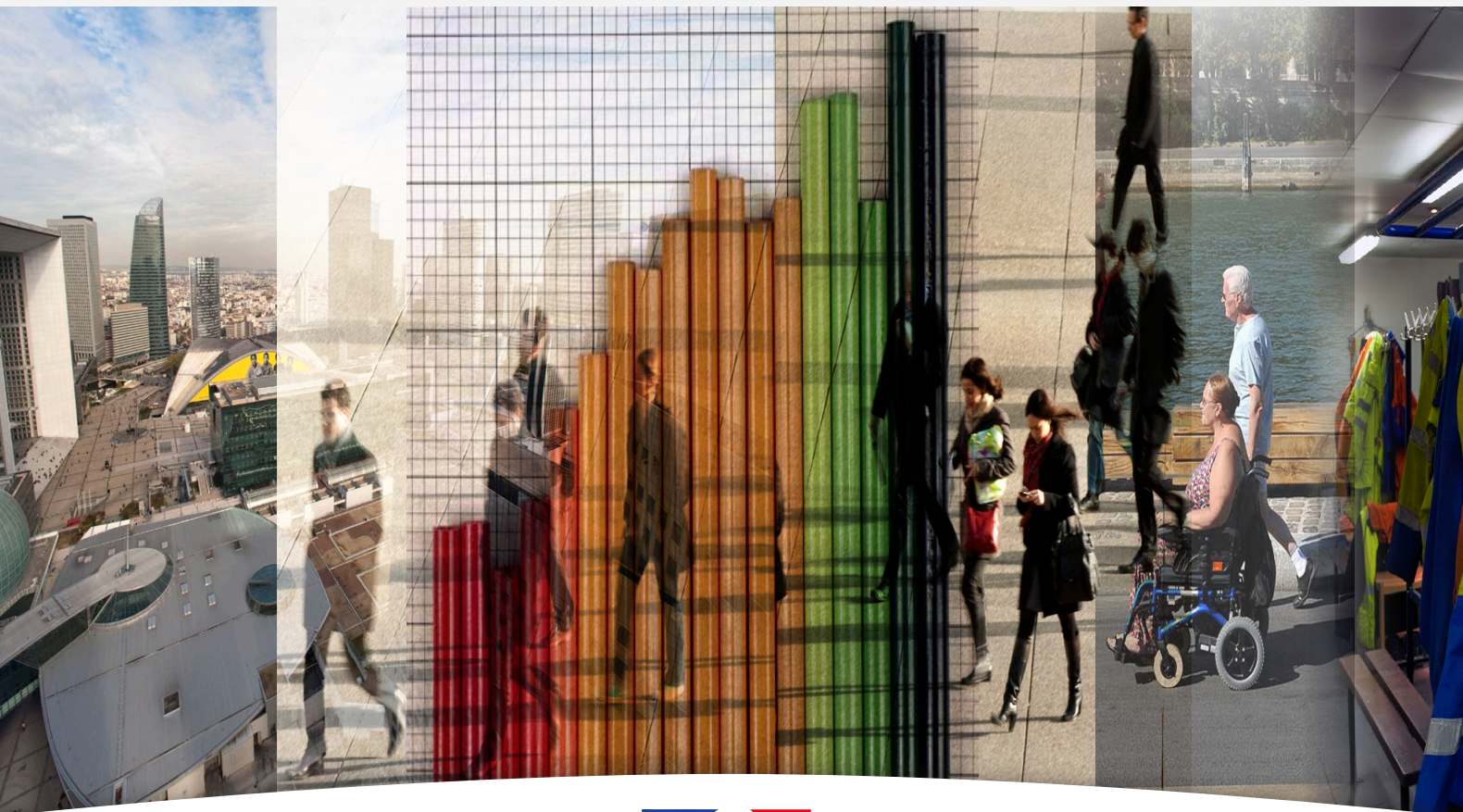


Énergie - Climat - Infrastructures - Transports - Aménagement - Logement
Sécurité - Circulation routière - Mer - Ressources humaines
Développement durable

Bilan social 2014



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

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

Bilan social

2014



Sommaire

1 Les ministères MEDDE et MLETR en 2014

1-A - Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie et le Ministère du Logement de l'Égalité des territoires et de la Ruralité en 2014	8
1-B - Budget 2014	20
1-C - Répartition des effectifs des ministères par programme	22

2 Les mouvements d'effectifs

2-A - Les effectifs	26
2-B - L'organisation du temps de travail	43
2-C - Les embauches et les départs	45
2-D - Les travailleurs handicapés	56
2-E - Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2014	61
2-F - Les avancements et les promotions	71

3 Les rémunérations

3-A - Rémunérations mensuelles moyennes	90
3-B - Rémunérations moyennes des personnels par filières	94

4 Les sanctions et la déontologie

4-A - Les sanctions disciplinaires	102
4-B - La commission de déontologie	104

5 Les activités liées à la formation

5-A - La formation 108

5-B - Bilan de l'activité du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines (CMVRH) 118

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

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

7 Les conditions de travail et la prévention

7-A - La prévention 134

7-A-1 Les assistants et les conseillers de prévention (AP/CP) 134

7-B - Les accidents de service et les maladies professionnelles 137

7-C - Les absences au travail 140

8 Les congés

8-A - Les congés 148

9 L'action sociale

9-A - L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail des MEDDE et MLETR 152

9-B - L'action sociale 154

9-C - Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel 160

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

10-A - 2014 : Une mobilisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	164
10-B - La place des femmes dans l'effectif 2014 des MEDDE et MLETR	164
10-C - Âge moyen et âge médian par catégorie	169
10-D - Part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MEDDE et MLETR	169
10-E - Répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail	171
10-F - Recrutements	174
10-G - Les départs par catégorie hiérarchique et type de départ	175
10-H - Concours et examens professionnels (candidates et jurys)	175
10-I - Promotions	182
10-J - Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle	181
10-K - Situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes	184
10-L - La formation	185
10-M - Les accidents du travail et les maladies professionnelles	186
10-N - Le congé paternité par catégorie hiérarchique	186
10-O - Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales	187
10-P - Charte du temps	187
10-Q - Dépenses d'action sociale (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	188

11 Le dialogue social

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

Annexes

Annexe I

LFI 2014 210

Annexe II

Lois de finances rectificatives promulguées en 2014 213

Annexe III

Exécution budgétaire 2014 MEDDE et MLTR

- en autorisations d'engagement par programme et articles de regroupement (en euros) 214

- en crédit de paiement par programme et articles de regroupement (en euros) 215

Annexe IV

Clé de correspondance des indicateurs fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013 216

Annexe V

Lexique 220

Lexique 220



1

Les
ministères

MEDDE et
MLETR

en 2014

1-A - Le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie et le Ministère du Logement de l'Égalité des territoires et de la Ruralité en 2014

Présentation des ministères

Le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) et le Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR) préparent et mettent en œuvre les politiques majeures du Gouvernement intervenant dans les domaines environnementaux, économiques et sociaux. Ils pilotent ainsi des politiques techniques exigeantes, toutes irriguées par la problématique du développement durable. Les grandes missions menées par les ministères requièrent un large panel de compétences s'inscrivant dans un environnement en constante évolution.

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

Dans ce cadre, la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines renouvelée s'inscrit dans un processus d'accompagnement de ces acteurs afin de mener à bien les missions de l'Etat renouvelé.

Pour ces raisons, il apparaît opportun de recenser et de consolider, en un document unique, les principales données sociales permettant d'apprécier la situation des ministères et de leurs personnels.

Dans le respect de l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et les termes du protocole fonction publique du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les ministères ont présenté, en 2013, un bilan social sur les données 2012 avec des indicateurs genrés, devançant en cela les obligations posées par l'arrêté du 23 décembre 2013 sur les données du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Le bilan social 2014 s'inscrit dans une nouvelle dynamique de travail pour être en mesure de répondre aux exigences de l'arrêté précité, et de parvenir ainsi à intégrer les indicateurs manquants dans le bilan social 2013. A cet égard, la clé de correspondance, en annexe, permet de repérer aisément les indicateurs du socle commun de cet arrêté dans le document.

Par ailleurs, les modifications qu'a entraînées le remaniement du Gouvernement intervenu en avril et août 2014 sont intégrées dans le bilan social actuel.

a) Le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE)

Le MEDDE prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines du développement durable, de l'environnement et des technologies vertes, de la transition énergétique et de l'énergie, notamment en matière tarifaire, du climat, de la prévention des risques naturels et technologiques, de la sécurité industrielle, des transports et de leurs infrastructures, de l'équipement, des pêches maritimes et de l'aquaculture et enfin de la mer, à l'exception de la construction et de la réparation navales.

Ses grandes missions sont :

- # élaborer et mettre en œuvre la politique de lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique ;
- # préserver la biodiversité, promouvoir une gestion durable des ressources rares, protéger les espèces et les milieux naturels, de l'eau notamment ;
- # organiser les transports en privilégiant systématiquement le développement durable dans les choix opérés ;
- # prévenir les risques, qu'ils soient sanitaires, technologiques ou naturels, et assurer la sécurité (industrielle, aérienne...);
- # affirmer la vocation maritime de la France en favorisant la protection du patrimoine marin et de ses ressources, et leur exploitation durable ;
- # participer aux négociations européennes et internationales sur toutes les thématiques environnementales, notamment sur le climat.

Pour mener à bien ses missions les agents du ministère sont répartis au sein d'un réseau de directions, de **directions générales**, de services techniques centraux, de **services à compétence nationale** et de **services déconcentrés**.

La ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie a autorité sur :

- # le commissariat général au développement durable ;
- # la direction générale de l'énergie et du climat ;
- # la direction générale des infrastructures, des transports et de la mer ;
- # la direction générale de l'aviation civile ;
- # la direction des pêches maritimes et de l'aquaculture ;
- # la direction générale de la prévention des risques.
- # à l'exception de la délégation à l'hébergement et à l'accès au logement.



Conjointement avec la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, elle a autorité sur :

- # le secrétariat général du ministère ;
- # la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature ;
- # le Cerema.

b) Le Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)

Le bilan social 2014 introduit les dénominations et l'ordre protocolaire en vigueur depuis le 26 août, date à laquelle, la ruralité est associée au logement et à l'égalité des territoires.

Par ses grandes missions, le MLETR se place au cœur des politiques publiques :

- # il œuvre en faveur du développement et de la mise en valeur des territoires et espaces ruraux en instaurant une cohésion économique et sociale, en favorisant plus de justice et en réduisant les inégalités au sein et entre les territoires ;
- # il intervient dans le domaine du logement en répondant à une urgence sociale et économique face à la pénurie de logements et à un secteur en crise. Il promeut un véritable service public du logement. Il lutte contre la précarité et l'exclusion, et s'inscrit dans une perspective énergétique en favorisant l'habitat écologique.
- # il définit et met en œuvre la politique du Gouvernement en faveur du développement et de la mise en valeur des territoires et espaces ruraux ; cette compétence s'exerce en liaison avec le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt pour ce qui concerne le monde agricole.

Ses principales missions sont :

- # veiller à ce que chaque territoire dispose des moyens de surmonter ses fragilités et de développer son potentiel en fonction de ses spécificités, au service de l'égalité entre les citoyens et entre les territoires ;
- # mettre en place des instruments, notamment contractuels, permettant d'assurer le développement économique et social de l'ensemble du territoire national dans l'espace européen ;
- # participer à la définition de la politique d'implantation des administrations et des services publics dans la perspective d'un aménagement équilibré du territoire ;
- # définir la politique de solidarité financière entre les collectivités territoriales ;
- # participer à la définition des politiques visant au développement de chaque type de territoires afin d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques et sociales propres à chacun ;
- # élaborer non seulement les règles relatives à la planification urbaine, à l'occupation du sol et à l'urbanisme opérationnel, mais également la législation de l'expropriation, mettre en œuvre la politique en faveur de

l'accès au logement afin de lutter contre la précarité et l'exclusion en matière de logement et d'hébergement, mener une politique de réhabilitation et d'amélioration de l'habitat.

Dans le cadre de l'exercice de ses missions, le MLETR dispose du commissariat général à l'égalité des territoires et de la délégation à l'hébergement et à l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées.

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

Les ministères sont, par leur organisation, ancrés dans les territoires : les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) pour l'outre-mer, en pilotent les politiques. Les directions départementales des territoires-et de la mer (DDT-M) les mettent en œuvre dans un cadre interministériel. Les ministères assurent également la tutelle d'une centaine d'établissements publics (dont Météo-France, l'IGN, les agences de l'eau, les parcs naturels...).

1-A-1 - L'Administration centrale : le Secrétariat général, le Commissariat général au Développement durable, les directions

a) Le Secrétariat général (SG)

Le Secrétaire général assiste la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité pour l'administration de chacun des ministères.

Le secrétariat général veille au bon fonctionnement de l'ensemble des ministères, assure la cohérence de l'action ministérielle en coordonnant l'action des services et est le garant de la continuité administrative.

Il porte une réflexion prospective en matière d'évolution et de modernisation des services, participe à leur évaluation, veille à garantir la cohésion de l'organisation ministérielle en lien avec les évolutions des politiques publiques. Dans ce rôle, il accompagne et apporte son soutien à l'ensemble des deux ministères pour leur permettre de mettre en œuvre les nouveaux impératifs de l'action publique.

Il assure le pilotage et la coordination des ressources

humaines et des moyens budgétaires. Il œuvre pour améliorer la qualité de ses services et offrir un accompagnement optimal à tous.

À cette fin, il dirige les activités des directions et services suivants qui composent le secrétariat général :

- 4 directions (affaires européennes et internationales, juridiques, communication, ressources humaines);
- 4 services (pilotage et évolution des services ; politiques supports et systèmes d'information ; affaires financières ; défense, sécurité et intelligence économique).

Le délégué à l'action foncière et immobilière, la délégation ministérielle à l'accessibilité et la délégation aux cadres dirigeants lui sont rattachés.

La Direction des affaires européennes et internationales (DAEI)

La Direction des affaires européennes et internationales (DAEI) assure la coordination générale des affaires européennes et internationales des ministères et des établissements publics placés sous leur tutelle.

Elle coordonne les positions des ministères dans les instances chargées d'élaborer la position de la France sur les questions européennes et internationales et organise la représentation du MEDDE et du MLETR auprès des organisations internationales et des institutions européennes.

Elle est associée au suivi de la mise en œuvre par les ministères des engagements souscrits par le Gouvernement dans le cadre des institutions européennes et à la transposition de la législation européenne.

La Direction des affaires juridiques (DAJ)

La Direction des affaires juridiques (DAJ) exerce une fonction d'animation, de conseil, d'expertise et d'assistance juridique auprès des directions et services d'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics sous tutelle des ministères. Elle est consultée sur les projets de textes législatifs ou réglementaires et assure le suivi des procédures d'adoption de ces textes.

Elle traite le contentieux de niveau central des ministères et représente les ministres devant les juridictions.

Elle assure la diffusion des connaissances juridiques et coordonne l'intervention des conseils juridiques.

La DAJ est un lieu où s'expriment la diversité et l'unité des ministères ; de nombreux dossiers appelant un traitement conjoint des spécialistes de l'environnement, des transports, de l'énergie ou de l'urbanisme.

La Direction de la communication (DICOM)

La Direction de la communication (DICOM) remplit une double mission : piloter la stratégie de la communication et être prestataire de service. Elle assure la conception et

la réalisation des actions et supports de communication pour le compte des cabinets des ministres, des directions générales et, en tant que de besoin, des services déconcentrés.

Elle réalise également une veille des médias et des opinions sur les domaines de compétences des ministères.

La Direction des ressources humaines (DRH)

La Direction des ressources humaines élabore et met en œuvre la politique ministérielle des ressources humaines pour les agents, les services et les opérateurs.

La direction des ressources humaines joue un rôle essentiel en matière de prévention des risques et de protection de la santé au travail. Il lui appartient de développer des politiques de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Ces politiques portent notamment sur les facteurs de pénibilité, la prévention des risques psycho-sociaux, le lien entre organisation du travail et santé des agents.

Elle établit la politique nationale en matière de compétences et de formation en s'appuyant sur le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) et contribue à la définition et à la mise en œuvre de la politique de recrutement des personnels. Elle anime le dispositif de gestion personnalisée des carrières par le biais des chargés de mission de corps et des conseillers mobilité carrière des Centres de valorisation des ressources humaines (CVRH).

Elle travaille sur les outils de suivi personnalisé (évaluation, accompagnement et connaissance des ressources humaines). Pour les agents accédant à des postes de direction de service, ce suivi personnalisé est assuré par la délégation aux cadres dirigeants.

La DRH assure également la rémunération de l'ensemble des agents de l'administration centrale et des cabinets ministériels. Elle définit et exécute le budget du personnel en effectifs et en masse salariale.

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

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

Le Service du pilotage et de l'évolution des services (SPES) élabore la stratégie de modernisation, d'évolution et d'organisation de l'ensemble des services des ministères, et les assiste dans leur mise en œuvre.

Il conduit ainsi la réforme de l'administration territoriale de l'État, les réflexions relatives aux métiers et missions des ministères et des établissements publics.

Il coordonne également la relation du MEDDE et du MLETR avec leurs services déconcentrés, organise l'exercice de la tutelle des établissements publics et assure la tutelle des écoles.



Enfin, il est associé à la définition des orientations du réseau des organismes scientifiques et techniques des ministères.

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

Le Service des politiques support et des systèmes d'information (SPSSI) assure la gouvernance des crédits, met en œuvre la politique des moyens liés à la gestion immobilière et des moyens de fonctionnement des services, coordonne l'évolution des effectifs des fonctions supports du ministère et suit la performance.

Il élabore, sur la base des orientations stratégiques établies par le service du pilotage et de l'évolution des services, le schéma directeur des systèmes d'information et de communication ministériel, y compris les systèmes d'information géographique.

Il met en œuvre la stratégie ministérielle de développement durable dans le champ des fonctions supports et des politiques de soutien, élabore, déploie et suit le plan d'action ministériel pour l'éco-responsabilité et la socio-responsabilité.

Il pilote et organise l'ensemble du fonctionnement, de la bureautique et de la logistique de l'administration centrale, et en assure la mutualisation par grandes fonctions.

Il apporte une assistance aux directions et services du secrétariat général pour la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information relatifs aux activités de pilotage, d'évaluation, et de support.

Le Service des affaires financières (SAF)

Le Service des affaires financières est responsable du pilotage de la programmation, de la préparation et de l'exécution du budget des ministères en dépenses et en recettes. Il assure la synthèse fiscale ministérielle. En liaison avec les autres services et directions du secrétariat général, il veille à la soutenabilité budgétaire ministérielle ainsi qu'à celle des opérateurs.

Il tient la comptabilité de l'ordonnateur et à ce titre anime la fonction comptable, veille à l'organisation des services comptables, à leur animation et aux systèmes d'information du domaine. Il s'assure du respect de la réglementation budgétaire et comptable et de celle du code des marchés, participe aux travaux de certification des comptes de l'Etat et des établissements publics du ressort du ministère, en lien avec le contrôleur budgétaire et comptable, et assure le pilotage du contrôle interne comptable et budgétaire. Il est le correspondant ministériel de la Cour des comptes.

Il est responsable de la passation des marchés du secrétariat général et des marchés mutualisés pour le compte des directions d'administration centrale.

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

Le Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique assiste le secrétaire général dans l'exercice de ses missions de défense, de sécurité et d'intelligence économique.

Il prépare la politique de défense et de sécurité dans l'ensemble des domaines relevant de la compétence des ministères, organise et contrôle sa mise en œuvre.

Il organise l'inventaire des moyens relevant des ministères mobilisables en situation de crise ou de défense et leurs conditions de mobilisation. Il veille aux conditions d'organisation des transports de défense.

Il est chargé de l'application des dispositions relatives à la sécurité de défense, à la protection du secret et à la protection du patrimoine scientifique et technique, ainsi que des dispositions relatives à la sécurité des systèmes d'information.

Il met en œuvre le dispositif ministériel de veille opérationnelle et d'alerte et s'assure de son articulation avec le dispositif interministériel existant. Il met en œuvre les mesures et la veille intéressant l'intelligence économique. Il participe à la continuité des communications gouvernementales.

En outre, il veille à l'élaboration et à l'application de procédures appropriées d'inspection et de contrôle dans ses domaines d'attributions.

La Délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA)

La vocation de la Délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA) est de coordonner les actions des ministères dans les différents domaines concernés par l'accessibilité : transports (terrestres, maritimes et aériens), cadre bâti, voirie, espaces publics, bâtiments ou équipements recevant du public.

Pour son action, la DMA s'appuie sur le réseau scientifique et technique des ministères et sur le réseau des correspondants "Accessibilité" des Directions départementales des territoires (et de la mer) (DDT(M)).

Actrice de la conférence nationale du handicap, elle veille à la mise en œuvre des engagements gouvernementaux. Elle participe activement à l'animation de l'observatoire interministériel de l'accessibilité.

b) Le Commissariat général au développement durable (CGDD)

Le Commissariat général au développement durable (CGDD)

Le CGDD est chargé de l'élaboration, de l'animation et du suivi de la stratégie nationale de développement durable, qui doit être mise en œuvre au travers de l'ensemble des politiques publiques ainsi qu'au travers des actions de tous les acteurs socio-économiques. Le commissariat général au développement durable assure le secrétariat du Conseil national de la transition

écologique et du comité interministériel pour le développement durable.

Il veille à l'intégration de l'environnement dans les plans, programmes et projets et, à ce titre, apporte son soutien au conseil général de l'environnement et du développement durable dans ses fonctions d'autorité environnementale.

Il prépare les choix stratégiques afférents aux politiques publiques du ministère en matière de développement durable. Pour ce faire, il anime et coordonne la réflexion économique du ministère.

Il évalue les conséquences de l'ensemble des politiques publiques du ministère en termes de développement durable et en particulier leurs effets sur l'environnement. La fonction de Délégué interministériel au développement durable (DIDD), confiée au commissaire général, porte l'action du commissariat général auprès des autres ministères pour leur permettre une meilleure intégration de l'environnement dans leurs propres politiques et projets.

c) Les directions

La Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)

La Direction générale de l'énergie et du climat a pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre la politique relative à l'énergie, aux matières premières énergétiques, ainsi qu'à la lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique.

Elle met en œuvre les mesures de contrôle et de répartition des produits et matières premières énergétiques.

Elle veille à la bonne exécution des missions de service public dans le domaine de l'énergie.

Elle coordonne, en concertation avec les associations, les partenaires économiques et sociaux, et avec l'appui de l'ensemble des ministères concernés, la préparation et la réalisation du programme français de prévention et d'adaptation en matière de changement climatique.

La Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM)

La Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer élabore et met en œuvre les orientations de la politique multimodale des transports terrestres, maritimes et fluviales, dans le respect des principes du développement durable.

Elle définit les orientations en matière de politique des déplacements. Elle assiste le ministre pour ses relations avec les collectivités territoriales et les établissements publics organisateurs ou prestataires de transport, ainsi que pour ses relations avec les entreprises de transports ou gestionnaires d'infrastructures.

Elle définit en association avec ces collectivités les normes et règles techniques adaptées à la spécificité

de chacun des réseaux d'infrastructures.

Elle exerce, pour le compte du ministre chargé des transports, la tutelle de l'agence de financement des infrastructures de transport de France.

La Direction générale de l'aviation civile (DGAC)

La Direction générale de l'aviation civile (DGAC) élabore et met en œuvre les orientations en matière d'aviation civile dans le respect des principes du développement durable. A ce titre, elle est notamment chargée du transport aérien, des infrastructures et de la régulation économique, de la navigation aérienne et de la sécurité. Elle a un rôle d'expert dans les domaines de la recherche et de l'industrie aéronautique civile.

La Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)

La Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature est placée sous l'autorité conjointe du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, et du ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité.

La DGALN est au service de la qualité des territoires et de leurs habitants, que ces territoires soient terrestres ou marins, métropolitains ou ultramarins, ordinaires ou extraordinaires, urbains ou ruraux.

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

Elle assure le secrétariat du plan urbanisme, construction et architecture, et par voie de conséquence, le secrétariat du programme de recherche et d'expérimentation dans le domaine du bâtiment.

La Direction générale de la prévention des risques (DGPR)

La DGPR élabore et met en œuvre des politiques relatives à la connaissance, l'évaluation, la prévention et la réduction des pollutions chimiques, biologiques ou radioactives mais aussi aux diverses atteintes à l'environnement (bruit notamment).

Elle est également chargée de coordonner la prévention de tout autre forme de risques : naturelles, liées à l'activité humaine, hydrauliques (inondations, crues...).

Enfin, elle prend en compte les conditions d'évaluation de la qualité écologique des sols et de l'atmosphère, la gestion des déchets (prévention, valorisation et traitement), et l'évaluation des risques que représentent les OGM pour la santé et l'environnement.



La Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA)

La Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA) est en charge de la réglementation des activités et des actions de soutien des secteurs de la pêche maritime et de l'aquaculture.

Elle assure le suivi économique et réglementaire de ces secteurs contribuant ainsi à la gestion durable des ressources aquatiques. Les enjeux de la politique des pêches sont à la fois économiques, écologiques et sociaux.

1-A-2 - Un Conseil général, une inspection générale, des structures interministérielles

Le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)

Le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) est chargé de conseiller le Gouvernement dans les domaines de l'environnement, des transports, du bâtiment et des travaux publics, de la mer, de l'aménagement et du développement durables des territoires, du logement, de l'urbanisme, et du changement climatique.

Dans ce cadre, il mène les missions d'expertise, d'audit, d'étude, d'évaluation, d'appui et de coopération internationale que lui confie le Gouvernement.

Il est également chargé d'une mission d'inspection générale portant sur la régularité, la qualité et l'efficacité de l'action des services de l'État placés sous l'autorité de la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et de la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, ainsi que des établissements publics placés sous leurs tutelles.

Le CGEDD exerce aussi une mission spécifique lorsqu'il siège en formation d'autorité environnementale et dans le cadre de la nouvelle autorité de la qualité de service dans les transports.

L'Inspection générale des affaires maritimes

Placée sous l'autorité directe de la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, l'inspection générale des affaires maritimes informe et conseille les ministres, notamment les ministres chargés de la défense, de l'agriculture et de la pêche, pour l'exercice de leurs attributions dans les domaines de la mer.

Le Secrétariat général de la mer

Placé auprès du Premier ministre, le secrétariat général de la mer a été créé par le décret du 22 novembre 1995. Il assure la cohérence des décisions gouvernementales dans un domaine où intervient une quinzaine de départements ministériels. Il exerce une mission de

contrôle, d'évaluation et de prospective en matière de politique maritime et veille à ce que la politique maritime du gouvernement soit conçue en étroite concertation avec les élus et l'ensemble des professionnels concernés. En outre, il anime et pilote l'action des préfets maritimes.

La Délégation à l'hébergement et à l'accès au logement

La Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement (DIHAL), placée auprès du Premier ministre, est fonctionnellement rattachée au ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité. Elle est chargée d'assurer la coordination et le suivi de la mise en œuvre des priorités de l'État en matière d'hébergement et d'accès au logement des personnes sans-abri ou mal logées. La DIHAL intervient principalement sur quatre politiques publiques : l'hébergement et l'accès au logement, la lutte contre l'habitat indigne, l'anticipation et l'accompagnement des démantèlements de campements illicites, l'accueil et l'accompagnement des gens du voyage.

Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)

Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) est rattaché au Premier ministre. Il est chargé de concevoir et de mettre en œuvre la politique nationale d'égalité des territoires et d'en assurer le suivi et la coordination interministérielle.

Proche du terrain, il permet ainsi de rompre avec une approche sectorielle des politiques publiques pour privilégier une réflexion transversale et décloisonnée sur des sujets tels que l'accès aux services publics, le développement des capacités de chaque territoire, l'accompagnement des mutations économiques, l'impulsion de la transition écologique, la politique de la ville ou encore la création d'emplois locaux durables et non délocalisables.

Enfin, le CGET a la charge de coordonner la préparation et la mise en œuvre de la nouvelle politique contractuelle de l'État avec les collectivités locales dans le cadre des nouveaux Contrats de plan État-Région (CPER) 2014-2020, ainsi que les décisions du comité interministériel à l'égalité des territoires et du comité interministériel des villes.

1.A.3 - Les services territoriaux, Opérateurs

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

Créées en 2 vagues (en 2009 puis 2010), les DREAL assurent de vastes missions. Elles doivent élaborer

et mettre en œuvre les politiques de l'État en matière d'environnement, de logement, de développement et d'aménagement durables et ce dans tous les domaines : changements climatiques, patrimoine naturel, sites et paysages, aménagement durable des territoires, transports, circulation et sécurité routières, contrôle et sécurité des activités industrielles, gestion de l'énergie, prévention des pollutions, des risques, gestion du littoral, connaissance et évaluation environnementales, rénovation urbaine et lutte contre l'habitat indigne, etc.. De grandes politiques territoriales structurent ces missions, parmi lesquels les schémas régionaux de cohérence écologique, les plans de préventions des risques technologiques et naturels, la mise en œuvre de la directive cadre stratégie des milieux marins, l'instruction des dossiers pour l'autorité environnementale, la mise en œuvre de trames vertes et bleues.

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

- # de la déclinaison de la stratégie régionale du ministère et des orientations prioritaires à mettre en œuvre
- # de la coordination de la mise en œuvre des politiques publiques de leurs ministères (y compris les politiques publiques mises en œuvre par les directions départementales interministérielles -en particulier les directions départementales des territoires-)
- # de l'animation des services et des réseaux métiers
- # de la politique régionale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les documents de stratégie régionaux (DSR) constituent dans ce cadre l'instrument privilégié de déclinaison, par les DREAL, des politiques du MEDDE et du MLETR. En 2014, nombre de DSR ont été actualisés.

En 2014, les DREAL ont poursuivi l'amélioration des modalités d'allocations de moyens avec les autres services du ministère en région (DDT-M, DIR et DIRM), déclinant ainsi au niveau local les travaux réalisés au niveau national et auxquels elles avaient activement participé les années précédentes. Elles ont également largement contribué en 2014 aux travaux de fiabilisation de ces méthodes.

Le 2 janvier 2014, les DREAL ont signé une charte aux côtés des ministres MEDDE et MLETR et du Secrétaire général. Dans ce document, les DREAL s'engagent pour améliorer l'efficacité des politiques publiques, à renforcer l'écoute des usagers du service public, dématérialiser, simplifier et raccourcir les procédures et, plus généralement, participer au vaste mouvement destiné à moderniser le droit, faciliter la mise en œuvre des projets, dans le respect de leur sécurité juridique,

et garantir le niveau de qualité environnementale requis dans le contexte européen.

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

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

Document de référence, tant pour les partenaires des DREAL dans leurs territoires que pour leurs agents, cette charte a été adressée aux préfets et communiquée à tous les agents des DREAL, des DEAL outre-mer, de la DRIEA, de la DRIEE et de la DRIHL en Ile-de-France. Suite à la loi du 2 janvier 2014 qui prévoit notamment d'expérimenter à partir de 2014 des procédures environnementales simplifiées, les DREAL ont participé en 2014 aux démarches de simplification et se sont engagées dans les expérimentations suivantes :

- # le permis unique environnemental pour des projets relevant des installations classées pour la protection de l'environnement ;
- # le permis unique IOTA pour l'ensemble des installations, ouvrages, travaux et activités soumis à autorisation au titre de la loi sur l'eau ;
- # le certificat de projet énumérant de manière exhaustive les différentes législations applicables à une demande et qui a pour effet de les « cristalliser » à l'instar d'un certificat d'urbanisme.

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

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

Dans les départements du littoral, la direction



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

En 2014, les DDTM ont poursuivi leur investissement dans la réforme de l'ADS, notamment en recentrant leurs missions sur une filière ADS rénovée (animation, police, et fiscalité de l'urbanisme), en mettant en place le nouveau conseil aux territoires (NCT) et en poursuivant les restructurations nécessaires.

« Le programme « amélioration participative des processus opérationnels » (APPO) porté par la DSAF et le SGMAP en associant le MAAF et le MEDDE/ MLETR déploie la méthode « lean » dans les DDT(M) depuis 2012. A la fin de l'année 2014, 15 directions ont engagés les travaux et de nouvelles DDT(M) ont vocation à intégrer le programme tous les deux mois. La démarche se fonde sur l'expérience des agents pour améliorer les processus. Les apports de la démarche sont multiples : amélioration du bien-être au travail, maîtrise des risques, amélioration du service rendu à l'utilisateur, gains d'efficacité ».

Dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « centres bourgs » les DDTM se sont mobilisées pour susciter et accompagner l'émergence de projets de revitalisation de centres-bourgs.

Les Directions interdépartementales des routes (DIR)

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

Sur les 1 000 km en moyenne de routes d'État (autoroutes non concédées ou routes nationales) qu'elles ont chacune en charge, les onze DIR assurent, sous l'autorité d'un préfet coordonnateur des itinéraires routiers, la maîtrise d'ouvrage des opérations d'entretien, d'exploitation et de gestion du réseau.

Dans le domaine du développement du réseau routier national, afin de réaliser les missions qui leur sont confiées, les DIR disposent de plusieurs services d'ingénierie routière (SIR) répartis sur leur zone d'action.

Les Directions interrégionales de la mer (DIRM)

La création de ces services répond aux objectifs suivants:

- # coordonner l'ensemble des politiques de la mer et du littoral, notamment en matière environnementale;
- # gérer les problématiques de la mer et du littoral à l'échelon de la façade maritime;
- # donner de la lisibilité à l'action des services;
- # renforcer la politique nationale de sécurité des navires, de surveillance de la circulation à travers la ges-

tion par façades maritimes (les DIRM assurent à ce titre la tutelle des centres opérationnels de surveillance et de sauvetage -CROSS- et des centres de sécurité des navires -CSN-, assurée auparavant par les DRAM dites de l'article 4).

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

Elles sont localisées de la manière suivante :

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

En 2014, les DIRM ont mené un travail de réflexion sur les possibilités de simplification administrative et de modernisation.

Les services ont dû mettre en œuvre et diffuser aux professionnels les dispositions de la loi du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable (dite DDADUE) qui impacte en profondeur la législation sociale applicable aux gens de mer. Elles ont également contribué à la réflexion sur la rédaction des décrets d'application de cette loi.

Services outre-mer

Dans les départements et les régions d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion), deux directions unifiées, créées en 2011, exercent des missions à caractère régional et départemental :

- une Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL), regroupant les compétences exercées auparavant dans trois directions (DDE, DIREN et DRIRE hors développement industriel et métrologie) ;
- une Direction de la mer (DM) regroupant notamment les compétences « affaires maritimes » et « signalisation maritime » autrefois exercées dans deux directions distinctes (DRAM et parties de services de la DDE).

A Mayotte, 101^{ème} département français depuis mars 2011, ont été créées, également en 2011, une Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) ainsi qu'une unité territoriale de la Direction de la Mer Sud Océan Indien (DMSOI dont le siège est à La Réunion et compétente pour la Réunion, Mayotte et les terres australes et antarctiques françaises (TAAF).

A Saint-Pierre-et-Miquelon, une Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM) regroupe depuis 2011 les anciens services suivants : direction de l'équipement, direction de l'agriculture et de la forêt et

service des affaires maritimes. Elle assure l'ensemble des missions exercées dans les DOM / ROM par la DEAL, la DM et la direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.

Établissements publics du MEDDE-MLETR

Le MEDDE et le MLETR assurent la tutelle de 103 établissements publics, qui contribuent à la mise en œuvre des politiques publiques ministérielles. Les champs de compétence de ces établissements publics couvrent ainsi les domaines de l'énergie, de l'aménagement, du logement, de la nature, des infrastructures de transport, de la prévention des risques ainsi que les domaines transversaux de l'observation, de l'information, de la représentation du territoire, de la recherche, de l'expertise et de la formation.

Le périmètre des établissements publics sous tutelle a légèrement évolué en 2014 avec des entrées et sorties d'établissements.

Le CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement), dont la préfiguration avait débuté en 2012, a été créé au 1^{er} janvier 2014. Il est issu du regroupement des huit CETE et de trois services techniques centraux, le SETRA, le CERTU et le CETMEF. Sa mise en place contribue à la modernisation du réseau scientifique et technique du ministère.

À l'inverse, quatre établissements sont sortis du périmètre de la tutelle, à la suite du remaniement ministériel de mars 2014 : l'ACSé (Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), l'ANRU (Agence nationale pour la rénovation urbaine), l'EPIDE (Établissement public d'insertion de la Défense) et l'AFII (Agence française pour les investissements internationaux).

Il est à noter que le ministère a poursuivi en 2014 la préfiguration de deux nouveaux établissements publics : d'une part, l'ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social), créée le 1^{er} janvier 2015 et issue de la fusion entre l'ANPEEC (Agence nationale pour la participation des employeurs à l'effort de construction) et la Millos (Mission interministérielle d'inspection du logement social), et, d'autre part, l'AFB (Agence française de la biodiversité), dont la création est prévue en 2016 par la fusion de l'Agence des aires marines protégées, de l'ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques), des Parcs nationaux et du GIP ATEN (Atelier technique des espaces naturels).

Parmi les établissements sous tutelle, 42 ont le statut d'opérateur de l'État. Concept budgétaire issu de la LOLF, le statut d'opérateur est accordé à un organisme lorsque trois critères sont vérifiés simultanément : une activité de service public, un financement assuré majoritairement par l'État, et un contrôle direct par l'État.

D'un point de vue ministériel, les opérateurs font l'objet d'un pilotage renforcé avec des règles de gouvernance particulières (lettre de mission adressé au dirigeant, contrat d'objectifs et de performance...).

L'année 2014 a vu le renouvellement des contrats d'objectifs et de performance de plusieurs opérateurs, notamment le contrat 2014-2018 de l'IRSN, signé en décembre par les ministres de tutelle et les dirigeants de l'établissement. Par ailleurs, les démarches de renouvellement ou de prolongation des contrats de six autres établissements (l'ONCFS, le CELRL, l'Agence des aires marines protégées, l'ENPC, le CEA et l'ANAH), ont été lancées durant l'année 2014 et aboutiront en 2015. Le contrat d'objectifs et de performance d'un opérateur définit ses axes stratégiques de progrès, identifie ses principaux enjeux opérationnels et vise à optimiser sa gouvernance et son efficience.

Tout au long de l'année, le ministère a également poursuivi le chantier d'accompagnement de ses opérateurs dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions du décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP). Ce décret unifie les règles budgétaires et comptables en étendant à l'ensemble des organismes financés sur fonds publics les normes comptables de l'État telles que fixées par la LOLF. L'exercice de la tutelle financière des opérateurs se trouve fortement impacté par les dispositions de ce décret, d'où la nécessité, tant pour les opérateurs que pour les directions de tutelles, d'un important travail d'assimilation des nouvelles pratiques.

Enfin, l'année 2014 a été marquée par la préparation du budget triennal 2015-2017, sollicitant fortement les opérateurs ministériels. Le cadrage budgétaire prévoyait en effet que ceux-ci participent pleinement à la réduction des dépenses de l'État, tant par des restrictions de budget que par des baisses d'effectifs. Un investissement fort et continu des directions de tutelle, coordonnées par le secrétariat général, a permis de préparer efficacement les négociations et d'optimiser ces réductions budgétaires.

Les domaines d'interventions des 42 établissements publics opérateurs du MEDDE et du MLETR sont les suivants :

Eau et biodiversité

l'Agence des aires marines protégées appuie les politiques publiques de création et de gestion d'aires marines protégées sur l'ensemble du domaine maritime français ;

le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL) mène une politique foncière visant la protection définitive des espaces naturels et des paysages sur les rivages maritimes et lacustres ;



les six Agences de l'eau (Rhône-Méditerranée et Corse, Seine-Normandie, Adour-Garonne, Loire-Bretagne, Artois-Picardie et Rhin-Meuse) ont pour missions de contribuer à réduire les pollutions de toutes origines et à protéger les ressources en eau et les milieux aquatiques ;

l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) contribue à sauvegarder la faune sauvage et ses habitats et fait respecter la réglementation relative à la police de la chasse ;

l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA) dirige des recherches consacrées 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'Établissement public du Marais poitevin (EPMP) coordonne la gestion de l'eau et de la biodiversité sur le Marais poitevin et sur les bassins versants qui l'alimentent ;

Parcs nationaux de France (PNF), ainsi que les dix Parcs nationaux, ont vocation à protéger le patrimoine naturel exceptionnel qui leur est confié.

Énergie et climat

IFP Énergies nouvelles est un établissement de recherche et d'innovation technologique dans les domaines de l'énergie, du transport et de l'environnement ;

l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA) réalise l'inventaire, la collecte et la gestion des déchets radioactifs et à la recherche de solutions de stockage ;

l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs (ANGDM) est chargée de garantir les droits sociaux des anciens mineurs et de leurs ayants droit et reprend les obligations des exploitants au fur et à mesure qu'ils cessent définitivement leur activité ;

l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) met en œuvre la politique de maîtrise de l'énergie et de développement des énergies renouvelables.

Prévention des risques

l'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS) 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 ;

l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) est expert public en matière de recherche et d'expertise relatives aux risques nucléaires et radiologiques.

Infrastructures, transports et affaires maritimes

Voies navigables de France (VNF) gère, exploite, modernise et développe le réseau français de voies navi-

gables ;

l'Établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) délivre les autorisations nécessaires à l'exercice des activités ferroviaires sur le réseau français ;

l'Agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF) apporte le financement des grands projets d'infrastructures de transport ;

l'ENIM gère le régime spécial de sécurité sociale des marins.

Information, expertise et formation

l'École nationale des ponts et chaussées (ENPC) et l'École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE) forment des ingénieurs pluridisciplinaires compétents sur tous les domaines du développement et de l'aménagement durables ;

l'École nationale supérieure maritime (ENSM) forme les officiers de la marine marchande et délivre un titre d'ingénieur spécialisé dans les domaines maritimes et paramaritime ;

le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) a pour mission d'apporter un appui scientifique et technique, pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer les politiques publiques de l'aménagement et du développement durables ;

l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR) a une activité de recherche, de développement et d'innovation dans les domaines notamment du génie urbain, du génie civil, des risques naturels, de la mobilité et des infrastructures de transport ;

Météo-France informe les autorités, les compagnies de transport et les populations des phénomènes météorologiques habituels ou dangereux et mène des recherches sur la connaissance du climat passé et de son évolution future ;

l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN) a la responsabilité de réaliser la photographie aérienne de l'ensemble du territoire national et d'actualiser les bases de données géographiques.

Territoires et logement

l'Agence nationale de l'habitat (ANAH) met en œuvre la politique nationale de développement et d'amélioration du parc de logements privés existants ;

la Caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS) garantit les prêts réglementés accordés aux bailleurs sociaux, prévient leurs difficultés financières et aide au rétablissement de leur équilibre ;

la Société du Grand Paris (SGP) pilote le projet de réseau de transport du Grand Paris.

En matière d'effectifs, les plafonds d'emplois prévus en loi de finances initiale 2014 pour les opérateurs dépendant

du MEDDE et du MLETR sont de 25 823 ETPT pour le MEDDE et 275 ETPT pour le MLETR, soit un total pour les deux ministères de 26 098 ETPT. Pour mémoire, les effectifs en 2013 étaient de 22 708 ETPT pour le MEDDE et 254 ETPT pour le MLETR, soit un total pour

les deux ministères de 22 962 ETPT. L'augmentation des effectifs en 2014 est due notamment à la création du CEREMA (3 155 ETPT) et à une augmentation de 25 ETPT des effectifs de la SGP.

	Projets annuels de perf. 2014 (ETPT sous plafond)
ENPC (École nationale des Ponts et Chaussées)	323
ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	165
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'envt, la mobilité et l'aménagt)	3 155
Total Programme n° 217 (CPPEEDDM)	3 652
AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France)	0
VNF (Voies navigables de France)	4 588
EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	107
Total Programme n° 203 (Infrastructures et services de transport)	4 695
Météo France	3 221
Total Programme n° 170 (Météorologie)	3 221
IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1 632
Total Programme n° 159 (Information géographique et cartographique)	1 632
ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage)	1 618
Parcs nationaux + PNF (Parcs nationaux de France)	818
Agence des aires marines protégées	150
GIP ATEN (Atelier technique des espaces naturels)	17
Agences de l'eau	1 745
ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques)	883
EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8
CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	125
Total Programme n° 113 (Paysages, eau et biodiversité)	5 364
ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	937
INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	561
GEODERIS	0
Total Programme n° 181 (Prévention des risques)	1 498
ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	155
ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	333
CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	16
Total Programme n° 174 (Énergie, climat et après-mines)	504
ENSM (École nationale supérieure maritime)	254
Total Programme n° 205 (Sécurité et affaires maritimes)	254
IFPEN (IFP Énergies nouvelles)	1 885
IRSN (Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)	1 630
IFSTTAR (Institut français des sciences et tech. des transports, de l'aménagt et des réseaux)	1 098
Total Programme n° 190 (Recherche)	4 613
ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	390
Total Programme n° 197 (Régimes de retraite des marins)	390
TOTAL MEDDE	25 823
ANAH (Agence nationale de l'habitat)	118
CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social)	29
SGP (Société du Grand Paris)	128
Total Programme n° 135 (Urbanisme, territoires, aménagement et logement)	275
TOTAL MLETR	275
TOTAL MEDDE + MLETR	26 098



La mobilisation des services territoriaux et de l'Adème en faveur de la transition énergétique pour une croissance verte

Suite au lancement du projet de loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte et aux deux réunions organisées en présence de la ministre les 18 juillet et 28 août, tous les services, DREAL, DDTM et délégations régionales de l'ADEME, se sont mobilisés en faveur de ce chantier majeur, en suscitant et animant la mise en œuvre territoriale de la transition énergétique, en identifiant les bonnes pratiques et les outils nécessaires à l'émergence des projets.

Les services ont également accompagné les collectivités qui se sont engagées dans une démarche zéro gaspillage, zéro déchet en les appuyant dans leur démarche et en les aidant à construire au plus vite les dossiers liés aux nouveaux équipements rendus nécessaires à leur projet.

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

Les ministères ont connu des changements importants depuis 2007 et certaines des spécificités de la politique RH ne peuvent être comprises qu'au regard des caractéristiques et des évolutions ministérielles.

Parmi les évolutions marquantes, on citera la forte composante interministérielle de la gestion des ressources humaines dans les Directions départementales interministérielles (DDI) mais aussi dans les DREAL et certaines directions d'administrations centrales, ce qui nécessite d'adapter les modes de gestion pour l'ensemble des agents travaillant sur des postes MEDDE/MLETR.

Un autre élément de complexité réside dans la place importante qu'occupent les opérateurs dans la mise en œuvre des politiques publiques des MEDDE/MLETR. La part des opérateurs est en effet passée de 23 % des effectifs ministériels en 2009 à 35 % en 2014. Aussi, dans un contexte de création récente de nouveaux opérateurs, il est essentiel de concilier une nouvelle interdépendance RH et l'autonomie de gestion de ces établissements qui emploient des agents des ministères en position normale d'activité (PNA).

Parallèlement à la prise en compte des transformations structurelles, la gestion des ressources humaines doit aujourd'hui répondre aux objectifs suivants :

dans un contexte de réductions d'effectifs, conduire une action volontaire de rééquilibrage de la pyramide des âges, en veillant à la transmission des savoirs par anticipation des départs en retraite ;

en fonction des priorités définies et avec une vision prospective, maintenir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des multiples politiques publiques

ministérielles. Dans cet objectif, certaines compétences font l'objet d'une attention particulière, notamment si elles ne sont pas aujourd'hui détenues par les agents des MEDDE/MLETR en raison des évolutions des périmètres ministériels ;

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

Dans ce contexte, le pilotage de la gestion des ressources humaines doit également prendre en compte, notamment en les traduisant à travers les parcours professionnels, des éléments fondateurs de nouvelles identité et culture ministérielles. Il sera ainsi nécessaire de décliner en matière de ressources humaines, le plus en amont possible, les projets de loi **relative à la transition énergétique pour une croissance verte** et de la loi **relative à la biodiversité**.

Dans ce cadre, la direction des ressources humaines accompagne les services dans l'élaboration et l'actualisation de leur plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), en leur proposant notamment des outils et méthodes (cf infra section « La GPEEC »).

1-B - Budget 2014

I - Synthèse par programme du budget général

Programmes MEDDE (budget général)	Libellé	LFI 2014	
		AE	CP
113	Paysages, eau et biodiversité	277 164 908	276 033 928
159	Information géographique et cartographique	96 960 029	96 960 029
170	Météorologie	208 261 233	208 261 233
174	Energie, climat et après-mines	590 530 752	595 791 076
181*	Prévention des risques	381 994 414	249 209 686
203	Infrastructures et services de transports	3 634 729 333	3 662 674 677
205	Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	191 657 080	192 611 099
217*	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	2 899 557 303	2 527 449 543
403	Innovation pour la transition écologique et énergétique	1 100 000 000	1 100 000 000
404	Projets industriels pour la transition écologique et énergétique	470 000 000	470 000 000
414	Ville et territoires durables	370 000 000	370 000 000
Total mission EDMD		10 220 855 052	9 748 991 271
* Dont titre 2		LFI 2014	
		AE	CP
181	Prévention des risques	40 658 571	40 658 571
217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de mobilité durables	1 992 489 100	1 992 489 100
Total titre 2 mission EDMD		2 033 147 671	2 033 147 671
197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	825 497 543	825 497 543
198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 131 039 599	4 131 039 599
Total mission régimes sociaux et de retraite		4 956 537 142	4 956 537 142
190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 380 719 166	1 390 719 166
410	Recherche dans le domaine de l'aéronautique	1 220 000 000	1 220 000 000
Total MIREs		2 600 719 166	2 610 719 166
Programmes METL (budget général)	Libellé	LFI 2014	
		AE	CP
109	Aide à l'accès au logement	5 104 782 759	5 104 782 759
135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	576 167 131	401 095 631
177	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 315 843 037	1 315 843 037
147	Politique de la ville	505 466 036	496 177 937
337	Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	804 087 341	804 087 341
Total mission Egalité des territoires, logement et ville		8 306 346 304	8 121 986 705

II - Budget annexe Contrôle et exploitation aériens

Programmes		LFI 2014	
		AE	CP
612	Navigation aérienne	553 604 145	553 604 145
613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 557 594 844	1 556 931 844
614	Transports aériens, surveillance et certification	43 876 439	44 539 439
Total BACEA		2 155 075 428	2 155 075 428



III - Comptes d'affectation spéciale

Programmes		LFI 2014	
		AE	CP
785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	191 000 000	191 000 000
786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	118 000 000	118 000 000
Total compte		309 000 000	309 000 000
791	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	268 300 000	268 300 000
792	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	1 600 000	1 600 000
Total compte		269 900 000	269 900 000
793	Electrification rurale	369 600 000	369 600 000
794	Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	7 400 000	7 400 000
Total compte		377 000 000	377 000 000

1-C - Répartition des effectifs des ministères par programme

Prévu LFI 2014 (au périmètre de gestion des Rapports Annuels de Performances*)

2014	Catégories d'emplois				
	%	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et mobilité durables	100,0 %	47 938	12 156	18 158	17 624
Programme n° 217 : CPPEDMD	99,2 %	47 575	11 865	18 130	17 580
Action 7 : CPPEDMD	20,1 %	9 617	2 958	2 971	3 688
Action 8 : IST	23,3 %	11 151	1 504	3 459	6 188
Action 9 : SCR	1,4 %	656	97	267	292
Action 11 : SAM	6,0 %	2 879	842	1 091	946
Action 13 : PEB	6,4 %	3 089	1 282	1 151	656
Action 14 : RAST	0,1 %	67	39	7	21
Action 15 : pers. relevant du MLETR	24,1 %	11 561	2 296	5 259	4 006
Action 16 : PR	6,6 %	3 154	1 405	1 193	556
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,1 %	53	46	1	6
Action 22 : Transferts décentralisation	9,4 %	4 505	1 038	2 470	997
Action 23 : ECAM	1,6 %	784	341	245	198
Action 24 : Transports aériens	0,1 %	40	4	12	24
Action 25 : CNDP	0,0 %	7	6	1	0
Action 26 : ACNUSA	0,0 %	12	7	3	2
Programme n° 181 : prévention des risques	0,8 %	363	291	28	44
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0,8 %	363	291	28	44

* « Les chiffres prévus en LFI sont présentés au périmètre de gestion afin de rendre possible la comparaison avec les chiffres constatés du RAP.

La totalité des effectifs du MLETR issus du programme 337, sont intégrés à hauteur de 1 923 ETPT dans l'action 7 et de 10 704 ETPT dans l'action 15 ».

Réalisé RAP 2014 (au périmètre de gestion du RAP)

2014	Catégories d'emplois				
	%	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et mobilité durables	100,0 %	46 732	11 947	17 632	17 153
Programme n° 217 : CPPEDMD	99,2 %	46 370	11 647	17 600	17 123
Action 7 : CPPEDMD	20,9 %	9 759	3 209	2 901	3 649
Action 8 : IST	23,4 %	10 934	1 584	3 100	6 250
Action 9 : SCR	1,4 %	673	64	313	296
Action 11 : SAM	6,2 %	2 884	872	1 000	1 012
Action 13 : PEB	6,6 %	3 105	1 219	1 199	687
Action 14 : RAST	0,1 %	44	37	2	5
Action 15 : pers. relevant du MLETR	22,9 %	10 704	2 095	4 780	3 829
Action 16 : PR	7,2 %	3 381	1 434	1 364	583
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,1 %	53	46	1	6
Action 22 : Transferts décentralisation	8,6 %	3 998	691	2 646	661
Action 23 : ECAM	1,7 %	778	364	283	131
Action 24 : Transports aériens	0,1 %	34	11	10	13
Action 25 : CNDP	0,0 %	11	11	0	0
Action 26 : ACNUSA	0,0 %	12	10	1	1
Programme n° 181 : prévention des risques	0,8 %	362	300	32	30
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0,8 %	362	300	32	30



Transferts en gestion entrants et sortants

TG sortants	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes	- 2	- 2		
Ministère de l'Intérieur	- 7	- 1		- 6
Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	- 69	- 19	- 3	- 47

TG entrants	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Ministère de la Culture et de la communication	30	23	1	6
Ministère de l'Intérieur	19	19	0	0
Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	4	4	0	0

Comparaison PAP-RAP 2014

2014	Nombre d'ETPT			
	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Mission : écologie, développement et mobilité durables	47 938	46 732	- 1 206	- 2,5 %
Programme n° 217 : CPPEDMD	47 575	46 370	- 1 205	- 2,5 %
Action 7 : CPPEDMD	9 617	9 759	142	1,5 %
Action 8 : IST	11 151	10 934	- 217	- 1,9 %
Action 9 : SCR	656	673	17	2,6 %
Action 11 : SAM	2 879	2 884	5	0,2 %
Action 13 : PEB	3 089	3 105	16	0,5 %
Action 14 : RAST	67	44	-23	- 34,3 %
Action 15 : pers. relevant du MLETR	11 561	10 704	- 857	- 7,4 %
Action 16 : PR	3 154	3 381	227	7,2 %
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	53	53	0	0,0 %
Action 22 : Transferts décentralisation	4 505	3 998	- 507	- 11,3 %
Action 23 : ECAM	784	778	- 6	- 0,8 %
Action 24 : Transports aériens	40	34	- 6	- 15,0 %
Action 25 : CNDP	7	11	4	57,1 %
Action 26 : ACNUSA	12	12	0	0,0 %
Programme n° 181 : prévention des risques	363	362	- 1	- 0,3 %
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	363	362	- 1	- 0,3 %
Total	47 938	46 732	- 1 206	- 2,5 %

Evolution PAP et évolution RAP 2013/2014

Evolution 2013/2014	PAP	RAP
Mission : écologie, développement et mobilité durables	- 4 436	- 4 804
Programme n° 217 : CPPEDMD	- 4 436	- 4 805
Action 7 : CPPEDMD	- 506	- 642
Action 8 : IST	- 506	- 299
Action 9 : SCR	- 76	- 58
Action 11 : SAM	- 73	- 122
Action 13 : PEB	- 55	92
Action 14 : RAST	- 2 375	- 2 307
Action 15 : pers. relevant du MLETR	- 677	- 947
Action 16 : PR	- 35	- 76
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	- 123	- 123
Action 22 : Transferts décentralisation	0	- 298
Action 23 : ECAM	- 7	- 25
Action 24 : Transports aériens	- 2	- 3
Action 25 : CNDP	0	2
Action 26 : ACNUSA	0	1
Programme n° 181 : prévention des risques	0	1
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0	1
Total	- 4 436	- 4 804

Les opérateurs MEDDE MLETR - PAP 2014

	Projets annuels de performance 2014 (ETPT sous plafond)
ENPC (École nationale des Ponts et Chaussées)	323
ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	165
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'envt, la mobilité et l'aménagt)	3 155
Total Programme n° 217 (CPPEEDDM)	3 652
AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France)	0
VNF (Voies navigables de France)	4 588
EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	107
Total Programme n° 203 (Infrastructures et services de transport)	4 695
Météo France	3 221
Total Programme n° 170 (Météorologie)	3 221
IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1 632
Total Programme n° 159 (Information géographique et cartographique)	1 632
ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage)	1 618
Parcs nationaux + PNF (Parcs nationaux de France)	818
Agence des aires marines protégées	150
GIP ATEN (Atelier technique des espaces naturels)	17
Agences de l'eau	1 745
ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques)	883
EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8
CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	125
Total Programme n° 113 (Paysages, eau et biodiversité)	5 364
ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	937
INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	561
GEODERIS	0
Total Programme n° 181 (Prévention des risques)	1 498
ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	155
ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	333
CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	16
Total Programme n° 174 (Énergie, climat et après-mines)	504
ENSM (École nationale supérieure maritime)	254
Total Programme n° 205 (Sécurité et affaires maritimes)	254
IFPEN (IFP Énergies nouvelles)	1 885
IRSN (Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)	1 630
IFSTTAR (Institut français des sciences et tech. des transports, de l'aménagt et des réseaux)	1 098
Total Programme n° 190 (Recherche)	4 613
ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	390
Total Programme n° 197 (Régimes de retraite des marins)	390
TOTAL MEDDE	25 823
ANAH (Agence nationale de l'habitat)	118
CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social)	29
SGP (Société du Grand Paris)	128
Total Programme n° 135 (Urbanisme, territoires, aménagement et logement)	275
TOTAL MLETR	275
TOTAL MEDDE + MLETR	26 098

1-C-1 - Évolution des effectifs de 2013 à 2014

L'évolution des effectifs constatés en ETPT entre 2013 et 2014 est présentée dans le tableau ci-dessous.

	2013	2014
Périmètre MEDDE/MLETR	51 536	46 732

Source : RAP

L'évolution des emplois entre 2013 et 2014 s'explique par :

- # l'effet en ETPT des schémas d'emplois, soit environ - 1 400 ETPT ;
- # les transferts et mesures de périmètre concernant principalement le transfert à l'opérateur CEREMA représentant - 3 155 ETPT ;
- # l'effet des transferts décentralisation, soit - 290 ETPT environ.

②

Les

mouvements
d'effectifs



2-A - Les effectifs

2-A-1 - Les ministères au sein de la fonction publique

Effectifs physiques et équivalents temps plein dans les ministères par statuts (*) au 31 décembre 2011 en France (Métropolitaine + DOM)

	Rappel 2010 ⁽¹⁾		2011			
	Effectifs physiques	ETP	Titulaires		Non-titulaires	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères et européennes ⁽²⁾	3 644	3 528	2 914	2 847	586	543
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	35 885	32 885	24 800	23 895	3 856	3 155
Ministères économique et financier	161 837	153 058	151 895	145 177	6 950	5 376
Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État	147 697	139 994	139 442	133 125	4 941	3 970
Économie, finances et industrie	14 140	13 064	12 453	12 051	2 009	1 406
Culture et Communication	11 386	10 978	9 733	9 489	1 570	1 411
Défense et anciens combattants ⁽²⁾	292 651	288 685	35 872	34 865	7 072	6 739
Écologie, développement durable, transports et logement	74 723	72 602	60 463	58 882	3 815	3 464
Ministères de l'enseignement	1 054 679	1 005 703	810 106	783 847	60 099	48 267
Éducation nationale, jeunesse et vie associative ⁽²⁾	1 001 865	954 365	789 933	764 184	57 752	46 214
Enseignement supérieur et Recherche	52 814	51 339	20 173	19 663	2 347	2 054
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration ⁽²⁾	285 515	279 085	169 279	166 590	13 865	12 644
Outre-mer	680	657	41	41	17	16
Police	141 126	139 061	128 982	127 902	11 147	10 084
Intérieur, autre	143 709	139 367	40 256	38 647	2 701	2 543
Justice et Libertés	75 535	72 232	70 662	68 714	5 500	4 125
Services du Premier ministre	9 910	9 441	7 026	6 866	1 897	1 646
Travail, emploi et santé	24 388	23 274	20 114	19 382	2 427	2 239
Total hors enseignants	1 115 586	1 073 670	651 892	632 154	73 091	58 921
Total ⁽²⁾	2 030 153	1 951 473	1 362 864	1 320 553	107 637	89 608

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

Champ : emplois principaux des ministères, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel).

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

(2) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (Métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

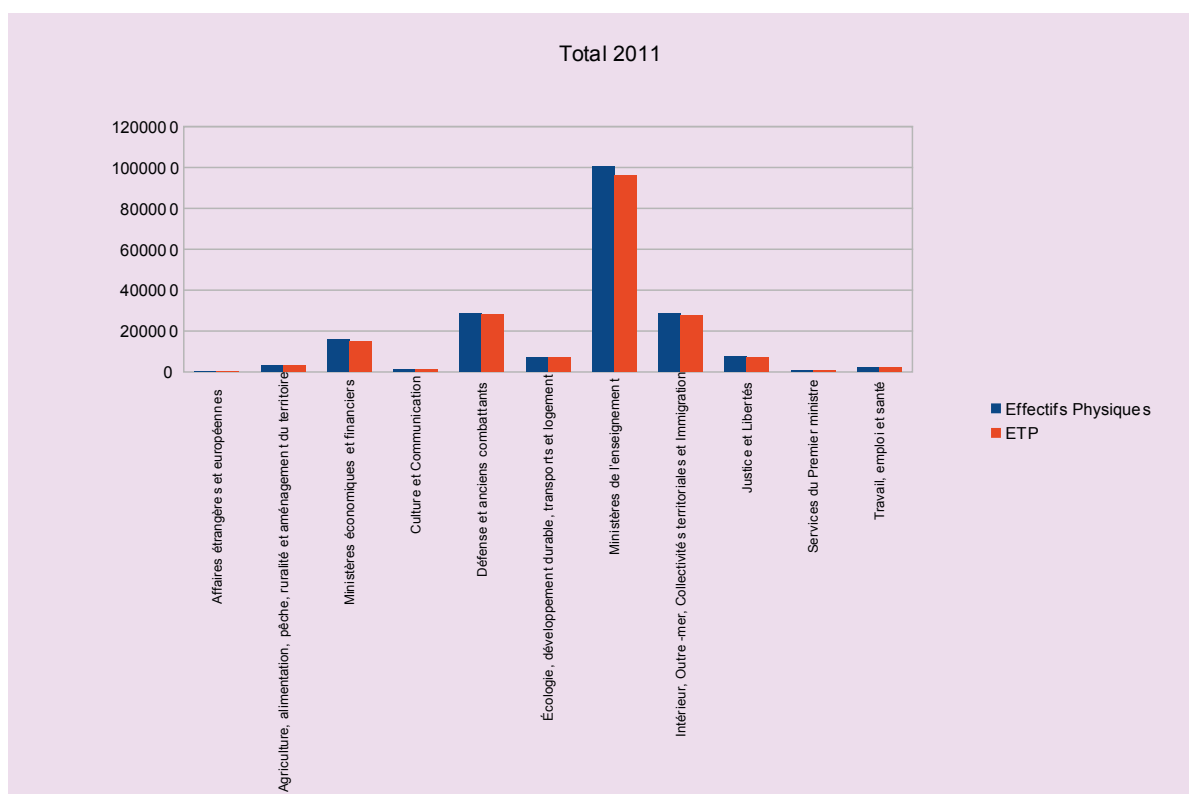
(3) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

ns : non significatif.



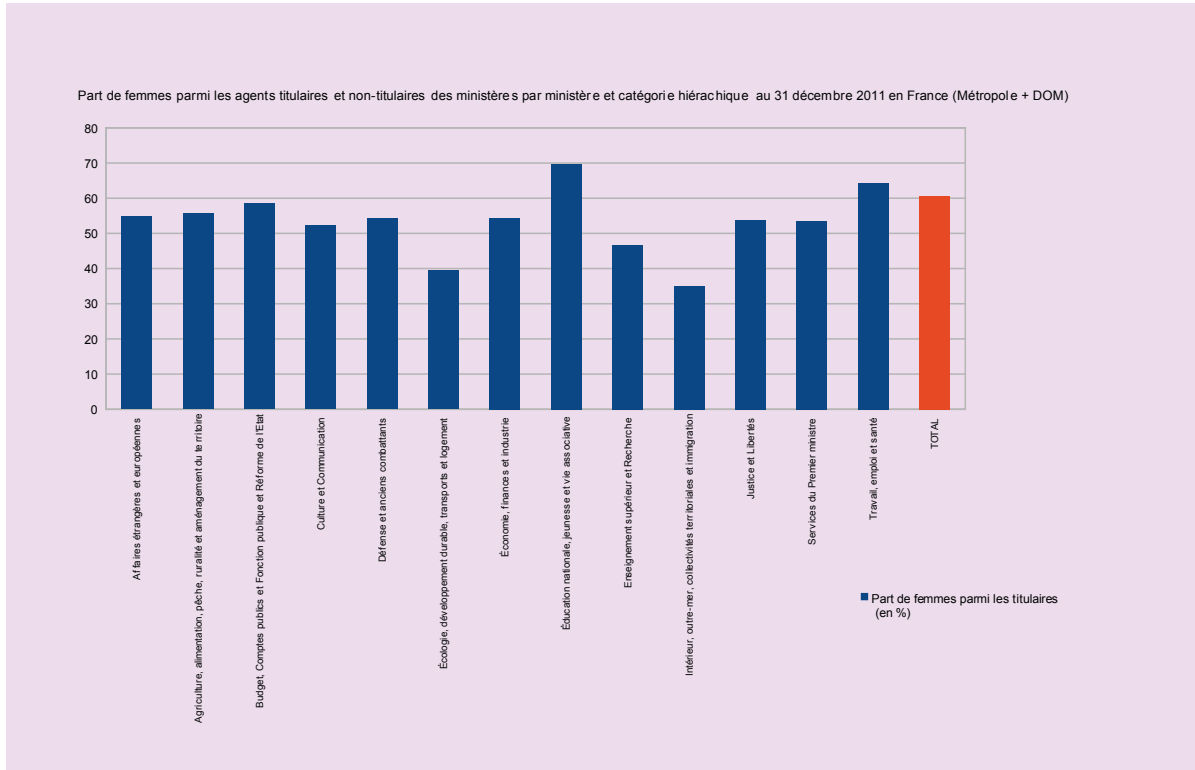
2011						Total
Autres catégories et statuts ⁽³⁾		Militaires et militaires volontaires		Total		Part de femmes parmi les titulaires (en %)
Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	
22	21	428	413	3 950	3 824	54,8
4 643	4 184	ns	ns	33 302	31 237	55,7
300	293	55	52	159 200	150 899	
292	285	34	31	144 709	137 413	58,5
8	8	21	21	14 491	13 486	54,4
ns	ns	ns	ns	11 307	10 904	52,3
26 976	26 915	214 690	212 310	284 610	280 829	54,2
7 366	7 346	288	287	71 932	69 978	39,4
136 393	126 871	12	12	1 006 610	958 998	
136 389	126 868	7	7	984 081	937 273	69,8
ns	ns	ns	ns	22 529	21 725	46,7
1 788	1 776	101 484	97 053	286 416	278 063	35,0
14	14	1 172	1 074	1 244	1 145	
1 003	998	46	46	141 178	139 030	
771	764	100 266	95 934	143 994	137 888	
9	8	18	18	76 189	72 865	53,8
10	7	41	41	8 974	8 560	53,6
807	723	29	28	23 377	22 372	64,3
37 456	37 216	317 048	310 218	1 079 487	1 038 509	52,4
178 316	168 147	317 050	310 220	1 965 867	1 888 528	60,7

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





Part des femmes (%) dans la fonction publique



Évolution des effectifs au sein de la Fonction publique de 2006 à 2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Effectifs physiques	2 233 219	2 154 250	2 067 771	1 990 825	1 887 711	1 965 867
ETP	-	-	-	1 926 133	1 819 193	1 888 528

2 A 2 Les effectifs du ministère

Les données

Les données sont issues du SIRH (Rehucit) des MEDDE/MLETR ainsi que des données des ministères extérieurs (MEXT) à la date du 31/12/2014 (selon l'extraction de mai 2015) consolidées avec des données du CEIGIPEF pour le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Les périmètres

Le périmètre nommé « personnels consommant le plafond d'emplois des ministères » correspond aux effectifs inscrits sur le budget des ministères MEDDE/MLETR complétés par les transferts en gestion entrants (personnels payés par le MEDDE/MELTR travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du Préfet). Les agents mis à disposition des collectivités territoriales sont également comptabilisés et figurent dans les « services déconcentrés » en ce qui concerne les types de service. Les agents sur ce périmètre sont comptabilisés soit en :

- # ETPE (équivalent temps plein emploi). Cela signifie qu'un agent travaillant par exemple à temps partiel à 50 % compte pour 0,50 ETPE ;
- # Effectifs physiques de l'ETPE (représentent 1 effectif physique pour chaque agent avec un ETPE supérieur à zéro). Ainsi 44 577 ETPE correspondent à un effectif physique de 44 795 agents.

Sont traitées à ce périmètre les rubriques 2-A-2 à 2-C-5.

À noter que les personnels suivants ne figurent pas dans le périmètre étudié dans le bilan social 2014 :

- # Les effectifs constatés du budget annexe de l'aviation civile (10 858 ETPT - RAP 2013) ;
- # 400 ETPE environ distribués entre les services suivants :
 - La marine,
 - Le Commissariat de l'armée de terre (CAT),
 - La Commission nationale du débat public (CNDP),
 - L'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (ACNUSA),
 - Les agents INSEE.
- # Les vacataires. À titre d'information, le nombre d'ETPT de vacataires s'élève à 659 en 2014 (713 en 2013).

Dans le périmètre nommé « agents physiques gérés par le ministère », un agent est considéré comme géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière : organisation des concours, des promotions et des avancements de grade. Il s'agit donc ici de la gestion "au sens statutaire". Les agents comptabilisés en agents physiques sont comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail et quelle que soit leur position administrative (cf. PNA, disponibilité, détachement, etc.). Parmi ces

agents, tous ne consomment pas le plafond d'emplois du MEDDE/MLETR.

À titre d'exemple, les agents affectés dans les CETE, le CERTU, le CETMEF et le SETRA transférés au CEREMA le 01/01/2014 et issus d'un corps géré par le ministère font partie de ce périmètre.

Sont traitées à ce périmètre les rubriques 2-C-6 à 8-A-3.

La catégorie A+

Dans l'édition 2010-2011 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, la catégorie A+ désigne l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors-échelle B (HEB), c'est-à-dire les corps ou emplois dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Cette définition s'applique aux agents titulaires et, par extension, aux non titulaires des ministères et de leurs établissements publics administratifs appartenant à ces corps.

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

Pour le bilan social des ministères MEDDE/MLETR, les corps suivants sont donc considérés comme étant de catégorie A+ :

- # Administrateurs civils (AC) ;
 - # Architectes urbanistes de l'Etat (AUE) ;
 - # Administrateurs des affaires maritimes (AAM) ;
 - # Directeurs de recherche (DR) ;
 - # Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) ;
 - # Inspecteurs de l'administration du développement durable (IADD) ;
 - # Emplois fonctionnels supérieurs .
- Autres corps hors ministère de catégorie A+ :
- # Ingénieurs des mines (IM) ;
 - # Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV) ;
 - # Emplois fonctionnels supérieurs.

À noter, sont corrigées dans le bilan social 2014 deux erreurs techniques distinguées dans le bilan social 2013 pour le volet qui concerne les promotions :

- # les agents du corps des AAE accédant au grade de CAEDAD étaient comptabilisés à tort comme passant à la catégorie A+. Dans le bilan social 2014, et conformément à la définition de la DGAFP, ils continuent d'apparaître dans la catégorie A ;
- # le tableau 2-F-2 sur les promotions comprenait une erreur dans l'affichage des promotions à l'emploi fonc-



tionnel pour les catégories A et A+ (prise en compte du stock des agents ayant accédé à l'emploi fonctionnel par promotion, en lieu et place des agents ayant accédé à l'emploi fonctionnel par promotion dans l'année).

Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par corps en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2014

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total général au 31/12/2014	Rappel 2013	
Administrative	Catégorie A+	Administrateur civil	43	88	131	138	
		Architecte urbaniste de l'Etat	57	53	109	125	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	45	78	123	118	
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	20	35	55	58	
	Total Catégorie A+			164	254	418	439
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	1 398	987	2 385	2 486	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	57	143	199	195	
		Chargé d'études documentaires	31	7	38	46	
		Conseillers techniques de service social Etat	21		21	20	
		Infirmiers (e) Etat	5		5	6	
		Personnel non titulaire de catégorie A	324	369	693	824	
	Total Catégorie A			1 835	1 505	3 341	3 576
	Catégorie B	Assistants de service social Etat	86	8	94	92	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	305	40	345	333	
		Personnel non titulaire de catégorie B	71	57	128	143	
		Secrétaires administration-contrôle dév. dur	3 567	1 609	5 176	5 426	
	Total Catégorie B			4 029	1 714	5 743	5 994
	Catégorie C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	6 056	1 263	7 319	8 206	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	412	24	436	470	
		Personnel non titulaire de catégorie C	207	64	271	379	
Total Catégorie C			6 675	1 351	8 026	9 055	
Total Administrative			12 704	4 824	17 527	19 064	
Exploitation	Catégorie B	Personnel non titulaire de catégorie B		2	2	2	
	Total Catégorie B				2	2	
	Catégorie C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	91	5 066	5 157	5 161	
		Personnel non titulaire de catégorie C	4		4	4	
Total Catégorie C			95	5 066	5 161	5 165	
Total Exploitation			95	5 068	5 163	5 167	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateur des affaires maritimes (2)	46	187	233	200	
		Total Catégorie A+			46	187	233
	Catégorie A	Inspecteur conseiller des affaires maritimes	30	128	158	167	
		Officier de port		26	26	28	
		Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes	4	15	19	47	
		Professeur de l'enseignement maritime		8	8	9	
		Professeur technique de l'enseignement maritime		8	8	8	
	Total Catégorie A			34	185	219	258
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B				1	
		Officier de port adjoint	3	129	132	138	
Total Catégorie B			3	129	132	139	
Catégorie C	Marin de balisage et de dragage	5	273	278	279		
	Syndic des gens de mer	212	177	388	403		
Total Catégorie C			217	450	666	682	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			300	951	1 251	1 279	



Suite du tableau

Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par corps en ETPE

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total général au 31/12/2014	Rappel 2013
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	99	4 897	4 996	5 511
	Total OPA		99	4 897	4 996	5 511
Total Ouvrière			99	4 897	4 996	5 511
Technique (1)	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	8	52	60	57
		Directeur de recherche				7
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	178	463	641	730
	Total Catégorie A+		186	515	701	794
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A	718	1 123	1 841	1 791
		Chargé de recherche				46
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	901	2 378	3 278	3 987
		Personnel non titulaire de catégorie A	17	30	47	95
	Total Catégorie A		1 636	3 531	5 167	5 919
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	227	636	863	883
		Personnel non titulaire de catégorie B	14	23	37	129
		Technicien de l'environnement	1	1	2	1
		Techniciens supérieurs développement durable	1 426	5 977	7 403	8 582
	Total Catégorie B		1 668	6 637	8 305	9 594
	Catégorie C	Adjoint technique des administrations de l'Etat	89	370	459	452
Autres corps hors ministère de catégorie C		4	24	28	29	
Dessinateur		152	823	975	1 181	
Expert technique des services techniques		1	3	4	264	
Personnel non titulaire de catégorie C			2	2	3	
Total Catégorie C		246	1 222	1 468	1 929	
Total Technique			3 736	11 904	15 640	18 236
Total général au 31/12/2014			16 934	27 643	44 577	49 258

(1) Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014.

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

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

Type de service	Femme	Homme	Total général	Rappel 2013
Administration centrale	2 095	1 770	3 866	3 936
CGEDD et inspection générale	147	220	367	387
Divers	237	267	505	520
Ecoles et centres de formation	332	632	964	1 013
Services à compétence nationale	330	673	1 004	1 032
Services déconcentrés	13 730	23 922	37 651	39 275
Services techniques (1)	63	158	221	3 094
Total général	16 934	27 643	44 577	49 257

(1) Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014



2-A-4 - Répartition des effectifs par type de service et par catégorie en ETPE

Filière administrative

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2013
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	73	110	183	596	387	983	427	175	602	629	182	811	2 579	2 671
CGEDD et inspection générale	23	44	67	39	48	87	29	4	33	40	9	48	234	244
Divers	7	11	18	45	41	86	35	10	45	46	6	52	200	224
Ecoles et centres de formation		1	1	69	183	252	17	7	24	28	5	33	309	299
Services à compétence nationale	1	5	6	63	54	117	102	34	136	94	13	107	365	372
Services déconcentrés	60	83	143	1 022	789	1 811	3 410	1 483	4 893	5 815	1 136	6 951	13 797	14 567
Services techniques (1)				2	4	6	9	2	11	24	1	25	42	686
Total général	164	254	418	1 835	1 505	3 341	4 029	1 714	5 743	6 675	1 351	8 026	17 527	19 064

(1) Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014

Filière technique

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2013
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	77	201	278	205	397	602	39	104	143	24	139	163	1 186	1 169
CGEDD et inspection générale	8	87	95	7	25	32	1	4	5				132	141
Divers	5	24	29	94	143	237	2	9	11	1	3	4	281	284
Ecoles et centres de formation	23	61	84	123	225	348	35	76	111	4	27	31	574	630
Services à compétence nationale	-	-	-	27	136	163	35	154	189	3	11	14	366	381
Services déconcentrés	72	138	210	1 163	2 551	3 713	1 548	6 222	7 770	213	1 040	1 253	12 946	13 403
Services techniques (1)	1	4	5	17	54	71	8	68	77	1	2	3	156	2 228
Total général	186	515	701	1 636	3 531	5 167	1 668	6 637	8 305	246	1 222	1 468	15 640	18 236

(1) Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014

Filière maritime, contrôle et sécurité

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2013
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	8	59	67	3	15	18				13	2	15	100	97
CGEDD et inspection générale										1		1	1	1
Divers	1	5	6		4	4				1	3	4	14	4
Ecoles et centres de formation	15	14	29	5	32	37				14	1	15	81	85
Services à compétence nationale		1	1	1	1	2				5	265	270	273	278
Services déconcentrés	22	108	130	25	133	158	3	129	132	182	179	361	781	812
Services techniques (1)														3
Total général	46	187	233	34	185	219	3	129	132	217	450	666	1 251	1 279

(1) Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014



Filière exploitation

Type de service	Cat. B	Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2013
	H		F	H			
Divers				2	2	2	1
Services déconcentrés	2	2	95	5 062	5 157	5 159	5 162
Services techniques				2	2	2	4
Total général	2	2	95	5 066	5 161	5 163	5 167

Filière ouvrière

Type de service	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2013
	F	H			
CGEDD et inspection générale					1
Divers		7	7	7	6
Services à compétence nationale					1
Services déconcentrés	99	4 869	4 968	4 968	5 331
Services techniques (1)		21	21	21	173
Total général	99	4 897	4 996	4 996	5 511

(1) Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014

Personnels non-titulaires

Contrat	Corps	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2013	
		F	H		F	H		F	H				
PNT	Contractuels sui generis	21	22	43	5	5	10	2	1	3	56	61	
	Divers pnt - agents contractuels agriculture	2	2	4		1	1				5	7	
	Médecins de prévention (2)	14	7	21							21	44	
Total PNT		37	31	68	5	6	11	2	1	3	82	112	
CDI	Agents des comités techniques des transports											1	
	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire				2	2	4					4	
	Agents règlement intérieur national	90	109	199							199	242	
	Auxiliaires exploitation							4		4	4	4	
	Berkani article 34 (3)							105	5	109	109	204	
	Berkani de droit privé							17		17	17	23	
	Chargés d'études de haut niveau 68	1	5	6							6	9	
	Contractuels 1800 dafu	4	2	6							6	11	
	Contractuels 46											9	
	Contractuels environnement		1	1								1	2
	Personnels contractuels Setra cadres (1)	7	12	19	2	2	4				23	44	
	Pnt dreif				2	2	4					4	5
	Pnt ema	6	21	27								27	35
	Pnt sur emploi 3 ^e niveau	4	13	17								17	19
	Pss cete (1)	15	20	35	17	18	35	3	2	5	74	224	
Pss exploitation					2	2					2	2	
Règlements locaux	1	4	5	2	6	8	4	12	16	28	66		
Total CDI		127	187	314	24	31	56	132	18	150	520	898	
CDD	Auxiliaire équipement							1		1	1	1	
	Contractuels article 4	164	170	334	37	32	69	57	43	99	503	485	
	Contractuels cabinet	8	10	18							18	28	
	Titulaires détachés sur contrat		-	-							-	12	
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	5	2	7							7	3	
	Travailleurs handicapés contractuels cat B				19	13	32				32	27	
Total CDD		177	182	359	56	45	101	77	47	123	583	569	
Total général		341	399	741	85	82	167	211	66	277	1 184	1 579	

(1) Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014.

(2) L'évolution 2013-2014 constatée pour les médecins de prévention est liée à une correction apportée dans la méthode de calcul des ETP des agents à temps incomplet.

(3) L'évolution constatée des agents Berkani entre 2013 et 2014 s'explique notamment par les titularisations dans le corps des Adjointes administratifs des administrations de l'Etat dans le cadre de la déprécarisation.



2-A-5 - Répartition des effectifs par filière et par catégorie en ETPE

Filière	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2013
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H			
Administrative	164	254	418	1 835	1 505	3 341	4 029	1 714	5 743	6 675	1 351	8 026				17 527	19 064
Exploitation Maritime, Contrôle et Sécurité	46	187	233	34	185	219	3	129	132	217	450	666				1 251	1 279
Ouvrière													99	4 897	4 996	4 996	5 511
Technique	186	515	701	1 636	3 531	5 167	1 668	6 637	8 305	246	1 222	1 468				15 640	18 236
Total général	396	956	1 352	3 505	5 221	8 726	5 700	8 482	14 182	7 233	8 088	15 321	99	4 897	4 996	44 577	49 258

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

Sexe	Total	%	Rappel 2013	%
Femme	16 934	38 %	18 361	37 %
Homme	27 643	62 %	30 896	63 %
Total général	44 577	100 %	49 258	100 %

2-A-7 - Répartition des effectifs par type de service et par catégorie en ETPE

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2013
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	158	370	528	804	799	1 603	466	279	745	666	323	989				3 866	3 936
CGEDD et inspection générale	31	131	162	46	73	118	30	8	38	40	9	49				367	387
Divers	13	40	53	139	188	327	37	19	56	48	14	62		7	7	505	520
Ecoles et centres de formation	38	76	114	197	440	637	52	83	135	46	33	79				964	1 013
Services à compétence nationale	1	6	7	91	191	282	136	188	324	102	289	391				1 004	1 032
Services déconcentrés	154	329	483	2 210	3 472	5 682	4 961	7 836	12 797	6 306	7 416	13 722	99	4 869	4 968	37 651	39 275
Services techniques (1)	1	4	5	19	58	77	18	70	88	25	5	30		21	21	221	3 094
Total général	396	956	1 352	3 505	5 221	8 726	5 700	8 482	14 182	7 233	8 088	15 321	99	4 897	4 996	44 577	49 258

(1) Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014.

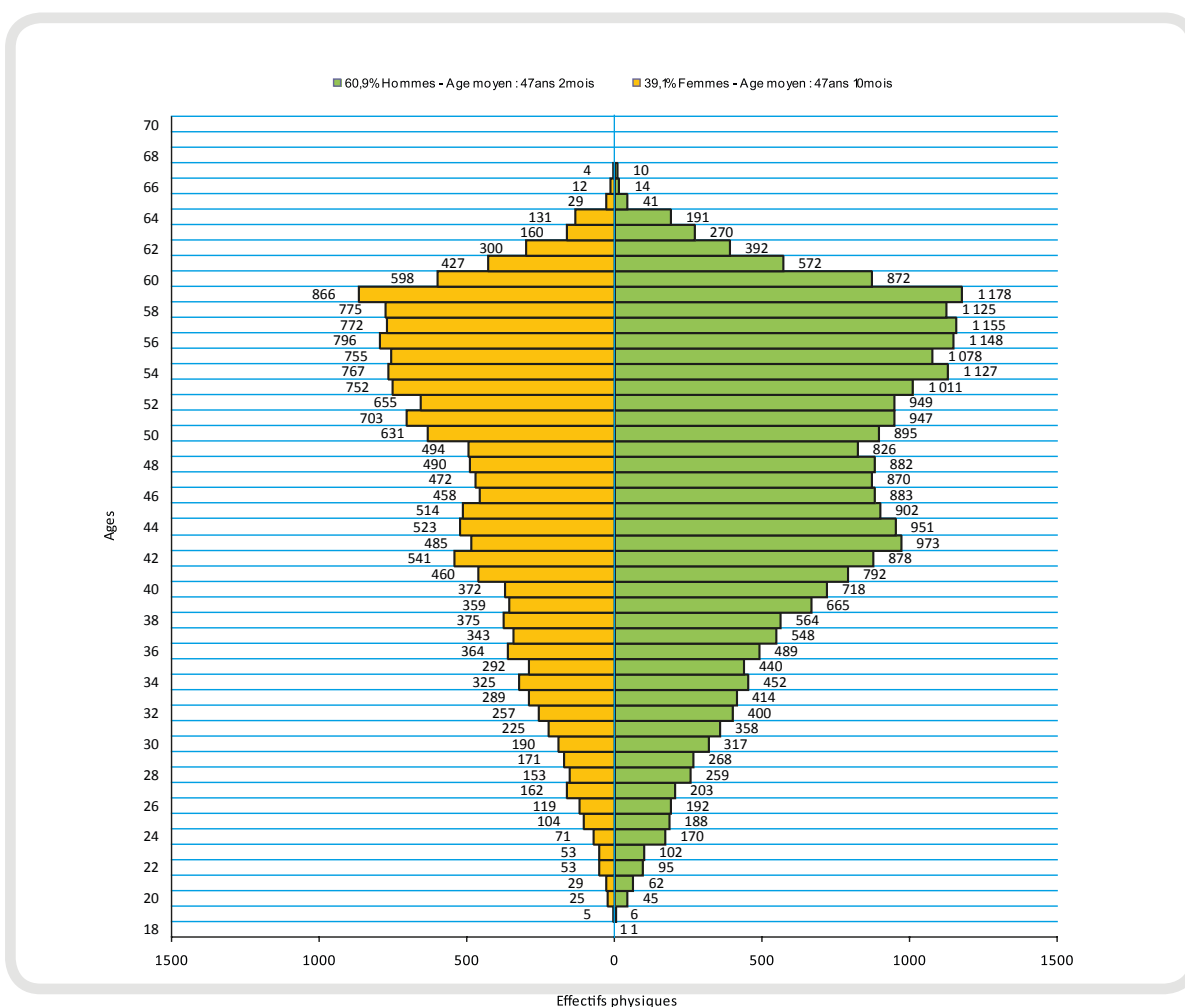
2-A-8 - Répartition des effectifs par qualité et par catégorie en ETPE

Qualité	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2013
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H			
Inscrits maritimes										5	273	278				278	279
Militaires	46	186	232	4	23	27										259	256
Ouvriers des parcs et ateliers													99	4 897	4 996	4 996	5 511
Personnels non- titulaires				341	399	741	85	82	167	211	66	277				1 184	1 579
Titulaires	350	770	1 120	3 160	4 799	7 959	5 615	8 400	14 015	7 017	7 749	14 766				37 860	41 633
Total général	396	956	1 352	3 505	5 221	8 726	5 700	8 482	14 182	7 233	8 088	15 321	99	4 897	4 996	44 577	49 258

2-A-9 - Répartition des effectifs par catégorie et par âge en effectif physique de l'ETPE

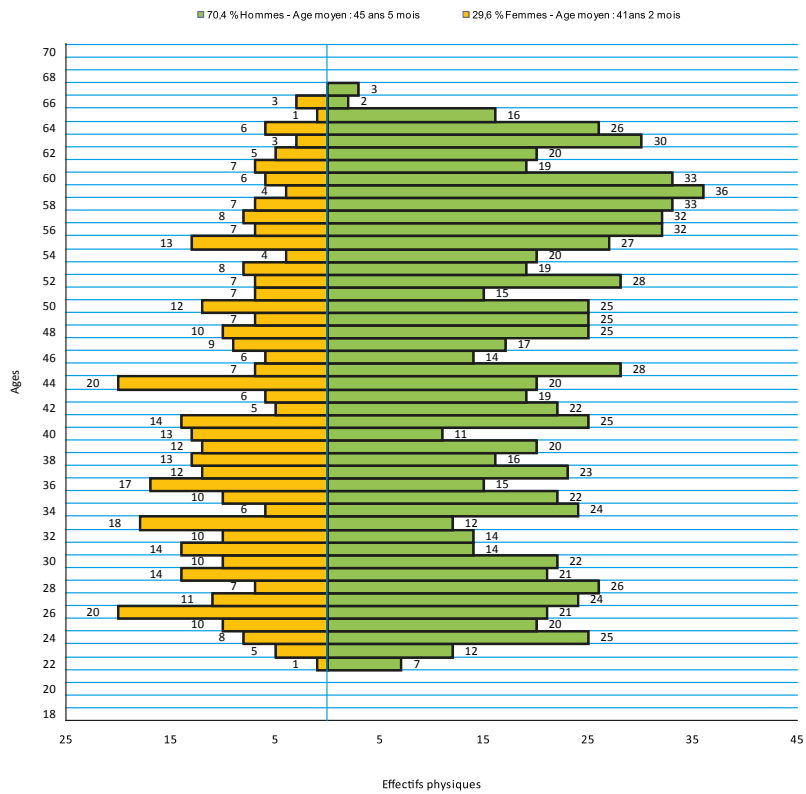
Cat.	F	H	Total	% F	% H	% Cat.	Age min.	Age max.	Age moy.	Age méd.
Cat. A+	403	960	1 363	29,6 %	70,4 %	3,0 %	22 ans	67 ans	44a 2m	45a 1m
Cat. A	3 681	5 281	8 962	41,1 %	58,9 %	19,6 %	18 ans	67 ans	43a 9m	43a 9m
Cat. B	6 017	8 576	14 593	41,2 %	58,8 %	31,9 %	20 ans	67 ans	48a 0m	49a 7m
Cat. C	7 702	8 137	15 839	48,6 %	51,4 %	34,6 %	20 ans	67 ans	49a 2m	51a 7m
OPA	104	4 934	5 038	2,1 %	97,9 %	11,0 %	22 ans	67 ans	47a 10m	49a 3m
Total général	17 907	27 888	45 795	39,1 %	60,9 %	100,0 %	18 ans	67 ans	47a 5m	49a 5m

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

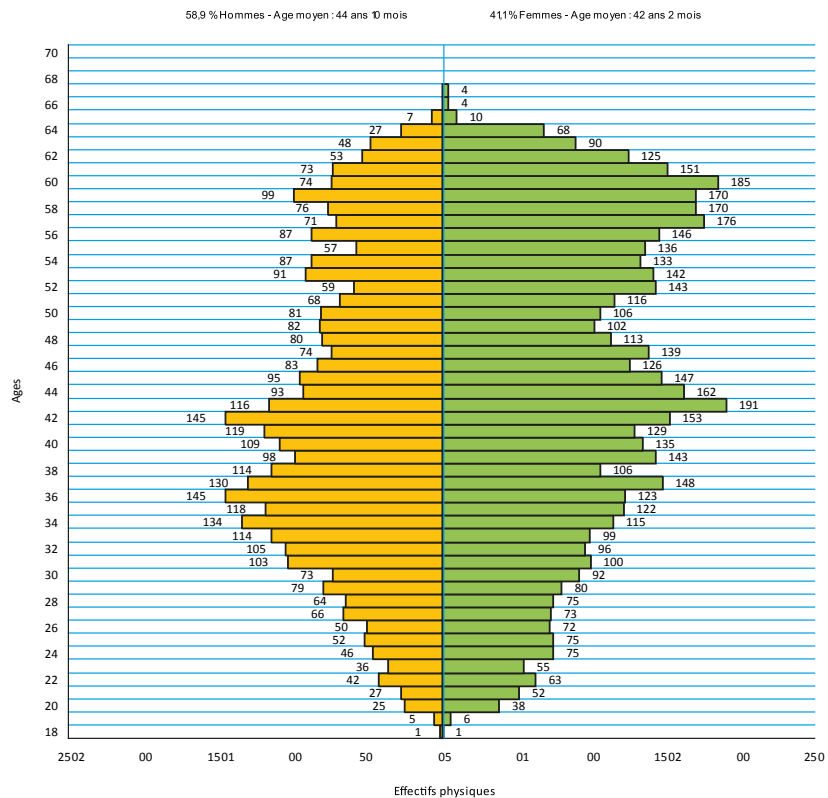




Pyramide des âges des personnels de catégorie A+ en effectif physique de l'ETPE

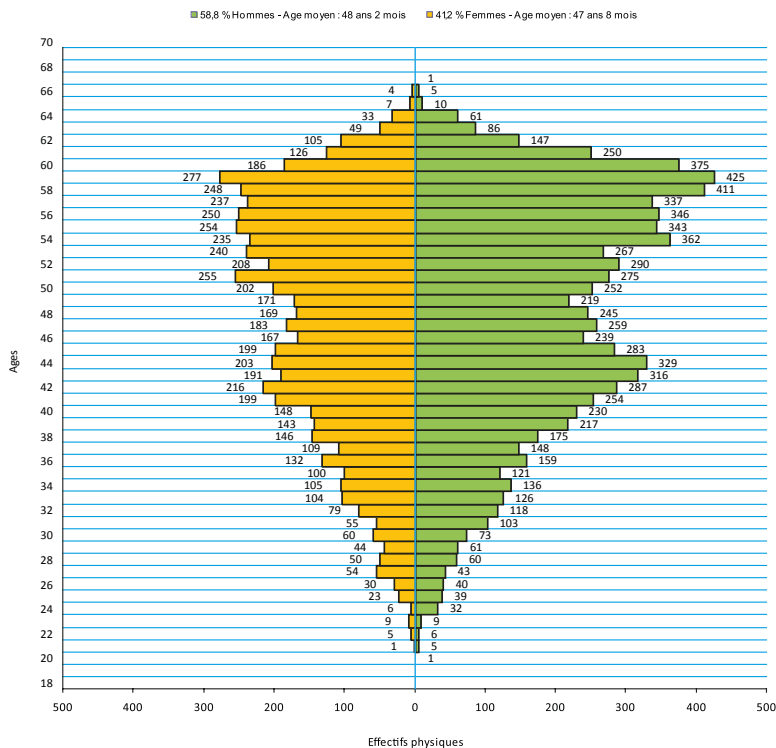


Pyramide des âges des personnels de catégorie A en effectif physique de l'ETPE

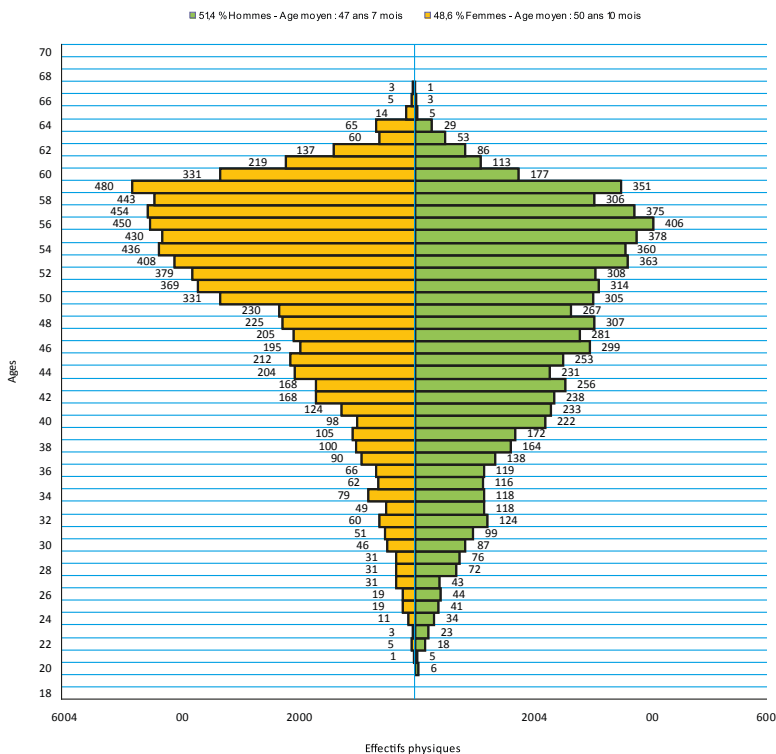




Pyramide des âges des personnels de catégorie B en effectif physique de l'ETPE

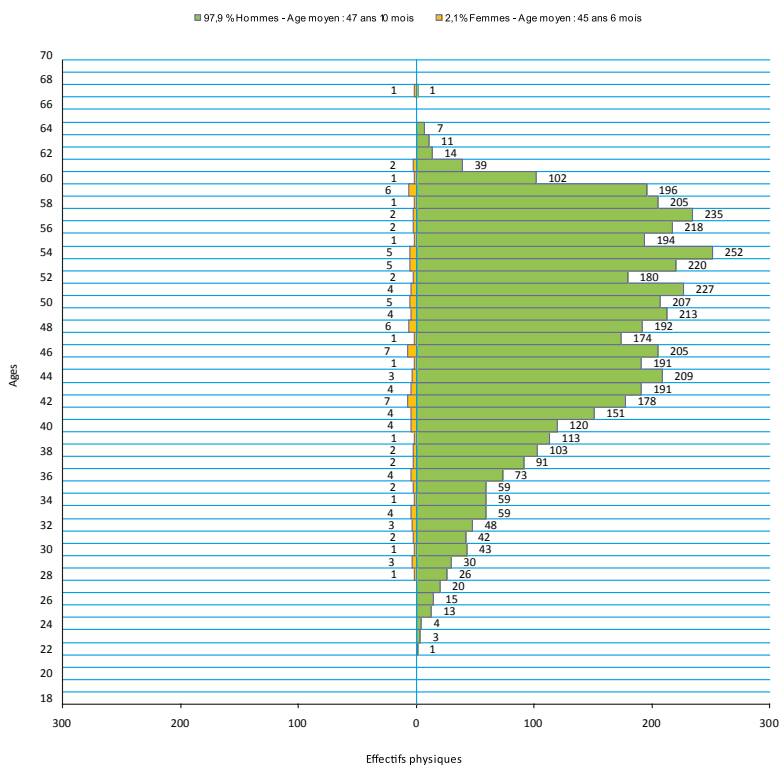


Pyramide des âges des personnels de catégorie C en effectif physique de l'ETPE





Pyramide des âges des personnels de catégorie OPA en effectif physique de l'ETPE



2-A-11 - Le CIGeM des attachés d'administration de l'Etat : premières promotions au grade d'attaché hors classe et nouvelles modalités de gestion de l'emploi fonctionnel

L'année 2014 a vu la mise en œuvre du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés d'administration de l'État et notamment des promotions au troisième niveau de grade nouvellement créé.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif du droit d'option au bénéfice des agents, en application des articles 31 et 32 du décret précité, les attachés en détachement et en position normale d'activité ont été amenés à choisir leur ministère de rattachement.

S'agissant des attachés originaires d'autres ministères et affectés au sein des MEDDE-MLETR (178 agents), 60 % ont choisi d'être rattachés à leur ministère d'origine et 40 % ont opté pour un rattachement aux MEDDE-MLETR.

S'agissant des attachés originaires des MEDDE-MLETR et affectés dans d'autres ministères (81 agents), 60 % ont choisi d'être rattachés aux MEDDE-MLETR et 40 % ont opté pour leur ministère d'affectation.

Par ailleurs, les premières promotions au troisième niveau de grade à accès fonctionnel (GrAF) d'attaché d'administration hors classe de l'Etat (AAHCE), au titre des années 2013 et 2014, ont été prononcées, suite à la commission administrative paritaire des MEDDE-MLETR en date du 16 septembre 2014.

Au total, 140 agents (83 au titre de l'année 2013 et 57 au titre de l'année 2014) ont ainsi été promus et une cinquantaine d'agents devrait être promue au titre de l'année 2015. À terme, ce sont 10 % des effectifs du corps, soit environ 280 agents, qui bénéficieront de la promotion au troisième niveau de grade. Les promotions relatives à l'échelon spécial du grade d'AAHCE au titre de l'année 2014 seront effectuées en 2015, une fois les reclassements des agents promus achevés.

Enfin, un nouveau mode de gestion de l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD) a également été mis en place en 2014. L'attribution de l'emploi relève désormais d'une logique de mobilité sur des postes à forts enjeux. En parallèle, un travail a été mené afin de faciliter les conditions d'accès à cet emploi fonctionnel, en diminuant la durée d'ancienneté requise pour y accéder. Un projet de décret modificatif a été soumis à l'avis du guichet unique à la rentrée 2014 puis au CTM du 30 octobre 2014.

2-A-12 - La création des nouveaux corps de chargés de recherche et de directeurs de recherche du développement durable

Suite à la création de l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), né du regroupement de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS) et du Laboratoire central des ponts et chaussées (LCPC), il a été décidé de conduire un chantier de fusion des corps de chercheurs pour regrouper les chargés de recherche de l'ex-INRETS (116 agents) avec ceux de l'Équipement (194 agents) et les directeurs de recherche de l'ex-INRETS (53 agents) avec ceux de l'Équipement (70 agents).

Les objectifs de cette fusion conduisant à créer deux nouveaux corps de chargés de recherche et de directeurs de recherche (433 agents) sont de favoriser la mobilité, d'unifier les dispositifs d'évaluation, de rationaliser la gestion des corps et d'allouer un régime indemnitaire commun.

Le décret n° 2014-1324 du 4 novembre 2014 portant statuts particuliers du corps des chargés de recherche du développement durable et du corps des directeurs de recherche du développement durable est entré en vigueur le 1^{er} décembre 2014. Il est le fruit d'une importante concertation avec les représentants des personnels et d'un intense travail interministériel.

Durant le premier semestre 2015, il sera procédé au reclassement des agents, à la création de la commission d'évaluation des chercheurs, à l'organisation des élections des membres élus des CAP et à la définition des actes délégués pour la gestion des chercheurs. Il sera alors possible de procéder aux recrutements, aux titularisations et aux promotions.

2-A-13 - L'intégration des Ouvriers des parcs et ateliers dans la fonction publique territoriale

En 2014, les textes d'application de la loi de transfert des parcs ont été finalisés permettant aux Ouvriers des parcs et ateliers (OPA), affectés dans les parcs routiers et certains services maritimes, fluviaux ou aéroportuaires transférés, de commencer à exercer leur droit d'option en faveur des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

L'article 119 de la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 a modifié les dispositions de la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au

transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et atelier (OPA), en ce qui concerne les modalités fixant les droits à pension des ouvriers qui intègrent la fonction publique territoriale.

Les deux décrets d'application de la loi ainsi modifiée ont été publiés au Journal officiel de la République française du 8 mai 2014 :

décret n° 2014-456 du 6 mai 2014 fixant les modalités d'accueil des agents dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ;

décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers qui intègrent la fonction publique territoriale.

La publication de ces décrets a ouvert le droit d'option des agents pour leur intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale jusqu'au 7 mai 2016.

Pour accompagner et faciliter le processus d'intégration des OPA, la publication de ces deux décrets a été suivie d'une note technique, publiée au Bulletin officiel des MEDDE-MLETR, en date du 27 juin 2014 relative à la mise en œuvre du dispositif d'intégration des Ouvriers des parcs et ateliers dans la fonction publique territoriale et aux modalités de retraite de ces agents.

Ce cadre législatif et réglementaire a été complété par d'autres textes relatifs à la Commission nationale de classement (CNC) et aux modalités de calcul du montant garanti de pension des OPA ayant intégré la fonction publique territoriale.

Un premier bilan de l'exercice du droit d'option des agents en 2014 a été effectué. Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les premières intégrations sont intervenues au 1^{er} janvier 2015 pour les agents ayant sollicité leur intégration auprès des collectivités, au plus tard le 31 août 2014.

Ce sont environ 1 960 agents OPA (dont une trentaine d'agents affectés dans des ports d'intérêt national) qui ont sollicité leur intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Cela représente 49 % de la population des OPA qui ont été mis à disposition sans limitation de durée auprès des collectivités territoriales.

Deux autres vagues d'intégration sont prévues au 1^{er} janvier 2016 et au 1^{er} janvier 2017, en fonction de la date d'expression du droit d'option par les agents.

S'agissant de l'intégration des OPA relevant des classifications les plus élevées, la Commission nationale de classement, amenée à donner son avis sur le



reclassement des agents dès lors qu'ils ont exprimé leur droit d'option auprès de leur collectivité d'accueil, s'est réunie à six reprises de septembre à décembre 2014 pour procéder à l'examen de 180 demandes exprimées avant le 31 août 2014. Le niveau d'intégration est lié aux fonctions réellement exercées, à leur classification, au niveau salarial acquis pour ancienneté de service et aux qualifications que possèdent les agents.

Parmi les 180 propositions d'intégration des OPA formulées par les collectivités dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, la CNC a émis près d'une dizaine d'avis différents, recommandant une intégration à un niveau plus élevé, voire dans un autre cadre d'emplois. Les avis de la commission ne sont que consultatifs. Ils ont été transmis à chaque collectivité d'accueil qui notifie ensuite sa proposition d'intégration aux agents ; ces derniers ont la possibilité de la refuser.

2-A-14 - Les contractuels

a) Mise en oeuvre de la loi de déprécarisation du 12 mars 2012

En application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi « Sauvadet », deux dispositifs de déprécarisation de l'emploi contractuel ont été mis en place par les MEDDE-MLETR au bénéfice des agents contractuels remplissant un certain nombre de conditions :

- # la transformation de contrat en contrat à durée indéterminée (CDI) à la date de publication de la loi ;
- # un accès à la titularisation.

Le premier dispositif a permis la « CDIisation » d'une quarantaine d'agents.

Le second dispositif, prévu pour 2014, 2015 et 2016, est en cours. Il s'agit d'accueillir, via des recrutements réservés (concours ou examens professionnalisés), des agents contractuels dans des corps de titulaires.

Aux MEDDE-MLETR, la première campagne de concours a été ouverte pour les corps suivants :

- # catégorie A : ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE), attachés d'administration de l'État (AAE) et chargés d'études documentaires (CED) ;
- # catégorie B : techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) et secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) ;
- # catégorie C : adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE) et adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE).

Pour l'année 2014, 1^{re} année de mise en oeuvre du dispositif de titularisation, un peu plus de 700 agents, établissements publics sous tutelle des MEDDE-MLETR inclus, ont été recensés comme éligibles. Au total, 295 agents (123 agents de catégorie A, 21 agents de catégorie B et 151 agents de catégorie C) ont été admis

à l'issue de la session 2014 des recrutements réservés, selon la répartition suivante :

Bilan des résultats 2014 (lauréats)

Catégorie FP	Nombre	Corps	Nombre
A	123	AAE	23
		ITPE	63
		CED	37
B	21	SACDD	13
		TSDD	5
		TSPDD	3
C	151	AAAE	87
		ATAE	64
Totaux	295		295

Les lauréats des catégories A et B sont fonctionnaires stagiaires pendant un an avant d'être définitivement titularisés, les lauréats de catégorie C le sont pendant six mois. Pendant cette période, afin de conserver un lien avec leur statut antérieur, les agents sont placés en congés sans rémunération.

Les modalités de déprécarisation sont réparties entre les services de l'administration (DRH) centrale et déconcentrés (PSI), selon une distinction résultant des dispositions relatives à la déconcentration des pouvoirs de gestion.

En 2015, de nouveaux recrutements réservés seront organisés pour permettre aux agents éligibles de bénéficier du dispositif. Il s'agit des agents qui n'ont pas réussi le concours organisé en 2014 ou qui ne se sont pas présentés aux épreuves en 2014, ainsi que ceux qui deviennent éligibles en 2015 grâce à l'ancienneté acquise.

Comme pour l'année 2014, 100 % des postes seront ouverts en 2015 pour les agents éligibles de catégories A, B et C.

En fonction des besoins, de nouvelles épreuves seront ouvertes avant le 12 mars 2016, date d'expiration de l'actuel dispositif « Sauvadet ».

b) Harmonisation des carrières des agents contractuels relevant de certains quasi-statuts

Les agents contractuels recrutés avant l'entrée en vigueur du statut de la Fonction Publique d'Etat sont gérés sur des quasi-statuts dont les règles ne sont désormais plus adaptées à la gestion des contractuels.

En effet, il y a, pour certains de ces agents, peu de perspective d'évolution salariale par rapport à d'autres personnels non titulaires. Sur le plan de la gestion administrative, la spécificité de leur contrat ne permet pas une gestion réellement harmonisée et cohérente de l'ensemble des contrats actuels des MEDDE-MLETR.

C'est pourquoi les ministères se sont engagés dans une démarche dite « d'harmonisation des carrières ».

Ainsi, les agents contractuels sur quasi-statut (SNEPC, RIL, PNT 46, Règlement DREIF), ainsi que les agents disposant d'un contrat sui generis se sont vus proposer, au 1^{er} janvier 2014, un CDI de droit commun, c'est-à-dire fondé sur l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi précitée.

Cette proposition leur permet de prétendre à une revalorisation triennale dont les modalités sont adossées à la circulaire de gestion ministérielle du 26 avril 2006.

Le choix est laissé aux agents de conserver leur contrat actuel ou de signer un CDI de droit commun. À ce jour, le bilan du chantier démontre un fort taux d'acceptation. En effet, sur l'ensemble de la population, soit 123 agents concernés, 62 agents ont opté pour un CDI de droit commun (signés ou en cours de signature); 23 dossiers sont encore dans l'attente de la réponse des agents et 20 agents ont décliné le CDI. À noter que 15 agents sont également partis en retraite sans signer de CDI.

Situation	Nombre
1 - Contrats CDI	
Signés	53
<i>Dont agents sur quasi-statut</i>	45
<i>Dont agents disposant d'un contrat sui generis</i>	8
En cours de signature	9
Dossiers à l'étude	23
Refus du CDI	20
2 - Congés pour convenance personnelle	1
3 - Titularisation au titre de la loi « Sauvadet » (déprécarisation)	1
4 - Agents ayant intégré le RIN	1
5 - Agents partis à la retraite sans signature d'un CDI	15
Total	123

2 A 15 – La réforme du statut des architectes et urbanistes de l'État

Le décret n°2014-1623 du 24 décembre 2014 modifiant le décret n°2004-474 du 2 juin 2004 portant statut du corps des architectes et urbanistes de l'État a été publié le 27 décembre 2014. Il crée notamment un troisième grade à accès fonctionnel (GrAF) d'architecte urbaniste général de l'État (AUGE).

S'agissant des fonctions spécifiques donnant accès au GrAF, le décret statutaire renvoie au décret statutaire des administrateurs civils (AC) et aux arrêtés interministériels fixant les fonctions éligibles de ces derniers.

Les promotions au grade d'AUGE au titre des années 2014 et 2015 seront effectuées en 2015. À l'horizon de l'année 2020, le contingent d'AUGE sera de 15 % de l'effectif du corps, soit un peu moins de 30 agents.

Par ailleurs, les recommandations de la mission d'audit confiée à l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC) et au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) sur la place des AUE au sein des services de l'État et dont le rapport a été remis à l'automne 2013, ont conduit à la mise en place

de deux groupes de travail interministériels qui ont pour mission :

- # le premier, d'analyser les modalités de recrutement et de formation initiale des AUE ;
- # le second, de conduire un travail prospectif sur le positionnement des AUE.

Ces groupes de travail se sont déjà réunis à plusieurs reprises durant l'année 2014.



2-B - L'organisation du temps de travail

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

Nombre d'agent-e-s au total

Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total général	Rappel 2013
Femme	403	3 681	6 017	7 702	104	17 907	19 437
Homme	960	5 281	8 576	8 137	4 934	27 888	31 182
Total général	1 363	8 962	14 593	15 839	5 038	45 795	50 619

Nombre d'agent-e-s à temps plein

Somme de Nombre		Catégorie					Total	Rappel 2013
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Temps plein	Femme	368	2 842	4 450	5 694	80	13 434	14 396
	Homme	949	5 040	8 132	7 927	4 790	26 838	29 945
Total Temps plein		1 317	7 882	12 582	13 621	4 870	40 272	44 341
% Femme		91,3 %	77,2 %	74,0 %	73,9 %	76,9 %	75,0 %	74,1 %
% Homme		98,9 %	95,4 %	94,8 %	97,4 %	97,1 %	96,2 %	96,0 %
% Total		96,6 %	87,9 %	86,2 %	86,0 %	96,7 %	87,9 %	87,6 %

Nombre d'agent-e-s à temps partiel

Somme de Nombre		Catégorie					Total	Rappel 2013
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Absence fractionnée	Femme				1		1	4
	Homme							1
Cessation prog activité 50 %	Femme					1	1	9
	Homme		1			7	8	27
Cessation prog activité 60 %	Femme				1		1	6
	Homme		1	2			3	7
Cessation prog activité 80 %	Femme							1
	Homme							0
Congé formation fractionné	Femme			4	1		5	3
	Homme		1	2		1	4	2
Temps partiel 50 %	Femme	1	10	35	72	1	119	147
	Homme	1	9	14	12	4	40	47
Temps partiel 60 %	Femme	1	8	33	55		97	96
	Homme	1	5	11	5	1	23	31
Temps partiel 70 %	Femme	1	8	26	34	1	70	90
	Homme		3	5	4	2	14	15
Temps partiel 80 %	Femme	21	635	1 214	1 392	17	3 279	3 695
	Homme	7	161	346	141	89	744	853
Temps partiel 90 %	Femme	11	134	232	243	3	623	654
	Homme	2	34	54	29	18	137	140
Temps partiel thérapeutique	Femme		9	22	52	1	84	91
	Homme		2	10	16	21	49	82
Somme Femme		35	804	1 566	1 851	24	4 280	4 796
Somme Homme		11	217	444	207	143	1 022	1 205
Total		46	1 021	2 010	2 058	167	5 302	6 001
% Femme		8,7 %	21,8 %	26,0 %	24,0 %	23,1 %	23,9 %	24,7 %
% Homme		1,1 %	4,1 %	5,2 %	2,5 %	2,9 %	3,7 %	3,9 %
% Total		3,4 %	11,4 %	13,8 %	13,0 %	3,3 %	11,6 %	11,9 %

Nombre d'agent-e-s à temps incomplet

Somme de Nombre		Catégorie					Total	Rappel 2013
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Temps incomplet	Femme		35	1	157		193	245
	Homme		24		3	1	28	32
Total			59	1	160	1	221	277
% Femme			1,0 %	0,0 %	2,0 %		1,1 %	1,3 %
% Homme			0,5 %		0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %
% Total			0,7 %	0,0 %	1,0 %	0,0 %	0,5 %	0,5 %

2-B-2 - Le temps partiel (en effectif physique de l'ETPE)

Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie ⁽¹⁾

Catégorie	Femme	Homme	Total général
Catégorie A+	2	1	3
Catégorie A	156	53	209
Catégorie B	159	110	269
Catégorie C	188	52	240
OPA	3	44	47
Total général	508	260	768

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

2-B-3 - Le temps plein (en effectif physique de l'ETPE)

Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie ⁽¹⁾

Catégorie	Femme	Homme	Total général
Catégorie A+	5		5
Catégorie A	124	40	164
Catégorie B	200	88	288
Catégorie C	183	48	231
OPA	3	37	40
Total général	515	213	728

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

2-B-4 - Expérimentation du télétravail

L'expérimentation du télétravail au MEDDE-MLETR a été conduite du 3^e trimestre 2013 au 30 juin 2014 dans quinze services expérimentateurs.

Un bilan de l'expérimentation réalisé mi-2014, qui montre un taux de satisfaction élevé tant pour les agents qui utilisent ce mode de travail que pour leur hiérarchie, a conduit à prolonger cette expérimentation jusqu'au 31 décembre 2015, dans l'attente de la parution du décret d'application de la loi du 12 mars 2012 qui instaure le télétravail dans les trois fonctions publiques.

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

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



2-C - Les embauches et les départs

2-C-1 - Répartition des agents recrutés par type de recrutement et par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

Recrutement	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA H	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Ancien militaire-emploi réservé		1	1				4	12	16	10	9	19			36
Concours externe	17	24	41	42	64	106	50	63	113	13	97	110	8	8	378
Concours interne	2	6	8	1	1	2	4	4	8						18
Concours réservé							2	1	3	7	1	8			11
Nomination au tour normal / extérieur	2	2	4												4
Prise en charge par le ministère	13	20	33	104	62	166	73	48	121	48	24	72			392
Recrutement cdd				61	66	127	15	12	27	24	19	43			197
Recrutement exceptionnel											1	1			1
Recrutement sans concours							1	1	2	74	45	119			120
Recrutement sur contrat ou règlement				2	2	4	2	1	3	6	16	22			29
Recrutement sur titres				3	3	6				1	1	2			8
Sortie d'école de la fonction publique				31	14	45									45
Travailleur handicapé				2	1	3	9	10	19	15	3	18			40
Recrutement droit d'option					1	1									1
Total général	34	53	87	246	214	460	159	152	311	198	216	414	8	8	1 280

Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie

Prise en charge corps extérieurs	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Accueil en détachement	10	10	20	15	5	20	25	12	37	22	15	37	114
Accueil en PNA	3	10	13	86	53	139	47	36	83	26	9	35	270
Intégration directe				3	4	7	1		1				8
Total général	13	20	33	104	62	166	73	48	121	48	24	72	392

Répartition des recrutements d'apprentis en effectif physique de l'ETPE

Recrutement	F	H	Total général
Recrutement cdd	6	6	12
Total général	6	6	12

Rappel : les apprentis ne figurent pas dans les autres tableaux d'effectifs du bilan social au même titre que les vacataires.

Répartition des agents recrutés par corps (en effectif physique de l'ETPE)

Filière	Catégorie	Corps BS	F	H	Total général
Administrative	Cat. A+	Administrateur civil	6	7	13
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	8	9	17
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable		1	1
	Total Cat. A+		14	17	31
	Cat. A	Attachés d'administration de l'Etat	99	33	132
		Autres corps hors ministère de catégorie A	3	9	12
		Conseillers techniques de service social état	1		1
		Personnel non titulaire de catégorie A	64	67	131
	Total Cat. A		167	109	276
	Cat. B	Assistants de service social état	8		8
		Autres corps hors ministère de catégorie B	15	3	18
		Personnel non titulaire de catégorie B	26	19	45
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	47	33	80
	Total Cat. B		96	55	151
	Cat. C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	125	15	140
Autres corps hors ministère de catégorie C		20	1	21	
Personnel non titulaire de catégorie C		37	19	56	
Total Cat. C		182	35	217	
Exploitation	Cat. C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	12	156	168
	Total Cat. C		12	156	168
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateur des affaires maritimes	10	4	14
		Total Cat. A+	10	4	14
	Cat. A	Inspecteur conseiller des affaires maritimes		2	2
		Officier de port		1	1
	Total Cat. A			3	3
	Cat. B	Officier de port adjoint		13	13
	Total Cat. B			13	13
Cat. C	Marin de balisage et de dragage	4	15	19	
	Syndic des gens de mer		5	5	
Total Cat. C		4	20	24	
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce		8	8
	Total OPA			8	8
Technique	Cat. A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+		6	6
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	10	26	36
	Total Cat. A+		10	32	42
	Cat. A	Autres corps hors ministère de catégorie A	36	37	73
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	43	65	108
	Total Cat. A		79	102	181
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	19	24	43
		Personnel non titulaire de catégorie B		2	2
		Techniciens supérieurs développement durable	44	58	102
Total Cat. B		63	84	147	
Cat. C	Adjoint technique des administrations de l'Etat		4	4	
	Dessinateur		1	1	
Total Cat. C			5	5	
Total général			637	643	1 280



2-C-2 - Répartition des départs définitifs (en effectif physique de l'ETPE)

Motif de sortie	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Décès		1	1	2	5	7	3	9	12	9	29	38		8	8	66
Démission				17	10	27	4	3	7	9	6	15		8	8	57
Fin de prise en charge	2	12	14	62	68	130	18	22	40	20	8	28				212
Licenciement				4	4	8	1	1	2	8	5	13		1	1	24
Radiation	4	23	27	24	20	44	12	19	31	32	6	38	3	122	125	265
Retraite	2	31	33	89	217	306	223	464	687	378	322	700	2	207	209	1 935
Total général	8	67	75	198	324	522	261	518	779	456	376	832	5	346	351	2 559

Personnels titulaires

Motif de sortie	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Décès		1	1		3	3	3	9	12	8	29	37		8	8	61
Démission				1		1	4	3	7	3	2	5		8	8	21
Fin de prise en charge	2	12	14	34	42	76	18	20	38	9	3	12				140
Licenciement								1	1		3	3		1	1	5
Radiation	4	23	27	24	20	44	12	19	31	32	6	38	3	122	125	265
Retraite	2	31	33	60	153	213	209	442	651	360	320	680	2	207	209	1 786
Total général	8	67	75	119	218	337	246	494	740	412	363	775	5	346	351	2 278

Personnels non titulaires

Motif de sortie	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
Décès	2	2	4				1		1	5
Démission	16	10	26				6	4	10	36
Fin de prise en charge	28	26	54		2	2	11	5	16	72
Licenciement	4	4	8	1		1	8	2	10	19
Retraite	29	64	93	14	22	36	18	2	20	149
Total général	79	106	185	15	24	39	44	13	57	281

Répartition des départs définitifs par corps (en effectif physique de l'ETPE)

Filière	Catégorie	Corps BS	F	H	Total général	
Administrative	Cat. A+	Administrateur civil	1	9	10	
		Architecte urbaniste de l'Etat	1	1	2	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	4	17	21	
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	1	6	7	
	Total Cat. A+			7	33	40
	Cat. A	Attachés d'administration de l'Etat	67	54	121	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	4	9	13	
		Chargé d'études documentaires	3		3	
		Conseillers techniques de service social état	1		1	
		Infirmiers (e) état	1		1	
		Personnel non titulaire de catégorie A	74	96	170	
	Total Cat. A			150	159	309
	Cat. B	Assistants de service social état	3	1	4	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	19	5	24	
		Personnel non titulaire de catégorie B	11	11	22	
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	161	78	239	
	Total Cat. B			194	95	289
	Cat. C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	356	97	453	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	41	1	42	
Personnel non titulaire de catégorie C		43	13	56		
Total Cat. C			440	111	551	
Exploitation	Cat. C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	1	144	145	
	Total Cat. C		1	144	145	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateur des affaires maritimes		5	5	
		Total Cat. A+			5	5
	Cat. A	Inspecteur conseiller des affaires maritimes		2	2	
		Officier de port		2	2	
	Total Cat. A			4	4	
	Cat. B	Officier de port adjoint		6	6	
	Total Cat. B			6	6	
Cat. C	Marin de balisage et de dragage		1	1		
	Syndic des gens de mer	7	7	14		
	Total Cat. C		7	8	15	
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	5	346	351	
	Total OPA		5	346	351	
Technique	Cat. A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	1	8	9	
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts		21	21	
	Total Cat. A+		1	29	30	
	Cat. A	Autres corps hors ministère de catégorie A	32	67	99	
		Chargé de recherche	1		1	
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	10	84	94	
		Personnel non titulaire de catégorie A	5	10	15	
		Total Cat. A		48	161	209
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	9	41	50	
		Personnel non titulaire de catégorie B	4	13	17	
		Techniciens supérieurs développement durable	54	363	417	
	Total Cat. B		67	417	484	
	Cat. C	Adjoint technique des administrations de l'Etat		24	24	
Dessinateur		7	88	95		
Personnel non titulaire de catégorie C		1		1		
Expert technique des services techniques			1	1		
Total Cat. C		8	113	121		
Total général			928	1 631	2 559	



2-C-3 - Départs temporaires (en effectif physique de l'ETPE)

Répartition des départs temporaires - Ensemble des personnels

Flux	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Affectation dans une autre administration (1)	16	59	75	309	651	960	397	856	1 253	323	306	629	13	147	160	3 077
CLD				1	3	4	15	18	33	33	19	52	1	13	14	103
Congé parental < 6 mois				2	1	3	2		2	7		7				12
Congés pour événements familiaux > 6 mois	3	3	6	7	2	9	10		10	17	2	19		1	1	45
Détachement	20	49	69	28	63	91	51	77	128	55	38	93				381
Disponibilité	2	10	12	11	13	24	15	9	24	18	12	30	1	13	14	104
Mise à disposition	3	9	12	9	7	16		2	2	2	1	3				33
Total général	44	130	174	367	740	1 107	490	962	1 452	455	378	833	15	174	189	3 755

(1) Y compris les mesures de périmètre 2014. Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014.

Répartition des départs temporaires des personnels titulaires

Flux	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Affectation dans une autre administration (1)	16	59	75	286	592	878	362	806	1 168	313	306	619	13	147	160	2 900
CLD				1	3	4	15	18	33	33	19	52	1	13	14	103
Congé parental < 6 mois				2	1	3	2		2	7		7				12
Congés pour événements familiaux > 6 mois	3	3	6	7	2	9	10		10	16	2	18		1	1	44
Détachement	20	49	69	28	63	91	51	77	128	55	38	93				381
Disponibilité	2	10	12	8	12	20	15	9	24	18	12	30	1	13	14	100
Mise à disposition	3	9	12	9	7	16		2	2	2	1	3				33
Total général	44	130	174	341	680	1 021	455	912	1 367	444	378	822	15	174	189	3 573

(1) Y compris les mesures de périmètre 2014. Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014.

Répartition des départs temporaires des personnels non-titulaires

Flux	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C F	Total Cat. C	Total général		
	F	H		F	H						
Affectation dans une autre administration (1)		23	59		82	35	50	85	10	10	177
Congés pour événements familiaux > 6 mois									1	1	1
Disponibilité		3	1		4						4
Total général		26	60		86	35	50	85	11	11	182

(1) Y compris les mesures de périmètre 2014. Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014.

2-C-4 - Taux de rotation (en effectif physique de l'ETPE)

	Femme	Homme	Total	
Effectif moyen de l'année		17 928	28 330	46 258
Embauches en cours d'année		637	643	1 280
Départs définitifs en cours d'année		928	1 631	2 559
% de rotation		4,4 %	4,0 %	4,1 %

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

2-C-5 - Les départs à la retraite

Les départs en retraite sont comptabilisés par le bureau des pensions en nombre d'agents et pas en ETPT ou ETPE.

Ils comprennent uniquement les fonctionnaires et les OPA, à l'exclusion des PNT.

Ils ne comptabilisent pas les IPEF (traités par le MAAF) mais incluent les fonctionnaires et OPA :

- # en poste dans nos deux ministères
- # en poste dans les établissements publics sous tutelle
- # en position de mise à disposition
- # en position de détachement (pour les fonctionnaires seulement, cette position n'existant pas pour les OPA).

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

L'effet mécanique de retardement des départs, induit par cette loi, avait eu pour effet en 2013 de voir un accroissement de 35 % des départs par rapport à 2012 pour les fonctionnaires.

En 2014 le nombre de départs reste à peu près stable, hormis une baisse de 7 % des agents de catégorie active.

L'âge moyen de départ augmente d'ailleurs significativement pour cette population, alors qu'il augmente très légèrement pour les fonctionnaires sédentaires.

Concernant les OPA, la hausse de 80 % des départs de 2013 par rapport à 2012, suite à la mise en place du dispositif « carrière longue » au 1^{er} novembre 2012, s'est largement confirmé en 2014 puisque le nombre de départs se stabilise avec un âge moyen en très léger accroissement.

Fonctionnaires	2013			2014		
Départs retraite « normale »	2180	1786 sédentaires 394 actifs	Âge moyen : 61 ans 7 mois Âge moyen : 59 ans 2 mois	2094	1736 sédentaires 358 actifs	Âge moyen : 61 ans 8 mois Âge moyen : 59 ans 9 mois
Départs retraite invalidité	206			204		
Total	2386			2298		

OPA	2013			2014		
Départs retraite « normale »	275		Âge moyen : 60 ans 5 mois	279		Âge moyen : 60 ans 7 mois
Départs retraite invalidité	20			27		
Total	295			306		

Fonctionnaires

	Cat. A+		Somme Cat. A+	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	Toutes Catégories		
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H	Total
Nbre	7	21	28	60	178	238	250	559	809	490	733	1223	807	1491	2298
Âge moyen*	63 a 1 m	64 a 4 m	64 a 1 m	62 a 9 m	62 a 9 m	62 a 9 m	61 a 7 m	61 a 10 m	61 a 9 m	61 a 3 m	60 a 2 m	60 a 8 m	61 a 6 m	61 a 3 m	61 a 4 m

* L'âge moyen est calculé hors pensions d'invalidité

OPA

	F	H	Total
Nombre	20	286	306
Âge moyen	60 a 11 m	60 a 6 m	60 a 5 m

2-C-6 - La mobilité

A noter que les différents types de mobilité ne sont pas cumulatifs. Par exemple, une mobilité catégorielle peut être aussi fonctionnelle, structurelle ou géographique.

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

Catégorielle = Toute mobilité suite à un changement de catégorie. Le chiffre présenté pour chaque catégorie représente le nombre d'agents de cette catégorie ayant accédé à la catégorie supérieure en 2014.

Exemple : les 47 hommes de la catégorie B technique concernés par une mobilité catégorielle sont ceux qui ont accédé à la catégorie A en 2014.

Filière	Catégorie au 31/12/N-1	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2013	Total Agents concernés en 2014	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014					
Administrative	Catégorie A+	210	-	345	-	555	-	-	-	-
	Catégorie A	2 714		2 263		4 977		-	-	-
	Catégorie B	5 186	12	2 834	4	8 020	16	0,23 %	0,14 %	0,20 %
	Catégorie C	9 005	34	1 856	6	10 861	40	0,38 %	0,32 %	0,37 %
Total Administrative		17 115	46	7 298	10	24 413	56	0,27 %	0,14 %	0,23 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	333		9 526	10	9 859	10	-	0,10 %	0,10 %
Total Exploitation		333		9 528	10	9 861	10	-	0,10 %	0,10 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	57	-	229	-	286	-	-	-	-
	Catégorie A	58	1	408	7	466	8	1,72 %	1,72 %	1,72 %
	Catégorie B	6		316	1	322	1	-	0,32 %	0,31 %
	Catégorie C	392		584	1	976	1	-	0,17 %	0,10 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		513	1	1 537	9	2 050	10	0,19 %	0,59 %	0,49 %
Ouvrière	OPA	131	1	6 407	1	6 538	2	0,76 %	0,02 %	0,03 %
Total Ouvrière (1)		131	1	6 407	1	6 538	2	0,76 %	0,02 %	0,03 %
Technique	Catégorie A+	389	-	1 625	-	2 014	-	-	-	-
	Catégorie A	1 498		4 398	6	5 896	6	-	0,14 %	0,10 %
	Catégorie B	2 096	10	9 549	47	11 645	57	0,48 %	0,49 %	0,49 %
	Catégorie C	476	2	3 388	26	3 864	28	0,42 %	0,77 %	0,72 %
Total Technique		4 459	12	18 960	79	23 419	91	0,27 %	0,42 %	0,39 %
Total général		22 551	60	43 730	109	66 281	169	0,27 %	0,25 %	0,25 %

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

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

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

Filière	Catégorie au 31/12/N-1	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2013	Total Agents concernés en 2014	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014					
Administrative	Catégorie A+	210	5	345	9	555	14	2,4 %	2,6 %	2,5 %
	Catégorie A	2 714	100	2 263	57	4 977	157	3,7 %	2,5 %	3,2 %
	Catégorie B	5 186	370	2 834	136	8 020	506	7,1 %	4,8 %	6,3 %
	Catégorie C	9 005	537	1 856	90	10 861	627	6,0 %	4,8 %	5,8 %
Total Administrative		17 115	1 012	7 298	292	24 413	1 304	5,9 %	4,0 %	5,3 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	333	31	9 526	478	9 859	509	9,3 %	5,0 %	5,2 %
Total Exploitation		333	31	9 528	478	9 861	509	9,3 %	5,0 %	5,2 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	57	0	229	7	286	7	-	3,1 %	2,4 %
	Catégorie A	58	3	408	13	466	16	5,2 %	3,2 %	3,4 %
	Catégorie B	6		316	2	322	2	-	0,6 %	0,6 %
	Catégorie C	392	2	584	15	976	17	0,5 %	2,6 %	1,7 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		513	5	1 537	37	2 050	42	1,0 %	2,4 %	2,0 %
Ouvrière	OPA	131	5	6 407	375	6 538	380	3,8 %	5,9 %	5,8 %
Total Ouvrière		131	5	6 407	375	6 538	380	3,8 %	5,9 %	5,8 %
Technique	Catégorie A+	389	4	1 625	2	2 014	6	1,0 %	0,1 %	0,3 %
	Catégorie A	1 498	45	4 398	110	5 896	155	3,0 %	2,5 %	2,6 %
	Catégorie B	2 096	132	9 549	565	11 645	697	6,3 %	5,9 %	6,0 %
	Catégorie C	476	19	3 388	113	3 864	132	4,0 %	3,3 %	3,4 %
Total Technique		4 459	200	18 960	790	23 419	990	4,5 %	4,2 %	4,2 %
Total général		22 551	1 253	43 730	1 972	66 281	3 225	5,6 %	4,5 %	4,9 %

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

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

Filière	Catégorie au 31/12/N-1	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2013	Total Agents concernés en 2014	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014					
Administrative	Catégorie A+	210	30	345	46	555	76	14,3 %	13,3 %	13,7 %
	Catégorie A	2 714	233	2 263	189	4 977	422	8,6 %	8,4 %	8,5 %
	Catégorie B	5 186	443	2 834	172	8 020	615	8,5 %	6,1 %	7,7 %
	Catégorie C	9 005	616	1 856	93	10 861	709	6,8 %	5,0 %	6,5 %
Total Administrative		17 115	1 322	7 298	500	24 413	1 822	7,7 %	6,9 %	7,5 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	333	-	9 526	95	9 859	95	-	1,0 %	1,0 %
Total Exploitation		333	-	9 528	95	9 861	95	-	1,0 %	1,0 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	57	19	229	42	286	61	33,3 %	18,3 %	21,3 %
	Catégorie A	58	8	408	29	466	37	13,8 %	7,1 %	7,9 %
	Catégorie B	6		316	20	322	20	-	6,3 %	6,2 %
	Catégorie C	392	5	584	8	976	13	1,3 %	1,4 %	1,3 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		513	32	1 537	99	2 050	131	6,2 %	6,4 %	6,4 %
Ouvrière	OPA	131	14	6 407	192	6 538	206	10,7 %	3,0 %	3,2 %
Total Ouvrière		131	14	6 407	192	6 538	206	10,7 %	3,0 %	3,2 %
Technique (1)	Catégorie A+	389	27	1 625	46	2 014	73	6,9 %	2,8 %	3,6 %
	Catégorie A	1 498	410	4 398	968	5 896	1 378	27,4 %	22,0 %	23,4 %
	Catégorie B	2 096	383	9 549	1 286	11 645	1 669	18,3 %	13,5 %	14,3 %
	Catégorie C	476	49	3 388	316	3 864	365	10,3 %	9,3 %	9,4 %
Total Technique		4 459	869	18 960	2 616	23 419	3 485	19,5 %	13,8 %	14,9 %
Total général		22 551	2 237	43 730	3 502	66 281	5 739	9,9%	8,0%	8,7%

(1) Les taux de mobilité structurelle importants concernant la filière technique sont notamment liés au transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA.

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

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

Filière	Catégorie au 31/12/N-1	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2013	Total Agents concernés en 2014	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014					
Administrative	Catégorie A+	210	27	345	43	555	70	12,9%	12,5%	12,6%
	Catégorie A	2 714	124	2 263	110	4 977	234	4,6%	4,9%	4,7%
	Catégorie B	5 186	325	2 834	154	8 020	479	6,3%	5,4%	6,0%
	Catégorie C	9 005	433	1 856	75	10 861	508	4,8%	4,0%	4,7%
Total Administrative		17 115	909	7 298	382	24 413	1 291	5,3%	5,2%	5,3%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	333	25	9 526	426	9 859	451	7,5%	4,5%	4,6%
Total Exploitation		333	25	9 528	426	9 861	451	7,5%	4,5%	4,6%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	57	18	229	42	286	60	31,6%	18,3%	21,0%
	Catégorie A	58	7	408	39	466	46	12,1%	9,6%	9,9%
	Catégorie B	6		316	21	322	21	-	6,6%	6,5%
	Catégorie C	392	7	584	10	976	17	1,8%	1,7%	1,7%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		513	32	1 537	112	2 050	144	6,2%	7,3%	7,0%
Ouvrière	OPA	131	6	6 407	310	6 538	316	4,6%	4,8%	4,8%
Total Ouvrière		131	6	6 407	310	6 538	316	4,6%	4,8%	4,8%
Technique (1)	Catégorie A+	389	7	1 625	8	2 014	15	1,8%	0,5%	0,7%
	Catégorie A	1 498	246	4 398	565	5 896	811	16,4%	12,8%	13,8%
	Catégorie B	2 096	225	9 549	854	11 645	1 079	10,7%	8,9%	9,3%
	Catégorie C	476	28	3 388	123	3 864	151	5,9%	3,6%	3,9%
Total Technique		4 459	506	18 960	1 550	23 419	2 056	11,3%	8,2%	8,8%
Total général		22 551	1 478	43 730	2 780	66 281	4 258	6,6%	6,4%	6,4%

(1) Les taux de mobilité structurelle importants concernant la filière technique sont notamment liés au transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA.

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

Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre de postes publiés par la structure

Au titre de l'année 2014, 70 postes ont été publiés à la BIEP sur un total de 5 178 postes vacants A et B ouverts

au mouvement sur l'outil MOBILITE dédié du MEDDE-MLETR, soit un ratio de 1,4 % (ratio de 2,6 % au titre de l'année 2013 avec 122 postes publiés sur la BIEP sur les 4 664 postes vacants publiés selon le même périmètre).

Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP



Au titre de l'année 2014, 24 recrutements ont été engagés sur la base des 70 postes publiés sur la BIEP, soit un ratio de 34,3 % (ratio de 29,5 % au titre de 2013 avec 36 postes pourvus sur les 122 publiés sur la BIEP). La diminution du nombre de postes publiés sur la BIEP entre 2013 et 2014 (-52 publications BIEP) s'explique notamment par la validation tardive du SERM 2014.

En 2014, les 70 postes publiés à la BIEP se décomposent

de la façon suivante (122 en 2013) :

- # 54 en catégorie A (96 en 2013) ;
- # 16 en catégorie B (24 en 2013) ;
- # Aucun en catégorie C (2 en 2013).

Sur ce total de 70 postes publiés, les 24 pourvus en 2014 (36 en 2013) se distinguent en :

- # 18 en catégorie A (28 en 2013) ;
- # 6 en catégorie B (8 en 2013).

2-C-7 - Les détachements

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

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

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2014	Agents détachés au 31/12/2014	Dont nouveaux détachés en 2014	
Administrative	Catégorie A+	Femme	220	32	5	
		Homme	330	47	7	
	Somme Catégorie A+			550	79	12
	Catégorie A	Femme	2 734	109	29	
		Homme	2 143	95	16	
	Somme Catégorie A			4 877	204	45
	Catégorie B	Femme	4 729	131	35	
		Homme	1 972	49	21	
	Somme Catégorie B			6 701	180	56
	Catégorie C	Femme	8 511	179	57	
Homme		1 716	39	13		
Somme Catégorie C			10 227	218	70	
Total Administrative			22 355	681	183	
Exploitation	Catégorie B	Homme	2			
		Somme Catégorie B		2		
	Catégorie C	Femme	343	4		
		Homme	9 186	161	22	
Somme Catégorie C			9 529	165	22	
Total Exploitation			9 531	165	22	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Femme	68	9	2	
		Homme	255	42	4	
	Somme Catégorie A+			323	51	6
	Catégorie A	Femme	54	4		
		Homme	375	85	8	
	Somme Catégorie A			429	89	8
	Catégorie B	Femme	7	4	1	
		Homme	320	179	15	
Somme Catégorie B			327	183	16	
Catégorie C	Femme	371	7	1		
	Homme	595	3	3		
Somme Catégorie C			966	10	4	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			2 045	333	34	
Ouvrière	OPA	Femme	125			
		Homme	6 025			
Somme OPA			6 150			
Total Ouvrière			6 150			
Technique	Catégorie A+	Femme	396	81	14	
		Homme	1 598	401	39	
	Somme Catégorie A+			1 994	482	53
	Catégorie A	Femme	1 585	106	12	
		Homme	4 418	457	54	
	Somme Catégorie A			6 003	563	66
	Catégorie B	Femme	2 103	61	17	
		Homme	9 140	363	60	
	Somme Catégorie B			11 243	424	77
	Catégorie C	Femme	487	9	2	
Homme		3 158	54	6		
Somme Catégorie C			3 645	63	8	
Total Technique			22 885	1 532	204	
		Somme Femme	21 733	736	175	
		Somme Homme	41 233	1 975	268	
Total général			62 966	2 711	443	

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

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2014	Agents détachés au 31/12/2014	Dont nouveaux détachés en 2014	
Administrative	Catégorie A+	Femme	220			
		Homme	330			
	Somme Catégorie A+			550		
	Catégorie A	Femme	2 734	1		
		Homme	2 143	1		
	Somme Catégorie A			4 877	2	
	Catégorie B	Femme	4 729	24	6	
		Homme	1 972	12	2	
	Somme Catégorie B			6 701	36	8
Catégorie C	Femme	8 511	93	17		
	Homme	1 716	21	5		
Somme Catégorie C			10 227	114	22	
Total Administrative			22 355	152	30	
Exploitation	Catégorie B	Homme	2			
		Somme Catégorie B		2		
	Catégorie C	Femme	343	21		
		Homme	9 186	1 528	5	
Somme Catégorie C			9 529	1 549	5	
Total Exploitation			9 531	1 549	5	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Femme	68			
		Homme	255			
	Somme Catégorie A+			323		
	Catégorie A	Femme	54			
		Homme	375			
	Somme Catégorie A			429		
	Catégorie B	Femme	7			
		Homme	320	2		
	Somme Catégorie B			327	2	
Catégorie C	Femme	371				
	Homme	595				
Somme Catégorie C			966			
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			2 045	2		
Ouvrière	OPA	Femme	125			
		Homme	6 025			
	Somme OPA			6 150		
Total Ouvrière			6 150			
Technique	Catégorie A+	Femme	396			
		Homme	1 598			
	Somme Catégorie A+			1 994		
	Catégorie A	Femme	1 585	4		
		Homme	4 418	22	2	
	Somme Catégorie A			6 003	26	2
	Catégorie B	Femme	2 103	4		
		Homme	9 140	159	5	
	Somme Catégorie B			11 243	163	5
Catégorie C	Femme	487	6			
	Homme	3 158	37			
Somme Catégorie C			3 645	43		
Total Technique			22 885	232	7	
		Somme Femme	21 733	153	23	
		Somme Homme	41 233	1 782	19	
Total général			62 966	1 935	42	



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

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2014	Agents détachés au 31/12/2014	Dont nouveaux détachés en 2014	
Administrative	Catégorie A+	Femme	220	8	3	
		Homme	330	11	4	
	Somme Catégorie A+			550	19	7
	Catégorie A	Femme	2 734	74	13	
		Homme	2 143	32	5	
	Somme Catégorie A			4 877	106	18
	Catégorie B	Femme	4 729	67	26	
		Homme	1 972	30	6	
	Somme Catégorie B			6 701	97	32
	Catégorie C	Femme	8 511	89	33	
Homme		1 716	9	6		
Somme Catégorie C			10 227	98	39	
Total Administrative			22 355	320	96	
Exploitation	Catégorie B	Homme	2			
		Somme Catégorie B		2		
	Catégorie C	Femme	343			
		Homme	9 186	21	9	
Somme Catégorie C			9 529	21	9	
Total Exploitation			9 531	21	9	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Femme	68	1	1	
		Homme	255			
	Somme Catégorie A+			323	1	1
	Catégorie A	Femme	54	1		
		Homme	375	3		
	Somme Catégorie A			429	4	
	Catégorie B	Femme	7			
		Homme	320			
Somme Catégorie B			327			
Catégorie C	Femme	371	9			
	Homme	595	11	5		
Somme Catégorie C			966	20	5	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			2 045	25	6	
Ouvrière	OPA	Femme	125			
		Homme	6 025			
Somme OPA			6 150			
Total Ouvrière			6 150			
Technique	Catégorie A+	Femme	396			
		Homme	1 598			
	Somme Catégorie A+			1 994		
	Catégorie A	Femme	1 585	14		
		Homme	4 418	18	1	
	Somme Catégorie A			6 003	32	1
	Catégorie B	Femme	2 103	7	3	
		Homme	9 140	25	5	
Somme Catégorie B			11 243	32	8	
Catégorie C	Femme	487	2	1		
	Homme	3 158	20	13		
Somme Catégorie C			3 645	22	14	
Total Technique			22 885	86	23	
		Somme Femme	21 733	272	80	
		Somme Homme	41 233	180	54	
Total général			62 966	452	134	

2-D - Les travailleurs handicapés

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

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

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

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

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

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

Au plan national :

une **commission permanente de suivi**, issue du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et composée de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales, fait toute proposition et assure un suivi des actions mises en œuvre dans le cadre du plan.

Au plan régional :

le **DREAL** définit la politique d'emploi et d'insertion de son service sur la base du plan quadriennal. Une **personne ressource handicap régionale (PRHR)** accompagne et conseille le DREAL dans cette mission ; dans la majorité des régions, il s'agit de la conseillère sociale territoriale (CST).

Au plan local :

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

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

Le recensement des agents handicapés

En 2014, le recensement des travailleurs handicapés dans nos ministères a été effectué à partir des remontées assurées par les DREAL dans leur zone de gouvernance.

Le recrutement et l'insertion des travailleurs handicapés

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

Afin de le développer dans l'ensemble des corps, les DREAL élaborent des plans d'actions régionaux intégrant un volet GPEC.

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

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

Enfin, les services poursuivront la dynamique entreprise depuis ces dernières années concernant le recrutement des agents par la voie contractuelle et le rééquilibrage vers les catégories A et B, aidés en cela par la CV-thèque de l'association Hanploi.

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



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

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

prévoir les aménagements de postes et des conditions de travail optimales pour garantir le maintien dans l'emploi d'un agent ;

développer le recours aux bilans de compétences pour les agents en situation d'inaptitude médicale,

systématiser la définition de programmes de formation pour faciliter le reclassement et la reconversion professionnelle de ces agents.

La sensibilisation, la communication et la formation sur le handicap

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

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

Des programmes de formation sur l'insertion des travailleurs handicapés ont également été établis en fonction des différents publics cibles : encadrement supérieur, encadrement de proximité, collectifs de travail, représentants du personnel des instances paritaires, conseillers mobilité et recrutement des CVRH. Ces programmes ont été révisés pour une meilleure adaptation au public cible.

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

En 2014, 50 agents en situation de handicap ont été recrutés dans nos ministères par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (selon les dispositions du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié).

Recrutements de travailleurs handicapés en 2014

Catégories	Prévu	Réalisé	Réalisé en %
Total	40	50	125 %

Dont 6 A, 24 B et 20 C

Par ailleurs, ces recrutements se répartissent dans les corps ministériels et interministériels de la façon suivante :

	Recrutements réalisés en 2013 par la voie contractuelle	Recrutements réalisés en 2014 par la voie contractuelle	Reports de titularisations prononcés en 2014	Refus de titularisation prononcés en 2014
AAE	3	6	1	0
SA	16	14	2	0
TSE	10	10	2	0
AA	11	20	0	0
Total	40	50	5	0*

* Données non connues à la date de rédaction du bilan

Part des recrutements de travailleurs handicapés parmi les recrutements effectués en 2014 (par catégorie)

La part des recrutements d'agents TH représente 6,3 % de la part des recrutements en 2014.

Nombre de recrutements de travailleurs handicapés / nombre global de recrutements	2013	2014
Catégorie A	1,05 %	2,12 %
Catégorie B	15,03 %	13,19 %
Catégorie C	3,97 %	5,99 %

Le bilan des reclassements statutaires réalisés en 2014 s'établit comme suit :

Reclassement dans le corps des adjoints techniques	0
Reclassement dans le corps des dessinateurs	0
Reclassement dans le corps des adjoints administratifs	0
Reclassement dans le corps des secrétaires administratifs	0

* Données non connues à la date de rédaction du bilan

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

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

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHFP en 2015, au titre des données de l'année 2014. Sont donc pris en compte les effectifs employés au 1^{er} janvier 2014, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2014.

Les données prévisionnelles de l'emploi de travailleurs handicapés au 1/01/2015 ont également été mentionnées.

Il est à noter que les données déclarées auprès du FIPHFP sont issues d'une enquête menée auprès de l'ensemble des services, ainsi que de compléments d'informations apportées par le Service des Retraites de l'État (SRE) relevant du ministère du budget. Pour mémoire, les agents concernés par un transfert aux conseils généraux ne sont plus comptabilisés dans les statistiques de l'emploi de travailleurs handicapés, dès lors que leur droit d'option a pris effet. Par ailleurs, suite à la création du CEREMA en tant qu'établissement public au 1^{er} janvier 2014, les effectifs qui y sont rattachés (CERTU, CETMEF, 8 CETE, SETRA) ne sont plus pris en compte.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (articles du code du travail L.5212-13 et L. 323-5) :

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 1/1/2014	Effectifs au 1/1/2015 (à consolider)
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droites et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - dont agents recrutés sur contrat art. 27 de la loi 84-16	1 397	1 418
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	151	104
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	27	17
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	16	10
Agents reclassés statutairement	100	91
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	139	108
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	1 096	1 071
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	298	295
Agents titulaires de la carte d'invalidité	67	67
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	3	3
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité	2	1
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	3 296	3 185



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

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2014

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	78	52	130	3,94 %
	Catégorie B	521	297	818	24,8 %
	Catégorie C	1 477	667	2 144	65,08 %
Ouvriers d'État		180	1	181	5,49 %
Agents non titulaires		5	18	23	0,69 %
Total des bénéficiaires		2 261	1 035	3 296	100,00 %

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2014

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	+ de 60 ans	Total
Effectifs	42	528	1 798	832	96	3 296

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2015

(données à consolider)

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	76	57	133	4,18 %
	Catégorie B	513	296	809	25,40 %
	Catégorie C	1 428	675	2 103	66,03 %
Ouvriers d'État		120	3	123	3,86 %
Agents non titulaires		3	14	17	0,53 %
Total des bénéficiaires		2 140	1 045	3 185	100,00 %

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

La catégorie des personnes lourdement handicapées créée par la loi du 11 février 2005 a été précisée par le décret du 3 mai 2006.

Les critères de montant et de nature de la dépense réalisée caractérisent à eux seuls l'appellation de « dépense en faveur de personne lourdement handicapée ».

La dépense individuelle doit dépasser, pour l'agent concerné, 35 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (soit 6 009,19 € pour 2014).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2014 éligibles au FIPHFP – en euros

Aménagements de postes de travail	207 265,71 €
Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles	3 790,02 €
Formation et information des travailleurs handicapés	14 919,60 €
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	294 716,00 €
Adaptations de postes de travail	64 594,41 €
Dépenses relatives à l'intervention d'organismes privés favorisant l'insertion des personnes handicapées	2 996,00 €
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs	22 355,41 €
Total général	610 637,15 €

Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2014

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2014 s'élèvent à 701 841,98 € (chiffre provisoire portant sur l'enquête annuelle menée auprès des services - taux de réponse provisoire : 78,21 %)

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

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

Au 1^{er} janvier 2011, en raison d'une meilleure fiabilisation des données, le taux d'emploi de travailleurs handicapés

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

Il en a été de même en 2012, avec un taux d'emploi déclaré de 6,70 % et en 2013 avec un taux d'emploi de 7,23 % ;

Avec un taux de 7,86 %, en 2014 et pour la 4^{ème} année consécutive, nos ministères ne verseront pas de contribution. Par ailleurs, au 1^{er} janvier 2014, le taux d'emploi de travailleurs handicapés, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 6,76 %.

Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux MEDDE/MLETR

Année d'enquête	01/01/05	01/01/06	01/01/07	01/01/08	01/01/09	01/01/10	01/01/11	01/01/12	1/01/2013	1/01/2014
Taux d'emploi	5,15 %	5,23 %	5,17 %	5,20 %	5,25 %	5,42 %	6,48 %	6,70 %	7,23 %	7,86 %

2-D-4 - Le conventionnement avec le FIPHFP

2-D-4-1 Convention 2014

Pour faire suite à la convention 2008/2011, nos ministères ont signé une convention dite de « soudure » pour l'année 2014. Signée le 3 juillet 2014, elle était d'un montant de 665 500 €. Un premier versement de 532 400 € correspondant à 80 % du montant total de la convention a été versé par le FIPHFP le 22 août 2014. Le solde a été versé à due concurrence du montant des dépenses 2014 qui se sont élevées à 610 637,15 €, soit 78 237,15 €. Les services ont justifié 91,76 % du montant de la convention.

Les actions financées dans le cadre de cette convention ont bénéficié à plus de 300 agents.

La convention 2014 sera elle-même suivie d'une convention pluriannuelle pour les années 2015 à 2017. Sa signature doit permettre d'anticiper sur l'emploi des crédits et, pour les années 2016 à 2017, de pouvoir les mettre à disposition des services dès le début d'année. Par ailleurs, elle prendra en compte, sur sa durée, le recrutement d'apprentis en situation de handicap.



2-E - Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2014

2-E-1 - Concours et examens professionnels

La filière administrative

Le nombre de postes offerts pour la filière administrative enregistre une hausse de 10 postes.

Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière administrative est passé de 14 091 en 2013 à 10 407 en 2014 hors déprécarisation.

Les concours externe et interne de SACDD AG de classe normale sont, comme les années précédentes, marqués par un taux de féminisation important (75 % des présents). La spécialité contrôle des transports terrestres (CTT) perd légèrement de sa quasi-parité pour le nombre d'inscrits aux concours interne et externe soit 205 femmes pour 232 hommes.

Concernant le concours professionnel des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) de classe exceptionnelle, 11 postes supplémentaires par rapport à 2013 étaient proposés.

Pour l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat, il est relevé une diminution de 15 postes, en revanche concernant l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'Etat, une hausse de 16 postes (soit de 19 postes à 35) a été enregistrée en 2014.

Pour les AAE et les APAAE, le nombre d'inscrits reste stable comparé à celui de 2013.

Pour les concours d'architecte urbaniste de l'Etat (AUE), option urbanisme, le nombre de postes offerts a augmenté (+ 1), passant de 4 à 5 postes avec 13 candidats inscrits supplémentaires.

Pour l'examen professionnel de chargé d'études documentaires principal, 8 candidats inscrits en plus, 18 candidats furent présents pour un nombre de postes inférieur à 2013 (10 postes contre 6 en 2014).

La filière technique

Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière technique est passé de 7 172 en 2013 à 6 805 en 2014 hors déprécarisation et ITPE externe (soit 11 412 candidats).

La filière technique, jusqu'à présent plébiscitée

principalement par les candidats masculins, bénéficie d'une augmentation de 147 candidates inscrites soit une augmentation de 3 %.

La filière, tous concours compris, reste sélective avec un taux de réussite des présents de 5 % aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Les concours de technicien supérieur du développement durable (TSDD), technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD) et technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD) remportent toujours un fort succès auprès des candidats masculins: 3 293 candidats inscrits pour 1 370 candidates.

Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE) a légèrement diminué avec 31 postes offerts contre 36 en 2013. 13 femmes sont admises soit 6 de plus qu'en 2013.

Pour le concours ITPE interne, le nombre de postes offerts reste le même. Le nombre d'inscrits a diminué de 15 %. Les lauréats sont au nombre de 13 dont 2 femmes soit 5 de plus qu'en 2013.

Le nombre de postes offerts (100) au concours externe TPE pour le recrutement d'élèves ITPE reste stable.

Parmi les 100 lauréats, 40 sont des femmes, soit un taux de féminisation de 40 %. Cela représente une hausse de 10 points par rapport à 2013.

Le nombre de postes offerts (13) au concours interne d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) est identique à celui de 2013. Le taux de présence des candidats inscrits reste très important avec plus de 82 % comme l'année passée. Les postes ont été pourvus par 2 femmes et 11 hommes.

Les concours IPEF externe (ENS, agro Paris tech et autres écoles) proposent un nombre total de postes identique à 2013, soit 19. La participation des femmes à ces concours et leur taux de réussite restent importants. Sur 104 présents, 50 sont des femmes soit 48 % Pour l'ensemble de ces concours la réussite féminine est de 58 % comme en 2013.

Pour les concours IPEF ENS, 3 candidats sont reçus, dont 2 sont des femmes ; pour Isive agro Paris tech, 9 candidats reçus dont 6 femmes ; pour les autres écoles, 7 candidats reçus dont 2 femmes.

La filière maritime

Le nombre total de postes offerts pour cette filière est pratiquement identique à celui de 2013 (47 postes). La proportion de femmes recrutées dans cette filière reste la moins forte (33 admis pour 10 admises).

Pour le concours d'élève stagiaire administrateur des affaires maritimes (ESAAM), 35 candidats dont 7 femmes se sont inscrits, 25 candidats étaient présents aux épreuves, dont 6 femmes soit 4 de plus qu'en 2013 et 3 lauréats dont 1 femme. On note une augmentation du nombre de candidates inscrites et présentes. 4 postes ont été offerts pour le concours d'élève administrateur des affaires maritimes (EAAM art 4-2). Sur les 14 candidats présents 4 étaient des femmes et 2 sont lauréates.

Les postes offerts à l'examen professionnel d'inspecteur principal des affaires maritimes (IPAM) sont en hausse (8 en 2014 contre 6 en 2013). Les lauréats sont 6 hommes et 2 femmes, soit 1 femme de plus qu'en 2013.

Pour les concours d'inspecteur des affaires maritimes (IAM) externe et interne option technique, les 2 postes proposés ont été pourvus chacun par un homme. Sur 75 inscrits, 21 sont des femmes.

Le concours d'officier de port adjoint (OPA) a offert 19 postes. 33 candidats se sont inscrits et 16 ont été admis. Le taux de réussite est de 57 %.

Éléments de synthèse toutes filières confondues

En 2014, 17 703 candidats auxquels s'ajoutent 11 412 candidats pour les ITPE externe, se sont inscrits aux concours nationaux (hors déprécarisation) organisés par le ministère. Pour la première fois les concours de la filière sécurité routière ont été organisés par le ministère de l'intérieur.

Le nombre de postes offerts enregistre une hausse de 3,30 % pour l'ensemble des recrutements (hors déprécarisation et filière sécurité routière).

La filière technique représente 53 % de l'ensemble des postes offerts, la filière administrative 44 % et la filière maritime 3 %.

En 2014, le taux de participation à l'ensemble des concours a augmenté s'établissant à 73 % contre 69 % en 2013.

Le nombre total de lauréats en liste principale est de 1 047 (1 143 en 2013), dont 495 femmes (47,50 %). Le taux de réussite par filière dans les concours affiche

pour la filière maritime, un taux de 20 %, la filière administrative 9 % et la filière technique 4 %.

Le taux de réussite de l'ensemble des filières hors déprécarisation s'établit à 5 % en 2014 contre 4,7 % en 2013.

Les concours professionnels et examens professionnels représentent 35 % des recrutements par concours, les concours externes 21 %, les concours internes 5 %, les recrutements sur titres 1 % et les concours de déprécarisation 38 %.

La déprécarisation

Pour la première fois en 2014 des recrutements en vue de la titularisation d'agents contractuels (déprécarisation) ont été organisés.

Étaient proposés :

114 postes pour les adjoints administratifs ; 53 postes pour les secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) ; 168 pour les attachés d'administration de l'Etat (AAE), 47 postes pour les chargés d'études documentaires (CED). L'ensemble de ces postes représente 382 postes pour la filière administrative.

Pour la filière technique, étaient proposés : 145 postes pour les adjoints techniques, 19 postes pour les TSDD, 9 postes pour les TSPDD et 155 pour les ITPE, soit un total de 328 postes.

Pour le concours de déprécarisation des SACDD, aucun homme ne s'est présenté et sur les 15 femmes présentes 13 ont été admises.

Pour les CED, 42 candidats étaient inscrits et 40 présents. 29 femmes sont lauréates et 8 hommes.

Pour les AAE, 23 femmes et 9 hommes se sont inscrits et 23 candidats étaient présents. 15 femmes et 8 hommes ont été reçus.

Pour les TSDD, 7 candidats se sont inscrits (4 hommes et 3 femmes) 6 candidats étaient présents et 5 ont été reçus dont 1 femme.

Pour les TSPDD, 6 candidats se sont inscrits 5 candidats présents et 3 admis dont 1 femme.

Pour les ITPE, 83 candidats se sont inscrits (48 hommes et 33 femmes), 78 candidats présents et 63 admis dont 29 femmes.

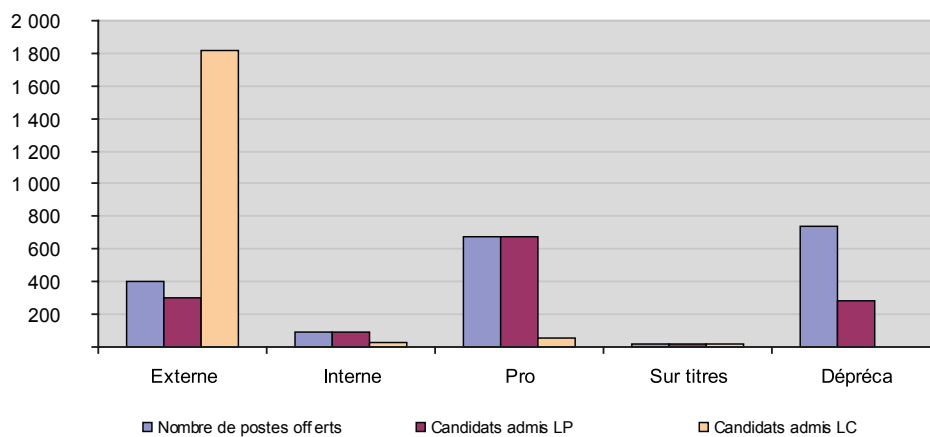


Répartition des postes et recrutements

Nature	Nombre de postes 2014	Admis 2014		Nombre de postes 2013	Admis 2013	
		LP	LC		LP	LC
Externe	272	269	1 815	315	293	1 862
Interne	88	86	26	101	93	38
Pro	672	672	53	728	704	43
Titres	20	20	22	21	21	25
Dépréca	710	294	-			
Total hors dépréca	1 052	1 047	1 916	1 165	1 111	1 968
Total global	1 762	1 341	1 916	1 165	1 111	1 968

Pour 2014, sont exclus du nombre de postes offerts, les 8 postes de la liste d'aptitude des IPEF.

Répartition de l'offre de postes



Nom du concours	Nature	Nombre de Postes offerts 2014	Candidats admis 2014		Candidats admis 2013		Candidats admis 2012	
			LP	LC	LP	LC	LP	LC
Filière administrative								
DEPRECA AAAE 2 ^e cl	Dépréca	114	86	-				
SACDD-AG classe normale	Externe	9	9	7	9	15	43	12
SACDD-AG classe normale	Interne	13	13	4	13	7	29	23
SACDD-AG classe normale	Exa pro	110	110	11	108	11		
SACDD-AG classe sup	Exa pro	21	21	3	21	1		
SACDD-AG classe sup	Concours pro	80	80	3	69	3		
SACDD -AG classe ex	Concours pro	38	38	4	26	3		
SACDD -CTT classe sup	Externe	14	14	10	10	12		
SACDD -CTT classe sup	Interne	10	10	4	10	6		
SACDD -CTT classe sup	Concours pro	8	8	4	6	2		
SACDD -CTT classe ex	Concours pro	5	5	1	4	1		
DEPRECA SACDD	Dépréca	53	13	0				
APAE	Exa pro	60	60	-	75	-	93	-
AAE	Exa pro	35	35	2	19	2	24	2
DEPRECA AAE	Dépréca	168	23	0				
AUE option urbanisme	Externe	4	4	-	4	1	7	4
AUE option urbanisme	Interne	1	1	2	1	2	2	1
AUE option urbanisme	Exa pro	-	-	-	-	-	-	-
CEDP	Exa pro	6	6	-	9	-	1	-
DEPRECA CED	Dépréca	47	37	-				
Sous-total DEPRECA		382	159	-				
Sous-total hors dépréca		414	414	55	384	66	199	42
Sous-total filière administrative		796	573	55	384	66	199	42



➤ Suite du tableau

Nom du concours	Nature	Nbre de Postes offerts 2014	Candidats admis 2014		Candidats admis 2013		Candidats admis 2012	
			LP	LC	LP	LC	LP	LC
Filière technique								
DEPRECA ATAE 2 ^e cl	Dépréca	145	64	-	-	-	-	-
TSDD	Exa pro	23	23	8	31	6	-	-
DEPRECA TSDD	Dépréca	19	5	-	-	-	-	-
TSCDD	Concours pro	131	131	4	109	-	-	-
TSPDD	Externe	94	94	16	94	38	-	-
TSPDD	Interne	30	30	15	30	12	-	-
TSPDD	Concours pro	36	36	1	33	2	-	-
TSPDD	Exa pro	63	63	6	63	7	-	-
DEPRECA TSPDD	Dépréca	9	3	0	-	-	-	-
TS Environnement	Exa pro	17	17	3	17	3	16	-
T Environnement	Externe	-	-	-	-	-	-	-
T Environnement	Interne	-	-	-	-	-	-	-
ITPE	Externe	100	100	1774	100	1755	100	1532
ITPE	Interne	14	13	-	8	-	16	1
ITPE	Exa pro	31	31	3	36	2	36	2
ITPE externe	Sur titres	20	20	22	20	24	19	15
DEPRECA ITPE	Dépréca	155	63	0	-	-	-	-
IPEF	Interne	13	13	1	13	1	13	1
IPEF ENS	Externe	3	3	1	3	1	3	1
IPEF élèves Isive Agro Paris tech	Externe	9	9	1	9	1	9	1
IPEF élèves autres écoles	Externe	7	7	1	7	1	7	1
IPEF (1)	LA	8	8	-	8	-	8	-
Dir recherche 2 ^e cl.	Externe	-	-	-	1	-	6	5
Chargé recherche 1 ^{er} cl.	Externe	-	-	-	-	-	1	-
Chargé recherche 2 ^e cl.	Externe	-	-	-	4	10	12	22
Sous-total DEPRECA		328	135	-				
Sous-total hors dépréca		591	590	1856	578	1863	238	1 581
Sous-total filière technique		919	725	1856	578	1863	238	1 581
Filière maritime								
EAAM 4-1	Externe	8	8	4	5	5	8	5
EAAM 4-2	Externe-interne	2	2	-	4	-	-	-
ESAAM 6-1	Interne	4	3	-	4	-	-	-
ACAM 7-2 sur titres	Externe-interne	-	-	-	1	1	-	-
IPAM	Exa pro	8	8	-	6	-	9	-
IAM	Externe	1	1	1	-	-	1	-
IAM	Interne	1	1	-	1	2	1	1
OP	Externe	3	3	-	2	1	3	1
OP	Interne	1	1	-	2	1	3	1
OPA	Externe	19	16	-	15	-	15	-
Sous-total filière maritime		47	43	5	40	10	40	8
Total DEPRECA		710	294	-				
Total hors dépréca		1 052	1 047	1 916	1 002	1 939	477	1 631
Total global		1 762	1 341	1 916	1 002	1 939	477	1 631

(1) les 8 postes offerts sur la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau.



Effectif et répartition par sexe

Nom du concours	Effectif et répartition par sexe											
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
DEPRECA AAAE 2 ^e cl	-	-	-	-	-	96 ⁽¹⁾	10	76	86	-	-	-
SACDD-AG cl N ext	834	2 108	2 942	358	807	1 165	4	5	9	2	5	7
SACDD-AG cl N int	342	1 268	1 610	207	872	1 079	3	10	13	-	4	4
SACDD-AG cl N exa pro	212	1 194	1 406	163	853	1 016	12	98	110	1	10	11
SACDD-AG cl sup exa pro	103	553	656	57	333	390	1	20	21	1	2	3
SACDD-AG cl sup conc pro	155	451	606	100	266	366	21	59	80	-	3	3
SACDD -AG classe ex conc pro	44	146	190	33	105	138	6	32	38	-	4	4
SACDD -CTT cl sup ext	313	511	824	107	108	215	10	4	14	5	5	10
SACDD -CTT cl sup int	120	149	269	57	70	127	5	5	10	2	2	4
SACDD-CTT cl sup conc pro	64	44	108	48	22	70	5	3	8	4	-	4
SACDD -CTT classe ex conc pro	25	10	35	20	5	25	4	1	5	1	-	1
DEPRECA SACDD	1	19	20	-	15	15	-	13	13	-	-	-
APAE pro	202	265	467	133	168	301	25	35	60	-	-	-
AAE pro	338	829	1 167	227	597	824	8	27	35	-	2	2
DEPRECA AAE	9	23	32	8	15	23	8	15	23	-	-	-
AUE option urba ext	48	44	92	19	22	41	-	4	4	-	-	-
AUE option urba int	7	5	12	4	3	7	1	-	1	1	1	2
AUE option urba pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DEPRECA CED	11	31	42	10	30	40	8	29	37	-	-	-
CEDP exa pro	9	14	23	8	10	18	4	2	6	-	-	-
Sous-total DEPRECA	21	73	94	18	60	174⁽²⁾	26	133	159	-	-	-
Sous-total hors dépreca	2 816	7 591	10 407	1 541	4 241	5 782	109	305	414	17	38	55
Sous-total fil administrative	2 837	7 664	10 501	1 559	4 301	5 956⁽²⁾	135	438	573	17	38	55
DEPRECA ATAE 2 ^e cl	-	-	-	-	-	67 ⁽¹⁾	13	51	64	-	-	-
TSDD exa pro	706	301	1 007	568	189	757	14	9	23	7	1	8
DEPRECA TSDD	3	4	7	5	1	6	4	1	5	-	-	-
TSCDD con pro	707	194	901	587	158	745	107	24	131	3	1	4
TSPDD ext	790	522	1 312	378	231	609	49	45	94	12	4	16
TSPDD int	484	161	645	297	92	389	22	8	30	10	5	15
TSPDD conc pro	170	17	187	116	10	126	35	1	36	1	-	1
TSPDD exa pro	436	175	611	328	117	445	45	18	63	4	2	6
DEPRECA TSPDD	4	2	6	4	1	5	2	1	3	-	-	-
TS Environnement pro	76	9	85	65	4	69	17	-	17	3	-	3
ITPE exa pro	958	226	1 184	729	227	956	18	13	31	3	-	3
ITPE interne	70	16	86	29	6	35	11	2	13	-	-	-
ITPE externe	7 560	3 852	11 412	7 213	3 702	10 915	60	40	100	981	793	1 774
ITPE sur titres	258	214	472	0	0	-	12	8	20	12	10	22
DEPRECA ITPE	48	35	83	44	34	78	34	29	63	-	-	-
IPEF externe ENS	9	3	12	7	2	9	1	2	3	1	-	1
IPEF interne	153	56	209	126	47	173	11	2	13	-	1	1
IPEF Isive Agro Paris Tech	18	18	36	16	17	33	3	6	9	-	1	1
IPEF élèves autres écoles	36	22	58	31	31	62	5	2	7	1	-	1
IPEF LA ⁽³⁾	33	20	53	-	-	-	5	3	8	-	-	-
Directeur recherche 2 ^e cl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chargé recherche 2 ^e cl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total DEPRECA	55	41	96	53	36	156⁽²⁾	53	82	135	-	-	-
Sous-total hors dépreca	12 464	5 806	18 270	10 490	4 833	15 323	415	183	598	1 038	818	1 856
Sous-total fil techn.	12 519	5 847	18 366	10 543	4 869	15 479⁽²⁾	468	265	733	1 038	818	1 856
EAAM ext art 4.1	96	70	166	47	36	83	3	5	8	2	2	4
EAAM ext art 4.2	22	4	26	10	4	14	-	2	2	-	-	-
IPAM exa pro	22	6	28	20	5	25	6	2	8	-	-	-
ESAM int art 6.1	28	7	35	19	6	25	2	1	3	-	-	-
OP int	4	-	4	3	-	3	1	-	1	-	-	-
OP ext	15	-	15	11	-	11	3	-	3	-	-	-
IAM ext	39	15	54	11	4	15	1	-	1	1	-	1
IAM interne	15	6	21	9	-	9	1	-	1	-	-	-
ACAM 7-2 sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OPA ext	33	-	33	28	-	28	16	-	16	-	-	-
Sous-total fil. Maritime	274	108	382	158	55	213	33	10	43	3	2	5
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Total depreca	76	114	190	71	96	330 ⁽²⁾	79	215	294	-	-	-
Total hors depreca	15 554	13 505	29 059	12 189	9 129	21 318	557	498	1 055	1 058	858	1 916
Total global	15 630	13 619	29 249	12 260	9 225	21 648⁽²⁾	636	713	1 349	1 058	858	1 916

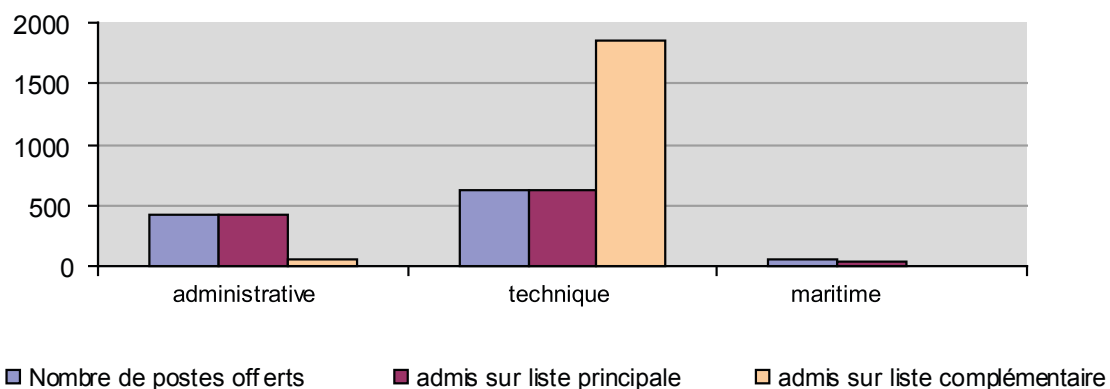
(1) La répartition par sexe n'est pas connue.

(2) Le total des présents tient compte des présents aux recrutements de déprécarisation dans la catégorie C, dont la répartition par sexe n'est pas connue. Le total des présents est donc supérieur au total des présents par sexe.

(3) Les 8 postes offerts de la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau

Nature	Nombre de postes offerts 2014	Admis 2014		Admis 2013		Admis 2012	
		LP	LC	LP	LC	LP	LC
Filière administrative							
Externe	27	27	17	23	28	50	16
Interne	24	24	10	24	15	31	24
Pro	363	362	28	337	23	276	5
Dépréca	382	159	0				
Total hors dépréca	414	414	55	384	66	357	45
Total global	796	573	55	384	66	357	45
Filière technique							
Externe	213	213	1 793	150	1 806	277	1 562
Interne	57	56	16	51	13	54	2
Pro	301	301	25	289	20	473	29
Sur titres	20	20	22	20	24	19	15
Dépréca	328	135	0				
Total hors dépréca	591	590	1 856	510	1 863	823	1 608
Total global	919	725	1 856	510	1 863	823	1 608
Filière maritime							
Externe	32	29	5	24	6	29	7
Interne	7	6	0	9	3	8	3
Pro	8	8	0	6	0	22	0
Sur titres	0	0	0	1	1	3	0
Total	47	43	5	40	10	62	10

Répartition de l'offre par filière





2-E-2 - Bilan sur la parité femmes hommes dans les concours et examens professionnels nationaux en 2014

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

En 2014, le nombre de personnes sollicitées dans le cadre de la composition des jurys est resté stable 606 en 2014 contre 620 en 2013.

La part totale des femmes dans les jurys de concours représente 43 % en 2014 contre 36 % en 2013 soit une augmentation de 7 points.

La part des présidentes de jury représente 40 % de l'ensemble des recrutements contre 32 % en 2013. Un effort considérable a été réalisé.

La part des femmes, membres de jury a augmenté de 11 % pour passer de 36 % en 2013 à 47 % en 2014.

Enfin, la part des adjointes au jury qui représente 1/3 de l'effectif total des membres de jury a augmenté de 1 point passant de 39 % à 40 %.

Parmi les trois filières, la plus féminisée reste la filière administrative. La représentation féminine globale au sein des jurys (présidentes, membres du jury et adjointes) est de 46 % pour 2014 quasiment identique à celle de 2013.

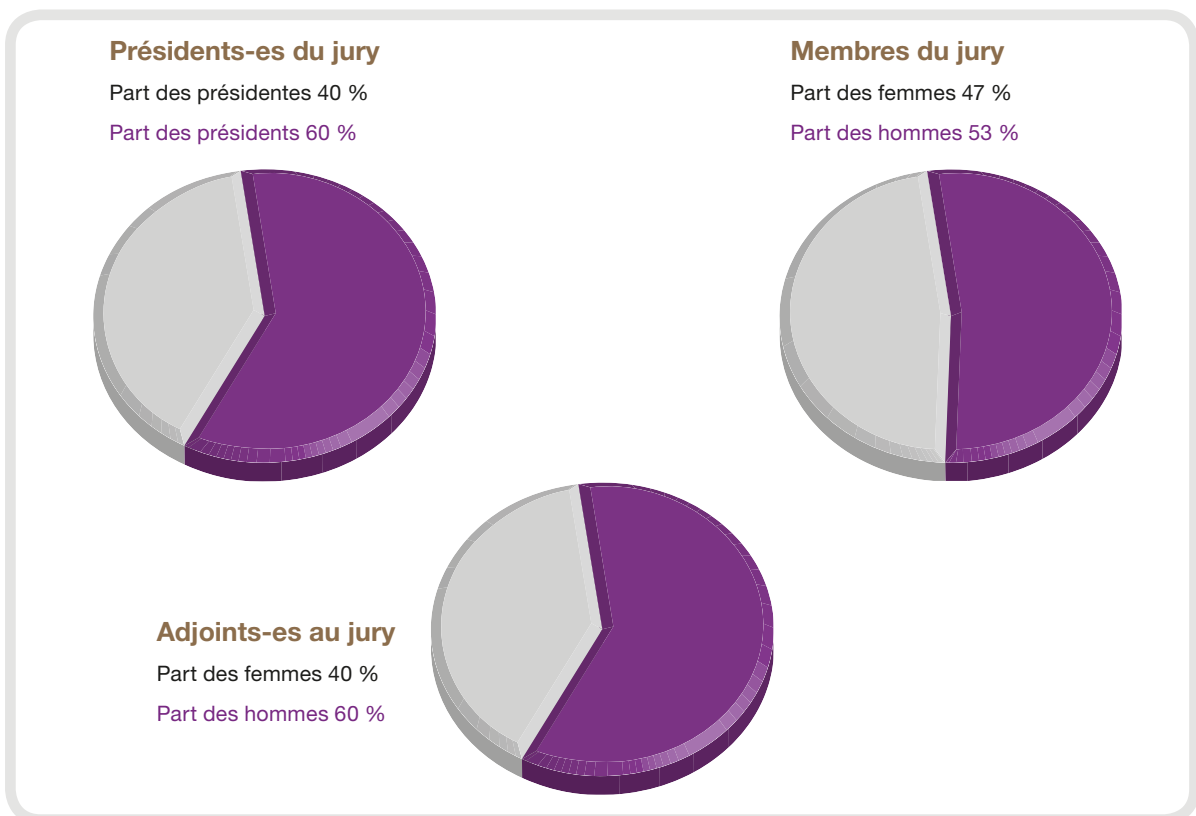
Concours	présidents-es de jury		membres de jury		adjoints-es		total jurys	% hommes	% femmes
	H	F	H	F	H	F			
SACDD-AG cl N ext	-	1	1	5	16	13	36	47,22 %	52,78 %
SACDD-AG cl N int	-	1	1	5	16	13	36	47,22 %	52,78 %
SACDD-AG cl N exa pro	-	1	2	3	10	6	22	54,55 %	45,45 %
SACDD-AG cl sup exa pro	1	-	2	1	-	3	7	42,86 %	57,14 %
SACDD-AG cl sup conc pro	-	1	1	2	8	6	18	50,00 %	50,00 %
SACDD -AG classe ex	1	-	2	2	-	-	5	60,00 %	40,00 %
SACDD -CTT cl sup ext	1	-	2	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
SACDD -CTT cl sup int	1	-	2	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
SACDD -CTT cl sup conc pro	1	-	2	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
SACDD -CTT classe ex	1	-	2	2	-	-	5	60,00 %	40,00 %
Déprécarisation SACDD	-	1	2	1	-	-	4	50,00 %	50,00 %
APAE pro	1	-	16	12	-	-	29	58,62 %	41,38 %
AAE pro	1	-	3	2	2	5	13	46,15 %	53,85 %
Déprécarisation AAE	1	-	2	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
AUE option urba ext	-	1	6	6	3	-	16	56,25 %	43,75 %
AUE option urba int	-	1	6	6	3	-	16	56,25 %	43,75 %
AUE option urba pro	-	1	6	6	3	-	16	56,25 %	43,75 %
CEDP exa pro	-	1	2	2	-	-	5	40,00 %	60,00 %
Déprécarisation CED	1	-	1	2	-	-	4	50,00 %	50,00 %
Sous-total fil admin	10	9	61	61	61	46	248	53,22 %	46,78 %
TSDD exa pro	-	1	2	2	3	5	13	38,46 %	61,54 %
Déprécarisation TSDD	1	-	-	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
TSCDD con pro	1	-	3	1	13	10	28	60,71 %	39,29 %
TSPDD ext	-	1	2	2	5	8	18	38,89 %	61,11 %
TSPDD int	-	1	2	1	2	1	7	57,14 %	42,86 %
TSPDD conc pro	1	-	2	1	4	4	12	58,33 %	41,67 %
TSPDD exa pro	1	-	2	1	7	4	15	66,67 %	33,33 %
Déprécarisation TSPDD	1	-	2	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
TS Environnement pro	1	-	1	2	-	-	4	50,00 %	50,00 %
ITPE exa pro	1	-	3	6	-	-	10	40,00 %	60,00 %
ITPE interne	2	-	4	4	-	-	10	60,00 %	40,00 %



➤ Suite du tableau

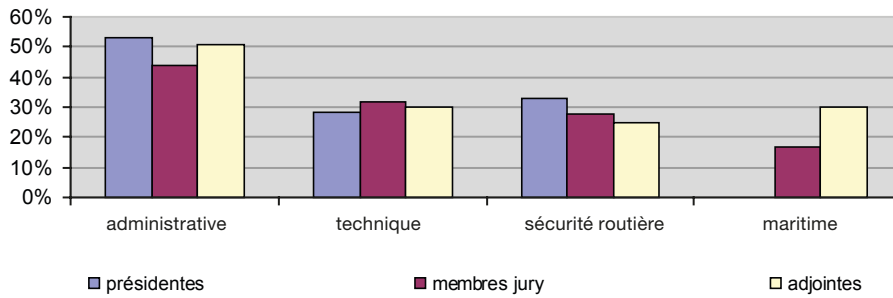
concours	présidents-es de jury		membres de jury		adjoints-es		total jurys	% H	% F
	H	F	H	F	H	F			
ITPE externe	1	-	5	4	31	17	58	63,79 %	36,21 %
ITPE sur titres	-	1	13	7	-	-	21	61,90 %	38,10 %
Déprécarisation ITPE	-	1	2	1	-	-	4	50,00 %	50,00 %
IPEF externe ENS	1	-	4	4	-	1	10	50,00 %	50,00 %
IPEF interne	-	1	3	4	1	2	11	36,36 %	63,64 %
IPEF Isive Agro Paris Tech	1	-	5	2	1	2	11	63,64 %	36,36 %
IPEF élèves autres écoles	1	-	6	2	1	2	12	66,67 %	33,33 %
IPEF LA *	-	1	5	4	-	-	10	50,00 %	50,00 %
Directeur recherche 2è cl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chargé recherche 2è cl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total fil techn.	13	7	68	50	68	56	262	56,87 %	43,13 %
EAAM ext art 4.1	1	-	4	-	3	1	9	88,89 %	11,11 %
EAAM ext art 4.2	1	-	3	-	1	1	6	83,33 %	16,67 %
IPAM exa pro	1	-	2	2	-	-	5	60,00 %	40,00 %
ESAM int art 6.1	1	-	3	-	1	1	6	83,33 %	16,67 %
OP int	1	-	2	1	1	-	5	80,00 %	20,00 %
OP ext	1	-	2	1	1	-	5	80,00 %	20,00 %
IAM ext	1	-	1	2	8	2	14	71,43 %	28,57 %
IAM interne	1	-	1	2	8	2	14	71,43 %	28,57 %
ACAM 7-2 sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OPA ext	1	-	2	1	1	-	5	80,00 %	20,00 %
Sous-total fil. Maritime	6	-	10	9	19	4	48	72,92 %	27,08 %
Total	29	16	139	120	148	106	558	56,60 %	43,40 %

Les adjoints-es sont des examinateurs qui interviennent en appui aux jurys, notamment pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque que le jury se constitue en groupes d'examineurs. Ils peuvent être nommés après les résultats. Les recrutements des EAAM, ESAM et ACAM dépendent de l'administration militaire et ne sont pas pris en compte pour l'étude de la parité femmes-hommes.

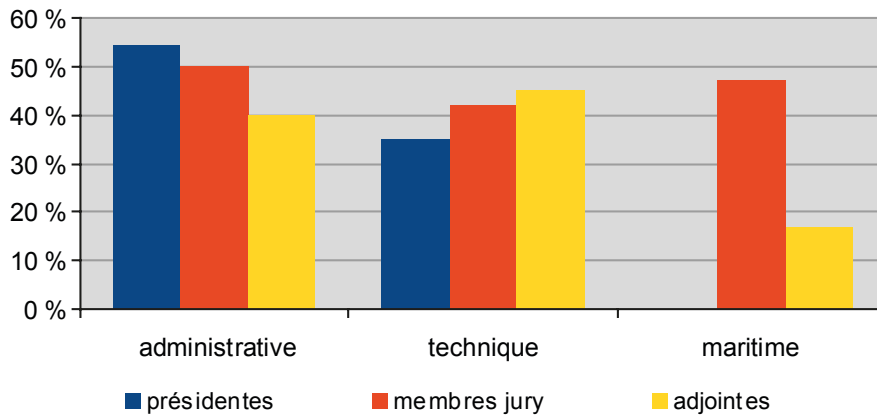




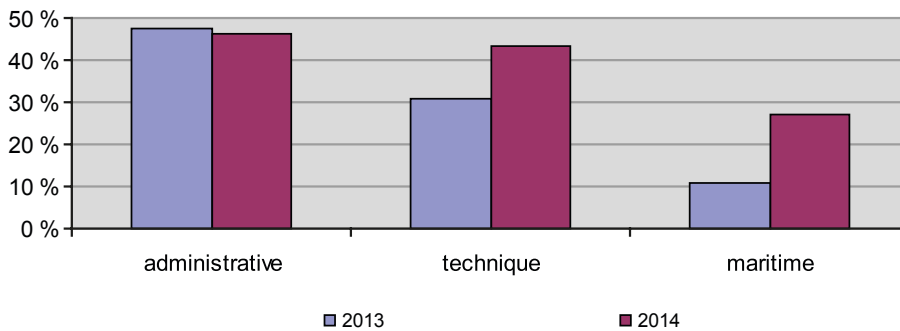
Part des femmes par filière dans les jurys 2013



Part des femmes dans les jurys 2014 par filière

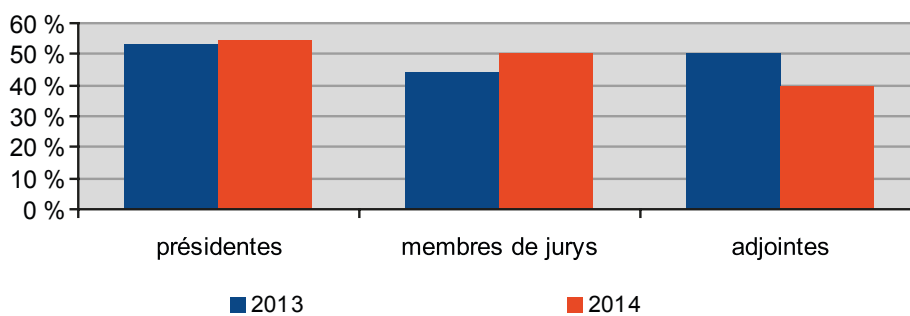


Part des femmes par filière dans les jurys 2013 et 2014

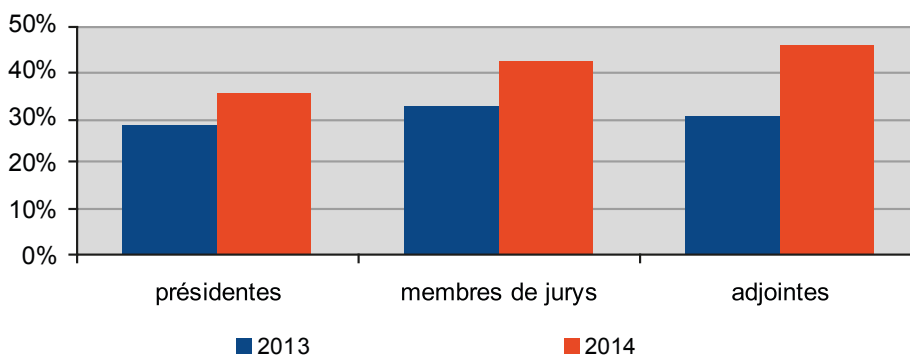


Comparatif par filière 2013 - 2014

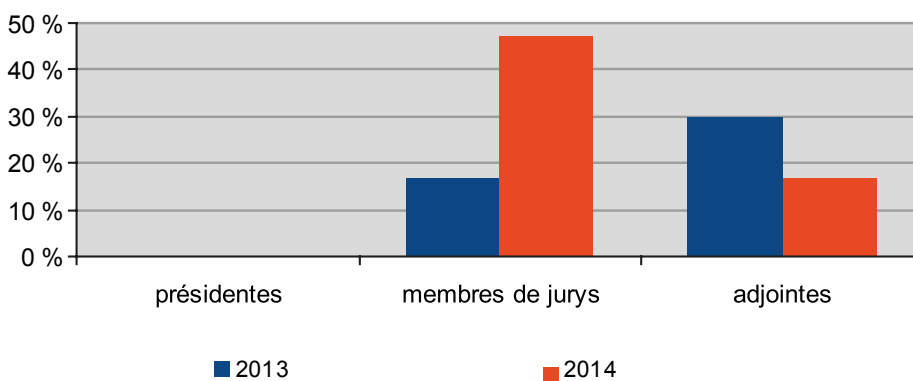
Administrative



Technique



Maritime





2-F - Les avancements et les promotions

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

2-F-1 - Les promotions vers une catégorie supérieure

Les promotions vers une catégorie supérieure (agents physiques gérés par les ministères)

Filière	Catégorie au 31/12/2013	Catégorie au 31/12/2014	Sexe	Stock des agents gérés au 31/12/2013	Agents promus	% promus	
Administrative	Catégorie A+		Femme	210		-	
			Homme	345		-	
	Catégorie A		Femme	2 714		-	
			Homme	2 263		-	
	Catégorie B	Catégorie A	Femme	5 186	33	0,6 %	
			Homme	2 834	11	0,4 %	
Catégorie C	Catégorie B	Femme	9 005	177	2,0 %		
		Homme	1 856	32	1,7 %		
Total Administrative				24 413	253	1,0 %	
Exploitation	Catégorie B		Homme	2		-	
			Femme	333		-	
	Catégorie C	Catégorie B	Homme	9 526	40	0,4 %	
Total Exploitation				9 861	40	0,4 %	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+		Femme	57		-	
			Homme	229		-	
	Catégorie A	Catégorie A+	Femme	58	1	1,7 %	
			Homme	408	32	7,8 % (2)	
	Catégorie B	Catégorie A	Femme	6		-	
			Homme	316	2	0,6 %	
Catégorie C	Catégorie B	Femme	392	8	2,0 %		
		Homme	584	6	1,0 %		
Total Maritime, Contrôle et Sécurité				2 050	49	2,4 %	
Technique	Catégorie A+		Femme	389		-	
			Homme	1 625		-	
	Catégorie A	Catégorie A+	Femme	1 498	7	0,5 %	
			Homme	4 398	15	0,3 %	
	Catégorie B	Catégorie A	Femme	2 096	12	0,6 %	
			Homme	9 549	55	0,6 %	
Catégorie C	Catégorie B	Femme	476	15	3,2 %		
		Homme	3 388	82	2,4 %		
Total Technique				23 419	186	0,8 %	
Ouvrière (1)	OPA		Femme	131		-	
			Homme	6 407		-	
Total Ouvrière				6 538			
				Somme Femme	22 551	253	1,1 %
				Somme Homme	43 730	275	0,6 %
Total Résultat				66 281	528	0,8 %	

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

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

Avancements et promotions : glossaire

CE = Concours externe
 CI = Concours interne
 CP = Concours sur épreuve professionnelle
 CR = Concours réservé
 EP = Examen professionnel
 GC = Promotion de grade au choix
 I1 = Intégration directe

LA = Liste d'aptitude
 PE = Prise en charge sur emploi fonctionnel
 RC = Reclassement après nomination, promotion, réintégration.
 TA = Tableau d'avancement
 TP = Tableau principalat
 TR = Tableau retraits IRGS

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

Filière administrative (agents physiques gérés par le ministère)

Grade N-1 avant promotion	Ensemble gérés N-1 Femmes	Ensemble gérés N-1 Hommes	Grade N après promotion	CE		CI	
				F	H	F	H
Catégorie A+							
Administrateur civil	23	37	Administrateur civil hors classe Directeur régional adjoint groupe III Sous-directeur groupe III				
Administrateur civil hors classe	28	81	Administrateur général Directeur de projet - g2 Directeur régional adjoint groupe III Expert de haut niveau g2				
Architecte et urbaniste de l'État	59	38	Architecte et urbaniste de l'État en chef				
Architecte et urbaniste de l'État en chef	36	53	Inspecteur général de l'admin. du dev.durable				
Directeur régional adjoint groupe IV	3	10	Directeur régional adjoint groupe II				
Directeur régional groupe II	1	3	Directeur régional groupe I				
Inspecteur de l'admin. du dev.durable	5	9	Inspecteur général de l'admin. du dev.durable				
Chef de service groupe II		3	Directeur régional groupe II				
Directeur départemental groupe III		2	Directeur régional adjoint groupe III				
Catégorie A+ Résultat							
Catégorie A							
Attaché d'administration de l'état	1089	743	Attaché principal d'administration de l'état Délégué permis conduire & sécurité routière	1			
Attaché principal d'administration de l'état	496	443	Attaché d'administration hors classe CAEDAD				
Chargé d'études documentaires	142	29	Chargé d'études documentaires pal 2ème classe				
Délégué principal 2ème cl. p.c. & s.r.	2	8	Délégué principal 1ère cl. P.c. et s.r.				
Temporaire g+ accueilli budgétaire	14	9	Chef d'équipe E + 8 pc Contremaître CM1b + 5 pc IGN				
Catégorie A résultat							
				1			
Catégorie B							
Inspecteur permis de conduire-sécu.rout.2è cl	155	269	Inspecteur permis de conduire-sécu.rout.1è cl				
Inspecteur permis de conduire-sécu.rout.3è cl	222	317	Inspecteur permis de conduire-sécu.rout.2è cl Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				1
Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g	1687	567	Attaché d'administration de l'état Inspecteur des affaires maritimes				
Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	1819	650	Attaché d'administration de l'état Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			1	1
Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-tt	60	159	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g	4	5	4	5
Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt	51	119	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt				
Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g	861	343	Attaché d'administration de l'état Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g			1	1
Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt	16	75	Attaché d'administration de l'état				
Assistant de service social État	2	4	Assistant principal de service social État				
	55	4	Assistant principal de service social État				
Catégorie B résultat							
				4	5	9	10
Catégorie C							
Adjoint administ. principal 1ère classe- gj	3692	514	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				
Adjoint administ. principal 2ème classe - gj	2603	513	Adjoint administ. principal 1ère classe- gj Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj Technicien sup.dév.dur -tech.gén Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			2	1
Adjoint administratif 1ère cl. - gj	1569	465	Adjoint administ. principal 2ème classe - gj Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g Technicien sup.dév.dur -tech.gén Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			3	2
Adjoint administratif de 2ème cl. gj	624	99	Adjoint administratif 1ère cl. - gj Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			1	
Agent administratif de Mayotte	25	7	Adjoint administratif 1ère cl. - gj Agent d'exploitation tpe r-ba - pe				
Agent technique de Mayotte	8	151	Agent d'exploitation tpe r-ba - pe Chef équipe exploitation tpe r-ba - pe				
Catégorie C Résultat							
						11	3
Administrative Résultat							
				5	5	20	13



CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TN		TP		Total	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
				1	5															6	
										1										1	
											1									1	
														2						2	
											1									1	
											1									1	
						1														1	
														7	3					10	
																1				1	
											1									1	
											1									1	
												1						1		1	
												1								1	
				1	5	1					1	7			7	5	1	1		29	
		46	20	2	1				1						24	14				108	
				1	2	1									2					6	
											10	6								16	
		8	2											1	2					13	
															1					1	
								1												1	
						1														1	
		54	22	3	3	3			1		10	6			27	17				147	
				1	4			1							6	21				33	
				2	1									1	4	20				28	
																				1	
		11	3						12	3					2					31	
				1																1	
		3	2																	7	
1																				1	
1																				1	
57	18												2		124	38				239	
																				5	
1																				1	
2	4														3	11				38	
	2																			2	
	4														3	7				14	
		1	1																	3	
29	6														53	23				112	
									1											1	
						6									2					8	
						6									2					8	
91	34	15	6	4	5	12	1	12	4				3	199	120					534	
		13						36	10												
		3																			
		3	3																		
				5	1										234	39					
		32	3																		
	1	11																			
															1						
		2																			
		6	3																		
				5	1										187	53					
		43	9																		
		5																			
		2																			
		5																			
				2			1								13						
		4																			
1																					
								7	1												
									1												
									42												
									17												
1	1	129	18	12	2	8	61	36	10					435	92					819	
92	35	198	46	20	15	24	62	49	14	11	13	3		668	234	1	1			1529	



Filière exploitation (agents physiques gérés par le ministère)

Grade N-1 avant promotion	Ensemble gérés N-1 Femmes	Ensemble gérés N-1 Hommes	Grade N après promotion	CE		CI	
				F	H	F	H
Catégorie C							
Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe	74	4 615	Adjoint administratif 1ère cl. - gj Chef équipe exploitation tpe r-ba - pe Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			1	1 14
Agent d'exploitation spécialisé tpe vn-pm pe	189	1 532	Chef équipe exploitation tpe r-ba - pe Chef équipe exploitation tpe vn-pm - pe Oapa technicien niveau 2 Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			1	1 2
Agent d'exploitation tpe r-ba - pe	5	255	Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe				
Agent d'exploitation tpe vn-pm - pe	11	66	Agent d'exploitation spécialisé tpe vn-pm pe				
Chef équipe exploitation ppal tpe r-ba pe	1	854	Adjoint administ. principal 1ère classe- gj Adjoint technique principal 1ère classe gj Expert technique principal - serv.techn.- gj Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf				
Chef équipe exploitation ppal tpe vn-pm - pe	9	264	Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf				
Chef équipe exploitation tpe r-ba - pe	12	1 430	Adjoint technique principal 2ème classe gj Chef équipe exploitation ppal tpe r-ba pe Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf				1
Chef équipe exploitation tpe vn-pm - pe	24	510	Chef équipe exploitation ppal tpe vn-pm - pe Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				
Catégorie C Résultat						4	1 18
Exploitation Résultat						4	1 18



CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TN		TP		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
							2													2
1	30		1	1	16							1		124						190
			4																	4
																				1
	1																			1
1	27	2	5	2	19									4	41					102
			1																	1
			1																	1
					2										10					4
				1	2										3					6
							1								1					2
							1													1
																				1
									13											13
			2																	2
																				4
																				1
					7															73
			2												66					2
			5																	6
					11															28
			2											2	15					2
			1																	1
2	58	2	24	4	57		6		17				1	6	260					460
2	58	2	24	4	57		6		17				1	6	260					460



Filière maritime, contrôle et sécurité (agents physiques gérés par le ministère)

Grade N-1 avant promotion	Ensemble gérés N-1 Femmes	Ensemble gérés N-1 Hommes	Grade N après promotion	CE		CI	
				F	H	F	H
Catégorie A+							
Administrateur 1ère cl. affaires maritimes		14	45 Administrateur principal affaires maritimes				
Administrateur 2ème cl. affaires maritimes		6	17 Administrateur 1ère cl. affaires maritimes				
Administrateur 3ème cl. affaires maritimes		5	7 Administrateur 2ème cl. affaires maritimes				
Administrateur aspirant affaires maritimes		3	8 Administrateur 3ème cl. affaires maritimes				
Administrateur en chef 1ère classe am		6	Administrateur général 2ème classe am				
			39 Directeur interrégional de la mer groupe III				
			Directeur interrégional mer adjoint gr III				
Administrateur en chef 2ème classe am		9	41 Administrateur en chef 1ère classe am				
			Directeur interrégional mer adjoint gr III				
Administrateur général 1ère classe am	(vide)		3 Insp.gén.aff.mar-administrateur général h.cl				
Administrateur général 2ème classe am		1	7 Administrateur général 1ère classe am				
Administrateur principal affaires maritimes		13	47 Administrateur en chef 2ème classe am				
Catégorie A+ Résultat							
Catégorie A							
Capitaine de port 1gr classe normale		1	18 Capitaine de port 1gr classe fonctionnelle				
Capitaine de port 2gr classe fonctionnelle		1	35 Capitaine de port 1gr classe normale				
Capitaine de port 2gr classe normale		4	43 Capitaine de port 1gr classe normale				
			Capitaine de port 2gr classe fonctionnelle				
Inspecteur des affaires maritimes		26	85 Inspecteur pal des affaires maritimes 2 cl				
Inspecteur pal des affaires maritimes 2 cl		12	48 Conseiller des affaires maritimes				
			Inspecteur pal des affaires maritimes 1 cl				
Officier de 1ère classe	(vide)		9 Administrateur 1ère cl. affaires maritimes				
			Administrateur principal affaires maritimes				
Officier de 2ème classe		3	16 Administrateur 1ère cl. affaires maritimes				
			Administrateur 2ème cl. affaires maritimes				
			Capitaine de port 2gr classe normale		1		
			Officier de 1ère classe				
Officier de 3ème classe		2	1 Officier de 2ème classe				
Officier en chef de 1ère classe		1	4 Administrateur en chef 1ère classe am				
Officier en chef de 2ème classe		1	8 Administrateur en chef 2ème classe am				
			Administrateur en chef 2ème classe am				
Officier principal	(vide)		15 Administrateur principal affaires maritimes				
			Officier en chef de 2ème classe				
Professeur en chef 2cl enseignement maritime	(vide)		25 Administrateur en chef 2ème classe am				
Professeur principal enseignement maritime		1	6 Professeur en chef 1cl enseignement maritime				
Catégorie A Résultat							
Catégorie B							
Lieutenant de port 1ère classe	(vide)		16 Capitaine de port 2gr classe normale				
			Lieutenant de port 2ème classe				
Lieutenant de port 2ème classe		6	300 Capitaine de port 2gr classe normale		1		
			Lieutenant de port 1ère classe				
Catégorie B Résultat							
Catégorie C							
Syndic 1ère classe navig.-sécurité - gj		1	38 Syndic pal de 2ème cl navig.-sécurité gj				1
			Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar				
Syndic 1ère droit soc-adm aff.mar gj		88	17 Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g				
			Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj				
Syndic 2ème classe droit soc-adm aff.mar gj		9	2 Syndic 1ère droit soc-adm aff.mar gj				
Syndic pal de 1c droit soc-adm aff.mar - gj		128	19 Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g				
			Technicien sup.dév.dur -aff.mar				
Syndic pal de 1ère cl navig.-sécurité - gj		6	39 Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar				
			Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g				
Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj		149	28 Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g				
			Syndic pal de 1c droit soc-adm aff.mar - gj				
Syndic pal de 2ème cl navig.-sécurité gj		8	60 Syndic pal de 1ère cl navig.-sécurité - gj				
			Technicien sup.dév.dur -aff.mar				
Catégorie C Résultat							
Maritime, contrôle et sécurité Résultat					2		1



CP		EP		GC		II		LA		PE		RC		TA		TN		TP		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
				2	8										5					15
				3	2										2					7
				2	2									3	4					11
				3	8															11
					1															1
											1									1
											1									1
					2										3					5
											1									1
					1															1
					1															1
				3	7									1	2					13
				13	32						3			4	16					68
					1										1					2
					1										1					2
					1										2					3
															3					3
					1									2	8					11
											1									1
														1	2					3
								4												4
					3															3
					4	1	1								1					7
					2		3													5
																				1
					2		1													3
				1	1									1						3
																				2
																				2
																				2
					2										2					4
																				4
					2															2
																				1
					2		1													2
					2															2
				1	24	1	18				1			4	20					70
																				1
																				8
																				5
															1	47				48
															1	48				
																				3
																				3
				1																1
															11	3				14
															1					1
																				6
																				1
																				1
																				1
																				1
																				1
																				1
															14	4				18
															2	11				13
																				2
																				63
																				264
				3	2	14	56	1	26	5	8			4	37	105				

Filière technique (agents physiques gérés par le ministère)

Grade N-1 avant promotion	Ensemble gérés N-1 Femmes	Ensemble gérés N-1 Hommes	Grade N après promotion	CE		CI	
				F	H	F	H
Catégorie A+							
Ingénieur des ponts, eaux et forêts	198	558	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts				
Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	143	642	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn				
Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn	31	316	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts ce				
Directeur de recherche 1ère classe	6	27	Directeur de recherche classe exceptionnelle				
Directeur de recherche 2ème classe	6	28	Directeur de recherche 1è cl. Dev.durable				
Catégorie A+ Résultat							
Catégorie A							
Chargé de recherche 2ème classe	24	55	Chargé de recherche 1è cl. Dev.durable				
	966	2363	Ingénieur des ponts, eaux et forêts			4	4
Ingénieur des tpe	967	2364	Architecte et urbaniste de l'État - élève				2
			Ingénieur divisionnaire tpe				
Ingénieur divisionnaire tpe	364	1675	Ingénieur des ponts, eaux et forêts			1	2
	287	1212	Ingénieur en chef des tpe du 1er groupe				
			Ingénieur en chef des tpe du 2ème groupe				
Chargé de recherche 1ère classe	42	72	Ministère de la culture catégorie a				
Élève ingénieur des t.p.e	74	145	Ingénieur des tpe				1
			Directeur départemental adjoint groupe IV				
Ingénieur en chef des tpe du 1er groupe	26	166	Directeur régional adjoint groupe III				
			Directeur régional adjoint groupe IV				
Ingénieur en chef des tpe du 2ème groupe	52	275	Ingénieur en chef des tpe du 1er groupe				
Catégorie A Résultat							
Catégorie B							
Technicien de l'environnement	27	259	Technicien supérieur de l'environnement				
Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf	41	862	Ingénieur des tpe				
Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén	1094	3627	Ingénieur des tpe				
Technicien sup.dév.dur -aff.mar	9	66	Inspecteur des affaires maritimes				1
			Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar				2
Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf	46	746	Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf				5
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				3
Technicien sup.dév.dur -tech.gén	33	106	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				
Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar	8	47	Technicien sup.chef dév.dur -aff.mar				
Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf	43	939	Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf				
			Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén				
Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	724	2334	Attaché d'administration de l'état			1	
			Élève ingénieur des t.p.e			1	4
			Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf				
			Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén				
Technicien supérieur de l'environnement	13	207	Chef technicien de l'environnement				
Catégorie B Résultat							
Catégorie C							
Adjoint technique de 1ère classe gj	48	184	Adjoint technique principal 2ème classe gj				
Adjoint technique de 2ème classe gj	18	48	Adjoint technique de 1ère classe gj				
			Agent principal des sces techniques 2ème cat				
Adjoint technique principal 1ère classe gj	3	114	Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf				
			Technicien sup.dév.dur -tech.gén				
Adjoint technique principal 2ème classe gj	7	134	Adjoint technique principal 1ère classe gj				
			Technicien sup.dév.dur -tech.gén				
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				
Agent technique environnement	103	544	Adjoint technique principal 2ème classe gj				
			Agent technique principal enviro.2ème classe				
			Technicien de l'environnement				
Agent technique principal enviro.2ème classe	19	492	Agent technique principal enviro.1ère classe				
			Technicien de l'environnement				
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				1
Dessinateur (échelle 4) - gj	46	173	Dessinateur chef de groupe 2ème cl - gj				
			Oapa technicien niveau 1			1	
			Technicien sup.dév.dur -tech.gén				
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				
Dessinateur chef de groupe 1ère cl - gj	134	695	Technicien sup.dév.dur -tech.gén				
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				
Dessinateur chef de groupe 2ème cl - gj	49	357	Dessinateur chef de groupe 1ère cl - gj				
			Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf				
			Technicien sup.dév.dur -tech.gén				
			Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf				
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				1
Expert technique des services tech. - gj	26	166	Adjoint administ. principal 2ème classe - gj				
			Expert technique principal - serv.techn.- gj				
			Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf				
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			1	1
Expert technique principal - serv.techn.- gj	10	120	Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf				
			Technicien sup.dév.dur -tech.gén				
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				
Agent principal des sces techniques 1ère cat	(vide)	6	Adjoint technique principal 1ère classe gj				
Agent principal des sces techniques 2ème cat	1	17	Agent principal des sces techniques 1ère cat				
			Technicien sup.dév.dur -tech.gén				
Catégorie C Résultat							
Technique Résultat							
Total Résultat							
				5	13	29	58

CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TN		TP		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
														22	45					67
														7	33					40
														2	17					19
					2															2
							1	3												4
					2		1	3						31	95					132
							2	10												12
																				8
																				2
								1						47	83			9	59	199
								2	3											8
								2												4
											2	16								22
												1								1
												2								2
												1								1
												1								1
												4								5
							2	13	2	3	7	25		47	85			9	59	266
		1													6					7
									1	1										4
			7	27					1	15										50
																				1
1	2													1	5					11
	31													2	63					101
	2																			5
														1						1
	2														4					6
4	29													2	89					124
	11														3					14
																				1
																				5
	9																			9
20	57												1	25	137					240
														1	19					20
25	144	7	29					2	16				1	32	326					599
														6	37					43
														6	6					12
											4									4
									1											1
									1											1
					1										13					14
															2					2
			1																	1
															1					1
														3	59					62
										1										1
										5					58					58
																				5
																				1
					2	4								8	36					50
																				1
		3	3																	6
		1	2																	3
			1					4	27											32
			5																	5
					1	7								4	36					48
			1																	1
		2	4					1	1											8
			2																	2
		3	8																	12
															1					1
														3	15					18
			1																	1
			2										1							5
			1																	1
									4											4
																				2
													1							1
														1						3
									2											1
25	144	16	62	3	12			5	44		5		3	30	262					411
119	237	219	134	41	142	28	110	63	102	18	47	3	5	851	1 367	1	1	9	59	3 661

2-F-2a - Taux de promotions au titre de l'année 2014

Catégories	Corps gérés par les ministères MEDDE-MLETR	Pour l'accès au grade de...	Taux Promus/ Promouvables en %
C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat (CAP nationale)	Adjoint administratif des administrations de l'Etat de 1 ^{re} classe	25 %
		Adjoint administratif principal des administrations de l'Etat de 2 ^e classe	19 %
		Adjoint administratif principal des administrations de l'Etat de 1 ^{re} classe	23 %
C	Adjoint techniques des administrations de l'Etat	Adjoint technique des administrations de l'Etat de 1 ^{re} classe	35 %
		Adjoint technique principal des administrations de l'Etat de 2 ^e classe	30 %
		Adjoint technique principal des administrations de l'Etat de 1 ^{re} classe	35 %
A	Administrateurs civils	Administrateur civil hors classe	28 %
		Administrateur général	Contingenté à 7 % de l'effectif du corps
C	Agents techniques de l'environnement	Agent technique principal de l'environnement de 2 ^e classe	15 %
		Agent technique principal de l'environnement de 1 ^{re} classe	28 %
A	Architectes et urbanistes de l'Etat	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	25 %
		Architecte et urbaniste général de l'Etat	Contingenté à 3 % de l'effectif du corps
B	Assistants de service social (CIGeM)	Assistant principal de service social	10 %
A	Attachés d'administration de l'Etat (CIGeM)	Attaché principal d'administration de l'Etat	9 %
		Attaché hors classe d'administration de l'Etat	Contingenté à 5 % de l'effectif du corps
A	Chargés d'études documentaires	Chargé d'études documentaires principal de 2 ^e classe	10 %
		Chargé d'études documentaires principal de 1 ^{re} classe	25 %
A	Chargés de recherche du développement durable	Chargé de recherche du développement durable de 1 ^{re} classe	50 %
C	Dessinateurs	Dessinateur chef de groupe de 2 ^e classe	30 %
		Dessinateur chef de groupe de 1 ^{re} classe	25 %
A	Directeurs de recherche du développement durable	Directeur de recherche du développement durable de 1 ^{re} classe (DR1)	25 %
		Directeur de recherche du développement durable de classe exceptionnelle	8 % (dans la limite de 10 % de l'effectif des DR1)
C	Experts techniques des services techniques	Expert technique principal des services techniques	12 %
A	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	Ingénieur en chef	25 %
		Ingénieur général de classe normale	14 %
		Ingénieur général de classe exceptionnelle	11 %
A	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat	12 %
A	Inspecteurs des affaires maritimes	Inspecteur principal de 2 ^e classe des affaires maritimes	12 %
		Inspecteur principal de 1 ^{re} classe des affaires maritimes	25 %
A	Officiers de port	Capitaine de port du 1 ^{er} grade classe normale	7 %
B	Officiers de port adjoints	Lieutenant de port du 1 ^{er} grade classe normale	20 %
C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat	Agent d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'Etat	35 %
		Chef d'équipe d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'Etat	7 %
		Chef d'équipe d'exploitation principal spécialisé des travaux publics de l'Etat	12 %
A	Professeurs techniques de l'enseignement maritime	Professeur technique hors classe de l'enseignement maritime	7 %
B	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure	13 %
		Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle	10 %
C	Syndics des gens de mer	Syndic des gens de mer de 1 ^{re} classe	25 %
		Syndic principal de 2 ^e classe des gens de mer	17 %
		Syndic principal de 1 ^{re} classe des gens de mer	25 %
C	Techniciens de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	10 %
		Chef technicien de l'environnement	10 %
B	Techniciens supérieurs du développement durable	Technicien supérieur principal du développement durable	15 %
		Technicien supérieur en chef du développement durable	14 %

Le taux "promus/promouvables" permet de déterminer, pour un corps, le nombre maximum d'avancements au grade supérieur au titre de l'année considérée en l'appliquant à l'assiette des agents promouvables



2-F-2b - Contingentement pour l'accès à l'échelon spécial au titre de l'année 2014

Catégories	Corps gérés par les ministères MEDDE-MLETR	Pour l'accès à l'échelon spécial	Contingentement en % de l'effectif du grade
A	Administrateurs civils	Administrateur civil hors classe, échelon spécial	7 %
		Administrateur général, échelon spécial	15 %
A	Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	Inspecteur général de l'administration et du développement durable, échelon spécial	20 %
A	Architectes et urbanistes de l'Etat	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef, échelon spécial	3 %
		Architecte et urbaniste général de l'Etat, échelon spécial	15 %
A	Attachés d'administration de l'Etat	Attaché d'administration hors classe de l'Etat, échelon spécial	20 %

Le contingentement permet de déterminer le volume maximal d'agents pouvant être classés à l'échelon spécial du grade

2-F-3 - Personnels ouvriers

Filière ouvrière (agents physiques gérés par le ministère)

Grade N-1 avant promotion	Ensemble gérés N-1 Femmes	Ensemble gérés N-1 Hommes	Grade N après promotion	CE	
				H	
Opa ouvrier expérimenté (atelier)		11	Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe Opa technicien niveau 1		1
Opa spécialiste a (atelier)		1	Opa spécialiste b (atelier)		
Opa technicien niveau 2	1	7	Opa technicien niveau 3		
Opa chef d'atelier a		27	Opa chef d'atelier b		
Opa chef d'atelier b		54	Opa chef d'atelier c		
Opa chef de chantier a (exploitation)		23	Opa chef de chantier b (exploitation) Opa chef d'exploitation a		
Opa chef de chantier b (exploitation)		17	Opa chef d'exploitation a Opa chef d'exploitation c		
Opa chef d'équipe a (atelier) grade prov.		9	Opa chef d'équipe b (magasin) Opa spécialiste b (atelier)		
			Opa chef d'équipe b (atelier) grade prov.		
	6	531	Opa chef de chantier a (exploitation)		
Opa chef d'équipe a (exploitation)			Opa chef d'équipe b (exploitation) Opa responsable de travaux (exploitation)		
			Opa technicien niveau 1		
Opa chef d'équipe a (magasin)	10	62	Opa chef d'équipe b (magasin)		
Opa chef d'équipe b (atelier) grade prov.		4	Opa chef d'équipe c (atelier)		
	1	269	Opa chef d'équipe c (exploitation) Opa responsable de travaux (exploitation)		
Opa chef d'équipe b (exploitation)			Opa technicien niveau 1		
Opa chef d'équipe b (magasin)	8	30	Opa chef d'équipe c (magasin)		
		282	Opa contremaître a (atelier) Opa réceptionnaire d'atelier		
Opa chef d'équipe c (atelier)			Opa responsable de magasin Opa responsable de travaux (exploitation)		
			Opa technicien niveau 1 Opa visiteur technique (atelier)		
Opa chef d'équipe c (exploitation)		127	Opa chef de chantier a (exploitation) Opa réceptionnaire d'atelier		
			Opa responsable de travaux (exploitation)		
Opa chef d'équipe c (magasin)		10	Opa responsable de magasin		
Opa chef d'exploitation a		16	Opa chef d'exploitation b		
Opa chef d'exploitation b		30	Opa chef d'exploitation c		
Opa chef magasinier a	1	17	Opa chef magasinier b		
Opa chef magasinier b	8	25	Opa chef d'atelier a		
	2	376	Opa chef d'équipe a (atelier) grade prov. Opa chef d'équipe c (atelier)		
Opa compagnon (atelier)			Opa maître-compagnon (atelier) Opa maître-compagnon (exploitation)		
			Opa spécialiste a (atelier) Opa technicien niveau 1		
			Opa visiteur technique (atelier)		
	2	350	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa maître-compagnon (atelier)		
Opa compagnon (exploitation)			Opa maître-compagnon (exploitation) Opa responsable de travaux (exploitation)		
			Opa spécialiste a (atelier) Opa technicien niveau 1		
Opa compagnon (magasin)	6	26	Opa chef d'équipe a (magasin) Opa maître-compagnon (magasin)		
	1	36	Opa chef d'atelier a Opa chef d'atelier c		
Opa contremaître a (atelier)			Opa contremaître b (atelier)		
		34	Opa chef d'atelier a Opa chef d'atelier b		
Opa contremaître b (atelier)					
		208	Opa chef d'équipe a (atelier) grade prov. Opa chef d'équipe a (exploitation)		
Opa maître-compagnon (atelier)			Opa chef d'équipe c (atelier) Opa spécialiste a (atelier)		
			Opa spécialiste b (atelier) Opa technicien niveau 1		



CI		CP	EP	GC		LA	TA		Total
F	H	H	H	F	H	H	F	H	
									1
		1							1
					1				1
					2				2
					9				9
					6				6
					3				3
					2				2
					2				2
					1				1
					1				1
					1				1
								1	1
	1	1			1				3
					51			5	56
		1							1
		2			2				4
				4	5		1		10
					1				1
					37			5	42
		2						1	3
		2							2
					3			1	4
		4							4
		1			23			4	28
					2				2
								2	2
					1				1
					11				11
		1							1
					3				3
		1			18				19
					2				2
					10			1	11
					3				3
					4	1	1		6
					1				1
					1				1
		1							1
				1	30			4	35
					5				5
					29	1		6	36
		1							1
		1							1
					7			2	9
					1				1
		1			94	2		17	114
									1
					3				3
		4							4
					1			1	2
				1	7			1	9
								1	1
					1				1
					2				3
					3				3
					2			1	3
					1				1
					2			1	3
		1							1
					25			12	37
					3			1	4
		1							1



➔ Filière ouvrière (agents physiques gérés par le ministère) (suite)

Grade N-1 avant promotion	Ensemble gérés N-1 Femmes	Ensemble gérés N-1 Hommes	Grade N après promotion	CE
				H
Opa maître-compagnon (exploitation)	3	1119	Opa chef d'équipe a (exploitation)	
			Opa spécialiste a (atelier)	
			Opa spécialiste b (atelier)	
			Opa technicien niveau 1	
Opa maître-compagnon (magasin)	11	83	Opa chef d'équipe a (exploitation)	
			Opa chef d'équipe a (magasin)	
			Opa spécialiste b (atelier)	
Opa ouvrier expérimenté (atelier)		133	Opa compagnon (atelier)	
			Opa compagnon (exploitation)	
Opa ouvrier expérimenté (exploitation)	2	78	Opa chef d'équipe a (exploitation)	
			Opa compagnon (exploitation)	
			Opa maître-compagnon (exploitation)	
			Opa technicien niveau 1	
Opa ouvrier expérimenté (magasin)	2	9	Opa compagnon (magasin)	
Opa ouvrier qualifié (atelier)		1	Opa ouvrier expérimenté (atelier)	
Opa ouvrier qualifié (exploitation)		7	Opa compagnon (exploitation)	
			Opa ouvrier expérimenté (exploitation)	
			Opa chef de chantier a (exploitation)	
Opa réceptionnaire d'atelier		230	Opa contremaître a (atelier)	
			Opa visiteur technique (atelier)	
			Opa chef magasinier a	
Opa responsable de magasin	6	40	Opa technicien niveau 1	
Opa responsable de travaux (exploitation)		138	Opa chef de chantier a (exploitation)	
			Opa chef d'équipe c (atelier)	
			Opa chef magasinier a	
			Opa maître-compagnon (exploitation)	
			Opa réceptionnaire d'atelier	
			Opa responsable de travaux (exploitation)	
			Opa spécialiste b (atelier)	
Opa spécialiste a (atelier)		508	Opa technicien niveau 1	
			Opa visiteur technique (atelier)	
			Opa chef de chantier a (exploitation)	
			Opa chef d'équipe c (atelier)	
Opa spécialiste b (atelier)	2	532	Opa technicien niveau 1	
			Opa technicien niveau 2	
			Opa technicien niveau 3	
Opa technicien niveau 1	11	129	Opa technicien principal	
Opa technicien niveau 2	27	347	Opa contremaître a (atelier)	
Opa technicien niveau 3	19	190		
Opa visiteur technique (atelier)		83		
OPA Résultat				1
Ouvrière Résultat				1
Total Résultat				1



CI		CP	EP	GC		LA	TA		Total
F	H	H	H	F	H	H	F	H	
			1		107	1	1	19	129
					3			1	4
					1			2	3
	4								4
					1				1
				4	9				13
					1				1
					43	2		6	51
					4				4
					1				1
				2	30			4	36
					3				3
	1								1
				1	5				6
					1				1
					1				1
					1				1
	1								1
	7								7
					1				1
1	4								5
	1								1
	13							1	14
	3								3
					1				1
					1				1
	1								1
	1								1
					71	1		8	80
	2								2
	2								2
	2								2
	2	1			49	1		6	59
	2								2
	1		4	1	11			2	19
				3	32			4	39
	1		2						3
					1				1
2	74	1	7	19	801	9	3	120	1037
2	74	1	7	19	801	9	3	120	1037
2	74	1	7	19	801	9	3	120	1037

2-F-4 - Les personnels contractuels

Filière administrative (agents physiques gérés par le ministère)

Grade N-1 avant promotion	Ensemble gérés N-1 Femmes	Ensemble gérés N-1 Hommes	Grade N après promotion	CE		CR		GC		I1		LA	RC	TA		Total		
				H	F	H	F	H	F	H	F	F	H	F				
Catégorie A																		
Agent rin 1ère catégorie	39	52	Agent rin hors categorie					2	3								5	
			Attaché d'administration de l'État				3											3
			Ingénieur des tpe			3	2											
Agent rin hors categorie	60	95	Agent rin catégorie exceptionnelle					2	3								5	
			Attaché d'administration de l'État			2												2
			Ingénieur des tpe			1												
Article 4 - cdd catégorie A	418	434	Agent rin 1ère catégorie							1	1						2	
			Agent rin hors categorie							2	3							5
			Attaché d'administration de l'État			1	1											
Article 4 - cdi catégorie A	38	61	Ingénieur des tpe			5	4										9	
			Agent rin hors categorie							1								
Contractuel sui générés catégorie a	49	32	Attaché d'administration de l'État			1											1	
			Ingénieur de l'industrie et des mines			1	2											3
Pss cete cadre administratif classe a	5	1	Pss cete cadre administratif classe b					1									1	
Catégorie A Résultat						14	12	5	6	4	4						45	
Catégorie B																		
Article 4 - cdd catégorie B	14	10	Oapa technicien niveau 1	1													1	
Article 4 - cdi catégorie B	19	14	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g			2											2	
			Technicien sup.dév.dur -tech.gén			1	2											3
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				1											
Contractuel sui générés catégorie b	13	7	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g			1											1	
Pss cete agent administratif classe d	22	2	Pss cete cadre administratif classe a					1									1	
Travailleur handicapé contr.sacdd adm.g	10	7	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g										1	1			2	
Catégorie B résultat				1	4	3	1						1	1			11	
Catégorie C																		
Article 4 - cdi catégorie C	11	15	Adjoint administratif de 2ème cl. gj			2	1										3	
Berkani article 34 2ème catégorie	91	9	Adjoint administratif de 2ème cl. gj			1											1	
			Berkani article 34 1ère catégorie					15	1			3					9	28
Berkani article 34 1ère catégorie	209	14	Adjoint administratif de 2ème cl. gj			5											5	
Catégorie C Résultat						8	1	15	1			3				9	37	
Administrative résultat				1	26	16	21	7	4	4	4	3	1	1	9		93	

Filière technique (agents physiques gérés par le ministère)

Catégorie A																	
Pss cete assistant classe a	4	15	Pss cete assistant classe b					1									1
Pss cete assistant classe c	3	18	Pss cete assistant classe d					2									2
Pss cete assistant classe d	3	18	Pnt sur emploi 3ème niveau groupe 1							1							1
Setra cadre c	4	3	Setra cadre d			1											1
Setra cadre d	4	15	Pnt sur emploi 3ème niveau groupe 1							1							1
Catégorie A résultat						1	3	1	1								6
Catégorie B																	
Pss cete ouvrier et agent de maîtrise cl.h	(vide)	2	pss cete ouvrier et agent de maîtrise cl.i					2									2
Pss cete technicien classe d	1	3	Pss cete technicien classe e					1									1
Pss cete technicien supérieur classe b	4	19	Pss cete technicien supérieur classe c			1	1										2
Pss cete technicien supérieur classe d	11	38	Pss cete assistant classe a			1	2										3
Setra cadre a	8	4	Setra cadre b				1										1
Catégorie B résultat						2	7										9
Technique résultat						3	10	1	1								15
Total				1	26	16	24	17	5	5	3	1	1	9			108



Signatures de CDI

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	22	26	48
B	13	22	35
C	4	12	16

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

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	198	219	417
B	32	49	81
C	45	216	261

2-F-5 - Répartition des titularisations des personnels contractuels

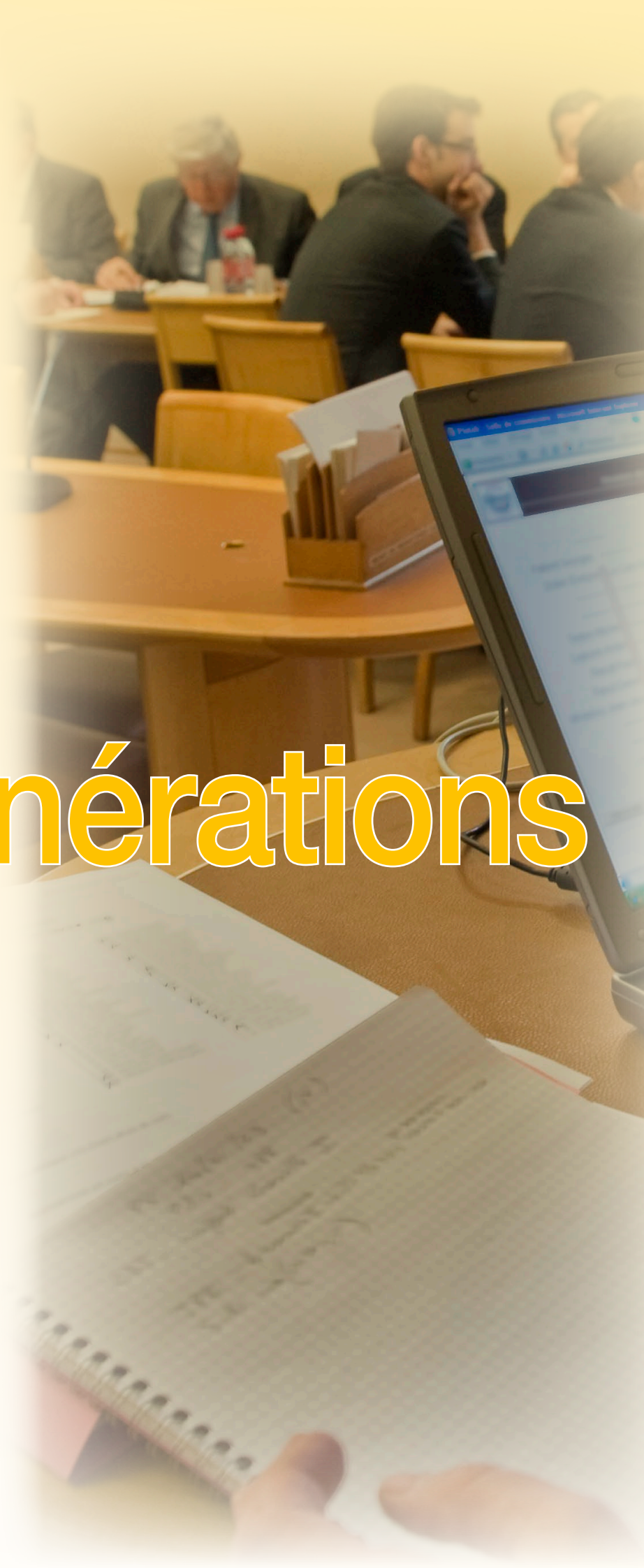
(titularisations directes, titularisations des stagiaires, recrutements sans concours et titularisations au titre de la loi n° 2012-347 dite de « déprécarisation »)

Somme - Nombre	Sexe		Total Résultat
	Femme	Homme	
Catégorie N-1			
Catégorie A	1	1	2
Catégorie B	11	8	19
Catégorie C	69	9	78
Total Résultat	81	18	99

3

Les

rémunérations



3-A - Rémunérations mensuelles moyennes

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

Note explicative :

La rémunération moyenne correspond à la rémunération nette (annuelle ou mensuelle) perçue par les agents, à savoir : le traitement indiciaire brut, les compléments de rémunération (indemnité de résidence, SFT, majorations diverses éventuellement), les primes et indemnités (y compris l'indemnisation des CET et la GIPA), dont sont déduites les cotisations salariales (CSG, CRDS, cotisations retraite...).

La part des primes est établie en tenant compte des primes et indemnités (y compris l'indemnisation des CET et la GIPA) rapportées à la rémunération brute des agents (traitement indiciaire brut, compléments de rémunération et primes et indemnités, sans tenir compte des cotisations salariales).

Par rapport au bilan social 2013, la répartition des corps et grades entre A+ et A a été ajustée pour correspondre à la définition établie par la DGAFP.

Rémunération moyenne annuelle et mensuelle H/F

Population	Sexe	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Ecart moyen mensuel F/H en €	Ecart moyen mensuel F/H en %	Ecart moyen annuel en €
Macrograde A+	F	396	63 132 €	5 261 €	- 868 €	14,17 %	- 10 420 €
	H	1 023	73 552 €	6 129 €			
Macrograde A	F	3 010	40 715 €	3 393 €	- 289 €	7,84 %	- 3 462 €
	H	4 734	44 177 €	3 681 €			
Macrograde B	F	5 501	29 190 €	2 433 €	- 99 €	3,90 %	- 1 185 €
	H	8 423	30 375 €	2 531 €			
Macrograde C	F	7 117	23 558 €	1 963 €	- 39 €	1,95 %	- 468 €
	H	7 678	24 026 €	2 002 €			
OPA	F	115	27 726 €	2 311 €	138 €	6,34 %	1 653 €
	H	5 249	26 073 €	2 173 €			

3-A-2 - Rémunérations par décile

Ensemble de la population				Hommes				Femmes			
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D01		1 731	1 576	D01		1 735	1 586	D01		1 721	1 561
D02	1 731	1 885	1 811	D02	1 735	1 891	1 815	D02	1 721	1 877	1 804
D03	1 885	2 000	1 946	D03	1 891	2 017	1 955	D03	1 877	1 987	1 935
D04	2 000	2 117	2 053	D04	2 017	2 158	2 084	D04	1 987	2 066	2 021
D05	2 117	2 280	2 195	D05	2 158	2 339	2 247	D05	2 066	2 195	2 127
D06	2 280	2 474	2 376	D06	2 339	2 523	2 429	D06	2 195	2 387	2 286
D07	2 474	2 700	2 584	D07	2 523	2 763	2 642	D07	2 387	2 606	2 494
D08	2 700	3 029	2 847	D08	2 763	3 127	2 925	D08	2 606	2 883	2 733
D09	3 029	3 814	3 364	D09	3 127	3 968	3 489	D09	2 883	3 571	3 171
D10	3 814		5 144	D10	3 968		5 478	D10	3 571		4 567
	Moyenne	2 590			Moyenne	2 665			Moyenne	2 470	
	Médiane	2 280			Médiane	2 339			Médiane	2 195	



3-A-3 - Part des primes

Population	Part des primes	H	F
Macrograde A+	40,3 %	40,5 %	39,7 %
Macrograde A	34,4 %	35,1 %	33,4 %
Macrograde B	26,7 %	27,3 %	25,6 %
Macrograde C	25,3 %	28,5 %	21,9 %
OPA	32,2 %	32,4 %	24,5 %

Mesures générales : CET, GIPA et mesures d'accompagnement

Nature indemnité	Catégorie	Hommes		Femmes		Total		PM : Données 2013	
		Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	A	630	722 637	318	253 457	947	976 094	225	359 796
	B	1 237	204 790	533	109 968	1 770	314 758	929	603 238
	C	3 805	1 457 560	2 956	1 021 271	6 761	2 478 831	5 149	1 281 973
	Total	5 672	2 384 987	3 806	1 384 696	9 478	3 769 683	6 303	2 245 007
Rachats de jours de CET	A	1 243	1 626 020	413	455 567	1 656	2 081 587	1 526	1 862 039
	B	1 026	860 702	429	304 586	1 455	1 165 288	1 407	1 113 266
	C	373	296 802	378	225 340	752	522 142	687	473 768
	Total	2 643	2 783 525	1 220	985 493	3 863	3 769 018	3 620	3 449 073
Indemnité de départ volontaire (IDV)	A	2	171 134	1	20 418	3	191 552	9	573 302
	B	14	601 908	7	266 482	22	868 390	16	586 713
	C	9	310 634	12	416 493	22	727 127	27	712 669
	Total	26	1 083 676	21	703 393	47	1 787 069	52	1 872 684
Indemnité temporaire de mobilité (ITM)	A	99	376 429	53	178 236	152	554 665	277	747 117
	B	119	436 000	112	433 841	231	869 841	357	1 116 588
	C	28	131 200	106	504 123	134	635 323	452	1 634 495
	Total	246	943 629	271	1 116 200	517	2 059 829	1 086	3 498 200
Prime de restructuration + aide à la mobilité du conjoint	A	11	66 668	7	24 888	18	91 555	44	247 519
	B	43	253 413	19	80 758	61	334 171	54	280 470
	C	21	116 070	31	183 171	52	299 240	69	259 333
	Total	75	436 150	57	288 817	132	724 967	167	787 322

3.A.4 - Les mesures indemnitaires par macro-grades

Hors mesures indiciaires, différentes mesures indemnitaires ont été mises en œuvre et ont fait évoluer les montants globaux de rémunération. Les augmentations indemnitaires moyennes annuelles selon les macro-grades sont détaillées ci-après :

1) Personnels des macro-grades A+ et A

entre + 200 € et + 330 € en moyenne pour le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts occupant un poste en service déconcentré au titre de l'IPF ;
 # + 2 000 € pour le corps des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable au titre de la prime de fonctions et de résultats ;
 # + 1 450 € pour le corps des architectes et urbanistes

de l'État au titre de la part rendement de l'indemnité de rendement et de fonctions ;

+ 150 € pour le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État au titre de la PSR hormis pour les agents affectés en CVRH ou à l'ENTE ;

+ 100 € pour le corps des attachés d'administration de l'État et des inspecteurs des affaires maritimes au titre de la PFR sur la base d'un coefficient de résultats unique de 3,30 pour la part résultats. Le premier niveau de grade de ces mêmes corps en service déconcentré a connu en complément une évolution de + 100 € au titre de la part fonctions ;

+ 150 € pour les RIN qui perçoivent des IFTS.

2) Personnels du macro-grade B

+ 570 € pour les Techniciens supérieurs principaux du développement durable (TSDD), anciens techniciens

supérieurs de l'équipement, au titre de l'ISS soit +1,5 point ainsi que + 290 € au titre de la PSR hormis pour les agents affectés en CVRH ou à l'ENTE. Les TSDD (1^{er} niveau de grade) ont bénéficié d'une augmentation de 760 € au titre de l'ISS soit + 2 points et + 290 € au titre de la PSR. La PSR des autres agents du corps des TSDD a augmenté de 120 € ;

entre + 290 € et + 320 € selon le grade pour les agents du corps des Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) occupant un poste en AC, conséquence de l'évolution des coefficients de part fonctions (+ 0,15) et de la moyenne cible de la part résultats (3,25 au lieu de 3,20 en 2013) de la PFR ;

entre + 250 € et 280 € selon le grade pour les agents du corps des SACDD occupant un poste en SD suite à l'évolution de la moyenne cible de la part résultats (3,00 au lieu de 2,75 en 2013). En complément, le premier niveau de grade des SACDD de la filière transport a bénéficié d'un complément exceptionnel de 200 € ;

+ 200 € pour les PNT46 et les PNT RIL en IFTS ou en IAT.

3) Personnels du macro-grade C et les OPA

+ 90 € pour les dessinateurs et les experts techniques des services techniques au titre de la PSR hormis pour les agents affectés en CVRH ou à l'ENTE ;

+ 140 € en IAT pour les corps des adjoints administratifs, des syndics et des gens de mer et des adjoints techniques ;

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

entre + 50 € et + 220 € au titre de la PTETE pour les personnels d'exploitation des travaux publics de l'État affectés au sein des directions interdépartementales des routes, au sein des services chargés de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé et au sein des services routiers de la DEAL Guyane et de la DTAM de Saint-Pierre et Miquelon ;

entre + 50 € et + 220 € au titre de la prime métier pour les Ouvriers des parcs et ateliers affectés au sein des directions interdépartementales des routes et au sein des services chargés de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé.

3.A.5 - Les mesures d'accompagnement à la mobilité mises en œuvre en 2014 (application des décrets de 2008)

1) La prime de restructuration de service et l'aide à la mobilité du conjoint (décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, arrêtés du 4 novembre 2008)

La prime de restructuration de service est destinée à accompagner les mutations et les déplacements dans l'intérêt du service consécutifs à une opération de restructuration de service. Elle est versée dans la limite d'un plafond de 15 000 € aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA mutés ou déplacés dans le cadre d'une restructuration du service.

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

En 2014, 132 agents ont bénéficié de la prime de restructuration pour un montant total de 724 967 € soit un montant moyen de 5 492 €/agent. Au cours de l'année 2014, deux arrêtés sont venus compléter l'arrêté initial du 4 novembre 2008 portant ainsi à 46 le nombre d'opérations de restructuration ouvrant droit au bénéfice de cette indemnité.

Par ailleurs, pour les agents affectés en DDI, 10 arrêtés modifiant l'arrêté du 19 octobre 2011 ont été également publiés concernant 20 opérations de restructuration liées aux réformes ADS/ATESAT.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Hommes	11	43	21
Femmes	7	19	31
Total	18/	62	52

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

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

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



La possibilité de bénéficier de l'indemnité de départ volontaire pour mener un projet personnel a été supprimée par le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs d'accompagnement dans la fonction publique.

Pour bénéficier du dispositif, le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et pour les agents ayant suivi une période de formation pour laquelle ils ont signé un engagement à servir l'État à l'issue de celle-ci, avoir accompli la durée de service correspondante.

Le montant de cette indemnité est calculé par référence à la rémunération de l'agent et modulé en fonction de son ancienneté dans l'administration sans pouvoir excéder un plafond équivalent à 24 mois de rémunération.

En 2014, 47 agents ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de 1 787 069 € soit un montant moyen de 38 023 €/agent.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Hommes	2	14	10
Femmes	1	8	12
Total	3	22	22

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.

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

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

En 2014, 517 agents ont perçu l'ITM pour un montant de 2 059 829 €.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Hommes	99	119	28
Femmes	53	112	106
Total	152	231	134

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

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) (décret n° 2008-539 modifié du 6 juin 2008)

La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B, et les agents non titulaires rémunérés par référence expresse à un indice.

Son mécanisme repose en 2014 sur une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans (31 décembre 2009 au 31 décembre 2013) et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constatée est versé à chaque agent concerné.

Pour 2014, les éléments ont été fixés par l'arrêté du 3 mars 2014.

En 2014, 9 478 agents dont le traitement indiciaire brut a augmenté à un rythme inférieur à l'indice des prix, ont bénéficié d'une GIPA d'un montant égal à la différence constatée entre l'évolution du traitement et l'évolution de l'indice des prix, pour un montant total de 3 769 683 € soit un montant moyen de 398 €/agent.

Catégories	A	B	C
Hommes	630	1 237	3 805
Femmes	317	533	2 956
Total	947	1 770	6 761

3-A-7 - Mesures générales

Les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), fixés par l'arrêté du 23 novembre 2004 en faveur des personnels de catégorie C, ont été revalorisés par arrêté du 16 novembre 2012 à hauteur de 640 € pour les échelles 3 et 4, de 667 € pour l'échelle 5 et de 674 € pour l'échelle 6.



3-B - Rémunérations moyennes des personnels par filières

3-B-1 - Filière « administrative »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités*						Rémunération moyenne		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC	
								SD	AC	SD	AC	SD	AC			
Administrateur civil hors classe	1	7	658	1 058	36 560,78 €	47 673,48 €	58 786,18 €		42 607 €		55 200 €					90 280,48 €
Administrateur civil	1	9	452	783	25 114,70 €	34 310,46 €	43 506,22 €		33 822 €		49 800 €					68 132,46 €
Conseiller d'administration He A	A1	A3	881	963	48 951,44 €	51 229,55 €	53 507,65 €	19 473 €	22 476 €	29 400 €	35 400 €			70 702,55 €	73 705,55 €	
Conseiller d'administration	1	7	619	821	34 393,81 €	40 005,72 €	45 617,63 €	19 473 €	22 476 €	29 400 €	35 400 €			59 478,72 €	62 481,72 €	
Attaché d'administration principal	1	10	434	783	24 114,56 €	33 810,39 €	43 506,22 €	14 659 €	17 711 €	25 800 €	32 400 €			48 469,39 €	51 521,39 €	
Attaché d'administration	1	12	365	658	20 280,68 €	28 420,73 €	36 560,78 €	10 792 €	13 009 €	20 100 €	25 800 €			39 212,73 €	41 429,73 €	
Chargé d'études documentaires principal de 1 ^{re} classe	1	3	706	783	39 227,83 €	41 367,03 €	43 506,22 €	11 700 €	15 700 €	11 769 €	35 539 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	53 067,03 €	57 067,03 €	
Chargé d'études documentaires principal de 2 ^e classe	1	6	477	673	26 503,79 €	31 949,01 €	37 394,24 €	11 700 €	15 900 €	11 769 €	31 939 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	43 649,01 €	47 849,01 €	
Chargé d'études documentaires	1	12	349	642	19 391,66 €	27 531,71 €	35 671,77 €	8 575 €	12 000 €	8 630 €	15 592 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	36 106,71 €	39 531,71 €	
Secrétaire administratif CDD CE	1	11	365	562	20 280,68 €	25 753,68 €	31 226,69 €	8 530 €	10 968 €	13 500 €	16 200 €			34 283,68 €	36 721,68 €	
Secrétaire administratif CDD CS	1	13	327	515	18 169,26 €	23 392,23 €	28 615,20 €	7 548 €	9 856 €	12 600 €	15 300 €			30 940,23 €	33 248,23 €	
Secrétaire administratif CDD CN	1	13	326	486	18 113,70 €	22 558,78 €	27 003,86 €	6 758 €	8 823 €	11 700 €	14 400 €			29 316,78 €	31 381,78 €	
Adjoint adm principal 1 ^{re} classe	1	8	325	430	18 058,14 €	20 975,22 €	23 892,31 €	5 576 €	7 366 €	6 888 €	11 458 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	26 551,22 €	28 341,22 €	
Adjoint adm principal 2 ^e classe	1	11	311	392	17 280,25 €	19 530,57 €	21 780,89 €	5 416 €	6 976 €	6 736 €	10 756 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 946,57 €	26 506,57 €	
Adjoint administratif 1 ^{re} classe	1	11	310	369	17 224,69 €	18 863,81 €	20 502,93 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 406 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 184,81 €	25 399,81 €	
Adjoint administratif 2 ^e classe	1	11	309	355	17 169,12 €	18 447,08 €	19 725,04 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 216 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 768,08 €	24 983,08 €	

* pour PFR source bilans 2014



3-B-2 - Filière « technique »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			IPF*			Rémunération Moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyen		Maxi	SD	AC
								SD	AC			
Ingénieur Général des Ponts, des Eaux et de Forêts	1	3	963	1270	53 507,65 €	62 036,65 €	70 565,65 €		47 866 €	67 200 €		109 902,65 €
Ingénieur en Chef des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	7	619	1058	34 393,81 €	46 589,99 €	58 786,18 €	31 354 €	37 763 €	58 800 €	77 943,99 €	84 352,99 €
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	10	379	963	21 058,57 €	37 283,11 €	53 507,65 €	26 553 €	27 211 €	50 400 €	63 836,11 €	64 494,11 €

* source : bilan IPF 2014

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			P.S.R			I.S.S (2013 versée en 2014)			Rémunération Moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen*	Maxi	Taux de base	Mini	Maxi	Fourchette de modulation	Mini	Moyen		Maxi
Ingénieur en chef TPE 1 ^{er} groupe	1	6	665	963	36 949,73 €	45 228,69 €	53 507,65 €	3 572 €	5 072 €	7 144 €	0,735 - 1,225	16 757,78 €	24 179,08 €	33 515,56 €	74 479,77 €
Ingénieur en chef TPE 2 ^e groupe	1	6	626	821	34 782,75 €	40 200,19 €	45 617,63 €	3 177 €	4 511 €	6 354 €	0,735 - 1,225	14 895,80 €	21 492,52 €	29 791,61 €	66 203,71 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6 ^e éch)	6	8	706	783	39 227,83 €	41 367,03 €	43 506,22 €	2 817 €	4 000 €	5 634 €	0,735 - 1,225	13 565,82 €	19 573,54 €	27 131,64 €	64 940,57 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6 ^e éch)	1	5	500	665	27 781,75 €	32 365,74 €	36 949,73 €	2 817 €	4 000 €	5 634 €	0,735 - 1,225	11 437,85 €	16 503,18 €	22 875,70 €	52 868,92 €
Ingénieur des TPE (a/c 7 ^e éch)	7	11	521	658	28 948,58 €	32 754,68 €	36 560,78 €	1 659 €	2 356 €	3 318 €	0,85 - 1,15	10 151,30 €	12 665,23 €	16 480,93 €	47 775,92 €
Ingénieur des TPE (avant 7 ^e éch)	1	6	349	496	19 391,66 €	23 475,58 €	27 559,50 €	1 659 €	2 356 €	3 318 €	0,85 - 1,15	8 613,22 €	10 746,26 €	13 983,82 €	36 577,84 €
Technicien supérieur en chef du développement durable	1	11	365	562	20 280,68 €	27 809,53 €	31 226,69 €	1 400 €	2 800 €	2 800 €	0,90 - 1,10	6 514,20 €	7 675,90 €	9 554,16 €	38 285,43 €
Technicien supérieur principal du développement durable	1	11	365	562	20 280,68 €	25 753,68 €	31 226,69 €	1 400 €	2 100 €	2 800 €	0,90 - 1,10	5 862,78 €	6 839,91 €	8 598,74 €	34 693,59 €
Technicien supérieur principal du développement durable	1	13	327	515	18 169,26 €	23 392,23 €	28 615,20 €	1 330 €	1 934 €	2 660 €	0,90 - 1,10	5 211,36 €	6 079,92 €	7 643,33 €	31 405,65 €
Technicien supérieur du développement durable ex contrôleur TPE	1	13	326	486	18 113,70 €	22 558,78 €	27 003,86 €	986 €	1 617 €	1 972 €	0,90 - 1,10	3 908,52 €	4 559,94 €	5 732,50 €	28 735,72 €
Expert Technique Principal	1	8	325	430	18 058,14 €	20 975,22 €	23 892,31 €	590 €	1 180 €	1 180 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	25 575,18 €
Expert Technique	1	11	311	392	17 280,25 €	19 530,57 €	21 780,89 €	558 €	1 116 €	1 116 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	24 066,53 €
Dessinateur Chef de groupe 1 ^{re} classe	1	3	325	430	18 058,14 €	20 975,22 €	23 892,31 €	978 €	1 956 €	1 956 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	26 351,18 €
Dessinateur Chef de groupe 2 ^e classe	1	11	311	392	17 280,25 €	19 530,57 €	21 780,89 €	856 €	1 712 €	1 712 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	24 662,53 €
Dessinateur	1	11	310	369	17 224,69 €	18 863,81 €	20 502,93 €	820 €	1 640 €	1 640 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	23 923,76 €

* Pour les ex chefs de subdivision maintien de l'IM moyen (conservation IM personnel)

3-B-3 - Filière « adjoint technique »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Dotation moyenne		Indemnités		Fourchette de modulation		Rémunération-moyenne théorique	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC
Agent Principal de Service Technique de 1 ^{re} classe	1	7	357	489	19 836,17 €	23 503,36 €	27 170,55 €	6 838 €	8 023 €	6 862 €	10 577 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	30 341,36 €	31 526,36 €
Agent Principal de Service Technique de 2 ^e classe	1	6	357	463	19 836,17 €	22 781,04 €	25 725,90 €	6 573 €	7 793 €	6 862 €	9 965 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	29 354,04 €	30 574,04 €
Chef de Service Intérieur de 1 ^{re} catégorie	1	13	312	463	17 335,81 €	21 530,86 €	25 725,90 €		8 023 €		10 577 €		0,80 - 1,20		29 553,86 €
Chef de Service Intérieur de 2 ^e catégorie	1	11	312	432	17 335,81 €	20 669,62 €	24 003,43 €		7 793 €		9 965 €		0,80 - 1,20		28 462,62 €
Adjoint Technique Principal de 1 ^{re} classe (COND)	1	8	325	430	18 058,14 €	20 975,22 €	23 892,31 €	6 392 €	7 429 €	7 200 €	12 490 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	27 367,22 €	28 404,22 €
Adjoint Technique Principal de 2 ^e classe (COND)	1	11	311	392	17 280,25 €	19 530,57 €	21 780,89 €	6 392 €	7 229 €	6 800 €	11 780 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 922,57 €	26 759,57 €
Adjoint Technique de 1 ^{re} classe (COND)	1	11	310	369	17 224,69 €	18 863,81 €	20 502,93 €	6 392 €	6 737 €	6 400 €	11 370 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 255,81 €	25 600,81 €
Adjoint Technique de 2 ^e classe (COND)	1	11	309	355	17 169,12 €	18 447,08 €	19 725,04 €	6 392 €	6 737 €	6 000 €	11 020 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 839,08 €	25 184,08 €
Adjoint Technique Principal de 1 ^{re} classe (PSMO)	1	8	325	430	18 058,14 €	20 975,22 €	23 892,31 €	5 576 €	7 366 €	6 888 €	11 458 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	26 551,22 €	28 341,22 €
Adjoint Technique Principal de 2 ^e classe (PSMO)	1	11	311	392	17 280,25 €	19 530,57 €	21 780,89 €	5 416 €	6 976 €	6 736 €	10 756 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 946,57 €	26 506,57 €
Adjoint Technique de 1 ^{re} classe (PSMO)	1	11	310	369	17 224,69 €	18 863,81 €	20 502,93 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 406 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 184,81 €	25 399,81 €
Adjoint Technique de 2 ^e classe (PSMO)	1	11	309	355	17 169,12 €	18 447,08 €	19 725,04 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 216 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 768,08 €	24 983,08 €

3-B-4 - Filière « exploitation »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Maxi	
Chef d'équipe principal	1	ES	325	430	18 058,14 €	20 975,22 €	23 892,31 €	2 356,51 €	7 758,51 €	23 331,73 €
Chef d'équipe	1	11	311	392	17 280,25 €	19 530,57 €	21 780,89 €	2 241,50 €	7 643,50 €	21 772,07 €
Agent d'exploitation spécialisé	1	11	310	369	17 224,69 €	18 863,81 €	20 502,93 €	1 843,22 €	6 713,49 €	20 707,03 €
Agent d'exploitation	1	11	309	355	17 169,12 €	18 447,08 €	19 725,04 €	1 816,01 €	6 688,49 €	20 263,09 €



3-B-5 - Filière « Ouvriers des parcs et ateliers »

Grades	Traitement brut (*)	Prime d'ancienneté et prime d'expérience (**)	Prime de rendement (***)	Prime de métier		Rémunération moyenne
				Moyenne (****)	Maxi	
Niveau Techniciens						
Technicien principal	33 909,24 €	8 153 €	2 712,74 €	1 821 €	4 500 €	46 595,98 €
Technicien 3 ^e niveau	30 308,04 €	5 862 €	2 424,64 €	2 579 €	4 500 €	41 173,68 €
Technicien 2 ^e niveau	26 369,16 €	4 159 €	2 109,53 €	3 053 €	4 500 €	35 690,69 €
Technicien 1 ^{er} niveau	22 090,68 €	2 604 €	1 767,25 €	2 941 €	4 500 €	29 402,93 €
Niveau maîtrise						
Chef d'exploitation C	31 341,24 €	8 714 €	2 507,30 €	2 911 €	4 500 €	45 473,54 €
Chef d'exploitation B	28 767,36 €	6 150 €	2 301,39 €	2 613 €	4 500 €	39 831,75 €
Chef d'exploitation A	26 716,92 €	5 803 €	2 137,35 €	1 919 €	4 500 €	36 576,27 €
Chef d'atelier C	31 341,24 €	7 725 €	2 507,30 €	2 257 €	4 500 €	43 830,54 €
Chef d'atelier B	28 767,36 €	5 361 €	2 301,39 €	3 380 €	4 500 €	39 809,75 €
Chef d'atelier A	26 716,92 €	3 101 €	2 137,35 €	1 917 €	4 500 €	33 872,27 €
Chef magasinier B	26 716,92 €	7 893 €	2 137,35 €	1 922 €	4 500 €	38 669,27 €
Grades	Traitement brut (*)	Prime d'ancienneté et prime d'expérience (**)	Prime de rendement (***)	Prime de métier		Rémunération moyenne
				Moyenne (****)	Maxi	
Chef de chantier B	26 716,92 €	7 738 €	2 137,35 €	3 024 €	4 500 €	39 616,27 €
Chef de chantier A	24 996,36 €	7 188 €	1 999,71 €	1 825 €	4 500 €	36 009,07 €
Contremaître B	26 716,92 €	4 150 €	2 137,35 €	2 597 €	4 500 €	35 601,27 €
Contremaître A	24 996,36 €	1 639 €	1 999,71 €	3 640 €	4 500 €	32 275,07 €
Responsable de magasin	22 776,12 €	4 586 €	1 822,09 €	1 951 €	4 500 €	31 135,21 €
Responsable de travaux	22 776,12 €	5 576 €	1 822,09 €	2 411 €	4 500 €	32 585,21 €
Visiteur technique	22 776,12 €	5 304 €	1 822,09 €	2 612 €	4 500 €	32 514,21 €
Réceptionnaire d'atelier	22 776,12 €	5 184 €	1 822,09 €	2 842 €	4 500 €	32 624,21 €
Chef d'équipe C	21 916,92 €	5 133 €	1 753,35 €	3 045 €	4 500 €	31 848,27 €
Chef d'équipe B	20 605,20 €	4 964 €	1 648,42 €	3 072 €	4 500 €	30 289,62 €
Chef d'équipe A	19 461,48 €	4 211 €	1 556,92 €	2 791 €	4 500 €	28 020,40 €
Spécialiste B	20 338,44 €	4 935 €	1 627,08 €	3 022 €	4 500 €	29 922,52 €
Spécialiste A	18 906,96 €	3 154 €	1 512,56 €	3 393 €	4 500 €	26 966,52 €
Niveau ouvrier						
Maître-compagnon	18 906,96 €	3 743 €	1 512,56 €	2 916 €	4 500 €	27 078,52 €
Compagnon	18 268,20 €	1 639 €	1 461,46 €	2 764 €	4 500 €	24 132,66 €
Ouvrier expérimenté	18 213,48 €	771 €	1 457,08 €	3 132 €	4 500 €	23 573,56 €
Ouvrier qualifié	18 049,20 €	618 €	1 443,94 €	2 859 €	4 500 €	22 970,14 €

(*) Le traitement brut annuel est calculé au 31/12/2014 sur la base de la dernière évolution du barème salarial applicable en 2014. Le traitement brut renseigné est celui de la zone 1.

(**) La prime d'ancienneté et la prime d'expérience sont liées à l'ancienneté des Ouvriers des parcs et ateliers. Les montants indiqués dans le tableau correspondent aux montants moyens servis en 2012 pour chacune des classifications en conformité avec la fourchette des taux réglementaires soit entre 0% et 30%.

(***) L'arrêté ministériel du 14 décembre 1993 précise que «le taux moyen de la prime de rendement, des Ouvriers des parcs et ateliers prévue par le décret du 21 mai 1965, est fixé à 8% du salaire de base sans incorporation préalable de toute autre indemnité ». Le montant renseigné correspond à 8% du traitement brut.

(****) La prime métier est celle servie en moyenne aux OPA et ce quelles que soient les fonctions exercées au sein des services du METL/MEDDE

3-B-6 - Filière « maritime »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités*						Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
Conseiller des affaires maritimes	1	6	626	821	34 782,75 €	40 200,19 €	45 617,63 €	19 473 €		29 400 €	35 400 €			59 673,19 €	
Inspecteur principal des affaires maritimes de 1 ^{re} classe	1	4	696	783	38 672,20 €	41 089,21 €	43 506,22 €	14 659 €	17 711 €	25 800 €	32 400 €			55 748,21 €	55 748,21 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 2 ^e classe	1	6	477	673	26 503,79 €	31 949,01 €	37 394,24 €	14 659 €	17 711 €	25 800 €	32 400 €			46 608,01 €	49 660,01 €
Inspecteur des affaires maritimes	1	12	349	642	19 391,66 €	27 531,71 €	35 671,77 €	10 792 €	13 009 €	20 100 €	25 800 €			38 323,71 €	40 540,71 €
TSCDD filière NSMG	1	11	365	562	20 280,68 €	25 753,68 €	31 226,69 €	8 943 €		13 500 €	16 200 €			34 696,68 €	
TSPDD filière NSMG	1	13	327	515	18 169,26 €	23 392,23 €	28 615,20 €	7 933 €		12 600 €	15 300 €			31 325,23 €	
TSDD filière NSMG	1	13	326	486	18 113,70 €	22 558,78 €	27 003,86 €	7 320 €		11 700 €	14 400 €			29 878,78 €	
Syndic principal des gens de mer de 1 ^{re} classe	1	8	325	430	18 058,14 €	20 975,22 €	23 892,31 €	5 576 €	7 366 €	6 888 €	11 458 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	26 551,22 €	28 341,22 €
Syndic principal des gens de mer de 2 ^e classe	1	11	311	392	17 280,25 €	19 530,57 €	21 780,89 €	5 416 €	6 976 €	6 736 €	10 756 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 946,57 €	26 506,57 €
Syndic des gens de mer de 1 ^{re} classe	1	11	310	369	17 224,69 €	18 863,81 €	20 502,93 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 406 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 184,81 €	25 399,81 €
Syndic des gens de mer de 2 ^e classe	1	11	309	355	17 169,12 €	18 447,08 €	19 725,04 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 216 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 768,08 €	24 983,08 €

* pour PFR source bilans 2014

3-B-7 - Filières « IADD et AUE »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Inspecteur général de l'administration du développement durable	1	ES	821	1 270	45 617,63 €	58 063,86 €	70 565,65 €	40 233 €	55 200 €	98 296,86 €
Inspecteur de l'administration du développement durable	1	6	696	1 058	38 672,20 €	48 729,19 €	58 786,18 €	28 383 €	45 600 €	77 112,19 €
Architecte et urbaniste de l'État en chef	1	ES	619	1 115	34 393,81 €	48 173,55 €	61 953,30 €	25 434 €	36 900 €	73 607,55 €
Architecte et urbaniste de l'État	1	10	379	734	21 058,57 €	30 893,31 €	40 783,61 €	17 588 €	27 900 €	48 481,31 €

3-B-8 - Filières « transport »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités*		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
SACDD CE (ex Contrôleur divisionnaire des transports terrestres)	1	11	365	562	20 281,33 €	25 754,52 €	31 227,70 €	9 770 €	13 500 €	35 524,52 €
SACDD CS (ex Contrôleur principal des transports terrestres)	1	13	327	515	18 169,85 €	23 392,99 €	28 616,13 €	8 456 €	12 600 €	31 848,99 €
SACDD CN (ex Contrôleur des transports terrestres)	1	13	326	486	18 114,29 €	22 559,51 €	27 004,74 €	7 761 €	11 700 €	30 320,51 €

* pour PFR source bilan 2014



3-B-9 - Filière « contractuels »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités			Fourchette de modulation	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne SD & AC	Maxi			
									SD	AC		

Contractuels RIN 1^{er} niveau

Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 1 ^{er} niveau	1	4	703	821	39 061,14 €	42 339,39 €	45 617,63 €	7 150 €	11 769 €	12 408 €	0,80 - 1,20	49 489,39 €
Agent RIN hors catégorie de 1 ^{er} niveau	1	11	465	783	25 837,03 €	34 671,62 €	43 506,22 €	7 150 €	11 769 €	12 408 €	0,80 - 1,20	41 821,62 €
Agent RIN de 1 ^{re} catégorie de 1 ^{er} niveau	1	12	349	658	19 391,66 €	27 976,22 €	36 560,78 €	7 150 €	8 630 €	9 172 €	0,80 - 1,20	35 126,22 €

Contractuels RIN 2^e niveau

Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 2 ^e niveau	1	4	703	821	39 061,14 €	42 339,39 €	45 617,63 €	11 650 €	11 769 €	27 708 €	0,80 - 1,20	53 989,39 €
Agent RIN hors catégorie de 2 ^e niveau	1	11	465	783	25 837,03 €	34 671,62 €	43 506,22 €	11 650 €	11 769 €	27 708 €	0,80 - 1,20	46 321,62 €

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités			Fourchette de modulation - AC	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne AC & SD	Maxi			
									SD	AC		

Contractuels Décret 1946

Contractuels 1946 de 2 ^e catégorie IB>380	4	9	352	430	19 558,35 €	21 725,33 €	23 892,31 €	4 450 €	6 862 €	5 335 €	0,80 - 1,20	26 175,33 €
Contractuels 1946 de 2 ^e catégorie IB≤380	1	3	299	330	16 613,49 €	17 474,72 €	18 335,96 €	4 200 €	5 055 €	5 308 €	0,80 - 1,20	21 674,72 €
Contractuels 1946 de 3 ^e catégorie	1	9	292	315	16 224,54 €	16 863,52 €	17 502,50 €	3 360 €	6 320 €	6 636 €	0,80 - 1,20	20 223,52 €



Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Fourchette de modulation	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		
Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A											
Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A	1	5	582	821	32 337,96 €	38 977,80 €	45 617,63 €	11 498 €	17 540 €	0,80 - 1,20	50 475,80 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A	1	9	429	677	23 836,74 €	30 726,62 €	37 616,49 €	9 064 €	13 827 €	0,80 - 1,20	39 790,62 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A	1	11	405	638	22 503,22 €	28 976,37 €	35 449,51 €	6 809 €	10 431 €	0,80 - 1,20	35 785,37 €

Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A+											
Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A+	1	5	582	821	32 337,96 €	38 977,80 €	45 617,63 €	14 617 €	17 540 €	0,80 - 1,20	53 594,80 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A+	1	9	429	677	23 836,74 €	30 726,62 €	37 616,49 €	11 522 €	13 827 €	0,80 - 1,20	42 248,62 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A+	1	11	405	638	22 503,22 €	28 976,37 €	35 449,51 €	8 693 €	10 431 €	0,80 - 1,20	37 669,37 €

3-B-10 - Filière « médico-sociale »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités						Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
Conseiller-e-technique de service social	1	9	428	604	23 781,18 €	28 670,77 €	33 560,35 €	9 750,00 €	9 750,00 €	13 420,00 €	18 930,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	38 420,77 €	38 420,77 €
Infirmier -e- de classe supérieure	1	6	423	562	23 503,36 €	27 365,02 €	31 226,69 €	6 998,00 €	6 998,00 €	7 862,00 €	12 159,00 €	1,00	0,80 - 1,20	34 363,02 €	34 363,02 €
Infirmier-e- de classe normale	1	9	327	515	18 169,26 €	23 392,23 €	28 615,20 €	6 698,00 €	6 698,00 €	7 862,00 €	11 156,00 €	1,00	0,80 - 1,20	30 090,23 €	30 090,23 €
Assistant-e-principal de service social	1	7	375	562	20 836,31 €	26 031,50 €	31 226,69 €	7 043,00 €	7 043,00 €	10 500,00 €	15 840,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	33 074,50 €	33 074,50 €
Assistant-e- de service social	1	13	327	515	18 169,26 €	23 392,23 €	28 615,20 €	6 688,00 €	6 888,00 €	9 300,00 €	14 300,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	30 080,23 €	30 280,23 €

Grade	Montant moyen AC	Montant moyen SD
Conseiller-e- technique de service social	38 420,77 €	38 420,77 €
Infirmier -e- de classe supérieure	34 363,02 €	34 363,02 €
Assistant-e- principal de service social	33 074,50 €	33 074,50 €
Infirmier-e- de classe normale	30 090,23 €	30 090,23 €
Assistant-e- de service social	30 280,23 €	30 080,23 €



4

Les

sanctions

et la

déontologie

4-A - Les sanctions disciplinaires

4-A-1 - La responsabilité disciplinaire

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale (article 29 du titre I du statut général des fonctionnaires - loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). La faute donnant lieu à sanction se caractérise par un ou des manquements aux obligations du fonctionnaire ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale.

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas du comportement incompatible avec l'exercice des fonctions, ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :

- # l'insuffisance professionnelle qui entraîne le licenciement ;
- # les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits ;
- # des faits couverts par l'amnistie.

L'échelle de sanctions est différente selon que soit concerné un fonctionnaire, un stagiaire ou un agent contractuel.

4-A-2 - Les échelles de sanctions

Pour les fonctionnaires titulaires de l'État, les sanctions sont fixées par l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et classées par groupe :

1^{er} groupe

- # avertissement ;
- # blâme.

2^e groupe

- # radiation du tableau d'avancement ;
- # abaissement d'échelon ;
- # exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 15 jours

- (éventuellement assortie d'un sursis partiel ou total) ;
- # déplacement d'office.

3^e groupe

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

4^e groupe

- # mise à la retraite d'office ;
- # révocation.

Pour les stagiaires, les sanctions disciplinaires sont fixées par le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics (article 10) :

- # avertissement ;
- # blâme ;
- # exclusion temporaire avec retenue de rémunération pour une durée maximale de 2 mois ;
- # déplacement d'office ;
- # exclusion définitive de service.

Les sanctions disciplinaires relatives aux Ouvriers des parcs et ateliers (OPA) sont prévues par le décret n° 65-382 du 21 mai 1965 (article 27) :

- # avertissement ;
- # blâme ;
- # mise à pied temporaire pour une durée ne pouvant excéder 8 jours ;
- # licenciement.

Les sanctions infligées à des OPA (16) ont été intégrées au tableau récapitulatif, et classées par équivalence à l'échelle des sanctions des fonctionnaires

NB : les sanctions de mise à pied ne pouvant excéder 8 jours sont comptabilisées dans « Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum ».

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

- # avertissement ;
- # blâme ;
- # exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois en cas de contrat à durée déterminée et d'un an dans le cas d'un contrat à durée indéterminée) ;
- # licenciement, sans préavis, ni indemnité de licenciement.



Les dispositions du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relative à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État sont appliquées aux agents non titulaires.

Les sanctions sont non rétroactives et prennent effet à compter du jour où elles sont notifiées à l'agent. Toutes les sanctions, autres que l'avertissement et le blâme, sont prononcées après consultation préalable de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Sauf pour l'avertissement, les sanctions disciplinaires sont inscrites au dossier de l'agent sanctionné ; toutefois le blâme en est automatiquement effacé au bout de trois ans.

À noter : le pouvoir de sanction du 1^{er} groupe est déconcentré dans les directions départementales interministérielles (décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 - arrêté du 31 mars 2011), dans les services déconcentrés du ministère et certains services à compétence nationale (décret n° 2013-1041 et arrêtés du 20 novembre 2013)

Cette délégation de pouvoir est aussi effective dans les établissements publics, Voies navigables de France (VNF) - décret n° 2012-1491 du 27 décembre 2012 - arrêté du 2 janvier 2013) et Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) - décret n° 2014-15 du 8 janvier 2014 - arrêté du 11 janvier 2014.

4-A-3 - Nombre et nature des sanctions prononcées en 2014 (services déconcentrés et administration centrale)

Le tableau ci-après, fait la synthèse des sanctions prononcées en 2014 par nature des fautes et types de sanctions infligées.

Sanctions prononcées	Fautes		Observations														Divers		Totaux										
			Détournement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'ad- ministration		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
	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																				3	0		
Mise à la retraite d'office																									1	1	0		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans				1		1	1							3	1						1	1				8	1		
Rétrogradation																											0	0	
Déplacement d'office	a															1										1	0		
	b					1	1																			2	0		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum		2		2		4	2							2								2			1	15	0		
Abaissement d'échelon																											0	0	
Radiation du tableau d'avancement	c																										0	0	
	d																										0	0	
Blâme	e	1					1	1		1				1	1						1					4	0		
	f			2		5	1	1		1			1	1							3			1		15	1		
Avertissement	e					1	1																			1	1		
	f	1			3	7							1									3	1	8		21	3		
Totaux		4	0	5	3	20	3	6	0	1	0	1	0	7	0	4	0	0	0	0	0	10	0	2	0	11	0	71	6

Observations éventuelles : *Il s'agit d'un PNT pour lesquels l'échelle de sanction diffère légèrement, l'exclusion allant de 6 à 12 mois

a déplacement d'office hors de la résidence

b déplacement d'office dans la résidence

c sanction infligée à titre principal

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

4-B - La commission de déontologie

4-B-1 - Evolution du nombre de demandes

En 2014, la Direction des ressources humaines (DRH) a instruit 91 demandes d'agents souhaitant exercer une activité privée, cumul compris. Il est à noter que l'autorisation de cumul d'activités à titre accessoire relève, en Direction départementale interministérielle (DDI), de la compétence du préfet de département depuis l'arrêté du Premier ministre du 31 mars 2011 portant délégation des pouvoirs de gestion. Le décret n° 2013-1041 du 20 novembre 2013 autorisant le ministre chargé du développement durable à déléguer certains de ses pouvoirs de recrutement et de gestion d'agents placés sous son autorité a déconcentré le pouvoir d'autoriser les cumuls d'activités à titre accessoire de la plupart des corps MEDDE au sein des services déconcentrés et quelques services à compétence nationale. Enfin, deux établissements publics, Voies navigables de France (VNF) et le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) disposent d'une délégation équivalente depuis leurs créations respectives en 2013 et 2014.

Ces données relatives aux cumuls d'activités à titre accessoire autorisés localement sont dorénavant intégrées au bilan social. Par conséquent, les valeurs des années 2011 à 2013 inclus ne portent que sur les dossiers instruits à la DRH.

Sur 91 dossiers instruits au niveau ministériel, 43 ont fait l'objet d'une instruction directe par la DRH et 48 ont été transmis avec avis du ministère à la commission de déontologie, dont 17 relatifs au cumul d'activités pour création d'entreprise pour lequel l'avis de la commission de déontologie est obligatoire.

Le tableau ci-dessous précise la répartition du sens des avis émis par la commission de déontologie et des réponses directes émises par l'administration de 2011 à 2014, y compris s'il s'agit du régime de cumul d'activités à titre accessoire pour lequel la commission n'est pas compétente.

La baisse conséquente du nombre de dossiers traités à la DRH entre 2013 et 2014 s'explique notamment par l'application du décret n° 2013-1041 et la création du CEREMA au 1^{er} janvier 2014. Nous avons pu constater une baisse équivalente entre 2011 et 2012, lorsque les préfets de départements sont devenus compétents pour connaître des autorisations de cumul d'activités à titre accessoire d'agents affectés en DDI.

Suite donnée aux demandes	2011	2012	2013	2014	
				Ensemble ministère	Dont instruits à la DRH
Compatibilité	151	89	72	190	55
Compatibilité sous réserve	38	31	28	31	26
Incompatibilité	3	6	0	1	1
Incompétence	3	8	24	9	9
Abandons	3	4	5	3	3
Irrecevabilité	-	-	0	0	0
Incompatibilité en l'état	-	-	1	0	0
Avis mixte (Incompétence +)	-	2	0	0	0
Avis tacite de compatibilité	-	-	0	0	0
Total des demandes :	198	140	130	231	91
Variations	6,50 %	- 28,78 %	- 7,80 %		- 30,00 %



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

Catégories/ filières	2011		2012		2013		2014			
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Ensemble ministère		Dont instruits à la DRH	
							Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
A techniques	83	42,56	61	43,27	53	42,4	66	28,57	46	49,44
A administratifs	7	3,59	3	2,13	4	3,2	27	11,69	4	4,49
B techniques	22	11,28	28	19,86	21	16,8	45	19,48	10	11,24
B administratifs	19	9,74	15	10,64	16	12,8	17	7,36	2	2,25
C techniques	38	19,49	22	15,6	11	8,8	45	19,48	12	13,48
C administratifs	12	6,15	6	4,25	13	10,4	24	10,39	10	11,24
Autres	14	7,18	6	4,25	7	5,6	7	3,03	7	7,86
Total	195	100	141	100	125	100	231	100	91	100

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

4-B-3 - Répartition hommes/femmes

Répartition Hommes / femmes	2011		2012		2013		2014	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	160	82	102	72	85	68	159	68,8
Femmes	35	18	39	28	40	32	72	31,2
Total	195	100	141	100	125	100	231	100

En 2014, la proportion de dossiers déposés par des femmes est équivalente à celle de 2013 (38,8 % contre 38 %).

4-B-4 - Sens des avis

Sens des avis	Émis par la commission		Émis par l'administration				Totaux	
	Nombre d'avis	%	Ensemble ministère		Dont instruits à la DRH		Nombre d'avis	%
			Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%		
Compatibilité	19	39,58	171	93,44	36	83,72	190	82,2
Compatibilité sous réserves	23	47,92	8	4,37	3	6,98	31	13,4
Incompatibilité	1	2,08	0	0	0	0	1	0,4
Incompatibilité en l'état	0	0	0	0	0	0	0	0
Incompétence	5	10,42	4	2,19	4	9,3	9	4
Compatibilité tacite	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	48	100	183	100	43	100	231	100

95,6 % des projets d'activité privée ont reçu en 2014 un avis de compatibilité, y compris assorti de réserves pour 14,02 % d'entre eux.

Les réserves imposent généralement à l'agent de s'abstenir de relations professionnelles avec son ancien service ou par exemple, avec les collectivités territoriales avec lesquelles il a travaillé, soit pendant trois ans s'il s'agit d'une cessation de fonctions, soit durant toute la durée du cumul d'activités.

S'agissant de dossiers d'exercice d'activité privée dans le cadre d'une cessation de fonctions, sur 66 dossiers reconnus compatibles en 2014, le ministère a utilisé sa compétence de reconnaissance directe de la compatibilité pour 35 projets (soit 53 %) ;

13,63 % des dossiers traités directement à la DRH ont donné lieu à des avis d'incompétence. En effet, la commission et l'administration se déclarent incompétentes lorsque la structure que souhaite

rejoindre l'agent ne peut pas être qualifiée d'entreprise privée au sens de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques qui recouvre également les entreprises publiques exerçant leur activité ou une partie de leur activité dans le champ concurrentiel selon les règles du droit privé. Il est fréquent pour certaines structures qu'il soit nécessaire d'affiner l'analyse jusqu'à la branche que rejoint l'agent. Par exemple, un agent souhaitant rejoindre la RATP, assimilable dans sa globalité à une entreprise privée au sens de l'article 87, recevra un avis d'incompétence s'il rejoint la branche chargée de l'exploitation des transports publics parisiens, pour laquelle la RATP bénéficie d'un monopole de droit.

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

Les corps d'ingénieurs (IPEF et ITPE) représentent toujours en 2014 la plus grande part des projets d'activité privée avec près de 26 % des dossiers ; l'ensemble de la filière technique avec l'exploitation concerne un peu plus des 2/3 des dossiers (67,5 %).

Sur les 231 dossiers d'agents, 66 étaient relatifs à une cessation d'activité (disponibilité, retraite, démission), 25 relevaient d'un détachement, alors que 148 dossiers ont concerné le cumul à titre accessoire et 17 le cumul pour création d'entreprise.

S'agissant des départs dans le cadre de la cessation d'activité, les secteurs de la construction, des transports, production et distribution d'électricité ou d'eau sont prépondérants.

S'agissant des cumuls d'activités, ils concernent principalement des activités d'expertise et consultation ou d'enseignement et formation.

Par ailleurs, les réformes de l'Assistance technique de l'État pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT) et de l'Application du droit des sols (ADS) ont pour effet d'augmenter les demandes d'exercice d'activités privées dans le domaine du conseil aux communes, voirie, construction, accessibilité.

Corps	Compatible	Avec réserves	Incompatibilité	Incompétence	Mixe/tacite	Totaux :
IPEF	11	13	0	6	0	30
AUE	0	0	0	1	0	1
CDR	0	1	0	1	0	2
ITPE	26	3	0	1	0	30
IAM	3	0	0	0	0	3
Préfet	1	0	0	0	0	1
AC	1	0	0	0	0	1
AAE	23	1	0	0	0	24
AAM	1	0	0	0	0	1
Géo IGN	1	1	0	0	0	2
TSDD	30	7	0	0	0	37
TE	4	0	0	0	0	4
Officiers Port	2	0	0	0	0	2
SACDD	15	1	0	0	0	16
CED	1	0	0	0	0	1
AT	2	0	0	0	0	2
ATE	4	1	0	0	0	5
OPA	4	0	0	0	0	4
Dessinateurs	2	2	0	0	0	4
PETPE	30	0	0	0	0	30
AA	24	0	0	0	0	24
PNT	5	1	1	0	0	7
Totaux :	190	31	1	9	0	231

5

Les

activités

liées à la

formation



5-A - La formation

5-A-1 - Présentation de la formation au ministère en 2014

a) Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2014 s'appuie sur le recueil des données des services du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) et du ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité (MLETR).

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

- # un lien vers l'application de remontée des statistiques informatiques de la formation (RESIF) ;
- # l'outil de suivi du DIF pour l'année n + 1.

Les informations sur la campagne n + 1 sont de plus mises à disposition sur le site intranet de la formation : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=10

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

Les données de l'année 2014 sont établies sur la base des réponses de 167 services sur 176 interrogés (taux de réponse de 95 %). Celles-ci sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation continue dont elles assurent la maîtrise d'œuvre. Il est à noter que, la campagne 2015, permettant la remontée des données de 2014, a été assurée, comme pour la campagne 2014 sur les données 2013, grâce à l'utilisation de l'outil de remontée des statistiques informatiques de la formation (ReSIF). Bien que le recueil des données soit facilité par l'utilisation de cette application et que le taux de réponse soit en hausse, les services interrogés ont parfois éprouvé certaines difficultés à extraire et pré-agréger leurs données formation.

L'intégralité du document « Bilan de la formation - Année 2014 » sera présentée à la Commission ministérielle

pour la formation professionnelle (CMFP) en juillet 2015. Le document sera ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante :

http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=302

b) Les points marquants de l'année 2014

Le « cadre organisationnel du système compétences-formation aux MEDDE et MLETR » et la « feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 » :

Les réorganisations des services et des missions depuis 2007 ont renforcé la nécessité de clarifier le système compétences-formation dans son ensemble et de préciser les responsabilités de ses nombreux acteurs en proposant quelques outils de pilotage partagés qui ne remettent pas en cause les équilibres généraux du système actuel.

En septembre 2014, deux documents ont été diffusés aux services déconcentrés et aux directions d'administration centrale :

le premier, intitulé « cadre organisationnel du système compétences-formation aux MEDDE et MLETR », consiste en un cadre organisationnel à vocation permanente qui explicite les principes fondant le système, les responsabilités des acteurs, les outils à leur disposition, les modalités de leur coordination ;

le second, intitulé « feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 », consiste en une feuille de route ministérielle, synthétique, qui précise les priorités ministérielles sur le fond pour les années 2015 à 2017 et qui constitue une référence commune explicite aux directions de programme dans la définition de leurs priorités, aux services territoriaux et aux opérateurs de formation dans l'ensemble de leurs actions de professionnalisation.

À travers ces deux outils, il s'agit de renforcer la cohérence, la lisibilité et l'articulation de l'offre de professionnalisation existante aux niveaux national, régional, local et interministériel, tout en optimisant l'offre de développement des compétences-formation dans un contexte budgétaire contraint.

Lien intranet :

<http://intra.rh.sg.i2/l-actualite-de-la-politique-nationale-de-formation-r4371.html>



Le guide ministériel pour le développement des compétences :

Afin de promouvoir la responsabilité de l'encadrement dans le développement des compétences collectives et individuelles, le MEDDE et le MLETR ont élaboré un guide ministériel qui a été diffusé en juin 2014 auprès de l'ensemble des services territoriaux en charge des politiques ministérielles et de l'administration centrale.

Ce guide est accessible à l'ensemble des agents des ministères à partir des pages intranet de la DRH et du nouveau portail intranet du CMVRH. Son but est de donner, de manière didactique et opérationnelle, cohérence et visibilité aux dispositifs et méthodes de développement des compétences existants au MEDDE et au MLETR (les outils, les acteurs, les structures, comment développer les compétences collectives / les compétences individuelles, etc.). Ce faisant, il permet également de fixer des éléments de doctrine de la politique ministérielle de formation (sur le compagnonnage, le tutorat, les parcours de professionnalisation thématiques, individuels, etc.).

Ce guide est composé de fiches qui exposent de manière simple et synthétique les fondamentaux des dispositifs et de la doctrine. Plusieurs niveaux de lecture permettent aux agents qui le souhaitent, notamment les acteurs de la RH, d'accéder rapidement à des ressources plus élaborées. Plusieurs modalités d'entrée dans le guide sont possibles en fonction des interrogations du manager et de l'agent : les temps forts du manager en matière de compétences et par thèmes (les outils, les acteurs, les structures en charge de l'accompagnement, les bonnes pratiques).

Ce nouveau guide ministériel est proposé uniquement en ligne. Il est animé par la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications.

Lien intranet :

<http://intra.rh.sg.i2/guide-ministeriel-pour-le-r4214.html>

L'offre de formation

Une rubrique « Accéder à l'offre de formation » a été créée sur le site intranet de la DRH qui regroupe l'offre de formation mise en ligne par les services des ministères, les services interministériels et les établissements publics sous tutelle des MEDDE et MLETR disposant d'un catalogue en ligne.

En 2014, elle a été enrichie de deux sous-rubriques : « les programmes nationaux de formation » et « l'actualité de la politique nationale de la formation du SG/DRH ».

Site intranet :

<http://intra.rh.sg.i2/accedez-a-l-offre-de-formation-continue-r2298.html>

Le dialogue social

En 2014, deux réunions de la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) se sont tenues le 9 avril et 2 juillet et deux réunions du bureau de la CMFP ont eu lieu les 28 janvier et 17 juin 2014. Ces réunions ont permis d'échanger notamment sur les questions suivantes : les projets des bilans ministériels de la formation 2012 et 2013, « la feuille de route ministérielle de la politiques compétences-formation 2015-2017 » et « le cadre organisationnel du système compétences-formation aux MEDDE et MLETR », le projet de guide ministériel pour le développement des compétences, les parcours de professionnalisation « bâtiments durables » et « planification de l'urbanisme », les dispositifs de formation dans le cadre des réformes de l'ADS et l'ATESAT.

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

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

5-A-2 - Les moyens consacrés à la formation et au recrutement

a) Les moyens en personnel

Effectifs dédiés à la formation et au recrutement

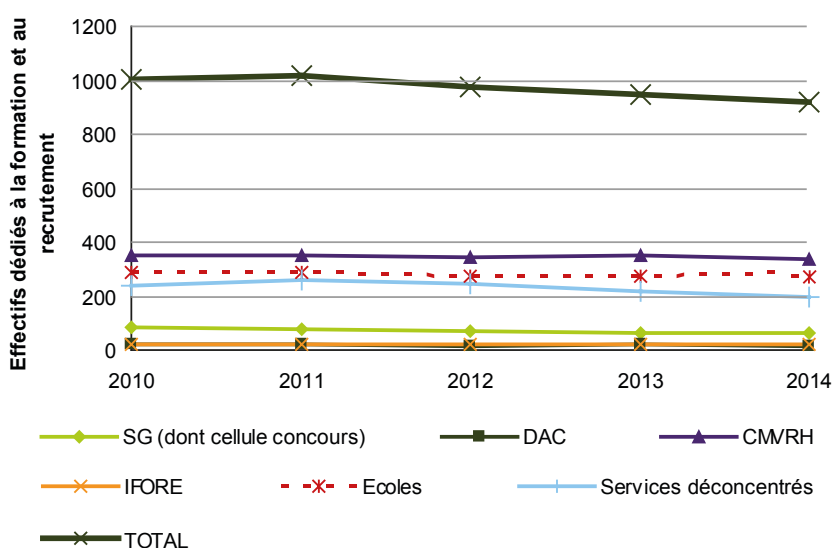
Année 2014	A			B			C			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
SG (dont cellule concours)	14	9	23	17	4	21	17	5	22	48	18	66
DAC	2	3	5	5	2	7	3	1	4	10	6	16
CMVRH	56	47	103	83	59	142	77	14	91	216	120	336
IFORE	5	8	13	0	1	1	1	4	5	6	13	19
Ecoles	47	78	125	47	38	85	49	27	76	143	143	286
Services déconcentrés	7	5	12	78	25	103	71	8	79	156	38	194
TOTAL	131	150	281	230	129	359	218	59	277	579	338	917

Évolution des moyens en personnel

	2010	2011	2012	2013	2014
SG (dont cellule concours)	86	80	70	66	66
DAC	20	18	15	19	16
CMVRH	348	350	344	348	336
IFORE	20	20	20	21	19
Ecoles	287	288	289	290	286
Services déconcentrés	240	261	249	218	194
TOTAL	1 001	1 017	987	962	917

Constat :

Le personnel dédié à la formation et au recrutement diminue de nouveau légèrement (- 4,7 %) en 2014. Cette tendance est à mettre en corrélation avec la baisse des effectifs des ministères.





b) Les formateurs internes

Le nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe pour l'année 2014 :

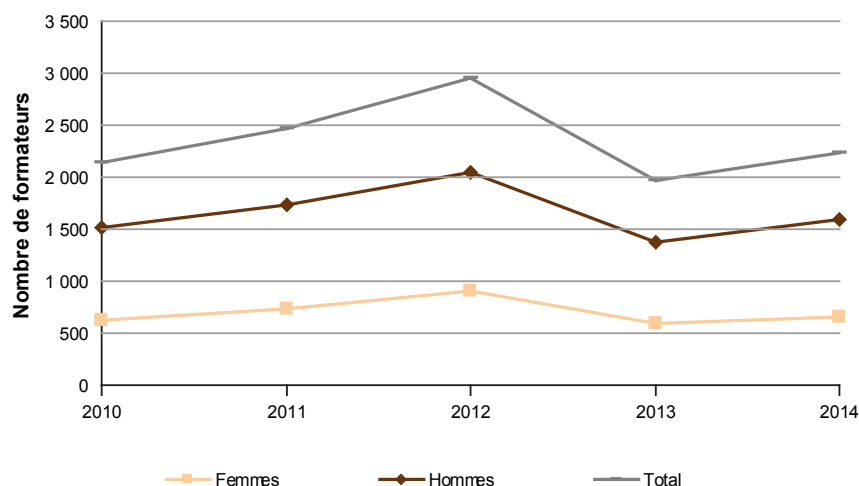
Le formateur interne est un-e agent-e reconnu dans sa spécialité et pour ses qualités pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou une personne, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre. Son intervention est accompagnée de la production de supports pédagogiques.

Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

Année 2014	A	B	C	OPA	Total
Femmes	280	291	77	4	652
Hommes	436	619	453	78	1 586
Total	716	910	530	82	2 238

Évolution du nombre de formateurs internes

	2010	2011	2012	2013	2014
Femmes	625	728	906	589	652
Hommes	1 522	1 740	2 048	1 378	1 586
Total	2 147	2 468	2 954	1 967	2 238



Constat :

Le nombre de formateurs internes repart à la hausse en 2014 (+ 13,8 %) après une baisse prononcée l'année précédente.

5-A-3 - Le budget de la formation

Les formations, inscrites chaque année dans le programme des actions nationales de formation porté par la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications (SG/DRH/FORCQ), sont définies et financées par chacune des directions de programme, pour les dépenses relevant du titre 3 (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, du développement et de la mobilité durables - CPPEDMD - 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 CPPEDMD 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). La DGITM/DAM assure la tutelle de l'ENSAM (l'École nationale de la sécurité et l'administration de la mer), service à compétence nationale.

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

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

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

À noter qu'avec la création du CEREMA, établissement public depuis le 1^{er} janvier 2014, le titre 9 a été remplacé par le titre 9+ et les actions préprogrammées CEREMA.

Le budget du recrutement et de la formation hors dépenses salariales diminue en 2014 du fait principalement de la baisse des consommations en titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA.

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 2014.

Constat :

Les moyens budgétaires alloués à la formation se contractent de 3,4 % en 2014 après une quasi-stabilité sur la période 2010-2013. Cette baisse est notamment imputable au repli des consommations en titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA.

Évolution de 2010 à 2014

Années	LFI + PBM (Titre 2 et Titre 3)	Titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA (ex-titre 9)	Total
2014	43 645 438 €	1 447 823 €	45 093 261 €
2013	43 603 407 €	3 105 639 €	46 709 046 €
2012	43 123 468 €	3 206 720 €	46 330 188 €
2011	41 585 845 €	1 948 566 €	43 534 411 €
2010	44 318 927 €	2 400 790 €	46 719 717 €

Détail du budget pour l'année 2014 :

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

Budget par programmes en 2014

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie + subventions écoles hors masse salariale) ⁽²⁾	Titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA	Total	%
217	CPPEDMD	4 493 771 €	32 347 729 €	710 000 €	37 551 500 €	83
113	PEB	Dans CPPEDMD	114 030 €	72 768 €	186 798 €	0
135	UTAH ⁽¹⁾		1 080 274 €	/	1 080 274 €	2
174	DGEC		73 799 €	98 000 €	171 799 €	0
181	PR		1 735 291 €	8 055 €	1 743 346 €	4
203	IST		2 974 744 €	559 000 €	3 533 744 €	8
205	SAM		825 801 €	/	825 801 €	2
Total			4 493 771 €	39 151 667 €	1 447 823 €	45 093 261 €

(1) dont MILOS

(2) dont ENTE, ENTPE et ENPC



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

Les dépenses de formation pour l'année 2014 comprennent d'une part les dépenses de fonctionnement, d'autre part les dépenses de rémunération des stagiaires :

Les dépenses de fonctionnement : parmi celles-ci, on distingue les dépenses liées au fonctionnement des CVRH, de l'IFORE et des 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, l'ENTPE et l'ENSAM.

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

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

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

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

Constat :

Les dépenses de formation rapportées à la masse salariale sont en augmentation entre 2013 et 2014 (+ 1,1 point).

Dépenses de formation

Année 2014	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses* hors rémunération des stagiaires	65 873 710 €	30 456 210 €	96 329 920 €
dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 2010	575 950 €	3 917 820 €	4 493 770 €
Dépenses* de rémunération des stagiaires	22 834 820 €	28 705 600 €	51 540 420 €

(*) calculées d'après le barème de la DGAFP

Masse salariale du ministère

Année 2014	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Effectif en fonction au 31 décembre 2014* (1)	10 026	14 457	15 637	1 265	41 385
Coût salarial annuel par agent** (2)	39 916 €	33 520 €	26 774 €	24 481 €	
Masse salariale (1) x (2)	400 197 816 €	484 598 640 €	418 665 038 €	30 968 465 €	1 334 429 959 €

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

(**) Source : DGAFP

Dépenses de formation rapportées à la masse salariale

Année 2014	Dépenses* hors rémunération des stagiaires/masse salariale	Dépenses* de rémunération des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	4,94 %	1,71 %	6,65 %
Formation professionnelle	2,28 %	2,15 %	4,43 %
Total	7,22 %	3,86 %	11,08 %

(*) calculées d'après le barème de la DGAFP

Évolution 2013/2014

	Dépenses* de formation/masse salariale en 2013	Dépenses* de formation/masse salariale en 2014	Evolution
Formation statutaire	6,19 %	6,65 %	+ 0,46 %
Formation professionnelle	3,78 %	4,43 %	+ 0,65 %
Total	9,97 %	11,08 %	+ 1,11 %

5-A-4 - La formation reçue

Nombre d'agents en formation initiale suivant leur mode d'accès à leur grade en 2014

Année 2014	A+ (1)			A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Après un concours externe	19	37	56	130	209	339	100	163	263	nd	nd	0	249	409	658
Après un concours interne	4	13	17	12	43	55	28	41	69	nd	nd	0	44	97	141
Après un troisième concours	0	0	0	2	6	8	2	7	9	nd	nd	0	4	13	17
Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	0	0	0	32	51	83	139	128	267	nd	nd	0	171	179	350
Total	23	50	73	176	309	485	269	339	608	0	0	0	468	698	1 166

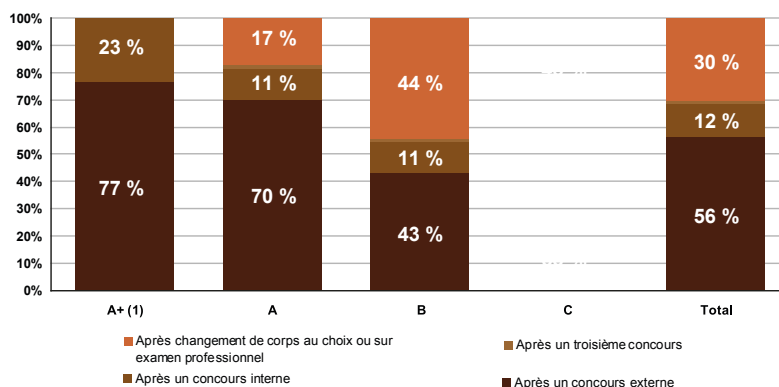
(1) : selon la définition de la DGAFP, les agents de catégorie A+ sont ceux appartenant à un corps dont l'indice majoré terminal du grade supérieur est strictement supérieur à 963.

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

nd : non disponible

Constat :

L'offre de formation statutaire est plus développée pour les agents de catégorie A. En matière de formation professionnelle, pour laquelle les agents de catégorie B sont majoritaires, les écarts sont moins importants. Le nombre moyen de jours de formation reçue est en hausse par rapport à 2013.



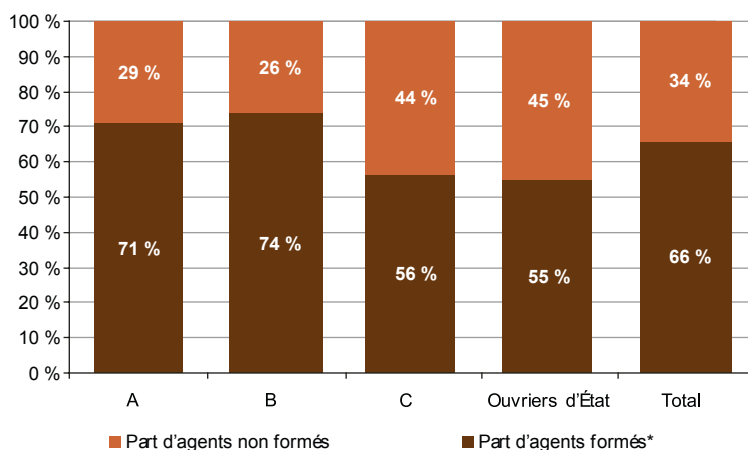
Nombre de jours de formation par agent et par catégorie en 2014

Année 2014	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire	10,31	2,23	0,37	0,00	3,42
Formation continue	3,02	3,36	1,90	2,13	2,69
Préparation aux examens et concours	0,10	0,42	0,35	0,09	0,31
Congé de formation et bilan professionnel	0,24	0,03	0,05	0,02	0,08
Formation professionnelle	3,36	3,81	2,30	2,24	3,08
Total formation statutaire et professionnelle	13,67	6,04	2,67	2,24	6,50

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

Année 2014	A		B		C		Ouvriers d'État	Total		
Agents n'ayant suivi que des formations statutaires	471	5 %	230	2 %	83	1 %	0 %	784	2 %	
Agents n'ayant suivi que des formations professionnelles	6 402	64 %	10 205	71 %	8 611	55 %	692	55 %	25 910	63 %
Agents ayant suivi des formations statutaires et des formations professionnelles	272	3 %	241	2 %	111	1 %	0 %	624	2 %	
Part d'agents formés*		71 %		74 %		56 %		55 %	66 %	
Nombre d'agents formés*	7 145		10 676		8 805		692		27 318	
Part d'agents non formés		29 %		26 %		44 %		45 %	34 %	
Nombre d'agents non formés	2 881		3 781		6 832		573		14 067	
Nombre total d'agents	10 026		14 457		15 637		1 265		41 385	

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



Constat :

En 2014, environ 2 agents sur 3 (66 %) du périmètre ministériel ont reçu au moins une formation (statutaire ou professionnelle). Les agents de catégorie B sont les plus représentés en termes d'agents formés.

La formation continue reçue en journées x stagiaires en 2014

Année 2014	A+			A			B			C		
	F	H	Total	F	A	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	1 346	1 883	3 229	6 496	7 607	14 103	11 796	17 388	29 184	5 815	11 161	16 976
Formation continue au titre de T2	756	876	1 632	1 821	1 895	3 716	3 203	4 579	7 782	1 678	1 891	3 569
Formation continue au titre de T3	995	1 509	2 504	2 368	2 771	5 139	5 007	6 628	11 635	3 291	5 916	9 207
Préparation aux examens et concours	40	38	78	497	454	951	3 076	2 932	6 008	2 374	3 168	5 542
Total	3 137	4 306	7 443	11 182	12 727	23 909	23 082	31 527	54 609	13 158	22 136	35 294

Année 2014	OPA			Total			%		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	57	1 415	1 472	25 510	39 454	64 964	50 %	54 %	52 %
Formation continue au titre de T2	36	274	310	7 494	9 515	17 009	15 %	13 %	14 %
Formation continue au titre de T3	58	856	914	11 719	17 680	29 399	23 %	24 %	24 %
Préparation aux examens et concours	0	115	115	5 987	6 707	12 694	12 %	9 %	10 %
Total	151	2 660	2 811	50 710	73 356	124 066	100 %	100 %	100 %

Définitions :

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

Constat :

En 2014, quel que soit le type de formation continue suivie, les hommes ont bénéficié de plus de journées stagiaires que les femmes, reflétant la répartition des effectifs du périmètre ministériel. Concernant la préparation aux examens et concours, cet écart est plus restreint pour le nombre de journées stagiaires du fait d'une plus forte participation des femmes (12 % sur la totalité de la formation professionnelle suivie par les femmes contre 9 % pour les hommes).

Les domaines de formation continue reçue en journées x stagiaires pour l'année 2014

Année 2014	T1	T2	T3	Total J*S	%
Accueil – Sensibilisation à l'environnement professionnel	2 752	368	897	4 017	4 %
Management – Gestion des Ressources Humaines	5 342	1 520	3 875	10 736	10 %
Santé et sécurité au travail	3 550	978	2 891	7 420	7 %
Achats publics	1 406	146	371	1 923	2 %
Gestion et suivi des politiques publiques	2 097	576	712	3 384	3 %
Techniques juridiques	1 926	463	514	2 903	3 %
Techniques administratives et bureautique	2 718	950	1 299	4 967	4 %
Informatique	5 245	1 021	1 568	7 835	7 %
Formations linguistiques	983	397	1 193	2 572	2 %
Europe	202	54	88	344	0 %
Développement durable	1 749	643	1 627	4 019	4 %
Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère	37 090	9 380	14 050	60 519	54 %
Service aux usagers	422	80	233	734	1 %
Total J*S	65 481	16 573	29 318	111 372	
%	58,8 %	14,9 %	26,3 %		

Définitions :

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

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

T3 : correspond aux actions de développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications

Constat :

En 2014, le domaine de formation continue le plus mobilisé a été celui des formations techniques spécifiques aux missions du ministère (54 %) et les actions de formation au poste de travail (T1) ont été majoritairement utilisées (58,8 %).

5-A-5 - Congé de formation et bilan de compétences

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

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

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

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



Congé de formation et bilan de compétences en 2014 - données générales

Catégories	Congés formation entre le 01/01/14 et le 31/12/14					Bilan de compétences entre le 01/01/14 et le 31/12/14		
	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A+	1	3 %	0	137	137	3	7 %	16
A	12	34 %	1 780	468	2 248	9	21 %	28,5
B	12	34 %	167	235	402	14	33 %	39,5
C	8	23 %	603	169	772	15	35 %	23,5
OPA	2	6 %	30	0	30	2	5 %	4
Total	35	97 %	2 580	1 009	3 589	43	100 %	111,5

Constat :

En 2014, les agents de catégorie A ont le plus bénéficié de congés de formation en nombre d'agents et de journées stagiaires. Les bilans de compétences ont été sollicités principalement par des agents de catégorie C (C+OPA).

Congé de formation et bilan de compétences en 2014 - détail femme/homme par catégorie

Catégories	Sexe	Congé de formation				Bilan de compétences	
		Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	Femme	1	0	137	137	2	8
	Homme	0	0	0	0	1	8
	Total	1	0	137	137	3	16
A	Femme	7	579	355	934	7	20
	Homme	5	1 201	113	1 314	2	9
	Total	12	1 780	468	2 248	9	29
B	Femme	9	151	75	226	11	24,5
	Homme	3	16	160	176	3	15
	Total	12	167	235	402	14	39,5
C	Femme	5	483	71	554	11	20
	Homme	3	120	98	218	4	4
	Total	8	603	169	772	15	24
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	2	30	0	30	2	4
	Total	2	30	0	30	2	4
Ensemble	Femme	22	1 213	638	1 851	31	72
	Homme	13	1 367	371	1 738	12	40,0
	Total	35	2 580	1 009	3 589	43	111,5

Constat :

Contrairement à 2013, les femmes ont le plus bénéficié de congés de formation en 2014 avec un nombre de journées stagiaires légèrement supérieur à celui des hommes. Les bilans de compétences ont également été plus majoritairement utilisés par les femmes.

5-B - Bilan de l'activité du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines (CMVRH)

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

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

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

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

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

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

5-B-1 - Le conseil aux services

Sur l'année 2014, le CMVRH a conduit 338 actions de conseil à destination des services soit une augmentation de 18,6 % par rapport à 2013.

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

Les thématiques traitées en 2014 se répartissent comme suit :

Assistance en matière de pilotage RH	28,1 % des actions conduites
Accompagnement des évolutions des services et des métiers	41,4 % des actions conduites
Appui méthodologique au développement des compétences	25,1 % des actions conduites
Études et évaluations	5,3 % des actions conduites

La répartition des actions conduites par types de service bénéficiaires est la suivante :

Directions d'administration centrale	21 % des actions conduites
Directions régionales	28 % des actions conduites
DDI	36 % des actions conduites
CEREMA	1 % des actions conduites
DIR	5 % des actions conduites
Autres services ou EP du MEDDE/MLET	6 % des actions conduites
Services d'autres ministères	3 % des actions conduites

5-B-2 - La formation et la professionnalisation

83 945 jours de formation-stagiaires ont été produits par les dix CVRH en 2014, soit un nombre de journées proche de l'année 2013 qui en comptait au total 85 549.

46 241 stagiaires ont reçu une formation auprès du CMVRH contre 41 025 en 2013 (soit une hausse de 13 %).

3 041 sessions de formation ont été programmées dans les CVRH. On en décomptait 2 055 en 2013, la hausse du nombre de sessions est donc significative.

Le rapport entre les formations dispensées en maîtrise d'ouvrage déconcentrée (MOD) et celles dispensées en maîtrise d'ouvrage centrale (MOC) est stable par rapport à 2013 : environ 53 % des sessions étaient de la MOC, et 47 % de la MOD.



Les thématiques traitées en 2014 se répartissent comme suit :

Politiques publiques	3,49 % des sessions
Énergie - Climat - Bâtiment durable	5,29 % des sessions
"Aménagement - Urbanisme Territoires durables - Déplacements"	9,83 % des sessions
Risques - Gestion de crise - Nuisances - Santé publique	2,86 % des sessions
Habitat - Logement - Politique de la ville	4,27 % des sessions
Infrastructures - Transports - Mer	9,01 % des sessions
Éducation et sécurité routière	2,37 % des sessions
Ressources naturelles et biodiversité	4,27 % des sessions
Ressources humaines - management	25,68 % des sessions
Préparation aux examens et concours	18,71 % des sessions
Fonctions supports et financières	6,02 % des sessions
Communication - Informatique réseaux Géomatique	8,19 % des sessions

7,69 % des sessions ont été ouvertes à l'interministériel en 2014.

5-B-3 - Le conseil à l'agent

Les CVRH ont conduit 1 486 entretiens de tout type sur l'année 2014, soit une augmentation de 30,2 % du nombre d'entretiens par rapport à l'année 2013.

La répartition des types d'entretiens menés montre une progression des entretiens thématiques. La répartition des entretiens par classe d'âge reste relativement stable. On notera que la majorité des entretiens ont été menés auprès d'agents de catégorie B et C :

	2013	2014
Entretiens thématiques	64 %	72 %
Bilans de carrière	25 %	18 %
Entretiens de carrière	11 %	10 %
Agents de catégories A	19 %	17 %
Agents de catégories B	51 %	44 %
Agents de catégories C	30 %	39 %
De 18 à 29 ans	2 %	3 %
De 30 à 39 ans	21 %	17 %
De 40 à 49 ans	43 %	42 %
De 50 à 59 ans	32 %	36 %
Plus de 60 ans	2 %	2 %

5-B-4 - L'aide au recrutement

Sur 2013, les CVRH ont été associés à l'organisation de 98 concours ou examens contre 127 en 2013. Parmi ces procédures, la part des concours locaux est en progression (de 50 en 2013 à 55 en 2014).

Par ailleurs 9 procédures de recrutement hors concours ont été mises en œuvre par les CVRH en 2014, permettant un recrutement sur 80 postes (contre 22 en 2013). Cette participation aux recrutements sans concours a conduit les CVRH à traiter plus de 1 674 dossiers de candidatures.

5-B-5 - Le centre de ressources

Le CMVRH s'est doté en février 2014 d'un portail intranet :

<http://intra.cmrh.i2/>

Celui-ci comporte un accès à un nouveau centre de ressources dématérialisé :

<http://intra.cmrh.i2/centre-de-ressources-r24.html>

6

La gestion
prévisionnelle

des effectifs, des emplois
et des compétences



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

6-A-1 - Analyse de la structure par métier

La définition du périmètre

Les analyses s'appuient sur les données issues de VisioM-Postes. Ces données saisies par les services combinent des informations qualitatives sur les postes (lien avec le répertoire des emplois-types ministériels, lien avec le programme LOLF, vacance, type particulier, devenir) et sur l'agent occupant le poste (nom, grade, ETPE, date de prise de poste et de départ prévu, successeur probable). Les données figurant dans le présent bilan social reflètent la situation au 31 décembre 2014¹.

La fiabilisation des données dans VisioM-Postes fait l'objet d'une vigilance accrue et permanente de la part des services afin de disposer d'une cartographie précise des postes de nos ministères (cf. infra point 6-A-3).

Ci-après, les effectifs des MEDDE/MLETR sont analysés à la maille des familles professionnelles et des emplois-types (ET). Pour rappel, le Répertoire ministériel des emplois-types (RME) compte actuellement 269 emplois-types répartis dans 23 familles professionnelles (hors « Aviation civile »).

Les points clés de l'analyse de l'existant

En préambule, pour une meilleure compréhension des analyses qui suivent, il convient de rappeler que :

les ministères ont connu une évolution importante de leurs effectifs ces dernières années, notamment en raison de mesures de périmètre et de transfert conséquentes.

Le CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) a ainsi été créé au 1^{er} janvier 2014, établissement public réunissant 11 services du réseau scientifique et technique ministériel, soit près de 3 100 agents ;

les opérateurs occupent une place importante dans la mise en œuvre des politiques publiques MEDDE/MLETR (37 % des effectifs ministériels en 2015).

Les MEDDE/MLETR pilotent les opérateurs afin d'assurer la complémentarité des deux types de structures dans la mise en œuvre des politiques publiques dont ils ont la charge. Par ailleurs, il existe un objectif constant

d'entretenir la « perméabilité » entre les différents types de structures, au service de parcours professionnels variés et enrichissants pour les compétences collectives et pour les agents ;

la DRH et les directions métiers travaillent régulièrement sur l'actualisation du répertoire des métiers ministériels. Ces travaux peuvent conduire à une augmentation du nombre des emplois-types (+ 5 en 2014 par rapport à 2013). Ils permettent également davantage de précision dans la définition des métiers et leur adaptation à l'évolution des missions. Par ailleurs, la prise en compte de ces modifications peut mécaniquement modifier la répartition globale entre familles professionnelles.

¹ L'étude VisioM-Postes au 31/12/2014 considérée prend en compte les agents occupant un emploi MEDDE/MLETR au sein du périmètre suivant :

- ensemble des services des zones de gouvernance régionales ;

- zone de gouvernance de l'administration centrale (hors agents rattachés en gestion, hors autorité de sûreté nucléaire et hors DPMA) ;

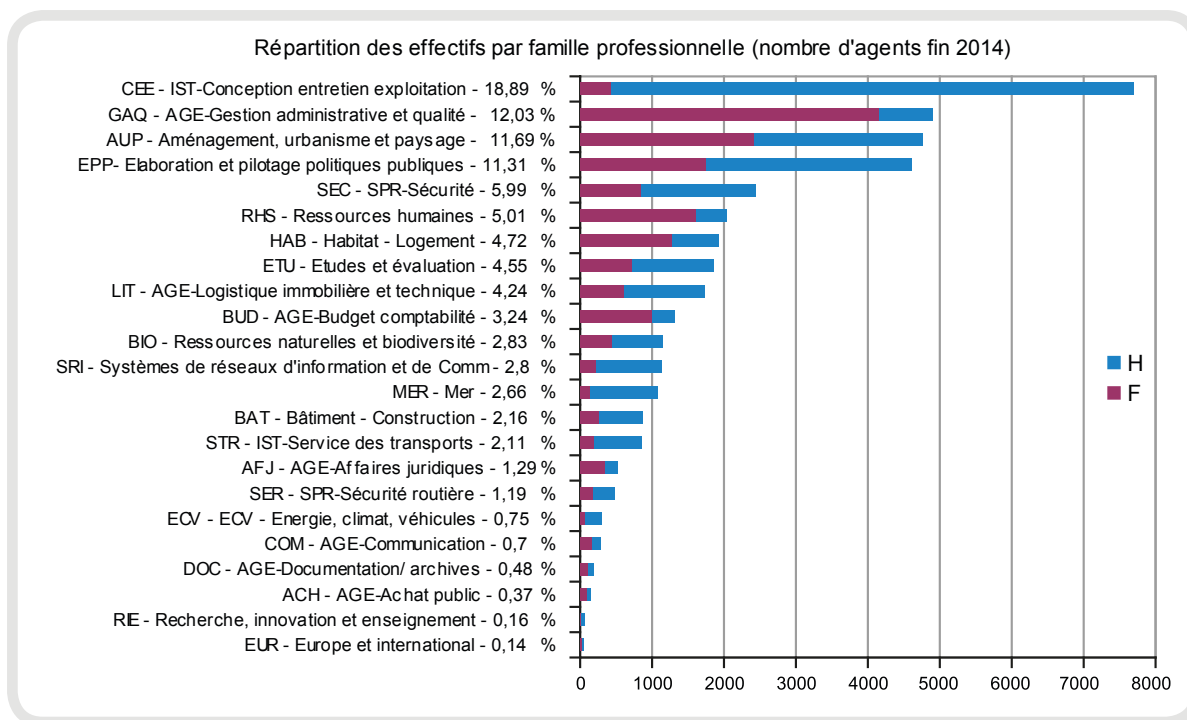
- ensemble des services techniques centraux.



a) Analyse par famille professionnelle

En 2014, les trois familles professionnelles « CEE - Conception, entretien exploitation », « GAQ - Gestion

administrative et qualité » et « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage » restent majoritaires en effectifs.



Familles professionnelles	F	H	Effectif total	Rappel 2013
CEE - IST-Conception entretien exploitation	426	7 266	7 692	7 856
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	4 162	736	4 898	5 199
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	2 419	2 342	4 761	5 522
EPP - Élaboration et pilotage politiques publiques	1 749	2 857	4 606	4 662
SEC - SPR-Sécurité	846	1 595	2 441	2421
RHS - Ressources humaines	1 613	429	2 042	2 199
HAB - Habitat - Logement	1 280	644	1 924	1 885
ETU - Études et évaluation	718	1 135	1 853	2 589
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	615	1 111	1 726	1 915
BUD - AGE-Budget comptabilité	1 001	320	1 321	1 626
BIO - Ressources naturelles et biodiversité	452	700	1 152	1 074
SRI - Systèmes de réseaux d'information et de communication	229	910	1 139	1 243
MER - Mer	142	941	1 083	1 027
BAT - Bâtiment - Construction	268	611	879	876
STR - IST-Service des transports	194	665	859	862
AFJ - AGE-Affaires juridiques	357	168	525	531
SER - SPR-Sécurité routière	181	303	484	487
ECV - Énergie, climat, véhicules	74	230	304	305
COM - AGE-Communication	162	124	286	338
DOC - AGE-Documentation/ archives	120	76	196	228
ACH - AGE-Achat public	98	54	152	163
RIE - Recherche, innovation et enseignement	16	51	67	1 675
EUR - Europe et international	29	27	56	53
Total général	17 256	23 472	40 729	45 042

Source : VisioM-Postes au 31/12/2014

Les familles professionnelles ont connu des variations plus ou moins conséquentes par rapport à 2013.
Détail pour les 15 premières familles professionnelles :

Familles professionnelles	Variation entre 2013 et 2014	Écart 2013 - 2014
CEE - IST-Conception entretien exploitation	↘	- 164
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	↘	- 301
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	↘	- 761
EPP - Élaboration et pilotage politiques publiques	↘	- 56
SEC - SPR-Sécurité	↗	+ 20
RHS - Ressources humaines	↘	- 157
HAB - Habitat - Logement	↗	+ 39
ETU - Études et évaluation	↘	- 736
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	↘	- 189
BUD - AGE-Budget comptabilité	↘	- 305
BIO - Ressources naturelles et biodiversité	↗	+ 78
SRI - Systèmes de réseaux d'information et de communication	↘	- 104
MER - Mer	↗	+ 56
BAT - Bâtiment - Construction	↗	+ 3
STR - IST-Service des transports	↘	- 3

Les trois familles majoritaires en effectifs (CEE, GAQ et AUP) concentrent 42,61 % des effectifs des MEDDE/ MLETR contre 41,24 % en 2013. Le poids de ces trois familles apparaît néanmoins relativement stable, en représentant chaque année plus de 41 % de l'effectif des ministères depuis 2012. Alors que l'effectif global ministériel a lui-même diminué d'environ 20 % entre 2012 et 2014, cette baisse n'a pas eu d'incidence sur la part relative de ces familles par rapport à l'ensemble.

La création du CEREMA, entraînant la sortie du périmètre ministériel de près de 3 100 agents à compter du 1^{er} janvier 2014, a profondément transformé la famille professionnelle « RIE - Recherche, innovation et enseignement ». En effet, son effectif diminuant de plus de 90 %, la famille RIE est passée du 10^e au 22^e rang (sur 23 familles au total) et ne représente plus que 0,16 % de l'effectif global contre 3,72 % en 2013.

Cette mesure de périmètre a également entraîné une diminution des familles professionnelles « ETU – Études et évaluation » et « SRI - Systèmes de réseaux d'information et de communication », qui ont chacune respectivement perdu près de 28,5 % et 8,5 % de leur effectif par rapport à 2014. Celle-ci est combinée à l'évolution de la cible budgétaire sur les fonctions support (cf. infra point 6-A-2), une baisse significative des effectifs des familles professionnelles dédiées à ces fonctions, notamment GAQ, LIT, BUD, RHS, et, dans

une moindre mesure, EPP.

Par ailleurs, la tendance à l'augmentation du taux de féminisation de la famille « EPP – Élaboration et pilotage des politiques publiques », constatée depuis 2012, se confirme en 2014. Ainsi, le taux de féminisation passe à 37,97 % en 2014, soit une augmentation de plus de 1,5 point par rapport à 2013 (36,40 %), alors que l'effectif global de cette famille a légèrement diminué.

En outre, l'évolution des cibles budgétaires de certaines politiques pour 2014 (cf. infra point 6-A-2) permet d'expliquer la diminution des effectifs de plusieurs familles professionnelles. Ainsi, la réduction de la cible budgétaire pour « Urbanisme, de l'aménagement, du logement et de l'habitat » (- 657 ETP au total en lien avec les réformes de l'ADS et de l'ATESAT) se répercute sur la famille professionnelle « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage ». Quant à la réduction de la cible budgétaire de la politique « Infrastructures et services de transports » (- 164 ETP), elle se répercute sur les effectifs des familles professionnelles « CEE - IST-Conception entretien exploitation » et « STR - IST-Service des transports ».

Enfin, on peut noter une augmentation des effectifs pour quelques familles professionnelles dont « SEC - SPR-Sécurité », « BIO - Ressources naturelles et biodiversité », et « MER - Mer ».



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

Source : VisioM-Postes au 31/12/2014

	A/A+			B			C			OPA		
	F	H	Part dans l'effectif total	F	H	Part dans l'effectif total	F	H	Part dans l'effectif total	F	H	Part dans l'effectif total
CEE - IST-Conception entretien exploitation	19 %	81 %	5 %	11 %	89 %	20 %	3 %	97 %	67 %	2 %	98 %	8 %
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	48 %	52 %	1 %	72 %	28 %	21 %	89 %	11 %	77 %	32 %	68 %	1 %
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	44 %	56 %	13 %	41 %	59 %	52 %	69 %	31 %	34 %	23 %	77 %	0 %
EPP - Élaboration et pilotage politiques publiques	36 %	64 %	88 %	51 %	49 %	11 %	30 %	70 %	1 %	67 %	33 %	0 %
SEC - SPR-Sécurité	41 %	59 %	39 %	31 %	69 %	49 %	39 %	61 %	9 %	1 %	99 %	3 %
RHS - Ressources humaines	68 %	32 %	13 %	76 %	24 %	44 %	87 %	13 %	42 %	7 %	93 %	1 %
HAB - Habitat - Logement	50 %	50 %	23 %	65 %	35 %	53 %	88 %	12 %	23 %	50 %	50 %	0 %
ETU - Études et évaluation	43 %	57 %	26 %	41 %	59 %	49 %	31 %	69 %	24 %	40 %	60 %	1 %
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	28 %	72 %	1 %	44 %	56 %	12 %	43 %	57 %	69 %	2 %	98 %	17 %
BUD - AGE-Budget comptabilité	56 %	44 %	6 %	71 %	29 %	34 %	81 %	19 %	59 %	40 %	60 %	0 %

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

Ces 10 premières familles professionnelles représentent 81,67 % de l'effectif total en 2014 contre 79,75 % en 2013, soit une augmentation de près de 2 points.

En 2014, la part de chacune des catégories dans l'effectif global des MEDDE/MLETR reste proche du constat fait en 2013.

Compte tenu de la nécessité de s'adapter à l'évolution des missions des MEDDE/MLETR, l'évolution de la structure catégorielle des effectifs est ainsi confirmée. Les ministères poursuivront cette transformation pour répondre aux besoins des politiques publiques et prendre en compte l'évolution des métiers exercés par les agents de catégorie C et B.

Dans le détail, on constate que la part de la catégorie C baisse légèrement dans plusieurs familles professionnelles, principalement au profit de la catégorie B. Toutefois, pour la catégorie C, on note une augmentation de 2 points par rapport à 2013 dans la famille « CEE - Conception entretien exploitation », et de 3 points dans la famille « BUD - AGE-Budget comptabilité » (qui n'était pas présentée dans le détail en 2013).

La part des agents de catégorie B a augmenté dans plusieurs familles professionnelles, notamment « ETU - Études et évaluation » où l'augmentation est la plus forte avec + 4 points par rapport à 2013. On note également + 2 points pour les familles « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques » et « GAQ - Gestion, administrative et qualité ».

Concernant la catégorie A/A+, la famille « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage » est la seule où la part de cette catégorie augmente en 2014 (+ 1 point

par rapport à 2013). On constate en revanche une diminution au sein des familles « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques » (- 3 points par rapport à 2013), « ETU - Études et évaluation » et « BUD - AGE-Budget comptabilité » (pour chacune, - 2 points par rapport à 2013).

Parallèlement, on note une augmentation du taux de féminisation au sein de plusieurs familles professionnelles, essentiellement pour les macro-grades A et B.

Pour les A/A+, on citera notamment la famille « GAQ - Gestion, administrative et qualité » où, après une augmentation de 10 points entre 2012 et 2013, le taux de féminisation atteint 48 %, augmentant encore de 5 points par rapport à 2013, ainsi que la famille « ETU - Études et évaluation » où le taux de féminisation augmente de 4 points par rapport à 2013.

Pour la catégorie B, le taux de féminisation augmente significativement sur les familles professionnelles « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage » (+ 3 points par rapport à 2013), ainsi que dans les familles « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques », « RHS - Ressources humaines » et « LIT - AGE-Logistique immobilière et technique » (pour chacune, + 2 points par rapport à 2013).

Il convient de souligner que le nombre d'agents concernés par les mesures de périmètre a fortement modifié la structure catégorielle de certaines familles, de même que l'équilibre femmes/hommes. Ainsi, la cartographie de la famille ETU restant au sein des services des MEDDE/MLETR est sensiblement



différente en 2014. Les familles de certaines fonctions Support se trouvent également sensiblement impactées, notamment GAQ, RHS et LIT.

Les agents de catégorie A représentent 22,8 % de l'effectif global (22,9 % en 2013) et occupent essentiellement des fonctions d'élaboration et de pilotage des politiques publiques. Ainsi, 44 % des agents de macro-grade A sont associés à la famille professionnelle « Élaboration et pilotage des politiques publiques » (+ 3 points par rapport à 2013), dont ils représentent 88 % de l'effectif global (- 3 points par rapport à 2013).

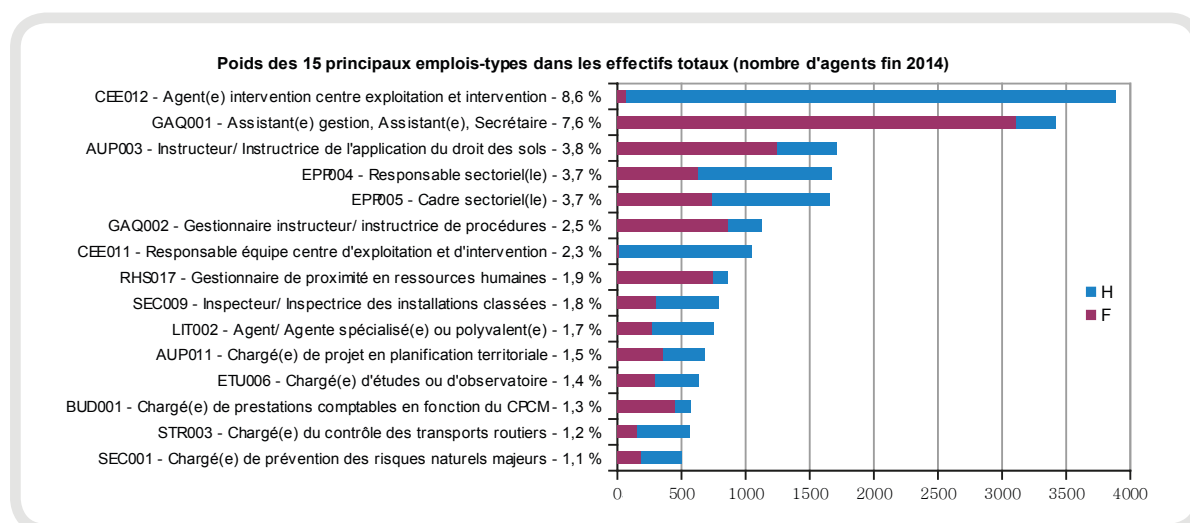
Les agents de catégorie B représentent 35,3 % de l'effectif global (35,2 % en 2013).

Comparés aux autres catégories, les écarts entre familles professionnelles sont moindres dans la catégorie B. Ainsi, ces agents constituent 53 % de l'effectif de la famille « Habitat - Logement » et 52 % de la famille « Aménagement, urbanisme et paysage ». La famille « Élaboration et pilotage des politiques publiques » reste minoritaire pour cette catégorie dont elle représente 11 % de l'effectif, quoiqu'en augmentation de 2 points par rapport à 2013.

Les agents de catégorie C représentent 38,7 % de l'effectif global (38,6 % en 2013).

La famille « Gestion administrative et qualité » reste celle où ils sont le plus représentés, avec 77 % de l'effectif de cette famille (-2 points par rapport à 2013).

b) Analyse par emploi-type



Effectif des 15 emplois-types majoritaires

Emplois-types	Femmes		Hommes		Effectif total	Rappel 2013
	Effectif	Part	Effectif	Part		
CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	70	1,8 %	3 818	98,2 %	3 888	3 936
GAQ001 - Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	3 114	91,1 %	306	8,9 %	3 420	3 715
AUP003 - Instructeur/ Instructrice de l'Application du droit des sols	1 249	73,0 %	462	27,0 %	1 711	2 047
EPP004 - Responsable sectoriel(le)	630	37,7 %	1 039	62,3 %	1 669	1 900
EPP005 - Cadre sectoriel(le)	743	44,7 %	917	55,3 %	1 660	1 510
GAQ002 - Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	867	76,7 %	263	23,3 %	1 130	1 142
CEE011 - Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	14	1,3 %	1 036	98,7 %	1 050	1 049
RHS017 - Gestionnaire de proximité en ressources humaines	748	86,9 %	113	13,1 %	861	970
SEC009 - Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	304	38,4 %	487	61,6 %	791	777
LIT002 - Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	276	36,6 %	478	63,4 %	754	836
AUP011 - Chargé(e) de projet en planification territoriale	360	52,6 %	325	47,4 %	685	698
ETU006 - Chargé(e) d'études ou d'observatoire	290	45,8 %	343	54,2 %	633	742
BUD001 - Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM	448	78,6 %	122	21,4 %	570	685
STR003 - Chargé(e) du contrôle des transports routiers	153	27,4 %	406	72,6 %	559	*
SEC001 - Chargé(e) de prévention des risques naturels majeurs	190	37,8 %	312	62,2 %	502	*
Total	9 455	47,6 %	10 427	52,4 %	19 882	

Source : VisioM-Postes au 31/12/2014

* Ces emplois-types ont été intégrés dans les 15 emplois majoritaires en 2014

En 2014, les 15 emplois-types majoritaires (soit environ 6 % des emplois présents dans le RME) représentent 48,80 % de l'effectif total (contre 48,7 % en 2013).

Pour la plupart des emplois-types déjà présentés en 2013, l'effectif a diminué :



Emplois-types	Variation entre 2013 et 2014	Écart
CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	↘	- 48
GAQ001 - Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	↘	- 295
AUP003 - Instructeur/ Instructrice de l'Application du droit des sols	↘	- 336
EPP004 - Responsable sectoriel(le)	↘	- 232
EPP005 - Cadre sectoriel(le)	↗	+ 150
GAQ002 - Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	↘	- 12
CEE011 - Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	↗	+ 1
RHS017 - Gestionnaire de proximité en ressources humaines	↘	- 109
SEC009 - Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	↗	+ 14
LIT002 - Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	↘	- 82
AUP011 - Chargé(e) de projet en planification territoriale	↘	- 13
ETU006 - Chargé(e) d'études ou d'observatoire	↘	- 109
BUD001 - Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM	↘	- 115
STR003 - Chargé(e) du contrôle des transports routiers	-	*
SEC001 - Chargé(e) de prévention des risques naturels majeurs	-	*

* Ces emplois-types ont été intégrés dans les 15 emplois majoritaires en 2014

La diminution la plus significative concerne l'effectif de l'emploi-type « AUP003 - instructeur/instructrice de Application du droit des sols », et peut être directement reliée à l'évolution de la cible budgétaire (cf. infra point 6-A-2) concernant la politique « Urbanisme, aménagement, logement et habitat ».

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

L'incidence des mesures de périmètres évoquées précédemment (cf. point 6-A-1) se retrouve ici. Ainsi, du fait de la création du CEREMA, les emplois-types « RIE005 - Chargé(e) d'études scientifiques et techniques » et « ETU002 - Assistant(e) études d'administration ou production de données » n'apparaissent plus, et l'on note une forte baisse sur l'emploi « ETU006 - Chargé(e) d'études ou d'observatoire ».

Dans le même temps, 2 emplois-types sont présentés pour la première fois, chacun d'eux comptant un peu plus de 500 agents : « STR003 - Chargé(e) du contrôle des transports routiers » et « SEC001 - Chargé(e) de prévention des risques naturels majeurs ».

En outre, on note que sur les 15 emplois-types majoritaires en nombre d'agents aux MEDDE/MLETR, le taux de féminisation diminue légèrement et passe à 47,6 % contre 47,8 % en 2013, ce qui reste toutefois nettement supérieur à celui de l'effectif global MEDDE/MLETR qui compte 39 % de femmes en 2014.

Enfin, le détail des emplois-types montre toujours de grandes disparités. Ainsi, certains emplois-types laissent apparaître un écart important, avec par exemple 98,2 % d'hommes sur l'emploi-type « Agent(e) intervention centre exploitation et intervention » ou 91,1 % de femmes sur l'emploi-type « Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire ».



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

L'âge moyen des effectifs est de 47 ans et 5 mois

Entre 2013 et 2014, la moyenne d'âge des agents des MEDDE/MLETR augmente et passe de 47 ans et 1 mois à 47 ans et 5 mois (soit +4 mois).

L'âge moyen des femmes est de 47 ans et 10 mois (en 2013, 47 ans et 5 mois) et celui des hommes de 47 ans et 2 mois (en 2013, 46 ans et 10 mois).

La tendance au vieillissement des effectifs observée peut notamment s'expliquer par les facteurs suivants :

il s'agit d'une tendance générale car les agents repoussent leur départ en retraite depuis plusieurs années ;

ce constat est une conséquence mécanique du schéma d'emplois : les départs à la retraite des agents les plus âgés ne sont que partiellement compensés par des recrutements d'agents plus jeunes ;

l'âge moyen d'entrée dans la fonction publique est en hausse depuis plusieurs années, constat qui peut être mis en lien avec la suppression de la limite d'âge pour

accéder aux concours ;

les mesures de périmètres des dernières années ont transformé la « structure » des effectifs.

Par exemple, en 2014 à la suite de la création du CEREMA, la famille RIE, qui était parmi les familles les plus jeunes, a perdu la quasi-totalité de son effectif ; de même, la famille ETU, dont la moyenne d'âge était proche de la moyenne globale a perdu plus de 28 % de son effectif. Compte tenu du nombre important d'agents concernés, ces évolutions ont contribué à la hausse de la moyenne d'âge de l'effectif ministériel restant.

En 2013, 14 familles professionnelles (sur 23) présentaient une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge de l'effectif global qui se situait à 47 ans et 1 mois. En 2014, 19 familles se situent au-delà de la moyenne d'âge de l'effectif global qui est passée à 47 ans et 5 mois.

Si on note une augmentation de la moyenne d'âge pour l'ensemble des familles, cette augmentation est particulièrement sensible dans 6 d'entre elles : + 2 ans et 7 mois pour ECV, + 3 ans pour SRI et EUR, + 3 ans et 1 mois pour EPP et ETU, et + 13 ans et 10 mois pour RIE. Cette dernière hausse est à mettre en rapport avec la mesure de périmètre développée précédemment et

Age moyen des agents par famille professionnelle

Familles professionnelles (classées selon leur effectif total, par ordre décroissant)	Moyenne d'âge Femmes		Moyenne d'âge Hommes		Moyenne d'âge globale	
	2014	Rappel 2013	2014	Rappel 2013	2014	Rappel 2013
CEE - IST-Conception entretien exploitation	43a 01m	42a 07m	46a 08m	46a 01m	46a 05m	45a 11m
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	52a 07m	51a 07m	51a 10m	50a 06m	52a 06m	51a 05m
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	50a 05m	49a 07m	51a 09m	51a 02m	51a 01m	50a 05m
EPP - Élaboration et pilotage politiques publiques	48a 10m	45a 10m	52a 09m	49a 06m	51a 03m	48a 02m
SEC - SPR-Sécurité	42a 05m	41a 03m	46a 10m	45a 08m	45a 03m	44a 02m
RHS - Ressources humaines	49a 08m	48a 08m	51a 04m	50a 02m	50a 01m	49a 00m
HAB - Habitat - Logement	50a 08m	49a 06m	49a 05m	48a 01m	50a 03m	49a 01m
ETU - Études et évaluation	50a 02m	46a 08m	50a 03m	47a 06m	50a 03m	47a 02m
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	54a 00m	53a 03m	52a 01m	51a 08m	52a 09m	52a 02m
BUD - AGE-Budget comptabilité	50a 01m	48a 06m	48a 07m	47a 02m	49a 09m	48a 02m
BIO - Ressources naturelles et biodiversité	45a 08m	42a 05m	48a 09m	45a 09m	47a 06m	44a 06m
SRI - Systèmes de réseaux d'information et de Comm	49a 10m	49a 02m	48a 09m	47a 09m	49a 00m	48a 00m
MER - Mer	47a 06m	47a 04m	48a 05m	48a 01m	48a 03m	48a 00m
BAT - Bâtiment - Construction	47a 00m	47a 00m	50a 03m	49a 03m	49a 03m	48a 07m
STR - IST-Service des transports	45a 02m	44a 05m	48a 00m	47a 04m	47a 04m	46a 08m
AFJ - AGE-Affaires juridiques	47a 02m	46a 06m	48a 06m	48a 01m	47a 07m	47a 00m
SER - SPR-Sécurité routière	50a 07m	49a 06m	51a 05m	51a 01m	51a 01m	50a 06m
ECV - Énergie, climat, véhicules	45a 03m	41a 08m	48a 07m	46a 03m	47a 09m	45a 02m
COM - AGE-Communication	48a 08m	47a 01m	49a 09m	48a 06m	49a 01m	47a 08m
DOC - AGE-Documentation/archives	54a 06m	52a 08m	53a 04m	51a 11m	54a 01m	52a 05m
ACH - AGE-Achat public	47a 02m	46a 05m	49a 02m	45a 09m	47a 10m	46a 03m
RIE - Recherche, innovation et enseignement	53a 10m	39a 03m	57a 00m	43a 04m	56a 03m	42a 05m
EUR - Europe et international	48a 02m	43a 06m	40a 00m	38a 06m	44a 02m	41a 02m



qui a totalement transformé la démographie de cette famille professionnelle.

La famille « CEE - IST-Conception entretien exploitation », majoritaire en nombre d'agents, conserve une moyenne d'âge sensiblement plus faible que la moyenne nationale, bien qu'en légère augmentation par rapport à 2013, passant de 45 ans et 11 mois à 46 ans et 5 mois. En revanche, les familles d'emplois « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage », « GAQ-AGE - Gestion administrative et qualité » et « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques », dont le poids augmente encore en 2014 où elles représentent 35 % de l'effectif total contre 34 % en 2013, conservent une moyenne d'âge nettement supérieure à la moyenne nationale.

La famille professionnelle « EUR - Europe et international » (famille comportant le plus petit effectif :

56 agents) conserve la moyenne d'âge la plus faible avec 44 ans et 2 mois (contre 41 ans et 2 mois en 2013). Comme en 2013, la moyenne d'âge la plus faible pour les hommes qui est de 40 ans (38 ans et 6 mois en 2013) se trouve également dans cette famille.

La moyenne d'âge la plus élevée (56 ans et 3 mois) se trouve sur la famille « RIE - Recherche, innovation et enseignement » (comportant désormais 65 agents, le plus faible effectif après la famille EUR). C'est également sur la famille RIE que l'on rencontre la moyenne d'âge la plus élevée pour les hommes avec 57 ans.

Pour les femmes, la moyenne d'âge la plus élevée apparaît sur la famille « DOC - Documentation/archives » avec 54 ans et 6 mois et la moyenne d'âge la plus faible qui est de 42 ans et 5 mois sur la famille « SEC - SPR-Sécurité ».

Age moyen des agents sur les 15 emplois-types majoritaires

Emplois-types (classées selon leur effectif total, par ordre décroissant)	Moyenne d'âge Femmes		Moyenne d'âge Hommes		Moyenne d'âge globale	
	2014	Rappel 2013	2014	Rappel 2013	2014	Rappel 2013
CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	41a 03m	40a 05m	45a 01m	44a 06m	45a 00m	44a 06m
GAQ001 - Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	52a 11m	51a 11m	52a 04m	50a 06m	52a 10m	51a 09m
AUP003 - Instructeur/ Instructrice de l'Application du droit des sols	52a 00m	51a 00m	52a 04m	51a 08m	52a 01m	51a 02m
EPP004 - Responsable sectoriel(le)	48a 05m	45a 03m	50a 04m	48a 03m	49a 07m	47a 02m
EPP005 - Cadre sectoriel(le)	46a 11m	44a 03m	48a 05m	46a 04m	47a 09m	45a 05m
GAQ002 - Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	52a 01m	50a 11m	51a 09m	51a 00m	52a 00m	50a 11m
CEE011 - Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	43a 06m	43a 08m	50a 09m	50a 04m	50a 08m	50a 03m
RHS017 - Gestionnaire de proximité en ressources humaines	48a 10m	47a 09m	48a 10m	47a 08m	48a 10m	47a 09m
SEC009 - Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	40a 10m	38a 09m	45a 06m	44a 07m	43a 09m	42a 05m
LIT002 - Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	55a 00m	54a 03m	51a 11m	51a 07m	53a 00m	52a 07m
AUP011 - Chargé(e) de projet en planification territoriale	46a 03m	47a 03m	49a 02m	47a 03m	47a 08m	47a 03m
ETU006 - Chargé(e) d'études ou d'observatoire	49a 10m	44a 03m	46a 05m	46a 07m	47a 10m	45a 08m
BUD001 - Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM	47a 10m	47a 11m	47a 06m	45a 08m	49a 02m	47a 05m
STR003 - Chargé(e) du contrôle des transports routiers	45a 03m		47a 07m		47a 00m	
SEC001 - Chargé(e) de prévention des risques naturels majeurs	43a 10m		47a 00m		45a 09m	

Parmi les 15 emplois-types majoritaires, 11 emplois présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge globale. Avec une moyenne d'âge comprise entre 47 et 48 ans, 3 d'entre eux sont proches. En revanche, 5 de ces emplois-types ont une moyenne d'âge comprise entre 52 et 53 ans.

Pour les 4 emplois-types présentés ici dont la moyenne d'âge est inférieure à la moyenne de l'effectif total, celle-ci est comprise entre 43 ans 9 mois et 47 ans.

On peut noter que l'effectif de l'emploi-type « CEE012 – Agent(e) intervention centre exploitation et intervention », qui est aussi le plus important, conserve toujours une moyenne d'âge (45 ans en 2014, contre 44 ans et 6 mois en 2013) nettement inférieure à la moyenne nationale.

Par ailleurs, la moyenne d'âge des 13 premiers emplois-types (les emplois STR003 et SEC001 n'étaient pas présentés en 2013) a augmenté par rapport à 2013,



notamment + 2 ans et 5 mois pour EPP004, + 2 ans et 4 mois pour EPP005 et + 2 ans et 2 mois pour ETU 006 ; les familles EPP et ETU où se situent ces 3 emplois-types figurant parmi celles où le vieillissement

est le plus important en 2014.

La cible budgétaire

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

Synthèse des évolutions d'emplois pour l'année 2014

Politiques publiques	ETP
Fonctions support	- 261
Infrastructures et services de transports	- 164
Sécurité et éducation routières	- 21
Sécurité et affaires maritimes	- 31
Paysages, eau et biodiversité	- 39
Recherche et action scientifique et technique	- 1
Prévention des risques	- 35
Energie, climat et après-mines	- 10
Urbanisme, de l'aménagement, du logement et de l'habitat	- 657
TOTAL des évolutions du budget général	- 1 219

6-A-3 - Actualisation des dispositifs de connaissance

Actualisation du répertoire des emplois-types ministériels (RME)

Le répertoire des emplois-types ministériels existe depuis 2008, sa dernière mise à jour date du 2 juin 2014.

En 2014, les révisions du répertoire ministériel ont principalement porté sur la famille professionnelle « Aménagement, urbanisme, paysage » (AUP).

En effet, la réaffirmation des missions de l'État demandait de revoir les emplois-types de la filière ADS et de renforcer la qualification des agents de cette filière, qui comporte désormais une forte dimension de conseil et d'expertise en urbanisme. Par conséquent, l'emploi-type « animateur / animatrice de cellule support pour l'Application du droit des sols – chef ADS » a été modifié et trois nouveaux emplois-types ont été créés.

En outre, l'emploi-type « Chargé de mission publicité » a été créé afin de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires en matière de réglementation relative à la publicité extérieure, aux enseignants et aux pré-enseignants.

Par ailleurs, l'emploi-type « Contrôleur de gestion » a été transféré de la famille « Budget comptabilité » vers la famille « Élaboration et pilotage des politiques publiques », notamment pour intégrer les nouvelles

orientations du contrôle de gestion sous un angle d'appui au pilotage stratégique et faire suite aux réflexions menées en interministériel par la direction du budget concernant le développement du contrôle de gestion dans les administrations de l'État.

Enfin, l'emploi-type « Expert national détaché (END) dans les institutions européennes » a été créé dans la famille professionnelle « Europe et international ». Dans le cadre des réflexions menées par la DAEI en lien avec la DRH sur la valorisation des carrières à l'international, il s'agissait de mieux identifier le contenu, les responsabilités et les compétences de ces experts.

Ces mises à jour ont été entérinées par décision du Comité de suivi du répertoire en date du 2 juin 2014, et intégrées au répertoire des emplois-types ministériels qui compte désormais 269 emplois-types.

La DRH mène ainsi des travaux d'actualisation du RME en continu, toujours en lien avec les directions métiers, et éventuellement à leur initiative, de sorte que le RME soit un outil vivant, décrivant les métiers des MEDDE/ MLETR au plus près de leurs évolutions.

Réseau GPEEC et partage d'expériences

Le réseau des chargés de mission GPEEC traite des questions « métiers » propres à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, notamment la méthodologie et les outils de la GPRH, le partage d'expériences, la



capitalisation de bonnes pratiques et assure une veille sur l'information concernant les questions utiles à la GPRH (actualités réglementaires). Les thèmes de travail portent principalement sur des problématiques des services, en complément du réseau des responsables RH des ZGE.

Des interlocuteurs interministériels ou internes au ministère sont régulièrement invités à intervenir sur leur actualité RH ou à participer aux réunions, nourrissent de leur expertise ou expérience les travaux du réseau.

Dans le prolongement des travaux initiés en 2013, avec un objectif de professionnalisation continue de ces chargés de mission, différents ateliers de travail se sont tenus en 2014. Ces groupes de travail sont organisés conjointement avec le réseau des correspondants VisioM-Postes et animés par la sous-direction du pilotage, de la performance et de la synthèse (PPS). Il s'agit, dans ce cadre, d'élaborer collectivement un guide méthodologique sur le thème de la fiabilisation et de l'exploitation des données pour les cartographies des plans régionaux de GPRH.

Par ailleurs, un parcours de professionnalisation des chargés de mission GPEEC visant à consolider et développer les acquis méthodologiques et opérationnels a été finalisé. Ce parcours est construit en 3 modules, principalement à destination des chargés de mission GPEEC, mais également ouverts à tout agent amené à participer à une démarche de GPEEC ou aux agents chargés des extractions et analyses en ZGE. Il est prévu d'aborder les fondamentaux de la GPRH/GPEEC (étapes, acteurs, outils), puis de piloter l'élaboration d'un plan de GPRH (analyse prévisionnelle, diagnostic partagé, plan d'actions).

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

Actualisation des plans de GPRH

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

Sous le pilotage du RZGE, cette actualisation annuelle doit être réalisée dans le cadre d'une concertation entre les services de la zone de gouvernance, employeurs d'agents des ministères.

Chaque responsable de zone de gouvernance doit ainsi se doter d'un plan régional de GPRH (ou volet GPEEC du document stratégique régional) qui lui permette d'aborder le dialogue de gestion en disposant d'une

visibilité sur l'état de ses ressources et besoins exprimés en effectifs, macro-grades, mais également en métiers et compétences.

Sur la base d'un diagnostic portant sur un état des lieux initial et des projections d'évolution en matière de postes et de compétences, ce document présente également le plan d'actions RH régional défini au regard des objectifs et contraintes particulières de la ZGE.

Compte tenu des réformes en cours et à venir, le Secrétaire général a renouvelé sa demande aux RZGE de mettre à jour leur plan de GPRH régional avant les séances d'échanges du dialogue de gestion.

Plus particulièrement dans le contexte de la réforme de l'État territorial, et dans un objectif d'actualisation des plans de GPEEC existants, la DRH poursuit son appui aux ZGE notamment au travers :

- # l'animation du réseau des chargés de mission GPEEC ;
- # la mise en œuvre d'un parcours de professionnalisation destiné aux CM GPEEC et aux autres acteurs de la GPEEC (SG, agents renforts, etc.), pour une mise en œuvre effective en 2015 ;
- # un appui méthodologique aux travaux régionaux.

Dans le cadre des travaux du Comité national de suivi des réformes de l'ADS et de l'ATESAT, des éléments de cadrage pour la mise en œuvre de ces réformes ont été adressés aux services par note en date du 10 juin 2014. En particulier, cette note décline pour ces réformes la démarche initiée par la circulaire du 12 avril 2012 relative à la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences.

En outre, les moyens de renfort en matière de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences mis à disposition des services dans le cadre des réformes ADS et ATESAT (note du Secrétaire général du 24 avril 2013 « Démarche de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences – Mise en place de moyens d'appui ») restent mobilisables. La DRH a par ailleurs organisé le 25 septembre 2014 une réunion nationale de ces agents « renfort ».

Dialogue avec les services

Les plans de GPRH régionaux et le questionnaire RH ad hoc, sont présentés au cours de la session particulière consacrée aux questions « ressources humaines » lors du dialogue de gestion annuel dont le principal objectif est d'examiner les enjeux liés à la mise en œuvre opérationnelle des orientations ministérielles en matière de RH.

Cet exercice, attendu par les ZGE, est désormais



parfaitement intégré aux processus d'échanges entre l'administration centrale et les ZGE. Il permet à la DRH de prendre en compte les enjeux identifiés par les plans de GPRH locaux, l'ensemble des informations ainsi recueillies éclairant ses travaux tout au long de l'année.

Dans un souci de consolidation et de diffusion large de l'information, pour la seconde fois, une synthèse des échanges du volet RH du dialogue de gestion 2014/2015 a été rédigée et adressée à l'ensemble des services.

En outre, après ces temps d'échanges entre la DRH et les services, un programme de travail est proposé, portant essentiellement sur les chantiers prioritaires de la DRH, déclinés en attendus de la part des ZGE et en actions d'appui de la DRH. Il est constitué des axes de travail suivants :

- # la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- # la prévention des risques psycho-sociaux ;
- # la réussite du repositionnement des agents dans le cadre des réformes en cours ;
- # la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;
- # l'élaboration ou l'actualisation d'un plan de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (GPEC) dans chaque zone de gouvernance ;
- # l'élaboration d'un plan régional de développement des compétences.

Cet exercice contribue de manière décisive au pilotage stratégique de la gestion des ressources humaines et prend bien sûr tout son sens dans cette période d'évolution des missions et des organisations ainsi que de tensions sur les ressources.

7

Les conditions

de travail

et la prévention



7-A - La prévention

7-A-1 Les assistants et les conseillers de prévention (AP/CP)

Le décret 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique rénove et valorise le réseau des agents de prévention qui se décline désormais en deux niveaux :

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

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

La population

Pour nos ministères, en 2014, le nombre d'assistants ou de conseillers de prévention est de 180 (55 femmes et 125 hommes) dont 134 assistants de prévention (39 femmes et 95 hommes) et 46 conseillers de prévention (16 femmes et 30 hommes), soit 111 ETP, dont la quotité de temps de travail est répartie comme suit :

- # 42,78 % exercent leur fonction entre 80 % et 100 % de leur temps de travail
- # 21,11 % exercent leur fonction entre 50 % et 80 % de leur temps de travail
- # 36,11% exercent leur fonction à moins de 50 % de leur temps de travail

Les réseaux

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

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

Le réseau des porte-paroles régionaux s'est réuni à deux reprises pour échanger sur l'actualité du ministère en termes de prévention, en particulier sur les chantiers

à mettre en œuvre (handicap, accidentologie, risques psychosociaux).

La formation

En 2014, 12 assistants et conseillers de prévention ont suivi la formation prise de poste au CVRH de Rouen.

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

7-A-2 La médecine de prévention

La médecine de prévention vise à prendre en compte la santé des agents ainsi que les risques auxquels ils peuvent se trouver confrontés, en rapport avec leur activité et leur environnement professionnel. Le médecin de prévention agit ainsi dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des personnels dont il assure la surveillance médicale.

Les missions du médecin de prévention sont définies par le chapitre II du titre III du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Il est ainsi chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Pour cela, à l'instar des médecins du travail relevant des dispositions du code du travail, les médecins de prévention ont deux grands types de missions : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents.

Au sein de nos ministères, ils organisent leur temps de travail pour, entre autres activités, effectuer les visites médicales, participer aux réunions locales ou nationales, notamment celles des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, assurer une fonction de coordination, de porte-parolat...

Pour leur permettre d'effectuer ces missions, nos ministères sont allés au-delà du minima visé par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, qui détermine



la quotité de temps de travail en fonction du nombre d'agents.

C'est ainsi que cette quotité est fixée à 0,8 h par an et par agent pour les personnels dit "tertiaires" tandis que celle pour les agents dit "non tertiaires" est fixée à 1,2 h par an et par agent.

Enfin, sur la base du bilan du décret hygiène et sécurité établi au titre de l'année 2013 (à la date du bilan social, l'enquête 2014 n'a pas encore été initiée par la DGAFP), 5 237 agents ont fait l'objet d'une visite médicale quinquennale (5 442 en 2012), 9 724 agents eu une surveillance médicale particulière (14 670 en 2012), 1 392 agents ont demandé à bénéficier d'une visite médicale et un total de 16 353 visites a été effectué (20 112 en 2011).

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

Pour pallier la pénurie de médecins de prévention, la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) a engagé, en 2014, des travaux destinés à améliorer l'organisation de la médecine de prévention au sein de la Fonction Publique. Des inspecteurs généraux, missionnés dans ce cadre, ont présenté leur rapport fin 2014. Ce rapport présente notamment des recommandations sur l'organisation et les missions de la médecine de prévention dans la Fonction publique.

En 2014, nos ministères comptent un effectif de 60 médecins de prévention (dont 63 % sont des femmes), représentant environ 24 équivalents temps plein. Leur moyenne d'âge est de 58 ans.

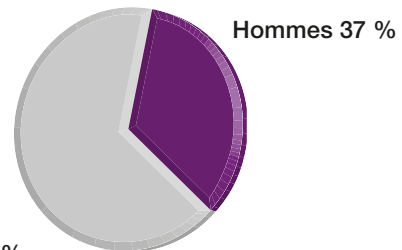
Un médecin a été recruté en 2014 ; sept ont quitté nos ministères (4 retraites, 3 démissions).

Enfin, depuis 2010, les médecins de prévention bénéficient d'une commission consultative paritaire nationale, compétente à leur égard.

En 2014, elle s'est réunie avec notamment pour sujets à l'ordre du jour, l'adoption du règlement intérieur de la commission ainsi que l'examen du bilan de gestion 2013 de cette population.

La parité hommes / femmes

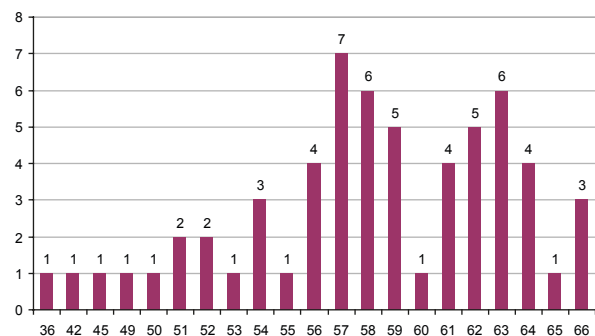
Chez les médecins de prévention, les femmes sont majoritaires



Femmes 63 %

La pyramide des âges

La moyenne des âges des médecins de prévention est de 58 ans. On constate ainsi un vieillissement constant de la population dû au très faible recrutement de jeunes médecins.



La répartition des médecins selon leur quotité de travail

Quotité de travail	2012 %	2013 %	2014	
			Nbre de Médecins	%
De 2 % à 20 %	26 %	24 %	16	27 %
De 21 % à 35 %	21 %	28 %	15	25 %
De 36 % à 60 %	32 %	31 %	18	30 %
De 61 % à 90 %	21 %	17 %	11	18 %
Total	100 %	100 %	60	100 %

7-A-3 - La prévention des risques psychosociaux

Les facteurs psychosociaux au travail désignent un vaste ensemble de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite.

La prévention primaire des RPS

Tout en poursuivant une politique active de gestion des situations de crise (prévention tertiaire), le ministère s'est engagé dans une démarche de prévention primaire afin de combattre les risques à la source.

Après l'année 2012, qui a été celle de la mise en place du groupe de travail dédié, émanant du CHSCT-M, les travaux se sont achevés en 2014 avec la diffusion de l'instruction ministérielle relative à la prévention des risques psychosociaux, signée le 19 août 2014 par mesdames Royal et Pinel après avoir été approuvée par les membres du CHSCT ministériel lors de la réunion du 28 mars 2014.

Cette instruction définit non seulement les engagements pris par nos ministères vis à vis des services pour mettre en œuvre une démarche de prévention durable, mais également les conditions de la déclinaison de ces engagements dans la gestion de proximité.

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

La prévention du harcèlement

La loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral au travail et modifié le code pénal ainsi que la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le ministère a engagé une démarche globale, prenant en compte les aspects juridiques et disciplinaires comme ceux relevant de la prévention des risques de santé mentale.

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

Depuis, la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a introduit une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Par ailleurs, cette même loi aggrave les peines encourues pour harcèlement moral. Afin d'aider à l'instruction de ces dossiers, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a ensuite diffusé une circulaire en date du 4 mars 2014, relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

Au sein de nos ministères, en 2014, toute plainte d'un agent a continué de faire l'objet d'un examen collégial attentif par la commission des affaires sensibles présidée par la direction des ressources humaines et réunissant un représentant du département de la politique de rémunération, de l'organisation du temps de travail, et de la réglementation (ROR), un représentant de la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions (PSPP), un représentant de la sous-direction de gestion concernée ainsi qu'un représentant de la direction des affaires juridiques, le cas échéant.

La prévention des crises suicidaires

Le plan d'actions élaboré en 2009 avec les organisations syndicales s'est poursuivi avec notamment le recensement des cas de suicides aux fins d'examen en séances plénières du CHSCT ministériel.



7-B - Les accidents de service et les maladies professionnelles

7-B-1 Les accidents de service et accidents du travail au titre de l'année 2014

Ces données sont issues de l'application Causalis, dans laquelle les services peuvent continuer de saisir leurs informations, car elle n'est jamais clôturée. Concernant les effectifs, le logiciel prend en compte les agents physiques présents dans le service au moins un jour au cours de l'année.

Pour 2014, on constate :

un taux de retour d'enquête, hors DDT/DDTM de 88,88 % (contre 86,25 % en 2013) correspondant à 64 services ayant répondu pour 72 enquêtés ;

- une stabilité du taux d'accident de tout type s'établissant à 4,04 %. Aucun accident mortel n'est à déplorer ;

le taux d'accident avec arrêt de travail est stable : 2,08 % (2,09 en 2013). Le nombre de jours d'arrêt est en baisse avec un taux de 0,645 jours d'arrêt par agent en 2014 (contre 0,838 jours en 2013) ;

pour 2014 la première nature d'accident est la manutention manuelle (406 accidents) générant 7 345 jours d'arrêt, suivie par la chute sur obstacles (370 accidents) générant 6 616 jours d'arrêt ;

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

les agents d'exploitations et Ouvriers des parcs et ateliers restent les catégories les plus touchées par les accidents : 54,55 % du total des accidents (45,11 % en 2013) tout type confondu et 63,51 % du total des jours d'arrêt (51,48 % en 2013) ;

concernant le domaine routier, on note 732 accidents en 2014, en hausse par rapport à 2013 où on en dénombrait 674. On constate également une hausse du nombre de jours d'arrêt, atteignant 13 729 jours contre 10 717 jours en 2013 ;

- la classe d'âge la plus touchée est celle des 30 à 44 ans (36,49%) suivie par celle des 45 à 54 ans (32,48%) ;

- les taux moyens calculés hors accidents de trajet sont stables avec un taux de 3,30 contre 3,32 en 2013, un taux de fréquence de 10,54 contre 10,50 en 2013 et un taux de gravité en légère hausse à 0,32 contre 0,28 en 2013 ;

la répartition des causes identifiées des accidents reste sensiblement la même que pour les accidents de 2013, celles liées à un facteur humain et à l'environnement étant les plus fréquentes.

Répartition des accidents de travail selon le type d'activité

Accidents au travail en 2014 (sens strict + mission)

	Rappel		
	2014	2013	2012
Taux de fréquence soit un accident avec arrêt pour 59 agents e-s	10,544	10,499	13,573
Taux de gravité soit un jour d'arrêt pour 266 jours travaillés	0,323	0,288	0,330
Taux d'accident soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 30 agent e-s	3,305	3,324	4,006

Rappel des définitions des taux :

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

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

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

Accidents de trajet domicile-travail 2014

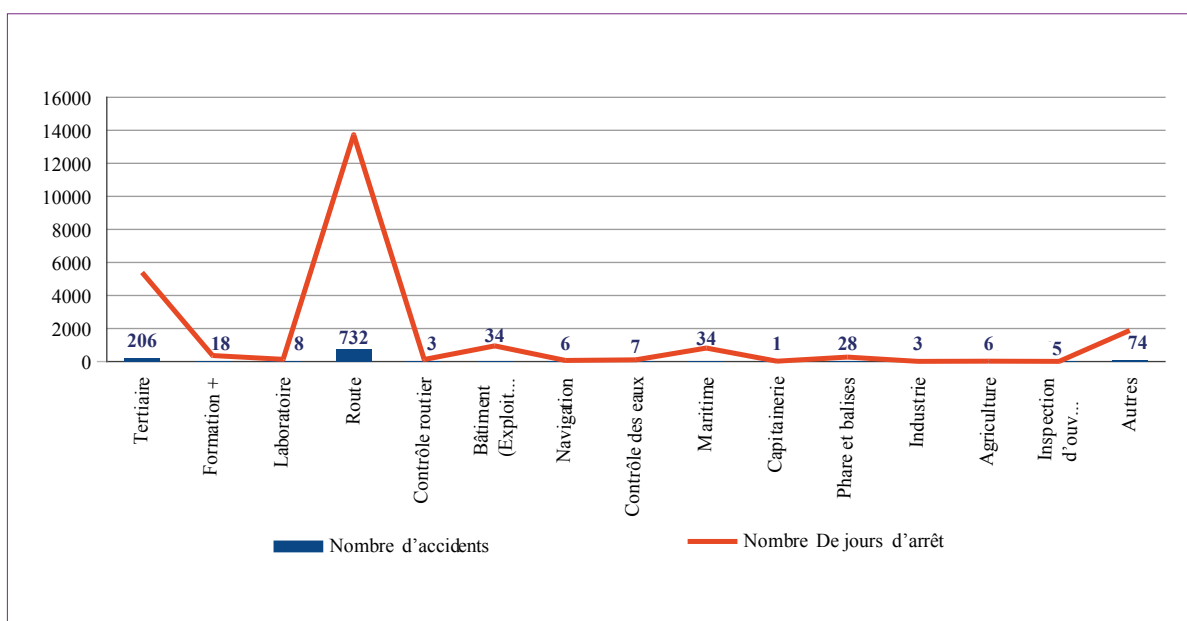
	2014	2013	2012
Taux d'accident soit un accident de trajet domicile-travail pour 137 agent e-s	0,73	0,89	0,96

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

Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Acc. mortel	Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Equiv. Agent (1)
		Taux* (%) 2014	Taux* (%) 2013		Taux* (%) 2014	Taux* (%) 2013			Taux* (%) 2014	Taux* (%) 2013		
Tertiaire	114	0,308	0,784	92	0,248	0,705	0	206	0,556	1,489	5 396	10
Formation +	8	0,022	0,034	10	0,027	0,047	0	18	0,049	0,081	362	1
Laboratoire	7	0,019	0,052	1	0,003	0,039	0	8	0,022	0,091	133	1
Route	320	0,863	0,715	412	1,112	1,002	0	732	1,975	1,725	13 729	54
Contrôle routier	2	0,005	0,017	1	0,003	0,012	0	3	0,008	0,029	121	0
Bâtiment (Exploitation, maintenance et entretien)	14	0,038	0,039	20	0,054	0,037	0	34	0,092	0,076	950	2
Navigation	3	0,008	0,010	3	0,008	0,01	0	6	0,016	0,020	65	0
Contrôle des eaux	4	0,011	0,022	3	0,008	0,012	0	7	0,019	0,034	104	0
Maritime	23	0,062	0,071	11	0,030	0,039	0	34	0,092	0,111	816	2
Capitainerie	0		0,005	1	0,003		0	1	0,003	0,005	20	0
Phare et balises	18	0,049	0,052	10	0,027	0,025	0	28	0,076	0,076	267	1
Industrie	2	0,005	0,022	1	0,003	0,010	0	3	0,008	0,032	8	0
Agriculture	5	0,013	0,025	1	0,003	0,010	0	6	0,016	0,034	21	0
Inspection d'ouvrages, d'infrastructures	4	0,011	0,029	1	0,003	0,015	0	5	0,013	0,044	10	0
Autres	34	0,092	0,172	40	0,108	0,106	0	74	0,200	0,278	1 885	4
Total	558	1,506	2,049	607	1,638	2,069	0	1165	3,143	4,125	23 887	75

(1) Equivalence du nombre de jours d'arrêt en nombre d'agents, sur la base de 365 jours par an et par agent

(*) Rapporté aux effectifs répondus de l'année considérée





7-B-2 - Les maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2014

L'enquête annuelle auprès des services nous amène à constater que 53 maladies professionnelles répertoriées ont été reconnues en 2014, représentant un total de 5 304 journées d'arrêt de travail.

13 maladies reconnues antérieurement générant en 2014 des rechutes ont également occasionné 1 312 journées d'arrêt de travail.

On remarque que :

les affections péri-articulaires représentent 56,60 % des maladies reconnues générant un total de 3 446 journées d'arrêt de travail (64,97 %) : 30 agents sont concernés, 25 hommes et 5 femmes ;

les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences et par la manutention manuelle de charges lourdes représentent 13,21 % des maladies reconnues

occasionnant un total de 1 381 journées d'arrêt de travail (26,04 %) : 7 agents hommes sont concernés ;

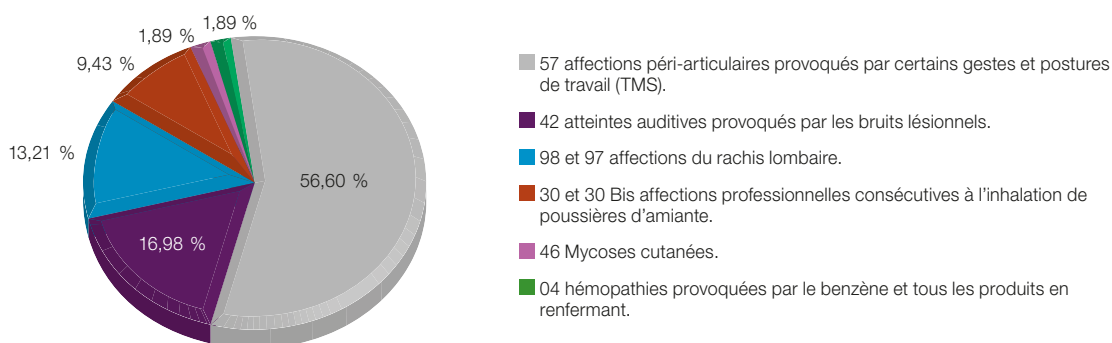
les atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels représentent 16,98 % des maladies reconnues n'occasionnant pas d'arrêt de travail : 9 agents hommes sont concernés ;

les affections consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante représentent 9,43 % des maladies occasionnant un total de 477 jours d'arrêt de travail (8,99 %) : 4 agents et 1 agente sont concernés ;

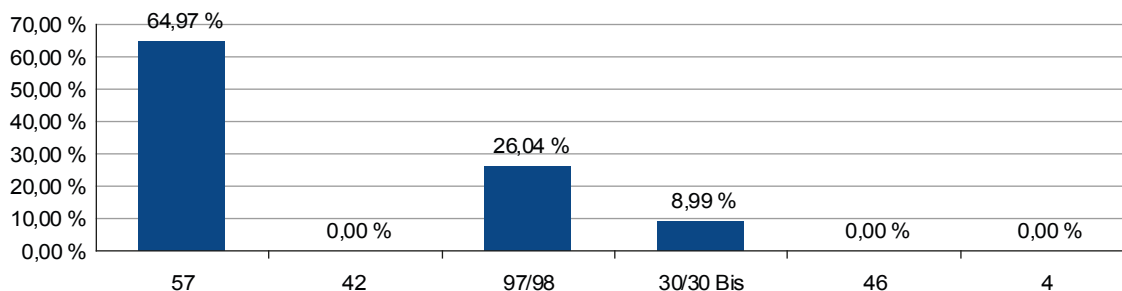
les mycoses cutanées représentent 1,89 % des maladies reconnues n'occasionnant pas de journées d'arrêt de travail : 1 agent homme est concerné ;

les hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant représentent 1,89 % des maladies reconnues n'occasionnant pas de journées d'arrêt de travail : 1 agent homme est concerné.

Répartition par type des maladies professionnelles reconnues en %



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



7-C - Les absences au travail

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

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés.

Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle.

Peut être placé en CLM, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel.

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

Un fonctionnaire peut bénéficier de plusieurs CLM (pour la même maladie ou des maladies différentes) s'il reprend ses fonctions au moins un an entre chaque congé.

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

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le fonctionnaire demeure en CLM jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite pour invalidité. Toutefois, la durée du congé des fonctionnaires d'État et hospitaliers est limitée à 5 ans.

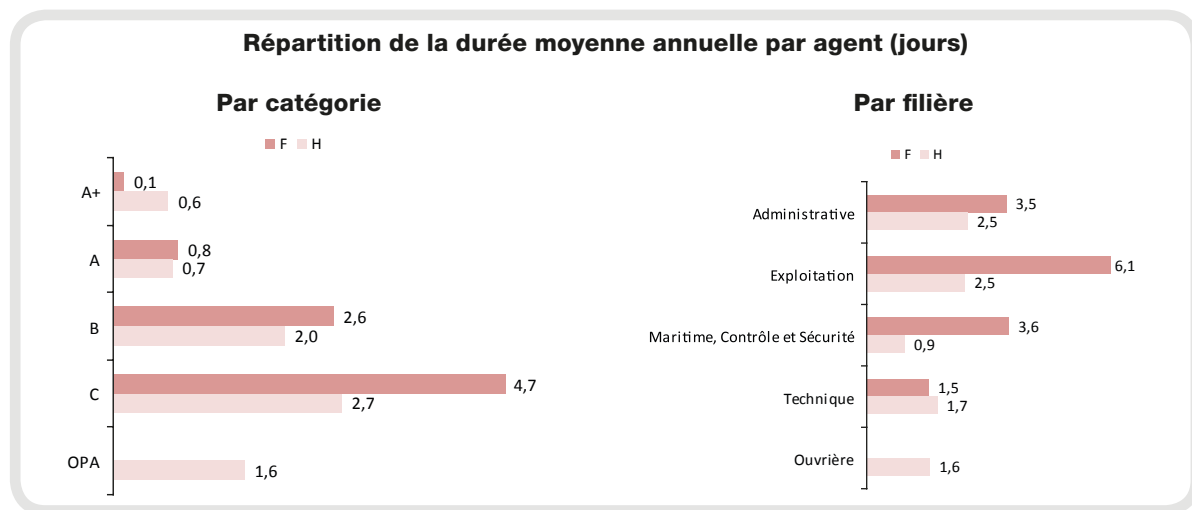
Les congés de longue maladie (CLM)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2014	Durée des congés en 2014 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	220	1	34	0,2
		H	330	1	188	0,6
	Catégorie A	F	2 734	13	2 052	0,8
		H	2 143	8	1 474	0,7
	Catégorie B	F	4 729	62	14 478	3,1
		H	1 972	22	4 614	2,3
	Catégorie C	F	8 511	191	40 395	4,7
H		1 716	34	8 558	5,0	
Total Administrative			22 355	332	71 793	3,2
Exploitation	Catégorie B	F				-
		H	2			-
	Catégorie C	F	343	8	2 195	6,4
		H	9 186	92	23 156	2,5
Total Exploitation			9 531	100	25 351	2,7
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	68			-
		H	255			-
	Catégorie A	F	54			-
		H	375	1	283	0,8
	Catégorie B	F	7			-
		H	320	2	672	2,1
	Catégorie C	F	371	8	1 895	5,1
		H	595	1	262	0,4
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			2 045	12	3 112	1,5
Ouvrière	OPA	F	125			-
		H	6 025	49	9 082	1,5
Total Ouvrière			6 150	49	9 082	1,5
Technique (1)	Catégorie A+	F	22			-
		H	85	1	222	2,6
	Catégorie A	F	1 585	7	1 197	0,8
		H	4 418	13	2 749	0,6
	Catégorie B	F	2 103	19	4 039	1,9
		H	9 140	83	17 990	2,0
	Catégorie C	F	487	6	1 168	2,4
		H	3 158	42	8 725	2,8
Total Technique			20 998	171	36 090	1,7
Total			61 079	664	145 428	2,4

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



Les congés de longue maladie (CLM) suite



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

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Le bénéfice du CLD est ouvert à la fin de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM) : cette période (d'un an) est alors considérée

comme une période de CLD et s'impute sur la durée de ce congé.

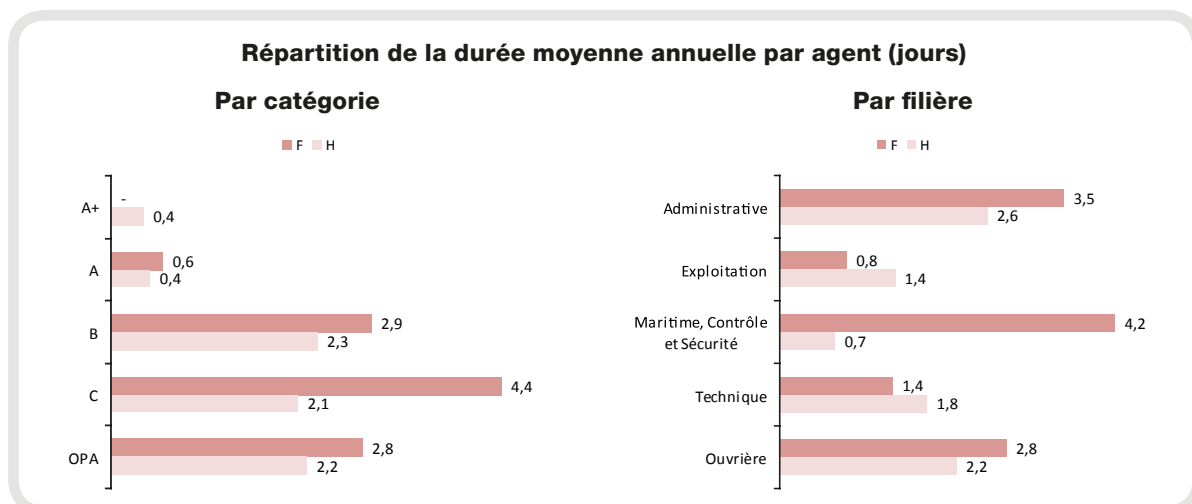
Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Durées maximales du congé :

- 5 ans maximum en cas de maladie non professionnelle,

- 8 ans maximum en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire ne peut prendre qu'à un seul CLD par catégorie d'affections.



Les congés de longue maladie (CLD)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2014	Durée des congés en 2014 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	220			-
		H	330			-
	Catégorie A	F	2 734	8	2 116	0,8
		H	2 143	4	1 152	0,5
	Catégorie B	F	4 729	51	15 060	3,2
		H	1 972	26	7 004	3,6
	Catégorie C	F	8 511	138	39 513	4,6
		H	1 716	26	7 906	4,6
Total Administrative			22 355	253	72 751	3,3
Exploitation	Catégorie B	F				-
		H	2			-
	Catégorie C	F	343			-
		H	9 186	45	13 481	1,5
Total Exploitation			9 531	45	13 481	1,4
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	68			-
		H	255	1	365	1,4
	Catégorie A	F	54			-
		H	375	1	192	0,5
	Catégorie B	F	7			-
		H	320	2	406	1,3
	Catégorie C	F	371	7	2 226	6,0
		H	595			-
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			2 045	11	3 189	1,6
Ouvrière	OPA	F	125	2	351	2,8
		H	6 025	51	13 725	2,3
Total Ouvrière			6 150	53	14 076	2,3
Technique (1)	Catégorie A+	F	22			-
		H	85			-
	Catégorie A	F	1 585	1	365	0,2
		H	4 418	7	1 889	0,4
	Catégorie B	F	2 103	20	4 757	2,3
		H	9 140	64	18 891	2,1
	Catégorie C	F	487	3	954	2,0
		H	3 158	32	9 693	3,1
Total Technique			20 998	127	36 549	1,7
Total			61 079	489	140 046	2,3

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

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

Les personnes non titulaires de la fonction publique sont rattachées au régime général de la Sécurité Sociale. Elles perçoivent ainsi les indemnités journalières comme les salariés.

Néanmoins, en fonction de leur ancienneté au sein de la fonction publique, elles peuvent prétendre à un congé appelé grave maladie.

Le congé de grave maladie est accordé aux personnes qui ont au moins travaillé 3 ans sans interruption au

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

- # maladies cardiaques ;
- # maladies du système nerveux, etc.

Une liste des maladies concernées est fixée par arrêté. Il s'agit des maladies ouvrant droit au congé longue maladie pour les fonctionnaires. Le congé pour grave maladie peut être de 3 ans. Le salaire est maintenu pendant un an, puis l'agent perçoit un demi-traitement pendant les deux autres années.

Pour bénéficier d'un congé grave maladie, l'agent doit suivre la même procédure que pour les fonctionnaires qui demandent à bénéficier de la longue maladie.



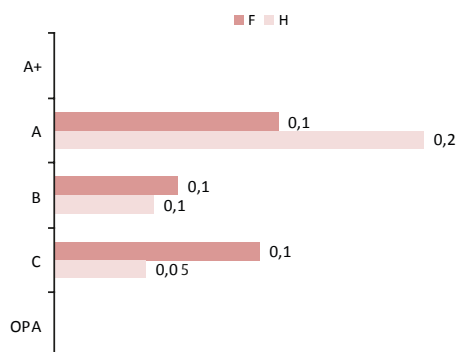
Les congés de grave maladie (CGM)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2014	Durée des congés en 2014 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	220			-
		H	330			-
	Catégorie A	F	2 734	4	563	0,2
		H	2 143	4	1 115	0,5
	Catégorie B	F	4 729	1	89	0,0
		H	1 972	1	365	0,2
	Catégorie C	F	8 511	6	1 301	0,2
		H	1 716	2	715	0,4
Total Administrative			22 355	18	4 148	0,2
Exploitation	Catégorie B	F				-
		H	2			-
	Catégorie C	F	343			-
		H	9 186			-
Total Exploitation			9 531			-
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	68			-
		H	255			-
	Catégorie A	F	54			-
		H	375			-
	Catégorie B	F	7			-
		H	320			-
	Catégorie C	F	371			-
		H	595			-
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			2 045			-
Ouvrière	OPA	F	125			-
		H	6 025			-
Total Ouvrière			6 150			-
Technique (1)	Catégorie A+	F	22			-
		H	85			-
	Catégorie A	F	1 585			-
		H	4 418	1	365	0,1
	Catégorie B	F	2 103	1	365	0,2
		H	9 140	1	243	0,03
	Catégorie C	F	487			-
		H	3 158			-
Total Technique			20 998	3	973	0,05
Total			61 079	21	5 121	0,1

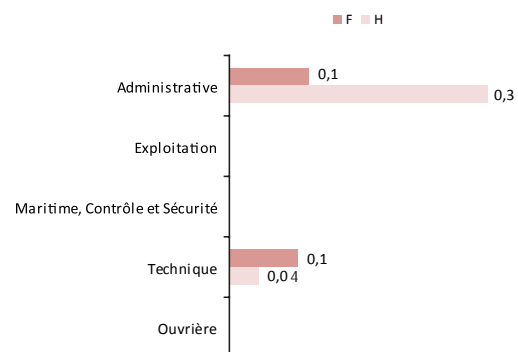
(1) Les données relatives aux corps des ingénieurs des ponts, eaux et des forêts ne sont pas disponibles.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



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

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

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son

renouvellement, le fonctionnaire doit adresser à son administration un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale). Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié de 6 mois consécutifs de congé de maladie et se trouve, à l'issue de cette période, dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, la demande de prolongation de son congé est soumise à l'avis du comité médical.

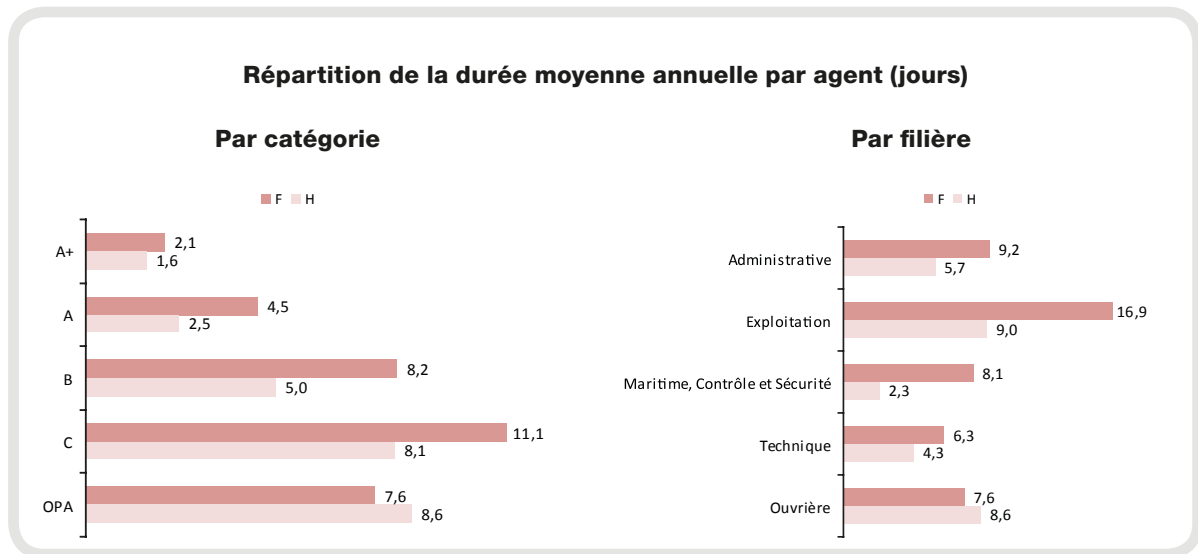
Les congés de maladie ordinaire (CMO)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2014	Durée des congés en 2014 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	220	40	410	1,9
		H	330	49	628	1,9
	Catégorie A	F	2 734	790	12 736	4,7
		H	2 143	368	5 561	2,6
	Catégorie B	F	4 729	2 041	40 186	8,5
		H	1 972	652	11 957	6,1
	Catégorie C	F	8 511	3 995	93 835	11,0
		H	1 716	645	16 925	9,9
Total Administrative			22 355	8 580	182 238	8,2
Exploitation	Catégorie B	F				
		H	2			-
	Catégorie C	F	343	170	5 833	17,0
		H	9 186	3 320	81 441	8,9
Total Exploitation			9 531	3 490	87 274	9,2
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	68	9	191	2,8
		H	255	17	277	1,1
	Catégorie A	F	54	13	302	5,6
		H	375	52	1 250	3,3
	Catégorie B	F	7	1	66	9,4
		H	320	18	481	1,5
	Catégorie C	F	371	121	3 528	9,5
		H	595	67	1 436	2,4
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			2 045	298	7 531	3,7
Ouvrière	OPA	F	125	50	951	7,6
		H	6 025	2 425	51 699	8,6
Total Ouvrière			6 150	2 475	52 650	8,6
Technique (1)	Catégorie A+	F	22	2	11	0,5
		H	85	7	104	1,2
	Catégorie A	F	1 585	403	6 330	4,0
		H	4 418	793	10 013	2,3
	Catégorie B	F	2 103	858	15 613	7,4
		H	9 140	2 572	44 307	4,8
	Catégorie C	F	487	165	3 723	7,6
		H	3 158	682	17 634	5,6
Total Technique			20 998	5 482	97 735	4,7
Total			61 079	20 325	427 428	7,0

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



Les congés de maladie ordinaire (CMO) suite



7-C-5 - Les agents en disponibilité d'office au 31/12/2014

(état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions)

Les agents en disponibilité d'office (agents physiques gérés par le ministère)

Filière	Catégorie	F	H	Total
Administrative	Catégorie A		1	1
	Catégorie B	2		2
	Catégorie C	10	3	13
Total Administrative		12	4	16
Exploitation	Catégorie C		7	7
Total Exploitation			7	7
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie C		1	1
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1	1
Technique	Catégorie B		3	3
	Catégorie C	1	2	3
Total Technique		1	5	6
Ouvrière	OPA	1	12	13
Total Ouvrière		1	12	13
Total		14	29	43

8

Les congrés



8-A - Les congés

8-A-1 - Nombre d'agents ayant pris en 2014 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois (agents physiques gérés)

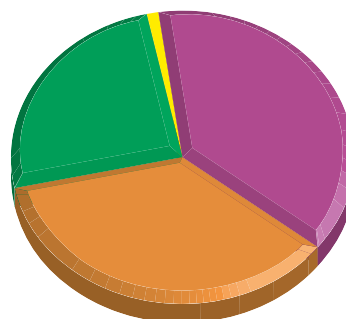
(Les chiffres affichés représentent les agents nouvellement concernés par un congé supérieur à six mois et non pas le stock des agents concernés par un congé supérieur à six mois)

Congé ou disponibilité	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA		Somme		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Activité-congés de présence parentale					1						1		1
Congé parental	2	2	4		4	1	14	1			24	4	28
Congé parental loi 2012		1		1	5	1	8				13	3	16
Congé sans salaire convenances perso							1	1		6	1	7	8
Congé sans salaire créa/repr.entreprise							1			1	1	1	2
Congé sans salaire maladie									1	5	1	5	6
Congé ss rémunération maladie						1						1	1
Congé ss rémunération - mobilité				1								1	1
Congé ss rémunération convenances perso			1								1		1
Congé ss trait. enfant - 8ans/soins familiaux			1								1		1
Dispo convenances personnelles	2	6	7	13	7	11	10	8		1	26	39	65
Dispo création ou reprise d'entreprise			1	1				1			1	2	3
Dispo d'office suite à congé maladie		1				1	4	4			4	6	10
Dispo élever enfant - 8ans/soins familiaux			1				1				2		2
Dispo études/recherches d'intérêt général		1										1	1
Dispo pour suivre sa conjointe/partenaire	2	3	2	1	2		4	2		1	10	7	17
Dispo soins familiaux suite acc-maladie grave								1				1	1
Total	6	14	17	17	19	15	43	18	1	14	86	78	164

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

Maternité

La durée minimum du congé maternité est de 16 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines après l'accouchement. Cependant, la durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants à charge.



Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
38 %	36 %	25 %	1 %



Maternité

Le tableau ci-dessous est exprimé en nombre de jours

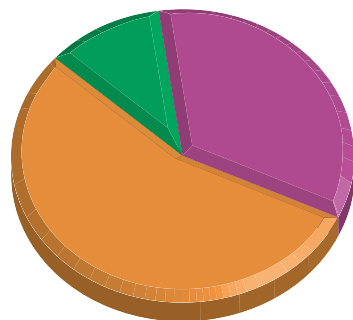
Filiere	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Total
Administratif	6 311	8 838,5	10 664,5	0	25 814
Exploitation	0	0	825	0	825
Maritime, Contrôle et Sécurité	354	0	0	0	354
Non précisé	1 178,5	225	683	0	2 086,5
Ouvrier	0	0	0	323	323
Technique	1 0711	8 870	330	0	19 911
Total	18 554,5	17 933,5	12 502,5	323	49 313,5

Filière « non précisé »

Grade	Lib_grade	catégorie A	catégorie B	catégorie C
2T09	Agent rin hors categorie	182		
4T01	Article 4 - cdd catégorie A	519,5		
4T03	Article 4 - cdd catégorie C			224
4T04	Article 4 - cdi catégorie A	284		
4T05	Article 4 - cdi catégorie B		225	
4T06	Article 4 - cdi catégorie C			233
4U01	Cabinet - catégorie a	24		
5Z03	Agent technique environnement			226
CR01	Chargé de recherche 1è cl. dev.durable	113		
CR02	Chargé de recherche 2è cl. dev.durable	56		
Total		1 178,5	225	683

Adoption

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



Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
34 %	54 %	11 %	0 %



Adoption

Filière	Catégorie A		Somme catégorie A	Catégorie B		Somme catégorie B	Catégorie C		Somme catégorie C	OPA		Somme OPA	Total
	F	M		F	M		F	M		F	M		
Administratif	0	0	0	0	32	32	32	0	32	0	0	0	64
Technique	70	26	96	51	70	121	0	0	0	0	0	0	217
Total	70	26	96	51	102	153	32	0	32	0	0	0	281

8-A-3 - Nombre d'agents ayant pris en 2014 un congé de paternité⁽¹⁾ (agents physiques gérés par le ministère)

Catégorie	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques	Durées réelles
Catégorie A+ (1)	1	11	11
Catégorie A	75	832	822
Catégorie B	137	1 521	1 521
Catégorie C	145	1 602	1 602
OPA	32	352	352
Total	390	4 318	4 308

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

8-A-4 - Indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne temps (décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008)

Chaque année, il est possible d'alimenter son compte épargne-temps dans la limite d'une progression annuelle de 10 jours une fois le droit d'option exercé, dans la limite du plafond de 60 jours. L'indemnisation peut alors être demandée pour tous les jours au-delà du seuil des 20 premiers jours qui doivent être exclusivement consommés sous forme de congés et/ou de les placer en épargne-retraite (régime de retraite additionnelle de la Fonction publique RAFP). Cette dernière option ne s'applique qu'aux fonctionnaires titulaires.

En 2014, 3 863 agents ont bénéficié à leur demande d'une indemnisation de jours épargnés pour un montant total de 3 769 018 € soit un montant moyen de 976 €/agent.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante

Catégories	A	B	C
Hommes	1 243	1 026	373
Femmes	413	429	379
Total	1 656	1 455	752

Le montant forfaitaire par jour indemnisé est de :

catégorie **A** : 125 €
 catégorie **B** : 80 €
 catégorie **C** et **OPA** : 65 €

Nombre de jours de CET indemnisés et comparaison avec 2013

	2013			2014			Evolution 2014 / 2013		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Montants	2 554 869 €	894 204 €	3 449 073 €	2 783 525 €	985 493 €	3 769 018 €	8,9 %	10,2 %	9,3 %
Nombre de jours	26 184	9 917	36 101	28 333	10 919	39 252	8,2 %	10,1 %	8,7 %

9

L'action sociale





9-A - L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail des MEDDE et MLETR

Dans le contexte actuel d'évolution des services et du développement de la politique de prévention portée par nos ministères, la direction des ressources humaines a souhaité faire évoluer la stratégie d'intervention du service social.

Les nouvelles orientations, déclinées dans l'instruction gouvernementale du 27 mars 2014, complètent la circulaire n° 2007-38 du 16 mai 2007 relatives aux missions et aux fonctions du service social au sein des ministères.

Ce texte confirme l'ancrage institutionnel du service social et le positionne à la croisée des logiques d'accompagnement des agents et d'accompagnement des services.

Par ailleurs, il met en exergue une offre de service qui contribue à :

- l'amélioration des conditions de vie au travail et de vie personnelle des agents ;
- l'accompagnement au changement ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- la prévention des risques psychosociaux.

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

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

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

L'intervention des assistant-e-s de service social est soutenue par les conseiller-ère-s techniques de service social. Ils-elles :

- veillent à la mise en œuvre des orientations de la politique ministérielle de service social et formulent des propositions pour la déclinaison et le pilotage régional,
- assurent une fonction de conseil et d'expertise auprès des chefs de service sur les questions relatives à l'action sociale et aux conditions de vie au travail.

Le pilotage et la coordination du service social relève du-de la conseiller-ère technique national-e.

Il-elle exerce également une fonction d'expertise en proposant les orientations de la politique du service social, veille à leur mise en œuvre et participe à leur évaluation.

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

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

S'agissant des risques psychosociaux, le service social participe aux trois niveaux de la prévention (primaire, secondaire et tertiaire).

Pour garantir plus d'efficacité, les actions s'inscrivent dans une dynamique partenariale avec les différents acteurs de la prévention.



9-A-1 - Les coopérations de service social

Le service social s'est engagé, depuis plusieurs années, dans des procédures de conventionnement avec d'autres ministères et des établissements publics administratifs. Cette dynamique s'est poursuivie en 2014, avec la concrétisation d'une convention avec le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Céréma).

9-A-2 - Les effectifs dédiés au service social (SERM 2014)

En 2014, la population des conseillers techniques et des assistants de service social, affectés en métropole et outre-mer, représente 120 agents (effectifs cibles 128) répartis de la façon suivante :

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

Pour pallier les vacances de poste et garantir ainsi la qualité de la prestation offerte aux agents et aux services, dix assistantes de service social ont été recrutées en 2014 et affectées dans les DREAL Aquitaine, Bretagne, Bourgogne (2 postes), Corse, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Pays de la Loire, Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur.



9-B - L'action sociale

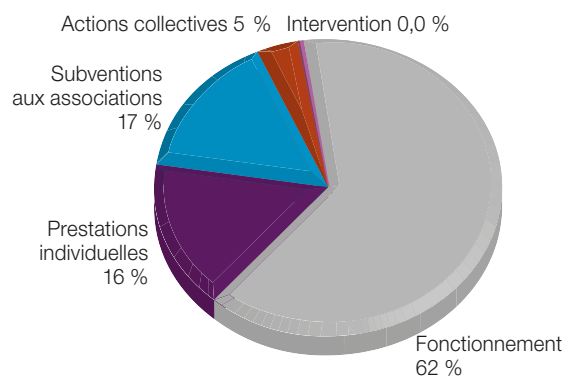
En 2014, les dépenses d'action sociale collective et individuelle se sont établies à 17 755 435 €, contre 19 395 603 € en 2013, ce qui représente une baisse de 1 640 168 € (soit - 8,45 %). Cette diminution résulte de la modification du périmètre ministériel liée à la création du CEREMA le 1^{er} janvier 2014, qui s'est traduite par un transfert de crédits d'action sociale en base des MEDDE/MLETR vers le nouvel établissement public ainsi que par un transfert de 3 146 agents publics. La diminution du périmètre ministériel explique la baisse des dépenses constatée (principalement des dépenses de restauration collective) et de l'ensemble des prestations individuelles. Il est à noter qu'il n'y a pas eu de dépenses d'intervention en 2014 en l'absence de nouvelles réservations de logements.

La diminution des dépenses de fonctionnement résulte essentiellement de la baisse des dépenses de restauration collective (- 1 182 497 € par rapport à 2013, soit - 13 %), conséquence directe de la création du CEREMA. La baisse légère des dépenses liées à la politique en faveur des enfants résulte de la baisse des effectifs ministériels. Comme en 2013, les MEDDE-MLETR n'ont versé aucune participation à la MGET en l'absence de transferts de solidarité, ni au FIPHFP en raison du respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

S'agissant des prestations individuelles qui sont en baisse par rapport à 2013 (- 353 769 €, soit - 11,30 %), toutes les prestations sont impactées, en raison de la diminution des effectifs ministériels : aides matérielles, aide à la scolarité, subventions vacances et aides aux parents d'enfants handicapés. Les actions collectives et les subventions aux associations ont en revanche globalement progressé entre 2013 et 2014.

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

Dépense / année	2013	2014
Fonctionnement	12 346 517	11 009 218
Intervention	57 768	0
Actions collectives	816 202	859 420
Subventions aux associations	3 041 191	3 106 641
Prestations individuelles	3 133 925	2 780 156
Total	19 395 603	17 755 435





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

Dépenses de fonctionnement	2013	2014
Aménagements postes trav. Handicapés	681 983	661 097
Convention de gestion avec les ministères économiques et financiers (MEF)	150 000	150 000
Restauration collective (subvention repas RA RIA et RIE)	9 130 834	7 948 337
Politique en faveur des enfants (arbre de Noël, crèches, centres de loisirs et de vacances)	2 383 700	2 249 784
Total	12 346 517	11 009 218
Subventions aux associations		
Subvention CGCV	2 260 191	2 331 641
Subvention FNASCE	750 000	750 000
Subvention FNACE	31 000	25 000
Total	3 041 191	3 106 641
Actions collectives		
	SD / AC	SD / AC
Études et publications	2 646	32 333
Crédits d'initiative locale (CIL)	813 556	827 087
Total	816 202	859 420
Prestations individuelles		
	SD / AC	SD / AC
APEH	621 749	580 238
Subvention vacances	499 980	448 669
Aides matérielles	1 202 060	1 109 042
Aide à la scolarité	796 306	629 210
Aide séjour repos ou convalescence	13 218	12 997
Aides individuelles aux personnes handicapées	612	-
Total	3 133 925	2 780 156
Dépenses d'intervention		
Réservations logement	57 768	-
Total	19 395 603	17 755 435



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

Comparatif des actions collectives menées par les CLAS en 2013 et en 2014

Bilan CIL 2013			Bilan CIL 2014		
Typologie	Objet de l'action et classification	Nombre d'actions en 2013	Typologie*	Objet de l'action et classification	Nombre d'actions en 2014
1	Amélioration de la vie au travail (actions collectives)	127	1	Action d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités, et de leurs ayants-droits, concernant l'environnement Familial	196
21	Action handicap Par exemple : Informations des agents sur les travailleurs handicapés (à titre préventif)	7	21	Handicap (hors celles financées par le FIPHFP)	3
22	Informations sur la santé et/ou la communication (relations avec les autres) Forums, conférences-débats, documentations... Traitements des problèmes liés à la santé au travail à caractère urgent et ponctuel : stress, affirmation de soi... A titre préventif, dans les domaines des addictions, de la nutrition, de la mémoire, du sport... Les médicaments, l'organisation des soins, gestion d'une situation nouvelle... Informations et prévention sur une épidémie en cours, une maladie, la sécurité routière	120	22	Santé (Hors santé au travail et préventions des risques psychosociaux)	112
			31	Gestion du budget	16
			32 et 37	Relations familiales (Enfance, adolescence, seniors)	49
			38	Préparation à la retraite (Hors informations à caractère Réglementaire)	16
2	Amélioration de la vie familiale et du lien social	259	2	Organisation de séjours, de journées et de manifestations en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants-droits	181
30	Sécurité routière (informations - visualisation CD...)	0	33	Séjours vacances de courte durée pour les enfants	5
31	Économie familiale Gestion du budget, informations sur les crédits, les banques... Consultations juridiques	16	34	Manifestations sportives	4
32	Relations familiales Enfance, adolescence, scolarité	31	35	Journées récréatives ou éducatives	135
33	Séjours vacances	6	36	Manifestations culturelles	37
34	Manifestations sportives	5			
35	Journées récréatives ou éducatives	110			
36	Manifestations culturelles Découverte du patrimoine professionnel (ouvrage d'art...)	59			
37	Les seniors : prise en charge des parents, l'accompagnement, les moyens à disposition...	12			
38	La retraite : changement de vie Divers	20 0			
39	Participation du CLAS à titre exceptionnel pour l'année 2011, les reliquats des crédits d'initiative locale peuvent compléter la dotation de base consacrée à l'organisation de l'arbre de Noël du service	0			
Totaux		386			377

* Selon la nouvelle typologie mise en place en début d'année 2014



9-B-3 - Les aides matérielles

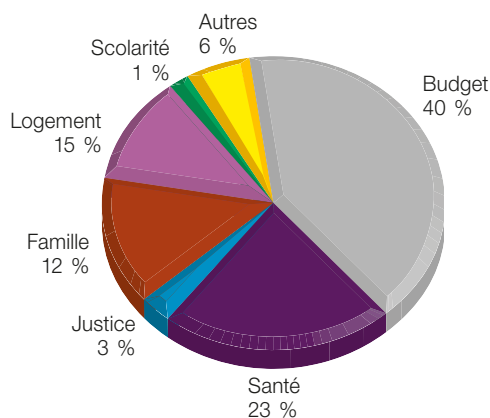
Pour l'année 2014, 978 aides matérielles ont été accordées à 962 bénéficiaires, un bénéficiaire pouvant prétendre à plusieurs aides. Le montant des aides accordées s'élève à 1 124 164 €, ce qui représente une baisse de 6,5 % par rapport à 2013 où ce montant s'établissait à 1 202 060 €. Cette baisse est imputable à la diminution du périmètre ministériel liée à la création du CEREMA le 1^{er} janvier 2014, qui a entraîné un transfert d'agents vers le nouvel établissement public.

On observe (cf. tableau joint) une relative stabilité de la ventilation des aides selon les tranches par rapport à 2013 avec cependant une augmentation significative du nombre d'aides dans la tranche comprise entre 1 500 € à 1 999 € (25 % en 2014 contre 19 % en 2013). Dans une proportion comparable à celle de 2013, 84 % des aides sont concentrées dans la fourchette comprise entre 500 € et 1 999 €. On note que 5 % des aides sont égales ou supérieures à 2 000 € (contre 7 % en 2013). Concernant les bénéficiaires, 62 % d'entre eux sont des personnes seules (avec ou sans enfant), ce taux étant le même qu'en 2013.

Comme les années précédentes, les agents de catégorie C constituent la majorité des bénéficiaires, dans la même proportion qu'en 2013 (71 %). Il est à noter que les hommes et les femmes dans la tranche d'âge comprise entre 41 et 50 ans sont majoritairement bénéficiaires des aides matérielles puisqu'ils représentent respectivement 39 % des attributaires de ces aides. S'agissant du motif des demandes d'aides matérielles, le poste « budget » (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint) est le plus important (40 %), suivi par le poste « santé » (23 %), ce dernier poste

étant en légère augmentation par rapport à 2013 (21 %).

Les aides matérielles (secours aux agents en difficulté) en euros	1 124 164	
Total des aides accordées (en nombre)	978	
Destination de l'aide		
	2014	2013
Budget	387	455
Santé	226	240
Justice	34	38
Famille	121	160
Logement	145	140
Scolarité	10	23
Autres	55	71
Total	978	1 127



Régions	total	%	Alsace	Aquitaine	Auvergne	Basse-normandie	Bourgogne	Bretagne	Centre	région champagne-ardenne	Ile de france
Aides accordées											
Nombre d'aides accordées	978		16	50	26	18	25	52	13	36	82
Montant total des aides accordées	1 124 164		16 567	48 917	26 600	18 353	30 846	63 862	11 993	43 976	103 786
Montant minimum accordé	67		450	187	200	120	300	250	400	279	200
Montant maximum accordé	4 000		2 500	2 500	2 500	2 000	2 500	2 500	1 500	2 000	3 500
Montant moyen accordé	1 149		1 035	978	1 023	1 020	1 234	1 228	923	1 222	1 266
Ventilation des aides	978	100%	16	50	26	18	25	52	13	36	82
de 0 à 499 €	103	11%	1	8	3	1	1	6	1	6	12
de 500 à 999 €	297	30%	7	18	8	9	6	11	4	6	31
de 1 000 à 1 499 €	288	29%	4	15	9	3	11	17	6	10	20
de 1 500 à 1 999 €	245	25%	3	7	3	5	4	10	2	14	19
de 2 000 € et plus	45	5%	1	2	3	0	3	8	0	0	0
Situation ayant permis l'attribution de l'aide	978	100%	16	50	26	18	25	52	13	36	82
Budget	387	40%	9	22	14	3	12	20	6	21	40
Santé	226	23%	4	7	4	6	8	16	6	3	10
Justice	34	3%	1	1	0	1	0	1	0	1	2
Famille	121	12%	1	12	2	2	4	8	0	2	9
Logement	145	15%	0	6	4	3	1	6	1	7	12
Scolarité	10	1%	0	0	1	0	0	1	0	0	3
Autres (à préciser)	55	6%	1	2	1	3	0	0	0	2	6
Nombre et motifs des refus	87	100%	0	4	2	0	1	8	1	0	5
Ressources trop élevées	13	15%	0	3	1	0	0	1	1	0	0
Moyenne économique trop élevée	15	17%	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	8	9%	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Relève d'une autre aide	17	20%	0	1	0	0	0	2	0	0	1
Relève d'un prêt	21	24%	0	0	0	0	1	3	0	0	1
Autres	13	15%	0	0	1	0	0	2	0	0	1
bénéficiaires :											
Nombre total de bénéficiaires	962		15	46	26	18	24	51	13	36	82
Profil des bénéficiaires											
Actifs – hommes	378	100%	1	19	13	2	6	25	7	15	31
< 30 ans	18	5%	0	0	0	0	1	2	0	3	2
31 à 40 ans	86	23%	0	4	1	0	0	5	3	0	7
41 à 50 ans	147	39%	1	7	9	1	4	10	2	6	10
51 à 60 ans	109	29%	0	8	3	1	1	8	2	5	10
61 à 67 ans	18	5%	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Actifs – femmes	439	100%	9	18	13	9	15	21	2	15	49
< 30 ans	16	4%	0	0	0	0	0	0	0	1	2
31 à 40 ans	97	22%	0	2	3	3	2	2	0	4	15
41 à 50 ans	170	39%	4	11	9	4	6	10	0	5	19
51 à 60 ans	137	31%	5	4	1	2	7	9	2	5	13
61 à 67 ans	19	4%	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie des actifs	817	100%	10	37	26	11	21	46	9	30	80
Catégorie A ou équivalent	21	3%	0	1	1	0	0	0	0	0	3
Catégorie B ou équivalent	174	21%	0	4	7	1	9	4	3	5	22
Catégorie C ou équivalent	579	71%	10	29	18	10	11	41	5	24	51
Nombre d'agents OPA	38	5%	0	3	0	0	1	1	1	1	3
Nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	5	1%	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Retraités ou ayants droit – hommes	57	6%	4	5	0	3	1	1	2	2	1
Retraités ou ayants droit – femmes	88	9%	1	4	0	4	2	4	2	4	1
Situation de famille	962	100%	15	46	26	18	24	51	13	36	82
Personnes seules	331	34%	8	12	10	5	3	14	4	13	30
Seules avec enfant(s)	268	28%	5	13	7	3	9	15	2	8	30
Couple sans enfant	124	13%	1	8	4	3	2	5	4	5	7
Couple avec enfant(s)	239	25%	1	13	5	7	10	17	3	10	15
Situation des personnes seules	599	100%	13	25	17	8	12	29	6	21	60
Nombre d'actifs	495	83%	12	20	11	2	10	24	5	15	59
Nombre de retraités ou ayants-droit	104	17%	1	5	6	6	2	5	1	6	1
Moyenne économique journalière	978	100%	16	50	26	18	25	52	13	36	82
< ou = à 0,99 €	125	13%	2	4	3	3	4	6	1	3	4
Comprise entre 1 € et 4,99 €	162	17%	3	5	3	9	1	6	1	8	13
Comprise entre 5 € et 9,99 €	316	32%	6	17	9	4	10	18	5	14	24
Comprise entre 10 € et 14,99 €	224	23%	4	14	3	0	7	11	5	8	19
Comprise entre 15 € et 19,99 €	94	10%	1	6	4	1	3	7	1	2	12
> à 20 €	57	6%	0	4	4	1	0	4	0	1	10
Ressources mensuelles du foyer	978	100%	16	50	26	18	25	52	13	36	82
< ou = à 770 €	50	5%	1	0	1	2	2	0	0	4	2
Comprises entre 771 € et 999 €	49	5%	0	1	1	1	0	1	0	0	1
Comprises entre 1 000 € et 1 299 €	74	8%	3	2	2	3	1	5	0	1	3
Comprises entre 1 300 € et 1 599 €	146	15%	3	13	5	5	2	9	4	9	12
Comprises entre 1 600 € et 1 899 €	234	24%	6	11	6	3	3	13	4	5	31
> à 1 900 €	425	43%	3	23	11	4	17	24	5	17	33

Franche-comté	Haute-normandie	Languedoc-roussillon	Limousin	Lorraine	Midi-pyrénées	Nord-pas-de-calais	Pays-de-loire	Picardie	Poitou-charentes	Paca et Corse	Rhône-alpes	administration centrale	Outre-mer
14	35	38	32	40	57	77	34	24	27	102	83	35	62
15 218	33 635	52 107	36 789	40 561	84 034	82 242	52 260	23 075	28 051	108 617	94 385	28 774	79 517
500	200	293	400	200	300	260	67	300	188	400	140	150	250
2 000	1 928	4 000	2 000	3 794	3 500	3 000	2 500	2 000	2 000	3 600	2 500	2 000	2 500
1 087	961	1 371	1 150	1 014	1 474	1 068	1 537	961	1 039	1 065	1 137	822	1 283
14	35	38	32	40	57	77	34	24	27	102	83	35	62
0	5	3	1	7	3	6	1	3	7	9	5	10	4
7	11	9	11	12	11	27	7	10	3	40	26	13	10
4	12	12	10	13	14	21	6	6	7	32	26	8	22
3	7	11	10	7	19	17	18	5	10	18	24	4	25
0	0	3	0	1	10	6	2	0	0	3	2	0	1
14	35	38	32	40	57	77	34	24	27	102	83	35	62
2	15	15	13	19	18	27	17	4	4	35	27	25	19
8	3	7	6	9	16	13	8	11	15	23	25	3	15
0	3	1	1	1	3	3	1	1	1	6	4	1	1
1	0	3	5	3	11	10	3	6	3	18	9	2	7
2	11	7	4	6	8	14	5	2	2	15	13	2	14
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0
0	3	5	3	2	0	10	0	0	2	3	4	2	6
2	10	3	1	7	6	2	3	1	1	4	2	4	20
1	1	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	1	0
0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	11
1	3	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
0	0	2	0	3	1	0	2	1	0	2	0	0	2
0	4	0	0	0	1	2	1	0	0	1	2	1	4
0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	2	3
14	35	38	32	40	55	77	32	24	24	101	83	34	62
6	18	11	15	17	24	42	16	8	8	35	39	6	14
0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	1	2	1	0
2	11	0	3	6	6	12	9	1	0	8	3	1	4
2	4	4	8	4	7	17	4	3	3	12	19	2	8
1	3	4	4	7	10	10	0	4	5	8	13	1	1
1	0	3	0	0	1	0	0	0	0	6	2	1	1
4	14	17	10	10	27	25	14	14	10	45	33	28	37
0	2	0	0	0	1	2	1	1	1	3	0	1	1
0	2	1	1	3	6	11	2	2	1	10	9	8	10
0	7	8	4	2	7	3	8	5	4	19	10	9	16
2	3	7	5	5	13	9	3	6	4	9	8	6	9
2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	6	4	1
10	32	28	25	27	51	67	30	22	18	80	72	34	51
0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	6	3	1	1
3	4	7	6	7	10	18	9	6	10	22	11	2	4
7	23	18	17	19	38	49	16	16	5	50	51	29	42
0	4	3	1	1	1	0	4	0	1	2	7	0	4
0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
3	2	1	4	5	2	3	1	1	2	7	3	0	4
1	1	9	3	8	2	7	1	1	4	14	8	0	7
14	35	38	32	40	55	77	32	24	24	101	83	34	62
5	6	16	12	22	19	21	9	6	11	38	31	14	22
2	17	8	8	6	16	18	8	7	5	32	17	11	21
5	2	8	3	2	8	12	3	6	4	14	8	4	6
2	10	6	9	10	12	26	12	5	4	17	27	5	13
7	23	24	20	28	35	39	17	13	16	70	48	25	43
6	22	17	17	19	32	34	16	13	11	49	39	25	37
1	1	7	3	9	3	5	1	5	5	21	9	0	6
14	35	38	32	40	57	77	34	24	27	102	83	35	62
1	4	5	1	2	12	10	5	4	4	13	17	8	9
5	9	3	9	6	9	12	3	5	3	19	16	7	7
4	11	10	11	13	15	28	16	9	6	38	19	14	15
1	9	9	10	9	10	21	7	3	10	25	25	2	12
2	2	6	0	8	6	5	2	1	2	7	3	3	10
1	0	5	1	2	5	1	1	2	2	0	3	1	9
14	35	38	32	40	57	77	34	24	27	102	83	35	62
0	0	1	0	2	8	2	1	1	3	5	7	4	4
1	2	3	1	7	0	1	5	1	4	11	6	1	1
2	4	5	5	3	3	5	4	2	2	10	3	5	1
2	3	7	6	7	4	13	4	4	1	13	8	4	8
3	13	7	4	8	18	19	4	7	5	20	16	7	21
6	13	15	16	13	24	37	16	9	12	43	43	14	27

9-B-4 - Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants : chèque emploi service universel (CESU)

Dispositif CESU garde d'enfant 0-6 ans délivrés au titre de l'année 2014

Pour le MEDDE et le MLETR, 1 262 dossiers ont été validés pour un volume d'émission de 624 215 €.

Ces dépenses s'imputent sur le programme 148 de la Fonction publique.

9-C - Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel

Le Comité d'Aide Sociale, créé le 18 février 1960, est une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. Elle s'est dotée de nouveaux statuts par délibération de son assemblée générale extraordinaire en date du 8 octobre 2013.

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

L'action principale du CAS consiste à soutenir financièrement les agents des MEDDE/MLETR, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères, entrant dans un nouveau logement ou dont les enfants dé-cohabitent pour suivre des études.

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

Pour rappel, l'année 2013 avait été marquée par une baisse très significative du nombre de prêts délivrés par rapport à 2012 (168 prêts délivrés, soit - 52 prêts en 2013).

Le montant des prêts accordés s'établit en 2014 à 214 590 € contre 217 045 € en 2013 (soit - 2 455 €), ce qui représente une baisse de 1,14 %.

Le montant moyen par prêt accordé s'élève à 1 866 €, soit une diminution de 5 € par rapport à l'année 2013 où le montant moyen s'établissait à 1 871 €.

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégorie d'agents	Nombre
Agents de catégorie A	3
Agents de catégorie B	25
Personnels administratifs de catégorie C	46
Agents d'exploitation + OPA	28 + 7
Retraités	5
Ayants droits	1
Total	115

Les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (40 % des bénéficiaires).

9-C-1 - Les prêts sociaux accordés en 2014

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

Bilan des prêts sociaux octroyés par le C.A.S sur 2 ans (2013/2014)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt social 2013	116	217 045,00 €	1 871 €
Prêt social 2014	115	214 590,00 €	1 866 €

En 2014, on constate une quasi stabilité du nombre de prêts sociaux délivrés par rapport à 2013 : 115 prêts ont été accordés contre 116 en 2013 (soit - 1 prêt).

Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	Nombre
Endettement	51
Achat	12
Scolarité	1
Divorce	16
Santé	15
Travaux	10
Décès	3
Autres	7
Total	115

Comme en 2013, le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles (44,3 % des bénéficiaires). Ce sont des familles qui ne peuvent plus faire face à une dépense imprévue ou ne parviennent plus à régler leurs charges courantes, en raison de leur endettement ou à la suite d'un événement familial.



9-C-2 - Les prêts d'installation accordés en 2014

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement des agents du MEDDE et du MLETR. Les nouveaux arrivants, les agents en mobilité et ceux confrontés à des difficultés d'ordre familial peuvent bénéficier d'un montant plus élevé que le prêt de base (1 500 €), dans la limite d'un plafond de 2 100 €.

Bilan des prêts d'installation octroyés par le C.A.S sur 2 ans (2013/2014)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt d'installation 2013	168	268 400,00 €	1 598 €
Prêt d'installation 2014	141	222 040,00 €	1 575 €

Par rapport à 2013, le nombre de prêts d'installation accordés a diminué de 27 prêts (soit 141 prêts en 2014 contre 168 en 2013) et le montant total des prêts accordés est de 222 040 € en 2014 contre 268 400 € en 2013, soit une baisse de 17,30 %. Le montant moyen par prêt (1 575 €) est resté relativement stable par rapport à celui de 2013 (1 598 €), ce qui reste proche du montant du prêt de base (1 500 €).

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégorie d'agents	Nombre
Agents de catégorie A	7
Agents de catégorie B	43
Personnels administratifs de catégorie C	57
Agents d'exploitation + OPA	25 + 6
Retraités	1
Ayants droits	2
Total	141

On constate qu'en 2014, les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (40 % des bénéficiaires) et de catégorie B (30,50 % des bénéficiaires). Ces proportions sont identiques à celles de l'année 2013.

Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	Nombre
Location HLM ou privé	107
Accession	25
Logement de fonction	4
Construction	3
Meublé	2
Total	141

Le motif des demandes de prêts d'installation accordés concerne essentiellement les locations, en HLM ou en secteur privé, soit 76 % des demandes reçues.

9-C-3 - Les prêts dé-cohabitation accordés en 2014

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

Bilan des prêts dé-cohabitation octroyés par le C.A.S sur 2 ans (2013/2014)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt dé-cohabitation 2013	45	65 100,00 €	1 447 €
Prêt dé-cohabitation 2014	34	49 500,00 €	1 456 €

En 2014, le nombre de prêts dé-cohabitation s'est établi à 31 dossiers, soit une diminution de 11 dossiers par rapport à l'année 2013 (pour mémoire : 45 prêts). Le montant moyen des prêts octroyés connaît une très légère hausse de 9 € (soit un montant de 1 456 € en 2014 contre 1 447 € en 2013).

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégorie d'agents	Nombre
Agents de catégorie A	2
Agents de catégorie B	9
Personnels administratifs de catégorie C	14
Agents d'exploitation + OPA	4 + 4
Retraités	1
Ayants droits	0
Total	34

En 2014, les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (41 % des bénéficiaires). Les personnels de catégorie B représentent 26,5 % des bénéficiaires.

10

La parité et l'égalité

entre les femmes
et les hommes



Note préliminaire

Le présent chapitre regroupe des éléments déjà présents dans les différents chapitres du bilan social et en introduit de nouveaux, de manière à répondre à la circulaire DGAFP du 8 juillet 2013¹ et à présenter une monographie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux MEDDE et MLETR en 2014.

10-A - 2014 : Une mobilisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'année 2014 a été marquée au MEDDE et au MLETR par l'arrivée en février d'une Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes à temps plein. Nos ministères ont poursuivi leur mobilisation en faveur de l'égalité professionnelle dans le cadre du comité interministériel du 30 novembre 2012, et du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.

Nos deux ministères ont présenté en 2014 leur premier rapport de situation comparée (RSC) à partir des données 2013, avec des indicateurs genrés, devançant en cela les obligations posées par l'arrêté du 23 décembre 2013 sur les données du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ; le présent bilan (données 2014) étant notre 2nd RSC.

Le réseau des référentes et des référents égalité créé le 23 mai 2013 se réunit en séminaire 2 fois par an. Il compte aujourd'hui plus de 100 membres représentant les différents services centraux et déconcentrés de nos ministères pour soutenir la dynamique enclenchée et est également ouvert aux directions départementales des territoires et aux établissements publics sous tutelle.

Le groupe de travail, mis en place en 2013 avec les OS représentées en CTM, a poursuivi ses travaux visant à élaborer la charte 2014-2017 qui a fait l'objet d'un avis favorable du CTM le 30 juin 2014.

Elle a été signée le 4 novembre 2014 par les deux ministres et le secrétaire d'État. Il a été convenu, à la suite, de mettre en place un plan d'action 2015-2017 sur l'égalité professionnelle avec les OS, dans le cadre d'un calendrier triennal.

Le marché de formation à l'égalité professionnelle, établi en 2013, a été mis en œuvre pour une première année. Il a contribué à former plus de 700 agents, notamment les personnes en situation d'encadrement, sur tout le périmètre ministériel y compris les agents des directions départementales des territoires et des établissements publics sous tutelle, à doter les équipes d'outils permettant à l'égalité de prendre corps au quotidien et de souligner la priorité donnée à cette politique.

Enfin, il convient de souligner l'élaboration de chacune des « feuilles de route » respectives de nos deux ministères qui ont été signées avec le ministère des Affaires sociales en mars 2014 ainsi que la préparation des feuilles de route 2015.

10-B - La place des femmes dans l'effectif 2014 des MEDDE et MLETR

10-B-1 - Une petite progression de la part des femmes dans l'effectif MEDDE-MLETR

Au 31 décembre 2014, les femmes représentent 17 907 agentes sur un total de 45 795 agents, personnes physiques présentes. Elles étaient 36,7 % en 2012 et 38,4 % en 2013. Elles

sont aujourd'hui 39,1 % des effectifs, soit une hausse de 0,7 point, malgré une baisse de 1 530 effectifs physiques sur l'année.

L'écart avec le pourcentage de femmes pour l'ensemble de la fonction publique d'État² (y compris les militaires) est toujours aussi marqué (55 %) pour la part des femmes.

¹ NOR RDFS1315966C relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, p. 3 : « Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaboreront un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant les 27 indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole ».

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



Par catégorie (en effectif physique) en 2014

Catégorie	Hommes	Femmes	Total H + F	% de femmes dans la catégorie en 2014	% de femmes de la catégorie dans l'effectif global en 2014
A+	960	403	1 363	29,6	0,9
A	5 281	3 681	8 962	41,1	8,0
B	8 576	6 017	14 593	41,1	13,1
C	8 137	7 702	15 839	48,6	16,8
OPA	4 934	104	5 038	2,1	0,2
Total	27 888	17 907	45 795	39,1	

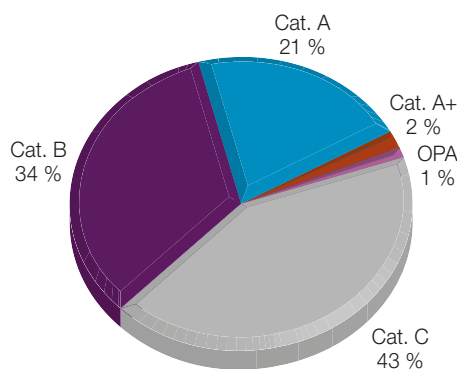
Rappel 2013

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% de femmes dans la catégorie en 2013	% de femmes de la catégorie dans l'effectif global en 2013
A+	1 030	407	1 437	28,32	0,8
A	6 074	3 914	9 988	39,19	7,7
B	9 793	6 407	16 200	39,55	12,7
C	8 842	8 587	17 429	49,27	17,0
OPA	5 443	122	5 565	2,19	0,2
Total	31 182	19 437	50 619	38,4	

Les constantes restent les mêmes, avec néanmoins une progression de la part des femmes dans les catégories B, A et A+ et un petit fléchissement pour les C.

Proportionnellement, le nombre de femmes A+ et A dans l'effectif féminin 2014 a très légèrement augmenté : 22,8 % en 2014 contre 22,2 % en 2013. On note également que les femmes de catégorie B passent de 33 % en 2013 à 33,6 % en 2014 au regard de la totalité de l'effectif féminin.

La répartition de l'effectif féminin par catégorie hiérarchique/macrograde est la suivante en 2014 :



À noter que les baisses d'effectifs entre 2013 et 2014 ont, comme l'an passé, davantage touché les hommes que les femmes pour l'ensemble des 5 catégories :

Catégorie	Hommes	Femmes
A+	- 70	- 4
A	- 793	- 233
B	- 1 217	- 390
C	- 705	- 885
OPA	- 509	- 18
Total	- 3 294	- 1 530



Répartition des effectifs par filière, corps et catégorie en ETP - Personnels titulaires

En ETP arrondis, le pourcentage de femmes est de 38 % (à comparer au 37,3 % en 2013 et au 35,6 % en 2012) soit 16 934 femmes pour 27 643 hommes.

En 2014, on dénombre 44 577 ETP arrondis contre 49 259 ETP recensés en 2013.

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total général au 31/12/2014	Rappel 2013	
Administrative	A+	Administrateur civil	43	88	131	138	
		Architecte urbaniste de l'Etat	57	53	109	125	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	45	78	123	118	
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	20	35	55	58	
	Total Catégorie A+			164	254	418	439
	A	Attachés d'administration de l'Etat	1 398	987	2 385	2 486	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	57	143	199	195	
		Chargé d'études documentaires	31	7	38	46	
		Conseillers techniques de service social Etat	21		21	20	
		Infirmiers(e) Etat	5		5	6	
	Personnel non titulaire de catégorie A			324	369	693	824
	Total Catégorie A			1 835	1 505	3 341	3 576
	B	Assistants de service social Etat	86	8	94	92	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	305	40	345	333	
		Personnel non titulaire de catégorie B	71	57	128	143	
		Secrétaires administration-contrôle dév.dur	3 567	1 609	5 176	5 426	
	Total Catégorie B			4 029	1 714	5 743	5 994
	C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	6 056	1 263	7 319	8 206	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	412	24	436	470	
		Personnel non titulaire de catégorie C	207	64	271	379	
Total Catégorie C			6 675	1 351	8 026	9 055	
Total Administrative			12 704	4 824	17 527	19 064	
Exploitation	B	Personnel non titulaire de catégorie B		2	2	2	
		Total Catégorie B		2	2	2	
	C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	91	5 066	5 157	5 161	
		Personnel non titulaire de catégorie C	4		4	4	
Total Catégorie C			95	5 066	5 161	5 165	
Total Exploitation			95	5 068	5 163	5 167	
Maritime, Contrôle et Sécurité	A+	Administrateur des affaires maritimes (2)	46	187	233	200	
		Total Catégorie A+	46	187	233	200	
	A	Inspecteur conseiller des affaires maritimes	30	128	158	167	
		Officier de port		26	26	28	
		Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes	4	15	19	47	
		Professeur de l'enseignement maritime		8	8	9	
		Professeur technique de l'enseignement maritime		8	8	8	
	Total Catégorie A			34	185	219	258
	B	Autres corps hors ministère de catégorie B	3	129	132	138	
		Officier de port adjoint				1	
Total Catégorie B			3	129	132	139	
C	Marin de balisage et de dragage	5	273	278	279		
	Syndic des gens de mer	212	177	388	403		
Total Catégorie C			217	450	666	682	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			300	951	1 251	1 279	
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	99	4 897	4 996	5 511	
	Total OPA			99	4 897	4 996	5 511
Total Ouvrière			99	4 897	4 996	5 511	





Répartition des effectifs par filière, corps et catégorie en ETP - Personnels titulaires (suite)

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total général au 31/12/2014	Rappel 2013
Technique (1)	A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	8	52	60	57
		Directeur de recherche				7
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	178	463	641	730
		Total Catégorie A+	186	515	701	794
	A	Autres corps hors ministère de catégorie A	718	1 123	1 841	1 791
		Chargé de recherche				46
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	901	2 378	3 278	3 987
		Personnel non titulaire de catégorie A	17	30	47	95
		Total Catégorie A	1 636	3 531	5 167	5 919
	B	Autres corps hors ministère de catégorie B	227	636	863	883
		Personnel non titulaire de catégorie B	14	23	37	129
		Technicien de l'environnement	1	1	2	1
		Techniciens supérieurs développement durable	1 426	5 977	7 403	8 582
		Total Catégorie B	1 668	6 637	8 305	9 594
	C	Adjoint technique des administrations de l'Etat	89	370	459	452
		Autres corps hors ministère de catégorie C	4	24	28	29
		Dessinateur	152	823	975	1 181
		Expert technique des services techniques	1	3	4	264
		Personnel non titulaire de catégorie C		2	2	3
		Total Catégorie C	246	1 222	1 468	1 929
	Total Technique		3 736	11 904	15 640	18 236
	Total général au 31/12/2014		16 934	27 643	44 577	49 258

(1) Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014.

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



Répartition des effectifs par types de contrat, par corps et catégorie en ETP - Personnels non titulaires

Contrat	Corps	Catégorie/sexe										
		Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	Total	Rappel 2013
		F	H	Cat. A	F	H	Cat. B	F	H	Cat. C	général	
PNT	Contractuels sui generis	20,8	22,0	42,8	4,8	5,0	9,8	2,0	1,0	3,0	55,6	60,5
	Divers pnt - agents contractuels agriculture	2,0	2,0	4,0		1,0	1,0				5,0	7,3
	Médecins de prévention (2)	14,1	6,9	20,9							20,9	43,7
Total PNT		36,9	30,9	67,7	4,8	6,0	10,8	2,0	1,0	3,0	81,5	111,5
CDI	Agents des comités techniques des transports											1,0
	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire				2,0	2,0	4,0				4,0	-
	Agents règlement intérieur national	89,7	109,0	198,7							198,7	241,9
	Auxiliaires exploitation							4,0		4,0	4,0	4,0
	Berkani article 34 (3)							104,6	4,8	109,4	109,4	204,3
	Berkani de droit privé							16,9		16,9	16,9	22,6
	Chargés d'études de haut niveau 68	1,0	5,0	6,0							6,0	9,0
	Contractuels 1800 dafu	3,8	2,0	5,8							5,8	10,7
	Contractuels 46											9,0
	Contractuels environnement		1,0	1,0							1,0	2,0
	Personnels contractuels s.e.t.r.a cadres (1)	7,4	11,8	19,2	1,6	2,0	3,6				22,8	43,7
	Pnt d.r.e.i.f.				2,0	1,6	3,6				3,6	4,6
	Pnt ema	5,8	20,8	26,6							26,6	35,1
	Pnt sur emploi 3ieme niveau	4,0	12,8	16,8							16,8	18,8
	Pss cete (1)	14,6	20,4	35,0	16,5	18,0	34,5	3,0	1,5	4,5	74,0	223,5
Pss exploitation					2,0	2,0				2,0	2,0	
Règlements locaux	1,0	4,0	5,0	2,0	5,8	7,8	3,6	12,0	15,6	28,4	65,7	
Total CDI		127,3	186,8	314,1	24,1	31,4	55,5	132,1	18,3	150,4	520,0	897,9
CDD	Auxiliaire équipement							1,0		1,0	1,0	1,0
	Contractuels article 4	164,4	169,6	334,0	37,4	31,8	69,2	56,9	42,5	99,4	502,6	485,1
	Contractuels cabinet	8,0	10,0	18,0							18,0	28,0
	Titulaires détachés sur contrat		0,0	0,0							0,0	11,8
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	4,8	2,0	6,8							6,8	2,7
	Travailleurs handicapés contractuels cat B				18,6	13,0	31,6				31,6	26,8
Total CDD		177,2	181,6	358,8	56,0	44,8	100,8	76,8	46,5	123,3	582,9	569,2
Total général		341,4	399,3	740,6	84,9	82,2	167,1	210,9	65,8	276,7	1 184,5	1 578,6

(1) Transfert des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA au CEREMA à la date du 01/01/2014.

(2) L'évolution 2013-2014 constatée pour les médecins de prévention est liée à une correction apportée dans la méthode de calcul des ETPE des agents à temps incomplet.

(3) L'évolution constatée des agents Berkani entre 2013 et 2014 s'explique notamment par les titularisations dans le corps des Adjoints administratifs des administrations de l'Etat dans le cadre de la déprécarisation.

Globalement, comme en 2013, les femmes restent majoritaires parmi les personnels non titulaires en 2014 : 637 femmes pour 547 hommes, soit près de 54 % de femmes pour 46 % d'hommes.

Elles représentent désormais 46 % des contractuels de catégorie A, (44 % en 2013), 50,8 % des contractuels de catégorie B (45 % en 2013) et 76,2 % des contractuels de catégorie C (82 % en 2013).

Vacataires

Le nombre d'ETP de vacataires s'élève à 705 ETPT en 2014 (781 en 2013), mais la ventilation par sexe n'est pas connue à ce jour.



10-C - Âge moyen et âge médian par catégorie

L'âge médian par sexe n'est pas disponible.
Il est de 49 ans et 5 mois pour l'ensemble des agents du ministère en 2014.

La catégorie A est la plus jeune avec un âge médian de 45 ans et 1 mois et la plus âgée est la catégorie C avec 51 ans et 7 mois.

10-C-1 Âge moyen par sexe

En 2014, comme en 2013, l'âge moyen des femmes est inférieur à celui des hommes sauf pour la catégorie C où les femmes constituent une forte majorité. L'âge moyen des femmes de catégorie C est le plus élevé.

Comme il est indiqué dans le volet GPEEC du bilan social 2014, l'âge moyen des effectifs est de 47 ans et 5 mois (soit + 4 mois au regard de 2013). Pour les femmes il est de 47 ans et 10 mois (en 2013, 47 ans et 5 mois) et celui des hommes de 47 ans et 2 mois (46 ans et 10 mois en 2013).

L'âge moyen des agents de la Fonction Publique d'État est de 42 ans pour les femmes et 41 pour les hommes, la moyenne d'âge pour l'ensemble des agents étant de 41,7 ans.

Catégorie	Âge moyen femmes	Âge moyen hommes	Moyenne catégorie
A+	41a 2m	45a 5m	44a 2m
A	42a 2m	44a 10m	43a 9m
B	47a 8m	48a 2m	48a 0m
C	50a 10m	47a 7m	49a 2m
OPA	45a 6m	47a 10m	47a 10m

10-D - Part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MEDDE et MLETR

110-D-1 - Rappel des obligations

Les objectifs de primo-nominations en pourcentages définis par la loi du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique sont les suivants :

- # un minimum de 20 % de nomination de chaque sexe sur la période 2013-2014 ;
- # 30 % sur la période 2015-2016 ;
- # et 40 % à partir de 2017.

Ne sont pas pris en compte les renouvellements dans un même emploi ou les nominations dans un même type d'emploi pour un périmètre de gestion donné (même secrétariat général).

Le décret n° 2012-601 fixe la liste des emplois concernés et les regroupe par type. Nos ministères sont concernés par les types d'emploi suivants :

secrétaire général, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, délégués placés sous l'autorité du ministre, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable (type d'emploi n° 1) ;

chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet (type d'emploi n°2) ;

emplois régionaux de direction de l'administration territoriale de l'État (type d'emploi n° 4) .

Le recensement se fait au niveau de chaque département ministériel, via le secrétariat général, commun aux MEDDE et au MLETR.

Pour 2014 les primo-nominations sont les suivantes :

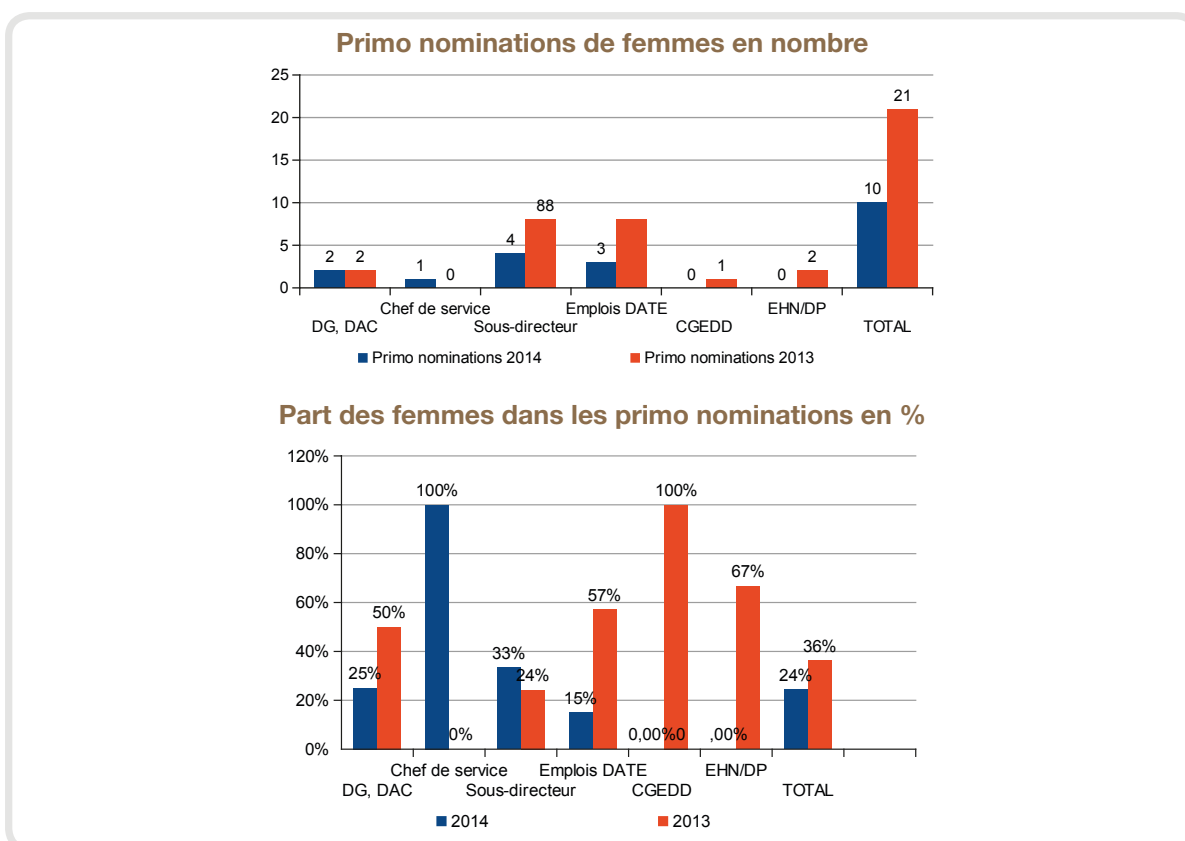
Type	Emploi	Primo nominations 2014			
		Nombre		%	
		F	H	F	H
Type n° 1	DG, DAC	2	6	25,0 %	75,0 %
Type n° 2	Chef de service	1	0	100,0 %	0,0 %
	Sous-directeur	4	8	33,3 %	66,7 %
Total type 2		5	8	38,5 %	61,5 %
Type n° 3	EHN-DP	0	0		
Type n° 4	Emplois DATE	3	17	15,0 %	85,0 %
Total MEDDE et MLETR		10	31	24,4 %	75,6 %

En 2014, elles sont, pour ce qui concerne les femmes, en repli par rapport à 2013. Ce constat devra faire l'objet d'une analyse et d'une

réflexion quant aux suites à donner, en particulier dans un contexte de réorganisation des services régionaux.

Primo-nominations 2013	F	H	F	H
DG, DAC	2	2	50 %	50 %
CGEDD (vice-pdt, pdt section...)	1	0	100 %	0 %
Chef de service	0	3	0 %	100 %
Sous-directeur	8	25	24 %	76 %
EHN-DP	2	1	67 %	33 %
Emplois de direction d'administration territoriale de l'État	8	6	57 %	43 %
Totaux	21	37	36 %	64 %

10-D-2 - Primo-nominations en 2014 par comparaison à 2013



Pour les MEDDE et MLETR, comme pour bon nombre de ministères dits techniques, où écoles et métiers sont encore à forte dominance masculine, la question de viviers féminins permettant de pourvoir dans les prochaines années aux emplois supérieurs et dirigeants, tel que l'exige la loi du 12 mars 2012, se pose de façon cruciale.

Elle demande un travail de prospection sur le long terme, en partenariat avec les principales écoles formant aux métiers des MEDDE et MLETR mais aussi, pour l'ensemble des acteurs intervenant dans le processus

de recrutement, de savoir repérer en amont les femmes susceptibles d'occuper des postes de haut niveau.

Un travail sur les viviers féminins a été engagé en 2013 par la délégation aux cadres dirigeants du secrétariat général des MEDDE-MLETR avec la DRH et les inspecteurs et ingénieurs généraux des ressources humaines des MIGT, afin de repérer et de suivre de façon personnalisée les potentiels pressentis. La charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017 prévoit de renforcer encore ce dispositif.



10-E - Répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail

10-E-1 - Durée du travail

Les données ci-dessous dressent un tableau de la situation, par catégorie et par sexe, quant au travail à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet des agents en 2014 par comparaison à 2013.

Nombre d'agent-e-s au total

Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total général	Rappel 2013
Femme	403	3 681	6 017	7 702	104	17 907	19 437
Homme	960	5 281	8 576	8 137	4 934	27 888	31 182
Total général	1 363	8 962	14 593	15 839	5 038	45 795	50 619

Nombre d'agent-e-s à temps plein

Somme de Nombre		Catégorie					Total	Rappel 2013
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Temps plein	Femme	368	2 842	4 450	5 694	80	13 434	14 396
	Homme	949	5 040	8 132	7 927	4 790	26 838	29 945
Total Temps plein		1 317	7 882	12 582	13 621	4 870	40 272	44 341
% Femme		91,3 %	77,2 %	74,0 %	73,9 %	76,9 %	75,0 %	74,1 %
% Homme		98,9 %	95,4 %	94,8 %	97,4 %	97,1 %	96,2 %	96,0 %
% Total		96,6 %	87,9 %	86,2 %	86,0 %	96,7 %	87,9 %	87,6 %

Nombre d'agent-e-s à temps partiel

Somme de Nombre		Catégorie					Total	Rappel 2013
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Absence fractionnée	Femme					1	1	4
	Homme							1
Cessation prog activité 50 %	Femme						1	9
	Homme		1				7	27
Cessation prog activité 60 %	Femme					1		6
	Homme		1	2				7
Cessation prog activité 80 %	Femme							1
	Homme							0
Congé formation fractionné	Femme			4	1		5	3
	Homme		1	2		1	4	2
Temps partiel 50 %	Femme	1	10	35	72	1	119	147
	Homme	1	9	14	12	4	40	47
Temps partiel 60 %	Femme	1	8	33	55		97	96
	Homme	1	5	11	5	1	23	31
Temps partiel 70 %	Femme	1	8	26	34	1	70	90
	Homme		3	5	4	2	14	15
Temps partiel 80 %	Femme	21	635	1 214	1 392	17	3 279	3 695
	Homme	7	161	346	141	89	744	853
Temps partiel 90 %	Femme	11	134	232	243	3	623	654
	Homme	2	34	54	29	18	137	140
Temps partiel thérapeutique	Femme		9	22	52	1	84	91
	Homme		2	10	16	21	49	82
Somme Femme			35	804	1 566	1 851	4 280	4 796
Somme Homme			11	217	444	207	1 022	1 205
Total			46	1 021	2 010	2 058	5 302	6 001
% Femme			8,7 %	21,8 %	26,0 %	24,0 %	23,1 %	24,7 %
% Homme			1,1 %	4,1 %	5,2 %	2,5 %	3,7 %	3,9 %
% Total			3,4 %	11,4 %	13,8 %	13,0 %	11,6 %	11,9 %

On constate en 2014 un taux de femmes à temps partiel (23,9 %) un peu moins élevé qu'en 2013 (24,7 %). Cette tendance se retrouve également chez les hommes avec un taux de 3,7 % contre 3,9 % en 2013. Ces taux se rapprochent des données relatives au temps partiel concernant l'ensemble des trois versants de la fonction publique avec 22 % des femmes titulaires et 4 % d'hommes titulaires.

En 2014, les femmes représentent 80,7 % des agents à temps partiel des MEDDE et MLETR (79,9 % en 2013) et les hommes 19,3 %.

Si l'on ôte les cessations progressives d'activité et les temps partiels pour raison thérapeutique, ce taux est de 81,1% (identique à 2013).

Pour les femmes, le temps partiel global (CPA et thérapeutique compris) concerne en priorité les agentes de catégories C et B, puis les catégories A, avec une majorité de temps partiels à 80 %.

Pour les hommes, la ventilation est différente, avec une majorité de B. On note un nombre important d'hommes OPA à temps partiel (143 dont 89 à 80 %) pour 24 femmes (32 en 2013).

Ces derniers chiffres sont néanmoins à rapprocher de leur proportion dans le corps : 104 femmes pour 4934 hommes en 2014.

de la retraite, les périodes effectuées à temps partiel, contre versement par l'agent d'une cotisation à un taux supérieur au taux normal. Limité à 4 semestres pour l'ensemble de la carrière (à 8 pour certains travailleurs handicapés), ce dispositif permet de pallier le manque à gagner d'un temps partiel sur la pension.

Au vu des données disponibles, l'analyse n'a pu être produite de façon fiable.

10-E-2 - Temps partiel et surcotisation

Le choix d'un temps partiel n'est pas neutre pour l'agent, tant en termes de progression de carrière que de droit à la retraite. Parce que les femmes font encore plus largement que les hommes le choix de travailler à temps partiel au cours de leur carrière, elles ont souvent une pension de retraite inférieure à leurs homologues masculins. Au niveau national en 2011, avec 932 euros bruts mensuels en moyenne les femmes disposaient d'un montant de pension calculé en contrepartie des cotisations versées inférieur de près de 42 % à celui des hommes (1 603 euros)¹. La surcotisation, instaurée par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, a donné la possibilité aux fonctionnaires à temps partiel de prendre en compte à temps plein, dans le calcul

¹ cf. *Les chiffres clés édition 2014, Inégalités professionnelles, page 5, ministère des droits des femmes, DGCS, SDFE.*



10-E-3 - Changement de quotité de travail au cours de l'année

Les demandes de passage à temps partiels et de reprise du travail à temps plein sont les suivantes pour 2014 :

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

Somme de l'effectif physique	Sexe		
	F	H	Total général
Catégorie A+	2	1	3
Catégorie A	156	53	209
Catégorie B	159	110	269
Catégorie C	188	52	240
OPA	3	44	47
Total général	508	260	768

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

Somme de l'effectif physique	Sexe		
	F	H	Total général
Catégorie A+	5		5
Catégorie A	124	40	164
Catégorie B	200	88	288
Catégorie C	183	48	231
OPA	3	37	40
Total général	515	213	728

Deux fois plus de femmes que d'hommes sollicitent un retour à temps plein, et deux fois plus de femmes que d'hommes demandent un temps partiel.

10-E-4 - Nombre d'agents à temps incomplet

Somme de Nombre		Catégorie						Rappel 2013
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	
Temps incomplet	Femme		35	1	157		193	245
	Homme		24		3	1	28	32
Total			59	1	160	1	221	277

Pour 2014, les MEDDE et MLETR ne disposent pas de données centralisées et complètes sur les temps de travail atypiques (horaires de nuit, horaires variables, durant le week-end...).

10-E-5 - Nombre de jours CET indemnisés par sexe

	2013			2014			Évolution 2014/2013		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Montants	2 554 869 €	894 204 €	3 449 073 €	2 783 525 €	985 493 €	3 769 018 €	8,9 %	10,2 %	9,3 %
Nombre de jours	26 184	9 917	36 101	28 333	10 919	39 252	8,2 %	10,1 %	8,7 %

2014 Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation

Catégories	A	B	C
Hommes	1 243	1 026	373
Femmes	413	429	379
Total	1 656	1 455	752

L'indicateur portant sur le nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) et sur le pourcentage de jours stockés par rapport au nombre de jours utilisés n'est pas disponible.

10-F - Recrutements

10-F-1 - Répartition des agents recrutés selon le statut et le type de recrutement par catégorie

Sur les 1280 recrutements effectués en 2014 (1201 en 2013), les ministères ont recruté 637 femmes (549 en 2013) et 643 hommes, (652 en 2013), soit un strict équilibre alors qu'en 2013 on recensait 46 % de femmes et 54 % d'hommes. Toutefois, il reste une différence marquée pour ce qui concerne les concours externes (122 femmes pour 256 hommes).

En revanche, on constate toujours que l'accueil des personnels extérieurs (fonctionnaires d'autres ministères ou fonctions publiques) est beaucoup plus favorable aux femmes (60,7 %).

Par contre, contrairement à l'an passé, on ne constate plus que les recrutements en CDD, par nature plus précaires, restent très majoritairement féminins. En effet, ont été recensés 100 femmes et 97 hommes à comparer aux 102 femmes et 60 hommes recrutés en 2013.

Répartition des agents recrutés par type de recrutement et par catégorie

Recrutement	Catégorie/Sexe														
	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	OPA H	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Ancien militaire-emploi réservé		1	1				4	12	16	10	9	19			36
Concours externe	17	24	41	42	64	106	50	63	113	13	97	110	8	8	378
Concours interne	2	6	8	1	1	2	4	4	8						18
Concours réservé							2	1	3	7	1	8			11
Nomination au tour normal / extérieur	2	2	4												4
Prise en charge par le ministère	13	20	33	104	62	166	73	48	121	48	24	72			392
Recrutement cdd				61	66	127	15	12	27	24	19	43			197
Recrutement exceptionnel											1	1			1
Recrutement sans concours								1	1	74	45	119			120
Recrutement sur contrat ou règlement				2	2	4	2	1	3	6	16	22			29
Recrutement sur titres				3	3	6				1	1	2			8
Sortie d'école de la fonction publique				31	14	45									45
Travailleur handicapé				2	1	3	9	10	19	15	3	18			40
Recrutement droit d'option					1	1									1
Total général	34	53	87	246	214	460	159	152	311	198	216	414	8	8	1 280



Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie

Répartition des agents	Catégorie/Sexe												Total général
	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Prise en charge corps extérieurs													
Accueil en détachement	10	10	20	15	5	20	25	12	37	22	15	37	114
Accueil en PNA	3	10	13	86	53	139	47	36	83	26	9	35	270
Intégration directe				3	4	7	1		1				8
Total général	13	20	33	104	62	166	73	48	121	48	24	72	392

10-G - Les départs par catégorie hiérarchique et type de départ

Sur les 2559 départs (3591 en 2013) définitifs touchant l'ensemble des personnels physiques des MEDDE et MLETR, les femmes représentent 36 % (35 % en 2013), soit 928 (1249 en 2013) personnes, réparties en 456

agentes de catégorie C (698 en 2013), 261 agentas de catégorie B (346 en 2013) et 206 agentas de catégorie A et A+ (203 en 2013) ainsi que 5 OPA en 2014.

10-H - Concours et examens professionnels (candidates et jurys)

10-H-1 - Les femmes et les concours et les examens

MEDDE et au MLETR, des personnes, par sexe et par filière, inscrites, présentes, reçues sur liste principale (LP) et reçues sur liste complémentaire (LC).

Le tableau ci-après donne la totalité, pour chaque type de concours et d'examen qui s'est tenu en 2014 au

Les femmes et les concours et examens professionnels en 2014

Nom du concours	Effectif et répartition par sexe											
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
DEPRECA AAAE 2° cl	-	-	-	-	-	96 ⁽¹⁾	10	76	86	-	-	-
SACDD-AG cl N ext	834	2 108	2 942	358	807	1 165	4	5	9	2	5	7
SACDD-AG cl N int	342	1 268	1 610	207	872	1 079	3	10	13	-	4	4
SACDD-AG cl N exa pro	212	1 194	1 406	163	853	1 016	12	98	110	1	10	11
SACDD-AG cl sup exa pro	103	553	656	57	333	390	1	20	21	1	2	3
SACDD-AG cl sup conc pro	155	451	606	100	266	366	21	59	80	-	3	3
SACDD -AG classe ex conc pro	44	146	190	33	105	138	6	32	38	-	4	4
SACDD -CTT cl sup ext	313	511	824	107	108	215	10	4	14	5	5	10
SACDD -CTT cl sup int	120	149	269	57	70	127	5	5	10	2	2	4
SACDD -CTT cl sup conc pro	64	44	108	48	22	70	5	3	8	4	-	4
SACDD -CTT classe ex conc pro	25	10	35	20	5	25	4	1	5	1	-	1
DEPRECA SACDD	1	19	20	-	15	15	-	13	13	-	-	-
APAE pro	202	265	467	133	168	301	25	35	60	-	-	-
AAE pro	338	829	1 167	227	597	824	8	27	35	-	2	2
DEPRECA AAE	9	23	32	8	15	23	8	15	23	-	-	-
AUE option urba ext	48	44	92	19	22	41	-	4	4	-	-	-
AUE option urba int	7	5	12	4	3	7	1	-	1	1	1	2
AUE option urba pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DEPRECA CED	11	31	42	10	30	40	8	29	37	-	-	-
CEDP exa pro	9	14	23	8	10	18	4	2	6	-	-	-
Sous-total DEPRECA	21	73	94	18	60	174⁽²⁾	26	133	159	-	-	-
Sous-total hors dépréca	2 816	7 591	10 407	1 541	4 241	5 782	109	305	414	17	38	55
Sous-total fil administrative	2 837	7 664	10 501	1 559	4 301	5 956⁽²⁾	135	438	573	17	38	55



Les femmes et les concours et examens professionnels en 2014 (suite)

Nom du concours	Effectif et répartition par sexe											
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
DEPRECA ATAE 2 ^e cl	-	-	-	-	-	67 ⁽¹⁾	13	51	64	-	-	-
TSDD exa pro	706	301	1 007	568	189	757	14	9	23	7	1	8
DEPRECA TSDD	3	4	7	5	1	6	4	1	5	-	-	-
TSCDD con pro	707	194	901	587	158	745	107	24	131	3	1	4
TSPDD ext	790	522	1 312	378	231	609	49	45	94	12	4	16
TSPDD int	484	161	645	297	92	389	22	8	30	10	5	15
TSPDD conc pro	170	17	187	116	10	126	35	1	36	1	-	1
TSPDD exa pro	436	175	611	328	117	445	45	18	63	4	2	6
DEPRECA TSPDD	4	2	6	4	1	5	2	1	3	-	-	-
TS Environnement pro	76	9	85	65	4	69	17	-	17	3	-	3
ITPE exa pro	958	226	1 184	729	227	956	18	13	31	3	-	3
ITPE interne	70	16	86	29	6	35	11	2	13	-	-	-
ITPE externe	7 560	3 852	11 412	7 213	3 702	10 915	60	40	100	981	793	1 774
ITPE sur titres	258	214	472	0	0	-	12	8	20	12	10	22
DEPRECA ITPE	48	35	83	44	34	78	34	29	63	-	-	-
IPEF externe ENS	9	3	12	7	2	9	1	2	3	1	-	1
IPEF interne	153	56	209	126	47	173	11	2	13	-	1	1
IPEF Isive Agro Paris Tech	18	18	36	16	17	33	3	6	9	-	1	1
IPEF élèves autres écoles	36	22	58	31	31	62	5	2	7	1	-	1
IPEF LA ⁽³⁾	33	20	53	-	-	-	5	3	8	-	-	-
Directeur recherche 2 ^e cl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chargé recherche 2 ^e cl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total DEPRECA	55	41	96	53	36	156⁽²⁾	53	82	135	-	-	-
Sous-total hors dépreca	12 464	5 806	18 270	10 490	4 833	15 323	415	183	598	1 038	818	1 856
Sous-total fil techn.	12 519	5 847	18 366	10 543	4 869	15 479⁽²⁾	468	265	733	1 038	818	1 856
EAAM ext art 4.1	96	70	166	47	36	83	3	5	8	2	2	4
EAAM ext art 4.2	22	4	26	10	4	14	-	2	2	-	-	-
IPAM exa pro	22	6	28	20	5	25	6	2	8	-	-	-
ESAM int art 6.1	28	7	35	19	6	25	2	1	3	-	-	-
OP int	4	-	4	3	-	3	1	-	1	-	-	-
OP ext	15	-	15	11	-	11	3	-	3	-	-	-
IAM ext	39	15	54	11	4	15	1	-	1	1	-	1
IAM interne	15	6	21	9	-	9	1	-	1	-	-	-
ACAM 7-2 sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OPA ext	33	-	33	28	-	28	16	-	16	-	-	-
Sous-total fil. Maritime	274	108	382	158	55	213	33	10	43	3	2	5
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Total depreca	76	114	190	71	96	330⁽²⁾	79	215	294	-	-	-
Total hors depreca	15 554	13 505	29 059	12 189	9 129	21 318	557	498	1 055	1 058	858	1 916
Total global	15 630	13 619	29 249	12 260	9 225	21 648⁽²⁾	636	713	1 349	1 058	858	1 916

(1) La répartition par sexe n'est pas connue.

(2) Le total des présents tient compte des présents aux recrutements de déprécarisation dans la catégorie C, dont la répartition par sexe n'est pas connue. Le total des présents est donc supérieur au total des présents par sexe.

(3) Les 8 postes offerts de la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau

Nous disposons désormais, pour 2014, d'informations générées pour certains concours dits de « déprécarisation » (cf. DEPRECA). Toutefois, les agents inscrits aux concours dans le cadre des DEPRECA, ne sont pas pris en compte dans les analyses qui suivent, du fait que, pour un grand nombre d'entre eux, ils ne sont pas répartis par sexe.

Le pourcentage de femmes reçues sur les listes principale et complémentaire est le plus élevé dans la filière administrative soit 73 % en 2014 (67 % en 2013), puis, par ordre décroissant, dans la filière technique avec 40,8 % en 2014 (40 % en 2013) et la filière maritime

qui atteint 25 % (12% en 2013).

Ces chiffres en hausse sont à mettre en relation avec les pourcentages de femmes dans les filières :

On constate ainsi que le pourcentage de femmes reçues dans la filière administrative avec 73,7% en 2014 (67 % en 2013) correspond à la part des femmes inscrites dans cette filière (73 %).

De même, le pourcentage de femmes reçues dans la filière technique (30,6 %) est légèrement supérieur à leur part dans cette filière (23,8 %). Alors que pour la filière maritime, on note 23,2 % de femmes reçues alors qu'elles représentent 28,3 % des inscrites.



10-H-2 - Pourcentage et taux de réussite des femmes aux examens et concours

En dehors des DEPRECA, non pris en compte comme indiqué précédemment, le taux de réussite (nombre de personnes reçues sur nombre de personnes présentes aux épreuves) des femmes sur liste principale (celle garantissant un poste) reste le plus faible dans la filière technique avec néanmoins une très légère progression à 3,8 % (3,6 % en 2013). Ce pourcentage est toutefois comparable à celui des hommes (3,9 %).

Pour la filière administrative, on note chez les femmes un taux de réussite de 7,2 % (seulement 4,6 % en 2013) proche des 7,7 % chez les hommes.

Enfin, dans la filière maritime, il est de 18,2 % pour les femmes (contre 9,8 % en 2013) et 20,8 % pour les hommes.

Si l'on cumule le total, hors DEPRECA, on se rend compte que les femmes présentent en 2014 un taux de réussite de 5,45 % à comparer au 4,6 % des hommes.

On constate donc une avancée sensible de l'égalité dans les taux de réussite aux examens et concours par rapport à 2013 dont il convient d'assurer la pérennité.

Pourcentage de reçus et taux de réussite des femmes et des hommes aux examens et concours en 2014

Année 2014	Femmes	Hommes
% de reçu-e-s sur liste principale		
Filière administrative	73,7 %	26,3 %
Filière technique	30,6 %	69,4 %
Filière maritime	23,3 %	76,7 %
Total	47,2 %	52,8 %
% de reçu-e-s sur liste complémentaire		
Filière administrative	69,1 %	30,9 %
Filière technique	44,1 %	55,9 %
Filière maritime	40,0 %	60,0 %
Total	44,8 %	55,2 %
% de reçu-e-s sur les deux listes (principale et complémentaire)		
Filière administrative	73,1 %	26,9 %
Filière technique	40,8 %	59,2 %
Filière maritime	25,0 %	75,0 %
Total	45,6 %	54,5 %
Taux de réussite sur liste principale *		
Filière administrative	7,2 %	7,1 %
Filière technique	3,8 %	4,0 %
Filière maritime	18,2 %	20,9 %
Total	5,5 %	4,6 %
Taux de réussite sur les deux listes (principale et complémentaire)		
Filière administrative	8,1 %	8,2 %
Filière technique	20,7 %	13,9 %
Filière maritime	21,8 %	22,8 %
Total	14,9 %	13,2 %

* *taux de réussite = pour un sexe, nombre de personnes admises sur nombre de personnes présentes.*



10-H-3 - Part des femmes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et comités de sélection en 2014 au niveau national

Concours	présidents-es de jury		membres de jury		adjoints-es		total jurys	% hommes	% femmes
	H	F	H	F	H	F			
SACDD-AG cl N ext	-	1	1	5	16	13	36	47,22 %	52,78 %
SACDD-AG cl N int	-	1	1	5	16	13	36	47,22 %	52,78 %
SACDD-AG cl N exa pro	-	1	2	3	10	6	22	54,55 %	45,45 %
SACDD-AG cl sup exa pro	1	-	2	1	-	3	7	42,86 %	57,14 %
SACDD-AG cl sup conc pro	-	1	1	2	8	6	18	50,00 %	50,00 %
SACDD -AG classe ex	1	-	2	2	-	-	5	60,00 %	40,00 %
SACDD -CTT cl sup ext	1	-	2	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
SACDD -CTT cl sup int	1	-	2	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
SACDD-CTT cl sup conc pro	1	-	2	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
SACDD -CTT classe ex	1	-	2	2	-	-	5	60,00 %	40,00 %
Déprécarisation SACDD	-	1	2	1	-	-	4	50,00 %	50,00 %
APAE pro	1	-	16	12	-	-	29	58,62 %	41,38 %
AAE pro	1	-	3	2	2	5	13	46,15 %	53,85 %
Déprécarisation AAE	1	-	2	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
AUE option urba ext	-	1	6	6	3	-	16	56,25 %	43,75 %
AUE option urba int	-	1	6	6	3	-	16	56,25 %	43,75 %
AUE option urba pro	-	1	6	6	3	-	16	56,25 %	43,75 %
CEDP exa pro	-	1	2	2	-	-	5	40,00 %	60,00 %
Déprécarisation CED	1	-	1	2	-	-	4	50,00 %	50,00 %
Sous-total fil admin	10	9	61	61	61	46	248	53,22 %	46,78 %
TSDD exa pro	-	1	2	2	3	5	13	38,46 %	61,54 %
Déprécarisation TSDD	1	-	-	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
TSCDD con pro	1	-	3	1	13	10	28	60,71 %	39,29 %
TSPDD ext	-	1	2	2	5	8	18	38,89 %	61,11 %
TSPDD int	-	1	2	1	2	1	7	57,14 %	42,86 %
TSPDD conc pro	1	-	2	1	4	4	12	58,33 %	41,67 %
TSPDD exa pro	1	-	2	1	7	4	15	66,67 %	33,33 %
Déprécarisation TSPDD	1	-	2	1	-	-	4	75,00 %	25,00 %
TS Environnement pro	1	-	1	2	-	-	4	50,00 %	50,00 %
ITPE exa pro	1	-	3	6	-	-	10	40,00 %	60,00 %
ITPE interne	2	-	4	4	-	-	10	60,00 %	40,00 %
ITPE externe	1	-	5	4	31	17	58	63,79 %	36,21 %
ITPE sur titres	-	1	13	7	-	-	21	61,90 %	38,10 %
Déprécarisation ITPE	-	1	2	1	-	-	4	50,00 %	50,00 %
IPEF externe ENS	1	-	4	4	-	1	10	50,00 %	50,00 %
IPEF interne	-	1	3	4	1	2	11	36,36 %	63,64 %
IPEF Isive Agro Paris Tech	1	-	5	2	1	2	11	63,64 %	36,36 %
IPEF élèves autres écoles	1	-	6	2	1	2	12	66,67 %	33,33 %
IPEF LA *	-	1	5	4	-	-	10	50,00 %	50,00 %
Directeur recherche 2ècl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chargé recherche 2è cl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total fil techn.	13	7	68	50	68	56	262	56,87 %	43,13 %





EAAM ext art 4.1	1	-	4	-	3	1	9	88,89 %	11,11 %
EAAM ext art 4.2	1	-	3	-	1	1	6	83,33 %	16,67 %
IPAM exa pro	1	-	2	2	-	-	5	60,00 %	40,00 %
ESAM int art 6.1	1	-	3	-	1	1	6	83,33 %	16,67 %
OP int	1	-	2	1	1	-	5	80,00 %	20,00 %
OP ext	1	-	2	1	1	-	5	80,00 %	20,00 %
IAM ext	1	-	1	2	8	2	14	71,43 %	28,57 %
IAM interne	1	-	1	2	8	2	14	71,43 %	28,57 %
ACAM 7-2 sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OPA ext	1	-	2	1	1	-	5	80,00 %	20,00 %
Sous-total fil. Maritime	6	-	10	9	19	4	48	72,92 %	27,08 %
Total	29	16	139	120	148	106	558	56,60 %	43,40 %

Les adjoints-es sont des examinateurs qui interviennent en appui aux jurys, notamment pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque que le jury se constitue en groupes d'examineurs. Ils peuvent être nommés après les résultats.

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

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

Passé de 349 en 2012 à 361 en 2013 (+ 3 %), le nombre de membres de jury sollicités dans le cadre de la composition des jurys a baissé en 2014, passant à 259 en 2014.

La part des femmes membres de jury a légèrement baissé en 2014 avec un total de 120 femmes (61 pour la filière administrative, 50 pour la filière technique et 9 pour la filière maritime) et de 139 hommes (répartis par filière : 61, 68 et 10). En 2013, les femmes membres de jury étaient 128 et les hommes 233.

Le nombre de femmes sollicitées dans les jurys est stable pour la filière administrative (46,8 % en 2014 contre 47 % en 2013), elle a augmenté pour la filière technique (43,13 % en 2014 contre 31 % en 2013) ainsi que pour la filière maritime, passant de 20,5 % en 2013 à 27 % en 2014.

Le nombre d'adjoints au jury (examineurs qualifiés, sans voix délibérative, pour les épreuves écrites et/ou orales), qui avait fortement augmenté (passant de 165 en 2012 à 292 en 2013), a été ramené à 254 en 2014, La part des femmes adjointes au jury a progressé.

La représentation des femmes dans les jurys, que ce soit les président-e-s, les membres et leurs adjoint-es tend vers une représentation partagée pour la filière administrative, elle progresse dans la filière technique (56,9 % pour les hommes et 43,1 % pour les femmes (contre 69 % et 31 % en 2013) mais reste limitée dans la filière maritime (56,6 % d'hommes et 43,4 % de femmes).

Éléments de synthèse toutes filières confondues

La part des femmes dans les jurys tend à augmenter pour les filières administrative et technique : 46,8 % et 43,1 % en 2014 contre 47 % et 31 % en 2013 et 47 % et 24 % en 2012.

Pour la filière maritime, l'objectif du seuil minimal des 40 % sera difficile à atteindre à court terme, d'une part par la spécificité de certains arrêtés d'organisation et, d'autre part, par la faible féminisation des corps maritimes. À noter toutefois que l'on passe de 20,5 % de femmes en 2013 dans la filière maritime à 27 % pour l'année 2014.

Filière administrative

C'est la filière la plus féminisée avec 4 301 présentes aux concours et examens pour 1 559 hommes (5928 femmes en 2013 contre 2 121 hommes). Le nombre de présidents de jurys est de 9 femmes et de 10 hommes. Les membres du jury sont parfaitement partagés (61 femmes et 61 hommes) alors que l'an passé ils étaient respectivement de 87 hommes et 69 femmes.

Filière technique

Traditionnellement moins féminisée que la filière administrative, la filière technique est représentée par les hommes à hauteur de 70 % des agents présents et

63 % des admis en liste principale. En ce qui concerne les jurys, on dénombre, en 2014, 13 présidents et 7 présidentes, ainsi que 68 hommes et 50 femmes membres de jury. L'écart entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes assurant une présidence de jury ou en étant membre de jury a nettement diminué.

Filière maritime

Cette filière reste la plus masculine. certains arrêtés d'organisation prévoient précisément la composition

du jury en indiquant la qualité de ses membres. Dans presque la totalité des cas, les personnes désignées sont des hommes.

En 2013, la présidence des jurys a été assurée uniquement par des hommes avec une part de femmes membres de jury réduite à 17 % (30 % pour les adjointes). Tous les présidents de jurys sont des hommes en 2014, on peut souligner un meilleur équilibre des membres de jury (10 hommes et 9 femmes).

10-I - Promotions

10-I-1 - Nombre d'agents promus par sexe sur nombre d'agents gérés

Filière	Catégorie	Catégorie N	Sexe	Stock agents gérés au 31/12/2013	Agents promus	% promus
Administrative	Catégorie A+		Femme	210		-
			Homme	345		-
	Catégorie A	Catégorie A+	Femme	2 714		-
			Homme	2 263		-
	Catégorie B	Catégorie A	Femme	5 186	33	0,6 %
			Homme	2 834	11	0,4 %
Catégorie C	Catégorie B	Femme	9 005	177	2,0 %	
		Homme	1 856	32	1,7 %	
Administrative Résultat				24 413	253	1,0 %
Exploitation	Catégorie B	Catégorie A	Homme	2		-
	Catégorie C		Femme	333		-
		Catégorie B	Homme	9 526	40	0,4 %
Exploitation Résultat				9 861	40	0,4 %
Maritime, Contrôle et Sécurité ⁽²⁾	Catégorie A+		Femme	57		-
			Homme	229		-
	Catégorie A	Catégorie A+	Femme	58	1	1,7 %
			Homme	408	32	7,8 %
	Catégorie B	Catégorie A	Femme	6		-
			Homme	316	2	0,6 %
Catégorie C	Catégorie B	Femme	392	8	2,0 %	
		Homme	584	6	1,0 %	
Maritime, Contrôle et Sécurité Résultat				2 050	49	2,4 %
Technique	Catégorie A+		Femme	389		-
			Homme	1 625		-
	Catégorie A	Catégorie A+	Femme	1 498	7	0,5 %
			Homme	4 398	15	0,3 %
	Catégorie B	Catégorie A	Femme	2 096	12	0,6 %
			Homme	9 549	55	0,6 %
Catégorie C	Catégorie B	Femme	476	15	3,2 %	
		Homme	3 388	82	2,4 %	
Technique Résultat				23 419	186	0,8 %
Ouvrière ⁽¹⁾	OPA		Femme	131		-
			Homme	6 407		-
Ouvrière Résultat				6 538		-
			Somme femme	22 551	253	1,1 %
			Somme homme	43 730	275	0,6 %
Total Résultat				66 281	528	0,8 %

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

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



10-I-2 - Pourcentage d'agentes promues par filière et par corps

Filière	Catégorie au 31/12/2013	Catégorie au 31/12/2014	F	H	Total	% de femmes promues par rapport aux hommes promus
Administrative	Catégorie A+					
	Catégorie A	Catégorie A+				
	Catégorie B	Catégorie A	33	11	44	75 %
	Catégorie C	Catégorie B	177	32	209	85 %
Total Administrative			210	43	253	83 %
Exploitation	Catégorie B					0 %
	Catégorie C	Catégorie B		40	40	0 %
Total Exploitation			-	40	40	0 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+					0 %
	Catégorie A	Catégorie A+	1	32	33	3 %
	Catégorie B	Catégorie A		2	2	0 %
	Catégorie C	Catégorie B	8	6	14	57 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			9	40	49	18 %
Ouvrière	OPA		-	-	-	0 %
Total Ouvrière						0 %
Technique	Catégorie A+					0 %
	Catégorie A	Catégorie A+	7	15	22	32 %
	Catégorie B	Catégorie A	12	55	67	18 %
	Catégorie C	Catégorie B	15	82	97	15 %
Total Technique			34	152	186	18 %
Total			253	275	528	48 %

D'une manière générale, on constate que la filière administrative, où les femmes sont majoritaires, présente le taux de femmes promues par rapport aux hommes promus, le plus élevé (83 % en 2014 contre 70,8 % en 2013).

Viennent ensuite la filière technique et la filière Maritime, Contrôle et sécurité (18 % chacune). Le statut particulier des OPA ne répond pas au même schéma de promotion.

10-J - Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle

Les tableaux ci-après montrent que les données concernant la mobilité aux MEDDE et MLETR ne sont pas très différentes selon que l'on soit une femme ou un homme et vont parfois à l'encontre des idées reçues sur le sujet.

La mobilité fonctionnelle, à savoir au sein d'une même direction ou d'un même service, passe en 2014 à 5,6 % pour les femmes et de 4,5 % pour les hommes en 2014 alors qu'elle était en 2013 de 4,5 % chez les femmes pour 3 % chez les hommes.

La mobilité catégorielle (toute mobilité suite au passage à une catégorie supérieure), a été quasi identique pour les femmes et les hommes en 2014 (0,27 % et 0,25 % respectivement). En 2013, les chiffres étaient de 0,30 % et de 0,23 %. Le taux de mobilité est plus fort pour les femmes que pour les hommes dans la filière administrative (0,27 % et 0,14 %). C'est l'inverse dans la filière technique (0,27 % et 0,42 %). Dans les autres filières, les effectifs sont très peu nombreux pour que les

statistiques soient significatives.

Pour la mobilité structurelle (changement de direction ou de service), le taux de mobilité est plus proche entre les femmes et les hommes en 2014 qu'en 2013, avec un écart de 1,9 points, (9,9 % pour les femmes et 8 % pour les hommes) contre 2,7 points en 2013 (8,5 % pour les femmes et 11,2 % pour les hommes).

Pour la mobilité géographique, la différence de 1,9 points entre les femmes et les hommes en 2013 (7 % pour les femmes contre 8,9 % pour les hommes) est moins importante en 2014 avec un taux de mobilité des femmes de 6,6 % à comparer au taux de 6,4 % pour les hommes.

Néanmoins des différences plus marquées existent entre corps pour les filières exploitation et technique, notamment sur la mobilité géographique et structurelle pour lesquelles les femmes sont de fait plus mobiles que les hommes.



10-J-1 - Mobilité catégorielle

Filière	Catégorie au 31/12/N-1	Femmes		Hommes		Total Stock des agents au 31/12/2013	Total Agents concernés en 2014	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014					
Administrative	A+	210	0	345	0	555	0	-	-	-
	A	2 714		2 263		4 977		-	-	-
	B	5 186	12	2 834	4	8 020	16	0,23 %	0,14 %	0,20 %
	C	9 005	34	1 856	6	10 861	40	0,38 %	0,32 %	0,37 %
Total administrative		17 115	46	7 298	10	24 413	56	0,27 %	0,14 %	0,23 %
Exploitation	B			2		2		-	-	-
	C	333		9 526	10	9 859	10	-	0,10 %	0,10 %
Total exploitation		333		9 528	10	9 861	10	-	0,10 %	0,10 %
Maritime, contrôle et sécurité	A+	57	0	229	0	286	0	-	-	-
	A	58	1	408	7	466	8	1,72 %	1,72 %	1,72 %
	B	6		316	1	322	1	-	0,32 %	0,31 %
	C	392		584	1	976	1	-	0,17 %	0,10 %
Total maritime, contrôle et sécurité		513	1	1 537	9	2 050	10	0,19 %	0,59 %	0,49 %
Ouvrière	OPA	131	1	6 407	1	6 538	2	0,76 %	0,02 %	0,03 %
Total ouvrière		131	1	6 407	1	6 538	2	0,76 %	0,02 %	0,03 %
Technique	A+	389	0	1 625	0	2 014	0	-	-	-
	A	1 498		4 398	6	5 896	6	-	0,14 %	0,10 %
	B	2 096	10	9 549	47	11 645	57	0,48 %	0,49 %	0,49 %
	C	476	2	3 388	26	3 864	28	0,42 %	0,77 %	0,72 %
Total technique		4 459	12	18 960	79	23 419	91	0,27 %	0,42 %	0,39 %
Total général		22 551	60	43 730	109	66 281	169	0,27 %	0,25 %	0,25 %

10-J-2 - Mobilité géographique

Filière	Catégorie au 31/12/N-1	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2013	Total Agents concernés en 2014	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014					
Administrative	A+	210	27	345	43	555	70	12,9 %	12,5 %	12,6 %
	A	2 714	124	2 263	110	4 977	234	4,6 %	4,9 %	4,7 %
	B	5 186	325	2 834	154	8 020	479	6,3 %	5,4 %	6,0 %
	C	9 005	433	1 856	75	10 861	508	4,8 %	4,0 %	4,7 %
Total administrative		17 115	909	7 298	382	24 413	1 291	5,3 %	5,2 %	5,3 %
Exploitation	B			2		2		-	-	-
	C	333	25	9 526	426	9 859	451	7,5 %	4,5 %	4,6 %
Total exploitation		333	25	9 528	426	9 861	451	7,5 %	4,5 %	4,6 %
Maritime, contrôle et sécurité	A+	57	18	229	42	286	60	31,6 %	18,3 %	21,0 %
	A	58	7	408	39	466	46	12,1 %	9,6 %	9,9 %
	B	6		316	21	322	21	-	6,6 %	6,5 %
	C	392	7	584	10	976	17	1,8 %	1,7 %	1,7 %
Total maritime, contrôle et sécurité		513	32	1 537	112	2 050	144	6,2 %	7,3 %	7,0 %
Ouvrière	OPA	131	6	6 407	310	6 538	316	4,6 %	4,8 %	4,8 %
Total ouvrière		131	6	6 407	310	6 538	316	4,6 %	4,8 %	4,8 %
Technique	A+	389	7	1 625	8	2 014	15	1,8 %	0,5 %	0,7 %
	A	1 498	246	4 398	565	5 896	811	16,4 %	12,8 %	13,8 %
	B	2 096	225	9 549	854	11 645	1 079	10,7 %	8,9 %	9,3 %
	C	476	28	3 388	123	3 864	151	5,9 %	3,6 %	3,9 %
Total technique		4 459	506	18 960	1 550	23 419	2 056	11,3 %	8,2 %	8,8 %
Total général		22 551	1 478	43 730	2 780	66 281	4 258	6,6 %	6,4 %	6,4 %



10-J-3 - Mobilité fonctionnelle

Filière	Catégorie au 31/12/N-1	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2013	Total Agents concernés en 2014	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014					
Administrative	A+	210	5	345	9	555	14	2,4 %	2,6 %	2,5 %
	A	2 714	100	2 263	57	4 977	157	3,7 %	2,5 %	3,2 %
	B	5 186	370	2 834	136	8 020	506	7,1 %	4,8 %	6,3 %
	C	9 005	537	1 856	90	10 861	627	6,0 %	4,8 %	5,8 %
Total administrative		17 115	1 012	7 298	292	24 413	1 304	5,9 %	4,0 %	5,3 %
Exploitation	B			2		2		-	-	-
	C	333	31	9 526	478	9 859	509	9,3 %	5,0 %	5,2 %
Total exploitation		333	31	9 528	478	9 861	509	9,3 %	5,0 %	5,2 %
Maritime, contrôle et sécurité	A+	57	0	229	7	286	7	-	3,1 %	2,4 %
	A	58	3	408	13	466	16	5,2 %	3,2 %	3,4 %
	B	6		316	2	322	2	-	0,6 %	0,6 %
Total maritime, contrôle et sécurité		513	5	1 537	37	2 050	42	1,0 %	2,4 %	2,0 %
Ouvrière	OPA	131	5	6 407	375	6 538	380	3,8 %	5,9 %	5,8 %
Total ouvrière		131	5	6 407	375	6 538	380	3,8 %	5,9 %	5,8 %
Technique	A+	389	4	1 625	2	2 014	6	1,0 %	0,1 %	0,3 %
	A	1 498	45	4 398	110	5 896	155	3,0 %	2,5 %	2,6 %
	B	2 096	132	9 549	565	11 645	697	6,3 %	5,9 %	6,0 %
Total technique		4 459	200	18 960	790	23 419	990	4,5 %	4,2 %	4,2 %
Total général		22 551	1 253	43 730	1 972	66 281	3 225	5,6 %	4,5 %	4,9 %

10-J-4 - Mobilité structurelle

Filière	Catégorie au 31/12/N-1	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2013	Total Agents concernés en 2014	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2014					
Administrative	A+	210	30	345	46	555	76	14,3 %	13,3 %	13,7 %
	A	2 714	233	2 263	189	4 977	422	8,6 %	8,4 %	8,5 %
	B	5 186	443	2 834	172	8 020	615	8,5 %	6,1 %	7,7 %
	C	9 005	616	1 856	93	10 861	709	6,8 %	5,0 %	6,5 %
Total administrative		17 115	1 322	7 298	500	24 413	1 822	7,7 %	6,9 %	7,5 %
Exploitation	B			2		2		-	-	-
	C	333	0	9 526	95	9 859	95	-	1,0 %	1,0 %
Total exploitation		333	0	9 528	95	9 861	95	-	1,0 %	1,0 %
Maritime, contrôle et sécurité	A+	57	19	229	42	286	61	33,3 %	18,3 %	21,3 %
	A	58	8	408	29	466	37	13,8 %	7,1 %	7,9 %
	B	6		316	20	322	20	-	6,3 %	6,2 %
Total maritime, contrôle et sécurité		513	32	1 537	99	2 050	131	6,2 %	6,4 %	6,4 %
Ouvrière	OPA	131	14	6 407	192	6 538	206	10,7 %	3,0 %	3,2 %
Total ouvrière		131	14	6 407	192	6 538	206	10,7 %	3,0 %	3,2 %
Technique	A+	389	27	1 625	46	2 014	73	6,9 %	2,8 %	3,6 %
	A	1 498	410	4 398	968	5 896	1 378	27,4 %	22,0 %	23,4 %
	B	2 096	383	9 549	1 286	11 645	1 669	18,3 %	13,5 %	14,3 %
Total technique		4 459	869	18 960	2 616	23 419	3 485	19,5 %	13,8 %	14,9 %
Total général		22 551	2 237	43 730	3 502	66 281	5 739	9,9 %	8,0 %	8,7 %

10-K - Situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes

10-K-1 - En 2014

Population	Sexe	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Écart moyen mensuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en %	Écart moyen annuel en €
Macrograde A+	F	396	63 132 €	5 261 €			
	H	1 023	73 552 €	6 129 €	- 868 €	14,17 %	- 10 420 €
Macrograde A	F	3 010	40 715 €	3 393 €			
	H	4 734	44 177 €	3 681 €	- 289 €	7,84 %	- 3 462 €
Macrograde B	F	5 501	29 190 €	2 433 €			
	H	8 423	30 375 €	2 531 €	- 99 €	3,90 %	- 1 185 €
Macrograde C	F	7 117	23 558 €	1 963 €			
	H	7 678	24 026 €	2 002 €	- 39 €	1,95 %	- 468 €
OPA	F	115	27 726 €	2 311 €			
	H	5 249	26 073 €	2 173 €	138 €	6,34 %	1 653 €

En 2014 comme en 2013, les écarts de rémunération moyenne par macrograde sont toujours en défaveur des femmes, sauf pour les OPA. Ces données demandent à être analysées en détail, car elles ne tiennent pas compte de la pyramide des âges, des différences de corps ou de grade à l'intérieur d'un macrograde, ni des fonctions occupées.

A cette fin, les ministères et l'École Nationale des Ponts et Chaussées préparent une convention, aux termes de laquelle une équipe de chercheurs interdisciplinaire analyse les causes des écarts.

10-K-2 - Rappel situation 2013

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

10-K-3 - Rémunérations femmes/hommes par décile

Ensemble de la population				Hommes				Femmes			
Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne	
D01		1 731	1 576	D01		1 735	1 586	D01		1 721	1 561
D02	1 731	1 885	1 811	D02	1 735	1 891	1 815	D02	1 721	1 877	1 804
D03	1 885	2 000	1 946	D03	1 891	2 017	1 955	D03	1 877	1 987	1 935
D04	2 000	2 117	2 053	D04	2 017	2 158	2 084	D04	1 987	2 066	2 021
D05	2 117	2 280	2 195	D05	2 158	2 339	2 247	D05	2 066	2 195	2 127
D06	2 280	2 474	2 376	D06	2 339	2 523	2 429	D06	2 195	2 387	2 286
D07	2 474	2 700	2 584	D07	2 523	2 763	2 642	D07	2 387	2 606	2 494
D08	2 700	3 029	2 847	D08	2 763	3 127	2 925	D08	2 606	2 883	2 733
D09	3 029	3 814	3 364	D09	3 127	3 968	3 489	D09	2 883	3 571	3 171
D10	3 814		5 144	D10	3 968		5 478	D10	3 571		4 567
	Moyenne	2 590		Moyenne	2 665			Moyenne	2 470		
	Mediane	2 280		Mediane	2 339			Moyenne	2 195		



10-K-4 - Part des primes dans les rémunérations des femmes et des hommes

Population	Part des primes en %	Sexe	Part des primes en %
Macrograde A+	40,3	F	39,7
		H	40,5
Macrograde A	34,4	F	33,4
		H	35,1
Macrograde B	26,7	F	25,6
		H	27,3
Macrograde C	25,3	F	21,9
		H	28,5
OPA	32,2	F	24,5
		H	32,4

10-L - La formation

En 2014, le nombre moyen de jours de formation reçue (statutaire et professionnelle) par agent est de 6,5 jours, soit une hausse de 0,5 jour par rapport à 2013.

Toutes catégories hiérarchiques et tous types de formations confondus, la part des femmes représente 42,7 % des agents formés et progresse par rapport à 2013 (41 %).

Ce pourcentage est supérieur à la part des femmes dans l'effectif physique global : 39,1 % en 2014.

On peut noter quelques données genrées issues du bilan ministériel de la formation pour l'année 2014.

En matière de formation initiale diplômante (ENPC, ENSAM, ENTE, ENTPE) pour l'année scolaire 2014/2015, on note une majorité d'hommes (65 %). Cette tendance se confirme pour toutes les écoles, seule l'ENSAM compte dans son effectif plus de femmes que d'hommes.

En formation continue, il ressort que sur les 62 110 stagiaires (pour 111 372 journées stagiaires) 26 132 femmes ont suivi 44 722 journées stagiaires et 35 978 hommes ont suivi 66 650 journées stagiaires.

On a constaté en 2014 un nombre plus élevé de femmes qui ont bénéficié de congés de formation (62%) et de bilans de compétences (72 %).

En 2014, 295 stagiaires ont mobilisé leur DIF (contre 142 en 2013). Les femmes représentent 66 % de ces stagiaires.

À noter que le volet consacré au nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation professionnelle ou d'un bilan de compétences est développé plus avant dans la partie du bilan social consacré spécifiquement à ce sujet.

10-M - Les accidents du travail et les maladies professionnelles

10-M-1 - Les accidents du travail

Type d'accident	Féminin	Masculin
De travail	252	919
Mission ou déplacement	27	27
Trajet domicile-travail	153	119
Total en chiffres	432	1 065
Total en %	28,9 %	71,1 %

On note en 2014 une baisse des accidents du travail (1 497 en 2014 contre 1 656 en 2013).

Il ressort que cette baisse se constate davantage chez les hommes (passant de 1 098 en 2013 à 1 065 en

2014). Les femmes ont néanmoins fait également l'objet d'une diminution du nombre d'accidents, mais dans une moindre mesure qui les conduit à représenter un pourcentage plus élevé en 2014.

10-M-2 - Les maladies professionnelles

Le nombre de femmes atteintes de maladies professionnelles n'a pas évolué en 2014 au regard de la

situation 2013 et a baissé chez les hommes (38 contre 45 cas en 2013).

Année 2014	Femmes	Hommes
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	6	38

10-N - Le congé paternité par catégorie hiérarchique

Le nombre d'agents concernés par des congés paternité, qui était de 354 en 2013,

est passé à 390 en 2014.

Catégorie	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques	Durées réelles
Catégorie A+	1	11	11
Catégorie A	75	832	822
Catégorie B	137	1 521	1 521
Catégorie C	145	1 602	1 602
OPA	32	352	352
Total	390	4 318	4 308



10-O - Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales

Nombre d'agents ayant pris en 2014 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

Libellé long	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA		Cumul		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Activité-congé de présence parentale					1						1		1
Congé parental	2	2	4		4	1	14	1			24	4	28
Congé parental loi 2012		1		1	5	1	8				13	3	16
Congé sans salaire convenances perso							1	1		6	1	7	8
Congé sans salaire créa/ repr.entreprise							1			1	1	1	2
Congé sans salaire maladie									1	5	1	5	6
Congé ss rémunération maladie						1						1	1
Congé ss rémunération - mobilité				1								1	1
Congé ss rémunération convenances perso			1								1		1
Congé ss trait. enfant - 8ans/ soins familiaux			1								1		1
Dispo convenances personnelles	2	6	7	13	7	11	10	8		1	26	39	65
Dispo création ou reprise d'entreprise			1	1				1			1	2	3
Dispo d'office suite à congé maladie		1				1	4	4			4	6	10
Dispo élever enfant - 8ans/ soins familiaux			1				1				2		2
Dispo études/recherches d'intérêt général			1									1	1
Dispo pour suivre sa conjointe/partenaire	2	3	2	1	2		4	2		1	10	7	17
Dispo soins familiaux suite acc-maladie grave								1				1	1
Total	6	14	17	17	19	15	43	18	1	14	86	78	164

Le nombre d'agents concernés en 2014 est plus faible qu'en 2013 (164 pour 186 en 2013). Le nombre de femmes est passé de 84 à 86 et celui des hommes de 102 à 78.

10-P - Charte du temps

Les MEDDE et MLETR ont prévu d'élaborer une charte du temps.

La mise en œuvre de cette démarche a été validée dans le cadre de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017, signée le 4 novembre 2014 par Madame Royal, ministre de

l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, par Madame Pinel, ministre du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité et par Monsieur Vidalies, secrétaire d'État chargé des transports, de la mer et de la pêche.

10-Q - Dépenses d'action sociale (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)

Les dépenses en faveur des enfants pour 2014 (arbre de Noël, crèches, centres de loisirs et de vacances...) se sont élevées à 2 249 784 €, soit plus de 13,6 % du total des dépenses d'action sociale collective du MEDDE et du MLETR. En 2013, ces dépenses s'élevaient à 2 383 700 € et représentaient 12 % du budget alloué à l'action sociale.

S'agissant des crèches, les agents des MEDDE/MLETR peuvent disposer de places via les sections régionales

interministérielles d'action sociale (SRIAS), le bilan 2014 étant en cours d'établissement à la DGAFP. Les MEDDE/MLETR proposent également des places en crèches, principalement en administration centrale.

Par ailleurs, les ministères ont subventionné le CGCV dédié à l'organisation de vacances pour les enfants du personnel, à hauteur de 2 331 641 € (2 260 191 € en 2013) et ont déboursé 629 211 € (796 306 € en 2013) pour soutenir l'aide à la scolarité.

11

Le dialogue social



11-A - La représentativité syndicale

La représentativité syndicale au sein des ministères, présentée ici, est issue du scrutin du 4 décembre 2014, date du renouvellement de l'ensemble des instances de concertation, à savoir :

- # 108 comités techniques (CT) dont le comité technique ministériel (CTM)
- # 21 commissions administratives paritaires nationales
- # 6 commissions administratives paritaires préparatoires des corps de l'environnement
- # 6 commissions consultatives paritaires nationales des personnels non titulaires

Depuis 2012, les MEDDE-MLETR se sont dotés d'un agenda social triennal commun aux deux ministères et partagé avec les organisations syndicales.

Cet agenda social est le fruit d'une concertation qui s'est déroulée au cours de l'année 2012 avec les représentants du personnel. Parmi les chantiers prévus par cet agenda social, si certains ont abouti tels que les Assises de l'ingénieur, d'autres ont fait l'objet d'un rallongement de calendrier.

La nouvelle concertation engagée en 2013 a donné lieu à un second agenda auquel ont été ajoutés **la réforme ADS-ATESAT et l'égalité professionnelle** à la liste des chantiers à conduire pour 2013/2014.

Le dialogue social y figure comme un chantier transversal. Cette thématique a, en effet, vocation à structurer les autres chantiers suivants :

- # les ouvriers des parcs et ateliers
- # les agents de la catégorie C
- # la réforme ADS-ATESAT
- # les conditions de travail
- # l'égalité professionnelle
- # les personnels des établissements publics de l'environnement

Ces sept chantiers sont conduits avec un dispositif de pilotage renforcé associant la mobilisation de la direction des ressources humaines, mais aussi les directions métiers concernées et les cabinets des ministres.

11-A-1 - Au niveau de chaque service

Au niveau de chaque service, les représentants du personnel siègent dans les comités techniques selon la répartition des services.



Résultats des élections aux comités techniques

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CTM	04-déc-14	70 460	52 757			
FNEE-CGT & FSU				14 319	5	
FO				12 108	4	
UNSA DD				9 334	3	
CFDT				7 140	2	
Solidaires Environnement				2 518	1	
SNCTA SNPL FRANCE ALPA				1 935	0	
CFTC				1 181	0	
UNIPÉF				777	0	
CFE CGC SNISPV FGAF				665	0	
CT AC	04-déc-14	5 625	3 702			
FO				1321	4	
UNSA				819	2	
CFDT				685	2	
CGT-FSU				683	2	
CTS DAC	04-déc-14	4 312	2 741			
FO				1031	23	listes + sigles
CFDT				525	15	
CGT				465	9	
UNSA				353	9	
CGT-FSU				106	3	
SIGIAD				51	2	
UNIPÉF				60	2	
CT DREAL*	04-déc-14	7 571	6 014			
FO				2 411	79	
UNSA				1227,3	39,3	
CGT				1166,2	35,2	
CFDT				341,2	9,3	
FSU				261,21	8,4	
SOLIDAIRES				308,08	6,8	
STC				38	2	
CT DRI IDF	04-déc-14	2 877	2 104			
FO				786	12	
CGT				652	10	
CFDT				230	4	
UNSA				200	3	
FSU				81	0	
CNT				51	1	
CT DEAL*	04-déc-14	1 598	1 218			
FO				481	17	
CGT				361,75	13,5	
UNSA				271	8	
CFDT				38	1	
FSU				17,25	0,5	



Résultats des élections aux comités techniques (suite)

CT DM	04-déc-14	187	160			
CGT				69	8	scrutin sur sigles
FO				56	6	
CFDT				11	1	
FSU				8	1	
UNSA				11	0	
CT DTAM 975	04-déc-14	165	135			
FO				57	3	
CGT				50	2	
UNSA				25	1	
CT DIR*	04-déc-14	7 143	5 831			
CGT				2 686	56	
FO				1576	33	
CFDT				606,9	9,5	
UNSA				392,1	6,5	
CNT				76	1	
CT DIRM*	04-déc-14	1 377	1 048			
CGT				406	17	
FO				155	5	
CFDT				173,1	6,2	
UNSA				86,9	2,8	
FSU				155	5	
CT MILOS	04-déc-14	107	87			
UNSA				36	2	
CFDT				36	1	
FO				20	1	
CT CETU	04-déc-14	85	75			
FO				42	3	scrutin sur sigles
CGT				17	1	
UNSA DD				14	0	
FSU				0	0	
CT CMVRH	04-déc-14	338	315			
UNSA				119	3	
FO				68	2	
CGT				63	2	
CFDT				50	1	
CT CVRH/CEDIP	04-déc-14	337	314			
UNSA				108	13	
FO				65	7	
CFDT				37	4	
CGT				38	3	
CGT-FSU				14	3	
FSU				20	2	
UNSA-CFDT				12	1	





Résultats des élections aux comités techniques (suite)

CT CNPS	04-déc-14	31	25			scrutin sur sigles
UNSA DD				17	3	
SNUITAM-FSU				5	0	
CT CP2I	04-déc-14	320	246			
FO				133	5	
UNSA-CFDT				98	3	
CT STRMTG	04-déc-14	113	105			
UNSA				42	3	
FNEE CGT				38	2	
FO				25	1	
CT ENTE (Aix et Valenciennes)	04-déc-14	97	88			
FO-CGT				46	4	
UNSA DD				33	2	
CT BEASAC	04-déc-14	95	70			
FO				61	4	
CT MIILOS	04-déc-14	107	87			
UNSA				36	2	
FO				26	1	
CFDT				20	1	
Total CTP hors EP		102 945	77 122			

* Application de la clé de répartition si listes communes de candidatures

11-A-2 – Au niveau des différents corps des ministères

Le renouvellement général des membres des commissions administratives paritaires (CAP), des commissions administratives paritaires préparatoires (CAPP) et des commissions consultatives paritaires (CCP) ont été effectués en 2014. La durée des mandats est de 4 ans.

Les CAP relèvent du niveau national pour les corps de catégorie A, B et C.

Concernant la catégorie C, il existe au sein de nos ministères quelques exceptions.

En effet, les adjoints administratifs des administrations de l'état, les personnels d'exploitation des travaux public de l'état « routes, bases aériennes » et « voies navigables, ports maritimes » ainsi que les ouvriers des parcs et ateliers font l'objet d'une CAP locale.

Résultats des sièges par organisation pour l'ensemble des CAP des ministères

Catégorie A	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Administrateurs civils	04-déc-14	187	74	39,57%		
USAC CGC					47	3
CFDT					25	1
Tirages au sort						1
Architectes urbanisme de l'Etat	04-déc-14	179	67	37,43%		
FO					67	4
Attachés des administrations de l'État	04-déc-14	2 767	1 955	70,65%		
UNSA-UPCASSE					1 259	6
CFDT					244	1
CGT					230	1
FO					122	0
FSU					39	0
Chargés de recherche du développement durable	20-oct-11	167	72	43,11%		
FSU					30	2
CFDT					21	1
CGT					17	1
Directeurs de recherche du développement durable	20-oct-11	59	29	49,15%		
CFDT					21	3
CGT					7	1
Ingénieur des TPE	04-déc-14	5 038	3 394	67,37%		
FO					2 637	6
CFDT					282	0
CGT-FSU					277	0
UNSA					122	0
Inspecteurs des Affaires Maritimes	04-déc-14	178	115	64,61%		
CFDT/UNSA					51	2
CGT					49	2
FO					9	0
Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	04-déc-14	58	42	72,41%		
SIGIADD					41	3
Officiers de port	04-déc-14	96	72	75,00%		
FO					49	3
CGT					22	1
Professeurs Techniques de l'enseignement maritime	04-déc-14	42	26	61,90%		
UNSA					21	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	04-déc-14	3 143	1 682	53,52%		
UNIPEF					1 153	7
CFDT					321	2
CGT/FSU					178	1
Chargés d'études documentaires	04-déc-14	237	128	54,01%		
CGT					74	2
CFDT					52	2
Catégorie B	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Assistants de service social	04-déc-14	120	76	63,33%		
UNSA					39	1
CFDT					27	1
CGT					9	0



Résultats des sièges par organisation pour l'ensemble des CAP des ministères (suite)

Catégorie B (suite)	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Officiers de port adjoints	04-déc-14	310	253	81,61%		
FO					205	4
CGT					46	0
Technicien supérieur du développement durable	04-déc-14	10 099	7 320	72,48%		
SNAFIT-UNSA					2 372	4
CGT					1 748	2
FO					1 522	2
CFDT					756	1
FSU					233	0
Solidaires					190	0
CNT-SO					189	0
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	04-déc-14	6 281	4 796	74,46%		
UNSA					1 522	3
FO					1 144	3
CGT					917	2
CFDT					615	1
Solidaires					204	0
FSU					179	0
Techniciens de l'Environnement - CAP nationale	04-déc-14	637	455	71,43%		
SNE-FSU					152	2
UNSA					83	1
EFA-CGC					74	1
FSE Solidaires					69	1
CGT					51	1
Techniciens de l'Environnement "espaces protégés" - CAP préparatoire	04-déc-14	97	16	16,49%		
SNE-FSU					12	6
Techniciens de l'Environnement "milieux aquatiques" - CAP préparatoire	04-déc-14	159	144	90,57%		
SNAPE					65	3
CGT					46	2
SNE					30	1
Techniciens de l'Environnement "milieux et faune sauvage" - CAP préparatoire	04-déc-14	381	336	88,19%		
SNE-FSU					102	3
UNSA					97	2
EFA-CGC					66	1
Catégorie C	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Adjoints techniques	04-déc-14	538	174	32,34%		
FO					72	4
CGT					67	3
UNSA					27	1
Agents techniques de l'Environnement	04-déc-14	1 436	935	65,11%		
SNE-FSU					369	3
UNSA					255	2
FSE Solidaires					148	1
CGT					83	0
Agents techniques de l'Environnement "espaces protégés" - CAP préparatoire	04-déc-14	188	19	10,11%		
SNE-FSU					16	6
Agents techniques de l'Environnement "milieux aquatiques" - CAP préparatoire	04-déc-14	450	341	75,78%		
SNAPE					141	3
SNE-FSU					102	2
CGT					74	1
Agents techniques de l'Environnement "milieux et faune sauvage" - CAP préparatoire	04-déc-14	798	558	69,92%		
UNSA					227	3
SNE-FSU					214	3



Résultats des sièges par organisation pour l'ensemble des CAP des ministères (suite)

Catégorie C (suite)	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Experts techniques des services techniques	04-déc-14	305	102	33,44%		
CGT					53	3
CFDT					12	0
UNSA					16	1
FO					13	0
Personnels d'exploitation RBA (CAP locales)	04-déc-14	6 427	4 800	74,68%		
CGT					3 044	89
FO					962	16
CFDT					232	2
CFDT/UNSA					39	0
UNSA					45	0
Personnels d'exploitation VNPM	04-déc-14	2 385	1 690	70,86%		
CGT					675	3
CFDT					455	2
FO					393	1
Personnels d'exploitation VNPM (CAP locales)	04-déc-14	2 247	1 571	69,92%		
CGT					613	14
CFDT					478	8
FO					391	6
UNSA					10	0
Syndics des gens de mer	04-déc-14	557	296	53,14%		
CGT					93	2
CFDT/UNSA					82	2
FO					54	1
FSU					37	1
Dessinateurs	04-déc-14	1 296	505	38,97%		
CGT					222	3
FO					117	1
CFDT					71	1
FSU					22	0
UNSA					61	1
Adjoints Administratifs	04-déc-14	9 274	6 733	72,60%		
CGT					2 204	4
FO					1 903	3
CFDT					957	1
UNSA					838	1
FSU					269	0
Solidaires					181	0
Adjoints Administratifs (CAP locales)	04-déc-14	8 761	6 768	77,25%		
CGT					2 653	67
FO					2 059	56
CFDT					745	13
UNSA					291	7
CFDT-FO					208	4
CFDT-UNSA					167	4
UNSA-CFDT					84	1
STC					49	4
Solidaires					48	2
CGT-FSU					9	0
Ouvriers des parcs et ateliers						
DIR/DIRM	04-déc-14	672	613	91,22%		
CGT					362	29
FO					117	9
CFDT					79	3
UNSA					9	1
DDT/DDTM et Autres services	04-déc-14	5 188	4 032	77,72%		
CGT					2 429	212
FO					832	60
CFDT					351	19
UNSA					46	6



Résultats des sièges par organisation pour l'ensemble des CAP des ministères (suite)

Personnels non Titulaires	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
CCP BERKANI	04-déc-14	179	50	27,93%		
CGT					33	2
FO					15	0
CCP CETE SETRA	04-déc-14	272	94	34,56%		
CGT					32	1
CFDT					31	1
FO					21	1
CCP MDP (médecins de prévention)	04-déc-14	65	29	44,62%		
SNPST					29	2
CCP Ex-Agema - LPM - ACET - ACEN	04-déc-14	273	8	2,93%		
CFDT					7	2
CCP RIL - DREIF - C46 - SNEPC - CDD - CDI - CEREMA - CGLLS	04-déc-14	548	46	8,39%		
CGT-FSU					27	3
FO					16	2
CCP RIN - DAFU - HN68	04-déc-14	316	126	39,87%		
CFDT					64	2
CGT-FSU					45	2
FO					15	0

11-A-3 - Représentants des personnels aux CAP nationales en 2014 - après élections du 04 décembre 2014

Corps gérés par les ministères MLETR-MEDDE	Titulaires			Suppléants		
	F	H	Total	F	H	Total
Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	6	3	9	6	3	9
Adjoints techniques des administrations de l'Etat	1	7	8	0	8	8
Administrateurs civils	4	1	5	2	3	5
Agents techniques de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Architectes et urbanistes de l'Etat	2	2	4	3	1	4
Assistants de service social	1	1	2	2	0	2
Attachés d'administration de l'Etat	5	3	8	6	2	8
Chargés d'études documentaires	3	1	4	2	2	4
Chargés de recherche du développement durable	Election en cours					
Dessinateurs	1	5	6	1	5	6
Directeurs de recherche du développement durable	Election en cours					
Experts techniques des services techniques	0	4	4	0	4	4
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	4	6	10	1	9	10
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3	3	6	3	3	6
Inspecteurs des affaires maritimes	2	2	4	0	4	4
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2	1	3	2	1	3
Officiers de port	0	4	4	0	4	4
Officiers de port adjoints	0	4	4	0	4	4
Personnels d'exploitation RBA	Gestion déconcentrée					
Personnels d'exploitation VNPM	2	5	7	1	6	7
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	2	2	0	2	2
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	8	1	9	5	4	9
Syndics des gens de mer	1	5	6	4	2	6
Techniciens de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Techniciens supérieurs du développement durable	1	8	9	2	7	9
Total	46	80	126	40	86	126

11-B - Les crédits de temps syndical et les décharges d'activité de service

Le contingent ministériel en crédit de temps syndical (CTS), issu des résultats aux élections du CTM du 20 octobre 2011, est réparti entre les organisations syndicales selon le nombre de sièges obtenus et le nombre de suffrages recueillis.

L'année 2013 a marqué la fin des dispositions transitoires du décret du n° 2012-224 du 16 février 2012 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et, par conséquent, marqué l'attribution aux organisations syndicales des contingents en CTS tels qu'issus des résultats aux élections du CTM de 2011.

Les notifications en CTS aux organisations syndicales au titre de l'année 2014 s'inscrivent dans cette continuité.

La circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État rappelle que « le CTS ministériel concerne l'ensemble des services et des établissements publics dont les personnels étaient

Répartition des CTS par OS 2014

Organisations syndicales	CTS au titre de 2014 (en ETP)
CGT	113,7
CGT-FO	92,42
CFDT	64,57
UNSA	50,22
FSU	23,29
SOLIDAIRES	9,3
CFTC	3,19
CGC	3,19
SNCTA	4,93

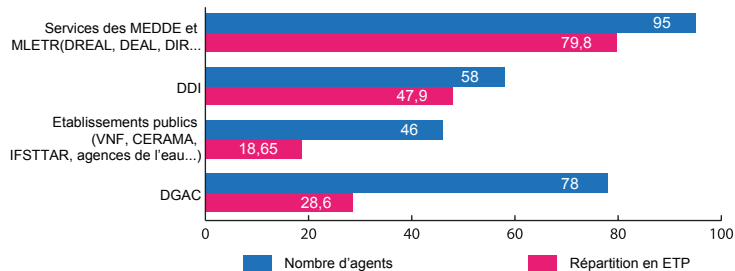
inscrits sur les listes électorales pour le renouvellement du CTM ».

Le CTS peut être utilisé selon le choix de l'organisation syndicale titulaire soit sous forme de décharge d'activité de service (DAS) totales ou partielles, soit sous forme de crédits d'heures (matérialisés en « coupon d'1/2 journée » au sein des MEDDE/MLETR).

Répartition des DAS entre services des MEDDE/MLETR - Établissements publics - DGAC et DDI (au 31/12/2014 - toutes organisations syndicales confondues)

	Nombre d'agents bénéficiant d'une DAS	Répartition en ETP*
Services des MEDDE et MLETR (DREAL, DEAL, DIR...)	95	79,8
DDI	58	47,9
Établissements publics (VNF, CEREMA, IFSTTAR, agences de l'eau...)	46	18,65
DGAC	78	28,6
Total	277	174,95

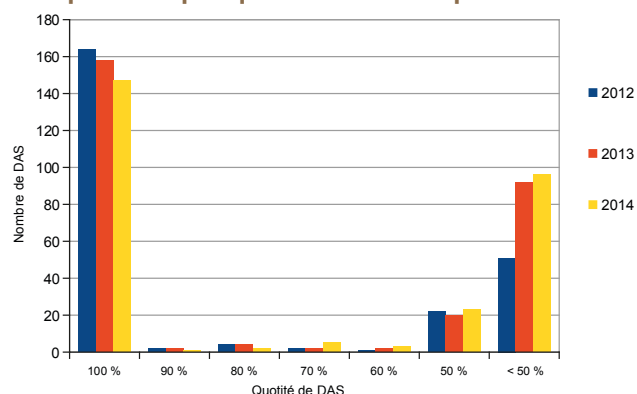
* est fonction de la quotité de décharge d'activité de service



Répartition des DAS par quotité au 31 décembre 2012-2013 et 2014 (en nombre d'agents)

Taux de DAS	2012	2013	2014
100 %	164	158	147
90 %	2	2	1
80 %	4	4	2
70 %	2	2	5
60 %	1	2	3
50 %	22	20	23
< 50 %	51	92	96
Total DAS partielles	82	122	130
Total	246	280	277

Répartition par quotité de DAS depuis 2012





11-C - Les différents organes de concertation

11-C-1 - Les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP) et les commissions d'avancement et de discipline (CAD)

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

Ces commissions se réunissent à l'initiative du directeur des ressources humaines ou à celle des représentants du personnel.

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

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

Ces commissions traitent des questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires ou des non-titulaires. Elles ont donc connaissance des propositions ou des refus de titularisation, des questions concernant la notation, l'avancement, la discipline, le détachement, la disponibilité, les mutations, la démission et le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Récapitulatif des réunions de CAP en 2014

Corps gérés par les ministères MEDDE-MLETR	Promotions	Mutations	Disciplinaire	Nombre total de CAP
Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (CAP nationale)	1	2		3
Adjoints techniques des administrations de l'Etat	2	1		3
Administrateurs civils	2	2		4
Agents techniques de l'environnement	2	1		3
Architectes et urbanistes de l'Etat	1	3		4
Assistants de service social	1	1		1
Attachés d'administration de l'Etat	3	3	1	7
Chargés d'études documentaires	2	2		4
Chargés de recherche du développement durable	0	0		0
Dessinateurs	0	2		2
Directeurs de recherche du développement durable	0	0		0
Experts techniques des services techniques	1	1		2
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	1	3		4
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	2	3		5
Inspecteurs des affaires maritimes	1	3		4
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	3	0		3
Officiers de port	2	1		3
Officiers de port adjoints	1	1		2
Personnels d'exploitation RBA			Gestion déconcentrée	
Personnels d'exploitation VNPM	2	1		3
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	1	1		2
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	2	3		5
Syndics des gens de mer	1	2		3
Techniciens de l'environnement	1	2		3
Techniciens supérieurs du développement durable	2	3	5	10

Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2014

	Promotions	Mutations	Disciplinaire	Nombre total de CAP
RIN	1	3	0	4
DAFU - HN68	0	0	0	0
EMA	1	0	0	1
RIL- DREIF - PNT 46	1	0	0	1
Agents Berkani	1	0	0	1
SETRA	1	0	0	1
SNEPC	0	0	0	0
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis	0	0	0	3*
Médecins de prévention	0	0	0	1*
CAD NATIONALE des personnels relevant du règlement CETE	1	0	0	1

* autres sujets

11-C-2 - Les comités techniques

Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État fixe les attributions et les modalités de fonctionnement des comités techniques (CT). Il concrétise la modernisation du dialogue social en permettant notamment d'adapter l'architecture de ces instances de concertation aux nouveaux enjeux de gestion publique. Cette évolution s'est traduite par la généralisation, dans la fonction publique d'État, du principe de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques et l'élargissement des critères d'éligibilité des organisations syndicales aux élections professionnelles.

La circulaire du 31 décembre 2011 d'application de ce décret développe les règles relatives à l'organisation et la composition des comités techniques. Ce texte entend préciser les nouvelles dispositions qui participent au renforcement du rôle de ces instances et à l'amélioration de leur exercice.

Par ailleurs, la circulaire du 31 décembre 2012 d'application du décret précité vient préciser les dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement des comités techniques.

S'en suivent deux arrêtés du 31 juillet 2014 :

- l'un portant création des comités techniques au sein des services du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires ;
- l'un portant création des comités techniques au sein de certains établissements publics administratifs relevant du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires.

La cartographie des CT est la suivante :

a) Le comité technique ministériel (CTM)

Le comité technique ministériel a été mis en place à l'issue des scrutins du 04 décembre 2014.

La répartition des sièges est la suivante :

Répartition des sièges

Organisations syndicales	2003	2006	2008	2011	2014
CGT	8	8	7		
CGT/FSU				6	5
FO	4	5	5	4	4
CFDT	3	2	2	3	2
UNSA			1	2	3
SOLIDAIRES					1
Total	15	15	15	15	15

Ainsi, 15 représentants du personnel siègent au CTM. Les femmes représentent 4 sièges parmi les titulaires et 3 parmi les suppléants.

Le CTM s'est réuni 8 fois en 2014. Aucun boycott des organisations syndicales n'a été relevé durant cette période. Un seul vote unique défavorable est intervenu sur le projet de décret relatif aux modalités de transfert des parties de l'État qui participent à l'exercice des compétences d'aménagement, de gestion et d'entretien d'une partie du domaine public fluvial de la Sèvre niortaise, du Mignon et des Autizes. Pendant l'année, 24 textes ont été soumis au vote des représentants du personnel et 4 présentés pour information.

Au cours de ces séances, les points suivants ont notamment été abordés :

projet de protocole ou de charte « égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes aux MEDDE-MLETR ;

projet de décret fixant les règles d'organisation, de



fonctionnement et les modalités des contrôles de l'agence nationale du logement social (ANCOLS) ;

projet d'arrêté fixant le liste des opérations ouvrant droit au complément indemnitaire d'accompagnement pour les fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires ;
projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 21 octobre 2011 portant création d'une instance de concertation régionale au ministère de l'écologie, du développement durable, du transport et du logement.

b) Le comité technique de réseau

L'arrêté du 7 juillet 2011 a institué un comité technique de réseau compétent pour connaître, dans le cadre des dispositions du titre III du décret du 15 février 2011 susvisé, de toutes les questions intéressant l'ensemble des services relevant de la direction générale de l'aviation civile.

c) Les comités techniques centraux

Le comité technique d'administration centrale (CTAC) a compétence pour connaître de toutes les questions communes à tout ou partie des services d'administration centrale et des services à compétence nationale.

Le CTAC s'est réuni à trois reprises en 2014 et n'a fait l'objet d'aucun boycott.

Les sujets majeurs qui ont été abordés furent :

présentation du bilan social 2012 et 2013 ;
présentation des textes modifiant le décret et l'arrêté du 09 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale des ministères ;
présentation des effectifs en administration pour les années 2013 et 2014 ;
point sur les opérations de rénovation et de déménagement

Il convient de préciser qu'aucun point soumis pour avis aux organisations syndicales n'a recueilli de vote unanime défavorable.

d) les comités techniques de proximité des services déconcentrés

Il existe 80 comités techniques (CT) de proximité (hors DDT-M et DGAC) au sein des services déconcentrés des MEDDE-MLETR tels que les DREAL, DEAL, DM, DIR, DIRM. Le nombre des représentants du personnel de ces instances varie selon l'effectif des services auxquels ils sont rattachés.

Selon la réglementation en vigueur, les CT doivent se réunir au moins deux fois par an sur convocation de leur président.

Les établissements publics suivants ont également un comité technique d'établissement :

l'agence nationale de l'habitat ;
les agences de l'eau de l'Adour-Garonne, l'Artois-Picardie, Loire-Bretagne, de Seine-Normandie et du Rhin-Meuse, Rhône-Méditerranée et Corse ;
l'agence des aires marines protégées ;
l'institut national de l'information géographique et forestière ;
le centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement ;
le conservatoire du littoral et des rivages lacustres ;
l'école nationale des ponts et chaussées ;
l'école nationale supérieure maritime ;
l'école nationale des travaux publics de l'État ;
l'établissement national des invalides de la marine ;
l'institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux ;
l'office national de la chasse et de la faune sauvage ;
l'office national de l'eau et des milieux aquatiques ;
voies navigables de France ;
météo France ;
les parcs nationaux de France ;
les parcs nationaux des Cévennes ;
le parc national des Écrins ;
le parc national de la Guadeloupe ;
le parc national du Mercantour ;
le parc national de Port Cros ;
le parc national des Pyrénées ;
le parc national de la Vanoise ;
le parc national de la Réunion ;
le parc amazonien de la Guyane ;
le parc national des Calanques ;
l'établissement public du Marais poitevin.

e) Les groupes d'échanges

Les groupes d'échanges ont cessé de se réunir en mai 2014 à la suite de la décision intersyndicale (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU) de boycotter ces instances (cf. courrier du 30 avril 2014).

Des discussions ont été engagées avec les organisations syndicales représentatives afin de définir les nouvelles modalités de dialogue social qui seront mises en œuvre en 2015.

11-C-3 - Le comité central d'action sociale (CCAS), les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS) et les comités locaux d'action sociale (CLAS)

(arrêté ministériel du 9 octobre 2014 relatif au comité central d'action sociale, aux commissions régionales de concertation de l'action sociale et aux comités locaux d'action sociale, au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) et au ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité (MLETR)).

Ces instances consultatives se réunissent sous la présidence d'un représentant du personnel élu par le collège des représentants des organisations syndicales participant à ces instances. Elles sont composées de représentants de l'administration, de professionnels représentant le service social, de représentants des organisations syndicales, de représentants d'associations reconnues comme œuvrant pour l'action sociale au MEDDE et au MLETR.

Leur texte de référence est l'arrêté du 9 octobre 2014 qui s'est substitué à l'arrêté du 22 décembre 2008 portant création du comité central et des comités locaux d'action sociale dans les services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire et fixant leurs attributions, complété par l'arrêté du 6 juillet 2010 portant création de la commission régionale de concertation de l'action sociale et fixant ses attributions et son organisation.

Le comité central d'action sociale (CCAS)

En application des dispositions de l'arrêté du 9 octobre 2014 précité, le comité central d'action sociale comprend 26 membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants désignés par arrêté.

Il est composé de :

- # 7 directeurs(trices) de l'administration centrale et des services déconcentrés ou leur(s) représentant(e)s
- # 1 professionnel(le) représentant(e) du service social
- # 15 représentant(e)s des personnels actifs(ves) ou retraité(e)s désigné(e)s par les organisations syndicales
- # 3 représentant(e)s au maximum parmi les associations reconnues par l'administration comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle.

Et en qualité d'expert pour les domaines qui les concernent : 1 représentant(e) du ou des organisme(s) de référence en matière de protection sociale complémentaire (MGET).

Depuis les élections du 4 décembre 2014, la répartition des représentants du personnel est la suivante :

- # 4 représentants du personnel titulaires et 4 suppléants au titre de l'organisation syndicale FO
- # 4 représentants du personnel titulaires et 4 suppléants au titre de l'organisation syndicale FNEE-CGT
- # 3 représentants du personnel titulaires et 3 suppléants au titre de l'organisation syndicale UNSA
- # 2 représentants du personnel titulaires et 2 suppléants au titre de l'organisation syndicale CFDT
- # 1 représentant du personnel titulaire et 1 suppléant au titre de l'organisation syndicale FSU
- # 1 représentant du personnel titulaire et 1 suppléant au titre de l'organisation syndicale SOLIDAIRES ENVIRONNEMENT

OS	Nb de membres titulaires au CCAS	% par rapport au nb de représentants du personnel (15)	% par rapport au nb de membres titulaires du CCAS (26)
FO	4	26,6 %	15,4 %
CGT	4	26,6 %	15,4 %
UNSA	3	20 %	11,5 %
CFDT	2	13,3 %	7,7 %
FSU	1	6,6 %	3,8 %
Solidaires Environnement	1	6,6 %	3,8 %
Total	15	100 %	57,6 %

Les membres titulaires de l'administration (7 membres) représentent 27% du nombre de membres titulaires siégeant au CCAS.

3 associations œuvrant pour l'action sociale du MEDDE et du MLETR sont représentées au CCAS :

- # La FNASCE : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant
- # Le CGCV : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant
- # Le CAS : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant

Le comité central d'action sociale émet, par ses délibérations, des avis et des propositions en terme d'orientations de la politique d'action sociale du MEDDE et du MLETR. A travers la réalisation et le financement d'actions interministérielles à réglementation commune et ministérielles, il s'attache à répondre aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires de l'action sociale. A sa demande, l'administration peut procéder aux



études préalables nécessaires, à l'examen de mesures nouvelles et à leur mise en œuvre éventuelle.

La commission plénière du CCAS s'est réunie 4 fois en 2014.

Le comité central d'action sociale a constitué en son sein 5 commissions spécialisées :

La Commission n° 1, commission d'animation et de coordination du CCAS : elle est chargée de la communication et des relations avec les CLAS, de la formation des présidents de CRCAS et de CLAS et de la conception d'un journal relatif à l'action sociale (la gazette de l'action sociale).

Cette commission s'est réunie 5 fois en 2014.

La Commission n° 2, commission logement et restauration : elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides...) ainsi que le suivi de la restauration, tant celle relevant de la politique interministérielle (RIA) que celle des ministères MEDDE/MLETR (RA).

Cette commission s'est réunie 1 seule fois en 2014 du fait de l'indisponibilité du président de la commission consécutive à des problèmes de santé.

La Commission n° 3, commission budgétaire : elle est chargée de la préparation du budget d'action sociale (propositions d'orientations et de programmation pluriannuelle des opérations, analyse financière des travaux des autres commissions et contribution à la définition des priorités) et du suivi des dotations et des consommations de crédits. Elle participe à la mise en œuvre de l'application informatique budgétaire « DPAS-WEB ».

Cette commission s'est réunie 3 fois en 2014.

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'initiative locale (CIL) pour le financement des actions collectives programmées par les CLAS 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 4 fois en 2014.

La Commission n° 5 : commission des conditions de vie des agents : elle traite des questions relatives aux enfants du personnel des ministères (garde d'enfants, aide à la scolarité...) ; elle suit et analyse l'utilisation des crédits d'aides matérielles ; elle examine le bilan des prêts accordés par le comité d'aide sociale (CAS) et propose des mesures en faveur des agents retraités ainsi que des mesures liées au handicap.

Cette commission s'est réunie 2 fois en 2014.

Les commissions régionales de concertation de l'action sociale

L'arrêté ministériel en date du 9 octobre 2014 a précisé les attributions des commissions régionales de concertation d'action sociale (CRCAS). Ces commissions participent à la réflexion sur les enjeux de l'action sociale collective et individuelle au niveau régional.

Les CRCAS sont composées des membres titulaires suivants :

- # les président(e)s de CLAS des services de la région qui sont membres de droit ;
- # le (la) responsable de la gestion des crédits ou son représentant au titre du budget opérationnel de programme délégué portant les effectifs du MEDDE et du MLETR (RBOP délégué du programme 217) ;
- # des représentant(e)s des unités opérationnelles (UO) régionales ; les unités opérationnelles départementales étant représentées par le responsable du budget opérationnel de programme (RBOP) ;
- # d'un(e) représentant(e) titulaire désigné(e) par chaque fédération syndicale représentée au CTM exerçant dans un des services rattachés à la région.

Siègent en qualité d'expert :

- # le (la) conseiller(e) technique de service social territorial(e) de la région ou de l'inter-région ;
- # les partenaires associatifs à raison d'un(e) représentant(e) par association reconnue au plan national ou régional, pour les domaines qui les concernent (1 représentant(e) pour la Fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE), 1 représentant(e) pour le comité de gestion des centres de vacances (CGCV), et éventuellement 1 représentant(e) pour une autre association.

La composition des CRCAS doit accorder aux représentant(e)s du personnel une supériorité numérique.

Les CRCAS veillent à la mise en œuvre de la politique d'action sociale définie par le CCAS et coordonnent la politique d'action sociale au niveau régional et en font la synthèse annuelle. Elles analysent les éventuelles particularités de la mise en œuvre de l'action sociale entre les services et au niveau régional (consommation de crédits, besoins recensés différents...). Elles se prononcent sur la répartition et le suivi des crédits d'action sociale attribués aux CLAS relevant de leur périmètre. Elles soutiennent ponctuellement le fonctionnement des CLAS de la région qui en font la

demande. Elles encouragent la mutualisation d'actions inter-CLAS et les partenariats associatifs.

16 CRCAS étaient constituées au 31 décembre 2014. D'autres CRCAS sont en cours de constitution.

Les comités locaux d'action sociale (CLAS)

Les comités locaux d'action sociale (CLAS) étudient et proposent toutes mesures de nature à faciliter et à renforcer l'action sociale développée localement dans les services. Ils sont habilités à recenser les besoins sociaux, à proposer et organiser des actions et en dresser le bilan. Ils veillent à la bonne utilisation des crédits d'action sociale. Ils donnent un avis sur l'attribution des aides matérielles. Ils assurent la programmation des actions collectives et veillent à la bonne utilisation des crédits d'initiatives locales (CIL).

Ils sont compétents à l'égard des personnels du MEDDE et du MLETR et de leurs ayants droit, quel que soit leur service d'affectation, des personnels transférés dans les collectivités territoriales jusqu'à leur intégration ou leur détachement sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale, des agents retraités résidant dans la zone géographique concernée.

Il est créé un CLAS dans chaque service doté d'un comité technique local (CTL) avec la possibilité de constituer des CLAS interservices dont la création doit être validée par le CCAS. Au 31 décembre 2014, les CLAS étaient au nombre de 136.

Le nombre de représentant(e)s au sein des comités locaux d'action sociale est déterminé en fonction des effectifs de la structure concernée au moment du renouvellement :

Pour un effectif inférieur ou égal à 300 agents, les CLAS sont composés de 9 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants (1 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 6 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association reconnue comme oeuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local)

Pour un effectif supérieur à 300 agents et inférieur ou égal à 400 agents, les CLAS sont composés de 12 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants (2 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 8 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association reconnue comme oeuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local)

Pour un effectif supérieur à 400 agents, les CLAS sont composés de 15 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants (3 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 10 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association reconnue comme oeuvrant pour l'action

sociale ministérielle au niveau local).

La composition du CLAS doit être en conformité avec la représentativité des organisations syndicales au comité technique local (CTL).

Les membres représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales et nommés par leur chef de service.

Les CLAS sont présidés par un représentant du personnel actif élu. La vice-présidence est assurée par le directeur du service ou par son représentant et le secrétariat par un représentant du personnel actif appartenant à une organisation syndicale différente de celle du président.



11-C-4 - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale et de proximité

L'année 2014 a été la dernière année de la mandature de ces instances créées en février 2012, à la suite des élections professionnelles d'octobre 2011 et dans le cadre du dispositif réglementaire prévu par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret 2011-774 du 28 juin 2011.

Au-delà des obligations des administrations de l'État en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents inscrites dans le décret fondateur, il est à noter que la modification apportée par le décret n° 2011-774 tend à rapprocher le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique, de celui défini par le Code du travail.

À ce titre, la transformation des comités d'hygiène et de sécurité en comité d'hygiène, de sécurité et **des conditions de travail** a été une avancée majeure à l'égard des personnels.

Par ailleurs, une autre disposition rapproche le fonctionnement des CHSCT de celles du Code travail ; en effet, **la mise en place d'un secrétaire**, désigné parmi la représentation syndicale, permet aux membres, représentants du personnel de participer activement au fonctionnement de l'instance. Cette désignation identifie ainsi clairement un interlocuteur privilégié du président et des partenaires que sont le médecin de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail et l'assistant/conseiller de prévention.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M)

Présidé par le Secrétaire général, il a compétence pour connaître de toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail ainsi que pour les questions communes à tout ou partie d'un certain nombre d'établissements publics dont la liste est limitativement énumérée.

Il est composé de :

2 représentants de l'administration : le secrétaire général, président de l'instance et le directeur des ressources humaines,

7 représentants du personnel et 7 suppléants : la représentation, syndicale est de 3 sièges pour la liste commune CGT-FSU, 2 sièges pour FO, 1 siège pour la CFDT et 1 siège pour l'UNSA,

le médecin de prévention,

l'inspecteur hygiène et sécurité

l'assistant ou le conseiller de prévention

Pour l'année 2014, le CHCT ministériel s'est réuni à cinq reprises en séances plénières dont une exclusivement consacrée à la politique ministérielle en matière de handicap au travers de l'adoption du projet de convention 2014 avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

De la même façon qu'en 2013, ces réunions étaient précédées de celles, préparatoires, de la commission de suivi.

Entre autres dossiers qui ont pu être examinés par l'instance et dont certains sont listés ci-dessous, les chantiers conduits par les groupes de travail ou la commission émanant de cette instance se sont poursuivis, à savoir :

l'élaboration et la diffusion d'une fiche d'exposition aux risques professionnels dans les cadre des travaux menés par la commission de suivi

l'élaboration et la diffusion de l'instruction gouvernementale relative à la prévention primaire des risques psychosociaux

Principaux thèmes abordés et actions menées au titre du CHSCT-M :

présentation des tableaux de suivi des accidents graves et mortels et des maladies mortels, des suicides et malaises mortels,

examen des résultats de l'enquête ministérielle relative aux maladies professionnelles au titre de l'année 2013 ;

examen des remontées statistiques relatives aux accidents du travail au titre de l'année 2013 ;

examen du bilan ministériel de l'application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention au titre de l'année 2013 ;

présentation de la cartographie relative à la couverture médicale des agents du METL et du MEDDE au 31 décembre 2013

présentation du programme de prévention au titre des années 2014-2015

élaboration d'un questionnaire à destination des agents en situation de handicap, déclaré ou non, afin de d'avoir une meilleure connaissance de leur situation

examen du projet de circulaire relatif au reclassement des agents devenus inaptes

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale :

Placé auprès du directeur des ressources humaines, il a compétence pour connaître de toutes les questions communes à tout ou partie des services d'administration centrale et des services à compétence nationale.

Il est composé de :

- # 2 représentants de l'administration : le directeur des ressources humaines ou son représentant et le chef du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale ou son représentant,
- # 7 représentants du personnel et 7 suppléants
- # le médecin de prévention,
- # l'inspecteur hygiène et sécurité
- # l'assistant ou le conseiller de prévention

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité :

Placés auprès des chefs de services, ils sont composés de :

- # 2 représentants de l'administration : le représentant de la direction, du centre ou du service, ou son représentant et le chef du service des ressources humaines ou son représentant,
- # représentants du personnel : pour les services dont les effectifs sont inférieurs à 300 agents, entre cinq et sept membres titulaires et entre cinq et sept membres suppléants et, pour les services dont les effectifs sont supérieurs à 300 agents, entre sept et neuf membres titulaires et entre sept et neuf membres suppléants,
- # le médecin de prévention,
- # l'assistant ou le conseiller de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail.

La formation des membres de CHSCT :

Conformément à l'article 8 du décret 82-453, les membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité bénéficient d'une formation d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat et qui doit être renouvelée à chaque mandat.

Elle doit permettre aux représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- # de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- # de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Pour les membres du CHSCT ministériel, la formation a représenté un coût de 9 600 €.

à la prévention des risques psychosociaux, signé le 22 octobre 2013, 2 jours supplémentaires dédiés à cette thématique. Cette formation sera mise en place pour les membres des CHSCT issus des élections professionnelles du 4 décembre 2014 au cours de l'année 2015.

À ces 5 jours de formation, ont été ajoutés dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif

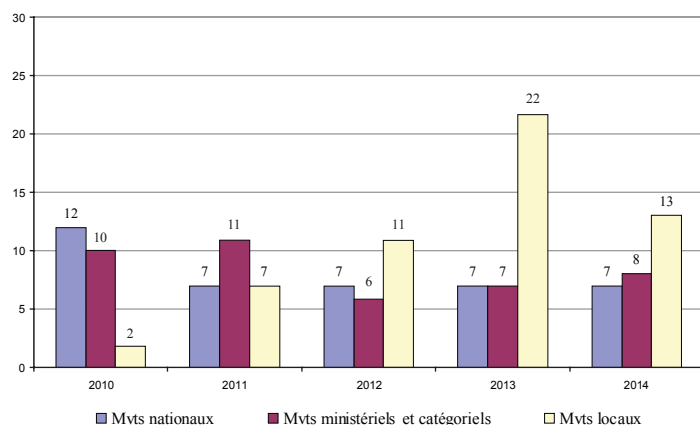


11-D - Les mouvements sociaux

Récapitulatif des mouvements sociaux en 2014

	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements nationaux	6 février 2014	UGFF-CGT	Salaires, retraites, emplois
	18 mars 2014	CGT / FO/ FSU / SOLIDAIRES	Salaires, emplois, service public
	15 mai 2014	UGFF-CGT / FNEE-CGT / UFFA-CFDT / UFETAM-CFDT / FGF-FO / FEETS-FO / SOLIDAIRES-FP / SNE SNUITAM FSU / UNSA DD	Salaires, emplois, défense du service public, politiques d'austérité
	26 juin 2014	UGFF-CGT / FNEE-CGT	Pacte de responsabilité, défense service public, moyens, missions, salaires
	16 octobre 2014	UGFF CGT	Amélioration protection sociale et reconnaissance de la sécurité sociale
	4 novembre 2014	CGT services publics, FNEE CGT, SNOPA CGT, CGT SNPTRI	Défense service public, OPA, pouvoir d'achat
	18 novembre 2014	UGFF-CGT, SOLIDAIRES FP	Austérité, emploi, point d'indice
Mouvements ministériels/catégoriels	13 janvier 2014	SNCTT-FO / SNPTAS-CGT / UNSA-SAFACCT / SOLIDAIRES	Conditions de travail et conséquences de la fusion SACDD-CTT
	11 février 2014	FNEE-CGT	Sauvegarde service public des routes
	30 janvier 2014	SNCTA / USAC / SNM-CGT / SOLIDAIRES METEO	Ciel unique 2+ : séparation opérateur/régulateur, mise en concurrence obligatoire des services supports, mise en place d'un contrôle aérien low-cost
	Du 13 au 14 mai 2014	FNEE-CGT / CGT SNPTRI	Salaires emplois services publics, refus austérité
	Du 19 au 23 mai 2014	FNEE-CGT / FEETS-FO / SNE SNUITAM FSU	Salaires emplois services publics, refus austérité
	Du 24 au 25 juin 2014	UNSA ICNA	Plan de performance 2015/2019
	Du 24 au 25 juin 2014	UNSA IESSA	DSNA : plan de performance 2015/2019
	27 novembre 2014	Intersyndicale CTT	Maintien des facilités de circulation SNCF, reclassement du 1er niveau vers catégorie supérieure
Mouvements locaux	21 février 2014	SNE-CGT	Agence de l'eau Rhône, Méditerranée, Corse : organisation et méthodes de travail
	20 mars 2014	CFDT / UNSA-ICNA	DGAC-CRNA O : projet IPB13
	13 mai 2014	CFDT SEERIF / SNE agences de l'eau	Agence de l'eau Seine Normandie : soutien à un agent
	2 juin 2014	DGAC USAC-CGT CDG / UNSA IESSA	DGAC, Aéroport CDG : hausse du BO, amélioration conditions de travail, congés
	8 juillet 2014	CGT-SNPTRI	DIR Massif Central : mise en place MMAM, réorganisation
	Du 9 au 11 août 2014	SPAC-CFDT / USAC-CGT	CRNA-SE : Anomalies dans fonctionnement du service, hausse de la charge de travail
	11 septembre 2014	UFE-CGT	Parc national de la Guadeloupe : gestion des adjoints administratifs, promotion
	15 septembre 2014	CGT-SNPTRI	Dir Sud-Ouest : organisation et conditions de travail sur CEI Latour de CAROL et PA de Montlouis
	9 octobre 2014	FO	DREAL Midi Pyrénées : organisation du travail et RPS
	15 octobre 2014	UF CGT-DIRA	Reclassement PTETE, bonifications, pouvoir d'achat
	24 novembre 2014	CGT-SNPTRI CEI Boulogne	Organisation viabilité hivernale, matériel informatique et véhicules
	27 novembre 2014	FSU Parc national Réunion	Dysfonctionnement de l'établissement (GRH, organisation), absence de dialogue social
	Du 16 au 19 décembre 2014	UNSA-IESSA	Signature arrêtés ministériels modifiant organisation CRNA SE

Évolution du nombre de conflits

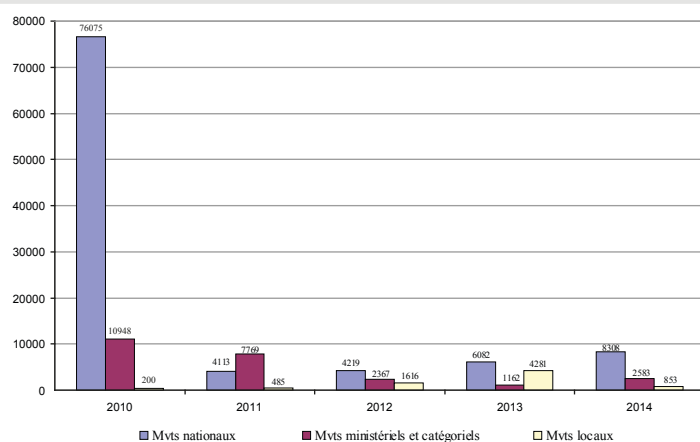


Nb total de mvts	
2010	24
2011	25
2012	24
2013	36
2014	28

En 2014, les ministères MEDDE-MLETR ont enregistré 28 mouvements sociaux contre 36 en 2013, retrouvant ainsi le niveau enregistré entre 2010 et 2012.

Si les mouvements locaux représentent un peu moins de la moitié d'entre eux, leur nombre a diminué par rapport à 2013.

Nombre de journées perdues pour fait de grève



Nb total JP	
2010	87 223
2011	12 367
2012	8 202
2013	11 525
2014	11 744

Les ministères ont enregistré 11 744 jours perdus pour fait de grève en 2014, ce qui représente une augmentation de 2 % par rapport à 2013. Ce résultat reste toutefois inférieur à 2011 (12 367).

Bien que moins nombreux, les mouvements sociaux ont donc mobilisé plus d'agents.

Les journées nationales d'action des 18 mars et 15 mai ont mobilisé un nombre important d'agents, respectivement 2 114 et 3 950 jours perdus pour fait de grève, soit l'équivalent d'environ la moitié du total de

l'année. Les revendications portaient notamment sur la sauvegarde du service public, les retraites, l'emploi, les salaires et le refus des politiques d'austérité.

Par ailleurs, la grève catégorielle du 11 février dans les directions interdépartementales des routes (DIR) a enregistré 1 001 jours perdus. Les organisations syndicales ont appelé les agents d'exploitation à agir pour la sauvegarde du service public des routes.

Annexes



Annexe I

LFI 2014

Mission : Écologie, développement et mobilité durables

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
203 Infrastructures et services de transports	3 634 729 333	3 662 674 677
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	450 688 065	450 688 065
Titre 5. Dépenses d'investissement	164 093 236	169 564 580
Titre 6. Dépenses d'intervention	3 019 948 032	3 042 422 032
205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	191 657 080	192 611 099
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	50 210 520	50 808 020
Titre 5. Dépenses d'investissement	16 063 560	16 420 079
Titre 6. Dépenses d'intervention	125 383 000	125 383 000
170 Météorologie	208 261 233	208 261 233
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	208 261 233	208 261 233
113 Paysages, eau et biodiversité	277 164 908	276 033 928
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	183 145 211	181 195 851
Titre 5. Dépenses d'investissement	3 320 000	2 920 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	90 035 322	89 653 744
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	664 375	2 264 333
159 Information géographique et cartographique	96 960 029	96 960 029
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	96 945 029	96 945 029
Titre 6. Dépenses d'intervention	15 000	15 000
181 Prévention des risques	381 994 414	249 209 686
Titre 2. Dépenses de personnel	40 658 571	40 658 571
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	134 423 043	139 938 315
Titre 5. Dépenses d'investissement	7 620 000	7 820 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	199 292 800	60 792 800
174 Énergie, climat et après-mines	590 530 752	595 791 076
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	30 161 780	30 471 100
Titre 6. Dépenses d'intervention	560 368 972	565 319 976
217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2 899 557 303	2 527 449 543
Titre 2. Dépenses de personnel	1 992 489 100	1 992 489 100
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	884 755 320	512 393 490
Titre 5. Dépenses d'investissement	5 042 916	5 296 986
Titre 6. Dépenses d'intervention	17 269 967	17 269 967
403 Innovation pour la transition écologique et énergétique	1 100 000 000	1 100 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	350 000 000	350 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	200 000 000	200 000 000
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	550 000 000	550 000 000
404 Projets industriels pour la transition écologique et énergétique	470 000 000	470 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	225 000 000	225 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	195 000 000	195 000 000
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	50 000 000	50 000 000
414 Ville et territoires durables	370 000 000	370 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	250 000 000	250 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	120 000 000	120 000 000
Totaux pour la mission	10 220 855 052	9 748 991 271
Dont :		
Titre 2. Dépenses de personnel	2 033 147 671	2 033 147 671
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	2 863 590 201	2 495 701 103
Titre 5. Dépenses d'investissement	196 139 712	202 021 645
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 527 313 093	4 415 856 519
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	50 664 375	52 264 333



Mission : Égalité des territoires, logement et ville

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 315 843 037	1 315 843 037
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	200 000	200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 315 643 037	1 315 643 037
109 Aide à l'accès au logement	5 104 782 759	5 104 782 759
Titre 6. Dépenses d'intervention	5 104 782 759	5 104 782 759
135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	576 167 131	401 095 631
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	75 594 086	75 535 366
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 965 510	4 965 510
Titre 6. Dépenses d'intervention	495 607 535	320 594 755
147 Politique de la ville	505 466 036	496 177 937
Titre 2. Dépenses de personnel	21 557 037	21 557 037
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	33 753 081	33 753 081
Titre 6. Dépenses d'intervention	450 155 918	440 867 819
337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	804 087 341	804 087 341
Titre 2. Dépenses de personnel	804 087 341	804 087 341
Totaux pour la mission	8 306 346 304	8 121 986 705
Dont :		
Titre 2. Dépenses de personnel	825 644 378	825 644 378
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	109 547 167	109 488 447
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 965 510	4 965 510
Titre 6. Dépenses d'intervention	7 366 189 249	7 181 888 370

Mission : Régimes sociaux et de retraite

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	825 497 543	825 497 543
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	10 788 170	10 788 170
Titre 6. Dépenses d'intervention	814 709 373	814 709 373
198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 131 039 599	4 131 039 599
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 131 039 599	4 131 039 599
Totaux pour la mission	4 956 537 142	4 956 537 142
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	10 788 170	10 788 170
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 945 748 972	4 945 748 972

Mission : Recherche et enseignement supérieur

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	1 380 719 166	1 390 719 166
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 272 287 639	1 272 787 639
Titre 6. Dépenses d'intervention	85 343 191	94 843 191
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	23 088 336	23 088 336
410 Recherche dans le domaine de l'aéronautique	1 220 000 000	1 220 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	150 000 000	150 000 000
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	1 070 000 000	1 070 000 000
Totaux pour la mission	2 600 719 166	2 610 719 166
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 272 287 639	1 272 787 639
Titre 6. Dépenses d'intervention	235 343 191	244 843 191
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	1 093 088 336	1 093 088 336

Mission : Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
785 Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	191 000 000	191 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	200 000	200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	190 800 000	190 800 000
786 Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	118 000 000	118 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	300 000	300 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	117 700 000	117 700 000
Totaux pour la mission	309 000 000	309 000 000
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	500 000	500 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	308 500 000	308 500 000

Mission : Aides à l'acquisition de véhicules propres

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	268 300 000	268 300 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	268 300 000	268 300 000
792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	1 600 000	1 600 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 600 000	1 600 000
Totaux pour la mission	269 900 000	269 900 000
Dont :		
Titre 6. Dépenses d'intervention	269 900 000	269 900 000

Mission : Financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
793 Electrification rurale	369 600 000	369 600 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 400 000	1 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	368 200 000	368 200 000
794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	7 400 000	7 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	7 400 000	7 400 000
Totaux pour la mission	377 000 000	377 000 000
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 400 000	1 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	375 600 000	375 600 000

Annexe II

Lois de finances rectificatives promulguées en 2014

L'année 2014 a été marquée par la promulgation de deux lois de finances rectificatives impactant les deux ministères,

Loi n° 2014-895 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014

Loi n° 2014-1660 du 29 décembre 2014 de finances rectificative pour 2014

qui ont conduit à modifier les crédits ouverts en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de 2014.

Missions/Programmes		LFR du 8 août 2014		LFR du 29 décembre 2014		
		AE	CP	AE	CP	
Ecologie, développement et mobilité durables	Infrastructures et services de transports	- 12 135 000	- 12 135 000	- 1 432 514	- 1 432 514	
	Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	- 2 022 500	- 2 022 500	0	0	
	Météorologie	- 8 747 313	- 8 747 313	- 280 747	- 280 747	
	Paysages, eau et biodiversité	- 17 167 750	- 17 167 750	0	0	
	Prévention des risques	- 18 202 500	- 18 202 500	- 63 624 383	- 14 223 263	
		dont titre 2	0	0	- 1 624 383	- 1 624 383
	Energie, climat et après-mines	- 10 114 500	- 10 114 500	0	0	
	Innovation pour la transition écologique et énergétique	- 170 000 000	- 170 000 000	- 100 000 000	- 100 000 000	
	Villes et territoires durables	- 50 000 000	- 50 000 000	- 46 000 000	- 46 000 000	
	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	0	0	- 136 596 007	- 6 176 577	
	dont titre 2	0	0	- 6 176 577	- 6 176 577	
Total mission EDMD		- 288 389 563	- 288 389 563	- 347 933 651	- 168 113 101	
Recherche et enseignement supérieur	Recherche dans le domaine de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	- 30 337 500	- 30 337 500	0	0	
	Recherche dans le domaine de l'aéronautique	0	0	- 211 500 000	- 211 500 000	
Total mission Recherche et enseignement supérieur		- 30 337 500	- 30 337 500	- 211 500 000	- 211 500 000	
Régimes sociaux et de retraite	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	- 15 168 750	- 15 168 750	0	0	
Total mission Régimes sociaux et de retraite		- 15 168 750	- 15 168 750	0	0	
Compte d'affectation spéciale Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	0	0	14 000 000	0	
Total MEDDE		- 333 895 813	- 333 895 813	- 545 433 651	- 379 613 101	
Missions/Programmes		LFR du 8 août 2014		LFR du 29 décembre 2014		
		AE	CP	AE	CP	
Egalité des territoires, logement et ville	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	16 000	16 000	43 806 957	43 806 957	
	Aide à l'accès au logement	18 006 000	18 006 000	69 828 707	69 828 707	
	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	- 667 078	- 59 962 933	- 17 435 915	0	
	Politique de la ville	- 18 200 500	- 18 200 500	- 33 865 958	- 21 844 469	
	dont titre 2			- 585 885	- 585 885	
Total METL		- 845 578	- 60 141 433	62 333 791	91 791 195	

Annexe III

Exécution budgétaire 2014 MEDDE et MLETR en autorisations d'engagement par programme et articles de regroupement (en euros)

Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE *	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
MEDDE Budget Général	Total programme 113 Paysages, eau et biodiversité	02	275 397 691,24 €	241 868 736,01 €	33 528 955,23 €	87,83 %
	Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	94 939 134,27 €	94 886 586,60 €	52 547,67 €	99,94 %
	Total programme 170 Météorologie	02	199 233 173,45 €	199 233 173,00 €	0,45 €	100,00 %
	Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	544 231 275,04 €	543 975 627,97 €	255 647,07 €	99,95 %
	181	02	31 797 766,00 €	31 797 766,00 €		100,00 %
	Total programme 181 Prévention des risques	02	288 376 953,46 €	229 058 422,38 €	59 318 531,08 €	79,43 %
	Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	02	320 174 719,46 €	260 856 188,38 €	59 318 531,08 €	81,47 %
	Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	1 589 769 686,00 €	1 589 131 286,00 €	638 400,00 €	99,96 %
	Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	820 211 301,00 €	820 211 301,00 €		100,00 %
	Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	4 129 304 051,00 €	4 129 304 051,00 €		100,00 %
	Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	02	8 100 597 049,82 €	4 607 809 648,24 €	3 492 787 401,58 €	56,88 %
	217	01	195 372 777,61 €	195 106 011,93 €	266 765,68 €	99,86 %
	Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	02	2 954 453 381,97 €	2 924 646 228,40 €	29 807 153,57 €	98,99 %
	Total programme 403 Innovation pour la transition écologique et énergétique	02	778 854 534,45 €	768 192 148,97 €	10 662 385,48 €	98,63 %
	Total programme 404 Projets industriels pour la transition écologique et énergétique	02	3 733 307 916,42 €	3 692 838 377,37 €	40 469 539,05 €	98,92 %
	Total programme 410 Recherche dans le domaine de l'aéronautique	02	830 000 000,00 €	830 000 000,00 €		100,00 %
	Total programme 414 Ville et territoires durables	02	470 000 000,00 €	470 000 000,00 €		100,00 %
	Total Budget Général MEDDE			22 585 038 775,31 €	18 957 720 987,50 €	3 627 317 787,81 €
MEDDE comptes spéciaux	Total programme 785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés et programme 786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	02	133 059 268,00 €	108 757 297,08 €	24 301 970,92 €	81,74 %
	Total programmes 791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres et 792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	02	271 716 620,00 €	232 166 102,86 €	39 550 517,14 €	85,44 %
	Total programmes 793 Electrification rurale et 794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées...	02	413 272 960,00 €	309 952 199,46 €	103 320 760,54 €	75,00 %
Total Comptes Spéciaux			818 048 848,00 €	650 875 599,40 €	167 173 248,60 €	79,56 %
Total général MEDDE			23 403 087 623,31 €	19 608 596 586,90 €	3 794 491 036,41 €	83,79 %
METL Budget Général	Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	5 192 737 466,87 €	5 192 617 471,00 €	119 995,87 €	100,00 %
	Total programme 135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	02	528 598 576,83 €	479 317 238,21 €	49 281 338,62 €	90,68 %
	Total programme 147 Politique de la Ville	02	435 154 370,00 €	434 872 048,00 €	282 322,00 €	99,94 %
	Total programme 177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 471 753 205,30 €	1 470 336 499,76 €	1 416 705,54 €	99,90 %
	Total programme 337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	(**)				
Total général METL			7 628 243 619,00 €	7 577 143 256,97 €	51 100 362,03 €	99,33 %

(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique + Loi de finances rectificative

(**) la totalité des crédits du programme 337 est transférée en début d'année et exécutée sur le programme 217



Exécution budgétaire 2014 MEDDE et MLETR en crédit de paiement par programme et articles de regroupement (en euros)

Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP *	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation	
MEDDE Budget Général	Total programme 113 Paysages, eau et biodiversité	02	247 615 743,09 €	242 530 096,00 €	5 085 647,09 €	97,95 %	
	Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	94 982 028,27 €	94 939 914,59 €	42 113,68 €	99,96 %	
	Total programme 170 Météorologie	02	199 233 173,45 €	199 233 173,00 €	0,45 €	100,00 %	
	Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	554 603 040,00 €	546 573 875,09 €	8 029 164,91 €	98,55 %	
	181		01	31 797 766,00 €	31 797 766,00 €		100,00 %
			02	226 821 619,73 €	194 603 581,51 €	32 218 038,22 €	85,80 %
	Total programme 181 Prévention des risques		258 619 385,73 €	226 401 347,51 €	32 218 038,22 €	87,54 %	
	Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	02	1 608 734 465,21 €	1 608 234 314,86 €	500 150,35 €	99,97 %	
	Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	820 211 301,00 €	820 211 301,00 €		100,00 %	
	Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	4 129 320 742,00 €	4 129 304 051,00 €	16 691,00 €	100,00 %	
	Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	5 325 043 859,77 €	5 071 803 565,64 €	253 240 294,13 €	95,24 %	
	Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	02	192 678 773,86 €	185 582 821,00 €	7 095 952,86 €	96,32 %	
	217		01	2 954 453 381,97 €	2 924 646 228,40 €	29 807 153,57 €	98,99 %
			02	526 877 315,45 €	525 551 379,47 €	1 325 935,98 €	99,75 %
	Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables			3 481 330 697,42 €	3 450 197 607,87 €	31 133 089,55 €	99,11 %
	Total programme 403 Innovation pour la transition écologique et énergétique	02		830 000 000,00 €	830 000 000,00 €		100,00 %
	Total programme 404 Projets industriels pour la transition écologique et énergétique	02		470 000 000,00 €	470 000 000,00 €		100,00 %
	Total programme 410 Recherche dans le domaine de l'aéronautique	02		1 008 500 000,00 €	1 008 500 000,00 €		100,00 %
	Total programme 414 Ville et territoires durables	02		274 000 000,00 €	274 000 000,00 €		100,00 %
Total Budget Général MEDDE			19 494 873 209,80 €	19 157 512 067,56 €	337 361 142,24 €	98,27 %	
MEDDE comptes spéciaux	Total programme 785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés et programme 786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	02	157 011 413,00 €	113 987 292,88 €	43 024 120,12 €	72,60 %	
	Total programmes 791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres et 792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	02	271 716 620,00 €	232 166 102,86 €	39 550 517,14 €	85,44 %	
	Total programmes 793 Electrification rurale et 794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées...	02	529 069 898,00 €	250 886 221,50 €	278 183 676,50 €	47,42 %	
Total Comptes Spéciaux			957 797 931,00 €	597 039 617,24 €	360 758 313,76 €	62,33 %	
Total général MEDDE			20 452 671 140,80 €	19 754 551 684,80 €	698 119 456,00 €	96,59 %	
Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP *	CP consommés	AE non consommés	Taux de consommation	
METL Budget Général	Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	5 192 737 466,87 €	5 192 617 471,00 €	119 995,87 €	100,00 %	
	Total programme 135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	02	514 113 877,83 €	514 024 929,22 €	88 948,61 €	99,98 %	
	Total programme 147 Politique de la Ville	02	439 378 874,00 €	439 057 781,00 €	321 093,00 €	99,93 %	
	Total programme 177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 473 050 216,30 €	1 469 242 067,48 €	3 808 148,82 €	99,74 %	
	Total programme 337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	(**)					
Total général METL			7 619 280 435,00 €	7 614 942 248,70 €	4 338 186,30 €	99,94 %	

(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique + Loi de finances rectificative

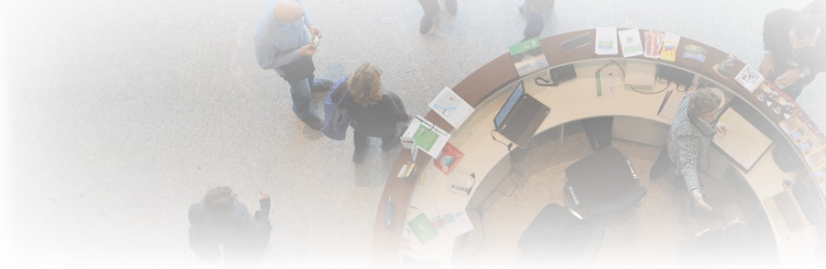
(**) la totalité des crédits du programme 337 est transférée en début d'année et exécutée sur le programme 217

Annexe IV

Clé de correspondance des indicateurs fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013

Indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle

1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'État et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat.	Partie 2-A-2 p 32 à 41
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : - temps complet ; - temps partiel.	Partie 2-B p 45 à 46
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition).	
	c) Comptes épargne temps	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.	Partie 8-A-2 p 152
	d) Embauches et départs	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat). Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère). Nombre d'apprentis recrutés dans l'année. Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.	Partie 2-C-1 p 47 à 48
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : - départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; - départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; - départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; - départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.	Parties 2-C-2, 2-C-3 p 49 et 50
	e) Positionnement	Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).	Partie 2-C-5 p 52
		Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants. Flux annuels de primuminations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).	Partie 10 p 171 à 172
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnelles (inscrits/présents/admissibles/admis).	Partie 2-E-1 p 63 à 68
	f) Promotions	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions.	Partie 2-F p 73 à 89
		Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante).	
Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.		Partie 2-C-6 p 53 à 54	
Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.		Partie 2-E-2 p 69 à 72	



2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 3 p 92 à 102
		Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale Statutaire et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3).	Partie 5-A-4 p 116 à 117
3° Formation		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	Partie 5-A-5 p 118 à 119
		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	Partie 7-B p 139 à 141
4° Conditions de travail		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	Partie 8-A-3 p 152
5° Congés		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	Partie 8-A-1 p 150
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail.	Partie 2-B-4 p 46
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 2-B-3 p 46
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 2-B-2 p 46
c) service de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).	Partie 9-B-4 p 162	

Autres indicateurs

1° Plafond d'emploi	Rappel du plafond ministériel d'emploi autorisés en ETPT	Partie 1-C p 24 à 26
2° Pyramide des âges	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD)	Partie 2-A-10 p 38 à 41
3° Répertoire des métiers	Existence d'un répertoire ministériel et si oui, date de dernière mise à jour	Partie 6-A-3 p 132
Agents non titulaires	Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante : - agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; - agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.	Partie 2-A-4 p 36
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.	Partie 2-F-4 p 88 à 89
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.	Partie 2-F-4 p 89
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.	Partie 2-E p 63 à 68
	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C)	Partie 2-F-5 p 89
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.	Partie 2-D-3 p 60 à 61
	Evolution du taux d'emploi sur trois ans.	Partie 2-D-3 p 62
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.	Partie 1-C p 26
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	
8° Flux sortants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	
9° Avancements par genre	Voir rapport de situation comparée.	
10° Mobilité	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	Partie 2-C-6-5 p 54
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.	
11° Rémunérations	Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.	Partie 3-A-6 p 95
	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	
12° Temps de travail	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées rapporté au nombre total d'agents.	
	Informations relatives au temps partiel, par genre : voir Rapport de situation comparée.	
	Compte épargne temps : voir Rapport de situation comparée.	
13° Risques professionnels	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.	Partie 7-B-2 p 141
	Nombre de décès imputables au service.	Partie 7-B-1 p 139
	Nombre d'accidents du travail.	
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	Partie 2-D-3 p 60
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	
	Coût de la formation des membres des CHSCT.	
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours.	
	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	Partie 7-C p 142 à 147
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	
Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.	Partie 2-C-4 p 51	
14° Absences au travail	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire ; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; - congé de longue durée ; - accident du travail imputable au service ; - maladie professionnelle ; - disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	Partie 7-C p 142 à 147

15° Formation	a) Formation continue	<p>Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).</p> <p>Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).</p> <p>Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).</p>	Partie 5-A-4 p 116 à 118
	b) Formation initiale statutaire	<p>Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - après un concours externe ; - après un concours interne ; - après un troisième concours ; - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel. 	
16° Relations professionnelles	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié).	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire	Partie 11-A-2 p 196 à 199
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11-A-3 p 199
		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11-C-2 p 202
		Nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.	Partie 11-C-2 p 202
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.	
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.	
b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.		
c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié).	<p>Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).</p> <p>Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).</p>	Partie 11-B p 200	
d) Autres.	<p>Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).</p> <p>Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.</p> <p>Nombre et nature des accords négociés</p>	Partie 11-D p 208	
17° Action sociale	Exécution n - 1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V).		Partie 9-B p 156 à XXX
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.		

Annexe V

Lexique

A	
a	An
A	Agents de catégorie A
A ADM	Agents de catégorie A administratifs
A TEC	Agents de catégorie A techniques
AAE	Attaché d'administration de l'État
AAL	Aide à l'accès au logement
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AAMP	Agence des aires marines protégées
AC	Administration centrale
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
Adj.	Adjoint administratif
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association professionnelle des ingénieurs du corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes
ANAC	Association nationale des anciens combattants
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANCOLS	Agence nationale de contrôle du logement social
ANRU	Agence nationale pour la rénovation urbaine
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
AP	Assistant de prévention
APAC	Attaché principal d'administration centrale
APAM	Administrateur principal des affaires maritimes
APAE	Attaché principal d'administration de l'équipement
APEH	Aide aux parents d'enfants handicapés
art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASAAC	Association syndicale des attachés d'administration centrale Équipement-Environnement
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ASMA	Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du Ministère de l'Agriculture
ASP	Animateur de sécurité et prévention
ATE	Agent technique de l'environnement
ATESAT	Assistance technique fournie par l'État aux collectivités pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUIP	Aménagement, urbanisme et ingénierie publique



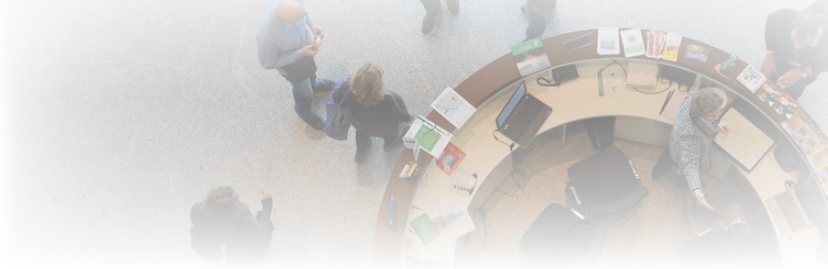
B

B	Agents de Catégorie B
B ADM	Agents de Catégorie B administratifs
BACEA	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
B EXP	Agents de Catégorie B d'exploitation
BIEP	Bourse interministérielle pour l'emploi
B TEC	Agents de Catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme

C

C	Agents de catégorie C
C ADM	Agents de catégorie C administratifs
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
C EXP	Agents de catégorie C d'exploitation
C TEC	Agents de catégorie C techniques
Cab.	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes
CAP	Commission administrative paritaire
CARTO	Cartographiques
CAS	Comité d'action sociale
cat.	Catégorie
CCAS	Comité central d'action sociale
CCESS	Conseillère chargée d'études pour le service social
CCHS	Comité central d'hygiène et sécurité
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDTT	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
CE	Chef d'équipe
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEE	Chef d'équipe d'exploitation
CEEP	Chef d'équipe d'exploitation principal
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CELRL	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CERTU	Centre d'études sur les réseaux de transport et l'urbanisme
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement

CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFDT-FP	Confédération française démocratique du travail - Fonctions publiques
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Centre de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CG	Conseil général
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGET	Conseil général à l'égalité des territoires
CGT	Confédération générale du travail
CGTR	Confédération générale du travail de la Réunion
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIFP	Centre inter régionaux de formation professionnelle
CIL	Crédits d'initiative locale
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
cl.	Classe
cllex	Cl. exceptionnelle
clnor	Cl. normale
clsup	Cl. supérieure
CLAS	Comité local d'action sociale
CLHSCT	Comité local d'hygiène, de sécurité et condition de travail
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CMVRH	centre ministériel de valorisation de ressources humaines
CNDDE	Comité national du développement durable et du Grenelle Environnement
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNT	Confédération nationale du travail
COM	Collectivités d'Outre Mer
COPRNM	Conseil d'orientation pour la prévention des risques naturels majeurs
COTOREP	Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel
CP	Conseiller de prévention
CP	Crédits de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPII	Centre de préventions et d'ingénierie informatique
CSS	Comité spécifique de suivi
CST	Conseillers sociaux territoriaux
CT	Comité technique



CTL	Comité technique local
CTM	Comité technique ministériel
CTP	Comité technique paritaire
CTPC	Comité technique paritaire central
CTPL	Comité technique paritaire local
CTPM	Comité technique paritaire ministériel
CTPE	Contrôleur des travaux publics de l'État
CTS	Comité technique spécial
CTT	Contrôleur des transports terrestres
Cult. mar. env	Culture marines et environnement
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D	
DAC	Direction d'administration centrale
DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAOL	Développement et amélioration de l'offre de logement
DARQSI	Direction de l'action régionale de la qualité et de la sécurité industrielle
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDRDE	Direction départementale et régionale de l'équipement
DDT (M)	Directions départementales des territoires (Mer)
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DG	Dialogue de gestion
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGEMP	Direction générale de l'énergie et des matières premières
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPR	Direction générale de la prévention des risques
DGR	Direction générale des routes
DICOM	Direction de la communication
DIF	Droit individuel à la formation
DIHAL	Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement
Dir. Recherche	Directeur de recherche
DIR	Direction interdépartementale des routes
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique

DIRIF	Direction interdépartementale des routes de l'Île-de-France
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DMA	Délégation ministérielle à l'accessibilité
DOC	Documentaire
DOM	Départements d'Outre Mer
DOMTF	Documentation d'orientation à moyen terme de la formation
DPAS	Document pluriannuel de l'action social
DPCSR	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DPPCSR	Délégué principal du permis de conduire et de la sécurité routière
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DREIF	Direction régionale de l'équipement Ile-de-France
DRH	Direction des ressources humaines
DRIEA	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement
DRIEE	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
DRIHL	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DSAC	Direction de la sécurité de l'aviation civile
DSAF	Direction des services administratifs et financiers
DSCR	Délégation à la sécurité et à la circulation routières
DSL	Détachement sans limitation de durée
DSR	Documents stratégiques régionaux
DTAM	Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer

E	
EAAM	Élèves administrateurs des affaires maritimes
EDAD	Écologie, développement et aménagement durables
EIVP	École des ingénieurs de la ville de Paris
EM ou ENS.MARIT	Enseignement maritime
EMA	Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENSM	École nationale supérieure maritime
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
ENVIR	Environnement
ETB PUB	Établissement public
ETP	Équivalent temps plein
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETST	Expert technique des services techniques
Exa	Examen



Exc-Excep	Exceptionnelle
Exp	Exploitation

F

F	Femme
FEETS-FO	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services – Force ouvrière
FGAF	Fédération générale autonome des fonctionnaires
FGF-FO	Fédération générale des fonctionnaires - Force ouvrière
FGTE-CFDT	Fédération générale des transports et de l'équipement - Confédération française démocratique du travail
FIPH	Fonds d'insertion des personnes handicapées
FIPHFP	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNASCEE	Fédération nationale des associations sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
FNEE-CGT	Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement - Confédération générale du travail
FO	Force Ouvrière
FON	Fonctionnelle
FSU	Fédération syndicale unitaire
FPT	Fonction publique territoriale
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie

G

G1	Groupe 1
G2	Groupe 2
G3	Groupe 3
Géo	Géographique
GIP	Groupement d'intérêt public
Gj	Grade Jacob
GN	Grade nouveau
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GREC	Gestion des ressources en emplois et compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
GUEPARH	Gestion unifiée et partagée des ressources humaines

H

H	Homme
HLM	Habitation à loyer modéré
HN 68	Agents contractuels de haut niveau 68
HS	Heure supplémentaire

I

IADD	Inspecteur de l'administration du développement durable
IAM	Inspecteur des affaires maritimes

IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICPEF	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
ICR	Instance de concertation régionale
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFREMER	Institut française de recherche pour l'exploitation de la mer
IFSTTAR	Institut française des services et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
IGAM	Inspection générale des affaires maritimes
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
IM	Indice majoré
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERFON CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens - Fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière
IPAM	Inspecteur principal des affaires maritimes
IPBES	Plate-forme intergouvernementale science-politique sur la biodiversité et les services écosystémiques
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonctions
IPCSR	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière
IRA	Institut régional d'administration
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
ISH	Indemnité de sujétion horaire
ISR	Investissement socialement responsable
ISS	Indemnité spécifique de service
ITM	Indemnité temporaire de mobilité
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
ITT	Inspection du travail des transports

J

JP	Journées perdues pour fait de grève
----	-------------------------------------

L

LA	Liste d'aptitude
LATTS	Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés
LC	Liste complémentaire
LGV	Ligne grande vitesse
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale



M	
m	Mois
MAAF	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MAD	Mis à disposition
MAX	Maximum
MED	Médium
MEDDE	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie
MEFI	Ministère de l'économie, des finances et des industries
MEN	Ministère de l'éducation nationale
MGET	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
MILOS	Mission interministérielle d'inspection du logement social
MIN	Minimum
MIOCTI	Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration
MJL	Ministère de la justice et des libertés
MLETR	Ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité
MOC	Maîtrise d'ouvrage centrale
MOL	Maîtrise d'ouvrage locale
MOR	Maîtrise d'ouvrage régionale
MOY	Moyenne
MPA	Mission, programme, action
MTES	Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

N	
NAS	Nécessité absolue de service
NIV	Niveau
NOME	Nouvelle organisation du marché de l'électricité
NOR - norm	Normale

O	
O	Ouvrière
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCTAAM	Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes
ONCFS	Officier national de la chasse et de la faune sauvage
ONEMA	Officier national de l'eau et des milieux aquatiques
ONF	Office national des forêts
OP	Officier de port
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OPA	Officier de port adjoint
OS	Organisation syndicale
OUV	Ouvrier

P	
PACA	Provence - Alpes - Côte d'Azur
PAL	Principal
PBSM	Phares et balises & sécurité maritime
PCME	Pêche, cultures marines et environnement
PCSR	Permis de conduire et sécurité routière
pe	Personnels d'exploitation
PEC	Préparation aux examens et concours
PEM	Professeur de l'enseignement maritime
PEP	Parité et l'égalité professionnelle
PFR	Prime de fonction et de résultat
PNF	Parcs nationaux de France
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole
POLMAR	Pollution maritime
PPAL - pal	Principal
PPAS	Plan pluriannuel d'action social
PPRN	Plan de prévention des risques naturels
PPRT	Plan de prévention des risques technologiques
Pro	Professionnel
progr.	Progressive
PSI	Pôle support intégré
PSMO	Personnels de service maîtrise ouvrière
PSR	Prime de service et de rendement
PSS	Personnels à statut spécifique
PSS CETE	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime
PTETE	Prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation
PTZ+	Prêt à taux zéro

R	
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RA	Restaurant administratif
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RH	Ressources humaines
RIA	Restaurant inter-administratif
RIL	Règlement intérieur local
RIME	Répertoire interministériel des métiers de l'État
RIN	Règlement intérieur national
RRN	Réseau routier national
RST	Réseau scientifique et technique



RSE	Responsable sociétale des entreprises
RTT	Réduction du temps de travail
RZGE	Responsable de zone de gouvernance d'effectifs

S

SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable
SAF	Service des affaires financières
SAM	Suivi des activités ministérielles
SAM	Sécurité des affaires maritimes
SANTE	Syndicat autonome national des techniciens de l'équipement
SCHAPI	Service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondations
SCN	Service à compétence nationale
ScoT	Schéma de cohérence territoriale
SD	Service déconcentré
SDSIE	Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique
SEC	Service emplois et compétences
SERM	Schéma de recrutement ministériel
SETRA	Service d'études techniques des routes et autoroutes
SG	Secrétariat général
SGAR	Secrétariat général pour les affaires régionales
SGMAP	Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique
SGP	Service de gestion du personnel
SIGE	Syndicat des inspecteurs généraux de l'équipement
SIGIADD	Syndicat des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'administration du développement durable
SIRH	Système informatique des ressources humaines
SMNLR	Service maritime et de la navigation du Languedoc-Roussillon
SN	Service de la navigation
SNCTA	Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien
SNE-FSU	Syndicat national de l'environnement - Fédération syndicale unitaire
SNEPC	Service national des examens du permis de conduire
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
SNITPECT-FO	Syndicat national des ingénieurs des travaux publics de l'État et des collectivités territoriales - Force Ouvrière
SNOP-FO	Syndicat national des officiers de port - Force Ouvrière
SNOPA-CGT	Syndicat national des Ouvriers des parcs et ateliers de l'Équipement et de l'Environnement – Confédération générale du travail
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement – Confédération générale du travail
SNPTATECT-FO	Syndicat national des personnels techniques, d'ateliers et de travaux de l'État et des Collectivités territoriales – Force Ouvrière
SNPTRI-CGT	Syndicat national des personnels techniques réseaux infrastructures - Confédération générale du travail
SNPTTE-CGT	Syndicat national des personnels techniques et des travaux de l'équipement – Confédération générale du travail
SNU	Syndicat National Unitaire - Solidaires
SNUITAM-FSU	Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer - Fédération syndicale unitaire

soc. adm. gle	Social administration générale
SPASMET	Syndicat des personnels assurant un service météorologique - Union syndicale nationale solidaires
SPES	Service du pilotage et de l'évolution des services
SPIASS	Syndicat professionnel interministériel des assistants de service social
SPIP	Système de publication pour l'internet partagé
SPSCM	Syndicat des personnels à statuts de centrale des ministères économique et financier
SPSSI	Service des politiques supports et des systèmes d'information
SR	Sécurité routière
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
ST	Services techniques
STC	Syndicat des travailleurs corses
SUD	Union syndicale nationale solidaires
SUP.	Supérieure

T

TGCE	Technologies du génie civil et de l'environnement
TOM	Territoires d'Outre-Mer
TPE	Travaux publics de l'État
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
TSDD	Technicien supérieur principal du développement durable
TT	Transports terrestres
TTM	Transports terrestres et maritimes

U

UGFF-CGT	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
UIR CFDT	Union interprofessionnelle de la Réunion - Confédération française démocratique du travail
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UNSA-SAFACCT	Union nationale des syndicats autonomes - Syndicat autonome des fonctionnaires et agents chargés du contrôle des transports terrestres
UO	Unité opérationnelle
USAC-CGT	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail
USE-CFDT	Union des Syndicats de l'Équipement - Confédération française démocratique du travail

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VNF	Voies navigables de France
VN-PM	Voies navigables et ports maritimes

Z

ZAPA	Zone d'actions prioritaires pour l'air
ZDE	Zone de développement de l'éolien

Crédits photos :

Couverture : Gérard Crossay/MEDDE-MLETR, Laurent Mignaux/MEDDE-MLETR.

Visuels titres chapitres : Arnaud Bouissou/MEDDE-MLETR, Daniel Coutelier/MEDDE-MLETR,
Laurent Mignaux/MEDDE-MLETR, Bernard Suard/MEDDE-MLETR, Fotolia.

**Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie
Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité**

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Tour Pascal B - 92055 La Défense cedex

Téléphone : 01 40 81 31 01

Direction de la publication : SG/DRH - Cécile Avezard

Suivi de la réalisation : SG/DRH/RS - Sarah Hahn,
Samuel Renaud,
Sylvie Rohan.

Contacts : bilan-social.rs.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Conception graphique : SG/SPSSI/ATL2 - Eric Rillardon

Édition 2014