

# Bilan social 2009



Présent  
pour  
l'avenir



Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement

[www.developpement-durable.gouv.fr](http://www.developpement-durable.gouv.fr)

# Sommaire

<b>1. Le ministère en 2009</b> .....	4
<b>A. L'organisation du ministère</b> .....	4
1) L'administration centrale : une organisation simplifiée, optimisée et lisible. ....	4
2) Les services déconcentrés : un service public régional et départemental intégré, lisible et reconnu .....	5
<b>B. L'activité du ministère</b> .....	7
<b>C. Le budget 2009</b> .....	13
1) Le budget 2009 .....	13
2) La répartition des effectifs du ministère par programmes .....	14
<b>2. Les effectifs</b> .....	19
<b>A – Le ministère au sein de la fonction publique (effectifs réels au 31/12/2007)</b>	20
<b>B. Les effectifs du ministère</b> .....	22
1) Répartition des effectifs par type de service en ETPE .....	24
2) Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par service en ETPE .....	24
3) Répartition des effectifs par catégorie et par filière en ETPE .....	27
4) Répartition des effectifs par sexe en ETPE .....	27
5) Répartition des effectifs par service, par catégorie et par sexe en ETPE. ....	28
6) Répartition des effectifs par qualité et par catégorie en ETPE .....	29
7) Répartition des effectifs par catégorie, par sexe et par âge en effectif physique .....	29
8) Pyramides des âges par sexe .....	30
<b>3. Les agent-e-s</b> .....	35
<b>A. Le temps de travail</b> .....	36
<b>B. Les avancements et les promotions</b> .....	42
<b>C. La mobilité</b> .....	48
<b>D. Les détachements</b> .....	52
<b>E. Les départs à la retraite</b> .....	57
<b>F. La formation</b> .....	58
<b>G. La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)</b> .....	67
<b>H. Activité Conseil des CVRH préfigurés</b> .....	69
<b>I. Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2008</b> .....	71
<b>J. L'accompagnement des agents</b> .....	77
<b>K. Les agent-e-s handicapé-e-s en poste au MEEDDAT</b> .....	81
<b>L. L'action sociale</b> .....	83
<b>M. Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel de l'Équipement et du Logement</b> .....	88
<b>N. La prévention</b> .....	89
<b>O. Les rémunérations principales et accessoires</b> .....	95
<b>P. Les sanctions disciplinaires</b> .....	108
<b>Q. La commission de déontologie</b> .....	111

<b>4. La parité et l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes</b> .....	115
<b>A. La place des femmes dans les emplois</b> .....	117
<b>B. L'égalité dans les institutions paritaires et jurys de concours</b> .....	121
<b>C. L'égalité dans les institutions paritaires</b> .....	122
<b>D. Le travail à temps partiel progresse au MEEDDM</b> .....	123
<b>E. Les distinctions honorifiques</b> .....	126
<b>5. Le dialogue social</b> .....	129
<b>A. La représentativité Syndicale</b> .....	130
<b>B. Les déchargés d'activité</b> .....	135
<b>C. Les différents organes de concertation</b> .....	136
<b>D. Les mouvements sociaux</b> .....	141
<b>6. Annexes</b> .....	145
<b>ANNEXE I</b>	
LFI 2008 : .....	146
<b>ANNEXE II</b>	
Exécution budgétaire du programme par article de regroupement sur crédits ouverts en AE y compris fonds de concours .....	148
<b>ANNEXE III</b>	
Lexique .....	150

Le ministère en 2009



BILAN SOCIAL  
2009



# 1. Le ministère en 2009

## A – L'organisation du ministère

La structuration de l'administration centrale du ministère, mise en place lors de sa constitution en juillet 2008, n'a pas été modifiée par la nouvelle dénomination intervenue en juin 2009.

L'administration centrale s'est organisée autour de structures transversales, cinq directions générales, deux structures interministérielles, un conseil général et une inspection générale. Elle reflète les enjeux de développement durable.

Suite à la révision générale des politiques publiques lancée en 2008, les services territoriaux du ministère ont été profondément restructurés pour aboutir à un service régional et départemental.

### 1/ L'administration centrale : deux structures transversales pour définir la stratégie et orchestrer les services :

**a/** Le secrétariat général (SG) et le commissariat général au développement durable (CGDD) regroupent l'ensemble des fonctions transversales : affaires européennes et internationales, affaires juridiques, affaires immobilières, système d'information, communication, fonctions budgétaires, ressources humaines, pilotage des services, affaires informatiques et logistiques. Garant de la coordination administrative du ministère, il joue un rôle déterminant dans le pilotage des services territoriaux et dans le déploiement de la stratégie ministérielle.

Le secrétaire général est également le Haut commissaire de défense et de sécurité du ministère.

Les huit entités qui composent le secrétariat général (SG) pilotent et coordonnent l'action des services du ministère (4 directions et 4 services).

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

Cette direction a préparé la conférence de Copenhague et les négociations dans le cadre des Nations unies, du Forum des économies majeures, du G8 et G20. Elle a aussi préparé les réunions internationales du ministre d'Etat et élaboré le plan justice-climat. Au niveau européen, elle a préparé 12 réunions du Conseil de l'Union européenne.

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

L'activité de conseil a été marquée par la participation de la direction à l'élaboration de la loi portant engagement national pour l'environnement (Grenelle 2), laquelle se poursuivra lors de la préparation d'un certain nombre de décrets d'application. Les contentieux liés aux diverses activités du périmètre ministériel sont désormais confiés à la direction des affaires juridiques et leur nombre se trouve en constante progression. La direction participe également à la mobilisation des services pour répondre aux objectifs de transposition des directives communautaires.

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

Les dossiers marquants en 2009 ont été la promotion des mesures issues du Grenelle Environnement, la tenue du Grenelle de la Mer, la conférence internationale de Copenhague sur le climat et l'organisation de la Semaine du développement durable et de la Semaine de la mobilité et de la sécurité routière. La DICOM a également mené un travail important de refonte des différents sites internet du ministère, regroupés en un unique portail : [www.developpement-durable.gouv.fr](http://www.developpement-durable.gouv.fr), lancé en début 2010.

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

L'action de la direction des ressources humaines en 2009 s'inscrit dans un contexte de rationalisation des fonctions support, par la création des pôles supports intégrés et de modernisation de la gestion des ressources humaines impulsée par la Fonction publique. C'est dans ce cadre qu'elle a accompagné le ministère et ses agents dans toutes les réformes en cours, qui ont impliqué le renforcement du dialogue social, concrétisé par la mise en place, au-delà des instances paritaires de groupes d'échanges avec les organisations syndicales et la tenue de nombreuses réunions thématiques.

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

Ce service a piloté les réorganisations structurelles des services déconcentrés, a structuré la gouvernance du système d'information du ministère. Il a aussi accompagné les réformes structurelles et l'évolution des missions du ministère, amélioré la performance du nouveau mode de pilotage des services déconcentrés et a assuré la coordination du dialogue de gestion.

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

L'année 2009 a vu le regroupement de l'administration centrale sur le site de La Défense qui a conduit à accueillir plus de 1500 agents des anciens secteurs de l'écologie et de l'énergie précédemment installés à Paris, et à réaliser un plan de relocalisation de près de 4000 personnes.

L'année 2009 a également été marquée par la réorganisation de la fonction d'appui informatique avec les travaux de préfiguration et de création d'un service à compétence nationale, le centre de prestations et d'ingénierie informatique (CP2I). Le SPSSI a également déployé le plan administration exemplaire du ministère.

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

Le service a coordonné la lutte contre la pandémie grippe A (H1N1) et créé un relais national pour les études de sûreté et de sécurité publiques au sein du centre d'études techniques (CETE) de Lyon. La directive nationale de sécurité (DNS) a été adaptée à la réglementation sur les matières nucléaires refondue. Le ministère assure depuis le 1<sup>er</sup> octobre la plénitude des attributions sur la sécurité nucléaire.



#### Le service des affaires financières

Les évolutions enregistrées en 2009 concernent certains programmes ou actions budgétaires. Ces modifications sont la traduction de la réorganisation des missions du ministère, portée par le décret du 9 juillet 2008.

Les actions du budget annexe, contrôle et exploitation aériens ont été restructurées. Le programme protection de l'environnement et prévention des risques a été scindé et réorganisé au sein de deux programmes distincts préexistants.

**b/ Le commissariat général au développement durable (CGDD)** élabore la stratégie nationale du développement durable, facilite sa mise en œuvre par tous les acteurs publics comme privés, en assure le suivi et l'évaluation. Il anime et coordonne la réflexion économique et prospective, et pilote les politiques de recherche du ministère. Il est également chargé du suivi des mesures du Grenelle Environnement.

#### **2/ Les 5 directions générales pour élaborer des politiques sectorielles :**

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

Elle définit la politique française en matière de lutte contre les changements climatiques. A ce titre, elle est en charge des politiques d'orientation de l'offre d'énergie, des politiques de maîtrise de la demande d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre, ainsi que de la lutte contre les pollutions atmosphériques.

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

Elle définit la politique multimodale des transports terrestres et maritimes dans une optique de développement durable. Elle doit organiser une régulation économique appropriée de ces secteurs et des services de transport de personnes et de marchandises via la tarification, la fiscalité. Enfin, elle veille à la sécurité des infrastructures et des services de transport.

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

Elle est chargée de la gestion du secteur de l'aviation, elle veille à ce que le développement durable soit une priorité des acteurs du monde aéronautique. Elle est organisée en trois pôles : transport aérien, navigation aérienne, et contrôle et sécurité.

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

Elle propose une politique territoriale axée sur une gestion rationnelle et équilibrée de toutes les ressources : foncières, naturelles, minérales, vivantes. Compte tenu des imbrications entre le foncier, l'urbanisme et le logement, elle est aussi chargée de la politique du logement.

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

Elle coordonne la prévention de tous les types de risques -naturels, industriels et technologiques- et

a notamment pour mission une meilleure prise en compte des impacts environnementaux sur la santé. Ces domaines ont été identifiés comme prioritaires par les participants au Grenelle Environnement.

#### **3/ Les deux structures interministérielles, un conseil général et une inspection générale :**

La délégation à la sécurité et à la circulation routière, son organisation a été repensée autour des enjeux du développement durable. Elle garde sa triple dimension en terme d'infrastructures, de véhicules et de conducteurs. La délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité du territoire et le secrétariat général à la mer sont également à la disposition du ministre d'État.

Le conseil général de l'environnement et du développement durable, autorité environnementale de référence, résulte du regroupement de conseil général des ponts et chaussées et de l'inspection générale de l'environnement. Le CGEDD a une mission d'inspection et d'expertise. Il est aussi chargé notamment d'émettre un avis sur les évaluations environnementales menées par les opérateurs publics.

#### **4/ Les services déconcentrés : un service public régional et départemental**

##### **Au niveau régional**

Les neuf premières directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) ont vu le jour au premier semestre 2009 en Champagne-Ardenne, Corse, PACA, Pays de la Loire, Picardie et Rhône-Alpes. Parallèlement, les travaux de préfiguration ont été lancés dans les autres régions, hors Ile-de-France et outre-mer, pour aboutir au tout début 2010.

Les DREAL résultent de la fusion des directions régionales de l'équipement (DRE), des directions régionales de l'environnement (DIREN), et d'une partie des directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE). Cette fusion renforce le poids, la cohérence et la légitimité des directions régionales qui disposent ainsi d'un outil unifié de pilotage des politiques du ministère sur le territoire, favorisant une prise en compte efficace des enjeux du développement durable.

##### **Au niveau départemental**

La nouvelle organisation départementale permet de disposer d'un service technique unique dans les champs larges du développement durable, de l'agriculture et de la gestion du territoire. Elle repose sur la création officielle au 1er janvier 2010, de deux ou trois directions départementales interministérielles : direction départementale des territoires (DDT) et de la mer dans les départements littoraux (DDTM), direction départementale de la protection des populations (DDPP) et direction départementale de la cohésion sociale (DDCS). Ces deux dernières peuvent être regroupées en une DDCSPP selon le nombre d'habitants du département. Les DDT(M) ont pour fondement les directions départementales de l'équipement et de l'agriculture (DDEA) dont 47 ont vu le jour au 1er janvier 2009.



Parallèlement, les réorganisations de certaines activités des ex-DDE se sont poursuivies, dont l'ingénierie aéroportuaire. C'est aussi le cas du transfert aux conseils généraux des parcs de l'équipement, qui a été organisé par la loi 2009-1291 du 26 octobre 2009. Une première vague de transfert des parcs a eu lieu le 1er janvier 2010 et a concerné 31 départements. Les autres seront transférés le 1er janvier 2011.

### Service dédiées à la mer et au littoral

La réorganisation des services territoriaux de la mer et du littoral a été menée lors du deuxième semestre et comporte deux niveaux :

- les directions interrégionales de la mer (DIRM) qui sont issues de la fusion des directions régionales des affaires maritimes, des services des phares et balises et de gestion des centres de stockages POLMAR. Les DIRM visent à rendre plus cohérente l'action de l'Etat grâce à une coordination de l'ensemble des politiques de la mer et du littoral. Le travail préparatoire, mené en 2009, permettra la création de quatre DIRM en métropole en avril 2010 ;
- des services départementaux spécifiques ont été créés au sein des DDT(M) sous la forme, pour 21 d'entre eux, d'une délégation à la mer et au littoral. Elle comprend l'ancienne direction départementale des affaires maritimes (DDAM), les capitaineries et tout partie du personnel exerçant des missions de gestion du littoral issu des services maritimes ou d'autres services de la DDE ou de la DDEA.

### Le Réseau scientifique et technique

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

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

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

### Les principaux établissements publics

Le ministère a confié la réalisation de quelques unes de ses missions à des organismes sous sa propre tutelle ou sous la tutelle conjointe d'autres ministères, dont les principaux interviennent dans les domaines suivants :

#### Ressources, territoires et habitats :

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

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

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

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

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

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

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

#### Énergie et climat :

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

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

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

#### Développement durable :

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

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

#### Préventions des risques :

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

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



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

#### Infrastructures et Transports :

Le Laboratoire central des ponts et chaussées (LCPC) est un établissement public à caractère scientifique et technologique dont les principaux domaines de compétence sont la sécurité routière, l'environnement et le génie civil et urbain ;

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

Voies navigables de France (VNF), établissement public créé en 1991, gère près de 7000 km de fleuves, canaux et rivières navigables en France, exploite, entretient et modernise ce réseau en assurant sa navigabilité.

## B – L'activité du ministère

### 1/ Un ministère aux missions élargies

Depuis le remaniement ministériel, du 23 juin 2009, l'importance des missions du ministère a été confirmée par l'élargissement à la politique du logement et un nouveau périmètre étoffé dans l'esprit du Grenelle Environnement et du Grenelle de la Mer.

Son enveloppe, traduite en partie par le nouvel intitulé : 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 ; le place plus que jamais au service des grands enjeux de la planète.

#### a/ Le Grenelle Environnement

Premier acte fondateur du ministère du développement durable, le Grenelle Environnement a suivi sa feuille route marquée en 2009 par de nouvelles avancées législatives et un plan de relance.

#### Des avancées législatives

La loi de programmation de mise en œuvre du Grenelle de l'environnement, dite Grenelle 1 est adoptée le 23 juillet 2009 et promulguée le 3 août (JO du 5 août 2009).

Le projet de loi portant engagement national pour l'environnement, dit Grenelle 2, a été adopté en Conseil des ministres le 7 janvier 2009, puis par le Sénat le 8 octobre 2009. L'examen à l'Assemblée nationale débutera en commission en février 2010.

En matière de loi de finances, les financements consacrés au Grenelle Environnement pour la période 2009-2011, s'élèvent à 18,7 milliards d'euro en autorisations d'engagements et 7 milliards d'euros en crédits de paiements. L'essentiel des mesures fiscales ont été appliquées dès 2009, d'autres sont au stade de préparation comme l'éco-prêt à taux zéro ou le durcissement du bonus-malus à compter de 2011.

#### une mobilisation continue

La circulaire du ministre d'État du 23 mars 2009 relative à la territorialisation de la mise en œuvre du Grenelle Environnement a mobilisé les préfets et les services déconcentrés sur la lutte contre le changement climatique, l'urbanisme, la bonne qualité des milieux naturels, les déchets et la prévention des risques. 88% des engagements devant être réalisés avant la fin 2009 ont été réalisés.

Les contrats d'objectifs passés entre le ministère et sept de ses établissements publics (AAMP, BRGM, Météo-France, IFREMER, ONEMA, Muséum d'histoire naturelle, PNF) ont été revus pour mieux prendre en compte le Grenelle Environnement.

#### Un plan de relance pour une croissance verte

Le plan de relance de 29 milliards d'euros sur deux ans lancé en 2009 par le gouvernement confirme la priorité accordée au développement durable. Sur 10,5 milliards d'euros d'investissements publics 11% sont destinés à accélérer la mise en œuvre du Grenelle Environnement.

#### b/ Le Grenelle de la Mer

Annoncé le 27 février 2009 par le ministre d'État, le Grenelle de la Mer vise à définir une politique maritime nationale pour répondre aux défis de la mer et permettre à la France de tenir le rang que lui confèrent ses immenses espaces océaniques et littoraux.

Directement inspiré du Grenelle Environnement et de ses méthodes, le Grenelle de la Mer donne une large place aux enjeux ultramarins et intègre à part égales les préoccupations environnementales, économiques, sociales et humaines de la mer. Initiées et soutenues par le ministère, la journée mondiale des océans et la campagne de sensibilisation « J'apprends la mer, les lacs et les rivières » ont contribué à cette nouvelle mobilisation nationale. 137 engagements ont été définis et portent sur les domaines suivants : énergies marines, marine marchande, ports et chantiers navals, métiers de la mer, démantèlements des navires, protection et valorisation de la biodiversité et des aires marines protégées, pêche durable et gestion des ressources marines, réduction et indemnisation des dommages des pollutions, action de l'État en mer, aménagement et gestion intégrée du littoral, recherche et connaissance sur le patrimoine maritime, modalités de financement des actions maritimes.

Dix-huit comités Grenelle de la Mer ont été lancés à l'automne pour concrétiser ces engagements.

Le Comité interministériel de la mer de décembre 2009 a validé la stratégie nationale pour la mer et les océans.

#### c/ Le Sommet de Copenhague

L'accord de Copenhague a été conclu entre 28 chefs d'État et de gouvernement. Il définit les grandes lignes de l'action multilatérale sur le climat pour les prochaines années en reflétant l'évolution des rapports de force mondiaux, la montée en puissance de la Chine, la spécificité de la position américaine et les attentes des pays plus vulnérables. La limitation de la hausse des températures à 2°C





est désormais un objectif collectif. Pour la première fois les grands pays émergents se sont engagés à réduire leurs émissions.

Impulsées par le ministre d'État, des idées essentielles ont été adoptées : la nécessité d'un soutien financier spécifique à destination des pays les plus vulnérables, la prise en compte de la forêt dans les discussions, la recherche de financements innovants.

Le paquet-climat négocié sous la Présidence française de l'Union européenne, a également été adopté.

Première zone au monde à se doter d'une législation ambitieuse pour l'après Kyoto, l'Europe s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 20% entre 1990 et 2020. La France s'est engagée à aller plus loin, en réduisant ses émissions de CO<sub>2</sub> de 30 % d'ici à 2020, confortant sa position prépondérante dans la lutte contre le changement climatique.

Muni de la feuille de route définie par le Grenelle Environnement, le ministère est un ministère technique de référence à vocation économique. Il participe à la définition d'un nouveau mode de développement durable.

#### d/ Les axes stratégiques

L'action du ministère est fondée sur huit objectifs de résultats et un objectif de méthode, il s'agit de :

- *Inventer une croissance responsable* pour un avenir durable fondé sur de nouveaux modes de production, de consommation et de déplacement. « La compétitivité écologique » doit être systématiquement recherchée et renforcée pour accroître l'emploi et la création de valeur.

- *Faire de la France un champion de la lutte contre le changement climatique* par l'élaboration d'une politique énergétique globale. Les politiques publiques doivent soutenir l'évolution de toutes les activités économiques vers un modèle de développement sans carbone et efficace en énergie, pour diviser par quatre les émissions de tous les gaz à effet de serre à l'horizon 2050.

- *Faciliter l'émergence de nouveaux modes de production et de consommation sobres et durables*. Sobre et durable. Notre économie doit évoluer vers plus de sobriété dans l'utilisation des matières premières, d'énergies fossiles et de ressources naturelles. Pour que tous se sentent responsables, consommateurs et producteurs doivent être informés, formés et encouragés à trouver des solutions en matière d'éco-production, d'éco-conception et d'éco-consommation.

- *Développer une ville durable* en soutenant des modèles urbains économes en espace, et qui répondent aux besoins de développement d'offres et de services, améliorent la qualité de vie, favorisent la diversité des activités et la mixité sociale, réduisent les besoins déplacements, offrent un niveau de sécurité optimal et minimisent les émissions de gaz à effet de serre.

- *Sauvegarder la biodiversité et la qualité des milieux* est un enjeu majeur. De fait, la bonne qualité des milieux et des paysages comme le bon état de la biodiversité sont des indicateurs de notre capacité à limiter nos impacts sur l'environnement. La diversité biologique contribue à assurer au moindre coût de très nombreuses

fonctions vitales, allant de l'autorégulation des systèmes naturels à alimentation et la santé.

- *Impliquer les territoires dans des démarches de développement durable*, en mobilisant l'ensemble des acteurs locaux. Chacun de nos territoires doit définir ses propres démarches pour préserver sa spécificité et ses paysages. Inscrites dans un cadre national et européen clairement défini, ces démarches permettront un développement cohérent et solidaire des territoires pour s'adapter au changement climatique.

- *Prévenir les risques naturels et réduire les risques technologiques et sanitaires* pour préserver la santé et la vie des concitoyens et la qualité du milieu naturel. Ceci suppose un usage raisonné et adapté du principe de précaution pour concilier la nécessaire réduction des impacts de nos activités sur l'environnement et le développement des innovations.

- *Renforcer la compétitivité des territoires dans le cadre d'un développement solidaire* et équilibré de toutes leurs composantes par une meilleure attractivité des territoires, une amélioration des dessertes et un meilleur accès des populations aux services et modes d'organisation qui conditionnent une bonne insertion dans les dynamiques économiques et sociales.

- *Impliquer les acteurs socio-économiques et les citoyens dans la poursuite de ces objectifs* et mettre la société en mouvement. Le ministère doit contribuer à rendre la société plus participative, plus démocratique et plus dynamique, et à adapter les modes de gouvernance et de décision publique aux enjeux collectifs nouveaux et aux besoins de transparence et de dialogue, en généralisant la concertation avec les parties prenantes, en favorisant les partenariats et les échanges. Pour faciliter cette évolution de la société, le ministère développera la sensibilisation, l'éducation et la formation au développement durable.

#### e/ Les domaines d'activité du Ministère

Les volets fondamentaux de la politique ministérielle s'articulent autour de 8 grands pôles d'activités liés au Grenelle Environnement.

##### Le développement durable

La crise financière et économique a souligné la nécessité de nouveaux modes de développement associant les acteurs de la société pour construire une économie sobre en ressources et décarbonée.

En 2009, Le commissariat général au développement durable (CGDD) a assuré la mise en œuvre de la territorialisation du Grenelle Environnement ainsi que l'animation du Grenelle de la Mer. Il a aussi finalisé la nouvelle stratégie nationale de développement durable, participé aux travaux du pacte de solidarité écologique, réalisé une analyse concertée des filières industrielles de la croissance verte, assuré la coordination interministérielle du débat public sur les nanotechnologies.

L'activité d'observation et de statistiques a assuré la continuité des travaux concernant la construction et les logements, les transports, l'énergie et l'environnement ainsi



que la production des rapports sur les comptes satellites de la Nation et de notes de conjonctures.

Le CGDD a travaillé également à la préparation puis à la mise en place de la nouvelle autorité environnementale. Et dans le cadre du nouveau dispositif constitutionnel concernant l'obligation de réaliser une étude d'impacts économiques, financiers, sociaux et environnementaux lors de la du dépôt d'un projet de loi au Parlement, le CGDD a notamment participé à celles concernant le Grand Paris et la loi de modernisation agricole.

Parmi les actions d'accompagnement des acteurs dans le déploiement des démarches de développement durable, il convient de citer l'animation interministérielle Etat exemplaire et la création du dispositif financier incitatif par les bonus-malus des administrations, une concertation régulière sur la responsabilité sociétale des entreprises et la promotion de modes de consommation et de production durables.

#### L'énergie et le climat

Pour ralentir le changement climatique, il s'avère indispensable de réduire les émissions de gaz à effet de serre, en particulier de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère.

La direction générale de l'énergie et du climat (DGEC) élabore et met en œuvre la politique française relative à l'énergie, aux matières premières énergétiques et à la lutte contre le réchauffement climatique. Composée de la direction de l'énergie et du service du climat et de l'efficacité énergétique, elle est au cœur d'enjeux multiples et toujours d'actualité, tel que la compétitivité et la sécurité énergétiques, le pouvoir d'achat ou la protection de l'environnement.

Le 3 août 2009, la loi de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement a été adoptée, fixant les objectifs environnementaux déterminants tels que la normalisation des émissions de CO<sub>2</sub> pour les véhicules, l'instauration du bilan carbone et le développement des énergies renouvelables (EnR).

Fin 2009, un accord a été trouvé sur le paquet efficacité énergétique qui comprend les directives sur la performance énergétique des bâtiments, de l'étiquetage de la consommation en énergie des appareils domestiques et l'étiquetage des pneumatiques. Ces directives seront adaptées au traité de Lisbonne entré en vigueur le 1er décembre 2009.

L'activité a également été marquée par le sommet de Copenhague en décembre. Resté en deçà des attentes européennes, l'accord de Copenhague a toutefois fixé les grandes lignes du futur régime climatique avec des engagements financiers et des instruments à développer comme le fonds vert pour le climat

Le 1<sup>er</sup> octobre le gouvernement a exposé un plan pour le développement des véhicules électriques et hybrides rechargeables. L'éco-prêt à taux zéro a été lancé en avril pour financer la rénovation thermique des logements.

2009 aura enfin été l'année du retrait progressif de la vente des ampoules à incandescence de plus de 100W en juin et de plus de 75 W en décembre. L'objectif étant de retirer de la vente en 2012 les ampoules de plus de 25W pour

les remplacer par des ampoules basse consommation et économiser ainsi l'équivalent de deux fois la consommation électrique annuelle de la ville de Paris.

#### Les infrastructures, le transport et la mer

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

L'effort consenti par le Grenelle Environnement aux lignes ferroviaires à grande vitesse (LGV) s'est traduit en 2009 par la poursuite des travaux de la branche Est de la LGV Rhin-Rhône et la préparation de nombreuses nouvelles liaisons : un accord de financement pour la deuxième phase de la LGV Est a été signé le 1er septembre ; la section Tour-Angoulême a été déclarée d'utilité publique en juin ; les offres finales des candidats à la concession de la ligne Tours-Bordeaux et les premières relatives à la liaison Le Mans-Rennes ont été remises en décembre, alors qu'était lancée la consultation pour le contournement de Nîmes et Montpellier. Le débat public sur le projet de la ligne nouvelle entre Montpellier et Perpignan s'est déroulé de mars à juillet. Le tracé des métropoles du Sud a été retenu en juin pour la poursuite des études de la LGV PACA et un comité de pilotage a été installé pour étudier la desserte à grande vitesse des deux Normandie. Enfin, la France et l'Italie ont engagé les travaux préparatoires à un nouvel accord binational sur la liaison Lyon-Turin.

Pour le transport fluvial, deux groupements se sont portés candidats en juin pour la réalisation et l'exploitation en partenariat public privé, du canal à grand gabarit Seine Nord Europe.

Sur le réseau routier non concédé, près de 110 km de tronçons neufs, de déviation ou d'aménagements des routes existantes ont été mis en service. Le réseau concédé a inauguré trois sections significatives : A41 nord reliant Saint-Julien-en-Genevois à Villy-le-Pelloux sur l'axe Genève-Annecy, A19 Artenay-Courtenay, et A86 section Rueil-Malmaison-A13. Les programmes de modernisation des itinéraires routiers ont été arrêtés pour la période 2009-2014.

Le réseau routier national a bénéficié de 450 millions d'euros avec un effort particulier sur la sécurisation des tunnels routiers en Ile-de-France.

La réforme des ports initiée par la loi 4 juillet 2008 a permis la mise en place d'instances de gouvernance et d'orientations stratégiques nouvelles dans les grands ports maritimes. Les négociations relatives au transfert de la plupart des terminaux portuaires ont été menées à bien. L'Etat a encore augmenté de 6 millions d'euros et de 38 millions d'euros les moyens consacrés à l'entretien des accès maritimes et au développement des grands ports maritimes pour améliorer la compétitivité des ports français.

Le réseau ferré s'ouvrant de plus en plus à la concurrence, la loi du 8 décembre 2009 a mis en place les conditions d'organisation et de régulation des activités en créant



notamment l'Autorité de régulation des activités ferroviaires (ARAF). Cette loi a également engagé une réforme de l'enseignement maritime. Une nouvelle école supérieure regroupera désormais la préparation des futurs officiers de la marine marchande.

#### L'aviation civile :

La direction générale de l'aviation civile (DGAC) est garante des équilibres entre développement du transport aérien et protection de l'environnement, dans le respect de la sécurité et de la sûreté du trafic dans le ciel et sur les aérodromes français. Autorité réglementaire, pôle de contrôle de la sécurité, prestataire de services et partenaire des acteurs aéronautiques, sa compétence est multiple y compris dans le domaine de la formation avec l'École nationale de l'aviation civile (ENAC).

2009 a été une année tragique.

Créé en janvier 2009 pour renforcer la surveillance des opérateurs aériens, la DSAC a contrôlé 2790 avions étrangers sur les aéroports français, soit près de 30% des contrôles européens.

La mise en œuvre du FABEC (bloc d'espace aérien fonctionnel Europe Central) a conduit à la préparation d'un projet de traité qui sera signé fin 2010 entre l'Allemagne, la Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Suisse. Ce projet majeur a pour but de créer un espace aérien en continu dans la zone centrale de l'Europe, l'une des plus denses au monde en termes de trafic.

L'Union européenne a adopté en octobre 2009, le 2<sup>ème</sup> paquet législatif Ciel unique, qui rend obligatoire, à partir de 2012, l'adoption de plans de performance par les prestataires de navigation aérienne.

A la suite du Grenelle Environnement, la DGAC a notamment pris l'engagement de réduire les nuisances sonores de moitié en 2011 pour les populations survolées autour des aéroports parisiens.

Enfin pour concevoir l'aviation verte du futur, le Gouvernement a décidé de consacrer 1,5 milliards d'euros du grand emprunt national à la recherche aéronautique.

La DGAC a renforcé le contrôle de l'application des textes sur le respect des droits des passagers par les transporteurs aériens. Les 4000 réclamations reçues en 2009 ont donné lieu à des sanctions administratives, pour un montant de près de 200 000 d'euros.

#### Aménagement, logements et nature

La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN) élabore, anime et évalue les politiques de l'urbanisme, de la construction, du logement, des paysages, de la biodiversité, de l'eau et des substances minérales non énergétiques. Elle veille aux conditions de leur mise en œuvre sur les territoires terrestres et marins.

#### Plan bâtiment et ville durable :

La DGALN pilote le plan bâtiment prévu par le Grenelle

Environnement, dont l'objectif est la généralisation des bâtiments basse consommation (50 kWh/m<sup>2</sup>/an) à l'horizon 2012, des bâtiments à énergie positive à l'horizon 2020 et la réduction des consommations d'énergie du parc des bâtiments existants d'au moins 38 % d'ici à 2020.

Par ailleurs, les principales aides à la rénovation des logements prévus par le Grenelle Environnement ont été mises en place : pour les logements privés, il s'agit de l'éco-prêt à taux zéro, avec 65 000 logements concernés par les demandes de prêt au 31 décembre 2009 et, pour les logements sociaux, de l'éco-prêt logement social, avec 35 000 logements concernés.

#### Logement :

En 2009, un niveau record de 119 842 logements sociaux financés a été atteint. Ces bons résultats s'expliquent par la hausse sans précédent du nombre de logements très sociaux.

Cette année record parachève le plan de cohésion sociale, initié en 2005, qui a permis un rattrapage massif en matière de logements locatifs sociaux.

Les aides de l'Anah ont été sans précédent en 2009, bénéficiant des 200 millions d'euros du plan de relance pour la lutte contre l'habitat indigne et la précarité énergétique.

#### Logement social :

En prévision de la convention sociale à signer par tous les organismes d'HLM avant la fin 2010, sept grands groupes totalisant près de 20% du parc locatif social ont décidé de se mobiliser sur cinq objectifs prioritaires :

- une production de près de 130 000 logements sociaux sur la période 2011-2016,
- la réalisation de 53% de cette production en zone très tendue (zone A du zonage Scellier),
- le relogement des personnes sans domicile accueillies dans les centres d'hébergement,
- la vente de près de 7 000 logements locatifs sociaux par an à compter de 2016, et un engagement fort en faveur de l'amélioration de la performance énergétique des logements.

#### Droit au logement opposable :

Le dispositif DALO a fonctionné à un rythme très élevé avec plus de 6500 recours déposés devant les commissions de médiation en 2009, dont les deux tiers sont concentrés sur l'Île-de-France et dont plus de 90% visent à obtenir un logement, le reste tendant à obtenir une place d'hébergement. Au 31 décembre 2009, sur les 128 000 recours en vue d'un logement déposés depuis la création des commissions (janvier 2008), 65% ont fait l'objet d'une décision, dont 46% étaient favorables. Environ 18 000 ménages ont été ainsi relogés. Une nouvelle politique de l'hébergement et de l'accès au logement des personnes en difficulté a été engagée sur le principe du logement d'abord, qui consiste à privilégier l'accès au logement à chaque fois que c'est possible.



#### Ressources naturelles :

##### Politique de l'eau

En 2009, la France s'est donnée les moyens d'atteindre, d'ici 2015, le bon état écologique de l'eau, objectif du Grenelle Environnement. Les 12 schémas directeurs d'aménagement et de gestion de l'eau (SDAGE) de métropole et d'outre-mer et leurs programmes de mesure sont entrés en vigueur le 22 décembre.

##### Littoral et milieux marins

137 mesures issues du Grenelle de la mer ont été décidées en 2009 et les articles législatifs permettant la transposition de la directive cadre stratégie des milieux marins ont été rédigés.

##### Espaces naturels

2009 a été marquée par l'élaboration de la stratégie nationale de création des aires protégées terrestres métropolitaines ainsi que par la poursuite de la dynamique de création de parcs naturels marins et de trois nouveaux parcs nationaux annoncée par le ministre d'Etat fin juillet. Enfin, les travaux du comité opérationnel Trame verte et bleue conduits au cours de l'année ont alimenté les réflexions préparatoires au Grenelle 2.

##### Espèces naturelles sauvages

Dans le cadre du plan ville durable initié en 2008, la DGALN a organisé en 2009 une conférence de lancement du plan nature ville. Le Grenelle Environnement ayant renforcé la politique de protection des espèces sauvages menacées d'extinction, le ministère a aussi piloté 55 plans nationaux dont le plan loutre.

#### La prévention des risques

La direction générale de la prévention des risques (DGPR) coordonne la prévention de tous types de risques et assure une cohérence dans leur traitement. Elle a pour mission de favoriser une meilleure prise en compte des problématiques liées à des risques émergents.

2009 a été marqué par la mise en œuvre des engagements du Grenelle Environnement -entraînant une augmentation notable du budget consacré à la prévention des risques- mais aussi, par une nouvelle organisation des services déconcentrés et l'adoption de plusieurs plans d'actions.

##### Deuxième plan national santé environnement.

Adopté en juin, il vise à réduire les pathologies les plus lourdes, à identifier et à mieux traiter les inégalités environnementales. Elle comporte une expérimentation de surveillance et d'amélioration de la qualité de l'air dans 150 crèches et écoles et l'engagement d'un programme d'identification et de traitement des éventuels risques touchant les crèches et écoles construites sur d'anciens sites industriels.

Plan déchets 2009-2012, bruit et substances chimiques. Il a été adopté pour réduire la production de déchets

des ménages, des entreprises et du BTP, augmenter et faciliter leur recyclage afin de diminuer le gaspillage. L'action de la DGPR s'est aussi portée sur la prévention et la résorption des points noirs du bruit et l'amélioration des connaissances sur les ondes électromagnétiques.

La DGPR a aussi contribué au débat public sur le développement des nanotechnologies et leur régulation, organisée par la Commission nationale du débat public. La mise en œuvre du règlement REACH a été l'occasion pour la France de proposer à la Commission européenne une liste de substances chimiques extrêmement préoccupantes comme candidates à la procédure d'autorisation.

Les risques industriels et le plan de modernisation des installations :

Un plan pour l'amélioration de la sécurité des canalisations a été élaboré de façon concertée. Il vise à améliorer la prévention des accidents liés aux endommagements des canalisations lors de travaux réalisés à proximité. Le plan sera finalisé en 2010.

##### Les risques naturels

L'accélération de l'approbation des plans de prévention des risques naturels (PPRN) a permis de porter le nombre de communes dotées d'un PPRN à 7700 au 31 décembre 2009.

##### Inondation

Un renforcement préventif du contrôle de la sécurité des barrages et digues a été entrepris notamment par le lancement du recensement des ouvrages, de l'identification des responsabilités, d'une réorganisation et d'un renforcement des services de contrôle au niveau régional. La DGPR a engagé la transposition de la directive européenne inondations. Le texte a été adopté par le Sénat le 7 octobre dans le cadre de la lecture de la loi Grenelle 2.

##### Séisme

La mise en œuvre du plan national et du volet spécifique Antilles a été poursuivie. Elle contribue à la mise en place du système d'alerte aux tsunamis décidé en 2009 pour l'Atlantique nord-est et la Méditerranée.

#### Sécurité et circulation routière

La Délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR) est responsable de la mise en œuvre des décisions du Comité interministériel de sécurité routière (CISR). Son activité repose sur la prévention et l'information.

Le nombre de personnes en 2009 tuées sur les routes s'est élevé à 4273 contre 4275 en 2008 dans un contexte de reprise du trafic (+1,2%). Tandis que l'accidentalité routière s'améliore en 2009 pour les autres usagers de la route (-3,2% de décès), la situation se dégrade pour les usagers de deux-roues motorisés



(+9,3% de morts). Les progrès ont été plus sensibles pour les personnes blessées (90 934 en 2009 soit -3,1%, par rapport à 2008), et tout particulièrement pour celles qui ont été hospitalisées (33 323 soit -4,7% par rapport à 2009).

Les 15 mesures applicables dans les 3 ans pour un permis moins long, moins cher et plus sûr, décidées par le CISR du 13 janvier 2009, ont toutes été engagées en 2009, et les objectifs du Grenelle Environnement intégrés aux différentes phases de l'éducation routière, en milieu scolaire et écoles de conduite.

La lutte contre l'alcool au volant, première cause de mortalité routière, a été au cœur des campagnes de prévention qui ont fait non plus seulement un sujet de responsabilité individuelle, mais une question de conscience collective.

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

Le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) est chargé d'informer et de conseiller les ministres et les pouvoirs publics, ainsi que d'auditer et d'inspecter les services placés sous l'autorité du ministère. En tant qu'autorité environnementale, il rend des avis sur la qualité des évaluations environnementales des plans, programmes et projets et sur les mesures de gestions visant à éviter, atténuer ou compenser les impacts.

2009 aura été une année de consolidation pour l'ensemble des activités du CGEDD qui s'est efforcé de promouvoir l'intégration des divers aspects -social, économique et environnemental- du développement durable.

L'autorité environnementale (AE), installée le 6 mai 2009 a, quant à elle, rendu 12 avis délibérés sur : le cadrage préalable du schéma national des infrastructures de transport, cinq projets routiers, un projet de gazoduc, un projet de zone d'aménagement concertée (ZAC), trois schémas d'aménagement des régions outre-mer et le schéma d'orientation ministre de Guyane.



## C. Le budget 2009

### 1) Le budget 2009

#### LFI 2009 : Synthèse globale des crédits votés en AE et CP (en euros)

Missions/Programmes		AE	CP
Ecologie, développement et aménagement durables	Infrastructures et services de transports	4 497 018 365	4 349 183 365
	Sécurité et circulation routières	60 489 295	60 989 295
	Sécurité et affaires maritimes	131 101 830	133 601 830
	Météorologie	184 300 000	184 300 000
	Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	339 195 427	331 411 005
	Information géographique et cartographique	75 220 000	75 688 500
	Prévention des risques	268 152 985	236 152 985
	Energie et après-mines	829 242 511	838 692 511
	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire	3 717 241 714	3 711 241 714
<b>TOTAL mission EDAD</b>		<b>10 101 962 127</b>	<b>9 921 261 205</b>
Politique des territoires	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	344 532 475	337 042 289
<b>TOTAL mission Politique des territoires</b>		<b>344 532 475</b>	<b>337 042 289</b>
Recherche et enseignement supérieur	Recherche dans le domaine de l'énergie	663 456 147	663 456 147
	Recherche dans le domaine des risques et des pollutions	295 970 987	295 970 987
	Recherche dans le domaine des transports, de l'équipement et de l'habitat	405 805 707	328 305 707
<b>TOTAL mission Recherche et enseignement supérieur</b>		<b>1 365 232 841</b>	<b>1 287 732 841</b>
Régimes sociaux et de retraite	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	3 722 360 000	3 722 360 000
	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	747 400 000	747 400 000
<b>TOTAL mission Régimes sociaux et de retraite</b>		<b>4 469 760 000</b>	<b>4 469 760 000</b>
<b>TOTAL BUDGET Général</b>		<b>16 281 487 443</b>	<b>16 015 796 335</b>

Contrôle et exploitations aériens	Soutien aux prestations de l'aviation civile (amortissements déduits)	1 251 506 090	1 248 204 146
	Navigation aérienne	538 467 000	505 200 000
	Transports aériens, surveillance et certification	74 699 000	78 371 383
	Formation aéronautique	69 649 000	75 109 000
<b>TOTAL mission contrôle et exploitations aériens</b>		<b>1 934 321 090</b>	<b>1 906 884 529</b>
Contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route	Radars	201 700 000	201 700 000
<b>TOTAL mission contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route</b>		<b>201 700 000</b>	<b>201 700 000</b>
<b>TOTAL DU MEEDDAT</b>		<b>18 417 508 533</b>	<b>18 124 380 864</b>



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

### Prévu LFI 2009 (périmètre de gestion RAP)

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et aménagement durables	71 312	13 818	24 485	33 009
Programme n°217 : CPPEEDDAT	70 973	13 555	24 456	32 962
Action 7 : CPPEEDDAT	12 002	3 456	3 584	4 962
Action 8 : IST	23 121	2 805	6 215	14 101
Action 9 : SCR	2 317	317	1 634	366
Action 11 : SAM	3 285	913	1 043	1 329
Action 13 : UPEB	16 015	2 373	7 141	6 501
Action 14 : RAST	2 571	670	1 144	757
Action 15 : DAOL	3 155	962	1 234	959
Action 16 : PR	2 874	1 203	999	672
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	1 149	403	427	319
Action 22 : Transferts décentralisation	3 015	74	491	2 450
Action 23 : EAM	729	264	269	196
Action 24 : Transports aériens	721	102	271	348
Action 25 : CNDP	7	6	1	0
Action 26 : ACNUSA	12	7	3	2
Programme n°181 : prévention des risques	339	263	29	47
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	339	263	29	47
Mission : politique des territoires	160	96	21	43
Programme n°112 : aménagement du territoire	160	96	21	43
<b>Total</b>	<b>71 472</b>	<b>13 914</b>	<b>24 506</b>	<b>33 052</b>

#### TG SORTANTS

- vers SPM (129)	-23	-23	0	0	-23
- vers MAAP (143)	-37	-33	-4	0	-37
- vers MTRFSV (124)	-13	-10	-3	0	-13

#### TG ENTRANTS

- depuis 135 DAOL	3155	962	1234	959	3155
- depuis 135 DAOL - Délégués du Préfet	17	17	0	0	17
- depuis MEIE (134)	829	287	362	180	829
- depuis Culture (224)	289	85	65	139	289
- depuis MTRFSV (124)	14	14	0	0	14



## Réalisé RAP 2009 (périmètre de gestion RAP)

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois			Ecart ETPT 2009	Catégories d'emplois			
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Mission : écologie, développement et aménagement durables	67 261	13 597	24 125	29 539	-4 051	-221	-360	-3 470	
Programme n°217 : CPPEEDDAT	66 924	13 332	24 097	29 495	-4 049	-223	-359	-3 467	
Action 7 : CPPEEDDAT	11 482	3 356	3 435	4 691	-520	-100	-149	-271	-4,3 %
Action 8 : IST	21 819	2 787	6 495	12 537	-1 302	-18	280	-1 564	-5,6 %
Action 9 : SCR	2 501	323	1 679	499	184	6	45	133	7,9 %
Action 11 : SAM	3 143	917	1 181	1 045	-142	4	138	-284	-4,3 %
Action 13 : UPEB	14 058	2 167	6 179	5 712	-1 957	-206	-962	-789	-12,2 %
Action 14 : RAST	2 297	683	1 021	593	-274	13	-123	-164	-10,7 %
Action 15 : DAOL	3 690	1 015	1 609	1 066	535	53	375	107	17,0 %
Action 16 : PR	2 949	1 165	1 108	676	75	-38	109	4	2,6 %
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	1 170	441	407	322	21	38	-20	3	1,8 %
Action 22 : Transferts décentralisation	2 400	74	442	1 884	-615	0	-49	-566	-20,4 %
Action 23 : EAM	832	293	299	240	103	29	30	44	14,1 %
Action 24 : Transports aériens	565	94	241	230	-156	-8	-30	-118	-21,6 %
Action 25 : CNDP	8	8	0	0	1	2	-1	0	14,3 %
Action 26 : ACNUSA	10	9	1	0	-2	2	-2	-2	-16,7 %
Programme n°181 : prévention des risques	337	265	28	44	-2	2	-1	-3	-0,6 %
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	337	265	28	44	-2	2	-1	-3	-0,6 %
Mission : politique des territoires	142	80	22	40	-18	-16	1	-3	-11,3 %
Programme n°112 : aménagement du territoire	142	80	22	40	-18	-16	1	-3	-11,3 %
<b>Total</b>	<b>67 403</b>	<b>13 677</b>	<b>24 147</b>	<b>29 579</b>	<b>-4 069</b>	<b>-237</b>	<b>-359</b>	<b>-3 473</b>	<b>-5,7 %</b>

### TG SORTANTS

- vers SPM (129)	-23	-23	0	0
- vers MAAP (143)	-37	-33	-4	0
- vers MTRFSV (124)	-13	-10	-3	0

### TG ENTRANTS

- depuis 135 DAOL	3690	1015	1609	1066
- depuis 135 DAOL - Délégués du Préfet	17	17	0	0
- depuis MEIE (134)	852	314	344	194
- depuis Culture (224)	289	98	63	128
- depuis MTRFSV (124)	12	12	0	0





2008				
ACTION	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Action 7 : CPPEADAD	11 193	10658	-535	-4,8 %
	25 087	23 718	-1 369	-5,5 %
Action 9 : SR	3 200	3364	164	5,1 %
Action 11 : SAM	3 144	2976	-168	-5,3 %
Action 13 : AUIP	17 042	16087	-955	-5,6 %
Action 14 : Recherche	75	76	1	1,3 %
Action 15 : DAOL	3 133	3308	175	5,6 %
Action 16 : PEPR	1 774	1663	-111	-6,3 %
Action 18 : Personnels relevant du programme "patrimoines" de la mission "culture"	143	145	2	1,4 %
Action 22 : Transferts décentralisation	7 079	6198	-881	-12,4 %
Action 23 : EMP	212	208	-4	-1,9 %
Action 24 : Transports aériens	1 785	1786	1	0,1 %
Action 25 : CNDP	7	7	0	0,0 %
Action 05 : Autorité de contrôle des nuisances sonores aéroportuaires	10	10	0	0,0 %
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	330	327	-3	-0,9 %
<b>Total</b>	<b>74 544</b>	<b>70860</b>	<b>-3 684</b>	<b>-4,9 %</b>
<b>hors actions 17 à 22</b>	<b>67 140</b>	<b>64 332</b>	<b>-2 808</b>	<b>-4,2 %</b>
AUIP + DAOL + PEPR + EMP	22 161	21 266	-895	-4,0 %

- Ecart important
- OK
- Point d'attention



2009					2008/2009	
ACTION	PAP	RAP	RAP-PAP	%	Evol PAP	Evol RAP
Action 7 : CPPEEDDAT	12 002	11 482	-520	-4,3 %	809	824
Action 8 : IST	23 121	21 819	-1 302	-5,6 %	-1 966	-1 899
Action 9 : SCR	2 317	2 501	184	7,9 %	-883	-863
Action 11 : SAM	3 285	3 143	-142	-4,3 %	141	167
Action 13 : UPEB	16 015	14 058	-1 957	-12,2 %	-1 027	-2 029
Action 14 : RAST	2 571	2 297	-274	-10,7 %	2 496	2 221
Action 15 : DAOL	3 155	3 690	535	17,0 %	22	382
Action 16 : PR	2 874	2 949	75	2,6 %	1 100	1 286
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	1 149	1 170	21	1,8 %		
Action 22 : Transferts décentralisation	3 015	2 400	-615	-20,4 %		
Action 23 : EAM	729	832	103	14,1 %	517	624
Action 24 : Transports aériens	721	565	-156	-21,6 %	-1 064	-1 221
Action 25 : CNDP	7	8	1	14,3 %	0	1
Action 26 : ACNUSA	12	10	-2	-16,7 %	2	0
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	339	337	-2	-0,6 %	9	10
<b>Total</b>	<b>71 472</b>	<b>67 403</b>	<b>-4 069</b>	<b>-5,7 %</b>	<b>-3072</b>	<b>-3457</b>
<b>hors actions 17 à 22</b>	<b>67 308</b>	<b>63 833</b>	<b>-3 475</b>	<b>-5,2 %</b>	<b>168</b>	<b>-499</b>
<b>AUIP + DAOL + PEPR + EMP</b>	<b>22 773</b>	<b>21 529</b>	<b>-1 244</b>	<b>-5,5 %</b>	<b>612</b>	<b>263</b>



Les effectifs



BILAN SOCIAL  
2009



## 2. Les effectifs

### A – Le ministère au sein de la fonction publique (effectifs réels au 31/12/2008)

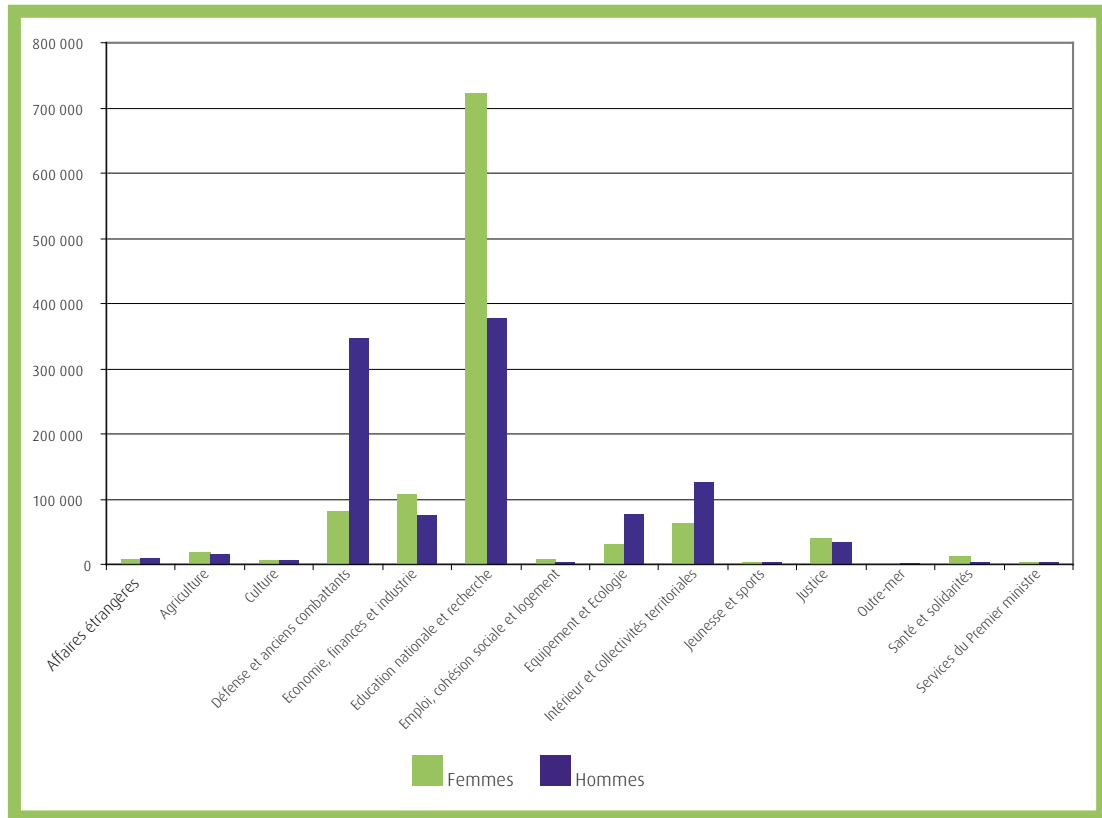
Les chiffres du tableau ci-dessous sont les chiffres définitifs de 2008.

Ministères	Effectif			
	TOTAL	F	H	% de F
Affaires étrangères et européennes	18 888	7 990	10 898	42,3
Agriculture et pêche	32 438	17 452	14 986	53,8
Budget, Comptes publics et Fonction publique	158 777	94 790	63 987	59,7
Economie, Finances et Emploi	18 189	9 567	8 622	52,6
Culture et Communication	11 681	6 097	5 584	52,2
Défense	415 162	78 466	336 696	18,9
Ecologie, Développement et Aménagement durables	84 499	28 561	55 938	33,8
Education nationale	909 579	629 429	280 150	69,2
Enseignement supérieur et recherche	147 654	69 840	77 814	47,3
Immigration, Intégration, Identité nationale et Codéveloppement	625	413	212	66,1
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	187 794	62 160	125 634	33,1
Outre-mer	2 305	694	1 611	30,1
Police nationale	147 127	37 076	110 051	25,2
Autre	38 362	24 322	14 040	63,4
Justice	76 730	41 434	35 296	54,0
Santé, Jeunesse et Sports	7 440	3 110	4 330	41,8
Travail, Relations sociales et Solidarités	26 950	18 838	8 112	69,9
Services du Premier ministre	9 002	4 978	4 024	55,3
<b>Total</b>	<b>2 105 408</b>	<b>1 073 758</b>	<b>1 031 650</b>	<b>51,0</b>

Source : Fichier Général 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



Evolution des effectifs au sein de la Fonction publique de 2000 à 2007

	2000	2002	2004	2005	2006	2007
ETP	2 173 734	2 224 016	2 229 296	2 217 781	2 181 766	2 107 949
Effectifs physiques	2 276 518	2 330 766	2 329 663	2 313 192	2 271 165	2 191 779



## B. Les effectifs du ministère

Filière	catégorie	corps	ETPE agent	Rappel 2008	
Administrative	catégorie A	administrateur civil	139	123	
		Architecte et urbaniste de l'État	125	136	
		Attache d'administration de l'Équipement	2 513	2 328	
		Chargé d'études documentaires	58	61	
		Conseiller technique de service social	21	18	
		Autre personnel titulaire catégorie A	347	438	
		Personnel non titulaire catégorie A	1 202	1 203	
	Catégorie B	assistante de service social	94	95	
		Contrôleur du trésor public	145		
		Infirmier et infirmière ac/sd/étab. Publics	7	7	
		Secrétaire administratif	5 767	5 603	
		Autre personnel titulaire catégorie B	3	1	
	Catégorie C	Personnel non titulaire catégorie B	301	312	
		adjoint administratif	11 607	11 564	
		Autre personnel titulaire catégorie C	37		
		Personnel non titulaire catégorie C	535	566	
<b>Total filière administrative</b>			<b>22 899</b>	<b>22 455</b>	
Exploitation	catégorie B	contrôleur des TPE	3 079	3 587	
		Personnel non titulaire catégorie B	3	3	
	Catégorie C	personnel d'exploitation des tpe / pe tpe	9 668	12 578	
		Personnel non titulaire catégorie C	15	16	
<b>Total filière exploitation</b>			<b>12 765</b>	<b>16 184</b>	
Maritime, contrôle et sécurité	catégorie A	administrateur des affaires maritimes	180	170	
		Délégué permis conduire et sécurité routière	78	73	
		Inspecteur des affaires maritimes	161	158	
		Officier de port	30	33	
		Officier des affaires maritimes	96	99	
		Professeur de l'enseignement maritime (mil)	70	74	
		Professeur technique enseignement maritime	45	48	
		Personnel non titulaire catégorie A	1	1	
	Catégorie B	contrôleur des affaires maritimes	398	399	
		Contrôleur des transports terrestres	464	442	
		Inspecteur du permis de conduire et sécu rout	1 202	1 185	
		Officier de port adjoint	151	148	
		Autre personnel titulaire catégorie B	18	153	
	Catégorie C	inscrit maritime	344	328	
		Syndicat des gens de mer	498	502	
	<b>Total filière maritime, contrôle et sécurité</b>			<b>3 735</b>	<b>3 812</b>
	Ouvrière	OPA	ouvrier aux et ouvrier des parcs et ateliers	7 217	7 341
	<b>Total filière ouvrière</b>			<b>7 217</b>	<b>7 341</b>



Filière	catégorie	corps	ETPE agent	Rappel 2008
Technique	catégorie A	Chargé de recherche	52	47
		Directeur de recherche	9	9
		Ingénieur de l'industrie et des mines	1 134	
		Ingénieur des mines	86	2
		Ingénieur des tpe	4 352	4 440
		Ingénieur de l'agriculture et environnement	233	165
		Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	754	654
		Autre personnel titulaire catégorie A	65	128
	Personnel non titulaire catégorie A	242	310	
	Catégorie B	technicien supérieur de l'Équipement	7 798	8 145
		Technicien du minefi	306	
		Technicien supérieur de l'agriculture	116	74
		Technicien supérieur industrie et mines	643	
		Autre personnel titulaire catégorie B	38	24
	Catégorie C	Personnel non titulaire catégorie B	344	408
		adjoint technique	614	609
		Dessinateur	1 927	2 199
		Expert technique des services techniques	330	342
		Autre personnel titulaire catégorie C	39	36
		Personnel non titulaire catégorie C	14	19
<b>Total filière technique</b>			<b>19 096</b>	<b>17 610</b>
<b>Total</b>			<b>65 712</b>	<b>67 401</b>

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

Il est à noter que l'on ne peut pas clairement distinguer les agents de la partie « logement » dans Omesper puisqu'ils ne se consacrent pas tous à cette activité à plein temps.

Certaines catégories de personnels sont exclues du périmètre, comme par exemple les agents en poste dans les établissements publics et les personnels des règlements intérieurs locaux de Mayotte, et les vacataires.

Ainsi, **l'effectif s'établit au 31/12/2009 à 65 712 ETPE** (équivalent temps plein emploi).

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

Sont donc exclus :

- 1) les agents en congés de longue durée, les prises en charges indirectes (agents provenant de la fonction publique territoriale en poste en services déconcentrés) ;
- 2) l'ensemble des personnels non rémunérés (détachement hors ministère, disponibilité...) ;
- 3) les agents ayant opté pour la fonction publique territoriale et les agents détachés sans limitation de durée dans le cadre de la loi n° 2004-809 du

13/08/2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

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

**Ainsi 65 712 ETPE correspondent à un effectif physique de 67 629.**

Les données concernant les promotions, la mobilité, et les détachements font exception au périmètre décrit ci-dessus. Ils correspondent à des effectifs physique (agents comptés pour 1 quelles que soient leur quotité de temps de travail), dénombrés quelle que soit leur position administrative (les agents ne consommant pas le plafond d'emploi du MEEDDM sont également inclus).

- Pour la mobilité, il s'agit donc des agents qui étaient affectés l'année « n » dans un service différent de l'année « n-1 », ce qui inclut à titre d'exemple les mouvements d'établissements publics vers les directions départementales des territoires.
- Concernant les détachements, le résultat fourni correspond au nombre de nouveaux détachés 2009 et non au stock de détachés du ministère (**flux uniquement**).

Les données relatives aux retraites sont également mesurées en effectifs physique (comme les années précédentes), quelle que soit leur position administrative. Ainsi, un agent partant à la retraite est décompté pour 1 même s'il est en disponibilité, en détachement ou en congé de longue durée lors de son départ à la retraite. Le nombre d'agents partis à la retraite en 2009 s'élève à 2 810.





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

Service	Sexe		Total	Rappel 2008 (1)
	Femme	Homme		
Administration centrale	2 338	1 956	4 294	3 832
CGEDD et inspection générale	161	265	426	455
Ecoles et centres de formation	688	934	1 622	859
Service déconcentré (2)	17 141	33 537	50 678	45 576
Service maritime de navigation	669	3 049	3 718	3 840
Service technique et CETE	1 181	2 535	3 716	3 932
Divers (3)	511	747	1 258	8 907
<b>Total</b>	<b>22 689</b>	<b>43 023</b>	<b>65 712</b>	<b>67 401</b>

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

### Filière Administrative

Type de Service N	Catégorie A		Somme Catégorie A	Catégorie B		Somme Catégorie B	Catégorie C		Somme Catégorie C	Total	Rappel 2008 (1)
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme			
Administration centrale	776	622	1 398	498	182	680	710	177	887	2 965	2 547
CGEDD et inspection générale	67	106	173	34	9	42	48	6	54	269	288
Ecoles et centres de formation	43	43	86	197	65	262	123	15	138	485	323
Service déconcentré (2)	1 063	1 253	2 316	3 548	1 299	4 847	8 483	1 592	10 076	17 238	15 854
Service maritime de navigation	16	21	38	105	38	143	338	78	416	597	617
Service technique et CETE	83	89	172	193	45	238	378	39	417	828	886
Divers (3)	123	99	223	75	30	105	161	29	190	517	1 940
<b>Total</b>	<b>2 171</b>	<b>2 233</b>	<b>4 404</b>	<b>4 650</b>	<b>1 667</b>	<b>6 317</b>	<b>10 243</b>	<b>1 936</b>	<b>12 178</b>	<b>22 899</b>	<b>22 445</b>

### Filière Technique

Type de Service N	Catégorie A		Somme Catégorie A	Catégorie B		Somme Catégorie B	Catégorie C		Somme Catégorie C	Total	Rappel 2008 (1)
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme			
Administration centrale	239	589	828	37	107	144	34	191	225	1 196	1 112
CGEDD et inspection générale	12	137	148	1	6	7				155	165
Ecoles et centres de formation	180	378	558	90	247	337	8	34	42	937	351
Service déconcentré (2)	930	2 875	3 805	1 424	5 700	7 124	321	1 843	2 164	13 092	10 702
Service maritime de navigation	17	98	115	43	222	265	9	52	61	441	469
Service technique et CETE	224	780	1 004	239	996	1 235	44	330	374	2 612	2 776
Divers (3)	122	348	470	19	115	134	6	53	59	663	2 035
<b>Total</b>	<b>1 723</b>	<b>5 204</b>	<b>6 927</b>	<b>1 852</b>	<b>7 392</b>	<b>9 245</b>	<b>421</b>	<b>2 503</b>	<b>2 924</b>	<b>19 096</b>	<b>17 610</b>



## Filière Maritime, Contrôle et Sécurité

Type de Service N	Catégorie A		Somme Catégorie A	Catégorie B		Somme Catégorie B	Catégorie C		Somme Catégorie C	Total	Rappel 2008 (1)
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme			
Administration centrale	12	76	88	12	8	20	20	3	23	131	128
Ecoles et centres de formation	17	127	144	11	5	16	18	2	20	180	177
Service déconcentré (2)	56	355	411	638	1 553	2 191	258	535	793	3 395	3 083
Service maritime de navigation								3	3	3	3
Service technique et CETE		1	1							1	1
Divers (3)		17	17	1	4	5	1	2	3	25	420
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>575</b>	<b>660</b>	<b>662</b>	<b>1 570</b>	<b>2 232</b>	<b>297</b>	<b>545</b>	<b>842</b>	<b>3 735</b>	<b>3 812</b>

## Filière Exploitation

Type de Service N	Catégorie B		Somme Catégorie B	Catégorie C		Somme Catégorie C	Total	Rappel 2008 (1)
	Femme	Homme		Femme	Homme			
Administration centrale		2	2				2	4
Ecoles et centres de formation	1	9	10				10	8
Service déconcentré (2)	106	2 648	2 754	202	7 592	7 794	10 548	9 554
Service maritime de navigation	10	237	247	128	1 754	1 882	2 128	2 199
Service technique et CETE	7	59	66		5	5	71	70
Divers (3)	1	3	4		2	2	6	4 349
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>2 958</b>	<b>3 082</b>	<b>330</b>	<b>9 353</b>	<b>9 683</b>	<b>12 765</b>	<b>16 184</b>

## Filière Ouvrière

Type de Service N	OPA		Total	Rappel 2008 (1)
	Femme	Homme		
CGEDD et inspection générale		2	2	3
Ecoles et centres de formation		10	10	1
Service déconcentré (2)	112	6 293	6 405	6 382
Service maritime de navigation	4	546	550	552
Service technique et CETE	12	192	204	199
Divers (3)	1	46	47	204
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>7 089</b>	<b>7 217</b>	<b>7 341</b>

(1) Par rapport au bilan social 2008 la répartition des effectifs par type de service a été modifiée en s'appuyant sur la répartition 2009 afin d'avoir des éléments de comparaison cohérents.

(2) Dont 2 191 agents MAD dans les collectivités territoriales en 2009 (5 790 en 2008)

(3) Dont notamment l'autorité administrative indépendante, la DGAC, autres ministères, les écoles nationales supérieures d'architecture, les S.D.A.P., l'école nationale des ponts et chaussées, les services de la présidence de la république et du premier ministre.



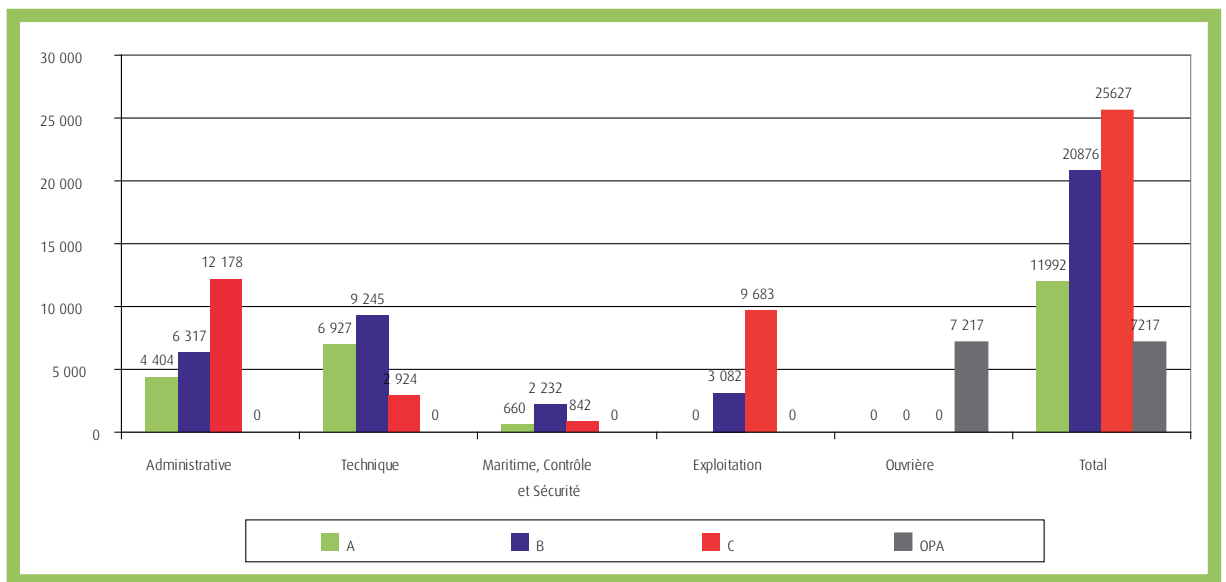
Personnels non-titulaires

Services	Catégorie A		Somme Catégorie A	Catégorie B		Somme Catégorie B	Catégorie C		Somme Catégorie C	Total	Rappel 2008
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme			
Agent règlement intérieur national	207	273	480						480	531	
Agents des comités techniques des transports				2		2			2	3	
Agents du serv.Nat.Exam. du permis de conduire				7	22	30			30	33	
Auxiliaires exploitation							15		15	16	
Berkani art. 34							271	19	290	315	
Berkani de droit privé							54	2	56	60	
Chargé d'études de haut niveau 68	11	15	26						26	31	
Contractuel 1800 dafu	21	40	61	1		1		1	63	73	
Contractuel article 4	143	161	304	32	18	50	9	11	374	321	
Contractuel cabinet	11	18	29	1		1			30	44	
Contractuel environnement	2	8	10	1		1			11	11	
Contractuel médecin de prévention	21	10	31						31	29	
Contractuel sui generis	31	28	59	15	13	28	3	6	97	43	
Contractuels 46				8	7	15	1	2	3	19	
Divers PNT		1	1						1	1	
Divers PNT - agents contractuels agriculture	12	37	49	1	4	5	12	18	83	79	
École d'architecture	1		1						1	3	
Personnel contractuel S.E.T.R.A				5	2	7			7	8	
Personnel contractuel S.E.T.R.A cadres	24	57	81	9	12	21			101	119	
PNT d.R.E.I.F.	3	1	4	3	4	7			11	12	
PNT EMA	8	45	53				1	4	5	79	
PNT sur emploi 3 <sup>ème</sup> niveau	5	15	20						20	20	
PSS CETE	27	157	185	119	259	378	22	11	33	596	723
PSS exploitation					3	3			3	3	
Règlement intérieur national	2		2						2		
Règlements locaux	8	14	22	33	46	80	14	10	24	147	
Tech. Experts serv.Sécurité & navig.Maritime		1	1						1	1	
Titulaires détaches sur contrats	12	12	24		1	1			25	21	
Travailleurs handicapés contractuels cat. A	5		5						5	2	
Travailleurs handicapés contractuels cat. B				9	11	20			20	19	
Travailleurs handicapés contractuels cat. C							43	12	55	71	
<b>Total</b>	<b>553</b>	<b>893</b>	<b>1 445</b>	<b>246</b>	<b>402</b>	<b>648</b>	<b>446</b>	<b>96</b>	<b>542</b>	<b>2 636</b>	<b>2837</b>

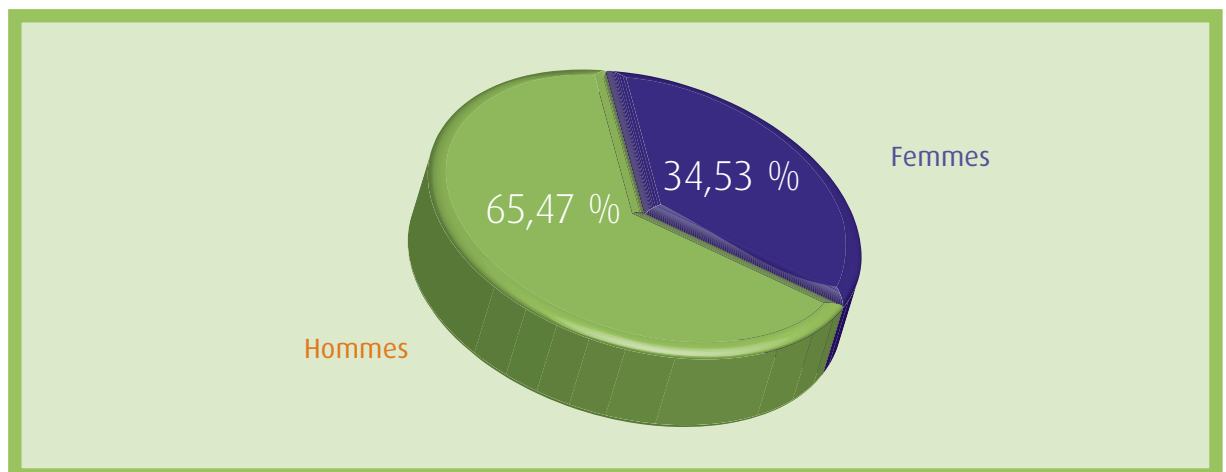


### 3) Répartition des effectifs par catégorie et par filière en ETPE

Services	Femme				Somme Femme	Homme				Somme Homme	Total
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Administrative	2 171	4 650	10 243		17 063	2 233	1 667	1 936		5 836	22 899
Technique	1 723	1 852	421		3 997	5 204	7 392	2 503		15 099	19 096
Maritime, Contrôle et Sécurité	85	662	297		1 045	575	1 570	545		2 690	3 735
Exploitation		125	330		455		2 958	9 353		12 310	12 765
Ouvrière				129	129				7 089	7 089	7 217
<b>Total</b>	<b>3 980</b>	<b>7 289</b>	<b>11 291</b>	<b>129</b>	<b>22 689</b>	<b>8 012</b>	<b>13 587</b>	<b>14 336</b>	<b>7 089</b>	<b>43 023</b>	<b>65 712</b>



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





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

Services	Catégorie A		Somme Catégorie A	Catégorie B		Somme Catégorie B
	Femme	Homme		Femme	Homme	
Administration centrale	1 027	1 287	2 313	547	299	846
Divers	245	465	710	96	151	247
Service technique et CETE	308	870	1 177	440	1 099	1 539
Service déconcentré	2 050	4 482	6 532	5 716	11 200	16 916
CGEDD et inspection générale	78	243	321	35	15	49
Ecoles et centres de formation	239	547	787	299	326	625
Service maritime de navigation	33	119	152	158	497	655
<b>Total</b>	<b>3 980</b>	<b>8 012</b>	<b>11 992</b>	<b>7 289</b>	<b>13 587</b>	<b>20 876</b>

Services	Catégorie C		Somme Catégorie C	OPA		Somme OPA	Total
	Femme	Homme		Femme	Homme		
Administration centrale	765	371	1 135				4 294
Divers	168	86	254	1	46	47	1 258
Service technique et CETE	422	375	796	12	192	204	3 716
Service déconcentré	9 264	11 562	20 826	112	6 293	6 405	50 678
CGEDD et inspection générale	48	6	54		2	2	426
Ecoles et centres de formation	150	51	201		10	10	1 622
Service maritime de navigation	475	1 887	2 361	4	546	550	3 718
<b>Total</b>	<b>11 291</b>	<b>14 336</b>	<b>25 627</b>	<b>129</b>	<b>7 089</b>	<b>7 217</b>	<b>65 712</b>



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

Qualité	Catégorie A		Somme Catégorie A	Catégorie B		Somme Catégorie B
	Femme	Homme		Femme	Homme	
Titulaires	3 393	6 807	10 200	7 043	13 185	20 228
Militaires	34	312	346			
Personnels non-titulaires	553	893	1 445	246	402	648
Inscrits maritimes						
Ouvriers des parcs et ateliers						
<b>Total</b>	<b>3 980</b>	<b>8 012</b>	<b>11 992</b>	<b>7 289</b>	<b>13 587</b>	<b>20 876</b>

Qualité	Catégorie C		Somme Catégorie C	OPA		Somme OPA	Total
	Femme	Homme		Femme	Homme		
Titulaires	10 833	13 886	24 719				55 147
Militaires							346
Personnels non-titulaires	456	108	564				2 658
Inscrits maritimes	2	342	344				344
Ouvriers des parcs et ateliers				129	7 089	7 217	7 217
<b>Total</b>	<b>11 291</b>	<b>14 336</b>	<b>25 627</b>	<b>129</b>	<b>7 089</b>	<b>7 217</b>	<b>65 712</b>

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

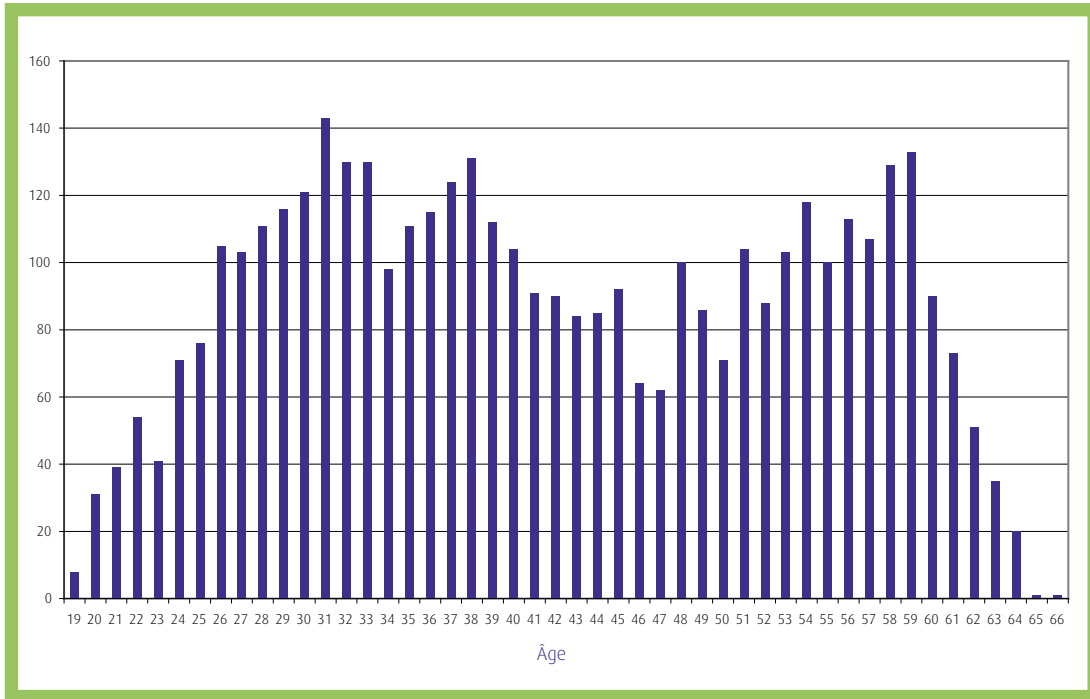
Catégorie	Femme	Homme	Total	Femme %	Homme %	Total %
A	4 165	8 090	12 255	34,0 %	66,0 %	18,1 %
B	7 721	13 732	21 453	36,0 %	64,0 %	31,7 %
C	12 182	14 451	26 633	45,7 %	54,3 %	39,4 %
OPA	133	7 155	7 288	1,8 %	98,2 %	10,8 %
<b>Total</b>	<b>24 201</b>	<b>43 428</b>	<b>67 629</b>	<b>35,8 %</b>	<b>64,2 %</b>	<b>100,0 %</b>

Catégorie	MIN	MAX	MOY	MED
A	19a 1m	67a 10m	44a 7m	45a 2m
B	18a 9m	66a 9m	46a 7m	47a 10m
C	18a 8m	67a 11m	48a 1m	49a 9m
O	18a 5m	65a 9m	45a 8m	46a 7m
<b>Total</b>	<b>18a 5m</b>	<b>67a 11m</b>	<b>46a 9m</b>	<b>48a 5m</b>

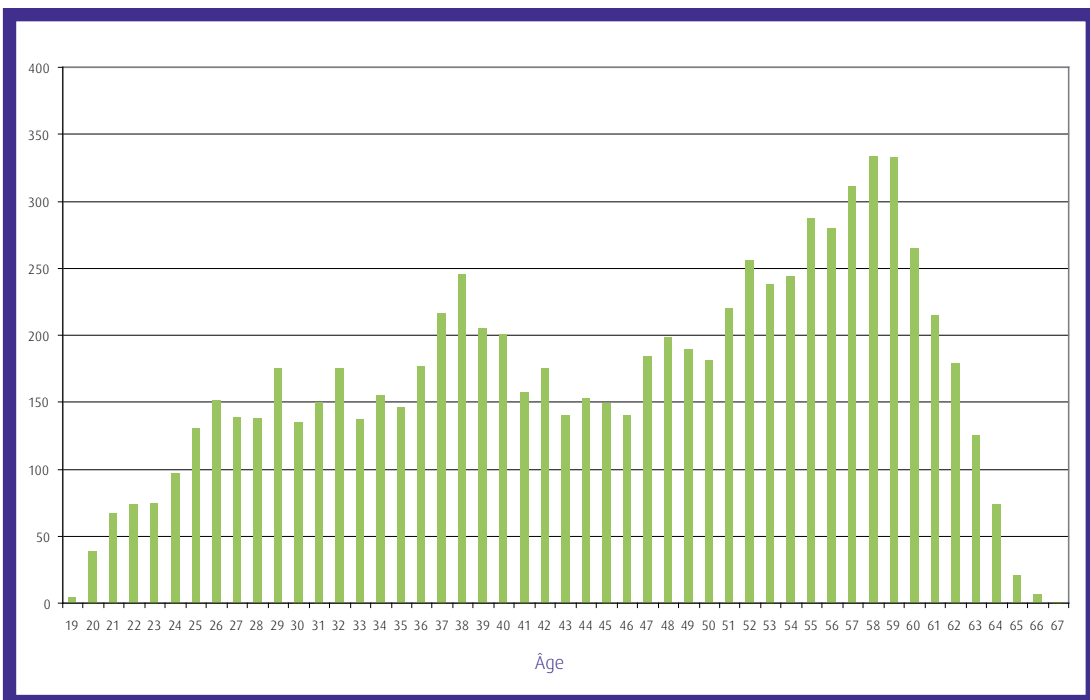


## 8) Pyramides des âges par sexe

### Nombre d'agentes de catégorie A

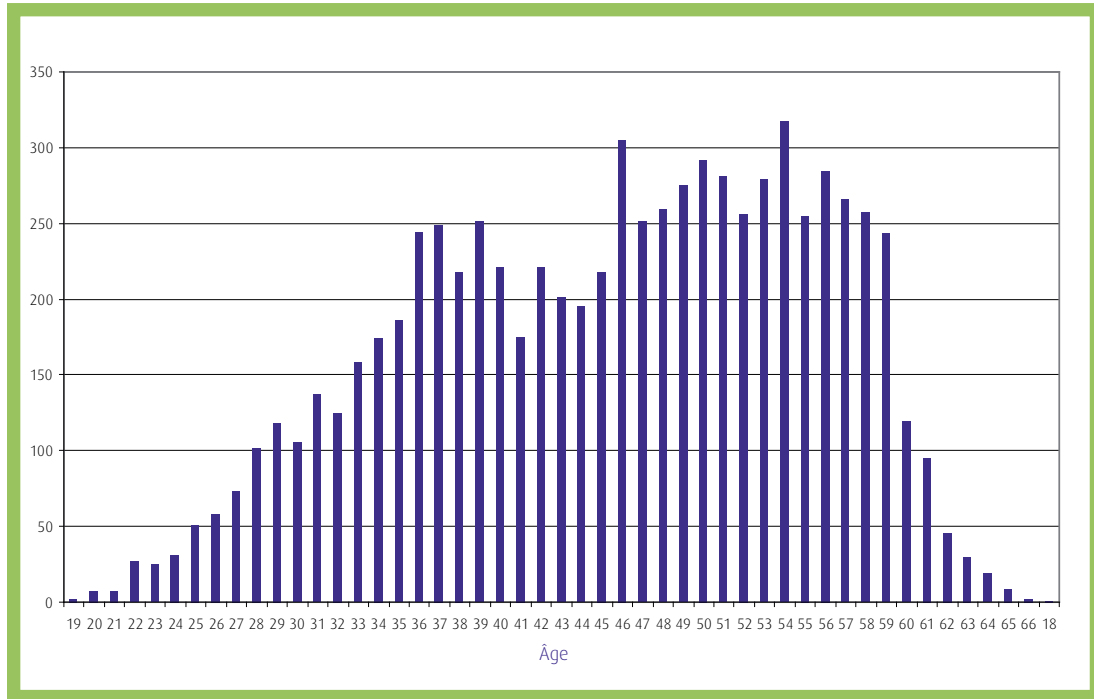


### Nombre d'agents de catégorie A

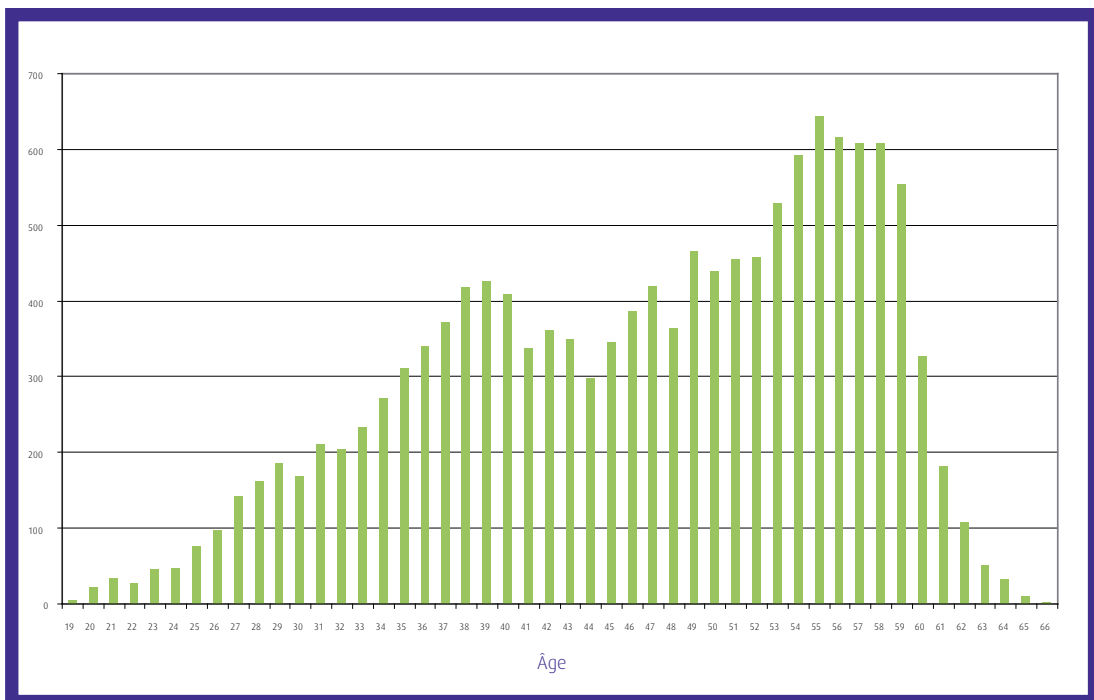




### Nombre d'agentes de catégorie B



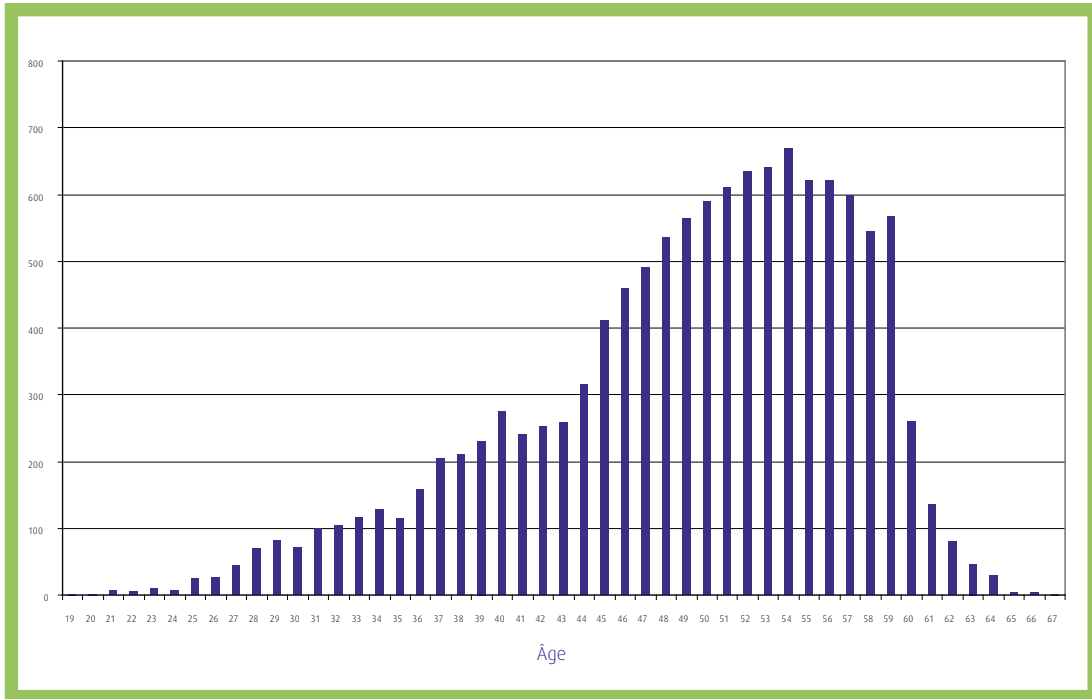
### Nombre d'agents de catégorie B



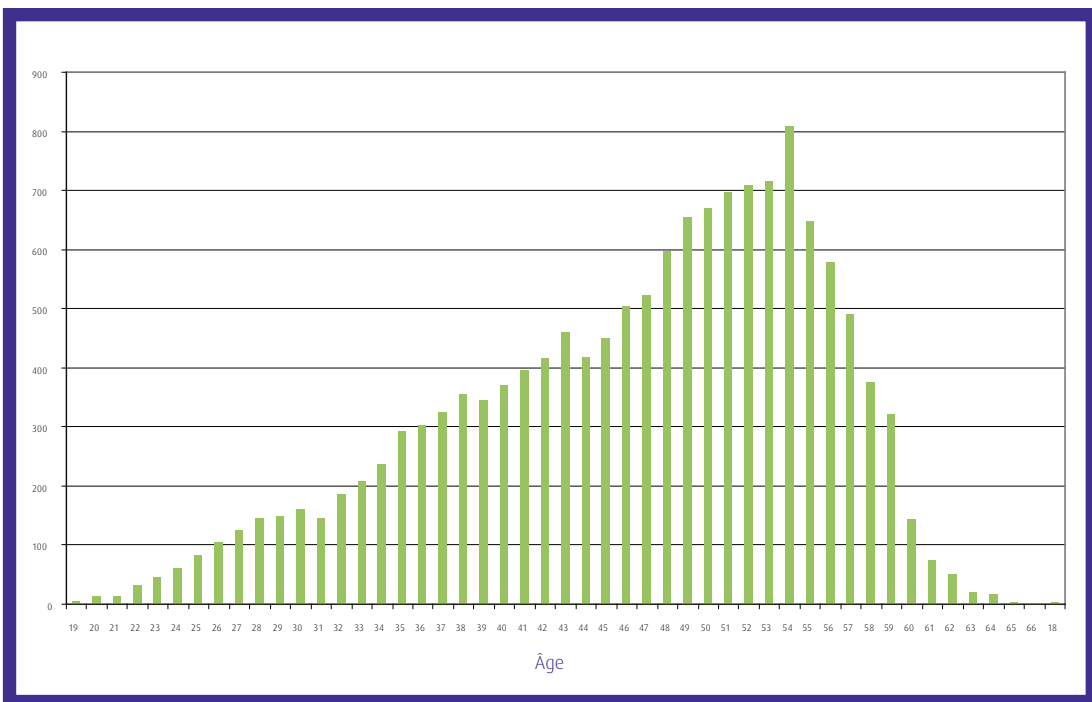




Nombre d'agentes de catégorie C

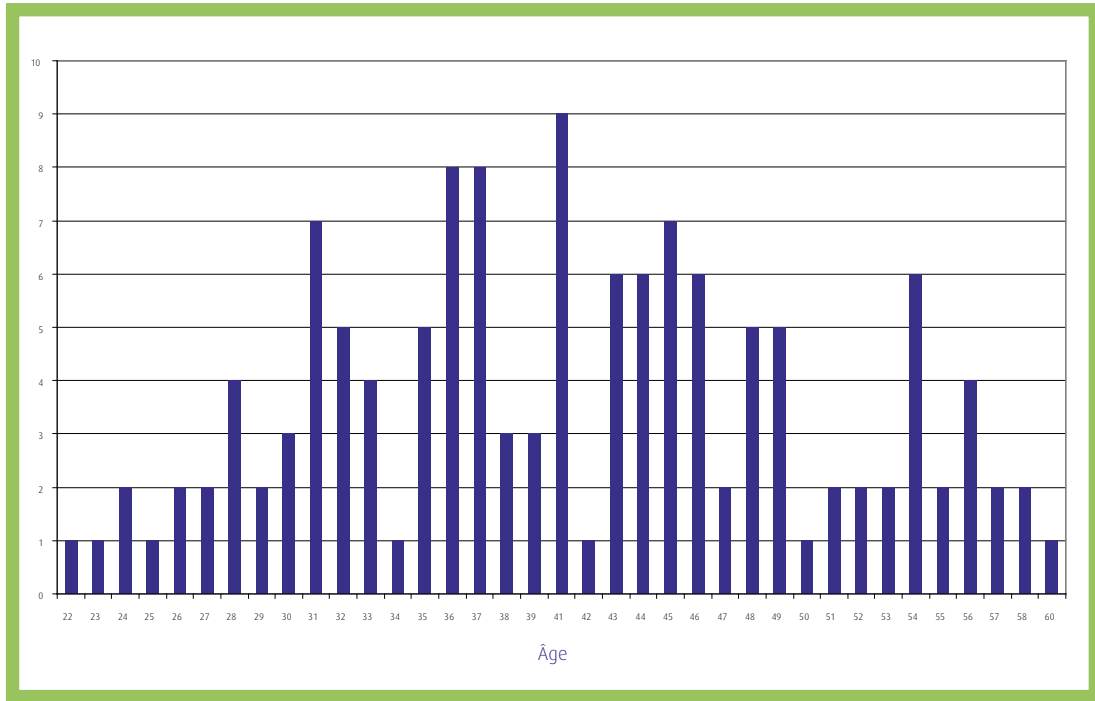


Nombre d'agents de catégorie C

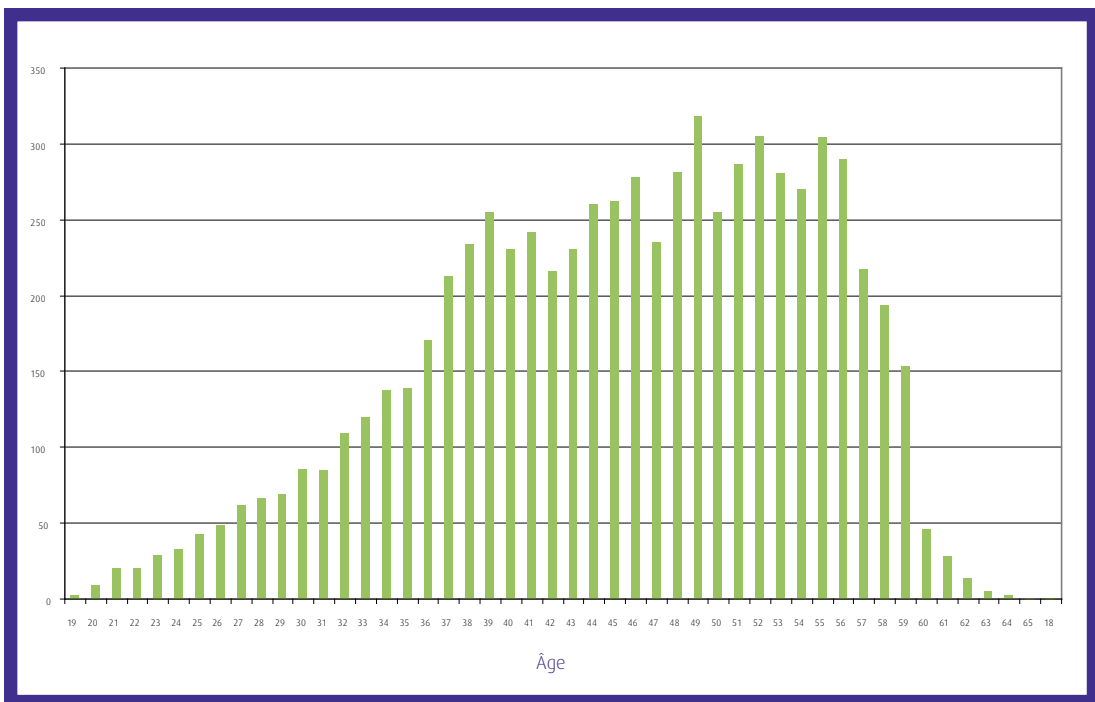




Nombre d'agentes de catégorie OPA



Nombre d'agents de catégorie OPA





# Les effectifs

Les agent-e-s



BILAN SOCIAL  
2009



## 3. Les agent-e-s

### A. Le temps de travail

#### 1 - Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)

La fusion des ministères anciennement chargés de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Industrie au sein des DREAL a nécessité un travail d'harmonisation des 3 corps de textes réglementaires qui régissaient l'ARTT dans chacun de ces ministères.

Suite à un processus de concertation initié en 2009, ont été adoptés le 19 mars 2010 les trois arrêtés relatifs à l'ARTT au sein du MEEDDM :

- Arrêté interministériel relatif à diverses dispositions (sujétions horaires, cas de recours à l'astreinte, déplacements, forfait)
- Arrêté ministériel relatif aux cycles de travail
- Arrêté ministériel relatif à la journée de solidarité

La concertation a donné lieu à 5 rencontres entre l'administration et les organisations Syndicales :

- 30 juin et 1<sup>er</sup> juillet 2009
- 24 septembre 2009
- 8 décembre 2009
- 19 janvier 2010
- 26 janvier 2010

#### 1. Les suites à donner dans les services : l'adoption des règlements intérieurs en accord avec les nouveaux arrêtés.

La mise en place dans les services du ministère de règlements intérieurs adoptés en accord avec les dispositions de ces arrêtés va devoir intervenir. La question du délai d'adoption a été posée à la direction des affaires juridiques, et les éléments de réponse font ressortir que ces nouveaux règlements intérieurs doivent voir le jour au plus vite. Il apparaît en effet juridiquement douteux de laisser la possibilité de garder en vigueur des règlements intérieurs privés de fondement juridique (puisque les arrêtés sur lesquels ils se basaient ont été abrogés) jusqu'au 1er janvier 2011. La date du 1er juillet 2010 semble acceptable, même si elle apparaît plus difficile à tenir. Pour l'adoption des ces règlements intérieurs, la diffusion la plus rapide de l'instruction ministérielle précisant les modalités d'interprétation des arrêtés est souhaitable.

#### 2. La rédaction d'une instruction d'application.

Conformément aux échanges intervenus lors des discussions avec les organisations Syndicales, une ins-

truction accompagnera les trois arrêtés publiés. Cette instruction est en cours de rédaction, et précisera les modalités d'application des nouveaux arrêtés ARTT du MEEDDM. Elle se présentera sous forme de fiches thématiques, reprenant pour chaque thème des éléments d'explicitation des dispositions réglementaires, et présentant de manière didactique l'interprétation à retenir pour l'adoption des règlements intérieurs des services. Lors des discussions il a été acté (CR du groupe d'échange du 26 janvier 2010) que l'actualisation de cette instruction de fera en concertation avec les organisations Syndicales. En outre, elle abordera d'autres points connexes relatifs à l'ARTT (incidences des absences sur les JRTT, mode de comptabilisation de la journée de solidarité...).

#### 3. Les suites à donner concernant l'harmonisation des textes relatifs aux dérogations aux garanties minimales.

Suite aux discussions qui sont intervenues avec les organisations Syndicales au sujet de l'harmonisation du décret régissant les dérogations aux garanties minimales, il a été décidé de retenir le processus suivant :

- un audit relatif aux pratiques de dérogations de l'ensemble des services du MEEDDM confié au CGEDD dont les conclusions doivent être rendues rapidement ;
- un travail d'analyse des résultats effectué en juin/juillet par les services de la DRH ;
- à son issue, une étape de concertation pour la rédaction du projet de décret engagée avec les partenaires sociaux.

#### 4. La reprise du comité de suivi ARTT.

Lors des discussions avec les organisations Syndicales, il a été acté que le comité de suivi ARTT serait réactivé. Cela sera effectif dès 2010, et l'administration s'est engagée à produire un bilan général qui sera présenté au CCHS en septembre. Le contenu ce bilan est actuellement en cours d'étude. Il est déjà envisagé de se servir de Cottage pour avoir des éléments significatifs sur le suivi ARTT en centrale

#### 5. L'ARTT dans les DDI.

Des débats ont eu lieu avec la DGAFF concernant l'harmonisation de l'ARTT au sein des DDI afin d'en discuter



les modalités, notamment au regard des spécificités de la réglementation de chaque ministère intégré aux DDI. Il est apparu lors de la réunion du 7 mai que ces discussions pouvaient cesser. La DGAFP fournira aux ministères concernés un ou plusieurs projets d'harmonisation fin avant l'été 2010 afin que chaque administration concernée puisse émettre ses observations

## 6. L'harmonisation des textes relatifs à l'indemnitaire.

Comme indiqué lors des échanges avec les organisations Syndicales sur l'harmonisation des textes relatifs à l'ARTT, un travail similaire d'uniformisation sur le chantier de l'indemnitaire sera ouvert par le bureau des études des rémunérations et de la réglementation en 2010. Un travail préliminaire de diagnostic va être initié dès avril 2010 par ce bureau, et permettra par la suite de produire des éléments qui seront présentés aux organisations Syndicales pour discussions

## 2 - Compte épargne-temps :

Le compte-épargne-temps fait l'objet d'un bilan annuel réalisé à l'initiative de la DGAFP. L'enquête 2008 avait été reportée en raison de la mise en place progressive de la nouvelle réglementation. Les chiffres ci-dessous sont issus de l'enquête DGAFP au titre des années 2008 et 2009 réalisée dans l'ensemble des services et rapportés à 100 % de l'effectif du MEEDDM.

### Éléments de contexte :

Depuis deux ans, le CET a été réformé en profondeur pour passer d'un régime exclusivement géré sous forme de jours de congés à un régime combinant

une sortie en temps, en indemnisation et en épargne retraite, pour faire du CET un instrument en faveur du pouvoir d'achat

En 2008, le décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n°2002-634 portant création du CET et indemnisant les jours accumulés sur le CET des agents de la FPE

- a modifié et simplifié les règles qui encadraient la prise de jours sous forme de congés accumulés,
- a institué un nouveau dispositif de rachat visant la réduction des stocks de jours accumulés.

Un arrêté du 3 novembre 2008 a fixé les taux bruts forfaitaires pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET.

En 2009, le décret n°2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au CET dans la FPE est venu compléter ce dispositif en :

- instituant les nouvelles règles du dispositif pérenne mis en place pour tous les jours épargnés à compter du 1er janvier 2009 ;
- créant un droit d'option sur les modalités d'utilisation des jours épargnés : consommation en jours de congés, abondement au régime de retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) ou indemnisation des jours de congés épargnés ;
- garantissant une possible utilisation sous forme de jours de congés de tout ou partie des jours épargnés avant le 31/12/2008, sous réserve que l'agent demande la conservation de ces jours avant le 31/12/2009

Un arrêté du 28 août 2009 a fixé les taux bruts forfaitaires, identiques à ceux de 2008, applicables pour l'indemnisation et le versement au RAFP des jours accumulés sur le CET.

### Données sur le CET au 31/12/2009

	Nbre de CET ouverts au 31/12/2009	Proportion de comptes ouverts par catégorie	Nbre de jours en stocks au 31/12/2009	Nbre moyen de jours en stock
A+	1 496	54,61 %	38 884	26
A	3 676	53,50 %	69 523	19
B	6 791	33,59 %	111 367	16
C	6 128	18,13 %	76 884	13
<b>TOTAL</b>	<b>18 090</b>	<b>28,43 %</b>	<b>296 659</b>	<b>16</b>

### Flux entrant au titre des années 2008 et 2009

	Nbre d'agents ayant ouvert un CET	Nbre de jours déposés sur l'ensemble des CET
A+	536	12911
A	1738	28460
B	3702	47965
C	3629	45148
<b>TOTAL</b>	<b>9607</b>	<b>134486</b>



Flux sortant au titre des années 2008 et 2009 (dont le droit d'option exercé fin 2009) :

*Valorisation des jours épargnés*

	Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation	Nombre de jours concernés	Nombre d'agents ayant versé des jours au RAFP	Nombre de jours concernés
A+	518	10285	56	1376
A	1116	12304	52	2191
B	1493	16502	107	3984
C	1085	9269	94	3583
<b>TOTAL</b>	<b>4212</b>	<b>48360</b>	<b>309</b>	<b>11134</b>

*Consommation sous forme de jours de congé*

	Jours de congés Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation		Conservation de jours épargnés dans l'ancien dispositif (« CET historique ») en vue d'une utilisation sous forme de congé	
	Nombre d'agents ayant consommés des jours	Nombre de jours consommés	Nombre d'agents ayant conservés des jours sur leur « CET historique »	Nombre de jours conservés
A+	99	1894	930	24014
A	260	4011	1712	37758
B	422	5818	2713	58462
C	424	4706	2387	41700
<b>TOTAL</b>	<b>1205</b>	<b>16429</b>	<b>7742</b>	<b>161934</b>

L'année 2009 est une année « charnière » en ce qui concerne le CET. Compte tenu du passage de l'ancien au nouveau dispositif, dont les règles de fonctionnement sont totalement différentes, les données sont difficilement comparables aux années précédentes.

En outre, dans le cadre du droit d'option offert fin 2009, les agents ont pu choisir de se faire indem-

niser et/ou de verser au RAFP un nombre de jours parfois conséquent (36 jours en moyenne s'agissant du RAFP). Toutefois, seule l'analyse des données sur l'année 2010 permettra de mesurer l'évolution réelle des comportements au regard de ces nouveaux modes d'utilisation.



### 3 – Le temps partiel

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

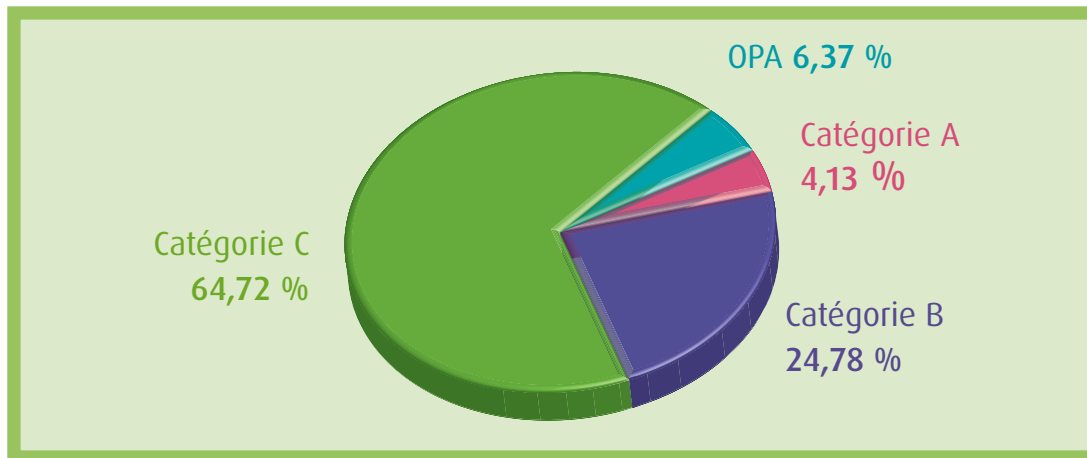
	Femme				Somme Femme	Homme				Somme Homme	Total temps partiel
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Cessation progressive d'activité 50 %, Payé 60 %	3	6	25		34	3	7	1		11	45
Cessation progressive d'activité	1	3	11		15	1	3	2	55	61	76
Cessation progressive d'activité 60 %	1	3	9		13	3	4	1		8	21
Cessation progressive d'activité 80 %		1	3		4	1	5	2		8	12
CPA 50 % SURC.OPT	1	1	3		5	1	1	1		3	8
CPA 60 % SURC.OPT		4	2		6						6
CPA 80 % SURC.OPT	1	1	1		3		2	1		3	6
Mi-temps thérapeutique	10	27	69		106	12	33	54	29	128	234
Retraite progressive	1	9			10	13	15			28	38
Temps partiel à 50 %	17	59	160	1	237	14	25	26	6	71	308
Temps partiel à 50 % - Surcot								2		2	2
Temps partiel à 60 %	11	43	91		145	6	14	6	3	29	174
Temps partiel à 60 % - Surcot	1				1						1
Temps partiel à 60 % - Cumul d'activités							1			1	1
Temps partiel à 70 %	13	41	73	1	128	2	7	12	1	22	150
Temps partiel à 70 % - Surcot	1		4		5						5
Temps partiel à 80 %	572	1 522	2 389	16	4 499	160	416	277	92	945	5 444
Temps partiel à 80 % - Surcot	26	59	46		131	9	28	15	1	53	184
Temps partiel à 80 % - CUMUL D'ACTIVITES		1			1						1
Temps partiel à 90 %	109	295	381	3	788	37	67	33	14	151	939
Temps partiel à 90 % - Surcot	10	14	19		43		5	3		8	51
<b>Total temps partiel</b>	<b>778</b>	<b>2 089</b>	<b>3 286</b>	<b>21</b>	<b>6 174</b>	<b>262</b>	<b>633</b>	<b>436</b>	<b>201</b>	<b>1 532</b>	<b>7 706</b>
<b>Agent-e-s Berkani</b>			<b>489</b>		<b>489</b>			<b>24</b>		<b>24</b>	<b>513</b>
<b>Médecins de prévention</b>	<b>48</b>				<b>48</b>	<b>28</b>				<b>28</b>	<b>76</b>





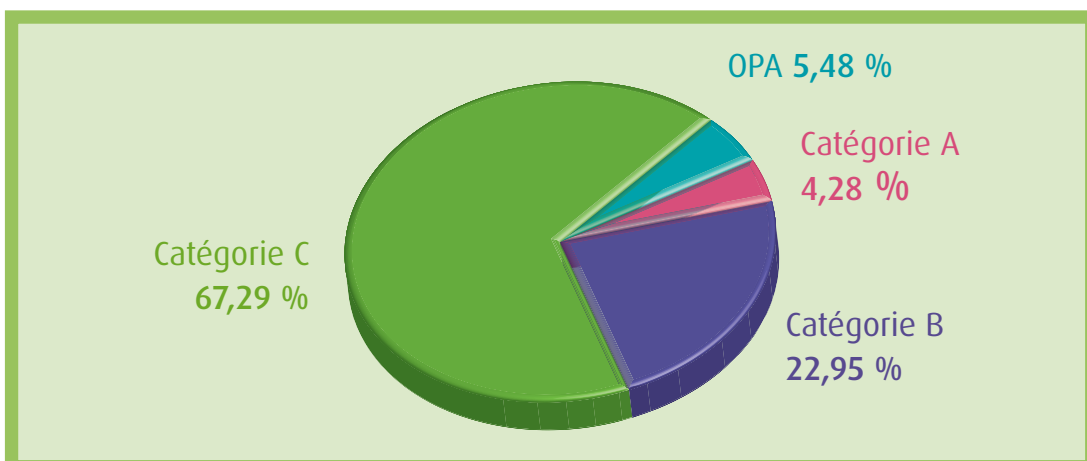
#### 4 – Les congés longue maladie par filière et par catégorie en effectif physique

	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA		Somme OPA	Total	Rappel 2008
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administrative	5	4	9	38	12	50	153	33	186				245	240
Technique	1	13	14	7	46	53	4	43	47				114	124
Exploitation				2	25	27	5	129	134				161	204
Maritime, Contrôle et Sécurité		1	1	9	5	14	8	1	9				24	24
Ouvrière										1	36	37	37	33
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>56</b>	<b>88</b>	<b>144</b>	<b>170</b>	<b>206</b>	<b>376</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>581</b>	<b>625</b>



#### 5 – Les congés longue durée en effectif physique

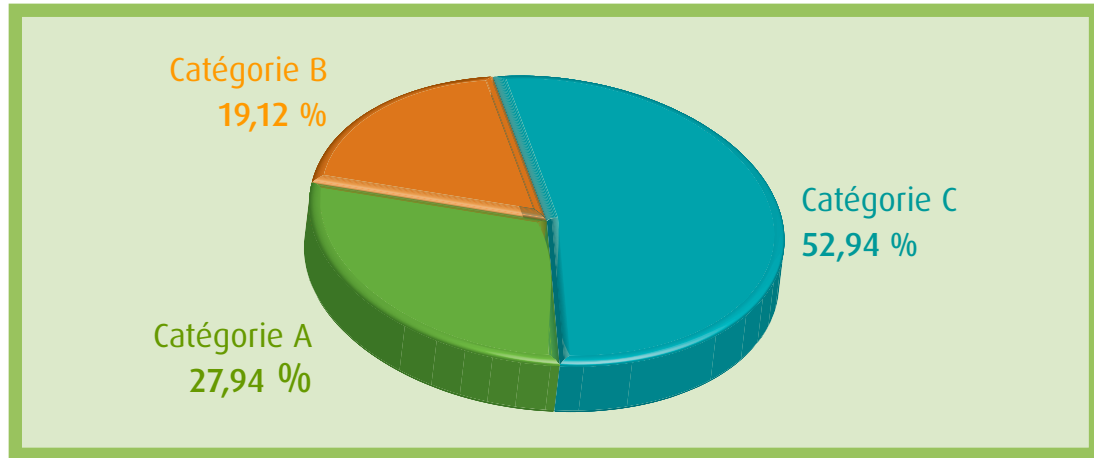
	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA	Somme OPA	Total	Rappel 2008
	F	H		F	H		F	H		H			
Administrative	9	6	15	36	11	47	167	30	197			259	277
Technique	2	7	9	9	31	40	7	59	66			115	96
Maritime, Contrôle et Sécurité		1	1	4	14	18	5	3	8			27	29
Exploitation				1	28	29	2	120	122			151	167
Ouvrière										32	32	32	45
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>84</b>	<b>134</b>	<b>181</b>	<b>212</b>	<b>393</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>584</b>	<b>614</b>





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

	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2008
	F	H		F	H		F	H			
Somme	9	10	19	5	8	13	32	4	36	68	58



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

Les données 2009 n'ont pas pu être fournies pour des raisons matérielles. Elles seront communiquées en 2010.

## 8 - Congé de paternité

Le nombre de services ayant répondu à l'enquête sur le congé de paternité a été rajouté. Les personnels d'exploitation ont été distingués dans le premier tableau. La distinction entre les A et les A+ sera possible pour le bilan social 2010 ; l'enquête sera modifiée en ce sens.

Les chiffres ci-dessous sont issus de l'enquête annuelle réalisée dans l'ensemble des services du ministère et rapportées à 100 % de l'effectif total (134 services ont répondu à cette enquête).

	Nombre d'agents ayant pris un congé paternité	Nombre de jours pris	Moyenne du nombre de jours pris
A	174	1419	8,16
B	353	2255	6,39
C	247	1220	4,94
OPA	115	605	5,26
<b>TOTAL</b>	<b>889</b>	<b>5499</b>	<b>6,19</b>

Nombre de services avec au moins 1 naissance (source OMESPER)	<b>175</b>
---	------------

	Nombre d'agents ayant eu au moins 1 enfant (source OMESPER)	Proportion d'agents ayant pris un congé paternité
A	178	97,75 %
B	358	98,60 %
C	296	83,45 %
OPA	189	60,85 %
<b>TOTAL</b>	<b>1021</b>	<b>87,07 %</b>

### Commentaires

A titre de rappel, en 2008, 88 % des agents ayant déclaré un enfant ont pris leur congé paternité.

En 2009, 175 services ont déclaré au moins un agent masculin ayant eu un enfant. Pour ces mêmes services, on dénombre 1021 agents masculins ayant déclaré un enfant.

En 2009, le nombre d'agents ayant pris un congé paternité s'élève à 87 % des agents ayant déclaré un enfant. Cette valeur globale masque cependant des disparités relativement marquées entre les services.



## 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

Qualité	Grade2009 (après promotion)	CP		Somme CP	EP		Somme EP	GC		Somme GC
		F	H		F	H		F	H	
Titulaires	Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> cl									
	Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> cl									
	Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> cl									
	Charge de recherche 1 <sup>ère</sup> cl							2	6	8
	Dessinateur chef de groupe 1 <sup>ère</sup> cl							1	9	10
	Dessinateur chef de groupe 2 <sup>ème</sup> cl							1	3	4
	Directeur de recherche 1 <sup>ère</sup> cl							2	1	3
	Directeur de recherche cl exc								1	1
	Expert technique principal des ST									
	Ingénieur des TPE					4	32	36		
	Ingénieur divisionnaire des TPE (hors ef)									
	Ingénieur général PC									
	Technicien supérieur					20	42	62		
	Technicien supérieur en chef									
	Technicien supérieur principal	70	178	248						
	Ingénieur divisionnaire des TGCE									
	Chef technicien de l'environnement									
	Technicien de l'environnement									
	Agent technique principal 1 <sup>ère</sup> cl envir.									
	Agent technique principal 2 <sup>ème</sup> cl envir.									
Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts										
Ingénieur gen. des ponts, eaux et forêts cln.										
<b>TOTAL</b>		<b>70</b>	<b>178</b>	<b>248</b>	<b>24</b>	<b>74</b>	<b>98</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>26</b>

### 2 - Les personnels administratifs

Qualité	Grade2009 (après promotion)	CP		somme CP	EP		somme EP	GC		somme GC
		F	H		F	H		F	H	
Titulaires	Adjoint administ. Principal 1 <sup>ère</sup> classe							60	6	66
	Adjoint administ. Principal 2 <sup>ème</sup> classe							45	12	57
	Administrateur civil hors cl									
	Architecte et urbaniste en chef de l'état									
	Assistant de service social principal									
	Attache d'administration de l'équipement					11	5	16		
	Attache principal d'administration de l'équipement									
	Charge d'études documentaires									
	Secrétaire administratif cl exc	144	49	193						
	Secrétaire administratif cl nor									
	Secrétaire administratif cl sup									
	Charge d'études doc principal 2 <sup>ème</sup> cl					5	1	6		
	Administrateur civil de 2 <sup>ème</sup> cl									
	Adjoint administ. 1 <sup>ère</sup> classe									
	<b>Total</b>		<b>144</b>	<b>49</b>	<b>193</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>105</b>	<b>18</b>



CP = CONCOURS SUR EPREUVE(S) PROFESSIONNELLES(S)  
 EP = EXAMEN PROFESSIONAL  
 GC = PROMOTION DE GRADE AU CHOIX  
 LA = LISTE D'APTITUDE  
 TA = TABLEAU D'AVANCEMENT  
 TE = TOUR EXTERIEUR

LA		Somme LA	TA		Somme TA	Total promotions et avancements		Total	Stock		
F	H		F	H		F	H		F	H	Total
			3	14	17	3	14	17	69	270	339
			1	13	14	1	13	14	5	132	137
				13	13		13	13	5	149	154
						2	6	8	29	65	94
			12	27	39	13	36	49	161	807	968
			1	22	23	2	25	27	87	608	695
						2	1	3	3	22	25
							1	1		4	4
				11	11		11	11	8	124	132
4	10	14				8	42	50	931	2 678	3 609
			35	153	188	35	153	188	240	1 480	1 720
				1	1		1	1		19	19
4	36	40				24	78	102	967	3 584	4 551
			50	164	214	50	164	214	383	1 788	2 171
			27	98	125	97	276	373	563	1 755	2 318
			1	1	2	1	1	2	6	10	16
				11	11		11	11	1	130	131
	7	7					7	7	32	493	525
			1	58	59	1	58	59	5	235	240
			3	61	64	3	61	64	9	530	539
			2	2	4	2	2	4	90	537	627
			1	4	5	1	4	5	17	376	393
<b>8</b>	<b>53</b>	<b>61</b>	<b>137</b>	<b>653</b>	<b>790</b>	<b>245</b>	<b>978</b>	<b>1 223</b>	<b>3 611</b>	<b>15 796</b>	<b>19 407</b>

LA		somme LA	TA		somme TA	TE		somme TE	total promotions et avancements			stock		
F	H		F	H		F	H		F	H	Total	F	H	Total
6		6	511	53	564				577	59	636	4 515	544	5 059
4	2	6	392	68	460				441	82	523	3 755	648	4 403
				9	9					9	9	40	99	139
			3	1	4				3	1	4	27	50	77
			4		4				4		4	40	5	45
16	5	21							27	10	37	1 184	911	2 095
			50	37	87				50	37	87	430	399	829
1		1							1		1	223	56	279
			71	23	94				215	72	287	1 425	448	1 873
53	13	66							53	13	66	2 686	929	3 615
			103	23	126				103	23	126	815	303	1 118
			2		2				7	1	8	12	1	13
						1	1	2	1	1	2			
			1		1				1		1	3 064	823	3 887
<b>80</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>1 137</b>	<b>214</b>	<b>1 351</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1 483</b>	<b>308</b>	<b>1 791</b>	<b>18 216</b>	<b>5 216</b>	<b>23 432</b>



### 3 - Les personnels contractuels

Qualité	Grade 2009 (après promotion)	GC		Somme GC	LA		Somme LA	TA		Somme TA
		F	H		F	H		F	H	
Personnels non-titulaires	Agent rin - hors cat	3	8	11						
	Agent rin - 1 <sup>ère</sup> cat		5	5						
	Agent rin - cat exceptionnelle	5	3	8						
	Pnt article 34 cat 1	14		14	2		2	21	2	23
	Pnt sur emploi 3 <sup>ème</sup> niv gp1		2	2						
	Pnt sur emploi 3 <sup>ème</sup> niv gp2	1		1						
	Pss Cete - cat A		4	4				1		1
	Pss Cete - cat B		1	1						
	Reglement local - cat B	1		1						
	Contractuel dreif - cat A	2		2						
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>24</b>

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

Qualité	Grade 2009 (après promotion)	CP		Somme CP	EP		Somme EP
		F	H		F	H	
Militaires	Administrateur de 1 <sup>ère</sup> cl affaires maritimes						
	Administrateur de 2 <sup>ème</sup> cl affaires maritimes						
	Administrateur de 3 <sup>ème</sup> cl affaires maritimes						
	Administrateur en chef 1 <sup>ère</sup> cl affaires maritimes						
	Administrateur en chef 2 <sup>ème</sup> cl affaires maritimes						
	Administrateur Général 2 <sup>ème</sup> cl affaires maritimes						
	Administrateur principal affaires maritimes						
	Officier de 1 <sup>ère</sup> cl						
	Officier de 2 <sup>ème</sup> cl						
	Officier de 3 <sup>ème</sup> cl						
	Officier en chef de 1 <sup>ère</sup> cl						
	Officier en chef de 2 <sup>ème</sup> cl						
	Officier principal						
	Professeur en chef 1 <sup>ère</sup> cl enseignement maritime						
	Professeur en chef 2 <sup>ème</sup> cl enseignement maritime						
	Professeur Général 1 <sup>ère</sup> cl enseignement maritime						
	Professeur Général 2 <sup>ème</sup> cl enseignement maritime						
Professeur principal enseignement maritime							
<b>Somme Militaires</b>							
Titulaires	Contrôleur des affaires maritimes cl exc	4	11	15			
	Contrôleur des affaires maritimes cl nor						
	Contrôleur des affaires maritimes cl sup						
	Contrôleur divisionnaire des TT				1	2	3
	Contrôleur principal des TT						
	Délégué PCSR						
	Délégué principal 2 <sup>ème</sup> cl PCSR	1	1	2			
	Inspecteur 1 <sup>ère</sup> cl PCSR						
	Inspecteur 2 <sup>ème</sup> cl PCSR	19	25	44			
	Inspecteur des am						
	Inspecteur principal des affaires maritimes 2 <sup>ème</sup> cl					5	5
	Officier de port- 1 <sup>ère</sup> groupe						
	Officier de port- 2 <sup>ème</sup> groupe						
	Officier de port adjoint-cl FON						
	Professeur technique em-hors cl						
Syndic principal gens de mer-1 <sup>ère</sup> cl							
Syndic principal gens de mer-2 <sup>ème</sup> cl							
<b>Somme Titulaires</b>		<b>24</b>	<b>37</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>37</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>



Total promotions et avancements			Stock		
F	H	Total	F	H	Total
3	8	11	121	151	272
	5	5	56	77	133
5	3	8	71	90	161
37	2	39	135	11	146
	2	2	3	13	16
1		1	2	3	5
1	4	5	30	190	220
	1	1	145	293	438
1		1	36	53	89
2		2	3	1	4
<b>50</b>	<b>25</b>	<b>75</b>	<b>602</b>	<b>882</b>	<b>1 484</b>

CP = CONCOURS SUR EPREUVE(S) PROFESSIONNELLES(S)  
 EP = EXAMEN PROFESSIONAL  
 GC = PROMOTION DE GRADE AU CHOIX  
 LA = LISTE D'APTITUDE  
 TA = TABLEAU D'AVANCEMENT  
 TE = TOUR EXTERIEUR

LA		Somme LA	TA		Somme TA	Total promotions et avancements			Stock		
F	H		F	H		F	H	Total	F	H	Total
			1	3	4	1	3	4	12	30	42
			1	2	3	1	2	3	1	4	5
			1	4	5	1	4	5	1	4	5
				5	5		5	5	2	39	41
			1	5	6	1	5	6	5	40	45
				1	1		1	1		22	22
			4	6	10	4	6	10	7	40	47
				10	10		10	10		35	35
			1	3	4	1	3	4	1	12	13
				6	6		6	6	1	8	9
				1	1		1	1	1	6	7
				2	2		2	2	5	15	20
			1	9	10	1	9	10	1	19	20
				3	3		3	3	1	19	20
				4	4		4	4		24	24
				1	1		1	1		4	4
				1	1		1	1		3	3
				1	1		1	1		20	20
			<b>10</b>	<b>67</b>	<b>77</b>	<b>10</b>	<b>67</b>	<b>77</b>	<b>38</b>	<b>344</b>	<b>382</b>
			3	4	7	7	15	22	58	101	159
4	1	5				4	1	5	93	140	233
			7	6	13	7	6	13	61	63	124
						1	2	3	9	64	73
			3	13	16	3	13	16	38	90	128
	2	2					2	2	19	52	71
						1	1	2	2	7	9
			4	22	26	4	22	26	51	195	246
			2	8	10	21	33	54	86	193	279
	2	2					2	2	28	117	145
			1	1	2	1	6	7	6	31	37
				4	4		4	4		30	30
	1	1					1	1	4	74	78
	14	14					14	14		119	119
				2	2		2	2		8	8
			12	4	16	12	4	16	115	42	157
			24	7	31	24	7	31	198	95	293
<b>4</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>56</b>	<b>71</b>	<b>127</b>	<b>85</b>	<b>135</b>	<b>220</b>	<b>768</b>	<b>1 421</b>	<b>2 189</b>
<b>4</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>66</b>	<b>138</b>	<b>204</b>	<b>95</b>	<b>202</b>	<b>297</b>	<b>806</b>	<b>1 765</b>	<b>2 571</b>



## 5 – Les personnels d'exploitation

Qualité	Grade 2009 (après promotion)	CP		Somme CP	EP		Somme EP	GC		Somme GC
		F	H		F	H		F	H	
Titulaires	CEEP-Spécialité RBA								18	18
	CEE-Spécialité RBA		16	16		4	4	1	25	26
	Chef équipe exploitation PPAL TPE VN-PM - PE								18	18
	Chef équipe exploitation TPE VN-PM - PE		7	7				1	35	36
	Contrôleur divisionnaire TPE A.I.F.M.P.									
	Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T									
	Contrôleur divisionnaire TPE P.B.S.M.									
	Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.		8	8						
	Contrôleur PRINCIPAL TPE A.I.T	6	65	71						
	Contrôleur principal TPE P.B.S.M.	1	3	4						
	Contrôleur TPE A.I.F.M.P.					5	5			
Contrôleur TPE A.I.T.					17	17				
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>99</b>	<b>106</b>	<b>26</b>		<b>26</b>	<b>2</b>	<b>96</b>	<b>98</b>

## 6 – Les personnels ouvriers

Qualité	Grade 2009 (après promotion)	CP		Somme CP	EP		Somme EP	GC		Somme GC
		F	H		F	H		F	H	
Ouvriers des parcs et ateliers	Ouvriers des parcs et ateliers	1		1	1	13	14	6	808	814
	Ouvriers aux des parcs et ateliers									
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>808</b>	<b>814</b>



LA		Somme LA	TA		Somme TA	Total promotions et avancements		Total	Stock		
F	H		F	H		F	H		F	H	Total
	19	19		86	86		123	123		1 006	1 006
	40	40	1	129	130	2	214	216	9	1 948	1 957
	3	3		14	14		35	35	8	244	252
1	2	3		31	31	2	75	77	29	470	499
				33	33		33	33	2	93	95
			2	91	93	2	91	93	16	571	587
				3	3		3	3		37	37
				10	10		18	18	4	144	148
			1	128	129	7	193	200	53	1 042	1 095
				7	7	1	10	11	1	63	64
	2	2					7	7	13	171	184
	8	8					25	25	76	1 337	1 413
<b>1</b>	<b>74</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>532</b>	<b>536</b>	<b>14</b>	<b>827</b>	<b>841</b>	<b>211</b>	<b>7 126</b>	<b>7 337</b>

LA		Somme LA	TA		Somme TA	Total promotions et avancements		Total	Stock		
F	H		F	H		F	H		F	H	Total
5		5	2	272	274	9	1 099	1 108	130	7 157	7 287
				1	1		1	1	5	166	171
<b>5</b>		<b>5</b>	<b>2</b>	<b>273</b>	<b>275</b>	<b>9</b>	<b>1 100</b>	<b>1 109</b>	<b>135</b>	<b>7 323</b>	<b>7 458</b>

CP = CONCOURS SUR EPREUVE(S) PROFESSIONNELLES(S)

EP = EXAMEN PROFESSIONAL

GC = PROMOTION DE GRADE AU CHOIX

LA = LISTE D'APTITUDE

TA = TABLEAU D'AVANCEMENT

TE = TOUR EXTERIEUR





## C – La mobilité

Les données concernant 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

Somme - CompteDeIDE			
Qualité N	Filière N	Grade N	Somme
Titulaires	Technique	Ingénieur gen. des ponts, eaux et forêts cl N.	48
		Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	56
		Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	92
		Président de la com. Perm. Res. Nat. du CGEDD	1
		Ingénieur divisionnaire des TPE (hors EF)	228
		Ingénieur des TPE	676
		Éleve Ingénieur des TPE	2
		Technicien supérieur en chef	115
		Technicien supérieur	529
		Technicien supérieur principal	151
		Dessinateur chef de groupe 2 <sup>ème</sup> classe	16
		Dessinateur	18
		Dessinateur chef de groupe 1 <sup>ère</sup> classe	16
		Adjoint technique 2 <sup>ème</sup> classe	5
		Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	6
		Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe	15
		Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe	9
		Geometre de l'IGN	1
		Geometre principal de l'IGN	1
		Ingénieur des TGCE	7
		Ingénieur divisionnaire des TGCE	4
		Expert technique principal des ST	1
		Expert technique des ST	2
		Ingénieur PC	14
		Ingénieur général PC	3
		Ingénieur en chef des PC	8
		Chargé de recherche 2 <sup>ème</sup> cl	1
		Chargé de recherche 1 <sup>ère</sup> classe	6
		Chef technicien de l'environnement	4
		Technicien de l'environnement	7
		Agent technique principal 1 <sup>ère</sup> classe envir.	1
		Agent technique principal 2 <sup>ème</sup> classe envir.	2
		Agent technique environnement	19
<b>Somme Technique</b>			<b>2064</b>



## 2 - Les personnels administratifs

Somme - CompteDeIDE			
Qualité N	Filière N	Grade N	Somme
Titulaires	Administrative	Adjoint administratif Principal 1 <sup>ère</sup> classe	635
		Adjoint administratif Principal 2 <sup>ème</sup> classe	296
		Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe	3
		Architecte et urbaniste en chef de l'État	13
		Architecte et urbaniste de l'État	24
		Inspecteur de l'admin. du développement durable	3
		Inspecteur general de administratif du développement durable	8
		Attaché d'administration de l'équipement	313
		Attaché principal d'administration de l'équipement	160
		Administrateur civil hors classe	27
		Administrateur civil de 2 <sup>ème</sup> classe	11
		Secrétaire administratif classe normale	481
		Secrétaire administratif classe excetionnelle	160
		Secrétaire administratif classe supérieure	69
		Chef de service d'AC	1
		Directeur adjoint du travail	1
		Inspecteur du travail	2
		Assistant de service social	21
		Assistant de service social principal	19
		Conseiller technique de service social	9
		Chargé d'études documentaires	8
		Chargé d'études doc principal 2 <sup>ème</sup> classe	3
		Accueillis sur moyen - cfp a	1
		Infirmier et infirmière ac/sd/etb pub	1
		Sous-directeur d'AC	1
		Inspecteur de la santé publique vétérinaire	1
<b>Somme Administrative</b>			<b>2271</b>

## 3 - Les personnels contractuels

Somme CompteDeIDE		
Qualité N	Corps N	Somme
Personnels non-titulaires	Agent règlement intérieur national	74
	Berkani article 34	13
	Berkani de droit prive	2
	Chargé d'études de haut niveau 68	5
	Contractuel 1800 DAFU	15
	Contractuel article 4	14
	Contractuel environnement	1
	Contractuel médecin de prévention	10
	Contractuels 46	1
	Personnel contractuel S.E.T.R.A cadres	12
	PNT D.R.E.I.F.	1
	PNT sur emploi 3 <sup>ème</sup> niveau	4
	PSS CETE	26
	Réglements locaux	16
	Titulaires détachés sur contrats	1
	Travailleurs handicapés contractuels cat. B	1
	Tech. Experts serv. Sécurité et navig. Maritime	1
	Réglement intérieur national	2
	Divers - agents contractuels agriculture	1
<b>Somme Personnels non-titulaires</b>		<b>200</b>



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

Somme - CompteDeIDE			
Qualité N	Filière N	Grade N	Somme
Titulaires	Maritime, Contrôle et Sécurité	Syndicat 1 <sup>ère</sup> classe des gens de mer	9
		Syndicat principal gens de mer - 2 <sup>ème</sup> classe	4
		Syndicat principal gens de mer - 1 <sup>ère</sup> classe	3
		Syndicat 2 <sup>ème</sup> classe des gens de mer	1
		Inspecteur principal des AM 2 <sup>ème</sup> classe	2
		Inspecteur des AM	15
		Contrôleur des AM classe supérieure	7
		Contrôleur des AM classe normale	16
		Contrôleur des AM classe excetpionnelle	6
		Delegue PCSR	12
		Delegue principal 2 <sup>ème</sup> classe classe PCSR	3
		Inspecteur 3 <sup>ème</sup> classe PCSR	70
		Inspecteur 2 <sup>ème</sup> classe PCSR	7
		Inspecteur 1 <sup>ère</sup> classe PCSR	1
		Officier de port adjoint - cl NOR	4
		Officier de port adjoint - Cl FON	1
		Officier de port - 1 <sup>ère</sup> groupe	3
		Officier de port - 2 <sup>ème</sup> groupe	3
		Contrôleur du travail classe normale	3
		Contrôleur du travail classe supérieure	1
		Contrôleur principal des TT	52
Contrôleur des TT	125		
Contrôleur divisionnaire des TT	33		
Professeur technique EM - classe normale	1		
<b>Somme Titulaires</b>			<b>382</b>
Militaires	Maritime, Contrôle et Sécurité	Officier des AM principal	5
		Officier des AM en chef de 1 <sup>ère</sup> classe	2
		Officier des AM de 1 <sup>ère</sup> classe	9
		Officier des AM de 2 <sup>ème</sup> classe	6
		Officier des AM en chef de 2 <sup>ème</sup> classe	1
		Officier des AM aspirant	1
		Administrateur général 2 <sup>ème</sup> des AM	3
		Administrateur de 1 <sup>ère</sup> classe AM	5
		Administrateur en chef 1 <sup>ère</sup> classe AM	5
		Administrateur en chef 2 <sup>ème</sup> classe AM	8
		Administrateur principal des AM	15
		Administrateur de 2 <sup>ème</sup> classe AM	2
		Professeur en chef 1 <sup>ère</sup> classe EM	4
		Professeur general 1 <sup>ère</sup> classe enseignement maritime	1
Professeur en chef 2 <sup>ème</sup> classe EM	3		
<b>Somme Militaires</b>			<b>70</b>
Inscrits maritimes	Maritime, Contrôle et Sécurité	Inscrit maritime - bornage et cabotage	2
		Inscrit maritime - cabotage	34
		Inscrit maritime - assistant	3
		Inscrit maritime - capitaine	4
		Inscrit maritime - chef mécanicien	1
		Inscrit maritime - bornage	5
		Inscrit maritime - hydrographe	2
		Inscrit maritime - balisage	2
<b>Somme Inscrits maritimes</b>			<b>53</b>



## 5 – Les personnels d'exploitation

Somme - CompteDeIDE			
Qualité N	Filière N	Grade N	Somme
Titulaires	Exploitation	Contrôleur TPE A.I.T.	61
		Contrôleur principal TPE A.I.T	22
		Contrôleur TPE P.B.S.M.	4
		Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.	6
		Contrôleur TPE A.I.F.M.P.	12
		Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T	11
		Contrôleur principal TPE P.B.S.M.	1
		Contrôleur divisionnaire TPE P.B.S.M.	1
		Contrôleur divisionnaire TPE A.I.F.M.P.	2
		Contrôleur RBA	1
		Agent d'exploitation spécialisée TPE VN-PM PE	23
		Chef équipe exploitation PPAL TPE VN-PM - PE	2
		AES spécialité RBA	64
		Chef équipe exploitation TPE VN-PM - PE	1
		CEE-spécialité RBA	9
		CEEP-spécialité RBA	4
<b>Somme Exploitation</b>			<b>224</b>

## 6 – Les personnels ouvriers

Somme - comptedeide			
Qualité N	filière N	grade N	somme
Ouvriers des parcs et ateliers	ouvrière	ouvriers des parcs et ateliers	92
<b>Somme ouvrière</b>			<b>92</b>



## 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 2009 et non au stock de détachés du ministère.

### 1 – Les personnels techniques

#### Les détachements entrants

Somme - CompteDeIDE			
Qualité	Filière	Grade	Somme
Titulaires	Technique	Chargé de recherche 1 <sup>ère</sup> classe	1
		Ingénieur des TPE	6
		Ingénieur divisionnaire des TPE (hors EF)	3
		Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	1
		Président de l'autorité envir. Du C.G.E.D.D.	1
		Technicien de l'environnement	12
		Technicien supérieur	11
		Technicien supérieur en chef	4
		Technicien supérieur principal	24
		Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe	1
		Adjoint technique 2 <sup>ème</sup> classe	2
		Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	2
		Chef de service intérieur d'AC 1 <sup>ère</sup> catégorie	1
		Chef de service intérieur d'AC 2 <sup>ème</sup> catégorie	1
		Agent technique environnement	13
		Agent technique principal 1 <sup>ère</sup> classe environnement	1
		Agent technique principal 2 <sup>ème</sup> classe environnement	7
<b>Somme Technique</b>			<b>91</b>

#### Les détachements sortants hors DSLD

Somme Technique			
Qualité N	Filière N	Grade N	Somme
Titulaires	Technique	Directeur de recherche 2 <sup>ème</sup> classe	1
		Ingénieur des TPE	84
		Ingénieur divisionnaire des TPE (hors EF)	44
		Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	28
		Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	16
		Ingénieur général des ponts, eaux et forêts classe non	6
		Technicien supérieur	82
		Technicien supérieur en chef	38
		Technicien supérieur principal	36
		Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe	5
		Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe	1
		Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	1
		Dessinateur	13
		Dessinateur chef de groupe 1 <sup>ère</sup> classe	4
		Dessinateur chef de groupe 2 <sup>ème</sup> classe	11
		Expert technique des ST	1
		<b>Somme Technique</b>	



### Les détachements sortants DSLD

Somme - CompteDeIDE			
Qualité	Filière	Grade	Somme
Titulaires	Technique	Ingénieur des TPE	3
		Ingénieur divisionnaire deS TPE (hors EF)	1
		Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe	1
		Dessinateur	1
		Dessinateur chef de groupe 1 <sup>ère</sup> classe	7
		Dessinateur chef de groupe 2 <sup>ème</sup> classe	3
	<b>Somme Technique</b>		<b>16</b>

## 2 - Les personnels administratifs

### Les détachements entrants

Somme - CompteDeIDE			
Qualité	Filière	Grade	Somme
Titulaires	Administrative	Administrateur civil de 2 <sup>ème</sup> classe	2
		Administrateur civil hors classe	1
		Attache d'administration de l'équipement	51
		Attache principal d'administration de l'équipement	5
		Conseiller d'administration du m.E.D.A.D.	1
		Chargé d'études documentaires	2
		Chef de mission agriculture et environnement	10
		Chef de service d'AC	1
		Conseiller technique de service social	3
		Directeur d'AC	3
		Directeur de projet - GIII	5
		Sous-directeur d'AC	3
		Assistant de service social	2
		Assistant de service social principal	1
		Infirmier et infirmière AC/SD/ETB PUB	1
		Secrétaire administratif classe exceptionnelle	24
		Secrétaire administratif classe normale	44
		Secrétaire administratif classe supérieure	42
		Adjoint administ. Principal 1 <sup>ère</sup> classe	45
		Adjoint administ. Principal 2 <sup>ème</sup> classe	32
Adjoint administratif defense	1		
<b>Somme Administrative</b>		<b>279</b>	



### Les détachements sortants hors DSLD

Somme - CompteDeIDE			
Qualité	Filière	Grade	Somme
Titulaires	Administrative	Administrateur civil de 2 <sup>ème</sup> classe	1
		Administrateur civil hors classe	5
		Architecte et urbaniste de l'État	3
		Architecte et urbaniste en chef de l'État	5
		Attaché d'administration de l'équipement	47
		Attaché principal d'administration de l'équipement	31
		Chargé d'études documentaires	2
		Inspecteur général de l'admin. du développement Durable	2
		Assistant de service social	2
		Secrétaire administratif classe exceptionnelle	27
		Secrétaire administratif classe nor	72
		Secrétaire administratif classe supérieure	8
		Adjoint administ. Principal 1 <sup>ère</sup> classe	91
		Adjoint administ. Principal 2 <sup>ème</sup> classe	45
		Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe	1
<b>Somme Administrative</b>			<b>342</b>

### Les détachements sortants DSLD

Somme - CompteDeIDE			
Qualité	Filière	Grade	Somme
Titulaires	Administrative	Secrétaire administratif classe exceptionnelle	2
		Secrétaire administratif classe normale	1
		Adjoint administ. Principal 1 <sup>ère</sup> classe	20
		Adjoint administ. Principal 2 <sup>ème</sup> classe	10
<b>Somme Administrative</b>			<b>33</b>



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

#### Les détachements entrants

Somme - CompteDeIDE			
Qualité	Filière	Grade	Somme
Titulaires	Maritime, Contrôle et Sécurité	Inspecteur des AM	3
		Professeur technique EM - classe normale	2
		Contrôleur des AM classe exceptionnelle	2
		Contrôleur des AM classe normale	6
		Contrôleur des AM classe supérieure	3
		Contrôleur des TT	2
		Inspecteur 1 <sup>ère</sup> classe pcsr	1
		Officier de port adjoint - classe normale	2
		Syndicat 1 <sup>ère</sup> classe des gens de mer	8
		Syndicat 2 <sup>ème</sup> classe des gens de mer	4
		Syndicat principal gens de mer - 1 <sup>ère</sup> classe	2
		Syndicat principal gens de mer - 2 <sup>ème</sup> classe	6
		<b>Somme Maritime, Contrôle et Sécurité</b>	

#### Les détachements sortants hors DSLD

Somme - CompteDeIDE			
Qualité	Filière	Grade	Somme
Titulaires	Maritime, Contrôle et Sécurité	Officier de port - 1 <sup>ère</sup> groupe	2
		Officier de port - 2 <sup>ème</sup> groupe	3
		Contrôleur des AM classe normale	4
		Contrôleur des am classe supérieure	1
		Contrôleur des TT	1
		Contrôleur divisionnaire des TT	1
		Inspecteur 2 <sup>ème</sup> classe PCSR	1
		Inspecteur 3 <sup>ème</sup> classe PCSR	1
		Officier de port adjoint - classe normale	8
		<b>Somme Titulaires</b>	
Titulaires	Maritime, Contrôle et Sécurité	Administrateur de 1 <sup>ère</sup> classe AM	2
		Administrateur en chef 1 <sup>ère</sup> classe AM	3
		Administrateur en chef 2 <sup>ème</sup> classe AM	3
		Administrateur principal des AM	2
		Officier des AM de 1 <sup>ère</sup> classe	1
<b>Somme Militaires</b>			<b>11</b>





## 4 - Les personnels d'exploitation

### Les détachements entrants

Somme - CompteDeIDE			
Qualité N	Filière N	Grade N	Somme
Titulaires	Exploitation	Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.	2
		Contrôleur principal TPE A.I.T	1
		CEE-spécialite RBA	1
		AE spécialite VNPM	2
		AES spécialite RBA	9
		Agent d'exploitation TPE R-BA - PE	4
		Chef équipe exploitation PPAL TPE VN-PM - PE	2
		Chef équipe exploitation TPE VN-PM - PE	1
<b>Somme Exploitation</b>			<b>22</b>

### Les détachements sortants hors DSLD

Somme - CompteDeIDE			
Qualité N	Filière N	Grade N	Somme
Titulaires	Exploitation	Contrôleur divisionnaire TPE A.I.F.M.P.	2
		Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T	14
		Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.	1
		Contrôleur principal TPE A.I.T	31
		Contrôleur TPE A.I.F.M.P.	2
		Contrôleur TPE A.I.T.	38
		CEEP-spécialite RBA	3
		CEE-spécialite RBA	14
		AES spécialite RBA	52
		Agent d'exploitation spécialise TPE VN-PM PE	12
		Chef équipe exploitation TPE VN-PM - PE	1
<b>Somme Exploitation</b>			<b>170</b>

### Les détachements sortants DSLD

Somme - CompteDeIDE			
Qualité N	Filière N	Grade N	Somme
Titulaires	Exploitation	Contrôleur divisionnaire TPE A.I.F.M.P.	2
		Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T	9
		Contrôleur principal TPE A.I.T	4
		Contrôleur TPE A.I.T.	6
		CEEP-spécialite RBA	60
		CEE-spécialite RBA	112
		AES spécialite RBA	449
		Agent d'exploitation spécialise TPE VN-PM PE	12
		Chef équipe exploitation PPAL TPE VN-PM - PE	1
		Chef équipe exploitation TPE VN-PM - PE	4
<b>Somme Exploitation</b>			<b>659</b>

Nota : Le décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agent-e-s non titulaires de l'Etat et le décret 65-382 du 21 mai 1965 modifié relatif aux ouvriers des parcs et ateliers ne prévoient pas la position de détachement.

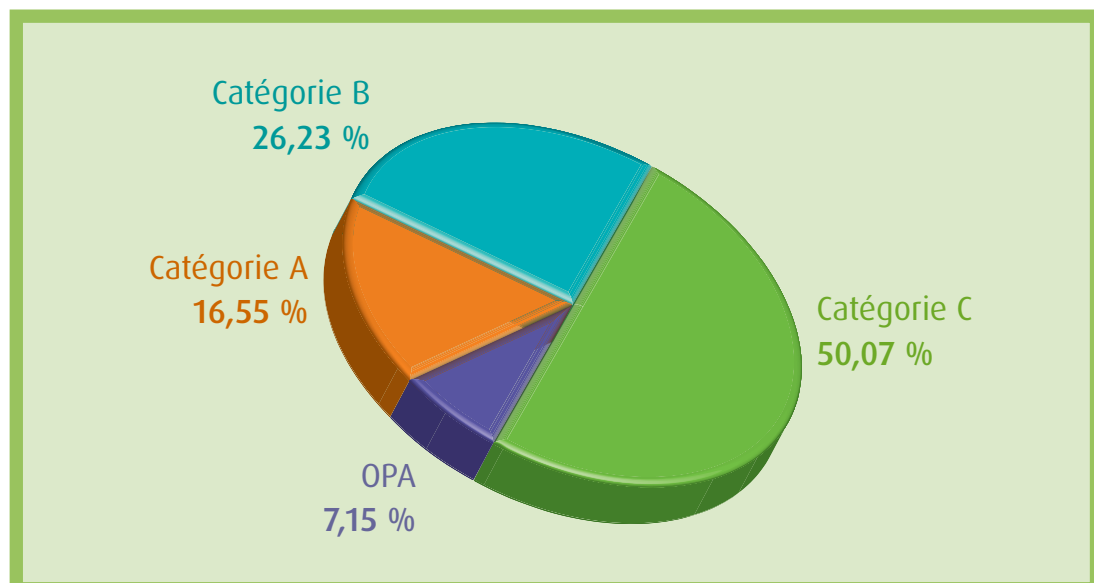
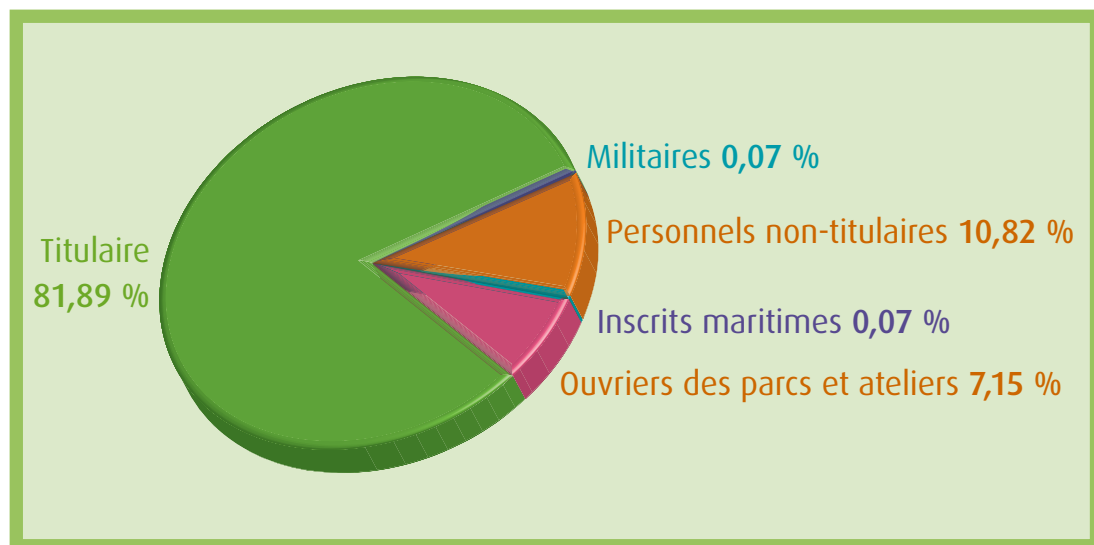


## E – Les départs à la retraite

Les prévisions de retraites sont calculés en ETPE agent; dans le bilan social les départs à la retraite sont affichés en agent physique.

### Nombre d'agent-e-s retraité-e-s en 2009 par qualité et catégorie en effectif physique

Somme - CompteDeIDE	Catégorie N- Sexe												Rappel 2008	
	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA		Somme OPA		Total
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Inscrits maritimes								2	2				2	0
Militaires	1	1	2										2	4
Ouvriers des parcs et ateliers										1	200	201	201	413
Personnels non-titulaires	45	123	168	23	75	98	36	2	38				304	386
Titulaires	54	241	295	168	471	639	530	837	1367				2301	3 317
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>365</b>	<b>465</b>	<b>191</b>	<b>546</b>	<b>737</b>	<b>566</b>	<b>841</b>	<b>1407</b>	<b>1</b>	<b>200</b>	<b>201</b>	<b>2810</b>	<b>4 121</b>





## F – La formation

### I - Présentation de la formation au ministère en 2009 :

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

Le bilan de la formation au titre de l'année 2009 s'appuie sur le recueil des données des services du 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 (MEEDDM). Sa création fait suite à celle du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire (MEEDDAT) le 30 mai 2007. Son périmètre ministériel regroupe les domaines des anciens ministères de l'Écologie, de l'Équipement, de la partie Énergie du ministère des Finances, d'une partie de la direction de l'action régionale de la qualité et de la sécurité industrielle du ministère des Finances et de la délégation à l'aménagement du territoire.

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) envoie aux services déconcentrés et d'administration centrale, 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 + ;
- un fichier d'enquête manuelle, destinée aux services n'utilisant pas Savoirs + ;
- le fichier d'enquête manuelle comprend un tableau relatif aux congés de formation et bilans professionnels que tous les services doivent renseigner ;
- et pour la première année, l'outil de suivi du DIF.

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

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

Au cours de l'année « n+1 », après récupération, exploitation et mise en forme des réponses des services, le bureau DCF1 adresse aux futurs centres de valorisation des ressources humaines [CVRH, regroupement des centres inter-régionaux de formation professionnelle (CIFP) avec les cellules de gestion unifiée et partagée des ressources humaines (GUEPARH)] les résultats ainsi obtenus, afin d'une part de consolider ces données, et d'autre part de les enrichir de commentaires qua-

litatifs sur l'évolution de la production du réseau formation.

Les données de l'année 2009 sont établies sur la base des réponses de 158 services sur 204 interrogés (taux de réponse de 77 %). Celles-ci sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation continue dont elles assurent la maîtrise d'œuvre. Il est à noter que, comme l'année précédente, les réorganisations de services se sont poursuivies. De 2009 à 2010, notre ministère a connu à nouveau une importante réorganisation. Celle-ci a particulièrement impacté les services déconcentrés, d'où une certaine difficulté pour les services à faire remonter leurs données. Le recueil des éléments statistiques a ainsi été plus difficile à obtenir.

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2009 » sera présenté à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) en début d'année 2011. Le document sera ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante :

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

#### b) Les points marquants de l'année 2009 et les perspectives 2010

##### Poursuite de la mise en œuvre du nouveau périmètre du ministère :

De 2009 à 2010, notre ministère a connu à nouveau une importante réorganisation. Celle-ci a particulièrement impacté les services déconcentrés, d'où une certaine difficulté pour les services à faire remonter leurs données statistiques :

- Au niveau départemental : les Directions Départementales de l'Équipement (DDE) ont connu une seconde vague de fusions avec les services du ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche (MAAP) pour devenir les Directions Départementales de l'Équipement et de l'Agriculture (DDEA). En 2010, Ces mêmes services ont connu une nouvelle réorganisation en devenant des Directions Départementales Interministérielles (DDI).
- Au niveau régional : les Directions Régionales de l'Équipement (DRE) ont en grande partie fusionné avec les Directions Régionales de l'Environnement (DIREN) et les Directions Régionales de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE) pour devenir les Directions Régionales de l'Envi-



ronnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL).

Cette réorganisation, et notamment la création de services pluri-ministériels, n'a pas été sans impact sur l'élaboration du bilan de la formation 2009.

### **La mise en œuvre effective de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie :**

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

En effet, l'année 2008 a été consacrée à la mise en place d'un comité de pilotage et de groupes de travail dont les travaux approfondis ont permis de rédiger une circulaire ministérielle très détaillée regroupant l'ensemble de la thématique FPTLV. Cette **circulaire** a été présentée au CTPM le 17 février 2009 et a été signée le 26 février 2009.

La diffusion de la circulaire s'est faite dans le cadre d'un plan de communication visant à toucher chacun des agents. Une **plaquette d'information** à destination des agents a ainsi été diffusée par le Fil info (lettre électronique hebdomadaire d'actualité du ministère) et des exemplaires sous format papier ont été transmis à tous les secrétariats généraux.

En parallèle, un réseau de référents FPTLV s'est constitué au sein des dix futurs centres de valorisation des ressources humaines (CVRH). Outre leurs missions traditionnelles, ils sont, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme, le relais entre la DRH et les services. Ils ont à cet effet assisté à une journée de formation organisée par la sous-direction du développement des compétences et de la formation (SG/DRH/SEC/DCF). Ils sont ensuite intervenus dans les comités de direction des services de leur inter région, afin d'assurer une information de la réforme à tous les niveaux.

Par ailleurs, la direction des ressources humaines a demandé à chaque service de désigner une personne ressource FPTLV qui est chargée d'informer les agents, de les conseiller et de traiter (ou savoir traiter) les procédures relatives au nouveau dispositif. Cette personne ressource a pu être, selon l'organisation retenue par le service, le chargé de formation, le chargé de mission GPEC ou le chef de personnel. Une fois

identifiées, ces personnes ressources ont reçu une formation de deux jours dispensée par les référents FPTLV des futurs CVRH.

Dans le même temps, la sous-direction des compétences et de la formation a présenté (de mars à mai 2009), le dispositif FPTLV dans les futurs dix CVRH (Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse, Tours) ainsi qu'en administration centrale. Cette information, d'une demi-journée par session, s'adressait aux secrétaires généraux, chargés de formation, chargés de mission GPEC, chefs de personnel, gestionnaires de ressources humaines et, selon les places disponibles, à tout agent personnellement intéressé par la réforme. Cette rencontre a permis un échange entre les services et la DRH. Elle a été l'occasion de faire part des interrogations suscitées par l'application de la circulaire.

Enfin, une réunion des référents FPTLV s'est tenue le 18 mai 2010 afin de faire un bilan sur cette première année de mise en œuvre de la réforme FPTLV, permettant ainsi de prendre en compte les remontées du terrain.

Une rubrique intranet consacrée la réforme FPTLV est consultable via le lien intranet suivant :

[http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id\\_rubrique=1058](http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=1058)

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

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

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

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

La CMFP est composée de trente membres titu-



laire et de trente membres suppléants nommés par décision du ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la Mer, en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat, dont quinze titulaires et quinze suppléants sur proposition des organisations syndicales siégeant au comité technique paritaire du ministère et quinze titulaires et quinze suppléants en qualité de représentants de l'administration. Le nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale correspond au nombre de sièges détenus par chacune d'elles au comité technique paritaire ministériel.

La commission ministérielle pour la formation professionnelle remplace l'ancienne commission nationale pour la formation professionnelle (CNFP) créée par décision du 16 février 1984.

La composition de la CMFP a été modifiée par décision du 17 mai 2010. Elle précise les membres siégeant en commission plénière et remplace donc la précédente décision de composition du 9 février 2010.

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

[http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php?id\\_rubrique=2314](http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php?id_rubrique=2314)

### Le projet de réforme du décret de 1956 :

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

Le projet de réforme de ce décret porte sur l'actualisation de la réglementation relative aux indemnités d'enseignement, de jurys d'examens et de concours.

Cette réforme a été rendue nécessaire à cause de :

- l'inadaptation du texte de 1956 face à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, les réformes relatives au recrutement et la mise en œuvre de l'opérateur national de paie (ONP) ;

- l'injonction de la Cour des Comptes vis à vis de la DGAFP afin de réformer un système jugé obsolète.

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

La mise en œuvre effective de cette réforme a débuté en novembre 2009 au MEEDDM par la mise en place d'un comité de pilotage présidé par le chef du service emplois et compétences (SG/DRH/SEC) et composé de membres du SEC, du service de la gestion du personnel

(SG/DRH/SGP) et du service du pilotage et de l'évolution des services (SG/SPES).

Ses membres représentent les trois volets couverts par le décret :

- le volet formation professionnelle continue ;
- le volet recrutement ;
- le volet formation initiale et statutaire dans les écoles.

Le comité de pilotage s'appuiera sur trois groupes de travail, un par volet ; il suit leurs travaux et validera leurs orientations en s'assurant de la cohérence du projet.

Le réseau formation (maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage), les écoles du ministère, l'administration centrale, les services déconcentrés de l'ensemble du périmètre ministériel (y compris le MAAP pour les DDT) sont représentés dans ces groupes.



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

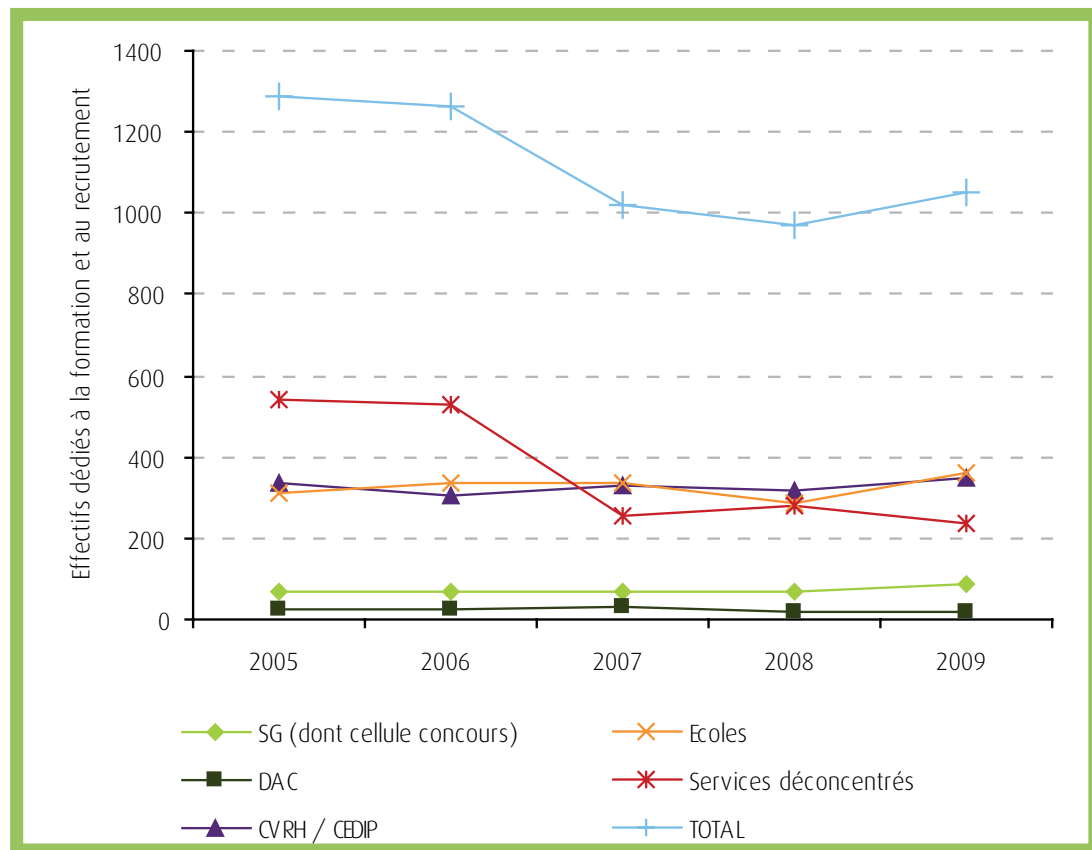
### a) Les moyens en personnel

Effectifs dédiés à la formation et au recrutement pour l'année 2009 :

Année 2009	A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
SG (dont cellule concours)	18	11	29	24	9	33	16	8	24	58	28	86
DAC	4	4	7	5	1	6	4	1	5	13	6	18
CVRH / CEDIP	46	51	97	76	71	147	85	20	105	207	142	349
Ecoles	55	101	156	77	38	115	54	36	90	186	175	361
Services déconcentrés	14	8	22	98	34	132	66	17	83	178	59	237
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>175</b>	<b>311</b>	<b>281</b>	<b>153</b>	<b>433</b>	<b>225</b>	<b>82</b>	<b>307</b>	<b>642</b>	<b>409</b>	<b>1051</b>

Évolution des moyens en personnel :

	2005	2006	2007	2008	2009
SG (dont cellule concours)	69	69	69	66	86
DAC	26	28	29	20	18
CVRH / CEDIP	339	304	328	316	349
Ecoles	314	334	338	286	361
Services déconcentrés	541	527	255	282	237
<b>TOTAL</b>	<b>1289</b>	<b>1262</b>	<b>1019</b>	<b>970</b>	<b>1051</b>



**Constat :** Après avoir constamment diminué entre 2005 et 2008, les moyens en personnel consacrés à la formation et au recrutement augmentent entre 2008 et 2009 (+8 %). Cette hausse s'explique notamment par l'augmentation des effectifs dédiés à la formation et aux recrutements au sein du secrétariat général, mais également par le fait que les futurs CVRH incluent désormais les effectifs des cellules GUEPARH.



## b) Les formatrices et formateurs internes

### Le nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe pour l'année 2009 :

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.

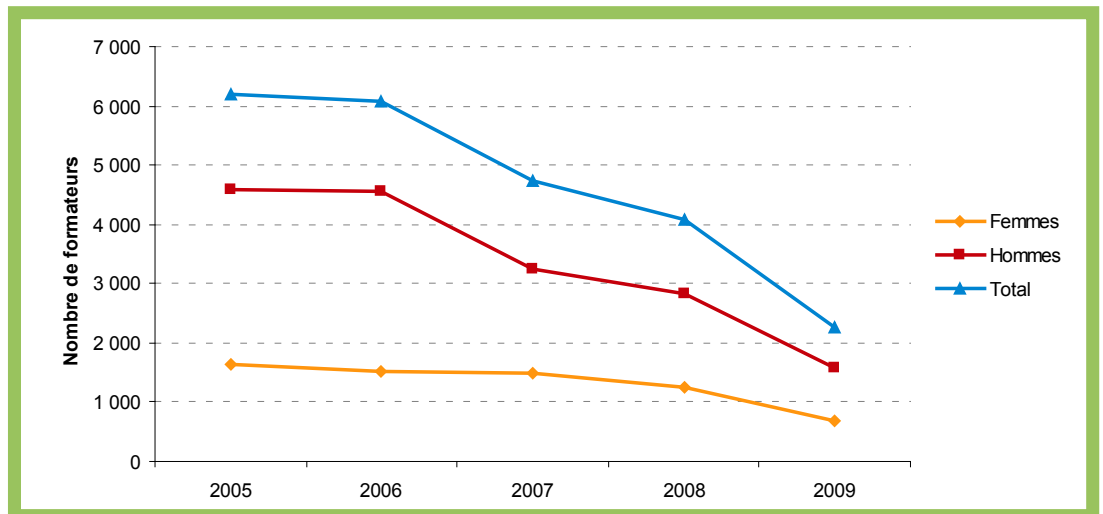
Année 2009	A	B	Contrôleurs	C	CEE/AES	OPA	Total
Femmes	238	351	10	95	1	5	700
Hommes	571	579	163	68	98	93	1 572
<b>Total</b>	<b>809</b>	<b>930</b>	<b>173</b>	<b>163</b>	<b>99</b>	<b>98</b>	<b>2 272</b>

Les données relatives aux agent-e-s de catégorie B sont hors « contrôleurs des travaux publics de l'État », 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.

### Évolution du nombre de formateurs internes :

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



**Constat :** Le nombre de formateurs internes est en baisse depuis 2005 et plus particulièrement depuis 2006. On constate notamment une forte baisse entre 2008 et 2009 (-44 %). C'est la plus forte diminution depuis 2005.

## III - Le budget de la formation

Depuis la mise en œuvre de la LOLF, le 1er janvier 2006, les actions nationales et inter-régionales de formation relèvent des directions de programme en tant que maîtres d'ouvrage. Ces formations, inscrites chaque année dans le programme des actions nationales de formation porté par la sous-direction du développement des compétences et de la formation (SG/DRH/SEC/DCF), sont définies et financées par chacune des directions de programme, pour les dépenses relevant du titre 3 (en 2009, les crédits destinés à la rémunération des formateurs internes, qui relèvent du titre 2, sont inscrits sur le programme conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de

l'énergie, du développement-durable et de l'aménagement du territoire - CPPEEDDAT - dans leur intégralité).

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



Les moyens de fonctionnement des futurs CVRH, du CEDIP, du CFP de Brest et des écoles sont programmés et portés par le programme CPPEEDDAT.

traduite dès 2006 par une augmentation significative des moyens financiers consacrés à la formation, augmentation qui se maintient en 2009.

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

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

La présentation des crédits par direction de programme est conforme à l'organisation « mission, programme, action » (MPA) de l'année 2009.

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

La prise en charge par les directions de programme de la maîtrise d'ouvrage des actions de formation s'est

#### Évolution de 2006 à 2009 :

Années	"LFI + PBM (Titre 2 et Titre 3)"	Subventions écoles (Titre 6)	Titre 9	Total
2009	44 670 663 €	/	3 220 098 €	47 890 761 €
2008	28 621 615 €	14 410 000 €	3 624 960 €	46 656 575 €
2007	27 134 405 €	14 996 650 €	3 549 050 €	45 680 105 €
2006	30 535 000 €	7 354 290 €	3 877 000 €	41 766 290 €

**Constat :** Les moyens budgétaires alloués à la formation n'ont cessé d'augmenter depuis 2006. Entre 2008 et 2009, l'augmentation s'élève à 3 %.

#### Détail du budget pour l'année 2009 :

Le détail du budget réparti par direction de programme est précisé ci-dessous à titre indicatif, sur la base des

éléments recueillis auprès des directions de programme pour la majeure partie.

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie + subventions écoles hors masse salariale) (3)	Titre 9	Total	%
217	CPPEEDDAT (1)	5 576 384 €	36 961 164 €	1 810 000 €	44 347 548 €	93 %
113	UPEB		1 117 635 €	738 546 €	1 856 181 €	4 %
135	DAOL (2)		310 825 €	/	310 825 €	1 %
207	SCR	Dans CPPEEDDAT	3 927 €	247 957 €	251 884 €	1 %
203	IST (ex RRN et TTM)		618 071 €	423 595 €	1 041 666 €	2 %
205	SAM		69 549 €	/	69 549 €	0 %
181	PR		13 108 €	/	13 108 €	0 %
	<b>Total</b>		<b>5 576 384 €</b>	<b>39 094 279 €</b>	<b>3 220 098 €</b>	<b>47 890 761 €</b>

(1) dont DGPR et DGEC - (2) dont MIILOS - (3) dont ENTE, ENTPE et ENPC

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

Les dépenses de formation pour l'année 2009 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

futurs CVRH et écoles, les frais pédagogiques, le coût des prestataires externes, mais aussi la rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation, ainsi que la subvention de fonctionnement versée à l'ENPC.

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 futurs CVRH et du CEDIP pour la formation continue, affectés des barèmes annuels fournis par la direction





générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

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

Les dépenses de rémunération des stagiaires comprennent le traitement des stagiaires en formation initiale

et continue et les indemnités spécifiques liées au stage (indemnités de stage, de transport, de nuitée...).

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

#### Dépenses de formation pour l'année 2009 :

Année 2009	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses hors rémunérations des stagiaires	53 883 000 €	29 403 000 €	83 286 000 €
dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 1956	545 770 €	5 030 620 €	5 576 390 €
Dépenses de rémunération des stagiaires	35 211 230 €	30 277 480 €	65 488 710 €
<b>Dépenses totales</b>	<b>89 094 230 €</b>	<b>59 680 480 €</b>	<b>148 774 710 €</b>

#### Masse salariale du ministère pour l'année 2009 :

Année 2009	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Effectif en fonction au 1 <sup>er</sup> janvier 2009 * (1)	10 532	19 812	24 097	7 119	61 560
Coût salarial annuel par agent ** (2)	38 118	31 019	24 148	28 866	
Masse salariale (1) x (2)	401 458 776 €	614 548 428 €	581 894 356 €	205 497 054 €	1 803 398 614 €

(\*) Source : SG/DRH/SEC/GREC1 - (\*\*) Source : DGAFP -

Le périmètre de décompte correspond aux effectifs des services du MEEDDM au 1er janvier 2009, tels que demandés dans l'enquête DGAFP. Les personnels ayant opté dans le cadre des transferts, ainsi que les militaires, ne sont pas comptabilisés. De même, les agent-e-s du ministère de l'Alimentation, de l'Agric-

culture et de la Pêche (MAAP) ne sont pas comptabilisés dans les DDT.

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

#### Dépenses de formation rapportées à la masse salariale pour l'année 2009 :

Année 2009	Dépenses hors rémunérations des stagiaires/masse salariale	Dépenses de rémunérations des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	2,99 %	1,95 %	4,94 %
Formation professionnelle	1,63 %	1,68 %	3,31 %
<b>Total</b>	<b>4,62 %</b>	<b>3,63 %</b>	<b>8,25 %</b>

Remarque : le détail des dépenses de formation prises en compte pour ce calcul figure au tableau n°6.

#### Évolution 2008/2009 :

	Dépenses de formation/masse salariale en 2008	Dépenses de formation/masse salariale en 2009	Evolution
Formation statutaire	4,67 %	4,94 %	+ 0,27 %
Formation professionnelle	3,51 %	3,31 %	- 0,20 %
<b>Total</b>	<b>8,18 %</b>	<b>8,25 %</b>	<b>+ 0,07 %</b>

**Constat :** Les dépenses de formation rapportées à la masse salariale sont en très sensible hausse entre 2008 et 2009 (+0,07 %).



## IV - La formation reçue

### Nombre de jours de formation par agent-e-s et par catégorie en 2007, 2008 et 2009 2007 : Périmètre MEEDDAT \* (ex-équipement uniquement)

Année 2007	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation initiale	15,23	3,61	0,35	0,04	3,51
Formation perfectionnement et prise de poste	3,77	4,04	2,30	1,43	2,97
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
Formation continue	4,14	4,66	2,72	1,59	3,42
<b>Total</b>	<b>19,37</b>	<b>8,27</b>	<b>3,07</b>	<b>1,63</b>	<b>6,93</b>

\* : Le bilan de la formation 2007 s'appuie, pour la dernière année, sur le recueil des données des seuls services du périmètre de l'ex-ministère de l'équipement. Le nouveau périmètre ministériel est pris en compte à compter de l'année 2008.

### 2008 : Périmètre MEEDDM (ex-équipement + ex-écologie pour la 1<sup>ère</sup> année)

Année 2008	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire (ex-formation initiale)	12,65	3,98	0,18	0,11	3,46
Formation continue (ex-formation perfectionnement et prise de poste)	3,12	2,67	1,24	1,35	2,02
Préparation aux examens et concours	0,27	0,26	0,21	0,07	0,22
Congé de formation et bilan professionnel	0,25	0,22	0,15	0,01	0,17
Formation professionnelle (ex-formation continue)	3,63	3,14	1,61	1,44	2,42
<b>Total formation statutaire et professionnelle</b>	<b>16,28</b>	<b>7,12</b>	<b>1,79</b>	<b>1,55</b>	<b>5,88</b>

### 2009 : Périmètre MEEDDM

Année 2009	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire	12,73	4,88	0,25	0,17	3,87
Formation continue	2,66	3,17	1,44	0,94	2,15
Préparation aux examens et concours	0,09	0,28	0,16	0,05	0,17
Congé de formation et bilan professionnel	0,10	0,11	0,08	0,01	0,08
Formation professionnelle	2,85	3,56	1,68	1,00	2,40
<b>Total formation statutaire et professionnelle</b>	<b>15,58</b>	<b>8,44</b>	<b>1,93</b>	<b>1,17</b>	<b>6,27</b>

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

### La formation continue reçue en journées stagiaires pour l'année 2009 :

Année 2009	A			B			C			OPA		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de <b>T1</b>	2 836	3 665	6 500	3 668	5 481	9 149	2 853	3 864	6 717	93	1 335	1 428
Formation continue au titre de <b>T2</b>	3 955	8 154	12 109	10 230	22 313	32 543	5 567	7 554	13 121	68	2 497	2 565
Formation continue au titre de <b>T3</b>	2 674	6 750	9 424	6 984	14 186	21 170	3 769	11 008	14 777	67	2 602	2 669
Préparation aux examens et concours	362	562	925	2 302	3 217	5 519	1 694	2 222	3 916	4	347	351
<b>Total</b>	<b>9 826</b>	<b>19 130</b>	<b>28 957</b>	<b>23 184</b>	<b>45 197</b>	<b>68 381</b>	<b>13 883</b>	<b>24 648</b>	<b>38 531</b>	<b>232</b>	<b>6 781</b>	<b>7 013</b>

Année 2009	TOTAL			%		
	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de <b>T1</b>	9 449	14 345	23 794	20 %	15 %	17 %
Formation continue au titre de <b>T2</b>	19 820	40 518	60 337	42 %	42 %	42 %
Formation continue au titre de <b>T3</b>	13 494	34 546	48 040	29 %	36 %	34 %
Préparation aux examens et concours	4 362	6 348	10 710	9 %	7 %	7 %
<b>Total</b>	<b>47 126</b>	<b>95 756</b>	<b>142 882</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

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

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

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

**Constat** : En 2009, quelque soit le type de formation continue suivie, les hommes ont bénéficié de plus de journées x stagiaires que les femmes. Ce constat est identique, quelques soient les catégories.

### Nombre de jours de formation continue reçue en 2009 selon la tranche d'âge des agents :

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

**Constat** : Les agents ayant entre 20 et 30 ans sont ceux qui ont suivi le plus de jours de formation en 2009. Globalement, en 2009, les agent-e-s ont suivi une moyenne de 4,4 jours de formation continue par an et par agent-e, contre 3,3 jours en 2008.



## V - Congé de formation et bilan de compétences

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

Le congé de formation professionnelle permet à un-e agent-e, titulaire ou non, de parfaire leur formation professionnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Sur les trois ans, seule une année peut être indemnisée (modalités précisées en annexe 9 de la circulaire FPTLV du 26/02/09).

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

### Données générales pour l'année 2009 :

Catégories	Congés formation entre le 01/01/09 et le 31/12/09					Bilan de compétences entre le 01/01/09 et le 31/12/09		
	Nombre d'agent-e-s	Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agent-e-s	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A	7	21 %	970	20	990	5	45 %	17
B	14	41 %	1 983	141	2 124	1	9 %	1
C	12	35 %	1 847	0	1 847	4	36 %	12
OPA	1	3 %	90	0	90	1	9 %	4
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100 %</b>	<b>4 890</b>	<b>161</b>	<b>5 051</b>	<b>11</b>	<b>100 %</b>	<b>34</b>

**Constat :** Les agents de catégorie B ont le plus bénéficié de congés formation en 2009. En revanche, les bilans de compétences ont majoritairement concernés des agents de catégorie A, puis les catégories C.

### Détail femme/homme par catégorie pour l'année 2009 :

Catégories	Sexe	Congé de formation				Bilan de compétences	
		Nombre d'agent-e-s	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agent-e-s	Nombre de jours
A	Femme	0	0	0	0	2	5
	Homme	7	970	20	990	3	12
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>970</b>	<b>20</b>	<b>990</b>	<b>5</b>	<b>17</b>
B	Femme	4	157	0	157	0	0
	Homme	10	1 826	141	1 967	1	1
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>1 983</b>	<b>141</b>	<b>2 124</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
C	Femme	10	1 656	0	1 656	2	6
	Homme	2	191	0	191	2	6
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>1 847</b>	<b>0</b>	<b>1 847</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	1	90	0	90	1	4
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Ensemble	Femme	14	1 813	0	1 813	4	11
	Homme	20	3 077	161	3 238	7	23
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>4 890</b>	<b>161</b>	<b>5 051</b>	<b>11</b>	<b>34</b>

**Constat :** Au total, les hommes ont le plus bénéficié de congés de formation en 2009. C'est également le cas en ce qui concerne les bilans de compétences.



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

*Une exigence forte de performance dans la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences*

**L'évolution du MEEDDM a une incidence forte sur les politiques de ressources humaines et sur les agents**

Le MEEDDM créé en mai 2007, par regroupement des compétences d'Aménagement du Territoire, de la Mer (hors pêche), des Transports et Infrastructures, de l'Environnement, de l'Energie et des Matières Premières, de l'Equipement, de l'Urbanisme, du Développement Durable, de la Sécurité Industrielle a avancé de front en élaborant un projet de société du développement durable (le Grenelle Environnement), en mettant en place l'administration centrale et a poursuivi en réorganisant les services déconcentrés.

Ce mouvement de transformation, implique, d'une part, des évolutions de missions (mutualisation des fonctions supports, réorientation des activités du réseau scientifique et technique, suppression progressive de l'activité d'ingénierie concurrentielle,...) et, d'autre part, des changements structurels (créations des DDI, créations des DREAL par fusion des DRE, DIREN et DRIRE).

Le MEEDDM qui bénéficie d'un maillage territorial dense, avec une forte emprise départementale, compte 50 % de ses effectifs à ce niveau.

**Les plans de GPEEC élaborés au niveau national et régional en 2009 ont vocation à permettre d'anticiper et de piloter l'accompagnement des services et des agents.**

La DRH a piloté en 2009 l'élaboration de plans de gestion prévisionnel des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) :

- le plan de GPEEC national qui a vocation à permettre aux services de la DRH d'adapter leur réponse aux besoins de formation, recrutement, de promotion, de mobilité, tout en tenant compte de l'état des effectifs et des compétences et également d'éclairer le Ministère lors de l'élaboration du PLF.
- Les volets GPEEC des Documents Stratégiques Régionaux qui ont notamment vocation à ajuster et décliner les politiques RH en région et à éclairer le dialogue de gestion

**Si cette démarche s'appuie sur des travaux initiés antérieurement, elle est cependant novatrice et la DRH a mis en place des dispositifs pour accompagner les acteurs dans l'élaboration de ces plans.**

Les travaux déjà engagés depuis plusieurs mois par le MEEDDM pour améliorer la connaissance de la structure des effectifs et des emplois ont permis de poser les fondements d'une démarche GPEEC. On peut notamment citer à titre d'exemple les travaux de nature collégiale qui ont contribué à :

- la définition des métiers et compétences existants coordonnés par GREC 3 et capitalisés par le répertoire des emplois-types,
- l'identification des besoins en compétences coordonné par DCF pour élaborer le plan triennal de formation du MEEDDM présenté lors des Assises de la Formation

**L'élaboration des plans de GPEEC repose sur la maîtrise des fondamentaux des politiques RH et sur des techniques d'analyse statistique. La DRH a donc mis à disposition des méthodologies et des outils permettant de croiser les approches qualitatives et quantitatives.**

- une méthodologie d'élaboration du volet GPEEC du DSR élaborée par le bureau GREC3, a été diffusée aux DREAL et à leurs chargés de mission GPEEC en accompagnement de la circulaire du dialogue de gestion 2009. Des cahiers des charges de formation de sensibilisation et de professionnalisation pour l'élaboration des plans ont été élaborés par DCF2 et GREC3, et les formations afférentes mises en oeuvre par les CIFP/GUEPARH.
- Afin de disposer d'une cartographie des moyens en personnels et compétences les outils suivants sont progressivement déployés :

**VisioM-Agents** : outil de pilotage des effectifs par service et par zone de gouvernance, construit à partir des données de gestion administrative des SIRH Equipement, Agriculture et Industrie, recensant tous les agents travaillant pour le ministère quelle que soit la position administrative de l'agent et son ministère d'origine.

**VisioM Postes** : qui recense tous les postes vacants ou pourvus, contribuant à la production du MEEDDM. Il apporte des informations qualitatives sur les postes (lien avec le répertoire des métiers, lien avec le programme



## Les agent-e-s

LOLF, vacance, type particulier, devenir), ainsi que des informations sur l'agent occupant le poste (nom, grade, ETPE, date de prise de poste et de départ prévu) et sur le successeur probable (nom, grade, ETPE). Il est en lien avec les autres SI du domaine RH (VisioM-Agents). Il est le précurseur des modules 'postes' de **ReHucit GP** (futur SIRH du MEEDDM) et de **Pilotage RH** (SID du SIRH). Cet outil sera déployé dans les services en mars 2010.

Un **site intranet** dédié à la GPEEC a été créé, il permet d'assurer la diffusion des méthodologies, référentiels et outils et de communiquer sur les évolutions de la GPEEC.

**La capacité de mobiliser les acteurs pertinents constitue un enjeu majeur pour assurer la coordination des démarches de GPEEC.**

Les chargés de mission GPEEC en DREAL et les CIFP/GUEPARH constituent un maillon essentiel pour le MEEDDM dans la mise en oeuvre de ses politiques de GPEEC sur le territoire.

Animateurs, prestataires et partenaires des services déconcentrés, et des plateformes RH au niveau régional, ils coordonnent sur un bassin d'emploi la mise en oeuvre des plans de GPEEC et l'accompagnement des

agents sur des logiques de mobilité en lien avec des parcours professionnels valorisants.

L'animation de réseaux métiers permet de mobiliser efficacement les acteurs de terrain pour impulser les différents projets portés par la DRH. Des journées thématiques sont ainsi régulièrement organisées pour assurer un échange d'informations, la co-conception de démarches, permettant d'ajuster les orientations, telles que les **journées de rencontres des chargés de mission** GPEEC en DREAL et les réunions mensuelles des directeurs de CIFP/GUEPARH.

Le dialogue et les échanges en administration centrale sont également importants et nourrissent et mobilisent les responsables de programme. A titre d'exemple il convient de mentionner la réflexion importante conduite sur l'évolution des métiers et des compétences soit dans le cadre des groupes de travail pour l'actualisation du répertoire ministériel des métiers, ou lors des assises de la formation.



## H – Bilan de l'activité des CVRH

### Une année caractérisée par la validation des préfigurations et l'intégration des CVRH dans le paysage interministériel

Les démarches de préfiguration des Centres de Valorisation des Ressources Humaines – fusion CIFP-cellules Gueparh- initiées en 2008 ont été validées le 3 juin 2009 par la note du DRH « Vocation, missions et prestations des CVRH ». La mise en place des CVRH a fait l'objet d'un accompagnement particulier de la DRH en 2009 dans le cadre d'un marché de professionnalisation des agents.

L'année 2009 a permis à ces nouvelles structures de poursuivre leurs interventions sur l'ensemble des champs de la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines, au travers de leurs actions de conseil aux services, de formation, de conseil aux agents, de recrutement et de centre de ressources.

En 2009 se sont constituées auprès des SGAR des plates-formes régionales interministérielles d'appui à la GRH qui interviennent notamment sur la constitution des bourses régionales de l'emploi public, et la mutualisation des formations transversales. Ces plates-formes sont devenues au fil des mois des partenaires des CVRH ; la contractualisation de ces relations a été amorcée en 2009 et se poursuivra en 2010.

### 1 - Le conseil et l'assistance aux services

2009 a été une année de montée en puissance des activités de conseil aux services, dans un contexte de réorganisation de l'administration de l'État et d'évolution des missions du ministère.

Dans le cadre du marché d'accompagnement des CVRH, des modules de formation « conseil en reconversion » de trois jours ont été mis en place pour des équipes de conseillers. En parallèle, d'autres actions sur la GPEEC ou sur les techniques de communication ont été proposées à ces équipes.

On peut distinguer 3 thèmes principaux dans lesquels se retrouvent la majorité des missions de conseil aux services : la réorganisation des services, l'accompagnement du changement (reconversions avec l'arrêt de l'ingénierie publique concurrentielle, transferts de routes aux conseils généraux...) et l'aide à l'élaboration de plans locaux et régionaux de GPRH ou de formation. Mais l'intervention des CVRH s'exerce également dans d'autres thématiques : élaboration de diagnostic organisationnel, audit de métiers, assistance méthodologique sur compétences, formalisation de transferts de

savoirs, appui pour l'accueil, le suivi et les perspectives professionnelles de nouveaux arrivants...

La suppression de l'ingénierie publique concurrentielle a encore, en 2009, largement mobilisé 9 CVRH, (le CVRH de Paris est moins concerné par ce sujet puisque l'ingénierie publique est peu présente en Ile de France) générant de nombreux entretiens individuels et collectifs et de nombreuses actions de formation.

Au total, ce sont près de 80 missions de conseils déployées auprès d'une centaine de services. Ces missions ont généré près de 650 entretiens individuels, ainsi que des entretiens collectifs au bénéfice d'environ 500 agents. Les premières réalisations 2010 ainsi que les prévisions pour l'année en cours, démontrent déjà que les demandes d'assistance aux services sont en augmentation.

### 2 - Les actions de formation

Les CVRH mettent en œuvre à la fois des actions de formation répondant à des commandes des directions de programme, mais également des actions répondant à des besoins recensés par les DREAL ou d'autres services locaux.

Les actions de formation organisées par les CVRH sont désormais de plus en plus intégrées à des démarches plus complètes de professionnalisation, associant conseil, tutorat, formation à distance, et stage plus classique en présentiel.

Les CVRH de Paris et Mâcon se sont engagés en 2009 dans la construction de parcours de professionnalisation sur différentes thématiques, présentant aux agents l'ensemble de l'offre qui leur est accessible pour développer leurs compétences, dans une filière donnée. La construction de ces parcours a nécessité en amont un important travail collectif d'identification des compétences nécessaires, et des ressources disponibles.

Par ailleurs, les CVRH ont mis en place en 2009 de nombreuses actions sur les thématiques du grenelle de l'environnement : conférences sur la bio-diversité, stages sur les énergies renouvelables, sur l'évaluation environnementale...etc Ces thématiques formation ont vocation à se développer.

Les partenariats avec les CNFPT et avec les universités locales se développent également dans le montage des formations. Les CVRH de Toulouse puis de Rouen organisent depuis les rentrées 2008 et 2009 des cycles de formation diplômante Master 1 sur le champ AUHED dans les universités.



*Au total, les CVRH ont produit en 2009 87400 journées-stagiaires, toutes maîtrises d'ouvrages confondues.*

Ces données sont intégrées dans les chiffres de formation reçue par les agents du ministère (chapitre « La Formation » du Bilan Social).

### 3 - Le conseil et l'assistance à l'agent

La distinction entre « conseil à l'agent » et « conseil aux services » est parfois difficile à faire, des entretiens individuels pouvant être menés dans le cadre de démarches plus globales d'accompagnement et de conseil aux services.

Par conseil à l'agent, on entend essentiellement les entretiens individuels de type « mobilité-carrière » qui peuvent être demandés par les agents.

Comme en 2008, cette activité apparaît en baisse dans les pôles Conseil, plutôt mobilisés sur des actions collectives vis-à-vis des services.

Néanmoins, la situation est variable d'un centre à l'autre ; on compte de 10 à 65 entretiens de conseil à l'agent en 2009, selon les centres. Les entretiens demandés ont été majoritairement des entretiens thématiques, sur des points particuliers : valorisation du parcours professionnel, entretien dans le cadre d'une préparation à un concours ou examen..etc

L'activité s'exerce aussi dans la mise en œuvre de la FPTLV (formation professionnelle tout au long de la vie).

### 4 - Recrutement et mobilité

En sus de l'organisation logistique de certains concours nationaux, les CVRH ont en charge la totalité de l'organisation des concours déconcentrés (examen professionnel de C.E.E. pour l'année 2009). Ils assistent les services sur la professionnalisation des jurys, et les opérations de recrutement sans concours, recrutement de travailleurs handicapés par exemple.

Par ailleurs, dans le cadre des démarches interministérielles notamment, les CVRH ont développé leurs actions sur le champ « mobilité » : construction de l'espace Mobilité au CVRH d'Arras, études sur le marché de l'emploi au CVRH de Nancy, nuit de l'orientation et action de fidélisation des jeunes hauts-normands au CVRH de Rouen, etc ...

### 5 - Centre de ressources

L'activité de centre de ressources des CVRH concerne des actions transversales : l'organisation de journées thématiques et colloques, l'animation de clubs et réseaux métiers, et la capitalisation des méthodes et bonnes pratiques, en lien avec le CEDIP.



## I – Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2009

### La filière administrative

Déjà constatée pour l'exercice 2008, la baisse du nombre de candidats inscrits aux concours **externe et interne de secrétaires administratifs** s'est poursuivie en 2009 (- 36 % pour l'externe et - 27 % pour l'interne), malgré un nombre de postes offerts en forte augmentation par rapport à 2008 (77 postes pour l'externe et 51 pour l'interne contre 33 en 2008 pour l'externe et 32 pour l'interne).

Le taux de participation (candidats présents à la 1<sup>ère</sup> épreuve écrite) est en chute libre (38,1 % pour l'externe et 58,8 % pour l'interne).

S'agissant de l'examen professionnel de **SACE**, les chiffres demeurent relativement stables depuis plusieurs années, tant en nombre d'inscrits que de présents avec une enveloppe de postes offerts quasi identique depuis 2006.

La population pour ces trois modes de recrutement reste fortement féminisée (de 72 à 78 % de candidatures féminines inscrites (73 à 80 % de présentes).

En 2009, le concours sur titres d'**inspecteur de l'équipement** n'a pas été ouvert.

L'examen professionnel d'**attaché principal**, avec un nombre de places offert en 2009 pratiquement identique à celui de 2008 connaît une grande stabilité en ce qui concerne le nombre de candidats inscrits (406 en 2009 contre 421 en 2008)

Le nombre de candidats ayant effectivement concouru représentait 89 % des inscrits. Il faut remarquer que sur 363 candidats présents aux épreuves du concours, la proportion de femmes était de 54 % et elles ont représenté 58 % des reçus.

L'examen professionnel d'**attaché d'administration de l'équipement** connaît toujours un vif succès, le nombre de candidats inscrits en 2009 s'est élevé à 1126 contre 1045 en 2008. Pour cet examen professionnel, les femmes représentent 71 % des inscrits et 68 % des reçus.

Le concours externe d'**architecte urbaniste de l'État**, avec un nombre de postes proposés légèrement inférieur à celui de 2008 (19 en 2009 contre 21 en 2008) a vu le nombre de candidats inscrits passer de 140 en 2008 à 198 en 2009 et un peu moins de 50 % des candidats inscrits en 2009 soit 91 sur 198 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 **conseiller technique du service social** n'a pas été ouvert en 2009.

33 personnes (25 femmes et 8 hommes) se sont inscrites à l'examen professionnel de **chargé d'études documentaires principal**, 6 postes étaient offerts et ont été pourvus (5 femmes et 1 homme).

### La filière technique

Le phénomène de baisse du nombre d'inscrits reste très limité par contre pour le concours TSE **externe** (- 4 % par rapport à 2008) pour un nombre de postes offerts similaire à une unité près (184 au lieu de 183). Le taux de participation est en recul à 39 % contre 42 % en 2008.

Pour le concours **TSE interne**, le nombre d'inscrits reste stable (286 contre 281 en 2008), mais, par contre, une baisse de près de 7 points est constatée en 2009 avec un taux de participation d'à peine 43 %.

Pour l'examen professionnel de **TSP**, comme les années précédentes, le nombre de postes offerts n'a pas pu être pourvu : 250 reçus pour 382 postes, soit environ 65 % des postes pourvus, en augmentation néanmoins par rapport à 2008 où ce taux avoisinait à peine 50 %.

Concernant l'examen pro de **CTPE Principal**, presque tous les postes offerts ont été pourvus (85 reçus pour 89 postes).

L'examen professionnel de **technicien supérieur de l'environnement** a séduit 146 agents. Ils ont été 136 effectivement présents au jour des épreuves, ce qui constitue le taux de participation le plus fort (93,2 %) parmi les concours et examens professionnels des trois filières.

Les **concours externe et interne d'agents techniques de l'environnement (ATE)** ont attiré près de 2000 candidats pour l'externe et un peu plus de 200 pour l'interne.

Les taux de participation tournent autour de 60 % pour l'externe et 54 % pour l'interne.

Malgré un nombre de postes offerts au concours interne de 37, seuls 27 candidats ont finalement été retenus.





Parallèlement, un recrutement **PACTE d'agents techniques de l'environnement** a été organisé offrant 24 postes dans des départements tant en métropole qu'en outre-mer.

Les candidats masculins sont majoritairement représentés dans cette filière avec un pourcentage d'hommes inscrits de 69 % au concours externe de TSE et de 73,7 % au concours interne d'ATE.

Pour l'ensemble de la filière cette moyenne est de 76 %.

L'examen professionnel d'**ingénieurs des travaux publics de l'État**, session 2009, a vu le nombre de candidats diminuer de près de 20 % (863 inscrits en 2008 contre 698 en 2009). Par contre 539 candidats ont concouru en 2009 contre 472 en 2008 avec un nombre de postes légèrement inférieur en 2009 par rapport à 2008 (33 en 2009 contre 37 en 2008). Les femmes représentent 21 % des reçus et 21 % des inscrits.

En ce qui concerne le concours d'**ITPE** interne, le nombre de candidats reste stable avec 128 candidats inscrits en 2009 contre 117 candidats en 2008. Les femmes représentent 19 % des reçus et 23 % des inscrits.

Le nombre d'inscrits au concours d'**ITPE** externe sur titre s'est élevé à 266 en 2009 contre 234 en 2008. En 2009, les femmes représentent 42 % des inscrits et 58 % des reçus.

Le concours commun externe **TPE/EIVP** connaît une certaine stabilité à un niveau très élevé pour le nombre d'inscrits et de présents aux épreuves avec 10237 inscrits en 2009 contre 10160 en 2008.

Le nombre d'inscrits au concours interne à caractère professionnel d'**ingénieur des ponts et chaussées** est stable par rapport à 2008 avec 114 candidats inscrits dont 23 % de femmes. A noter que les femmes représentent 8 % des reçus en 2009.

Le concours de **directeur de recherche**, avec un nombre de postes offerts au concours en hausse par rapport à 2008 (3 postes en 2008 contre 7 en 2009), voit son nombre d'inscrits passer de 5 en 2008 à 9 en 2009.

Pour le concours de **chargé de recherche**, malgré un nombre de postes offerts au concours quasi stable par rapport à 2008 (19 en 2009 au lieu de 20 en 2008), le nombre de candidats diminue avec 86 inscrits en 2009 contre 99 en 2008.

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

## La filière transports terrestres et sécurité routière

En dépit d'un nombre de postes offerts nettement supérieur à celui de 2008 (15 au lieu de 4), les concours **CTT externe et interne** ont peu motivé les candidats. Ils n'étaient que 684 à s'inscrire contre 984 en 2008 pour l'externe et 312 contre 431 en 2008 pour l'interne. Les taux de participation sont également en forte régression avec 26,3 % de candidats présents au concours externe (soit le taux le plus bas pour l'ensemble des trois filières) et 49,4 % au concours interne.

Avec un nombre de candidats inscrits proche de celui constaté en 2008, le concours **IPCSR externe** affiche un taux de participation de 39,9 %. (en légère augmentation par rapport à 2008 où ce taux était de 36,6 %).

Quant au concours **IPCSR externe**, le taux de participation aux épreuves est de 49,9 %, en nette progression par rapport à 2008 où il n'atteignait qu'à peine les 38 %.

Pour l'ensemble de la filière transports terrestres, la population candidatant à ces concours reste majoritairement masculine (59,2 % d'hommes inscrits).

Cependant, le métier d'**IPCSR** semble séduire assez la population féminine puisque l'on constate un taux de candidates inscrites de l'ordre de 45,3 %. Elles sont en outre majoritaires parmi les candidats inscrits sur la liste principale.

L'examen professionnel de **délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière** a été doté de 3 postes en 2009 contre 2 en 2008. Les trois postes ont été pourvus par deux hommes et une femme.

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 170 inscrits à l'interne et 207 à l'externe, seuls 84 candidats internes ont concouru et 38 externes. Les 5 postes de l'externe ont été pourvus par 3 femmes et 2 hommes et les 4 postes de l'interne ont été pourvus par 4 hommes.

## La filière maritime

Deux candidats se sont présentés à l'examen professionnel d'**administrateur principal des affaires maritimes** pour un poste qui a été pourvu.

Trois postes étaient offerts pour le concours sur titres d'**administrateur principal des affaires maritimes**, neuf candidats (dont une femme) se sont inscrits, Les trois postes ont été pourvus dont un par une femme.



37 candidats (dont 3 femmes) se sont inscrits à l'examen professionnel d'**inspecteur principal des affaires maritimes** en 2009, 34 se sont présentés à l'examen, cinq ont été inscrits sur la liste principale et il n'y a pas eu de liste complémentaire. Tous les reçus sont des hommes.

2 postes ont été ouverts au concours externe d'**inspecteur des affaires maritimes**, 87 candidats se sont inscrits, 26 se sont présentés et les 2 postes ont été pourvus, pour l'interne, avec 2 postes, on compte 32 inscrits et 14 présents au concours, les deux postes ont été pourvus (les deux reçus sont une homme et une femme).

Concours externe d'élève **administrateur des affaires maritimes** : 48 candidats se sont inscrits, 28 se sont présentés aux épreuves et les 7 postes ont été pourvus (trois hommes et quatre femmes).

Concours externe d'élève stagiaire **administrateur des affaires maritimes** sur épreuves, 23 candidats se sont inscrits, 18 ont passé les épreuves et les quatre postes ont été pourvus par des hommes.

Concours externe d'élève stagiaire **administrateur des affaires maritimes** sur titres, 11 inscrits, 7 dossiers retenus et 5 postes ont été pourvus (3 hommes et 2 femmes)

En ce qui concerne les concours interne et externe d'**officier de port**, on note une certaine désaffection à leur égard, en effet pour l'externe, avec 1 poste proposé en 2009, 4 candidats se sont inscrits et 3 se sont présentés aux épreuves et pour l'interne avec 2 postes, 11 candidats se sont inscrits et huit ont participé aux épreuves du concours.

Pour le concours d'**officier de port adjoint**, le même scénario se reproduit avec en 2009, pour 18 postes offerts au concours, 36 inscrits et 28 présents.

Les concours interne et externe d'élève **officier des corps techniques et administratifs des affaires maritimes** et d'élève stagiaire rencontrent un succès mitigé ; en effet en 2009, pour le concours d'élève officier pour 5 postes, 19 candidat se sont inscrits, 11 ont concouru et les 5 postes offerts ont été pourvus par 3 hommes et 2 femmes. Pour l'élève stagiaire avec un poste, 8 candidats se sont inscrits et ont concouru et le poste a été pourvu par un homme.

Le concours interne de **contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle** avec 15 postes ouverts, 94 inscrits et 78 candidats qui ont concouru a débouché sur 15 nominations (11 hommes et quatre femmes).

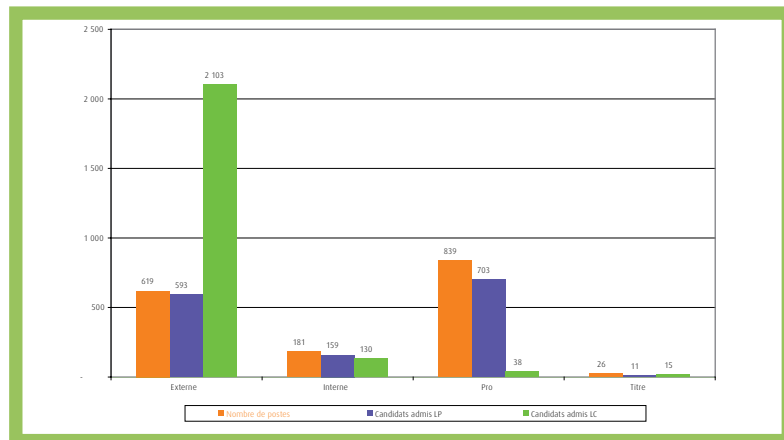
446 candidats se sont inscrits pour le concours externe de **contrôleur des affaires maritimes option droit social**, 144 ont concouru et les 3 postes ont été pourvus par un homme et deux femmes. Pour l'interne, on compte 130 inscrits et 77 candidats ont passé les épreuves, les 3 postes ont été pourvus par 2 hommes et un femme.

En ce qui concerne l'option **pêche culture marine**, pour l'externe avec 1 poste, on compte 301 inscrits et 70 présents qui ont passé les épreuves et le poste a été pourvu par 1 homme. A l'interne 1 poste était proposé et n'a pas été pourvu (27 candidats inscrits - 5 présents).

Pour la filière maritime, la proportion de candidats de sexe féminin se situe à peu près à 37 % alors qu'elles ne représentent que 23 % des reçus.

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

Nature		Nombre de postes	Candidats admis		Rappel 2008	
			LP	LC	LP	LC
Nature	Externe	619	593	2 103	415	134
	Interne	181	159	130	158	50
	Pro	839	703	38	955	1 970
	Titre	26	11	15		593
<b>Total</b>		<b>1 665</b>	<b>1 466</b>	<b>2 286</b>	<b>1 528</b>	<b>2 154</b>





Détail des concours par filière

Nom du concours	Nature	Nombre de postes offerts	Candidats admis		Rappel 2008	
			LP	LC	LP	LC
<b>Filière administrative</b>						
SAE	externe	77	77	62	33	23
SAE	interne	51	51	99	32	24
SACE	pro	194	194	6	202	8
APE	pro	75	75	-	74	0
AAE	pro	32	32	-	17	3
AUE	externe	19	19	3	15	0
AUE	interne	6	4	-	1	0
CEDP	pro	6	4	-	0	0
<b>Total filière administrative</b>		<b>460</b>	<b>456</b>	<b>170</b>	<b>374</b>	<b>58</b>
<b>Filière technique</b>						
TSE principal	pro	382	250	-	177	0
TSE	externe	184	184	86	183	73
TSE	interne	25	25	2	30	7
TSE	pro	50	50	14	52	12
TS Environnement	pro	19	19	-	-	-
CTPE principal	pro	89	85	-	74	0
CTPE Exa pro	pro	24	24	9	12	0
ATE	externe	75	75	20	9	11
ATE	interne	37	27	-	10	0
ITPE	externe	173	152	1 878	162	1 881
ITPE	interne	16	16	3	16	1
ITPE	Examen pro	33	33	4	37	4
ITPE	Sur titre	26	26	17	25	7
IPC	interne	13	13	-	12	0
IPC	Sur titre	1	1	1	-	-
Dir recherche		7	5	-	3	0
Chargé recherche		19	16	13	19	20
<b>Total filière technique</b>		<b>1 173</b>	<b>1 001</b>	<b>2 047</b>	<b>821</b>	<b>2 016</b>
<b>Filière transports terrestres</b>						
CDTT	pro	4	4	5	4	5
CTT	interne	15	15	18	4	4
CTT	externe	15	15	9	4	4
CTT	réserve	-	-	-	-	-
IPCSR	externe	45	45	32	48	17
IPCSR	interne	12	12	8	12	2
IPCSR	pro	44	44	-	36	0
DPPCSR	pro	3	3	1	1	1
DPCSR	interne	4	4	5	2	4
DPCSR	externe	5	5	-	2	1
<b>Total filière transports terrestres</b>		<b>147</b>	<b>147</b>	<b>78</b>	<b>113</b>	<b>38</b>
<b>Filière maritime</b>						
EAAM	externe	7	7	-	-	-
ESAAM sur épreuves	Ext-int	4	4	1	-	-
ESAAM	sur titres	5	5	-	-	-
APAM sur épreuves	interne	1	1	-	-	-
APAM	sur titres	3	3	-	-	-
IPAM	Examen pro	5	5	-	4	0
IAM	externe	2	2	1	2	0
IAM	interne	2	2	1	2	0
EOCTAAM	Ext-int	5	5	-	-	-
ESOCTAAM	Ext-int	1	1	-	-	-
OP	externe	1	1	-	3	0
OP	interne	2	2	2	3	2
CAM CE	Examen pro	15	15	-	16	2
OPA	externe	18	18	-	17	0
CAM DSAGAM	externe	3	3	3	-	-
CAM DSAGAM	interne	3	3	3	-	-
CAM PCME	externe	1	1	2	-	-
CAM PCME	interne	1	-	-	-	-
<b>Total filière maritime</b>		<b>79</b>	<b>78</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1 859</b>	<b>1 667</b>	<b>2 300</b>	<b>1 355</b>	<b>2 116</b>



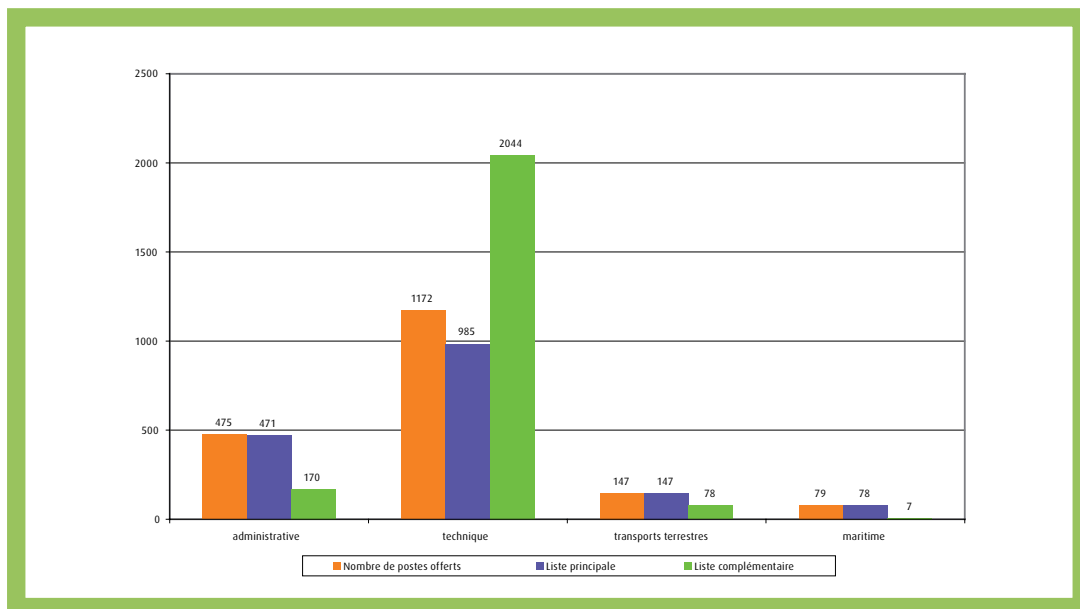
Répartition des postes et des recrutements par filières et par modes d'accès aux concours

Nature	Nombre de postes offerts	Candidats admis		Rappel 2008	
		LP	LC	LP	LC
<b>Filière administrative</b>					
externe	111	111	65	107	23
interne	57	55	99	49	27
pro	307	305	6	344	36
<b>TOTAL</b>	<b>475</b>	<b>471</b>	<b>170</b>	<b>500</b>	<b>86</b>

<b>Filière technique</b>					
externe	458	432	1 997	401	1 972
interne	91	81	5	68	8
pro	597	461	27	352	16
titres	26	26	17		
<b>TOTAL</b>	<b>1 172</b>	<b>1000</b>	<b>2 046</b>	<b>821</b>	<b>1 996</b>

<b>Filière transports terrestres</b>					
externe	65	65	41	54	22
interne	31	31	31	18	10
pro	51	51	6	41	6
réservé					
<b>TOTAL</b>	<b>147</b>	<b>147</b>	<b>78</b>	<b>113</b>	<b>38</b>

<b>Filière maritime</b>					
externe	42	42	7	46	4
interne	9	8	6	14	2
pro	20	20	-	37	4
titres	8	8	-		
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>78</b>	<b>13</b>	<b>97</b>	<b>10</b>





Détail par concours

Nom du concours	effectif et répartition par sexe													
	inscrits			présents			admis LP			admis LC			Rappel 2008	
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	LP	LC
SAE externe	813	2 074	2 887	297	802	1 099	29	48	77	13	49	62	33	23
SAE interne	390	1 421	1 811	217	848	1 065	9	42	51	13	86	99	32	24
SACE	292	911	1 203	234	730	964	50	144	194	2	4	6	202	8
APE	187	219	406	165	198	363	31	44	75			-	74	-
AAE	330	796	1 126	253	621	874	10	22	32			-	17	3
AUE externe	105	93	198	42	49	91	9	10	19	1	2	3	15	-
AUE interne	19	8	27	8	4	12	2	2	4			-	1	-
CEDP	8	25	33	7	21	28	1	5	6			-		
<b>sous-total</b>	<b>2 144</b>	<b>5 547</b>	<b>7 691</b>	<b>1 223</b>	<b>3 273</b>	<b>4 496</b>	<b>141</b>	<b>317</b>	<b>458</b>	<b>29</b>	<b>141</b>	<b>170</b>	<b>374</b>	<b>58</b>
TSE principal	571	185	756	485	169	654	180	70	250	-	-	-	177	-
TSE externe	1 387	624	2 011	570	215	785	126	58	184	59	27	86	183	73
TSE interne	220	66	286	95	28	123	12	13	25	1	1	2	30	7
TSE pro	174	57	231	148	42	190	33	17	50	12	2	14	52	12
TS Environnement pro	143	3	146	133	3	136	18	1	19	-	-	-		
CTPE principal	314	5	319	242	12	254	78	7	85	-	-	-	74	-
CTPE Exa pro	311	2	313	193	2	195	24	-	24	9	-	9	30	12
ATE externe	1 426	509	1 935	869	296	1 165	58	17	75	14	6	20	9	11
ATE interne	167	40	207	92	21	113	20	7	27	-	-	-	10	-
ITPE professionnel	553	145	698	434	105	539	26	7	33	3	1	4	37	4
ITPE interne	98	30	128	54	15	69	13	3	16	2	1	3	16	1
ITPE externe sur titre	155	111	266	46	41	87	11	15	26	9	8	17	25	7
Réservé														
Externe TPE-EIVP	6 873	3 364	10 237	6 531	3 207	9 738	107	45	152	1 206	672	1 878	147	1 881
IPC Interne	88	26	114	69	19	88	12	1	13	-	-	-	12	-
IPC sur titre	9	3	12	3	2	5	1	-	1	1	-	1		
Directeur recherche	7	2	9	6	2	8	3	2	5	-	-	-	-	-
Chargé recherche	66	20	86	48	15	63	12	4	16	8	5	13	19	20
<b>sous-total</b>	<b>12 562</b>	<b>5 192</b>	<b>17 754</b>	<b>10 018</b>	<b>4 194</b>	<b>14 212</b>	<b>734</b>	<b>264</b>	<b>1 001</b>	<b>1 324</b>	<b>723</b>	<b>2 047</b>	<b>821</b>	<b>2 028</b>
CDTT pro	30	10	40	21	7	28	3	1	4	4	1	5	4	5
CTT interne	191	121	312	101	53	154	10	5	15	11	7	18	4	4
CTT externe	449	235	684	124	56	180	8	7	15	7	2	9	4	4
IPCSR externe	1 553	1 285	2 838	619	514	1 133	20	25	45	18	14	32	48	17
IPCSR interne	358	137	495	184	63	247	8	4	12	6	2	8	12	2
IPCSR pro	85	52	137	69	45	114	26	18	44	-	-	-	36	-
DPCSR externe	125	82	207	21	17	38	3	2	5			-	2	1
DPCSR interne	118	52	170	60	24	84	4	-	4	4	1	5	2	4
DPPCSR	4	1	5	4	1	5	2	1	3	1	-	1	1	1
<b>sous-total</b>	<b>2 913</b>	<b>1 975</b>	<b>4 888</b>	<b>1 203</b>	<b>780</b>	<b>1 983</b>	<b>84</b>	<b>63</b>	<b>147</b>	<b>51</b>	<b>27</b>	<b>78</b>	<b>113</b>	<b>38</b>
EAAM	22	26	48	13	15	28	3	4	7	-	-	-		
ESAAM sur épreuves	20	3	23	15	3	18	4	-	4	1	-	-		
ESAAM sur titre	9	2	11	5	2	7	3	2	5	-	-	-		
APAM sur épreuves	2	-	2	2	-	2	1	-	1	-	-	-		
APAM sur titres	8	1	9	4	1	5	2	1	3	-	-	-		
IPAM	34	3	37	31	3	34	5	-	5	-	-	-	4	-
IAM externe	62	25	87	19	7	26	1	1	2	-	1	1	2	-
IAM interne	25	7	32	10	4	14	1	1	2	1	-	1	2	-
EOCTAAM	16	3	19	9	2	11	3	2	5	-	-	-		
ESOCTAAM	7	1	8	7	1	8	1	-	1	-	-	-		
OP externe	4	-	4	3	-	3	1	-	1	-	-	-	3	-
OP interne	11	-	11	8	-	8	2	-	2	2	-	2	3	2
CAM CE	62	32	94	52	26	78	11	4	15	-	-	-	16	2
OPA	36	-	36	28	-	28	18	-	18	-	-	-	17	-
CAM DSAGAM externe	217	232	449	69	75	144	1	2	3	2	1	3		
CAM DSAGAM interne	51	79	130	36	41	77	2	1	3	1	2	3		
CAM PCME externe	187	114	301	43	27	70	1	-	1	-	2	2		
CAM PCME interne	18	9	27	4	1	5	-	-	-	-	-	-		
<b>sous-total</b>	<b>791</b>	<b>537</b>	<b>1 328</b>	<b>358</b>	<b>208</b>	<b>566</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>78</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>47</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18 410</b>	<b>13 251</b>	<b>31 661</b>	<b>12 892</b>	<b>8 455</b>	<b>21 257</b>	<b>1 019</b>	<b>665</b>	<b>1 684</b>	<b>1 411</b>	<b>897</b>	<b>2 307</b>	<b>1 355</b>	<b>2 128</b>



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

### 1 – Le plan quadriennal 2009-2012 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le président de la République a souhaité que la fonction publique soit exemplaire en matière d'emploi des travailleurs handicapés. Des exigences fortes sont ainsi fixées pour promouvoir l'insertion des travailleurs handicapés au sein de chaque ministère.

- La responsabilité sociale fait partie intégrante du plan État exemplaire que le MEEDDM a élaboré en 2009 (cf. circulaire du Premier ministre du 3 décembre 2008). Le développement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés fait donc partie intégrante de la feuille de route tracée par le Grenelle de l'environnement.

- La loi du 11 février 2005 a mis en place le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHPF), auquel doivent contribuer financièrement les administrations ne respectant pas l'obligation légale d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

- Conformément à la circulaire du Premier ministre du 23 novembre 2007, le MEEDDM s'est par ailleurs engagé sur un plan pluriannuel (2008-2012) chiffré de recrutements de travailleurs handicapés auprès de la DGAFP qui s'établit comme suit :

	2008	2009	2010	2011	2012
Catégorie A	10	15	18	20	25
Catégorie B	35	45	55	65	70
Catégorie C	67	59	54	51	50
Total des recrutements	112	119	127	136	145

Le Secrétaire général du MEEDDM a signé le 4 avril 2008 une convention avec le FIPHPF qui met à disposition de l'ensemble des services du ministère 4,2 M€ sur 3 ans pour mettre en œuvre des actions en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés.

Dans la suite de cette convention, le MEEDDM a préparé un nouveau plan d'actions quadriennal, couvrant la période 2009/2012 afin de cadrer avec les objectifs de recrutement transmis à la DGAFP jusqu'en 2012. Ce plan a été débattu au sein du comité paritaire de suivi du plan quadriennal, avant d'être présenté au CTPM du mois de mai.

Les orientations du plan quadriennal 2009-2012 pour l'emploi des travailleurs handicapés sont les suivantes :

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

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

##### Au plan national

- Une commission de coordination composée des différents acteurs pluridisciplinaires de la DRH assure la mise en œuvre des orientations du plan quadriennal et en vérifie l'efficacité ;

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

##### Au plan régional

- Le DRE(AL) définit la politique d'emploi et d'insertion des services déconcentrés du MEEDDM présents au sein de la région. Une personne ressource handicap régionale doit être désignée pour accompagner et conseiller le DRE(AL) dans cette mission : dans la majorité des régions, il s'agit de la conseillère sociale territoriale (CST).

##### Au plan local

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

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

#### Le recensement des agents handicapés

La mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés nécessite au préalable de disposer de données fiables sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein du MEEDDM. A compter de 2010, le nouveau système d'information ressource humaine Rehucit permettra d'assurer un suivi précis des agents concernés.

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

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

- Afin de développer le recrutement de travailleurs handicapés dans l'ensemble des corps, les DRE(AL)



doivent élaborer des plans d'actions régionaux en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, intégrant un volet GPEC.

- Afin de faciliter les recrutements, les services veillent à développer les viviers de candidatures potentielles (participation aux forums pour l'emploi...) et les partenariats avec les associations spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés (réseau Cap Emploi notamment) pour accompagner ces recrutements.
- Un accompagnement et un suivi adapté doivent être mis en place pour assurer l'intégration d'un agent handicapé dans son poste de travail. Cet accompagnement doit être assuré d'une part par la hiérarchie directe de l'agent, d'autre part par les acteurs du lieu ressources.

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

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

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

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

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

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

- Les services doivent mener des actions régulières pour sensibiliser l'ensemble des agents sur le thème du handicap (participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, forums...)
- Un guide de sensibilisation au handicap destiné à l'encadrement sera élaboré par la DRH.
- Des programmes de formation sur l'insertion des travailleurs handicapés ont été établis en fonction des différents publics cibles : encadrement supé-

rieur, encadrement de proximité, collectifs de travail, représentants du personnel des instances paritaires, conseillers mobilité et recrutement des CVRH.

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

En 2009, 66 travailleurs handicapés ont été recrutés au MEEDDM par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (selon les dispositions du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié).

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

	Recrutements réalisés en 2008 par la voie contractuelle	Recrutements réalisés en 2009 par la voie contractuelle	Report de titularisations prononcés en 2009	Refus de titularisation prononcés en 2009
Ingénieur des ponts et chaussées	1	0	0	0
Attaché administratif	2	4	0	0
ITPE	1	1	0	0
Secrétaire administratif	11	13	1	0
TSE	6	5	0	0
ASS	1	0	0	0
Adjoint administratif	61	40	0	0
Adjoint technique	2	2	10	2
Dessinateur	0	0	0	0
ETST	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>66</b>	<b>11</b>	<b>2</b>

### Part des recrutements de travailleurs handicapés parmi les recrutements effectués en 2009 (par catégorie)

Nombre de recrutements de travailleurs handicapés / nombre global de recrutements	Unité	2008	2009
catégorie A	%	0,9	1,4
catégorie B	%	6,2	3,9
catégorie C	%	11,8	7,7

Le bilan des reclassements statutaires réalisés en 2009 s'établit comme suit :

Reclassement dans le corps des adjoints techniques	Reclassement dans le corps des dessinateurs	Reclassement dans le corps des adjoints administratifs	Reclassement dans le corps des secrétaires administratifs
1	3	9	9

La diminution du nombre de travailleurs handicapés recrutés en 2009 (passant de 85 à 66) est directement liée à la diminution du périmètre du ministère et à la baisse des autorisations globales de recrutements accordées au MEEDDM.



### 3 – La déclaration concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap au MEEDDM

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHFP en 2010 au titre des données de l'année 2009. Sont donc pris en compte **les effectifs employés au 1er janvier 2009**, ainsi que **les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2009**.

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

Les données déclarées au FIPHFP couvrent pour 2009 les effectifs de l'ensemble du périmètre ministériel .

Les données de l'emploi de travailleurs handicapés au 1/01/2010 ont également été mentionnées.

➤ 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 1/01/2009	Effectifs au 1/01/2010 (à consolider)
Travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) depuis le 1-01-06)(dont agents recrutés sur contrat art 27 de la loi 84-16)	1291	1339
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10%	335	280
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	19	31
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	35	35
Agents reclassés statutairement	150	145
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	305	273
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	625	576
Agents titulaires d'un emploi réservé(dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	504	449
Agents titulaires de la carte d'invalidité	86	81
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	0	3
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/ rente d'invalidité	0	0
<b>Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés</b>	<b>3350</b>	<b>3212</b>

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

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au **01/01/2009**

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total(en %)
Fonctionnaires titulaires	Catégorie A	63	38	101	3,02%
	Catégorie B	586	191	777	23,19%
	Catégorie C	1427	638	2065	61,64%
Ouvriers d'État		343	3	346	10,33%
Agents non titulaires		29	32	61	1,82%
<b>Total des bénéficiaires</b>		<b>2448</b>	<b>902</b>	<b>3350</b>	

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au **01/01/2010 (données à consolider)**

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total(en %)
Fonctionnaires titulaires	Catégorie A	68	46	114	3,55%
	Catégorie B	556	198	754	23,47%
	Catégorie C	1332	663	1995	62,11%
Ouvriers d'État		289	3	292	9,09%
Agents non titulaires		25	32	57	1,78%
<b>Total des bénéficiaires</b>		<b>2270</b>	<b>942</b>	<b>3212</b>	





Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2009						
Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	Plus de 60 ans	Total
effectifs	29	534	1921	751	115	3350

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1/01/2010 (données à consolider)						
Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	Plus de 60 ans	Total
effectifs	5	455	1881	744	127	3212

● **Dépenses d'insertion spécifiques au profit des travailleurs handicapés en 2009**

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

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

le décret du 3 mai 2006. Les critères de montant et de nature de la dépense réalisée caractérisent à eux seuls l'appellation de "dépense en faveur de personne lourdement handicapée". La dépense individuelle doit dépasser, pour l'agent concerné, 35% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (**Soit 5.650,34 € pour 2009**).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2009		
	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	27 422,37	28 843,24
Travaux facilitant l'accès des personnes handicapées dans les locaux de l'employeur	19 865,03	147 442,74
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions ou prestations équivalentes	0	0
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés (tous agents)	2 702,00	
Formations compensant les conséquences du handicap au travail ou adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés	1 441,07	0
Prestation d'accompagnement d'un agent handicapé dans le cadre de ses fonctions	12 301,15	
Moyens de transport individuels adaptés	13 498,39	26 558,70
prestations sollicitées auprès d'organismes associations d'insertion (accompagnement d'un recrutement...)	5 182,78	
Conception de matériels ou d'aides techniques	1 842,21	
<b>Total</b>	<b>84 255,00</b>	<b>202 844,68</b>

● **Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2009**

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2009 s'élèvent à 1 037 928 €.

● **Montant de la contribution versée au FIPHFP au titre de l'année 2009 :**

Au vu des éléments qui précèdent, le montant de la contribution versée au FIPHFP en 2010 au titre de l'année 2009 s'élève à 2.102.500 € (chiffre arrondi) : la décote dégressive instaurée en 2006 (80 %) et dégressive jusqu'en 2009 (20 %) n'existe plus en 2010. Cette contribution concerne l'ensemble du périmètre du MEEDDM.

Le montant versé au FIPHFP en 2009 au titre de l'année 2008 (application faite d'une décote de 20 %) s'élevait à 1 887 437,19 € .

Au vu de ces données statistiques, le taux d'emploi de travailleurs handicapés au MEEDDM s'établit à 5,25 % au 1er janvier 2009.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, le taux d'emploi de travailleurs handicapés du MEEDDM, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 4,56 %.

Au vu des statistiques disponibles au 1/01/2010, le taux d'emploi non consolidé de travailleurs handicapés au MEEDDM s'établit à 5,30 % au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, le taux d'emploi de travailleurs handicapés du MEEDDM, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 4,67 %.



## K - L'accompagnement des agents par le service social

L'année 2009 a été marquée par la poursuite des mesures induites par la révision générale des politiques publiques (RGPP) et par la réorganisation des services déconcentrés (création des neuf premières DREAL et des 47 premières DDEA - hors précédentes expérimentations en 2007 - au 1er janvier 2009, et préparation au sein de la Mission Interministérielle pour la Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (MIRATE) de la création des directions départementales interministérielles - DDI -). La sous-direction des politiques sociales et des pensions a participé aux travaux du sous-groupe de la MIRATE « Action sociale, service social, hygiène et sécurité, droits syndicaux » (cf. infra § 1 sur le service social)..

Au cours de cette année, plusieurs délocalisations de structures rattachées au MEEDDM (SETRA, ENIM) ont également été annoncées ou sont d'ores et déjà intervenues (INRETS), suscitant d'importantes et légitimes inquiétudes chez les agents.

La mutualisation des activités support, avec la mise en place des Pôles support intégrés (PSI) et la constitution des centres de production comptable mutualisée (CPCM), au sein des DRE(AL) doit conduire à des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles pour un certain nombre d'agents concernés.

L'ensemble de ces changements cumulés d'identité culturelle, d'organisation, de métiers, de procédures, ont induit des conséquences non négligeables sur l'état psychologique des agents et leur situation sociale.

### 1 - Le service social

#### Une organisation de service social adaptée aux évolutions du ministère et reconnue en interne et au-delà du ministère

En matière de politiques sociales, les DRE, les nouveaux DREAL et les préfigureurs DREAL ont pu s'appuyer sur les conseillères sociales territoriales (CST) dont la responsabilité pour l'organisation du service social en région est effective depuis 2007.

Cette organisation spécifique permet d'offrir des modalités d'intervention adaptées aux problématiques propres à chaque type de service : services régionaux (DREAL, directions inter-régionales de la mer -DIRM-), services supra-régionaux (Services de navigation -SN-, Directions interdépartementales des routes -DIR-, Centres d'études techniques de l'Équipement -CETE-, services techniques centraux (Centre d'Études Technique Maritimes et Fluviales (CETMEF)...), directions départementales.

La prise en charge des services supra-régionaux par des ASS de régions différentes nécessite une organisation spécifique avec une intervention coordonnée afin de répondre aux attentes de ces services. La CST référente a ainsi en charge la cohérence de l'intervention des ASS pour le service supra-régional dont elle a la charge. Elle facilite notamment la prise en charge des problématiques liées au périmètre géographique des services concernés.

La réorganisation des structures territoriales du MEEDDM et les différentes interventions des chefs de service auprès de la DRH ont montré toute la pertinence des missions et de l'organisation de service social du travail au MEEDDM qui permet la mise en place de modalités d'accompagnement adaptées pour les agents et les services afin de faciliter la mise en œuvre des changements. Les missions de service social du travail, en appui à l'encadrement et à la DRH des services, permettent aux CST et aux ASS d'être des partenaires privilégiés pour la mise en œuvre des dispositifs de prévention des risques psychosociaux.

La volonté du service social du travail du MEEDDM d'adapter son intervention aux spécificités propres à chaque service s'est ainsi traduite dans le contenu des journées d'études 2009 du service social, consacrées aux services en charge de la navigation intérieure. Compte tenu des perspectives pour ces services, il est apparu utile d'inviter lors de ces journées la Direction des Infrastructures de Transport (DIT), organe de pilotage de ces services, et l'ensemble des acteurs de ces services (chefs de service et secrétaires généraux) et des acteurs médico-sociaux (MDP, ASP, IHS) pour partager les constats et proposer des orientations. Les thématiques abordées ont notamment concerné les processus de prévention des risques professionnels et des risques psychosociaux ainsi que les problématiques liées au logement des agents et à leurs évolutions professionnelles. Les travaux conduits durant ces journées d'études ont permis d'enrichir la réflexion des différents acteurs présents et celle du service social du MEEDDM afin d'établir une feuille de route pour répondre aux problématiques spécifiques rencontrées par les services en charge de la navigation intérieure.

#### Le développement des coopérations de service social

La DRH est engagée depuis plusieurs années dans la mise en place de conventions de service social avec d'autres employeurs publics tels que le LCPC. Le nouveau périmètre ministériel a également amené le bureau des politiques sociales à nouer en 2009 des relations avec des établissements publics sans ou hors tutelle du MEEDDM. C'est ainsi que des conventions de mise à



disposition du service social du MEEDDM ont été signées avec l'Institut National de Recherche Agronomique (INRA) et Parcs Nationaux de France (PNF).

Ces démarches de convention permettent de conforter le maillage territorial du service social du MEEDDM et de favoriser les passerelles entre administrations dans le contexte actuel de réforme de l'administration territoriale de l'État : le MEEDDM a ainsi piloté en 2009 la mise en place d'une formation inter-administrations à l'emploi-type d'ASS du travail.

## Le service social dans le cadre de la réorganisation de l'administration territoriale de l'État

Les travaux conduits au sein de la Mission Interministérielle de la Réforme Administrative Territoriale de l'État (MIRATE) ont permis à la DRH de faire partager aux autres départements ministériels les **missions du service social du travail MEEDDM**.

La MIRATE a rappelé que dans le cadre des réorganisations en cours, le service social du MEEDDM propose la mise en place de dispositifs pour accompagner les réorganisations. Dans le contexte actuel de restructurations le service social du MEEDDM représente pour les agents et les services un élément stable, aux compétences reconnues, en capacité d'identifier les besoins des agents et de proposer un accompagnement social adapté individuel au profit des agents, et collectif au profit des services.

L'organisation nationale et régionale du service social du MEEDDM permet d'assurer la cohérence de ses interventions auprès de l'ensemble des agents et des services du ministère, avec un maillage du territoire efficient. Ainsi, le service social du MEEDDM a assuré en 2009 la prise en charge de 54 des 55 DDEA créées entre 2007 et 2009. Les ASS du ministère ont par ailleurs assuré l'accompagnement de l'ensemble des agents des DREAL installées en 2009. Enfin, dans la perspective de la mise en place de la deuxième vague des DREAL, le service social du MEEDDM a également assuré l'accompagnement professionnel des agents des DRIRE au sein des régions concernées.

Pour faciliter la prise en charge des agents du MEEDDM dans les futures DDI, il a ainsi été proposé qu'un-e seul et même assistant-e de service social (ASS) prenne en charge l'ensemble d'un service, direction Départementale du Territoire (DDT), ou autre DDI, quelle que soit l'origine ministérielle des agents dans ces services.

## Le recrutement au sein du service social

Dans ce contexte de réorganisations, le MEEDDM a poursuivi une politique active de recrutement dans les corps des ASS et des conseillères techniques de service social (CTSS) qui occupent des fonctions de Conseillère Sociale Territoriale (CST). Cette politique active de recrutement a eu pour objectif de combler les postes vacants afin de garantir le maillage du service social du MEEDDM.

Deux CTSS ont été recrutées en 2009 par la voie du détachement, l'une en provenance de la fonction publique hospitalière, l'autre en provenance du ministère de la Santé.

Le service social du MEEDDM est composé en 2009 de :

- 23 ETP de CTSS :
  - 1 CTSS occupant les fonctions de conseillère technique nationale
  - 22 CTSS occupant des fonctions de CST
- 109 ETP d'ASS

## Des fonctions de CST confortées dans les DREAL

Dès 2008 la DRH est intervenue dans la préfiguration des organigrammes des DREAL afin que les conseillères sociales territoriales soient placées au sein du pôle en charge de la définition de la stratégie régionale en matière de ressources humaines. Cette orientation a été confirmée en 2009 aux directeurs de services régionaux et locaux du ministère.

En effet, leur connaissance des organisations, des services, des acteurs locaux et des problématiques des agents confèrent aux CST un positionnement adapté à leurs fonctions d'expertise dans le domaine des ressources humaines. Les CST peuvent également apporter leur expertise en externe, notamment auprès d'autres partenaires des politiques sociales, et en représentant les DREAL au sein des réunions des Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS) et des plateformes RH des SGAR.

Fin 2009, dans le cadre de la préfiguration des DDI, le secrétaire général du ministère a également demandé aux DRE(AL) de veiller à ce que, dans les nouvelles structures DDI, la qualité du service social du travail du MEEDDM jusque là offerte aux agents et aux services du MEEDDM soit maintenue. Il a encouragé les DRE(AL) à négocier les interventions des ASS du MEEDDM en DDI.



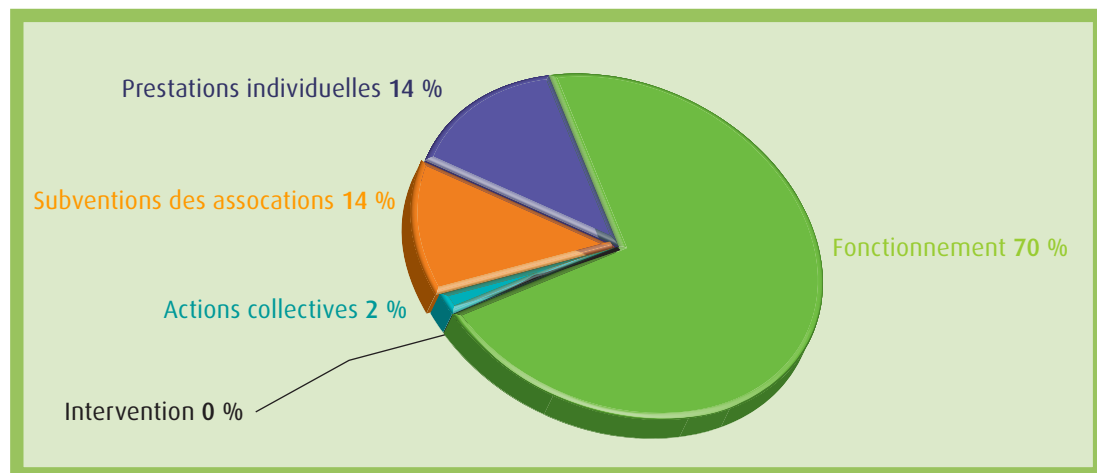
## L – L'action sociale

En 2009, le budget de l'action sociale s'est élevé à 24 729 783 €.

Il était de 36 509€ en 2006, 22 664 280€ en 2007 et 23 108 140€ en 2008. Depuis 2008 le budget « action sociale » s'entend hors DGAC.

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

Fonctionnement	17 297 192
Intervention	-
Actions collectives	492 179
Subventions des associations	3 426 392
Prestations individuelles	3 514 020



Dépense de fonctionnement - budget 2009	
Cab. spécialisé médecine du travail	
Aménagements postes trav. Handicapés et FIPH	744 500
FIPH	1 887 437
Fonctionnement crèches	
Unités d'accueil, centres de loisirs, centres de vacances	4 389 244
Centres de loisirs	
Centres de vacances	
RA (restaurant administratif)	
RIA (restaurant inter- adm)	
Restauration collective (subvention repas ra ria centres d'exploitation)	8 479 605
Centres d'exploitation	
Politique en faveur des enfants (arbre de Noël 80 crèches, centres de loisirs et de vacances)	1 796 405
Loyers d'inoccupation - logement	
Arbre de Noël	
<b>Total</b>	<b>17 297 192</b>



Subventions des associations	
Subvention CGCV	2 600 289
Subvention FNASCE	801 103
Subvention FNASCE spécifique	-
Subvention ANAC	25 000
Subvention ASMA	-
Subvention APE	-
Association élèves ENTPE	-
<b>Total</b>	<b>3 426 392</b>
Actions collectives	
	Sd / ac
Études et publications	100 000
"Autres prestations de service social"	-
CIL	392 179
<b>Total</b>	<b>492 179</b>

Prestations individuelles	
	Sd / ac
APEH	649 096
Subvention vacances	510 738
Aides matérielles	1 187 716
Aide à la scolarité	1 105 861
Aide séjour repos ou convalescence	55 436
Aides individuelles aux personnes handicapées	5 172
<b>Total</b>	<b>3 514 020</b>

Dépense d'intervention - budget 2007	
Réservations logement	-

<b>Total</b>	<b>24 729 783</b>
--------------	-------------------

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

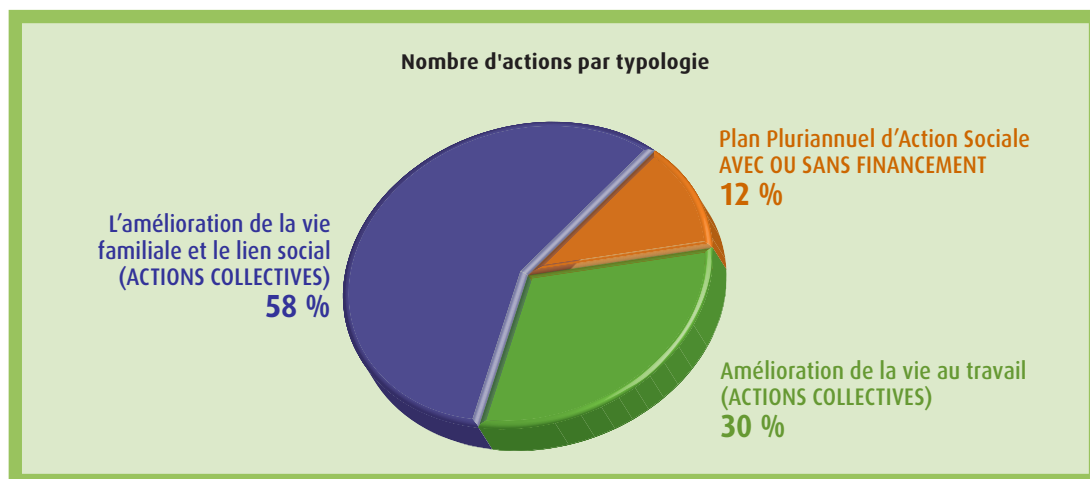
Le budget de l'action sociale 2009 s'inscrit dans le cadre de l'évolution du périmètre ministériel avec la poursuite des transferts aux Conseils généraux des prestations d'action sociale individuelles et collectives pour les agents qui ont exercé leur droit d'option, l'intégration des personnels à statut finances et la réorganisation des services (2ème phase de création des DDEA, 1ère phase de création des DREAL). La restitution ne prend pas en compte ici les prestations des personnels à statut finances, gérées en 2009 par le MEIE.

Dans l'attente d'une répartition plus précise par le biais d'une enquête auprès des responsables de BOP via la nouvelle application DPAS au format web, il convient de souligner l'évolution des besoins notamment dans le domaine de la restauration collective qui représente la moitié des dépenses de fonctionnement.



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

Bilan des actions collectives menées par les clas en 2009 en application de la circulaire relative à l'utilisation des crédits d'initiative locale"		Nombre d'actions
Objet de l'action et classification		
<b>1</b>	<b>Plan Pluriannuel d'Action Sociale AVEC OU SANS FINANCEMENT"</b>	<b>25</b>
<b>11</b>	Préparation du DPAS <i>(partie CIL)</i>	24
<b>12</b>	Révision et adaptation du DPAS <i>(partie CIL)</i>	0
<b>13</b>	Finalisation et diffusion du DPAS <i>(partie CIL)</i>	1
<b>2</b>	<b>Amélioration de la vie au travail (ACTIONS COLLECTIVES)</b>	<b>64</b>
<b>21</b>	Action handicap. Par exemple : Informations des agents sur les travailleurs handicapés <i>(à titre préventif)</i>	1
<b>22</b>	<b>Informations sur les thèmes de :</b> <b>La santé</b> Traitements des problèmes liés à la santé au travail à caractère urgent et ponctuel : stress, affirmation de soi... A titre préventif, dans les domaines des addictions, de la nutrition, de la mémoire, du sport, ... Les médicaments, l'organisation des soins, gestion d'une situation nouvelle... Informations et prévention sur une épidémie en cours, une maladie...) <b>La communication</b> (relations avec les autres) : conférences-débats, forums... <b>L'accueil de nouveaux arrivants</b> <i>(ne se substituant pas aux journées organisées par l'administration, mais en collaboration)</i>	63
<b>3</b>	<b>L'amélioration de la vie familiale et le lien social (ACTIONS COLLECTIVES)"</b>	<b>122</b>
<b>30</b>	<b>Sécurité routière</b> <i>(informations - visualisation CD...)</i>	0
<b>31</b>	<b>Economie familiale</b> Gestion du budget, informations sur les crédits, les banques, ... Consultations juridiques	16
<b>32</b>	<b>Relations familiales</b> Enfance, adolescence, scolarité	15
<b>33</b>	<b>Séjours vacances</b>	3
<b>34</b>	<b>Manifestations sportives</b>	2
<b>35</b>	<b>Journées récréatives ou éducatives</b>	49
<b>36</b>	<b>Manifestations culturelles</b> Découverte du patrimoine professionnel <i>(ouvrage d'art...)</i>	19
<b>37</b>	<b>Les seniors</b> : prise en charge des parents, l'accompagnement, les moyens à disposition, ...	9
<b>38</b>	<b>La retraite</b> : changement de vie	9
	<b>TOTAUX</b>	<b>211</b>



## 3 - Les aides matérielles (secours aux agent-e-s en difficulté)

En 2009, les crédits consacrés aux aides matérielles s'élèvent à 1 037 014€ ce qui représente une augmentation de 5,5% par rapport à 2008.

Ce sont 1 242 aides qui ont été octroyées aux agents confrontés à des difficultés pécuniaires graves contre 1 710 en 2008 soit une diminution de 27%. Les agents de catégorie C représentent 81% des bénéficiaires.

Le montant des aides accordées varie entre 100€ et 4 850€



Répartition des aides matérielles par région en nombre d'agent-e-s

Bilan aides matérielles 2009

	Total	%	région alsace	région aquitaine	région auvergne	région basse normandie	région bourgogne	région bretagne	région centre	région champagne ardennes
<b>Crédits reçus par délégation</b>	1 116 104									
- Dotation de base	1 081 370	95,90 %	5 861	53 334	55 090	28 386	32 135	64 166	40 337	11 661
- Dotation complémentaire	34 734		0	0	0	0	0	0	0	0
- Secours exceptionnels	0		0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Aides accordées :</b>										
- Nombre d'aides accordées	1 242		10	81	58	36	44	63	41	21
- Montant des aides accordées	1 037 014		5 861	56 230	55 090	25 098	30 433	64 166	32 107	11 661
- Montant minimum accordé	100		400	100	200	100	200	170	161	200
- Montant maximum accordé	4 850		700	2 000	4000	1 200	2 500	2 115	2 000	2 060
<b>Motif des demandes :</b>	1242		10	81	58	36	44	63	41	21
- Budget	511	41,14 %	5	26	21	17	18	31	12	11
- Santé	296	23,83 %	4	18	16	6	9	18	12	4
- Famille	199	16,02 %	1	8	9	7	9	10	6	3
- Logement	145	11,67 %	0	11	5	6	5	3	9	2
- Scolarité	27	2,17 %	0	4	3	0	1	1	0	0
- Autres	64	5,15 %	0	14	4	0	2	0	2	1
<b>Destination de l'aide :</b>	1 242		10	81	58	36	44	63	41	21
- Logement	293	23,59 %	2	25	11	14	14	11	11	3
- Santé	189	15,22 %	0	11	16	2	8	10	6	4
- Justice	56	4,51 %	1	1	5	2	2	2	0	0
- Dettes d'impôts	62	4,99 %	1	4	1	2	0	4	0	0
- Crédits ou découverts bancaires	255	20,53 %	4	13	10	2	5	14	8	5
- Scolarité	43	3,46 %	0	5	4	2	0	4	0	0
- Vacances/loisirs	10	0,81 %	0	0	1	0	2	0	1	0
- Subsistance alimentaire	214	17,23 %	2	13	3	6	10	7	5	8
- Autres	120	9,66 %	0	9	7	6	3	11	10	1
<b>Nombre de refus</b>	90	6,76 %	0	7	2	0	2	10	1	2
<b>Motif des refus :</b>	90		0	7	2	0	2	10	1	2
- Ressources trop importantes	30	33,33 %	0	3	1	0	2	3	1	1
- Chronicité de la situation	14	15,56 %	0	1	0	0	0	1	0	0
- Relève d'un prêt	14	15,56 %	0	0	0	0	0	2	0	1
- Relève d'une autre aide	17	18,89 %	0	3	0	0	0	2	0	0
- Autres	15	16,67 %	0	0	1	0	0	2	0	0
<b>Bénéficiaires :</b>										
<b>Nombre</b>	1 211		10	79	55	36	43	62	41	18
<b>Situation professionnelle des bénéficiaires :</b>	1 211		10	79	55	36	43	62	41	18
<b>Actifs</b>	954	78,78 %	8	64	36	27	32	49	30	15
<b>Retraités ou ayants droit</b>	257	21,22 %	2	15	19	9	11	13	11	3
<b>Catégorie des actifs :</b>	954		8	64	36	27	32	49	30	15
Catégorie c	776	81,34 %	6	54	29	27	28	41	23	12
Catégorie b	167	17,51 %	2	8	7	0	3	8	6	2
Catégorie a	11	1,15 %	0	2	0	0	1	0	1	1
<b>Situation familiale :</b>	1 211		10	79	55	36	43	62	41	18
Personnes seules	414	34,19 %	6	30	16	11	17	22	16	4
Seules avec enfant(s)	333	27,50 %	2	20	18	10	10	17	12	5
Couple sans enfant	149	12,30 %	2	13	10	3	3	8	7	2
Couple avec enfant(s)	315	26,01 %	0	16	11	12	13	15	6	7
<b>Situation des personnes seules :</b>	521		8	30	16	21	17	22	28	9
Actifs stagiaires	25	4,80 %	0	0	0	0	1	1	1	0
Actifs titulaires	361	69,29 %	8	19	3	14	12	14	21	7
Retraités ou ayants droit	135	25,91 %	0	11	13	7	4	7	6	2
<b>Situation économique</b>	1 211		10	79	55	36	43	62	41	18
< Ou = à 0 €	169	13,96 %	1	10	1	5	6	9	5	2
Comprise entre 1 et 5 €	254	20,97 %	3	19	15	6	10	14	6	10
Comprise entre 6 et 10 €	401	33,11 %	4	22	13	14	10	25	14	6
Comprise entre 11 et 13 €	153	12,63 %	1	8	12	6	10	7	8	0
Comprise entre 14 et 16 €	94	7,76 %	1	13	4	0	3	5	3	0
Supérieure à 16 €	140	11,56 %	0	7	10	5	4	2	5	0
<b>Revenu mensuel du foyer :</b>	1 211		10	79	55	36	43	62	41	18
< Ou = à 770 €	72	5,95 %	1	3	2	3	4	2	5	0
Compris entre 771 et 1 200 €	183	15,11 %	4	11	8	6	6	13	10	3
Compris entre 1 201 et 1 500 €	247	20,40 %	2	18	18	8	9	16	10	1
Compris entre 1 501 et 1 800 €	236	19,49 %	1	20	11	9	13	10	4	5
Supérieur à 1 801 €	473	39,06 %	2	27	16	10	11	21	12	9
<b>Informations complémentaires</b>										
Nombre de membres titulaires			5	de 3 à 7	4 ou 5	4 ou 5	5 ou 8	de 3 à 5	5	7
Invitation systématique des membres suppléants			non	non	non	non	non	non	oui	non
Traitement anonyme en commission			oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui



# Les agent-e-s

région ile de france	région franche comte	région haute - normandie	région languedoc roussillon	région limousin	région lorraine	région midi pyrenees	région nord pas de calais	région pays de loire	région picardie	région poitou charentes	région p.A.C.A.	Région rhone alpes	outré mer
104 636	25 898	33 848	36 553	22035	26 695	85 089	87 470	60 113	48 583	29 990	92 809	95 661	41 020
4163	0	0	4 440	0	1250	0	7 000	0	0	0	8 117	0	9 764
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100	37	52	45	31	43	77	71	35	60	39	90	128	80
94 341	25 898	33 848	38 041	22 035	27 945	85 089	94 470	30 097	48 583	29 990	85 216	88 363	52 452
200	200	140	200	200	200	150	400	300	100	160	260	105	300
4 850	1200	1 900	4 000	1 500	1 500	3 000	1 500	2 000	2 000	1 913	3 000	2 500	1 500
100	37	52	45	31	43	77	71	35	60	39	90	128	80
51	10	26	18	11	15	36	42	14	21	16	33	33	44
22	11	7	11	10	8	16	14	9	14	10	16	53	8
14	13	8	13	4	7	13	13	0	12	6	16	17	10
10	1	9	2	3	11	8	2	4	6	5	13	18	12
1	1	0	0	2	0	2	0	0	2	0	4	2	4
2	1	2	1	1	2	2	0	8	5	2	8	5	2
100	37	52	45	31	43	77	71	35	60	39	90	128	80
30	12	20	4	7	14	10	9	6	22	14	23	16	15
7	7	7	9	7	6	6	9	5	5	6	16	36	6
4	1	1	2	1	3	5	3	0	2	2	6	11	2
9	0	2	3	1	5	5	2	4	8	4	1	5	1
21	8	12	9	8	4	19	37	8	7	3	19	26	13
1	3	0	2	4	1	4	0	0	3	0	4	3	3
2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
21	5	7	12	2	7	25	10	10	3	5	12	25	16
5	0	3	4	1	3	3	1	2	9	5	8	5	24
11	1	5	2	2	2	6	7	3	5	1	5	11	5
11	1	5	2	2	2	6	7	3	5	1	5	11	5
2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	0	0
2	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	5	2
1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	2	2
3	0	1	0	0	1	0	1	0	2	0	2	2	0
3	0	1	0	0	0	3	1	0	1	0	0	2	1
100	37	50	45	29	42	76	71	33	58	38	90	121	77
100	37	50	45	29	42	76	71	33	58	38		121	77
90	29	43	35	19	31	61	63	25	49	27	65	88	68
10	8	7	10	10	11	15	8	8	9	11	25	33	9
90	29	43	35	19	31	61	63	25	49	27	65	88	68
72	20	36	31	16	27	48	51	17	36	20	51	72	59
17	9	7	4	3	3	11	12	8	13	7	14	15	8
1	0	0	0	0	1	2	0	0		0	0	1	1
100	37	50	45	29	42	76	71	33	58	38	90	121	77
34	7	15	16	13	22	22	14	16	19	18	31	50	15
44	8	13	17	6	9	20	15	6	13	10	28	24	26
9	13	6	7	3	2	10	7	6	6	1	9	18	4
13	9	16	5	7	9	24	35	5	20	9	22	29	32
78	11	28	16	13	22	0	14	16	32	18	31	50	41
4	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	3	2	8
67	9	26	10	5	18	0	12	9	23	8	16	32	28
7	2	2	6	8	4	0	2	7	4	10	12	16	5
100	37	50	45	29	42	76	71	33	58	38	90	121	77
11	5	6	9	1	7	8	16	8	4	5	16	21	13
16	13	11	8	2	9	20	20	7	14	1	21	21	8
38	8	15	17	13	15	24	28	8	18	19	37	34	19
18	4	6	7	4	4	8	4	6	12	3	5	13	7
11	2	6	2	7	6	8	3	0	0	4	5	8	3
6	5	6	2	2	1	8	0	4	10	6	6	24	27
100	37	50	45	29	42	76	71	38	58	38	90	121	77
11	2	2	3	0	2	4	7	2	2	3	4	8	2
20	2	2	6	9	5	11	8	6	4	5	16	26	2
30	9	15	12	6	8	8	9	4	14	8	17	18	7
19	10	13	13	11	13	20	8	5	9	2	17	22	1
20	14	18	11	3	14	33	39	16	29	20	36	47	65
4 à 7	6		4 à 6	5 à 7	4	4 à 7	5	5	3 à 5	5 à 8	2 à 6	3 à 10	5 à 8
non	non	non	non	non	non	non	non	oui	non	non	non	non	oui
oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui





## M – Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel de l'Équipement et du Logement

### Le CAS est constitué de la façon suivante :

D'un bureau composé de trois représentants de l'administration, d'un représentant de la CFDT, d'un représentant de FO et d'un représentant de la CGT ; et de membres : deux représentants de l'administration, un représentant CGC et un représentant CFTC.

Le Comité d'Aide Sociale, créé le 18 février 1960, est une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

L'action principale du CAS consiste à soutenir financièrement les agents du ministère, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères ou entrant dans un nouveau logement.

Ce soutien s'exprime par la délivrance d'aides financières sous forme de prêts sans intérêt : un prêt social et un prêt d'installation.

### 1 - Les prêts sociaux accordés en 2009

Réservés aux agents connaissant des difficultés financières passagères (plafond : 2 000€).

Nombre de prêts versés	111
Montant total des prêts (en €)	189 112
Montant moyen par prêt (en €)	1 704

142 dossiers ont été examinés au cours de l'année soit 85 dossiers de moins que l'année précédente.

#### Répartition des agents concernés par catégorie

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	3
Agents de catégorie B	24
Personnels administratifs de catégorie C	41
Agents d'exploitation	25
Retraités	16
Ayants droit	2

Par rapport à 2008, on note une diminution de 30% du nombre de prêts accordés soit 47 prêts en moins. Dans le même temps, on constate que le montant moyen par prêt accordé est passé de 1 620€ à 1 704€ soit une augmentation de 5%.

#### Nombre de demandes par motif

Endettement	42
Achat	17
Divorce	9
Santé	9
Travaux	9
Scolarité	5
Décès	2
Autres	16

Le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles (38% des demandes totales) qui, soit par trop de crédits en cours, soit par suite d'un événement familial, ne peuvent plus faire face à une dépense imprévue ou ne parviennent plus à régler leurs charges courantes. Dans près de la moitié des cas, les prêts sociaux sont accordés à des agents dont la moyenne économique journalière, par personne au foyer se situe entre 7,62€ et 15,24€ : 55 dossiers en 2009 soit 50 % du total des demandes contre 47% en 2008.

### 2 - Les prêts d'installation accordés en 2009

Nombre de prêts versés	243
Montant total des prêts (en €)	385 850
Montant moyen par prêt (en €)	1 588

Destinés à faciliter l'accès au logement des agents du ministère notamment les nouveaux arrivants, les agents en mobilité et ceux confrontés à des difficultés d'ordre familial (plafond : 2 100€). Soumis à condition de ressources.

Par rapport à 2008, on constate une diminution de 8% du nombre de prêts versés ce qui représente 21 prêts en moins. Comme les années précédentes, le montant moyen par prêt accordé reste proche du montant du prêt de base qui s'élève à 1 500€.

#### Répartition des agents concernés par catégorie

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	16
Agents de catégorie B	80
Personnels administratifs de catégorie C	84
Agents d'exploitation + OPA (20)	62
Retraités	1
Ayant droit	0

La diminution du nombre de prêts accordés, que ce soit les prêts sociaux ou ceux d'installation, impacte principalement les bénéficiaires de catégorie C ce qui peut s'expliquer par le transfert de ces agents vers les collectivités territoriales.



## N – La prévention

Ces données sont issues du logiciel CAUSALIS. Pour l'année 2009 sont pris en compte les agents du MEEDDM au 01/01/2009 y compris DRIRE, DIREN et DRAM.

### 1 – Les accidents du travail

#### Éléments principaux :

On constate pour 2009 un retour d'enquête inférieur à 2008 (71,29% contre 93,08%). Cela s'explique par un changement de périmètre puisque 9 DREAL, 17 DIREN et 15 DRIRE ont été intégrés dans l'enquête. Ce qui conduit au résultat de 149 services répondus sur 209 enquêtés (159 en 2008). Les 149 services ayant répondu à l'enquête 2009 représentent 53 221 agents pour un total d'effectifs enquêtés de 63 633 agents.

Le constat fait apparaître que le nombre d'accidents (de tout type) n'est pas en augmentation puisque sur un total de 2 049 accidents, le taux d'accident s'établit à 3,85 % alors qu'il était de 3,89% en 2008.

Pour 2009, on recense 1 accident de service mortel.

Le taux d'accident avec arrêt de travail s'établit à 1,89 % (1,95 % en 2008). Le nombre de jours d'arrêt est en baisse puisque s'établissant à un taux de 0,462 jour d'arrêt par agent en 2009 (0,728 jour d'arrêt par agent en 2008).

Contrairement au bilan 2008, la première nature d'accident, en nombre d'accidents, est la chute sur obstacle (613) suivie de près de la manutention manuelle (545). Les accidents "chute sur obstacle" génèrent le nombre de jours d'arrêt le plus conséquent (39,5%) avec 9 730 jours d'arrêt au titre des accidents survenus en 2009.

Viennent ensuite les accidents de manutention (28,9 %) avec 7 114 jours d'arrêt.

En conséquence, traumatismes, luxations et lésions musculaires représentent encore plus de 35,4 % des lésions occasionnées par les accidents.

Les agents d'exploitation et les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) restent toujours les catégories les plus touchées par les accidents avec une part représentant 56,27 % du total des accidents, tout type confondu, et 56,6 % des jours d'arrêts totaux.

Les agents les plus affectés par les accidents sont les agents exerçant une activité liée à la route (33,5 % des accidents au sens strict) et les agents des parcs et ateliers (25,7 %).

Concernant le domaine des voies navigables, on note pour 2009 une légère baisse (- 15,8 %) du nombre d'accidents de travail au sens strict (261 contre 310 en 2008). On note également une forte baisse (- 31,7%) du nombre de jours d'arrêt avec 5 078 jours d'arrêt (7 444 jours en 2008).

Les accidents impliquant un tiers sont en légère baisse (14,7 % contre 15,7 % en 2008 du nombre total des accidents). Le taux d'accident impliquant un agent du ministère a légèrement baissé (- 2,8 %) mais les taux d'accidents impliquant un intervenant extérieur (- 13,3 %) ou un usager (- 19,2 %) présentent une baisse significative.

La classe d'âge qui est la plus touchée par les accidents de travail reste la classe des [30 ; 44] ans, soit 38,79 % du total des accidentés, suivie de près par la classe des [45 ; 54] ans avec 35,8% des accidents.

Comme en 2008, les causes d'accidents les plus fréquentes sont celles liées à un facteur humain et à l'environnement.

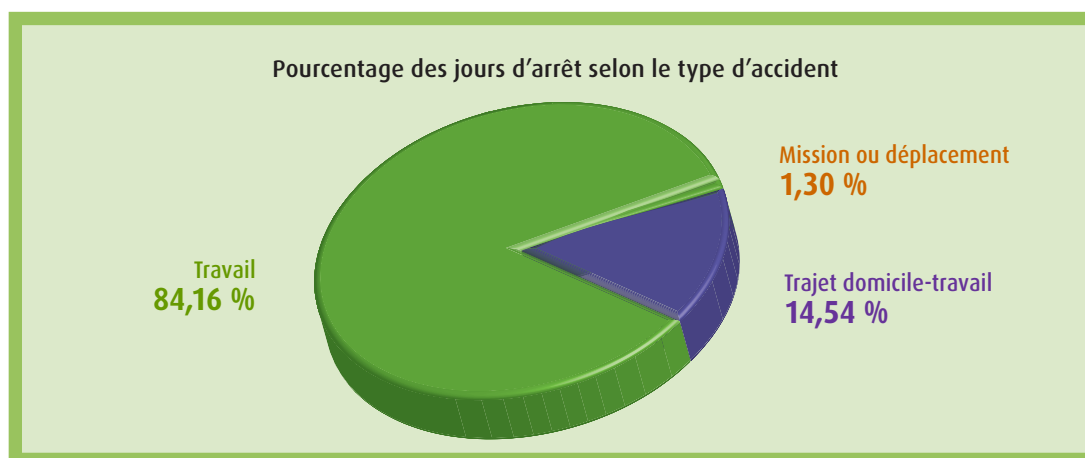
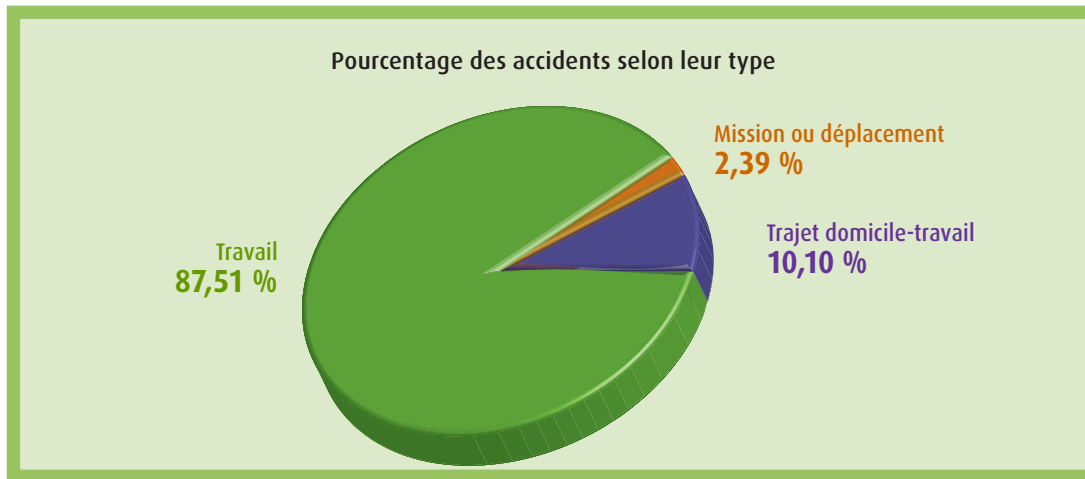
Enfin, on enregistre, en ce qui concerne les différents taux moyens calculés hors accidents de trajet, pour l'ensemble du ministère, une hausse du taux de fréquence (10,55 en 2009 contre 9,89 en 2008) et du taux d'accident (3,46 en 2009 contre 3,27 en 2008) et une légère baisse du taux de gravité (0,24 en 2009 contre 0,26 en 2008).

### 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	908	885	0	1793	20 681	79
Mission ou déplacement	30	18	1	49	319	2
Trajet domicile-travail	101	106	0	207	3 573	11
Non précisé	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1039</b>	<b>1009</b>	<b>1</b>	<b>2049</b>	<b>24 573</b>	<b>92</b>
Taux* (%) 2009	1,91	1,86	0,002	3,779	0,454/agent	0,169
Taux* (%) 2008	1,89	1,92	0,005	3,825	0,715 j/agent	0,196

(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.

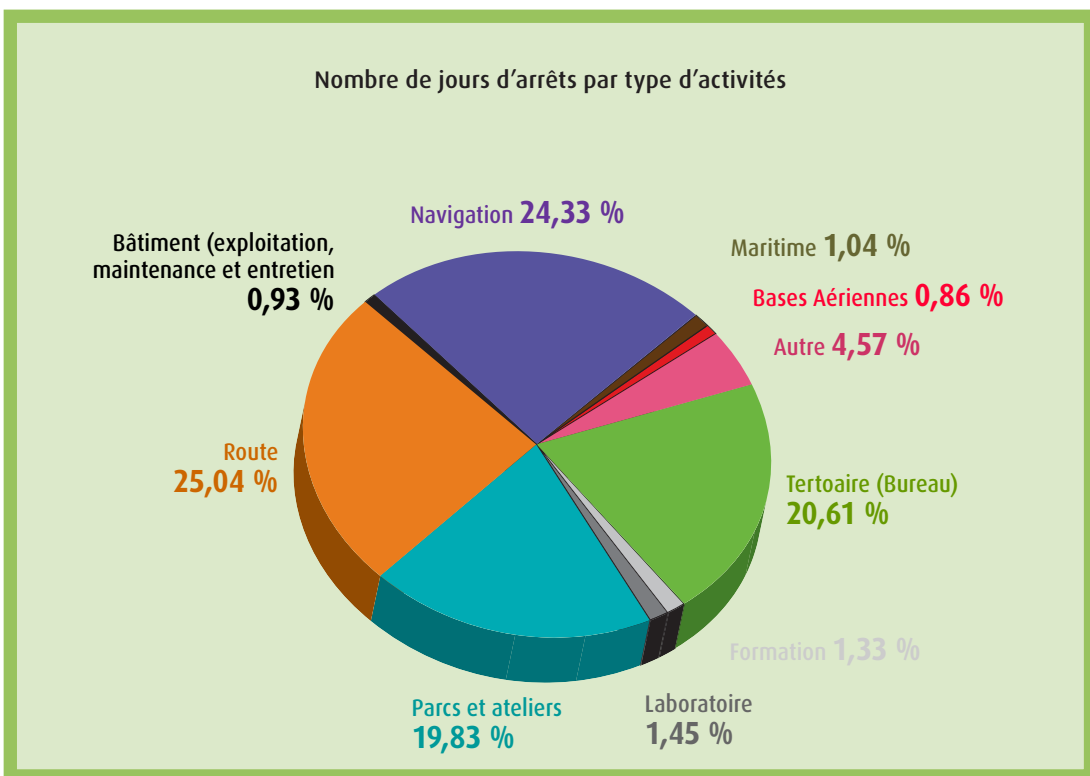
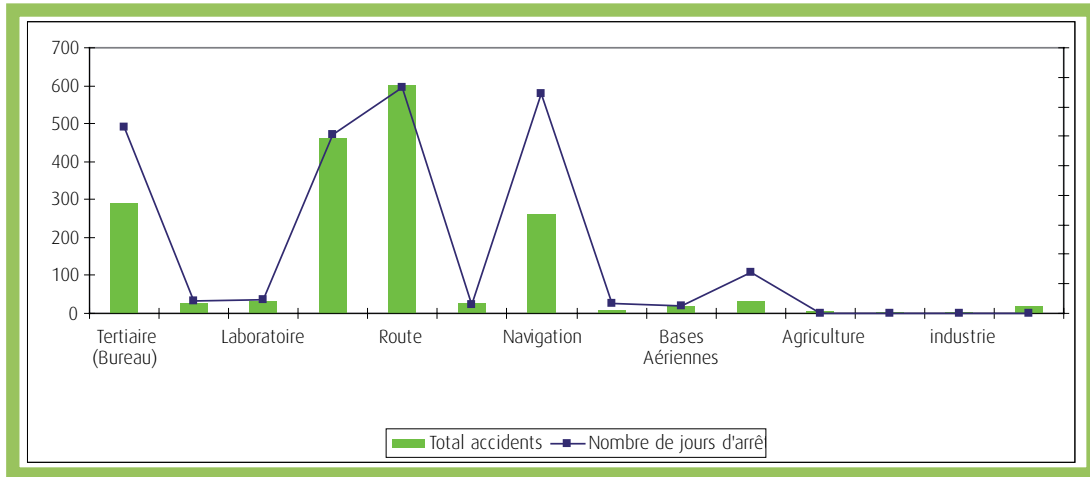
(\*) rapporté aux effectifs répondus de l'année considérée



### 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)			
	Taux* (%) 2009	Taux* (%) 2008	Taux* (%) 2009	Taux* (%) 2008		Taux* (%) 2009	Taux* (%) 2008					
Tertiaire (Bureau)	207	0,389	0,458	85	0,16	0,358	0	292	0,473	0,816	6305	14
Formation	9	0,017	0,034	17	0,032	0,038	0	26	0,06	0,063	408	1
Laboratoire	27	0,051	0,1	5	0,009	0,033	0	32	0,095	0,112	444	1
Parcs et ateliers	246	0,462	0,5	215	0,404	0,469	0	461	0,894	1,052	6 068	19
Route	265	0,498	0,482	336	0,631	0,537	0	601	0,878	1,165	7 661	25
Batiment (exploitation, maintenance et entretien)	18	0,034	0,029	9	0,017	0,026	0	27	0,047	0,056	286	1
Navigation	91	0,171	0,176	170	0,319	0,388	0	261	0,518	0,607	7 444	23
Maritime	5	0,009	0,021	4	0,008	0,012	0	9	0,074	0,103	318	1
Bases Aériennes	9	0,017	0,01	10	0,019	0,012	0	19	0,02	0,035	263	1
Autre	18	0,034	0,072	16	0,03	0,072	0	34	0,1	0,151	1 398	2
Agriculture	3	0,006		3	0,006			6			0	
contrôle routier	0			3	0,006			3			0	
industrie	1	0,002		1	0,002			2			0	
phares et balises	9	0,017	0,045	11	0,021	0,012		20			0	
<b>TOTAL</b>	<b>908</b>	<b>1,707</b>	<b>1,927</b>	<b>885</b>	<b>1,664</b>	<b>1,957</b>	<b>0</b>	<b>1890</b>	<b>3,159</b>	<b>4,161</b>	<b>30 595</b>	<b>89</b>

(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



#### 4 - Accidents au travail en 2009 (sens strict + mission)

	Rappel		
	2009	2008	2007
Taux de fréquence Soit un accident avec arrêt pour 60 agent-e-s	10,388	9,892	12,615
Taux de gravité Soit un jour d'arrêt pour 369 jours travaillés	0,24	0,26	0,307
Taux d'accident Soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 29 agent-e	3,461	3,271	3,805

#### 5 - Accidents de trajet domicile-travail en 2009

	2009	2008	2007
Taux d'accident Soit un accident avec arrêt pour 212 agent-e-s	0,389	0,436	0,473



## 6 - Accidents graves et mortels en 2009

On recense 10 accidents graves et 2 accidents mortels au titre de l'année 2009 représentant 0,58 % du total des accidents du ministère, soit environ 2,2 victimes d'accident grave ou mortel pour 10 000 agent-e-s du ministère.

Les accidents de travail « au sens strict » représentent 87,5 % de l'ensemble des accidents recensés.

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 80,9 % des hommes appartenant majoritairement à la tranche d'âge 30-44 ans (37 %).

## 7 - La médecine de prévention

Les médecins de prévention du MEEDDM partagent leur temps de travail entre les visites médicales, l'établissement des fiches de suivi d'exposition aux risques et des attestations d'exposition aux risques dans le cadre de départ des agents, la participation aux réunions locales ou nationales, leur rôle de coordination, le suivi post professionnel et les réponses aux sollicitations des agents ou des services. En matière de temps de travail, le ministère est allé au delà du minima proposé par le décret de 1982 qui fixait la quotité de temps de travail en fonction du nombre d'agents. La quotité de travail pour des agents MEEDDM dit « tertiaires » est fixée à 0,8h par an et par agent tandis que celle pour les agents dit « non tertiaires » est fixée à 1,2h par an et par agent.

La circulaire du 18 mai 2007 du MEEDDM prévoit les conditions de recrutement des médecins de prévention ainsi que leur rémunération.

En outre, la réorganisation des services (création des DREAL, des DDT accueil des agents DRIRE et DIREN, transfert des personnels d'exploitation vers les conseils généraux, transfert d'une partie des parcs, suivi des agents issus du ministère de l'agriculture et de la pêche...) a changé le périmètre et la population qui étaient suivis par les médecins de prévention.

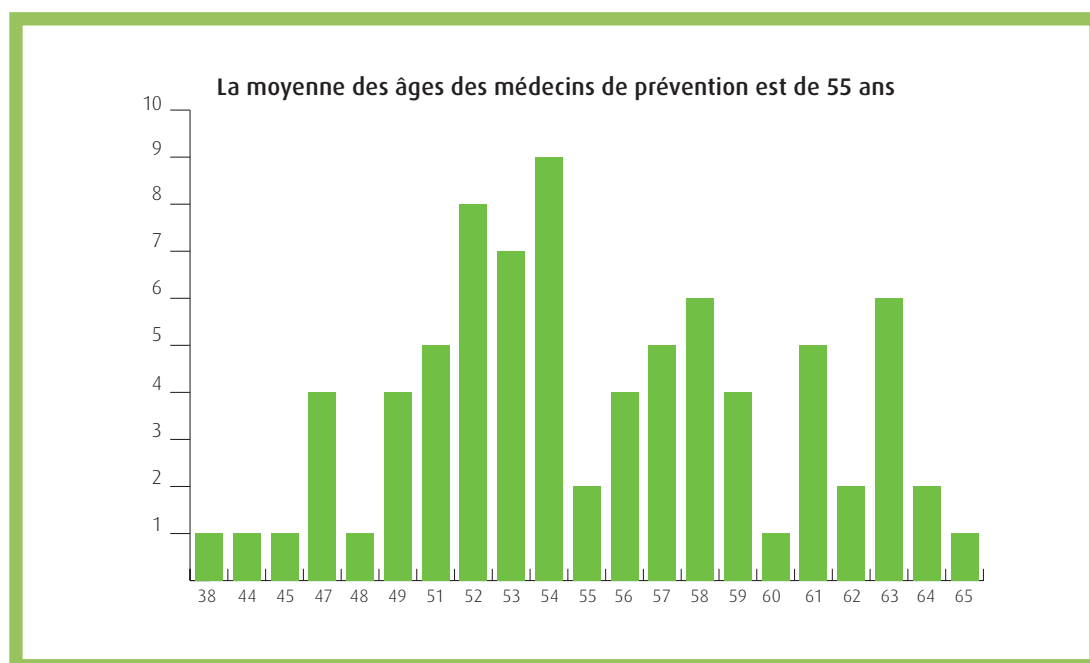
En 2009, LE MEEDDM comptait un effectif de 79 médecins de prévention, représentant environ 32,91 équivalents temps plein dans les services déconcentrés et en administration centrale dont 8 ont été recrutés en 2009. Mais cette population varie souvent compte tenu des démissions et recrutements, et leur quotité de travail est très souvent inférieure à 1.

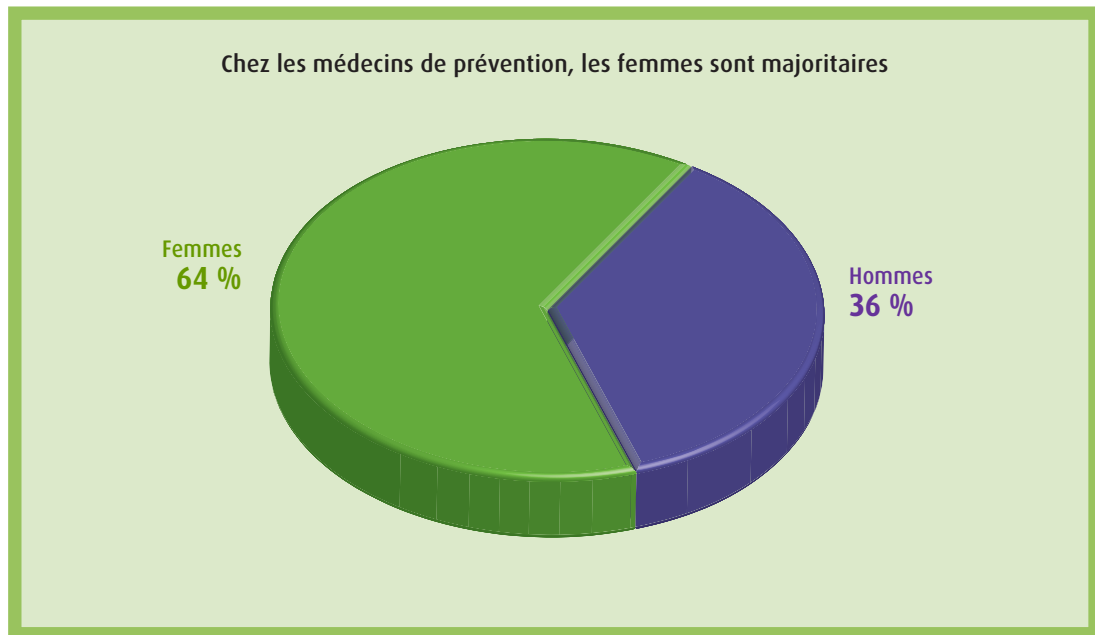
En outre, 15 services, en 2009, ont fait appel à des cabinets inter-entreprises de médecine du travail pour pallier l'impossibilité de recrutement.

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.

Une des principales difficultés rencontrées dans la gestion de la médecine de prévention concernent le recrutement, cette situation étant valable pour les autres ministères, le nombre de médecins de prévention étant très largement déficitaire par rapport aux besoins réels.

La première réunion de la commission consultative paritaire nationale à l'égard des médecins de prévention a été créée et s'est réunie le 5 mai 2009.





Selon le bilan 2008 hygiène et sécurité (à cette date, l'enquête 2009 sur l'hygiène et la sécurité n'est pas terminée) (70 services), 5733 agents ont suivi leur visite médicale quinquennale, soit 47,7 %, 6812 agents (54,3 %) ont eu un suivi médical spécifique et un total de 12545 visites a donc été effectué.

## 8 – Les risques psycho-sociaux

D'après l'INSERM, les facteurs psychosociaux au travail désignent un vaste ensemble de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite. Trois notions principales recouvrent ces facteurs : le stress, le harcèlement et les violences.

Depuis 2005, le ministère a mené un certain nombre d'actions, explicitées notamment au travers de 3 circulaires :

- ♦ Circulaire du 18 janvier 2005 sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention-action en matière de harcèlement moral.
- ♦ Circulaire du 26 juillet 2007 sur la prise en charge des troubles du comportement au travail en vue du maintien dans l'emploi : prise en charge de la maladie mentale et des troubles psychiques.
- ♦ Circulaire du 10 novembre 2009, sur la prévention des crises suicidaires

### A - 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 œuvre 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.

**Sur les 70 services ayant répondu à l'enquête Hygiène et sécurité de l'année 2008 on dénombre :** 15 cas de harcèlement moral signalés dont 11 services concernés. 4 cas ont été avérés.

Concernant la prévention :

12 services ont présenté la circulaire harcèlement moral à l'ordre du jour du CTPS.

19 ont présenté la circulaire harcèlement moral à l'ordre du jour du CLHS.

Des formations sur les mécanismes de prévention et d'aide aux personnes en difficulté ont été suivies par :

9 secrétaires généraux, 8 responsables du personnel, 19 assistants de service social, 13 médecins de prévention, 5 membres de CLHS, et enfin 11 acteurs potentiels.

18 services ont réalisé des actions de sensibilisation sur le harcèlement moral notamment pour les personnels exerçant des fonctions d'encadrement de tout niveau (12 services), également pour l'ensemble des agents du service (6 services).

La mise en place d'un dispositif de veille est assu-



rée par 54 services, 33 ont constitué un groupe GRH, et 21 ont assuré des réunions régulières.

#### Concernant la procédure :

Saisine du chef de service

- ♦ 8 agents ont écrit au directeur,
- ♦ 7 se sont rapprochés de professionnels médicaux-sociaux,
- ♦ et 4 de représentants du personnel.

#### On dénombre 13 enquêtes internes et 2 administratives aboutissant sur des mesures telles que :

- ♦ du soutien psychologique (27 cas), un changement d'affectation à titre conservatoire (9 cas),
- ♦ un aménagement de poste pour l'une ou l'autre des parties (8 cas).

Un traitement disciplinaire du dossier a été pris pour 1 cas et 15 cas sont passés en conciliation.

En dimension pénale: 1 agent est concerné par une plainte assortie ou non d'une constitution de partie civile.

## B - La prévention des crises suicidaires

Un document de repères sur les éléments de connaissance et d'approfondissement a été produit par un groupe de travail dédié et composé de spécialistes, sous l'égide du CCHS. Il apporte l'éclairage nécessaire sur :

- la connaissance du processus qui peut mener une personne au suicide,
- les idées fausses sur le suicide qu'il faut combattre,
- le milieu professionnel : facteur de risques et de protection
- la procédure à mettre en place dans les services concernés, en particulier la mise en place de cellules d'écoute ou d'accompagnement.

Ce document a été diffusé à l'ensemble des services, accompagné de la circulaire du 10 novembre 2009 leur demandant d'engager sur cette base leur propre réflexion pour définir les mesures à mettre en place pour prévenir le risque suicidaire et d'informer le secrétariat du CCHS des dispositifs mis en place dans un but de mutualisation.

Un dispositif d'information-sensibilisation à la prévention du suicide destiné à tous les publics a été dispensé dans chaque CIFP.

## C - Les actions sur les risques psychosociaux

Ces actions s'appuient sur les obligations réglementaires énoncées dans :

- Le code du Travail en date du 1er mai 2008 (titre III du livre II de l'ancien code du travail) article L 4121-1 (L 230-2 de l'ancien code du travail) qui stipule « Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé phy-

sique et mentale de travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant sur la création du document unique précise « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L 4121-3 ».

Les risques psychosociaux doivent donc être introduits dans le document unique au même titre que les autres risques, et ce point a été rappelé aux services.

Un cahier des charges sur des formations à lancer a été préparé en 2009.

Enfin, une première réunion de lancement a eu lieu en 2009 d'un groupe de travail du CCHS avec pour objectif de traiter des risques psychosociaux et de proposer une stratégie d'assistance aux services en difficulté sur ce thème

## D - 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.

Ils ont des fonctions :

- ♦ d'animateur de la prévention au sein du service
- ♦ de formation liée à la prévention et la sécurité
- ♦ d'analyse de situation de travail et accident
- ♦ de conseil auprès des agents
- ♦ de contrôle des équipements et installations
- ♦ de repérage des dysfonctionnements dans la sécurité, les conditions de travail et l'organisation des services.

La répartition des ASP en fonction du temps de travail consacré à cette activité pour l'année 2009 est la suivante : 183 ASP, soit 94 ETP

- ♦ entre 80 et 100 % : 38 %
- ♦ entre 50 et 80 % : 21 %
- ♦ 50 % ou moins : 21 % (+ 22% quotité non précisée).

Ils se regroupent en réseaux de filière ou en réseaux régionaux.

Hors du temps consacré à leurs activités d'ASP, leurs différentes activités concernent notamment l'informatique, la formation, les moyens généraux ou les RH.

Ils suivent une formation approfondie de prise de poste de 5 semaines au CVRH de Toulouse.



## 0 – Les rémunérations principales et accessoires

### 1 - Les rémunérations des personnels de la filière technique en 2009

#### Indemnité spécifique de service :

L'indemnité spécifique de service a connu trois modifications qui ont impacté les droits 2008 versés en 2009 :

- une augmentation du taux de base et du montant spécifique de base de 1% ;
- une réduction à 3 des coefficients de zone géographique avec quelques exceptions en nombre limité ;
- une augmentation d'un demi point de coefficient de grade pour les techniciens supérieurs de l'équipement qui passent de 11,5 à 12 et les contrôleurs de premier niveau de grade qui passent de 7,5 à 8 ;

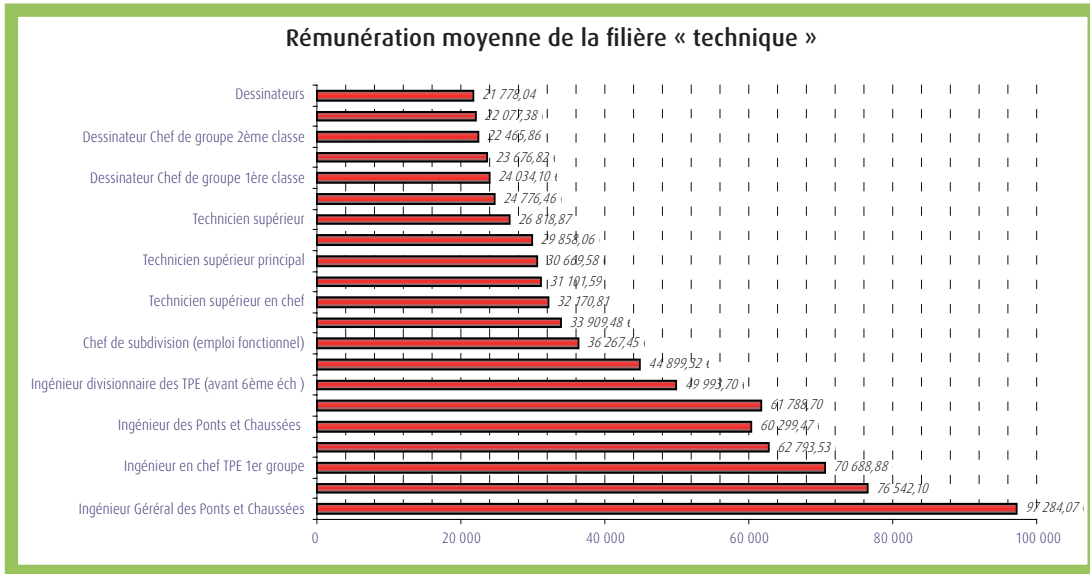
Par ailleurs, les contrôleurs des travaux publics de l'État du premier grade affectés dans les directions interdépartementales des routes ont bénéficié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 de 2 point de bonifications.

#### Prime de service et de rendement :

Les taux de la prime de service et de rendement n'ont pas été revalorisés mais, dans le cadre des mesures catégorielles, des compléments exceptionnels non modulables de 100 € ont été alloués aux agents des catégories C (dessinateurs et experts techniques des services techniques) et B (contrôleurs des TPE et techniciens supérieurs de l'équipement).

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			P.S.R		I.S.S (2009 versée en 2010)			Rémunération Moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Taux de base	Maxi	Fourchette de modulation	Mini	Moyen		Maxi
Ingénieur Général des Ponts et Chaussées	1	3	963	1270	52 989,99 €	61 436,47 €	69 882,96 €	9 189,60 €	18 379,20 €	0,67 - 1,33	17 860,86 €	26 658,00 €	35 455,14 €	97 284,07 €
Ingénieur en Chef des Ponts et Chaussées	1	7	619	1058	34 061,06 €	46 139,26 €	58 217,46 €	5 522,04 €	11 044,08 €	0,67 - 1,33	16 670,14 €	24 880,80 €	33 091,46 €	76 542,10 €
Ingénieur des Ponts et Chaussées	1	10	379	963	20 854,84 €	36 922,41 €	52 989,99 €	3 571,56 €	5 735,76 €	0,735 - 1,225	14 557,04 €	19 805,50 €	29 114,09 €	60 299,47 €
Ingénieur en chef TPE 1 <sup>er</sup> groupe	1	6	665	963	36 592,26 €	44 791,12 €	52 989,99 €	3 571,56 €	7 143,12 €	0,735 - 1,225	16 409,76 €	22 326,20 €	32 819,51 €	70 688,88 €
Ingénieur en chef TPE 2 <sup>ème</sup> groupe	1	6	626	821	34 446,24 €	39 811,27 €	45 176,30 €	3 176,76 €	6 353,52 €	0,735 - 1,225	14 557,04 €	19 805,50 €	29 114,09 €	62 793,53 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6 <sup>ème</sup> éch)	6	8	706	783	38 848,32 €	40 966,82 €	43 085,32 €	2 816,88 €	5 633,76 €	0,735 - 1,225	13 233,68 €	18 005,00 €	26 467,35 €	61 788,70 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6 <sup>ème</sup> éch)	1	5	500	665	27 512,98 €	32 052,62 €	36 592,26 €	2 816,88 €	5 633,76 €	0,735 - 1,225	11 116,29 €	15 124,20 €	22 232,57 €	49 993,70 €
Ingénieur des TPE (a/c 7 <sup>ème</sup> éch)	7	11	521	658	28 668,52 €	32 437,80 €	36 207,08 €	1 658,52 €	3 317,04 €	0,85 - 1,15	9 182,55 €	10 803,00 €	14 908,14 €	44 899,32 €
Ingénieur des TPE (avant 7 <sup>ème</sup> éch)	1	6	349	496	19 204,06 €	23 248,46 €	27 292,87 €	1 658,52 €	3 317,04 €	0,85 - 1,15	7 652,13 €	9 002,50 €	12 423,45 €	33 909,48 €
Chef de subdivision (emploi fonctionnel)	1	5	467	534	25 697,12 €	27 540,49 €	29 383,86 €	1 524,96 €	2 747,76 €	0,90 - 1,10	6 481,80 €	7 202,00 €	9 506,64 €	36 267,45 €
Technicien supérieur en chef	1	8	375	534	20 634,73 €	25 009,29 €	29 383,86 €	1 399,92 €	2 495,50 €	0,90 - 1,10	5 185,44 €	5 761,60 €	7 605,31 €	32 170,81 €
Technicien supérieur principal	1	8	357	500	19 644,26 €	23 578,62 €	27 512,98 €	1 329,36 €	2 352,93 €	0,90 - 1,10	5 185,44 €	5 761,60 €	7 605,31 €	30 669,58 €
Technicien supérieur	1	13	308	473	16 947,99 €	21 487,63 €	26 027,27 €	1 010,04 €	1 715,49 €	0,90 - 1,10	3 889,08 €	4 321,20 €	5 703,98 €	26 818,87 €
Contrôleur Divisionnaire des TPE	1	8	358	514	19 699,29 €	23 991,31 €	28 283,34 €	1 348,68 €	2 391,31 €	0,90 - 1,10	5 185,44 €	5 761,60 €	7 605,31 €	31 101,59 €
Contrôleur principal des TPE	1	8	340	489	18 708,82 €	22 808,26 €	26 907,69 €	1 288,20 €	2 275,94 €	0,90 - 1,10	5 185,44 €	5 761,60 €	7 605,31 €	29 858,06 €
Contrôleur des TPE	1	13	297	463	16 342,71 €	20 909,86 €	25 477,01 €	985,80 €	1 667,48 €	0,90 - 1,10	2 592,72 €	2 880,80 €	3 802,66 €	24 776,46 €
Expert Technique Principal	1	8	325	416	17 883,43 €	20 387,11 €	22 890,80 €	588,96 €	1 177,92 €	0,90 - 1,10	2 430,68 €	2 700,75 €	3 564,99 €	23 676,82 €
Expert Technique	1	11	292	392	16 067,58 €	18 818,87 €	21 570,17 €	557,76 €	1 115,52 €	0,90 - 1,10	2 430,68 €	2 700,75 €	3 564,99 €	22 077,38 €
Dessinateur Chef de groupe 1 <sup>ère</sup> classe	1	3	325	416	17 883,43 €	20 387,11 €	22 890,80 €	946,24 €	1 174,80 €	0,90 - 1,10	2 430,68 €	2 700,75 €	3 564,99 €	24 034,10 €
Dessinateur Chef de groupe 2 <sup>ème</sup> classe	1	11	292	392	16 067,58 €	18 818,87 €	21 570,17 €	946,24 €	1 174,80 €	0,90 - 1,10	2 430,68 €	2 700,75 €	3 564,99 €	22 465,86 €
Dessinateurs	1	11	291	368	16 012,55 €	18 131,05 €	20 249,55 €	946,24 €	1 174,80 €	0,90 - 1,10	2 430,68 €	2 700,75 €	3 564,99 €	21 778,04 €





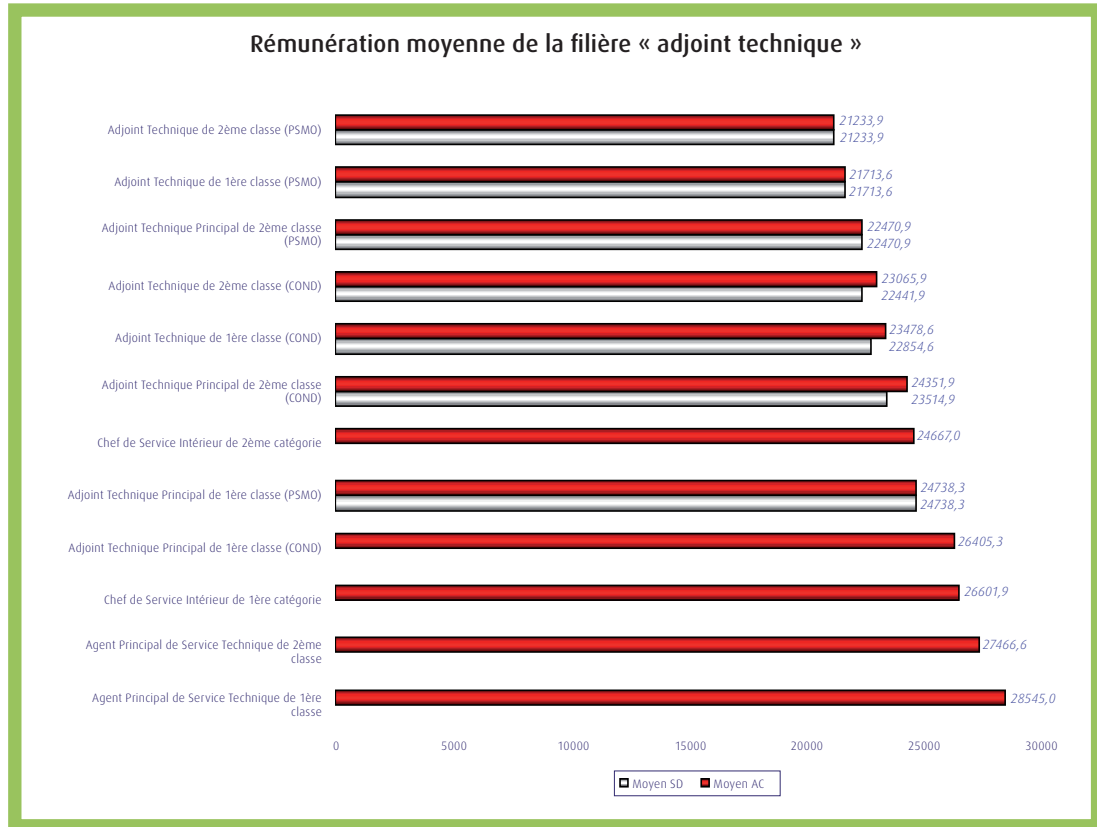
## 2 - Les rémunérations des personnels de la filière « adjoint technique » en 2009

en 2009 d'une revalorisation de 90 € de leur dotation indemnitaire.

Outre le complément de 100 euros versé en 2008 et qui a été reconduit, les adjoints techniques ont bénéficié

Par ailleurs, les agents détachés sur emplois fonctionnels ont bénéficié d'une revalorisation de 130 euros.

Grades	Echelon		I.N.M			Traitement brut			Indemnités						"Rémunération moyenne théorique"	
	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi		Fourchette de modulation			
									SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC	SD	AC
Agent Principal de Service Technique de 1 <sup>ère</sup> classe	1	7	357	423	489	19 644,26 €	23 275,98 €	26 907,69 €		5 619,00 €		10 441,00 €		0,80 - 1,20		28 544,98 €
Agent Principal de Service Technique de 2 <sup>ème</sup> classe	1	6	357	410	463	19 644,26 €	22 560,64 €	25 477,01 €		5 310,00 €		9 847,00 €		0,80 - 1,20		27 466,64 €
Chef de Service Intérieur de 1 <sup>ère</sup> catégorie	1	13	297	380	463	16 342,71 €	20 909,86 €	25 477,01 €		6 042,00 €		9 809,00 €		0,80 - 1,20		26 601,86 €
Chef de Service Intérieur de 2 <sup>ème</sup> catégorie	1	11	297	364,5	432	16 342,71 €	20 056,96 €	23 771,21 €		4 960,00 €		9 503,00 €		0,80 - 1,20		24 666,96 €
Adjoint Technique Principal de 1 <sup>ère</sup> classe (COND)	1	7	325	377,5	430	17 883,43 €	20 772,30 €	23 661,16 €	4 886,00 €	5 823,00 €	7 200,00 €	12 165,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 658,30 €	26 405,30 €
Adjoint Technique Principal de 2 <sup>ème</sup> classe (COND)	1	11	292	342	392	16 067,58 €	18 818,87 €	21 570,17 €	4 886,00 €	5 723,00 €	6 800,00 €	11 630,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 704,87 €	24 351,87 €
Adjoint Technique de 1 <sup>ère</sup> classe (COND)	1	11	291	330	369	16 012,55 €	18 158,56 €	20 304,58 €	4 886,00 €	5 510,00 €	6 400,00 €	11 244,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 044,56 €	23 478,56 €
Adjoint Technique de 2 <sup>ème</sup> classe (COND)	1	11	290	322,5	355	15 957,53 €	17 745,87 €	19 534,21 €	4 886,00 €	5 510,00 €	6 000,00 €	10 944,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 631,87 €	23 065,87 €
Adjoint Technique Principal de 1 <sup>ère</sup> classe (PSMO)	1	7	325	377,5	430	17 883,43 €	20 772,30 €	23 661,16 €	4 156,00 €	4 356,00 €	4 279,00 €	8 524,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 738,30 €	24 738,30 €
Adjoint Technique Principal de 2 <sup>ème</sup> classe (PSMO)	1	11	292	342	392	16 067,58 €	18 818,87 €	21 570,17 €	3 842,00 €	4 042,00 €	4 191,00 €	8 061,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 470,87 €	22 470,87 €
Adjoint Technique de 1 <sup>ère</sup> classe (PSMO)	1	11	291	330	369	16 012,55 €	18 158,56 €	20 304,58 €	3 745,00 €	3 945,00 €	4 104,00 €	7 746,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	21 713,56 €	21 713,56 €
Adjoint Technique de 2 <sup>ème</sup> classe (PSMO)	1	11	290	322,5	355	15 957,53 €	17 745,87 €	19 534,21 €	3 678,00 €	3 878,00 €	3 929,00 €	7 433,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	21 233,87 €	21 233,87 €



### 3 - Les rémunérations des personnels de la filière exploitation en 2009

#### Prime pour services rendus :

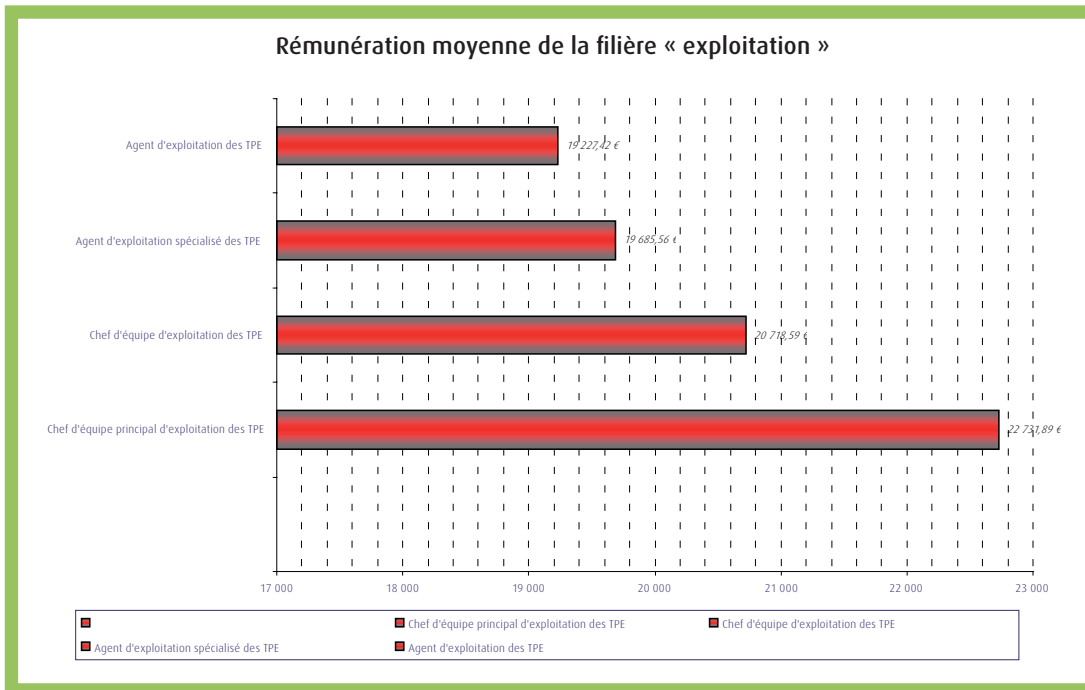
La prime pour services rendus dite aussi gratification pour services rendus est indexée sur la valeur du point Fonction Publique. Un arrêté d'application a été signé le 14 mai 2009. Il fixe les montants de base et les montants maximum. Il a été modifié par arrêté du 9 octobre 2009 afin de prendre en compte les revalorisations du 01 juillet et du 01 octobre 2009.

Dans le cadre des mesures catégorielles 2009, un complément exceptionnel non modulable de 100 € a été alloué aux agents et chefs d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'Etat affectés en DDT ou en DREAL.

Prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation ( PTETE )

L'application du protocole relatif au régime indemnitaire des personnels d'exploitation a prévu à partir de 2009 une revalorisation triennale des taux de la PTETE.

Grades	Echelon/Chevron		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Chef d'équipe principal d'exploitation des TPE	1	ES	325	430	17 883,43 €	20 744,78 €	23 661,16 €	1 987,11 €	7 750,59 €	22 731,89 €
Chef d'équipe d'exploitation des TPE	1	11	292	392	16 067,58 €	18 818,87 €	21 570,17 €	1 899,72 €	7 622,88 €	20 718,59 €
Agent d'exploitation spécialisé des TPE	1	11	291	369	16 012,55 €	18 158,56 €	20 304,58 €	1 527,00 €	7 063,17 €	19 685,56 €
Agent d'exploitation des TPE	1	11	290	355	15 957,53 €	17 718,36 €	19 534,21 €	1 509,06 €	7 054,88 €	19 227,42 €



#### 4 - Les rémunérations des personnels contractuels en 2009

RIN : Les contractuels RIN exerçant des fonctions relevant du 1er niveau de responsabilité (catégorie A) ont bénéficié d'une revalorisation de 1.000 € de leur régime indemnitaire.

RIL : Les contractuels RIL de catégorie A ont bénéficié d'une revalorisation de 1.000 euros de leur régime indemnitaire. Les contractuels RIL de catégorie B et C ont bénéficié d'une revalorisation de 200 euros de leur

régime indemnitaire ( outre la reconduction du complément exceptionnel indemnitaire de 220 euros pour les catégories B et de 100 euros pour les catégories C ). Outre la reconduction du complément exceptionnel indemnitaire de 220 euros pour les catégories B et de 100 euros pour les catégories C, les contractuels PNT 46 de 2ème catégorie ont bénéficié de 130 euros et ceux de 3ème catégorie de 90 euros.

Ces mesures ont bénéficié à l'ensemble des agents concernés qu'ils soient affectés en administration centrale ou en services déconcentrés.

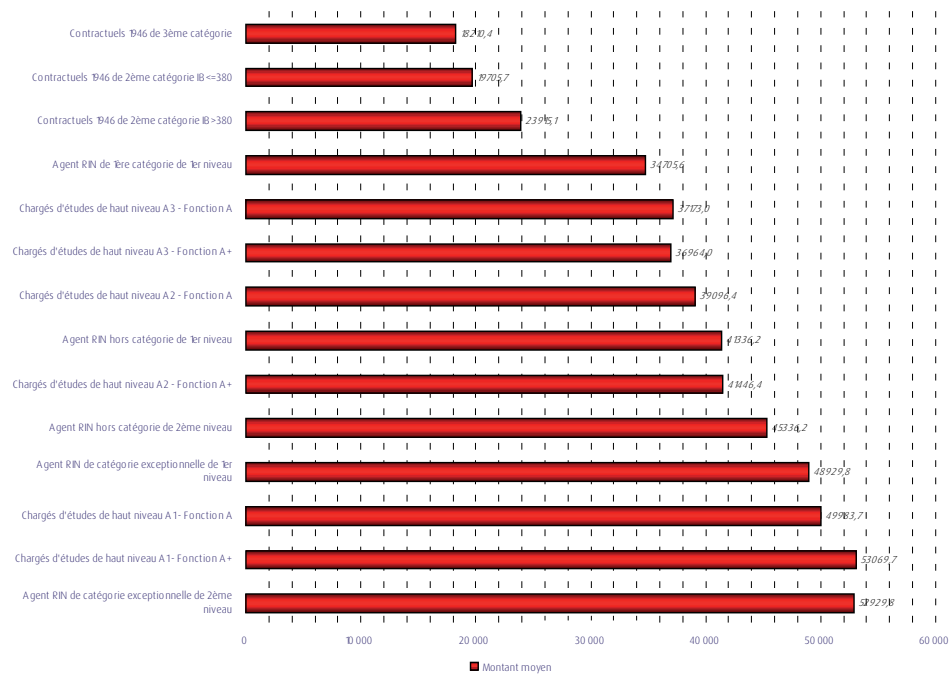
Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités				Fourchette de modulation	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi			
								SD & AC	SD		AC		
<b>Contractuels RIN 1<sup>er</sup> niveau</b>													
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 1 <sup>er</sup> niveau	1	4	703	821	38 683,24 €	41 929,77 €	45 176,30 €	7 000,00 €	11 617,00 €		12 283,00 €	0,80 - 1,20	48 929,77 €
Agent RIN hors catégorie de 1 <sup>er</sup> niveau	1	11	465	783	25 587,07 €	34 336,19 €	43 085,32 €	7 000,00 €	11 617,00 €		12 283,00 €	0,80 - 1,20	41 336,19 €
Agent RIN de 1ère catégorie de 1 <sup>er</sup> niveau	1	12	349	658	19 204,06 €	27 705,57 €	36 207,08 €	7 000,00 €	8 518,00 €		9 088,00 €	0,80 - 1,20	34 705,57 €
<b>Contractuels RIN 2<sup>ème</sup> niveau</b>													
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 2 <sup>ème</sup> niveau	1	4	703	821	38 683,24 €	41 929,77 €	45 176,30 €	11 000,00 €	11 617,00 €		27 583,00 €	0,80 - 1,20	52 929,77 €
Agent RIN hors catégorie de 2 <sup>ème</sup> niveau	1	11	465	783	25 587,07 €	34 336,19 €	43 085,32 €	11 000,00 €	11 617,00 €		27 583,00 €	0,80 - 1,20	45 336,19 €



Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités			Fourchette de modulation ac	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi			
								SD et AC	SD	AC		
<b>Contractuels Décret 1946</b>												
Contractuels 1946 de 2 <sup>ème</sup> catégorie IB>380	4	9	352	430	19 369,13 €	21 515,15 €	23 661,16 €	2 650,00 €	6 774,00 €	5 277,00 €	0,80 - 1,20	23 915,15 €
Contractuels 1946 de 2 <sup>ème</sup> catégorie IB<=380	1	3	299	330	16 452,76 €	17 305,66 €	18 158,56 €	2 400,00 €	5 239,00 €	5 239,00 €	0,80 - 1,20	19 705,66 €
Contractuels 1946 de 3 <sup>ème</sup> catégorie	1	9	292	315	16 067,58 €	16 700,38 €	17 333,17 €	1 510,00 €	3 929,00 €	3 929,00 €	0,80 - 1,20	18 210,38 €

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités			Fourchette de modulation	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi			
<b>Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A</b>												
Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A	1	5	582	821	32 025,10 €	38 600,70 €	45 176,30 €	11 383,00 €	17 363,00 €	0,80 - 1,20	49 983,70 €	
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A	1	9	429	677	23 606,13 €	30 429,35 €	37 252,57 €	8 667,00 €	13 221,00 €	0,80 - 1,20	39 096,35 €	
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A	1	11	405	638	22 285,51 €	28 696,03 €	35 106,56 €	8 477,00 €	9 922,00 €	0,80 - 1,20	37 173,03 €	
<b>Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A+</b>												
Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A+	1	5	582	821	32 025,10 €	38 600,70 €	45 176,30 €	14 469,00 €	17 363,00 €	0,80 - 1,20	53 069,70 €	
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A+	1	9	429	677	23 606,13 €	30 429,35 €	37 252,57 €	11 017,00 €	13 221,00 €	0,80 - 1,20	41 446,35 €	
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A+	1	11	405	638	22 285,51 €	28 696,03 €	35 106,56 €	8 268,00 €	9 922,00 €	0,80 - 1,20	36 964,03 €	

### Rémunération moyenne de la filière « contractuels »





## 5 - Les rémunérations des personnels de la filière maritime en 2009

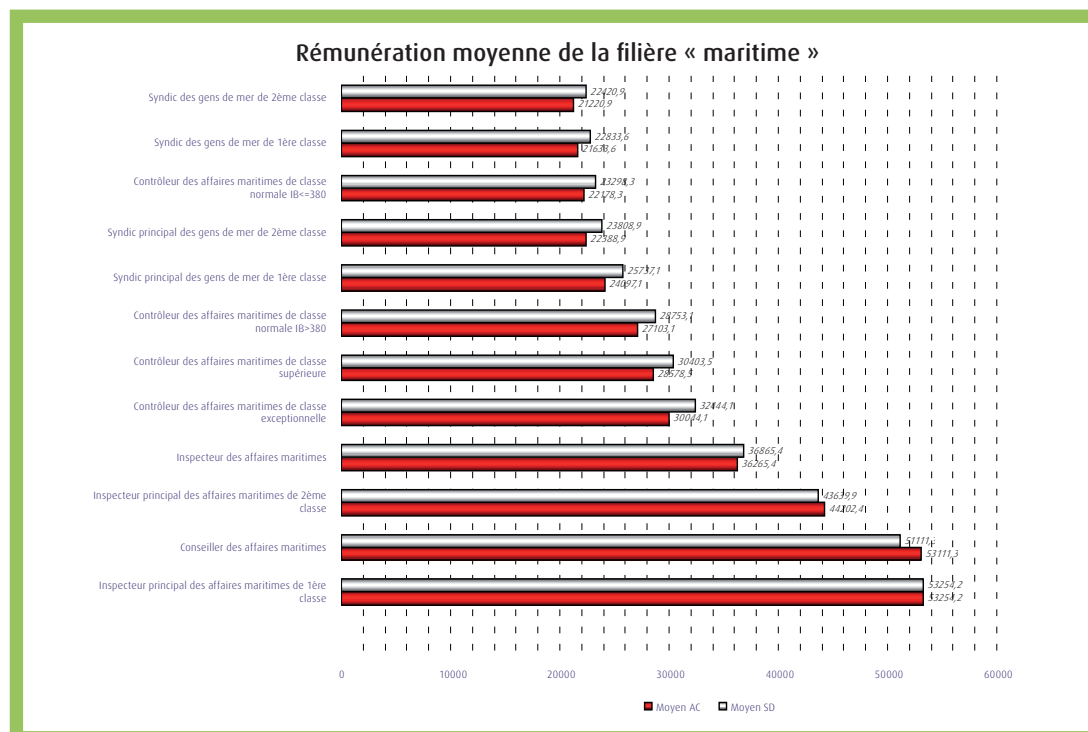
### Syndics des gens de mer

Outre la reconduction du complément exceptionnel indemnitaire de 100 euros pour les catégories C, les Syndics des gens de mer ont bénéficié d'une revalorisation indemnitaire de 90 euros.

### Contrôleurs des affaires maritimes

Outre la reconduction du complément exceptionnel indemnitaire de 220 euros pour les catégories B, les contrôleurs des affaires maritimes ont bénéficié d'une revalorisation indemnitaire de 130 euros.

Grades	ECHELON		I.N.M			TRAITEMENT BRUT			INDEMNITÉS					"Rémunération moyenne"		
	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne SD	AC	Maxi SD	AC (+PR)	Fourchette de modulation SD AC		SD	AC
Conseiller des affaires maritimes	1	6	626	723,5	821	34 446,24 €	39 811,27 €	45 176,30 €	13 300,00 €	11 300,00 €	14 180,00 €	22 285,00 €	1,00	1,00	53 111,27 €	51 111,27 €
Syndic principal des gens de mer de 1ère classe	1	7	325	370,5	416	17 883,43 €	20 387,11 €	22 890,80 €	3 710,00 €	5 350,00 €	4 075,00 €	8 320,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 097,11 €	25 737,11 €
Syndic principal des gens de mer de 2ème classe	1	11	292	342	392	16 067,58 €	18 818,87 €	21 570,17 €	3 570,00 €	4 990,00 €	3 992,00 €	7 862,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 388,87 €	23 808,87 €
Syndic des gens de mer de 1ère classe	1	11	291	330	369	16 012,55 €	18 158,56 €	20 304,58 €	3 475,00 €	4 675,00 €	3 909,00 €	7 551,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	21 633,56 €	22 833,56 €
Syndic des gens de mer de 2ème classe	1	11	290	322,5	355	15 957,53 €	17 745,87 €	19 534,21 €	3 475,00 €	4 675,00 €	3 742,00 €	7 246,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	21 220,87 €	22 420,87 €
Contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle	1	7	377	445,5	514	20 744,78 €	24 514,06 €	28 283,34 €	5 530,00 €	7 930,00 €	6 774,00 €	10 758,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	30 044,06 €	32 444,06 €
Contrôleur des affaires maritimes de classe supérieure	1	8	362	425,5	489	19 919,39 €	23 413,54 €	26 907,69 €	5 165,00 €	6 990,00 €	6 774,00 €	10 382,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	28 578,54 €	30 403,54 €
Contrôleur des affaires maritimes de classe normale IB>380	6	13	352	407,5	463	19 369,13 €	22 423,07 €	25 477,01 €	4 680,00 €	6 330,00 €	6 774,00 €	9 792,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	27 103,07 €	28 753,07 €
Contrôleur des affaires maritimes de classe normale IB<=380	1	5	297	318	339	16 342,71 €	17 498,25 €	18 653,80 €	4 680,00 €	5 800,00 €	4 990,00 €	9 781,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	22 178,25 €	23 298,25 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 1ère classe	1	4	696	739,5	783	38 298,06 €	40 691,69 €	43 085,32 €	12 562,50 €	13 500,00 €	13 754,00 €	31 304,00 €	1,00	1,00	53 254,19 €	53 254,19 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 2ème classe	1	6	477	575	673	26 247,38 €	31 639,92 €	37 032,46 €	12 562,50 €	12 000,00 €	13 754,00 €	20 218,00 €	1,00	1,00	44 202,42 €	43 639,92 €
Inspecteur des affaires maritimes	1	12	349	495,5	642	19 204,06 €	27 265,36 €	35 326,66 €	9 000,00 €	9 600,00 €	10 036,00 €	16 374,00 €	1,00	1,00	36 265,36 €	36 865,36 €

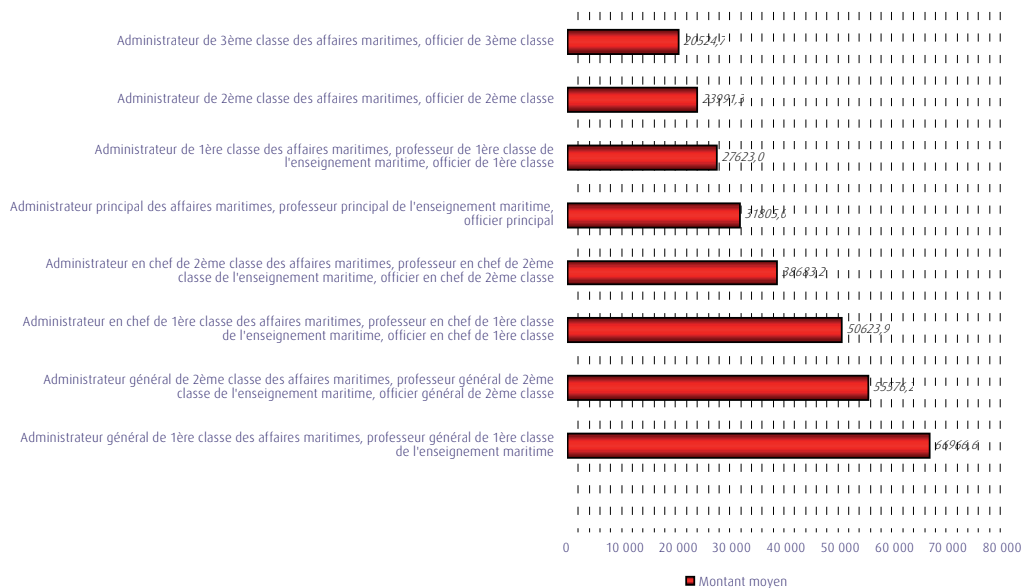




## 6 - Les rémunérations des personnels militaires

Grades	Echelon/ Chevron		I.N.M		Traitement brut			
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	
Administrateur général de 1 <sup>ère</sup> classe des affaires maritimes, professeur général de 1 <sup>ère</sup> classe de l'enseignement maritime	C1	E2	1115	1320	61 353,93 €	66 966,58 €	72 634,25 €	<p>Le régime indemnitaire des personnels militaires est composé principalement de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 2009 le barème a été fixé par arrêté du 19 octobre 2009 fixant les taux annuels de l'indemnité pour charges militaires. Elle peut être majorée au titre des conditions de logement du militaire.</li> <li>- la prime de qualification exprimée en % de solde et attribuée après délivrance de diplômes ou brevets de l'enseignement militaire supérieur (taux appliqués en 2009 : 16 % ou 28 %).</li> <li>- 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.</li> </ul>
Administrateur général de 2 <sup>ème</sup> classe des affaires maritimes, professeur général de 2 <sup>ème</sup> classe de l'enseignement maritime, officier général de 2 <sup>ème</sup> classe	B1	B3	963	1058	52 989,99 €	55 576,21 €	58 217,46 €	
Administrateur en chef de 1 <sup>ère</sup> classe des affaires maritimes, professeur en chef de 1 <sup>ère</sup> classe de l'enseignement maritime, officier en chef de 1 <sup>ère</sup> classe	1	B3	783	1058	43 085,32 €	50 623,87 €	58 217,46 €	
Administrateur en chef de 2 <sup>ème</sup> classe des affaires maritimes, professeur en chef de 2 <sup>ème</sup> classe de l'enseignement maritime, officier en chef de 2 <sup>ème</sup> classe	1	4	651	756	35 821,89 €	38 683,24 €	41 599,62 €	
Administrateur principal des affaires maritimes, professeur principal de l'enseignement maritime, officier principal	1	3	545	612	29 989,14 €	31 805,00 €	33 675,88 €	
Administrateur de 1 <sup>ère</sup> classe des affaires maritimes, professeur de 1 <sup>ère</sup> classe de l'enseignement maritime, officier de 1 <sup>ère</sup> classe	1	4	460	545	25 311,94 €	27 623,03 €	29 989,14 €	
Administrateur de 2 <sup>ème</sup> classe des affaires maritimes, officier de 2 <sup>ème</sup> classe	1	5	400	472	22 010,38 €	23 991,31 €	25 972,25 €	
Administrateur de 3 <sup>ème</sup> classe des affaires maritimes, officier de 3 <sup>ème</sup> classe	1	3	349	398	19 204,06 €	20 524,68 €	21 900,33 €	

### Rémunération moyenne de la filière « militaire »





## 7 - Les rémunérations des personnels de la filière transport en 2009

### Contrôleurs des transports terrestres

Outre la reconduction du complément exceptionnel indemnitaire de 220 euros pour les catégories B, les contrôleurs des transports terrestres ont bénéficié d'une revalorisation indemnitaire de 130 euros.

tière ont bénéficié d'une revalorisation de 130 euros . Le régime indemnitaire des IPCSCR est réformé au titre de l'année 2009 suite à la modification des textes régissant la prime de service et de rendement (PSR)

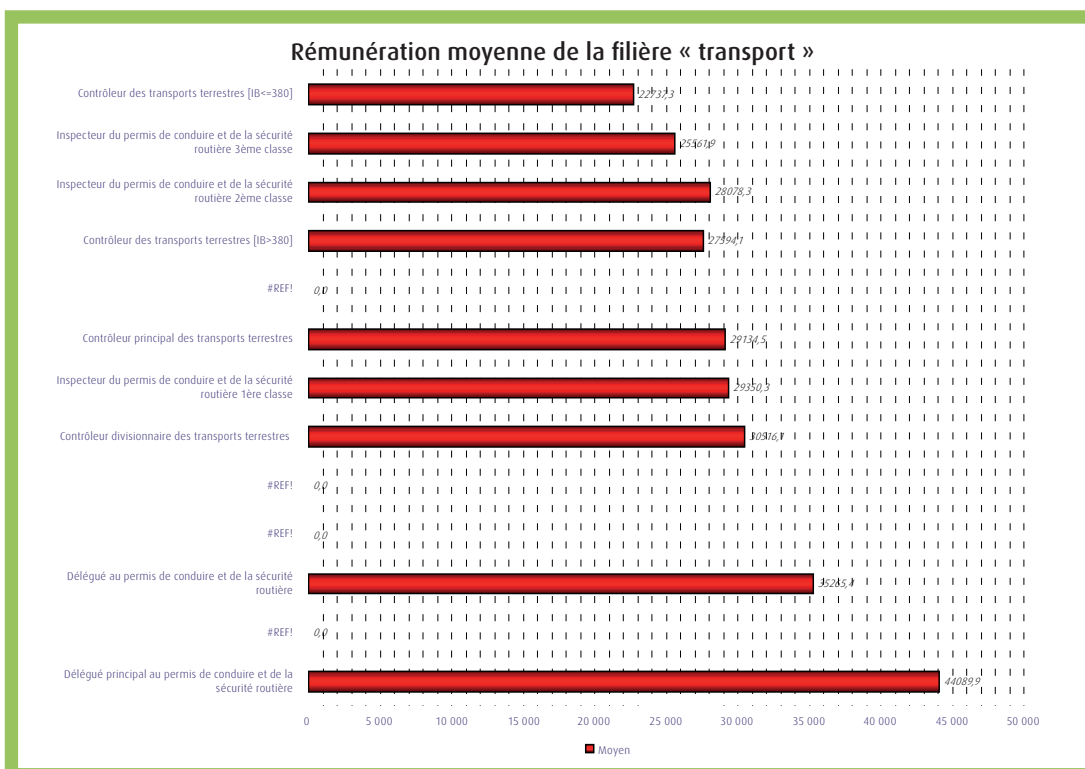
La PSR est désormais calculée sur la base d'un taux unique en fonction de chaque classe du statut des IPCSCR. Ce taux n'est pas indexé sur la valeur du point de la fonction publique.

### Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière

Outre la reconduction du complément exceptionnel indemnitaire de 220 euros pour les catégories B, les Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité rou-

Cette modification de la PSR s'accompagne de la réduction de la fourchette de modulation de l'indemnité de sujétions particulières qui peut désormais varier de 0,90 à 1,10.

Grades	Echelon		I.N.M			Traitement brut			Indemnités		Fourchette de modulation	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 1 <sup>ère</sup> classe	1	8	358	436	514	19 699,29 €	23 991,31 €	28 283,34 €	5 359,00 €	7 098,00 €	0,90 - 1,10	29 350,31 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 2 <sup>ème</sup> classe	1	8	340	414,5	489	18 708,82 €	22 808,26 €	26 907,69 €	5 270,00 €	6 940,00 €	0,90 - 1,10	28 078,26 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 3 <sup>ème</sup> classe	1	13	297	380	463	16 342,71 €	20 909,86 €	25 477,01 €	4 652,00 €	5 774,00 €	0,90 - 1,10	25 561,86 €
Délégué principal au permis de conduire et de la sécurité routière	1	6	477	575	673	26 247,38 €	31 639,92 €	37 032,46 €	12 450,00 €	12 496,00 €	0,80 - 1,10	44 089,92 €
Délégué au permis de conduire et de la sécurité routière	1	12	349	495,5	642	19 204,06 €	27 265,36 €	35 326,66 €	8 000,00 €	8 546,00 €	0,80 - 1,10	35 265,36 €
Contrôleur divisionnaire des transports terrestres	1	7	377	445,5	514	20 744,78 €	24 514,06 €	28 283,34 €	6 002,00 €	6 774,00 €	0,90 - 1,10	30 516,06 €
Contrôleur principal des transports terrestres	1	8	362	425,5	489	19 919,39 €	23 413,54 €	26 907,69 €	5 721,00 €	6 774,00 €	0,90 - 1,10	29 134,54 €
Contrôleur des transports terrestres [IB<380]	6	13	352	407,5	463	19 369,13 €	22 423,07 €	25 477,01 €	5 171,00 €	6 774,00 €	0,90 - 1,10	27 594,07 €
Contrôleur des transports terrestres [IB<=380]	1	5	297	318	339	16 342,71 €	17 498,25 €	18 653,80 €	5 239,00 €	5 239,00 €	0,90 - 1,10	22 737,25 €





## 8 - Les rémunérations des personnels de la filière médico-sociale en 2009

### Conseillers technique de service social

Les conseillers technique de service social ont bénéficié d'une revalorisation d'un montant moyen de 680€ pour porter leurs dotation annuelle à 8180 € que les agents soient affectés en administration centrale ou dans les services déconcentrés du ministère.

### Assistants de service social

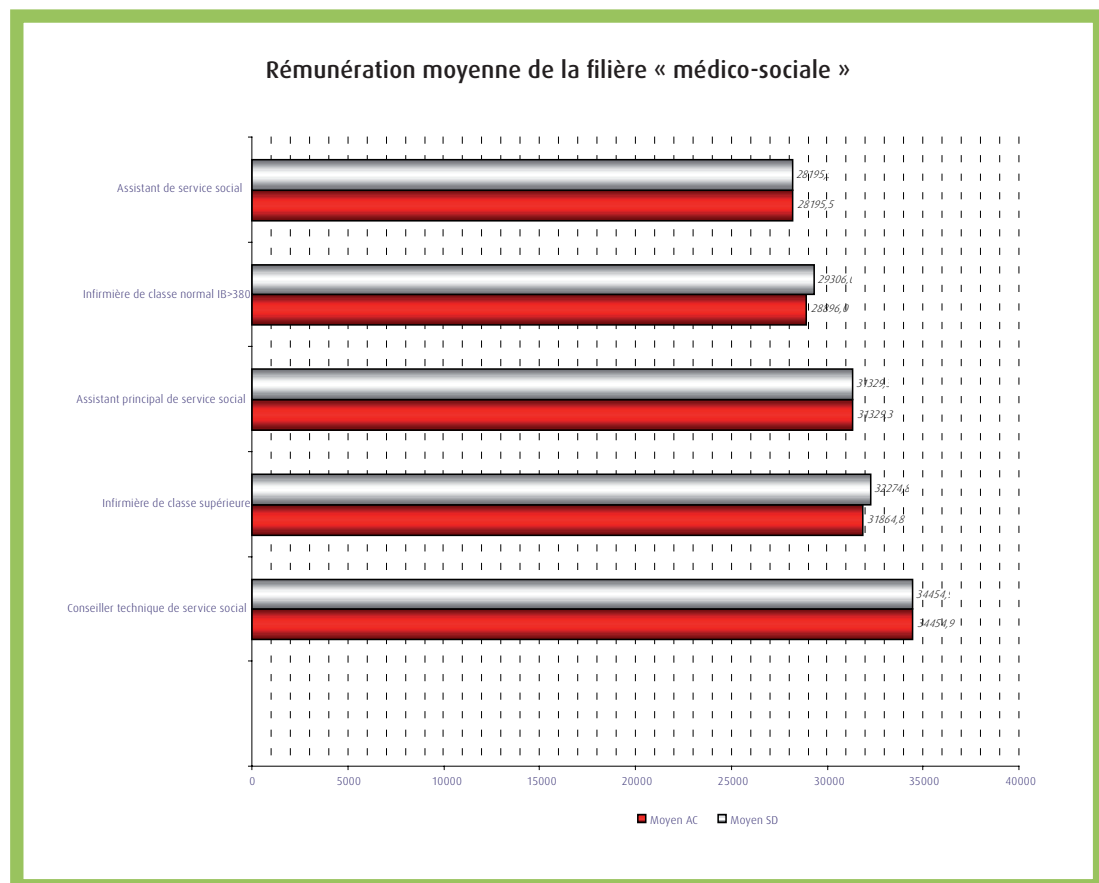
Outre la reconduction du complément exceptionnel indemnitaire de 220 euros pour les catégories B, les

assistants de service social ont bénéficié d'une revalorisation d'un montant moyen de 130 €, que les agents soient affectés en administration centrale ou dans les services déconcentrés du ministère.

### Infirmières

Outre la reconduction du complément exceptionnel indemnitaire de 220 euros pour les catégories B, les infirmières des services médicaux de l'Etat ont bénéficié d'une revalorisation d'un montant moyen de 130 €, que les agents soient affectés en administration centrale ou dans les services déconcentrés du ministère.

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités						Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC		
Conseiller technique de service social	1	8	404	551	22 230,48 €	26 274,89 €	30 319,30 €	8 180,00 €	8 180,00 €	12 120,00 €	11 939,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	34 454,89 €	34 454,89 €
Infirmière de classe supérieure	1	6	411	534	22 615,67 €	25 999,76 €	29 383,86 €	5 865,00 €	6 275,00 €	6 774,00 €	10 885,00 €	1,10	0,80 - 1,20	31 864,76 €	32 274,76 €
Infirmière de classe normal IB>380	4	8	367	481	20 194,52 €	23 331,00 €	26 467,48 €	5 565,00 €	5 975,00 €	6 774,00 €	10 025,00 €	1,10	0,80 - 1,20	28 896,00 €	29 306,00 €
Infirmière de classe normal IB<=380	1	3	308	343	16 947,99 €	17 910,95 €	18 873,90 €	5 239,00 €	5 575,00 €	5 239,00 €	9 987,00 €	1,10	0,80 - 1,20	23 149,95 €	23 485,95 €
Assistant principal de service social	1	7	375	534	20 634,73 €	25 009,29 €	29 383,86 €	6 320,00 €	6 320,00 €	9 450,00 €	10 521,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	31 329,29 €	31 329,29 €
Assistant de service social	1	10	308	500	16 947,99 €	22 230,48 €	27 512,98 €	5 965,00 €	5 965,00 €	8 350,00 €	9 686,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	28 195,48 €	28 195,48 €







## 9 - Les rémunérations des personnels de la filière administrative en 2009

### Attachés d'administration de l'État

La 2<sup>ème</sup> tranche d'un plan pluriannuel - ainsi que par anticipation la troisième tranche - de revalorisation des dotations indemnitaires des attachés d'administration de l'État et conseillers d'administration de l'écologie et de l'aménagement durable affectés dans l'ensemble des services ont été mis en œuvre dans la perspective d'un rapprochement avec les niveaux indemnitaires des agents de la filière technique. Le montant de cette revalorisation est variable en fonction du grade, de l'échelon et de l'affectation des agents concernés.

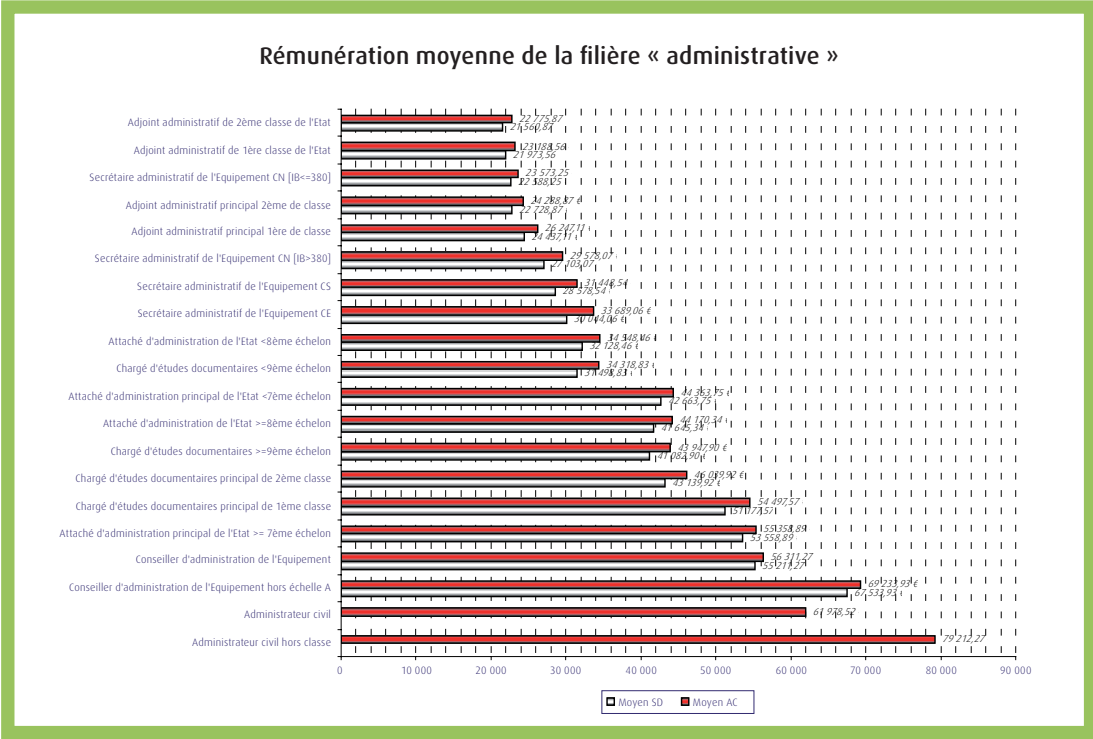
### Secrétaires administratifs de l'équipement

Outre la reconduction du complément exceptionnel indemnitaire de 220 euros pour les catégories B, les secrétaires administratifs de l'équipement ont bénéficié d'une revalorisation d'un montant moyen de 130 €,

### Adjoins administratifs

Outre la reconduction du complément exceptionnel indemnitaire de 100 euros pour les catégories C, les adjoints administratifs ont bénéficié d'une revalorisation d'un montant moyen de 90 €.

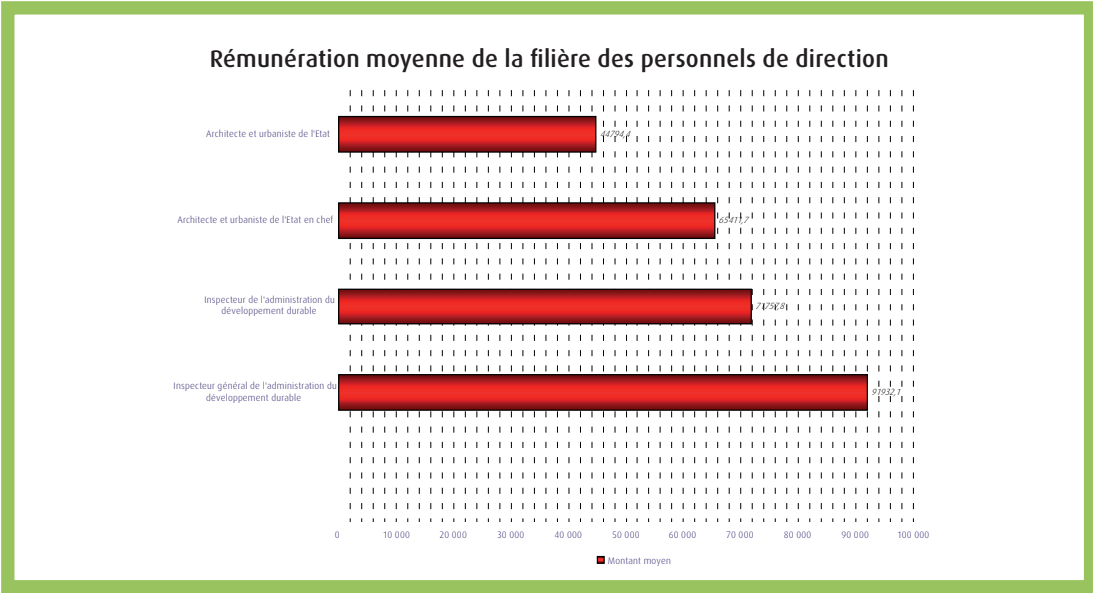
Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités						Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	SD	Maxi	AC (+PR)	Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC	SD	AC
Administrateur civil hors classe	1	7	658	1058	36 207,08 €	47 212,27 €	58 217,46 €		32 000,00 €		41 886,87 €		0,80 - 1,20		79 212,27 €
Administrateur civil	1	9	452	783	24 871,73 €	33 978,52 €	43 085,32 €		28 000,00 €		36 835,13 €		0,80 - 1,20		61 978,52 €
Conseiller d'administration de l'Équipement Echelon spécial	A1	A3	881	963	48 477,86 €	50 733,93 €	52 989,99 €	16 800,00 €	18 500,00 €	20 187,00 €	37 090,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	67 533,93 €	69 233,93 €
Conseiller d'administration de l'Équipement	1	6	626	821	34 446,24 €	39 811,27 €	45 176,30 €	15 400,00 €	16 500,00 €	20 187,00 €	37 090,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	55 211,27 €	56 311,27 €
Attaché d'administration principal de l'État >= 7 <sup>ème</sup> échelon	7	10	673	783	37 032,46 €	40 058,89 €	43 085,32 €	13 500,00 €	15 300,00 €	18 187,00 €	32 846,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	53 558,89 €	55 358,89 €
Attaché d'administration principal de l'État <7 <sup>ème</sup> échelon	1	6	434	626	23 881,26 €	29 163,75 €	34 446,24 €	13 500,00 €	15 200,00 €	15 088,00 €	32 045,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	42 663,75 €	44 363,75 €
Attaché d'administration de l'État >=8 <sup>ème</sup> échelon	8	12	524	658	28 833,60 €	32 520,34 €	36 207,08 €	9 125,00 €	11 650,00 €	14 138,00 €	15 584,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	41 645,34 €	44 170,34 €
Attaché d'administration de l'État <8 <sup>ème</sup> échelon	1	7	349	496	19 204,06 €	23 248,46 €	27 292,87 €	8 880,00 €	11 300,00 €	14 138,00 €	15 584,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	32 128,46 €	34 548,46 €
Chargé d'études documentaires principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1	3	706	743	38 848,32 €	39 866,30 €	40 884,28 €	11 500,00 €	14 820,00 €	11 617,00 €	35 313,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	51 366,30 €	54 686,30 €
Chargé d'études documentaires principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1	6	477	673	26 247,38 €	31 639,92 €	37 032,46 €	11 500,00 €	14 400,00 €	11 617,00 €	31 760,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	43 139,92 €	46 039,92 €
Chargé d'études documentaires >=9 <sup>ème</sup> échelon	9	12	545	642	29 989,14 €	32 657,90 €	35 326,66 €	8 425,00 €	11 290,00 €	8 518,00 €	15 426,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	41 082,90 €	43 947,90 €
Chargé d'études documentaires <9 <sup>ème</sup> échelon	1	8	349	524	19 204,06 €	24 018,83 €	28 833,60 €	7 480,00 €	10 300,00 €	8 518,00 €	15 426,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	31 498,83 €	34 318,83 €
Secrétaire administratif de l'Équipement CE	1	7	377	514	20 744,78 €	24 514,06 €	28 283,34 €	5 530,00 €	9 175,00 €	6 774,00 €	10 818,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	30 044,06 €	33 689,06 €
Secrétaire administratif de l'Équipement CS	1	8	362	489	19 919,39 €	23 413,54 €	26 907,69 €	5 165,00 €	8 035,00 €	6 774,00 €	10 441,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	28 578,54 €	31 448,54 €
Secrétaire administratif de l'Équipement CN [IB>380]	6	13	352	463	19 369,13 €	22 423,07 €	25 477,01 €	4 680,00 €	7 155,00 €	6 774,00 €	9 847,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	27 103,07 €	29 578,07 €
Secrétaire administratif de l'Équipement CN [IB<=380]	1	5	297	339	16 342,71 €	17 498,25 €	18 653,80 €	5 090,00 €	6 075,00 €	5 239,00 €	9 809,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	22 588,25 €	23 573,25 €
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> de classe	1	7	325	416	17 883,43 €	20 387,11 €	22 890,80 €	4 050,00 €	5 860,00 €	4 279,00 €	8 524,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 437,11 €	26 247,11 €
Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> de classe	1	11	292	392	16 067,58 €	18 818,87 €	21 570,17 €	3 910,00 €	5 470,00 €	4 191,00 €	8 061,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 728,87 €	24 288,87 €
Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe de l'État	1	11	291	369	16 012,55 €	18 158,56 €	20 304,58 €	3 815,00 €	5 030,00 €	4 104,00 €	7 746,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	21 973,56 €	23 188,56 €
Adjoint administratif de 2 <sup>ème</sup> classe de l'État	1	11	290	355	15 957,53 €	17 745,87 €	19 534,21 €	3 815,00 €	5 030,00 €	3 929,00 €	7 433,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	21 560,87 €	22 775,87 €



**10 - Les rémunérations des personnels inspecteurs et inspecteurs généraux de l'Equipement et architectes urbanistes de l'Etat en 2009**

Suite à la modification, par décret n° 2009-617 du 4 juin 2009 et arrêté du même jour, des plafonds réglementaires, les inspecteurs et inspecteurs généraux de l'administration du développement durable ont bénéficié d'une revalorisation de leur régime indemnitaire d'une moyenne de 1000 €.

Grades	Echelon/Chevron		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Inspecteur général de l'administration du développement durable	1	ES	821	1270	45 176,30 €	57 502,12 €	69 882,96 €	34 430,00 €	41 162,00 €	91 932,12 €
Inspecteur de l'administration du développement durable	1	6	696	1058	38 298,06 €	48 257,76 €	58 217,46 €	23 500,00 €	36 000,00 €	71 757,76 €
Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	1	7	619	1058	34 061,06 €	46 111,75 €	58 217,46 €	19 300,00 €	28 800,00 €	65 411,75 €
Architecte et urbaniste de l'Etat	1	10	379	734	20 854,84 €	30 594,43 €	40 389,05 €	14 200,00 €	21 920,00 €	44 794,43 €

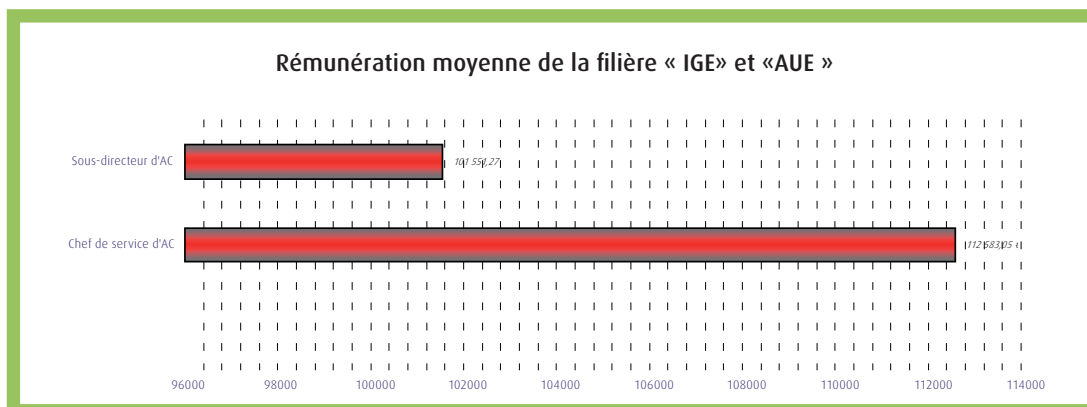




## 11 - Les rémunérations des personnels de direction

Grades	Echelon/ Chevron		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		Rémunération maximum
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Directeur d'AC - HE C *	C1	C3	1115	1164	61 353,93 €	62 674,56 €	64 050,21 €		60 173,68 €	122 848,24 €
Directeur d'AC - HE D *	D1	D3	1164	1270	64 050,21 €	66 966,58 €	69 882,96 €		60 173,68 €	127 140,26 €
Directeur d'AC - HE E *	E1	E2	1270	1320	69 882,96 €	71 258,61 €	72 634,25 €		62 792,00 €	134 050,61 €
Chef de service d'AC	BBIS1	BBIS3	1058	1115	58 217,46 €	59 758,18 €	61 353,93 €	40 000,00 €	52 824,87 €	112 583,05 €
Sous-directeur d'AC	901	B3	734	1058	40 389,05 €	49 303,25 €	58 217,46 €	37 000,00 €	52 248,02 €	101 551,27 €

\* Hors Indemnité de performance



## 12 - Mesures générales et mesures d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de la révision générale des politiques publiques impactant la rémunération principale et accessoire des agents du MEEDDAT en 2009

### Les mesures générales

Augmentation de la valeur du point Fonction Publique les 1<sup>er</sup> juillet (+ 0,50 %) et 1<sup>er</sup> octobre 2009 (+ 0,30 %).

Montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 : 5512,17 € et à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009 : 5528,71 €

2<sup>ème</sup> tranche et par anticipation 3<sup>ème</sup> tranche du plan pluri-annuel d'extension sur l'ensemble du territoire aux agents de catégorie B et C du complément indemnitaire non modulable servi dans certains départements seulement en lieu et place des 5 premières tranches de la NBI issue des accords Durafour.

Ces tranches se traduisent par le versement d'un complément de 410 € (soit 200 + 210 euros en 2009) pour les agents de catégorie B et de 250 € (soit 100 en 2009 + 150 euros) pour ceux de catégorie C.

Sont concernés :

- adjoints administratifs
- adjoints techniques
- syndicats des gens de mer

- secrétaires administratifs
- infirmières des services médicaux de l'État
- assistantes de services social
- contrôleurs des transports terrestres
- contrôleurs des affaires maritimes

## 13 - Les mesures d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de la révision générale des politiques publiques en 2009

### 1) La prime de restructuration de service et l'aide à la mobilité du conjoint (décret n°2008-366 du 17 avril 2008, arrêtés du 4 novembre 2008)

La prime de restructuration de service est destinée à accompagner les mutations et les déplacements dans l'intérêt du service consécutifs à une opération de restructuration de service. Elle est versée dans la limite d'un plafond de 15.000 euros aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA mutés ou déplacés dans le cadre d'une restructuration du service.

La prime peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint qui, en raison de la mobilité subie par l'agent, est contraint de cesser son activité professionnelle. Son montant est fixé à 6.100 euros.

En 2009, 370 agents ont bénéficié de la prime de restructuration pour un montant total de 966 000 euros. Par ailleurs les arrêtés du 12 octobre et 27 octobre 2009 ont permis le versement d'un complément



exceptionnel d'un montant forfaitaire de 250 euros aux agents en fonction dans certains services du ministère ayant fait l'objet d'une opération de restructuration. 28 910 agents ont bénéficié de ce complément exceptionnel pour un montant total de 7 186 000 euros.

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

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

- lors d'une opération de restructuration,
- pour créer leur propre entreprise ou reprendre une entreprise,
- pour mener à bien un projet personnel sous réserve que leur démission soit acceptée par l'administration.

Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et doit avoir rempli la durée de son engagement à servir l'Etat. Le montant de cette indemnité est calculé par référence à la rémunération de l'agent et modulé en fonction de son ancienneté dans l'administration sans pouvoir excéder un plafond équivalent à 24 mois de rémunération.

En 2009, 103 agents ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de 2 999 000 euros versés selon la répartition suivante :

- catégorie A : 12 agents
- catégorie B : 33 agents
- catégorie C : 58 agents

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

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

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

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

L'ITM a été déclinée au ministère par l'arrêté du 28 juillet 2009. Un montant « unique » de 10 000 correspondant au montant maximum fixé par le décret précité a été retenu par le ministère.

En 2009, 21 agents ont bénéficié de cette indemnité pour un montant total de 84 000 euros ( au titre de la première fraction de 4 000 euros ).

### 4) Le complément indemnitaire (décret n° 2008-367 du 17 avril 2008, arrêté du 4 novembre 2008)

Les fonctionnaires qui, à l'occasion d'opérations de restructuration, réintègrent leur corps d'origine à l'issue de l'occupation d'emplois supérieurs à la décision du gouvernement et/ou d'emplois à responsabilités particulières relevant de statuts d'emplois, peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire.

Le montant du complément indemnitaire est versé de façon dégressive sur une durée maximale de deux ans. Il est calculé à partir de l'écart constaté entre la rémunération globale perçue dans l'emploi quitté et la rémunération globale qui lui est versée à son retour dans son corps d'origine. Son montant s'élève à 80% de cet écart pendant six mois, 70% pendant les six mois suivants, 50% pendant les douze mois restants.

En 2009, 6 agents ont bénéficié de ce complément indemnitaire pour un montant de 61 000 euros.

## 14 - Les mesures liées au pouvoir d'achat

### 1) La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ( décret n°2008-539 du 6 juin 2008)

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

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans (2004-2008) et celle de l'indice des prix à la consommation.

En 2009, 9 601 agents, en poste pendant l'ensemble de la période (2004-2008), dont le traitement indiciaire brut a augmenté à un rythme inférieur à l'indice des prix, ont bénéficié d'une GIPA d'un montant égal à la différence constatée entre l'évolution du traitement et l'évolution de l'indice des prix, pour un montant total de 3 232 133 euros

### 2) Indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne temps (décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008)

En 2009, le dispositif du CET a été réformé en profondeur, traduisant une volonté politique forte concernant le pouvoir d'achat des agents publics.



# Les agent-e-s

Dans ce contexte, le décret 2009-1065 du 28 août 2009 offre aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte épargne-temps. Le nouveau dispositif permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement en congés, de se les faire indemniser, ou de les placer en épargne retraite ;

Le montant forfaitaire par jour indemnisé ( ou versé au Régime de retraite additionnelle de la Fonction publique ) est fixé à :

- 125 euros pour les agents de catégorie A,
- 80 euros pour les agents de catégorie B,
- 65 euros pour les agents de catégorie C et les OPA.



## P – Les sanctions disciplinaires

### 1 - La responsabilité disciplinaire

Le régime disciplinaire a pour objet d'assurer le respect par le fonctionnaire des obligations auxquelles il est tenu à l'égard du service. La particularité de l'action disciplinaire est que les sanctions ne frappent pas la personne du fonctionnaire lui-même ni ses biens, mais sa carrière et ses avantages statutaires.

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale (article 29 du titre I du statut général des fonctionnaires). La faute donnant lieu à sanction peut consister en un manquement aux obligations légales ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale.

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas du comportement incompatible avec l'exercice des fonctions, ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :

- l'insuffisance professionnelle
- les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits
- des faits couverts par l'amnistie.

Chaque statut énumère de façon limitative les sanctions disciplinaires applicables aux agents.

**a) Pour les fonctionnaires titulaires de l'État, elles sont fixées par l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984.**

#### 1<sup>er</sup> groupe

- avertissement
- blâme

#### 2<sup>ème</sup> groupe

- radiation du tableau d'avancement
- abaissement d'échelon
- exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 15 jours
- déplacement d'office

#### 3<sup>ème</sup> groupe

- rétrogradation
- exclusion temporaire de fonctions de trois mois à 2 ans (le sursis ne peut être total, l'agent devant au minimum être sanctionné par 1 mois ferme)

#### 4<sup>ème</sup> groupe

- mise à la retraite d'office
- révocation

**b) Pour les personnels non titulaires, elles ont été précisées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986**

- L'avertissement,
- le blâme,
- L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois,
- Le licenciement, sans préavis, ni indemnité de licenciement.

La procédure à suivre est identique à celle qui est appliquée pour les titulaires.

Les textes applicables aux non titulaires en matière disciplinaire étant très limités, ce sont les dispositions du décret du 25 octobre 1984 relative à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État qui sont appliquées par analogie aux agents non titulaires.

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

- L'avertissement,
- Le blâme,
- L'exclusion temporaire avec retenue de rémunération,
- Le déplacement d'office et l'exclusion définitive de service.

Les sanctions sont non rétroactives et prennent effet à compter du jour où elles sont notifiées au fonctionnaire. Toutes les sanctions autres que l'avertissement et le blâme sont prononcées après consultation préalable de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.

Le tableau ci-dessous fait la synthèse des sanctions prononcées en 2009 par nature des fautes et types de sanctions infligées.



## Sanctions disciplinaires - récapitulation des tableaux I

Ministère : MEEDDM

Sanctions prononcées	FAUTES		Détournement de fonds, malversation		absences irrégulières abandon de fonction		mauvais service, discipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs (*)		Condamnations pénales		Dettes & chèques sans provision		Incorrections violences & insultes		Activité privée rémunérée		Divers		Totaux	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Révocation									2																				5	1
Mise à la retraite d'office																													0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans								9						1															12	0
Rétrogradation																													0	0
Déplacement d'office	a																												0	0
	b							1																						1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum				1			6	1						1	1														8	2
Abaissement d'échelon																													0	0
Radiation du tableau d'avancement	c																												0	0
	d																													0
Blâme	e						1																		2			1	4	0
	f						7			1	2	1	1												1			2	14	1
Avertissement	e			1		2																							3	0
	f			2		7						2													2				3	0
<b>Totaux</b>		0	0	4	0	33	1	2		1	0	9	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	3	0	60	4

### 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
    - 1/ harcèlement sexuel : H : F :
    - 2/ atteintes ou agressions sexuelles sur mineurs : H : F :
- H** = homme **F** = femme



## Q – 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 maintenant une commission de déontologie unique pour les trois fonctions publiques.

La commission de déontologie a désormais trois missions :

- l'examen des demandes des agents souhaitant exercer une activité privée ;
- l'examen des demandes de cumul d'activités dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise ou pour poursuivre une activité dans une entreprise privée après entrée dans la fonction publique ;
- l'examen des demandes d'autorisation de création d'entreprise aux fins de valorisation de travaux de recherche, présentées au titre du code de la recherche.

Les agents concernés par le contrôle sont :

- les fonctionnaires, quelle que soit leur position statutaire ;
- les agents non titulaires de droit public employés depuis plus d'un an de manière continue ;
- les collaborateurs d'un cabinet ministériel et les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, quelle que soit la durée de leurs fonctions en cabinet ;
- les agents de droit public ou de droit privé des agences de sécurité sanitaire et environnementale, quelle que soit la durée du contrat de ces agents.

Le champ et les modalités d'application de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 ont été précisés par le décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 qui fixe les règles relatives à l'exercice d'activités privées des fonctionnaires ou des agents non titulaires cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions selon toutes les modalités possibles, ainsi que les règles de saisine de la commission. Ce décret devrait être prochainement modifié pour tirer, au plan réglementaire, les conséquences de la loi du 3 août 2009.

Dans le cas du cumul pour création ou reprise d'entreprise, ou pour poursuite d'activité en qualité de dirigeant d'entreprise, la saisine pour avis de la commission est obligatoire.

La loi du 3 août 2009 a porté la durée maximale du cumul pour création ou reprise d'entreprise de un an à deux ans, période renouvelable une fois pour une durée maximale d'un an.

### 1 - Évolution du nombre de demandes

208 demandes d'agents souhaitant exercer une activité privée ont été instruites au titre de l'année 2009. Après analyse, 132 dossiers pour lesquels la saisine de la commission de déontologie relevait du facultatif ont fait l'objet d'un avis de compatibilité direct émis par la DRH. Par ailleurs, 76 demandes ont été transmises à la commission de déontologie au regard des nouveaux dispositifs d'appréciation.

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

Sens des avis	2006	2007	2008	2009
Compatibilité	140	179	125	133
Compatibilité sous réserve	51	40	47	36
Incompatibilité	6	6	2	3
Incompétence	9	16	4	21
Non lieu (demande retirée par l'agent)	1	--	--	15
Irrecevabilité	1	--	--	--
Incompatibilité en l'état	3	--	2	--
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>241</b>	<b>180</b>	<b>208</b>
Variation n+1		+ 17 %	- 29,46%	+ 15,55%

Jusqu'à 2007, on constatait chaque année une tendance à l'augmentation du nombre de demande de saisines grâce à une meilleure connaissance du rôle de la Commission et un assouplissement des règles de cumul emploi public et exercice d'une activité privée.

Par contre on constate en 2008 une baisse importante de l'ordre de 30% des demandes de saisines de la commission. En 2009, la création du statut de l'autoentrepreneur a eu pour conséquence de ranimer l'intérêt des agents pour le cumul d'activité et la création d'entreprise, grâce au sas que constitue l'exercice en cumul de l'activité privée envisagée.

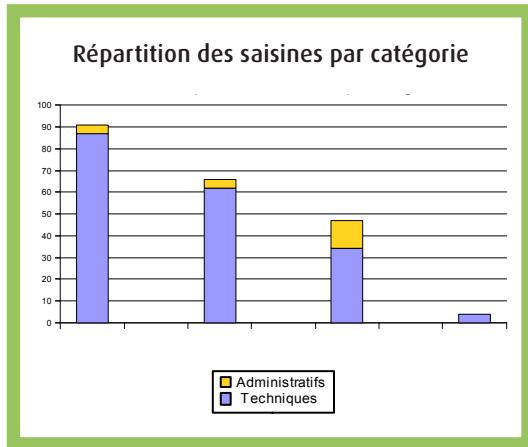
Au niveau interministériel, le ministère conserve, comme en 2008, le quatrième rang en volume de saisines parmi les ministères pourvoyeur de dossiers, soit 8% des demandes adressées par les cinq principales administrations qui adressent des dossiers à la commission. (source : rapport 2009 de la commission de déontologie).





## 2 - La répartition des demandes ayant donné lieu à avis

	2009		2008		2007	
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
A technique	87	41,83	96	53,33	91	40
A administratif	4	1,92	8	4,4	8	3,5
B technique	62	34,44	27	15	38	16,8
B administratif	4	1,92	12	6,67	9	3,9
C technique	34	16,35	29	13,11	72	31,8
C administratif	13	6,25	4	2,22	4	1,7
PNA	4	0,00	4	2,22	4	1,7



La part des catégories A techniques représente toujours la part la plus importante des demandes (41% du total des demandes).

## 3 - La répartition hommes / femmes

Seules 16,83 % des demandes d'exercice d'une activité privée émanent de la population féminine du ministère et reste stable par rapport à 2008.

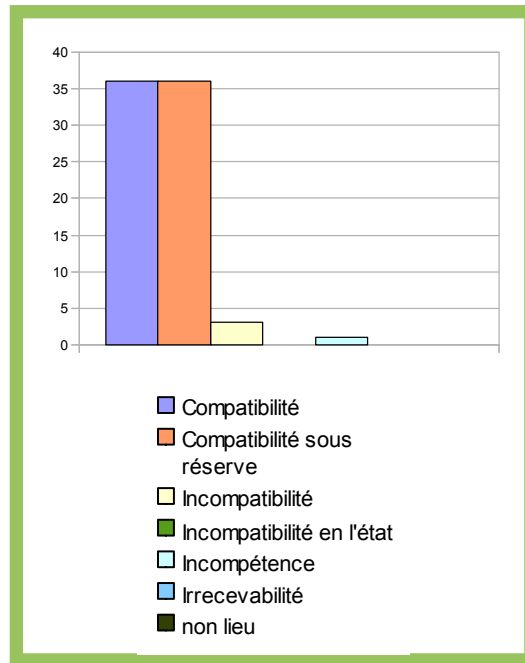
Un tiers des femmes qui ont saisi la commission de déontologie font partie de corps techniques de catégorie A (IPC-ITPE).

Répartition H/F	Répartition en nombre	Répartition en %
Homme	173	83,17
Femme	35	16,83
Total	208	100

## 4 - Le sens des avis

Sens des avis	Émis par la commission	Émis par l'administration
compatibilité	36	97
compatibilité sous réserve	36	0
incompatibilité	3	0
Incompétence (cumul accessoire)	1	20
Incompétence en l'état	0	0
Autre/refus	0	15
Total	76	132

### a) Répartition par sens des avis émis par la commission



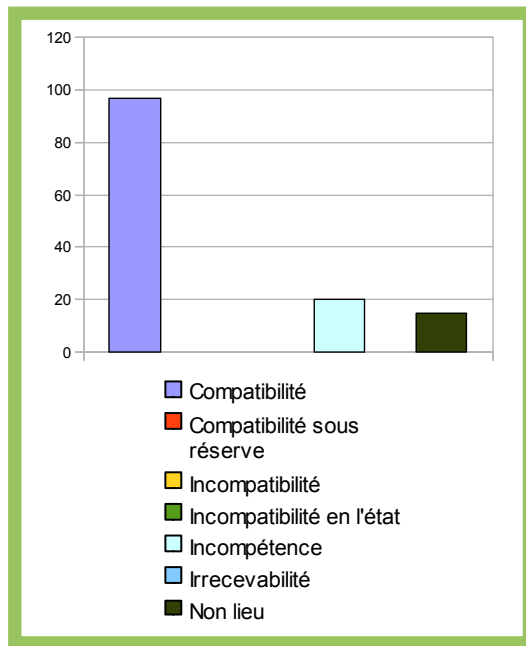
76 dossiers ont été admis à la commission pour saisie obligatoire.

### b) Répartition par sens des avis émis par l'administration

L'administration a la possibilité d'apprécier l'opportunité de saisir la commission de déontologie et la compatibilité de certains dossiers et d'émettre directement un avis de compatibilité.

Par ailleurs, l'administration instruit les demandes de cumul d'activité à titre accessoire, au sens de l'article 2 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 qui énumère certaines activités exercées à titre accessoire et susceptibles d'être autorisées. Dans ce cas, elle rend un avis direct portant sur la compatibilité de l'activité privée envisagée par l'agent.

Aux titres de ses compétences, l'administration a instruit 132 dossiers en 2008 dont 20 au titre du cumul accessoire.



Commentaire global :

Compatibilité	63,94%
Compatibilité sous réserve	17,31%
Incompatibilité	1,44%
Incompétence	10,1%
Incompatibilité en l'état	-

Sont à noter:

- une augmentation du nombre de saisines (208 contre 180 en 2008), soit +15%.
- une baisse de 10 points des avis de compatibilité avec réserves est à noter (17,31% contre 26,11 % en 2008). Cette baisse s'explique par une meilleure connaissance par les agents demandeurs des règles de déontologie de la commission. 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, pour une durée de 3 ans maximum, 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'affaire dont l'agent a eu à connaître dans ses fonctions administratives ;
- Une hausse significative de l'instruction des dossiers de cumul d'activité à titre accessoire (20 dossiers) pour lequel il n'y a pas lieu de saisir la commission qui se déclare systématiquement incompétente.
- le nombre d'avis d'incompatibilité (3) est en légère augmentation par rapport à 2008. Il s'agit toujours 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.

- 46 dossiers de demande de cumul d'activité pour création d'entreprise ont été traités. Il s'agit pour la majorité de projets d'agents assurant des missions d'appui territorial qui compte tenu des processus de désengagement de l'ingénierie publique concurrentielle veulent développer des prestations d'ingénierie à titre privée, en particulier auprès des collectivités territoriales.

Comme l'administration, la commission de déontologie a prêté une attention particulière au cas des agents des administrations de l'équipement et de l'agriculture qui, en raison de la réorganisation des services et à l'abandon de certaines activités, ont été incités à démissionner et à créer leur entreprise. La commission a cherché à ne pas entraver la démarche des agents de ces ministères en évaluant le plus strictement possible les réserves dont l'exercice de leurs nouvelles fonctions devait éventuellement être assorti.

## 5 - Répartitions des avis par corps

Corps	compatible	compatibilité sous réserve	incompatible	incompétence	incompétence en l'état	irrecevable
25 IPC	20	3	1	1		
50 IITPE	35	6		9		
3 Chargé de Recherche	3					
4 Attaché	3			1		
1 CTT	1					
1 Contrôleur AM	1					
5 PNT/RIN	2	2		1		
3 AUE	1			2		
24 Contrôleur des TPE	9	11	2	2		
28 TSE	15	10	1	2		
4 IPCSR	4			1		
4 SAE	4					
6 AE/AES/CEE	5		1			
11 OPA	11					
5 dessinateur	5					
1 IGN	1					
13 Adjoint administratif	11	2				
1 Adjoint TE	1	1				
1 ITGCE	1					
1 PETPE		1				
1 Syndic des gens de mer	1					
1 AST				1		

193 dossiers ont été menés à leur terme. 15 dossiers ont été abandonnés par les intéressés.

Commentaires :

### • Les IPC :

Ils sont à l'origine de 12 % des saisines, soit 25 demandes. 20 avis de compatibilité ont été émis par



la commission et le bureau DERR3. 3 avis de compatibilité avec réserves et une incompatibilité ont été émis par la commission.

- **Les ITPE**

Ils sont à l'origine de 24 % des demandes. La commission a émis 6 avis de compatibilité sous réserve et 35 avis de compatibilité ont été émis par la commission et par le bureau ERR3.

- **Les contrôleurs des travaux publics de l'État et les techniciens supérieurs de l'équipement :**

Sur les 52 dossiers déposés, soit 26% des saisines, 24 ont reçu un avis de compatibilité simple tandis que 21 l'ont été avec des réserves.

**Les corps d'exploitation :**

Ils représentent 13 % des demandes (5% des demandes émanent d'agent d'exploitation et 8 % des demandes émanent des ouvriers des parcs et ateliers).

- **Les corps administratifs :**

Les demandes émanant des corps de la filière administrative sont minoritaires et en recule de 5 points par rapport à 2008, contrairement aux autres corps dont les demandes sont stables. Les dossiers ne représentent que 21 dossiers sur 208 demandes de saisines, soit 10%.

## 6 - Répartition des demandes par positions demandées

Position demandée par les agents	En nombre en 2009	En pourcentage en 2009
Disponibilité	70	33,655
Détachement	43	20,67
Congés sans salaire	0	0
Hors cadre	0	0
Cumul pour création	46	22,11
Cumul accessoire	20	9,615
Cumul autre	2	0,96
Démission	6	2,88
Cumul retraite	6	2,88
Dossiers non aboutis	15	7,21
Total	208	100

Les demandes de disponibilité pour convenances personnelles représentent 33,65% des saisines de la commission. La diminution des demandes de disponibilités s'explique par la possibilité ouverte depuis 2007 de cumuler un emploi public avec une activité privée. Les agents profitent de ce sas pour démarrer une activité privée.

Les projets d'activité privée autorisés en 2009 sont répartis suivant le tableau ci-dessous en matière de secteur d'activité économique, y compris certaines entreprises publiques intervenant dans le champ concurrentiel.

Lieux d'accueil	En nombre en 2009
Activités libérales et auto-entrepreneur	50
Artisanat-agriculture-PME	6
SEM- Entreprises publiques	33
Associations	10
Grands groupes	16
Sociétés privées	78
Autres*	15
<b>Total</b>	<b>208</b>

\* non aboutis

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



BILAN SOCIAL  
2009





# 4 - La parité et l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes

## A - État des lieux au MEEDDM

### 1 - La place des femmes dans les emplois

De 2006 à 2007 : la baisse globale des effectifs de 31,2 % liée aux mesures de décentralisation (ils passent de 95 541 à 65 711 dont 23 157 agentes) impacte la répartition des femmes dans les emplois. En raison des transferts des personnels d'exploitation, fortement masculinisés, la proportion de femmes a progressé de 7 % entre 2006 et 2007 passant de 26,65 % à 35 %, après avoir connu une baisse constante entre 2004 et 2006.

Ce phénomène global qui entraîne une augmentation *ipso facto* de la proportion de femmes impacte également la féminisation de la filière exploitation puisqu'on compte près de 180 ouvrières et agentes

d'exploitation en moins en l'espace d'une année, passant de 806 à 626 personnes.

Dans le même temps, la proportion de femmes a nettement diminué dans les autres filières, passant respectivement en 2007 de 20 176 à 19 091 personnes dans la filière administrative et de 3 880 à 3 440 dans la filière technique, soit au total 23 157 femmes au lieu de 24 861 l'année précédente représentant un écart de 1704 agentes (- 7 %).

Ces évolutions sont encore accentuées lorsque l'on considère la répartition des femmes en pourcentage. Alors que la filière administrative représentait 71,43 % de l'emploi des femmes en 2006, elle passe à 82,44 % en 2007. La filière ouvrière et d'exploitation connaît une évolution similaire passant de 1,84 à 2,70 %.

2007	Nombre de femmes	% femmes selon la filière
Filière ouvrière et d'exploitation	626	2,70 %
Filière administrative	19 091	82,45 %
Filière technique	3440	14,85 %
<b>Total</b>	<b>23 157</b>	<b>100 %</b>

Entre 2007 et 2009, le nombre de femmes est globalement en baisse passant de 23 157 à 22 151 soit un recul de 1 006 agentes. On constate une augmentation importante, de plus de 2 points, dans la filière technique, passant à 16,82 % en 2009 contre

14,85 %, à la différence de la filière administrative qui marque un net recul avec 80,52 % en 2009 alors qu'elle représentait 82,45 % en 2007. La part des femmes dans la filière ouvrière et exploitation se maintient avec une légère diminution passant de 2,70 à 2,66 %.

2009	Nombre de femmes	% femmes selon la filière
Filière ouvrière et d'exploitation	589	2,66 %
Filière administrative	17 835	80,52 %
Filière technique	3 727	16,82 %
<b>Total</b>	<b>22 151</b>	<b>100</b>

La part des femmes dépasse celle des hommes uniquement dans la filière administrative où elles constituent plus de 82% de l'effectif en 2007, et 80% en 2009.



## 2 - Répartition des femmes par catégories

Toutes filières confondues, les femmes sont également réparties dans les catégories A, B, C. Le niveau de qualification des femmes augmente. Leur part globale était d'environ un tiers en 2007, elle se répartit entre 32 et 37 % selon les catégories.

2007	A		B		C + ouvrière	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	3 230	31.97	7 127	34.49	12 800	36.62
Hommes	6 873	68.03	13 535	65.51	22 146	63.38
<b>Total</b>	<b>10 103</b>	<b>100</b>	<b>20 662</b>	<b>100</b>	<b>34 946</b>	<b>100</b>

En 2009 par rapport à 2007, on note une baisse globale des effectifs féminins dans la catégorie C, et une progression dans les catégories A et B. La part des femmes, quelle que soit la catégorie, varie désormais entre 34 % et 37% des effectifs.

2009	A		B		C + ouvrière	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	3 592	34	7 216	37	11 343	36
Hommes	6 984	66	12 522	63	20 152	64
<b>Total</b>	<b>10 576</b>	<b>100</b>	<b>19 738</b>	<b>100</b>	<b>31 495</b>	<b>100</b>

En 2007, la part des femmes dans le corps des attaché-e-s est de 56% mais au grade du principalat, elles ne sont plus que 51%. A contrario, alors que la part des hommes dans ce corps est de 44%, on les retrouve au niveau du principalat à près de 49%. Il en va de même dans les corps d'ingénieur-e-s des travaux publics et des ponts et chaussées, avec le même constat d'une parité femmes/hommes d'autant moins respectée qu'on progresse dans le corps. Là où il pourrait y avoir 25% d'IDTPE femmes, il n'y en a que 11% et là où il pourrait y avoir 12% d'IGPC femmes il n'y en a que 2%.

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

2007	Femmes		Hommes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Attaché-e-s	1082	56	838	44	1920
Attaché-e-s principales-aux	246	51	234	49	480
<b>total</b>	<b>1328</b>	<b>55</b>	<b>1072</b>	<b>45</b>	<b>2 400</b>
ITPE	727	25	2124	75	2 851
IDTPE	144	11	1112	89	1 256
<b>total</b>	<b>871</b>	<b>21</b>	<b>3236</b>	<b>79</b>	<b>4 107</b>
IPC	52	23	173	77	225
ICPC	23	12	172	88	195
IGPC	4	2	238	98	242
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>12</b>	<b>583</b>	<b>88</b>	<b>622</b>



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

2009	Femmes		Hommes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Attaché-e-s	992	56	781	44	1 773
Attaché-e-s principales-aux	290	56	230	44	520
total	1 282	56	1 011	44	2 293
ITPE	770	27	2 038	73	2 808
IDTPE	155	19	676	81	831
<b>Total</b>	<b>925</b>	<b>25</b>	<b>2 714</b>	<b>75</b>	<b>3 639</b>
IPC	101	32	217	68	318
ICPC	29	17	144	83	173
IGPC	8	5	166	95	174
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>21</b>	<b>527</b>	<b>79</b>	<b>665</b>

Les données 2009 font apparaître une amélioration puisque la part des femmes dans le corps des attaché-e-s est de 56%, au grade du principalat, ce qui n'était pas le cas en 2007. Pour les autres corps, la parité progresse mais il reste à améliorer la progression de grade. Il est primordial de ne pas s'attacher seulement aux données chiffrées des femmes dans les services mais de prendre en compte également leur répartition dans les grades.

### 3 - L'encadrement supérieur et l'évolution du taux de féminisation

Depuis 2001, année où 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 pour accroître la part des femmes.

Le processus à l'œuvre depuis 2001 visant au rééquilibrage de la parité dans l'exercice des fonctions d'encadrement porte ses fruits puisque la part des femmes dans ces postes d'encadrement progresse.

En 2003, les femmes occupaient 31 postes d'encadrement supérieur sur 246, soit 12,60%, la progression de la féminisation est de 10 postes de 2003 à 2004.

De 2003 à 2004, le nombre des postes d'encadrement supérieur occupés par des femmes s'élève à 7 en administration centrale et à 3 en services déconcentrés, représentant une progression de 2,75% en un an. L'évolution la plus nette se trouve en administration centrale, + 4,70 % contre 1,32% en services déconcentrés.

En 2004, les femmes occupaient 23 postes d'encadrement supérieur en administration centrale et 18 postes en services déconcentrés soit respectivement un taux de

24,21% et de 10,46%, ce qui représente une moyenne de 15,35%.

En administration centrale, de 41 femmes en 2005, puis 32 en 2006, on est passé à 29 femmes occupant des postes de direction en 2007, passant ainsi de 29,08 % en 2005 à 26,13 % en 2007 de postes d'encadrement supérieur occupés par des femmes. 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 compte tenu des réorganisations des structures centrales.

Avec quelques variations selon les années, en fonction notamment du périmètre du ministère, la féminisation de l'encadrement supérieur dans l'ensemble du ministère atteint presque 15% en 2007. L'écart reste persistant entre les parts en administration centrale (26,13%) et dans les services déconcentrés (7,05%), où seulement 11 femmes occupent des postes de direction (sur 156 postes).

En 2009, en administration centrale comme en services déconcentrés, la part de femmes occupant des postes de direction a augmenté respectivement de 1,15% et de 1,09%. Le taux de féminisation est aujourd'hui de 20,41%, **soit un doublement du taux de féminisation de l'encadrement supérieur en 8 ans.**





### Les postes d'encadrement supérieur en 2009 État des lieux, 2009

Encadrement supérieur 2009	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Administration centrale	42	112	154	27,28	72,72
Services déconcentrés	7	79	86	8,14	91,86
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>191</b>	<b>240</b>		
Pourcentage	20,41	79,59			

Données au 31/12/2009

### Les postes d'encadrement supérieur en 2007 État des lieux, 2007

Encadrement supérieur 2007	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Administration centrale	29	82	111	26,13	73,87
Services déconcentrés	11	145	156	7,05	92,95
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>227</b>	<b>267</b>		
Pourcentage	14,99	85,01			

Données au 31/12/2008

### Les postes d'encadrement supérieur en 2005 État des lieux, 2005

Encadrement supérieur 2005	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Administration centrale	41	100	141	29,08	70,92
Services déconcentrés	30	150	180	16,67	83,33
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>250</b>	<b>321</b>		
Pourcentage	22,11	77,89			

Données 31/12/2005

### État des lieux, 2003

Encadrement supérieur 2003	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Administration centrale	16	66	82	19,51	80,49
Services déconcentrés	15	149	164	9,14	90,86
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>215</b>	<b>246</b>		
Pourcentage	12,60	87,40			

Données 31/12/2003

*Le périmètre des postes dits d'encadrement supérieur retenu correspond aux emplois de chefs de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'État, emplois de direction régionale et départementale des services déconcentrés, emplois de direction et d'encadrement, autres que ceux auxquels il est pourvu en Conseil des ministres.*

L'objectif que se fixe le ministère porte également sur la diversification et l'élargissement de la féminisation des viviers en tenant compte de la réalité des parcours des femmes et en veillant à prendre en compte les freins à leur évolution de carrière que peut représenter la persistance d'inégalités dans la sphère privée. Des mesures relevant de la gestion individualisée des compétences accompagnent cette démarche en diversifiant les possibilités de promotion sans mobilité géographique.



#### 4 - L'égalité dans les institutions paritaires et jurys de concours

Le ministère contribue à la réduction des discriminations 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 assurant aussi cet équilibre de représentation qu'on permet le recrutement de femmes dans les corps dont elles ont été historiquement exclues.

a) 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 précité, seule l'administration est soumise au respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces instances paritaires. La féminisation des instances paritaires progresse régulièrement passant de 42,72% en 2005 à 44,18% en 2006 puis à 47,66% en 2007.

b) La situation respective des femmes et des hommes dans les jurys de concours et examens professionnels en 2007 (Décret n°2002-766 du 3 mai 2002 émanant de la DGAFP).

Entre 2000 et 2005, la part des femmes dans les jurys de concours est passée de 30 à 35,88% pour continuer sa progression et atteindre 36,84% en 2006, puis 42,29% en 2007, **soit une hausse de presque 1% par an**. On note une amélioration de la féminisation des jurys oraux. Néanmoins, on constate une persistance de présidence masculine dans les jurys de concours. Sur vingt-sept concours organisés en 2007, quatre femmes présidaient le jury pour 23 hommes. Par ailleurs à cette date, il restait six concours pour lesquels il n'y avait aucune femme dans les jurys, dans les domaines ou métiers d'administration des affaires maritimes, d'officiers 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 MEEDDM, les acquis en la matière restent relatifs et progressent lentement.** L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes doit continuer, s'étendre à la gestion des corps, aux progressions de carrière, aux changements de pratiques, de conception de l'organisation du travail (conciliation vie professionnelle/vie familiale) ce qui nécessite une politique volontariste. La mise en place de programmes de formation/information à l'égalité lancés en 2007 devrait contribuer à la construction de ce référentiel commun de l'égalité professionnelle au travail.

## B – La charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008

### 1 - Une volonté politique forte avec des objectifs clairement affichés

La promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances est, plus que jamais, un objectif que la Fonction publique s'est fixé, conformément aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail, de manière à être plus représentative de la société qu'elle sert.

C'est la raison pour laquelle le ministre chargé de la Fonction publique et le secrétaire d'État à la Fonction publique se sont engagés le 2 décembre 2008, en liaison avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), à promouvoir l'égalité dans toutes les fonctions publiques et à prévenir toutes formes de discrimination, en ce qui concerne l'accès à la Fonction publique dans ses différentes modalités, le déroulement des carrières, l'exercice du droit à la formation ou les cessations définitives de fonctions ou d'activités.

Cette charte se décline autour de six thèmes :

- I - Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès aux emplois publics
- II - Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discrimination ..... Veiller aux conditions de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'entrée en fonction des agents
- III - Rénover les parcours professionnels des agent-e-s et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion
- IV - Sensibiliser et former les agent-e-s du MEEDDM
- V - Organiser et diffuser les informations dans les services en matière d'application du plan pluriannuel et de prévention des discriminations
- VI - Mise en œuvre, suivi et évaluation de la charte pour la promotion de l'égalité et de la parité. La mission « Parité et égalité professionnelles » est le point d'entrée ministériel.



## 2 - La nécessité d'un renforcement des actions menées par le MEEDDM : une nouvelle charte comme outil de changement et de dialogue

Le MEEDDM s'engage dans une charte pour la promotion de l'égalité et de la parité en son sein. Cette charte est organisée de manière similaire à la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008 et elle se décline en six thèmes. Elle s'inscrit dans un contexte de réforme de l'organisation territoriale de l'État, de révision générale des politiques publiques, d'introduction de nouveaux outils de gestion des ressources humaines, de réorganisation de notre ministère et d'évolution de ses missions.

Cette charte couvrira la période 2010-2013 et s'inscrira dans la continuité des deux plans pluriannuels qui l'ont précédée, le premier centré sur la féminisation de l'encadrement supérieur (2000-2004), le second élargi à toutes les catégories, et couvrant déjà la communication et la formation (2005-2007). Cette charte et le plan pluriannuel complètent et élargissent la logique des actions entreprises. Un bilan ainsi qu'une évaluation annuelles seront effectués.

Enfin, cette charte poursuit la volonté de s'articuler avec les autres conventions et chartes interministérielles, telles que la convention interministérielle sur « l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » pilotée par le ministre de l'éducation nationale, qui concerne l'ensemble du réseau éducatif du périmètre MEEDDM, ou le futur document de politique transversale piloté par le service des droits des femmes et de l'égalité, au sein du ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique.

## C - L'égalité dans les institutions paritaires

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.

En 2008, rares sont maintenant les CAP qui n'ont aucune titulaire de l'administration de sexe féminin. 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.

### Photographie de la composition de la parité administrative 2008-2011 du comité technique paritaire ministériel (CTPM)

Organisations syndicales représentatives	Nbres de sièges	Nbre de femmes	%	Nbre d'hommes	%
CGT	14	2	14,29	12	85,71
CFDT	4	2	50,00	2	50,00
FO	10	1	10,00	9	90,00
UNSA	2	1	50,00	1	50,00
Total	30	6	20,00	24	80,00
Représentants l'administration	Nombres de sièges	Nbre de femmes	%	Nombre d'hommes	%
	30	11	36,67	19	63,33



## D - Le travail à temps partiel progresse au MEEDDM

Dans le secteur public, le temps partiel s'analyse comme une modalité du temps choisie, correspondant au souhait d'un agent à un moment donné de son existence. Ce choix représente 11% de celui des agents du MEEDDM.

Fin 2009, 7706 agents du MEEDDM, contre 7359 en 2008 travaillent à temps partiel, soit une augmentation de 4,7% (350 agent-es de plus que l'année précédente).

### Le travail à temps partiel, très féminisé

Le recours au temps partiel est possible à tout âge et offre aujourd'hui une large palette de possibilités d'organisation d'un temps de travail réduit. Il concerne essentiellement les agentes du MEEDDM (83% des femmes contre 17% des hommes).

L'analyse du temps partiel ne porte uniquement que sur les seules quotités 50%, 80% et 90% qui représentent 90% des temps partiels choisis par les agents. Les 10% correspondent aux autres modalités relatives à la cessation progressive d'activité, au mi-temps thérapeutique et au temps partiel à 60 et 70%. On peut penser que le développement du temps partiel au MEEDDM, sous ses diverses formes, est le reflet des aspirations des agents à une meilleure répartition entre leur temps de travail et leur temps personnel et que cela a peut être été rendu possible par un aménagement du cadre juridique de son exercice et une plus grande souplesse des modalités proposées (Décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'État). Une analyse plus fine notamment sur l'utilisation du choix du travail à temps partiel

des femmes permettraient sans doute de mieux appréhender cette hypothèse.

### Le succès du 80%

La quotité de temps partiel qui connaît le plus de succès reste le 80%, choisi par plus de la moitié des femmes et des hommes, soit (73,2%), puis vient ensuite le 90% (12,85%). Le mi-temps ne concerne que 4,03% des agent-es et les autres quotités sont peu utilisées. Ces trois quotités représentent à elles-seules 90 % des temps de travail à temps partiel.

Des avantages financiers pour les «80%», les «90%», et certains mi-temps expliquent en partie ce choix. C'est le cas lorsque leur temps de travail est proche d'un temps plein ; en effet, s'il représente 80% et 90% d'un temps plein, la rémunération est fixée respectivement à 6/7<sup>ème</sup> (85,7%) et 32/35<sup>ème</sup> (91,4%) de celle d'un temps plein. Aussi, la diffusion du travail à temps partiel parmi les agents se concentre autour du travail «à 80%», qui correspond à une journée ou deux demi-journées d'absence au travail, conciliables avec le rythme scolaire.

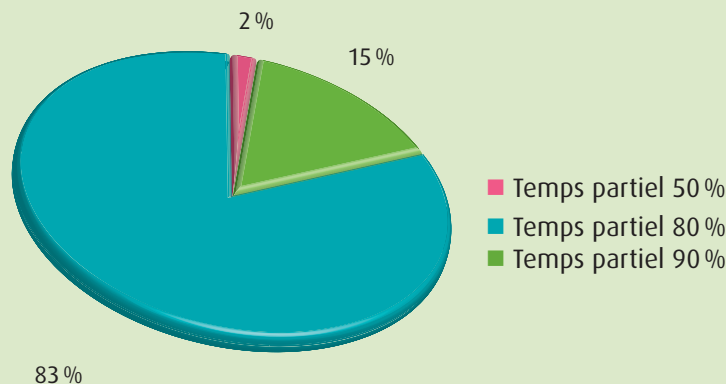
Entre 2008 et 2009, le temps partiel a progressé globalement pour les femmes. Pour la catégorie B, il augmente de 1,95% avec 33,84% des femmes en 2009 contre 30,89% en 2008.

L'évolution pour la catégorie C est quasiment nulle (53,22% en 2009 contre 53,66% en 2008) de femmes à temps partiel : (-0,44%).

Il atteint pour les catégories A 12,60% soit une augmentation de + 2,78% ce qui représente la plus forte hausse toute catégorie confondue. C'est dans cette catégorie que le choix d'un temps de travail réduit progresse le plus.

Le temps partiel chez les cadres (femmes et hommes) est de 0,89% (69 239) en 2008 et de 1,78% en 2009 (65 712 agents).

Choix des quotités de temps de travail des femmes en 2009



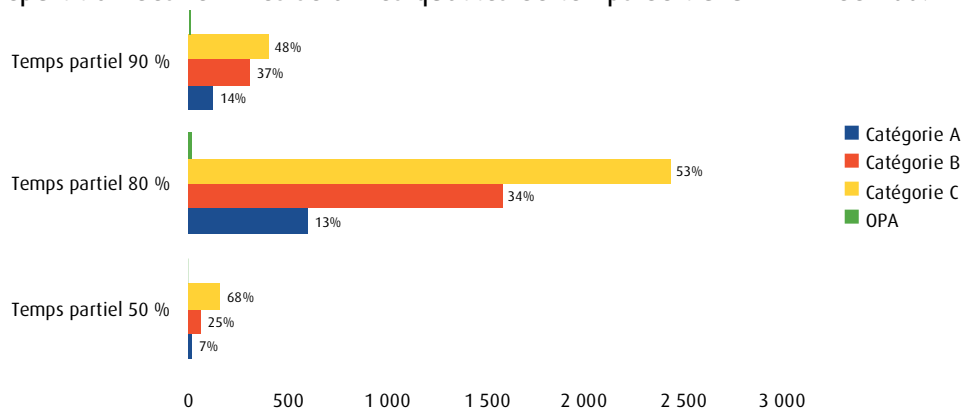


# La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes

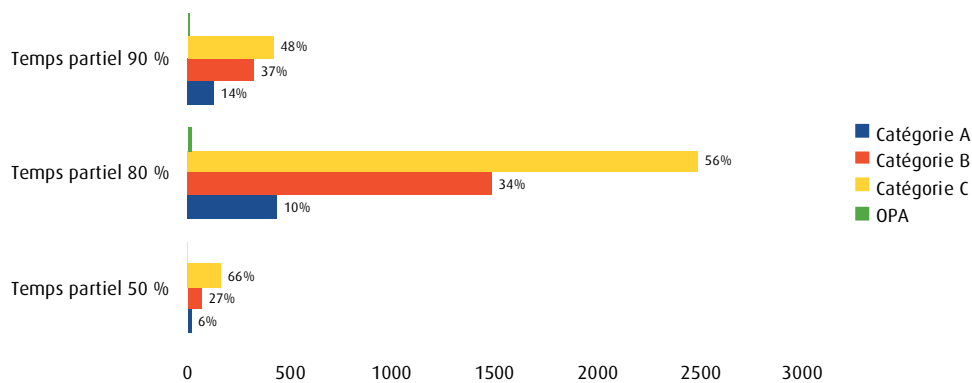
Répartition des femmes par quotités - Année 2009				
Quotité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
Temps partiel 50 %	17	59	160	1
Temps partiel 80 %	598	1 580	2 435	16
Temps partiel 90 %	119	309	400	3
	734	1 948	2 995	20

Répartition des femmes par quotités - Année 2008				
Quotité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
Temps partiel 50 %	14	68	165	2
Temps partiel 80 %	434	1485	2491	19
Temps partiel 90 %	125	324	416	4
	573	1 877	3 072	25

Répartition des femmes selon les quotités de temps de travail - Année 2009



Répartition des femmes selon les quotités de temps de travail - Année 2008

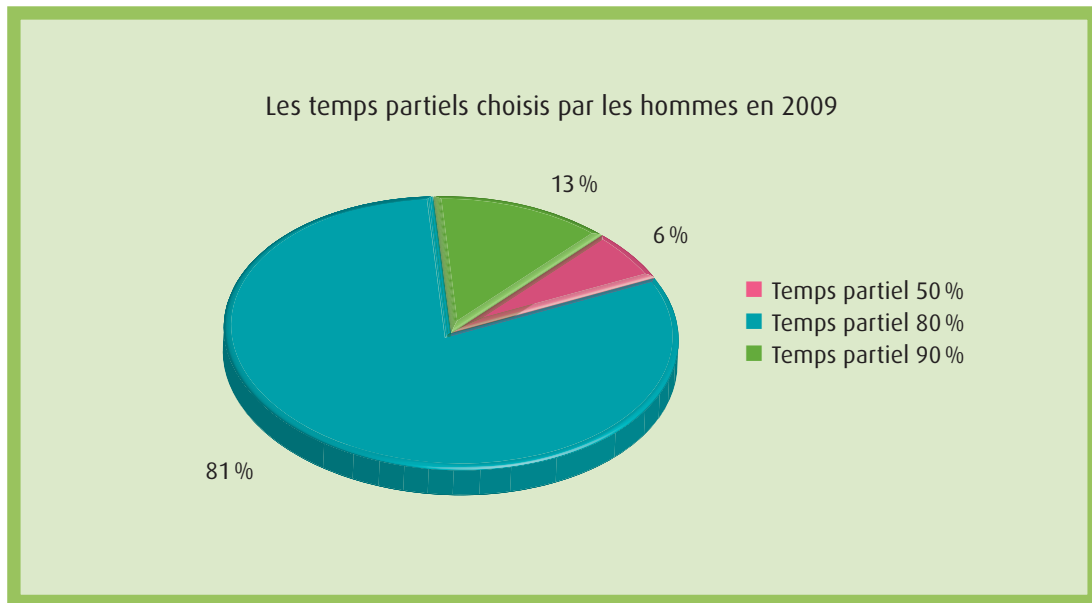


Le recours au temps partiel des hommes a légèrement progressé. La diffusion du travail à temps partiel parmi les hommes reste toutefois faible.

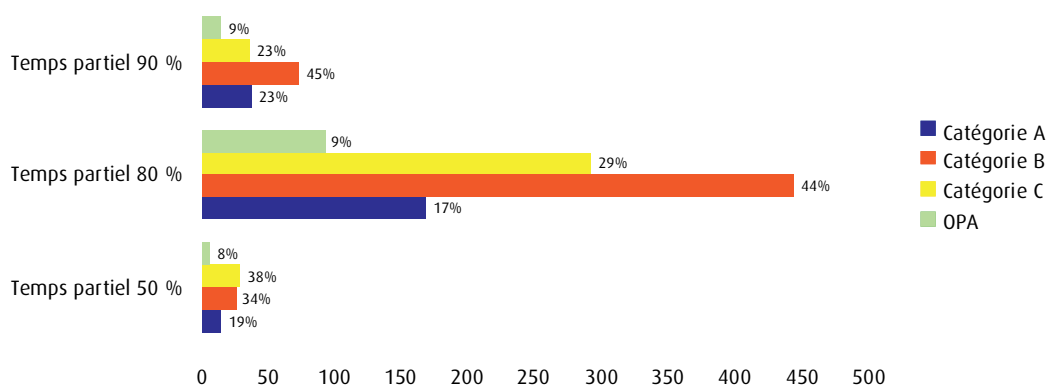


Répartition des hommes par quotités - Année 2009				
Quotité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
Temps partiel 50 %	14	25	28	6
Temps partiel 80 %	169	444	292	93
Temps partiel 90 %	37	72	36	14
	262	633	436	201

Répartition des hommes par quotités - Année 2008				
Quotité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
Temps partiel 50 %	10	23	31	5
Temps partiel 80 %	150	407	349	94
Temps partiel 90 %	32	23	31	14
	192	453	411	113



Répartition des hommes selon la quotité de temps de travail - Année 2009





## E – Les distinctions honorifiques :

### Les décorations :

#### L'Ordre de la Légion d'Honneur :

La Légion d'Honneur est la plus élevée des distinctions nationales. Elle est la récompense des mérites éminents acquis au service de la Nation, soit à titre civil, soit sous les armes.

#### L'ordre National du Mérite :

Il est composé à l'identique de l'Ordre National de la Légion d'Honneur. Il comprend trois grades : chevalier, officier, commandeur, et deux dignités : grand officier et grand'croix.

#### La gestion des distinctions honorifiques à la section Chancellerie du Secrétariat Général

L'exemplarité et la valeur des services rendus par certains agents commandent à l'administration de leur accorder une reconnaissance officielle qui peut

notamment se traduire par l'obtention d'une distinction honorifique. A ce titre, l'ensemble des services du ministère transmet annuellement à la section de la Chancellerie du secrétariat général, la liste des agents de l'Etat susceptibles d'être décorés ainsi que la liste des personnalités extérieures, ou professionnels, relevant de ses domaines d'activités.

Deux listes sont ainsi arrêtées chaque année : une dressant la liste des fonctionnaires proposés à l'ordre national de la Légion d'honneur, l'autre dressant la liste des fonctionnaires proposés à l'ordre national du Mérite.

Selon le calendrier, la section Chancellerie du secrétariat général initie la procédure en adressant une circulaire qui rappelle les conditions d'attribution de ces médailles ainsi que les directives du cabinet.

Par ailleurs, tout au long de l'année et au rythme de chaque promotion, le bureau du cabinet du ministre sollicite l'avis du secrétaire général sur les agents de notre ministère en fonction dans d'autres structures proposés par des organismes extérieurs ou par d'autres ministères.

LH	2005/2006				2006/2007				2007/2008				2008/2009				2009/2010				TOTAL			
	CR	OF	CH	TOTAL	CR	OF	CH	TOTAL	CR	OF	CH	TOTAL	CR	OF	CH	TOTAL	CR	OF	CH	TOTAL	CR	OF	CH	TOTAL
Total propositions	1	11	24	36	2	9	24	35	2	10	27	39	2	4	47	53	2	4	35	41	9	38	157	204
total promus	0	6	16	22	1	5	17	23	1	7	9	17	0	0	19	19	0	3	17	20	2	21	78	101
% promus	-	-	66%	61%	-	-	70%	66%	-	-	33%	44%	-	-	40%	36%	-	-	48%	49%	-	-	50%	49%
Femmes proposées	0	2	4	5	0	2	6	8	0	1	9	10	0	0	31	31	0	0	16	16	0	5	66	70
% Femmes proposés			16%				25%				33%				66%				48%			13%	42%	34%
Femmes promues	0	2	2	4	0	2	3	5	0	1	5		0	0	15				13		0	5	38	
% femmes/chevalier			12%				17%				55%				59%				76%				49%	

ONM	2005/2006				2006/2007				2007/2008				2008/2009				2009/2010				TOTAL			
	CR	OF	CH	TOTAL	CR	OF	CH	TOTAL	CR	OF	CH	TOTAL	CR	OF	CH	TOTAL	CR	OF	CH	TOTAL	CR	OF	CH	TOTAL
Total propositions	4	12	151	167	2	12	92	106	2	14	97	113	3	13	89	105	2	14	94	112	13	65	523	601
total promus	4	11	32	47	0	6	10	16	1	9	18	28	2	3	30	35	1	10	19	30	8	39	109	156
% promus			21%	28%			11%	15%			19%	25%	66%	23%	34%	33%	50%	71%	20%	27%	62%	60%	21%	26%
Femmes proposées	1	3	76	80	0	5	45	50	0	2	49	51	1	5	45	51	1	4	47	52	3	17	262	282
%Femmes proposés	25%	25%	50%	48%	0	42%	49%	47%			50%		33%	38%	50%		0	28%	50%	46%	23%	26%	50%	47%
Femmes promues	1	2	17	20	0	2	6	8	0	2	18	20	0	3	27	30			10		1	9	78	
% femmes/chevalier			53%				60%				100%				98%				52%				71%	



Les femmes étaient faiblement représentées dans les effectifs civils de la Légion d'honneur et de l'ordre national du Mérite, alors qu'elles exercent des responsabilités de plus en plus conséquentes. En effet elles représentaient 17 % en 2007 des effectifs de la Légion d'honneur.

Des efforts réels ont été accomplis ces dernières années pour garantir l'universalité de ces deux ordres. Des directives ont ainsi été données aux départements ministériels pour qu'ils élargissent et enrichissent leurs choix. C'est ainsi qu'on observe qu'à partir de 2007, la proportion de femmes décorées est largement majoritaire, atteignant jusqu'à 76 % en 2009 au sein du MEEDDM.

En effet, dès son élection, le Président de la République a veillé à ce que chaque promotion de la Légion d'honneur et du Mérite soit désormais strictement paritaire. Afin de garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes pour l'accès à ces récompenses, le Président de la République a décidé que celles et ceux qui auront interrompu leurs activités professionnelles pour assurer l'éducation de leurs enfants, pourront bénéficier de deux années de bonification par enfant élevé.

Cette décision marque la politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui s'inscrit selon une double approche qui coexiste car complémentaire. : l'approche intégrée de l'égalité, et le développement d'actions spécifiques dites actions correctives, en fonction des inégalités constatées entre les femmes et les hommes.





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

Le dialogue social



BILAN SOCIAL  
2009



# 5 – 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'ef-

fectue 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.

Nb de sièges par OS dans les CTP renouvelés par élection en janv. 2007 (autres services), novembre 2007 (DDEA -DIR) et février 2009 (DACs)

	CGT	CGT-FO	CFDT	FSU	CFTC	CGC	SPSCM	UNSA	STC	SUD	AIPC	SIGE
nov-07	90	58	21	2				16		1		
janv-07	68	63	33	4				40	1			
DAC 2009	23	26	22	2			6	2			3	
DIREN	16	17	3	20				5				
CTPC	3	4	2					1				
CTPM	7	5	2					1				
<b>TOTAL :</b>	<b>207</b>	<b>173</b>	<b>83</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

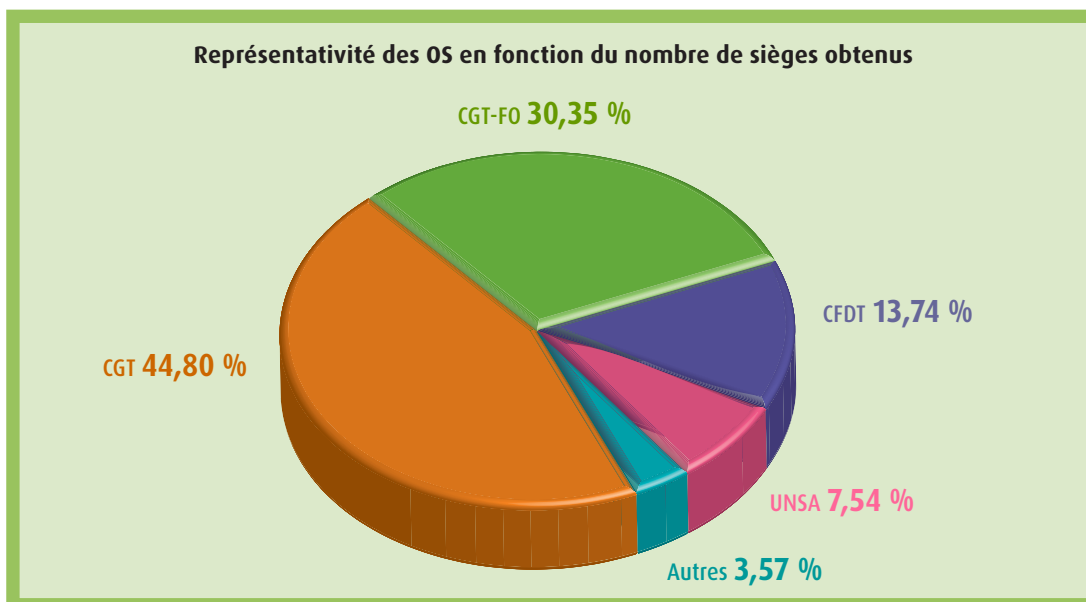
Nb de sièges par OS renouvellement CTP par transposition fin 2009 (essentiellement DDEA, SN et CETE)

	CGT	CGT-FO	CFDT	FSU	CFTC	CGC	SPSCM	UNSA	STC	SUD	AIPC	SIGE
2009	559	346	152	15				64	6	1		

NB total de sièges par OS dans les différents CTPS en fin 2009

	CGT	CGT-FO	CFDT	"SUP' Equip/ FSU"	CFTC	CGC	SPSCM	UNSA	STC	SUD	AIPC	SIGE
2007 - 2008 - 2009	766	519	235	43			6	129	7	2	3	

soit autres (hors CGT + CGT-FO + CFDT + UNSA) = 61





## 2 - Au niveau des différents corps du ministère

La représentativité syndicale s'apprécie au travers des résultats des élections aux commissions administratives paritaires, aux commissions consultatives paritaires et aux commissions d'avancement et de discipline. Ces élections ont lieu tous les trois ans.

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

	date CAP	nbre inscrits	nbre votants	% partici	Nbre de voix	nbre de sièges
<b>catégorie A</b>						
<b>Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts</b>	09-nov-05	1557	826	53,05 %		
AIPC - SNIAC - SICAM					492	4
CFDT					202	2
CGT					67	
SPASMET - Solidaires					51	
<b>Ingénieur des TPE</b>	02-avr-09	4796	3295	68,70 %		
CGT					239	
FO					2525	6
CFDT					352	
FSU					140	
<b>Chargés de recherche de l'équipement</b>	02-avr-09	131	82	62,60 %		
CGT					22	1
CFDT					32	2
FSU					27	1
<b>Directeurs de recherche de l'équipement</b>	02-avr-09	57	30	52,63 %		
CGT					11	1
CFDT					19	3
<b>Architectes urbanisme de l'État (AUE)</b>	13-mars-08	164	104	63,41 %		
FO					57	2
CFDT					47	1
<b>Administrateurs civils</b>	17-déc-09	187	107	57,22 %		
FO					9	
CFDT					50	1
CGC					45	1
<b>Inspecteurs et Inspecteurs Généraux de l'Équipement (IGE)</b>	02-avr-09	74	57	77,03 %		
SIGE					57	1
<b>Attachés d'Administration de l'Équipement (AAE)</b>	02-avr-09	2570	1765	68,68 %		
CGT					258	
FO					72	
CFDT					291	1
CFTC					31	
UNSA					1049	4
FSU					42	
<b>Chargés d'études documentaires</b>	01-nov-06	251	166	66,14 %		
CGT					79	1
CFDT					85	1
<b>Délégués au Permis de Conduire et à la Sécurité Routière (DPCSR)</b>	02-avr-09	79	63	79,75 %		
CGT					25	1
FO					36	1
<b>Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM)</b>	02-avr-09	182	123	67,58 %		
CGT					48	2
CFDT					10	
CGC					54	2
FSU					5	
<b>Officiers de port (OP)</b>	02-avr-09	97	57	58,76 %		
FO					49	4
<b>Professeurs Techniques de l'enseignement maritime (PTEM)</b>	02-avr-09	49	40	81,63 %		
CGT					31	3
CFDT					8	



**Catégorie B**

<b>Technicien supérieur de l'équipement</b>	02-avr-09	8797	6108	69,43 %		
CGT					1569	3
FO					848	1
CFDT					531	1
CFTC					40	
UNSA					2847	5
FSU					164	
<b>Conseillers Techniques de service social et Assistants de service social (CTSS-ASS)</b>	02-avr-09	137	96	70,07 %		
CGT					14	
CFDT					33	1
UNSA					48	1
<b>Secrétaires Administratifs de l'Equipement (SAE)</b>	02-avr-09	6159	4557	73,99 %		
CGT					1299	3
FO					1244	3
CFDT					724	1
CFTC					84	
UNSA					915	2
FSU					190	
<b>Contrôleurs des Transports Terrestres (CTT)</b>	02-avr-09	468	315	67,31 %		
CGT					62	1
FO					86	2
CFDT					17	
UNSA					144	3
<b>Inspecteurs du Permis de Conduire et de la Sécurité Routière (IPCSR)</b>	02-avr-09	1185	886	74,77 %		
CGT					82	
FO					589	5
CFDT					116	1
UNSA					176	1
<b>Contrôleurs des Affaires Maritimes (CAM)</b>	02-avr-09	499	359	71,94 %		
CGT					165	4
FO					39	
CFDT					62	1
UNSA					52	1
FSU					32	
<b>Officiers de port adjoints (OPAdj)</b>	02-avr-09	283	158	55,83 %		
FO					158	2
<b>Techniciens de l'Environnement "espaces protégés"</b>	02-avr-09	105	70	66,67 %		
FSU					67	5
<b>Techniciens de l'Environnement "milieux aquatiques"</b>	02-avr-09	151	122	80,79 %		
CGT					48	2
SNAP					72	3
<b>Techniciens de l'Environnement "milieu et faune sauvage"</b>	02-avr-09	374	287	76,74 %		
CGT					33	
UNSA					83	1
FSU					89	1
CGC					72	1
Solidaires					6	
<b>Techniciens de l'Environnement (TE)</b>	02-avr-09	631	493	78,13 %		
CGT					68	1
UNSA					83	1
FSU					157	2
CGC					79	1
Solidaires					95	1
<b>Contrôleurs et conducteurs des TPE</b>	08-nov-07	5751	4094	71,19 %		
CGT					1587	3
FO					1655	4
CFDT					472	1
CFTC					83	
FSU					176	
<b>Contrôleurs et conducteurs des TPE du domaine PBSM</b>	08-nov-07	214	167	78,04 %		
CGT					115	4
FO					46	1
<b>Contrôleurs des TPE domaine AIFMP</b>	08-nov-07	473	375	79,28 %		
CGT					112	2
FO					179	3
CFDT					74	1



**Catégorie C**

<b>Dessinateurs</b>	<b>1<sup>er</sup>-mars-06</b>	<b>3570</b>	<b>2718</b>	<b>76,13 %</b>		
CGT					1240	5
FO					597	2
CFDT					425	1
UNSA					140	
FSU					133	
<b>Experts techniques des services techniques</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>393</b>	<b>283</b>	<b>72,01 %</b>		
CGT					196	4
FO					42	
CFDT					39	
<b>Adjoints techniques</b>	<b>23-oct-07</b>	<b>725</b>	<b>406</b>	<b>56,00 %</b>		
CGT					195	4
FO					134	2
CFDT					68	1
<b>Adjoints Administratifs des SD</b>	<b>01-mars-06</b>	<b>15786</b>	<b>12055</b>	<b>76,37 %</b>		
CGT					4418	5
FO					3425	4
CFDT					2269	2
UNSA					597	
FSU					618	
<b>Adjoints Administratifs d'AC</b>	<b>01-mars-06</b>	<b>1599</b>	<b>852</b>	<b>53,28 %</b>		
CGT					286	2
FO					297	3
CFDT					133	1
UNSA					65	
CFTC					43	
<b>Syndics des gens de mer</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>749</b>	<b>530</b>	<b>70,76 %</b>		
CGT					230	4
FO					59	1
CFDT					50	
UNSA					110	1
FSU					48	
<b>Agents techniques de l'Environnement "espaces protégés"</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>182</b>	<b>111</b>	<b>60,99 %</b>		
FSU					107	6
<b>Agents techniques de l'Environnement "milieux aquatiques"</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>456</b>	<b>334</b>	<b>73,25 %</b>		
CGT					98	1
FSU					171	3
SNAPE					54	1
<b>Agents techniques de l'Environnement "milieux et faune sauvage"</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>860</b>	<b>636</b>	<b>73,95 %</b>		
CGT					92	
UNSA					245	2
FSU					265	2
<b>Agents techniques de l'Environnement (ATE)</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>1486</b>	<b>1084</b>	<b>72,95 %</b>		
CGT					197	1
UNSA					247	1
FSU					411	2
Solidaires					196	1
<b>Personnels d'exploitation VNPM</b>	<b>08-nov-07</b>	<b>3181</b>	<b>2319</b>	<b>72,90 %</b>		
CGT					1004	3
FO					533	2
CFDT					590	2
FSU					81	
<b>Personnels d'exploitation RBA</b>	<b>08-nov-07</b>	<b>25021</b>	<b>18784</b>	<b>75,07 %</b>		
CGT					12965	332
FO					3105	68
CFDT					989	18
UNSA					256	6
FSU					144	3
STC					89	4
<b>Ouvriers des parcs et ateliers (scrutin local)</b>	<b>21-mai-06</b>	<b>8280</b>	<b>7548</b>	<b>91,16 %</b>		
CGT					4387	248
FO					1836,5	95
CFDT					748,5	40,5
autres					67	3,5



**personnels non titulaires**

<b>Personnels Relevant du règlement SETRA</b>	<b>22-mars-07</b>	<b>180</b>	<b>136</b>	<b>75,56 %</b>		
CGT					50	1
FO					28	1
CFDT					54	2

<b>Agents contractuels relevant de règlements locaux (agents relevant des directives des 2/12/1969 et 29/04/1970) (RIL)</b>	<b>11-juin-09</b>	<b>167</b>	<b>89</b>	<b>53,29 %</b>		
CGT					38	1
CFDT					33	1
FSU					18	

<b>Auxiliaires recrutés sur contrat régis par le Décret n° 46-1507 du 18.06.1946 (Contractuels 46)</b>	<b>14-mai-09</b>					
--	------------------	--	--	--	--	--

<b>Agents non titulaires de droit public art.34 de la loi du 12/4/2001 (Berkani)</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>470</b>	<b>252</b>	<b>53,62 %</b>		
CGT					108	1
FO					80	1
CFDT					52	
FSU					9	

<b>Agents Contractuels d'Etudes d'Urbanisme Circulaire 1800 DAFU du 12.06.1970 (DAFU)</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>81</b>	<b>56</b>	<b>69,14 %</b>		
FO					51	2

<b>Agents contractuels chargés d'Etudes de Haut Niveau régis par l'arrêté du 10.07.1968 (HN68)</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>52,50 %</b>		
CFDT					20	2

<b>Agents contractuels SNEPC - 3<sup>ème</sup> Catégorie (SNEPC)</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>76,47 %</b>		
FO					25	2

<b>Agents non titulaires régis par la décision du 18 mars 1992 relative au règlement intérieur national (RIN)</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>582</b>	<b>338</b>	<b>58,08 %</b>		
CGT					73	1
FO					64	1
CFDT					171	4
FSU					28	

<b>Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole (ex AGEMA) – décret du 3.12.2002 (PNT EMA)</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>78</b>	<b>48</b>	<b>61,54 %</b>		
CGT					36	2
CFDT					10	

<b>Personnels relevant du règlement CETE et exerçant dans les CETE</b>	<b>02-avr-09</b>					
--	------------------	--	--	--	--	--

<b>Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE (PSS CETE)</b>	<b>02-avr-09</b>	<b>250</b>	<b>169</b>	<b>67,60 %</b>		
CGT					71	2
CFDT					59	1
FO					38	1

<b>Agents contractuels ENPC</b>	<b>31-janv-08</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>76,47 %</b>		
FO					25	2

<b>Marins de commerce employés par le MEEDDM</b>	<b>09-déc-08</b>	<b>223</b>	<b>148</b>	<b>66,37 %</b>		
CGT					74	3
CFDT					72	3

<b>Médecins de prévention</b>	<b>11-mars-08</b>	<b>75</b>	<b>46</b>	<b>61,33 %</b>		
SNPST					45	2

<b>CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis</b>	<b>21-févr-08</b>	<b>348</b>	<b>181</b>	<b>52,01 %</b>		
CGT					55	
CFDT					58	
FSU					62	1



## B – Les décharges d'activité

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

Il a été réparti comme suit entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité dégagée à l'issue des élections au CTPM :

CGT	138 décharges et 58 jours
CGT-FO	79 décharges et 51 jours
CFDT	43 décharges et 80 jours
UNSA	33 décharges et 48 jours
FSU	17 décharges et 55 jours
SOLIDAIRES	9 décharges et 15 jours
CFTC	4 décharges et 90 jours
CGC	4 décharges et 46 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 (CAD)

Il existe une CAP centrale et/ou des CAP locales pour chaque corps d'agents titulaires du Ministère, et une CCP ou CAD pour chaque corps d'agents non titulaires. Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an, à l'initiative du directeur des ressources humaines ou à celle des représentants du personnel.

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

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

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

### Récapitulatif des réunions de CAP en 2009

	Promotions	Mutations	Titularisation	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours	Nombre total de CAP
Adjoints administratifs (cap nationale)	1	3	3	1	0	4
Adjoints techniques	1	2	2	1		6
Administrateurs civils	1	1				2
Agents techniques de l'environnement	2	2	2			5
Agents techniques de l'environnement "espaces protégés"	1	2				2
Agents techniques de l'environnement "milieux aquatiques"	1	2				2
Agents techniques de l'environnement "milieux et faune sauvage"	1	2				2
Architectes urbanistes de l'Etat	1	3				3
Attachés d'administration de l'Equipement	1	3	1	1		4
Chargés d'études documentaires	2	2				2
Chargés de recherche de l'Equipement	non transmis par le service					
Conseillers techniques de service social et Assistants de service social	1	2	1	-	-	2
Contrôleurs des affaires maritimes	1	2	1			2
Contrôleurs des travaux publics de l'Etat	non transmis par le service					
Contrôleurs des transports terrestres	non transmis par le service					
Délégués au permis de conduire et à la sécurité routière	non transmis par le service					
Dessinateurs	1	2	1	0		4
Directeurs de recherche de l'Equipement	non transmis par le service					
Experts techniques des services techniques	1	2	2	0		3
Ingénieurs des ponts et chaussées, (ingénieurs des eaux et des forêts à compter du 1/10/09)	1	3		2		6
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	2	3		2		7
Inspecteurs des affaires maritimes	1	2	1			2
Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière	non transmis par le service					
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable						2
Officiers de port	1	1	1			2
Officiers de port adjoints	1	1	1			2
Personnels d'exploitation RBA	non transmis par le service					
Personnels d'exploitation VNPM	non transmis par le service					
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	1	1				1
Secrétaires administratifs de l'Equipement	2	3	3	2	2	5
Syndics des gens de mer	1	2				2
Techniciens de l'environnement	2	2	1			4
Techniciens de l'environnement "espaces protégés"	1	2				2
Techniciens de l'environnement "milieux aquatiques"	1	2				2
Techniciens de l'environnement "milieux et faune sauvage"	1	2				2
Techniciens supérieurs de l'Equipement	2	3	1	0	3	4



## Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2009

	Promotions	Mutations	Titularisation	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours	Nombre total de CAP
RIN	1	3	0	0	0	4
8e CETE (1)	1	0	0	0	0	1
DAFU	1	0	0	0	0	1
HN68	1	0	0	0	0	1
DREIF	1	0	0	0	0	1
EMA	1	0	0	0	0	1
RIL	1	0	0	0	0	1
Agents Berkani	1	0	0	0	0	1
SETRA	1	0	0	0	0	1
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis	1	0	0	0	0	1
PNT 46	1	0	0	0	0	1
Médecins de prévention (2)	1	0	0	0	0	1

(1) La CAD du LCPC a été supprimée et les agents relevant de cette commission sont désormais rattachés à la CAD du 8e CETE  
 (2) Cette CCP a été créée en 2009, elle a pour compétences le disciplinaire et les questions individuelles

### 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.

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 CTPM du ministère s'est réuni à huit reprises durant l'année 2009. au cours de ces séances, les points suivants ont notamment été examinés :

- ♦ le projet de budget 2010 du ministère ;
- ♦ le projet de décret portant création et organisation de directions interrégionales de la mer ;
- ♦ le projet de décret modifiant le décret 2008-679 du 9 juillet 2008 relatif au Conseil général de l'environnement et du développement durable ;
- ♦ divers projets de décrets relatifs aux statuts particulier du corps des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'équipement, des géomètres et des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat, des techniciens supérieurs de l'équipement ;
- ♦ projet d'arrêté créant des services à compétence nationale : le premier dénommé « armement des phares et balises » et le second « centre de prestations et d'ingénierie informatiques » ;
- ♦ les projets d'arrêtés relatifs à la tenue des agents de l'ONEMA, de l'ONCFS et des parcs nationaux.

#### b) Les comités techniques paritaires centraux (CTPC)

Il existe 3 comités techniques paritaires centraux institués respectivement auprès de la directrice des

ressources humaines (DRH), du directeur des affaires maritimes (DAM) et du directeur général de l'Aviation civile (DGAC). Ces comités comportent 20 membres (10 membres titulaires pour l'administration et 10 membres titulaires pour les représentants du personnel).

Les 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),
- ♦ l'école nationale des travaux publics de l'État (10 membres),
- ♦ l'établissement national des invalides de la marine (20 membres),
- ♦ la caisse de garantie du logement locatif social (2 membres),
- ♦ l'institut français de l'Environnement (6 membres),
- ♦ l'office national de la chasse et de la faune sauvage (18 membres),
- ♦ la conservatoire du littoral et des rivages lacustres (6 membres),
- ♦ le conseil supérieur de la pêche (12 membres),
- ♦ Parcs nationaux de France (6 membres),
- ♦ le parc national des Cévennes (8 membres),
- ♦ le parc national des Écrins (8 membres),
- ♦ le parc national de la Guadeloupe (8 membres),
- ♦ le parc national du Mercantour (8 membres),
- ♦ le parc national de Port Cros (8 membres),
- ♦ le parc national des Pyrénées Occidentales (8 membres),
- ♦ le parc national de la Vanoise (8 membres),
- ♦ Agence des aires marines protégées (6 membres).

Le CTPC de la DRH examine toutes les questions intéressant l'ensemble des services centraux du département ministériel dont les personnels sont gérés par la DRH, les autres CTPC examinent les questions intéressant les services placés sous l'autorité du chef de service.



En 2008, ces CTPC ont été réunis 2 fois en moyenne.

**c) Les comités techniques paritaires spéciaux (CTPS) et locaux (CTPL)**

Il existe **263** CTPS ou CTPL au MEEDDM (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.

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 été pérennisée par la circulaire du ministre d'État en date du 23 mars 2009 qui prévoit que : « Ces groupes réunissent les organisations syndicales représentées au CTPM, pour débattre des projets de textes, circulaires, orientations, finalisations de doctrine relevant du champ de compétences du CTP. »

L'animation des groupes d'échanges est assurée par la direction des ressources humaines (DRH).

Cette instance se réunit régulièrement pour débattre des projets, textes, circulaires, orientations, finalisation de doctrine relevant du champ de compétences du ministère. La préparation et le secrétariat sont assurés par le département des relations sociales.

En 2009, le groupe d'échanges s'est réuni vingt fois.

A noter que des réunions d'information sont organisées avec les organisations syndicales non représentées au CTPM.

**3 - Le Comité Central d'Action Sociale (CCAS) et les Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS)(arrêté du 22 décembre 2008).**

Ces instances consultatives se réunissent sous la présidence d'un représentant du personnel. Elles sont composées de représentants de l'administration, de professionnels représentant le service social, de représentants des organisations syndicales, de représentants des associations reconnues comme oeuvrant pour l'action sociale du ministère.

**Le comité central d'action sociale (CCAS)**

Selon l'arrêté du 22 décembre 2010 portant création du comité central et des comités locaux dans les services du ministère et fixant leurs attributions et leur organi-

sation, le comité central d'action sociale comprend 26 membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants désignés par arrêté.

Il est composé de :

7 directeurs (trices) de l'administration centrale et des services déconcentrés ou leur (s) représentant (s) (es)  
1 professionnel (le) représentant (e) du service social  
15 représentants (es) du personnel actifs (ves) ou retraités (es) désignés par les organisations syndicales.  
3 représentants (es) au maximum parmi les associations reconnues par l'administration comme oeuvrant pour l'action sociale ministérielle.

et en qualité d'expert pour les domaines qui les concernent :

1 représentant (e) du ou des organisme (s) de référence en matière de protection sociale complémentaire (MGET).

Depuis les élections du 4 novembre 2008, la répartition des représentants du personnel (15 membres sur 25 membres titulaires) :

- ♦ 7 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale CGT
- ♦ 5 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale FO
- ♦ 2 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale CFDT
- ♦ 1 représentant du personnel au titre de l'organisation syndicale UNSA

OS	Nombre de membres titulaires au CCAS	% par rapport aux nombre de représentants du personnel (15)	% par rapport aux nombre de membres du CCAS (25)
CGT	7	47%	28%
FO	5	33%	20%
CFDT	2	13%	8%
UNSA	1	7%	4%
Total	15		60%

Les membres titulaires de l'administration (7 membres) représentent 28% du nombre de membres titulaires siégeant au CCAS.

2 associations oeuvrant pour l'action sociale du ministère sont représentées au CCAS :

- ♦ la FNASCE : 1 membre titulaire et un membre suppléant
- ♦ le CGCV : 1 membre titulaire et un membre suppléant

Le comité central d'action sociale émet, par ses délibérations, des avis et des propositions en terme d'orientations de la politique d'action sociale. A travers la réalisation et le financement d'actions interministérielles et ministérielles, il s'attache à répondre



aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires de l'action sociale. A sa demande, l'administration peut procéder aux études préalables nécessaires, à l'examen de mesures nouvelles et à leur mise en oeuvre éventuelle. La commission plénière du CCAS s'est réunie 4 fois au cours de l'année 2009.

Le comité central d'action sociale a constitué en son sein les 5 commissions spécialisées suivantes :

**La Commission n° 1 :** commission d'animation et de coordination du CCAS : elle est chargée de la communication et des relations avec les CLAS, de la formation des présidents et membres de CLAS et de la conception d'un journal relatif à l'action sociale.

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2009.

**La Commission n° 2 :** commission logement et restauration : elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides, expertise pour la mise en place de nouveaux prêts...) ainsi que le suivi de la restauration tant celle relevant de la politique interministérielle (RIA) que celle du ministère (RA).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2009.

**La Commission n° 3 :** commission budgétaire : elle est chargée de la préparation du budget d'action sociale (propositions d'orientations, programmation pluriannuelle des opérations, analyse financière des travaux des autres commissions et définition des priorités) et du suivi des dotations et des consommations de crédits. Elle participe à la mise en oeuvre d'un nouvel outil budgétaire, le document pluriannuel d'action sociale (DPAS).

Cette commission s'est réunie 3 fois en 2009 en plénière ainsi qu'une fois en groupe de travail sur la formation des Présidents de CLAS .

**La Commission n° 4 :** commission des actions collectives : elle suit les actions en faveur des enfants (séjours de vacances, arbre de Noël...), elle examine le bilan national de consommation des crédits d'actions collectives (CIL) et peut conseiller les CLAS pour l'utilisation de ces crédits. Elle suit la gestion du patrimoine social en lien avec la FNASCE et le CGCV.

Cette commission s'est réunie 2 fois au cours de l'année 2009.

**La Commission n° 5 :** commission des conditions de vie des agents : elle traite des questions relatives aux enfants du personnel du ministère (garde d'enfants, aide à la scolarité...), elle suit et analyse l'utilisation des crédits d'aides matérielles, elle examine le bilan des prêts accordés par le CAS, elle propose des mesures en faveur des agents retraités ainsi que des mesures liées au handicap.

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2009 en séance plénière ainsi que 2 fois en groupe de travail pour préparer une circulaire sur les aides financières.

#### **Les comités locaux d'action sociale (CLAS)**

Les comités locaux d'action sociale (CLAS) étudient et pro-

posent toutes mesures de nature à faciliter et à renforcer l'action sociale développée localement dans les services. Ils sont habilités à opérer un recensement des besoins sociaux et à proposer des actions. Ils sont habilités à proposer l'attribution des aides matérielles ainsi que l'emploi des crédits d'initiatives locales (CIL). Ils sont compétents à l'égard des agents du ministère et des agents retraités résidant dans la zone géographique concernée.

Dans chaque service doté d'un comité technique paritaire local (CTPL) il est créé un CLAS ; ainsi en 2009 ils sont au nombre de **117**.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité aux comités techniques paritaires locaux (CTPL). Chaque CLAS est présidé par un membre représentant du personnel actif. La vice-présidence est assurée par le/la chef du service ou son/sa représentant-e-.

#### **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 modifié 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 au niveau ministériel d'un Comité Central d'Hygiène et de Sécurité (CCHS) et celle de Comités Locaux d'Hygiène et de Sécurité (CLHS) au niveau des services déconcentrés.

Le CCHS chargé d'assister le comité technique paritaire ministériel, placé auprès de la directrice des ressources humaines est présidé par un membre du Conseil Général de l'environnement et du développement durable, ingénieur général des ponts et chaussées.

Il examine les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité concernant l'ensemble des services placés sous l'autorité du ministre.

Il est composé de :

- ♦ 5 représentants de l'administration + 5 suppléants,
- ♦ 7 représentants du personnel + 7 suppléants (CGT 3 sièges, FO 2 sièges, CFDT et UNSA 1 siège),
- ♦ 1 médecin de prévention,
- ♦ 1 IHS,
- ♦ 10 personnes qualifiées à titre permanent.

Le secrétariat technique du CCHS est assuré par le bureau chargé de l'organisation du travail et de la prévention.

Le Comité Central d'Hygiène et de Sécurité s'est réuni trois fois en 2009. Il ne s'est pas réuni davantage, compte tenu du boycott des organisations syndicales, lors de la réunion du 23 juin 2009.

Les principaux thèmes abordés ont été :

- ♦ Approbation du procès verbal du CCHS précédent.



## Le dialogue social

- ◆ Tableaux de suivi des accidents graves, mortels, malaises mortels et suicides.
- ◆ Bilan 2008 du programme de travail du CCHS .
- ◆ Programme de travail 2009 du CCHS.
- ◆ Synthèse des risques professionnels.
- ◆ Synthèse des recommandations des IHS.
- ◆ Point sur les secours d'urgences.
- ◆ Bilan du groupe de travail pénibilité.
- ◆ Présentation de l'étude de mortalité réalisée avec le groupe de travail pénibilité.
- ◆ Plan quadriennal 2009-2012 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- ◆ Note de diffusion et document de repères « éléments de connaissance et d'approfondissement pour la prévention des crises suicidaires ».
- ◆ Mesures prises en matière de pandémie grippale H1 N1.

Les CLHS pour lesquels la présidence est assurée par l'administration, sont placés auprès du CTP local et examinent les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sous la responsabilité du chef de service auprès duquel ils sont placés.

Ils sont composés de représentants de l'administration, de représentants du personnel désignés pour une période de 3 années et dont le nombre excède au moins de deux ceux de l'administration, de l'ASP, du médecin de prévention, d'un IHS.

A ce jour les données et d'informations concernant les Comités Locaux d'Hygiène et de Sécurité, chiffres issus de l'enquête BDHS non terminée à ce jour, ne sont donc pas parvenus en pour l'année 2009.

Le bilan 2008 d'hygiène et de sécurité, (41% des services ont répondu) fait état de 61 CLHS et 3 CHSS en place.

58 réunions ont été tenues. Sur 64 comités, 29 se sont réunis au moins deux fois.

dans l'année 2008. En 2007, sur 97 comités, 55 s'étaient réunis deux fois dans l'année.



## D – Les mouvements sociaux

### Récapitulatif des mouvements sociaux en 2009

Mouvements nationaux	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	29 janvier	UGFF-CGT, FNEE-CGT, UNSA Fonctionnaires, FGF-FO, CFDT Fonctions publiques, FGTE-CFD, Union Syndicale SOLIDAIRES, SNPTRI-CGT, FEETS-FO	"revalorisation des salaires et du point d'indice ; la reconstruction de la grille indiciaire ; la mise en place immédiate d'un moratoire sur les suppressions d'emplois du budget 2009, et une estimation des besoins en emplois qualifiés ; l'arrêt des dispositifs de réorganisation territoriale de l'État, des délocalisations et des fermetures des services de proximité avec la mise en place d'une négociation sur les missions de la fonction publique afin de servir au mieux les intérêts de l'ensemble de la population ; le retrait du projet de loi portant sur la mobilité et les parcours professionnels ; le retrait des différents projets de casse du statut général des fonctionnaires, et en particulier le projet de loi sur la mobilité, les mesures préconisées dans le « livre blanc » Silicani ; l'arrêt des délocalisations de services (SETRA, ENIM, services statistiques du MEEDDAT,...) ainsi que la fermeture des centres départementaux de Météo-France"
	19 mars	"US Solidaires, UNSA Fonctionnaires, INTERFON CFTC, FGF-FO, FNEE-CGT, UGFF-CGT, CFDT FP, FSU, SNPTRI-CGT, FGTE CFDT, SNE-FSU, FEETS-FO"	l'arrêt des suppressions d'emplois ; l'ouverture de négociations salariales portant plus particulièrement sur la valeur du point d'indice et la réévaluation de la grille indiciaire ; le retrait des projets portant sur la délocalisation et la fermeture des services publics de proximité et l'aggravation des conditions de travail ; l'octroi des moyens nécessaires à la pérennisation du financement des missions publiques et l'arrêt de la politique d'austérité imposée aux trois fonctions publiques.
	26 mai 2009	" FSU, SNPTRI - CGT, SOLIDAIRES, CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, UNSA"	arrêt des suppressions d'emplois, ouverture DDE négociations salariales, retrait du projet de loi "mobilité", abandon des mesures de mise en œuvre de la RGPP.
	13 juin 2009 (samedi)	UGFF-CGT	Les salaires, les emplois publics, la réforme de l'État ...
	2-juil	FEETS-FO, FGF-FO	le retrait des articles relatifs à la réorientation professionnelle, la généralisation du cumul d'emplois à temps non complet, et au remplacement et intérim, du projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique
	7-oct	UGFF-CGT	Soutien à l'ensemble des revendications des personnels de la fonction publique dans le cadre de la journée mondiale pour le travail décent dans laquelle la plate-forme revendicative adoptée en janvier demeure d'actualité.

Mouvements ministériels	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	3-déc	SNOPA-CGT; SNPTTECT-FO, CFDT	revalorisation régime indemnitaire, mesures catégorielles, garanties dans le cadre des transferts, organisation de travail



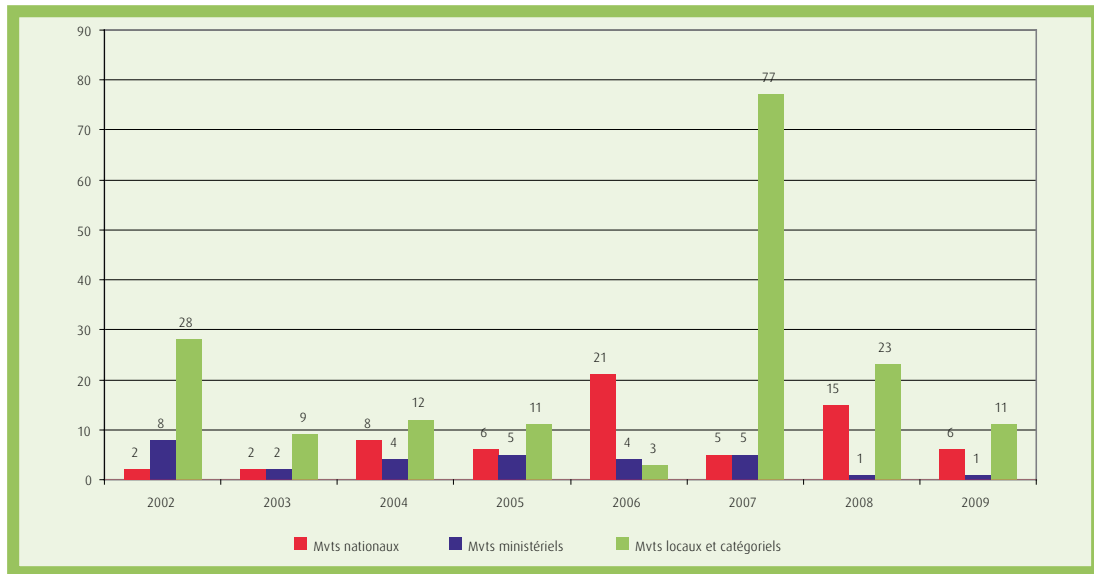
# Le dialogue social

Mouvement de grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
5 mars - Réunion	CFTC, CGTR, UIR CFDT, UNSA, FSU, SOLIDAIRES, FO, SANTE, SAIPER, SAFPTR	
10 mars - Réunion	CFTC, CGTR, UIR CFDT, UNSA, FSU, SOLIDAIRES, FO, SANTE, SAIPER, SAFPTR	
22/09/2010 - DDE 30	SNOPA CGT	Loi de transfert des ouvriers des parcs et ateliers, maintien des conditions actuelles en matière de rémunération, déroulement de carrière, niveau de retraite ; revalorisation catégorielle prévue lors de l'élaboration du statut PTS ; concertation avec le CG pour intégration des OPA ; embauche d'un magasinier ; mise en place d'un concours de responsable de travaux ; réouverture des postes au parc ; mise en place du réceptionnaire ; remise en place de la commission matériel ; mise en conformité des autorisations de conduite des agents admin du parc et des nouveaux arrivés ; suppression des quotas de promotions.
20/10/2009 - DIRIF	CGT/PTRI	Organisation du travail
du 18 au 23 novembre - DIRMC	CGT/PTRI	Règlement intérieur, prime de 250€, effectifs, PTETE
19/11/2010 - Réunion	CGT/CFDT/FO/UNSA	Respect des garanties statutaires pour les personnels transférés, pool véhicule, locaux, respect des organisations syndicales
25/11/2010 - SNIA	USAC/CGT	Organisation et conditions de travail

Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
13 au 17 janvier	SNPTRI CGT	création de 1000 emplois ; réduction du temps de travail à 32h et l'obtention d'une bonification de 25 % du service actif afin de palier aux conditions de travail dangereuses, stressantes ; revalorisation des primes et indemnités ; négociations sur les droits syndicaux ; finalisation du cadrage national de garanties pour tous les agents dans les DIR.
22 avril 2009	SNPTRI-CGT	25 % de bonification pour tous les agents de l'AE au CTRL/D ; la prise en compte des revendications CGT dans les discussions sur le cadrage national des garanties DIR, DDEA ; l'organisation d'une entrevue entre le MEEDDAT, le ministère de l'Intérieur et le SNPTRI-CGT sur la filière spécifique des réseaux et infrastructures ; l'ouverture des dossiers catégoriels AE/CEE et CTRL ; la rétroactivité de la reprise d'ancienneté (décret du 29/09/05) ; la revalorisation des salaires et pensions sur la base d'une grille avec un minimum à 1600€/mois, l'augmentation des primes et indemnités ; l'emploi statutaire et les salaires.
18 juin 2009	SNOPA-CGT, CFDT	la création d'une loi remplissant toutes les conditions pour que les personnels retrouvent leurs droits actuels et permettent de leur assurer un avenir après leur transfert ; le respect de l'arbitrage du 1/04/08 garantissant la rémunération, les primes, la possibilité de maintien du régime de retraite à titre individuel ; un droit d'option applicable à tous les OPA ; la création d'un cadre d'emplois dans la FP Territoriale avec les trois catégories hiérarchiques reprenant les spécificités des OPA ; un délai d'option de trois ans après la date du transfert ou après application de la loi pour les OPA qui sont MAD ; une intégration assurant une perspective de carrière attractive au sein de la FP Territoriale pour les OPA ; la garantie des revenus ; les droits syndicaux et sociaux ; la mise en place d'un dispositif préservant et améliorant les déroulements de carrière ; les mesures nécessaires pour favoriser le transfert global des parcs vers les collectivités (mise en place de compensations financières supplémentaires) ; la possibilité pour les parcs transférés de pouvoir effectuer des prestations pour les communes pendant 3 ans ; le retrait de l'article 13bis sur la « clause de revoyure ».
5-nov	SNICA/FO; UNSA éducation routière	Protestation contre le positionnement des bureaux "éducation routière" en direction départementale de la protection des populations ou en préfecture dans les départements des Bouches du Rhône, du Cantal, des Landes et du Puy de dôme

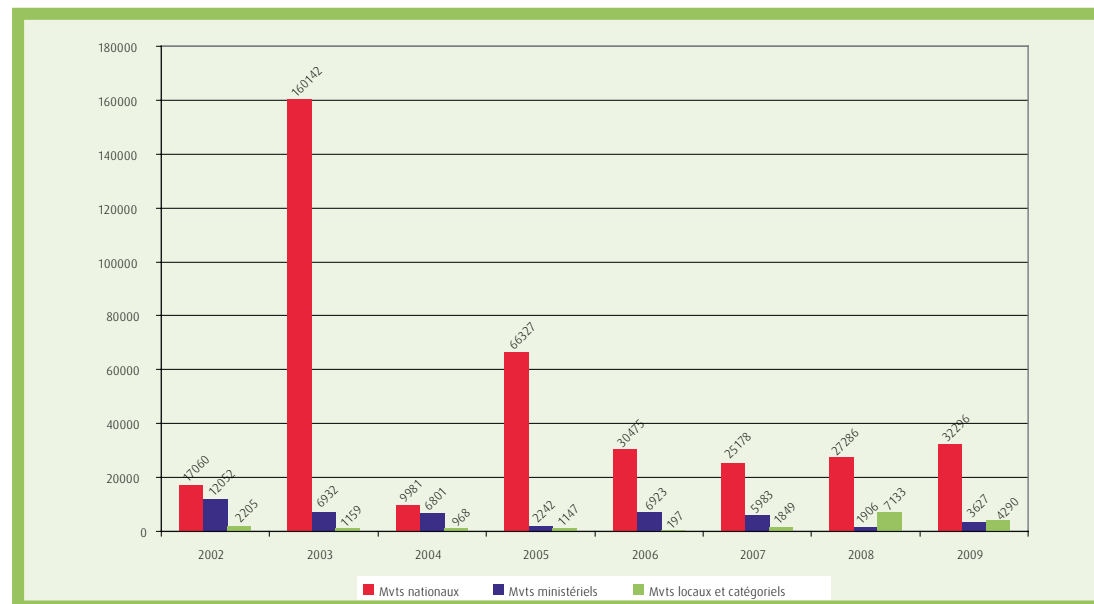


### Evolution du nombre de conflits



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nb total de mvts	38	13	24	22	28	87	39	18

### Nombre de journées perdues pour fait de grève



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nb total JP	31317	168233	17750	69716	37595	33010	36325	40213

Depuis 2007, la comparaison avec les années antérieures est rendue difficile du fait du changement de périmètre du ministère qui regroupe dorénavant les services des deux ministères anciennement chargés de l'Équipement et de l'Environnement ainsi qu'une partie des services du ministre chargé de l'Industrie.

39 mouvements de grève ont été enregistrés durant l'année 2008 dont 23 locaux et catégoriels.

Le nombre de jours perdus pour fait de grève est de 36 265 dont 7 133 au titre des mouvements locaux ce qui représente 19,66 % du total.

En 2009, le nombre de conflits est en nette diminution. En revanche, le nombre de journées perdues pour fait de grève sont en très forte augmentation, en raison principalement des grèves inter-professionnelles du début de l'année.

En toute logique, ce sont les mouvements nationaux, puis les mouvements ministériels et enfin les mouvements locaux qui génèrent le nombre le plus élevé de jours perdus pour fait de grève (voir graphique 2).





Annexes



BILAN SOCIAL  
2009



# ANNEXE I

## LFI 2009 : synthèse détaillée des crédits votés en AE et CP par titres (en euros).

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>203 Infrastructures et services de transports</b>	<b>4 497 018 365</b>	<b>4 349 183 365</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	1 448 121 565	1 448 121 565
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	268 292 525	265 072 525
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	2 780 604 275	2 635 989 275
<b>207 Sécurité et circulation routières</b>	<b>60 489 295</b>	<b>60 989 295</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	39 447 297	39 447 297
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	5 000 000	5 500 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	16 041 998	16 041 998
<b>205 Sécurité et affaires maritimes</b>	<b>131 101 830</b>	<b>133 601 830</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	28 147 317	30 230 097
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	14 095 540	14 512 760
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	88 858 973	88 858 973
<b>170 Météorologie</b>	<b>184 300 000</b>	<b>184 300 000</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	184 300 000	184 300 000
<b>113 Urbanisme, paysages, eau et biodiversité</b>	<b>339 195 427</b>	<b>331 411 005</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	186 766 045	187 597 508
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	9 915 563	11 199 627
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	142 513 819	130 043 870
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	-	2 570 000
<b>159 Information géographique et cartographique</b>	<b>75 220 000</b>	<b>75 688 500</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	75 195 000	75 663 500
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	25 000	25 000
<b>181 Prévention des risques</b>	<b>268 152 985</b>	<b>236 152 985</b>
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	36 308 530	36 308 530
<i>Autres dépenses :</i>		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	149 813 611	144 313 611
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	9 124 400	9 324 400
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	72 906 444	46 206 444
<b>174 Energie et après-mines</b>	<b>829 242 511</b>	<b>838 692 511</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	47 416 384	47 266 384
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	781 826 127	791 426 127
<b>217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire</b>	<b>3 717 241 714</b>	<b>3 711 241 714</b>
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	3 170 555 296	3 170 555 296
<i>Autres dépenses :</i>		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	526 632 492	514 968 563
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	11 973 641	18 487 415
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	8 080 285	7 230 440
<b>Totaux pour la mission</b>	<b>10 101 962 127</b>	<b>9 921 261 205</b>
<i>Dont :</i>		
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	3 206 863 826	3 206 863 826
<i>Autres dépenses :</i>		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	2 685 839 711	2 671 908 525
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	318 401 669	324 096 727
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	3 890 856 921	3 715 822 127
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	-	2 570 000



**Mission : Politique des territoires**

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>112 Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire</b>	<b>344 532 475</b>	<b>337 042 289</b>
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	11 592 100	11 592 100
<i>Autres dépenses :</i>		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	16 662 517	16 662 517
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	-	-
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	316 277 858	308 787 672
<b>Totaux pour le programme du ministère</b>	<b>344 532 475</b>	<b>337 042 289</b>

<i>Dont :</i>		
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	11 592 100	11 592 100
<i>Autres dépenses :</i>	-	-
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	16 662 517	16 662 517
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	-	-
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	316 277 858	308 787 672

**Mission : Régimes sociaux et de retraite**

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins</b>	<b>747 400 000</b>	<b>747 400 000</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	747 400 000	747 400 000
<b>198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres</b>	<b>3 722 360 000</b>	<b>3 722 360 000</b>
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	3 722 360 000	3 722 360 000
<b>Totaux pour la mission</b>	<b>4 469 760 000</b>	<b>4 469 760 000</b>
<i>Dont :</i>		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	747 400 000	747 400 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	3 722 360 000	3 722 360 000

**Mission : Recherche et enseignement supérieur**

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>188 Recherche dans le domaine de l'énergie</b>	<b>663 456 147</b>	<b>663 456 147</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	657 992 936	657 992 936
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	496 656	496 656
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	4 966 555	4 966 555
<b>189 Recherche dans le domaine des risques et des pollutions</b>	<b>295 970 987</b>	<b>295 970 987</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	284 393 546	284 393 546
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	11 577 441	11 577 441
<b>190 Recherche dans le domaine des transports, de l'équipement et de l'habitat</b>	<b>405 805 707</b>	<b>328 305 707</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	116 304 633	116 294 633
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	130 047 116	78 557 116
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	159 453 958	133 453 958
<b>Totaux pour la mission</b>	<b>1 365 232 841</b>	<b>1 287 732 841</b>
<i>Dont :</i>		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	1 058 691 115	1 058 681 115
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	142 121 213	90 631 213
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	164 420 513	138 420 513

**Mission : Contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route**

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>751 Radars</b>	<b>201 700 000</b>	<b>201 700 000</b>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	108 800 000	108 800 000
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	92 900 000	92 900 000

## ANNEXE II

## Exécution budgétaire 2009 en autorisations d'engagement par programme et articles de regroupement (en euros)

## Budget Général

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE ( € )	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
<b>Total programme 109</b> Aide à l'accès au logement	02	5 504 060 624,00 €	5 504 060 624,00 €		100,00 %
112	01	10 862 934,00 €	10 206 681,00 €	656 253,00 €	93,96 %
	02	334 119 213,00 €	319 784 183,00 €	14 335 030,00 €	95,71 %
<b>Total programme 112</b> Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire		344 982 147,00 €	329 990 864,00 €	14 991 283,00 €	95,65 %
<b>Total programme 113</b> Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	02	332 170 235,00 €	330 115 940,00 €	2 054 295,00 €	99,38 %
<b>Total programme 135</b> Développement et amélioration de l'offre de logement	02	778 517 192,00 €	769 351 478,20 €	9 165 713,80 €	98,82 %
Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	79 964 664,00 €	79 940 035,57 €	24 628,43 €	99,97 %
<b>Total programme 170</b> Météorologie	02	184 300 000,00 €	184 300 000,00 €		100,00 %
<b>Total programme 174</b> Energie et après-mines	02	833 032 506,00 €	765 805 001,00 €	67 227 505,00 €	91,93 %
181	01	25 732 180,00 €	24 956 643,15 €	775 536,85 €	96,99 %
	02	234 744 104,00 €	147 969 641,00 €	86 774 463,00 €	63,03 %
<b>Total programme 181</b> Prévention des risques		260 476 284,00 €	172 926 284,15 €	87 549 999,85 €	66,39 %
<b>Total programme 188</b> Recherche dans le domaine de l'énergie	02	659 003 580,00 €	658 666 800,22 €	336 779,78 €	99,95 %
<b>Total programme 189</b> Recherche dans le domaine des risques et des pollutions	02	296 825 582,00 €	283 907 321,03 €	12 918 260,97 €	95,65 %
<b>Total programme 190</b> Recherche dans le domaine des transports, de l'équipement et de l'habitat	02	389 793 664,00 €	380 725 910,93 €	9 067 753,07 €	97,67 %
<b>Total programme 197</b> Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	740 000 000,00 €	739 999 228,00 €	772,00 €	100,00 %
<b>Total programme 198</b> Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	3 633 215 541,36 €	3 633 215 541,36 €		100,00 %
<b>Total programme 203</b> Infrastructures et services de transports	02	7 127 639 072,00 €	7 087 890 451,00 €	39 748 621,00 €	99,44%
<b>Total programme 205</b> Sécurité et affaires maritimes	02	117 001 823,00 €	111 102 740,00 €	5 899 083,00 €	94,96%
<b>Total programme 207</b> Sécurité et circulation routières	02	60 492 177,00 €	59 348 834,00 €	1 143 343,00 €	98,11 %
217	01	3 333 420 941,00 €	3 302 708 807,69 €	30 712 133,31 €	99,08 %
	02	578 802 168,00 €	555 485 940,82 €	23 316 227,18 €	95,97 %
<b>Total programme 217</b> Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire		3 912 223 109,00 €	3 857 378 561,04 €	54 844 547,96 €	98,60 %
<b>Total Budget Général</b>		<b>25 253 698 200,36 €</b>	<b>24 948 725 614,50 €</b>	<b>304 972 585,86 €</b>	<b>98,79 %</b>
<b>Total programme 751</b> Radars	02	212 878 196,00 €	212 878 194,75 €	1,25 €	100,00 %
<b>Total Comptes Spéciaux</b>		<b>212 878 196,00 €</b>	<b>212 878 194,75 €</b>	<b>1,25 €</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Total général</b>		<b>25 466 576 396,36 €</b>	<b>25 161 603 809,25 €</b>	<b>304 972 587,11 €</b>	<b>98,80 %</b>



## Exécution budgétaire 2009 en crédits de paiement par programme et articles de regroupement (en euros)

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP (€)	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
<b>Total programme 109</b> Aide à l'accès au logement	02	5 504 060 624,00 €	5 504 060 624,00 €	0,00 €	100,00 %
<b>112</b>	01	10 824 855,00 €	10 206 681,00 €	618 174,00 €	100,00 %
	02	410 465 534,00 €	410 465 534,00 €	0,00 €	100,00 %
<b>Total programme 112</b> Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire		421 290 389,00 €	420 672 215,00 €	618 174,00 €	100,00 %
<b>Total programme 113</b> Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	02	317 996 876,00 €	317 996 875,57 €	0,43 €	100,00 %
<b>Total programme 135</b> Développement et amélioration de l'offre de logement	02	658 493 029,00 €	648 699 937,50 €	9 793 091,50 €	98,51 %
<b>Total programme 159</b> Information géographique et cartographique	02	80 433 164,00 €	80 304 012,48 €	129 151,52 €	99,84 %
<b>Total programme 170</b> Météorologie	02	184 300 000,00 €	184 300 000,00 €	0,00 €	100,00 %
<b>Total programme 174</b> Energie et après-mines	02	839 125 148,00 €	838 919 733,08 €	205 414,92 €	99,98 %
<b>181</b>	01	25 732 180,00 €	24 956 643,15 €	775 536,85 €	96,99 %
	02	220 316 534,00 €	220 316 533,39 €	0,61 €	100,00 %
<b>Total programme 181</b> Prévention des risques		246 048 714,00 €	245 273 176,54 €	775 537,46 €	99,68 %
<b>Total programme 188</b> Recherche dans le domaine de l'énergie	02	659 003 580,00 €	656 052 632,71 €	2 950 947,29 €	99,55 %
<b>Total programme 189</b> Recherche dans le domaine des risques et des pollutions	02	295 392 693,00 €	295 392 692,97 €	0,03 €	100,00 %
<b>Total programme 190</b> Recherche dans le domaine des transports, de l'équipement et de l'habitat	02	318 112 096,00 €	308 841 394,30 €	9 270 701,70 €	97,09 %
<b>Total programme 197</b> Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	740 000 000,00 €	739 999 228,00 €	772,00 €	100,00 %
<b>Total programme 198</b> Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	3 633 215 541,36 €	3 633 215 541,36 €	0,00 €	100,00 %
<b>Total programme 203</b> Infrastructures et services de transports	02	7 174 082 732,00 €	6 582 434 381,66 €	591 648 350,34 €	91,75 %
<b>Total programme 205</b> Sécurité et affaires maritimes	02	113 560 401,00 €	112 942 829,81 €	617 571,19 €	99,46 %
<b>Total programme 207</b> Sécurité et circulation routières	02	59 767 467,00 €	59 589 057,44 €	178 409,56 €	99,70 %
<b>217</b>	01	3 333 420 941,00 €	3 302 708 807,69 €	30 712 133,31 €	99,08 %
	02	579 747 769,00 €	579 747 767,93 €	1,07 €	100,00 %
<b>Total programme 217</b> Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire		3 913 168 710,00 €	3 882 456 575,62 €	30 712 134,38 €	99,22 %
<b>Total Budget Général</b>		<b>25 158 051 164,36 €</b>	<b>24 511 150 908,04 €</b>	<b>646 900 256,32 €</b>	<b>97,43 %</b>
<b>Total programme 751</b> Radars	02	168 518 949,00 €	168 518 948,89 €	0,11 €	100,00 %
<b>Total général</b>		<b>25 326 570 113,36 €</b>	<b>24 679 669 856,93 €</b>	<b>646 900 256,43 €</b>	<b>97,45 %</b>



## ANNEXE III

## Lexique

<b>A</b>	
a	An
A	Agents de catégorie A
A ADM	Agents de catégorie A administratifs
A TEC	Agents de catégorie A techniques
AAE	Attaché d'administration de l'Équipement
AAL	Aide à l'accès au logement
AAM	Administrateur des affaires maritimes
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	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 Équipement-Environnement
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ASMA	Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du Ministère de l'Agriculture
ASP	Animateur de sécurité et prévention
ASS	Assistant de service social
ATET	Agent technique de l'environnement
ATET	Personnels administratifs, techniques, d'exploitation et des transports terrestres
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUIP	Aménagement, urbanisme et ingénierie publique

<b>B</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



<b>C</b>	
<b>C</b>	Agents de catégorie C
<b>C ADM</b>	Agents de catégorie C administratifs
<b>C EXP</b>	Agents de catégorie C d'exploitation
<b>C TEC</b>	Agents de catégorie C techniques
<b>Cab.</b>	Cabinet
<b>CAD</b>	Commission d'avancement et de discipline
<b>CAM</b>	Conseiller des affaires maritimes
<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire
<b>CAS</b>	Comité d'action sociale
<b>cat.</b>	Catégorie
<b>CCAS</b>	Comité central d'action sociale
<b>CCESS</b>	Conseillère chargée d'études pour le service social
<b>CCHS</b>	Comité central d'hygiène et sécurité
<b>CCP</b>	Commission consultative paritaire
<b>CDAPH</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CDTT</b>	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
<b>CE</b>	Chef d'équipe
<b>CEDIP</b>	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
<b>CEDP</b>	Chargé d'études documentaires principal
<b>CEE</b>	Chef d'équipe d'exploitation
<b>CEEP</b>	Chef d'équipe d'exploitation principal
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CETE</b>	Centre d'études techniques de l'Équipement
<b>CETMEF</b>	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
<b>CFDT</b>	Confédération française démocratique du travail
<b>CFDT-FP</b>	Confédération française démocratique du travail - Fonctions publiques
<b>CFE-CGC</b>	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
<b>CFP</b>	Centre de formation professionnelle
<b>CFTC</b>	Confédération française des travailleurs chrétiens
<b>CG</b>	Conseil général
<b>CGC</b>	Confédération générale des cadres
<b>CGCV</b>	Comité de gestion des centres de vacances
<b>CGPC</b>	Conseil général des ponts et chaussées
<b>CGT</b>	Confédération générale du travail
<b>CGTR</b>	Confédération Générale du Travail de la Réunion
<b>CHS</b>	Comité d'hygiène et de sécurité
<b>CIFP</b>	Centre inter régionaux de formation professionnelle
<b>CIL</b>	Crédits d'initiative locale
<b>cl.</b>	Classe
<b>CLAS</b>	Comité local d'action sociale
<b>CLHS</b>	Comité local d'hygiène et sécurité
<b>CMFP</b>	Commission ministérielle pour la formation professionnelle





<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique
<b>COM</b>	Collectivités d'Outre Mer
<b>COTOREP</b>	Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel
<b>CP</b>	Crédits de paiement
<b>CPA</b>	Cessation progressive d'activité
<b>CPPEEDDAT</b>	Conduite et pilotage des politiques publiques de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire
<b>CSS</b>	Comité spécifique de suivi
<b>CST</b>	Conseillers sociaux territoriaux
<b>CTP</b>	Comité technique paritaire
<b>CTPC</b>	Comité technique paritaire central
<b>CTPE</b>	Contrôleur des travaux publics de l'État
<b>CTPL</b>	Comité technique paritaire local
<b>CTPM</b>	Comité technique paritaire ministériel
<b>CTPS</b>	Comité technique paritaire spécial
<b>CTSS</b>	Conseiller technique de service social
<b>CTT</b>	Contrôleur des transports terrestres
<b>CV</b>	Curriculum vitae
<b>CVRH</b>	Centre de valorisation des ressources humaines

## D

<b>DAC</b>	Direction d'administration centrale
<b>DAFU</b>	Agents contractuels d'études d'urbanisme
<b>DARQSI</b>	Direction de l'action régionale de la qualité et de la sécurité industrielle
<b>DAOL</b>	Développement et amélioration de l'offre de logement
<b>DCF</b>	Bureau de la coordination de la formation
<b>DDAF</b>	Direction départementale de l'agriculture et de la forêt
<b>DDAM</b>	Direction départementale des affaires maritimes
<b>DDE</b>	Direction départementale de l'équipement
<b>DDEA</b>	Direction départementale de l'équipement et de l'agriculture
<b>DDRDE</b>	Direction départementale et régionale de l'équipement
<b>DGAC</b>	Direction générale de l'aviation civile
<b>DGAFP</b>	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
<b>DGEMP</b>	Direction générale de l'énergie et des matières premières
<b>DGPA</b>	Direction générale des personnels et de l'administration
<b>DGR</b>	Direction générale des routes
<b>DIF</b>	Droit individuel à la formation
<b>DIR</b>	Direction interdépartementale des routes
<b>Dir. Recherche</b>	Directeur de recherche
<b>DIRA</b>	Direction interdépartementale des routes Atlantique
<b>DIREN</b>	Direction régionale de l'environnement
<b>DOC</b>	Documentaire
<b>DOM</b>	Départements d'Outre Mer
<b>DP</b>	Sous-direction du développement professionnel, direction générale des personnels et de l'administration



<b>DPAS</b>	Document pluriannuel de l'action social
<b>DPCSR</b>	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière
<b>DPPCSR</b>	Délégué principal du permis de conduire et de la sécurité routière
<b>DRAM</b>	Direction régionale des affaires maritimes
<b>DRE</b>	Direction régionale de l'équipement
<b>DREAL</b>	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
<b>DREIF</b>	Direction régionale de l'équipement d'Ile-de-France
<b>DRIRE</b>	Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines

**E**

<b>EF</b>	Échelle F
<b>EIVP</b>	École des ingénieurs de la ville de Paris
<b>EM</b>	Enseignement maritime
<b>EMA</b>	Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole
<b>ENIM</b>	Établissement national des invalides de la marine
<b>ENMM</b>	École nationale de la marine marchande
<b>ENPC</b>	École nationale des ponts et chaussées
<b>ENTE</b>	École nationale des techniciens de l'équipement
<b>ENTPE</b>	École nationale des travaux publics de l'État
<b>ENVIR</b>	Environnement
<b>ETB PUB</b>	Établissement publique
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ETPE</b>	Équivalent temps plein emploi
<b>ETST</b>	Expert technique des services techniques
<b>Exa</b>	Examen
<b>Exc</b>	Exceptionnelle
<b>Exp</b>	Exploitation

**F**

<b>F</b>	Femme
<b>FEETS-FO</b>	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services – Force ouvrière
<b>FGF-FO</b>	Fédération générale des fonctionnaires - Force ouvrière
<b>FGTE-CFDT</b>	Fédération générale des transports et de l'équipement - Confédération française démocratique du travail
<b>FIPH</b>	Fonds d'insertion des personnes handicapées
<b>FIPHFP</b>	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FNASCEE</b>	Fédération nationale des associations sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
<b>FNEE-CGT</b>	Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement - Confédération générale du travail
<b>FO</b>	Force Ouvrière
<b>FON</b>	Fonctionnelle
<b>FPTLV</b>	Formation professionnelle tout au long de la vie
<b>FSU</b>	Fédération syndicale unitaire



<b>G</b>	
<b>GBF</b>	Sous-direction de la gestion des compétences et des effectifs, du budget du personnel et du fonctionnement des services
<b>GPEEC</b>	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
<b>GREC</b>	Gestion des ressources en emplois et compétences
<b>GUEPARH</b>	Gestion unifiée et partagée des ressources humaines

<b>H</b>	
<b>H</b>	Homme
<b>HN 68</b>	Agents contractuels de haut niveau 68
<b>HS</b>	Heure supplémentaire

<b>I</b>	
<b>IAM</b>	Inspecteur des affaires maritimes
<b>IAT</b>	Indemnité d'administration et de technicité
<b>ICPC</b>	Ingénieur en chef des ponts et chaussées
<b>IDTPE</b>	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
<b>IGN</b>	Institut géographique national
<b>IGPC</b>	Ingénieur général des ponts et chaussées
<b>INRETS</b>	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
<b>INSEE</b>	Institut national de la statistique et des études économiques
<b>INTERFON CFTC</b>	Confédération française des travailleurs chrétiens - Fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière
<b>IPAM</b>	Inspecteur principal des affaires maritimes
<b>IPC</b>	Ingénieur des ponts et chaussées
<b>IPCSR</b>	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière
<b>IRA</b>	Institut régional d'administration
<b>ISH</b>	Indemnité de sujétion horaire
<b>ITPE</b>	Ingénieur des travaux publics de l'État
<b>ITT</b>	Inspection du travail des transports

<b>J</b>	
<b>JP</b>	Journées perdues pour fait de grève

<b>L</b>	
<b>LATTS</b>	Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés
<b>LC</b>	Liste complémentaire
<b>LCPC</b>	Laboratoire central des ponts et chaussées
<b>LFI</b>	Loi de finances initiale
<b>LOLF</b>	Loi organique sur les lois de finances
<b>LP</b>	Liste principale



<b>M</b>	
<b>m</b>	Mois
<b>MAD</b>	Mis à disposition
<b>MAP</b>	Ministère de l'agriculture et de la pêche
<b>MAX</b>	Maximum
<b>MED</b>	Médium
<b>MEDAD</b>	Ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
<b>MEDD</b>	Ministère de l'environnement et du développement durable
<b>MEEDDAT</b>	Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire
<b>MEIE</b>	Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
<b>MGET</b>	Mutuelle générale de l'équipement et des transports
<b>MILOS</b>	Mission interministérielle d'inspection du logement social
<b>MIN</b>	Minimum
<b>MTETM</b>	Ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer
<b>MOY</b>	Moyenne

<b>N</b>	
<b>NAS</b>	Nécessité absolue de service
<b>NIV</b>	Niveau
<b>NOR</b>	Normale

<b>O</b>	
<b>O</b>	Ouvrière
<b>OCTAAM</b>	Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes
<b>OP</b>	Officier de port
<b>OPA</b>	Ouvrier des parcs et ateliers
<b>OPA</b>	Officier de port adjoint
<b>OS</b>	Organisation syndicale
<b>OUV</b>	Ouvrier

<b>P</b>	
<b>PACA</b>	Provence - Alpes - Côte d'Azur
<b>PBSM</b>	Phares et balises & sécurité maritime
<b>PCME</b>	Pêche, cultures marines et environnement
<b>PCSR</b>	Permis de conduire et sécurité routière
<b>PEC</b>	Préparation aux examens et concours
<b>PEM</b>	Professeur de l'enseignement maritime
<b>PEP</b>	Mission de la parité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
<b>PNT</b>	Personnel non titulaire
<b>PNT EMA</b>	Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole
<b>POLMAR</b>	Pollution maritime
<b>PC</b>	Ponts et chaussées



PPAL	Principal
PPAS	Plan pluriannuel d'action social
Pro	Professionnel
progr.	Progressive
PSP	Bureau des politiques sociales – Direction générale des personnels et de l'administration
PSS CETE	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime
PTETE	Prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation

## 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
RGPP	Révision générale des politiques publiques
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
SGP	Service de gestion du personnel
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 Études et Exploitation de l'Aviation Civile
SNICA-FO	Syndicat national des inspecteurs, des cadres et des administratifs du permis de conduire – Force Ouvrière
SNOP-FO	Syndicat national des officiers de port - Force Ouvrière
SNOPA-CGT	Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers de l'Équipement et de l'Environnement – Confédération générale du travail



<b>SNPTAS-CGT</b>	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement – Confédération générale du travail
<b>SNPTATECT-FO</b>	Syndicat national des personnels techniques, d'ateliers et de travaux de l'État et des Collectivités Territoriales – Force Ouvrière
<b>SNPTRI-CGT</b>	Syndicat national des personnels techniques réseaux infrastructures - Confédération générale du travail
<b>SNPTTE-CGT</b>	Syndicat national des personnels techniques et des travaux de l'équipement – Confédération générale du travail
<b>SNU</b>	Syndicat National Unitaire - Solidaires
<b>SP</b>	Service du personnel, direction générale des personnels et de l'administration
<b>SPASMET</b>	Syndicat des personnels assurant un service météorologique - Union syndicale nationale solidaires
<b>SPIASS</b>	Syndicat professionnel interministériel des assistants de service social
<b>SPIP</b>	Système de publication pour l'internet
<b>SPPE</b>	Soutien et pilotage des politiques de l'équipement
<b>SR</b>	Sécurité routière
<b>SRIAS</b>	Section régionale interministérielle d'action sociale
<b>ST</b>	Services techniques
<b>STC</b>	Syndicat des travailleurs corses
<b>SUD</b>	Union syndicale nationale solidaires
<b>SUD Basse Normandie</b>	Union syndicale nationale solidaires de Basse-Normandie
<b>SUP.</b>	Supérieure
<b>SUP' EQUIP/ FSU</b>	Syndicat unitaire des personnels de l'équipement – Fédération syndicale unitaire

## T

<b>TGCE</b>	Technologies du Génie Civil et de l'Environnement
<b>TOM</b>	Territoires d'Outre-Mer
<b>TPE</b>	Travaux publics de l'État
<b>TSE</b>	Technicien supérieur de l'Équipement
<b>TSP</b>	Technicien supérieur principal de l'Équipement
<b>TT</b>	Transports terrestres
<b>TTM</b>	Transports terrestres et maritimes

## U

<b>UGFF-CGT</b>	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
<b>UIR CFDT</b>	Union interprofessionnelle de la Réunion - Confédération française démocratique du travail
<b>UNSA</b>	Union nationale des syndicats autonomes
<b>UNSA-SAFACCT</b>	Union nationale des syndicats autonomes - Syndicat autonome des fonctionnaires et agents chargés du contrôle des transports terrestres
<b>USAC-CGT</b>	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail
<b>USE-CFDT</b>	Union des Syndicats de l'Équipement - Confédération française démocratique du travail

## V

<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience
<b>VN-PM</b>	Voies navigables et ports maritimes



**Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement**

Tour Pascal B - 92055 La Défense CEDEX - Téléphone : 01 40 81 21 22

Direction de la publication : SG/DRH/Hélène Eyssartier

Suivi de la réalisation : SG/DRH/Christa Weill-Kulcsar

Contact : [christa.weill-kulcsar@developpement-durable.gouv.fr](mailto:christa.weill-kulcsar@developpement-durable.gouv.fr)

**Édition novembre 2010**

Conception graphique SG/SPSSI/ATL2





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](mailto:Rs-Drh.Sg@developpement-durable.gouv.fr)

