	207	20	2	0	13	59	7	1	1	1

soit autres (hors CGT + CGT-FO + CFDT+UNSA) = 45

Représentativité des OS en fonction du nombre de sièges obtenus



2) Au niveau des différents corps du ministère

La représentativité syndicale s'apprécie au travers des résultats des élections aux commis-

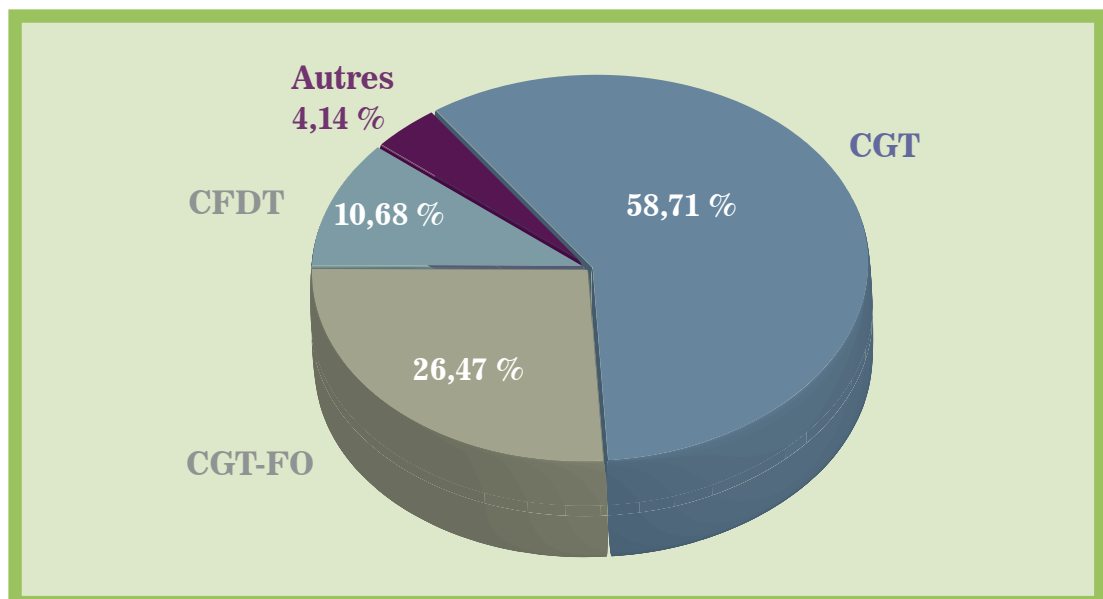
sions administratives paritaires, aux commissions consultatives paritaires et aux commissions d'avancement et de discipline. Ces élections ont lieu tous les ans, elles ne se déroulent pas toutes en même temps.

Répartition des sièges par organisation syndicale pour l'ensemble des CAP du ministère :

Syndicat	CGT	FO	CFDT	Autres *
Nombre de sièges	781	269	135	57,5

La quasi totalité des commissions des corps administratifs et techniques (titulaires et non titulaires) et des corps des affaires maritimes, ont été renou-

velées le 21 mars 2006. Toutefois des élections ont eu lieu en mars et octobre 2007 pour certains corps, suite à des évolutions statutaires.



Répartition des sièges pour l'ensemble des corps de centrale

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

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

Syndicat	CGT	FO	CFDT	UNSA	autres (1)
Nombre de sièges	25	27	19	9,33	11,66
Nombre de voix	9 725	10 008	5 700	2 784	5 974

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

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

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

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

Syndicat	CGT	FO	CFDT	CGC
Nombre de sièges	5	5	9	0
Nombre de voix	443	23175	442	11,5

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

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

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

Répartition des sièges pour les OPA

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

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

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

Syndicat	CGT	FO	CFDT	CFTC	FSU
Nombre de sièges	3	4	1	0	0
Nombre de voix	1 587	1 655	742	83	176

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

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

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

Syndicat	CGT	FO	CFDT	UNSA	FSU	STC
Nombre de sièges	133	142	28	3	4	2
Nombre de voix	1 411,5	1 473,5	288	27	46	14

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

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

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

Syndicat	CGT	FO	CFDT	UNSA	FSU	STC
Nombre de sièges	332	68	18	6	3	4
Nombre de voix	12 965	3 105	989	256	144	89

Répartition des sièges pour les agent-e-s d'exploitation « VN/PM » (13 CAP locales)

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

B. Les décharges d'activité

Aux termes de l'article 16 du décret 82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, un contingent global de décharges d'activité de service est fixé chaque année par ministère.

Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité.

Pour le MTETM, le contingent global a été fixé en 2007 à 288 décharges totales et 118 jours.

Il a été réparti comme suit entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité dégagée à l'issue des élections aux CAP et CCP :

CGT	133 décharges et 164 jours
CGT-FO	75 décharges et 91 jours
CFDT	39 décharges et 56 jours
SANTE	13 décharges et 161 jours
UNSA	12 décharges et 228 jours
SUP-EQUIP'/FSU	7 décharges et 92 jours
CFTC	2 décharges et 163 jours
AIPC	152 jours
STC	117 jours
CGC	96 jours
ASAAC	96 jours
SUD Basse Normandie	55 jours
SPASMET	48 jours
SPIASS	48 jours
SIGE	34 jours
USAC	34 jours

C. Les différents organes de concertation

1) Les Commissions administratives paritaires (CAP), les Commissions Consultatives paritaires (CCP) et les Commissions d'avancement et de discipline

Il existe une CAP centrale et /ou des CAP locales pour chaque corps d'agents titulaires du Ministère, et une CCP ou CAD pour chaque corps d'agents non titulaires.

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an, à l'initiative de la directrice générale du personnel et de l'administration ou à celle des représentants du personnel.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants élus du personnel et des représentants de l'administration.

Le nombre des représentants du personnel varie de 1 à 4 par grade selon les effectifs du corps.

Ces commissions traitent des questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires ou des non-titulaires. Elles ont donc connaissance des propositions ou des refus de titularisation, des questions concernant la notation, l'avancement, la discipline, le détachement, la disponibilité, les mutations, la démission et le licenciement pour insuffisance professionnelle. En fin d'année, elles font l'objet de bilans de gestion, consultables sur l'Intranet de la DGPA.

Récapitulatif des réunions de CAP en 2007

	Promotions	Mutations	Titularisation	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours	Nbre total de CAP
Adjoint administratif d'Administration Centrale	Non communiqué par le service					
Adjoint administratif des SD	Non communiqué par le service					
Adjoint technique	2	2		1		3
Administrateur civil	1	2				2
Architecte urbaniste d'Etat	1	3	1			3
Assistant de service social	Non communiqué par le service					
Attaché d'Administration	3	3				5
Chargé d'études documentaires	1	2				2
Conseiller technique des services sociaux	Non communiqué par le service					
Contrôleur des Affaires Maritimes	Non communiqué par le service					
Contrôleur des TPE	1	3		2		6
Contrôleur des Transports Terrestres	1	3	2			3
Délégué P.C.S.R.	1	3	1			3
Dessinateur	2	2				2
Directeurs de recherche et chargés de recherche	1	1				2
Expert technique des services techniques	2	2				2
Ingénieurs des ponts et chaussées	1	3				4
Ingénieurs des travaux publics de l'État	3	3				6
Inspecteur des Affaires Maritimes	1	2				2
Inspecteur P.C.S.R.	1	3	3	1		4
Officier de port	2	1				3
Officier de port adjoint	1	1				2
Professeur technique de l'enseignement maritime	1					1
Secrétaire administratif de l'Équipement	Non communiqué par le service					
Syndic des gens de Mer	1	2				2
Technicien supérieur de l'Équipement	2	3		1		4

Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2007

	Promotions	Mutations	Titularisation	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours	Nbre total de CAP
RIN	Non communiqué par le service					
8 ^e CETE						
LCPC						
DAFU						
HN68						
EMA						
RIL						
Agents Berkani						
SETRA						

2) Les comités techniques paritaires

Le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 institue des comités techniques paritaires dans toutes les administrations de l'État

Au MTETM, sont constitués un Comité Technique Paritaire Ministériel (CTPM), 9 Comités Techniques Paritaires Centraux (CTPC), 190 Comités Techniques Paritaires Locaux (CTPL) et Comités Techniques Paritaires Spéciaux (CTPS).

Le décret précité et sa circulaire d'application (circulaire Fonction Publique du 23 avril 1999) listent les questions et projets de textes que les CTP ont à connaître. Ces questions et projets de textes sont ceux liés à l'organisation, au fonctionnement et à l'évolution de l'organisation des services, ainsi qu'aux conditions de travail et de rémunération des agents.

a) Le comité technique paritaire ministériel (CTPM)

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

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

Le CTPM se réunit au moins deux fois par an.

En 2007, cinq comités ont été organisés : 1^{er} février, 30 mars, 9 juillet, 5 novembre (seconde réunion suite au boycott de la séance programmée le 22 octobre), et 18 décembre. En 2006, le CTPM s'est réuni huit fois.

b) Les comités techniques paritaires centraux (CTPC)

Il existe trois comités techniques paritaires centraux institués respectivement auprès de la directrice générale du personnel et de l'administration, du directeur du tourisme, du directeur des affaires maritimes. Chacun de ces comités comporte 20 membres (10 membres titulaires pour l'administration et 10 membres titulaires pour les représentants du personnel).

Les six établissements publics suivants ont également un CTPC : l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (10 membres), le Laboratoire central des ponts et chaussées (20 membres), l'École nationale des Ponts et Chaussées (10 membres), le Syndicat des Transports d'Ile de France (6 membres), l'Etablissement National des Invalides de la Marine (20 membres) et la Caisse de Garantie du Logement Locatif Social (2 membres).

Le CTPC de la DGPA examine toutes les questions intéressant l'ensemble des services centraux du département ministériel dont les personnels sont gérés par la DGPA, les 8 autres CTPC examinent les questions intéressant les services placés sous l'autorité du chef de service.

En 2007, comme en 2006, ces CTPC ont été réunis 2 fois en moyenne.

c) Les comités techniques paritaires spéciaux (CTPS) et locaux (CTPL)

Il existe 190 CTPS ou CTPL au MTETM (hors DGAC).

Le nombre des membres de ces comités varie en fonction de l'effectif du service. Les CTP comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Le total des membres titulaires ne peut être toutefois supérieur à vingt.

11 CTPS ont été créés dans les nouvelles Directions Interdépartementales des Routes le 19 juin 2007 et 9 CTPS ont été créés dans les Directions Départementales de l'Équipement et de l'Agriculture le 7 août 2007, suite à la fusion des Directions Départementales de l'Équipement et des Directions Départementales de l'Agriculture et de la Forêt. Le scrutin s'est déroulé le 8 novembre 2007.

Les comités techniques paritaires doivent se réunir au moins deux fois par an sur convocation de leur président.

d) Les groupes d'échanges avec les organisations syndicales

Les groupes d'échanges ont été mis en place en 2003 par la direction des personnels, des services et de la modernisation (DPSM) pour évoquer la décentralisation. Cette instance a progressivement abordé tous les sujets liés à la transformation du ministère.

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

Cette instance se réunit régulièrement pour débattre des projets, textes, circulaires, orientations, finalisation de doctrine relevant du champ de compétences du CTPM. La préparation et le secrétariat sont assurés par le département des relations sociales.

En 2007, le groupe d'échanges s'est réuni sept fois. Les principaux sujets abordés concernaient : la poursuite de la mise en oeuvre de la décentralisation, la réflexion sur les futures plate-forme RH, le projet REHUCIT, la réforme du système de notation/évaluation; le droit d'option.....

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

Les Comités d'Action Sociale (CCAS et CLAS) sont des instances consultatives qui se réunissent sous la présidence d'un représentant du personnel. Ces instances sont composées de représentants de l'administration, de représentants des organisations syndicales et du Président de la Mutuelle Générale de l'Équipement et des Territoires (MGET), de la Fédération Nationale des Associations Sportives, Culturelles et d'Entraide de l'Équipement (FNASCEE) et du Comité de Gestion des Centres de Vacances de l'Équipement (CGCV).

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

La commission plénière du CCAS s'est réunie 3 fois au cours de l'année 2007.

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

- **La Commission n° 1** : commission d'animation et de coordination du CCAS, elle est chargée des relations avec les CLAS, de l'accueil et de l'information des agents, de la formation des présidents et membres de CLAS et la parution du magazine « Equip'Sociale ». **Cette commission s'est réunie 7 fois en 2007, groupe de travail compris.**
- **La Commission n° 2** : commission d'octroi des prêts, elle a aussi en charge les actions concernant le logement des personnels. **Cette commission s'est réunie 2 fois en 2007.**
- **La Commission n° 3** : commission budgétaire, chargée de la programmation de l'ensemble des crédits d'action sociale du Titre II et hors Titre II. **Elle s'est réunie 4 fois en 2007.**
- **La Commission n° 4** : commission des actions collectives (centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement et maisons familiales de vacances, activités sportives et culturelles, restaurants administratifs etc...), est chargée de l'organisation et du fonctionnement de ces différentes activités avec la collaboration de la FNASCEE et du CGCV.

Elle s'est réunie 4 fois au cours de l'année 2007, y compris un groupe de travail sur le « quotient familial » lié à la charte des séjours courts et séjours de vacances proposés par les CLAS.

- **La Commission n° 5** : commission des conditions de travail et du cadre de vie, elle définit les mesures à prendre en faveur des personnels handicapés, des agent-e-s retraité-e-s, et des enfants du personnel du ministère (garde d'enfants, aide à la scolarité etc...).

Le Groupe de travail « Aides à la scolarité », rattaché à la Commission 5, a poursuivi ses travaux sur l'évolution de cette prestation.

Elle a organisé une journée de sensibilisation au handicap qui permis un échange très riche sur l'insertion des travailleurs handicapés.

Elle s'est réunie 6 fois en 2007, groupe de travail compris.

Les Comités Locaux d'Action Sociale étudient et proposent toutes mesures de nature à faciliter et à renforcer l'action des services sociaux et des oeuvres sociales développées localement. Ils sont au nombre de 119 : 1 dans chaque Direction Départementale de l'Équipement, Direction de l'Équipement (Mayotte et Saint-Pierre et Miquelon) et Département d'Outre Mer; 6 pour les services de navigation, 7 pour les CETE et 6 dans différents Services spécialisés (SMNLR, DREIF, LCPC, SETRA et CETMEF) et Administration centrale.

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

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

4) Le Comité Central d'Hygiène et de Sécurité (CCHS) et les Comités Locaux d'Hygiène et de Sécurité (CLHS).

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique s'est traduit par :

- La mise en place d' **1** Comité Central d'Hygiène et de Sécurité (CCHS), au niveau ministériel,
- et de **97** Comités Locaux d'Hygiène et de Sécurité (CLHS) mis en place au niveau des services déconcentrés.

Le **CCHS** placé auprès de la Directrice Générale du Personnel et de l'administration est présidé par 1 Ingénieur Général des Ponts et Chaussées.

Il définit les orientations politiques en la matière.

Il est composé de 5 représentants de l'administration + 5 suppléants et de 7 représentants du personnel + 7 suppléants.

Il s'est réuni **4** fois en séance plénière et 4 fois en commissions restreintes (commission de suivi du CCHS) dans l'année **2007**.

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

Les représentants du personnel au sein de ces instances sont désignés pour une période de trois ans. Leur nombre excède au moins de deux celui des représentants de l'administration.

Selon les éléments recueillis lors d'une enquête annuelle menée dans les services, **56 %** des CLHS ont tenu au moins 2 réunions (c'est le nombre minimum de réunions imposé par la réglementation).

D. Les mouvements sociaux

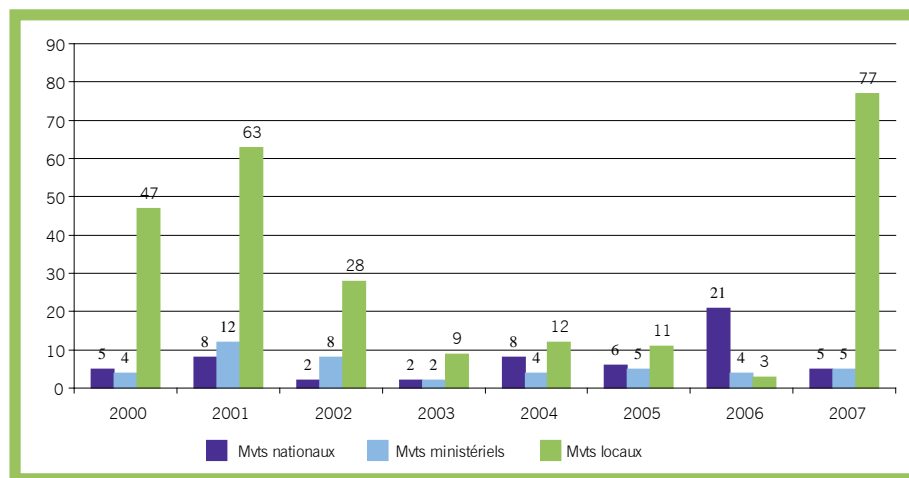
Récapitulatif des mouvements sociaux ayant eu lieu en 2007

	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements nationaux	8 février	UGFF-CGT, UNSA Fonctionnaires, Union Syndicale Solidaires, CFDT Fonctions Publiques, FGTE-CFDT, FEETS-FO, UIAFP-FO, SNPTTE-CGT.	Pouvoir d'achat, emploi public, négociations salariales
	29 mars	UGFF-CGT	Salaires, emploi public, conditions de travail
	18 octobre	Union syndicale solidaires, SNPTTE-CGT, SNPTAS-CGT, UGFF-CGT, FSU, FEETS-FO, FGF-FO	Salaires, services publics, régime des retraites.
	20 novembre	FP: CGT, FO, CFDT, UNSA, CFTC, US Solidaires. MEDAD: CGT, FO, CFDT.	Pouvoir d'achat, ouverture de négociations salariales, réduction des effectifs, conditions de travail, l'emploi public, régimes de retraite, sauvegarde du statut général
	29 novembre	US Solidaires	Maintien du congé bonifié, maintien et amélioration de la continuité territoriale, amélioration de la prise en charge des frais de transports pour les personnels originaires de Guadeloupe, Martinique, Réunion, Guyane, extension du congé bonifié aux contractuels de droit public et aux personnels de droit privé.
Mouvements ministériels	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	21 juin 2007	FNEE-CGT, UFE-CFDT, SNPTTE-CGT	Salaires, emploi public, conditions de travail, déroulement de carrière, promotions, reconnaissance des qualifications, maintien et développement des principes de sécurité sociale
	14 novembre	SNPTATECT-FO, SNOPA-CGT, USE-CFDT	Pérennité de l'avenir des services, statut des OPA
Mouvements locaux	Mouvement de grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	12 mars DIR Est	SNPTTE-CGT	Difficultés liées au transfert des personnels et à l'organisation du service
	2 avril DDE 40	SNPTTE-CGT	Droits syndicaux, dialogue social, création filière travaux au CG, conditions de travail, indemnités de déplacement
	3 avril DIR Atlantique	CGT	Création filière spécifique au CG et DIRA
	16 au 19 avril DIR Ouest	SNPTTE-CGT	Revalorisation des salaires, des pensions et des retraites; déplaçonnement total de la prime technique, paiement des travaux programmés en HS en non en ISH
	26 avril au 2 juillet DIR Nord	CGT	Dégradation des conditions de travail et de vie des personnels.
	9 mai DIR Atlantique	SNPTTE-CGT	Revalorisation des salaires, des pensions et des retraites; déplaçonnement total de la prime technique, paiement des travaux programmés en HS en non en ISH
	14 mai DIR Centre Est	SNPTTE-CGT	PTETE
	5 juin DIR Nord-Ouest	SNPTTE/CGT	Régimes indemnitaires, emploi public.
	5 juin DIR Méditerranée	SNPTTE/CGT	PTETE, ISH...
	5 et 6 juin DIR Centre-Ouest, DIR Atlantique, DDE 16	SNPTTE-CGT	Statuts, PTETE, service public, régimes indemnitaires.
11 au 14 juin DDE 29 DIR Ouest CG 29	SNPTTE-CGT	PTETE, revalorisations de l'astreinte et des heures supplémentaires, suppression des ISH, réouverture du dossier statutaire pour les contrôleurs des TPE, le retour du corps des contrôleurs dans le service actif et l'attribution d'une bonification de 25% des années passées dans le service actif	

Mouvements locaux	Mouvement de grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	14 juin CG 15	CGT	Service public local, qualité de vie des personnels.
	18 juin DDE 43 CG 43	CGT	Régime indemnitaire, promotion des agents, revalorisation de l'action sociale, déficit d'information aux agents issus de la décentralisation, refus d'élaborer un protocole écrit d'intégration
	19 juin DDE 13	SNOPA CGT	Recrutement OPA, renouvellement du matériel, menace d'arrêt définitif de l'activité fauchage.
	1er au 3 octobre DIR Est	SNPTATECT-FO	Ouverture des négociations relatives au règlement intérieur de la DIR.
	19 au 26 octobre DIR Nord	Union Fédérale CGT DIR Nord	Règlement du CHS, état des lieux, personnel ayant des restrictions médicales, gestion des personnels et conséquences
	30 octobre au 7 novembre DIR Nord	Union Fédérale CGT DIR Nord	Règlement intérieur.
	31 octobre DDE 2A DRE	CGT	Sécurité sociale
5 décembre SN NP-de-C	SNPTTE-CGT	Défense du pouvoir d'achat et de l'emploi, reconnaissance des spécificités du corps des personnels d'exploitation, déplafonnement de la PTETE, attribution d'une prime de téléconduite suite à l'automatisation du grand gabarit et à l'ouverture du réseau 24/24 en 2012, réforme du régime des NAS	

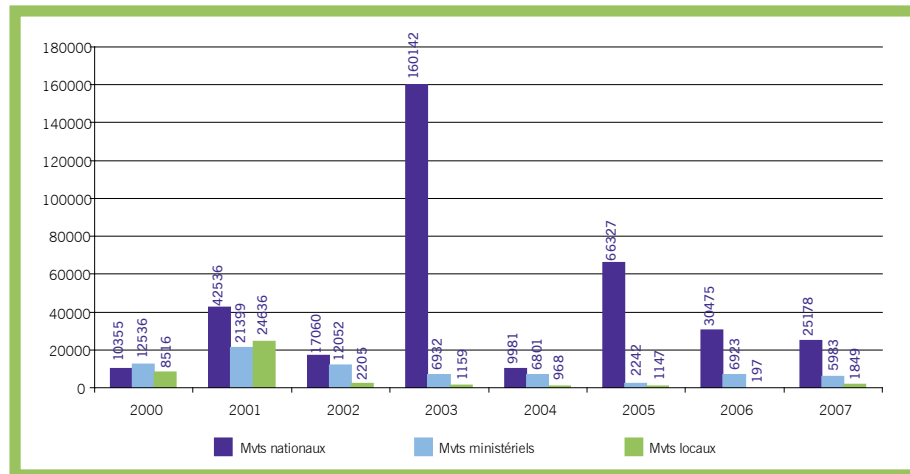
Mouvements catégoriels	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	6 mars	CGT ITT	Soutien aux familles de deux inspecteurs tués en 2004
	29 mars	SNICA-FO	IPCSR, amélioration des conditions de travail et assurance de faire leur mission de service public en toute sécurité et sérénité.
	21 au 25 mai 2007	SNPTTE/CGT	Revalorisation de la PTETE et son harmonisation au sein des services, revalorisation de l'astreinte et des heures supplémentaires, réouverture du dossier statutaire des contrôleurs, conditions de travail, recrutement, création d'une filière spécifique entretien travaux et exploitation des structures RBA, VN, PM.
	29 au 31 mai 2007	SNPTTE-CGT	revalorisationS de la PTETE, des astreintes, des heures supplémentaires et statuts
	6 juin 2007	FEETS-FO	Pérennité des emplois des marins transférables (loi de décentralisation), augmentation des salaires, égalité de traitement entre marins phares et balises et ceux du Dragage

Évolution du nombre de conflits



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre total de mouvements	56	83	38	13	24	22	28	87

Nombre de journées perdues pour fait de grève



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre total de journées perdues	31 409	88 572	31 317	168 233	17 750	69 716	37 595	33 010

En 2001, le nombre de mouvements sociaux a augmenté de façon significative par rapport à celui de 2000 : 83 mouvements en 2001 contre 56 en 2000).

Au cours de la même période, le nombre de journées perdues pour fait de grève a augmenté dans des proportions encore plus importantes pour atteindre 88 572 journées perdues en 2001, contre 31 409 en 2000.

En 2002, la tendance s'inverse : on observe 38 mouvements de grève. Le nombre de journées perdues diminue sensiblement dans la même proportion, atteignant 31 317 jours.

En 2003, la diminution du nombre de conflits se poursuit, avec 13 mouvements seulement. Il convient cependant de noter la très forte augmentation du nombre de journées perdues (166 610), en raison des grèves concernant la réforme des retraites et la décentralisation.

En 2004, on note une légère augmentation du nombre des conflits par rapport à 2003, tout en restant très en deçà de la situation observée à la fin des années 90 et début 2000 (graphique 1).

Quant au nombre de journées perdues après le pic de l'année 2003 on retrouve une mobilisation sensiblement identique à celle de la fin des années 90 (graphique 2).

En 2005 et 2006, le nombre de conflits se stabilise par rapport à 2004 alors que durant cette même période le nombre de journées perdues pour fait de grève a été multiplié par quatre. La précarité dans la fonction publique, et les préoccupations salariales ont été les principaux motifs de grève au cours de l'année 2006.

Ce sont les mouvements nationaux en 2006 qui ont générés le plus grand nombre de jours perdus pour fait de grève (graphique 2).

En 2007, le nombre de mouvements est multiplié par 3 par rapport à 2006 alors que le nombre de journées perdues pour fait de grève reste stable (83 en 2007 pour 28 en 2006 et 33 010 journées perdues pour fait de grève en 2007 contre 37 595 en 2006).

Cette différence nombre de mouvements/journées perdues pour fait de grève s'explique par le grand nombre de préavis déposés localement (77) qui n'ont été que peu suivis (1 849 jours perdus pour fait de grève).



Le dialogue social

Annexes



BILAN SOCIAL
2007

ANNEXE I

LFI 2007 : synthèse détaillée des crédits votés en AE et CP par titres (en euros).

BUDGET GENERAL - Écologie, développement et aménagement durables

Missions/programmes/titres	AE	CP
203 Réseau routier national	529 007 143	482 704 143
Autres dépenses :	529 007 143	482 704 143
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	170 976 143	170 976 143
Titre 5. Dépenses d'investissement	355 431 000	309 128 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	2 600 000	2 600 000
207 Sécurité routière	92 859 096	98 559 096
Autres dépenses :	92 859 096	98 559 096
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	52 168 596	52 168 596
Titre 5. Dépenses d'investissement	14 700 000	20 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	25 990 500	25 990 500
226 Transports terrestres et maritimes	2 347 024 109	2 349 589 176
Autres dépenses :	2 347 024 109	2 349 589 176
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	72 080 957	73 799 777
Titre 5. Dépenses d'investissement	6 448 915	8 673 773
Titre 6. Dépenses d'intervention	2 268 494 237	2 267 115 626
173 Passifs financiers ferroviaires	1 357 200 000	1 357 200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 357 200 000	1 357 200 000
205 Sécurité et affaires maritimes	134 820 604	131 600 604
Autres dépenses :	134 820 604	131 600 604
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	32 614 166	32 614 166
Titre 5. Dépenses d'investissement	19 819 963	16 599 963
Titre 6. Dépenses d'intervention	82 386 475	82 386 475
225 Transports aériens	130 405 167	111 325 167
Titre 2. Dépenses de personnel	735 780	735 780
Autres dépenses :	129 669 387	110 589 387
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	28 551 124	28 523 809
Titre 5. Dépenses d'investissement	17 889 289	17 961 384
Titre 6. Dépenses d'intervention	83 228 974	64 104 194
170 Météorologie	165 196 203	165 196 203
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	165 196 203	165 196 203
113 Aménagement, urbanisme et ingénierie publique	67 555 200	67 555 200
Autres dépenses :	67 555 200	67 555 200
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	26 900 000	25 455 200
Titre 5. Dépenses d'investissement	6 624 100	4 675 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	34 031 100	33 187 000
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	-	4 238 000
159 Information géographique et cartographique	75 067 713	75 067 713
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	75 067 713	75 067 713
181 Protection de l'environnement et prévention des risques	401 458 356	379 165 396
Titre 2. Dépenses de personnel	32 414 328	32 414 328
Autres dépenses :	369 044 028	346 751 068
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	234 666 437	226 616 395
Titre 5. Dépenses d'investissement	19 590 305	19 547 699
Titre 6. Dépenses d'intervention	114 787 286	100 586 974
174 Energie et matières premières	738 282 489	740 505 755
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	56 157 774	59 230 429
Titre 5. Dépenses d'investissement	7 500 000	7 500 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	674 624 715	673 775 326
217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	4 562 426 165	4 509 966 870
Titre 2. Dépenses de personnel	4 033 342 268	4 033 342 268
Autres dépenses :	529 083 897	476 624 602
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	497 425 757	443 313 695
Titre 5. Dépenses d'investissement	24 629 416	25 981 932
Titre 6. Dépenses d'intervention	7 028 724	7 328 975
Total pour la mission	10 601 302 245	10 468 435 323
Dont :		
Titre 2. Dépenses de personnel	4 066 492 376	4 066 492 376
Autres dépenses :	6 534 809 869	6 401 942 947
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 411 804 870	1 352 962 126
Titre 5. Dépenses d'investissement	472 632 988	430 467 751
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 650 372 011	4 614 275 070
Titre 7. Dépenses d'opérations financières		4 238 000

BUDGET GENERAL - Politique des territoires

Missions/programmes/titres	AE	CP
112 Aménagement du territoire	317 431 343	400 401 343
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	9 317 843	9 317 843
<i>Autres dépenses :</i>	308 113 500	391 083 500
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	15 300 000	15 300 000
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	500 000	500 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	292 313 500	375 283 500
Total pour la mission	317 431 343	400 401 343

BUDGET GENERAL - Régimes sociaux et de retraite

Missions/programmes/titres	AE	CP
198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	3 289 936 911	3 289 936 911
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	3 289 936 911	3 289 936 911
197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	718 600 000	718 600 000
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	718 600 000	718 600 000
Totaux pour la mission	4 008 536 911	4 008 536 911
<i>Dont :</i>		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	718 600 000	718 600 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	3 289 936 911	3 289 936 911

BUDGET GENERAL - Recherche et enseignement supérieur

188 Recherche dans le domaine de l'énergie	659 299 204	659 299 297
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	651 097 239	651 097 239
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	8 201 965	8 202 058
189 Recherche dans le domaine des risques et des pollutions	276 843 057	276 843 057
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	269 682 404	269 682 404
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	7 160 653	7 160 653
190 Recherche dans le domaine des transports, de l'équipement et de l'habitat	400 276 284	378 021 473
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	108 316 152	108 312 052
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	87 717 778	61 564 757
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	204 242 354	208 144 664
Totaux pour la mission	1 336 418 545	1 314 163 827
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	1 029 095 795	1 029 091 695
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	103 080 396	76 927 468
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	204 242 354	208 144 664
TOTAL BUDGET GENERAL	16 263 689 044	16 191 537 404

COMPTES SPÉCIAUX - Contrôle et action automatisés des infractions au code de la route

Missions/programmes/titres	AE	CP
751 Radars	116 000 000	116 000 000
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	62 000 000	62 000 000
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	54 000 000	54 000 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	-	-
TOTAL COMPTES SPÉCIAUX	116 000 000	116 000 000

BUDGET GENERAL ET COMPTES SPÉCIAUX

TOTAL GENERAL	16 379 689 044	16 307 537 404
----------------------	-----------------------	-----------------------

ANNEXE II

L'exécution du budget 2007 par programmes (en euros).

Exécution budgétaire du programme par article de regroupement sur crédits ouverts en AE

Budget Général

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
112	01	9 317 843,00 €	8 368 304,82 €	949 538,18 €	89,81 %
	02	423 900 022,00 €	381 820 825,61 €	42 079 196,39 €	90,07 %
Total programme 112		433 217 865,00 €	375 035 105,48 €	58 182 759,52 €	86,57 %
113	01	40 924 737,00 €	40 861 276,56 €	63 460,44 €	99,84 %
	02	82 032 590,00 €	72 961 554,11 €	9 071 035,89 €	88,94 %
Total programme 113		122 957 327,00 €	112 815 414,52 €	10 141 912,48 €	91,75 %
159	02	59 780 995,00 €	59 710 042,94 €	70 952,06 €	99,88 %
Total programme 159		59 780 995,00 €	59 710 042,94 €	70 952,06 €	99,88 %
170	02	165 104 308,00 €	165 103 599,00 €	709,00 €	100,00 %
Total programme 170		165 104 308,00 €	165 103 599,00 €	709,00 €	100,00 %
173	02	1 097 340 000,00 €	1 097 340 000,00 €		100,00 %
Total programme 173		1 097 340 000,00 €	1 097 340 000,00 €		100,00 %
174	02	637 168 402,00 €	629 261 052,87 €	7 907 349,13 €	98,76 %
Total programme 174		637 168 402,00 €	629 058 572,85 €	8 109 829,15 €	98,73 %
181	02	132 478 807,00 €	125 694 075,00 €	6 784 732,00 €	94,88 %
Total programme 181		132 478 807,00 €	125 694 075,00 €	6 784 732,00 €	94,88 %
188	02	619 336 799,00 €	618 502 160,54 €	834 638,46 €	99,87 %
Total programme 188		619 336 799,00 €	618 502 160,54 €	834 638,46 €	99,87 %
189	02	250 308 673,00 €	247 579 071,97 €	2 729 601,03 €	98,91 %
Total programme 189		250 308 673,00 €	247 579 071,97 €	2 729 601,03 €	98,91 %
190	02	389 281 537,00 €	388 681 326,26 €	600 210,74 €	99,85 %
Total programme 190		389 281 537,00 €	385 017 620,52 €	4 263 916,48 €	98,90 %
197	02	652 670 000,00 €	652 670 000,00 €		100,00 %
Total programme 197		652 670 000,00 €	652 670 000,00 €		100,00 %
198	02	3 371 536 911,00 €	3 371 523 906,05 €	13 004,95 €	100,00 %
Total programme 198		3 371 536 911,00 €	3 371 523 906,05 €	13 004,95 €	100,00 %
203	01	13 040 011,00 €	12 925 703,18 €	114 307,82 €	99,12 %
	02	1 671 149 042,00 €	1 576 180 800,61 €	94 968 241,39 €	94,32 %
Total programme 203		1 684 189 053,00 €	1 534 800 661,92 €	149 388 391,08 €	91,13 %
205	01	13 618 161,00 €	13 375 157,05 €	243 003,95 €	98,22 %
	02	138 062 355,00 €	134 094 658,45 €	3 967 696,55 €	97,13 %
Total programme 205		151 680 516,00 €	144 940 977,39 €	6 739 538,61 €	95,56 %
207	01	12 478 330,00 €	11 889 968,88 €	588 361,12 €	95,28 %
	02	95 798 555,00 €	90 845 855,89 €	4 952 699,11 €	94,83 %
Total programme 207		108 276 885,00 €	101 777 697,14 €	6 499 187,86 €	94,00 %
217	01	3 762 408 020,00 €	3 762 408 020,00 €		100,00 %
	02	526 196 701,00 €	520 774 468,55 €	5 422 232,45 €	98,97 %
Total programme 217		4 288 604 721,00 €	4 283 182 488,55 €	5 422 232,45 €	99,87 %
225	01	59 633 992,00 €	59 503 138,22 €	130 853,78 €	99,78 %
	02	137 171 542,00 €	134 568 582,62 €	2 602 959,38 €	98,10 %
Total programme 225		196 805 534,00 €	193 158 226,88 €	3 647 307,12 €	98,15 %
226	01	24 264 127,00 €	24 243 852,74 €	20 274,26 €	99,92 %
	02	2 492 451 215,00 €	2 484 839 640,51 €	7 611 574,49 €	99,69 %
Total programme 226		2 516 715 342,00 €	2 502 820 375,39 €	13 894 966,61 €	99,45 %
Total Budget Général		16 877 453 675,00 €	16 457 139 950,90 €	420 313 724,10 €	97,51 %

Comptes Spéciaux

751	02	118 585 443,00 €	117 620 000,00 €	965 443,00 €	99,19 %
Total programme 751		118 585 443,00 €	117 620 000,00 €	965 443,00 €	99,19 %
Total Comptes Spéciaux		118 585 443,00 €	117 620 000,00 €	965 443,00 €	99,19 %

Budget Général et Comptes Spéciaux

Total général	16 996 039 118,00 €	16 576 328 255,27 €	419 710 862,73 €	97,53 %
----------------------	----------------------------	----------------------------	-------------------------	----------------

Exécution budgétaire du programme par article de regroupement sur crédits ouverts en CP

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
112	01	9 317 843,00 €	8 368 304,82 €	949 538,18 €	89,81 %
	02	396 521 211,00 €	396 178 843,49 €	342 367,51 €	99,91 %
Total programme 112		405 839 054,00	404 547 148,31 €	1 291 905,69 €	99,68 %
113	01	40 861 277,00 €	40 861 276,56 €		100,00 %
	02	68 476 124,00 €	68 476 124,45 €		100,00 %
Total programme 113		109 337 401,00	109 337 401,01 €		100,00 %
159	02	59 819 450,00 €	59 689 958,16 €	129 491,84 €	99,78 %
Total programme 159		59 819 450,00	59 689 958,16 €	129 491,84 €	99,78 %
170	02	165 103 599,00 €	165 103 599,00 €	0,00 €	100,00 %
Total programme 170		165 103 599,00	165 103 599,00 €	0,00 €	100,00 %
173	02	1 097 340 000,00 €	1 097 340 000,00 €	0,00 €	100,00 %
Total programme 173		1 097 340 000,00	1 097 340 000,00 €	0,00 €	100,00 %
174	02	635 771 363,00 €	635 771 362,79 €	0,21 €	100,00 %
Total programme 174		635 771 363,00	635 771 362,79 €	0,21 €	100,00 %
181	02	144 832 140,00 €	144 832 139,84 €	0,16 €	100,00 %
Total programme 181		144 832 140,00	144 832 139,84 €	0,16 €	100,00 %
188	02	619 529 278,00 €	618 502 160,54 €	1 027 117,46 €	99,83 %
Total programme 188		619 529 278,00	618 502 160,54 €	1 027 117,46 €	99,83 %
189	02	251 340 528,00 €	251 340 528,16 €		100,00 %
Total programme 189		251 340 528,00	251 340 528,16 €		100,00 %
190	02	363 431 470,00 €	363 431 470,30 €		100,00 %
Total programme 190		363 431 470,00	363 431 470,30 €		100,00 %
197	02	652 670 000,00 €	652 670 000,00 €	0,00 €	100,00 %
Total programme 197		652 670 000,00	652 670 000,00 €	0,00 €	100,00 %
198	02	3 371 307 874,00 €	3 371 307 874,38 €		100,00 %
Total programme 198		3 371 307 874,00	3 371 307 874,38 €		100,00 %
203	01	12 925 702,00 €	12 925 702,18 €		100,00 %
	02	1 714 630 274,00 €	1 714 630 273,94 €	0,06 €	100,00 %
Total programme 203		1 727 555 976,00 €	1 727 555 976,12 €		100,00 %
205	01	13 618 161,00 €	13 375 157,05 €	243 003,95 €	98,22 %
	02	132 246 430,00 €	130 376 997,25 €	1 869 432,75 €	98,59 %
Total programme 205		145 864 591,00	143 752 154,30 €	2 112 436,70 €	98,55 %
207	01	12 478 330,00 €	11 889 968,88 €	588 361,12 €	95,28 %
	02	101 328 229,00 €	99 824 561,06 €	1 503 667,94 €	98,52 %
Total programme 207		113 806 559,00	111 714 529,94 €	2 092 029,06 €	98,16 %
217	01	3 762 408 020,00 €	3 762 408 020,00 €	0,00 €	100,00 %
	02	523 121 142,00 €	509 151 278,32 €	13 969 863,68 €	97,33 %
Total programme 217		4 285 529 162,00	4 271 559 298,32 €	13 969 863,68 €	99,67 %
225	01	59 633 992,00 €	59 503 138,22 €	130 853,78 €	99,78 %
	02	118 922 738,00 €	114 908 634,79 €	4 014 103,21 €	96,62 %
Total programme 225		178 556 730,00	174 411 773,01 €	4 144 956,99 €	97,68 %
226	01	24 243 853,00 €	24 243 852,74 €	0,26 €	100,00 %
	02	2 490 337 469,00 €	2 490 337 468,99 €	0,01 €	100,00 %
Total programme 226		2 514 581 322,00	2 514 581 321,73 €	0,27 €	100,00 %
Total Budget Général		16 842 216 497,00	16 817 448 695,91 €	24 767 801,09 €	99,85 %

Comptes Spéciaux

751	02	102 389 854,00 €	102 389 853,26 €	0,74 €	100,00 %
Total programme 751		102 389 854,00	102 389 853,26 €	0,74 €	100,00 %
Total Comptes Spéciaux		102 389 854,00	102 389 853,26 €	0,74	100,00 %

Budget Général et Comptes Spéciaux

Total général	16 944 606 351,00 €	16 919 838 549,17 €	24 767 801,83 €	99,85 %
----------------------	----------------------------	----------------------------	------------------------	----------------

ANNEXE III

Lexique

A	
A	An
A	Agents de catégorie A
A ADM	Agents de catégorie A administratifs
A TEC	Agents de catégorie A techniques
AAE	Attaché d'administration de l'Équipement
AAL	Aide à l'accès au Logement
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AC	Administration centrale
Adj.	Adjoint administratif
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association professionnelle des ingénieurs du corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes
ANAC	Association nationale des anciens combattants
APAC	Attaché principal d'administration centrale
APAM	Administrateur principal des affaires maritimes
APE	Attaché principal de l'équipement
APEH	Association Aide aux Parents d'Enfants Handicapés
APSD	Attaché principal des services déconcentrés
Art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASAAC	Association syndicale des attachés d'administration centrale Equipement-Environnement
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ASP	Animateur de sécurité et prévention
ASS	Assistant de service social
AUE	Architecte urbaniste d'Etat
AUIP	Aménagement, urbanisme et ingénierie publique

B	
B	Agents de catégorie B
B ADM	Agents de catégorie B administratifs
BACEA	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
B EXP	Agents de catégorie B d'exploitation
B TEC	Agents de catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme

C	
C	Agents de catégorie C
C ADM	Agents de catégorie C administratifs
C EXP	Agents de catégorie C d'exploitation
C TEC	Agents de catégorie C techniques
Cab.	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes
CAP	Commission administrative paritaire
CAS	Comité d'action sociale
cat.	Catégorie
CCAS	Comité central d'action sociale
CCHS	Comité central d'hygiène et sécurité
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDTT	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
CE	Chef d'équipe
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEE	Chef d'équipe d'exploitation
CEEP	Chef d'équipe d'exploitation principal
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Centre de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CG	Conseil général
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGPC	Conseil général des ponts et chaussées
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	CGT Force Ouvrière
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CHSS	Comité d'hygiène et de sécurité
CIFP	Centre interrégionaux de formation professionnelle
CIL	Crédits d'initiative locale
cl.	Classe
CLAS	Comité local d'action sociale
CLHS	Comité local d'hygiène et sécurité
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COM	Collectivités d'Outre Mer

COTOREP	Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel
CP	Crédits de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CPPEDAD	Conduite et pilotage des politiques publiques de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement durables
CSS	Comité spécifique de suivi
CST	Conseillers sociaux territoriaux
CTP	Comité technique paritaire
CTPC	Comité technique paritaire central
CTPE	Contrôleur des travaux publics de l'Etat
CTPL	Comité technique paritaire local
CTPM	Comité technique paritaire ministériel
CTPS	Comité technique paritaire spécial
CTSS	Conseiller technique de service social
CTT	Contrôleur des transports terrestres
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D

DAC	Direction d'administration centrale
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DARQSI	Direction de l'action régionale de la qualité et de la sécurité industrielle
DAOL	Développement et amélioration de l'offre de logement
DCF1	Bureau de la coordination de la formation
DDAM	Direction départementale des affaires maritimes
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDEA	Direction départementale de l'équipement et de l'agriculture
DDRDE	Direction départementale et régionale de l'équipement
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGEMP	Direction générale de l'énergie et des matières premières
DGPA	Direction générale des personnels et de l'administration
DGR	Direction générale des routes
DIF	Droit individuel à la formation
DIR	Direction interdépartementale des routes
Dir. Recherche	Directeur de recherche
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DOM	Département d'Outre Mer
DP	Sous-direction du développement professionnel, direction générale des personnels et de l'administration
DPCSR	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière
DPPCSR	Délégué principal du permis de conduire et de la sécurité routière
DRAM	Direction régionale des affaires maritimes
DRE	Direction régionale de l'équipement
DREIF	Direction régionale de l'équipement d'Ile-de-France
DRIRE	Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement
DRH	Direction des ressources humaines

E	
EF	Echelle F
EIVP	Ecole des Ingénieurs de la Ville de Paris
EM	Enseignement maritime
EMA	Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'Etat
ETB PUB	Etablissement publique
ETP	Équivalent temps plein
ETPE	Équivalent temps plein emploi
Ex.	Exceptionnelle
Exa	Examen
Excep.	Exceptionnelle
Exp.	Exploitation

F	
F	Femme
FEETS-FO	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services – Force ouvrière
FGF-FO	Fédération générale des fonctionnaires - Force ouvrière
FGTE-CFDT	Fédération générale des transports et de l'équipement - Confédération française démocratique du travail
FIPH	Fonds d'insertion des personnes handicapées
FIPHFP	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNASCEE	Fédération nationale des associations sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
FSU	Fédération syndicale unitaire

G	
GBF	Sous-direction de la gestion des compétences et des effectifs, du budget du personnel et du fonctionnement des services
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GUEPARH	Gestion unifiée et partagée des ressources humaines

H	
H	Homme
HN 68	Agents contractuel de haut niveau 68
HS	Heure supplémentaire

I	
IAM	Inspecteur des affaires maritimes
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICPC	Ingénieur en chef des ponts et chaussées
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat
IGN	Institut géographique national
INS	Inscrits maritimes
IGPC	Ingénieur général des ponts et chaussées
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPAM	Inspecteur principal des affaires maritimes
IPC	Ingénieur des ponts et chaussées
IPCSR	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière
IRA	Institut régional d'administration
ISH	Indemnité de sujétion horaire
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'Etat
ITT	Inspection du travail des transports

L	
LATTS	Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés
LC	Liste complémentaire
LCPC	Laboratoire central des ponts et chaussées
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

M	
Mm	Mois
MAD	Mis à disposition
MAP	Ministère de l'agriculture et de la pêche
MAX	Maximum
MED	Médium
MEDAD	Ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
MEDD	Ministère de l'environnement et du développement durable
MEEDDAT	Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire
MEIE	Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
MGET	Mutuelle générale de l'équipement et des transports
MIILOS	Mission interministérielle d'inspection du logement social
MIN	Minimum
MTETM	Ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer
MOY	Moyenne

N

NAS	
NOR	Normale

O

O	Ouvrière
OCTAAM	Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes
OP	Officier de port
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OPA	Officier de port adjoint
OS	Organisation syndicale
OUV1	Ouvrier
OUV2	Ouvrier
OUV3	Ouvrier

P

PBSM	Phares et balises & sécurité maritime
PCSR	Permis de conduire et sécurité routière
PEC	Préparation aux examens et concours
PEM	Professeur de l'enseignement maritime
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole
POLMAR	Pollution maritime
PPAL	Principal
PPAS	Plan pluriannuel d'action social
Pro	Professionnel
PSP1	Bureau des politiques sociales – Direction générale des personnels et de l'administration
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime
PTETE	Prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation

R

RA	Restaurant administratif
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RIA	Restaurant inter-administratif
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RCF	Sous-direction du recrutement, des concours et de la formation
RCF1	Bureau du pilotage et de la coordination de la formation – Direction générale des personnels et de l'administration
RH	Ressources humaines
RIL	Règlement intérieur local
RIN	Règlement intérieur national
RRN	Réseau routier national
RTT	Réduction du temps de travail

S	
SA	Secrétaire administrative de l'Équipement
SACE	Secrétaire administrative de l'Équipement de classe exceptionnelle
SAM	Suivi des activités ministérielles
SAM	Sécurité des affaires maritimes
SANTE	Syndicat autonome national des techniciens de l'équipement
SCN	Service à compétence nationale
SD	Services déconcentrés
SEC	Service emplois et compétences
SERM	Schéma de recrutement ministériel
SETRA	Service d'études techniques des routes et autoroutes
SG	Secrétariat général
SIGE	Syndicat des inspecteurs généraux de l'équipement
SMNLR	Service maritime et de la navigation du Languedoc-Roussillon
SN	Service de la navigation
SNIAC	Syndicat National des Ingénieurs des Etudes et Exploitation de l'Aviation Civile
SNICA-FO	Syndicat national des inspecteurs, des cadres et des administratifs du permis de conduire – Force Ouvrière
SNOPA-CGT	Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers de l'Équipement et de l'Environnement – Confédération générale du travail
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement – Confédération générale du travail
SNPTATECT-FO	Syndicat national des personnels techniques, d'ateliers et de travaux de l'Etat et des Collectivités Territoriales – Force Ouvrière
SNPTTE-CGT	Syndicat national des personnels techniques et des travaux de l'équipement – Confédération générale du travail
SP	Service du personnel, direction générale des personnels et de l'administration
SPASMET	Syndicat des personnels assurant un service météorologique - Union syndicale nationale solidaires
SPIASS	Syndicat professionnel interministériel des assistants de service social
SPIP	Système de publication pour l'internet
SPPE	Soutien et pilotage des politiques de l'équipement
SR	Sécurité routière
ST	Services techniques
STC	Syndicat des travailleurs corses
SUD	Union syndicale nationale solidaires
SUD Basse Normandie	Union syndicale nationale solidaires de Basse-Normandie
SUP.	Supérieure
SUP' EQUIP/FSU	Syndicat unitaire des personnels de l'équipement – Fédération syndicale unitaire

T

TPE	Travaux publics de l'Etat
TSE	Technicien supérieur de l'Équipement
TSP	Technicien supérieur principal de l'Équipement
TT	Transports terrestres
TTM	Transports terrestres et maritimes

U

UGFF-CGT	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
USAC	Union syndicale des administrateurs civils
USE-CFDT	Union des Syndicats de l'Équipement - Confédération française démocratique du travail
US Solidaires	Union syndicale Solidaires

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VN-PM	Voies navigables et ports maritimes

Ministère de l'Écologie, de l'Énergie,
du Développement durable et de l'Aménagement du territoire
Tour Pascal B - 92055 La Défense CEDEX - Téléphone : 01 40 81 21 22
Direction de la publication : SG/DRH/Jean-Claude Ruysschaert
Suivi de la réalisation : SG/DRH/Christa Weill-Kulcsar
Contact : christa.weill-kulcsar@developpement-durable.gouv.fr
Conception graphique : SG/SPSSI/ATL2/Raphaëlle Vial
Réalisation : SG/SPSSI/ATL2/Philippe Cordier
Reproduction : SG/SPSSI/ATL2/ Atelier de reprographie
Édition juin 2009

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

**Présent
pour
l'avenir**

Secrétariat général

Direction générale
des ressources humaines

Tour Pascal B - 92055 La Défense cedex
Contact : le département des relations sociales
Tél. : 01 40 81 31 01
Mél : Rs-Drh.Sg@developpement-durable.gouv.fr