



Bilan social

des ministères de la Transition écologique et solidaire et de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

2017

EDITO

J'ai le plaisir de vous adresser l'édition 2017 du bilan social ministériel. Ce bilan présente la photographie au 31 décembre 2017 de la situation des personnels du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales sous différents aspects : la mobilité, les recrutements, les promotions, les rémunérations, les conditions de travail, l'action sociale, la formation et le dialogue social.

Compte tenu de la richesse de ses informations, ce bilan est un document clé pour la gestion des ressources humaines. Grâce à la connaissance qu'il nous procure des personnels de notre pôle ministériel et de leurs besoins, il constitue en effet un outil dynamique de l'amélioration de nos politiques en matière de ressources humaines.

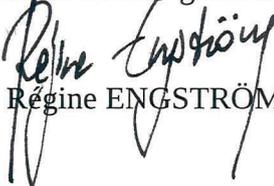
Il est également précieux pour la qualité de notre dialogue social, en nourrissant la réflexion des organisations représentatives des personnels et en permettant un diagnostic global et partagé sur les évolutions en cours.

Le rapport de situation comparée qui figure en partie 10 du document est établi à partir de la mise en perspective de l'ensemble des données statistiques sexuées collectées. Il permet de faire ressortir les avancées sur le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes et de mesurer les progrès qui restent à accomplir. Il constitue une source d'informations majeure dans le cadre du chantier de négociation du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle inscrit à l'agenda social ministériel 2017-2019. Disposer d'une telle photographie toujours plus fine, c'est pouvoir, avec objectivité, porter les projets d'égalité que nous voulons pour demain.

Je tiens à remercier les équipes qui ont contribué à la réalisation de ce bilan, qui l'enrichissent année après année et en font un document de référence vivant et accessible à tous.

Bonne lecture à chacune et chacun d'entre vous.

La Secrétaire générale



Régine ENGSTRÖM



EDITO	3
1 LES MINISTÈRES MTES ET MCT EN 2017	9
1-A Le Ministère de la Transition Écologique et Solidaire et le Ministère de la Cohésion des Territoires	10
1-B LFI 2017	23
1-C La répartition des effectifs des ministères par programme	25
2 LES MOUVEMENTS D'EFFECTIFS	29
2-A Les effectifs	30
2-B L'organisation du temps de travail	47
2-C Les embauches et les départs	50
2-D Les travailleurs handicapés	66
2-E Le bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2017	71
2-F Les avancements et les promotions	81
3 LES RÉMUNÉRATIONS	97
3-A Les rémunérations mensuelles moyennes	98
3-B La rémunération moyenne des personnels par filières	103
3-C Les heures écrêtées	111
4 LES SANCTIONS ET LA DÉONTOLOGIE	111
4-A Les sanctions disciplinaires	112
4-B La commission de déontologie	115
5 LES ACTIVITÉS LIÉES À LA FORMATION	119
5-A La formation	120
5-B Le bilan de l'activité du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources humaines (CMVRH)	131

6	LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES	135
6-A	L'analyse de la structure par métier	136
6-B	L'évolution des emplois	143
6-C	L'analyse par âge des effectifs	143
6-D	L'actualisation des dispositifs de connaissance	146
6-E	La mise en œuvre d'une GPRH locale	146
7	LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PRÉVENTION	149
7-A	La prévention	150
7-B	Les accidents de service et les maladies professionnelles	159
7-C	Les absences au travail	166
8	LES CONGÉS	175
8-A	Le nombre d'agents ayant pris en 2017 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois	176
8-B	Les congés de maternité et d'adoption	176
8-C	Le nombre d'agents ayant pris en 2017 un congé de paternité ⁽¹⁾	178
8-D	L'indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne temps	178
9	L'ACTION SOCIALE	179
9-A	L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail du MTES et du MCT	181
9-B	L'action sociale en 2017	182
9-C	Le comité d'aide sociale (CAS)	190
10	LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	193
10-A	Les principales actions 2017 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	194
10-B	La place des femmes dans l'effectif 2017 des MTES et MCT	195
10-C	L'âge médian et âge moyen par catégorie des femmes et des hommes	198

10-D	La part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MTEs et MCT	199
10-E	La répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail	200
10-F	Les recrutements et parité	204
10-G	Les départs par sexe, par catégorie hiérarchique et type de départ	206
10-H	La place des femmes dans les concours et les examens professionnels ; candidates reçues et membres des jurys	206
10-I	Les promotions des agentes et agents vers une catégorie supérieure	211
10-J	La parité chez les représentants du personnel en CAP et en CCP	212
10-K	Les mobilités catégorielle, géographique, fonctionnelle et structurelle des agent-e-s	213
10-L	La situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes	217
10-M	La formation	219
10-N	Les accidents du travail et les maladies professionnelles	220
10-O	Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique	221
10-P	Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales	222
11	LE DIALOGUE SOCIAL	223
11-A	Les différents organes de concertation	224
11-B	Le dialogue social non institutionnel	232
11-C	La représentativité syndicale	233
11-D	Les moyens alloués aux organisations syndicales	242
11-E	Les mouvements sociaux	246
	ANNEXES	251
Annexe I	La LFI 2017	252
Annexe II	Les lois de finances rectificatives promulguées en 2017	255
Annexe III	L'exécution budgétaire 2017 MEEM ET MLHD	256
Annexe IV	Les clés de correspondance des indicateurs fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013	258
Annexe V	Lexique	262



1

LES MINISTÈRES MTES ET MCT EN 2017

1-A Le Ministère de la Transition Écologique et Solidaire et le Ministère de la Cohésion des Territoires en 2017

Le Ministère de la Transition Écologique et Solidaire (MTES) et le Ministère de la Cohésion des Territoires (MCT) préparent et mettent en oeuvre 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.

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.

Sont ici recensées et consolidées, 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, le bilan social est complété par un rapport de situation comparé (RSC). Le RSC permet d'évaluer les avancées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les progrès restant à accomplir. Il constitue une des principales sources de référence des travaux préparatoires à la négociation du protocole d'accord sur l'égalité inscrit à l'agenda social ministériel 2017-2019.

a) Le Ministère de la Transition Écologique et Solidaire (MTES)

Le MTES prépare et met en oeuvre la politique du Gouvernement dans les domaines du développement durable, de l'environnement, notamment de la protection et de la valorisation de la nature et de la biodiversité, des technologies vertes, de la transition écologique 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 et de la mer. Il élabore et met en oeuvre la politique de lutte contre le réchauffement climatique, la pollution atmosphérique et est chargé des relations internationales sur le climat. Il promeut une gestion durable des ressources rares.

Le MTES est également chargé de la promotion et du développement de l'économie sociale et solidaire.

Le ministre d'Etat, ministre de la Transition écologique et solidaire est accompagné dans ses fonctions par la ministre chargée des Transports

La ministre chargée des Transports traite, par délégation du ministre d'État, ministre de la Transition écologique et solidaire, des affaires relatives aux transports et à leurs infrastructures et à l'aviation civile.

Au titre des transports et de leurs infrastructures, elle suit les politiques relatives aux transports ferroviaires, guidés et routiers, y compris les transports publics particuliers, aux voies navigables, aux transports maritimes, à la marine marchande, à la plaisance et aux activités nautiques, aux ports, à la sécurité, à la navigation, à l'aviation civile, aux applications satellitaires, à la météorologie et à l'organisation des transports pour la défense et veille à la mise en oeuvre des politiques de sécurité des infrastructures routières et de réglementation technique des véhicules.

Le haut-commissaire à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale

Placé auprès du ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire, le haut-commissaire à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale exerce les attributions interministérielles suivantes :

1° Il anime et coordonne l'action des différents ministères en matière d'économie sociale et solidaire et d'innovation sociale ;

2° Il coordonne l'ensemble des actions des ministères dans leurs relations avec les collectivités publiques et les représentants des entreprises de l'économie sociale et solidaire relatives à la promotion et au développement de l'économie sociale et solidaire et de l'innovation sociale ;

3° Il représente la France dans les instances européennes et internationales compétentes en ce domaine ;

4° Il promeut les modes d'entreprendre et de développement économique remplissant les conditions définies à l'article 1er de la loi n° 2014-856 susvisée. Il rend compte de ses travaux au ministre chargé de l'économie sociale et solidaire et au ministre chargé des solidarités. Il en informe les autres ministres concernés, soit de sa propre initiative, soit à leur demande.

Les grandes missions du MTEES sont :

- élaborer et mettre en oeuvre 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 l'économie maritime, 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.

Le ministre de la transition écologique et solidaire a autorité sur :

- le conseil général de l'environnement et du développement durable ;
- l'inspection générale des affaires maritimes ;
- 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 générale de la prévention des risques
- la délégation à la mer et au littoral
- le délégué à l'économie sociale et solidaire pour l'exercice de ses attributions relatives au développement de l'économie sociale et solidaire.

Conjointement avec le ministre de la cohésion des territoires, il a autorité sur :

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

b) Le Ministère de la Cohésion des Territoires (MCT)

Le MCT élabore et met en oeuvre la politique du Gouvernement en matière de développement et d'aménagement équilibrés de l'ensemble du territoire national et de solidarité entre les territoires. Il prépare et met en oeuvre la politique du Gouvernement en matière d'urbanisme et de logement.

Il veille à l'accompagnement des territoires dans leur développement et à la réduction des inégalités territoriales; il est à ce titre responsable de la politique de lutte contre les inégalités en faveur des quartiers défavorisés des zones urbaines et des territoires ruraux.

Les grandes missions du MCT 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 oeuvre 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.

Le MCT est également amené à s'associer au Conseil général de l'environnement et du développement durable, et au commissariat général au développement durable pour exercer les missions relevant de ses attributions.

Au titre de ses attributions en matière de politique en faveur de l'orientation, de l'accès au logement et de l'hébergement des populations en situation d'exclusion, la direction générale de la cohésion sociale et du délégué interministériel est rattachée au MCT pour traiter des problématiques de l'hébergement et de l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées.

Les ministères sont, par leur organisation, ancrés dans les territoires. Les directions régionales ou interdépartementales assurent une mission importante de pilotage local des politiques publiques :

- les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), les trois directions régionales et interdépartementales en Ile-de-France (équipement et aménagement, environnement et énergie, hébergement et logement) et les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) en Outre-mer ;
- les quatre directions interrégionales de la mer (DIRM) et, en Outre-mer, quatre directions de la mer (DM) deux services des affaires maritimes (SAM) et une direction territoriale de l'alimentation et de la mer (DTAM) exercent des compétences maritimes ;
- les directions interdépartementales des routes (DIR).

Les directions départementales des territoires et de la mer (DDT-M) mettent en oeuvre les politiques publiques dans un cadre interministériel.

Les ministères assurent également la tutelle d'une centaine d'établissements publics (dont l'IGN, le Muséum national d'histoire naturelle, ...). Certains comportent une organisation territoriale (Météo France, Voies navigables de France, SNCF, ANAH, ...) et d'autres sont attachés aux territoires (agences de l'eau, parcs naturels, ...).

1-A-1 L'administration centrale

a) Le Secrétariat général (SG)

Le secrétariat général assiste le ministre de la transition écologique et solidaire et le ministre de la cohésion des territoires pour l'administration de chacun des ministères. Il 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.

Le secrétariat général 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 oeuvre les nouveaux impératifs de l'action publique.

Il assure le pilotage et la coordination des ressources humaines et des moyens budgétaires. Il oeuvre 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 qui composent le secrétariat général :

→ 5 directions (affaires européennes et internationales, juridiques, communication, ressources humaines, affaires financières) ;

→ 3 services (pilotage et évolution des services ; politiques supports et systèmes d'information ; défense, sécurité et intelligence économique).

→ la délégation ministérielle à l'accessibilité et la délégation aux cadres dirigeants.

La Direction des affaires européennes et internationales (DAEI)

La Direction des affaires européennes et internationales 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 MTES et du MCT auprès des organisations internationales et des institutions européennes.

Elle est associée au suivi de la mise en oeuvre 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 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 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 oeuvre la politique ministérielle des ressources humaines pour les agents, les services et les opérateurs.

Elle 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 dans les domaines notamment des risques psycho-sociaux, de la pénibilité et du 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 oeuvre 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).

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.

Elle pilote et coordonne la politique en faveur de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

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

La Direction des affaires financières (DAF)

La Direction 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. Elle assure la synthèse fiscale ministérielle.

En liaison avec les autres services et directions du secrétariat général, elle veille à la soutenabilité budgétaire ministérielle ainsi qu'à celle des opérateurs.

Elle 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. Elle 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. Elle est le correspondant ministériel de la Cour des comptes.

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

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

Le service du pilotage et de l'évolution des services élabore la stratégie de transformation de l'ensemble des services des ministères, et des opérateurs sous sa tutelle, et en coordonne la mise en oeuvre. Il conduit la mise en oeuvre de la réforme de l'Etat pour les ministères qu'il représente dans les instances interministérielles concernées. Il conduit les réflexions relatives aux missions des ministères et de ses établissements publics, coordonne l'élaboration des propo-

sitions relatives à leur évolution et contribue à leur mise en oeuvre. Il promeut les méthodes innovantes.

Il veille à la qualité des relations qu'entretiennent l'administration centrale et les services déconcentrés. Il est garant de la mise en oeuvre des instructions du Premier ministre relatives à l'élaboration et à la diffusion des circulaires et veille à assurer leur application de façon cohérente. En liaison avec les ministères compétents et avec les services concernés des ministères, il coordonne la fixation des objectifs et la définition des moyens des services déconcentrés, suit leur action et participe à leur évaluation. À ce titre, il conduit le dialogue de gestion. Il définit les modalités d'évaluation de la performance et du contrôle de gestion dans les services, en coordonne la mise en place et en assure le pilotage national.

Il coordonne la tutelle des établissements publics.

Il élabore et coordonne la politique qualité des ministères. Il est associé à la définition des orientations du réseau des organismes scientifiques et techniques des ministères. Il promeut et accompagne les transformations vers une culture partagée du développement durable et de la transition écologique et solidaire.

Il assure la tutelle de l'École nationale des ponts et chaussées et de l'École nationale des travaux publics de l'Etat et oriente l'activité de l'École nationale des techniciens de l'équipement. Il élabore la politique d'accompagnement et de transformation des pratiques managériales.

Il établit et propose la politique immobilière, foncière et patrimoniale des ministères et coordonne sa mise en oeuvre.

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

Le Service des politiques support et des systèmes d'information assure la gouvernance des crédits, met en oeuvre la politique des moyens liés à la gestion immobilière et des moyens de fonctionnement des services, coordonne l'évolution des effectifs des fonctions supports des ministères 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 oeuvre 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 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 oeuvre.

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 oeuvre le dispositif ministériel de veille opérationnelle et d'alerte et s'assure de son articulation avec le dispositif interministériel existant.

Il met en oeuvre 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 Délégation ministérielle à l'accessibilité a pour mission 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 oeuvre des engagements gouvernementaux.

Elle participe activement à l'animation de l'observatoire interministériel de l'accessibilité.

La délégation aux cadres dirigeants (DEL CAD)

La délégation aux cadres dirigeants pilote les relations avec le secrétariat général du gouvernement relatives aux cadres dirigeants. Elle administre le vivier ministériel de cadres dirigeants de l'Etat. Elle exploite le vivier des cadres dirigeants des ministères et prend en charge la chaîne administrative des nominations que le secrétaire général propose au ministre.

Elle organise également les procédures d'élaboration des objectifs des directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et de leur évaluation ; elle organise les procédures d'évaluation et d'harmonisation indemnitaire des dirigeants des services déconcentrés relevant des ministères.

b) Le Commissariat général au développement durable (CGDD)

Le CGDD éclaire et alimente, par la production de données et de connaissances, l'action des ministères sur l'ensemble de ses champs de compétences. Il produit l'information statistique, est en relation avec le monde académique et mobilise la recherche et les travaux de prospective au service des politiques publiques. Il élabore et diffuse de nombreuses publications, dans deux grandes familles de collection : Datalab, pour faire état des connaissances à un instant donné (données et chiffres-clés) et Théma, pour rendre compte de travaux d'études et d'expertise.

Pour faciliter la mise en oeuvre des politiques de transition, il propose des outils d'intervention publique innovants : accompagnement des entreprises et nouveaux services, suscités notamment par l'ouverture des données, financement vert, information environnementale, fiscalité environnementale...

Grâce à son positionnement transversal, le CGDD contribue à donner une perspective globale à l'action des ministères. Il pilote notamment le dialogue environnemental sur les choix et priorités politiques à travers le conseil national de la transition écologique (CNTE) et assure le portage des outils de concertation et de participation du public. Il détecte par ailleurs les signaux faibles, propose et défriche les sujets émergents à mettre à l'agenda de l'action ministérielle.

Pour réaliser l'ensemble de ces missions, le CGDD, dont l'organisation a été adaptée en 2017 (décret et arrêté du 10 mai 2017), s'appuie sur cinq structures et un think tank, s'inscrivant dans un contexte d'action marqué notamment par la transition numérique, l'open data et le rôle croissant de la société civile.

Le CGDD assure le support du Haut conseil aux biotechnologies (HCB) et du Haut commissariat à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale (HCESSIS).

La fonction de délégué interministériel au développement durable (DIDD) est confiée au commissaire général au dé-

veloppement durable. À ce titre, le commissariat anime et coordonne l'action des administrations de l'État en faveur du développement durable, avec l'appui des hauts fonctionnaires au développement durable (HFDD) nommés par chaque ministère.

c) Les directions générales

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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.

Elle met en oeuvre les contrôles pour la protection de l'environnement marin et de la ressource halieutique dans le cadre de l'action de l'État en mer.

Elle exerce, pour le compte du ministre chargé des transports, la tutelle de différents établissements publics dont Voies Navigables de France (VNF), l'école nationale supérieure maritime (ENSM) et l'établissement national des invalides de la marine (ENIM).

Elle comporte cinq services à compétence nationale : le centre d'études des tunnels (CETU), le service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG), le centre national des ponts de secours (CNPS), l'armement des phares et balises (APB) et l'école nationale de sécurité et d'administration de la mer (ENSAM).

La Direction générale de l'aviation civile (DGAC)

La Direction générale de l'aviation civile élabore et met en oeuvre 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 la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires.

Elle 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 oeuvre 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 Direction générale de la prévention des risques élabore et met en oeuvre 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 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.

La DPMA a été transférée au ministère de l'agriculture et de l'alimentation par arrêté du 30 décembre 2017.

La Délégation à la mer et au littoral (DML)

La Délégation à la mer et au littoral contribue au développement durable en mer et sur le littoral. A cet effet, elle est chargée de coordonner l'action des directions d'administration centrale dans les politiques relatives à la mer et au littoral en termes de définition et d'évaluation afin d'assurer la cohérence des orientations et de proposer les réorientations nécessaires.

Elle contribue, en tant que de besoin à l'action interministérielle dans ces domaines.

Elle identifie les sujets émergents relatifs à la mer et au littoral en vue d'assurer leur prise en compte par les services du ministère.

Elle assure le secrétariat du Conseil national de la mer et des littoraux.

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

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

Le Conseil général de l'environnement et du développement durable 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 durable 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 du ministre de la transition écologique et solidaire et du ministre de la cohésion des territoires, ainsi que des établissements publics placés sous leurs tutelles.

Le CGEDD exerce aussi une mission spécifique lorsqu'il siège en formation d'autorité environnementale.

L'Inspection générale des affaires maritimes (IGAM)

L'Inspection générale des affaires maritimes, placée sous l'autorité directe du ministre de la transition écologique et solidaire, effectue les missions d'inspection, d'audit, d'expertise et d'études dans le domaine maritime et pour le secteur des pêches et cultures marines.

Elle exerce en leur nom une mission d'inspection générale qui porte sur la régularité, la qualité et l'efficacité de l'action des services ayant compétence dans les domaines de la mer, et une mission de conseil pour le fonctionnement des services. Elle s'assure de la régularité des opérations conduites par les personnes que la loi, le règlement ou les stipulations d'une convention placent sous leur tutelle ou leur contrôle. Elle procède aux missions d'expertise, d'étude, d'audit, d'évaluation et de coopération internationale que les ministres lui confient.

La Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)

La Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement, placée auprès du Premier ministre, est fonctionnellement rattachée au ministère du logement et de l'habitat durable.

Elle coordonne et suit la mise en œuvre du chantier national prioritaire pour l'hébergement et l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées.

Elle anime le pôle national de lutte contre l'habitat indigne, et assure notamment l'appui au renforcement des structures de travail départementales de lutte contre l'habitat indigne.

Elle assure le secrétariat général du comité interministériel pour le développement de l'offre de logement et préparer les travaux et délibérations de ce comité. Elle veille à ce titre à la cohérence entre les orientations définies par le comité et celles qui sont arrêtées en matière de construction et d'urbanisme.

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

Le Commissariat général à l'égalité des territoires 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 déconcentrés et les établissements publics

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

Les DREAL constituent l'échelon de pilotage des politiques publiques des ministères sur le territoire exerçant par ailleurs des missions directement opérationnelles de niveau régional ou départemental. Elles assurent à la fois la coordination des services infra-régionaux (aménagement, logement, politique de l'eau, biodiversité, etc.) et la mise en œuvre directe de certaines politiques (énergie, climat, risques technologiques, etc.).

Les DREAL sont responsables d'une zone de gouvernance des effectifs, qui les conduit à coordonner, sous l'autorité des préfets de région, l'ensemble des services déconcentrés porteurs des politiques publiques des MTES et MCT. Elles sont à ce titre chargées :

- de la déclinaison de la stratégie régionale des deux ministères et des orientations prioritaires à mettre en œuvre
- de la coordination de la mise en œuvre des politiques publiques des deux ministères (y compris les politiques publiques mises en œuvre par les directions départementales interministérielles, en particulier par les directions départementales des territoires)
- de coordonner la négociation, avec les sept responsables de programmes ministériels, des moyens (crédits et ETP) pour l'ensemble des services infra-régionaux et d'assurer la répartition de ces moyens entre eux.
- de l'animation des services et des réseaux métiers
- de la politique régionale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les deux ministères s'appuient donc, au niveau régional, sur 12 DREAL en France métropolitaine hors Ile-de-France, 3 DRI en Ile-de-France et 5 DEAL outre-mer.

En 2017, plusieurs DREAL ont participé activement à la préfiguration d'agences régionales de la biodiversité aux côtés

de l'AFB, des conseils régionaux et des agences de l'eau. Dans le domaine des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE), l'année 2017 a été principalement marquée par l'entrée en vigueur le 1er mars 2017 d'une nouvelle procédure dite « Autorisation Environnementale ». Cette réforme s'inscrit dans le cadre de la modernisation du droit de l'environnement et de la simplification administrative. Elle conduit à fusionner les différentes procédures et décisions environnementales requises au sein d'une unique autorisation environnementale. Afin de faciliter le déploiement de cette nouvelle procédure, diverses actions de formation et d'information ont été réalisées à destination des porteurs de projet, des bureaux d'études et des agents de l'État concernés.

Plusieurs DREAL ont organisé des ateliers territoriaux dans le cadre des assises de la mobilité pour promouvoir des mobilités plus solidaires, plus connectées, plus sûres, plus propres, plus soutenables et plus intermodales.

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

Les DDT 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, 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, les DDT-M sont chargées de mettre en œuvre la politique de la mer et du littoral. Le directeur est assisté d'un délégué à la mer et au littoral (DML), à l'exception de cinq départements (Somme, Eure, Landes, Aude et Gard) où la fonction est exercée par les DML des départements limitrophes (respectivement Pas-de-Calais, Seine-Maritime, Pyrénées atlantiques, Pyrénées orientales et Hérault). Les DDT-M mettent en œuvre plus particulièrement les politiques relatives aux navires, à la navigation, aux gens de mer, aux activités maritimes (gestion du littoral, du domaine public maritime naturel au domaine fluvial, contrôle des pêches notamment mais aussi police portuaire et manifestations et loisirs nautiques). Elles prennent également une part majeure au suivi et au contrôle des aires marines protégées et accompagnent l'émergence des énergies marines renouvelables en instruisant l'ensemble des projets de parcs éoliens ou les projets hydroliens.

Pour les missions maritimes, 2017 a vu l'amplification des travaux de rationalisation de l'ancien rôle d'équipage, au travers du nouveau permis d'armement, et de séparation des missions gens de mer et ENIM.

Par ailleurs, les DDT se sont mobilisées pour aider les col-

lectivités à structurer territorialement la compétence gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI).

Les Directions interdépartementales des routes (DIR)

Les 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 1000 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.

Dans le cadre de l'effort conduit par toutes les administrations pour redresser les comptes publics, les crédits consacrés à la gestion du réseau routier non concédé, directement géré par l'État, ont été mis en place ces dernières années au plus juste des besoins.

Les Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

Les DIRM conduisent les politiques maritimes du ministère. A ce titre, elles :

- assurent la sécurité maritime (sauvetage en mer et surveillance de la navigation, sécurité des navires, prévention et lutte contre les sinistres maritimes et les pollutions, signalisation maritime, formation professionnelle maritime, délivrance des brevets, aptitude médicale des marins)
- sont chargées de conduire les politiques de l'État en matière de développement durable de la mer, de gestion des ressources marines et de régulation des activités maritimes et de coordonner, en veillant à leur cohérence, les politiques de régulation des activités exercées en mer et sur le littoral, à l'exclusion de celles relevant de la défense et de la sécurité nationales et du commerce extérieur
- assurent l'accompagnement économique (valorisation des entreprises et de l'emploi maritimes)
- coordonnent les politiques publiques de la mer et du littoral ainsi que les services de l'État qui y concourent, en particulier ceux du ministère (DREAL, DDTM, services techniques et établissements publics).

Les quatre DIRM de métropole agissent dans le cadre géographique de « façades maritimes » : Manche Est - Mer du Nord (siège : Le Havre), Nord-Atlantique - Manche Ouest (siège : Nantes), Sud - Atlantique (siège : Bordeaux), Méditerranée (siège : Marseille).

En 2017, les DIRM ont, en particulier :

- contribué activement à la mise en œuvre de la stratégie nationale de la mer et du littoral lancée en février 2017
- veillé dans cette perspective à l'association constante, au

sein des conseils maritimes de façade dont elles assurent le secrétariat des travaux, des collectivités territoriales et des parties prenantes à l'élaboration des premières orientations stratégiques des documents stratégiques de façade ;

- assuré la mise en œuvre des programmes de mesures des plans d'action pour le milieu marin adoptés en 2016 ;
- tenu leurs objectifs de contrôle des navires français et étrangers ;
- élaboré les premiers plans de contrôle de l'environnement marin à l'échelle de leurs façades maritimes ;
- assuré pour le compte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation l'ensemble des missions relatives au développement durable des filières de la pêche et de l'aquaculture.

Les établissements publics des MTES et MCT

Le MTES et le MCT assurent en 2017 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 nombre d'établissements publics sous tutelle a légèrement augmenté, passant de 101 à 103.

Dans le détail, les évolutions portent sur :

- la dissolution de l'établissement public d'aménagement de la Plaine de France, dont les droits et obligations ont été transférés à l'établissement public Grand Paris Aménagement ;
- la fusion de l'établissement public d'aménagement de la Défense-Seine-Arche (EPADESA) avec l'établissement public de gestion du quartier d'affaires de la Défense (DeFacto) pour former un unique établissement public local, Paris La Défense, placé sous la tutelle du département des Hauts-de-Seine ;
- la création de l'AFB (Agence française de la biodiversité), dont la mise en place effective a eu lieu au 1er janvier 2017 par la fusion de l'Agence des aires marines protégées, de l'ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques), de l'établissement public Parcs nationaux de France et du GIP ATEN (Atelier technique des espaces naturels) ;
- la création de la Société du Canal Seine-Nord Europe (SCSNE), qui a pour mission principale de réaliser cette infrastructure fluviale entre Compiègne et Aubencheul-au-Bac
- la création de l'établissement public foncier et d'aménagement de Mayotte, prévu dans la loi de 2015 d'actualisation du droit des outre-mer ;
- la tutelle par le ministre de la cohésion des territoires de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU), établissement existant depuis 2004.

Les opérateurs sous tutelle des MTES et MCT

Parmi les 103 établissements sous tutelle, 54 ont le statut d'opérateur de l'État ; et pour 43 d'entre eux, le MTES ou le MCT est tutelle principale (44 si l'on compte l'ENAC, ratta-

chée au budget annexe de l'aviation civile). 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. Pour le ministère, les opérateurs font l'objet d'un pilotage renforcé avec des règles de gouvernance particulières (une lettre de mission adressée au dirigeant, un contrat d'objectifs et de performance, etc.). À ces 44 établissements publics, viennent s'ajouter deux autres organismes ayant le statut d'opérateur : un groupement d'intérêt public et une association. Fin 2017, le périmètre du MTES et du MCT comprend donc en tout 46 opérateurs dont l'un ou l'autre assure la tutelle principale.

L'année 2017 a vu le renouvellement des contrats d'objectifs et de performance de quatre opérateurs (ANDRA, ENAC, IFSTTAR, Météo France). Par ailleurs, les démarches de mise en place ou de renouvellement des contrats de neuf autres opérateurs ou groupes d'opérateurs ont été initiées (Parcs nationaux, IGN, AFB, ONCFS, ENSM), suspendues (CEREMA, VNF) ou poursuivies (ENTPE, ANCOLS) durant l'année 2017. 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 efficacité.

En 2017, les domaines d'interventions des 46 opérateurs sous la tutelle principale du MTES et du MCT sont les suivants :

Eau et biodiversité

- l'Agence française pour la biodiversité (AFB) répond aux enjeux de protection et de valorisation de la biodiversité terrestre, aquatique et marine, en métropole comme outre-mer ;
- 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'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 ;
- 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 ;
- le Centre interprofessionnel technique de la pollution atmosphérique (CITEPA) élabore, vérifie et diffuse de manière impartiale des informations relatives aux émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques.

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 ;
- le groupement d'intérêt public GEODERIS apporte une assistance et une expertise en matière d'après-mine ;
- 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 navigables ;
- la Société du Canal Seine-Nord Europe (SCSNE) réalise cette infrastructure fluviale, qui relie les bassins de la Seine et de l'Oise au réseau européen à grand gabarit ;
- l'Établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) délivre les autorisations nécessaires à l'exercice des activités ferroviaires sur le réseau français ;
- la Société du Grand Paris (SGP) pilote le projet de réseau de transport du Grand Paris ;
- 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 ;

→ L'École nationale de l'aviation civile (ENAC) forme des ingénieurs pour le secteur aéronautique ainsi que des techniciens, pilotes, contrôleurs aériens et agents d'exploitation ;
→ 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 ;
→ le Fonds national des aides à la pierre (FNAP) permet de co-gérer les fonds publics dédiés à la construction des logements sociaux ;
→ 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 ;
→ l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) est l'acteur unique de contrôle et d'évaluation des organismes d'Action Logement et du logement social ;
→ l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU) accompagne des projets urbains globaux pour transformer les quartiers en profondeur.

Les plafonds d'emplois prévus en loi de finances initiale 2017 étaient (hors ENAC relevant du budget annexe Contrôle et exploitation aériens) de 25 017 ETPT pour les opérateurs du MTES et 285 ETPT pour ceux du MCT, soit un total pour les deux ministères de 25 302 ETPT (ces plafonds, votés fin 2016, n'incluent pas les effectifs de l'ANRU et de la SCSNE qui ont intégré le périmètre courant 2017).

Plafonds d'emploi par établissement et par programme de 2013 à 2017 (ETP /ETPT sous plafond)

MTES	Plafond d'emplois 2013 (ETP)	Plafond d'emplois 2014 (ETPT)	Plafond d'emplois 2015 (ETPT)	Plafond d'emplois 2016 (ETPT)	Plafond d'emplois 2017 (ETPT)
ENPC (École nationale des ponts et chaussées)	336	323	323	317	317
ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	171	165	165	165	165
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) ¹	0	3 155	3 152	3 024	0
Total Programme 217 (CPPEEDDM)	507	3 643	3 640	3 506	482
AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France) ²	1	0	0	0	0
VNF (Voies navigables de France)	4 703	4 646	4 626	4 542	4 471
EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	99	107	105	107	107
SGP (Société du Grand Paris) ³	0	0	150	190	210
Total Programme 203 (Infrastructures et services de transport)	4 803	4 753	4 881	4 839	4 788
Météo France ⁴	3 310	3 243	3 158	3 080	0
Total Programme 170 (Météorologie)	3 310	3 243	3 158	3 080	0
IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1 707	1 651	1 631	1 575	1 542
Météo France					3 020
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) ¹	0	0	0	0	2 867
Total Programme 159 (Information géographique, météorologie et expertise)	1 707	1 651	1 631	1 575	7 461
Agence française pour la biodiversité	0	0	0	0	1 227
ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage)	1 691	1 662	1 584	1 545	1 513
Parcs nationaux + PNF (Parcs nationaux de France) ⁵	839	871	871	858	0
Parcs nationaux ⁵					795
Agence des aires marines protégées	121	157	157	158	0
GIP ATEN (Atelier technique des espaces naturels)	17	17	19	19	0
Agences de l'eau	1 790	1 782	1 744	1 706	1 668
ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques)	897	893	877	870	0
EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8	8	8	8	8
CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	120	135	135	140	140
Total Programme 113 (Paysages, eau et biodiversité)	5 483	5 525	5 395	5 304	5 351
ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	952	945	926	907	910
INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	572	566	555	544	533
GEODERIS ⁶	0	0	0	0	0
Total Programme 181 (Prévention des risques)	1 524	1 511	1 481	1 451	1 443
ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	159	157	153	148	145
ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	320	329	324	318	314
CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	17	16	16	16	16
Total Programme 174 (Énergie, climat et après-mines)	496	502	493	482	475
ENSM (École nationale supérieure maritime)	259	211	240	237	237
Total Programme 205 (Sécurité et affaires maritimes)	259	211	240	237	237
IFPEN (IFP Énergies nouvelles)	1 959	1 891	1 853	1 816	1 778
IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux)	1 128	1 098	1 063	1 033	1 012
IRSN (Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)	1 666	1 648	1 644	1 637	1 653
Total Programme 190 (Recherche)	4 753	4 637	4 560	4 486	4 443
ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	410	364	344	344	337
Total Programme 197 (Régimes de retraite des marins)	410	364	344	344	337
TOTAL MTES	23 252	26 040	25 823	25 304	25 017

→ suite du tableau

MCT					
ANAH (Agence nationale de l'habitat)	120	118	117	115	113
FNAP (Fonds national des aides à la pierre) ⁷	0	0	0	0	0
CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social)	29	29	28	28	26
SGP (Société du Grand Paris) ³	105	128	0	0	
ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social)	0	0	153	150	146
Total Programme n° 135 (Urbanisme, territoires, aménagement et logement)	254	275	298	293	285
TOTAL MCT	254	275	298	293	285
TOTAL MTES + MCT	23 506	26 315	26 121	25 597	25 302
BACEA (budget annexe contrôle et exploitation aériens)					
ENAC (École nationale de l'aviation civile)	866	857	828	812	812
Total Programme n° 613 (Soutien aux prestations de l'aviation civile)	866	857	828	812	812
TOTAL BACEA	866	857	828	812	812

¹ Opérateur transféré au programme 159 au 1er janvier 2017.

² Depuis 2014, les agents de l'opérateur sont mis à disposition par le ministère.

³ La SGP, rattachée au programme 135 jusqu'en 2014, est depuis 2015 rattachée au programme 203.

⁴ Opérateur transféré au programme 159 au 1er janvier 2017.

⁵ Jusqu'en 2016, les effectifs de PNF et des dix parcs nationaux faisaient l'objet d'un unique plafond global. PNF ayant été absorbé par l'AFB lors de sa création, ses effectifs ont été ôtés de ce plafond global.

⁶ Les effectifs de cet opérateur sont mis à disposition à parité par l'INERIS et le BRGM et comptés dans les plafonds d'emplois respectifs de ces derniers.

⁷ Les effectifs de cet opérateur sont mis à disposition par l'ANAH et comptés dans le plafond d'emplois de cette dernière.

1-A-4 Les enjeux du pilotage de la gestion des ressources humaines pour les deux 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 MTES/MCT.

Un autre élément caractéristique réside dans la place importante qu'occupent les opérateurs dans la mise en œuvre des politiques publiques des MTES/MCT. 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). A cela, s'ajoute le contexte de la réforme de l'État qui incite à une vigilance accrue quant aux impacts notamment en matière de ressources humaines, de la mise en œuvre des organisations cibles.

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 limitation des effets du vieillissement de la pyramide des âges des agents notamment 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 MTES/MCT en raison des évolutions des périmètres ministériels ;

→ en période de 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.

Le pilotage de la gestion des ressources humaines doit également prendre en compte, notamment en les traduisant à travers les parcours professionnels, des besoins en compétences fondatrices de nouvelles identité et culture ministérielles.

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 » - partie 6).

1-B LFI 2017

I - Synthèse par programme du budget général

Programmes MEEM (budget général)	Libellé	LFI 2017	
		AE	CP
113	Paysages, eau et biodiversité	280 894 804	280 894 804
159	Expertise, information géographique et météorologie	497 014 276	497 084 276
174	Energie, climat et après-mines	455 443 798	456 143 798
181*	Prévention des risques	238 164 476	227 582 978
203	Infrastructures et services de transports	3 124 219 410	3 145 814 963
205	Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	201 267 166	197 887 166
345	Service public de l'énergie	2 545 000 000	2 545 000 000
217*	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	2 220 218 783	2 269 350 641
Total mission EDMD		9 562 222 713	9 619 758 626

* Dont titre 2	Libellé	LFI 2017	
		AE	CP
181	Prévention des risques	44 924 373	44 924 373
217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de mobilité durables	2 001 340 120	2 001 340 120
Total titre 2 mission EDMD		2 046 264 493	2 046 264 493

197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	828 068 119	828 068 119
198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 049 096 778	4 049 096 778
Total mission régimes sociaux et de retraite		4 877 164 897	4 877 164 897

190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 706 980 867	1 712 980 867
Total MIRES		1 706 980 867	1 712 980 867

Programmes MLHD (budget général)	Libellé	LFI 2017	
		AE	CP
109	Aide à l'accès au logement	15 469 442 500	15 469 442 500
135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	398 762 771	353 162 771
177	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	1 741 679 467	1 741 679 467
337	Conduite et pilotage des politiques du logement et de l'habitat durable (titre 2)	780 741 065	780 741 065
Total mission Egalité des territoires et logement		18 390 625 803	18 345 025 803

II - Budget annexe Contrôle et exploitation aériens

Programmes		LFI 2017	
		AE	CP
612	Navigation aérienne	528 442 611	528 442 611
613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 563 493 964	1 563 493 964
614	Transports aériens, surveillance et certification	43 425 740	43 425 740
Total BACEA		2 135 362 315	2 135 362 315

III - Comptes d'affectation spéciale

Programmes		LFI 2017	
		AE	CP
764	Soutien à la transition énergétique	5 680 200 000	5 680 200 000
765	Engagements financiers liés à la transition énergétique	1 303 000 000	1 303 000 000
Total compte	Transition énergétique	6 983 200 000	6 983 200 000
785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	258 000 000	258 000 000
786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	100 000 000	100 000 000
Total compte	Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs	358 000 000	358 000 000
791	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	320 000 000	320 000 000
792	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	27 000 000	27 000 000
Total compte	Aides à l'acquisition de véhicules propres	347 000 000	347 000 000
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	Financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale	377 000 000	377 000 000

1-C La répartition des effectifs des ministères par programme

Prévu LFI 2017 (au périmètre de gestion des Rapports Annuels de Performances*)

2017	Catégories d'emplois				
	%	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et mobilité durables	100,0%	42 058	12 025	15 822	14 211
Programme n°217 : CPPEDMD	69,8%	29 348	8 924	10 016	10 408
Action 7 : CPPEDMD	17,1%	7 174	2 831	2 403	1 940
Action 8 : IST	24,6%	10 359	1 536	3 040	5 783
Action 9 : SCR	1,6%	661	73	288	300
Action 11 : SAM	6,7%	2 820	923	1 027	870
Action 13 : PEB	8,3%	3 490	1 453	1 395	642
Action 16 : PR	7,7%	3 248	1 475	1 234	539
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,1%	37	26	6	5
Action 22 : Transferts décentralisation	1,4%	581	102	362	117
Action 23 : ECAM	1,8%	768	344	240	184
Action 24 : Transports aériens	0,1%	40	8	9	23
Action 25 : CNDP	0,0%	9	7	1	1
Action 26 : ACNUSA	0,0%	12	7	3	2
Action 27 : CRE	0,4%	149	139	8	2
Programme n°181 : prévention des risques	1,0%	422	350	28	44
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	1,0%	422	350	28	44
Programme n°337 : CPPLET	29,2%	12 288	2 751	5 778	3 759
Action 1 : UALH	24,7%	10 370	2 268	5 042	3 060
Action 2 : CPPLET	4,6%	1 918	483	736	699

* 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 MLHD issus du programme 337 sont intégrés à hauteur de 1 883 ETPT dans l'action 7 et de 10 609 ETPT dans l'action 15.

Réalisé RAP 2017 (au périmètre de gestion du RAP)

2017	Catégories d'emplois				
	%	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et mobilité durables	100,0%	41 088	11 950	15 029	14 110
Programme n°217 : CPPEDMD	71,1%	29 227	8 888	9 866	10 473
Action 7 : CPPEDMD	16,6%	6 813	2548	1986	2279
Action 8 : IST	24,9%	10 244	1618,3	2968,0	5657,3
Action 9 : SCR	1,5%	632	63,0	297,6	271,8
Action 11 : SAM	7,2%	2 942	1024,1	1029,6	888,1
Action 13 : PEB	9,3%	3 838	1450,8	1668,6	719,1
Action 16 : PR	8,2%	3 373	1541,1	1369,1	462,6
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,1%	37	26,0	6,0	5,1
Action 22 : Transferts décentralisation	0,9%	378	76,5	256,6	44,6
Action 23 : ECAM	1,9%	762	386,0	262,4	113,6
Action 24 : Transports aériens	0,1%	40	6,0	5,7	28,6
Action 25 : CNDP	0,0%	12	12,2	0,0	0,0
Action 26 : ACNUSA	0,0%	12	8,7	1,9	1,0
Action 27 : CRE	0,3%	144	126,9	14,4	2,3
Programme n°181 : prévention des risques	1,0%	406	338,1	34,5	32,9
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	1,0%	406	338,1	34,5	32,9
Programme n°337 : CPPLET	27,9%	11 456	2 724	5 128	3 604
Action 1 : UALH	22,8%	9 366	2205,5	4441,8	2719,0
Action 2 : CPPLET	5,1%	2 090	518	687	885

Transferts en gestion entrants et sortants

TG SORTANTS	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
-	0	0	0	0

TG ENTRANTS	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Ministère de l'Intérieur - Sécurité routière	630	68	276	286
Ministère de la Culture - Ecole architecture et SDAP	17	11	1	5
BTS Lycées Maritimes	5	5	0	0
Ministère de la Cohésion des Territoires	12288	2751	5778	3759
Services du Premier ministre - Délégués du préfet	17	10	7	0

Comparaison PAP-RAP 2017

2017	Nombre d'ETPT			
	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Mission : écologie, développement et mobilité durables	42 058	41 088	-970	-2,3%
Programme n°217 : CPPEDMD	29 348	29 227	-121	-0,4%
Action 7 : CPPEDMD	7 174	6 813	-361	-5,0%
Action 8 : IST	10 359	10 244	-115	-1,1%
Action 9 : SCR	661	632	-29	-4,3%
Action 11 : SAM	2 820	2 942	122	4,3%
Action 13 : PEB	3 490	3 838	348	10,0%
Action 16 : PR	3 248	3 373	125	3,8%
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	37	37	0	0,2%
Action 22 : Transferts décentralisation	581	378	-203	-35,0%
Action 23 : ECAM	768	762	-6	-0,8%
Action 24 : Transports aériens	40	40	0	0,6%
Action 25 : CNDP	9	12	3	35,1%
Action 26 : ACNUSA	12	12	-0	-2,9%
Action 27 : CRE	149	144	-5	-3,7%
Programme n°181 : prévention des risques	422	406	-16	-3,9%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	422	406	-16	-3,9%
Programme n°337 : CPPEDMD	12288	11 456	-832	-6,8%
Action 1 : UALH	10 370	9 366	-1 004	-9,7%
Action 2 : CPPLT	1 918	2 090	172	9,0%

Evolution PAP et évolution RAP 2016/2017

Evolution 2016/2017	PAP	RAP
Mission : écologie, développement et mobilité durables	-923	-1 120
Programme n°217 : CPPEDMD (et 337)	-953	-1 144
Action 7 : CPPEDMD (+Action 2 CPPLET)	-109	-235
Action 8 : IST	-251	-319
Action 9 : SCR	1	-13
Action 11 : SAM	-14	43
Action 13 : PEB	166	238
Action 1/15 Pers. relevant du MLHD	-239	-324
Action 16 : PR	5	-23
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	-1	-1
Action 22 : Transferts décentralisation	-715	-700
Action 23 : ECAM	-7	-4
Action 24 : Transports aériens	0	0
Action 25 : CNDP	2	1
Action 26 : ACNUSA	0	-0
Action 27 : CRE	149	144
Programme n°181 : prévention des risques	30	25
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	30	25
Total	-923	-1 120



2

LES

MOUVEMENTS

D'EFFECTIFS

2-A Les effectifs

2-A-1 Le ministère au sein de la fonction publique

Effectifs physiques et équivalents temps plein dans les ministères par statuts (*) au 31 décembre 2016 en France (Métropolitaine + DOM)

Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'état entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2016

	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont contractuels des EPA
Affaires étrangères et Développement international(2)	3 787	3 612	175	34
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	45 117	32 343	12 774	9 796
Culture et Communication	25 470	11 302	14 168	10 595
Défense	270 807	262 560	8 247	4 740
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	74 346	52 509	21 837	6 458
Ministères économiques et financiers	156 325	144 322	12 003	7 048
<i>Finances et Comptes publics</i>	149 619	137 616	12 003	7 048
<i>Économie, Industrie et Numérique</i>	6 706	6 706	-	-
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 363 500	1 029 249	334 251	163 133
Intérieur et Outre-mer(3)	289 826	287 169	2 657	1 741
<i>Police</i>	141 083	141 083	-	-
<i>Outre-mer</i>	1 496	1 496	-	-
<i>Intérieur, autre (3)</i>	147 247	144 590	2 657	1 741
Justice(4)	86 763	85 880	883	302
Services du Premier ministre(5)	11 450	10 912	538	238
Ministères sociaux	99 301	20 137	79 164	66 935
<i>Affaires sociales</i>	34 141	10 353	23 788	13 383
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	62 548	9 784	52 764	52 524
<i>Sports</i>	2 612	-	2 612	1 028
Total	2 426 692	1 939 995	486 697	271 020

→ **Source** : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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, du Développement durable et de l'Énergie.

Note de lecture : 5,7 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt relèvent d'un EPA dérogatoire.

(1) EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emploi de personnel ouvrier des Crous).

Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %)(1)	Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2015	Évolution des effectifs totaux entre 2015 et 2016 (en %)
4,6	0,0	3 764	0,6
28,3	5,7	44 914	0,5
55,6	74,2	25 574	-0,4
3,0	35,9	267 192	1,4
29,4	29,8	76 532	-2,9
7,7	77,9	158 627	-1,5
8,0	77,9	151 853	-1,5
0,0		6 774	-1,0
24,5	3,7	1 342 971	1,5
0,9	10,0	288 219	0,6
-		140 723	0,3
-		1 499	-0,2
1,8	10,0	145 997	0,9
1,0	12,0	80 639	7,6
4,7	0,0	10 131	13,0
79,7	80,1	99 468	-0,2
69,7	44,4	34 124	0,0
84,4	100,0	62 664	-0,2
100,0	3,6	2 680	-2,5
20,1	21,8	2 398 031	1,2

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

(3) La part des effectifs des EPA dans des EPA en situation dérogatoire diminue fortement de 50,7 % à 10 % suite à la prise en compte avec un an de retard du changement de statut de l'Office français de l'immigration et de l'intégration. Depuis la loi de juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile, il n'est plus dérogatoire.

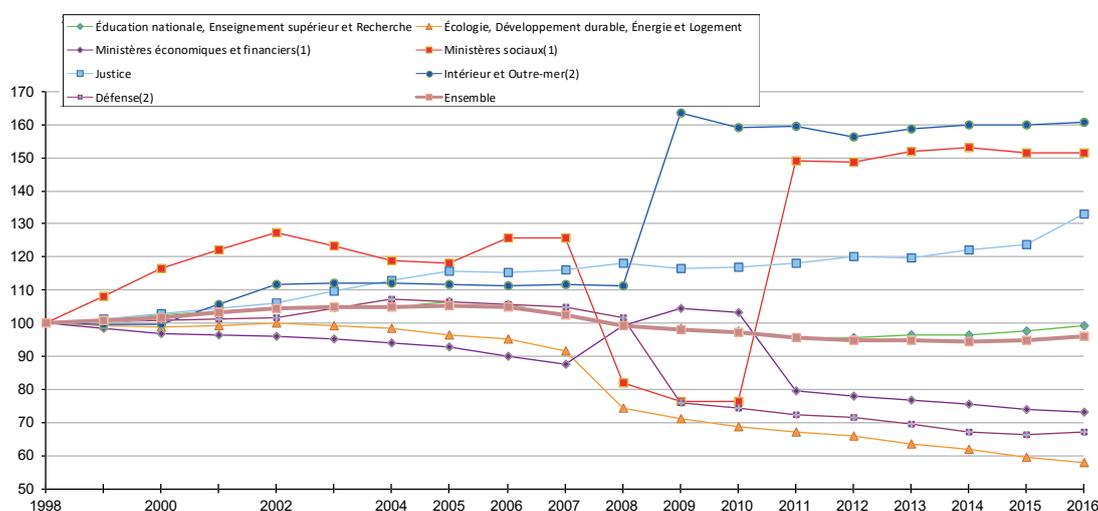
(4) La hausse de 7,6 % au ministère de la Justice s'explique en partie par la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public de

personnes qui participaient auparavant à ses missions (des traducteurs interprètes par exemple) sans être comptabilisés dans ses effectifs.

(5) La hausse de 13,0 % dans les services du Premier ministre s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication. Parmi eux, 700 étaient employés par le ministère de l'Intérieur en 2015, 250 par le ministère de l'Écologie et 150 par le ministère de l'Agriculture.

Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre

	2015		2016			
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères et Développement international(2)	3 598	3 515	2 895	2 844	572	546
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 314	30 567	22 991	22 245	4 527	3 802
Culture et Communication	11 200	10 808	9 775	9 558	1 480	1 288
Défense	258 906	255 389	35 079	34 230	7 578	7 187
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	53 939	52 546	46 762	45 595	2 442	2 255
Ministères économiques et financiers	146 652	140 243	137 971	132 813	5 578	4 603
<i>Finances et Comptes publics</i>	139 878	133 785	132 171	127 180	4 687	3 835
<i>Économie, Industrie et Numérique</i>	6 774	6 458	5 800	5 633	891	768
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 011 288	965 970	812 487	789 352	75 425	58 824
Intérieur et Outre-mer	285 957	278 810	167 897	165 526	13 283	12 137
<i>Police</i>	140 723	138 329	129 611	128 569	10 175	9 152
<i>Outre-mer</i>	1 499	1 150	45	45	13	13
<i>Intérieur, autre</i>	143 735	139 331	38 241	36 913	3 095	2 972
Justice(3)	79 780	76 529	74 626	72 685	10 916	7 864
Services du Premier ministre(4)	9 579	9 264	8 347	8 171	2 456	2 282
Ministères sociaux	20 461	19 755	18 119	17 556	1 848	1 742
<i>Affaires sociales</i>	10 477	10 139	9 107	8 868	1 172	1 090
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	9 984	9 616	9 012	8 688	676	652
Total	1 913 674	1 843 396	1 336 949	1 300 575	126 105	102 531
Total hors enseignants	1 024 670	987 393	620 172	603 778	88 414	68 808



2016					
Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts(1)		Total	
Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
104	104	41	39	3 612	3 533
22	22	4 803	4 421	32 343	30 489
7	7	40	39	11 302	10 892
199 807	198 480	20 096	20 004	262 560	259 901
308	308	2 997	2 982	52 509	51 139
92	90	681	602	144 322	138 109
86	84	672	593	137 616	131 693
6	6	9	9	6 706	6 416
55	55	141 282	132 047	1 029 249	980 278
103 830	96 338	2 159	2 026	287 169	276 028
226	225	1 071	1 023	141 083	138 969
1 428	1 168	10	10	1 496	1 235
102 176	94 945	1 078	993	144 590	135 823
98	95	240	219	85 880	80 864
43	43	66	57	10 912	10 553
24	24	146	141	20 137	19 463
19	19	55	54	10 353	10 031
5	5	91	87	9 784	9 432
304 390	295 566	172 551	162 577	1 939 995	1 861 249
304 373	295 549	29 899	29 444	1 042 858	997 580

→ **Source** : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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, Énergie et Logement.

(1) Dans la FPE, la catégorie «Autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

(3) L'augmentation du nombre d'agents au ministère de la Justice s'explique en partie par la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public de personnes qui participaient auparavant à ses missions (des traducteurs interprètes par exemple) sans être comptabilisés dans ses effectifs.

(4) La hausse du nombre d'agents dans les services du Premier ministre s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication. Parmi eux, 700 agents étaient employés par le ministère de l'Intérieur en 2015, 250 par le ministère de l'Écologie et 150 par le ministère de l'Agriculture.

→ **Sources** : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères des Finances et des Comptes publics, et de l'Économie, Industrie et Numérique;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, emploi et dialogue social et aux Sports;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

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, Énergie et Logement.

(1) Pôle emploi, sous tutelle des ministères économiques et financiers depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail au cours de l'année 2011.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration au cours de l'année 2009.

2-A-2 Les effectifs des ministères

Les données (*)

Les données sont issues du SIRH (Rehucit) des MTES/MCT ainsi que des données des ministères extérieurs (MEXT) à la date du 31/12/2017 (selon l'extraction d'avril 2018) 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 général des ministères MTES/MCT complétés par les transferts en gestion entrants (personnels payés par les MTES/MCT 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 39 386 ETPE correspondent à un effectif physique de 40 445 agents.

Sont traitées à ce périmètre les rubriques 2-A-2 à 2-C-4.

À noter que les personnels suivants ne figurent pas dans le périmètre étudié dans le bilan social 2017 :

- 1 - Les effectifs constatés du budget annexe de l'aviation civile (10 434 ETPT - RAP 2017).
- 2 - Les agents de l'Institut National de la Statistique et des études économiques (INSEE), soit 104 ETP.
- 3 - Les agents payés par la Défense travaillant au sein du ministère (en administration centrale et dans les CROSS), représentant environ 280 ETP en 2017.
- 4 - Environ 20 ETPE travaillant pour la Commission nationale du débat public (CNDP) et l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (ACNUSA).
- 5 - Les vacataires. A titre d'information, le nombre d'ETPT de vacataires s'élève à 644 en 2017 (679 en 2016).

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 MTES/MCT.

A titre d'exemple, les agents de la Mission interministérielle d'inspection du logement social (MILOS) transférés à l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) au 01/01/2015 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.

A 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 MTES/MCT, 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

(*) Les données sont affichées sans décimale ce qui peut induire des écarts mineurs dans les totalisations.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

2

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total au 31/12/2017	Rappel 2016
Administrative	Catégorie A+	Administrateurs civils	50,0	86,0	136,0	144,4
		Architectes et urbanistes de l'Etat	61,1	54,0	115,1	116,0
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	55,7	89,8	145,5	139,0
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable	21,0	31,0	52,0	51,0
	Total Catégorie A+		187,8	260,8	448,6	450,4
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	1 547,5	983,2	2 530,7	2 487,0
		Autres corps hors ministère de catégorie A	54,0	143,4	197,4	214,0
		Chargés d'études documentaires	27,6	6,8	34,4	33,0
		Conseillers techniques de service social Etat	13,5	1,0	14,5	16,0
		Infirmiers (e) Etat	6,6		6,6	6,0
		Personnels non titulaires de catégorie A	370,6	324,8	695,4	651,0
	Total Catégorie A		2 019,8	1 459,2	3 479,0	3 407,0
	Catégorie B	Assistants de service social état	82,4	4,9	87,3	92,5
		Autres corps hors ministère de catégorie B	374,7	46,2	420,9	393,5
		Personnels non titulaires de catégorie B	36,6	28,0	64,6	80,0
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	3 752,8	1 595,6	5 348,4	5 301,0
	Total Catégorie B		4 246,5	1 674,7	5 921,2	5 867,0
	Catégorie C	Adjointes administratifs	4 950,5	918,1	5 868,6	6 280,5
Autres corps hors ministère de catégorie C		401,7	19,6	421,3	437,0	
Personnels non titulaires de catégorie C		243,7	112,1	355,8	430,0	
Total Catégorie C			5 595,9	1 049,8	6 645,7	7 147,5
Total Administrative			12 050,0	4 444,6	16 494,5	16 871,9
Exploitation	Catégorie B	Personnels non titulaires de catégorie B		2,0	2,0	2,0
	Total Catégorie B			2,0	2,0	2,0
	Catégorie C	Personnels d'exploitation des tpe / pe tpe	94,6	4 795,3	4 889,9	4 987,4
	Total Catégorie C		94,6	4 795,3	4 889,9	4 987,4
Total Exploitation			94,6	4 797,3	4 891,9	4 989,4
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateurs des affaires maritimes	59,0	197,0	256,0	256,4
		Total Catégorie A+	59,0	197,0	256,0	256,4
	Catégorie A	Inspecteurs des affaires maritimes	26,1	113,9	140,0	148,4
		Officiers de port		25,0	25,0	25,0
		Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes				1,0
		Professeurs de l'enseignement maritime		8,0	8,0	7,0
	Professeurs techniques de l'enseignement maritime		9,0	9,0	8,0	
	Total Catégorie A		26,1	155,9	182,0	189,4
	Catégorie B	Officiers de port adjoints	4,0	136,0	140,0	138,0
	Total Catégorie B		4,0	136,0	140,0	138,0
Catégorie C	Marins de balisage et de dragage	2,0	257,0	259,0	269,5	
	Syndics des gens de mer	162,5	152,4	314,9	334,4	
Total Catégorie C		164,5	409,4	573,9	603,9	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			253,6	898,3	1 151,9	1 187,7

↔ Suite du tableau

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total 31/12/2017	Rappel 2016	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers hors compte de commerce	54,4	1 506,2	1 560,6	2 281,4	
	Total OPA		54,4	1 506,2	1 560,6	2 281,4	
Total Ouvrière ¹			54,4	1 506,2	1 560,6	2 281,4	
Technique	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	11,0	50,5	61,5	62	
		Directeurs de recherche développement durable		0,6	0,6	0,6	
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	196,5	423,7	620,2	634,0	
	Total Catégorie A+			207,5	474,8	682,3	696,6
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A	877,2	1 296,3	2 173,5	2 051,5	
		Chargés de recherche du développement durable		1,0	1,0	3,0	
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	1 018,4	2 368,7	3 387,1	3 321,0	
		Personnels non titulaires de catégorie A	9,3	16,4	25,7	33,0	
	Total Catégorie A			1 904,9	3 682,4	5 587,3	5 408,5
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	344,1	773,4	1 117,5	1 056,0	
		Personnels non titulaires de catégorie B	4,6	7,5	12,1	13,0	
		Techniciens de l'environnement	1,0		1,0	2,0	
		Techniciens supérieurs développement durable	1 544,3	5 395,7	6 940,0	7 015,0	
	Total Catégorie B			1 894,0	6 176,6	8 070,6	8 086,0
	Catégorie C	Adjoints techniques	99,1	297,3	396,4	423,5	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	4,8	23,0	27,8	30,0	
		Dessinateurs	80,6	437,8	518,4	644,0	
		Experts techniques des services techniques		3,0	3,0	4,0	
		Personnels non titulaires de catégorie C		1,0	1,0	0,5	
Total Catégorie C			184,5	762,1	946,6	1 102,0	
Total Technique			4 190,9	11 095,9	15 286,8	15 293,1	
Total général au 31/12/2017			16 643,5	22 742,3	39 385,7	40 623,5	

(1) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2017.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

Type de service	Femme	Homme	Total général	Rappel 2016
Administration centrale	2 091,5	1 722,4	3 813,9	3 957
CGEDD et inspection générale	119,9	153,6	273,5	288
Divers	260,2	332,1	592,3	583
Ecoles et centres de formation	391,5	678,4	1 069,9	1 042
Services à compétence nationale	306,7	626,7	933,4	981
Services déconcentrés (1)	13 408,4	19 071,5	32 479,9	33 556
Services techniques	65,3	157,6	222,9	217
Total général	16 643,5	22 742,3	39 385,7	40 624

(1) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2017.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

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 2016
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	73,6	113,7	187,3	615,9	395,3	1 011,2	411,3	168,5	579,8	583,2	172,4	755,6	2 534,0	2 633,0
CGEDD et inspection générale	26,0	42,0	68,0	23,3	13,0	36,3	20,9	2,8	23,7	27,7	4,8	32,5	160,5	158,0
Divers	19,5	12,0	31,5	43,2	36,0	79,2	36,2	6,8	43,0	47,1	6,8	53,9	207,6	196,0
Ecoles et centres de formation	2,0	5,0	7,0	94,7	195,2	289,9	18,0	5,0	23,0	23,6	6,8	30,4	350,3	342,0
Services à compétence nationale	2,0	4,0	6,0	68,4	50,0	118,4	102,4	30,4	132,8	71,5	8,6	80,1	337,3	358,0
Services déconcentrés	64,7	84,1	148,8	1 173,2	766,8	1 940,0	3 646,1	1 459,4	5 105,5	4 819,8	849,4	5 669,2	12 863,5	13 146,0
Services techniques				1,0	3,0	4,0	11,6	1,8	13,4	23,0	1,0	24,0	41,4	39,0
Total général	187,8	260,8	448,6	2 019,8	1 459,2	3 479,0	4 246,5	1 674,7	5 921,2	5 595,9	1 049,8	6 645,7	16 494,5	16 872,0

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 2016
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	76,1	180,5	256,6	239,1	396,4	635,5	44,2	101,2	145,4	19,8	113,8	133,6	1 171,0	1 218,0
CGEDD et inspection générale	15,0	75,0	90,0	4,0	11,0	15,0	2,0	4,0	6,0				111,0	127,0
Divers	7,0	15,0	22,0	97,3	189,5	286,8	9,9	29,0	38,9		3,0	3,0	350,7	349,0
Ecoles et centres de formation	14,0	65,0	79,0	156,7	247,6	404,3	51,9	90,8	142,7	3,0	21,0	24,0	650,0	626,0
Services à compétence nationale	-		-	25,5	137,5	163,0	29,9	139,2	169,1	2,0	7,0	9,0	341,1	355,0
Services déconcentrés	94,4	134,3	228,7	1 363,2	2 646,6	4 009,8	1 747,5	5 741,4	7 488,9	158,7	617,3	776,0	12 503,4	12 459,0
Services techniques	1,0	5,0	6,0	19,1	53,8	72,9	8,6	71,0	79,6	1,0		1,0	159,5	159,0
Total général	207,5	474,8	682,3	1 904,9	3 682,4	5 587,3	1 894,0	6 176,6	8 070,6	184,5	762,1	946,6	15 286,8	15 293,0

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 2016
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	16,0	47,0	63,0	2,0	19,0	21,0				8,4	1,8	10,2	94,2	90,0
CGEDD et inspection générale										1,0		1,0	1,0	1,0
Divers		2,0	2,0								6,0	6,0	8,0	10,0
Ecoles et centres de formation	10,0	17,0	27,0	4,0	24,0	28,0				13,6	1,0	14,6	69,6	73,0
Services à compétence nationale		1,0	1,0	2,0		2,0				3,0	247,0	250,0	253,0	265,0
Services déconcentrés	33,0	130,0	163,0	18,1	112,9	131,0	4,0	136,0	140,0	138,5	153,6	292,1	726,1	749,0
Total général	59,0	197,0	256,0	26,1	155,9	182,0	4,0	136,0	140,0	164,5	409,4	573,9	1 151,9	1 188,0

Filière Exploitation

Type de service	Cat. B H	Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2016
			F	H			
Divers				1,0	1,0	1,0	1,0
Services déconcentrés	2,0	2,0	94,6	4 792,3	4 886,9	4 888,9	4 986,0
Services techniques				2,0	2,0	2,0	2,0
Total général	2,0	2,0	94,6	4 795,3	4 889,9	4 891,9	4 989,0

Filière Ouvrière

Type de service	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2016
	F	H			
Administration centrale	1,8	12,8	14,6	14,6	15,5
CGEDD et inspection générale		1,0	1,0	1,0	2,0
Divers		25,0	25,0	25,0	27,0
Services à compétence nationale		2,0	2,0	2,0	2,0
Services déconcentrés (1)	52,6	1 445,4	1 498,0	1 498,0	2 216,5
Services techniques		20,0	20,0	20,0	18,0
Total général	54,4	1 506,2	1 560,6	1 560,6	2 281,0

(1) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2017.

Répartition des personnels non-titulaires, par contrat par corps et par catégorie en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

Contrat	Corps	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2016	
		F	H		F	H		F	H				
CDI	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire											2,0	
	Agents règlement intérieur national	66,7	69,0	135,7							135,7	148,5	
	Berkany article 34							73,2	1,3	74,6	74,6	71,5	
	Berkany de droit privé							8,5		8,5	8,5	10,0	
	Chargés d'études de haut niveau 68	1,0	2,0	3,0							3,0	3,0	
	Contractuels 1800 DAFU												1,0
	Personnels contractuels S.E.T.R.A cadres	1,8	7,0	8,8							8,8	8,8	13,0
	PNT EMA	3,0	14,8	17,8							17,8	17,8	19,0
	PNT sur emploi 3ieme niveau	3,0	6,0	9,0							9,0	9,0	10,0
	PSS CETE	8,5	10,4	18,9	5,7	5,5	11,2	2,0		2,0	32,1	32,1	43,0
	PSS exploitation					2,0	2,0				2,0	2,0	2,0
Règlements locaux	1,0	1,0	2,0				2,4	7,0	9,4	11,4	11,4	17,0	
Total CDI			85,0	110,2	195,2	5,7	7,5	13,2	86,1	8,3	94,5	302,9	340,0

→ Suite du tableau

Contrat	Corps	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2016	
		F	H		F	H		F	H				
CDD	Apprentis							64,0	45,0	109,0	109,0	133,0	
	Auxiliaire équipement											1,0	
	Contractuel CDI Décret 2010-1248	1,0		1,0							1,0	1,0	
	Contractuels art 6							3,0	2,0	5,0	5,0	-	
	Contractuels art 4	225,3	179,5	404,8	26,6	21,0	47,6	63,6	46,0	109,6	562,1	582,5	
	Contractuels cabinet	12,0	12,0	24,0							24,0	26,0	
	Titulaires détachés sur contrats	2,0	3,0	5,0				1,0		1,0	6,0	4,0	
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	4,0	1,0	5,0							5,0	2,0	
	Travailleurs handicapés contractuels cat B				6,0	5,0	11,0				11,0	19,0	
	Travailleurs handicapés contractuels cat C							12,0	5,0	17,0	17,0	4,0	
Total CDD			244,3	195,5	439,8	32,6	26,0	58,6	143,6	98,0	241,6	740,1	772,5
	Contractuels sui generis	25,4	22,0	47,4	2,9	4,0	6,9	13,9	6,8	20,7	75,0	70,5	
	Divers pnt - agents contractuels agriculture	1,0		1,0							1,0	3,0	
	Médecins de prévention	24,1	13,6	37,7							37,7	23,0	
Total			50,5	35,6	86,1	2,9	4,0	6,9	13,9	6,8	20,7	113,7	96,5
Total général			379,9	341,2	721,1	41,2	37,5	78,7	243,7	113,1	356,8	1 156,6	1 209,0

2

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

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 2016
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Administrative	187,8	260,8	448,6	2 019,8	1 459,2	3 479,0	4 246,5	1 674,7	5 921,2	5 595,9	1 049,8	6 645,7				16 494,5	16 872,4
Exploitation								2,0	2,0	94,6	4 795,3	4 889,9				4 891,9	4 989,4
Maritime, Contrôle et Sécurité	59,0	197,0	256,0	26,1	155,9	182,0	4,0	136,0	140,0	164,5	409,4	573,9				1 151,9	1 188,0
Ouvrière (1)													54,4	1 506,2	1 560,6	1 560,6	2 281,0
Technique	207,5	474,8	682,3	1 904,9	3 682,4	5 587,3	1 894,0	6 176,6	8 070,6	184,5	762,1	946,6				15 286,8	15 293,0
Total général	454,3	932,6	1 386,9	3 950,8	5 297,5	9 248,3	6 144,5	7 989,3	14 133,8	6 039,5	7 016,6	13 056,1	54,4	1 506,2	1 560,6	39 385,7	40 623,8

(1) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2017.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

Sexe	Total	%	Rappel 2016	%
Femme	16 643,5	42,3%	16 704,0	41,1%
Homme	22 742,3	57,7%	23 920,0	58,9%
Total général	39 385,7	100,0%	40 624,0	100,0%

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

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 2016
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Administration centrale	165,7	341,2	506,9	857,0	810,7	1 667,7	455,5	269,7	725,2	611,4	288,0	899,4	1,8	12,8	14,6	3 813,9	3 957,0
CGEDD et inspection générale	41,0	117,0	158,0	27,3	24,0	51,3	22,9	6,8	29,7	28,7	4,8	33,5		1,0	1,0	273,5	288,0
Divers	26,5	29,0	55,5	140,5	225,5	366,0	46,1	35,8	81,9	47,1	16,8	63,9		25,0	25,0	592,3	583,0
Ecoles et centres de formation	26,0	87,0	113,0	255,4	466,8	722,2	69,9	95,8	165,7	40,2	28,8	69,0				1 069,9	1 042,0
Services à compétence nationale	2,0	5,0	7,0	95,9	187,5	283,4	132,3	169,6	301,9	76,5	262,6	339,1		2,0	2,0	933,4	981,0
Services déconcentrés (1)	192,1	348,4	540,5	2 554,5	3 526,3	6 080,8	5 397,6	7 338,8	12 736,4	5 211,6	6 412,6	11 624,2	52,6	1 445,4	1 498,0	32 479,9	33 556,0
Services techniques	1,0	5,0	6,0	20,1	56,8	76,9	20,2	72,8	93,0	24,0	3,0	27,0		20,0	20,0	222,9	217,0
Total général	454,3	932,6	1 386,9	3 950,8	5 297,5	9 248,3	6 144,5	7 989,3	14 133,8	6 039,5	7 016,6	13 056,1	54,4	1 506,2	1 560,6	39 385,7	40 624,0

(1) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2017.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

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 2016
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Inscrits maritimes										2,0	257,0	259,0				259,0	270,4
Militaires	59,0	196,0	255,0		8,0	8,0										263,0	263,4
Ouvriers des parcs et ateliers (1)													54,4	1 506,2	1 560,6	1 560,6	2 281,0
Personnels non-titulaires				379,9	341,2	721,1	41,2	37,5	78,7	243,7	113,1	356,8				1 156,6	1 209,0
Titulaires	395,3	736,6	1 131,9	3 570,9	4 948,3	8 519,2	6 103,3	7 951,8	14 055,1	5 793,8	6 646,5	12 440,3				36 146,5	36 600,0
Total général	454,3	932,6	1 386,9	3 950,8	5 297,5	9 248,3	6 144,5	7 989,3	14 133,8	6 039,5	7 016,6	13 056,1	54,4	1 506,2	1 560,6	39 385,7	40 623,8

(1) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2017.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

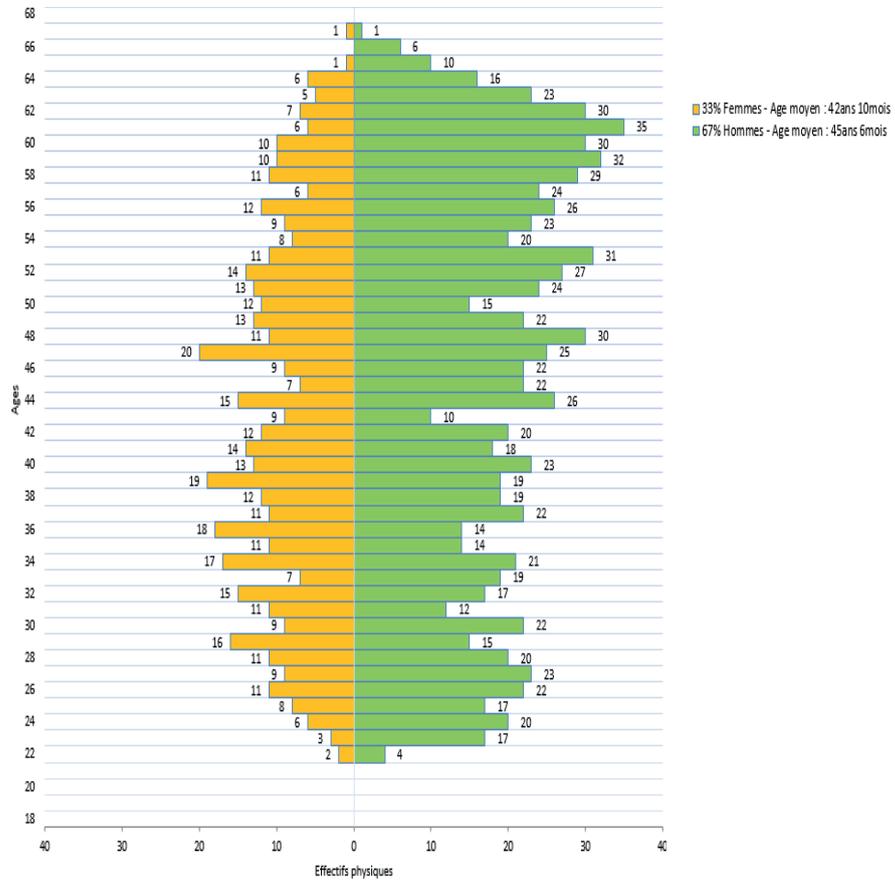
Catégorie	F	H	Total	% F	% H	% Cat.	Age min	Age max	Age moy	Age méd
Cat. A+	461	937	1 398	33,0%	67,0%	3,5%	22 ans	67 ans	44a 8m	45a 9m
Cat. A	4 117	5 354	9 471	43,5%	56,5%	23,4%	20 ans	68 ans	43a 9m	44a 6m
Cat. B	6 455	8 090	14 545	44,4%	55,6%	36,0%	20 ans	67 ans	48a 6m	49a 9m
Cat. C	6 389	7 066	13 455	47,5%	52,5%	33,3%	20 ans	67 ans	49a 2m	51a 7m
OPA	59	1 517	1 576	3,7%	96,3%	3,9%	20 ans	66 ans	49a 1m	50a 11m
Total général	17 481	22 964	40 445	43,2%	56,8%	100,0%	20 ans	68 ans	47a 6m	49a 2m

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

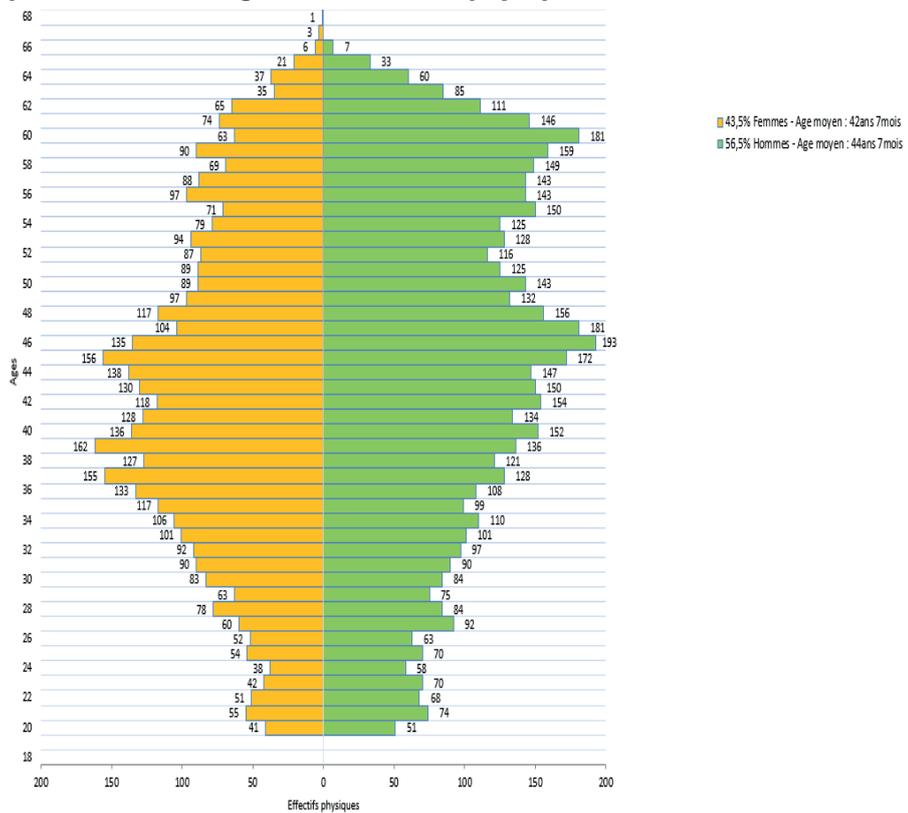
Pyramide des âges de l'ensemble des personnels en effectif physique de l'ETPE



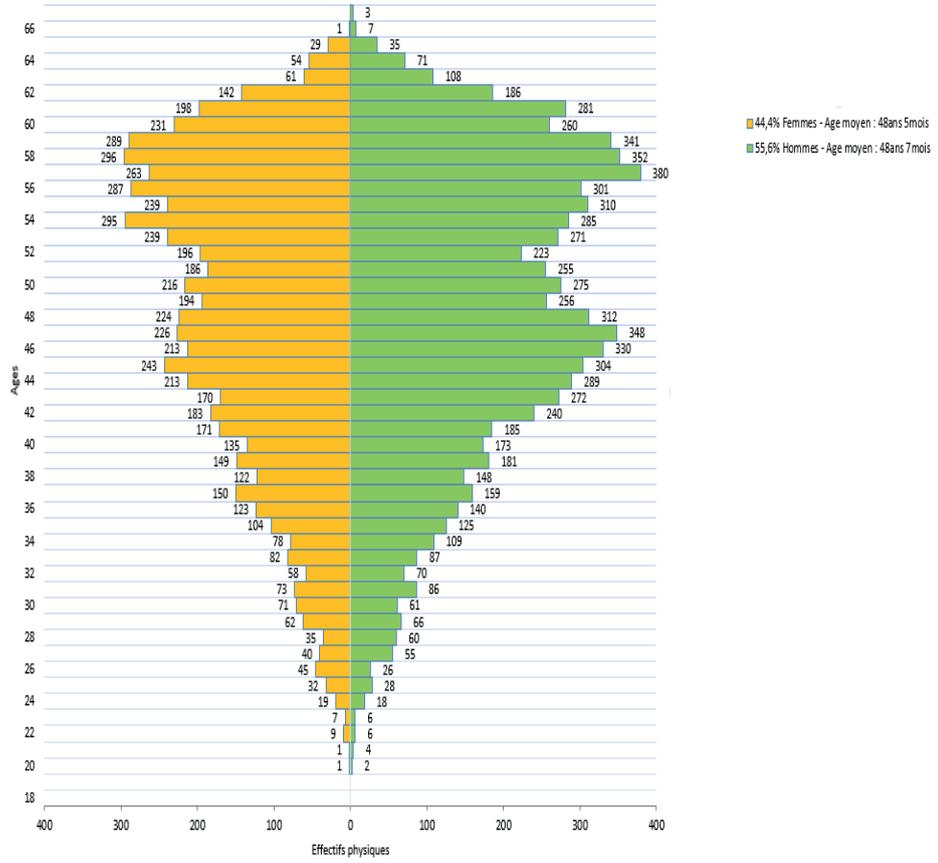
Pyramide des âges des personnels de catégorie A+ en effectif physique de l'ETPE



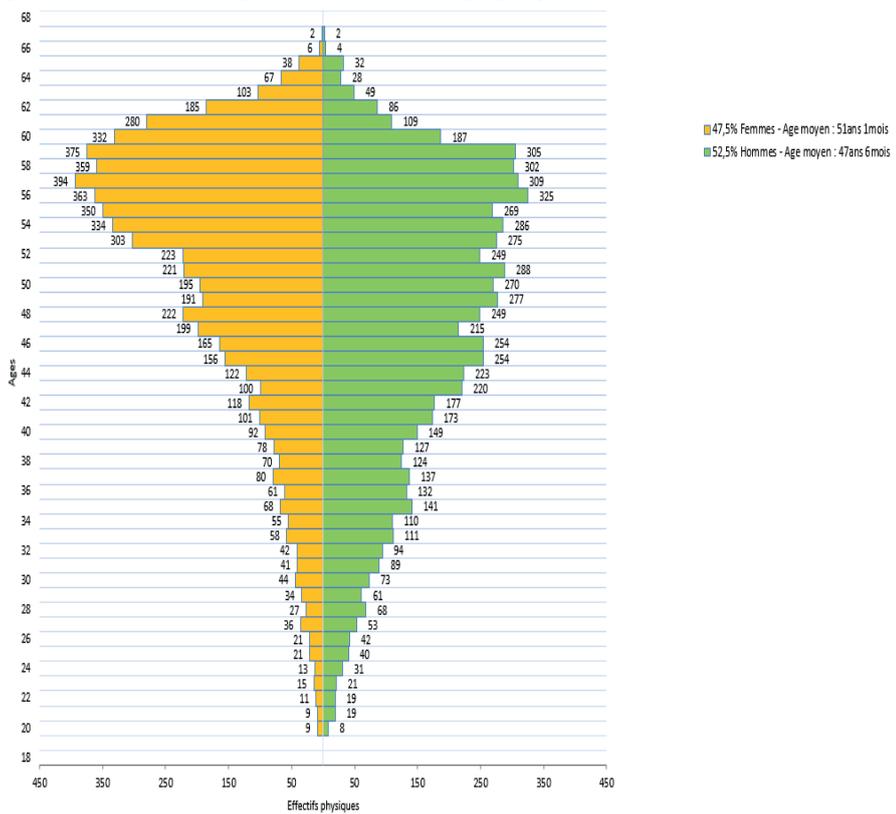
Pyramide des âges des personnels de catégorie A en effectif physique de l'ETPE



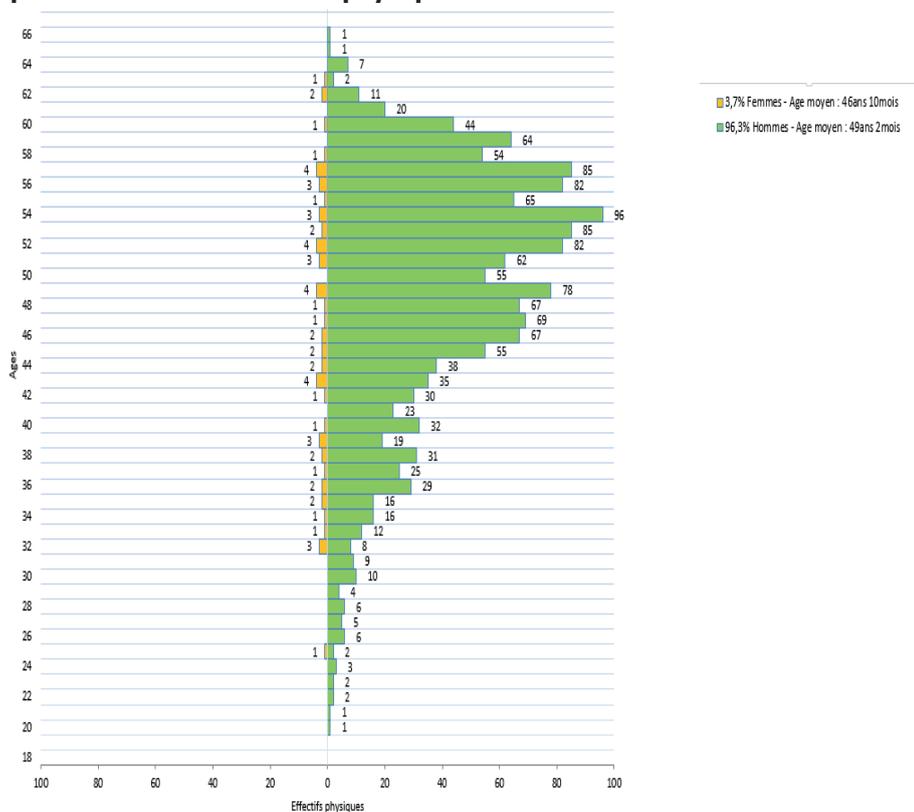
Pyramide des âges des personnels de catégorie B en effectif physique de l'ETPE



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



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



2·A·11 Création de l'AFB et du quasi-statut des personnels contractuels de l'environnement

Pour le Gouvernement, la biodiversité est une priorité forte. La mise en œuvre des politiques publiques de biodiversité fait appel à des compétences pointues, à des agents motivés et passionnés. Il convenait de reconnaître et cultiver cette richesse professionnelle et humaine en valorisant les carrières et, pour les contractuels, en stabilisant les statuts. C'est ce à quoi contribuent les textes publiés fin 2016 qui mettent en place un cadre de gestion commun pour les contractuels des opérateurs suivants de la sphère environnement :

- l'Agence française pour la biodiversité créée le 1er janvier 2017 ;
- le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres ;
- l'Office national de la chasse et de la faune sauvage ;
- les parcs nationaux ;
- l'établissement public du marais poitevin.

La réussite de la création de l'Agence française pour la biodiversité supposait une bonne intégration des personnels contractuels de l'environnement. Le cadre de gestion mis

en place y contribue : il bénéficie à près de 900 agents contractuels appartenant à plusieurs opérateurs nationaux de l'environnement, dont l'Agence française pour la biodiversité. Pour chacun de ces établissements, il simplifie la gestion et le déroulement de carrière des personnels, il harmonise les conditions de gestion et enfin, il favorise la mobilité entre établissements. Ces nouvelles modalités de gestion ont été mises en œuvre tout au long de l'année 2017 à travers notamment la création, par l'arrêté du 10 janvier 2017, d'une commission consultative paritaire présidée par la direction des ressources humaines du ministère et chargée, entre autre, de déterminer des critères de gestion communs à l'ensemble des établissements relevant du périmètre du quasi-statut et d'examiner les promotions des agents contractuels de l'environnement. C'est dans ce cadre que s'est concrétisé l'objectif d'harmonisation des règles de gestion.

Ainsi, l'ensemble de ces textes constitue une avancée sociale significative pour l'ensemble des agents contractuels de la sphère environnement et offre des conditions de carrières attractives et améliorées.

2-A-12 Plan de requalification

L'audit sur la situation des adjoints administratifs et des dessinateurs, réalisé en 2013 dans le cadre de la réforme de l'application de la loi des sols (ADS) et de l'assistance technique fournie par l'Etat pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT) par le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) a mis en évidence la nécessaire reconnaissance du potentiel et des niveaux de fonctions et de diplôme de ces personnels par le biais d'un plan de requalification des agents de catégorie C en catégorie B. L'analyse de la situation des autres personnels de catégorie C a également conduit à des conclusions comparables.

Cette requalification a ainsi vocation à s'adresser à tous les corps de catégorie C dont les débouchés sont les deux corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) et des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD).

Ce plan, notamment du fait de la structuration des différentes catégories de personnels, s'accompagne de mesures de promotion vers deux corps de catégorie A, le corps des attachés d'administration de l'État (AAE) pour les SACDD et le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE), pour les TSDD.

Pour rappel, la requalification de 150 agents techniques de l'environnement (ATE) en techniciens de l'environnement (TE) avait aussi été prévue.

Le plan de requalification se déroule sur une période de 1 à 5 ans selon les corps d'accueil et permettra à terme la promotion de 2 150 agents, hors promotions par liste d'aptitude et par examen professionnel en régime courant, selon le calendrier suivant :

Volet du plan ou des mesures d'accompagnement	Au titre de l'année 2016	Au titre de l'année 2017	Au titre de l'année 2018	Au titre de l'année 2019	Au titre de l'année 2020	Total
C en B filière administrative	180 postes (LA)	180 postes (LA)	100 postes (LA) et 80 postes (EP)	80 postes (LA) et 100 postes (EP)	60 postes (LA) et 120 postes (EP)	900 postes
C en B filière technique	200 postes (LA)	100 postes (LA) et 100 postes (EP)	100 postes LA et 100 postes (EP)			600 postes
C en B filière environnement	150 postes					150 postes
B en A filière administrative		67 postes par concours interne exceptionnel Septembre 2017	67 postes par concours interne exceptionnel Septembre 2018	66 postes par concours interne exceptionnel (calendrier à déterminer)		200 postes
B en A filière technique		74 postes (LA)	42 postes (LA) et 33 postes (EP)	42 postes (LA) et 33 postes (EP)	42 postes (LA) et 34 postes (EP)	300 postes

LA = liste d'aptitude / EP = examen professionnel

Pour l'année 2016, ont ainsi pu être promus 237 agents dans le corps des TSDD dont 200 au titre du plan de requalification et 156 agents dans le corps des TE, dont 150 dans le cadre du plan de requalification, ainsi que 223 SACDD dont 180 par la voie du plan de requalification.

La poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C vers la catégorie B a permis, au titre de l'année 2017, l'accès de 228 agents au corps des SACDD par liste d'aptitude. Ce nombre de postes intègre le régime courant et le plan de requalification à hauteur de 180 postes.

En ce qui concerne l'accès au corps des TSDD, 133 agents ont été promus par liste d'aptitude et 152 par examen professionnel. Ces deux nombres de postes intègrent le

régime courant et le plan de requalification à hauteur de 100 postes, tant pour la liste d'aptitude que pour l'examen professionnel.

Enfin, 2017 constitue la première année de mise en œuvre des mesures de promotion vers les corps de catégorie A des AAE et des ITPE.

Ainsi, pour la filière administrative, les 67 postes offerts au concours seront tous pourvus, les nominations dans le corps des AAE interviendront en 2018. S'agissant de la filière technique, 74 agents de catégorie B ont accédé au grade d'ITPE au titre de la liste d'aptitude

2-A-13 Intégration des ouvriers des parcs et ateliers dans la fonction publique territoriale, bilan triennal

Les décrets d'application de la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 modifiée relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) ont permis aux quelques 4 000 OPA mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) auprès des collectivités territoriales d'exercer leur droit d'option dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dans les deux ans qui suivent leur publication au Journal officiel :

→ **décret n° 2014-456 du 6 mai 2014** fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des OPA en application d'un tableau de correspondance ou après avis d'une commission nationale de classement ;

→ **décret n° 2014-455 du 6 mai 2014** fixant les conditions relatives à la retraite des ouvriers intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale complété par l'arrêté du 11 juillet 2014 précisant les modalités de calcul du montant garanti de pension des OPA intégrés. Afin de faciliter la mise en œuvre des modalités d'intégration des OPA dans la fonction publique territoriale, les textes suivants ont complété le processus :

→ **la note technique du 27 juin 2014** relative à la mise en œuvre du dispositif d'intégration des OPA dans la fonction publique territoriale et des modalités de retraite des OPA intégrés complétée le 27 octobre 2015 par des dispositions particulières relatives au paiement des rentes d'incapacité permanente pour les OPA intégrés ;

→ **la circulaire du 30 septembre 2015** sur les modalités de retraite des OPA intégrés bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée d'activité amiante.

À l'issue de l'exercice du droit d'option qui s'est achevé le 7 mai 2016, le bilan cumulé des trois vagues d'intégrations successives (1er janvier 2015, 1er janvier 2016 et 1er janvier 2017) a permis de constater que sur les 4 010 OPA MADSLD auprès des collectivités territoriales, 3 346 OPA (83 %) ont intégré les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Si la plupart ont été intégrés sur la base du tableau de correspondance dans les cadres d'emplois des adjoints techniques, des agents de maîtrise et des techniciens territoriaux (catégories B et C de la fonction publique), la commission nationale de classement a, quant à elle, procédé à l'examen de 311 propositions d'intégration formulées par les collectivités territoriales pour les OPA MADSLD disposant des classifications les plus élevées et susceptibles d'intégrer les catégories A de la fonction publique.

Entre 2014 et 2016, la commission nationale de classement s'est réunie à 14 reprises pour procéder à l'examen de 311 propositions transmises par les collectivités territoriales. Elle a émis 70 avis différents par rapport aux propositions des collectivités, recommandant une intégration soit dans un autre grade soit dans un autre cadre d'emploi. Ainsi, sur les 311 propositions transmises par les collectivités, la commission nationale de classement a proposé d'intégrer près de 36 % des agents en catégorie A de la fonction publique (96 OPA dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et 15 OPA dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux).

L'intégration des OPA dans la fonction publique territoriale a conduit à une diminution substantielle des effectifs de ce statut spécifique. En 2017, l'ensemble de la population OPA représente environ 2 400 agents. Plus de 1 200 sont affectés dans les services ministériels, principalement les directions interdépartementales des routes (619 OPA), les directions interrégionales de la mer (191 OPA), les DREAL/DEAL (181 OPA) et plus de 1 150 se trouvent dans les services hors ministère principalement les collectivités territoriales (environ 360 OPA n'ont pas exercé leur droit d'option et restent mis à disposition sans limitation de durée), les directions territoriales de VNF (456 OPA) et le Cerema (153 OPA).

Intégration au	Sur la base du tableau de correspondance (catégories B et C)	Après avis de la CNC	Total
01/01/15	1775	180	1955
01/01/16	689	66	755
01/01/17	571	65	636
Total	3035	311	3346

2-B L'organisation du temps de travail

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017 (en effectif physique de l'ETPE)

2

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 2016
Femme	462	4 117	6 455	6 389	59	17 482	17 601
Homme	936	5 354	8 090	7 066	1 517	22 963	24 150
Total général	1 398	9 471	14 545	13 455	1 576	40 445	41 751

Nombre d'agent-e-s à temps plein

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2016
temps plein	F	417	3 248	4 922	4 849	42	13 478	13 461
	H	923	5 090	7 624	6 884	1 469	21 990	23 137
Total		1 340	8 338	12 546	11 733	1 511	35 468	36 598
% Femme		90,3%	78,9%	76,3%	75,9%	71,2%	77,1%	76,5%
% Homme		98,6%	95,1%	94,2%	97,4%	96,8%	95,8%	95,8%
% Total		95,9%	88,0%	86,3%	87,2%	95,9%	87,7%	87,7%

Nombre d'agent-e-s à temps partiel

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2016
Absence fractionnée	F			2			2	1
	H		1	2			3	-
Congé formation fractionné	F		2				2	2
	H		1	1			2	3
Temps partiel 50%	F	2	14	39	52	2	109	107
	H	1	8	17	17	1	44	52
Temps partiel 60%	F	1	8	38	46		93	87
	H	3	5	15	1		24	20
Temps partiel 70%	F	1	3	17	24	1	46	45
	H	1	5	8	2		16	14
Temps partiel 80%	F	29	624	1 134	1 069	11	2 867	2 988
	H	6	182	334	126	33	681	709
Temps partiel 90%	F	12	174	268	194	1	649	662
	H	2	42	70	8	8	130	131
Temps partiel thérapeutique	F		10	35	58	2	105	97
	H		6	19	27	6	58	65
Somme	F	45	835	1 533	1 443	17	3 873	3 989
	H	13	250	466	181	48	958	994
Total		58	1 085	1 999	1 624	65	4 831	4 983
% Femme		9,7%	20,3%	23,7%	22,6%	28,8%	22,2%	22,7%
% Homme		1,4%	4,7%	5,8%	2,6%	3,2%	4,2%	4,1%
% Total		4,1%	11,5%	13,7%	12,1%	4,1%	11,9%	11,9%

Nombre d'agent-e-s à temps incomplet

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2016
Temps incomplet	F		34		97		131	151
	H		14		1		15	19
Total			48		98		146	170
% Femme			0,8%		1,5%		0,7%	0,9%
% Homme			0,3%		0,0%		0,1%	0,1%
% Total			0,5%		0,7%		0,4%	0,4%

2-B-2 Changement de quotité de travail au cours de l'année**Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie**

Catégorie	Femme	Homme	Total général
Catégorie A+	4	4	8
Catégorie A	137	71	208
Catégorie B	181	97	278
Catégorie C	157	55	212
OPA	2	11	13
Total général	481	238	719

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

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	1	6
Catégorie A	110	38	148
Catégorie B	209	90	299
Catégorie C	173	41	214
OPA		9	9
Total général	497	179	676

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

2·B·3 Télétravail

Le télétravail au MTES/MCT est prévu par l'arrêté du 21 juillet 2016 portant application du télétravail dans les services des MEEM/MLHD et sa note de gestion publiée le 28 novembre 2016. Après une période d'expérimentation en 2016, sa généralisation est effective depuis le 1er janvier 2017. Les dispositions de cet arrêté sont également applicables aux établissements publics sous tutelle qui peuvent en adapter les dispositions par décision du directeur général.

Les Directions Départementales Interministérielles qui relèvent de la compétence des services du Premier ministre, ne sont pas concernées par ces dispositions, elles relèvent de l'arrêté du 26 janvier 2017.

Un premier bilan d'application de ce dispositif a été réalisé via une enquête en ligne auprès des différents services du ministère (services d'administration centrale et les services à compétence nationale, services déconcentrés, établissements publics sous tutelle). Ce bilan a été présenté lors du CHSCT-M du 19 juin 2018.

Données quantitatives

1 161 agents sont en télétravail, soit un taux de 4,83 % pour l'ensemble des personnels en fonction au sein des ministères (hors EP et DDI).

Le télétravail s'effectue en majorité sur une journée (72 %) deux jours (11 %). 14 % utilise le mode mensuel.

Plus de la moitié des télétravailleurs appartient à la catégorie A ou A+.

La répartition par genre est de 51,25 % d'hommes et 48,75 % de femmes.

La répartition par service est la suivante :

- AC et SCN : 314
- DREAL : 790
- DIR : 54
- DIRM : 3

Sur toutes les demandes de télétravail, 94,3 % ont fait l'objet d'un avis favorable. 3 refus sur les 80 recensés ont fait l'objet d'un recours auprès de la CAP compétente, les principaux motifs de refus étant le manque d'autonomie de l'agent, l'ancienneté insuffisante sur le poste et le nombre de demandes trop importantes dans un même service.

Premiers enseignements

D'une manière générale, dans la majorité des cas, les agents comme les encadrants se disent satisfaits de cette nouvelle organisation du travail.

Les services interrogés considèrent que le télé-travail permet une meilleure anticipation du travail, et encourage les agents et les managers à réfléchir à leur mode de fonctionnement sachant que le télétravail repose, au préalable, sur des relations de confiance entre le télétravailleur et le manager.

S'il apparaît globalement que l'accès aux informations relatives au dispositif du télétravail est jugée satisfaisant, il convient néanmoins de renforcer la formation notamment pour les managers.

En terme de qualité de vie, le télétravail permet une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sans pour autant créer de sentiment d'isolement marqué. Les services font état d'une moindre fatigue et d'une réduction du stress liée notamment à une diminution des temps de transport et à une meilleure capacité de concentration, l'agent n'étant pas dérangé par des visites ou des interventions extérieures.

Pour autant, plusieurs points de vigilance ont été identifiés qu'il s'agisse de l'impact sur le collectif de travail (planification des réunions, diffusion de l'information, convivialité, cohésion ...) ou du sentiment d'injustice pour les agents qui exercent des activités ne pouvant pas être télétravaillées.

Ces premières données qualitatives ont permis d'identifier des préconisations afin d'accompagner le développement du télétravail au sein des services ministériels dans les meilleures conditions : faciliter l'accès au télétravail à des agents en particulier de catégorie B et C dont les activités sont en partie non éligibles au télétravail, encourager le recours au télétravail sur un mode mensuel (deux jours par mois par exemple) pour permettre aux télétravailleurs de s'adapter aux contraintes du collectif de travail et aux aléas liés en particulier aux réunions, ouvrir aux agents l'accès à l'espace partagé de leur réseau à leur domicile, poursuivre les actions de formation destinées aux télétravailleurs et à leurs managers en veillant à la participation des encadrants et proposer des sessions de formation plus larges, ouvertes aux collectifs de travail.

2-C Les embauches et les départs

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

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

Type de recrutement	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		H		
Ancien militaire-emploi réservé							5	16	21	8	16	24			45
Concours externe	12	25	37	54	74	128	109	103	212	13	136	149	19	19	545
Concours interne	2	4	6	3		3	29	9	38		5	5			52
Concours réservé											1	1			1
Prise en charge par le ministère	20	37	57	180	187	367	201	130	331	143	40	183			938
Recrutement cdd				75	61	136	5	2	7	84	48	132	2	2	277
Recrutement exceptionnel										3		3			3
Recrutement sans concours										93	47	140			140
Recrutement sur contrat ou règlement				4	5	9	1	1	2	3	14	17			28
Recrutement sur titres				5	1	6				7	4	11			17
Sortie d'école de la fonction publique				7	1	8									8
Travailleur handicapé				3		3	5	5	10	10	8	18			31
Mise à disposition entrante								1	1	3		3			4
Total général	34	66	100	331	329	660	355	267	622	367	319	686	21	21	2 089

Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

Motif de prise en charge	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	4	3	7	7	7	14	4	5	9	24	9	33	63
Accueil en PNA	16	34	50	164	175	339	195	123	318	110	30	140	847
Intégration directe				9	5	14	2	2	4	9	1	10	28
Total général	20	37	57	180	187	367	201	130	331	143	40	183	938

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

Type de recrutement	F	H	Total général
Recrutement cdd	27	22	49
Recrutement sur contrat ou règlement		2	2
Total général	27	24	51

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

Filière	Catégorie	Corps BS	F	H	Total général
Administrative	Cat. A+	Administrateurs civils	6	8	14
		Architectes et urbanistes de l'Etat	2	4	6
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	10	19	29
		Inspecteurs de l'admin. du dev. durable		1	1
	Total Cat. A+		18	32	50
	Cat. A	Attachés d'administration de l'Etat	98	43	141
		Autres corps hors ministère de catégorie A	6	2	8
		Conseillers techniques de service social Etat	1	1	2
		Infirmiers (e) Etat	2		2
		Personnels non titulaires de catégorie A	83	68	151
	Total Cat. A		190	114	304
	Cat. B	Assistants de service social état	5		5
		Autres corps hors ministère de catégorie B	43	8	51
		Personnels non titulaires de catégorie B	9	5	14
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	149	62	211
	Total Cat. B		206	75	281
	Cat. C	Adjoint administratifs	212	25	237
Autres corps hors ministère de catégorie C		47		47	
Personnels non titulaires de catégorie C		89	47	136	
Total Cat. C			348	72	420
Exploitation	Cat. C	Personnels d'exploitation des TPE / PE TPE	9	226	235
	Total Cat. C		9	226	235
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateurs des affaires maritimes	6	4	10
	Total Cat. A+		6	4	10
	Cat. A	Officiers de port		1	1
	Total Cat. A			1	1
	Cat. B	Officiers de port adjoints		6	6
	Total Cat. B			6	6
	Cat. C	Marins de balisage et de dragage		8	8
	Syndics des gens de mer	2	7	9	
Total Cat. C		2	15	17	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers hors compte de commerce		21	21
	Total OPA			21	21
Technique	Cat. A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	2	7	9
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	8	23	31
	Total Cat. A+		10	30	40
	Cat. A	Autres corps hors ministère de catégorie A	74	131	205
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	66	83	149
		Personnels non titulaires de catégorie A	1		1
	Total Cat. A		141	214	355
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	70	86	156
		Personnels non titulaires de catégorie B	1	2	3
		Techniciens supérieurs développement durable	78	98	176
	Total Cat. B		149	186	335
Cat. C	Adjoint techniques	7	4	11	
	Autres corps hors ministère de catégorie C	1		1	
	Personnels non titulaires de catégorie C		2	2	
Total Cat. C		8	6	14	
Total général		1 087	1 002	2 089	

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

Ensemble des personnels

Motif de sortie Départs définitifs	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	7	10	7	16	23	14	19	33		6	6	73
Démission	-	2	2	12	15	27	4	8	12	14	24	38		5	5	84
Fin de prise en charge	10	8	18	53	68	121	40	29	69	55	36	91				299
Licenciement					4	4		9	9	3	6	9				22
Radiation	11	24	35	37	34	71	9	17	26	20	49	69	8	617	625	826
Retraite	9	60	69	94	197	291	314	427	741	430	497	927	3	117	120	2 148
Total général	30	95	125	199	325	524	374	506	880	536	631	1 167	11	745	756	3 452

Personnels titulaires

Motif de sortie Départs définitifs	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	6	9	7	16	23	14	19	33		6	6	72
Démission	-	2	2	1	4	5	4	8	12	6	18	24		5	5	48
Fin de prise en charge	10	8	18	31	33	64	40	29	69	12	2	14				165
Licenciement					4	4		9	9	1	5	6				19
Radiation	11	24	35	37	34	71	9	17	26	20	49	69	8	617	625	826
Retraite	9	60	69	75	167	242	308	418	726	415	496	911	3	117	120	2 068
Total général	30	95	125	147	248	395	368	497	865	468	589	1 057	11	745	756	3 198

Personnels non titulaires

Motif de sortie Départs définitifs	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
Décès		1	1							1
Démission	11	11	22				8	6	14	36
Fin de prise en charge	22	35	57				43	34	77	134
Licenciement							2	1	3	3
Retraite	19	30	49	6	9	15	15	1	16	80
Total général	52	77	129	6	9	15	68	42	110	254

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

Filière	Catégorie	Corps BS	F	H	Total général
Administrative	Cat. A+	Administrateurs civils	6	8	14
		Architectes et urbanistes de l'Etat	1		1
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	14	21	35
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable	1	1	2
	Total Cat. A+		22	30	52
	Cat. A	Attachés d'administration de l'Etat	87	65	152
		Autres corps hors ministère de catégorie A	3	2	5
		Chargés d'études documentaires	1		1
		Conseillers techniques de service social Etat	4		4
		Personnels non titulaires de catégorie A	46	74	120
	Total Cat. A		141	141	282
	Cat. B	Assistants de service social état	8		8
		Autres corps hors ministère de catégorie B	36	4	40
		Personnels non titulaires de catégorie B	6	6	12
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	245	59	304
	Total Cat. B		295	69	364
	Cat. C	Adjoint administratifs	391	79	470
		Autres corps hors ministère de catégorie C	51	1	52
		Personnels non titulaires de catégorie C	68	40	108
Total Cat. C		510	120	630	
Exploitation	Cat. C	Personnels d'exploitation des tpe / pe tpe	1	404	405
	Total Cat. C		1	404	405
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateurs des affaires maritimes		10	10
	Total Cat. A+			10	10
	Cat. A	Inspecteurs des affaires maritimes	2	4	6
		Officiers de port	1	1	2
		Professeurs de l'enseignement maritime		1	1
	Total Cat. A		3	6	9
	Cat. B	Officiers de port adjoints		3	3
	Total Cat. B			3	3
Cat. C	Marins de balisage et de dragage		2	2	
	Syndics des gens de mer	11	5	16	
Total Cat. C		11	7	18	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers hors compte de commerce	11	745	756
	Total OPA		11	745	756
Technique	Cat. A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	4	7	11
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	4	48	52
	Total Cat. A+		8	55	63
	Cat. A	Autres corps hors ministère de catégorie A	34	71	105
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	15	104	119
		Personnels non titulaires de catégorie A	6	3	9
	Total Cat. A		55	178	233
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	21	57	78
		Personnels non titulaires de catégorie B		3	3
		Techniciens de l'environnement		1	1
		Techniciens supérieurs développement durable	58	373	431
	Total Cat. B		79	434	513
	Cat. C	Adjoint techniques	4	27	31
		Autres corps hors ministère de catégorie C		3	3
		Dessinateurs	10	68	78
Personnels non titulaires de catégorie C			2	2	
Total Cat. C		14	100	114	
Total général		1 150	2 302	3 452	

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 H	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Affectation dans une autre administration	4	13	17	32	65	97	25	46	71	24	10	34	4	4	223
CLD				3	4	7	16	12	28	22	20	42	5	5	82
Congé parental inférieur à six mois		1	1	2		2	4		4	1		1	1	1	9
Congé pour événements familiaux supérieur à six mois				4	5	9	8	1	9	5	4	9	1	1	28
Détachement	31	96	127	24	44	68	60	47	107	29	20	49			351
Disponibilité	8	25	33	9	7	16	12	9	21	12	18	30	5	5	105
Mise à disposition	4	15	19	8	5	13		1	1	5		5			38
Total général	47	150	197	82	130	212	125	116	241	98	72	170	16	16	836

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 H	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Affectation dans une autre administration	4	13	17	31	65	96	25	46	71	23	9	32	4	4	220
CLD				3	4	7	16	12	28	22	20	42	5	5	82
Congé parental inférieur à six mois		1	1	2		2	4		4	1		1	1	1	9
Congé pour événements familiaux supérieur à six mois				4	5	9	8	1	9	5	4	9	1	1	28
Détachement	31	96	127	23	44	67	60	47	107	29	20	49			350
Disponibilité	8	25	33	8	6	14	12	9	21	12	18	30	5	5	103
Mise à disposition	4	15	19	8	5	13		1	1	5		5			38
Total général	47	150	197	79	129	208	125	116	241	97	71	168	16	16	830

Répartition des départs temporaires des personnels non titulaires

Flux	Cat. A		Total Cat. A	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		
Affectation dans une autre administration	1		1	1	1	2	3
Détachement	1		1				1
Disponibilité	1	1	2				2
Total général	3	1	4	1	1	2	6

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

Taux de rotation = La somme du nombre d'embauches et de départs définitifs d'agents au cours de l'année divisée par 2, et rapportée à l'effectif moyen de l'année (en effectif physique de l'ETPE)

	F	H	Total
Effectif moyen de l'année	17 421	23 134	40 555
Embauches en cours d'année	1 108	981	2 089
Départs définitifs en cours d'année (*)	1 150	2 302	3 452
% de rotation	6,5%	7,1%	6,8%

(*) Y compris les intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2017.

2.C.5 Les départs à la retraite

Les départs en retraite sont comptabilisés exclusivement en effectifs physiques.

Les données ci-dessous concernent les fonctionnaires et les OPA (ouvriers des parcs et ateliers de l'Etat), à l'exclusion des PNT (personnels non titulaires), en poste :

- dans les deux ministères MTEs-MCT,
- dans les établissements publics sous tutelle de ces deux ministères,
- en position de mise à disposition,
- en position de détachement s'agissant des fonctionnaires,
- y compris les agents ayant démissionné et radiés des cadres avant ouverture de leurs droits à pension par le passé.

Pour mémoire, ces données ne comptabilisent pas les IPEF (ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts), qui sont suivis par le MAA (ministère de l'agriculture et de l'alimentation).

Les diverses lois portant réforme des retraites intervenues depuis 2010, en particulier la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites, exercent, depuis leur entrée en vigueur, une influence sur le nombre et l'âge moyen des départs à la retraite.

Ces lois ont conduit mécaniquement à retarder l'âge moyen de départ à la retraite.

Pour les fonctionnaires : On dénombre, au total, 2303 pensions liquidées par le Service des Retraites de l'État en 2017 pour les fonctionnaires de nos ministères. En 2017, est

constatée une hausse de plus de 11 % du nombre de ces départs par rapport à l'année précédente.

Pour cette même année 2017, plus de 58% des départs sont des pensions personnelles sur demande, dites « cas général », en hausse de 5 points par rapport à 2016. A contrario, le pourcentage de départs au titre de carrière longue d'une part, de limite d'âge ou de prolongation d'activité d'autre part, diminue, pour s'établir respectivement à moins de 23 % et de 14 %, contre 25 % et 19 % en 2016. Le nombre de départs au titre du motif « parent de trois enfants » est très faible : 1,2 % des départs, peu d'agents remplissant désormais les conditions requises.

Pour les pensions hors invalidités, l'âge moyen de départ s'établit à 62 ans et 4 mois pour les sédentaires, et à 60 ans et 5 mois pour les actifs.

Il était en 2014 de 61 ans 8 mois pour les personnels sédentaires, puis de 61 ans et 11 mois, en 2015, tandis que celui des actifs était sur ces deux années de 59 ans et 9 mois. En 2016, l'âge moyen de départ avait augmenté à 62 ans et 2 mois pour les sédentaires, et à 60 ans et 4 mois pour les actifs.

La progression de cet âge est en lien avec le report progressif de l'âge d'ouverture des droits compte-tenu de la période transitoire qui avait été fixée.

Pour 2017, sur les 2125 pensions normales, plus de 62% de ces pensions concernent des hommes. Les actifs représentent moins de 20 % des départs. La répartition est similaire à celle de 2016.

Année 2017 Pensions normales des fonctionnaires

	Sédentaires		Actifs		Ensemble	
	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen
Femmes	790	62a4m	6	59a1m	796	62a4m
Hommes	927	62a5m	402	60a5m	1329	61a10m
Total	1717	62a4m	408	60a5m	2125	62a

A ces chiffres, s'ajoutent 178 pensions d'invalidité, dont 23,6% concernent des personnels actifs. L'âge moyen de départ est pour ces pensions de 57 ans et 7 mois, avec une augmentation sensible par rapport à 2016 d'un an et 8 mois de l'âge moyen de départ. Le taux de départ en invalidité au regard du nombre de départs en pension normale est en légère diminution, et s'établit à 8,4 %.

L'examen des données des départs à la retraite par macro-grade et sexe fournit les informations suivantes pour l'année 2017

Fonctionnaires	Cat A+			Cat A			Cat B			Cat C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre	5	13	18	90	201	291	294	479	773	407	636	1043	796	1329	2125
Age moyen	63a 11m	63a 6m	63a 7m	63a 1m	63a 1m	63a 1m	62a 4m	62a 3m	62a 3m	62a 1m	61a 1m	61a 6m	62a 4m	61a 10m	62a

On peut noter qu'à près de 28 % les A+ partent en limite d'âge ou après prolongation d'activité, et 48 % des C (sachant que les agents de catégorie active ont leur droit à pension ouvert dès 57 ans). La catégorie A part à 68 % en pension sur demande. Pour les agents de catégorie B, le motif « carrière longue » représente 30 % des départs. Au global des pensions civiles de retraite normales et pour invalidité, pour les fonctionnaires relevant du périmètre précisé en introduction, en 2017, l'âge moyen de départ s'établit à 61 ans et 8 mois, tous motifs confondus, avec une hausse de 4 mois de cet âge moyen par rapport à 2016. On note toujours un écart net entre les âges de départ des différents macro-grades.

Concernant les ouvriers des parcs et ateliers (OPA)

Le nombre de départs en 2017, en incluant les 155 ex-OPA ayant intégré les conseils départementaux entre le 1er janvier 2015 et l'année 2017, est de 334, tous motifs de départs confondus, y compris au titre de l'invalidité. Cela représente une hausse de 16 % par rapport à 2016, due à un accroissement du départ des ex-OPA intégrés dans les collectivités territoriales entre les dates précitées.

La part des ex-OPA intégrés dans l'ensemble de ces départs en retraite est ainsi passée de 39 % en 2016 à 46 %.

En 2017, sur les 159 OPA restés à l'État et partis en retraite (hors invalidité), près de 43 % d'entre eux sont partis au titre de la « carrière longue ». Ce motif de départ enregistre une baisse continue depuis 2 ans puisqu'il représentait 55 % des départs en 2015, et 48 % en 2016. 15% des départs interviennent à la suite d'une cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante, 6 % dans le cadre des emplois et travaux insalubres. 27% des pensions ont été demandées au titre du cas général, contre 21% en 2016.

L'âge moyen de départ hors invalidités, s'établit à 60 ans et 7 mois, soit significativement plus tôt qu'en 2016 (61 ans et 3 mois), revenant au niveau de 2014 et de 2015.

En 2017, 20 pensions d'invalidité ont été concédées à des OPA, pour un âge moyen de 51 ans et 10 mois.

Il est enfin rappelé que les femmes représentent moins de 9% des départs en retraite en 2017, la population des OPA étant pour l'essentiel masculine.

Le tableau ci-dessous rassemble les données principales de l'année 2017 pour les OPA restés à l'Etat

OPA	Femmes	Hommes	Total
Nombre de pensions normales	14	145	159
Age moyen de départ en retraite	61 ans 4 mois	60 ans 6 mois	60 ans 7 mois
Nombre de pensions d'invalidité	2	18	20
Age moyen de départ en retraite pour invalidité	56 ans 8 mois	51 ans 3 mois	51 ans 10 mois

2-C-6 La mobilité

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères

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

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 2017.

Exemple : les 43 hommes de la catégorie B technique concernés par une mobilité catégorielle sont ceux qui ont accédé à la catégorie A en 2017.

Filière	Catégorie au 31/12/16	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/16	Total Agents concernés en 2017	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/16	Agents concernés en 2017	Stock des agents au 31/12/16	Agents concernés en 2017					
Administrative	Catégorie A+	226	-	335	-	561	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Catégorie A	2 484	2	1 727		4 211	2	0,08 %	0,00 %	0,05 %
	Catégorie B	4 832	5	1 949	3	6 781	8	0,10 %	0,15 %	0,12 %
	Catégorie C	7 591	49	1 570	13	9 161	62	0,65 %	0,83 %	0,68 %
Total Administrative		15 133	56	5 581	16	20 714	72	0,37 %	0,29 %	0,35 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Catégorie C	328	2	8 193	21	8 521	23	0,61 %	0,26 %	0,27 %
Total Exploitation		328	2	8 195	21	8 523	23	0,61 %	0,26 %	0,27 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	81	-	280	-	361	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Catégorie A	48		323		371		0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Catégorie B	8		330	3	338	3	0,00 %	0,91 %	0,89 %
	Catégorie C	308	1	523	2	831	3	0,32 %	0,38 %	0,36 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		445	1	1 456	5	1 901	6	0,22 %	0,34 %	0,32 %
Ouvrière	OPA	89		3 120	1	3 209	1	0,00 %	0,03 %	0,03 %
Total Ouvrière		89		3 120	1	3 209	1	0,00 %	0,03 %	0,03 %
Technique	Catégorie A+	1 041		2 573		3 614		0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Catégorie A	1 690	1	4 354	1	6 044	2	0,06 %	0,02 %	0,03 %
	Catégorie B	2 118	20	8 555	43	10 673	63	0,94 %	0,50 %	0,59 %
	Catégorie C	412	1	2 462	21	2 874	22	0,24 %	0,85 %	0,77 %
Total Technique		5 261	22	17 944	65	23 205	87	0,42 %	0,36 %	0,37 %
Total général		21 256	81	36 296	108	57 552	189	0,38 %	0,30 %	0,33 %

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

2-C-6-2 Mobilité fonctionnelle

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 31/12/16	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/16	Total Agents concernés en 2017	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/16	Agents concernés en 2017	Stock des agents au 31/12/16	Agents concernés en 2017					
Administrative	Catégorie A+	226	14	335	13	561	27	6,2%	3,9%	4,8%
	Catégorie A	2 484	137	1 727	76	4 211	213	5,5%	4,4%	5,1%
	Catégorie B	4 832	238	1 949	100	6 781	338	4,9%	5,1%	5,0%
	Catégorie C	7 591	288	1 570	54	9 161	342	3,8%	3,4%	3,7%
Total Administrative		15 133	677	5 581	243	20 714	920	4,5%	4,4%	4,4%
Exploitation	Catégorie B			2		2		0,0%	0,0%	0,0%
	Catégorie C	328	13	8 193	281	8 521	294	4,0%	3,4%	3,5%
Total Exploitation		328	13	8 195	281	8 523	294	4,0%	3,4%	3,4%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	81	2	280	2	361	4	2,5%	0,7%	1,1%
	Catégorie A	48	2	323	5	371	7	4,2%	1,5%	1,9%
	Catégorie B	8		330	3	338	3	0,0%	0,9%	0,9%
	Catégorie C	308	12	523	15	831	27	3,9%	2,9%	3,2%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		445	16	1 456	25	1 901	41	3,6%	1,7%	2,2%
Ouvrière	OPA	89	2	3 120	37	3 209	39	2,2%	1,2%	1,2%
Total Ouvrière		89	2	3 120	37	3 209	39	2,2%	1,2%	1,2%
Technique	Catégorie A+	1 041	11	2 573	14	3 614	25	1,1%	0,5%	0,7%
	Catégorie A	1 690	50	4 354	152	6 044	202	3,0%	3,5%	3,3%
	Catégorie B	2 118	126	8 555	333	10 673	459	5,9%	3,9%	4,3%
	Catégorie C	412	13	2 462	54	2 874	67	3,2%	2,2%	2,3%
Total Technique		5 261	200	17 944	553	23 205	753	3,8%	3,1%	3,2%
Total général		21 256	908	36 296	1 139	57 552	2 047	4,3%	3,1%	3,6%

En 2017, la mise en qualité des données dans Réhucit pour le passage à RenoiRH ainsi que des réorganisations de service ont engendré de nombreux changements de structures des agents. Ainsi, il se peut que certaines mobilités identifiées fonctionnelles résultent de ces mises à jour entre 2016 et 2017.

2-C-6-3 Mobilité structurelle

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 31/12/16	Femme		Homme		Total Stock des agents 31/12/16	Total Agents concernés en 2017	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents 31/12/16	Agents concernés en 2017	Stock des agents 31/12/16	Agents concernés en 2017					
Administrative	Catégorie A+	226	29	335	35	561	64	12,8%	10,4%	11,4%
	Catégorie A	2 484	162	1 727	79	4 211	241	6,5%	4,6%	5,7%
	Catégorie B	4 832	277	1 949	132	6 781	409	5,7%	6,8%	6,0%
	Catégorie C	7 591	393	1 570	84	9 161	477	5,2%	5,4%	5,2%
Total Administrative		15 133	861	5 581	330	20 714	1 191	5,7%	5,9%	5,7%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	328	2	8 193	86	8 521	88	0,6%	1,0%	1,0%
Total Exploitation		328	2	8 195	86	8 523	88	0,6%	1,0%	1,0%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	81	20	280	45	361	65	24,7%	16,1%	18,0%
	Catégorie A	48	4	323	6	371	10	8,3%	1,9%	2,7%
	Catégorie B	8		330	12	338	12	-	3,6%	3,6%
	Catégorie C	308	8	523	8	831	16	2,6%	1,5%	1,9%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		445	32	1 456	71	1 901	103	7,2%	4,9%	5,4%
Ouvrière	OPA	89	1	3 120	39	3 209	40	1,1%	1,3%	1,2%
Total Ouvrière		89	1	3 120	39	3 209	40	1,1%	1,3%	1,2%
Technique	Catégorie A+	1 041	9	2 573	11	3 614	20	0,9%	0,4%	0,6%
	Catégorie A	1 690	201	4 354	387	6 044	588	11,9%	8,9%	9,7%
	Catégorie B	2 118	210	8 555	647	10 673	857	9,9%	7,6%	8,0%
	Catégorie C	412	41	2 462	338	2 874	379	10,0%	13,7%	13,2%
Total Technique		5 261	461	17 944	1 383	23 205	1 844	8,8%	7,7%	7,9%
Total général		21 256	1 357	36 296	1 909	57 552	3 266	6,4%	5,3%	5,7%

2-C-6-4 Mobilité géographique

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

Filière	Catégorie au 31/12/2016	Femme		Homme		Total Stock des agents 31/12/2016	Total Agents concernés en 2017	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents 31/12/16	Agents concernés en 2017	Stock des agents 31/12/16	Agents concernés en 2017					
Administrative	Catégorie A+	226	28	335	38	561	66	12,4%	11,3%	11,8%
	Catégorie A	2 484	130	1 727	69	4 211	199	5,2%	4,0%	4,7%
	Catégorie B	4 832	270	1 949	140	6 781	410	5,6%	7,2%	6,0%
	Catégorie C	7 591	307	1 570	63	9 161	370	4,0%	4,0%	4,0%
Total Administrative		15 133	735	5 581	310	20 714	1 045	4,9%	5,6%	5,0%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	328	18	8 193	392	8 521	410	5,5%	4,8%	4,8%
Total Exploitation		328	18	8 195	392	8 523	410	5,5%	4,8%	4,8%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	81	19	280	44	361	63	23,5%	15,7%	17,5%
	Catégorie A	48	5	323	8	371	13	10,4%	2,5%	3,5%
	Catégorie B	8		330	14	338	14	-	4,2%	4,1%
	Catégorie C	308	14	523	9	831	23	4,5%	1,7%	2,8%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		445	38	1 456	75	1 901	113	8,5%	5,2%	5,9%
Ouvrière	OPA	89	-	3 120	67	3 209	67	-	2,1%	2,1%
Total Ouvrière		89	-	3 120	67	3 209	67	-	2,1%	2,1%
Technique	Catégorie A+	1 041	8	2 573	4	3 614	12	0,8%	0,2%	0,3%
	Catégorie A	1 690	192	4 354	402	6 044	594	11,4%	9,2%	9,8%
	Catégorie B	2 118	235	8 555	701	10 673	936	11,1%	8,2%	8,8%
	Catégorie C	412	28	2 462	248	2 874	276	6,8%	10,1%	9,6%
Total Technique		5 261	463	17 944	1 355	23 205	1 818	8,8%	7,6%	7,8%
Total général		21 256	1 254	36 296	2 199	57 552	3 453	5,9%	6,1%	6,0%

2-C-6-5 Les publications de postes à la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)

Nombre de postes publiés sur la BIEP

Au titre de l'année 2017, 1005 postes ont été publiés à la BIEP dont 293 postes pour les directions d'administration centrale et 712 postes pour les services déconcentrés des MTES-MCT, sur un total de 7 930 postes de catégories A et B ouverts au mouvement sur l'application Mobilité, soit un ratio de 12,7 % (8,2 % en 2016).

Entre 2016 et 2017, le nombre de publications à la BIEP a presque triplé, passant de 374 postes à 1 005.

L'augmentation importante du nombre de postes publiés sur la BIEP par rapport aux publications des années antérieures s'explique par deux plans de recrutements exceptionnels engagés au regard des flux d'entrée importants accordés en 2017. À cela, s'ajoute la publication des postes de la sécurité routière dans le cadre du décroisement de ces postes avec le Ministère de l'Intérieur.

Les 1 005 postes publiés à la BIEP se décomposent de la façon suivante :

- 628 en catégorie A (contre 251 en 2016 et 193 en 2015) ;
- 377 en catégorie B (contre 123 en 2016 et 74 en 2015).

Nombre de recrutements réalisés

En 2017, le nombre de recrutements réalisés a doublé par rapport à 2016, passant de 189 à 396 recrutements, 264 en catégorie A et 132 en catégorie B.

Sur les 396 recrutements, 111 concernent les services de l'administration centrale et 285 les services déconcentrés.

Par ailleurs, 6 autres postes ont été pourvus par le biais des primos-affectations et des recrutements par la voie de la commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI).

Nombre de postes publiés sur la BIEP

SERVICE	A+	A	B
CABINET	0	1	0
CGDD	7	13	0
CGEDD	1	2	0
CMVRH	0	0	0
CPII	0	3	1
DGALN	12	40	2
DGEC	14	12	0
DGITM	15	65	2
DGPR	5	7	0
DPMA			
SG	19	57	15
Total	73	200	20

Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP

SERVICE	A+		A		B	
	F	H	F	H	F	H
CABINET						
CGDD	1		4	2		
CGEDD		1				
CMVRH						
CPII			1	1	1	
DGALN	1	1	10	5	1	
DGEC	4	5	5	2		
DGITM	5	4	6	11	1	1
DGPR	2	1		2		
DPMA						
SG	8	2	12	5	4	2
Total	21	14	38	28	7	3

Nombre de postes dans les zones de gouvernance des effectifs publiés sur la BIEP

ZGE	A+	A	B
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	3	25	29
BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	1	9	18
BRETAGNE	2	6	8
CENTRE-VAL DE LOIRE	4	26	19
CORSE	2	4	3
GRAND EST	12	29	56
GUADELOUPE		1	0
GUYANE		10	10
HAUTS-DE-FRANCE	11	41	22
ILE-DE-FRANCE	14	57	133
MAYOTTE	1	8	4
NORMANDIE	3	13	11
NOUVELLE-AQUITAINE	4	11	6
OCCITANIE	8	26	14
PROVENCE-ALPES-CÔTES D'AZUR	2	13	19
PAYS-DE-LA-LOIRE		9	5
Total	67	288	357

Nombre de recrutements dans les zones de gouvernance des effectifs consécutifs à une publication sur la BIEP

ZGE	A+		A		B	
	F	H	F	H	F	H
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	2		7	5	6	6
BOURGOGNE FRANCHE-COMTE			1	2	7	2
BRETAGNE			1	2	2	4
CENTRE-VAL DE LOIRE	1	1	3	9	7	4
CORSE		1	1	2	2	
GRAND EST	1	5	8	6	3	6
GUYANE			6	1	3	3
HAUTS-DE-FRANCE	2	4	7	12	3	3
ILE-DE-FRANCE	3	4	10	10	16	11
MAYOTTE				3		2
NORMANDIE	1	1	3	3	2	3
NOUVELLE-AQUITAINE			3	3	3	2
OCCITANIE	2	2	9	2	3	4
PROVENCE-ALPES-CÔTES D'AZUR		1	7	2	2	11
PAYS-DE-LA-LOIRE			2	2		2
Total	12	19	68	64	59	63

2-C-7 Les détachements

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères

Détachement sans limitation de durée (DSL) : 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 DSL

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2017	Stock des agents détachés au 31/12/2017	Dont nouveaux détachés en 2017	
Administrative	Catégorie A+	F	218	29	4	
		H	311	45	12	
	Somme Catégorie A+			529	74	16
	Catégorie A	F	2 553	79	12	
		H	1 703	56	6	
	Somme Catégorie A			4 256	135	18
	Catégorie B	F	4 893	124	56	
		H	1 968	51	24	
	Somme Catégorie B			6 861	175	80
Catégorie C	F	7 217	165	34		
	H	1 498	26	4		
Somme Catégorie C			8 715	191	38	
Total Administrative			20 361	575	152	
Exploitation	Catégorie B	H	2			
	Somme Catégorie B			2		
	Catégorie C	F	333	3		
		H	7 826	100	19	
Somme Catégorie C			8 159	103	19	
Total Exploitation			8 161	103	19	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	86	13	4	
		H	272	45	6	
	Somme Catégorie A+			358	58	10
	Catégorie A	F	43	6		
		H	313	77	3	
	Somme Catégorie A			356	83	3
	Catégorie B	F	8	4		
		H	324	179	4	
	Somme Catégorie B			332	183	4
Catégorie C	F	281	1			
	H	528	1			
Somme Catégorie C			809	2		
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 855	326	17	
Technique	Catégorie A+	F	1 047	137	26	
		H	2 497	474	81	
	Somme Catégorie A+			3 544	611	107
	Catégorie A	F	1 764	132	23	
		H	4 385	450	54	
	Somme Catégorie A			6 149	582	77
	Catégorie B	F	2 168	34	11	
		H	8 274	189	40	
	Somme Catégorie B			10 442	223	51
Catégorie C	F	395	5	1		
	H	2 221	33	11		
Somme Catégorie C			2 616	38	12	
Total Technique			22 751	1 454	247	
Somme F			21 006	732	171	
Somme H			32 122	1 726	264	
Total général			53 128	2 458	435	

2-C-7-2 Les détachements sortants DSLD

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2017	Stock des agents détachés au 31/12/2017	Dont nouveaux détachés en 2017	
Administrative	Catégorie A+	F	218			
		H	311			
	Somme Catégorie A+			529		
	Catégorie A	F	2 553			
		H	1 703	2		
	Somme Catégorie A			4 256	2	
	Catégorie B	F	4 893	14		
		H	1 968	9		
Somme Catégorie B			6 861	23		
Catégorie C	F	7 217	54			
	H	1 498	12			
Somme Catégorie C			8 715	66		
Total Administrative			20 361	91		
Exploitation	Catégorie B	H	2			
		Somme Catégorie B		2		
	Catégorie C	F	333	17		
		H	7 826	864		
Somme Catégorie C			8 159	881		
Total Exploitation			8 161	881		
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	86			
		H	272			
	Somme Catégorie A+			358		
	Catégorie A	F	43			
		H	313			
	Somme Catégorie A			356		
	Catégorie B	F	8			
		H	324			
Somme Catégorie B			332			
Catégorie C	F	281				
	H	528				
Somme Catégorie C			809			
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 855			
Technique	Catégorie A+	F	1 047			
		H	2 497			
	Somme Catégorie A+			3 544		
	Catégorie A	F	1 764	2		
		H	4 385	12		
	Somme Catégorie A			6 149	14	
	Catégorie B	F	2 168	2		
		H	8 274	89		
Somme Catégorie B			10 442	91		
Catégorie C	F	395	3			
	H	2 221	23			
Somme Catégorie C			2 616	26		
Total Technique			22 751	131		
Somme F			21 006	92		
Somme H			32 122	1 011		
Total général			53 128	1 103		

2-C-7-3 Les détachements entrants

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2017	Stock des agents détachés au 31/12/2017	Dont nouveaux détachés en 2017	
Administrative	Catégorie A+	F	218	10	4	
		H	311	7	4	
	Somme Catégorie A+			529	17	8
	Catégorie A	F	2 553	98	37	
		H	1 703	43	18	
	Somme Catégorie A			4 256	141	55
	Catégorie B	F	4 893	136	87	
		H	1 968	41	25	
	Somme Catégorie B			6 861	177	112
	Catégorie C	F	7 217	157	113	
H		1 498	15	11		
Somme Catégorie C			8 715	172	124	
Total Administrative			20 361	507	299	
Exploitation	Catégorie B	H	2			
	Somme Catégorie B			2		
	Catégorie C	F	333	3	2	
		H	7 826	46	34	
Somme Catégorie C			8 159	49	36	
Total Exploitation			8 161	49	36	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	86			
		H	272			
	Somme Catégorie A+			358		
	Catégorie A	F	43			
		H	313	2		
	Somme Catégorie A			356	2	
	Catégorie B	F	8			
		H	324			
	Somme Catégorie B			332		
	Catégorie C	F	281	4	1	
H		528	5	1		
Somme Catégorie C			809	9	2	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 855	11	2	
Technique	Catégorie A+	F	1 047			
		H	2 497			
	Somme Catégorie A+			3 544		
	Catégorie A	F	1 764	15	8	
		H	4 385	33	15	
	Somme Catégorie A			6 149	48	23
	Catégorie B	F	2 168	13	7	
		H	8 274	48	25	
	Somme Catégorie B			10 442	61	32
	Catégorie C	F	395	6	4	
H		2 221	50	31		
Somme Catégorie C			2 616	56	35	
Total Technique			22 751	165	90	
		Somme F	21 006	442	263	
		Somme H	32 122	290	164	
Total général			53 128	732	427	

2-D Les travailleurs handicapés

2-D-1 Le plan quadriennal MTES-MCT 2017-2020 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le plan quadriennal 2017-2020 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 (CHSCT-M) et du comité technique ministériel (CTM), respectivement les 09 décembre 2016 et 19 janvier 2017.

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 de leur maintien dans l'emploi est au cœur des préoccupations en même temps que leur insertion au sein de nos ministères.

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

L'emploi des agents en situation de handicap 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 (CHSCT-M) 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 quadriennal.

Au plan régional :

Le (la) DREAL définit la politique d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap de son service sur la base du plan quadriennal. Une personne ressource handicap régionale (PRHR) accompagne et conseille le (la) DREAL dans cette mission ; dans la majorité des régions, il s'agit de la conseillère technique de service social (CTSS).

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 du service concerné.

Chaque service doit mettre en place un groupe ressources qui réunit autour du secrétaire général les référents internes en matière d'insertion des agents en situation de handicap : 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 recrutement et l'insertion des travailleurs handicapés

Le recrutement des agents 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.

Les services veillent également à développer les viviers de candidatures potentielles (participation aux forums pour l'emploi, exploitation de CV adressés réseaux sociaux professionnels ...) 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 poursuivent la dynamique entreprise depuis ces dernières années concernant le recrutement des agents par la voie contractuelle, aidés en cela par la CVthèque de l'association Hanploi, en collaboration avec le pôle handicap du ministère.

Les services poursuivent également leurs efforts de recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Les mesures favorisant l'insertion ou le maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés sont financées sur les crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Par ailleurs, une partie de la rémunération des apprentis en situation de handicap est prise en charge sur les crédits du Fonds, afin de permettre de favoriser leurs recrutements et leurs insertions professionnelles.

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

Le médecin de prévention joue un rôle central dans la mise en place du dispositif visant à 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 :

- Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie professionnelle et aménager les postes de travail pour garantir le maintien dans l'emploi d'un agent,
- Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail : développer le recours aux bilans de compétences pour les agents afin d'éviter l'exclusion professionnelle,
- Former les personnes en situation de handicap : 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 lutter contre les stéréotypes. La réussite de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap nécessite de sensibiliser l'ensemble des personnels (collègues, managers...) aux problématiques du handicap.

Accompagnée et conseillée par la correspondante ministérielle handicap, les personnes ressources handicap (PRHR) sont des relais en région auprès des services.

Les services mènent 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 ...).

2-D-2 Le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap aux MTES-MCT

En 2017, 34 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), ainsi que 3 agents recrutés en établissements publics soit un total de 37 agents recrutés.

4 apprentis en situation de handicap ont également été recrutés dont 2 apprentis en établissements publics.

Ces recrutements se répartissent entre 3 agents de catégorie A, 10 agents de catégorie B, 21 agents de catégorie C. Ils sont ventilés, comme suit, entre les différents corps d'accueil :

	Recrutements en 2016 par la voie contractuelle ou en qualité d'apprenti	Recrutements en 2017 par la voie contractuelle ou en qualité d'apprenti	Reports de titularisation 2017	Refus de titularisation 2017
ITPE	1	1		
AAE	0	3		
SA	8	9		
TSE	3	3		
Adjoints Ad	2	20		
ATAE	0	1		
Apprenti	3	4		
Total	14 TH + 3 apprentis	37 TH + 4 apprentis		

Part des recrutements d'agents en situation de handicap parmi les recrutements effectués en 2017 (par catégorie) :

La part des recrutements d'agents en situation de handicap a représenté 4,7% de la part des recrutements des catégories A, B et C en 2017.

2-D-3 Le recensement des agents en situation de handicap et la déclaration concernant leur emploi

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 2018, au titre des données de l'année 2017. Sont pris en compte les effectifs employés au 1^{er} janvier 2017, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2017.

Les données prévisionnelles de l'emploi de travailleurs handicapés au 1/01/2018 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 d'administration centrale et déconcentrés MTES-MCT, ainsi que de compléments d'informations apportées par le Service des Retraites de l'État (SRE) relevant du Ministère chargé des Finances. Pour mémoire, les agents concer-

nés par un transfert aux collectivités territoriales ne sont plus comptabilisés dans les statistiques de l'emploi de travailleurs handicapés, dès lors que leur droit d'option a pris effet.

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

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 01/01/2017	Effectifs au 01/01/2018
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - dont agents recrutés sur contrat art. 27 de la loi 84-16	1.559	1.559
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	67	59
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	8	4
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	27	24
Agents reclassés statutairement	88	82
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	66	56
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	1013	984
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	256	252
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH) (victimes de guerre, conjoints et enfants des victimes de guerre ou assimilés et dont la situation est inconnue)	62	68
Agents titulaires de la carte d'invalidité	50	42
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	2	1
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité	1	2
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	3.199	3.133

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

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2018

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	79	84	163	5,2
	Catégorie B	532	384	916	29,2
	Catégorie C	609	1360	1969	62,3
Ouvriers d'État		66	3	69	2,8
Agents non titulaires		3	13	16	0,5
Total des bénéficiaires		1289	1844	3133	100

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2017

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	83	82	165	5,16
	Catégorie B	532	379	911	28,5
	Catégorie C	631	1393	2024	63,27
Ouvriers d'État		77	5	82	2,2
Agents non titulaires		3	14	17	0,61
Total des bénéficiaires		1326	1873	3199	100

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2017

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	+ de 60 ans	Total
Effectifs	11	322	1.559	1.028	279	3.199

Dépenses d'insertion spécifiques au profit des agents en situation de handicap en 2017

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 6 396,43€).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2017 et éligibles au FIPHFP – en euros

Aménagements/adaptations de postes de travail	339 048,71€
Rémunération versée aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droits privé (cf notamment les auxiliaires de vie)	57 454,63€
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés (Prothèses auditives, prise en charge de frais de transport)	314 753,43€
Actions de formation et d'information des agents handicapés	10 494,00€
Dépenses relatives à l'apprentissage	12 394,64€
Formations et informations des personnels susceptibles d'être en relations avec les travailleurs handicapés	3 504,00€
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs	32 534,23€
Dépenses d'études	7 000,00€
Total général	777 183,64€

Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2017

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2017 s'élèvent à 1 098 189,45 €, ce dernier recensement effectué pour 2017 faisant ressortir une dépense globale beaucoup plus élevée que celle de l'année 2016 (417 267 euros).

Montant de la contribution versée au FIPHFP en 2018 au titre de l'année 2017

Avec un taux de 8,49%, en 2017 supérieur au taux légal d'emploi de 6 %, nos ministères ne verseront pas de contribution pour la 5ème année consécutive.

Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux MTES/MCT

Année d'enquête	01/01/12	01/01/13	01/01/14	01/01/15	01/01/16	01/01/17
Taux d'emploi	6,70 %	7,23 %	7,86 %	7,96%	8,24 %	8,49 %

2-D-4 Le conventionnement avec le FIPHFP

Convention 2015/2018

Nos ministères ont signé avec le FIPHFP une convention pluriannuelle pour les années 2015 à 2017. La convention a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2018. Signée le 7 juillet 2015, son montant s'élève à 3 712 616 €.

Les dépenses éligibles au FIPHFP dans le cadre de ladite convention se sont élevées à 777 183,64€ en 2017, représentant un cumul de dépenses sur la période 2015-2017 de 2 163 065,81€, correspondant à 58,26 % du montant de la convention à fin 2017.

La mise en œuvre de la convention pour l'année 2017 a permis d'accompagner l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi dans leur poste de près de 600 agents en situation de handicap et de poursuivre la sensibilisation des agents de nos ministères pour lutter contre les idées reçues sur le handicap. Elle a eu un effet incitatif vis-à-vis des services dont les budgets sont sous forte contrainte et a également permis de conforter la relation de partenariat entre les Ministères chargés de la transition écologique et solidaire et de la cohésion des territoires et le FIPHFP.

2-E Le bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2017

2-E-1 Concours et examens professionnels

La filière administrative

Le nombre de postes offerts pour la filière administrative est passé de 428 postes en 2016 à 508 en 2017 hors déprécarisation représentant ainsi une augmentation de l'offre de postes de 19 %. Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière administrative est passé de 7 332 en 2016 à 10 974 en 2017 hors déprécarisation, soit une augmentation des inscrits pour cette filière de près de 50 %.

Cette augmentation du nombre de candidats s'explique notamment par l'organisation du concours interne exceptionnel d'attaché administration de l'État auquel 2 701 candidats se sont inscrits (Plan de requalification ministériel).

L'offre de postes pour les concours externe et interne de secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) spécialité administration générale (AG) de classe normale augmente chaque année. Elle est passée de 74 postes en externe et 50 postes en interne pour 2016 à 81 et 55 postes en 2017.

Le recrutement externe AG de SACDD classe normale enregistre une hausse du nombre de candidats inscrits (1 684 en 2016 et 2 531 en 2017, soit une augmentation de 50 %).

Comme les années précédentes, l'ensemble des concours de la filière administrative est marqué par un taux de féminisation important (72 % des présents en 2016 et plus de 73 % en 2017). La spécialité contrôle des transports terrestres (CTT) maintient sa féminisation avec un nombre d'inscrits aux concours interne et externe de 605 femmes et 379 hommes.

Un examen professionnel d'adjoint administratif de 2ème classe a été organisé en 2017 avec 45 postes offerts. 95 candidates se sont inscrites, 63 étaient présentes et 45 ont été admises.

Concernant les concours professionnels des SACDD de classe exceptionnelle pour les deux spécialités (AG et CTT), l'offre totale de postes reste quasiment identique (47 postes en 2017, contre 46 en 2016).

Pour l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'État (APAE) et l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'État (AAE), l'offre est globalement stable depuis 2015.

Le taux de présence pour les AAE est identique à 2016 (70 %), tandis qu'il perd 2 points pour les APAE (de 66 % en 2016 à 64 % en 2017).

La filière technique

Le nombre de postes offerts hors déprécarisation enregistre une hausse de 142 postes en 2017 (720 postes en 2017), soit plus de 24% de postes supplémentaires.

Les principaux recrutements bénéficiaires sont l'examen professionnel de techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) avec 98 postes de plus dans le cadre de la mise en œuvre du plan de requalification ministériel, les concours externes de techniciens supérieurs principaux du développement durable (TSPDD) avec 10 postes en plus pour les recrutements national et francilien, et les recrutements des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE), avec 10 postes supplémentaires offerts au concours externe, et 32 de plus à l'examen professionnel.

Dans le même temps, le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière technique est passé de 7 141 en 2016 à 6 721 en 2017, hors déprécarisation et ITPE externe, soit près de 6 % d'inscrits en moins. Le concours de TSPDD externe enregistre 490 candidats inscrits de moins et l'examen professionnel de TSDD affiche une centaine de candidats supplémentaires.

La filière, tous concours compris, reste sélective avec un taux de réussite global des présents de 5,5 %. Ce taux de réussite est identique pour les femmes et les hommes.

Pour les concours d'architecte urbaniste de l'État (AUE), option urbanisme, le nombre de postes offerts reste stable (6 postes en 2017). Le nombre de présents chute à 31 candidats contre 56 en 2016. Le taux de réussite progresse, atteignant 16 % en 2017 contre 5,3 % en 2016.

Pour le concours professionnel de technicien supérieur de l'environnement (TSE), 5 postes de moins ont été offerts par rapport à 2016 avec 89 présents contre 94 en 2016.

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 : 3 037 candidats et 1 518 candidates inscrits.

Une augmentation de 15 % des inscrits pour le TSPDD externe Île-de-France qui passent de 702 en 2016 à 806 en 2017.

99 femmes de plus se sont inscrites à ce concours (358 contre 259 en 2016).

11 femmes figurent parmi les 25 lauréats, contre 6 sur 20 en 2016.

L'offre de recrutement du concours externe des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) externe est passée de 115 postes en 2016 à 125 en 2017.

Parmi les 125 lauréats, 59 sont des femmes, soit un taux de féminisation de plus de 47 %.

Pour le concours ITPE interne, 1 poste supplémentaire offre (16 postes). Les lauréats sont au nombre de 12, dont 1 femme.

Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'ITPE passe de 29 postes en 2016 à 61 postes en 2017, du fait du plan de requalification. 63 candidats inscrits en moins mais 11 femmes de plus sont présentes. Parmi les lauréats, 12 femmes sont admises (+1).

Les trois concours externes d'ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts externe (ENS, AgroParisTech et autres écoles) proposent deux postes de moins qu'en 2016, soit 17 au total. La participation des femmes reste importante : 51 femmes candidates sur les 106 inscrits. Il en est de même pour les résultats : parmi les 17 lauréats, 9 sont des femmes. Le nombre de postes offerts (15) au concours interne d'IPF est supérieur de 3 postes à celui de 2016 (12 postes).

La filière maritime

Le nombre total de postes offerts pour la filière maritime est de 26 postes soit 11 postes de moins qu'en 2016. La proportion de femmes recrutées reste la moins forte des trois filières (16 admis pour 6 admises). L'examen professionnel pour l'accès au grade d'inspecteur principal des affaires maritimes (IPAM), le concours d'élèves stagiaires administrateurs des affaires maritimes (ESAAM article 6-2), Administrateurs en chef des affaires maritimes (ACAM 7-2 sur titre), inspecteurs des affaires maritimes, interne et externe (IAM) n'ont pas été organisés en 2017.

Pour le concours d'élèves stagiaires administrateurs des affaires maritimes (ESAAM article 6-1), 22 candidats dont deux femmes se sont inscrits, 15 d'entre eux étaient présents aux épreuves. Les lauréats sont un homme et une femme.

En revanche, pas de lauréat pour le concours d'élèves administrateurs des affaires maritimes (EAAM art 4-2) : sur les 14 inscrits, aucun candidat n'était présent.

Un recrutement sans concours de syndic des gens de mer a été organisé avec une offre de 2 postes en Guyane. 24 candidats se sont inscrits et 10 étaient présents. Les lauréats sont 2 hommes.

Éléments de synthèse toutes filières confondues

Le nombre de postes offerts enregistre une hausse de plus de 20 % pour l'ensemble des recrutements (hors dépréciation) par rapport à 2016 (1254 contre 1043).

En 2017, 17 576 candidats, auxquels s'ajoutent 9 361 candidats pour les ITPE externes, se sont inscrits aux concours nationaux (hors dépréciation) organisés par le ministère, soit 2 864 candidats de plus.

La filière technique représente 55 % de l'ensemble des postes offerts (+ 2%), la filière administrative 43,5 % (- 1%) et la filière maritime 1,5% (-1 %).

En 2017, le taux de candidats présents à l'ensemble des concours est de 73 % et progresse d'un point par rapport à 2016.

Le nombre total de lauréats en liste principale est de 1 209 hors dépréciation dont 617 femmes (51,5 %), en progression de 2 points par rapport à 2016. Le taux de réussite par filière dans les concours affiche pour la filière maritime un taux de 14,5 %, pour la filière administrative 8 % et pour la filière technique 5,5 %.

Le taux de réussite de l'ensemble des filières hors dépréciation reste à 6 %, comme en 2016.

Les concours professionnels et examens professionnels représentent en nombre de postes offerts 34,5 % (-3 points), les concours externes 22 % (- 8 points) les concours internes 10 % (+ 1 point), et les concours de dépréciation 32,5 % (+ 9 points).

La dépréciation

En 2017, 705 postes étaient offerts en vue de la titularisation d'agents contractuels (concours de dépréciation). Ce dispositif initialement prévu par la loi du 12 mars 2012 jusqu'en mars 2016 a été prolongé de 2 ans par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Pour les recrutements de la catégorie C

→ 154 postes étaient proposés : 70 d'adjoints techniques et 84 d'adjoints administratifs.

13 candidats ont été admis en qualité d'adjoints techniques et 33 comme adjoints administratifs.

Pour les recrutements de catégorie B

→ 137 postes ont été proposés contre 91 en 2016 : 101 postes pour les SACDD contre 64 en 2016 ; 24 postes pour les TSDD contre 20 en 2016 et 12 postes pour les TSPDD contre 7, soit une offre de postes de plus de 57 % supplémentaire par rapport à 2016.

Pour les recrutements de catégorie A

→ 414 postes étaient proposés : 171 pour les AAE contre 94 en 2016, 17 pour les chargés d'études documentaires (+1 par rapport à 2016) et 226 pour les ITPE contre 107 en 2016.

Pour le concours de déprécarisation des SACDD, sur les 13 femmes présentes, 12 ont été lauréates.

Pour les AAE, 31 femmes et 16 hommes se sont inscrits. Sur les 10 candidates présentes, 9 ont été reçues.

Pour les TSPDD, 26 candidats se sont inscrits, 7 seulement étaient présents et 4 hommes et 3 femmes ont été admis.

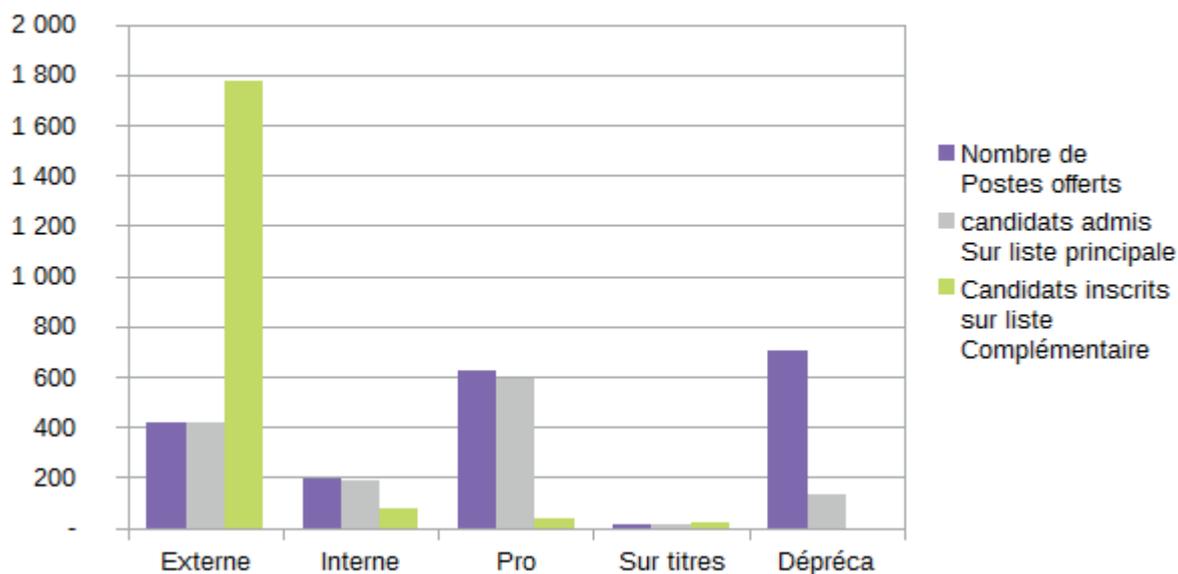
Pour les ITPE, 57 candidats étaient inscrits contre 34 en 2016, 45 candidats étaient présents pour au final 33 admis dont 12 femmes.

Répartition des postes et recrutements

Nature	2017			2016		
	Nombre de postes	Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire	Nombre de postes	Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire
Externe	420	420	1 778	405	403	1 908
Interne	197	187	75	118	117	83
Pro	622	590	35	506	499	19
Titres	15	15	19	14	13	20
Dépréca	705	133	-	308	49	-
Total hors dépréca	1 254	1 212	1 907	1 043	1 032	2 030
Total global	1 959	1 345	1 907	1 351	1 081	2 030

Pour 2017, sont exclus du nombre de postes offerts, les 8 postes de la liste d'aptitude des IPEF

Répartition de l'offre de postes



Résultats des concours par filière

Nom du concours	Nature	Nombre de Postes offerts 2017	2017		2016		2015	
			LP(1)	LC(2)	LP(1)	LC(2)	LP(1)	LC(2)
Dépréca AAAE	dépréca	84	33	0	33	0	46	0
AA principal 2ème classe	exa pro	45	36	0	0	0	14	0
SACDD-AG classe normale	externe	81	81	21	74	37	47	12
SACDD-AG classe normale	interne	55	55	41	50	50	32	15
SACDD-AG classe normale	exa pro				0	0	91	0
SACDD-AG classe sup	exa pro	22	22	2	21	0	20	0
SACDD-AG classe sup	concours pro	59	59	5	60	2	73	0
SACDD -AG classe ex	concours pro	39	39	0	40	0	39	4
SACDD -CTT classe sup	externe	6	6	0	7	3	17	3
SACDD -CTT classe sup	interne	4	4	0	5	4	12	2
SACDD -CTT classe sup	concours pro	4	4	2	5	2	7	2
SACDD -CTT classe ex	concours pro	8	8	0	6	0	5	2
DEPRECA SACDD	dépréca	101	14	0	15	0	6	0
APAE	exa pro	62	62	0	64	0	62	0
AAE	exa pro	36	36	0	35	0	35	0
DEPRECA AAE	dépréca	171	15	0	5	0	10	0
AAE	interne exceptionnel	67	67	9				
CEDP	exa pro				5		5	0
DEPRECA CED	dépréca	17	13	0	7	0		
CR 1ère classe	externe				1	1	1	0
CR 2ème classe	externe	12	11	8	12	10	2	2
DR 1ère classe	externe				0	0	1	0
DR 2ème classe	externe	8	7	2	9	1	11	6
Sous-total DEPRECA		373	75	0	27	0	30	0
Sous-total hors dépréca		508	497	90	427	110	506	48
Sous-total filière administrative		881	572	90	454	110	536	48
AUE option urbanisme	externe	4	4	2	4	4	4	2
AUE option urbanisme	interne	1	1	1	1	0	1	0
AUE option urbanisme	exa pro	1	0	0	0	0	0	0
DEPRECA ATAE 2ème cl	dépréca	70	13	0	0	0	6	0
TSDD	exa pro	116	94	5	18	2	20	4
DEPRECA TSDD	dépréca	24	5	0	5	0	0	0
TSCDD	concours pro	97	97	9	103	6	167	5
TSPDD	externe	125	125	75	120	96	94	14
TSPDD IDF	externe	25	25	0	20	21		
TSPDD	interne	30	30	19	30	25	30	15
TSPDD	concours pro	18	18	1	22	1	30	0
TSPDD	exa pro	36	36	6	37	5	39	7
DEPRECA TSPDD	dépréca	12	7	0	0	0	2	0
TS Environnement	concours pro	13	13	3	18	0	17	0
CT Environnement	concours pro	5	5	2				
T Environnement	externe						23	11
T Environnement	interne						15	7
ITPE	externe	125	125	1653	115	1702	106	1642
ITPE	interne	16	12	0	15	0	9	0
ITPE	exa pro	61	61	0	29	1	26	1
ITPE externe	sur titres	15	15	19	13	20	20	36
DEPRECA ITPE	dépréca	226	33	0	17	0	7	0
IPEF	interne	15	15	2	12	1	13	1
IPEF ENS	externe	2	2	1	3	1	3	1
IPEF élèves Isive Agro Paris tech	externe	9	9	2	9	2	9	0
IPEF élèves autres écoles	externe	6	6	1	7	0	7	2
IPEF *	LA	9	9	0	8	0	8	0
Sous-total DEPRECA		332	58	0	22	0	15	0
Sous-total hors dépréca		720	693	1801	576	1887	628	1746
Sous-total filière technique		1052	751	1801	598	1887	648	1748
Syndic des gens de mer	externe	2	2	3	4	21		
EAAM 4-1	externe	8	8	7	8	5	8	6
EAAM 4-2	interne	4	0	0	1	0	3	0
IPAM	exa pro				3	0		
ESAAM 6-2	interne							
ESAAM 6-1	externe-interne	3	3	2	2	3	4	1
ACAM 7-2 sur titres	externe-interne				2	0		
IAM	externe						1	1
IAM	interne						1	0
OP	externe	2	2	1				
OP	interne	2	2	1				
OPA	externe	5	5	2	9	4	13	0
Sous-total filière maritime		26	22	16	29	33	30	8
TOTAL DEPRECA		705	133	0	49	0	45	0
TOTAL HORS DEPRECA		1254	1212	1907	1032	2030	1169	1804
TOTAL GLOBAL		1959	1345	1907	1081	2030	1214	1804

* les 8 postes offerts sur la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau (1) Admis liste principale (2) Inscrits liste complémentaire

Effectifs et répartition par sexe

Nom du concours	inscrits			présents			admissibles			admis liste principale			inscrits liste complémentaire		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
DEPRECA AAAE	0	33	33	0	33	33	0	0	0	0	33	33	0	0	0
Adjoint adm ppal 2è classe	24	95	119	5	63	68	0	0	0	1	35	36	0	0	0
SACDD-AG cl N externe	749	1602	2351	340	655	995	77	146	223	32	49	81	4	17	21
SACDD-AG cl N interne	294	1075	1369	168	806	974	29	185	214	7	48	55	7	34	41
SACDD-AG cl N exa pro			0			0			0			0			
SACDD-AG cl sup exa pro	136	783	919	71	527	598	10	48	58	3	19	22	0	2	2
SACDD-AG cl sup conc pro	100	328	428	73	250	323	34	110	144	12	47	59	2	3	5
SACDD -AG classe ex conc pro	75	219	294	46	164	210	14	65	79	6	33	39	0	0	0
SACDD -CTT cl sup externe	219	377	596	64	85	149	11	7	18	4	2	6	0	0	0
SACDD -CTT cl sup interne	70	156	226	36	66	102	3	8	11	3	1	4	0	0	0
SACDD-CTT cl sup conc pro	18	36	54	12	14	26	6	8	14	1	3	4	0	2	2
SACDD -CTT classe ex conc pro	72	36	108	57	19	76	15	3	18	6	2	8	0	0	0
DEPRECA SACDD	13	33	46	2	13	15	2	12	14	2	12	14	0	0	0
APAE exa pro	137	243	380	76	167	243	0	0	0	19	43	62	0	0	0
AAE exa pro	357	953	1310	249	674	923	20	69	89	10	26	36	0	0	0
DEPRECA AAE	16	31	47	7	10	17	7	10	17	6	9	15	0	0	0
AAE interne exceptionnel	752	1949	2701	503	1292	1795	31	159	190	13	54	67	1	8	9
CEDP exa pro			0			0			0			0			
DEPRECA CED	7	28	35	4	9	13	4	9	13	4	9	13	0	0	0
CR 1ère classe			0			0			0			0			
CR 2ème classe externe	58	32	90	21	15	36	16	10	26	7	4	11	5	3	8
DR 1ère classe			0			0			0			0			0
DR 2ème classe externe	25	4	29	21	4	25	11	4	15	6	1	7	1	1	2
Sous-total DEPRECA	36	125	161	13	65	78	13	31	44	12	63	75	0	0	0
Sous-total hors dépréca	3086	7888	10974	1742	4801	6543	277	822	1099	130	367	497	20	70	90
Sous-total fil administrative	3122	8013	11135	1755	4866	6621	290	853	1143	142	430	572	20	70	90
AUE option urba externe	18	25	43	9	10	19	8	6	14	2	2	4	1	1	2
AUE option urba interne	9	6	15	4	3	7	1	2	3	1	0	1	0	1	1
AUE option urba exa pro	6	2	8	4	1	5	2	0	2	0	0	0	0	0	0
DEPRECA ATAE	7	6	13	7	6	13	0	0	0	7	6	13	0	0	0
TSDD exa pro	514	282	796	356	205	561	110	101	211	46	48	94	5	0	5
DEPRECA TSDD	22	11	33	2	3	5	0	0	0	2	3	5	0	0	0
TSCDD conc pro	652	212	864	386	152	538	173	82	255	64	33	97	5	4	9
TSPDD externe	629	382	1011	301	180	481	161	125	286	60	65	125	52	23	75
TSPDD IDF externe	448	358	806	150	104	254	32	29	61	14	11	25	0	0	0
TSPDD interne	293	99	392	164	41	205	61	10	71	23	7	30	16	3	19
TSPDD conc pro	75	15	90	57	9	66	36	4	40	16	2	18	1	0	1
TSPDD exa pro	426	170	596	336	135	471	73	58	131	20	16	36	5	1	6
DEPRECA TSPDD	9	17	26	4	3	7	0	0	0	4	3	7	0	0	0
TS Environnement conc pro	91	12	103	81	8	89	30	2	32	11	2	13	3	0	3
CT Environnement conc pro	141	11	152	123	10	133	20	0	20	5	0	5	2	0	2
T Environnement externe									0						
T Environnement interne									0						
ITPE externe	6111	3250	9361	5855	3159	9014	3767	2088	5855	66	59	125	993	660	1653
ITPE interne	60	11	71	27	4	31	14	2	16	11	1	12	0	0	0
ITPE exa pro	936	356	1292	730	277	1007	113	60	173	42	19	61	0	0	0
ITPE sur titres	128	92	220	128	92	220	42	18	60	8	7	15	15	4	19
DEPRECA ITPE	33	24	57	23	22	45	21	12	33	21	12	33	0	0	0
IPEF interne	102	54	156	77	44	121	25	12	37	11	4	15	1	1	2
IPEF ENS externe	13	1	14	13	1	14	9	0	9	2	0	2	1	0	1
IPEF Isive Agro Paris Tech	22	28	50	22	28	50	9	12	21	4	5	9	1	1	2
IPEF élèves autres écoles	20	22	42	20	22	42	4	10	14	2	4	6	0	1	1
IPEF LA *	31	19	50	8	13	21	0	0	0	6	3	9	0	0	0
Sous-total DEPRECA	71	58	129	36	34	70	21	12	33	34	24	58	0	0	0
Sous-total hors dépréca	10694	5388	16082	8715	4393	13328	4690	2621	7311	408	285	693	1101	700	1801
Sous-total fil techn.	10765	5446	16211	8751	4427	13398	4711	2633	7344	442	309	751	1101	700	1801
SGM	20	4	24	8	2	10	0	0	0	2	0	2	2	1	3
EAAM externe art 4.1	81	52	133	48	30	78	16	12	28	3	5	8	4	3	7
EAAM externe art 4.2	13	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IPAM			0			0			0			0			0
ESAM int art 6.2									0						
ESAM int/ext art 6.1	20	2	22	13	2	15	10	1	11	2	1	3	2	0	2
ACAM 7-2 sur titres			0			0			0			0			0
IAM ext			0			0			0			0			0
IAM interne			0			0			0			0			0
OP externe/interne	37	6	43	25	2	27	8	2	10	4	0	4	1	1	2
OPA externe	30	3	33	18	2	20	11	1	12	5	0	5	1	1	2
Sous-total fil. Maritime	201	68	269	112	38	150	45	16	61	16	6	22	10	6	16
TOTAL DEPRECA	107	183	290	49	99	148	34	43	77	46	87	133	0	0	0
TOTAL HORS DEPRECA	13780	13276	27056	10457	9194	19871	4967	3443	8410	538	652	1212	1121	770	1891
TOTAL GLOBAL	14088	13527	27615	10618	9331	20169	5046	3502	8548	600	745	1345	1131	776	1907

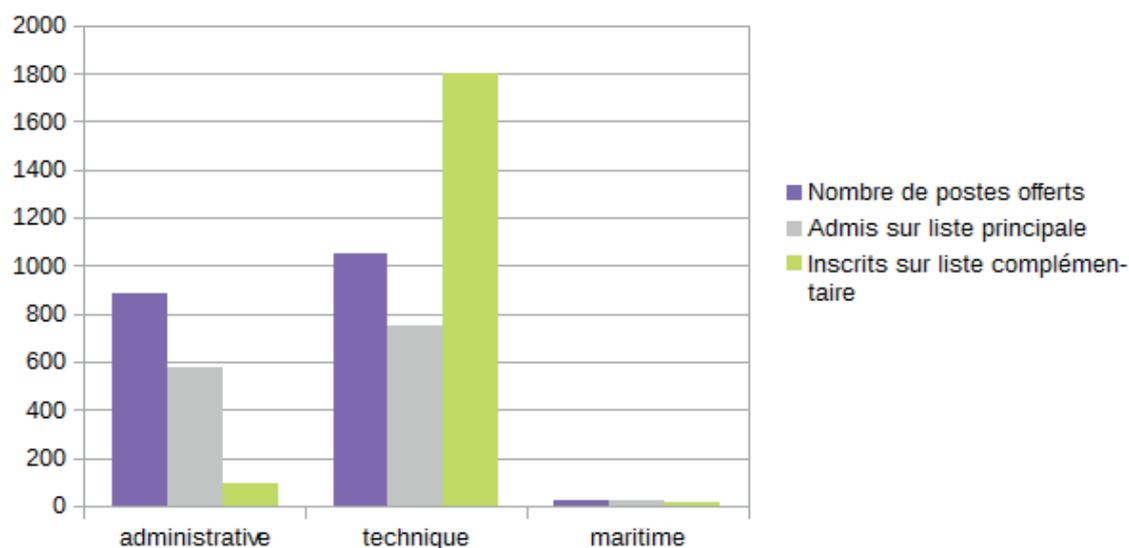
* les 8 postes offerts de la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau

Nombre de postes offerts de 2015 à 2017

Nature	Nombre de postes offerts 2017	2017		2016		2015	
		LP(1)	LC(2)	LP(1)	LC(2)	LP(1)	LC(2)
Filière administrative							
externe	107	105	31	103	52	79	23
interne	126	126	50	55	54	44	17
pro	275	266	9	269	4	383	8
Dépréca	373	75	0	27	0	30	0
Total hors dépréca	508	497	90	427	110	506	48
TOTAL GLOBAL	881	572	90	454	110	536	48
Filière technique							
externe	297	297	1735	278	1826	246	1672
interne	63	59	22	58	26	68	23
pro	345	322	25	227	15	299	17
sur titres	15	15	19	13	20	20	36
Dépréca	332	58	0	22	0	15	0
Total hors dépréca	720	693	1801	576	1887	633	1748
TOTAL GLOBAL	1052	751	1801	598	1887	648	1748
Filière maritime							
externe	17	17	12	22	30	23	7
interne	9	5	4	4	3	7	1
pro	0	0	0	3	0	0	0
sur titres	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	26	22	16	29	33	30	8

(1) Admis liste principale (2) Inscrits liste complémentaire

Répartition de l'offre de postes par filière



2-E-2 Bilan sur la parité femmes hommes dans les concours et examens professionnels nationaux en 2017

L'article 1er 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 1er 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 2017, le nombre de personnes sollicitées en qualité de présidents, membres et adjoints aux jurys est de 505 (hors administration militaire).

La part des présidentes de jury représente 35,55 % de l'ensemble des présidents de jury.

102 femmes ont été nommées membres de jury en 2017 pour 144 hommes (soit une représentation de 41,50 %).

La part des adjointes au jury a augmenté de 2,5 points avec un taux de plus de 46 % contre 44 % en 2016.

Parmi les trois filières, la plus féminisée en 2016 était la filière administrative. En 2017, la filière technique avec un taux de près de 44 % dépasse d'un demi point la filière administrative. La représentation féminine globale au sein des jurys (présidentes, membres du jury et adjointes) de l'ensemble des concours est de plus de 43 % en 2017 contre 42,86 % en 2016.

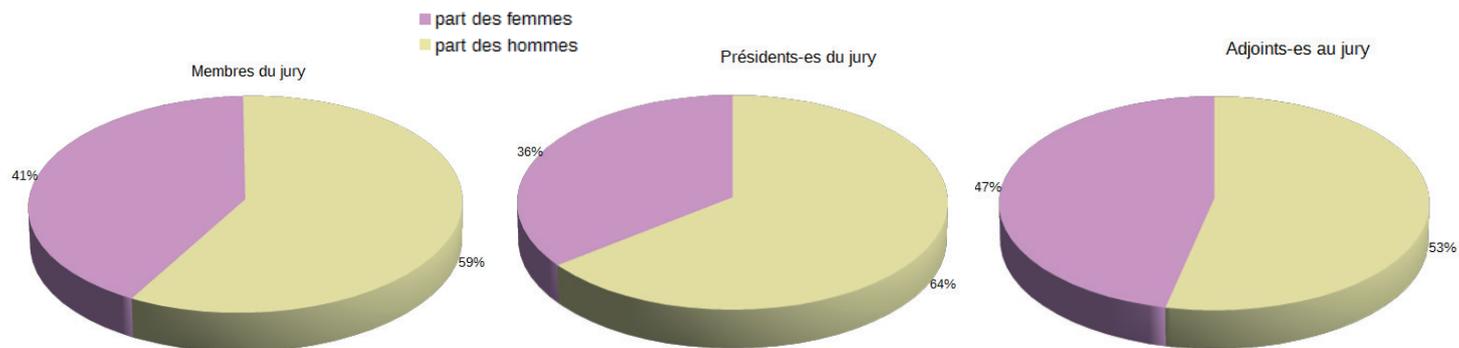
concours	présidents-es de jury		membres de jury		adjoints-es		total jurys	% hommes	% femmes
	H	F	H	F	H	F			
DEPRECA AAAE	0	1	2	1	0	0	4	50,00%	50,00%
Adjoint adm ppal 2è classe	0	1	3	3	0	0	7	42,86%	57,14%
SACDD-AG cl N ext	1	0	3	2	11	15	32	46,88%	53,13%
SACDD-AG cl N int	1	0	3	2	11	15	32	46,88%	53,13%
SACDD-AG cl N exa pro							0	-	-
SACDD-AG cl sup exa pro	1	0	0	1	2	1	5	60,00%	40,00%
SACDD-AG cl sup conc pro	1	0	1	1	5	2	10	70,00%	30,00%
SACDD -AG classe ex	1	0	1	2	2	2	8	50,00%	50,00%
SACDD -CTT cl sup ext	0	1	1	1	3	3	9	44,44%	55,56%
SACDD -CTT cl sup int	0	1	1	1	3	3	9	44,44%	55,56%
SACDD-CTT cl sup conc pro	1	0	2	0	0	0	3	100,00%	0,00%
SACDD -CTT classe ex	1	0	1	2	2	2	8	50,00%	50,00%
Déprécarisation SACDD	0	1	2	0	0	0	3	66,67%	33,33%
APAE pro	1	0	13	11	0	0	25	56,00%	44,00%
AAE pro	1	0	4	2	3	3	13	61,54%	38,46%
Déprécarisation AAE	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
AUE option urba ext	1	0	5	4	0	0	10	60,00%	40,00%
AUE option urba int	1	0	5	4	0	0	10	60,00%	40,00%
AUE option urba pro	1	0	5	4	0	0	10	60,00%	40,00%
CEDP exa pro	0	0	0	0	0	0	0	-	-
DEPRECA CED	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
CR 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	-	-
CR 2è classe	1	0	4	2	7	2	16	75,00%	25,00%
DR 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	-	-
DR 2è classe	1	0	4	2	7	2	16	75,00%	25,00%
Sous-total fil admin	16	5	62	47	56	50	236	56,78%	43,22%

↳ Suite du tableau

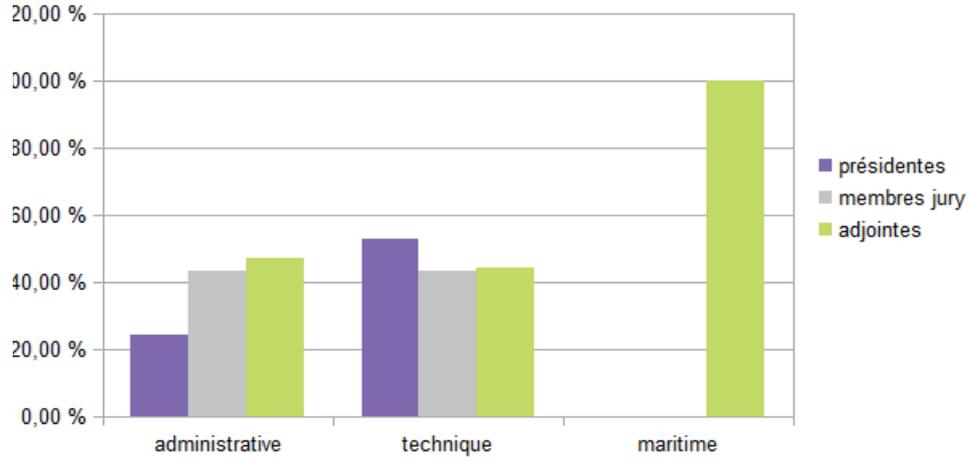
concours	présidents-es de jury		membres de jury		adjoints-es		total jurys	% hommes	% femmes
	H	F	H	F	H	F			
TSDD exa pro	0	1	3	3	7	5	19	52,63%	47,37%
Déprécarisation TSDD	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
TSCDD con pro	0	1	3	3	7	5	19	52,63%	47,37%
TSPDD IDF externe	0	1	1	2	3	1	8	50,00%	50,00%
TSPDD ext	0	1	2	1	8	7	19	52,63%	47,37%
TSPDD int	0	1	1	2	1	2	7	28,57%	71,43%
TSPDD conc pro	1	0	2	1	0	0	4	75,00%	25,00%
TSPDD exa pro	1	0	3	3	2	2	11	54,55%	45,45%
Déprécarisation TSPDD	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
TS Environnement pro	1	0	2	1	0	0	4	75,00%	25,00%
CT Environnement conc pro	0	1	2	1	0	0	4	50,00%	50,00%
T Environnement externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T Environnement interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ITPE exa pro	1	0	5	4	9	7	26	57,69%	42,31%
ITPE interne	1	0	3	3	0	0	7	57,14%	42,86%
ITPE externe	1	0	10	2	22	17	52	63,46%	36,54%
ITPE sur titres	0	1	10	13	0	0	24	41,67%	58,33%
Déprécarisation ITPE	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
IPEF externe ENS	1	0	3	4	0	0	8	50,00%	50,00%
IPEF interne	0	1	5	2	0	0	8	62,50%	37,50%
IPEF Isive Agro Paris Tech	0	1	5	2	0	0	8	62,50%	37,50%
IPEF élèves autres écoles	0	1	5	2	0	0	8	62,50%	37,50%
IPEF LA *	0	1	6	3	0	0	10	60,00%	40,00%
Sous-total fil techn.	10	11	74	55	59	46	255	56,08%	43,92%
SGM	1	0	2	0	0	0	3	100,00%	0,00%
EAAM ext art 4.1	1	0	3	0	4	0	8		
EAAM ext art 4.2	1	0	2	1	2	0	6		
IPAM exa pro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESAM int art 6.1	1	0	2	1	2	0	6		
IAM ext	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IAM interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ACAM 7-2 sur titres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OP externe-interne	1	0	3	0	0	2	6	66,67 %	33,33 %
OPA ext	1	0	3	0	0	2	6	66,67%	33,33%
Sous-total fil. Maritime	3	0	8	0	0	4	15	73,33%	26,67%
Total	29	16	144	102	115	100	506	56,92%	43,08%

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 d'admissibilité et avant les épreuves d'admission d'un concours (exemple: examinateur de langue vivante étrangère).

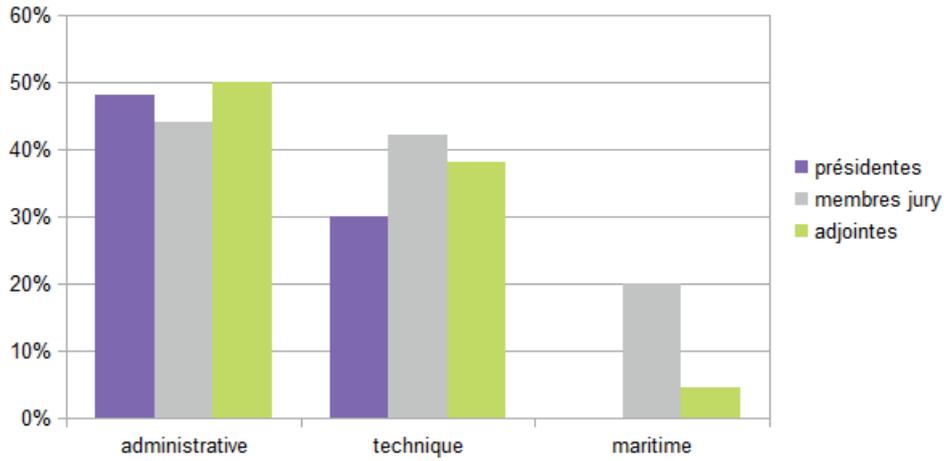
Les recrutements des EAAM et ESAM dépendent de l'administration militaire et ne sont pas pris en compte pour l'étude de la parité femmes-hommes.



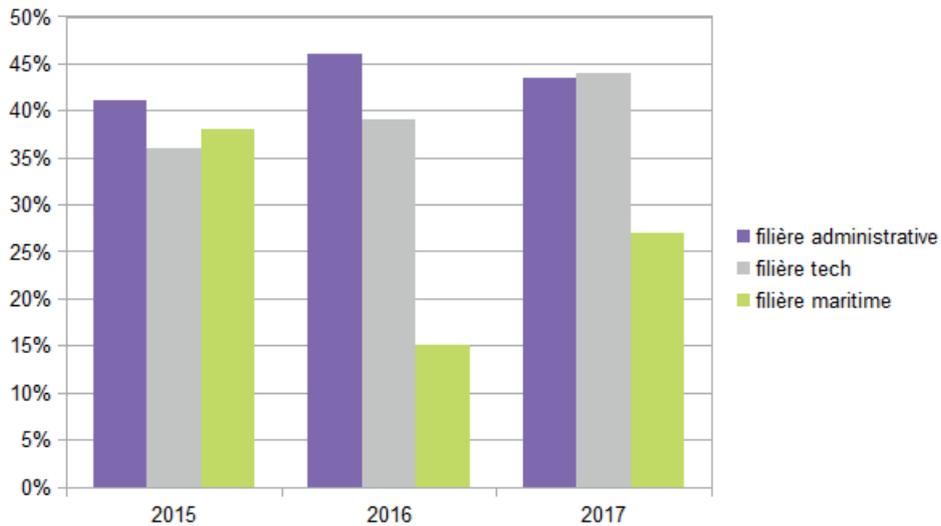
Part des femmes par filière dans les jurys 2017



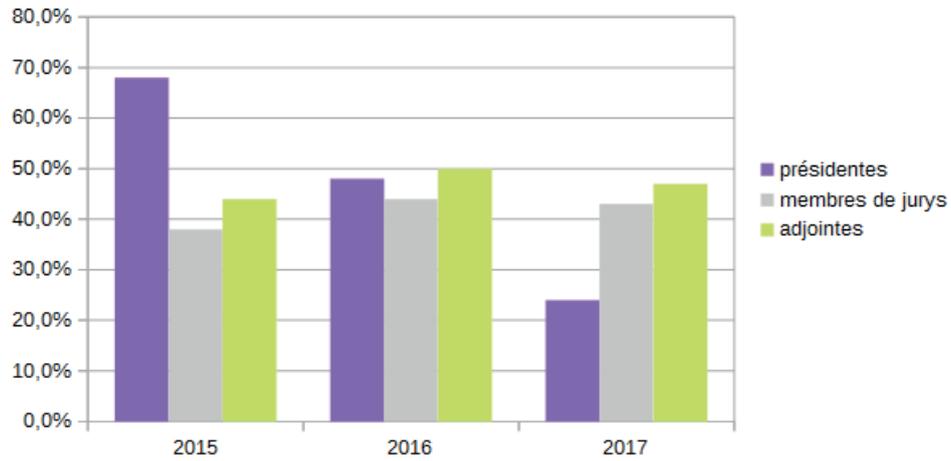
Part des femmes par filière dans les jurys 2016



Part des femmes par filière dans les jurys 2015 à 2017



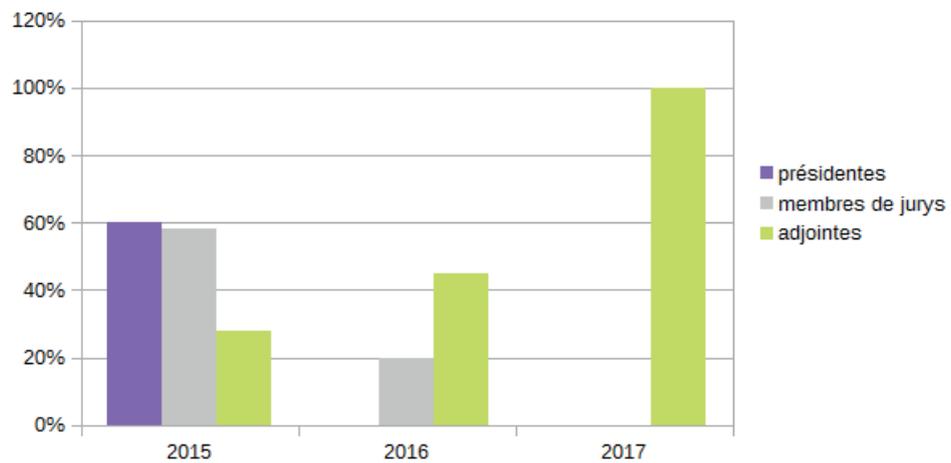
Filière administrative 2015-2017



Filière technique 2015-2017



Filière maritime 2015-2017



2-F Les avancements et les promotions

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

2

2-F-1 Les promotions vers une catégorie supérieure

Filière	Catégorie au 31/12/2016	Catégorie au 31/12/2017	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2016	Agents promus	% promus
Administrative	Catégorie A+		F	226		-
			H	335		-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	1727		-
			H	2484	1	0,0%
	Catégorie B	Catégorie A	F	4832	14	0,3%
			H	1949	8	0,4%
Catégorie C	Catégorie B	F	7591	271	3,6%	
		H	1570	46	2,9%	
Total Administrative				20714	340	1,6%
Exploitation	Catégorie B		H	2	-	-
			F	328	5	1,5%
	Catégorie C	Catégorie B	H	8193	98	1,2%
Total Exploitation				8523	103	1,2%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+		F	81	-	-
			H	280	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	48	-	-
			H	323	1	0,3%
	Catégorie B	Catégorie A	F	8	-	-
			H	330	3	0,9%
Catégorie C	Catégorie B	F	308	10	3,2%	
		H	523	9	1,7%	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité				1901	23	1,2%
Ouvrière (1)	OPA		F	89	-	-
			H	3120	-	-
Total Ouvrière				3209	-	-
Technique	Catégorie A+		F	1041	-	-
			H	2573	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	1690	7	0,4%
			H	4354	12	0,3%
	Catégorie B	Catégorie A	F	2118	34	1,6%
			H	8555	101	1,2%
Catégorie C	Catégorie B	F	412	15	3,6%	
		H	2462	103	4,2%	
Total Technique				23205	272	1,2%
Somme F				21256	357	1,7%
Somme H				36296	381	1,0%
Total général				57552	738	1,3%

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

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

Filière au 31/12/16	Cat.	Grade au 31/12/16 avant promotion	Ensemble gérés F	Ensemble gérés H	Grade au 31/12/17 après promotion	CE		CI		CP			
						F	H	F	H	F	H		
Administrative	Catégorie A+	Administrateur civil	23	28	Administrateur civil hors classe								
		Administrateur civil hors classe	30	67	Directeur de projet - g3								
		Architecte et urbaniste de l'Etat	54	34	Directeur regional adjoint groupe II								
		Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	44	49	Sous-directeur								
		Chef de service	4	9	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef								
		Directeur regional adjoint groupe II	3	10	Architecte et urbaniste général de l'Etat								
		Expert de haut niveau g1	1	1	Inspecteur general de l'admin. du dev.durable								
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	8	8	Directeur regional adjoint groupe II								
		Sous-directeur	11	36	Expert de haut niveau g3								
	Total Catégorie A+												
	Catégorie A	Attaché d'administration hors classe-GN	61	53	CAEDAD								
		Attaché d'administration-GN	1144	677	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes				1				
		Attaché principal d'administration-GN	533	401	Attaché principal d'administration-GN	2							
		Chargé d'études documentaires	130	33	Attaché d'administration hors classe-GN								
	Total Catégorie A						2		1				
	Catégorie B	Inspecteur permis de conduire-séc.rout.3è cl		5	Inspecteur permis de conduire-séc.rout.1è cl								
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g	1622	539	Attaché d'administration-GN		1						
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt	25	94	Chargé d'études documentaires								
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	1836	614	Inspecteur des affaires maritimes								
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-tt	32	82	Attaché d'administration-GN								
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g	1023	349	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g					47	12		
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt	78	177	Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén	2							
		Total Catégorie B						3		2	84	25	
	Catégorie C	Adjoint administ. principal 1ère classe	3123	421	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g				3	1			
					Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g								
		Adjoint administ. principal 2ème classe	1961	438	Adjoint administ. principal 1ère classe								
					Dessinateur								
					Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g				4	1			
					Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g								
		Adjoint administratif	1942	430	Technicien sup.dév.dur-tech.gén								
					Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén								
					Titulaire dét. sur contrat cat. c								
					Adjoint administ. principal 1ère classe								
Adjoint administ. principal 2ème classe										3			
Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	2					15	3						
Total Catégorie C						3		23	6	3			
Total Administrative						5	3	24	8	87	25		

EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TN	TP		TR	TE	Somme F	Somme H	Total général
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F	H	H	H			
		3	5						1		1								4	5	9
									1											1	1
								1											1		1
								5	2										5	2	7
												5	2						5	2	7
												2	1						2	1	3
														1					1		1
								1											1		1
									1											1	1
								1											1		1
														2					2		2
									1											1	1
								1											1		1
									1											1	1
									1											1	1
		3	5					9	6	1		7	3	3					23	14	37
				1	1			2		1	1								4	2	6
																			1		1
15	15			20	20						1	18	13						55	49	104
				3	7	2	1					9	8						14	16	30
								11	8										11	8	19
2	2			2															4	2	6
17	17			26	28	2	1	13	8	1	2	27	21						89	77	166
					1															1	1
						12	4												12	5	17
						1													1		1
							1													1	1
							1													1	1
											1									1	1
				18	12					4	2	62	17						131	43	174
																				2	2
					2							1	6						4	11	15
												1								1	1
					1															1	1
				20	7					3	1	38	13						93	28	121
					1		1			1		1	5						4	12	16
				38	24	13	7			8	5	102	41						245	107	352
						151	29												154	30	184
2																			2		2
7	1																		7	1	8
		4		171	21					25	7	42	5						242	33	275
					1															1	1
						18	2													3	25
12	2																		12	2	14
14	2																		14	2	16
8	2																		8	2	10
					1														1		1
					1														1		1
26	1	2	1	941	257	1				128	29	73	19						1174	307	1481
																			17	3	20
4	1																		4	1	5
1																			1		1
16	1					1													17	1	18
1																			1		1
6																			8	1	9
97	10	6	1	1114	279	171	31			153	36	115	24						1685	387	2072
114	27	9	6	1178	331	186	39	22	14	163	43	251	89	3					2042	585	2627

Les mouvements d'effectifs

Filière au 31/12/16	Cat.	Grade au 31/12/16 avant promotion	Ensemble gérés F	Ensemble gérés H	Grade au 31/12/17 après promotion	CE		CI		CP		
						F	H	F	H	F	H	
Exploitation	Catégorie C	Agent d'exploitation tpe r-ba	80	4055	Chef équipe exploitation tpe r-ba				24		8	
					Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf							
					Technicien sup.dév.dur-tech.gén							
					Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf		4	1	1			
		Agent d'exploitation tpe vn-pm	190	1351	Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén				4			
					Chef équipe exploitation tpe r-ba							
					Chef équipe exploitation tpe vn-pm		1		3	1	7	
					Oapa ouvrier qualifié (atelier)		2					
		Chef équipe exploitation ppal tpe r-ba	2	723	Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf							
					Technicien sup.dév.dur-tech.gén							
					Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf							
		Chef équipe exploitation ppal tpe vn-pm	9	260	Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf							
					Technicien sup.dév.dur-tech.gén							
					Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén		1		1			
		Chef équipe exploitation tpe r-ba	16	1338	Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf							
					Technicien sup.dév.dur-tech.gén							
					Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf							
		Chef équipe exploitation tpe vn-pm	29	466	Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén							
					Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf							
					Technicien sup.dév.dur-tech.gén							
Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf									1			
Total Catégorie C												
Total Exploitation												
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes	24	61	Administrateur principal affaires maritimes							
		Administrateur 2ème cl. affaires maritimes	11	11	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes							
		Administrateur 3ème cl. affaires maritimes	6	6	Administrateur 2ème cl. affaires maritimes							
		Administrateur aspirant affaires maritimes	3	8	Administrateur 3ème cl. affaires maritimes							
		Administrateur en chef 1ère classe am	7	42	Administrateur général 2ème classe am							
					Directeur de projet - q3							
					Directeur départemental groupe IV							
		Administrateur en chef 2ème classe am	14	56	Administrateur en chef 1ère classe am							
					Directeur départemental groupe IV							
	Administrateur général 2ème classe am	1	8	Administrateur général 1ère classe am								
	Administrateur principal affaires maritimes	15	66	Administrateur en chef 2ème classe am								
	Total Catégorie A+											
	Catégorie A	Capitaine de port 1gr classe fonctionnelle		10	Capitaine de port 1gr cl.fonctionnelle spéc.							
		Capitaine de port 1gr classe normale	1	17	Capitaine de port 1gr classe fonctionnelle							
		Capitaine de port 2gr classe fonctionnelle	1	30	Capitaine de port 1gr classe normale							
		Capitaine de port 2gr classe normale	4	42	Capitaine de port 1gr classe normale							
		Inspecteur des affaires maritimes	20	56	Capitaine de port 2gr classe fonctionnelle							
					Inspecteur pal des affaires maritimes 2 cl							
		Inspecteur pal des affaires maritimes 2 cl	13	53	Inspecteur pal des affaires maritimes 1 cl							
		Professeur en chef 2cl enseignement maritime		20	Conseiller des affaires maritimes							
Professeur tech. classe norm de l'ens.marit.	4	20	Professeur en chef 1cl enseignement maritime									
Total Catégorie A												
Cat. B	Lieutenant de port 2è classe	7	225	Capitaine de port 2gr classe normale				3				
Total Catégorie B											3	
Cat. C	Syndic gens de mer pal 1cl-dr.soc-adm aff m	126	20	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g								
	Syndic gens de mer pal 2ècl-dr.soc-adm aff m	107	23	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g								
	Syndic gens de mer principal 1ècl-navig-séc	8	44	Syndic gens de mer pal 1cl-dr.soc-adm aff m								
				Technicien sup.dév.dur-aff.mar								
	Syndic gens de mer principal 2ècl-navig-séc	7	47	Syndic gens de mer principal 1ècl-navig-séc								
				Adjoint administ. principal 2ème classe								
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g						1		
Syndic gens de mer-dr.soc-adm aff.m	52	10	Syndic gens de mer pal 2ècl-dr.soc-adm aff m									
			Technicien sup.dév.dur-tech.gén									
Syndic gens de mer-navig-séc	3	38	Syndic gens de mer principal 2ècl-navig-séc									
			Technicien sup.dév.dur-aff.mar									
Total Catégorie C											1	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité											4	

EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TN	TP		TR	TE	Somme F	Somme H	Total général
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F	H	H	H			
			5	72	3570						2		75						72	3684	3756
	3																			3	3
	3																			3	3
																			1	5	6
																				4	4
					2															2	2
				174	1226					3	1	49							176	1289	1465
																				2	2
	1																			1	1
	2																			2	2
																				2	2
	1						17													18	18
	1						9													10	10
	1																			1	1
	1																			1	1
							8													8	8
	1						4													5	5
	1																			1	1
			1		112								71							184	184
2	13						4												2	17	19
	1						2													3	3
	3																			3	3
	1																			3	3
				2	50							1	20						3	70	73
1																			1	1	1
1	1																		1	1	2
	3																			3	3
																				1	1
	2																			3	3
4	39		6	248	4960		44				5	2	215						256	5329	5585
4	39		6	248	4960		44				5	2	215						256	5329	5585
												4	13						4	13	17
												3	7						3	7	10
												6	5						6	5	11
		2	8																2	8	10
			1										1							2	2
								1												1	1
								1												1	1
													5							5	5
								1												1	1
			2																	2	2
												2	8						2	8	10
		2	11							3		15	39						17	53	70
													1							1	1
													1							1	1
													1						1	1	1
													1							1	1
													3							3	3
1	2																		1	2	3
								1												1	1
													3							3	3
													3							3	3
													2							2	2
1	2							1				1	14						2	17	19
																				3	3
					24						5		18							47	47
					24						5		18							50	50
						7	1												7	1	8
1																			1	1	1
				6	2							6	2						12	4	16
						1	3												1	3	4
					3								1							4	4
				2						1									3	3	3
																				1	1
			1	33	4							4	1						37	6	43
						1													1	1	1
					27							1	3						1	31	31
	3																			3	3
	1																			1	1
1	4		1	41	36	9	4			1	1	10	7						62	54	116
2	6	2	12	41	60	9	4		4	1	6	26	78						81	174	255

Les mouvements d'effectifs

Filière au 31/12/16	Cat.	Grade au 31/12/16 avant promotion	Ensemble gérés F	Ensemble gérés H	Grade au 31/12/17 après promotion	CE		CI		CP			
						F	H	F	H	F	H		
						Technique	Catégorie A+	Directeur de recherche 1 ^è cl. dev.durable	14	44	Directeur de recherche cl.ex. dev.durable		
Directeur de recherche 2 ^è cl. dev.durable	18	43	Directeur de recherche 1 ^è cl. dev.durable										
Ingénieur des ponts, eaux et forêts	480	1118	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts										
Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	105	555	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn										
Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn	16	92	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts ce										
Total Catégorie A+													
Catégorie A	Chargé de recherche 1 ^è cl. dev.durable	79	148	Directeur de recherche 2 ^è cl. dev.durable			4	1	1				
	Chargé de recherche 2 ^è cl. dev.durable	19	27	Chargé de recherche 1 ^è cl. dev.durable									
	Ingénieur des tpe	1010	2255	Ingénieur des ponts, eaux et forêts Ingénieur divisionnaire des TPE				4	2				
	Ingénieur divisionnaire des TPE	377	1281	Directeur regional adjoint groupe III Ingénieur des ponts, eaux et forêts					1				
	Ingénieur en chef des tpe du 2 ^{ème} groupe	62	276	Ingénieur en chef des tpe du 2 ^{ème} groupe Inspecteur general de l'admin. du dev.durable Ingénieur en chef des tpe du 1 ^{er} groupe									
Total Catégorie A							4	5	4				
Catégorie B	Technicien de l'environnement	37	382	Technicien supérieur de l'environnement							1	7	
	Technicien sup.chef dev.dur-aff.mar	13	98	Ingénieur des TPE									
	Technicien sup.chef dev.dur-expl-entr.inf	45	778	Ingénieur des TPE									
	Technicien sup.chef dev.dur-tech.gén	1070	3358	Élève ingénieur des t.p.e Ingénieur des TPE					3				
	Technicien sup.dev.dur-aff.mar	7	54	Technicien sup.Pal dev.dur-aff.mar					1		1		
	Technicien sup.dev.dur-expl-entr.inf	27	425	Technicien sup.Pal dev.dur-expl-entr.inf Technicien sup.Pal dev.dur-tech.gén				1	2	1	9		
	Technicien sup.dev.dur-tech.gén	87	322	Technicien sup.chef dev.dur-tech.gén Technicien sup.Pal dev.dur-expl-entr.inf						1		1	
	Technicien sup.Pal dev.dur-aff.mar	12	71	Technicien sup.Pal dev.dur-tech.gén Technicien sup.chef dev.dur-aff.mar						2	1	2	
	Technicien sup.Pal dev.dur-expl-entr.inf	41	707	Élève ingénieur des t.p.e Technicien sup.chef dev.dur-expl-entr.inf Technicien sup.chef dev.dur-tech.gén			1				3	14	
	Technicien sup.Pal dev.dur-tech.gén	734	1930	Élève ingénieur des t.p.e Ingénieur des TPE Technicien sup.chef dev.dur-expl-entr.inf Technicien sup.chef dev.dur-tech.gén			1	9			1	7	
	Technicien supérieur de l'environnement	16	201	Technicien sup.dev.dur-tech.gén Technicien sup.chef dev.dur-tech.gén Chef technicien de l'environnement								3	
	Total Catégorie B								3	16	37	87	
	Catégorie C	Adjoint technique	99	160	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe								
		Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	6	108	Agent principal des sces techniques 2 ^{ème} cat Technicien sup.dev.dur-tech.gén								
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe		22	154	Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe Technicien sup.dev.dur-tech.gén									
Agent principal des sces techniques 2 ^{ème} cat		1	13	Agent principal des sces techniques 1 ^{ère} cat Technicien sup.dev.dur-tech.gén									
Agent technique		104	736	Agent technique principal Technicien de l'environnement									
Agent technique principal		10	338	Technicien de l'environnement									
Chef de service intérieur 2 ^{ème} cat.			1	Chef de service interieur 1 ^{ère} cat.									
Dessinateur		60	300	Dessinateur en chef Technicien sup.dev.dur-expl-entr.inf Technicien sup.dev.dur-tech.gén									
Dessinateur en chef		78	414	Technicien sup.Pal dev.dur-expl-entr.inf Technicien sup.Pal dev.dur-tech.gén					2				
Expert technique		16	118	Technicien sup.dev.dur-tech.gén Technicien sup.Pal dev.dur-tech.gén					1				
Expert technique principal		15	110	Adjoint administ. principal 2 ^{ème} classe Expert technique principal Technicien sup.dev.dur-tech.gén									
Expert technique principal		15	110	Technicien sup.dev.dur-expl-entr.inf Technicien sup.dev.dur-tech.gén Technicien sup.Pal dev.dur-tech.gén							2		
Total Catégorie C									5				
Total Technique								4	8	25	37	87	
Total général							5	16	33	73	125	127	

EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TN	TP		TR	TE	Somme F	Somme H	Total général
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F	H	H	H			
			4																1	4	4
		1	6																1	6	7
												15	39						15	39	54
												10	28						10	28	38
												4	16						4	16	20
		1	10									29	83						30	93	123
																			1	5	6
		4	10																4	10	14
																			4	2	6
			2	1	1							40	99		3	19	2		44	123	167
								1											1		1
						2	2												2	3	5
			4					13	25								8		13	37	50
																		1		1	1
			1					2	7				1						2	9	11
		4	17	1	1	2	2	16	32			40	100		3	19	10	1	71	190	261
					1							1	4						2	12	14
							1													1	1
1						1	9												2	9	11
																				3	3
13	25					16	53												29	78	107
					1							2	2							7	7
											8	1	29						3	48	51
																				3	3
																			1		1
																				1	1
					1						1	1	4						3	7	10
										1	1	1	2						2	5	7
																			1		1
					3						12	2	42						5	71	76
					1								3						1	4	5
																			1	9	10
					1														1		1
												1							1	8	9
					3	21					3	14	13	73					46	148	194
												1								1	1
					1	7							7						1	17	18
14	25			5	35	17	63			4	40	19	166					99	432	531	
				56	99							4	10						60	109	169
								1	8										1	8	9
1	1						8												1	9	10
					7															7	7
							3													3	3
								1	1										1	1	2
							2													2	2
					4	48							3						4	51	55
						3		1												4	4
								6												6	6
					1															1	1
					2	17							2						2	19	21
	1																			1	1
2	3					1	9				1								3	13	16
																				2	2
1	2																		1	4	5
						7	33												7	33	40
																				1	1
					1														1		1
					1	3							6						1	9	10
							1													6	6
																				4	4
																				4	4
1	1																		1	1	2
1						1	12												2	12	14
																				2	2
6	19		1	64	177	9	75	2	9		1	4	21					85	308	393	
20	44	5	28	70	213	28	140	18	41	4	41	92	370		3	19	10	1	285	1023	1308
140	116	16	52	1537	5564	223	227	40	59	168	95	371	752	3	3	19	10	1	2664	7111	9775

2-F-2a Taux de promotions au titre de l'année 2017

Cat.	Corps gérés par les ministères MTEs-MCT	Pour l'accès au grade de...	Taux Promus/ Promouvables en % année 2017
C	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (CAP nationale)	Adjoint administratif des administrations de l'Etat de 1ère classe	20%
		Adjoint administratif principal des administrations de l'Etat de 2ème classe	17%
		Adjoint administratif principal des administrations de l'Etat de 1ère classe	20%
C	Adjoints techniques des administrations de l'Etat	Adjoint technique des administrations de l'Etat de 1ère classe	25%
		Adjoint technique principal des administrations de l'Etat de 2ème classe	20%
		Adjoint technique principal des administrations de l'Etat de 1ère classe	20%
A	Administrateurs civils	Administrateur civil hors classe	26%
		Administrateur général	16%
C	Agents techniques de l'environnement	Agent technique principal de l'environnement de 2ème classe	15%
		Agent technique principal de l'environnement de 1ère 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	9%
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	7%
		Attaché hors classe d'administration de l'Etat	10%
A	Chargés d'études documentaires	Chargé d'études documentaires principal de 2ème classe	7,5%
		Chargé d'études documentaires principal de 1ère classe	25%
A	Chargés de recherche du développement durable	Chargé de recherche du développement durable de 1ère classe	50%
C	Dessinateurs	Dessinateur chef de groupe de 2ème classe	20%
		Dessinateur chef de groupe de 1ère classe	15%
A	Directeurs de recherche du développement durable	Directeur de recherche du développement durable de 1ère classe (DR1)	25%
		Directeur de recherche du développement durable de classe exceptionnelle	8%
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	20%
		Ingénieur général de classe normale	12%
		Ingénieur général de classe exceptionnelle	10%
A	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat	11%
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe	3%
A	Officiers de port	Capitaine de port du 1er grade classe normale	7%
B	Officiers de port adjoints	Lieutenant de port du 1er garde classe normale	12%
C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat	Agent d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'Etat	25%
		Chef d'équipe d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'Etat	8%
		Chef d'équipe d'exploitation principal spécialisé des travaux publics de l'Etat	36%
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	11%
		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 1ère classe	20%
		Syndic principal de 2ème classe des gens de mer	20%
		Syndic principal de 1ère classe des gens de mer	17%
B	Techniciens de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	10%
		Chef technicien de l'environnement	9%
B	Techniciens supérieurs du développement durable	Technicien supérieur principal du développement durable	14%
		Technicien supérieur en chef du développement durable	12%

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 2017

Catégories	Corps gérés par les ministères MTEs-MCT	Pour l'accès à l'échelon spécial	Contingentement en % de l'effectif du grade - année 2017
A	Administrateurs civils	Administrateur général, échelon spécial	10%
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	9%
		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

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères.

Filière au 31/12/2016	Catégorie au 31/12/2016	Grade au 31/12/2016 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/2016 F	Ensemble gérés au 31/12/2016 H	Grade au 31/12/2017 après promotion			
Ouvrière	OPA	Opa technicien niveau 2		3	Opa technicien niveau 3			
		Opa chef d'atelier a	1	14	Opa chef d'atelier b			
					Opa chef d'atelier c			
		Opa chef d'atelier b		37	Opa chef d'atelier c			
		Opa chef de chantier a (exploitation)				36	Opa chef de chantier b (exploitation)	
							Opa chef d'exploitation a	
							Opa chef d'exploitation b	
		Opa chef d'équipe a (exploitation)			2	289	Opa chef d'équipe b (exploitation)	
							Opa chef d'équipe c (atelier)	
							Opa réceptionnaire d'atelier	
							Opa responsable de travaux (exploitation)	
							Opa technicien niveau 1	
		Opa chef d'équipe a (magasin)			5	24	Opa chef d'équipe b (magasin)	
							Opa chef magasinier a	
		Opa chef d'équipe b (exploitation)			2	130	Opa chef de chantier b (exploitation)	
							Opa chef d'équipe c (exploitation)	
							Opa responsable de travaux (exploitation)	
		Opa chef d'équipe b (magasin)			7	11	Opa chef d'équipe c (magasin)	
							Opa chef magasinier a	
		Opa chef d'équipe c (atelier)					126	Opa contremaître a (atelier)
								Opa réceptionnaire d'atelier
								Opa technicien niveau 1
								Opa visiteur technique (atelier)
		Opa chef d'équipe c (exploitation)				50	Opa responsable de travaux (exploitation)	
		Opa chef d'exploitation b				17	Opa chef d'exploitation c	
		Opa compagnon (atelier)				131	Opa maître-compagnon (atelier)	
							Opa spécialiste a (atelier)	
		Opa compagnon (exploitation)				71	Opa chef d'équipe a (exploitation)	
							Opa maître-compagnon (exploitation)	
							Opa responsable de travaux (exploitation)	
Opa spécialiste a (atelier)								
Opa compagnon (magasin)			2	3	Opa chef d'équipe a (magasin)			
					Opa chef d'équipe c (atelier)			
Opa contremaître a (atelier)				28	Opa contremaître b (atelier)			
Opa contremaître b (atelier)				15	Opa chef d'atelier a			
					Opa chef d'atelier b			

CE	CI	CP	EP		GC		TA	Somme F	Somme H	Total général
H	H	H	F	H	F	H	H			
						1			1	1
						2			2	2
						1			1	1
						3	2		5	5
						12			12	12
						2			2	2
						2			2	2
						18	4		22	22
	2								2	2
	1								1	1
	2								2	2
	2								2	2
	1								1	1
						1			1	1
	2								2	2
						1			1	1
						8	1		9	9
	1								1	1
					1	2		1	2	3
	1								1	1
	1								1	1
						11	10		21	21
	1								1	1
						3	2		5	5
						5	4		9	9
						2			2	2
						8			8	8
						4	2		6	6
						3			3	3
						7			7	7
	1								1	1
							1		1	1
					1			1		1
	1								1	1
						2	1		3	3
						1			1	1
						2			2	2

Filière au 31/12/2016	Catégorie au 31/12/2016	Grade au 31/12/2016 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/2016 F	Ensemble gérés au 31/12/2016 H	Grade au 31/12/2017 après promotion	
Ouvrière	OPA	Opa maître-compagnon (atelier)		92	Opa spécialiste a (atelier)	
					Opa spécialiste b (atelier)	
					Opa technicien niveau 1	
						Opa chef d'équipe a (atelier) grade prov.
		Opa maître-compagnon (exploitation)	2	287	Opa chef d'équipe a (exploitation)	
					Opa spécialiste a (atelier)	
					Opa spécialiste b (atelier)	
		Opa maître-compagnon (magasin)	5	24	Opa chef d'équipe a (magasin)	
		Opa ouvrier expérimenté (atelier)		46	Opa compagnon (atelier)	
					Opa technicien niveau 1	
		Opa ouvrier expérimenté (exploitation)		14	Opa compagnon (exploitation)	
					Opa maître-compagnon (exploitation)	
		Opa ouvrier qualifié (exploitation)		3	Opa ouvrier expérimenté (exploitation)	
		Opa réceptionnaire d'atelier	1	136	Opa contremaître a (atelier)	
					Opa visiteur technique (atelier)	
		Opa responsable de magasin	2	15	Opa chef magasinier a	
		Opa responsable de travaux (exploitation)		79	Opa chef de chantier a (exploitation)	
					Opa chef magasinier a	
					Opa contremaître a (atelier)	
		Opa spécialiste a (atelier)		197	Opa chef de chantier a (exploitation)	
					Opa chef d'équipe c (atelier)	
					Opa réceptionnaire d'atelier	
					Opa spécialiste b (atelier)	
					Opa technicien niveau 1	
		Opa spécialiste b (atelier)	2	348	Opa chef d'équipe c (atelier)	
					Opa réceptionnaire d'atelier	
					Opa technicien niveau 1	
		Opa technicien niveau 1	4	123	Opa technicien niveau 2	
		Opa technicien niveau 2	18	243	Opa technicien niveau 3	
		Opa technicien niveau 3	26	247	Opa technicien principal	
		Opa visiteur technique (atelier)		55	Opa contremaître a (atelier)	
		Opa ouvrier qualifié (atelier)		7	Opa ouvrier expérimenté (atelier)	
Opa chef de chantier b (exploitation)	1	15	Opa chef d'exploitation a			
			Opa chef d'exploitation b			
Opa ouvrier expérimenté (atelier)		7	Opa compagnon (atelier)			
Total OPA						
Total Ouvrière						
Total général						

CE	CI	CP	EP		GC		TA	Somme F	Somme H	Total général
H	H	H	F	H	F	H	H			
						4			4	4
						7	3		10	10
1									1	1
						2			2	2
						22			22	22
						2			2	2
						3	3		6	6
					1	1		1	1	2
						10	4		14	14
	1								1	1
						2	2		4	4
							1		1	1
							1		1	1
	2					1			3	3
						1			1	1
	1								1	1
	3								3	3
	1								1	1
	1								1	1
	1								1	1
	2								2	2
	1						1		2	2
						27	11		38	38
	3								3	3
	1					18	14		33	33
	1								1	1
	3								3	3
	2			11		8	1		22	22
					3	33	4	3	37	40
		1	1	8		3		1	12	13
	2					1			3	3
							2		2	2
						1			1	1
						1			1	1
							1		1	1
1	41	1	1	19	6	248	75	7	385	392
1	41	1	1	19	6	248	75	7	385	392
1	41	1	1	19	6	248	75	7	385	392

2-F-4 Les personnels contractuels

Filière au 31/12/16	Cat.	Grade au 31/12/2016 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/2016 F	Ensemble gérés au 31/12/2016 H	Grade au 31/12/2017 après promotion	
Administrative	Cat. A	Agent RIN 1ère catégorie	25	29	Agent RIN hors catégorie	
		Article 4 - CDD catégorie A	197	179	Agent RIN 1ère catégorie	
					Agent RIN hors catégorie	
					Article 4 - cdi catégorie A	
		Article 4 - CDI catégorie A	60	71	Agent rin 1ère catégorie	
		PNT sur emploi 3ème niveau groupe 1	4	5	Pnt sur emploi 3ème niveau groupe 2	
		Agent RIN hors catégorie	45	49	Pnt sur emploi 3ème niveau groupe 1	
				Agent RIN catégorie exceptionnelle		
	Total Catégorie A					
	Cat. B	Règlement local catégorie b	5	5	Règlement local catégorie a	
	Total Catégorie B					
	Cat. C	Berkani article 34 2ème catégorie	17	3	Berkani article 34 1ère catégorie	
		Divers PNT catégorie c	120	95	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	
					Oapa ouvrier expérimenté (atelier)	
					Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén	
					Adjoint administ. principal 2ème classe	
		Article 4 - CDD catégorie C	91	51	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	
		Article 4 - CDI catégorie C	22	18	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	
		Contractuel Sui générés catégorie c	134	93	Chef équipe exploitation tpe r-ba	
		Berkani article 34 1ère catégorie	131	2	Adjoint technique	
Travailleur handicapé contract.adjoint adm	7		Adjoint administratif			
Total Catégorie C						

Total Administrative

Technique	Cat. A	Pss Cete assistant classe a	2	7	Pss Cete assistant classe b	
		Pss Cete assistant classe c	2	8	Pss Cete assistant classe d	
		Pss Cete assistant classe b	3	8	Pss Cete assistant classe c	
	Total Catégorie A					
	Cat. B	Pss Cete technicien supérieur classe d	6	18	Pss Cete assistant classe a	
Total Catégorie B						

Total Technique

Total général

Signatures de CDI en 2017

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	10	17	27
B	2	2	4
C	1	0	1

Eligibilité au processus de titularisation prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 au sein des services du ministère et de ses EP en 2017

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	213	185	398
B	45	87	132
C	44	109	153

CE		CI	CR	GC		I1		LA	RC	TA	Somme F	Somme H	Total général
F	H	F	F	F	H	F	H	F	F	F			
				1	3						1	3	4
						4	4				4	4	8
						1					1		1
									1		1		1
					1						1	1	1
						1					1		1
				1	2						1	2	3
				2	6	7	4		1		10	10	20
				1							1		1
				1							1		1
								1		1	2		2
1											1		1
	4											4	4
1											1		1
	1											1	1
		1									1		1
		1									1		1
	1											1	1
			3								3		3
						1					1		1
2	6	2	3			1		1		1	10	6	16
2	6	2	3	3	6	8	4	1	1	1	21	16	37
					1							1	1
					1							1	1
					1							1	1
					3							3	3
					1							1	1
					1							1	1
					4							4	4
2	6	2	3	3	10	8	4	1	1	1	21	20	41

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»)

Catégorie	F	H	Total
Cat. B	7	8	15
Cat. C	12	2	14
Total	19	10	29



3

LES

RÉMUNÉRATIONS

3-A Les rémunérations mensuelles moyennes

Périmètre des données sur les rémunérations

Le périmètre présenté se rapporte aux parties 3A-1, 3A-2, 3A-3 et 8-D.

Les données

Les données sont issues de l'observatoire des retours de paie (ORPa) qui intègre les fichiers de retours de paie mensuels transmis par la DGFIP et concernent l'année civile 2017.

Le périmètre

Le périmètre est celui du programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement durable et de la mobilité durables ». Les rémunérations versées sur le budget annexe de l'aviation civile ou sur le programme 181 (Autorité de Sécurité Nucléaire) ne sont donc pas incluses.

Sont concernées les rémunérations versées sur le programme 217, soit par les services de paie du MTES-MCT, soit via les délégations de gestion entrantes pour lesquelles le MTES reçoit les retours de paie (ministère de l'Agriculture (environ 2 350 ETPT) et INSEE (environ 100 ETPT)).

Le périmètre des rémunérations présentées dans le bilan social recouvre celles des effectifs suivants :

- les effectifs occupant un emploi dans les services des MTES-MCT et rémunérés par les services de paie du ministère ou par délégation de gestion du ministère de l'Agriculture ou de l'INSEE,
- les agents gérés par le MTES-MCT et placés en position de mise à disposition sortante,
- les ouvriers des parcs et ateliers mis à disposition sans limitation de durée auprès des collectivités territoriales (action 22), rémunérés sur le programme 217 et remboursés par fonds de concours,
- les transferts en gestion entrants (personnels rémunérés par le MTES-MCT sur le programme 217 mais travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du Préfet),
- les effectifs du Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (CEIGIPEF),
- les effectifs de la Commission nationale du débat public (CNDP),
- les effectifs du Centre national des ponts de secours (CNPS),
- les effectifs de la Commission de régularisation de l'énergie (CRE).

Sont exclues les rémunérations des catégories d'agents suivantes :

- les agents du ministère des armées payés par délégation de gestion entrante et pour lesquels le MTES ne reçoit pas les retours de paie (environ 280 ETPT),
- les agents affectés à Mayotte et dans les collectivités

territoriales d'Outre-mer (Saint-Pierre et Miquelon, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis et Futuna) dont la rémunération n'est pas liquidée par les applications de paie sans ordonnancement préalable de la DGFIP,

- les agents ayant un statut « contractuel » (dont les personnels non titulaires et les vacataires),
- les agents dont la position administrative ne consomme pas le plafond d'autorisation d'emplois (congrés de longue durée, congé parental, etc).

Rémunérations

Les rémunérations indiquées dans le bilan social sont les rémunérations nettes annualisées. Elles tiennent compte du traitement brut, des primes et indemnités. L'ensemble des cotisations (retraite, CSG, CRDS, etc) sont déduites.

Seuls les rappels de l'année en cours sont pris en compte (sont exclus les rappels des années antérieures).

Enfin, sont considérés comme étant de catégorie A+ :

- les emplois fonctionnels supérieurs,
- les agents appartenant au corps des administrateurs civils,
- les agents appartenant au corps des architectes urbanistes de l'État,
- les agents appartenant au corps des administrateurs des affaires maritimes,
- les agents appartenant au corps des directeurs de recherche du développement durable,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de l'administration du développement durable,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs des mines,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire,
- les agents appartenant au corps des administrateurs de l'INSEE.

3-A-1 Rémunérations moyennes par macro-grades

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).

Rémunérations moyennes annuelles et mensuelles H/F

Population	genre	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 F/H en €
Macrograde A+	F	445	65 981€	5 498€	-531€	-8,8 %	-6 375€
	H	1 005	72 356€	6 030€			
Macrograde A	F	3 390	42 043€	3 504€	-186€	-5,0 %	-2 232€
	H	4 778	44 275€	3 690€			
Macrograde B	F	5 903	29 537€	2 461€	-119€	-4,6 %	-1 430€
	H	7 892	30 968€	2 581€			
Macrograde C	F	5 981	24 424€	2 035€	-84€	-4,0 %	-1 012€
	H	6 544	25 436€	2 120€			
OPA	F	66	31 547€	2 629€	124€	4,9 %	1 486€
	H	1 548	30 061€	2 505€			

3-A-2 Rémunérations par décile

Ensemble de la population			Femmes			Hommes					
	Bornes	Moyenne		Bornes	Moyenne		Bornes	Moyenne			
D1		1 812	1 641	D1		1 795	1 642	D1		1 830	1 641
D2	1 812	1 983	1 902	D2	1 795	1 950	1 878	D2	1 830	2 009	1 924
D3	1 983	2 113	2 053	D3	1 950	2 075	2 020	D3	2 009	2 164	2 087
D4	2 113	2 256	2 181	D4	2 075	2 172	2 122	D4	2 164	2 342	2 254
D5	2 256	2 439	2 344	D5	2 172	2 310	2 238	D5	2 342	2 533	2 438
D6	2 439	2 644	2 541	D6	2 310	2 518	2 410	D6	2 533	2 736	2 631
D7	2 644	2 870	2 756	D7	2 518	2 746	2 630	D7	2 736	2 982	2 848
D8	2 870	3 249	3 037	D8	2 746	3 044	2 880	D8	2 982	3 405	3 163
D9	3 249	4 087	3 621	D9	3 044	3 827	3 383	D9	3 405	4 279	3 795
D10	4 087		5 409	D10	3 827		4 905	D10	4 279		5 750
	Moyenne		2 748		Moyenne		2 610		Moyenne		2 853
	Médiane		2 439		Médiane		2 310		Médiane		2 533

3-A-3 Part des primes

Population	Part des primes	F	H
Macrograde A+	39,6%	39,4%	39,7%
Macrograde A	33,7%	33,4%	34,0%
Macrograde B	27,4%	26,7%	28,0%
Macrograde C	26,8%	23,6%	29,9%
OPA	30,4%	25,9%	34,9%

Mesures générales : CET, GIPA et mesures d'accompagnement

Nature indemnité	Catégorie	Hommes		Femmes		Total		PM : Données 2016	
		Nombre de bénéficiaires	Montant en €						
CET	A	1 477	1 926 527	669	688 054	2 146	2 614 581	1939	2 367 940
	B	1 358	1 216 836	631	460 874	1 989	1 677 710	1718	1 327 104
	C	440	341 599	490	319 716	930	661 315	862	572 103
	Total	3 275	3 484 962	1 790	1 468 644	5 065	4 953 606	4519	4 267 147
GIPA	A	202	85 901	87	32 840	289	118 741	317	406 082
	B	372	5 988	110	979	482	6 967	51	26 695
	C	6	895	2	418	8	1 313	83	17 999
	Total	580	92 784	199	34 237	779	127 021	451	450 776
IDV hors réforme régionale	A	2	100 191	2	141 446	4	241 637	7	436 639
	B	8	219 038	3	114 416	11	333 454	11	325 625
	C	5	88 656	1	31 630	6	120 286	13	174 399
	Total	15	407 885	6	287 492	21	695 377	31	936 663
ITM	A	9	40 000	7	28 000	16	68 000	55	189 400
	B	3	12 000	3	10 000	6	22 000	77	300 728
	C	2	10 000	4	18 000	6	28 000	21	84 000
	Total	14	62 000	14	56 000	28	118 000	153	574 128
PARRE 1ère part (1894-géographique)	A	36	462 700	37	623 200	73	1 085 900	17	230 000
	B	8	81 900	11	131 400	19	213 300	17	170 100
	C	1	12 500	6	46 000	7	58 500	9	118 800
	Total	45	557 100	54	800 600	99	1 357 700	43	518 900
PARRE 2ème part (1895-fonctionnelle)	A	138	78 700	141	70 462	279	149 162	10	5 000
	B	60	30 000	88	43 789	148	73 789	31	15 500
	C	3	1 500	65	38 249	68	39 749	12	6 000
	Total	201	110 200	294	152 500	495	262 700	53	26 500
Prime de restructuration et aide à la mobilité du conjoint	A	20	310 067	15	122 925	35	432 992	13	67 977
	B	30	173 379	19	81 055	49	254 434	114	638 224
	C	26	76 753	54	217 594	80	294 347	131	530 837
	Total	76	560 199	88	421 574	164	981 773	258	1 237 038

Prime de restructuration et aide à la mobilité comprennent l'aide à la mobilité du conjoint et les mesures d'accompagnement liées à la mobilité.

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

Les mesures portaient essentiellement sur des revalorisations indiciaires (PPCR des catégories B) initiées au plan national pour l'ensemble des ministères. Les augmentations indemnitaires moyennes annuelles selon les macrogrades sont :

1 - Personnels contractuels

→ + 285 € annuels pour les agents BERKANI de droit public et de + 585 € annuels pour les agents BERKANI de droit privé ;

→ + 140 € moyens annuels pour les RIL et + 220 € moyens annuels pour les RIN.

2 - Personnels du macrograde C

→ + 370 € d'IFSE pour les agents des corps des adjoints administratifs, adjoints techniques, syndics des gens de mer et dessinateurs proratisés selon les temps de présence et quotité de travail sous réserve du respect des plafonds indemnitaires réglementaires.

3-A-5 Les mesures d'accompagnement à la mobilité mises en œuvre en 2017

(Application des décrets de 2008 et du décret du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat)

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

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

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 forfaitairement à 6 100 €.

Au titre de l'année 2017, **164 agents** ont bénéficié de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint pour un montant total de **981 773 €** soit un montant moyen de **5 986 €/agent**. Au cours de l'année 2017, un seul arrêté est venu compléter

l'arrêté initial du 4 novembre 2008 portant ainsi à 59 le nombre d'opérations de restructuration ouvrant droit au bénéfice de cette indemnité.

La répartition par catégorie et par genre

Catégorie	A	B	C
Hommes	20	30	26
Femmes	15	19	54
Total	35	49	80
Nombre total de bénéficiaires			164

2/ L'indemnité de départ volontaire (décret n°2008-368 modifié 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 dès lors que ces personnels souhaitent quitter définitivement la fonction publique dans les situations suivantes :

- lors d'une opération de restructuration,
- pour créer ou reprendre une entreprise.

L'arrêté du 29 novembre 2016 ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité de départ volontaire pour certains personnels des ministères chargés de l'environnement et du logement suite à une opération de restructuration ouvre le bénéfice de l'indemnité aux agents concernés par les opérations de restructuration mentionnées dans les arrêtés du 4 novembre 2008 et du 19 octobre 2011 et rémunérés par les ministères chargés de l'environnement et du logement ou par les établissements publics en relevant.

Pour en bénéficier, l'agent ne doit pas se situer 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, avoir accompli la durée de service correspondant à l'engagement à servir l'Etat à l'issue de celle-ci.

Le montant de l'indemnité est calculé par référence à la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant le dépôt de sa demande de démission. Il est modulé au regard de l'ancienneté acquise au sein de l'administration sans pouvoir excéder un plafond équivalent à 24 mois de rémunération.

En 2017, **21 agents** ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de **695 377 €** soit un montant moyen de **33 113 €/agent**.

La répartition par catégorie et par genre

Catégories	A	B	C
Hommes	2	8	5
Femmes	2	3	1
Total	4	11	6
Nombre total de bénéficiaires			21

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 1er mars 2012, l'ITM est versée pour un nombre limité de postes difficiles à pourvoir ou pour lesquels le remplacement revêt un caractère urgent. Ces postes figurent en annexe de l'arrêté du 20 juillet 2012 au titre d'affectations intervenues entre le 1er novembre 2012 et le 30 juin 2013 et de l'arrêté du 26 mars 2013 dans le cas d'affectations entre le 1er juillet 2013 et le 28 février 2014.

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

Au titre de 2017, **28 agents** ont perçu l'ITM pour un montant total de **118 000 €**, soit un montant moyen de **4 214 €/agent**.

La répartition par catégorie et par genre

Catégories	A	B	C
Hommes	9	3	2
Femmes	7	3	4
Total	16	6	6
Nombre total de bénéficiaires			28

4/ La Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et complément à la mobilité du conjoint (décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 et arrêté du 4 septembre 2015)

Le dispositif institue une prime spécifique aux réorganisations régionales. Les dispositions sont applicables à la date de publication de l'arrêté portant nouvelle organisation du service jusqu'au 31 décembre 2020. Elle est versée aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA dont le poste est supprimé ou transféré dans le cadre de la réorganisation de service dans

lequel l'agent exerce ses fonctions.

La PARRE est constituée de deux parts cumulables : une part visant à accompagner les mobilités géographiques (de 1 600 € à 30 000 €) et une part visant à indemniser les mobilités fonctionnelles (montant forfaitaire de 500 € si nécessité d'une formation d'au moins 5 jours). L'indemnité peut être complétée par un complément à la mobilité du conjoint, lorsque ce dernier est contraint de quitter ses fonctions.

Au titre de 2017, **99 agents** ont perçu la PARRE géographique pour un montant total de **1 357 700 €**, soit un montant moyen de **13 714 €/agent**.

La répartition par catégorie et par genre

Catégories	A	B	C
Hommes	36	8	1
Femmes	37	11	6
Total	73	19	7
Nombre total de bénéficiaires			99

Au titre de 2017, **495 agents** ont perçu la PARRE fonctionnelle pour un montant total de **262 700 €**.

La répartition par catégorie et par genre

Catégories	A	B	C
Hommes	138	60	3
Femmes	141	88	65
Total	279	148	68
Nombre total de bénéficiaires			495

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 peut être attribuée aux fonctionnaires titulaires civils, militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B, ainsi qu'aux agents non titulaires rémunérés par référence expresse à un indice. Les agents placés sur un emploi fonctionnel sont exclus du dispositif, sauf ceux appartenant à la catégorie C. Son mécanisme résulte de la comparaison de deux éléments :

→ l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans (31 décembre 2012 au 31 décembre 2016)

→ l'indice des prix à la consommation sur la même période.

L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat est versée si l'augmentation du TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que le taux de l'inflation.

Pour 2017, les éléments ont été fixés par l'arrêté du 17 novembre 2017 fixant le taux de l'inflation à +1,38 % sur la période de référence du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016 et les valeurs moyennes du point d'indice de 55,5635 € pour 2012 et 55,7302 € pour 2016.

En 2017, **779 agents** dont le traitement indiciaire brut a augmenté à un rythme inférieur à l'indice des prix à la consommation 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 **127 021 €** soit un montant moyen par agent de 163 €.

La répartition par catégorie et par genre

Catégories	A	B	C
Hommes	202	372	6
Femmes	87	110	2
Total	289	482	8
Nombre total de bénéficiaires			779

3

3-B La rémunération moyenne des personnels par filières

Les données

Les données sont issues des bilans indemnitaires produits par PPS4 sur la base des indications des notes de gestion.

Concernant plus particulièrement les OPA, les éléments sont produits à partir de l'observatoire des retours de paie (ORPa) qui intègre les fichiers des retours de paie mensuels transmis par la DGFIP et concernent l'année civile 2017.

Le périmètre

Sont concernées les rémunérations versées par le programme 217 uniquement quels que soient les corps gérés par les MTES/MCT pour lesquels les effectifs sont suffisants pour produire des données exploitables.

Elles incluent les rémunérations qui font l'objet de remboursement notamment pour les ouvriers des parcs et ateliers mis à disposition sans limitation de durée auprès des collectivités territoriales (action 22), rémunérés sur le programme 217 et remboursés par fonds de concours.

Sont donc exclues des données présentées, les rémunérations des agents des corps et emplois suivants :

- les agents du corps des chargés d'études documentaires ;
- les agents du corps des chargés de recherche ;
- les agents du corps des directeurs de recherche ;

→ les agents du corps des adjoints techniques de l'environnement ;

→ les agents du corps des techniciens de l'environnement ;

→ les agents du corps des professeurs techniques de l'enseignement maritime ;

→ ensemble des corps des agents gérés par d'autres ministères en position normale d'activité aux MTES/MCT notamment les ingénieurs des mines, les ingénieurs de l'industrie et des mines et les techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie ;

→ les agents détachés dans les emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État ;

→ les agents détachés dans les emplois d'expert de haut niveau et directeur de projet des administrations de l'État ;

→ les agents détachés dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État .

Rémunérations

Les rémunérations indiquées dans le bilan social sont les rémunérations brutes annualisées.

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 général	1	5	825	1274	46 391,65 €	59 015,80 €	71 639,95 €		48 960,00 €	49 980,00 €	49 980,00 €					107 975,80 €
Administrateur civil HC	1	8	662	1119	37 225,78 €	50 074,86 €	62 923,94 €		38 495,00 €	49 980,00 €	49 980,00 €					88 569,86 €
Administrateur civil	1	9	456	787	25 641,93 €	34 948,37 €	44 254,82 €		30 885,00 €	49 980,00 €	49 980,00 €					65 833,37 €
Conseiller d'administration He A	A1	A3	885	967	49 765,59 €	52 071,11 €	54 376,63 €	19 329,00 €	22 456,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			71 400,11 €	74 527,11 €	
Conseiller d'administration	1	9	547	825	30 759,07 €	38 575,36 €	46 391,65 €	19 329,00 €	22 456,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			57 904,36 €	61 031,36 €	
Attaché d'administration hors classe	1	A3	645	967	36 269,83 €	45 323,23 €	54 376,63 €	19 743,00 €	23 426,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			65 066,23 €	68 749,23 €	
Attaché d'administration principal	1	9	489	793	27 497,59 €	36 044,90 €	44 592,21 €	14 323,00 €	17 341,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			50 367,90 €	53 385,90 €	
Attaché d'administration	1	11	383	664	21 536,97 €	29 437,61 €	37 338,25 €	10 626,00 €	12 982,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			40 063,61 €	42 419,61 €	
Chargé d'études documentaires HC	1	A3	645	967	36 269,83 €	45 323,23 €	54 376,63 €									
Chargé d'études documentaires principal	1	9	489	793	27 497,59 €	36 044,90 €	44 592,21 €	11 700,00 €	15 900,00 €	11 769,00 €	31 939,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	47 744,90 €	51 944,90 €	
Chargé d'études documentaires	1	11	383	664	21 536,97 €	29 437,61 €	37 338,25 €	8 575,00 €	12 000,00 €	8 630,00 €	15 592,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	38 012,61 €	41 437,61 €	
Secrétaire adm CDD CE	1	13	389	582	21 874,36 €	27 300,78 €	32 727,20 €	8 852,00 €	11 231,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €			36 152,78 €	38 531,78 €	
Secrétaire adm CDD CS	1	13	347	529	19 512,61 €	24 629,75 €	29 746,89 €	7 795,00 €	9 911,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €			32 424,75 €	34 540,75 €	
Secrétaire adm CDD CN	1	13	339	498	19 062,75 €	23 533,22 €	28 003,69 €	6 797,00 €	8 826,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €			30 330,22 €	32 359,22 €	
Adjoint adm principal 1ère classe (C3)	1	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	5 722,00 €	7 727,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			28 664,78 €	30 669,78 €	
Adjoint adm principal 2ème classe (C2)	1	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	5 522,00 €	6 672,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			26 496,65 €	27 646,65 €	
Adjoint adm (C1)	1	11	326	367	18 331,73 €	19 484,49 €	20 637,25 €	5 396,00 €	5 831,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			24 880,49 €	25 315,49 €	

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 € ;

(**) source IFSE 2017 ;

(***) maxi réglementaire

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	54 151,70 €	62 783,36 €	71 415,02 €		48 291,00 €	67 200,00 €		111 074,36 €
Ingénieur en Chef des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	7	619	1058	34 807,79 €	47 150,78 €	59 493,77 €	31 859,00 €	35 978,00 €	58 800,00 €	79 009,79 €	83 128,78 €
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	10	379	963	21 312,04 €	37 731,87 €	54 151,70 €	25 406,00 €	26 756,00 €	50 400,00 €	63 137,87 €	64 487,87 €

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) maxi réglementaire

3

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			P.S.R			I.S.S (2016 versée en 2017)			Rémunération Moyenne		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen *	Maxi	Taux de base	Mini	Maxi	Fourchette de modulation	Mini	Moyen		Maxi (**)	
Ingénieur en chef TPE 1er groupe	1	6	669	967	37 619,41 €	45 998,02 €	54 376,63 €	3 572,00 €	5 072,00 €	7 144,00 €	0,735 - 1,225	16 757,78 €	24 179,08 €	33 515,56 €	75 249,10 €	
Ingénieur en chef TPE 2ème groupe	1	6	630	825	35 426,35 €	40 909,00 €	46 391,65 €	3 177,00 €	4 511,00 €	6 354,00 €	0,735 - 1,225	14 895,80 €	21 492,52 €	29 791,61 €	66 912,52 €	
Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe	1	6	683	967	38 406,66 €	46 391,65 €	54 376,63 €	4 572,00 €	7 086,00 €	9 144,00 €	0,735 - 1,225	16 757,78 €	24 179,08 €	33 515,56 €	77 656,73 €	
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6ème éch)	6	8	717	793	40 318,56 €	42 455,39 €	44 592,21 €	2 817,00 €	4 000,00 €	5 634,00 €	0,735 - 1,225	13 565,82 €	19 573,54 €	27 131,64 €	66 028,93 €	
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6ème éch)	1	5	507	677	28 509,78 €	33 289,52 €	38 069,27 €	2 817,00 €	4 000,00 €	5 634,00 €	0,735 - 1,225	11 437,85 €	16 503,18 €	22 875,70 €	53 792,70 €	
Ingénieur des TPE (a/c 6ème éch)	6	10	503	664	28 284,85 €	32 811,55 €	37 338,25 €	1 659,00 €	2 356,00 €	3 318,00 €	0,85 - 1,15	10 151,30 €	12 665,23 €	16 480,93 €	47 832,78 €	
Ingénieur des TPE (avant 6ème éch)	1	5	383	468	21 536,97 €	23 926,84 €	26 316,72 €	1 659,00 €	2 356,00 €	3 318,00 €	0,85 - 1,15	8 613,22 €	10 746,26 €	13 983,82 €	37 029,10 €	
Technicien supérieur en chef du développement durable	ex chef de subdivision	1	13	389	582	21 874,36 €	27 809,53 €	32 727,20 €	1 400,00 €	2 800,00 €	2 800,00 €	0,90 - 1,10	6 514,20 €	7 675,90 €	9 554,16 €	38 285,43 €
	ex contrôleur divisionnaire des TPE ou ex TS principal ou en chef	1	13	389	582	21 874,36 €	27 300,78 €	32 727,20 €	1 400,00 €	2 100,00 €	2 800,00 €	0,90 - 1,10	5 862,78 €	6 839,91 €	8 598,74 €	36 240,69 €
Technicien supérieur principal du développement durable	ex technicien supérieur ou ex contrôleur principal TPE	1	13	347	529	19 512,61 €	24 629,75 €	29 746,89 €	1 289,00 €	1 933,50 €	2 578,00 €	0,90 - 1,10	5 211,36 €	6 079,92 €	7 643,33 €	32 643,17 €
Technicien supérieur du développement durable ex contrôleur TPE		1	13	339	498	19 062,75 €	23 533,22 €	28 003,69 €	986,00 €	1 617,00 €	1 972,00 €	0,90 - 1,10	3 908,52 €	4 559,94 €	5 732,50 €	29 710,16 €
Expert Technique Principal (C3)		1	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	590,00 €	1 180,00 €	1 180,00 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	27 542,73 €
Expert Technique (C2)		1	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	558,00 €	1 116,00 €	1 116,00 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	25 510,60 €
Dessinateur Chef de groupe (C3)		1	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	978,00 €	1 956,00 €	1 956,00 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	28 318,73 €
Dessinateur (C2)		1	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	856,00 €	1 712,00 €	1 712,00 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	26 106,60 €

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) maxi réglementaire

3-B-3 Filière "adjoint technique"

(ex personnels de service, maîtrise ouvrière (PSMO) et conducteurs automobiles)

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (**)			Indemnités (***)					Rémunération moyenne théorique	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi (***)			SD	AC
								SD	AC	SD	IFTS/IRSSTS/IAT	AC		
Agent Principal de Service Technique de 1ère classe	0	0	0	0	20 074,93 €	23 786,26 €	27 497,59 €		9 238,00 €	11 340,00 €	5 541,77 €	12 150,00 €		36 735,59 €
Agent Principal de Service Technique de 2ème classe	0	0	0	0	20 074,93 €	23 055,24 €	26 035,55 €	6 241,00 €	8 565,00 €	11 340,00 €	5 209,54 €	12 150,00 €	29 296,24 €	34 600,55 €
Adjoint Technique Principal de 1ère classe (COND) C3	1	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	6 571,00 €	7 767,00 €	11 340,00 €	5 198,16 €	12 150,00 €	29 513,78 €	33 971,25 €
Adjoint Technique Principal de 2ème classe (COND) C2	1	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	6 657,00 €	7 061,00 €	11 340,00 €	5 198,16 €	12 150,00 €	27 631,65 €	30 566,10 €
Adjoint Technique (COND) C1	1	11	326	367	18 331,73 €	19 484,49 €	20 637,25 €		6 771,00 €	11 340,00 €	- €	12 150,00 €	19 484,49 €	27 408,25 €
Adjoint Technique Principal de 1ère classe (C3)	0	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	5 662,00 €	7 797,00 €	11 340,00 €	- €	12 150,00 €	28 604,78 €	34 001,25 €
Adjoint Technique Principal de 2ème classe (C2)	0	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	5 540,00 €	6 686,00 €	11 340,00 €	- €	12 150,00 €	26 514,65 €	30 191,10 €
Adjoint Technique (C1)	0	11	326	367	18 331,73 €	19 484,49 €	20 637,25 €	5 332,00 €	6 277,00 €	11 340,00 €	- €	12 150,00 €	24 816,49 €	26 914,25 €

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE 2017

(***) maxi réglementaire

3·B·4 Filière "ouvriers des parcs et ateliers"

Grades	Traitement brut (a)	Prime d'ancienneté (b)	Prime d'expérience (c)	Prime de rendement (d)	Prime de métier		Rémunération Moyenne (f)
					Moyenne (e)	Maxi	
Niveau Technicien							
Technicien principal	33 840,00 €	8 290,00 €	950,00 €	2 870,00 €	3 150,00 €	4 500,00 €	48 480,00 €
Technicien 3ème niveau	30 300,00 €	6 700,00 €	970,00 €	2 690,00 €	3 350,00 €	4 500,00 €	43 310,00 €
Technicien 2ème niveau	26 320,00 €	4 350,00 €	880,00 €	2 260,00 €	3 650,00 €	4 500,00 €	36 660,00 €
Technicien 1er niveau	21 990,00 €	3 370,00 €	850,00 €	1 840,00 €	3 620,00 €	4 500,00 €	30 920,00 €
Niveau maîtrise							
Chef d'exploitation C	30 990,00 €	8 080,00 €	950,00 €	2 890,00 €	2 880,00 €	4 500,00 €	45 580,00 €
Chef d'exploitation B	28 510,00 €	6 610,00 €	880,00 €	2 640,00 €	2 640,00 €	4 500,00 €	40 830,00 €
Chef d'exploitation A	27 050,00 €	5 950,00 €	880,00 €	2 830,00 €	2 610,00 €	4 500,00 €	38 730,00 €
Chef d'atelier C	31 250,00 €	7 830,00 €	1 020,00 €	3 060,00 €	2 910,00 €	4 500,00 €	45 670,00 €
Chef d'atelier B	28 410,00 €	6 240,00 €	880,00 €	2 520,00 €	2 870,00 €	4 500,00 €	40 270,00 €
Chef d'atelier A	26 450,00 €	4 880,00 €	880,00 €	3 000,00 €	2 670,00 €	4 500,00 €	37 130,00 €
Chef magasinier B	26 560,00 €	6 030,00 €	880,00 €	2 310,00 €	3 060,00 €	4 500,00 €	38 470,00 €
Chef magasinier A	24 920,00 €	5 220,00 €	880,00 €	2 110,00 €	2 840,00 €	4 500,00 €	35 380,00 €
Chef de chantier B	26 260,00 €	5 940,00 €	880,00 €	2 450,00 €	2 120,00 €	4 500,00 €	37 060,00 €
Chef de chantier A	24 690,00 €	6 060,00 €	880,00 €	2 120,00 €	2 840,00 €	4 500,00 €	36 040,00 €
Contremaître B	26 560,00 €	5 580,00 €	880,00 €	2 270,00 €	3 820,00 €	4 500,00 €	38 410,00 €
Contremaître A	24 970,00 €	6 030,00 €	880,00 €	2 110,00 €	3 360,00 €	4 500,00 €	36 890,00 €
Responsable de magasin	22 690,00 €	5 840,00 €	850,00 €	2 260,00 €	2 520,00 €	4 500,00 €	33 940,00 €
Responsable de travaux	22 550,00 €	5 540,00 €	880,00 €	2 160,00 €	3 020,00 €	4 500,00 €	33 690,00 €
Visiteur technique	22 730,00 €	5 220,00 €	860,00 €	1 900,00 €	3 330,00 €	4 500,00 €	33 560,00 €
Réceptionnaire d'atelier	22 640,00 €	5 510,00 €	890,00 €	1 940,00 €	3 420,00 €	4 500,00 €	33 980,00 €
Chef d'équipe C	21 750,00 €	5 020,00 €	670,00 €	1 840,00 €	3 170,00 €	4 500,00 €	32 070,00 €
Chef d'équipe B	20 430,00 €	4 750,00 €	670,00 €	1 810,00 €	3 050,00 €	4 500,00 €	30 300,00 €
Chef d'équipe A	19 300,00 €	4 100,00 €	670,00 €	1 740,00 €	3 260,00 €	4 500,00 €	28 520,00 €
Spécialiste B	20 200,00 €	4 540,00 €	670,00 €	1 810,00 €	3 230,00 €	4 500,00 €	29 920,00 €
Spécialiste A	18 730,00 €	3 110,00 €	670,00 €	1 630,00 €	3 090,00 €	4 500,00 €	26 580,00 €
Niveau ouvrier							
Maître-compagnon	18 710,00 €	3 640,00 €	670,00 €	1 620,00 €	2 720,00 €	4 500,00 €	26 770,00 €
Compagnon	18 110,00 €	2 040,00 €	540,00 €	1 470,00 €	2 680,00 €	4 500,00 €	24 340,00 €
Ouvrier expérimenté	18 140,00 €	1 230,00 €	- €	1 420,00 €	3 120,00 €	4 500,00 €	23 910,00 €
Ouvrier qualifié	17 780,00 €	4 800,00 €	540,00 €	1 420,00 €	2 220,00 €	4 500,00 €	26 750,00 €

(a) Le traitement brut annuel est déterminée en moyenne sur l'année 2017.

(b) Les montants indiqués dans le tableau correspondent aux montants moyens servis en 2017 pour chacune des classifications en conformité avec la fourchette des taux réglementaires soit entre 0% et 27%.

(c) Les montants indiqués sont ceux perçus en 2017 par les OPA concernés

(d) L'arrêté du 15 mars 2016 relatif à la prime de rendement allouée aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes précise que «le taux de référence de la prime de rendement» est fixé à 8% du salaire de base. Le montant renseigné correspond au montant moyen versé en 2017

(e) La prime métier est celle servie en moyenne aux OPA et ce quelles que soient les fonctions exercées au sein des services des MTES/MCT.

(f) La rémunération moyenne est déterminée en moyenne sur l'année 2017 considérant tous les OPA payés en 2017.

3-B-5 Filière "exploitation"

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)		Rémunération mini
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Maxi (***)	
Chef d'équipe principal (C3)	1	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	2 356,51 €	7 758,51 €	25 299,29 €
Chef d'équipe (C2)	1	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	2 025,22 €	7 643,50 €	22 999,87 €
Agent d'exploitation (C1)	1	11	326	367	18 331,73 €	19 484,49 €	20 637,25 €	1 816,01 €	6 688,49 €	21 300,50 €

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) PSR et PTETE

(***) maxi réglementaire

3-B-6 Filière "maritime"

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)					Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi (***)			SD	AC
								SD	AC	SD	AC			
Conseiller des affaires maritimes	1	6	626	821	35 201,42 €	40 684,07 €	46 166,72 €	19 685,00 €		8 310,01 €	36 210,00 €	40 290,00 €	60 369,07 €	
Inspecteur principal des affaires maritimes de 1ère classe	1	4	696	783	39 137,68 €	41 583,79 €	44 029,89 €	14 622,00 €	16 923,00 €	7 925,38 €	36 210,00 €	40 290,00 €	56 205,79 €	58 506,79 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 2ème classe	1	6	477	673	26 822,81 €	32 333,57 €	37 844,34 €	14 622,00 €	16 923,00 €	6 811,98 €	36 210,00 €	40 290,00 €	46 955,57 €	49 256,57 €
Inspecteur des affaires maritimes	1	12	349	642	19 625,07 €	27 863,10 €	36 101,14 €	10 948,00 €	13 561,00 €	6 498,20 €	36 210,00 €	40 290,00 €	38 811,10 €	41 424,10 €
TSCDD filière NSMG	1	13	389	582	21 874,36 €	27 300,78 €	32 727,20 €	9 123,00 €		5 890,90 €	11 880,00 €	14 255,00 €	36 423,78 €	
TSPDD filière NSMG	1	13	347	529	19 512,61 €	24 629,75 €	29 746,89 €	7 942,00 €		5 354,44 €	11 880,00 €	14 255,00 €	32 571,75 €	
TSDD filière NSMG	1	13	339	498	19 062,75 €	23 533,22 €	28 003,69 €	7 448,00 €		5 040,66 €	11 880,00 €	14 255,00 €	30 981,22 €	
Syndic principal des gens de mer de 1ère classe (C3)	1	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	5 812,00 €	7 458,00 €	4 716,77 €	11 340,00 €	12 150,00 €	28 754,78 €	30 400,78 €
Syndic principal des gens de mer de 2ème classe (C2)	1	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	5 677,00 €	6 945,00 €	4 230,92 €	11 340,00 €	12 150,00 €	26 651,65 €	27 919,65 €
Syndic des gens de mer (C1)	1	11	326	367	18 331,73 €	19 484,49 €	20 637,25 €	5 502,00 €		3 714,71 €	11 340,00 €	12 150,00 €	24 986,49 €	

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE 2017

(***) maxi réglementaire

3-B-7 Corps des "IADD/IGADD 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	825	1274	46 391,65 €	58 987,68 €	71 639,95 €	41 093,00 €	57 120,00 €	100 080,68 €
Inspecteur de l'administration du développement durable	1	6	700	1062	39 362,61 €	49 540,66 €	59 718,70 €	31 105,00 €	57 120,00 €	80 645,66 €
Architecte et urbaniste général de l'Etat	1	ES	825	1274	46 391,65 €	58 987,68 €	71 639,95 €	30 188,00 €	46 920,00 €	89 175,68 €
Architecte et urbaniste en chef de l'Etat	1	ES	623	1119	35 032,72 €	48 978,33 €	62 923,94 €	26 683,00 €	46 920,00 €	75 661,33 €
Architecte et urbaniste de l'Etat	1	10	383	738	21 536,97 €	31 490,09 €	41 499,44 €	18 280,00 €	46 920,00 €	49 770,09 €

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE 2017

(***) maxi réglementaire

3-B-8 Filière "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	13	389	582	21 874,36 €	27 300,78 €	32 727,20 €	9 906,00 €	13 500,00 €	37 206,78 €
SACDD CS (ex contrôleur principal des transports terrestres)	1	13	347	529	19 512,61 €	24 629,75 €	29 746,89 €	8 584,00 €	12 600,00 €	33 213,75 €
SACDD CN (ex contrôleur des transports terrestres)	1	13	339	498	19 062,75 €	23 533,22 €	28 003,69 €	7 984,00 €	11 700,00 €	31 517,22 €

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE 2017

(***) maxi réglementaire

3-B-9 Filière "contractuels"

Grades	Echelon		I.M. (*)	Traitement brut (*)			Indemnités				Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi		Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi (**)		Fourchette de modulation		
							SD & AC	SD	AC			
Contractuels RIN 1er niveau												
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 1er niveau	1	4	703	821	39 531,31 €	42 849,01 €	46 166,72 €	7 310,00 €	11 905,00 €	12 520,00 €	0,80 - 1,20	50 159,01 €
Agent RIN hors catégorie de 1er niveau	1	11	465	783	26 148,02 €	35 088,96 €	44 029,89 €	7 310,00 €	11 905,00 €	12 520,00 €	0,80 - 1,20	42 398,96 €
Agent RIN de 1ère catégo- rie de 1er niveau	1	12	349	658	19 625,07 €	28 312,96 €	37 000,85 €	7 310,00 €	8 729,00 €	9 247,00 €	0,80 - 1,20	35 622,96 €
Contractuels RIN 2ème niveau												
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 2ème niveau	1	4	703	821	39 531,31 €	42 849,01 €	46 166,72 €	11 895,00 €	11 905,00 €	27 820,00 €	0,80 - 1,20	54 744,01 €
Agent RIN hors catégorie de 2ème niveau	1	11	465	783	26 148,02 €	35 088,96 €	44 029,89 €	11 895,00 €	11 905,00 €	27 820,00 €	0,80 - 1,20	46 983,96 €

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) montants plafonds réglementaires 2017

3-B-10 Filière "médico-sociale"

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)				Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi (***)		SD	AC
								SD	AC	SD	AC		
Conseiller-e- technique de service social					24 854,68 €	29 690,65 €	34 526,63 €	10 494,00 €		15 300,00 €	17 085,00 €	40 184,65 €	
Assistant-e- principal de service social					22 267,99 €	27 497,59 €	32 727,20 €	7 410,00 €		10 560,00 €	12 410,00 €	34 907,59 €	
Assistant-e- de service social					19 512,61 €	24 629,75 €	29 746,89 €	6 981,00 €		10 560,00 €	12 410,00 €	31 610,75 €	

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE 2017

(***) maxi réglementaire

3-C Les heures écartées

Service	2016						2017					
	Nbre d'heures écartées	Effectifs (ETP 31/12/16)	Nbre d'agents écartés	% d'agents concernés	Nbre d'heures par agents concernés	Nbre d'heures par agent	Nbre d'heures écartées	Effectifs (ETP 31/12/17)	Nbre d'agents écartés	% d'agents concernés	Nbre d'heures par agents concernés	Nbre d'heures par agent
DREAL AURA	34 517	1 052	850	80,8%	41	33	36 500	999	750	75,1%	49	37
DREAL Bretagne	10 635	442	280	63,3%	38	24	10 875	423	260	61,5%	42	26
DREAL Centre Val de Loire	13 021	424	243	57,3%	54	31	9 959	417	247	59,2%	40	24
DREAL Corse	3 350	124	74	59,7%	45	27	2 954	124	74	59,7%	40	24
DREAL Nouvelle Aquitaine	32 678	958	526	54,9%	62	34	25 950	911	461	50,6%	56	28
DREAL Bourgogne Franche-Comté	17 448	459	317	69,1%	55	38	17 474	462	257	55,6%	68	38
DREAL PACA	17 859	540	197	36,5%	91	33	16 363	531	206	38,8%	79	31
DREAL Pays de la Loire	6 936	363	188	51,8%	37	19	5 968	350	199	56,9%	30	17
DREAL Normandie	22 194	503	319	63,4%	70	44	19 821	497	286	57,5%	69	40
DREAL Occitanie	29 262	839	498	59,4%	59	35	27 775	817	476	58,3%	58	34
DREAL Grand Est	25 810	824	500	60,7%	52	31	25 479	838	607	72,4%	42	30
DREAL Hauts-de-France	9 163	738	243	32,9%	38	12	13 565	720	404	56,1%	34	19
DRIEE	11 695	448	271	60,5%	43	26	11 139	432	199	46,1%	56	26
DRIEA	26 315	843	400	47,4%	66	31	21 662	838	352	42,0%	62	26
DRIHL	10 851	464	210	45,3%	52	23	10 617	472	226	47,9%	47	22
TOTAL DREAL	271 734	9 021	5 116	56,7%	53	30	256 101	8 831	5 004	56,7%	51	29
DEAL Guyane	ND		ND				ND		ND			
DEAL Guadeloupe	2 273	273	124	45,4%	18	8	4 858	279	161	57,7%	30	17
DEAL Réunion	8 883	344	192	55,8%	46	26	8 579	336	179	53,3%	48	26
DEAL Martinique	5 812	265	233	87,9%	25	22	21 299	251	176	70,1%	121	85
DEAL Mayotte	4 341	366	117	32,0%	37	12	4 866	360	116	32,2%	42	14
TOTAL DEAL	21 309	1 248	666	53,4%	32	17	39 602	1 226	632	51,5%	63	32
DIR Massif Central	4 251	560	82	14,6%	52	8	4 729	544	86	15,8%	55	9
DIR Nord Ouest	3 870	637	106	16,6%	37	6	4 478	634	114	18,0%	39	7
DIR Atlantique	7 306	456	129	28,3%	57	16	7 230	440	115	26,1%	63	16
DIR Sud Ouest	7 790	514	146	28,4%	53	15	8 425	507	158	31,2%	53	17
DIR Centre Est	12 080	285	150	52,6%	81	42	11 350	285	162	56,8%	70	40
DIR Centre ouest	5 790	546	104	19,0%	56	11	5 155	546	96	17,6%	54	9
DIR Med	3 800	528	35	6,6%	109	7	3 949	528	39	7,4%	101	7
DIR Ouest	6 705	858	134	15,6%	50	8	5 291	847	132	15,6%	40	6
DIR Nord	7 837	746	265	35,5%	30	11	6 692	734	226	30,8%	30	9
DIR Est	10 340	992	220	22,2%	47	10	13 931	973	231	23,7%	60	14
DIRIF	16 771	1 052	235	22,3%	71	16	16 563	1 035	267	25,8%	62	16
TOTAL DIR	86 540	7 174	1 606	22,4%	54	12	87 793	7 073	1 626	23,0%	54	12
DIRM Sud-Atlantique	303	144	93	64,6%	3	2	1 158	142	97	68,3%	12	8
DIRM Méditerranée	2 505	201	32	15,9%	78	12	1 379	196	25	12,8%	55	7
DIRM Manche Est Mer Nord	1 157	278	48	17,3%	24	4	1 116	285	58	20,4%	19	4
DIRM Nord Atlantique Manche Ouest	2 048	408	72	17,6%	28	5	2 727	419	79	18,9%	35	7
DM Sud Océan Indien	591	69	17	24,6%	35	9	408	68	18	26,5%	23	6
TOTAL DIRM/DM	6 604	1 100	262	23,8%	25	6	6 788	1 110	277	25,0%	25	6
TOTAL SD	386 187	18 543	7 650	41,3%	50	21	390 284	18 240	7 539	41,3%	52	21
TOTAL AC	152 252	4 230	2 619	61,9%	58	36	131 216	4 102	2 522	61,5%	52	32
TOTAL GENERAL	538 439	22 773	10 269	45,1%	52	24	521 500	22 342	10 061	45,0%	52	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, conformément à l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. La faute donnant lieu à une sanction se caractérise par un ou plusieurs 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 d'un 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 ;
- l'inaptitude physique ;

- 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.

Il convient de signaler que depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le statut a notamment repris des principes jurisprudentiels : le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité, est tenu à l'obligation de neutralité et exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité.

La loi du 20 avril 2016 a également introduit un délai de prescription de trois ans entre la connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction et l'engagement d'une procédure disciplinaire.

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

4-A-2 Les échelles de sanctions

Pour les fonctionnaires titulaires de l'État

Les sanctions sont prévues par l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; elles sont classées par groupe :

- **Premier groupe** : avertissement ; blâme ;
- **Deuxième groupe** : radiation du tableau d'avancement ; abaissement d'échelon ; exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ; déplacement d'office ;
- **Troisième groupe** : rétrogradation ; exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans ;
- **Quatrième groupe** : mise à la retraite d'office ; révocation.

Pour les stagiaires

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

- avertissement ;
- blâme ;
- exclusion temporaire, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement, pour une durée maximale de deux mois ;
- déplacement d'office ;
- exclusion définitive de service.

Pour les personnels non titulaires

Les sanctions sont précisées par l'article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État :

- avertissement ;
- blâme ;
- exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Enfin, les sanctions disciplinaires relatives aux ouvriers des parcs et ateliers (OPA) sont prévues par l'article 27 du décret n° 65-382 du 21 mai 1965 modifié relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928 :

- avertissement ;
- blâme ;

- mise à pied temporaire pour une durée ne pouvant excéder huit jours ;
- licenciement définitif.

Les sanctions ne sont jamais rétroactives et prennent effet en général 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 ou consultative paritaire siégeant en formation disciplinaire, le conseil de discipline. Ces sanctions figurent au dossier individuel de l'agent, à l'exception de l'avertissement. Le blâme est retiré du dossier individuel après un délai de trois ans, si aucune sanction nouvelle n'intervient pendant cette période.

4.A.3 La déconcentration

Le pouvoir de sanction du premier groupe est déconcentré dans les directions départementales interministérielles, en application de l'article 1er de l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles.

Il en est de même dans les services déconcentrés du ministère et certains services à compétence nationale en application de l'arrêté du 20 décembre 2013 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé du développement durable en matière de gestion d'agents placés sous son autorité et de l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics

exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État.

Des délégations de pouvoir dans ce sens ont également été prévues dans les établissements publics suivants :

- Voies navigables de France (VNF) : arrêté du 2 janvier 2013 ;
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema) : arrêté du 11 janvier 2014 ;
- Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) : arrêté du 29 décembre 2014.

4.A.4 Nombre et nature des sanctions prononcées en 2017 (services déconcentrés et administration centrale)

Le tableau ci-après recense les sanctions prononcées en 2017 par nature de fautes et type de sanctions infligées. Les quatre sanctions infligées à des OPA ont été intégrées au tableau récapitulatif et classées par équivalence à l'échelle des sanctions des fonctionnaires.

Fautes	observations	Probité intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		Incorrections violences insultes harcèlement moral		Ivresse		Mœurs (dont harcèlement sexuel)		Manquement à l'obligation de loyauté, atteinte à au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve		Conflit d'intérêts* trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Comportement privé affectant le renom du service; condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		Divers		Totaux		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Révocation		1		2																					3	
Mise à la retraite d'office																										
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans		1		4						1													2		8	
Rétrogradation																										
Déplacement d'office	a			1				1																	2	
	b																									
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum				4				2		3													1		10	
Abaissement d'échelon																										
Radiation du tableau d'avancement	c																									
	d																									
Blâme	e			1				1																	2	
	f	2		9			1	1			1											3		15	2	
Avertissement	e			1																					1	
	f	4		12				1		6	1			1			1							25	1	
Totaux		8		34			1	6		10	2		1			1					6		66	3		

* conflit d'intérêts art 25bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

a déplacement d'office hors de la résidence

b déplacement d'office dans la résidence

c sanction infligée à titre principal

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

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

4-B La commission de déontologie

4-B-1 Evolution du nombre de demandes

En 2017, 530 demandes ont fait l'objet d'un contrôle déontologique.

Le tableau ci-dessous précise la répartition du sens des avis émis par la commission de déontologie et les réponses émises par l'administration aux demandes de cumul à titre accessoire.

Suite donnée aux demandes	2015		2016		2017	
	Ensemble ministère	Dont instruits à la DRH	Ensemble ministère	Dont instruits à la DRH	Emis par la commission	Cumuls accessoires
Compatibilité	536	55	634	32	26	408
Compatibilité sous réserve	28	23	47	5	56	2
Incompatibilité	7	4	4	0	4	3
Incompétence	9	9	3	1	5	SO
Autres (Abandon, sans objet)	2	2	0	0	10	SO
Avis tacite de compatibilité	0	0	0	0	16	SO
Total des demandes	582	93	688	38	117	413

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, toutes les demandes d'activités privées entrant dans son champ d'application (projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent public, projet de départ définitif ou temporaire dans une entreprise privée par un agent public) doivent être soumises à la commission de déontologie, après un pré-examen par le bureau de l'appui juridique (BAJ) de la DRH qui permet de s'assurer de la complétude formelle du dossier présenté par l'agent.

Une note d'analyse portant sur le risque pénal et le risque déontologique du projet de départ dans le privé rédigée par le BAJ complète le dossier transmis à la commission.

La commission émet des avis qui lient l'administration et s'imposent aux agents quand il s'agit d'avis d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserves.

La DRH ne peut plus émettre d'avis direct lorsqu'elle estime qu'un projet ne présente manifestement aucun risque au plan pénal ou déontologique. Aussi, la colonne « 2015 » et « 2016 » du tableau rappelant le nombre de dossiers instruits à la DRH n'a plus de fondement juridique aujourd'hui. Seuls sont donc identifiés dans le tableau ci-dessus le nombre d'avis émis par la commission de déontologie et les autorisations de cumuls accessoires délivrées directement par l'administration.

4·B·2 Répartition des avis par catégories et par filières

Les corps des filières techniques restent majoritaires comme les années précédentes (63 % pour l'ensemble des ministères en 2017), et les demandes émanent très majoritairement des agents de catégorie A (près de 59 %).

Catégories/ filières	2015				2016				2017			
	Ensemble ministère		Dont instruits à la DRH		Ensemble ministère		Dont instruits à la DRH		Emis par la commission		Cumuls accessoires	
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
A techniques	331	0,57	57	62%	366	53%	15	39%	61	52%	161	39%
A administratifs	52	0,09	4	4%	64	9%	1	3%	9	8%	81	20%
B techniques	107	0,18	14	15%	127	18%	2	5%	13	11%	68	16%
B administratifs	38	0,07	5	5%	51	7%	0	0%	2	2%	58	14%
C techniques	12	0,02	4	4%	41	6%	8	21%	8	7%	18	4%
C administratifs	26	0,04	4	4%	23	3%	7	18%	0	0%	12	3%
Autres	15	0,03	4	4%	25	4%	5	13%	24	20%	15	4%
Total	581	1	92	100%	697	100%	38	100%	117	100%	413	100%

4·B·3 Répartition femmes/hommes

La proportion de dossiers déposés par des femmes connaît une augmentation importante en 2017 par rapport au nombre de dossiers recensés ces dernières années. Ainsi leur part est-elle passée d'environ 30 % les trois dernières années à 47 % pour 2017.

Répartition	2015		2016		2017	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	408	70%	506	73%	281	53%
Femmes	173	30%	191	27%	249	47%
Total	581	100%	697	100%	530	100%

4·B·4 Sens des avis

Sens des avis	Demandes d'activité privée				Totaux	
	Emis par la commission		Cumuls accessoires			
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
Compatibilité	26	22%	408	98%	434	82%
Compatibilité sous réserves	56	48%	2	1%	58	11%
Incompatibilité	4	3%	3	1%	7	1%
Incompétence	5	4%	50	50	5	1%
Autres (abandon, sans objet)	10	9%	0	0%	10	2%
Compatibilité tacite	16	14%	50	50	16	3%
Total	117	100%	413	100%	530	100%

Une très grande part des projets déposés en vue de l'exercice d'une activité privée a reçu en 2017 un avis favorable de la part de la commission de déontologie : 22 % des projets ont reçu un avis de compatibilité simple et 48 % ont reçu un avis de compatibilité assorti de réserves.

Ces réserves peuvent être d'ordre fonctionnel ou d'ordre géographique : l'agent doit s'abstenir d'exercer dans le périmètre géographique de ses fonctions et/ou s'abstenir de nouer des relations professionnelles avec son ancien service ou encore avec les collectivités territoriales avec lesquelles il a travaillé. La réserve s'applique pendant trois ans à compter de la cessation des fonctions dans l'administration ou court pendant toute la durée du cumul d'activités.

4% seulement des dossiers a donné lieu à des avis d'incompétence de la commission. La commission se déclare incompétente lorsque la structure que souhaite rejoindre l'agent ne peut pas être qualifiée d'entreprise privée au sens de l'article 25 octies de la loi n° 83-643 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. La commission de déontologie a toutefois une conception large de la notion d'entreprise privée et fait entrer dans le champ de son contrôle les entreprises publiques exerçant leur activité ou une partie de leur activité dans le champ concurrentiel selon les règles du droit privé. Certaines structures doivent faire l'objet d'une analyse plus fine, jusqu'à la branche d'activité que rejoint l'agent, voire les missions qu'il exercera précisément.

4·B·5 Répartition des saisines par corps

Les corps des ITPE et TSDD représentent toujours en 2017 une part importante des projets d'activité privée avec plus de 45 % des dossiers instruits à l'échelle du ministère même si leur part a diminué sensiblement par rapport à l'année précédente (63 % en 2016).

Parmi les 530 dossiers d'agents MTES/MCT déposés en vue de l'exercice d'une activité privée, 413 dossiers le sont au titre du régime du cumul à titre accessoire, 105 correspondent à une cessation temporaire ou définitive d'activité (disponibilité, retraite, démission...), et 12 dossiers relèvent du cumul d'activités pour création d'entreprise.

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

S'agissant des cumuls d'activités à titre accessoire, ils concernent principalement des activités d'expertise et consultation ou d'enseignement et formation. Le CEREMA concentre la grande majorité des autorisations de cumul d'activités à titre accessoire (384 sur 413 soit 93 %) parmi lesquelles l'activité d'enseignement et de formation est très nettement majoritaire.

Corps	Demandes d'activités privées		Totaux	
	Réponses Commission	Cumuls accessoire	Réponses totales	%
IPEF	31	10	41	8%
AUE	1	7	8	2%
Directeur de recherche	0	4	4	1%
Chargé de recherche	1	7	8	2%
ITPE	29	140	169	32%
AAE	5	62	67	13%
TSDD	11	64	75	14%
SACDD	2	58	60	11%
Dess	0	3	3	1%
ETST	0	1	1	0%
AA	0	12	12	2%
PETPE+OPA	8	14	22	4%
Inspecteur des affaires maritimes	1	0	1	0%
Contractuels	11	6	17	3%
AC	2	12	14	3%
TE	2	4	6	1%
Autres	13	9	22	4%
TOTAL	117	413	530	100%

5

LES ACTIVITÉS LIÉES À LA FORMATION

5-A La formation

5-A-1 Présentation de la formation aux ministères en 2017

a) Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2017 s'appuie sur le recueil des données des écoles, des services du ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) et du ministère de la cohésion des territoires (MCT), ainsi que des directions départementales interministérielles (DDI) en charge de la mise en œuvre de leurs politiques.

L'enquête statistique sur la formation de l'année « n » débute en janvier de l'année « n+1 ». À 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, un lien vers l'application de remontée des statistiques informatiques de la formation (RÉSIF).

Les données de l'année 2017, contenues dans ce bilan, sont établies sur la base des réponses de 136 services sur les 145 interrogés, ce qui représente un taux de réponse de 94%. Ces réponses sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre.

Les données de la Direction générale de l'aviation civile (DGAC), qui émerge sur un budget annexe dit « BACEA », ne sont pas comprises dans le périmètre de ce bilan, qu'il s'agisse du budget ou des effectifs. De la même manière, les vacataires ne sont pas intégrés dans les effectifs du MTES et du MCT. Seuls sont recensés les agents du MTES et du MCT et les formations dispensées par le MTES et le MCT.

L'intégralité du document « Bilan ministériel de la formation - Année 2017 » est présentée à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) qui est une émanation du comité technique ministériel.

Ce bilan permet de rendre compte aux représentants du personnel de l'effort ministériel en matière de formation professionnelle initiale et continue.

Le document est ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php?id_rubrique=302

b) Les points marquants de l'année 2017

Le bilan social ministériel est l'occasion de refléter les moyens que les MTES et MCT consacrent sur une année à la formation et au développement des compétences de leurs agents.

2017 s'inscrit dans la droite ligne d'une politique ministérielle soutenue de longue date en la matière.

Ainsi, en termes de formation produite, l'année a comptabilisé près de 123.000 journées/stagiaires pour près de 67.000 stagiaires formés¹. En termes de formation reçue, un peu plus de 24.000 agents sur 39.800 comptés pour le chapitre formation de ce bilan, ont au moins suivi une journée de formation.

Parmi les quatre grands acteurs (hors écoles) de la formation aux MTES et MCT, c'est le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) qui a produit le plus grand nombre de journées/stagiaires : 83.500 pour un peu plus de 40.100 stagiaires, en plus des services locaux, l'IFORE et le bureau de la formation des agents de l'administration centrale (CRHAC3).

L'activité du CMVRH a connu une hausse de 6.400 journées/stagiaires en 2017, en raison notamment de l'organisation de séminaires sur le nouveau conseil aux territoires (NCT) et au plan de requalification ministériel. Les agents des MTES et MCT et des DDI sont les premiers publics de ce service à compétence nationale réparti en 11 entités sur le territoire. La typologie genrée de ses stagiaires est marquée, pour 2017, par un léger rééquilibrage en faveur des femmes (51 % d'hommes et 49 % des femmes, contre 53 % d'hommes et 47 % de femmes en 2016) et sa ventilation par macrograde reste stable, avec un fléchissement modéré des stagiaires de catégorie B et de catégorie C par rapport à 2015 et 2016.

L'activité des trois principales écoles (ENPC, ENTPE, ENTE) est marquée en 2017, pour la formation initiale diplômante, par une augmentation du nombre de diplômés (255 au lieu de 216) et, pour la formation post-recrutement, par une légère hausse (298 au lieu de 276), portée pour l'essentiel par l'ENTE.

Dans l'ensemble, la relative stabilité des moyens budgétaires alloués, combinée à la réactivité des acteurs œuvrant à l'appareil de production a permis de maintenir une offre variée, tout en répondant aux nouveaux enjeux des MTES et MCT.

¹ Un stagiaire est un agent compté autant de fois qu'il suit de stages sur l'année.

Ainsi, l'analyse des formations par programme budgétaire, correspondant aux grands portefeuilles de compétences de nos ministères, met en exergue la prédominance des formations liées aux infrastructures et services de transports (Programme 205), devant les formations transverses soutenues par le programme budgétaire support, commun aux MTES et MCT (Programme 217), et les thématiques touchant à l'urbanisme, aux territoires et à l'amélioration de l'habitat (Programme 135), puis à la prévention des risques (Programme 181).

Concernant la mobilisation par les agents des différents outils de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV), l'année 2017 est marquée par la mise en œuvre du compte personnel de formation CPF. Pour la première

année, 222 agents ont bénéficié d'un CPF, dont 150 pour une action de préparation aux examens et concours. Si les autres outils sont restés stables, le congé de formation professionnel (CFP) a, quant à lui, presque doublé : 31 agents, contre 16 en 2016.

Enfin, soucieux de préserver le niveau de qualité et d'expertise technique dont les agents ont besoin pour exercer leurs missions, les MTES et MCT ont pour la première fois mené une enquête en 2017 sur l'âge moyen des formateurs internes qui s'élève à 46 ans.

5-A-2 Les moyens consacrés à la formation

a) Les moyens en personnel

Répartition des moyens en personnel strictement dédiés à la formation par type de service, par catégorie et par sexe

Année 2017 Catégorie	Type de service						Total
	Genre	SG	DAC	CMVRH	IFORE	SD	
A	Femme	13	2	15	8	10	48
	Homme	2	2	19	4	5	32
	Total	15	4	34	12	15	80
B	Femme	9	5	56	1	72	143
	Homme	3	0	34	0	12	49
	Total	12	5	90	1	84	192
C	Femme	7	4	27	4	57	99
	Homme	1	1	1	2	7	12
	Total	8	5	28	6	64	111
Total	Femme	29	11	98	13	139	290
	Homme	6	3	54	6	24	93
	Total	35	14	152	19	163	383

Le périmètre des personnels a été revu et cible uniquement les personnels dédiés au conseil et au recrutement sont donc désormais exclus du recensement.

Répartition des personnels dans les écoles

Agents dédiés à la formation	Internes à l'école	Externes à l'école
ENPC	89	12*
ENTPE	49	64
ENTE	53	31
		487***

* Activité principale enseignement.

** Il s'agit du nombre de prestataires pour l'année 2017. Il comprend des personnels dont l'employeur principal est l'école (168 : 128 H et 40 F) mais dont l'activité principale n'est pas l'enseignement. Ce sont principalement des chercheurs.

*** Vacances allant de 3 à 6 heures par intervenant.

b) Les formateurs internes

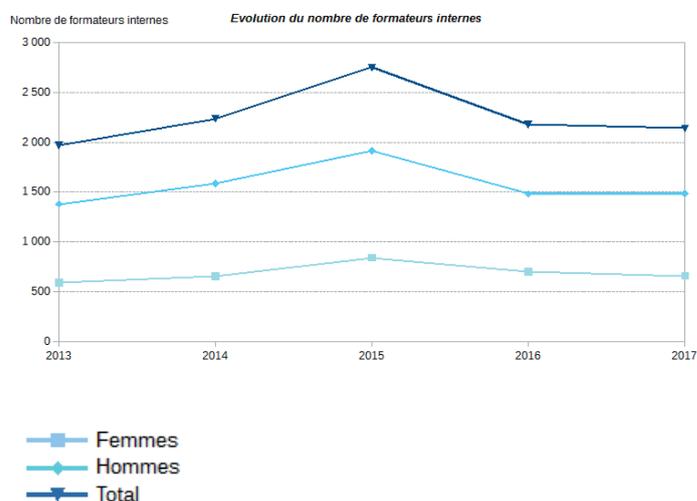
Répartition des formateurs par genre et par catégorie pour l'année 2017

Année 2017	A	B	C	OPA	Total
Femmes	292	294	67	3	656
Hommes	457	620	339	67	1 483
Total	749	914	406	70	2 139

Le formateur interne est un agent, reconnu dans sa spécialité et pour ses compétences pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou à 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.

Evolution du nombre de formateurs internes

Genre	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	589	652	839	697	656
Hommes	1 378	1 586	1 912	1 480	1 483
Total	1 967	2 238	2 751	2 177	2 139



Commentaire : Le nombre de formateurs internes baisse très légèrement en 2017 par rapport à 2016.

5-A-3 Le budget de la formation

Le budget de la formation au MTES et au MCT n'est pas regroupé au sein d'une « enveloppe » unique ni géré par un seul service ou direction : son fonctionnement s'appuie sur la logique des programmes budgétaires qui sous-tendent les missions « Écologie, développement et mobilité durable » et « Égalité des territoires et logement ».

Chaque direction métier, dont le secrétariat général, porte et déploie ses priorités en matière de développement des compétences. Elle finance en titre 3 sur son ou ses programmes budgétaires propres les actions nationales de formation définies dans son programme annuel, ainsi que les actions de formation qui sont sollicitées par les services déconcentrés pour prendre en compte leurs besoins spécifiques.

Les autres actions de formation déployées à l'initiative des services déconcentrés ne relevant pas des directions métier sont financées sur la dotation globale de fonctionnement des services, issue du programme budgétaire 333 pour la métropole et du programme budgétaire 217 pour les DOM.

Pour rappel, c'est le programme budgétaire 217 qui prend en charge pour les deux missions les frais d'indemnisation des formateurs internes et des jurys de concours, en titre 2.

Outre les directions métier et les services déconcentrés, la formation repose au MTES et au MCT, sur un appareil d'opérateurs que sont les différentes écoles (notamment les ENPC, ENTPE, ENTE, ENSAM etc), l'IFORE et sur le service à compétence nationale que constitue le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), réparti en onze entités sur le territoire (10 CVRH + le CEDIP).

Cette formation est financée pour la plus grande partie par les deux programmes budgétaires dits « support » que sont les programmes 217 et 333.

En plus de ces crédits budgétaires, le Céréma, en contre-partie de la subvention pour charge de service public qu'il reçoit de son ministère de tutelle, participe par des actions dites « préprogrammées » et par du « titre 9+ » à enrichir l'offre de formation à destination des agents des MTES et MCT par des prestations assurées par son réseau scientifique et technique. Ces prestations sont valorisées en « temps-argent ».

a) Crédits dédiés à la formation

Crédits inscrits au PLF 2017 – « action 05.03 - politiques des ressources humaines et formation »

Programme 217	Montants (€)
CMVRH	4.752.000
Crédits SG (FORCQ+CRHAC+DAFI+HFED) hors concours, actions de coaching et accompagnements	1.282.560
IFORE	1.032.043
CGEDD	55.556
Total	7.122.159

Autres crédits dédiés à la formation sur les programmes budgétaires des DAC

Directions	Programmes	Actions	Montants (€) en AE
DGALN	PEB (Prog.113)	Paysages, eau et biodiversité	185.647
	UTAH (Prog.135)	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	963.866
DGITM	IST (Prog.203)	Infrastructures et services de transports	2.099.562
	SAM (Prog.205)	Sécurité et affaires maritimes	1.399.733
DGEC	Prog.174	Énergie, climat et après-mines	320.400
DGPR	Prog.181	Prévention des risques	2.200.098
CGDD	Prog.217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	57.497
Total			7.226.803

5

b) Subventions attribuées aux écoles sur le programme 217 « action 05.03 – Politiques des ressources humaines et formation »

Écoles	Montants (€)	
ENPC	27.781.078	Subvention pour charge de service public
ENTPE	19.362.508	Subvention pour charge de service public
ENTE	2.638.403	Subvention de fonctionnement
Total	49.781.989	

c) Indemnités des formateurs internes

Les indemnités d'enseignement 2017 liées aux formateurs internes s'élèvent à 2.843.960 € (en CP)

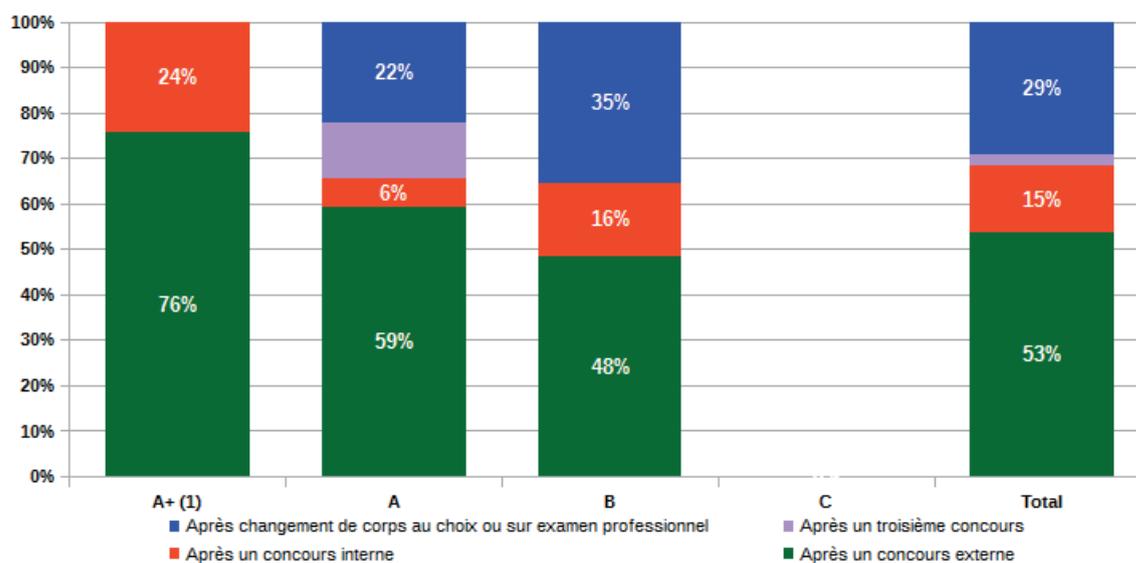
(source PPS2 compte PCE 641131 et observatoire de paye)

5-A-4 La formation reçue

Nombre d'agents en formation initiale suivant le mode d'accès à leur grade en 2017

Nombre d'agents en formation initiale	A+			A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Après un concours externe	16	12	28	14	34	48	43	80	123	-	-	0	73	126	199
Après un concours interne	3	6	9	2	3	5	27	14	41	-	-	0	32	23	55
Après un troisième concours	0	0	0	4	6	10	0	0	0	-	-	0	4	6	10
Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	0	0	0	6	12	18	57	33	90	-	-	0	63	45	108
Total	19	18	37	26	55	81	127	127	254	0	0	0	172	200	372

Sources : ENTE(s), ENSG, ENSAM, METEORFRANCE

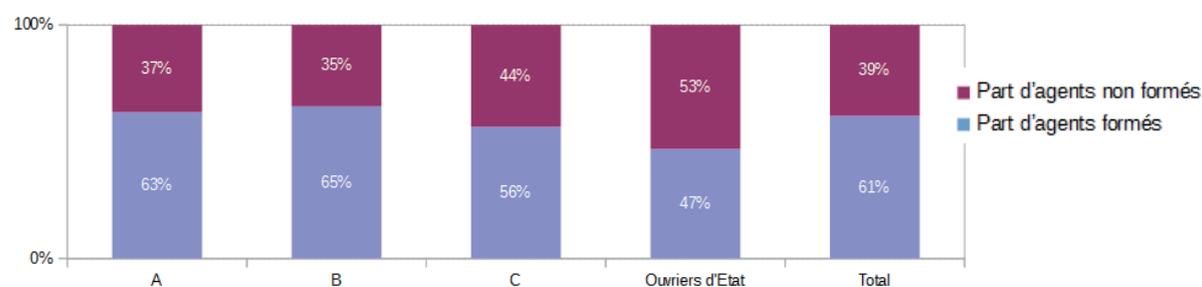


Nombre et part des agents formés et non formés dans les effectifs en fonction pour l'année 2017

Nombre d'agents formés (1)	A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Agents ayant suivi au moins une formation pro et/ou statutaire	3 085	3 665	6 750	4 322	5 120	9 442	2 955	4 623	7 578	23	516	539	10 385	13 924	24 309
dont agents ayant suivi au moins une formation pro (2)	2 741	3 389	6 130	3 922	4 774	8 696	2 684	4 477	7 161	20	454	474	9 367	13 094	22 461

(1) un agent est compté une fois et une seule dès lors qu'il suit une formation

(2) formation professionnelle continue ou préparation à des examens et concours ou période de professionnalisation



5

Part d'agents formés en 2017

Année 2017	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Part d'agents ayant suivi au moins une formation pro et/ou statutaire	62,7%	65,1%	56,3%	46,9%	61,0%
Dont Agents ayant suivi au moins une formation pro	57,0%	60,0%	53,2%	41,2%	56,3%

Catégorie	Effectif total en 2017	Nombre d'agents formés en 2017					
		Femmes	%	Hommes	%	Total	%
A	10 869	3 085	46%	3 665	54%	6 750	62,1%
B	14 545	4 322	46%	5 120	54%	9 442	64,9%
C	13 455	2 955	39%	4 623	61%	7 578	56,3%
OPA	1 576	23	4%	516	96%	539	34,2%
Total	40 445	10 385	43%	13 924	57%	24 309	60,1%

Commentaire : Le nombre d'agents ayant suivi une formation est stable par rapport à 2016 (+0,5%) et est majoritairement constitué d'agents de catégorie B (39%). Les formés sont à 57 % des hommes de toutes catégories confondues. En moyenne, 6 agents sur 10 ont pu bénéficier d'une formation en 2017.

La formation professionnelle reçue en journées stagiaires par type d'actions pour l'année 2017

Année 2017	A+			A			B			C			OPA			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	1 986	2 398	4 384	6 247	6 240	12 487	11 245	14 111	25 356	4 479	8 170	12 649	45	1 321	1 366	24 002	32 240	56 242
Formation continue au titre de T2	708	797	1 505	992	1 028	2 020	1 916	2 607	4 523	960	1 865	2 825	11	195	206	4 587	6 492	11 079
Formation continue au titre de T3	940	1 346	2 286	2 171	2 360	4 531	4 476	4 602	9 078	2 170	3 823	5 993	30	415	445	9 787	12 546	22 333
Préparation aux examens et concours	138	98	236	685	364	1 049	4 918	2 986	7 904	2 919	2 456	5 375	13	141	154	8 673	6 045	14 718
Total	3 772	4 639	8 411	10 095	9 992	20 087	22 555	24 306	46 861	10 528	16 314	26 842	99	2 072	2 171	47 049	57 323	104 372

Année 2017	Femmes	Hommes	Total
Formation continue au titre de T1	51%	56%	54%
Formation continue au titre de T2	10%	11%	11%
Formation continue au titre de T3	21%	22%	21%
Préparation aux examens et concours	18%	11%	14%
Total	100%	100%	100%

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

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

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

Commentaire : Les stagiaires ont bénéficié à 54 % de formations d'adaptation immédiate au poste de travail, à 21 % à l'acquisition de nouvelles qualifications, à 11 % à l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers et à 14 % à des actions PEC. Globalement, la proportion d'hommes et de femmes qui suivent des formations reste identique à l'année précédente (55 % d'hommes, 45 % de femmes) ce qui est assez proche de la répartition globale de nos ministères.

Les domaines de formation professionnelle continue reçue pour l'année 2017

Année 2017	En journées/stagiaires			En nombre de stagiaires			
Cat.	Genre	Missions transverses	Missions métiers	Total J/S	Missions transverses	Missions métiers	Total Stagiaires
A+	Femme	2369	1150	3519	1775	705	2480
	Homme	2713	1628	4341	2145	1017	3162
	Total	5082	2778	7860	3920	1722	5642
A	Femme	5397	3775	9172	3431	1961	5392
	Homme	5226	4393	9619	3188	2182	5370
	Total	10623	8168	18791	6619	4143	10762
B	Femme	10088	7447	17535	6280	3476	9756
	Homme	9877	9989	19866	5947	4650	10597
	Total	19965	17436	37401	12227	8126	20353
C	Femme	4434	2390	6824	4014	1544	5558
	Homme	6365	9519	15884	3859	4773	8632
	Total	10799	11909	22708	7873	6317	14190
OPA	Femme	239	53	292	45	29	74
	Homme	1980	815	2795	461	374	835
	Total	2219	868	3087	506	403	909
Total	Femme	22527	14815	37342	15545	7715	23260
	Homme	26161	26344	52505	15600	12996	28596
	Total	48688	41159	89847	31145	20711	51856

Commentaire : Les formations techniques spécifiques aux missions ministérielles (dites métiers visent des formations spécifiques aux missions de nos ministères comme les formations ciblant l'urbanisme, les affaires maritimes, la biodiversité etc.) représentent 46 % des formations suivies. Parmi les formations transverses (qui regroupent les formations au management, à la communication, aux achats publics etc.), celles du domaine de l'hygiène, la santé et la sécurité au travail (HSS) représentent 12 % et celui du domaine de l'informatique et la bureautique 9 %.

5-A-5 Congé de formation professionnelle et bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux agents d'analyser leurs compétences ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir ou de conforter un projet professionnel. Le congé pour bilan de compétences ne peut pas excéder 24 heures du temps de travail par bilan. Il peut être fractionné. L'agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent.

Le congé de formation professionnelle permet à un agent, 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 dont seule une année peut être indemnisée. Il peut s'articuler avec le CPF.

Congé de formation professionnelle 2017

Catégories	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total
A+	3	10%	184	0	184
A	9	29%	720	205	925
B	14	45%	952	4	956
C	5	16%	25	280	305
OPA	0	0%	0	0	0
Total	31	100%	1881	489	2370

Catégories	Sexe	Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total
A+	Femme	2	130	0	130
	Homme	1	54	0	54
	Total	3	184	0	184
A	Femme	7	645	205	850
	Homme	2	75	0	75
	Total	9	720	205	925
B	Femme	8	592	4	596
	Homme	6	360	0	360
	Total	14	952	4	956
C	Femme	3	24	0	24
	Homme	2	1	280	281
	Total	5	25	280	305
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0
Ensemble	Femme	20	1 391	209	1 600
	Homme	11	490	280	770
	Total	31	1 881	489	2 370

Bilan de compétences 2017

Catégories	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A+	5	19%	10
A	9	35%	17
B	10	38%	25
C	1	4%	2
OPA	1	4%	1
Total	26	100%	55

Catégories	Sexe	Bilan de compétences en 2017	
		Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	Femme	4	9
	Homme	1	1
	Total	5	10
A	Femme	7	15
	Homme	2	2
	Total	9	17
B	Femme	7	17
	Homme	3	8
	Total	10	25
C	Femme	1	2
	Homme	0	0
	Total	1	2
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0
	Homme	1	1
	Total	1	1
Ensemble	Femme	19	43
	Homme	7	12
	Total	26	55

Commentaire : Le CFP a bénéficié a 31 agents contre 16 en 2016. Les bilans de compétences ont été sollicités par 26 agents contre 23 en 2016. L'un comme l'autre restent majoritairement mobilisés par des femmes (respectivement 65 et 73%).

5-A-6 Compte personnel de formation (CPF)

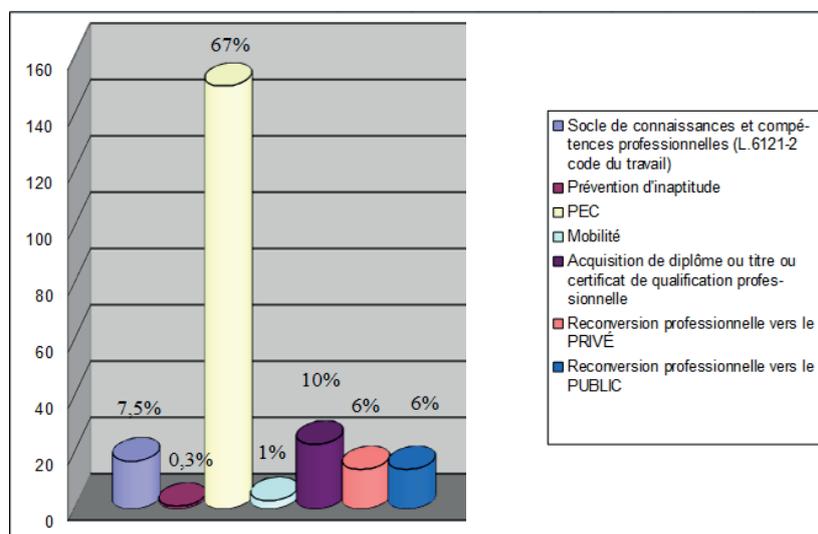
Nature du Compte Personnel de Formation (2017)	Total	A +			A			B			C			OPA			Total		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Socle de connaissances et compétences professionnelles (L.6121-2 code du travail)	17	0	0	0	1	2	3	3	6	9	1	3	4	1	0	1	6	11	17
Prévention d'inaptitude	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
PEC	150	0	1	1	3	11	14	31	51	82	11	41	52	1	0	1	46	104	150
Mobilité	3	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Acquisition de diplôme ou titre ou certificat de qualification professionnelle	23	1	1	2	1	2	3	5	6	11	4	3	7	0	0	0	11	12	23
Reconversion professionnelle vers le PRIVÉ	14	1	2	3	1	3	4	2	1	3	0	3	3	1	0	1	5	9	14
Reconversion professionnelle vers le PUBLIC	14	1	1	2	2	2	4	2	4	6	0	2	2	0	0	0	5	9	14
Ex-agents publics demandeurs d'emploi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	222	3	5	8	9	21	30	43	70	113	16	52	68	3	0	3	74	148	222
Recours CMC	3	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	2	3
Nombre d'heures mobilisées	9807	89	203	292	332	5099	5431	896	1201	2097	400	1376	1776	211	0	211	1928	7879	9807
Coût total des formations sollicitées (€) hors Plan de formation	37233	480	3200	3680	964	14179	15143	3407	1892	5299	1260	9469	10729	2382	0	2382	8493	28740	37233

CMC = Conseiller mobilité carrière

Commentaire

Le CPF est entré en vigueur le 1er janvier 2017. Il permet à un agent public d'accéder à toute action de formation relative à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle visant une mobilité, une promotion ou une reconversion (non liée à l'adaptation au poste).

Pour sa première année de mise en œuvre, le CPF a été accordé à des agents de catégorie B à hauteur de 50%, de catégorie C à hauteur de 30% et à 17 % à des agents de catégorie A. Les femmes représentent 66 % des bénéficiaires. Enfin, 67 % des formations engagées visent une préparation aux examens ou concours et 12 % ciblent une reconversion professionnelle.



5-B Le 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 de nos ministères à l'échelle nationale. 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...).

Lorsqu'un CVRH ou le CEDIP est sollicité, l'offre de service du CMVRH permet de proposer et dérouler une palette de prestations répondant aux besoins particuliers de chaque service, voire de chaque agent : 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 gestion prévisionnel des ressources humaines (GPRH) ou de conseil individualisé aux agents.

La palette des interventions du CMVRH est basée sur ses grandes missions : former les agents, conseiller les services et les agents, recruter et rechercher des compétences, partager et capitaliser ses ressources.

5

5-B-1 Le conseil aux services

Sur l'année 2017 cette activité a connu une augmentation significative (+14,65%) par rapport à 2016 puisque le CMVRH a conduit 454 actions de conseil à destination des services.

Ces actions sont par nature de formats variables sur la durée et sur le champ de l'intervention allant de la mission ponctuelle à la mission portant sur l'accompagnement dans la durée du service sur les politiques ressources humaines.

On observe une forte progression des actions de conseil auprès des opérateurs, comme le Centre d'études et d'expertise sur les risques l'environnement la mobilité et l'aménagement (CEREMA) et Voies navigables de France (VNF), en particulier pour des assistances à maîtrise d'ouvrage sur les plans nationaux de développement des compétences.

Les thématiques traitées en 2017 se répartissent comme suit

	2015	2016	2017
Assistance en matière de pilotage RH	35,6 % des actions	27,3 % des actions	32,6 % des actions
Accompagnement des évolutions des services et des métiers	31 % des actions	35,4 % des actions	30,6 % des actions
Appui méthodologique au développement des compétences	29,1 % des actions	34,3 % des actions	33,3 % des actions
Études et évaluations	4,2 % des actions	3 % des actions	3,5 % des actions

La répartition des actions conduites par types de service bénéficiaires est la suivante

	2015	2016	2017
Directions d'administration centrale	11% des actions	17,7 % des actions	17 % des actions
Directions régionales	43 % des actions	31,6 % des actions	28,26 % des actions
DDI	30 % des actions	30% des actions	29,36% des actions
CEREMA	2 % des actions	2,5 % des actions	4,19 % des actions
DIR	4 % des actions	6 % des actions	5,74 % des actions
Autres services ou EP du MTES/MCT	9 % des actions	7,6 % des actions	11,26 % des actions
Services d'autres ministères	2 % des actions	4 % des actions	4,19 % des actions

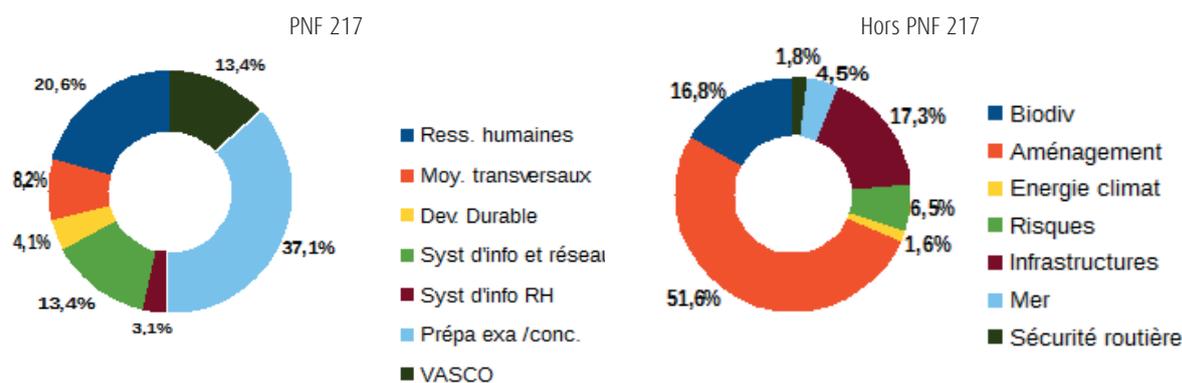
5.B.2 La formation et la professionnalisation

83 540 journées-stagiaires ont été produites par le CMVRH en 2017, soit une hausse de 8 % par rapport à 2016.

40 173 stagiaires ont reçu une formation auprès du CMVRH. Le rapport hommes/femmes reste stable (50,8 % hommes / 49,2 % femmes). On note une légère baisse des agents de catégorie C.

2 981 sessions de formation ont été programmées. On en décomptait 2 811 en 2016.

Le rapport entre les formations dispensées en maîtrise d'ouvrage déconcentrée (MOD) et celles dispensées en maîtrise d'ouvrage centrale (MOC) a changé par rapport à 2016, en faveur de la MOD : environ 35 % des sessions étaient de la MOC, et 65 % de la MOD. 7,9 % des sessions ont été ouvertes à l'interministériel en 2017.



Ces deux graphiques présentent la répartition des sessions de formations par domaine. Le programme national de formation 217, dit « programme support », couvre un ensemble très large de domaines d'activités. Il porte sur des actions de formation qui relèvent des fonctions support pilotées par le SG, des politiques transverses animées par le CGDD et des problématiques communes à plusieurs programmes.

5-B-3 Le conseil à l'agent

La seconde activité conseil du CMVRH a connu, elle aussi, une augmentation (+17 %) soit 1 953 entretiens, concernant pour plus de la moitié des entretiens de déroulement de carrière.

Pour l'année 2017, on observe que la part la plus importante des agents qui sollicitent les conseillers mobilité carrière (CMC) concerne les services déconcentrés. Cependant,

la part d'agents travaillant pour un opérateur a tendance à augmenter proportionnellement.

L'évolution des statistiques sur trois années montre que la part des agents de catégorie B reste prépondérante dans les entretiens avec les CMC. La diminution des agents de catégorie C s'explique par le recul global de leur nombre.

	2015	2016	2017
Entretiens thématiques	72%	78%	78%
Bilans de carrière	18%	14%	14%
Entretiens de carrière	10%	7%	8%
Agents de catégories A	22%	29%	27%
Agents de catégories B	43%	44%	49%
Agents de catégories C	35%	28%	28%
De 18 à 29 ans	6%	4%	8%
De 30 à 39 ans	20%	21%	20%
De 40 à 49 ans	42%	41%	39%
De 50 à 59 ans	30%	30%	31%
Plus de 60 ans	2%	3%	2%

5-B-4 L'aide au recrutement

En 2017 le CMVRH a été associé à l'organisation de 65 concours ou examens, comprenant 34 concours locaux et 31 concours nationaux.

Par ailleurs 8 procédures de recrutement hors concours ont été mises en œuvre par les CVRH en 2017 (contre 5 procédures en 2016), permettant un recrutement sur 6 postes. Cette participation aux recrutements sans concours a conduit le CMVRH à traiter 1433 dossiers de candidatures.

Enfin, le CMVRH a organisé 633 sessions de formations « préparation aux examens et concours », il y en avait eu 447 en 2016.

5-B-5 Le centre de ressources

Le CMVRH est doté d'un portail intranet : <http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr>

Celui-ci comporte également un accès à un centre de ressources dématérialisé : <http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr//centre-de-ressources-r24.html>

Le rapport d'activité complet du CMVRH en 2017 est disponible sur son site intranet : http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr//IMG/pdf/cmvrh-rapport_d_activite_2017_cle0866f2.pdf



6

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

6-A L'analyse de la structure par métier

6-A-1 La définition du périmètre

Les analyses s'appuient sur les données issues de VisioM-Postes. Ces données saisies par les services combinent des informations qualitatives sur les postes (lien avec le répertoire des métiers, lien avec le programme LOLF, vacance, type particulier, devenir) et sur l'agent occupant le poste (nom, grade, ETPE, date de prise de poste et de départ prévu, successeur probable). Les données figurant dans le présent bilan social reflètent la situation au 31 décembre 2017¹.

La fiabilisation des données dans VisioM-Postes nécessite une vigilance permanente de la part des services afin de disposer d'une cartographie précise des postes de nos ministères.

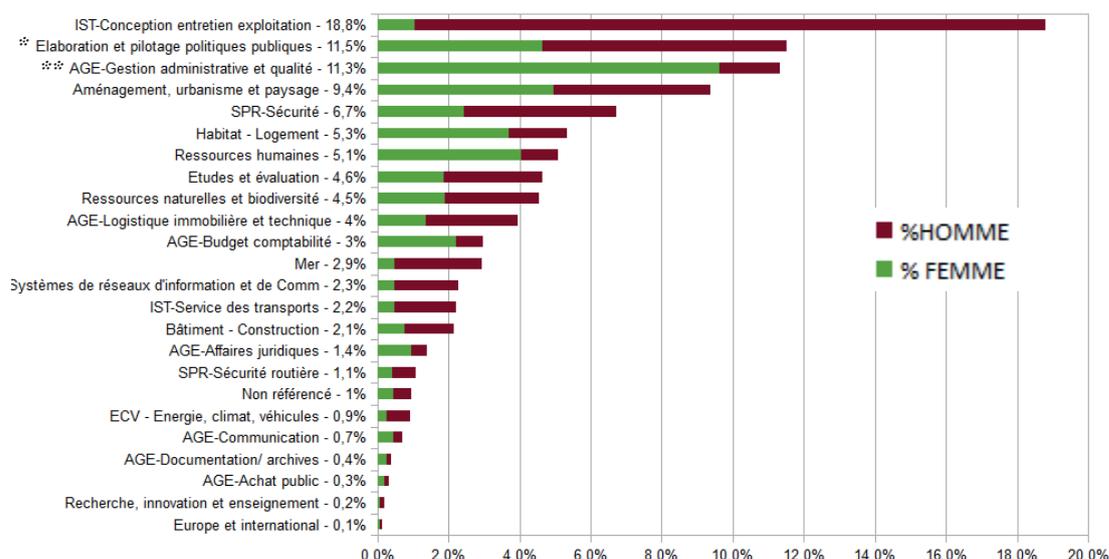
Ci-après, les effectifs des MTES/ MCT sont analysés à la maille des familles professionnelles et des emplois-types (ET) tels que référencés dans le Répertoire ministériel des emplois-types (RME). Pour mémoire, celui-ci compte actuellement 272 emplois-types répartis dans 15 familles professionnelles (hors « Aviation civile »). Parmi les 15 familles professionnelles, 4 possèdent une ou plusieurs sous-familles. L'ensemble des familles et sous-familles sont au nombre de 23.

¹ L'étude VisioM-Postes au 31/12/2017 considérée prend en compte les agents occupant un emploi MTES-MCT 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.

Analyse par famille professionnelle

Répartition des effectifs par famille professionnelle (nombre d'agents en 2017)



* Les domaines fonctionnels élaboration et pilotage de politiques publiques regroupent les emplois qui permettent de définir, piloter, et mettre en œuvre les politiques publiques dans le cadre des orientations gouvernementales.

** Les domaines fonctionnels AGE (Administration générale et ses sous-familles) regroupent les emplois qui contribuent à la coordination et au bon fonctionnement général des services de l'État et de leurs établissements publics, dans les domaines de la gestion administrative, de la documentation et des archives, avec pour objectif l'amélioration continue des processus.

6-A-2 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 opérateurs occupent une place importante dans la mise en œuvre des politiques publiques MTES/ MCT (36,8 % des effectifs ministériels en 2017).

→ Les MTES/ MCT ont le souci de piloter l'ensemble des opérateurs avec l'objectif d'accroître la mobilité entre les différentes structures de façon à maintenir et à développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions des 2 ministères offrant ainsi de plus larges possibilités de parcours professionnels aux agents.

→ la DRH et les directions métiers actualisent régulièrement le RME. Ces travaux permettent davantage de précision dans la définition des métiers et la prise en compte de ces évolutions peut mécaniquement modifier la répartition globale entre familles professionnelles.

Le périmètre relevant de la Direction générale de l'aviation civile est exclu du champ d'analyse.

Comme en 2016, les trois familles professionnelles « IST - Conception, entretien exploitation », « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques » et « GAQ - Gestion administrative et qualité » sont majoritaires en effectifs. Elles concentrent 41,6 % des effectifs des MTES/ MCT (42 % en 2016).

Code et libellé famille professionnelle	F	H	Total général	Rappel 2016
CEE - IST-conception entretien exploitation	386	6 612	6 998	7 198
EPP - élaboration et pilotage politiques publiques	1 731	2 553	4 284	4 333
GAQ - AGE-gestion administrative et qualité	3 579	641	4 219	4 384
AUP - aménagement, urbanisme et paysage	1 851	1 633	3 484	3 730
SEC - SPR-sécurité	904	1 597	2 501	2 526
HAB - Habitat - Logement	1 378	608	1 986	2 020
RHS - ressources humaines	1 510	380	1 890	1 952
ETU - études et évaluation	697	1 030	1 727	1 785
BIO - ressources naturelles et biodiversité	708	981	1 689	1 534
LIT - AGE-logistique immobilière et technique	506	965	1 471	1 537
BUD - AGE-budget comptabilité	822	280	1 102	1 145
MER - mer	175	921	1 096	1 019
SRI - systèmes de réseaux d'information et de Comm	176	679	854	868
STR - IST-service des transports	184	637	821	847
BAT - bâtiment - Construction	281	517	798	852
AFJ - AGE-affaires juridiques	356	168	524	529
SER - SPR-sécurité routière	155	249	404	425
Non référencé	165	191	356	360
ECV -énergie, climat, véhicules	98	249	347	342
COM - AGE-Communication	174	91	265	265
DOC - AGE-documentation/ archives	101	49	149	159
ACH - AGE-achat public	77	47	124	141
RIE - recherche, innovation et enseignement	22	55	77	82
EUR - europe et international	25	23	48	49
Total général	16 058	21 153	37 211	38 081

Source VisioM-Postes au 31/12/2017

Les familles professionnelles ont connu des variations plus ou moins conséquentes par rapport à 2016.
 Détail pour les 15 premières familles professionnelles :

	Famille professionnelle libellé	Type de variation	niveau de variation
CEE	IST-Conception entretien exploitation	↘	-200
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques	↘	-49
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	↘	-165
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	↘	-246
SEC	SPR-Sécurité	↘	-25
HAB	Habitat - Logement	↘	-34
RHS	Ressources humaines	↘	-63
ETU	Etudes et évaluation	↘	-58
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	↗	155
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	↘	-66
BUD	AGE-Budget comptabilité	↘	-43
MER	Mer	↗	77
SRI	Systèmes de réseaux d'information et de Comm	↘	-14
STR	IST-Service des transports	↘	-27
BAT	Bâtiment - Construction	↘	-54

On observe une baisse significative des effectifs dans les familles professionnelles suivantes :

- AUP Aménagement, urbanisme et paysage
- CEE IST-Conception entretien exploitation
- GAQ AGE-Gestion administrative et qualité

Les suppressions d'emplois applicables en 2017 (cf infra point 2) sur les politiques « Infrastructures et services de transports », « Fonction support », « Urbanisme, de l'aménagement, du logement et de l'habitat » explique la diminution constatée sur les effectifs de ces familles professionnelles.

On note une augmentation des effectifs pour 2 familles professionnelles dont « BIO - Ressources naturelles et biodiversité » (+155) et « MER - Mer » (+77).

Les 10 premières familles professionnelles représentent 81,3 % de l'effectif total en 2017 contre 79,4 % en 2016.

Répartition des 10 principales familles professionnelles par macro-grades en pourcentage

	A/A+		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle	B		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle	C		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle	OPA		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle
	F	H		F	H		F	H		F	H	
IST-Conception entretien exploitation	21 %	79 %	5 %	12 %	88 %	20 %	3 %	97 %	67 %	2 %	98 %	8 %
Elaboration et pilotage politiques publiques	39 %	61 %	90 %	53 %	47 %	10 %	57 %	43 %	0 %	25 %	75 %	0 %
AGE-Gestion administrative et qualité	51 %	49 %	1 %	72 %	28 %	25 %	90 %	10 %	73 %	28 %	72 %	0 %
Aménagement, urbanisme et paysage	46 %	54 %	18 %	45 %	55 %	54 %	74 %	26 %	27 %	30 %	70 %	0 %
SPR-Sécurité	42 %	58 %	42 %	32 %	68 %	49 %	47 %	53 %	6 %	2 %	98 %	3 %
Habitat - Logement	57 %	43 %	22 %	68 %	32 %	57 %	86 %	14 %	21 %	100 %	0 %	0 %
Ressources humaines	66 %	34 %	13 %	77 %	23 %	48 %	89 %	11 %	38 %	9 %	91 %	1 %
Etudes et évaluation	42 %	58 %	29 %	41 %	59 %	54 %	36 %	64 %	16 %	33 %	67 %	1 %
Ressources naturelles et biodiversité	46 %	54 %	35 %	37 %	63 %	57 %	65 %	35 %	6 %	12 %	88 %	1 %
AGE-Logistique immobilière et technique	14 %	86 %	2 %	37 %	63 %	16 %	43 %	57 %	65 %	2 %	98 %	18 %

Source : VMP au 31/12/2017

6

Analyse par macro-grade

En 2017, la part de chacun des macrogrades dans l'effectif global des MTES/ MCT reste proche du constat fait en 2016.

→ En 2017, le macro-grade A/A+ représente 24,6 % de l'effectif global. Le pourcentage de catégorie A/A+ est stable dans plupart des familles professionnelles exceptée la famille « études et évaluations » dont le nombre a augmenté de 2 %.

→ Le macro-grade B représente 37,4 % de l'effectif global. Les plus fortes progressions de ce macrograde concernent les familles « AGE - gestion administrative et qualité », « RHS - ressources humaines » et « AGE - logistique immobilière et technique » avec une hausse de 3 % des catégories B alors que la famille « ETU - études et évaluation » enregistre quant à elle une baisse de 5 % du nombre de ses catégories B.

→ Enfin le macro-grade C représente 34,9 % de l'effectif

global en 2017. Toutes les familles professionnelles voient leur nombre de catégories C diminuer, tout particulièrement « RHS - Ressources humaines », « ETU - Études et évaluation » et « AGE - gestion administrative et qualité » qui enregistrent une baisse de 4 % du nombre de catégories C.

La famille « ETU - Études et évaluation » est celle qui enregistre le plus de variation dans sa part de l'effectif total avec +2 % pour les catégories A/A+, -5 % pour les catégories B et -4 % pour les catégories C. à l'inverse, les familles « IST - conception entretien exploitation » (-1 % dans le macrograde C et macrograde A/A+ et B inchangés) et « EPP - Élaboration et pilotage politiques publiques » (+1 % pour le macrograde A/A+ et macrogrades B et C inchangés) sont celles qui enregistrent le moins de variation dans leur part de l'effectif total par macrograde.

Le macrograde A/A+ est celui qui a le moins varié par rapport à 2016 puisque sa part des effectifs est resté identique dans 3 familles (« IST - Conception entretien exploitation »,

« AGE – gestion administrative et qualité » et « RHS – ressources humaines »). Les 7 autres familles voient leur part de macrograde A/A+ évoluer de +/-1 % sauf la famille « ETU – études et évaluations » avec +2 %.

À l'inverse le macrograde C est celui dont les parts dans les effectifs des différentes familles professionnelles ont le plus évolué et toujours à la baisse avec notamment -4 % sur le macrograde C dans les familles « RHS – Ressources humaines », « ETU – Études et évaluation » et « AGE – gestion administrative et qualité ». Seule la famille « EPP – Élaboration et pilotage politiques publiques » est demeurée stable.

Analyse par genre sur les 10 principales familles professionnelles

Toutes familles confondues, les OPA sont les plus masculinisés (95%) devant le macro-grade des A/A+ (59,3%). Les familles les plus féminisées sont « GAQ – AGE Gestion administrative et qualité » (90 % de C et 72,4 % de B), « RHS – Ressources humaines » (66 % de A/A+, 77 % de B et 89 % de C) et « HAB – Habitat logement » (57 % de A/A+, 67 % de B et 86 % de C).

Dans la famille « AGE – Logistique immobilière et technique », la part des femmes baisse de 3 % dans le macro-grade A/A+ et de 8 % dans le macrograde B.

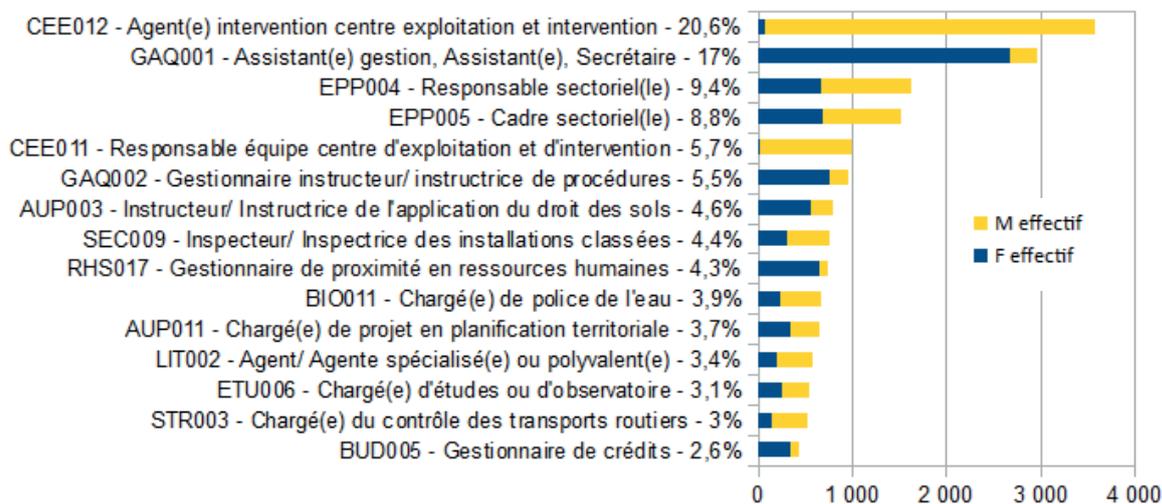
Dans la famille « ETU – Élaboration et pilotage politiques publiques », la part des hommes augmente de 5 % dans le macro-grade C.

C'est dans la famille professionnelle « RHS – Ressources humaines » que l'on note la plus forte progression de la part des femmes qui augmente de 2 % dans le macrograde C.

On note par ailleurs des hausses de 1 % dans les familles « AGE – Gestion Administrative et qualité » (macrograde B), « AUP – Aménagement, urbanisme et paysage » (macrograde C), « SPR – Sécurité » (macrograde B et C), « HAB – Habitat logement » (macrograde A/A+ et B) et « AGE – logistique immobilière et technique » (macrograde C).

L'évolution des missions des MTES/ MCT, nécessite des modifications de la structure catégorielle des effectifs afin de prendre en compte l'évolution des métiers exercés par les agents de catégorie C et B qui en découle.

Analyse par emploi-type



En 2017, l'emploi type « CEE004 - chargé d'études infrastructures ou ouvrages d'art » a disparu au profit de l'emploi type « BUD005 - gestionnaire de crédits ».

En 2017, les 15 emplois-types majoritaires représentent 46,7 % de l'effectif total contre 47,7 % en 2016.

Effectifs par emploi type (les 15 principaux) par sexe en poste physique

Emploi type libellé		F		H		Total général 2017	Rappel 2016
		effectif	part	effectif	part		
CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	70	2,0%	3 517	98,0%	3 587	3 670
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	2 684	90,5%	281	9,5%	2 965	3 071
EPP004	Responsable sectoriel(le)	662	40,6%	969	59,4%	1 632	1 650
EPP005	Cadre sectoriel(le)	686	45,0%	838	55,0%	1 524	1 610
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	11	1,1%	986	98,9%	997	1 025
GAQ002	Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	752	78,3%	208	21,7%	961	995
AUP003	Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	571	72,0%	222	28,0%	793	921
SEC009	Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	311	40,6%	456	59,4%	767	781
RHS017	Gestionnaire de proximité en ressources humaines	653	87,5%	94	12,5%	747	761
BIO011	Chargé(e) de police de l'eau	231	34,1%	446	65,9%	677	559
AUP011	Chargé(e) de projet en planification territoriale	349	53,9%	298	46,1%	647	675
LIT002	Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	201	34,2%	387	65,8%	587	629
ETU006	Chargé(e) d'études ou d'observatoire	260	47,5%	287	52,5%	546	578
STR003	Chargé(e) du contrôle des transports routiers	147	28,3%	373	71,7%	520	542
BUD005	Gestionnaire de crédits	342	77,1%	102	22,9%	444	-
Total		7 930	45,6%	9 462	54,4%	17 391	17 467

Sur les 15 emplois-types majoritaires en nombre d'agents aux MTES/MCT, le taux de féminisation baisse et passe à 45,6 % contre 48,3 % en 2016, ce qui reste toutefois supérieur à celui de l'effectif global MTES/MCT qui compte 43,2 % de femmes en 2017 (contre 43,3 % en 2016).

Certains emplois-types font apparaître un écart important, avec par exemple 98 % d'hommes sur l'emploi-type « Agent(e) intervention centre exploitation et intervention » ou 90,5 % de femmes sur l'emploi-type « Assistant(e) gestion, Assistant(e), secrétaire ».

Evolution des 15 principaux emplois types entre 2016 et 2017

Emploi type libellé		variation entre 2016 et 2017	écart entre 2016 et 2017
CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	↘	-83
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	↘	-106
EPP004	Responsable sectoriel(le)	↘	-19
EPP005	Cadre sectoriel(le)	↘	-86
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	↘	-28
GAQ002	Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	↘	-35
AUP003	Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	↘	-128
SEC009	Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	↘	-14
RHS017	Gestionnaire de proximité en ressources humaines	↘	-14
BIO011	Chargé(e) de police de l'eau	↗	118
AUP011	Chargé(e) de projet en planification territoriale	↘	-28
LIT002	Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	↘	-42
ETU006	Chargé(e) d'études ou d'observatoire	↘	-32
STR003	Chargé(e) du contrôle des transports routiers	↘	-22
EPP010	Chargé(e) d'audit/ Contrôle/ Évaluation		

La diminution la plus significative concerne l'effectif de l'emploi-type « AUP 003 - instructeur/instructrice de l'application du droit du sol ».

Parallèlement, les emplois types « GAQ001 - Assistant(e) gestion, assistant(e), secrétaire » (-106 ETP) et « CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention » (-83 ETP) enregistrent également de fortes baisses.

6-B L'évolution des emplois

Synthèse des évolutions d'emplois 2017

Périmètre MTES/MCT

Politiques publiques	ETP 2016
Fonctions support	-250
Infrastructures et services de transports	-200
Sécurité et éducation routières	0
Sécurité et affaires maritimes	-24
Paysages, eau et biodiversité	-76
Prévention des risques	0
Énergie, climat et après-mines	0
Urbanisme, aménagement, logement et habitat	-160
Autorité de sûreté nucléaire	30
Commission de régulation de l'énergie	20

6

6-C L'analyse par âge des effectifs

Entre 2016 et 2017, la moyenne d'âge des agents des MTES/MCT est passée de 48 ans et 8 mois à 49 ans et 2 mois. L'âge moyen des femmes est de 49 ans et 6 mois en 2017 contre 49 ans en 2016, et celui des hommes de 49 ans contre 48 ans et 6 mois en 2016. On constate donc un vieillissement identique de 6 mois pour les femmes comme pour les hommes.

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 des schémas 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 et par l'importance des recrutements interministériels des MTES/MCT ;

→ Les mesures de périmètre des dernières années ont profondément transformé la « structure » des effectifs.

Par exemple, en 2014, la famille RIE qui était parmi les familles les plus jeunes a perdu la quasi-totalité de son effectif à la suite de la création du CEREMA ; 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 mesures ont mécaniquement contribué à la hausse de la moyenne d'âge de l'effectif ministériel restant.

Âge moyen des agents par famille professionnelle

code	famille professionnelle libellé	F		H		moyenne d'âge globale	
		2017	2016	2017	2016	2017	Rappel 2016
ACH	AGE-Achat public	48a 06m	47a 06m	46a 10m	46a 07m	47a 11m	47a 04m
AFJ	AGE-Affaires juridiques	48a 06m	47a 07m	48a 00m	47a 07m	48a 4m	47a 06m
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	50a 08m	50a 05m	51a 05m	51a 04m	51a 0m	50a 11m
BAT	Bâtiment - Construction	48a 11m	48a 02m	50a 08m	50a 08m	50a 1m	49a 11m
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	45a 02m	44a 04m	47a 11m	47a 04m	46a 8m	46a 01m
BUD	AGE-Budget comptabilité	50a 08m	50a 00m	48a 05m	47a 10m	50a 1m	49a 05m
CEE	IST-Conception entretien exploitation	43a 10m	43a 05m	47a 02m	46a 08m	47a 1m	46a 06m
COM	AGE-Communication	47a 05m	47a 05m	47a 06m	47a 04m	47a 5m	47a 07m
DOC	AGE-Documentation/ archives	54a 05m	54a 01m	52a 07m	52a 06m	53a 10m	53a 05m
ECV	ECV - Energie, climat, véhicules	45a 02m	44a 08m	48a 0m	47a 00m	47a 2m	46a 05m
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques	47a 02m	46a 05m	50a 00m	49a 02m	48a 11m	48a 01m
ETU	Etudes et évaluation	47a 00m	46a 05m	49a 5m	48a 11m	48a 6m	47a 11m
EUR	Europe et international	47a 00m	45a 08m	39a 08m	38a 01m	43a 6m	42a 11m
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	53a 01m	52a 06m	51a 1m	50a 10m	52a 10m	52a 05m
HAB	Habitat - Logement	49a 05m	49a 02m	47a 11m	47a 01m	49a 0m	48a 06m
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	54a 07m	54a 00m	52a 11m	52a 05m	53a 6m	52a 11m
MER	Mer	47a 06m	47a 01m	49a 07m	48a 07m	49a 2m	48a 06m
RHS	Ressources humaines	50a 01m	49a 08m	50a 11m	50a 10m	50a 4m	50a 00m
RIE	Recherche, innovation et enseignement	49a 05m	49a 07m	54a 2m	53a 08m	52a 10m	52a 07m
SEC	SPR-Sécurité	42a 10m	41a 11m	47a 2m	46a 08m	45a 7m	45a 00m
SER	SPR-Sécurité routière	50a 02m	49a 05m	52a 02m	52a 0m	51a 5m	51a 01m
SRI	Systèmes de réseaux d'information et de Comm	49a 07m	48a 11m	48a 10m	48a 1m	49a 0m	48a 04m
STR	IST-Service des transports	46a 08m	46a 00m	48a 07m	48a 1m	48a 2m	47a 08m
Total général		49a 06m	49a 00m	49a 0m	48a 6m	49a 2m	48a 8m

En 2016, 11 familles professionnelles (sur 23) présentaient une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge de l'effectif global qui se situait à 48 ans et 8 mois. En 2017, 9 familles se situent au-delà de la moyenne d'âge de l'effectif global qui est de 49 ans et 2 mois.

On note que seule la famille « AGE - Communication » a vu sa moyenne d'âge globale baisser passant de 47 ans et 7 mois en 2016 à 47 ans et 5 mois en 2017. Les 22 autres familles professionnelles ont vu leur moyenne d'âge globale augmenter.

La moyenne d'âge la plus élevée est celle de la famille

« AGE - Documentation archives » (53 ans et 5 mois) alors que la plus jeune est détenue par la famille « EUR - Europe et international » (42 ans et 11 mois). L'écart est de 10 ans et 6 mois entre ces deux familles.

Les familles professionnelles qui enregistrent le vieillissement le plus important sont « EPP - Elaboration et pilotage politiques publiques » et « AGE - Affaires juridiques » (+ 10 mois) ainsi que « ECV - Énergie climat véhicules » (+ 9 mois).

A l'inverse, les deux familles professionnelles dont les moyennes d'âge ont le moins évolué sont « BAT - Bâtiment

construction » (+2 mois) et « AUP - Aménagement urbain et paysage » (+1 mois).

Si l'on tient compte des 22 familles professionnelles dont la moyenne d'âge a augmenté, l'augmentation moyenne est alors de 6,3 mois

mi les plus importantes « IST - Conception entretien exploitation » (+7 mois), « EPP - Élaboration et pilotage politiques publiques » (+10 mois) et « AGE - Gestion administrative et qualité » (+5 mois).

Les 3 familles professionnelles les plus importantes en effectifs enregistrent des augmentations de la moyenne par-

Âge moyen des agents sur les 15 emplois-types majoritaires

code	emploi type libellé	F		H		global	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017
CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	42a 10m	44a 01m	45a 02m	45a 10m	45a 01m	45a 09m
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	52a 10m	53a 04m	50a 11m	51a 04m	52a 08m	53a 02m
EPP004	Responsable sectoriel(le)	46a 07m	47a 04m	49a 01m	49a 11m	48a 02m	48a 11m
EPP005	Cadre sectoriel(le)	44a 07m	45a 01m	46a 04m	46a 11m	45a 06m	46a 01m
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	43a 07m	44a 06m	50a 08m	51a 00m	50a 07m	50a 12m
GAQ002	Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	52a 02m	52a 10m	51a 07m	51a 08m	52a 01m	52a 06m
AUP003	Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	53a 01m	53a 07m	53a 00m	52a 12m	53a 01m	53a 05m
SEC009	Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	38a 10m	39a 11m	45a 00m	45a 10m	42a 06m	43a 05m
RHS017	Gestionnaire de proximité en ressources humaines	49a 02m	49a 10m	48a 05m	48a 11m	49a 00m	49a 09m
BIO011	Chargé(e) de police de l'eau	46a 04m	46a 11m	49a 00m	49a 05m	48a 01m	48a 07m
AUP011	Chargé(e) de projet en planification territoriale	47a 08m	47a 11m	48a 04m	48a 03m	47a 11m	48a 00m
LIT002	Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	55a 06m	56a 02m	52a 06m	52a 10m	53a 06m	53a 12m
ETU006	Chargé(e) d'études ou d'observatoire	44a 07m	45a 07m	48a 04m	49a 00m	46a 07m	47a 05m
STR003	Chargé(e) du contrôle des transports routiers	45a 10m	46a 05m	48a 04m	48a 11m	47a 07m	48a 03m
BUD005	Gestionnaire de crédits	-	51a 02m	-	48a 07m	-	50a 07m

Parmi les 15 emplois-types majoritaires, 7 emplois présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge globale (49 ans et 2 mois), dont 4 entre 52 et 57 ans. Avec 48 et 11 mois, l'emploi-type de « responsable sectoriel(le) » est celui dont la moyenne d'âge est la plus proche de la moyenne d'âge globale.

Pour les 8 emplois-types présentés ici dont la moyenne d'âge est inférieure à la moyenne de l'effectif total, celle-ci est comprise entre 45 ans et 5 mois et 48 ans et 11 mois.

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 et 9 mois en 2017) nettement inférieure à la moyenne ministérielle.

Tous les emplois-types voient leur moyenne d'âge augmenter (en moyenne de 6,8 mois), mais les hausses les plus sensibles concernent « Inspecteurs/ inspectrices des installations classées » (+11 mois) et « Chargé(e) d'études ou d'observatoire » (+10 mois).

6-D L'actualisation des dispositifs de connaissance

6-D-1 Actualisation du répertoire des emplois-types ministériels (RME)

La DRH mène des travaux d'actualisation du répertoire ministériel des emplois en continu, toujours en lien avec les directions métiers et les ZGE, et éventuellement à leur initiative, de sorte que le RME soit un outil vivant, décrivant les métiers des MTES/MCT au plus près de leurs évolutions.

6-D-2 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.

Dans le prolongement des travaux initiés depuis 2013, différents ateliers se sont tenus en 2017, conjointement avec le réseau des correspondants VisioM-Postes et des opérateurs Pilotage-RH (système d'information décisionnel). Ils sont animés par la sous-direction du pilotage, de la performance et de la synthèse (PPS). Dans le but de clarifier le rattachement des fiches de postes aux emplois types, des organigrammes fonctionnels ont été élaborés pour certains types de services (DREAL et DDT).

Ces organigrammes fonctionnels visent à proposer une liste d'emplois-types du répertoire ministériel par domaines métiers ou fonctionnels afin d'harmoniser l'utilisation des différents emplois-types du ministère et ainsi faciliter les opérations de fiabilisation dans l'application VisioM-Postes.

Par ailleurs, un parcours de professionnalisation des chargés de mission GPEEC visant à consolider et développer les acquis méthodologiques et opérationnels du réseau a été développé. Ce parcours est construit en trois modules, principalement à destination des chargés de mission GPEEC. Les modules 1 et 2 de ce parcours sont également ouverts à tout agent amené à participer à une démarche de GPEEC en ZGE.

Le module 1 au cours duquel sont abordés les fondamentaux de la GPRH (étapes, acteurs, ...) a été proposé les 27 juin et 25 septembre 2017 au CMVRH d'Arras et le module 3 s'est tenu du 13 au 15 juin 2017.

6-E La mise en œuvre d'une GPRH locale

6-E-1 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 responsable de zone de gouvernance des effectifs (RZGE), cette actualisation annuelle doit être réalisée dans le cadre d'une concertation avec les services de la zone de gouvernance, employeurs d'agents des ministères.

Chaque RZGE 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.

La DRH poursuit son appui aux ZGE au travers d'un appui méthodologique aux travaux régionaux.

6·E·2 Volet RH du dialogue de gestion avec les services

Le dialogue de gestion annuel avec les services comportait en 2017 une séquence dédiée aux questions RH, en particulier aux plans de GPRH régionaux. Il est à présent prévu un volet RH dans le cadre des réunions stratégiques du dialogue de gestion. Des échanges à caractère technique peuvent avoir lieu par ailleurs sur demande des services. Ces temps d'échanges entre la DRH et les services permettent d'identifier les actions à conduire, essentiellement sur les chantiers prioritaires de la DRH.



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 visait la rénovation et la valorisation du réseau des agents de prévention. La déclinaison de deux profils distincts permettait de structurer ce réseau sur deux niveaux :

- les assistants de prévention (AP) qui constituent le niveau de proximité ;
- les conseillers de prévention (CP) qui assurent une mission de coordination.

Leur rôle, l'organisation du réseau et la définition de leurs missions ont fait l'objet d'une première note ministérielle en date du 19 avril 2012. Par ailleurs, disposant désormais à l'échelle nationale d'un retour d'expérience de quelques années, la commission centrale hygiène sécurité et conditions de travail du Conseil supérieur de la Fonction publique d'État a publié des préconisations visant à renforcer le réseau des AP/CP des administrations de l'État. Ces préconisations ont fait l'objet d'une note ministérielle en date du 28 septembre 2016.

La population des AP/CP

Pour nos ministères, en 2017, le nombre total d'AP ou de CP s'élève à 204 (80 femmes et 124 hommes) contre 190 en 2016. Cette population est composée de 151 AP (64 femmes et 87 hommes) et de 53 CP (16 femmes et 37 hommes) et représente 120,8 ETP.

La répartition de la quotité de temps de travail dédiée à cette mission est la suivante :

- 40,20 % de ces agents exercent cette fonction entre 80 % et 100 % de leur temps de travail,
- 16,18 % d'entre eux exercent cette fonction entre 50 % et moins de 80 % de leur temps de travail,
- 43,62 % d'entre eux, enfin, exercent cette fonction à moins de 50 % de leur temps de travail

Les AP-CP se répartissent comme suit :

- 30 AP-CP, dont 25 AP et 5 CP pour l'Administration Centrale, représentant 13,7 ETP, avec une quotité de travail moyenne dédiée à la mission de 44 %,
- 26 AP-CP, dont 13 AP et 13 CP pour l'ensemble des DREAL, représentant 19,2 ETP, avec une quotité de travail moyenne dédiée de 74 %,
- 100 AP-CP dont 89 AP et 11 CP pour l'ensemble des

DDT(M), représentant 47,8 ETP, avec une quotité de travail moyenne dédiée de 48 %,

→ 9 AP-CP dont 7 AP et 2 CP pour l'ensemble des départements et territoires d'Outre Mer, représentant 5,2 ETP avec une quotité de travail moyenne dédiée de 58 %,

→ 32 AP-CP, dont 16 AP et 16 CP pour l'ensemble des DIR, représentant 30,3 ETP, avec une quotité de travail moyenne dédiée de 95 %,

→ 7 AP-CP, dont 1 AP et 6 CP pour l'ensemble des DIRM, représentant 4,6 ETP, avec une quotité de travail moyenne dédiée de 66 %.

Les réseaux d'AP/CP

Les AP/CP se regroupent en réseaux métiers (réseau des AP/CP des DIR par exemple auxquels participent aussi les services de la DRH de nos ministères) ou en réseaux régionaux.

Ces réseaux métiers comme régionaux se réunissent 2 à 3 fois par an. Ces rencontres sont pour parties animées par un inspecteur santé et sécurité au travail.

La formation des AP/CP

En 2017, 45 AP/CP ont suivi, en 2 groupes, la formation prise de poste organisée par le CVRH de Rouen pour un groupe et celui de Mâcon pour le second.

Cette formation comporte un socle tronc commun de 3 modules de 4 jours répartis sur l'année et portant sur les fondamentaux de la mission. Ce tronc commun est prolongé par des modules complémentaires optionnels, au choix de leurs bénéficiaires, pour perfectionner ou approfondir les thématiques les plus utiles à l'exercice de leurs missions (cf par exemple sur la gestion des équipements de protection individuelle, sur la co-activité ...). L'offre cumulée de formation que représente ces modules complémentaires optionnels correspond à l'équivalent de 2 semaines de formations. Ces modules doivent de préférence être suivis dans un délai de 2 ans à partir de la prise de poste.

Quotité de temps de travail dévolue à la mission d'AP ou de CP

SERVICES		F	H	TOTAL	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		30%		20%		10%		ETP
				CP/AP	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
ADMINISTRATION CENTRALE	CP	2	3	5	2	3																			5
	AP	10	15	25		3								3			1	1	1	6	10				8,7
DREAL AUVERGNE RHONE ALPES	CP	0	1	1		1																			1
	AP	0	1	1		1																			1
DREAL BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	CP	0	1	1										1											0,5
	AP	0	1	1										1											0,5
DREAL BRETAGNE	CP	1	0	1	1																				1
	AP	0	0	0																					0
DREAL CENTRE VAL DE LOIRE	CP	1	0	1	1																				1
	AP	0	0	0																					0
DREAL CORSE	CP	0	1	1													1								0,4
	AP	0	0	0																					0
DREAL GRAND EST	CP	0	0	0																					0
	AP	0	3	3		1			1					1											2,3
DREAL HAUTS DE FRANCE	CP	1	0	1	1																				1
	AP	0	1	1										1											0,5
DREAL ILE DE FRANCE (hors AC)	CP	1	1	2		1																	1		1,1
	AP	1	2	3		2														1					2,2
DREAL NORMANDIE	CP	1	0	1																			1		0,1
	AP	1	0	1																1					0,2
DREAL NOUVELLE AQUITAINE	CP	1	0	1	1																				1
	AP	1	1	2	1												1								1,4
DREAL OCCITANIE	CP	0	1	1		1																			1
	AP	0	1	1		1																			1
DREAL PAYS DE LA LOIRE	CP	1	0	1	1																				1
	AP	0	0	0																					0
DREAL PACA	CP	0	1	1		1																			1
	AP	0	0	0																					0
DDT/DDTM	CP	3	8	11		4			1					2	1			1			2				7
	AP	44	45	89	5	8	1	1	2	1	1	1		7	5	9	10	9	8	7	9	3	2		40,8
OUTRE MER	CP	0	2	2		2																			2
	AP	3	4	7										3	3							1			3,2
DIR	CP	3	13	16	2	13			1																15,8
	AP	3	13	16	3	10								3											14,5
DIRM	CP	1	5	6	1	2																3			3,6
	AP	1	0	1	1																				1
TOTAL	CP	16	37	53	10	28	0	0	1	1	0	0	0	2	2	0	1	1	0	0	5	2	0		43,5
	AP	64	87	151	10	26	1	1	2	2	0	1	1	0	13	14	9	12	10	9	15	20	3	2	77,3

7-A-2 La médecine de prévention (situation au 1er décembre 2017)

Conformément aux dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les chefs de service, au sens de l'autorité administrative, veillent à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Pour répondre à leurs obligations en matière de santé au travail, ils s'attachent les services de médecins de prévention, soit par le biais de la voie contractuelle, soit par la voie du conventionnement avec des services de santé au travail ou d'adhésion à des associations en médecine du travail.

Les médecins de prévention assurent deux grands types de missions :

→ l'action sur le milieu professionnel ;

→ 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, mener des actions sur le milieu professionnel et, pour certains d'entre eux, assurer une fonction de coordination, de porte-parolat.

Dans un contexte fortement concurrentiel, la revalorisation en 2015 de la grille salariale de référence applicable aux médecins de prévention a permis le recrutement de 7 médecins en 2016, assurant ainsi le maintien du taux de couverture médicale à 93 %.

En 2017, ce taux atteint 78 %, en raison de la cessation d'activité de 7 médecins de prévention que les 2 recru-

tements réalisés dans l'année n'ont pu compenser. La diminution du taux de couverture s'explique pour partie par le départ en cours d'année du médecin de prévention en exercice à temps complet en administration centrale qui ne bénéficie alors plus que d'un médecin à temps non complet. L'effectif des médecins de prévention en exercice a ainsi été porté à 37 (43 en 2016), représentant environ 14 équivalents temps plein.

Par ailleurs, la modification en 2014 du décret du 28 mai 1982 modifié offre aux ministères la possibilité d'accueillir des collaborateurs médecins au sein des services de médecine de prévention (article 10). Tout médecin peut être recruté en qualité de collaborateur médecin s'il s'engage à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail et s'il est tutoré par un médecin qualifié en médecine du travail.

Durant les 4 années de formation universitaire en alternance, le médecin assiste dans ses missions le médecin de prévention qui l'encadre.

En 2017, un troisième médecin de prévention, recruté par nos ministères, s'est inscrit dans ce dispositif.

Enfin, sur la base du bilan du décret hygiène et sécurité établi au titre de l'année 2017, un total de 15 580 visites a été effectué (15 936 en 2015), réparti ainsi :

→ 8 622 agents ont fait l'objet d'une surveillance médicale particulière (9 154 en 2016)

→ 4 482 agents ont fait l'objet d'une visite médicale quinquennale (4 819 en 2016)

→ 2 476 agents ont demandé à bénéficier d'une visite médicale (1 963 en 2016).

La couverture médicale des agents des MTES et MCT

2017	Médecins de prévention	Services communs à plusieurs administrations	Services de santé au travail	Associations de médecins	Services de santé au travail en agriculture	Non couverts	Total	Total des agents couverts
Nombre d'agents couverts par : (DDT(M) incluses, hors EP)	16 610	3 799	7 998	1 071	1 103	8 473	39 054	30 581
Pourcentage	42,53 %	9,73 %	20,48 %	2,74 %	2,82 %	21,70 %	100,00%	78,30 %

La répartition de la couverture médicale

PAR TYPE DE SERVICES ET PAR TYPE DE PRESTATIONS

Année 2017	Couverture médicale interna- lisée (1)	Couverture médicale externa- lisée (2)	Absence de couverture médicale
	Part d'agents couverts	Part d'agents couverts	Part d'agents non couverts
Services déconcentrés (hors DDI)	19,56%	20,36%	8,66%
DDT-DDTM	18,81%	14,05%	4,54%
STC/SCN/Écoles	1,22%	1,29%	0,75%
Administration centrale	2,94%	0,07%	7,75%
Total	42,53%	35,77%	21,70%

(1) Médecine de prévention assurée par un médecin sous contrat ministériel (34 MdP en exercice pour ce périmètre).

(2) Médecine de prévention assurée par un SST, une association en médecine du travail, une autre administration, un EP..

PAR RÉGION

	% d'agents suivis par des MdP sous contrat ministériel	% d'agents suivis par SST ou autres prestataires externes	% de couverture médicale
Grand Est	9%	50%	59%
Hauts de France	91%	9%	100%
Bourgogne - Franche-Comté	32%	66%	98%
Normandie	71%	29%	100%
Pays de Loire	45%	49%	94%
Bretagne	47%	18%	65%
Nouvelle Aquitaine	42%	41%	83%
Auvergne - Rhône-Alpes	33%	21%	54%
Centre Val de Loire	51%	49%	100%
Occitanie	76%	21%	97%
Provence Alpes Côte d'Azur	66%	23%	90%
Île-de-France	14%	86%	100%
Corse	65%	0%	65%
Guadeloupe	0%	100%	100%
Guyane	0%	100%	100%
Martinique	0%	100%	100%
Mayotte	0%	100%	100%
Réunion	0%	100%	100%
Saint Pierre et Miquelon	0%	100%	100%
Administration centrale	27%	1%	28%
TOTAL	43%	36%	78%

La compensation du déficit de médecin sous contrat par le recours à des services externes de santé au travail permet actuellement d'amortir l'impact des départs de médecins et limite en partie les situations de carence, étant précisé, cependant, que ces services sont eux aussi frappés par la pénurie de médecins d'où un chantier interministériel ouvert sous l'égide de la DGAFP pour trouver les voies et moyens de pallier ces difficultés.

Plusieurs groupes de travail se sont tenus en 2017, sous l'égide de la DGAFP, avec pour objectif la révision du dé-

cret du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les principales orientations et discussions non encore abouties portent sur :

→ la mutualisation inter fonction publique des services de médecine de prévention ;

→ l'organisation du travail en équipe pluridisciplinaire (mé-

decins de prévention, infirmiers, ergonomes, psychologues du travail, assistants de service social...);

→ la périodicité de la surveillance médicale des agents.

→ la mise en place de l'entretien infirmier, mené par un personnel qualifié en santé au travail, à l'instar des dispositions prévues dans le secteur privé ;

Les médecins de prévention sous contrat ministériel

	Effectifs physiques (1)	ETP
Services déconcentrés (hors DDI)	27	5,57
DDT - DDTM	32	5,78
STC / SCN / Ecoles	10	0,28
Services d'administration centrale	8	0,71
Établissements publics sous tutelle ministérielle	16	1,75
Total 2017	37	14,09
Rappel 2016	43	17,46

(1) MdP = médecin de prévention :

→ Un MdP peut intervenir, pour une même région, dans plusieurs services

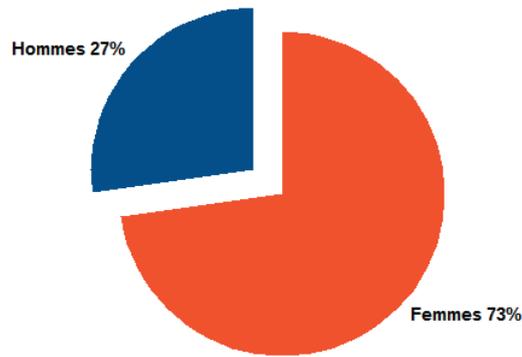
→ Un MdP peut couvrir un service sur plusieurs régions et/ou départements

→ Plusieurs MdP peuvent intervenir dans un même service

La répartition des médecins selon leur quotité de travail

Quotité de travail	2015		2016		2017	
	Nb de MdP	%	Nb de MdP	%	Nb de MdP	%
< à 20%	7	16,28%	7	16,28%	6	16,22%
De 20% à < à 40%	15	34,88%	14	32,56%	12	32,43%
De 40% à < à 60%	10	23,26%	8	18,60%	8	21,62%
De 60% à < à 80%	8	18,60%	8	18,60%	8	21,62%
De 80% à < à 100%	2	4,65%	5	11,63%	3	8,11%
100%	1	2,33%	1	2,33%	0	0,00%
TOTAL	43	100%	43	100%	37	100%

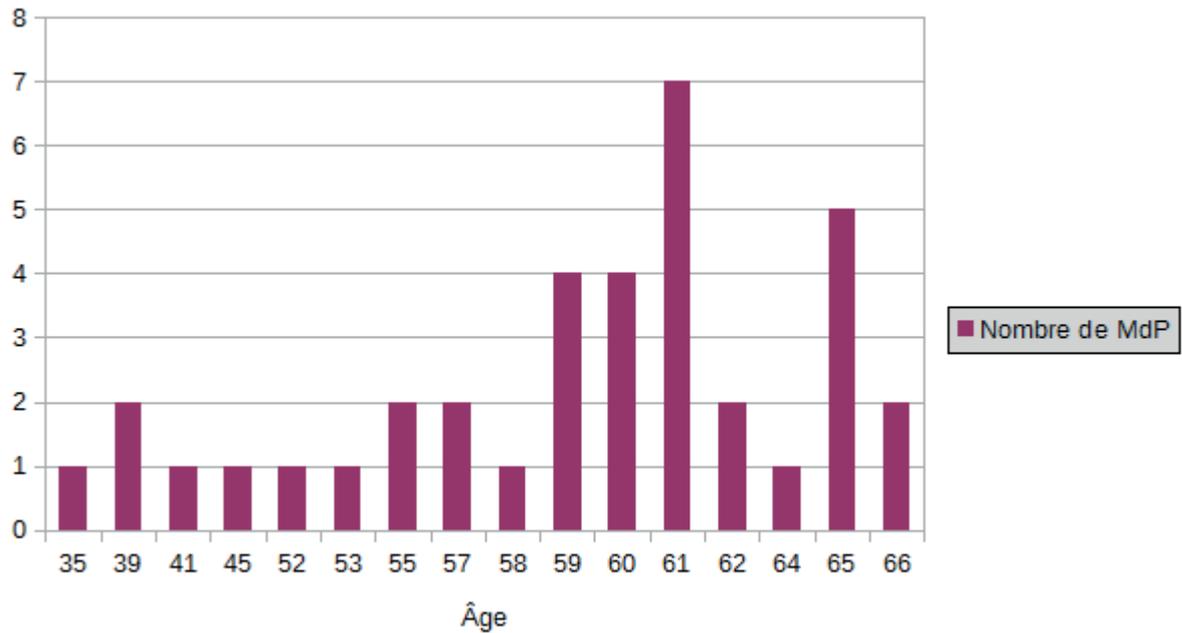
La parité femmes / hommes



Rappel 2016 : 28 % d'hommes et 72 % de femmes

La pyramide des âges

La moyenne des âges des médecins de prévention (MdP) est de 57,7 ans en 2017. Sur les 37 médecins de prévention en exercice, près de 60 % ont 60 ans et plus.



7-A-3 La prévention des risques psychosociaux

Périmètre des services concernés

Pour les services ministériels, il s'agit des 58 entités suivantes :

- l'administration centrale hors CMVRH ;
- le CMVRH (10 CVRH et le CEDIP) ;
- les 5 services techniques centraux ou à compétences nationales et les écoles (CETU, CNPS, STRMTG et 2 écoles ENTE) ;
- les 15 Directions régionales (DREAL et les directions d'Ile de France) ;
- les 11 services ultramarins (DEAL, DM, DTAM et SAM PF) ;
- les 11 DIR ;
- les 4 DIRM.

Antérieurement à l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la Fonction publique, la question des risques psychosociaux (RPS) dans la Fonction publique se focalisait sur la prise en charge de la prévention tertiaire de ces risques (gestion de crise).

Cet accord cadre, dont l'un des principaux apports est de mettre l'accent sur le développement de la prévention primaire des RPS à partir de l'élaboration d'un diagnostic local des facteurs de RPS et de plans de prévention, s'est traduit par les circulaires du 20 mars et 20 mai 2014¹ de la DGAFP en définissant les modalités de mise en œuvre.

En ce qui concerne nos ministères, dès avril 2012, un groupe de travail « Risques psychosociaux » initié par le CHSCT-Ministériel s'était intéressé au recentrage de la politique RPS sur la prévention primaire. Les travaux de ce groupe de travail, qui se sont déroulés en parallèle et en étroite cohérence avec ceux de la Fonction publique, ont abouti à la rédaction de l'instruction ministérielle du 19 août 2014 adoptée par la majorité des organisations syndicales siégeant en CHSCT-M.

Cette instruction ministérielle, complétée par une note aux services du 23 septembre 2014, engage les services à mettre en œuvre les actions prioritaires suivantes :

- Intégrer l'évaluation des RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- Produire des plans concertés de prévention, issus de l'évaluation des RPS ;
- Mettre en place et assurer le suivi de quatre indicateurs de mesure des RPS obligatoires, définis dans l'annexe 3 de la circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 (Taux d'absentéisme pour raison de santé ; taux de rotation des agents ; taux de visites sur demande de l'agent au médecin de prévention ; taux d'actes de violence physique envers le personnel).

Il a été demandé aux services de décliner cette circulaire à partir de 2015.

¹Circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 sur la mise en œuvre du plan d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques ; Circulaire de la DGAFP du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique de l'État.

Les informations permettant d'établir un état des lieux de la prise en charge des RPS par les services sont issues de l'enquête relative au bilan du décret hygiène et sécurité (BDHS) annuelle qui alimente également les travaux interministériels pilotés par la DGAFP. Cet état des lieux porte sur la mise en œuvre des différentes étapes d'une démarche RPS dans les services du périmètre rappelé supra :

- La réalisation d'un diagnostic,
- l'élaboration d'un plan de prévention dédié et le suivi des indicateurs issus de la circulaire du Premier ministre de mars 2014,
- le suivi des préconisations émises et acceptées en CHSCT.

7-A-3-1 Diagnostics et plans de préventions mis en œuvre en 2017

Déploiement des outils de diagnostic des RPS

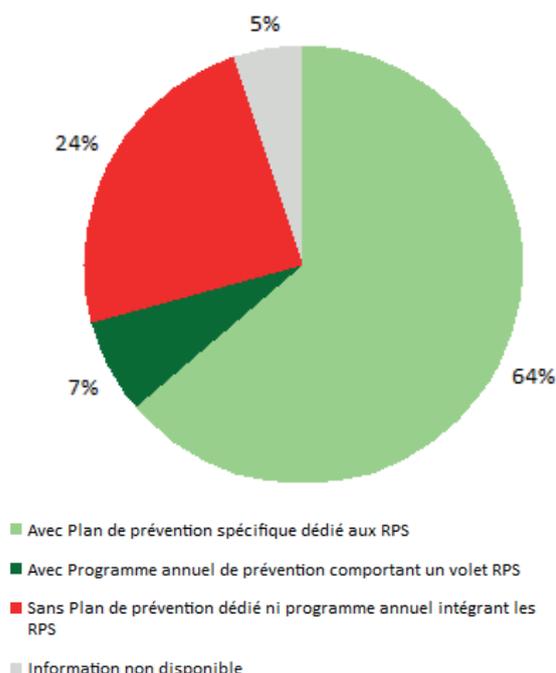
66 % des services ministériels ont procédé à un diagnostic dédié aux RPS à fin 2017. 18 services sur les 58 n'avaient pas encore réalisé de diagnostic dédié aux RPS et parmi eux, 13 déclaraient ne pas disposer d'un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT).

Le déploiement des outils de diagnostics RPS entamé en 2015 dans les établissements publics progresse également (55 % en 2016, 63 % en 2017).

Déploiement des plans de prévention des RPS

Les graphiques ci-dessous détaillent le taux de mise en place de plans concertés de prévention des RPS ou en l'absence de plan de prévention des RPS, pour les services déclarant ne pas avoir encore formalisé ces plans, la mise en place d'autres démarches structurées d'organisation de leurs actions de prévention (cf existence d'un programme annuel de prévention des risques professionnels (PAP) comportant un volet RPS).

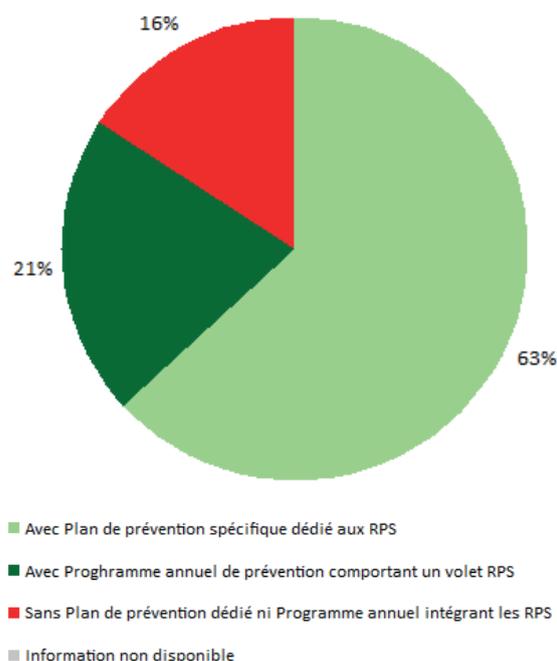
Dans les services ministériels



En fin 2017, près de 64 % des services disposaient d'un plan de prévention dédié aux RPS (contre 50 % en 2016) et un peu moins de 7 % relevaient d'un PAP intégrant un volet de prévention des RPS.

Rapporté à la population des agents, 59 % des agents des services ministériels sont, en 2017, couverts par un plan de prévention spécifique aux RPS. Ce taux atteint 79 % en tenant compte des PAP disposant d'un volet RPS.

Dans les établissements publics



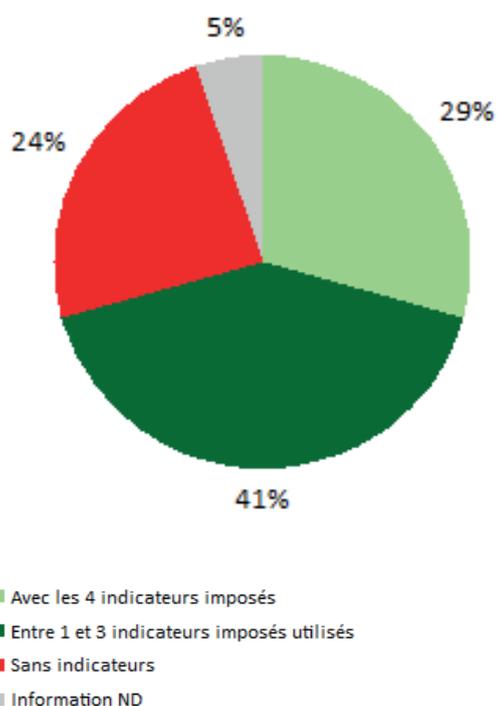
En 2017, le déploiement de plans de prévention des RPS se poursuit dans les établissements publics avec un taux de mise en œuvre de 63 % (50 % en 2016). Ce taux atteint 84 % en tenant compte des établissements publics ministériels ayant élaboré un programme annuel de prévention incluant un volet RPS.

79 % des agents des établissements publics sont couverts par un plan de prévention dédié aux RPS. Ce taux atteint 96 % en tenant compte des EP disposant d'un PAP comportant un volet RPS.

7-A-3-2 Mise en place des indicateurs

Services ministériels

Taux de mesure des 4 indicateurs nationaux aux MTES-MCT



De manière générale, la mise en place de la mesure des 4 indicateurs nationaux se poursuit au sein des services ministériels avec environ 71 % des services mesurant entre 1 et 4 indicateurs (54 % en 2016).

À fin 2017, sur l'ensemble de ces services, 29 % d'entre eux ont mis en place la totalité des indicateurs RPS imposés contre 33 % en 2016. Cette baisse résulte des réponses de 5 services qui en 2016 déclaraient suivre la totalité des indicateurs et ne déclarent désormais n'en suivre que 3 en 2017. La principale difficulté rencontrée par les services



pour la mise en place du suivi pérenne de l'ensemble des indicateurs est l'absence d'informations consolidées sur les visites médicales spontanées auprès des différents médecins de prévention dans certains services.

La part des services ayant mis en place le suivi de 1 à 3 de ces indicateurs augmente de 20 points (41 % en 2017 contre 21 % en 2016). Parmi ces services, 13 suivent 3 indicateurs, 4 en suivent 2 et 7 n'en suivent qu'un seul.

À l'instar de la répartition constatée les 2 dernières années, les taux d'absentéisme pour raison de santé et de rotation des agents sont les indicateurs les plus utilisés au sein des services.

D'après les services interrogés, les indicateurs objectivement les plus difficilement exploitables sont, pour des raisons différentes, les taux de visites médicales spontanées et d'agressions physiques.

Etablissements publics

En 2017, près de 76 % des établissements publics utilisent et mesurent soit la totalité des indicateurs, soit entre 1 et 3 de ceux-ci (contre 55 % en 2016).

Par ailleurs, certains de ces établissements utilisent d'autres indicateurs de diagnostic des RPS tels que le taux de formation, l'écrêtage horaire, les suivis assurés par l'assistant(e) de service social, les fiches « incidents » ou encore le nombre de signalements de situation de mal être au travail.

7-A-3-3 Les enseignements sur les retours des services pour 2017

Les informations 2017 font apparaître que plusieurs services, qui n'avaient pas encore mis en place d'actions, se sont désormais engagés dans la démarche. Ces nouvelles données attestent d'une prise en compte croissante de cette dimension dans les démarches de prévention.

Ainsi, on constate, dans l'ensemble, une bonne appropriation par les services du sujet mais la phase préalable de construction des plans de prévention s'avère plus longue que prévu. Ce phénomène n'est pas propre à nos ministères mais est observable pour l'ensemble des ministères comme relevé par la commission relative aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail du Conseil commun de la Fonction publique (FS4).

Les services ont notamment pu s'approprier le sujet grâce aux documents méthodologiques mis à disposition par la DGAFP, des expertises tierces (accompagnement des services par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail, notamment) ou l'appui des CVRH. Un important programme de formation des personnels et des CHSCT a été également mis en œuvre.

Plusieurs services ont adopté une approche participative associant les CHSCT compétents ou des groupes de travail émanant de ces CHSCT.

Au demeurant, l'implication dans la prévention des risques des CHSCT s'est traduite par la formulation par ces derniers de propositions de mesures qui ont été prises en compte et mise en œuvre ou engagées par les services. Ainsi, pour 19 services du périmètre des MTEs-MCT, les comités ont formulé au total 106 propositions de mesures de natures et de portées multiples dont 28 d'entre elles, soit plus de 26 %, portaient plus spécifiquement sur la prévention des RPS.

7-B Les accidents de service et les maladies professionnelles

7-B-1 Les accidents de service et les accidents de travail

Les données ci-après sont issues de l'application Causalis, application gérée en administration centrale, dans laquelle les services saisissent les informations relatives aux accidents de leurs agents. Les enregistrements collectés et agrégés portent sur les accidents survenus dans le cadre du travail (y compris en déplacement pour les besoins d'une mission) mais aussi à l'occasion des trajets entre le domicile et le travail.

S'agissant des effectifs, l'application Causalis prend en compte les agents physiques présents dans les services au 1er janvier 2017.

Pour rappel, les services utilisateurs de l'application Causalis sont les services de l'administration centrale y compris les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), les services techniques à compétence nationale, les écoles (hors établissements publics) et les services déconcentrés (DREAL, DIR, DIRM, DDT(M)) de métropole et d'Outre-Mer.

Pour 2017, sont observables :

→ un taux de retour d'enquête de 100 % (contre 96 % pour le bilan 2016) ;

→ une augmentation de 3 % du total global des accidents : 1 374 accidents de tous types à comparer aux 1 329 accidents de tous types saisis en 2016 sur l'application Causalis par les services, sur la base, pour 2016, d'un périmètre moins important de services ayant répondu à l'enquête.

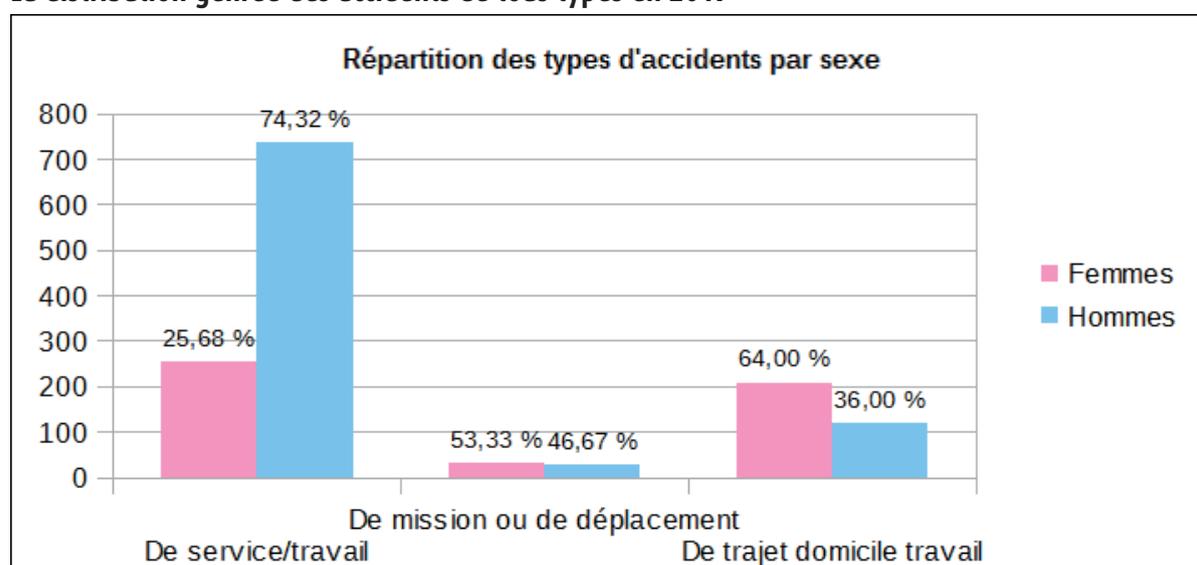
Cette évolution impacte à la hausse le taux d'accident correspondant. Ce dernier passe de 3,44 pour 2016 à 3,61 pour 2017.

L'évolution constatée est liée à une meilleure remontée des données via l'application Causalis.

Les accidents de tous types

Les accidents de tous types regroupent les accidents de travail au sens strict, les accidents de mission et les accidents de trajet.

La distribution genrée des accidents de tous types en 2017



Répartition genrée de la nature des accidents de tous types en 2017

Nature de l'accident	De service sens strict		Mission ou déplacement		Total accidents de service/ de travail		De trajet Domicile-travail		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Accident (Transports en commun)		1		1	0	2	20	4	26
Accident de la route (Hors transports en commun)	6	38	10	12	16	50	56	42	164
Chute 2 roues	1	2	1		2	2	21	38	63
Chutes hors chute à l'eau (*)	142	170	12	9	154	179	93	21	447
Chute sur obstacle	25	32	2	1			7	3	70
Chute victime de hauteur (- de 3m)	16	46	1				1	3	67
Chute victime de hauteur (+ de 3m)		3							3
Chute victime de plain pied	101	89	9	8			85	15	307
Chute à l'eau		6		1	0	7			7
Faux Mouvement	29	112	3	1	32	113	5	4	154
Manutention manuelle	19	151		2	19	153			172
Manutention mécanique		9			0	9			9
Chute d'objet	6	13			6	13	1		20
Heurt	22	95	1		23	95	5	6	129
Projection	3	57			3	57	1		61
Brûlure	2	7			2	7			9
Explosion		2			0	2			2
Exposition (Rayon, émission de gaz)	2	3			2	3			5
Choc psychologique	5	17	1	2	6	19			25
Agression	9	11	1		10	11	5	2	28
Agression par animal	5	24	1		6	24	1		31
Maladie infectieuse ou tropicale		3			0	3			3
Malaise	3	14	2		5	14			19
Total	254	735	32	28	286	763	208	117	1374

(*) : Chutes de plain pied ou sur obstacle ou de hauteur

Répartition genrée des arrêts de travail liés aux accidents de tous types en 2017

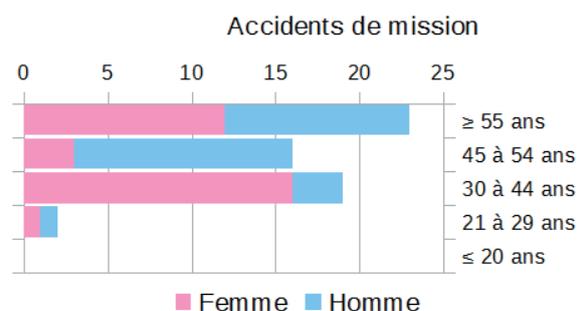
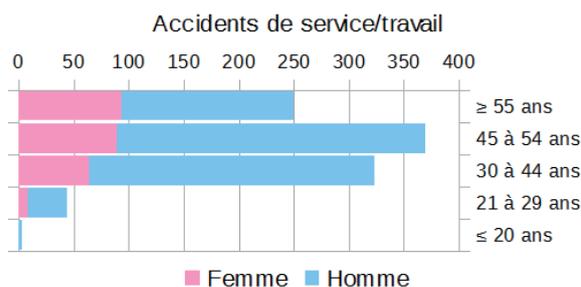
Nature de l'accident	De service sens strict		Mission ou déplacement		Total accidents de service/ de travail		De trajet Domicile-travail		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Accident (Transports en commun)		0		33	0	33	428	61	522
Accident de la route (Hors transports en commun)	116	916	48	89	164	1005	519	774	2462
Chute 2 roues	0	7	0		0	7	326	372	705
Chutes hors chute à l'eau (*)	2511	4176	104	153	2615	4329	1898	477	9319
Chute sur obstacle	497	570	15	7			275	65	70
Chute victime de hauteur (- de 3m)	429	1292	0				8	7	67
Chute victime de hauteur (+ de 3m)		32							3
Chute victime de plain pied	1585	2282	89	146			1615	405	307
Chute à l'eau		0		0	0	0			0
Faux Mouvement	481	1878	42	17	523	1895	47	35	2500
Manutention manuelle	147	2489		0	147	2489			2636
Manutention mécanique		230			0	230			230
Chute d'objet	34	117			34	117	0		151
Heurt	108	2040	0		108	2040	8	9	2165
Projection	1	126			1	126	0		127
Brûlure	15	134			15	134			149
Explosion		0			0	0			0
Exposition (Rayon, émission de gaz)	147	2			147	2			149
Choc psychologique	24	368	6	0	30	368			398
Agression	66	115	0		66	115	96	4	281
Agression par animal	3	105	0		3	105	0		108
Maladie infectieuse ou tropicale		58			0	58			58
Malaise	30	153	69		99	153			252
Total	3683	12914	269	292	3952	13206	3322	1732	22212

(*) : Chutes de plain pied ou sur obstacle ou de hauteur

Les accidents du travail en 2017

Les accidents du travail ne regroupent que les accidents de travail au sens strict et les accidents de mission. Les accidents de trajet en sont exclus.

Répartition genrée des accidents du travail



La forte représentativité des hommes dans les accidents de service et de travail s'explique par le fait que ces événements sont intervenus très majoritairement au cours d'activités d'exploitation ou d'interventions, principalement au sein des directions interdépartementales des routes qui restent un milieu très masculin.

	Rappel		
	2017	2016	2015
Taux de fréquence soit un accident avec arrêt pour 64 agents	9,73	10,03	11,15
Taux de gravité soit 1 jour d'arrêt pour 430 jours travaillés	0,28	0,34	0,30
Taux d'accident soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 36 agents	2,76	2,78	3,37

Rappel des définitions des taux :

Taux de fréquence = [nombre d'accidents avec arrêt / (effectifs réels répondus x 1 607)] x 1 000 000

Taux de gravité = [nombre de journées perdues / (effectifs réels répondus x 1 607)] x 1 000

Taux d'accident = (nombre d'accidents / effectifs réels répondus) x 100

Concernant les accidents au travail (accidents de travail au sens strict et accidents de mission et donc hors accidents de trajet), la baisse du taux d'accident correspondant par rapport à 2016 (2,76 contre 2,78) résulte de la diminution de leur nombre de - 2,9 % (1 049 contre 1 080).

De même, leur gravité diminue : le nombre de ceux d'entre eux qui ont généré un arrêt de travail passe de 624 en 2016 à 595, soit une variation de -4,6 % qui se traduit par une évolution du taux de fréquence de 10,03 en 2016 à 9,73. Cette diminution de la gravité est confirmée par le nombre de jours d'arrêt de travail correspondants qui passe de 20 776 en 2016 à 17 158 et explique l'évolution du taux de gravité qui passe de 0,34 à 0,28.

En 2017, on observe que :

→ les chutes sous toutes leurs formes (hors chutes à l'eau), avec 333 accidents (329 accidents en 2016) restent la nature d'accident la plus représentée (31 % des accidents). Elles ont généré 6 944 jours d'arrêt de travail (5 929 jours en 2016).

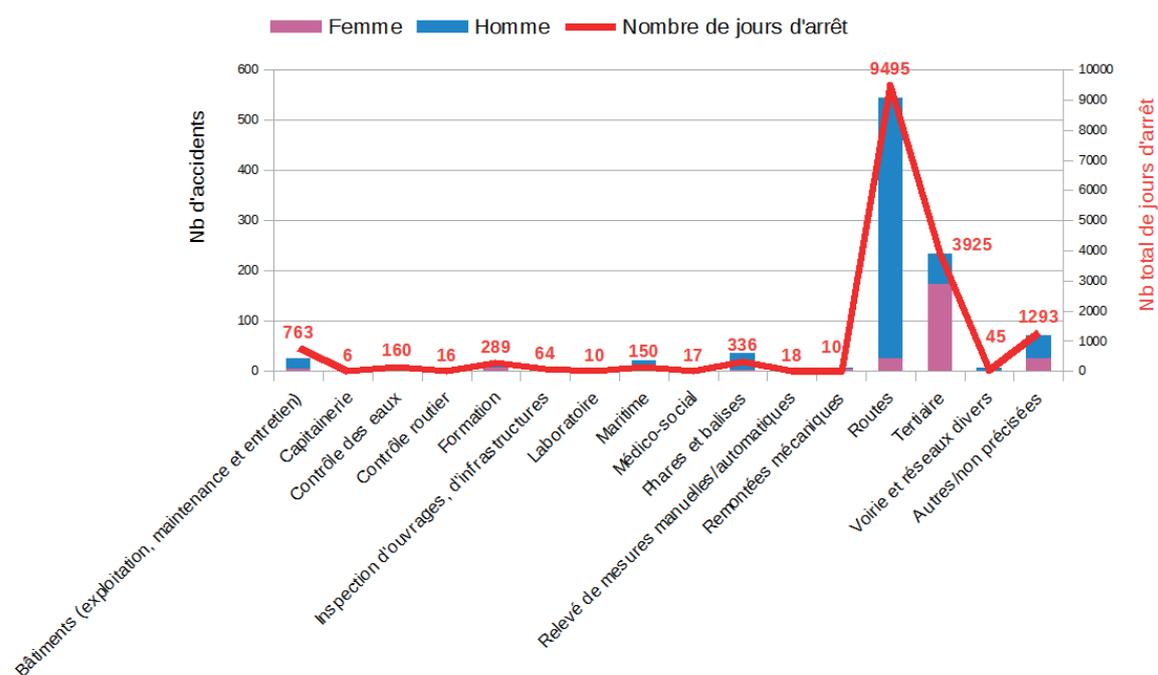
→ les accidents relevant de la sphère des TMS (accidents de manutention manuelle et faux mouvements) restent avec 317 accidents également prépondérants (30,2 % des accidents) et ont généré 5 054 jours d'arrêt de travail. Pour mémoire, en 2016 le total de ces accidents s'élevait à 295 et avaient généré 7 064 jours d'arrêt de travail.

→ s'agissant du risque professionnel routier, les accidents de la route à bord de véhicules de service et les chutes en 2 roues motorisés ou non ont blessé 70 agents (90 agents en 2016). Ils ont représenté 1 176 jours d'arrêt de travail en 2017 (2 025 jours en 2016).

→ concernant les agressions au travail, en 2017, 21 agressions ont été reconnues comme des accidents de service ; sur ce total, 15 agressions, dont 9 agressions physiques, étaient le fait de tiers et ont généré 150 jours d'arrêt de travail. Les 6 autres agressions relevaient d'actes commis entre agents du ministère, dont 2 agressions physiques. Elles ont généré 31 jours d'arrêt.

Focus sur les accidents de travail au sens strict

Accidents du travail au sens strict
répartition par activité et par sexe



Répartition des accidents de travail au sens strict et des jours d'arrêt selon le type d'activité

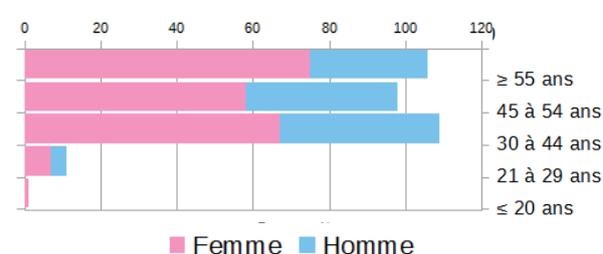
Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Accidents mortels			Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Equiv. Agent
	NB	F	H	NB	F	H	NB	F	H	NB	F	H		
Bâtiments (exploitation, maintenance et entretien)	11	4	7	14	1	13	0	0	0	25	5	20	763	2
Capitainerie	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	6	0
Contrôle des eaux	7	2	5	3	0	3	0	0	0	10	2	8	160	0
Contrôle routier	5	3	2	2	0	2	0	0	0	7	3	4	16	0
Formation	3	3	0	6	4	2	0	0	0	9	7	2	289	1
Inspection d'ouvrages, d'infrastructures	3	0	3	2	1	1	0	0	0	5	1	4	64	0
Laboratoire	1	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	1	10	0
Maritime	17	1	16	5	0	5	0	0	0	22	1	21	150	0
Médico-social	2	2	0	2	2	0	0	0	0	4	4	0	17	0
Phares et balises	19	0	19	17	2	15	0	0	0	36	2	34	336	1
Relevé de mesures manuelles/automatiques	0	0	0	4	0	4	0	0	0	4	0	4	18	0
Remontées mécaniques	5	2	3	2	2	0	0	0	0	7	4	3	10	0
Routes	188	10	178	357	16	341	0	0	0	545	26	519	9495	26
Tertiaire	117	90	27	117	83	34	0	0	0	234	173	61	3925	11
Voirie et réseaux divers	3	0	3	4	0	4	0	0	0	7	0	7	45	0
Autres/non précisées	39	14	25	32	11	21	0	0	0	71	25	46	1293	4
Total général	420	131	289	569	123	446	0	0	0	989	254	735	16597	45

Accidents de trajet en 2017

	2017	2016	2015
Taux d'accident pour les accidents de trajet soit un accident de trajet domicile-travail pour 117 agent(e)s en 2017 (contre un accident de trajet domicile-travail pour 155 agents en 2016)	0,86	0,65	0,87

S'agissant des accidents de trajet, est à déplorer comme en 2016, 1 accident de trajet mortel correspondant à un déplacement en bicyclette d'un agent entre son travail et son domicile comme précisé ci-après.

Répartition genrée des accidents de trajet



Comme déjà indiqué, les femmes sont plus sujettes à des accidents de trajet.

Répartition genrée des types d'accidents de trajet

Nature de l'accident	Nombre d'accidents		Total
	F	H	
Accident (Transports en commun)	20	4	24
Accident de la route (Hors transports en commun)	56	42	98
Agression	5	2	7
Agression par animal	1		1
Chute 2 roues	21	38	59
Chute d'objet	1		1
Chute sur obstacle	7	3	10
Chute victime de hauteur (- de 3m)	1	3	4
Chute victime de plain pied	85	15	100
Faux Mouvement	5	4	9
Heurt	5	6	11
Projection	1		1
Total	208	117	325

Nature de l'accident	Durée d'arrêt de travail sur 2017		Total
	F	H	
Accident (Transports en commun)	428	61	489
Accident de la route (Hors transports en commun)	519	774	1293
Agression	96	4	100
Agression par animal	0		0
Chute 2 roues	326	372	698
Chute d'objet	0		0
Chute sur obstacle	275	65	340
Chute victime de hauteur (- de 3m)	8	7	15
Chute victime de plain pied	1615	405	2020
Faux Mouvement	47	35	82
Heurt	8	9	17
Projection	0		0
Total	3322	1732	5054

S'agissant des accidents de trajets, comme détaillé ci-dessus, leur nombre est en hausse entre 2016 et 2017 : 325 contre 249 en 2016.

Comme lors de l'exercice précédent, 1 accident de la route mortel est à déplorer. Cet accident a concerné un agent qui a chuté en bicyclette lors d'un trajet effectué pour rejoindre son travail.

Ces accidents de trajet ont généré 5 054 jours d'arrêt de travail.

Il s'agit à 30,15 % d'accidents de la route (98 cas) qui représentent avec 1 293 jours, 25,58 % des arrêts de travail dus aux accidents de trajet.

Les chutes en 2 roues motorisés ou non (59 cas) représentent 18,15 % des accidents de trajet et avec 698 jours, 13,81 % des arrêts de travail associés.

Pour avoir une vision plus large des agressions dont sont victimes les agents il convient de ne pas se limiter aux seuls événements survenant au travail mais de recenser également celles se produisant lors des trajets domicile travail. A ce titre, sont observables 7 agressions, toutes physiques, sur ces trajets domicile travail en 2017. Ces agressions ont occasionné 100 jours d'arrêts.

Enfin, les déplacements pédestres sont à l'origine de 114 chutes en tous genres (plain-pied, escalier...). Ces accidents ont généré 2 375 jours, soit 47 % des jours d'arrêt dus aux accidents de trajet.

7-B-2 Les maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2017

L'enquête annuelle menée auprès des services et à laquelle 100 % d'entre eux ont répondu amène à constater que parmi, d'une part, les dossiers de maladies professionnelles dont l'instruction de l'imputabilité au service n'était pas achevée au 31/12/2016 et, d'autre part, les dossiers des maladies nouvellement déclarées en 2017, 43 maladies ont été reconnues imputables au service sur cet exercice comme en 2016.

L'ensemble de ces 43 nouvelles maladies professionnelles représente sur 2017 un volume de 1 104 journées d'arrêt de travail contre 2 889 en 2016.

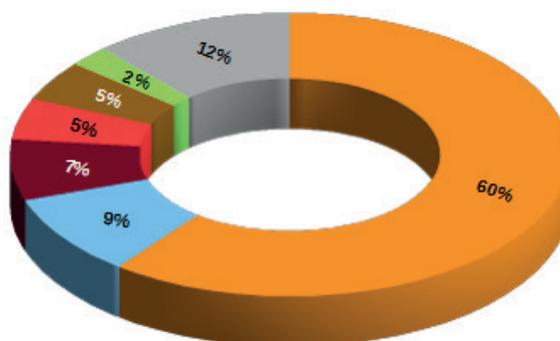
Par ailleurs, 27 maladies reconnues imputables au service lors des exercices antérieurs ont également continué à générer des arrêts de travail sur 2017 à l'occasion de prolongations d'arrêts ou de rechutes. Ces dossiers représentent 3 657 journées d'arrêt de travail alors que les prolongations et rechutes ne représentaient que 1 974 jours d'arrêt de travail en 2016.

La totalité des jours d'arrêt pour maladie professionnelle sur 2017 s'élève à 4 901 journées d'arrêt de travail contre 4 863 en 2016.

Répartition genrée des maladies professionnelles

	Féminin	Masculin
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	11	32
Total en %	25,58%	74,42%

Répartition par numéro de tableau des maladies professionnelles de 2017



- HT - Maladies hors tableaux
- RAO5bis - Maladie de Lyme
- RG16bis - Affections cutanées ou affections des muqueuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les sules de combustion du charbon
- RG30 - Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante
- RG30bis - Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante
- RG42 - Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels
- RG57 - Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail

Concernant les 43 maladies professionnelles recensées évoquées plus haut :

→ Les affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail restent, comme les années précédentes, prépondérantes. Avec 26 maladies contre 25 en 2016, elles constituent 60 % des dossiers. Elles comptabilisent un total de 371 journées d'arrêt de travail contre 1 091 en 2016. Ces affections ne représentent que 33,60 % des arrêts de travail enregistrés pour les seules maladies reconnues en 2017. Les 26 agents concernés sont : 8 femmes et 18 hommes. Les femmes relèvent principalement de la filière administrative auxquelles s'ajoutent 2 agents d'entretien (Berkani), alors que pour les hommes la population affectée est principalement composée de personnel d'exploitation (72 % des hommes concernés) auxquels s'ajoutent des techniciens (un informaticien et un chef de CEI), des adjoints techniques (un magasinier, un fraiseur tourneur) et un adjoint administratif.

→ Les atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels, soit 4 dossiers comme en 2016, représentent 9,30 % des nouvelles maladies professionnelles de 2017 et n'ont, comme en 2016, pas entraîné de jours d'arrêt de travail. Elles ont en revanche entraîné des incapacités permanentes allant de 8 % à 11 %. Seuls des hommes (personnel d'exploitation et ouvriers) sont concernés par ces 4 dossiers.

→ Concernant les cancers broncho-pulmonaires provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante, 3 nouveaux cas sont à déplorer contre un seul en 2016. Deux d'entre eux concernent, d'une part, un ouvrier des parcs et ateliers, mécanicien de 61 ans exposé sur un poste de mécanicien dans le secteur privé occupé de 1980 à 2008 et, d'autre part, un adjoint technique de 53 ans exposé dans le cadre d'une activité s'effectuant pour le compte d'un précédent employeur (marine nationale). Ces dossiers ont généré 368 jours d'arrêt de travail, soit 33,33 % des arrêts des seules maladies reconnues en 2017. Enfin, le dernier cas concerne un technicien supérieur de l'environnement à la retraite exposé sur un poste de mécanicien « machine » à bord d'un navire dans le cadre d'une précédente vie professionnelle de 1980 à 2006. Ces 3 maladies ne concernent que des hommes.

→ Pour les autres affections consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante, 2 nouveaux cas sont à déplorer comme en 2016. Ces affections pleurales concernent 2 hommes, un technicien supérieur de l'environnement de 61 ans (ancien mécanicien navigant exposé de 1986 à 1997) et un ouvrier des parcs et ateliers de 78 ans à la retraite (exposé de 1973 à 1998).

→ Concernant les affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon, 2 nouveaux cas sont à déplorer contre aucun en 2016. Ces affections concernent 2 hommes de 72 et 53 ans, tous deux ouvriers des parcs et ateliers.

→ Est à noter un cas de maladie de Lyme contre aucun en 2016 concernant un homme, chef technicien de catégorie B+, chargé de mission faune sauvage ayant été infecté dans le cadre d'une mission de repérage d'animaux sauvages dans un champ de maïs.

→ Enfin, les maladies hors tableaux, essentiellement des troubles ou affections relevant de la sphère psychologique, avec 5 cas contre 4 en 2016, représentent 11,63 % des dossiers et ont occasionné 365 jours d'arrêt de travail soit 33,06 % des arrêts des seules maladies reconnues en 2017 ; Les 5 agents concernés sont : 3 femmes (une adjointe administrative et 2 secrétaires administratives) et 2 hommes (un chef d'équipe d'exploitation et un secrétaire administratif).

Aucun des services interrogés n'a fait état de nouvelle affection chronique du rachis lombaire reconnue en 2017.

7-C Les absences au travail

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères

7-C-1 Les congés de longue maladie (CLM) par filière et par catégorie

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.

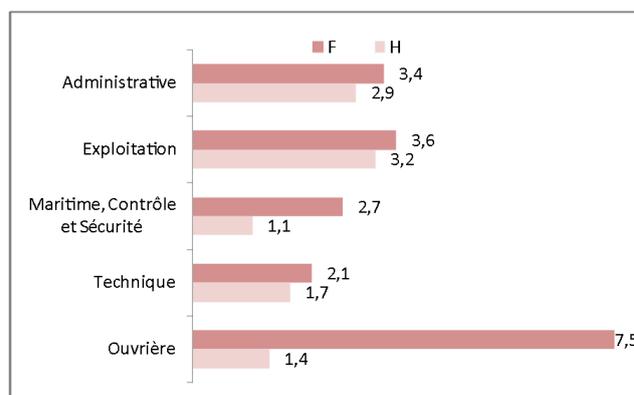
En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le fonctionnaire demeure en CLM jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite pour invalidité. Toutefois, la durée du congé des fonctionnaires d'État et hospitaliers stagiaires est limitée à 5 ans.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



Les congés de longue maladie (CLM)

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2017	Agents concernés en 2017	Durée des congés en 2017 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Cat. A+	F	225	1	196	0,9
		H	337			-
	Cat. A	F	2 553	19	3 570	1,4
		H	1 702	8	1 955	1,1
	Cat. B	F	4 893	73	15 011	3,1
		H	1 968	30	6 578	3,3
	Cat. C	F	7 217	157	31 662	4,4
		H	1 498	32	7 378	4,9
Total Administrative			20393	320	66 350	3,3
Exploitation	Cat. B	F				
		H	2			-
	Cat. C	F	333	5	1 202	3,6
		H	7 826	105	25 393	3,2
Total Exploitation			8 161	110	26 595	3,3
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	86			-
		H	272			-
	Cat. A	F	43			-
		H	313	4	801	2,6
	Cat. B	F	8			-
		H	324	1	323	1,0
	Cat. C	F	281	5	1 109	3,9
		H	528	2	400	0,8
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 855	12	2 633	1,4
Ouvrière	OPA	F	78	3	583	7,5
		H	2 386	20	3 247	1,4
Total Ouvrière			2 464	23	3 830	1,6
Technique	Cat. A+	F	1 047			-
		H	2 497	1	27	0,0
	Cat. A	F	1 764	7	1 355	0,8
		H	4 385	16	3 610	0,8
	Cat. B	F	2 168	26	5 427	2,5
		H	8 274	66	14 655	1,8
	Cat. C	F	395	9	2 416	6,1
		H	2 221	33	7 636	3,4
Total Technique			22 751	158	35 126	1,5
Somme F			21 091	305	62 531	3,0
Somme H			34 533	318	72 003	2,1
Total			55 624	623	134 534	2,4

7-C-2 Les congés de longue durée (CLD) par filière et par catégorie

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.

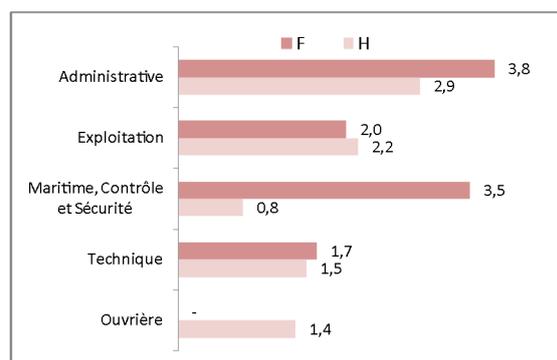
Au cours de sa carrière, le fonctionnaire ne peut prétendre qu'à un seul CLD par catégorie d'affections.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



Les congés de longue durée (CLD)

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2017	Agents concernés en 2017	Durée des congés en 2017 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Cat. A+	F	225			-
		H	337	1	365	1,1
	Cat. A	F	2 553	7	2 457	1,0
		H	1 702	3	1 095	0,6
	Cat. B	F	4 893	54	14 805	3,0
		H	1 968	17	5 045	2,6
	Cat. C	F	7 217	124	39 534	5,5
		H	1 498	29	9 518	6,4
Total Administrative			20 393	235	72 819	3,6
Exploitation	Cat. B	F				
		H	2			-
	Cat. C	F	333	2	673	2,0
		H	7 826	56	16 950	2,2
Total Exploitation			8 161	58	17 623	2,2
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	86	2	490	5,7
		H	272	1	29	0,1
	Cat. A	F	43			-
		H	313			-
	Cat. B	F	8			-
		H	324	2	730	2,3
	Cat. C	F	281	5	979	3,5
		H	528	1	365	0,7
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 855	11	2 593	1,4
Ouvrière	OPA	F	78			-
		H	2 386	13	3 376	1,4
Total Ouvrière			2 464	13	3 376	1,4
Technique	Cat. A+	F	1 047	1	360	0,3
		H	2 497	1	180	0,1
	Cat. A	F	1 764	5	909	0,5
		H	4 385	11	2 823	0,6
	Cat. B	F	2 168	16	4 835	2,2
		H	8 274	47	14 533	1,8
	Cat. C	F	395	7	1 921	4,9
		H	2 221	27	7 935	3,6
Total Technique			22 751	115	33 496	1,5
Somme F			21 091	223	66 963	3,2
Somme H			34 533	209	62 944	1,8
Total			55 624	432	129 907	2,3

7-C-3 Les congés de grave maladie (CGM) par filière et par catégorie

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 de 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 :

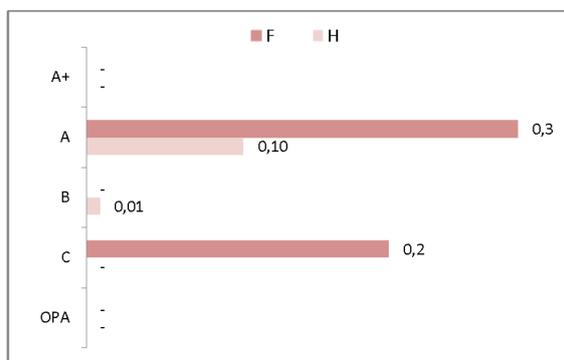
- Maladies cardiaques,
- Maladies du système nerveux, etc.

Une liste des maladies concernées est fixée par arrêté. Il s'agit des maladies ouvrant droit au congé de 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.

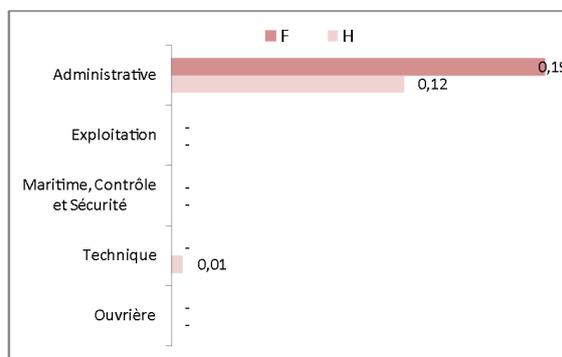
Pour bénéficier d'un congé de grave maladie, l'agent doit suivre la même procédure que pour les fonctionnaires qui demandent à bénéficier d'un congé de longue maladie.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



Les congés de grave maladie (CGM)

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2017	Agents concernés en 2017	Durée des congés en 2017 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Cat. A+	F	225			-
		H	337			-
	Cat. A	F	2553	4	1194	0,5
		H	1702	3	638	0,4
	Cat. B	F	4893			-
		H	1968			-
Cat. C	F	7217	8	1579	0,2	
	H	1498			0	
Total Administrative			20393	15	3411	0,2
Exploitation	Cat. B	F				-
		H	2			-
	Cat. C	F	333			-
		H	7826			-
Total Exploitation			8161			-
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	86			-
		H	272			-
	Cat. A	F	43			-
		H	313			-
	Cat. B	F	8			-
		H	324			-
Cat. C	F	281			-	
	H	528			-	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1855			-
Ouvrière	OPA	F	78			-
		H	2386			-
Total Ouvrière			2464			-
Technique	Cat. A+	F	1047			-
		H	2497			-
	Cat. A	F	1764			-
		H	4385			-
	Cat. B	F	2168			-
		H	8274	2	90	0,01
Cat. C	F	395			-	
	H	2221			-	
Total Technique			22751	2	90	0,00
Somme F			21091	12	2773	0,1
Somme H			34533	5	728	0,0
Total			55624	17	3501	0,06

7-C-4 Les congés de maladie ordinaire (CMO) par filière et par catégorie

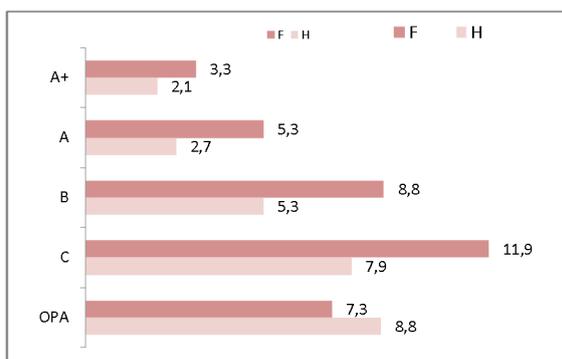
En cas de maladie attestée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congé de maladie "ordinaire".

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.

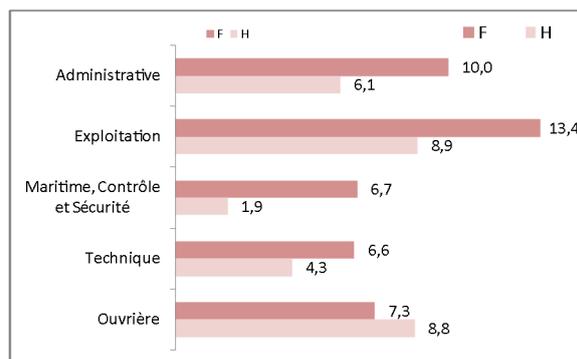
La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale). Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié de 6 mois consécutifs de congé de maladie et se trouve, à l'issue de cette période, dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, la demande de prolongation de son congé est soumise à l'avis du comité médical.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



Les congés de maladie ordinaire (CMO)

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2017	Agents concernés en 2017	Durée des congés en 2017 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Cat. A+	F	225	54	764	3,4
		H	337	49	826	2,5
	Cat. A	F	2553	895	15432	6,0
		H	1702	400	5889	3,5
	Cat. B	F	4893	2257	45353	9,3
		H	1968	701	12719	6,6
	Cat. C	F	7217	3568	87373	12,1
		H	1498	530	13877	9,3
Total Administrative			20393	8454	182233	8,9
Exploitation	Cat. B	F				
		H	2			-
	Cat. C	F	333	170	4454	13,4
		H	7826	2956	69508	8,9
Total Exploitation			8161	3126	73962	9,1
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	86	18	361	4,2
		H	272	32	634	2,3
	Cat. A	F	43	12	195	4,5
		H	313	50	502	1,6
	Cat. B	F	8			-
		H	324	19	388	1,2
	Cat. C	F	281	86	2225	7,9
		H	528	56	1213	2,3
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1855	273	5518	3,0
Ouvrière	OPA	F	78	37	570	7,3
		H	2386	965	20898	8,8
Total Ouvrière			2464	1002	21468	8,7
Technique	Cat. A+	F	34	1	2	0,1
		H	97	9	39	0,4
	Cat. A	F	1764	476	7339	4,2
		H	4385	852	10839	2,5
	Cat. B	F	2168	953	17114	7,9
		H	8274	2394	42631	5,2
	Cat. C	F	395	129	4112	10,4
		H	2221	402	10514	4,7
Total Technique			19338	5216	92590	4,8
Somme F			20078	8656	185294	9,2
Somme H			32133	9415	190477	5,9
Total			52211	18071	375771	7,2

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

7-C-5 Les agents en disponibilité d'office au 31/12/2017

État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions

Filière	Catégorie	F	H	Total
Administrative	Cat. A	2		2
	Cat. B	2		2
	Cat. C	8	2	10
Total Administrative		12	2	14
Exploitation	Cat. C		6	6
Total Exploitation			6	6
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	2	2	4
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		2	2	4
Technique	Cat. B		1	1
	Cat. C		3	3
Total Technique			4	4
Ouvrière	OPA		6	6
Total Ouvrière			6	6
Total		14	20	34

8

LES CONGÉS

8-A Le nombre d'agents ayant pris en 2017 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

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.

Libellé long	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		OPA	Somme		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	H	F	H	
Activité-congé de présence parentale			1	1					1	1	2	3
Congé parental	-	1			1		1			2	1	3
Congé parental (loi 2012)			1		6		1	1		8	1	9
Congé sans salaire convenances perso									1		1	1
Congé sans salaire maladie									3		3	3
Congé ss rémunération maladie			1		1					2		2
Congé ss rémunération - mobilité				1							1	1
Congé ss rémunération convenances perso			1							1		1
Congé ss trait. stage					1	1				1	1	2
Dispo convenances personnelles	7	21	6	5	9	8	7	11		29	45	74
Dispo création ou reprise d'entreprise	-	3		1				2	1	-	7	7
Dispo d'office suite à congé maladie			1		1		2	2		4	2	6
Dispo élever enfant - 8ans/soins familiaux				2			3	2		3	4	7
Dispo pour exercice d'un mandat d'élu local	1	-								1	-	1
Dispo pour suivre sa conjointe/partenaire			2	2	1	1		1		3	4	7
Dispo soins familiaux suite acc-maladie grave					1					1		1
Disponibilité de fait							1			1		1
Total	8	25	13	12	21	10	15	19	6	57	72	129

8-B 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.

Analyse par filière et par catégorie du nombre de jours de congés de maternité pris entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017 inclus (hors congés pathologiques)

Filière	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA
Administratif	20664	5083	7200	8381	
Exploitation	561			561	
Maritime, Contrôle et Sécurité	383	219		164	
Non précisé	2186	1758	41	387	
Ouvrier	291				291
Technique	19497	12290,5	7117,5	89	
Total	43582	19350,5	14358,5	9582	291

Détail par filière du nombre d'arrêts et du nombre de jours pris par catégorie et par sexe

Filière	Cat.	Sexe	Nb congés	Nb jours
Administratif	cat. A	F	57	5083
	cat. B	F	71	7200
	cat. C	F	92	8381
Exploitation	cat. C	F	7	561
Maritime, contrôle et sécurité	cat. A	F	3	219
	cat. C	F	1	164
Non précisé	cat. A	F	19	1758
	cat. B	F	1	41
	cat. C	F	4	387
Ouvrier	OPA	F	4	291
Technique	cat. A	F	133	12290,5
	cat. B	F	77	7117,5
	cat. C	F	2	89
Total			471	43582

Détail filière «non précisé»

Grade	Libellé du grade	Sexe	Cat. A	Cat. B	Cat. C
2T07	Agent rin 1ère cat.	F	289		
4L01	Titulaire dét. sur contrat cat.a	F	2		
4T01	Article 4 - cdd cat. A	F	596		
4T02	Article 4 - cdd cat. B	F		41	
4T03	Article 4 - cdd cat. C	F			258
4T04	Article 4 - cdi cat. A	F	634		
5A03	Divers pnt cat. c	F			129
CR01	Chargé de recherche 1è cl. dev. durable	F	54		
CR02	Chargé de recherche 2è cl. dev. durable	F	183		

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.

Analyse par filière et par sexe du nombre de jours pris par catégorie

Filière	Cat.	Sexe	Nb congés	Nb Jours
Technique	cat. A	F	1	46
Total			1	46

8-C Le nombre d'agents ayant pris en 2017 un congé de paternité⁽¹⁾

Catégorie	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques (en jours)	Durées réelles (en jours)
Cat. A+	4	44	44
Cat. A	74	835	807
Cat. B	105	1 155	1 155
Cat. C	133	1 512	1 476
OPA	26	286	286
Total	342	3 832	3 768

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

8-D L'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 ne s'applique qu'aux fonctionnaires titulaires.

Le montant forfaitaire par jour indemnisé est de :

catégorie A : 125 €
catégorie B : 80 €
catégorie C et OPA : 65 €

En 2017, 5 065 agents ont bénéficié à leur demande d'une indemnisation de jours épargnés pour un montant total de 4 953 606 € soit un montant moyen de 978 € par agent.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante pour 2017

Catégorie	A	B	C
Hommes	1 477	1 358	440
Femmes	669	631	490
Total	2 146	1 989	930

Nombre de jours de CET indemnisés et comparaison avec 2016

	2016			2017			Evolution 2017 / 2016		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Montants	2 984 390	1 282 757	4 267 147	3 484 962	1 468 644	4 953 606	16,8%	14,5%	16,1%
Nombre de jours	29 512	13 846	43 358	34 983	15 845	50 828	18,5%	14,4%	17,2%

9

L'ACTION SOCIALE

9-A L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail du MTES et du MCT

Les missions du service social

Depuis plusieurs années, la direction des ressources humaines a décidé de prioriser les interventions du service social dans le champ professionnel. La volonté d'offrir la réponse la plus adaptée tout en garantissant une offre de service homogène et généralisée sur l'ensemble du territoire, conduit à faire évoluer la stratégie d'intervention et de communication du service social.

Ainsi, l'instruction gouvernementale du 27 mars 2014 relative aux missions et à l'organisation du service social au sein de nos ministères :

- structure son intervention autour des problématiques issues des interactions entre l'homme et le travail
- confirme l'ancrage institutionnel du service social et le positionne à la croisée des logiques d'accompagnement des agents et de conseil auprès des services.
- améliore la lisibilité des actions conduites en développant une offre de service au plus près des besoins des agents et des services.

Le service social intervient dans une démarche proactive qui contribue à :

- améliorer les conditions de vie au travail et de vie personnelle des agents
- accompagner le changement
- prévenir la désinsertion professionnelle
- prévenir les risques psychosociaux

Acteur de prévention inscrit dans les dynamiques partenariales, il mobilise sa fonction de conseil et d'expertise sociale sur les sujets en lien avec les conditions de vie des agents au travail.

L'intervention des assistants de service social est soutenue par les conseillers(ières) techniques de service social, qui :

- veillent à la mise en œuvre des orientations de la politique ministérielle de service social et formulent des propositions pour en assurer la déclinaison et le pilotage régional,
- assurent une fonction de conseil et d'expertise sociale 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 de la conseillère technique nationale.

Cette dernière exerce également une fonction d'expertise en proposant les orientations de la politique du service social, en veillant à sa mise en œuvre et participant à son évaluation.

Dans le contexte actuel de réorganisation et de complexification des organisations, les interventions de type individuel et collectif dans le domaine de l'accompagnement du changement et de la prévention des risques psychosociaux relèvent des priorités d'intervention du service social. Il n'en demeure pas moins que l'amélioration des conditions de vie au travail et de vie personnelle des agents et la prévention de la désinsertion professionnelle restent fortement activées en matière d'interventions sociales individuelles.

S'agissant de l'accompagnement du changement, au-delà de la prise en compte des situations individuelles d'agents en difficulté, le service social peut participer à la mise en place de dispositifs d'écoute et de diagnostics favorisant l'expression des problèmes, des besoins et l'identification des facteurs de risques. En partenariat avec les différents acteurs de prévention, il peut préconiser des actions considérant l'impact du changement sur les conditions de vie et les conditions de travail des agents.

S'agissant de la prévention des risques psychosociaux, le service social participe aux trois niveaux de la prévention (primaire, secondaire et tertiaire).

Pour accompagner la mise en œuvre des nouvelles orientations et conforter les compétences des professionnels, la direction des ressources humaines propose, en concertation avec le CVRH de Clermont-Ferrand, un parcours de professionnalisation des assistants de service social MTES-MCT piloté par la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions.

De manière plus large, la démarche d'harmonisation des pratiques professionnelles des assistant(e)s de service social initiée par les conseillères techniques de service social en 2016 se poursuit pour renforcer l'accompagnement individuel ou collectif tant au profit des agents, que des managers et des services. Cet accompagnement s'insère dans une approche partenariale, notamment avec les médecins de prévention.

Les effectifs dédiés au service social (SERM 2017)

Le service social est composé de 128 agents (118 agents présents en 2017) dont :

→ 23 postes de conseillers techniques de service social, dont 1 conseillère technique nationale et 22 conseillers techniques responsables du service social régional (effectif présent 15 : 14 conseillères techniques de service social et un conseiller technique de service social)

→ 105 postes d'assistants de service social (effectif présent : 93 assistantes de service social et 6 assistants de service social).

Pour pallier les vacances de poste et préserver la qualité de la prestation de service social offerte aux agents et aux services, des recrutements ont été réalisés:

→ 2 conseiller(e)s techniques de service social ont rejoint les DREAL PACA et Hauts de France,

→ 4 assistantes de service social ont rejoint les directions régionales de l'Environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) de Normandie, Bourgogne-Franche-Comté, Provence-Alpes-Côte-D'Azur et la DRIEA.

L'organisation du service social dans sa configuration actuelle est fondée sur le principe d'un soutien social de proximité, au plus près du terrain et des agents.

9-B L'action sociale en 2017

En 2017, les dépenses d'action sociale collective et individuelle se sont établies à 16 686 198 €, contre 16 414 338 € en 2016, ce qui représente une hausse de 271 860 € (soit + 1,66 %). La hausse des dépenses d'action sociale touche tous les grands types de dépenses, à savoir le fonctionnement, les subventions aux associations et les prestations individuelles, à l'exception des actions collectives. Il est à noter qu'il n'y a pas eu de dépenses d'intervention en 2017 comme en 2016 et 2015, en l'absence de nouvelles réservations de logements.

La hausse des dépenses de fonctionnement résulte principalement de l'augmentation des dépenses dans le domaine de la politique en faveur des enfants (+93 874€, soit +5%), de la restauration collective (+ 85 780 €, soit + 1,19 %), des dépenses d'aménagements des postes de travailleurs handicapés (+ 78 454 € soit 10,61%). En 2017, les MTES et MCT n'ont pas versé de participation au titre de la protection sociale complémentaire, en raison de l'absence de référencement d'une offre en ce domaine. Aucune pénalité n'a été versée au FIPHFP en raison du respect de l'obligation

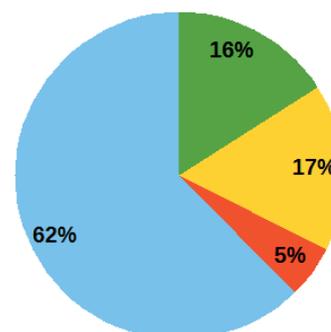
d'emploi des travailleurs handicapés et du dépassement du taux d'emploi légal de 6 %.

En 2017, les MTES et MCT ont versé aux Ministères économiques et financiers 448 637 € au titre du remboursement des prestations vacances-loisirs, logement, et des titres restaurants délivrés aux agents MEF affectés dans les services des MTES-MCT.

S'agissant des prestations individuelles, celles-ci sont d'un montant total quasiment équivalent à celui de 2016. Les dépenses qui ont progressé sont celles versées au titre du handicap (l'APEH a progressé de 46 089 €, soit + 1,76 %), et celles versées au titre des aides matérielles (+ 52 024 €, soit + 4,58 %). Par ailleurs, les subventions vacances sont en baisse (- 49 333 € par rapport à 2016, soit - 12,45%), ainsi que les aides à la scolarité (- 40 732 €, soit - 7,70 %). On notera qu'il n'y a eu aucune dépense au titre des aides individuelles aux personnes handicapées, ces aides étant prises en charge par les crédits attribués aux MTES/MCT par le FIPHFP.

Le budget de l'action sociale par grands types de dépenses (montant en euros)

Dépense / année	2016	2017
Fonctionnement	10 242 120	10 504 135
Actions collectives (dont CIL 839 165€)	851 305	839 445
Subventions aux associations	2 713 956	2 734 556
Prestations individuelles	2 606 957	2 608 062
TOTAL	16 414 338	16 686 198



9-B-1 L'action sociale par postes de dépenses

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	2016	2017
Aménagements postes trav. handicapés	739 159	817 613
Convention de gestion avec les ministères économiques et financiers (MEF)	444 730	448 637
Restauration collective (subvention repas RA RIA et RIE)	7 187 459	7 273 239
Politique en faveur des enfants (arbre de noel, creches, centres de loisirs et de vacances)	1 870 772	1 964 646
Total	10 242 120	10 504 135

SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS		
Subvention CGCV	1 988 956	2 009 556
Subvention FNASCE	700 000	700 000
Subvention FNACE	25 000	25 000
Total	2 713 956	2 734 556

ACTIONS COLLECTIVES	SD / AC	SD / AC
Etudes et publications	11 038	280
Crédits d'initiative locale (CIL)	840 267	839 165
Total	851 305	839 445

PRESTATIONS INDIVIDUELLES	SD / AC	SD / AC
APEH	536 900	582 989
Subvention vacances	396 055	346 722
Aides matérielles	1 135 479	1 187 503
Aide à la scolarité	529 238	488 506
Aide séjour repos ou convalescence	4 845	2 342
Aides individuelles aux personnes handicapées	4 440	-
Total	2 606 957	2 608 062

DEPENSES D'INTERVENTION		
Réservations logement	-	-
Total	16 414 338	16 686 198

9-B-2 L'action sociale dans les services

Comparatif des actions collectives menées par les CLAS de 2015 à 2017

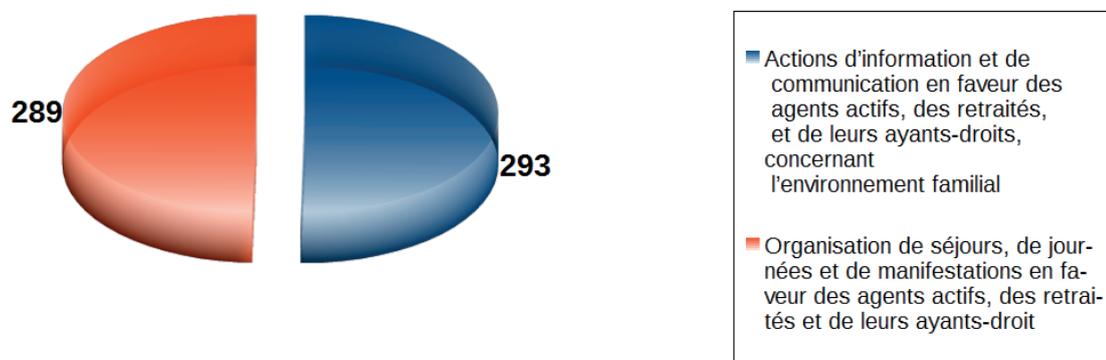
Typologie	Objet de l'action et classification	Nombre d'actions en 2015	Nombre d'actions en 2016	Nombre d'actions en 2017
1	Action d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités, et de leurs ayants-droits, concernant l'environnement familial	225	288	293
21	Handicap (hors celles financées par le FIPHFP)	10	6	1
22	Santé (Hors santé au travail et prévention des risques psychosociaux)	141	181	199
31	Gestion du budget	22	29	22
32 et 37	Relations familiales (Enfance, adolescence, seniors)	39	58	61
38	Préparation à la retraite (Hors informations à caractère réglementaire)	13	14	10
2	Organisation de séjours, de journées et de manifestations en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants-droits	241	277	289
33	Séjours vacances de courte durée pour les enfants	5	5	5
34	Manifestations sportives	17	9	22
35	Journées récréatives ou éducatives	158	190	177
36	Manifestations culturelles	61	73	85
TOTAL		466	565	582

→ Source : DPAS WEB

Les 582 actions organisées en 2017 ont réuni 39 699 participants, contre 36 195 en 2016, ce qui traduit en 2017 une hausse de la participation de 9,68 %.

En moyenne, le nombre d'actions par CLAS a progressé, passant de 4,31 actions en 2016 à 4,85 actions en 2017.

Nombre d'actions CIL réalisées en 2017



9-B-3 Les aides matérielles

Pour l'année 2017, 895 aides matérielles ont été accordées à 886 bénéficiaires pour un montant total de 1 175 043 €, ce qui représente une diminution du nombre d'aides (-65) et de bénéficiaires (-74) par rapport à 2016.

On observe que :

→ 24 % des aides se situent dans la tranche de 1500 € à 1999 €, et que 23 % d'entre elles sont égales ou supérieures à 2000 € (contre 19 % en 2016).

→ 63 % des bénéficiaires sont des personnes seules (avec ou sans enfant).

Comme les années précédentes, les agents de catégorie C constituent la majorité des bénéficiaires (65 % contre 66% en 2016).

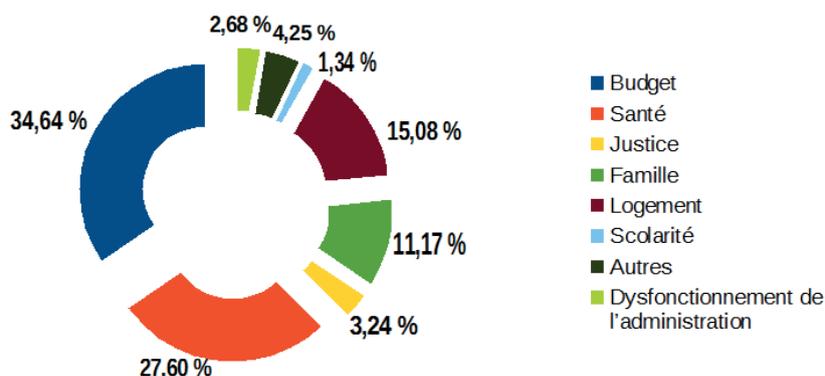
Les hommes et les femmes dans la tranche d'âge de 41 à 50 ans représentent respectivement 37 % et 35 % des bénéficiaires, ce qui pourrait s'expliquer par un changement de situation familiale telles que séparation, divorce, décès. S'agissant du motif des demandes d'aides matérielles, le poste « budget », dont le motif principal est un déséquilibre du budget familial (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint), est le plus important (35 % contre 40 % en 2016), suivi par le poste « santé » (28 % contre 24 % en 2016).

Les aides matérielles (secours aux agents en difficulté)	1 175 043 €
---	-------------

Total des aides accordées (En nombre)	895
--	-----

Destination de l'aide	2017	2016	2015	2014	2013
Budget	310	386	343	387	455
Santé	247	230	220	226	240
Justice	29	31	36	34	38
Famille	100	113	123	121	160
Logement	135	113	112		140
Scolarité	12	18	17	10	23
Autres	38	69	81	55	71
Dysfonctionnement de l'administration	24				
TOTAL	895	960	932	833	1 127

Destination des aides matérielles



Régions	total	%	Région Auvergne- Rhône- Alpes	Région Bourgogne- Franche- comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand- Est	Région Hauts de France
Nombre d'agent-e-s								
aides accordées								
Effectifs ETP-cibles au 31/12/2016	40 634		4 143	1 440	2 267	1 154	3 282	2 651
Pourcentage	2,20%		2,66%	1,53%	1,90%	1,82%	1,71%	4,04%
nombre d'aides accordées	895		110	22	43	21	56	107
montant total des aides accordées (chiffres Chorus : 1 187 503 €)	1 175 043		148 624	28 435	60 942	27 288	73 259	129 795
montant minimum accordé	100		180	250	200	363	300	250
montant maximum accordé	3 500		3 500	2 000	2 500	2 024	2 390	3 000
montant moyen accordé	1 313		1 351	1 293	1 417	1 299	1 297	1 213
ventilation des aides	895	100%	109	22	43	21	55	107
de 0 à 499 €	54	6%	4	1	3	1	2	5
de 500 à 999 €	208	23%	29	5	12	6	13	31
de 1 000 à 1 499 €	212	24%	21	7	6	4	14	27
de 1 500 à 1 999 €	219	24%	24	5	6	4	12	26
de 2 000 € et plus	202	23%	31	4	16	6	14	18
situation ayant permis l'attribution de l'aide	895	97%	115	22	43	21	55	103
budget	310	35%	36	7	18	4	15	26
santé	247	28%	37	3	11	5	15	49
justice	29	3%	5	2	1	0	4	6
famille	100	11%	16	7	5	5	9	8
logement	135	15%	15	1	5	3	7	6
scolarité	12	1%	1	0	0	0	2	3
autres (à préciser)	38	4%	1	2	2	0	2	4
Dysfonctionnement de l'administration	24	8%	4	0	1	4	1	1
Nombre et motifs des refus	104	100%	16	2	5	0	55	13
ressources trop élevées	12	12%	1	0	0	0	1	2
moyenne économique trop élevée	12	12%	1	1	0	0	0	0
agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	7	7%	4	0	0	0	0	0
relève d'une autre aide	23	22%	1	0	1	0	1	2
relève d'un prêt	34	33%	9	0	4	0	4	6
autres	16	15%	0	1	0	0	0	3
bénéficiaires :							6	
Nombre total de bénéficiaires	886		106	24	46	21	55	100
Profil des bénéficiaires :								
actifs - hommes	324	100%	29	6	21	11	25	49
< 30 ans	10	3%	1	0	0	0	0	3
31 à 40 ans	66	20%	3	3	4	2	8	8
41 à 50 ans	121	37%	10	3	9	5	12	21
51 à 60 ans	99	31%	12	0	7	4	4	10
61 à 67 ans	28	9%	3	0	1	0	1	7
actifs - femmes	464	100%	68	16	17	8	19	42
< 30 ans	16	3%	2	0	0	1	1	1
31 à 40 ans	86	19%	11	7	1	3	3	6
41 à 50 ans	162	35%	26	8	6	1	5	19
51 à 60 ans	148	32%	18	0	9	3	9	14
61 à 67 ans	52	11%	11	1	1	0	1	2

Région Ile-de-france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays-de-la-Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
3 386	2 452	3 843	3 077	1 661	2 353	378	5 547	3 000
2,33%	1,96%	2,78%	1,72%	0,96%	3,99%	2,12%	0,70%	3,07%
79	48	107	53	16	94	8	39	92
97 005	56 585	136 996	76 324	19 470	122 129	10 000	36 330	151 861
250	160	190	250	420	300	600	100	200
2 500	2 100	2 500	2 620	2 500	2 000	2 000	2 000	3 000
1 285	1 179	1 280	1 440	1 217	1 299	1 250	932	1 651
79	48	109	53	16	94	8	39	92
3	5	6	2	1	7	0	12	2
6	11	28	12	8	33	2	6	6
19	13	24	11	0	30	3	14	19
35	12	28	12	2	11	2	5	35
16	7	23	16	5	13	1	2	30
79	48	107	53	16	94	8	39	92
45	18	42	21	3	31	1	29	14
16	13	33	8	8	24	4	4	17
2	0	0	3	0	3	0	1	2
3	12	9	5	3	13	1	0	4
10	4	12	12	1	12	0	4	43
1	1	1	1	0	0	0	0	2
0	0	4	2	1	11	2	1	6
2	0	6	1	0	0	0		4
5	3	8	8	3	11	0	5	19
0	0	3	0	1	1	0	0	3
0	2	1	1	0	3	0	1	2
1	0	0	0	0	0	0	0	2
2	1	3	2	0	0	0	3	7
1	0	1	0	1	6	0	0	2
1	0	0	5	1	1	0	1	3
						0		
81	48	103	53	16	108	9	34	82
22	21	41	18	6	33	3	5	34
0	1	1	0	0	4	0	0	0
10	3	11	4	0	5	1	2	2
7	7	14	7	4	12	1	0	9
3	9	15	7	2	7	1	3	15
2	1	0	0	0	5	0	0	8
57	21	47	28	9	61	5	29	37
5	1	0	0	0	4		1	0
17	2	6	6	4	8		9	3
19	7	27	10	2	18		7	7
13	10	13	11	3	19		9	17
3	1	1	1	0	12	5	3	10

↔ Suite du tableau

Nombre d'agent-e-s	Régions							
	total	%	Région Auvergne- Rhône- Alpes	Région Bourgogne- Franche- comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand- Est	Région Hauts de France
aides accordées								
catégorie des actifs :	788	100%	98	22	35	25	44	100
catégorie A ou équivalent	26	3%	2	1	1	0	2	2
catégorie B ou équivalent	207	26%	13	8	9	11	11	20
catégorie C ou équivalent	516	65%	78	12	25	12	29	73
Nombre d'agents OPA	28	4%	3	1	0	2	1	5
nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	11	1%	2	0	0	0	1	0
retraités ou ayants droit - hommes	32	4%	2	0	3	1	5	4
retraités ou ayants droit - femmes	66	7%	7	2	5	1	6	5
Situation de famille	876	100%	110	22	43	21	51	106
personnes seules	310	35%	43	6	16	7	11	34
seules avec enfant(s)	247	28%	33	9	7	6	20	18
couple sans enfant	100	11%	12	1	6	3	4	16
couple avec enfant(s)	219	25%	22	6	14	5	16	38
Situation des personnes seules :	557	100%	76	13	23	13	28	54
nombre d'actifs	473	85%	69	11	18	12	19	47
Nombre d' ayants-droit	36	6%	4	1	1	0	5	3
nombre de retraités	48	9%	3	1	4	1	4	4
Moyenne économique journalière (/ nombre de bénéficiaires)	886	100%	109	22	48	21	55	103
< ou = à 0,99 €	129	15%	15	2	8	4	4	22
comprise entre 1 € et 4,99 €	117	13%	9	2	4	4	6	20
comprise entre 5 € et 9,99 €	238	27%	26	8	12	6	21	25
comprise entre 10 € et 14,99 €	203	23%	31	7	8	2	16	21
comprise entre 15 € et 19,99 €	94	11%	15	0	10	1	4	10
> à 20 €	105	12%	13	3	6	4	4	5
Ressources mensuelles du foyer (/nombre d'aides):	895	100%	107	44	43	21	51	103
< ou = à 770 €	28	3%	3	0	0	0	3	6
comprises entre 771 € et 999 €	35	4%	3	0	4	2	1	6
comprises entre 1 000 € et 1 299 €	83	9%	10	3	3	1	3	7
comprises entre 1 300 € et 1 599 €w	118	13%	13	6	8	2	4	14
comprises entre 1 600 € et 1 899 €	185	21%	26	13	5	5	21	19
> à 1 900 €	446	50%	52	22	23	11	19	51

Région Ile-de-france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays-de-la-Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
77	42	88	46	21	78	7	34	71
3	3	3	4	0	2	0	2	1
22	7	20	10	4	37	4	6	25
51	31	56	29	17	33	2	24	44
1	0	8	3	0	2	1	0	1
0	1	1	0	0	4	0	2	0
0	2	5	3	1	4	0	0	2
2	4	10	4	0	10	1	0	9
79	48	107	53	16	94	0	34	92
32	12	45	18	7	30		10	39
29	14	28	16	8	21		19	19
4	5	10	4	0	16		0	19
14	17	24	15	1	27		5	15
63	26	73	34	15	51	8	29	59
61	23	57	29	14	38		29	46
1	2	6	0	0	0		0	13
1	1	10	5	1	13		0	
79	48	107	53	16	94	5	39	92
9	3	15	5	4	16		13	9
13	13	14	6	4	10		6	6
23	18	24	16	5	21		14	19
21	8	26	15	2	24		3	19
6	3	14	7	1	12		3	8
7	3	14	4	0	11		0	31
79	48	105	53	16	94	0	39	92
1	1	4	1	0	4		2	3
6	1	6	1	2	1		1	1
16	5	6	3	1	12		4	9
20	4	10	5	3	11		6	12
17	9	24	9	7	15		6	9
19	28	55	34	3	51	0	20	58



9-B-4 Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants : chèque emploi service universel (CESU)

Dispositifs garde d'enfants 0-6 ans délivrés au titre de l'année 2017

Pour les MTES-MCT, 866 dossiers ont été validés pour un volume d'émission de 420 020 € (contre 940 dossiers et 466 085 € en 2016). Ces dépenses s'imputent sur le programme 148 de la Fonction Publique.

9-C Le comité d'aide sociale (CAS)

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

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 MTE/MCS. Quatre titulaires et quatre suppléants sont proposés, à raison de deux membres par organisation syndicale par les organisations syndicales représentatives siégeant au comité technique ministériel (CTM) des MTE/MCS.

L'action principale du CAS consiste à soutenir financièrement les agents des MTE/MCS, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères, entrant dans un nouveau logement ou dont les enfants dé-cohabitent pour suivre des études. Les agents des établissements publics rattachés ayant conclu une convention de gestion avec le CAS sont également éligibles aux prêts du CAS (VNF et CEREMA en 2017).

Ce soutien s'exprime par la délivrance de trois types de prêts sans intérêts : prêts sociaux, prêts d'installation et prêts aux agents pour leurs enfants qui dé-cohabitent pour suivre des études.

→ Le montant du prêt social est plafonné à 2 500 € et il peut aller jusqu'à 3 000 € à titre exceptionnel. (Note du 21 juin 2016 aux aides financières accordées aux agents du ministère, NOR : DEVK1615535N)

→ Le montant du prêt d'installation est plafonné à 2 000 €. (Note du 21 juin 2016 relative au prêt d'installation proposé aux agents du ministère et délivré par le Comité d'Action Sociale, NOR : DEVK1615510N)

→ Le montant du prêt aux agents pour leurs enfants qui dé-cohabitent pour suivre leurs études est plafonné à 2 000 €. (Note du 04 avril 2018 relative à l'attribution d'un prêt aux agents pour leurs enfants qui dé-cohabitent pour suivre leurs études, NOR : TREK1802284N)

9-C-1 Les prêts sociaux accordés en 2017

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 (2016/2017)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt social 2016	129	245 903,42 €	1 906,22 €
Prêt social 2017	90	186 303,00 €	2 070,03 €

En 2017, on constate une baisse significative du nombre de prêts sociaux délivrés par rapport à 2016 : 90 prêts ont été accordés contre 129 en 2016, ce qui représente une baisse de 43 %. Le nombre de prêts sociaux accordés atteint, en 2017, le niveau du nombre de prêts accordés en 2015 (91 prêts).

Le montant des prêts accordés s'établit en 2017 à 186 303 € contre 245 903 € en 2016 (soit - 59 600 €), ce qui représente une baisse de 32 %.

En revanche, le montant moyen par prêt accordé s'élève à 2 070,03 €, soit une augmentation de 163,81 € par rapport à l'année 2016 où le montant moyen s'établissait à 1 906,22 €, soit une hausse moyenne par dossier de 7,91 %.

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégorie d'agents	Nombre
Agents de catégorie A	3
Agents de catégorie B	21
Personnels administratifs de catégorie C	44
Agents d'exploitation + OPA	16+1
Retraités	5
Ayants droits	0
Total	90

Les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (48,89 % des bénéficiaires).

Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	Nombre
Endettement	38
Achat	8
Scolarité	3
Divorce	10
Santé	17
Travaux	7
Endettement suite à chômage	2
Décès	2
Autres	3
Total	90

Comme en 2016, le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles (42,22 % 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 2017

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement des agents des MTES/MCT. 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 montant de base de 2 000 euros.

Bilan des prêts d'installation octroyés par le C.A.S. sur 2 ans (2016/2017)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt d'installation 2016	158	300 500,00 €	1 901,89 €
Prêt d'installation 2017	123	254 400,00 €	2 068,29 €

Par rapport à 2016, le nombre de prêts d'installation accordés a diminué de 35 prêts (soit 123 prêts en 2017 contre 158 en 2016) et le montant total des prêts accordés est de 254 400 € en 2017 contre 300 500 € en 2016, soit une baisse de 46 100 € (-15,34 %). Le montant moyen par prêt (2068,29 €) est en augmentation par rapport à celui de 2016, avec 166,40 € accordés de plus par prêt, soit 68,29 € de plus que le montant du prêt de base (2 000 €).

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégorie d'agents	Nombre
Agents de catégorie A	5
Agents de catégorie B	43
Personnels administratifs de catégorie C	49
Agents d'exploitation + OPA	21+3
Retraités	2
Ayants droits	0
Total	123

Les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C avec 49 prêts accordés (39,84 % des bénéficiaires) suivis par des personnels administratifs de catégorie B avec 43 prêts accordés (35 % des bénéficiaires).

Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	Nombre
Location HLM ou privé	85
Accession à la propriété	28
Logement de fonction	2
Construction	3
Logement en meublé + foyer	5
Total	123

Tout comme en 2016, le motif des demandes de prêts d'installation accordés concerne essentiellement les locations, en HLM ou en secteur privé, soit 69,11 % des demandes reçues en 2017.

9.C.3 Les prêts de dé-cohabitation accordés en 2017

Ces prêts ont été institués pour aider financièrement les parents dont les enfants dé-cohabitent pour suivre leurs études ou leur apprentissage.

Bilan des prêts dé-cohabitation octroyés par le C.A.S. sur 2 ans (2016/2017)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt dé-cohabitation 2016	40	68 500,00 €	1 712,50 €
Prêt dé-cohabitation 2017	21	40 000,00 €	1 904,76 €

En 2017, le nombre de prêts dé-cohabitation s'est établi à 21 dossiers, soit une diminution de près de la moitié des dossiers par rapport à 2016 (19 dossiers en moins). En revanche, le montant moyen des prêts octroyés connaît une hausse de 192,26 € (soit un montant de 1 904,76 € en 2017 contre 1 712,50 € en 2016).

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégorie d'agents	Nombre en 2016
Agents de catégorie A	0
Agents de catégorie B	11
Personnels administratifs de catégorie C	9
Agents d'exploitation + OPA	1+0
Retraités	
Ayants droits	
Total	21

En 2017, sur 21 dossiers, 11 bénéficiaires sont des personnels administratifs de catégorie B et 9 bénéficiaires sont des personnels administratifs de catégorie C.

10

**LA PARITÉ ET
L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET
LES HOMMES**

Note liminaire

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 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. Celle-ci prévoit que « pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics

¹ NOR RFFF1315966C

élaboreront un Rapport de Situation Comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé ». Cette monographie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux MTES et MCT en 2017 s'appuie sur le cadre d'indicateurs précisés dans l'arrêté du 23 décembre 2013.

10-A Les principales actions 2017 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le MTES et le MCT ont réalisé en 2017 leur 5ème rapport de situation comparée (RSC) à partir d'indicateurs dont certains vont au-delà des obligations fixées par l'arrêté du 23 décembre 2013. Nos ministères confortent leur engagement en matière de politique d'égalité professionnelle.

Pour l'exercice 2017, on peut en effet noter les actions suivantes :

→ la création officielle le 8 mars 2017 du réseau « parcours professionn'elles » ouvert aux femmes et aux hommes de nos ministères, de toutes catégories, qui porte des actions relatives au mentorat, à la veille scientifique, au co-développement et aux comparaisons internationales ;

→ l'ouverture, dans le cadre de l'agenda social du MTES et du MCT 2017-2019, des travaux avec les organisations syndicales en vue de la négociation d'un protocole relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le périmètre ministériel ;

→ la poursuite des études statistiques engagées dans le cadre de la charte égalité 2014-2017 sur les causes des inégalités entre les femmes et les hommes avec l'appui de l'Ecole des Ponts ParisTech ;

→ l'engagement d'actions de formation des agents à différents niveaux ;

→ la signature des feuilles de routes respectives des MTES et MCT avec les ministères des affaires sociales ;

→ l'action avec les établissements publics sur les contrats d'objectifs et l'élaboration d'un chapitre relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

10-B La place des femmes dans l'effectif 2017 des MTES et MCT

10-B-1 Une progression de la part des femmes qui se confirme dans l'effectif total des deux ministères

En 2017, bien que la baisse des effectifs se poursuive, le nombre et la part des femmes continuent de progresser au sein des emplois ministériels dans l'effectif global et au sein de toutes les catégories, à l'exception de la catégorie C. En ETP arrondi le pourcentage de femmes est de 43,2 % de l'effectif (à comparer aux 42,2 % en 2016 et 39,9 % en 2015) soit 17 481 femmes dans l'effectif total pour 22 964 hommes. En 2017, le nombre de femmes a diminué en valeur absolue de 120 agentes et l'effectif masculin a régressé de 1 186 agents.

Place des femmes dans l'effectif physique en 2017

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

Catégorie	F	H	Total	% de femmes dans la cat. En 2017	% d'hommes dans la cat. En 2017	% Cat.
Cat. A+	461	937	1 398	33,0%	67,0%	3,5%
Cat. A	4 117	5 354	9 471	43,5%	56,5%	23,4%
Cat. B	6 455	8 090	14 545	44,4%	55,6%	36,0%
Cat. C	6 389	7 066	13 455	47,5%	52,5%	33,3%
OPA	59	1 517	1 576	3,7%	96,3%	3,9%
Total général	17 481	22 964	40 445	43,2%	56,8%	100,0%

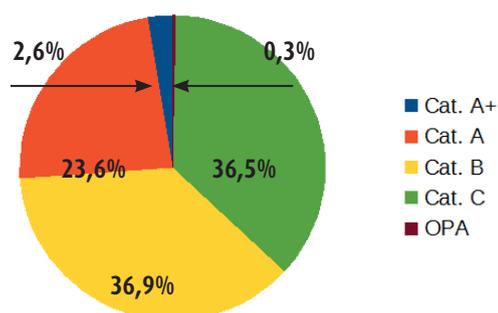
Rappel : place des femmes dans l'effectif physique en 2016

Catégorie	F	H	Total	% de femmes dans la cat. en 2016	% d'hommes dans la cat. en 2016	% Cat.
Cat. A+	446	968	1 414	31,5%	68,5%	3,4%
Cat. A	3 949	5 287	9 236	42,8%	57,2%	22,1%
Cat. B	6 288	8 218	14 506	43,3%	56,7%	34,7%
Cat. C	6 849	7 444	14 293	47,9%	52,1%	34,2%
OPA	69	2 233	2 302	3,0%	97,0%	5,5%
Total général	17 601	24 150	41 751	42,2%	57,8%	100,0%

Baisse des effectifs par sexe entre 2017 et 2016

Catégorie	Femme	Homme
Cat. A+	15	-31
Cat. A	168	67
Cat. B	167	-128
Cat. C	-460	-378
OPA	-10	-716
Total général	-120	-1186

Répartition de l'effectif féminin par catégorie hiérarchique est la suivante en 2017



Répartition des effectifs par sexe

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

Sexe	Total	%	Rappel 2016	%
Femme	16 643	42,3%	16 704	41,1%
Homme	22 742	57,7%	23 920	58,9%
Total général	39 386	100,0%	40 624	100,0%

Evolution de la part des femmes dans l'effectif physique

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Part des femmes	36,70 %	38,40 %	39,10 %	40,90 %	42,20 %	43,20 %

10-B-2 Part des femmes en ETPE par filière, corps et catégorie

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total 2017	Rappel 2016
Administrative	Catégorie A+	Administrateurs civils	50	86	136	144
		Architectes et urbanistes de l'Etat	61	54	115	116
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	56	90	146	139
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable	21	31	52	51
	Total Catégorie A+		188	261	449	450
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	1 548	983	2 531	2 487
		Autres corps hors ministère de catégorie A	54	143	197	214
		Chargés d'études documentaires	28	7	34	33
		Conseillers techniques de service social Etat	14	1	15	16
		Infirmiers (e) Etat	7		7	6
	Total Catégorie A		2 020	1 459	3 479	3 407
	Catégorie B	Assistants de service social état	82	5	87	93
		Autres corps hors ministère de catégorie B	375	46	421	394
		Personnels non titulaires de catégorie B	37	28	65	80
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	3 753	1 596	5 348	5 301
Total Catégorie B		4 247	1 675	5 921	5 867	
Catégorie C	Adjoints administratifs	4 951	918	5 869	6 281	
	Autres corps hors ministère de catégorie C	402	20	421	437	
	Personnels non titulaires de catégorie C	244	112	356	430	
Total Catégorie C		5 596	1 050	6 646	7 148	
Total Administrative		12 050	4 445	16 495	16 872	
Exploitation	Catégorie B	Personnels non titulaires de catégorie B		2	2	2
	Total Catégorie B			2	2	2
	Catégorie C	Personnels d'exploitation des tpe / pe tpe	95	4 795	4 890	4 987
Total Exploitation		95	4 797	4 892	4 989	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateurs des affaires maritimes	59	197	256	256
		Total Catégorie A+	59	197	256	256
	Catégorie A	Inspecteurs des affaires maritimes	26	114	140	148
		Officiers de port		25	25	25
		Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes				1
		Professeurs de l'enseignement maritime		8	8	7
		Professeurs techniques de l'enseignement maritime		9	9	8
	Total Catégorie A		26	156	182	189
	Catégorie B	Officiers de port adjoints	4	136	140	138
	Total Catégorie B		4	136	140	138
Catégorie C	Marins de balisage et de dragage	2	257	259	270	
	Syndics des gens de mer	163	152	315	334	
Total Catégorie C		165	409	574	604	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		254	898	1 152	1 188	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers hors compte de commerce	54	1 506	1 561	2 281
	Total OPA		54	1 506	1 561	2 281
Total Ouvrière ¹		54	1 506	1 561	2 281	
Technique	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	11	51	62	62
		Directeurs de recherche développement durable		1	1	1
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	197	424	620	634
	Total Catégorie A+		208	475	682	697
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A	877	1 296	2 174	2 052
		Chargés de recherche du développement durable		1	1	3
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	1 018	2 369	3 387	3 321
	Total Catégorie A		1 905	3 682	5 587	5 409
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	344	773	1 118	1 056
		Personnels non titulaires de catégorie B	5	8	12	13
		Techniciens de l'environnement	1		1	2
		Techniciens supérieurs développement durable	1 544	5 396	6 940	7 015
	Total Catégorie B		1 894	6 177	8 071	8 086
Catégorie C	Adjoints techniques	99	297	396	424	
	Autres corps hors ministère de catégorie C	5	23	28	30	
	Dessinateurs	81	438	518	644	
	Experts techniques des services techniques		3	3	4	
Total Catégorie C		185	762	947	1 102	
Total Technique		4 191	11 096	15 287	15 293	
Total général au 31/12/2017		16 643	22 742	39 386	40 624	

(¹) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2017.

10-B-3 Personnel féminin non titulaire

Le chiffre des personnels non titulaires en 2017 reste stable et le recours aux femmes dans le personnel non titulaire se renforce, même s'il baisse légèrement par rapport à 2016 : soit près de 57,5 % de femmes (pour 59 % en 2016).

Les femmes représentent désormais 52,7 % des contractuelles de catégorie A (50,1 % en 2016), 52,4 % des contractuelles de catégorie B (47,3% en 2016) et 68,3% des contractuelles de catégorie C (62,2 % en 2016).

En outre, la part des apprenties est plus élevée en 2017 (58,7 % de femmes pour 56,4 % en 2016).

Contrat	Corps	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	part des femmes	Total général	Rappel 2016	
		F	H		F	H		F	H					
CDI	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire												2	
	Agents règlement intérieur national	67	69	136								136	149	
	Berkany article 34							73	1	75		75	72	
	Berkany de droit privé							9		9		9	10	
	Chargés d'études de haut niveau 68	1	2	3								3	3	
	Contractuels 1800 DAFU													1
	Personnels contractuels S.E.T.R.A cadres	2	7	9								9	13	
	PNT EMA	3	15	18								18	19	
	PNT sur emploi 3ieme niveau	3	6	9								9	10	
	PSS CETE	9	10	19	6	6	11	2		2		32	43	
	PSS exploitation					2	2					2	2	
Règlements locaux	1	1	2				2	7	9		11	17		
Total CDI		85	110	195	6	8	13	86	8	94	58,39%	303	340	
CDD	Apprentis							64	45	109		109	133	
	Auxiliaire équipement												1	
	Contractuel CDI Décret 2010-1248	1		1								1	1	
	Contractuels art 6							3	2	5		5	-	
	Contractuels article 4	225	179	405	27	21	48	64	46	110		562	583	
	Contractuels cabinet	12	12	24								24	26	
	Titulaires détachés sur contrats	2	3	5				1		1		6	4	
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	4	1	5								5	2	
	Travailleurs handicapés contractuels cat B				6	5	11					11	19	
	Travailleurs handicapés contractuels cat C							12	5	17		17	4	
Total CDD		244	195	440	33	26	59	144	98	242	56,83 %	740	773	
	Contractuels sui generis	25	22	47	3	4	7	14	7	21		75	71	
	Divers pnt - agents contractuels agriculture	1		1								1	3	
	Médecins de prévention	24	14	38								38	23	
Total		51	36	86	3	4	7	14	7	21	59,22 %	114	97	
Total général		380	341	721	41	38	79	244	113	357	57,47 %	1 157	1 209	
		52,7%			52,4%			68,3%						

10-C L'âge médian et âge moyen par catégorie des femmes et des hommes

10-C-1 Âge médian par catégorie et par sexe

La catégorie A est la plus jeune avec un âge médian de 44 ans et 6 mois et la plus âgée est la catégorie C avec 51 ans et 7 mois.

L'âge médian, toutes catégories confondues, est de 49 ans et 2 mois. Les femmes ont un âge médian significativement plus jeune dans les catégories A+ : la moitié d'entre elles ont moins de 41 ans et 11 mois, écart de 5 ans et 8 mois avec les hommes. C'est aussi le cas dans une moindre mesure dans la catégorie A, avec un écart de 3 ans et 3 mois.

A contrario, plus de la moitié des femmes de catégorie C ont plus de 54 ans, écart de 4 ans et 6 mois avec les hommes, qui sont plus jeunes en moyenne.

10-C-2 Âge moyen par catégorie et par sexe

L'âge moyen est de 47 ans et 6 mois pour l'ensemble des agents du ministère en 2017, ce qui est similaire à la situation de 2016. Il est rajeuni de deux ans par rapport aux années antérieures (49 ans et 4 mois en 2015, et quasiment égal en 2014). L'âge moyen des femmes est de 49 ans et 6 mois en 2017 contre 49 ans en 2016, et celui des hommes de 49 ans contre 48 ans et 6 mois en 2016. On constate donc un vieillissement identique de 6 mois pour les femmes comme pour les hommes.

L'âge moyen des femmes est de 47 ans et 11 mois en 2017 et celui des hommes de 47 ans et 2 mois : la population ministérielle est globalement plus âgée que la moyenne de la fonction publique d'État qui est de 43 ans pour les femmes et 41,8 pour les hommes (Chiffres-clés 2017-DGAFF).

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

Catégorie	Sexe	Eff. Phy. de l'ETPE	%	% Cat.	Âge min	Âge max	Âge moy	Âge méd
Cat. A+	F	461	33,0%		22ans	67ans	42a 10m	41a 11m
	H	937	67,0%		22ans	67ans	45a 6m	47a 7m
Total Cat. A+		1 398		3,5%	22ans	67ans	44a 8m	45a 9m
Cat. A	F	4 117	43,5%		20ans	68ans	42a 7m	42a 8m
	H	5 354	56,5%		20ans	66ans	44a 7m	45a 11m
Total Cat. A		9 471		23,4%	20ans	68ans	43a 9m	44a 6m
Cat. B	F	6 455	44,4%		20ans	66ans	48a 5m	49a 11m
	H	8 090	55,6%		20ans	67ans	48a 7m	49a 7m
Total Cat. B		14 545		36,0%	20ans	67ans	48a 6m	49a 9m
Cat. C	F	6 389	47,5%		20ans	67ans	51a 1m	53a 11m
	H	7 066	52,5%		20ans	67ans	47a 6m	49a 5m
Total Cat. C		13 455		33,3%	20ans	67ans	49a 2m	51a 7m
OPA	F	59	3,7%		25ans	63ans	46a 10m	48a 3m
	H	1 517	96,3%		20ans	66ans	49a 2m	51a 0m
Total OPA		1 576		3,9%	20ans	66ans	49a 1m	50a 11m
TOTAL	F	17 481	43,2%		20ans	68ans	47a 9m	49a 10m
	H	22 964	56,8%		20ans	67ans	47a 2m	48a 9m
Total général		40 445			20ans	68ans	47a 6m	49a 2m

À noter, en 2017, l'âge moyen et médian des français et des françaises s'équilibrait ainsi :

Année	Âge moyen			Âge médian		
	femmes	hommes	ensemble	femmes	hommes	ensemble
2017	42,6	39,8	41,2	41,8	38,8	40,4

10-D La part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MTES et MCT

10-D-1 Rappel des obligations

Les pourcentages de « primo-nominations » 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 ;

→ 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). Les militaires ne sont pas concernés (hors quelques exceptions).

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 MTES et au MCT.

10-D-2 Primo-nominations en 2017 par comparaison à 2016

Pour 2017, les primo-nominations sont les suivantes :

Type	Emploi	Primo-nominations 2017		%	
		F	H	F	H
Type n°1	DAC	1	2	33,33 %	66,67 %
	CGEDD/ COMMISA	1	2	33,33 %	66,67 %
Total type 1		2	4	33,33 %	66,67 %
Type n°2	Chef de service	1	0	100,00 %	0,00 %
	Sous-directeur	6	5	54,55 %	45,45 %
	EHN/DP	0	3	0,00 %	100,00 %
Total type 2		7	8	46,67 %	53,33 %
Type n°4	Emplois DATE	6	10	37,50 %	62,50 %
Total type 4		6	10	37,50 %	62,50 %
Total		15	22	40,54 %	59,46 %

En 2017, le pourcentage est très nettement supérieur à celui de 32 % atteint en 2016. En effet, l'objectif global de 40 % de « primo-nominations » de chaque sexe donné par la loi est rempli, avec 40,5 % de femmes primo-nominées. L'équilibre est quasiment atteint en 2017 dans les emplois de type 2, qui regroupe les chefs de services, sous directeurs et experts notamment.

Pour les MTES et MCT, comme pour bon nombre de ministères dits techniques, la question des viviers féminins susceptibles de pourvoir aux emplois supérieurs et dirigeants se pose de façon cruciale. Cela demande un travail d'anticipation, notamment avec les écoles sous tutelle ministérielle, qui peinent à attirer des jeunes filles, mais aussi avec l'ensemble des acteurs-trices intervenant dans le processus de recrutement pour préparer l'accès des femmes aux postes de haut niveau et identifier les futures candidates potentielles.

Ce travail sur les viviers est engagé depuis 2013 par la délégation aux cadres dirigeants du secrétariat général des MTES et MCT avec la DRH et les inspecteurs et ingénieurs généraux des ressources humaines des MIGT. La charte

relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017 a prévu de renforcer encore ce dispositif. Un groupe de travail réunissant des représentants du CGEDD, de la Délégation aux cadres dirigeants et de la DRH a été constitué début 2016 à cette fin.

10-E La 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 2017 par comparaison à 2016.

En 2017, les femmes représentent 80,2 % des agents à temps partiel des MTEs et MCT, un chiffre globalement constant depuis 2015. Dans 74 % des cas ces temps partiels sont des quotités de 80 %. Pour 16 % des cas, ce sont des quotités à 90% (femmes et hommes confondus).

Ce sont les femmes de catégorie B qui exercent pour la plus grande part à temps partiel, près d'un quart de l'effectif

féminin de cette catégorie. Elles représentent près de 40 % de l'ensemble des temps partiels féminins. Tout comme pour les femmes, ce sont les hommes de catégorie B qui exercent le plus à temps partiel.

En 2017, le personnel féminin OPA a fortement augmenté le recours au temps partiel à 90 %. Mais le faible effectif ne permet pas de conclure à une véritable dynamique, cela devra être observé en 2018.

Les femmes de catégorie A+ représentent 11,6 % des temps partiels féminins et les hommes de catégorie A+ représentent 13,5 % des temps partiels masculins.

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017 (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 2016
Femme	462	4 117	6 455	6 389	59	17 482		17 601
Homme	936	5 354	8 090	7 066	1 517	22 963		24 150
Total général	1 398	9 471	14 545	13 455	1 576	40 445		41 751

Nombre d'agent-e-s à temps plein

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total		Rappel 2016
Temps plein	F	417	3 248	4 922	4 849	42	13 478		13 461
	H	923	5 090	7 624	6 884	1 469	21 990		23 137
Total		1 340	8 338	12 546	11 733	1 511	35 468		36 598
% Femme		90,3%	78,9%	76,3%	75,9%	71,2%	77,1%		76,5%
% Homme		98,6%	95,1%	94,2%	97,4%	96,8%	95,8%		95,8%
% Total		95,9%	88,0%	86,3%	87,2%	95,9%	87,7%		87,7%

Nombre d'agent-e-s à temps partiel

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total		Rappel 2016
Absence fractionnée	F			2			2		1
	H		1	2			3		-
Congé formation fractionné	F		2				2		2
	H		1	1			2		3
Temps partiel 50%	F	2	14	39	52	2	109		107
	H	1	8	17	17	1	44		52
Temps partiel 60%	F	1	8	38	46		93		87
	H	3	5	15	1		24		20
Temps partiel 70%	F	1	3	17	24	1	46		45
	H	1	5	8	2		16		14
Temps partiel 80%	F	29	624	1 134	1 069	11	2 867		2 988
	H	6	182	334	126	33	681		709
Temps partiel 90%	F	12	174	268	194	1	649		662
	H	2	42	70	8	8	130		131
Temps partiel thérapeutique	F		10	35	58	2	105		97
	H		6	19	27	6	58		65
Somme	F	45	835	1 533	1 443	17	3 873	80,2%	3 989
	H	13	250	466	181	48	958	19,8%	994
Total		58	1 085	1 999	1 624	65	4 831	100,0%	4 983
% de femmes de la catégorie exerçant à temps partiel		9,7%	20,3%	23,7%	22,6%	28,8%	22,2%		22,7%
dynamique 2016-2017		→	→	↘	↘	↗			
% d'hommes de la catégorie exerçant à temps partiel		1,4%	4,7%	5,8%	2,6%	3,2%	4,2%		4,1%
dynamique 2016-2017		↗	→	→	→	→			
% d'agent.e.s exerçant à temps partiel dans la catégorie		4,1%	11,5%	13,7%	12,1%	4,1%	11,9%		11,9%

10-E-2 Changement de quotité de travail au cours de l'année

Comme l'an passé, deux fois plus de femmes que d'hommes demandent un temps partiel et deux fois plus de femmes que d'hommes demandent un temps plein.

Les passages à temps partiel sont en baisse par rapport à 2016 de 75 unités soit près de 10 %. La proportion de

demandes émanant des femmes reste stable depuis 2014.

Les reprises du travail à temps plein sont en hausse par rapport à 2016, de près de 90 unités soit près de 15 %.

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017 (en effectif physique de l'ETPE).

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

Catégorie	Femme	Homme	Total général
Catégorie A+	4	4	8
Catégorie A	137	71	208
Catégorie B	181	97	278
Catégorie C	157	55	212
OPA	2	11	13
Total général	481	238	719

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

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	1	6
Catégorie A	110	38	148
Catégorie B	209	90	299
Catégorie C	173	41	214
OPA		9	9
Total général	497	179	676

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

10-E-3 Nombre d'agent-e-s à temps incomplet

Nombre d'agent-e-s à temps incomplet

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2016
Temps incomplet	F		34		97		131	151
	H		14		1		15	19
Total			48		98		146	170
% Femme			0,8%		1,5%		0,7%	0,9%
% Homme			0,3%		0,0%		0,1%	0,1%
% Total			0,5%		0,7%		0,4%	0,4%

10-E-4 Nombre de jours CET indemnisés par sexe

Près de 13 % de l'effectif ministériel est concerné par le remboursement des « comptes épargne-temps » (CET) mais ce sont les hommes qui recourent le plus souvent à la monétarisation de leur CET (64,7 % des bénéficiaires sont de sexe masculin, alors que les hommes représentent 57,7 % de l'effectif total ministériel).

10,8 % des femmes agentes des ministères MTES et MCT ont reçu des indemnités de CET, et 14,4 % des hommes en 2017. Cette demande d'indemnisation est en croissance constante. La poussée de la demande est plus forte dans l'effectif féminin (en 2017, +12,5 % de demandes supplémentaires pour +11,8 % supplémentaires pour les hommes).

La demande féminine par catégorie reflète l'équilibre pour les catégories B qui représentent près de 36 % de l'effectif féminin et 35,2 % de l'effectif indemnisé de son CET. Le rapport est inversé pour les catégories A (26,2 % de l'effectif pour 37 % des indemnisées et pour les catégories C (36,8 % de l'effectif pour 27,4 % des indemnisées).

Chez les hommes, la répartition de la demande est moins équilibrée : la demande de remboursement des agents de catégorie A ne reflète par leur poids dans l'effectif masculin (45 % des indemnisés pour 27,4 % des agents). Les agents de catégorie B représentent 41,5 % des indemnisés pour 35,2 % de l'effectif masculin et les agents de catégories C portent 13,4 % de la demande pour 37,3 % de l'effectif.

Le comportement face à l'indemnisation des CET est donc très différencié en fonction des sexes.

Nombre d'agent-e-s bénéficiaires en 2017

Catégories	A	B	C	total bénéficiaires	répartition par sexe	% de l'effectif par sexe et total	Croissance 2016-2017
Femmes	669	631	490	1790	35,3%	10,8%	12,50 %
Hommes		1477	1358	440	3275	64,7%	14,4%
Total	2146	1989	930	5065		12,90 %	

Nombre d'agent-e-s bénéficiaires en 2016

Catégories	A	B	C	total bénéficiaires	répartition par sexe	% de l'effectif par sexe et total
Femmes	576	559	456	1591	35,2%	9,5%
Hommes	1363	1159	407	2929	64,8%	12,2%
Total	1939	1718	863	4520	100,0%	11,1%

Montants et journées indemnisés en 2017

	Femmes	Hommes	Total
Montants	1 468 644 €	3 484 962 €	4 953 606 €
Nombre de jours	15 845	34 983	50 828

Montants et journées indemnisés en 2016

	Femmes	Hommes	Total
Montants	1 282 757 €	2 984 390 €	4 267 147 €
Nombre de jours	13 846	29 512	43 358

Evolution 2016 - 2017

	Femmes	Hommes	Total
Evolution	14,5%	16,8%	16,1%
Nombre de jours	14,4%	18,5%	17,2%

Evolution de l'indemnisation des CET entre 2014 et 2017

	2014			2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Montants	985 493 €	2 783 525 €	3 769 018 €	1 156 825 €	2 789 044 €	3 945 869 €	1 282 757 €	2 984 390 €	4 257 147 €	1 468 644 €	3 484 962 €	4 953 606 €
Nombre de jours	10 919	28 333	39 252	12 871	28 783	41 654	13 846	29 512	43 358	15 845	34 983	50 828

10-F Les recrutements et parité

En 2017, le nombre total de personnes recrutées a augmenté par rapport à 2016, et la part des femmes a augmenté. Celles-ci représentaient 48,7% des recrutements en 2016, et 52 % en 2017. Toutefois, la répartition reste déséquilibrée dans les postes d'encadrement supérieur où la part de femmes recrutées ne représente que le tiers des recrutements (34 % en 2017), en baisse par rapport à 2016 (37%). C'est principalement au sein de la catégorie B que s'opère la croissance du recrutement de l'effectif féminin en 2017.

En outre, il reste une différence marquée pour ce qui concerne les concours externes : 188 femmes pour 357 hommes en 2016, soit 34% des recrutés (177 femmes pour 297 hommes en 2016, soit 40 % de femmes parmi les recrutés). Cela est particulièrement marqué dans la catégorie C et OPA en 2017.

Répartition des agent-e-s recrutés par type de recrutement et par catégorie en 2017

(en effectif physique de l'ETPE)

Type de recrutement	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		
Ancien militaire-emploi réservé							5	16	21	8	16	24				45
Concours externe	12	25	37	54	74	128	109	103	212	13	136	149		19	19	545
Concours interne	2	4	6	3		3	29	9	38		5	5				52
Concours réservé											1	1				1
Prise en charge par le ministère*	20	37	57	180	187	367	201	130	331	143	40	183				938
Recrutement cdd				75	61	136	5	2	7	84	48	132		2	2	277
Recrutement exceptionnel										3		3				3
Recrutement sans concours										93	47	140				140
Recrutement sur contrat ou règlement				4	5	9	1	1	2	3	14	17				28
Recrutement sur titres				5	1	6				7	4	11				17
Sortie d'école de la fonction publique				7	1	8										8
Travailleur handicapé				3		3	5	5	10	10	8	18				31
Mise à disposition entrante								1	1	3		3				4
Total général	34	66	100	331	329	660	355	267	622	367	319	686		21	21	2 089
Part des femmes recrutées par cat.	34,0%			50,2%			57,1%			53,5%			0,0%			52,0%
Rappel de la part en 2016 par cat.	37,0%			50,0%			48,6%			53,5%			50,0%			48,8%

* Accueil en détachement ou accueil en PNA ou intégration directe

Evolution de la part des femmes dans les recrutements

2013	2014	2015	2016	2017
45,7%	49,7 %	50,3 %	48,8 %	52 %

Répartition des agents pris en charge par les ministères par catégorie en 2017

Motif de prise en charge	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	4	3	7	7	7	14	4	5	9	24	9	33	63
Accueil en PNA	16	34	50	164	175	339	195	123	318	110	30	140	847
Intégration directe				9	5	14	2	2	4	9	1	10	28
Total général	20	37	57	180	187	367	201	130	331	143	40	183	938

Répartition des agents pris en charge par les ministères par catégorie en 2016

Motif de prise en charge	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	7	9	16	30	16	46	69	26	95	27	14	41	198
Accueil en PNA	12	17	29	139	172	311	112	165	277	90	15	105	722
Intégration directe				1	2	3		1	1		1	1	5
Total général	19	26	45	170	190	360	181	192	373	117	30	147	925

10-G Les départs, par catégorie hiérarchique et type de départ

Sur les 3452 départs définitifs en 2017 (3284 départs en 2016, 4062 en 2015 et 2559 en 2014), touchant l'ensemble des personnels physiques des MTEs et MCT, les femmes représentent un tiers (28,3 % en 2016, 22 % en 2015 et 36 % en 2014).

Cette proportion est plus élevée au sein du personnel non titulaire, où le nombre de femmes est plus important, mais ce groupe ne représente qu'une très faible part de l'effectif sortant, 7 % environ.

Ensemble des personnels

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2017

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					
Décès	-	1	1	3	7	10	7	16	23	14	19	33		6	6	73
Démission	-	2	2	12	15	27	4	8	12	14	24	38		5	5	84
Fin de prise en charge	10	8	18	53	68	121	40	29	69	55	36	91				299
Licenciement					4	4		9	9	3	6	9				22
Radiation	11	24	35	37	34	71	9	17	26	20	49	69	8	617	625	826
Retraite	9	60	69	94	197	291	314	427	741	430	497	927	3	117	120	2 148
Total général	30	95	125	199	325	524	374	506	880	536	631	1 167	11	745	756	3 452

Départs par sexe - Ensemble des personnels

Nombre de départs femmes	1150	33,3%
Nombre de départs hommes	2302	66,7%

Personnels titulaires

Motif de sortie Départs définitifs	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	6	9	7	16	23	14	19	33		6	6	72
Démission	-	2	2	1	4	5	4	8	12	6	18	24		5	5	48
Fin de prise en charge	10	8	18	31	33	64	40	29	69	12	2	14				165
Licenciement					4	4		9	9	1	5	6				19
Radiation	11	24	35	37	34	71	9	17	26	20	49	69	8	617	625	826
Retraite	9	60	69	75	167	242	308	418	726	415	496	911	3	117	120	2 068
Total général	30	95	125	147	248	395	368	497	865	468	589	1 057	11	745	756	3 198

Départs par sexe - Personnels titulaires

Nombre de départs femmes	1024	32,0%
Nombre de départs hommes	2174	68,0%

Personnels non titulaires

Motif de sortie Départs définitifs	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
Décès		1	1							1
Démission	11	11	22				8	6	14	36
Fin de prise en charge	22	35	57				43	34	77	134
Licenciement							2	1	3	3
Retraite	19	30	49	6	9	15	15	1	16	80
Total général	52	77	129	6	9	15	68	42	110	254

Départs par sexe - Personnels non titulaires

Nombre de départs femmes	126	49,6%
Nombre de départs hommes	128	50,4%

10-H La place des femmes dans les concours et les examens professionnels ; candidates reçues et membres des jurys

10-H-1 Les concours et examens, effectifs 2017

Le tableau ci-contre donne la totalité, pour chaque type de concours et d'examen qui s'est tenu en 2017 aux MTES et MCT, des personnes, par sexe et par filière, inscrites, présentes, reçues sur liste principale (LP) et reçues sur liste complémentaire (LC).

10-H-2 Pourcentage et taux de réussite des femmes aux examens et concours

Globalement en 2017, les femmes sont plus présentes sur les listes principales où elles représentent 55 % des reçus aux examens et concours et les hommes sont majoritaires sur les listes complémentaires pour 59 %.

Le pourcentage sexué des reçus sur liste principale (LP) et sur liste complémentaire (LC) est variable suivant les filières :

Dans la filière administrative, les hommes représentent 25 % des reçus sur LP et 22 % des inscrits sur LC. (pour 27 % d'hommes présents aux examens ou concours)

Dans la filière technique, ils forment 59% des reçus sur LP et 61 % des inscrits sur LC (pour 65 % de présents).

Dans la filière maritime, ils forment 73% des reçus sur LP et 63 % des inscrits sur LC (pour 75 % de présents).

Ainsi donc la répartition finale est globalement à l'image de la répartition sexuées des présents, à l'exception de la filière technique où la réussite des femmes est un peu plus importante, dès l'admissibilité.

Taux de réussite aux examens et concours, par sexe.

Le taux de réussite examiné ici est, pour un sexe, le nombre de personnes admises sur liste principale sur le nombre de personnes présentes.

En 2017, le taux de réussite dans la filière administrative est de 8,8 % chez les femmes présentes, de 7% dans la filière technique et de 15,8% dans la filière maritime.

Pour les hommes, on a un taux de 8,1 % dans la filière administrative, de 5,1% dans la filière technique et de 14,3% dans la filière maritime.

Dans cet ensemble, la déprécarisation peut être considérée

à part. Les femmes y représentent un tiers des présents et un peu plus d'un tiers des admis, et presque 44 % des admissibles.

Pourcentage des reçu-e-s sur les listes des examens et concours en 2017

% de reçu-e-s sur liste principale	Femme	Homme
Filière administrative	75%	25%
Filière technique	41%	59%
Filière maritime	27%	73%
Total	55%	45%

% d'inscrit-e-s sur liste complémentaire	Femme	Homme
Filière administrative	78%	22%
Filière technique	39%	61%
Filière maritime	38%	63%
Total	41%	59%

% de reçu-e-s sur les deux listes	Femme	Homme
Filière administrative	76%	24%
Filière technique	40%	60%
Filière maritime	32%	68%
Total	47%	53%

Taux de réussite des femmes et des hommes aux examens et concours en 2017

Taux de réussite sur liste principale	Femme	Homme
Filière administrative	8,8%	8,1%
Filière technique	7,0%	5,1%
Filière maritime	15,8%	14,3%
Total	8,0%	5,7%

Taux de réussite sur les deux listes	Femme	Homme
Filière administrative	7,6%	2,4%
Filière technique	7,5%	11,5%
Filière maritime	8,0%	17,3%
Total	7,5%	8,6%

Effectifs et répartition par filière, par concours et par sexe (nota : par exception, la première colonne identifie les hommes, la seconde les femmes)

Nom du concours	inscrits			présents			admissibles			admis liste principale			inscrits liste complémentaire		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
DEPRECA AAAE	0	33	33	0	33	33	0	0	0	0	33	33	0	0	0
Adjoint adm ppal 2è classe	24	95	119	5	63	68	0	0	0	1	35	36	0	0	0
SACDD-AG cl N externe	749	1602	2351	340	655	995	77	146	223	32	49	81	4	17	21
SACDD-AG cl N interne	294	1075	1369	168	806	974	29	185	214	7	48	55	7	34	41
SACDD-AG cl N exa pro			0			0			0			0			
SACDD-AG cl sup exa pro	136	783	919	71	527	598	10	48	58	3	19	22	0	2	2
SACDD-AG cl sup conc pro	100	328	428	73	250	323	34	110	144	12	47	59	2	3	5
SACDD -AG classe ex conc pro	75	219	294	46	164	210	14	65	79	6	33	39	0	0	0
SACDD -CTT cl sup externe	219	377	596	64	85	149	11	7	18	4	2	6	0	0	0
SACDD -CTT cl sup interne	70	156	226	36	66	102	3	8	11	3	1	4	0	0	0
SACDD-CTT cl sup conc pro	18	36	54	12	14	26	6	8	14	1	3	4	0	2	2
SACDD -CTT classe ex conc pro	72	36	108	57	19	76	15	3	18	6	2	8	0	0	0
DEPRECA SACDD	13	33	46	2	13	15	2	12	14	2	12	14	0	0	0
APAE exa pro	137	243	380	76	167	243	0	0	0	19	43	62	0	0	0
AAE exa pro	357	953	1310	249	674	923	20	69	89	10	26	36	0	0	0
DEPRECA AAE	16	31	47	7	10	17	7	10	17	6	9	15	0	0	0
AAE interne exceptionnel	752	1949	2701	503	1292	1795	31	159	190	13	54	67	1	8	9
CEDP exa pro			0			0			0			0			
DEPRECA CED	7	28	35	4	9	13	4	9	13	4	9	13	0	0	0
CR 1ère classe			0			0			0			0			
CR 2ème classe externe	58	32	90	21	15	36	16	10	26	7	4	11	5	3	8
DR 1ère classe			0			0			0			0			0
DR 2ème classe externe	25	4	29	21	4	25	11	4	15	6	1	7	1	1	2
Sous-total DEPRECA	36	125	161	13	65	78	13	31	44	12	63	75	0	0	0
Sous-total hors dépréca	3086	7888	10974	1742	4801	6543	277	822	1099	130	367	497	20	70	90
Sous-total fil administrative	3122	8013	11135	1755	4866	6621	290	853	1143	142	430	572	20	70	90
AUE option urba externe	18	25	43	9	10	19	8	6	14	2	2	4	1	1	2
AUE option urba interne	9	6	15	4	3	7	1	2	3	1	0	1	0	1	1
AUE option urba exa pro	6	2	8	4	1	5	2	0	2	0	0	0	0	0	0
DEPRECA ATAE	7	6	13	7	6	13	0	0	0	7	6	13	0	0	0
TSDD exa pro	514	282	796	356	205	561	110	101	211	46	48	94	5	0	5
DEPRECA TSDD	22	11	33	2	3	5	0	0	0	2	3	5	0	0	0
TSCDD conc pro	652	212	864	386	152	538	173	82	255	64	33	97	5	4	9
TSPDD externe	629	382	1011	301	180	481	161	125	286	60	65	125	52	23	75
TSPDD IDF externe	448	358	806	150	104	254	32	29	61	14	11	25	0	0	0
TSPDD interne	293	99	392	164	41	205	61	10	71	23	7	30	16	3	19
TSPDD conc pro	75	15	90	57	9	66	36	4	40	16	2	18	1	0	1
TSPDD exa pro	426	170	596	336	135	471	73	58	131	20	16	36	5	1	6
DEPRECA TSPDD	9	17	26	4	3	7	0	0	0	4	3	7	0	0	0
TS Environnement conc pro	91	12	103	81	8	89	30	2	32	11	2	13	3	0	3
CT Environnement conc pro	141	11	152	123	10	133	20	0	20	5	0	5	2	0	2
T Environnement externe									0						
T Environnement interne									0						
ITPE externe	6111	3250	9361	5855	3159	9014	3767	2088	5855	66	59	125	993	660	1653
ITPE interne	60	11	71	27	4	31	14	2	16	11	1	12	0	0	0
ITPE exa pro	936	356	1292	730	277	1007	113	60	173	42	19	61	0	0	0
ITPE sur titres	128	92	220	128	92	220	42	18	60	8	7	15	15	4	19
DEPRECA ITPE	33	24	57	23	22	45	21	12	33	21	12	33	0	0	0
IPEF interne	102	54	156	77	44	121	25	12	37	11	4	15	1	1	2
IPEF ENS externe	13	1	14	13	1	14	9	0	9	2	0	2	1	0	1
IPEF Isive Agro Paris Tech	22	28	50	22	28	50	9	12	21	4	5	9	1	1	2
IPEF élèves autres écoles	20	22	42	20	22	42	4	10	14	2	4	6	0	1	1
IPEF LA *	31	19	50	8	13	21	0	0	0	6	3	9	0	0	0
Sous-total DEPRECA	71	58	129	36	34	70	21	12	33	34	24	58	0	0	0
Sous-total hors dépréca	10694	5388	16082	8715	4393	13328	4690	2621	7311	408	285	693	1101	700	1801
Sous-total fil techn.	10765	5446	16211	8751	4427	13398	4711	2633	7344	442	309	751	1101	700	1801
SGM	20	4	24	8	2	10	0	0	0	2	0	2	2	1	3
EAAM externe art 4.1	81	52	133	48	30	78	16	12	28	3	5	8	4	3	7
EAAM externe art 4.2	13	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IPAM			0			0			0			0			0
ESAM int art 6.2									0						
ESAM int/ext art 6.1	20	2	22	13	2	15	10	1	11	2	1	3	2	0	2
ACAM 7-2 sur titres			0			0			0			0			0
IAM ext			0			0			0			0			0
IAM interne			0			0			0			0			0
OP externe/interne	37	6	43	25	2	27	8	2	10	4	0	4	1	1	2
OPA externe	30	3	33	18	2	20	11	1	12	5	0	5	1	1	2
Sous-total fil. Maritime	201	68	269	112	38	150	45	16	61	16	6	22	10	6	16
TOTAL DEPRECA	107	183	290	49	99	148	34	43	77	46	87	133	0	0	0
TOTAL HORS DEPRECA	13780	13276	27056	10457	9194	19871	4967	3443	8410	538	652	1212	1121	770	1891
TOTAL GLOBAL	14088	13527	27615	10618	9331	20169	5046	3502	8548	600	745	1345	1131	776	1907

* les 8 postes offerts de la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau

10·H·3 Part des femmes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et comités de sélection aux MTES et MCT en 2017 au niveau national

L'article 1er 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 1er 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 ».

Par ailleurs, l'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que la présidence est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe selon des modalités prévues par décret.

Le pourcentage de présidences tenues par des femmes reste presque le même, en léger recul (35,5 % en 2017 contre 36,3% en 2016).

102 femmes ont été nommées membres de jury en 2017 pour 144 hommes (soit une représentation de 41,50 %).

La proportion des femmes membres de jurys évolue peu (42,9 % en 2016 et 43,1 % en 2017).

C'est dans la filière technique que la part est la plus élevée et dans la filière administrative qu'elle est la plus faible, reflétant en cela une inversion notable par rapport aux effectifs.

Parmi les trois filières, la plus féminisée en 2016 était la filière administrative. En 2017, la filière technique avec un taux de près de 44 % dépasse d'un demi point la filière administrative. La représentation féminine globale au sein des jurys (présidentes, membres du jury et adjointes) de l'ensemble des concours est de plus de 43 % en 2017 contre 42,86 % en 2016.

La part des adjointes au jury a augmenté de 2,5 points avec un taux de plus de 46 % contre 44 % en 2016. Les adjoint.e.s aux membres des jurys sont des examinateurs-trices qui interviennent en appui aux jurys pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque le jury se constitue en groupes d'examineurs. (exemple, examinateur de langues vivantes).

Evolution de la part des femmes pour les présidences de jury

2014	2015	2016	2017
35,50%	54,30 %	36,30%	35,55%

Effectifs et répartition par filière, par concours et par sexe des membres de jury (nota : par exception, la première colonne identifie les hommes, la seconde les femmes)

Filière	Concours	Présidents-es de jury		Membres de jury		Adjointes-es		Total jurys	% Hommes	% Femmes
		H	F	H	F	H	F			
Filière administrative	DEPRECA AAAE	0	1	2	1	0	0	4	50,00%	50,00%
	Adjoint adm ppal 2è classe	0	1	3	3	0	0	7	42,86%	57,14%
	SACDD-AG cl N ext	1	0	3	2	11	15	32	46,88%	53,13%
	SACDD-AG cl N int	1	0	3	2	11	15	32	46,88%	53,13%
	SACDD-AG cl N exa pro							0	-	-
	SACDD-AG cl sup exa pro	1	0	0	1	2	1	5	60,00%	40,00%
	SACDD-AG cl sup conc pro	1	0	1	1	5	2	10	70,00%	30,00%
	SACDD -AG classe ex	1	0	1	2	2	2	8	50,00%	50,00%
	SACDD -CTT cl sup ext	0	1	1	1	3	3	9	44,44%	55,56%
	SACDD -CTT cl sup int	0	1	1	1	3	3	9	44,44%	55,56%
	SACDD-CTT cl sup conc pro	1	0	2	0	0	0	3	100,00%	0,00%
	SACDD -CTT classe ex	1	0	1	2	2	2	8	50,00%	50,00%
	Déprécarisation SACDD	0	1	2	0	0	0	3	66,67%	33,33%
	APAE pro	1	0	13	11	0	0	25	56,00%	44,00%
	AAE pro	1	0	4	2	3	3	13	61,54%	38,46%
	Déprécarisation AAE	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
	AUE option urba ext	1	0	5	4	0	0	10	60,00%	40,00%
	AUE option urba int	1	0	5	4	0	0	10	60,00%	40,00%
	AUE option urba pro	1	0	5	4	0	0	10	60,00%	40,00%
	CEDP exa pro	0	0	0	0	0	0	0	-	-
	DEPRECA CED	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
	CR 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	-	-
CR 2è classe	1	0	4	2	7	2	16	75,00%	25,00%	
DR 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	-	-	
DR 2è classe	1	0	4	2	7	2	16	75,00%	25,00%	
Sous-total fil admin		16	5	62	47	56	50	236	56,78%	43,22%
Filière technique	TSDD exa pro	0	1	3	3	7	5	19	52,63%	47,37%
	Déprécarisation TSDD	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
	TSCDD con pro	0	1	3	3	7	5	19	52,63%	47,37%
	TSPDD IDF externe	0	1	1	2	3	1	8	50,00%	50,00%
	TSPDD ext	0	1	2	1	8	7	19	52,63%	47,37%
	TSPDD int	0	1	1	2	1	2	7	28,57%	71,43%
	TSPDD conc pro	1	0	2	1	0	0	4	75,00%	25,00%
	TSPDD exa pro	1	0	3	3	2	2	11	54,55%	45,45%
	Déprécarisation TSPDD	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
	TS Environnement pro	1	0	2	1	0	0	4	75,00%	25,00%
	CT Environnement conc pro	0	1	2	1	0	0	4	50,00%	50,00%
	T Environnement externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T Environnement interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ITPE exa pro	1	0	5	4	9	7	26	57,69%	42,31%
	ITPE interne	1	0	3	3	0	0	7	57,14%	42,86%
	ITPE externe	1	0	10	2	22	17	52	63,46%	36,54%
	ITPE sur titres	0	1	10	13	0	0	24	41,67%	58,33%
	Déprécarisation ITPE	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
	IPEF externe ENS	1	0	3	4	0	0	8	50,00%	50,00%
	IPEF interne	0	1	5	2	0	0	8	62,50%	37,50%
IPEF Isive Agro Paris Tech	0	1	5	2	0	0	8	62,50%	37,50%	
IPEF élèves autres écoles	0	1	5	2	0	0	8	62,50%	37,50%	
IPEF LA *	0	1	6	3	0	0	10	60,00%	40,00%	
Sous-total fil techn.		10	11	74	55	59	46	255	56,08%	43,92%
Filière maritime	SGM	1	0	2	0	0	0	3	100,00%	0,00%
	EAAM ext art 4.1	1	0	3	0	4	0	8		
	EAAM ext art 4.2	1	0	2	1	2	0	6		
	IPAM exa pro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ESAM int art 6.1	1	0	2	1	2	0	6		
	IAM ext	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	IAM interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ACAM 7-2 sur titres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OP externe-interne	1	0	3	0	0	2	6	66,67 %	33,33 %
	OPA ext	1	0	3	0	0	2	6	66,67%	33,33%
Sous-total fil. Maritime		3	0	8	0	0	4	15	73,33%	26,67%
TOTAL		29	16	144	102	115	100	506	56,92%	43,08%
		64,4%	35,6%							

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 d'admissibilité et avant les épreuves d'admission d'un concours (exemple: examinateur de langue vivante étrangère).

Les recrutements des EAAM et ESAM dépendent de l'administration militaire et ne sont pas pris en compte pour l'étude de la parité femmes-hommes.

10-I Les promotions des agentes et agents vers une catégorie supérieure

Nombre d'agent-e-s promu-e-s par sexe sur nombre d'agents gérés et pourcentage d'agents promus par filière et par corps

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères

Filière	Catégorie au 31/12/2016	Catégorie au 31/12/2017	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2016	Agents promus	% promus
Administrative	Catégorie A+		F	226		-
			H	335		-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	1727		-
			H	2484	1	0
	Catégorie B	Catégorie A	F	4832	14	0,3
			H	1949	8	0,4
	Catégorie C	Catégorie B	F	7591	271	3,6
			H	1570	46	2,9
Total Administrative				20714	340	1,6
Exploitation	Catégorie B		H	2	-	-
			F	328	5	1,5
	Catégorie C	Catégorie B	H	8193	98	1,2
Total Exploitation				8523	103	1,2
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+		F	81	-	-
			H	280	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	48	-	-
			H	323	1	0,3
	Catégorie B	Catégorie A	F	8	-	-
			H	330	3	0,9
	Catégorie C	Catégorie B	F	308	10	3,2
			H	523	9	1,7
Total Maritime, Contrôle et Sécurité				1901	23	1,2
Ouvrière (1)	OPA		F	89	-	-
			H	3120	-	-
Total Ouvrière				3209	-	-
Technique	Catégorie A+		F	1041	-	-
			H	2573	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	1690	7	0,4
			H	4354	12	0,3
	Catégorie B	Catégorie A	F	2118	34	1,6
			H	8555	101	1,2
	Catégorie C	Catégorie B	F	412	15	3,6
			H	2462	103	4,2
Total Technique				23205	272	1,2
Somme F				21256	357	1,7
Somme H				36296	381	1,0
Total général				57552	738	1,3

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

Agent-e-s ayant changé de catégorie entre 2016 et 2017

Filière	De catégorie A à A+		De catégorie B à A		De catégorie C à B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	0	1	14	8	271	46
Exploitation			0	2	5	98
Maritime	0	1	0	3	10	9
Ouvrière	0	0	0	0	0	0
Technique	7	12	34	101	15	103
Total par sexe	7	14	48	114	301	256
Parts respectives femmes/hommes	33,3%	66,7%	29,6%	70,4%	54,0%	46,0%

10-J La parité chez les représentants du personnel en CAP et en CCP

En 2017, le nombre de femmes chez les représentants du personnel en CAP diminue de 4 unités par rapport à 2016. Cette diminution intervient chez les représentants des corps administratifs, et n'est pas compensée. 34,8 % des repré-

sentants du personnel en CAP sont des femmes contre 37,7 % en 2016. Cette baisse est également sensible chez les suppléants.

Représentant-e-s des personnels aux CAP nationales en 2017

Corps gérés par les ministères MTES-MCT	Titulaires			Suppléants		
	F	H	Total	F	H	Total
Adjoint administratifs des administrations de l'Etat	6	3	9	3	6	9
Adjoint techniques des administrations de l'Etat	1	7	8	0	7	7
Administrateurs civils	3	2	5	1	4	5
Agents techniques de l'environnement	0	6	6	1	5	6
Architectes et urbanistes de l'Etat	3	2	5	2	3	5
Assistants de service social	1	1	2	2	0	2
Attachés d'administration de l'Etat	3	5	8	6	2	8
Chargés d'études documentaires	3	1	4	3	1	4
Chargés de recherche du développement durable	1	3	4	1	3	4
Dessinateurs	2	4	6	1	3	4
Directeurs de recherche du développement durable	1	3	4	0	4	4
Experts techniques des services techniques	0	4	4	0	3	3
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	4	6	10	1	9	10
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3	3	6	2	4	6
Inspecteurs des affaires maritimes	2	2	4	0	4	4
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2	1	3	1	2	3
Officiers de port	0	4	4	0	4	4
Officiers de port adjoints	0	4	4	0	4	4
Personnels d'exploitation VNPM	1	6	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	2	7	9	1	8	9
Total	47	88	135	35	96	131
	34,81%	65,19%		26,72%	73,28%	
Personnels d'exploitation RBA						Gestion déconcentrée

Représentant-e-s des personnels aux CCP nationales en 2017

En 2017, l'évolution des représentant.e.s des personnels en CCP nationale est stable par rapport à 2016.

Corps gérés par les ministères MTES-MCT	Titulaires			Suppléants		
	F	H	Total	F	H	Total
RIN, HN68	2	2	4	2	2	4
EMA, ACEN, ACET	2	0	2	1	1	2
Agents Berkani	2	0	2	2	0	2
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16, RIL, DREIF, SNEPC, PNT 46 et sui generis	3	2	5	2	3	5
Médecins de prévention	2	0	2	2	0	2
CETE - SETRA	0	3	3	0	3	3
Total	11	7	18	9	9	18
	61,11%	38,89%		50,00%	50,00%	

10-K Les mobilités catégorielle, géographique, fonctionnelle et structurelle des agent-e-s

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

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

Le nombre d'agent concerné par des mobilités catégorielles, géographiques et fonctionnelles est à peu près constant entre 2016 et 2017. Le nombre d'agent concerné par les mobilités structurelles est en forte baisse (3266 agent.e.s en 2017 pour 5563 en 2016).

Les tableaux ci-dessous montrent que les données concernant la mobilité aux MTES et MCT vont parfois à l'encontre des idées reçues sur le sujet. Tous les taux de mobilité des femmes sont toujours globalement supérieurs à ceux des hommes, dans toutes les filières et toutes les catégories.

10-K-1 La mobilité catégorielle

La mobilité catégorielle correspond à un changement de catégorie.

Elle a été de 0,38 % pour les femmes (0,48 % en 2016) et 0,3 % pour les hommes (0,21 % en 2016). Le taux de mo-

bilité est globalement plus fort pour les femmes que pour les hommes dans toutes les filières sauf en B administratif et C technique.

Filière	Catégorie au 31/12/16	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/16	Total Agents concernés en 2017	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/16	Agents concernés en 2017	Stock des agents au 31/12/16	Agents concernés en 2017					
Administrative	Catégorie A+	226	-	335	-	561	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Catégorie A	2 484	2	1 727		4 211	2	0,08 %	0,00 %	0,05 %
	Catégorie B	4 832	5	1 949	3	6 781	8	0,10 %	0,15 %	0,12 %
	Catégorie C	7 591	49	1 570	13	9 161	62	0,65 %	0,83 %	0,68 %
Total Administrative		15 133	56	5 581	16	20 714	72	0,37 %	0,29 %	0,35 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Catégorie C	328	2	8 193	21	8 521	23	0,61 %	0,26 %	0,27 %
Total Exploitation		328	2	8 195	21	8 523	23	0,61 %	0,26 %	0,27 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	81	-	280	-	361	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Catégorie A	48		323		371		0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Catégorie B	8		330	3	338	3	0,00 %	0,91 %	0,89 %
	Catégorie C	308	1	523	2	831	3	0,32 %	0,38 %	0,36 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		445	1	1 456	5	1 901	6	0,22 %	0,34 %	0,32 %
Ouvrière	OPA	89		3 120	1	3 209	1	0,00 %	0,03 %	0,03 %
Total Ouvrière		89		3 120	1	3 209	1	0,00 %	0,03 %	0,03 %
Technique	Catégorie A+	1 041		2 573		3 614		0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Catégorie A	1 690	1	4 354	1	6 044	2	0,06 %	0,02 %	0,03 %
	Catégorie B	2 118	20	8 555	43	10 673	63	0,94 %	0,50 %	0,59 %
	Catégorie C	412	1	2 462	21	2 874	22	0,24 %	0,85 %	0,77 %
Total Technique		5 261	22	17 944	65	23 205	87	0,42 %	0,36 %	0,37 %
Total général		21 256	81	36 296	108	57 552	189	0,38 %	0,30 %	0,33 %

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

Le chiffre présenté pour chaque catégorie représente le nombre d'agents de cette catégorie ayant accédé à la catégorie supérieure en 2017. Exemple : les 43 hommes de la catégorie B technique concernés par une mobilité catégorielle sont ceux qui ont accédé à la catégorie A en 2017.

10-K-2 La mobilité géographique

La mobilité géographique est caractérisée par un changement de résidence administrative (la résidence administrative prise en considération est celle du service d'affectation).

La mobilité géographique des femmes est de 5,9 % en 2017 et de 6,1% pour les hommes (respectivement 6,3 % et 5,7 % en 2016 et 7,1 % et 5,7 % en 2015). Même si l'on observe une quasi égalité des taux chez les femmes et les hommes en 2017, c'est la première année que la mobili-

té géographique des femmes est globalement inférieure à celle des hommes. Pour autant, dans chaque catégorie et filière, le taux de mobilité géographique des femmes est plus élevé que celui des hommes. C'est particulièrement visible chez les A+ et dans une moindre mesure chez les A de toutes les filières. Chez les B administratifs et C techniques la mobilité des hommes est plus prégnante et impacte le résultat global.

Filière	Catégorie au 31/12/2016	Femme		Homme		Total Stock des agents 31/12/2016	Total Agents concernés en 2017	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents 31/12/16	Agents concernés en 2017	Stock des agents 31/12/16	Agents concernés en 2017					
Administrative	Catégorie A+	226	28	335	40	561	68	12,4%	11,9%	12,1%
	Catégorie A	2 484	130	1 727	69	4 211	199	5,2%	4,0%	4,7%
	Catégorie B	4 832	270	1 949	140	6 781	410	5,6%	7,2%	6,0%
	Catégorie C	7 591	308	1 570	63	9 161	371	4,1%	4,0%	4,0%
Total Administrative		15 133	736	5 581	312	20 714	1 048	4,9%	5,6%	5,1%
Exploitation	Catégorie B			2		2		0,0%	0,0%	0,0%
	Catégorie C	328	18	8 193	388	8 521	406	5,5%	4,7%	4,8%
Total Exploitation		328	18	8 195	388	8 523	406	5,5%	4,7%	4,8%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	81	19	280	44	361	63	23,5%	15,7%	17,5%
	Catégorie A	48	5	323	8	371	13	10,4%	2,5%	3,5%
	Catégorie B	8		330	14	338	14	0,0%	4,2%	4,1%
	Catégorie C	308	15	523	9	831	24	4,9%	1,7%	2,9%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		445	39	1 456	75	1 901	114	8,8%	5,2%	6,0%
Ouvrière	OPA	89	-	3 120	67	3 209	67	0,0%	2,1%	2,1%
Total Ouvrière		89	-	3 120	67	3 209	67	0,0%	2,1%	2,1%
Technique	Catégorie A+	1 045	8	2 494	4	3 539	12	0,8%	0,2%	0,3%
	Catégorie A	1 690	192	4 354	402	6 044	594	11,4%	9,2%	9,8%
	Catégorie B	2 118	235	8 555	701	10 673	936	11,1%	8,2%	8,8%
	Catégorie C	412	28	2 462	248	2 874	276	6,8%	10,1%	9,6%
Total Technique		5 265	463	17 865	1 355	23 130	1 818	8,8%	7,6%	7,9%
Total général		21 260	1 256	36 217	2 197	57 477	3 453	5,9%	6,1%	6,0%

10-K-3 La mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle correspond à la mobilité interne dans la même Direction/Service (une DDT, une DREAL une DIR(M), une DAC constituent par exemple une direction/un service).

Ce sont les femmes qui changent le plus de poste, dans toutes les filières, pour toutes les catégories, sauf en A technique.

La mobilité fonctionnelle est en augmentation en 2017 à 4,3 % pour les femmes et 3,1 % chez les hommes.

Filière	Catégorie au 31/12/16	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/16	Total Agents concernés en 2017	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/16	Agents concernés en 2017	Stock des agents au 31/12/16	Agents concernés en 2017					
Administrative	Catégorie A+	226	14	335	13	561	27	6,2%	3,9%	4,8%
	Catégorie A	2 484	137	1 727	76	4 211	213	5,5%	4,4%	5,1%
	Catégorie B	4 832	238	1 949	100	6 781	338	4,9%	5,1%	5,0%
	Catégorie C	7 591	288	1 570	54	9 161	342	3,8%	3,4%	3,7%
Total Administrative		15 133	677	5 581	243	20 714	920	4,5%	4,4%	4,4%
Exploitation	Catégorie B			2		2		0,0%	0,0%	0,0%
	Catégorie C	328	13	8 193	281	8 521	294	4,0%	3,4%	3,5%
Total Exploitation		328	13	8 195	281	8 523	294	4,0%	3,4%	3,4%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	81	2	280	2	361	4	2,5%	0,7%	1,1%
	Catégorie A	48	2	323	5	371	7	4,2%	1,5%	1,9%
	Catégorie B	8		330	3	338	3	0,0%	0,9%	0,9%
	Catégorie C	308	12	523	15	831	27	3,9%	2,9%	3,2%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		445	16	1 456	25	1 901	41	3,6%	1,7%	2,2%
Ouvrière	OPA	89	2	3 120	37	3 209	39	2,2%	1,2%	1,2%
Total Ouvrière		89	2	3 120	37	3 209	39	2,2%	1,2%	1,2%
Technique	Catégorie A+	1 041	11	2 573	14	3 614	25	1,1%	0,5%	0,7%
	Catégorie A	1 690	50	4 354	152	6 044	202	3,0%	3,5%	3,3%
	Catégorie B	2 118	126	8 555	333	10 673	459	5,9%	3,9%	4,3%
	Catégorie C	412	13	2 462	54	2 874	67	3,2%	2,2%	2,3%
Total Technique		5 261	200	17 944	553	23 205	753	3,8%	3,1%	3,2%
Total général		21 256	908	36 296	1 139	57 552	2 047	4,3%	3,1%	3,6%

En 2017, la mise en qualité des données dans Réhucit pour le passage à RenoiRH ainsi que des réorganisations de service ont engendré de nombreux changements de structures des agents. Ainsi, il se peut que certaines mobilités identifiées fonctionnelles résultent de ces mises à jour entre 2016 et 2017.

10-K-4 La mobilité structurelle

La mobilité structurelle correspond à un changement de direction ou de service. Une DDT, une DREAL une DIR(M), une DAC constituent par exemple une direction/un service.

L'écart des taux de mobilité structurelle des femmes et

des hommes était très important en 2016 (F: 12,7 % et H : 7,7 %). En 2017, cet écart se rétablit à la baisse pour les deux sexes et la mobilité structurelle concerne plus particulièrement les femmes (6,4 % contre 5,3 % pour les hommes en 2017).

Filière	Catégorie au 31/12/16	Femme		Homme		Total Stock des agents 31/12/16	Total Agents concernés en 2017	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents 31/12/16	Agents concernés en 2017	Stock des agents 31/12/16	Agents concernés en 2017					
Administrative	Catégorie A+	226	29	335	37	561	66	12,8%	11,0%	11,8%
	Catégorie A	2 484	162	1 727	79	4 211	241	6,5%	4,6%	5,7%
	Catégorie B	4 832	277	1 949	132	6 781	409	5,7%	6,8%	6,0%
	Catégorie C	7 591	393	1 570	84	9 161	477	5,2%	5,4%	5,2%
Total Administrative		15 133	861	5 581	332	20 714	1 193	5,7%	5,9%	5,8%
Exploitation	Catégorie B			2		2		0,0%	0,0%	0,0%
	Catégorie C	328	2	8 193	86	8 521	88	0,6%	1,0%	1,0%
Total Exploitation		328	2	8 195	86	8 523	88	0,6%	1,0%	1,0%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	81	20	280	45	361	65	24,7%	16,1%	18,0%
	Catégorie A	48	4	323	6	371	10	8,3%	1,9%	2,7%
	Catégorie B	8		330	12	338	12	0,0%	3,6%	3,6%
	Catégorie C	308	8	523	8	831	16	2,6%	1,5%	1,9%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		445	32	1 456	71	1 901	103	7,2%	4,9%	5,4%
Ouvrière	OPA	89	1	3 120	39	3 209	40	1,1%	1,3%	1,2%
Total Ouvrière		89	1	3 120	39	3 209	40	1,1%	1,3%	1,2%
Technique	Catégorie A+	1 041	9	2 573	11	3 614	20	0,9%	0,4%	0,6%
	Catégorie A	1 690	201	4 354	387	6 044	588	11,9%	8,9%	9,7%
	Catégorie B	2 118	210	8 555	647	10 673	857	9,9%	7,6%	8,0%
	Catégorie C	412	41	2 462	338	2 874	379	10,0%	13,7%	13,2%
Total Technique		5 261	461	17 944	1 383	23 205	1 844	8,8%	7,7%	8,0%
Total général		21 256	1 357	36 296	1 909	57 552	3 268	6,4%	5,3%	5,7%

10-L La situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes

10-L-1 Situation des écarts femmes/hommes en 2017 et 2016

Les écarts de rémunérations se réduisent pour les catégories A+ et A depuis 2013.

En 2017, on a - 6 375 euros d'écart moyen annuel pour les femmes de catégorie A+ : l'écart continue à se réduire, car il était de -7 823 euros en 2016. Pour les catégories A, l'écart s'est notablement réduit, de - 3 174 euros en 2016 à - 2 223 euros en 2017.

Pour les catégories A+, ceci peut être dû à l'augmentation du nombre de femmes nommées à des postes élevés.

L'augmentation de la moyenne d'âge peut avoir également un impact sur la diminution de l'écart.

Pour les catégories B, les écarts augmentent. L'écart est de -1 430 euros en 2017 au lieu de -1 407 euros. La segmentation genrée des corps de catégorie B pourrait être un début d'explication à approfondir. Il diminue pour les catégories C (écart de -1 174 euros en 2016 et -1 012 euros en 2017).

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).

Rémunération moyenne annuelle et mensuelle F/H - Année 2017

Population	Genre	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 F/H en €
Macrograde A+	F	445	65 980,9€	5 498,4€	-531€	-8,8 %	-6 375€
	H	1 005	72 355,9€	6 029,7€			
Macrograde A	F	3 390	42 042,7€	3 503,6€	-186€	-5,0 %	-2 232€
	H	4 778	44 275,0€	3 689,6€			
Macrograde B	F	5 903	29 537,2€	2 461,4€	-119€	-4,6 %	-1 430€
	H	7 892	30 967,6€	2 580,6€			
Macrograde C	F	5 981	24 424,1€	2 035,3€	-84€	-4,0 %	-1 012€
	H	6 544	25 435,9€	2 119,7€			
OPA	F	66	31 546,9€	2 628,9€	124€	4,9 %	1 486€
	H	1 548	30 061,2€	2 505,1€			

Année 2016

Population	Genre	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 F/H en €
Macrograde A+	F	431	64 402 €	5 367 €	-652 €	-10,83%	-7 823 €
	H	1 023	72 225 €	6 019 €			
Macrograde A	F	3 305	41 149 €	3 429 €	-264 €	-7,16%	-3 174 €
	H	4 718	44 323 €	3 694 €			
Macrograde B	F	5 669	29 274 €	2 440 €	-117 €	-4,59%	-1 407 €
	H	7 865	30 681 €	2 557 €			
Macrograde C	F	6 411	23 756 €	1 980 €	-98 €	-4,71%	-1 174 €
	H	7 030	24 931 €	2 078 €			
OPA	F	76	29 744 €	2 479 €	138 €	5,88%	1 652 €
	H	2 295	28 092 €	2 341 €			

10-L-2 Rémunérations femmes/hommes par décile

Ensemble de la population			Femmes			Hommes					
	Bornes	Moyenne		Bornes	Moyenne		Bornes	Moyenne			
D1		1 812	1 641	D1		1 795	1 642	D1		1 830	1 641
D2	1 812	1 983	1 902	D2	1 795	1 950	1 878	D2	1 830	2 009	1 924
D3	1 983	2 113	2 053	D3	1 950	2 075	2 020	D3	2 009	2 164	2 087
D4	2 113	2 256	2 181	D4	2 075	2 172	2 122	D4	2 164	2 342	2 254
D5	2 256	2 439	2 344	D5	2 172	2 310	2 238	D5	2 342	2 533	2 438
D6	2 439	2 644	2 541	D6	2 310	2 518	2 410	D6	2 533	2 736	2 631
D7	2 644	2 870	2 756	D7	2 518	2 746	2 630	D7	2 736	2 982	2 848
D8	2 870	3 249	3 037	D8	2 746	3 044	2 880	D8	2 982	3 405	3 163
D9	3 249	4 087	3 621	D9	3 044	3 827	3 383	D9	3 405	4 279	3 795
D10	4 087		5 409	D10	3 827		4 905	D10	4 279		5 750
	Moyenne		2 748		Moyenne		2 610		Moyenne		2 853
	Médiane		2 439		Médiane		2 310		Médiane		2 533

10-L-3 Part des primes dans les rémunérations des femmes et des hommes

situation 2017

Population	Part des primes	F	H
Macrograde A+	39,6%	39,4%	39,7%
Macrograde A	33,7%	33,4%	34,0%
Macrograde B	27,4%	26,7%	28,0%
Macrograde C	26,8%	23,6%	29,9%
OPA	30,4%	25,9%	34,9%

rappel 2016

Population	Part des primes	F	H
Macrograde A+	40,2%	40,0%	40,3%
Macrograde A	34,6%	33,8%	35,4%
Macrograde B	26,8%	25,8%	27,8%
Macrograde C	26,7%	22,8%	30,6%
OPA	30,6%	26,1%	35,0%

10-L-4 Evolution 2013-2017 des écarts annuels de rémunérations entre les femmes et les hommes

Catégorie A +	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart	- 11 010 euros	- 10 420 euros	- 8 507 euros	-7 823 euros	-6 375 euros
Catégorie A	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart	- 3 727 euros	- 3 462 euros	- 3 290 euros	-3 174 euros	-2 232 euros
Catégorie B	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart	- 1 095 euros	- 1 185 euros	-1 336 euros	-1 407euros	-1 430 euros
Catégorie C	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart	- 465 euros	- 468 euros	- 895 euros	- 1 174 euros	-1 012 euros
Catégorie OPA	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart	+ 964 euros	+ 1 653 euros	+ 2 316 euros	+1 652 euros	+1 486 euros

Le chiffre est négatif si la rémunération des femmes est inférieure à la rémunération des hommes

10-M La formation

L'activité du CMVRH a connu une hausse de 6.400 journées/stagiaires en 2017. La typologie genrée des stagiaires est marquée, pour 2017, par un léger rééquilibrage en faveur des femmes (57 % d'hommes et 43 % des femmes, contre 55 % d'hommes et 45 % de femmes en 2016) et sa ventilation par macrograde reste stable, avec un fléchisse-

ment modéré des stagiaires de catégorie B et de catégorie C par rapport à 2015 et 2016.

Cette répartition reflète pour la première fois la répartition par sexe des effectifs.

10-M-1 Accès à la formation des femmes et des hommes

Femmes	2013	2014	2015	2016	2017
Part des femmes dans la population totale d'agents formés	40%	43%	42%	45%	43%
Part des femmes dans les effectifs du périmètre ministériel	38%	39%	41%	41%	43%

Hommes	2013	2014	2015	2016	2017
Part des hommes dans la population totale d'agents formés	60%	57%	58%	55%	57%
Part des hommes dans les effectifs du périmètre ministériel	62%	61%	59%	59%	57%

10-M-2 Répartition par catégorie et par sexe du nombre d'agent-e-s formé-e-s

Catégorie	Effectif total en 2017	Nombre d'agents formés en 2017					
		Femme	%*	Homme	%*	Total	%**
A	10 869	3 085	46%	3 665	54%	6 750	62,1%
B	14 545	4 322	46%	5 120	54%	9 442	64,9%
C	13 455	2 955	39%	4 623	61%	7 578	56,3%
OPA	1 576	23	4%	516	96%	539	34,2%
Total	40 445	10 385	43%	13 924	57%	24 309	60,1%

Catégorie	Effectif total en 2016	Nombre d'agents formés en 2016					
		Femme	%*	Homme	%*	Total	%**
A	10 650	2 943	45%	3 557	55%	6 500	61,0%
B	14 506	4 309	46%	5 106	54%	9 415	64,9%
C	14 293	3 526	46%	4 188	54%	7 714	54,0%
OPA	2 302	31	6%	530	94%	561	24,4%
Total	41 751	10 809	45%	13 381	55%	24 190	57,9%

* répartition femmes/hommes en % calculée par rapport au nombre d'agents formés de leur catégorie

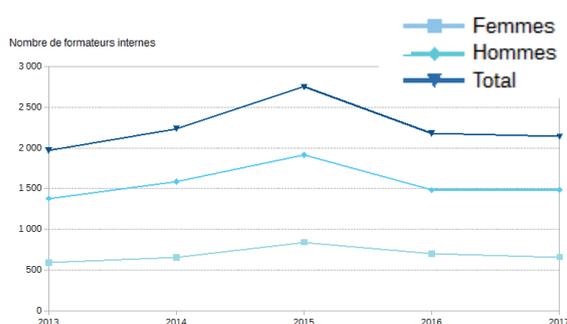
** Pourcentage d'agents formés calculé par rapport à l'effectif total de leur catégorie respective

10-M-3 Formateurs internes par catégorie et par sexe

Les hommes représentent la majorité des formateurs internes quelles que soient les catégories et ce chiffre est en évolution. Par exemple, l'augmentation de + 46 formateurs de catégorie B a été assurée uniquement par des hommes.

Année 2017	A	B	C	OPA	Total
Femmes	292	294	67	3	656
Hommes	457	620	339	67	1 483
Total	749	914	406	70	2 139

Evolution du nombre de formateurs internes



10-M-4 Le compte personnel de formation (ancien DIF)

En 2017, 222 personnes l'ont mobilisé dont 66,6 % de femmes et 33,4 % d'hommes.

A titre de comparaison, en 2016, 206 personnes avaient mobilisé le DIF, dont 52 % et 48 % de femmes

10-M-5 Le congé de formation professionnelle et les bilans de compétence

En 2017, le CFP a bénéficié à 31 agents au total dont 20 femmes et 11 hommes, pour, en 2016, 16 congés de formation pris dont 13 par des femmes et 3 par des hommes.

En 2017, 26 bilans de compétences au total ont été sollicités en 2017 dont 19 par des femmes et 7 par des hommes. Comme en 2016, on voit que les femmes sont majoritaires.

L'un comme l'autre sont majoritairement mobilisés par des femmes (respectivement 65 % et 73%).

10-N Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Le nombre total d'accidents augmente peu, mais sur ce total, la proportion des femmes victimes augmente légèrement pour les accidents de service. Pour les accidents de trajet, dus en majorité à des accidents de la route et à des chutes pendant le trajet, le nombre d'accidents augmente également et les femmes restent toujours majoritaires (64 % du total).

Les chutes en général, occasionnent 40 % des jours d'arrêt de travail (pris chez les femmes et encore davantage chez les hommes). Comme le montrent les deux tableaux ci-dessous, les femmes sont moins touchées que les hommes par les accidents du travail et les maladies professionnelles.

On constate en 2016 une stabilité du pourcentage de femmes touchées par les accidents du travail (les femmes représentent 30,1 % des agents concernés en 2016). En 2015, sur le nombre total d'accidents recensés, les femmes représentaient 30,3 % des agents concernés.

Là encore, ces chiffres sont à mettre en relation avec la part des femmes dans l'effectif (42 % en 2016 contre 41 % en 2015) et, pour les maladies professionnelles, avec le caractère très technique de nos deux ministères.

10-N-1 Les accidents du travail

On note une hausse de la part des femmes chez les victimes des accidents du travail (36 % en 2017 pour 30 % en 2016) alors que le nombre diminue chez les hommes.

Type d'accident	Femmes	Hommes
De travail	254	735
Mission ou déplacement	32	28
Trajet domicile-travail	208	117
Total en chiffres	494	880
Total en %	36%	64%

10-N-2 Les maladies professionnelles

Les cas de maladies professionnelles se montent à 11 cas, chez les femmes et à 32 cas, chez les hommes, soit 25 % et 74 %. Cela dénote une faible évolution depuis 2015.

	Femmes	Hommes
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	11	33
Total en %	25%	75%

10-0 Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance, un congé peut être accordé au père et à la personne vivant avec la mère dans certaines conditions. Le bénéficiaire peut être fonctionnaire ou non titulaire.

Le nombre d'agents concernés par des congés de paternité et d'accueil de l'enfant est de 342 en 2017. Ce chiffre témoigne d'une relative permanence du nombre de demandes de ce congé. Toutefois, nous ne disposons pas du nombre de naissances ouvrant ce droit.

En 2017, le nombre d'agents concernés a progressé pour les catégories A et A+ et pour les C. Il a un peu diminué pour les catégories B.

Nombre d'agent-e-s ayant pris en 2017 un congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Périmètre : Agent-e-s physiques gérés par le ministère

Catégorie	Nombre d'agents concernés	%	Durées théoriques (en jours)	Durées réelles (en jours)
Cat. A+	4	1,2%	44	44
Cat. A	74	21,6%	835	807
Cat. B	105	30,7%	1 155	1 155
Cat. C	133	38,9%	1 512	1 476
OPA	26	7,6%	286	286
Total	342		3 832	3 768

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

Dans toutes les catégories le nombre de jours pris rapporté aux nombres d'agents concernés est égal au nombre maximum de jours légaux du congé de paternité et accueil de l'enfant ce qui signifie que dans le périmètre ministériel il n'est pas ou très peu demandé de bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum de 11 jours prévue par la loi.

Catégorie	Moyenne des jours pris en 2017
A +	11 j
A	10,9 j
B	11 j
C	11 j
OPA	11 j

10-P Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales

Les congés supérieurs à 6 mois sont majoritairement demandés par les hommes et augmentent (55,8 % en 2017 pour 53,2 % en 2016). Les hommes demandent majoritairement des disponibilités, pour des raisons familiales, économiques et politiques, ou pour convenances personnelles.

Parmi les nouveaux demandeurs de congés parentaux de plus de 6 mois en 2017, les femmes étaient très largement majoritaires mais ce taux est en baisse de 15 points entre 2016 et

2017 (73,3 % en 2017 pour 87,8 % en 2016).

Les demandes sont réparties à parts égales entre les catégories mais le macrograde A (A+ et A) est surreprésenté par rapport à sa part dans l'effectif ministériel total avec près de 46,2 % des demandes.

Au regard de leur poids dans l'effectif, les femmes ne bénéficient pas plus que les hommes de congés de plus de 6 mois.

Nombre d'agent-e-s ayant pris en 2017 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)

	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		OPA		Total femmes	%	Total hommes	%	Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H					
CONGES															
Activité-congé de présence parentale	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1		2		3
Congé parental	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	2		1		3
Congé parental (loi 2012)	-	-	1	-	6	-	1	1	-	-	8		1		9
Total nouveaux congés parentaux	0	1	2	1	7	0	2	1	0	1	11	73,3%	4	26,7%	15
Congé sans salaire convenances perso	-	-								1			1		1
Congé sans salaire maladie	-	-								3			3		3
Congé ss rémunération maladie	-	-	1		1						2				2
Congé ss rémunération - mobilité	-	-		1									1		1
Congé ss rémunération convenances perso	-	-	1								1				1
Congé ss trait. stage	-	-			1	1					1		1		2
Total autres congés	-	-	2	1	2	1				4	4		6		10
DISPONIBILITES															
Dispo création ou reprise d'entreprise	-	3	-	1	-	-	-	2	-	1	-		7	100,0%	7
Dispo pour exercice d'un mandat d'élu local	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	non signi	-		1
Dispo convenances personnelles	7	21	6	5	9	8	7	11	-	-	29	39,2%	45	60,8%	74
Total dispo pour autre activité économique ou politique	8	24	6	6	9	8	7	13	-	1	30	36,6%	52	63,4%	82
Dispo élever enfant - 8ans/soins familiaux	-	-		2			3	2	-	-	3		4		7
Dispo pour suivre sa conjointe/partenaire	-	-	2	2	1	1	-	1	-	-	3		4		7
Dispo soins familiaux suite acc-maladie grave	-	-			1				-	-	1				1
Total disponibilités pour raisons familiales	-	-	2	4	2	1	3	3	-	-	7	46,7%	8	53,3%	15
Dispo d'office suite à congé maladie	-		1		1		2	2			4		2		6
Disponibilité de fait							1				1				1
Total autres dispo	-	-	1	-	1	-	3	2	-	-	5	71,4%	2	29%	7
Total	8	25	13	12	21	10	15	19	-	6	57		72		129
Ratio raisons familiales															
Parts femmes/hommes											44,2%		55,8%		

11

LE DIALOGUE SOCIAL

11-A Les différents organes de concertation

11-A-1 Les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP) et les commissions d'avancement et de discipline (CAD)

Récapitulatif des réunions de CAP en 2017

Corps gérés par les ministères MTEs-MCT	Promotions	Mutations	Disciplinaires	Autres **	Nombre total de CAP ***
Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (CAP nationale)	1	1			2
Adjoints techniques des administrations de l'Etat	1	1			2
Administrateurs civils	2			2	4
Agents techniques de l'environnement*	2	2			4
Architectes et urbanistes de l'Etat	2	2			2
Assistants de service social	1	1			2
Attachés d'administration de l'Etat	3	2			5
Chargés d'études documentaires	1	3		2	4
Chargés de recherche du développement durable	1			1	2
Dessinateurs	1	1		1	3
Directeurs de recherche du développement durable	1			1	2
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	2			4
Inspecteurs des affaires maritimes		2			2
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2				2
Officiers de port	1	2			3
Officiers de port adjoints	1	2			3
Personnels d'exploitation RBA	Gestion déconcentrée				
Personnels d'exploitation VNPM	1	2			3
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	1				1
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	1	4		1	6
Syndics des gens de mer	1	2			3
Techniciens de l'environnement*	2	2			4
Techniciens supérieurs du développement durable	1	6	2	1	10
TOTAL					79

* Y compris les CAPP de la spécialité espaces protégés

** CAP recours, titularisation, détachement...

*** Correspond au nombre total de CAP réellement tenues, une CAP pouvant examiner les dossiers relatifs à plusieurs thèmes inscrits à son ordre du jour (promotions, mutations, autres)

Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2017

Quasi-statuts, CDI et CDD gérés par les ministères MTES-MCT	Promo-tions	Mutations	Disci-plinaires	Autres *	Nombre total de CCP
RIN, HN68	1	2			3
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16, RIL, DREIF, SNEPC, PNT 46 et sui generis		3			3
CETE et SETRA	1	4			5
EMA, ACEN, ACET	1				1
Agents Berkani					0
Médecins de prévention					0
TOTAL					12

* Correspond au nombre total de CCP réellement tenues, une CCP pouvant examiner les dossiers relatifs à plusieurs thèmes inscrits à son ordre du jour (promotions, mutations, autres)

11-A-2 Les comités techniques

Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements techniques 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 d'application du 22 avril 2011 (DGAFP) de ce décret développe les règles relatives à l'organisation et la composition des comités techniques. Ce texte entend préciser les dispositions qui participent au renforcement du rôle de ces instances et à l'amélioration de leur exercice.

Par ailleurs, la circulaire d'application du 31 décembre 2012 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'autre 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.

a) Le comité technique au niveau ministériel

En 2006, année antérieure à la fusion, les sièges se répartissaient au sein de deux instances nationales, le CTPM du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer (MTETM) et le CTPM du ministère de l'Ecologie et du développement durable (MEDD).

Répartition des sièges au CTPM du MTETM

Organisations syndicales	CGT	FO	CFDT	TOTAL
2006	8	5	2	15

Répartition des sièges au CTPM du MEDD

Organisations syndicales	SNE - FSU	CGT	UNSA	CFDT	FO	TOTAL
2006	6	3	3	2	1	15

Depuis 2008, année de la création du grand ministère de l'écologie et du développement durable, les sièges se répartissent au sein d'une instance unique créée après fusion des ministères de l'Ecologie et de l'ex. Equipement.

Organisations syndicales	FO	CGT	CGT-FSU	UNSA	CFDT	Solidaires	TOTAL
2008	5	7		1	2		15
2011	4		6	2	3		15
2014	4		5	3	2	1	15

15 représentants du personnel siègent au CTM du MTES/MCT. En 2017, les femmes représentaient 4 sièges parmi les titulaires et 2 parmi les suppléants.

Le CTM a été convoqué sept fois au cours de l'année 2017 : six convocations du CTM auxquelles s'ajoute une nouvelle programmation à la suite d'un boycott (07 juin 2017) des organisations syndicales lié à la demande de report au 1er janvier 2019 du transfert des agents assurant des missions de sécurité routière au ministère de l'intérieur.

b) Le comité technique de la DGAC

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) Le comité technique de l'administration centrale

Le comité technique de l'administration centrale (CT-AC) a compétence pour connaître de toutes les questions communes à tout ou partie des services d'administration centrale et des services à compétence nationale.

Au cours de l'année 2017, le CT-AC s'est réuni 4 fois. Aucune de ces réunions n'a été boycottée. En revanche, le CT-AC a été convoqué une deuxième fois à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Les sujets majeurs qui ont été abordés furent :

- les réorganisations et les modifications du décret et de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire,
- les réorganisations et les modifications du décret portant modifications du décret 31 mars 2014 portant création du commissariat général à l'égalité des territoires et de l'arrêté modifiant l'arrêté du 31 juillet 2014 portant création de comités techniques au sein des services du ministère de l'écologie, développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires et de l'arrêté du 10 avril 2015 portant création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein des services du ministère de l'écologie, développement durable et de l'énergie et du ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité,
- le RIFSEEP,
- les effectifs de l'administration centrale,
- la présentation du projet de bilan social de l'administration centrale 2016.

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 MTEs/MCT 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.

e) Les comités techniques des établissements publics

La mise en place de l'Agence française pour la biodiversité (AFB) au 1er janvier 2017 est venue modifier la cartographie des CT des établissements publics puisque la création du CT de l'agence s'est accompagnée de la suppression des CT de l'office national de l'eau et des milieux aquatiques, de l'agence des aires marines protégées et des parcs nationaux de France.

Au 31 décembre 2017, les comités techniques des établissements étaient les suivants :

- l'Agence Nationale de l'Habitat
- les Agences de l'eau de l'Adour-Garonne, l'Artois-Picardie, Loire-Bretagne, Seine-Normandie, Rhin-Meuse, Rhône-Méditerranée et Corse
- 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 des espaces littoraux 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'Agence nationale de contrôle du logement social
- la Caisse de garantie du logement locatif social
- l'Office national de la chasse et de la faune sauvage
- l'Agence française pour la biodiversité
- Voies Navigables de France
- Météo 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'Etablissement public du Marais Poitevin

11-A-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 la transition écologique et solidaire (MTES) et au ministère de la cohésion des territoires (MCT)).

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 MTES et au MCT.

Leur texte de référence est l'arrêté du 9 octobre 2014 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. Ce texte a été modifié par l'arrêté du 30 mars 2016 concernant les dispositions transitoires relatives à l'organisation des CLAS des DREAL fusionnantes et des CRCAS dans les régions fusionnées à la suite de la réforme territoriale. La note technique du 4 avril 2016, modifiant les dispositions de la note du 9 octobre 2014, a été prise en application de l'arrêté précité.

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. Cette disposition n'a pas eu vocation à s'appliquer en 2017, en l'absence d'organisme référencé, le précédent référencement ayant pris fin le 31 décembre 2015.

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	Nombre de membres titulaires au CCAS	% par rapport au nombre de représentants du personnel (15)	% par rapport au nombre 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	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 MTES et du MCT sont représentées au CCAS :

- La Fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE) : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant,

→ Le Comité de gestion des centres de vacances (CGCV) : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant,

→ Le Comité d'aide sociale (CAS) : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant.

Le comité central d'action sociale émet, par ses délibérations, des avis et des propositions en termes d'orientations de la politique d'action sociale du MTES et du MCT. 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 2017.

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 4 fois en 2017.

→ **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 MTES-MCT(RA).

Cette commission s'est réunie 3 fois en 2017.

→ **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 4 fois en 2017.

→ **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 3 fois en 2017

→ **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 2017.

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 MTES et MCT (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.

15 CRCAS étaient constituées dans le ressort territorial en vigueur au 31 décembre 2017.

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 MTEs et du MCT 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 2017, les CLAS étaient au nombre de 134 sur 135 services (dont 22 CLAS inter-services).

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-A-4 Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L'année 2017 a connu la poursuite de la montée en puissance de l'ensemble des CHSCT créés en 2015. Par ailleurs, pour les 16 DREAL concernées par la réforme territoriale, les CHSCT se sont réunis en formation conjointe dans leurs nouveaux périmètres respectifs.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M)

Pour cette instance, la répartition des sièges, est la suivante :

Organisations syndicales	Mandature 2015-2018
CGT	2
FO	2
UNSA	2
CFDT	1

Sur 14 représentants du personnel qui siègent au CHSCT-M, les femmes occupent 4 sièges parmi les titulaires et 1 siège parmi les suppléants.

Le CHSCT-M a compétence pour connaître de toutes les questions intéressant l'ensemble des services placés sous l'autorité exclusive ou conjointe de ses ministres. Il est également compétent pour connaître des questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs placés sous leur tutelle, dont la liste est limitativement énumérée.

Sur les 5 réunions convoquées, compte tenu de deux boycotts successifs de l'intégralité des organisations syndicales représentatives, l'instance ne s'est réunie que 3 fois en 2017. De la même façon qu'en 2016, ces réunions ont été précédées de celles, préparatoires, de la commission de suivi.

Principaux dossiers abordés par le CHSCT-M en 2017

Lors de la première séance a été examiné le plan d'action ministériel 2017-2018 identifiant les actions à mener et fixant le calendrier de leur mise en œuvre. Deux chantiers prioritaires, inscrits dans l'agenda social ministériel, se sont traduits par la mise en place de deux groupes de travail (GT) associant l'administration, les représentants des organisations syndicales membres du CHSCT-M et des experts provenant des directions « métier » ainsi qu'un médecin de prévention.

Le premier GT relatif à la traçabilité de l'exposition à l'amiante vise à améliorer les modalités de renseignements des attestations et fiches individuelles d'exposition à l'amiante et à doter les services d'outils opérationnels leur permettant de satisfaire aux obligations de l'employeur d'une part en matière de renseignements des attestations et fiches d'exposition à l'amiante des personnels exposés et d'autre part de suivi post professionnel des agents concernés auxquels ces documents ouvrent droit. La réunion d'installation de ce groupe de travail s'est tenue le 27 novembre 2017. A noter que les travaux de ce GT se sont traduits par la production et la diffusion en début septembre 2018 dans tous les services MTES-MCT d'un guide pratique de renseignement des attestations et des fiches évoquées ci-dessus,

Le second GT concerne l'accidentalité des personnels d'exploitation. Il a pour objectif d'améliorer la prise en charge de ces personnels, victimes d'accidents de service dans l'exercice de leurs fonctions. Les livrables attendus sont la formalisation d'un projet de décret visant à compenser à titre transitoire la perte de rémunération des personnels sus-visés et la réalisation de fiches sur la protection fonctionnelle et les différentes procédures (civile et pénale) pouvant être engagées à la suite d'accidents de service. La première réunion de ce GT a eu lieu le 19 décembre 2017. Le projet de décret a fait l'objet d'un dépôt au guichet unique en juin 2018.

Dans le cadre des actions menées au profit des encadrants confrontés à des situations difficiles, des fiches réflexes portant sur les suicides et tentatives de suicides ainsi que sur le signalement de situations de harcèlement ou d'agressions subies par des agents ont été également examinées par le CHSCT-M. Ces fiches ont pour objectif d'accompagner les encadrants dans l'exercice du management de leurs équipes au quotidien et de faciliter la gestion des situations d'urgence.

S'agissant du renforcement des mesures de prévention à certains facteurs de risques métiers, le CHSCT-M a été concerté en 2017 sur:

→ pour la DAM le nouveau guide de plongée du dispositif de contrôle et de surveillance rédigé par la direction des Affaires maritimes,

→ la note de diffusion de la direction des infrastructures de transport (DIT) du guide de prévention du risque « poussière » pour les travaux publics, le bilan de la mise en œuvre des mesures de viabilité hivernale, l'étude du CEREMA sur les accidents 2016 en intervention, et le bilan d'application de l'instruction DGITM/SG du 11 octobre 2013 relative à la sécurité des agents vis-à-vis des risques liés à la circulation routière lors de leurs interventions.

Une action de sensibilisation aux risques spécifiques des métiers des agents des directions interdépartementales des routes (DIR) a, par ailleurs, été proposée aux membres du CHSCT-M avec une visite du CEI de Champigny (DIRIF) et des échanges avec le personnel et les représentants syndicaux de ces services le 28 novembre 2017.

Sur le renforcement des mesures de prévention relatives à certains facteurs de risques transversaux, le CHSCT-M a examiné le plan ministériel de prévention du risque routier.

Par ailleurs, à la suite d'un accident grave intervenu dans un service concernant un agent circulant en vélo, une fiche rédigée sous forme de tryptique pliable sur les règles de sécurité s'appliquant pour les déplacements à vélo, après avoir été présentée au CHSCT-M et validée par cette instance, a été adressée aux bénéficiaires de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) puis publiée sur l'intranet de nos ministères et diffusée aux chefs de service.

Ont également été présentés au CHSCT-M les bilans concernant l'année 2016 portant sur les accidents de travail, les maladies professionnelles et l'application du décret interministériel hygiène et sécurité.

Enfin, une information a été faite aux membres du CHSCT-M sur la participation des médecins de prévention de nos ministères à l'enquête SUMER « surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels » de la DARES.

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 santé et sécurité au travail
- 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 CHSCT de proximité nouvellement mis en place, les membres du comité technique ministériel ont décidé que le nombre de sièges serait strictement identique à celui du CT correspondant, avec une adaptation pour la tranche la plus élevée (article 39 du décret 82-453).
- le médecin de prévention,
- l'inspecteur santé et sécurité au travail
- l'assistant ou le conseiller de prévention.

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 5 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 identifier 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.

À ces 5 jours de formation, ont été, sous maîtrise d'ouvrage centrale, ajoutés dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux, signé le 22 octobre 2013, 2 jours supplémentaires dédiés à cette thématique. Ces formations ont fait l'objet d'un déploiement en 2016 qui s'est poursuivi en 2017.

Pour l'année 2017, 294 agents ont été formés par l'administration pour un coût de 44 729 €.

11-B Le dialogue social non institutionnel

En 2017, le dialogue non institutionnel s'est concrétisé par la tenue de 85 réunions informelles organisées par la direction des ressources humaines :

→ 37 réunions plénières, dont 6 sur la préparation de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 5 sur la sortie du dérogatoire pour les agences de l'eau, 4 pour l'organisation des élections profes-

sionnelles et 4 pour le décroisement de la sécurité routière.

→ 48 audiences bilatérales dont 9 audiences de conciliation préalables à des préavis de grève.

Ces réunions se sont tenues avec les organisations syndicales représentées au CTM.

Un agenda social partagé pour la période 2017-2019

Une série de réunions bilatérales avec les 6 organisations syndicales représentées au CTM ont permis l'établissement d'un agenda social partagé pour la période 2017-2019 qui a été signé des ministres le 16 janvier 2018.

Cet agenda est structuré en 11 chantiers :

1- Conditions de travail et action sociale

→ Prise en compte de la pénibilité et traçabilité de l'exposition à l'amiante

→ Accidentalité : prévention des risques et gestion des situations individuelles

→ Action sociale : référencement des mutuelles

→ Conditions de travail et temps de travail

2- Projets de corps

→ Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) : évolution du corps après la mise en œuvre du PPCR

→ Ouvriers des parcs et ateliers (OPA) : évolution statutaire

→ Evolution de la filière technique pour relever le défi de la transition écologique

3- Opérateurs

→ Sortie du décret liste dérogatoire des établissements publics de l'environnement : gestion des conséquences en matière de recrutement et de gestion des personnels

4- Autres chantiers transversaux

→ Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations

→ Mise en place d'une stratégie ministérielle de développement des compétences et de formation professionnelle

→ Organisation des élections professionnelles 2018

11-C 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

Dans le cadre de la préparation des prochaines élections des représentants des personnels qui se dérouleront le 6 décembre 2018, une équipe dédiée a été mise en place à la DRH en 2017 afin d'engager les travaux préparatoires à ces élections qui concerneront près de 70 000 agents. Elle aura notamment en charge de prendre en compte les évolutions législatives, en particulier, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui a introduit une nouvelle obligation pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives.

11-C-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 (hors Etablissements Publics)

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				9 334	3	
CFDT				7 140	2	
Solidaires Environnement				2 518	1	
SNCTA SNPL FRANCE ALPA				1 935	0	
CFTC				1 181	0	
UNIPEF				777	0	
CFE CGC SNISPV FGAF				665	0	
CT D'AC	04-déc-14	5 625	3 702			
FO				1321	4	
UNSA				819	2	
CFDT				685	2	
CGT-FSU				683	2	
CTS D'AC	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	
UNIPEF				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	

↔ suite du tableau

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	

CT DM	04-déc-14	187	160			scrutin sur sigles
CGT				69	8	
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 CETU	04-déc-14	85	75			scrutin sur sigles
FO				42	3	
CGT				17	1	
UNSA				14	0	
FSU				0	0	

CMVRH	04-déc-14	338	315			
UNSA				119	3	
FO				68	2	
CGT				63	2	
CFDT				50	1	

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	

↔ suite du tableau

CNPS	04-déc-14	31	25			scrutin sur sigles
UNSA				17	3	
SNUITAM-FSU				5	0	
CPII	04-déc-14	320	246			
FO				133	5	
UNSA-CFDT				98	3	
STRMTG	04-déc-14	113	105			
UNSA				42	3	
FNEE CGT				38	2	
FO				25	1	
ENTE (Aix et Valenciennes)	04-déc-14	97	88			
FO-CGT				46	4	
UNSA				33	2	
BEASAC	04-déc-14	95	70			
FO				61	4	
CT MILOS	04-déc-14	107	87			
UNSA				36	2	
FO				26	1	
CFDT				20	1	
Total CT hors EP		102 838	77 035			

* application de la clé de répartition si listes communes de candidatures

11-C-2 Au niveau des différents corps des ministères

Les CAP relèvent du niveau national pour les corps de catégorie A, B et C à quelques exceptions pour cette dernière catégorie. En effet, les adjoints administratifs des administrations de l'état, les personnels d'exploitation des travaux publics 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.

Les CCP sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels : questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, etc... Il appartient à chaque administration, compte tenu des effectifs d'agents contractuels concernés et du niveau auquel est organisée leur gestion, de créer une ou plusieurs commissions auprès des autorités de gestion du département ministériel.

Le renouvellement des membres des commissions administratives paritaires (CAP), des commissions administratives paritaires préparatoires (CAPP) et des commissions consultatives paritaires (CCP) a été effectué lors des élections professionnelles du 4 décembre 2014. La durée des mandats est de 4 ans.

Depuis cette date, des évolutions statutaires et structurelles ont modifié la cartographie des CAP et des CCP ministérielles :

→ la CAP des AUE a été renouvelée le 10 mai 2016 après la création d'un troisième niveau de grade d'architecte et urbaniste général de l'Etat par 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.

→ une nouvelle CCP ministérielle a été créée pour les agents contractuels régis par le quasi statut de certains établissements publics de l'environnement en application du décret n°2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement : l'Agence française pour la biodiversité, le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres, l'Office national de la chasse et de la faune sauvages, l'établissement public du Marais Poitevin, le Parc amazonien de Guyane, le Parc national de La Réunion et les 8 autres Parcs nationaux. La première élection a eu lieu le 17 octobre 2017 et le mandat sera renouvelé en même temps que les élections générales.

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	10-mai-16	170	87	51,18%		
FO					84	5
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	15-juin-15	279	148	53,05%		
Solidaires environnement					53	2
CGT-FSU					41	1
CFDT					35	1
FO					16	0
Directeurs de recherche du développement durable	15-juin-15	117	65	55,56%		
CGT-FSU					27	2
Solidaires environnement					20	1
CFDT					17	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%		
UNIPF					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

→ suite du tableau

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
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 «milieu et faune sauvage» - CAP préparatoire	04-déc-14	381	336	88,19%		
SNE-FSU					102	3
UNSA					97	2
EFA-CGC					66	1

↔ suite du tableau

Catégorie C	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Adjointes 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
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	2
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

↔ suite du tableau

Dessinateurs	04-déc-14	1 296	505	38,97%		
CGT					222	3
FO					117	1
CFDT					71	1
FSU					22	0
UNSA					61	1
Adjointes 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
Adjointes 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	04-déc-14					
DIR/DIRM		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 CCP des ministères

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
CCP Ministérielle - quasi statut EP Environnement	17-oct-17	802	426	53,12%		
CGT Environnement					74	1
EFA-CGC					78	1
FO					62	1
SNE-FSU					204	5
CCP Contractuels quasi-statut AFB (CCP locale)	17-oct-17	232	108	46,55 %		
CGT Environnement					30	1
FO					37	2
SNE-FSU					39	2
CCP Contractuels quasi-statut CELRL (CCP locale)	17-oct-17	56	41	73,21 %		
SNE-FSU					37	4
CCP Contractuels quasi-statut ONCFS (CCP locale)	17-oct-17	300	96	32,00 %		
EFA-CGC					80	3
SNE-FSU					59	2
CCP Contractuels quasi-statut PAG (CCP locale)	17-oct-17	68	58	85,29 %		
CGT Environnement					19	2
SNE-FSU					39	6
CCP Contractuels quasi-statut PNR (CCP locale)	17-oct-17	32	14	43,75 %		
SNE-FSU					14	3

11-C-3 Représentants des personnels aux CAP nationales en 2017

Corps gérés par les ministères MTES-MCT	Titulaires			Suppléants		
	F	H	Total	F	H	Total
Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	6	3	9	3	6	9
Adjoints techniques des administrations de l'Etat	1	7	8	0	7	7
Administrateurs civils	3	2	5	1	4	5
Agents techniques de l'environnement	0	6	6	1	5	6
Architectes et urbanistes de l'Etat	3	2	5	2	3	5
Assistants de service social	1	1	2	2	0	2
Attachés d'administration de l'Etat	3	5	8	6	2	8
Chargés d'études documentaires	3	1	4	3	1	4
Chargés de recherche du développement durable	1	3	4	1	3	4
Dessinateurs	2	4	6	1	3	4
Directeurs de recherche du développement durable	1	3	4	0	4	4
Experts techniques des services techniques	0	4	4	0	3	3
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	4	6	10	1	9	10
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3	3	6	2	4	6
Inspecteurs des affaires maritimes	2	2	4	0	4	4
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2	1	3	1	2	3
Officiers de port	0	4	4	0	4	4
Officiers de port adjoints	0	4	4	0	4	4
Personnels d'exploitation VNPM	1	6	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	2	7	9	1	8	9
Total	47	88	135	35	96	131
<i>Personnels d'exploitation RBA</i>						
				<i>Gestion déconcentrée</i>		

11-C-4 Représentants des personnels aux CCP nationales en 2017

Corps gérés par les ministères MTES-MCT	Titulaires			Suppléants		
	F	H	Total	F	H	Total
RIN, HN68	2	2	4	2	2	4
EMA, ACEN, ACET	2	0	2	1	1	2
Agents Berkani	2	0	2	2	0	2
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16, RIL, DREIF, SNEPC, PNT 46 et sui generis	3	2	5	2	3	5
Médecins de prévention	2	0	2	2	0	2
CETE - SETRA	0	3	3	0	3	3
Total	11	7	18	9	9	18

11-D Les moyens alloués aux organisations syndicales

11-D-1 Le crédit de temps syndical : décharges d'activité de service et crédits d'heures

Le crédit de temps syndical - CTS - est du temps de travail, exprimé en effectifs décomptés en équivalent temps plein (ETP), mis à disposition des organisations syndicales par l'administration. Le CTS s'ajoute aux autorisations d'absences (ASA) accordées aux représentants syndicaux pour participer aux instances de leur syndicat (ASA 13) et aux réunions pour lesquelles ils sont convoqués par l'administration (ASA 15). Le CTS est institué par l'article 16 du décret 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Contingent de crédit de temps syndical annuel pour la période 2015-2018

Pour chaque département ministériel, le contingent annuel de CTS est fonction du nombre d'électeurs au comité technique ministériel (CTM).

En 2014, le nombre d'électeurs au CTM était de 70 460. Le CTS appliqué de 2015 à 2018 a été fixé à 336,34 ETP par an.

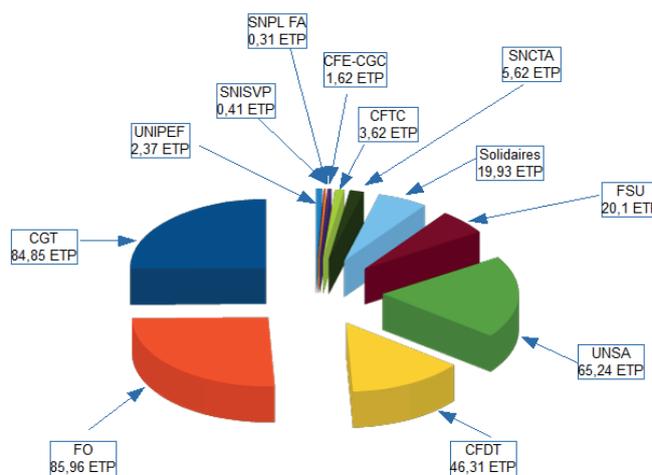
Contingent de crédit de temps syndical par organisation syndicale

Le contingent global de CTS est réparti entre les organisations syndicales ayant présenté une liste au CTM, en fonction, pour moitié du nombre de voix obtenues, et pour moitié du nombre de sièges obtenus. Les résultats des élections du 4 décembre 2014 pour la composition du CTM déterminent les droits en CTS de chaque OS pour la période 2015-2018.

Tableau des contingents en CTS annuel par organisation syndicale sur 2015-2018

Organisations syndicales	Rappel CTS au titre de 2012-2014 (en ETP)	CTS au titre de 2015-2018 (en ETP)
CGT	113,7	84,85
FO	92,42	85,96
CFDT	64,57	46,31
UNSA	50,22	65,24
FSU	23,29	20,1
SOLIDAIRES	9,3	19,93
SNCTA	4,93	5,62
CFTC	3,19	3,62
CFE-CGC	3,19	1,62
SNISPV FGAF*	sans objet	0,41
SNPL FRANCE ALPA*	sans objet	0,31
UNIFE*	sans objet	2,37
Total	364,81	336,34

*OS non candidates au scrutin du 20/10/11



Répartition du crédit de temps syndical
mandature 2015-2018

Utilisation du CTS – répartition entre décharges d'activité de service et crédits d'heures

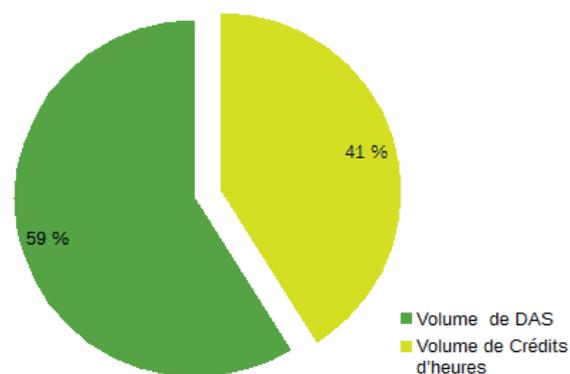
Le CTS peut être utilisé soit sous forme de décharges d'activités de service (DAS) totales ou partielles, délivrées nominativement par le département RS, soit sous forme de

crédits d'heures (demi-journées d'autorisations absences matérialisées par des coupons). Chaque organisation syndicale est libre de choisir la répartition entre DAS et crédits d'heures qui lui convient et peut choisir librement les agents en bénéficiant. La nécessité de service est le seul motif de refus de la part de l'administration pour l'octroi d'une DAS ou l'autorisation d'absence au titre du crédit d'heures.

Répartition du contingent en CTS entre DAS et crédits d'heures au 31/12/17

	en %	en ETP
Volume de DAS	59 %	198,16
Volume de Crédits d'heures	41 %	138,18
CTS		336,34

Répartition du CTS entre DAS et crédits d'heures (au 31/12/17)



Part de femmes et d'hommes bénéficiant d'une DAS en nombre d'agents au 31/12/17

	en %	en ETP
Femmes	34 %	116
Hommes	66 %	224

Part de femmes et d'hommes bénéficiant d'une DAS (en nombre d'agents au 31/12/17)

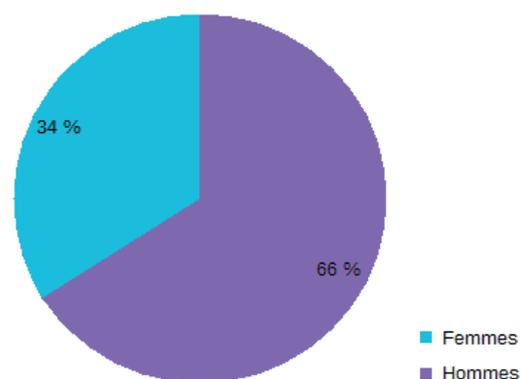
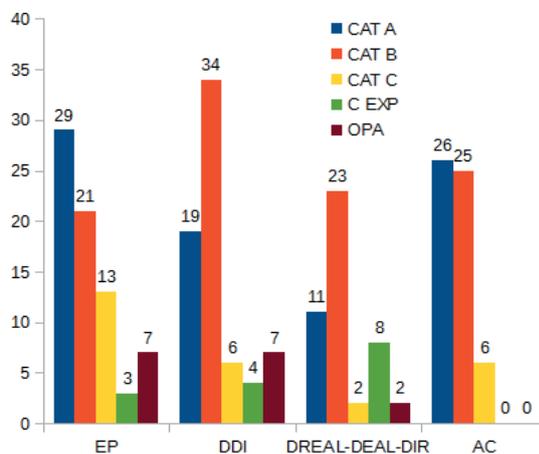
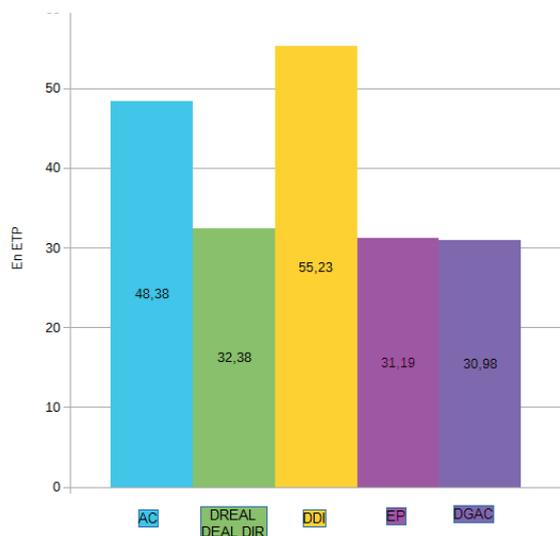


Tableau de répartition des DAS par catégorie de personnel et par service au 31/12/17

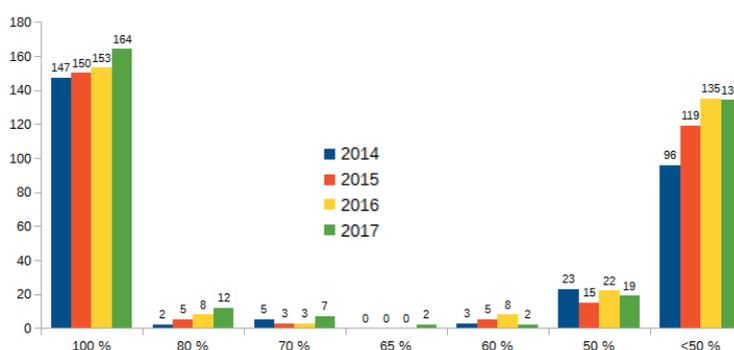
		ETP	Nombres d'agents ayant une DAS	CAT A	CAT B	CAT C	C EXP	OPA
Services des MTES et MCT	AC	48,38	57	26	25	6	0	0
	DREAL-DEAL-DIR	32,38	46	11	23	2	8	2
	DDI	55,23	70	19	34	6	4	7
Sous-total AC+SD		135,99	173	56	82	14	12	9
	EP	31,19	73	29	21	13	3	7
Sous-total AC+SD+EP		167,18	246	85	103	27	15	16
	DGAC	30,98	94	non renseigné				
TOTAL		198,16	340					

Sur un contingent global en CTS de 336,34 ETP



Nombre de DAS totales et partielles de 2014 à 2017 par quotité de DAS

Taux de DAS	2014	2015	2016	2017
100 %	147	150	153	164
80 %	2	5	8	12
70 %	5	3	3	7
65 %	0	0	0	2
60 %	3	5	8	2
50 %	23	15	22	19
<50 %	96	119	135	134
Sous-total DAS partielles	129	147	176	176
TOTAL	276	297	329	340



11-D-2 Les moyens syndicaux matériels et financiers

Les organisations syndicales représentatives au CTM disposent de moyens matériels et financiers octroyés par l'administration.

Les moyens matériels et financiers accordés aux OS recouvrent l'attribution de locaux, l'accès aux fournitures et aux services rendus par le SG/SPSSI – papier, enveloppes, affranchissement et commandes de fournitures – et l'octroi d'une subvention de fonctionnement annuelle.

Toutes les OS représentatives disposent de locaux au Plot I sur le site de La Défense. La surface totale répartie entre OS est de 561 m².

Toutes les OS représentatives peuvent effectuer des commandes de fournitures via l'UGAP, et bénéficier des prestations du SG/SPSSI dont, notamment, l'accès au matériel d'impression (y compris le papier) et l'affranchissement de leur correspondance. En 2017 les OS ont consommé 35 596 euros de fourniture et prestations internes.

Toutes les OS représentatives perçoivent une dotation de fonctionnement. La somme globale répartie annuellement entre les OS est de 448 840 €.

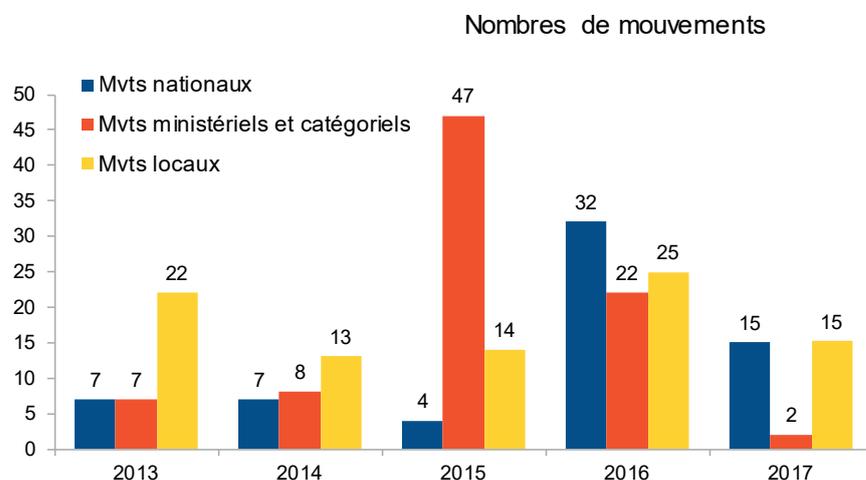
11-E Les mouvements sociaux

Récapitulatif chronologique des mouvements sociaux en 2017

Type de mvt	Date(s) du mouvement	OS concernées	Objet - préavis	Taux de participation
National	07/03/17	CGT/Solidaires/ SNP2E-FO	Augmentation de la valeur du point, création d'emplois statutaires pour les missions publiques, amélioration des conditions travail, défense des acquis en matière de temps de travail, abrogation du dispositif RIFSEEP, réduction de la précarité, maintien des instituts de formation, augmentation de salaires	2,68 %
	08/03/17	UFGFF-CGT/FSU/ Solidaires FP	Lutte pour les droits des femmes	0,32 %
	21/03/17	UGFF-CGT	Défense et promotion d'une autre politique industrielle en France en développant les modes de transport collectifs les moins polluants, en réfléchissant à l'urbanisme, les temps et l'organisation du temps de travail	0,24 %
Catégoriel	07/03 au 10/03/17	UNSA-ICNA	DGAC : reconnaissance du CRNA SE à hauteur des grands centres opérationnels de la DSNA, adoption par le GT7 et la valorisation à la hauteur de celle du cadre 7j sur I2 option I, affectation de ressources humaines suffisantes pour répondre à la demande des usagers	10,35 %
Local	8/03 au 15/03/17	CGT DT Nord Est - VNF	Réorganisation de l'UTI de MEUSE ARDENNES de VNF : garantie du maintien des rémunérations, classement des points d'appui en CMI, la non utilisation du véhicule personnel par les agents, possibilité de faire des auto-remplacements sur les plannings, réexamen des mobilités de Romery et Dom le Mesnil, réexamen des astreintes itinérants	0,34 %
N.	02/04 au 30/04/17	Solidaires FP	Soutien à la mobilisation des personnels du département de la Guyane	0,02 %
Local	27/04/17	USAC-CGT	Fonctionnement des aéroports de Roissy-CDG et du Bourget : demande d'effectifs supplémentaires pour assurer les missions du service technique de Roissy	22,92 %
National	27/05/17	Solidaires FP	Dénoncer les discriminations et inégalités sociales et territoriales en outre mer	NC
	12/06/17	Solidaires FP	Dénonce la situation actuelle de la protection de l'enfance et soutien des mobilisations en particulier dans le Maine et Loire	0,08 %
L.	13/06/17	FO	DEAL Mayotte : débrayage pour non respect par le représentant de l'État à Mayotte de faire appliquer des textes réglementaires	61,71 %
Catégoriel	22/06/17	SNPTRI - CGT	Parcours professionnel des carrières et rémunérations des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État, des TSDD de la spécialité exploitation entretien des infrastructures, la pénibilité et l'amiante	1,39 %
Local	18/07 au 22/08/2017	CGT DT Nord Est - VNF	Fin de l'écrêtage des heures supplémentaires, application de la note du 10/05/2012, organisation du travail des équipes de maintenance, formation, délivrance d'attestation de l'exposition aux CMR dont l'amiante, suppression du travail isolé, arrêt de la réorganisations en cours	0,30 %
	26/07 au 02/08/2017	SNP2E-FO DEAL MAYOTTE/ SNUITAM-FSU DEAL MAYOTTE/ CGT DEAL MAYOTTE	DEAL Mayotte : application du décret du 26/10/2016 portant sur la reprise d'ancienneté des agents de catégorie C, reprise d'ancienneté des agents des catégories A, B et C, rétablissement du respect mutuel entre hiérarchie et personnels, égalité de prestations sociales entre fonctionnaires, paiement des indemnités de suggestions horaires (ISH) à tous les agents de catégorie C	73,88 %

Local	23/08 au 23/09/17	CGT DT Nord Est - VNF	VNF : Suppression des situations de travail isolé, arrêt de la réorganisation en cours, abandon du projet de service visant à mettre en œuvre l'ouverture saisonnière des réseaux, abondement des crédits d'investissement à hauteur de 80 millions d'euros par an, recrutement de personnels d'exploitation, de personnels techniques et de personnels administratifs	0,26 %
N.	30/08/17	Solidaires FP	Dénonce l'attaques des droits des salariés figurant dans la loi travail soumise à ordonnance	0,16 %
Local	18/09 au 19/09/2017	USAC-CGT Roissy CDG	DGAC - Demande de maintien de la maintenance opérationnelle et de la supervision H24 de la radionavigation à l'aéroport Roissy-CDG (Concerne les IESEA du service technique de Roissy-CDG)	22,86 %
	27/09 au 28/09/2017	USAC-CGT Roissy CDG	DGAC - Demande de maintien de la maintenance opérationnelle et de la supervision H24 de la radionavigation à l'aéroport Roissy-CDG (Concerne les IESEA du service technique de Roissy-CDG)	4,40 %
	27/09 au 03/10/17	UNSA-ICNA	DGAC - Problèmes d'effectifs des contrôleurs aériens au centre de contrôle de Cayenne	23,53 %
	28/09/17	SNE-FSU	Agences de l'eau : conditions de déprécarisation et titularisation	54,60 %
National	12/09/17	FAFP/CGT-SNOVA/Solidaires/FSU/FEETS-FO/CGT-SNPTRI	Mouvement contre la loi travail et ses ordonnances	4,36 %
	21/09/17	UFSE-CGT/Solidaires FP/FSU	Mouvement contre la loi travail et ses ordonnances	1,57 %
Local	02/10/18	CGT	VNF DT NE : réorganisation de la GTC de St Maurice. Révision de l'organisation des plannings de la GTC de St Maurice, révision de la mise en place du service spécial d'éclusage, arrêt de toutes les réorganisations de service tant que l'aspect financier ne peut être garanti	3,24 %
	05/10 au 31/10/17	USAC-CGT	DGAC - Demande de maintien de la maintenance opérationnelle et de la supervision H24 de la radionavigation à l'aéroport Roissy-CDG (Concerne les IESEA du service technique de Roissy-CDG)	7,59 %
National	10/10/17	Intersyndicale fonction publique et ministérielle	Mesures négatives contre les agent-e-s de la fonction publique : baisse du point d'indice, suppression de la journée de carence, suppressions d'emplois	10,64 %
National	19/10/17	Solidaires FP/FSU/CGT	Amélioration du statut général des fonctionnaires, amélioration du pouvoir d'achat, défense de la valeur du point d'indice, suppression du jour de carence, demande de création d'emplois statutaires, promotion de l'égalité professionnelle	0,87 %
National	08/11/17	FSU	Journée d'action nationale des contractuels de la fonction publique	0,14 %
	10/11/17	Solidaires FP	Situation des personnes en contrats aidés face au non renouvellement de leur contrat, et de la situation de chômage résultant	0,21 %
	16/11/17	CGT/FSU/FO/Solidaires	Mouvement contre la loi travail et ses ordonnances	2,15 %
	17/11/17	Solidaires FP	Mouvement contre la loi travail et ses ordonnances	2,17 %
Local	21/11/17	CFDT	CEREMA - Contre la fermeture de la direction territoriale Ile-de-France du Cerema	0,45 %
	15/11 au 01/12/17	USAC-CGT	DGAC - Demande de maintien de la maintenance opérationnelle et de la supervision H24 de la radionavigation à l'aéroport Roissy-CDG (Concerne les IESEA du service technique de Roissy-CDG)	4,23 %
	01/12/17	CFDT-UFETAM/CGT/FEETS-FO/UNSA	CEREMA - Contre la fermeture de la direction territoriale Ile-de-France du Cerema	33,61 %
	12/12/17	FEETS-FO/FNEE-CGT/UNSA DD/Solidaires Environnement	CEREMA - IGN - METEO FRANCE : opposition aux politiques d'austérité et aux décisions à venir issues d'Action publique 2022	2,70 %

Evolution du nombre de conflits



Nb total de mvts	
2013	36
2014	28
2015	65
2016	79
2017	32

En 2017, les ministères MTES et MCT ont enregistré 34 mouvements sociaux. Le nombre de mouvements enregistrés est en baisse par rapport à 2016 et 2015, qui comptent respectivement 79 et 65 mouvements, il se situe à des niveaux équivalents à ceux enregistrés en 2014 (28) et 2013 (36).

Seulement 2 mouvements catégoriels ont été enregistrés. L'un à l'initiative du SNPTRI-CGT, pour dénoncer les parcours professionnels, les carrières et rémunérations des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) et des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) de la spécialité exploitation entretien des infrastructures, la pénibilité et l'amiante, a été suivi par 1,39% des agents concernés. L'autre, à l'initiative de l'UNSA-ICNA (ingénieur du contrôle de la navigation aérienne), syndicat de l'aviation civile, a été suivi par 10,35% des agents concernés.

15 mouvements locaux ont été enregistrés, dont 6 ont été particulièrement suivis :

→ mouvements du 27/04/2017 et des 18/09 et 19/09/2017 à l'initiative de l'USAC-CGT relatif au fonctionnement des aéroports Roissy-Charles de Gaulle (CDG) et du Bourget portant sur la demande d'effectifs supplémentaires pour assurer les missions du service technique de Roissy-CDG : ces mouvements comptent respectivement 22,92% et 22,86% de grévistes,

→ débrayage en DEAL Mayotte le 13/06/2017 à l'initia-

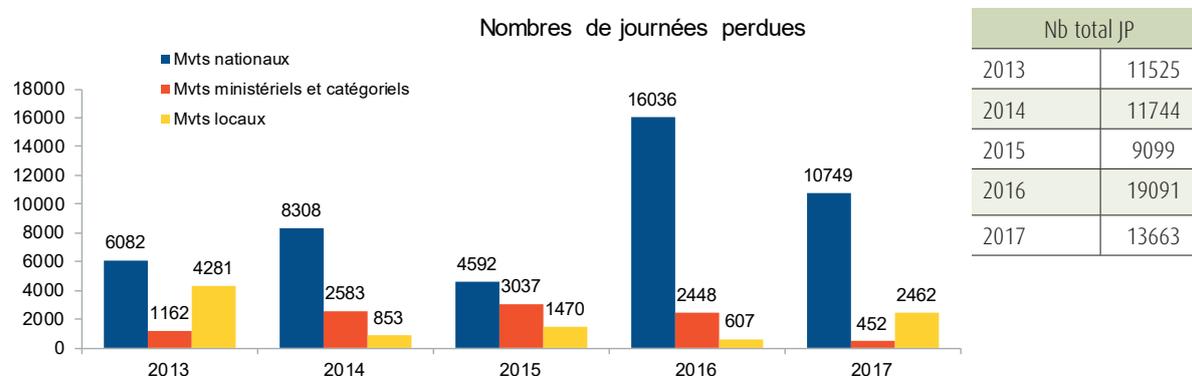
tive de FO suivi par 61,71% des agents concernés puis le mouvement intersyndical SNP2E-FO, SNUITAM-FSU, CGT en DEAL Mayotte du 26/07 au 02/08/2017 suivi par 73,88% des agents concernés,

→ grève du 28/09/17 du personnel des agences de l'eau à l'initiative du SNE-FSU, suivie par 54,60% des agents concernés,

→ mouvement du 01/12/17 contre la fermeture de la direction territoriale Île-de-France du Cerema à l'initiative de l'intersyndicale CFDT-UFETAM, CGT, FEETS-FO et UNSA suivi par 33,61% des agents concernés.

Les 15 mouvements nationaux ont été suivis en moyenne par 1,71% de grévistes. Un mouvement a été plus fortement suivi, celui du 10/10/17 sur les mesures relatives aux agent-e-s de la fonction publique, à savoir la baisse du point d'indice, la suppression de la journée de carence, et les suppressions d'emplois. Ce mouvement était à l'initiative des syndicats représentatifs de la fonction publique et relayé par les syndicats représentatifs des MTES et MCT. Il a été suivi par 10,64% des agents des MTES et MCT

Nombre de journées perdues pour fait de grève



En 2017, le nombre de jours perdus pour fait de grève s'établit à 13 663 jours. La majeure partie du nombre de jours perdus pour fait de grève, soit 10 749, correspond à des mouvements nationaux. Le nombre total de jours perdus pour fait de grève en 2017 est inférieur à celui de 2016 (19 091), année qui a connu de très fortes mobilisations nationales. Entre 2013 et 2015, le nombre de jours perdus pour fait de grève est resté beaucoup plus stable (entre 9 099 en 2015 et 11 744 en 2014).

Le nombre de jours perdus pour fait de grève dans les mouvements catégoriels s'élève à 452 jours. Ce chiffre est beaucoup plus faible que ceux enregistrés depuis 2013 (entre 3 037 en 2015 et 1 162 en 2013), et reflète le faible nombre de mouvements catégoriels en 2017.

Le nombre de jours perdus pour fait de grève dans les mouvements locaux est de 2 462. Il résulte principalement des 6 mouvements cités plus haut, qui comptent à eux seuls 2 151 jours perdus.

ANNEXES

Annexe I

La LFI 2017

Mission : Ecologie, développement et mobilité durables

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
203 Infrastructures et services de transports	3 124 219 410	3 145 814 963
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	454 059 159,00	456 632 794
Titre 5. Dépenses d'investissement	123 572 142,00	136 004 060,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	2 546 588 109,00	2 553 178 109,00
205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	201 267 166	197 887 166
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	53 238 143,00	53 168 143,00
Titre 5. Dépenses d'investissement	10 221 000,00	6 911 000,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	137 808 023,00	137 808 023,00
113 Paysages, eau et biodiversité	280 894 804	280 894 804
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	167 158 656,00	167 250 953,00
Titre 5. Dépenses d'investissement	3 068 342,00	3 026 254,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	109 667 806,00	109 617 597,00
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	1 000 000,00	1 000 000,00
159 Expertise, information géographique et météorologie	497 014 276	497 084 276
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	496 999 276,00	497 069 276,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	15 000,00	15 000,00
181 Prévention des risques	238 164 476	227 582 978
Titre 2. Dépenses de personnel	44 924 373	44 924 373
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	117 922 907,00	121 171 409,00
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 970 000,00	4 970 000,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	70 347 196,00	56 517 196,00
174 Energie, climat et après-mines	455 443 798	456 143 798
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	21 310 785,00	21 310 785,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	434 133 013,00	434 833 013,00
345 Service public de l'énergie	2 545 000 000	2 545 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	5 330 000,00	5 330 000,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	2 539 670 000,00	2 539 670 000,00
217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2 220 218 783	2 269 350 641
Titre 2. Dépenses de personnel	2 001 340 120,00	2 001 340 120,00
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	197 846 093,00	247 676 582,00
Titre 5. Dépenses d'investissement	5 033 864,00	4 335 233,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	15 998 706,00	15 998 706,00
Totaux pour la mission	9 562 222 713	9 619 758 626
Dont :		
Titre 2. Dépenses de personnel	2 046 264 493	2 046 264 493
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 513 865 019	1 569 609 942
Titre 5. Dépenses d'investissement	146 865 348	155 246 547
Titre 6. Dépenses d'intervention	5 854 227 853	5 847 637 644
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	1 000 000	1 000 000

Mission : Egalité des territoires et logement

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	1 741 679 467	1 741 679 467
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	188 657,00	188 657,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 741 490 810,00	1 741 490 810,00
109 Aide à l'accès au logement	15 469 442 500	15 469 442 500
Titre 6. Dépenses d'intervention	15 469 442 500,00	15 469 442 500,00
135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	398 762 771	353 162 771
Titre 3. Dépenses de fonctionnement		
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 062 815,00	4 062 815,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	322 171 173,00	276 571 173,00
337 Conduite et pilotage des politiques du logement et de l'égalité des territoires	780 741 065	780 741 065
Titre 2. Dépenses de personnel	780 741 065,00	780 741 065,00
Totaux pour la mission	18 390 625 803	18 345 025 803
Dont :		
Titre 2. Dépenses de personnel	780 741 065	780 741 065
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	72 717 440	72 717 440
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 062 815	4 062 815
Titre 6. Dépenses d'intervention	17 533 104 483	17 487 504 483

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	828 068 119	828 068 119
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	10 767 723,00	10 767 723,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	817 300 396,00	817 300 396,00
198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 049 096 778	4 049 096 778
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 049 096 778,00	4 049 096 778,00
Totaux pour la mission	4 877 164 897	4 877 164 897
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	10 767 723	10 767 723
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 866 397 174	4 866 397 174

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 la mobilité durables	1 706 980 867	1 712 980 867
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 623 908 897,00	1 624 807 317,00
Titre 6. Dépenses d'intervention	60 261 229,00	65 362 809,00
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	22 810 741,00	22 810 741,00
Totaux pour la mission	1 706 980 867	1 712 980 867
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 623 908 897	1 624 807 317
Titre 6. Dépenses d'intervention	60 261 229	65 362 809
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	22 810 741	22 810 741

Mission : Transition énergétique

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
764 Soutien à la transition énergétique	5 680 200 000	5 680 200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	5 680 200 000	5 680 200 000
765 Engagements financiers liés à la transition énergétique	1 303 000 000	1 303 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 303 000 000	1 303 000 000
Totaux pour la mission	6 983 200 000	6 983 200 000
Dont :		
Titre 6. Dépenses d'intervention	6 983 200 000	6 983 200 000

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	258 000 000	258 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 000 000	1 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	257 000 000	257 000 000
786 Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	100 000 000	100 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	0	0
Titre 6. Dépenses d'intervention	100 000 000	100 000 000
Totaux pour la mission	358 000 000	358 000 000
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 000 000	1 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	357 000 000	357 000 000

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	320 000 000	320 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	320 000 000	320 000 000
792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	27 000 000	27 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	27 000 000	27 000 000
Totaux pour la mission	347 000 000	347 000 000
Dont :		
Titre 6. Dépenses d'intervention	347 000 000	347 000 000

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

Les lois de finances rectificatives promulguées en 2017

L'année 2017 a été marquée par la promulgation d'une loi de finances rectificative impactant les deux ministères, (loi n° 2017-1775 du 28 décembre 2017 de finances rectificative pour 2017) qui a conduit à modifier les crédits ouverts en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de 2017.

Missions	Programmes	LFR du 28 décembre 2017	
		AE	CP
Ecologie, développement et mobilité durables	Paysages, eau et biodiversité	5 000	5 000
	Prévention des risques	-50 800 000	-50 800 000
	Energie, climat et après-mines	1 000	70 001 000
	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	hors titre 2 titre 2	2 460 -260 524
Total mission EDMD		-51 052 064	18 947 936
Régimes sociaux et de retraite	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	21 833 184	21 833 184
Contrôle et exploitation aériens	Soutien aux prestations de l'aviation civile Titre 2	-10 000 000	-10 000 000
Aides à l'acquisition de véhicules propres	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	-9 000 000	-9 000 000
	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	9 000 000	9 000 000
Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	50 000 000	50 000 000
Transition énergétique	Soutien à la transition énergétique	-898 494 524	-898 494 524
	Engagements financiers liés à la transition énergétique	36 194 524	36 194 524
Total Comptes d'affectation spéciale		-812 300 000	-812 300 000
Total MEEM		-851 518 880	-781 518 880
Egalité des territoires et logement	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	89 625 774	89 625 774
	Aide à l'accès au logement	45 571 660	45 571 660
Total MLHD		135 197 434	135 197 434

Annexe III

L'exécution budgétaire 2017 MEEM ET MLHD

Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE *	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
MEEM Budget Général	Total programme 113 Paysages, eau et biodiversité	02	279 093 640 €	256 411 902 €	22 681 737 €	91,87 %
	Total programme 159 Expertise, information géographique et météorologie	02	480 032 908 €	479 807 345 €	225 563 €	99,95 %
	Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	411 110 760 €	410 308 454 €	802 306 €	99,80 %
	181	01	36 379 548 €	36 179 350 €	200 198 €	99,45 %
		02	124 729 339 €	117 434 145 €	7 295 193 €	94,15 %
	Total programme 181 Prévention des risques		161 108 887 €	153 613 496 €	7 495 391 €	95,35 %
	Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	02	1 570 851 639 €	1 570 728 990 €	122 648 €	99,99 %
	Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	828 077 126 €	828 077 126 €	0 €	100,00 %
	Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	4 074 859 160 €	4 074 859 160 €	0 €	100,00 %
	Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	5 395 238 119 €	4 648 482 383 €	746 755 736 €	86,16 %
	Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	02	182 636 080 €	172 014 177 €	10 621 904 €	94,18 %
	Total programme 345 Service public de l'énergie	02	2 991 000 000 €	2 545 000 000 €	446 000 000 €	85,09 %
	217		01	2 780 068 354 €	2 776 125 080 €	3 943 274 €
		02	176 949 013 €	170 301 388 €	6 647 625 €	96,24 %
	Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables		2 957 017 367 €	2 946 426 468 €	10 590 899 €	99,64 %
Total Budget Général MEEM			19 331 025 685 €	18 085 729 500 €	1 245 296 185 €	93,56 %
MEEM Comptes spéciaux	Total programmes 764 Soutien à la transition énergétique et 765 Engagements financiers liés à la transition énergétique	02	6 390 267 507 €	6 389 394 497 €	873 011 €	99,99 %
	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	491 603 534 €	400 755 908 €	90 847 626 €	81,52 %
	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	301 950 039 €	301 601 770 €	348 269 €	99,88 %
	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	378 713 655 €	331 313 097 €	47 400 558 €	87,48 %
Total Comptes Spéciaux			7 562 534 736 €	7 423 065 272 €	139 469 463 €	98,16 %
Total général MEEM			26 893 560 421 €	25 508 794 773 €	1 384 765 648 €	94,85 %
Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE *	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
MLHD Budget Général	Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	15 515 019 160 €	15 514 966 160 €	53 000 €	100,00 %
	Total programme 135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	02	569 405 943 €	541 142 341 €	28 263 602 €	95,04 %
	Total programme 177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	02	2 142 720 986 €	2 071 025 459 €	71 695 527 €	96,65 %
	Total programme 337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires et du logement	(**)			0 €	
Total général MLHD			18 227 146 089 €	18 127 133 960 €	100 012 129 €	99,45 %

(*) 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

Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP *	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation	
MEEM Budget Général	Total programme 113 Paysages, eau et biodiversité	02	291 704 402 €	266 042 058 €	25 662 344 €	91,20 %	
	Total programme 159 Expertise, information géographique et météorologie	02	480 097 308 €	479 777 858 €	319 450 €	99,93 %	
	Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	638 198 920 €	635 712 298 €	2 486 622 €	99,61 %	
	181		01	36 379 548 €	36 179 350 €	200 198 €	99,45 %
			02	131 565 701 €	110 592 149 €	20 973 552 €	84,06 %
	Total programme 181 Prévention des risques		167 945 249 €	146 771 499 €	21 173 750 €	87,39 %	
	Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	02	1 902 515 877 €	1 902 515 820 €	57 €	100,00 %	
	Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	828 077 126 €	828 077 126 €	0 €	100,00 %	
	Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	4 074 859 160 €	4 074 859 160 €	0 €	100,00 %	
	Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	4 642 033 785 €	4 632 768 192 €	9 265 593 €	99,80 %	
	Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	02	171 523 710 €	168 305 637 €	3 218 073 €	98,12 %	
	Total programme 345 Service public de l'énergie	02	2 545 000 000 €	2 543 859 638 €	1 140 362 €	99,96 %	
	217		01	2 780 068 354 €	2 776 125 080 €	3 943 274 €	99,86 %
			02	252 499 210 €	246 702 652 €	5 796 558 €	97,70 %
Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables		3 032 567 563 €	3 022 827 732 €	9 739 832 €	99,68 %		
Total Budget Général MEEM			18 774 523 100 €	18 701 517 019 €	73 006 081 €	99,61 %	
MEEM comptes spéciaux	Total programmes 764 Soutien à la transition énergétique et 765 Engagements financiers liés à la transition énergétique	02	6 389 801 269 €	6 353 266 745 €	36 534 524 €	99,43 %	
	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	492 000 000 €	400 638 278 €	91 361 722 €	81,43 %	
	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	301 950 039 €	294 873 069 €	7 076 970 €	97,66 %	
	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	421 764 232 €	343 219 696 €	78 544 536 €	81,38 %	
Total Comptes Spéciaux			7 605 515 540 €	7 391 997 788 €	213 517 752 €	97,19 %	
Total général MEEM			26 380 038 640 €	26 093 514 807 €	286 523 833 €	98,91 %	
Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP *	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation	
MLHD Budget Général	Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	15 515 019 160 €	15 514 966 160 €	53 000 €	100,00 %	
	Total programme 135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	02	640 537 296 €	611 331 528 €	29 205 768 €	95,44 %	
	Total programme 177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	02	2 059 261 679 €	1 963 039 654 €	96 222 025 €	95,33 %	
	Total programme 337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	(**)			0 €		
Total général MLHD			18 214 818 135 €	18 089 337 342 €	125 480 793 €	99,31 %	

(*) 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

Les clés 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 à 2.A.10
		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.1
		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.	
	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
		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.	
		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
e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.	Partie 10.D	
	Flux annuels de primo nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).		

1° Conditions générales d'emploi	e) Positionnement	Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).	Partie 2.E.1
	f) Promotions	Répartition des agents promouvables par grade	
		Répartition des agents promus par grade	2.F
		Durée moyenne entre deux promotions.	
		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.	Partie 2.F.2
		Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante).	
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.	Partie 2.C.6
		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
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile.	Partie 3.A
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 3.B
3° Formation		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
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	Partie 5.A.5
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles.	Partie 7.B
		Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	Partie 2.D.3
5° Congés		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.C
		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
		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.	2.B.4
	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).	2.B.3
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	2.B.2
	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.).	

Autres indicateurs

1° Plafond d'emploi	Rappel du plafond ministériel d'emploi autorisés en ETPT	Partie 1.C
2° Pyramide des âges	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C)	Partie 2.A.10
	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par type de statut (CDI, CDD)	
3° Répertoire des métiers	Existence d'un répertoire ministériel et si oui, date de dernière mise à jour	Partie 6.D
4° 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
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.	Partie 2.F.4
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.	Partie 2.F.4
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.	Partie 2.E.1
	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C)	Partie 2.F.5
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.	Partie 2.D.3
	Evolution du taux d'emploi sur trois ans.	Partie 2.D.3
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.A.3
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	Partie 2.C.1
8 °Flux sortants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	Partie 2.C
9° Avancements par genre	Voir rapport de situation comparée.	Partie 2.F
10° Mobilité	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	Partie 2.C.6.5
	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.3
	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 écrites rapporté au nombre total d'agents.	Partie 2.B.1
	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
	Nombre de décès imputables au service.	Partie 7.B.1
	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
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	Partie 7.A.2
	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.	7.C
	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).	Partie 7.B.1
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	

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	
15° Formation	a) Formation continue	Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).	Partie 5.A.4
		Coût de la formation par catégorie et par genre	
		Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie	Partie 5.A.4
	b) Formation initiale statutaire	"Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par genre : - après un concours externe ; - après un concours interne ; - après un troisième concours ; - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel."	Partie 5.A.4
16° Relations professionnelles	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret no 82-447 modifié).	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire	Partie 11.C.2
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11.C.3
		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11.A.2
		Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.	Partie 11.A.2
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret no 82-447 du 28 mai 1982.	
		"Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret no 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 no 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 no 82-447 modifié).	"Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)."	Partie 11.D.1
		"Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)."	
	d) Autres.	"Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)."	Partie 11.D.2
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.		Partie 11.E	
Nombre et nature des accords négociés			
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	
	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.		

(1) le symbole « * » signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi

Annexe V

Lexique

A	
a	An
A	Agents de Catégorie A
AA	Adjoint administratif
AAE	Attaché d'administration de l'État
AAAE	Adjoint administratifs des administrations de l'État
A ADM	Agent de catégorie A administratif
AC	Administration centrale
AC	Administrateur civil
AFB	Agence française pour la biodiversité
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AAMP	Agence des aires marines protégées
ACNUSA	Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AFITF	Agence de financement des infrastructures de transport de France
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association des ingénieurs du corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANCOLS	Agence nationale de contrôle du logement social
ANDRA	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
ANGDM	Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs
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
APAE	Attaché principal d'administration de l'État
APB	Armement des phares et balises
APEH	Aide aux parents d'enfants handicapés
APPO	Amélioration participative des processus opérationnels
Art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ATAE	Adjoint technique des administrations de l'État

ATE	Agent technique de l'environnement
A TEC	Agent de catégorie A technique
ATESAT	Assistance technique fournie par l'État aux collectivités pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage

B

B	Agent de Catégorie B
BACEA	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
BDHS	Bilan du décret hygiène et sécurité
BEASAC	Bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile
BIEP	Bourse interministérielle de l'emploi public
B TEC	Agents de catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme
BTIV	Bureau de traitement de l'information de vol
BUD	Budget comptabilité

C

C	Agent de Catégorie C
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
C EXP	Agent de Catégorie C d'exploitation
C TEC	Agent de Catégorie C techniques
Cab	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes
CAP	Commission administrative paritaire
CAPP	Commission administrative paritaire préparatoire
CARTO	Cartographiques
CAS	Comité d'aide sociale
CAT	Commissariat de l'armée de terre
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

CE	Classe exceptionnelle
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CED	Chargé d'études documentaires
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEI	Centres d'Entretien et d'Intervention
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
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
CETU	Centre d'études des tunnels
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFP	Congés de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
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
CGLLS	Caisse de garantie du logement locatif social
CGM	Congés de grave maladie
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT (M)	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ministériel)
CIL	Crédits d'initiative locale
CITEPA	Centre interprofessionnel technique de la pollution atmosphérique
cl.	Classe
CLAS	Comité local d'action sociale
CLD	Congés de longue durée
CLM	Congés de longue maladie
CL EX	Classe exceptionnelle
CL N	Classe normale
CL SUP	Classe supérieure
CMC	Conseiller mobilité-carrière
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CMVRH	Centre ministériel de valorisation de ressources humaines

CMO	Congés maladie ordinaire
CNC	Commission nationale de classement
CNPS	Centre national des ponts de secours
CNDP	Commission nationale du débat public
CNT	Confédération nationale du travail
CNTE	Conseil national de la transition écologique
COM	Collectivités d'outre Mer
COPRNM	Conseil d'orientation pour la prévention des risques naturels majeurs
CPII	Centre de prestations et d'ingénierie informatiques
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CP	Crédits de paiement
CP	Conseiller de prévention
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPER	Contrat de plan Etat -Région
CPF	Compte personnel de formation
CPPEDMD	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durable
CR	Chargé de recherche du développement durable
CRCAS	Commissions régionales de concertation de l'action sociale
CRDS	Contribution à la réduction de la dette sociale
CRE	Commission de régulation de l'énergie
CRNA	Centre en route de la navigation aérienne
CROSS	Centre régional opérationnel de surveillance et de sauvetage
CSG	Contribution sociale généralisée
CSS	Comité spécifique de suivi
CT	Comité technique
CTL	Comité technique local
CTM	Comité technique ministériel
CTS	Comité technique spécial
CTS	Crédit de temps syndical
CTT	Contrôleur des transports terrestres
CTSS	Conseiller technique de service social
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D

DAC	Direction d'administration centrale
DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAF	Direction des affaires financières
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAS	Décharge d'activité de service
DATE (emploi)	Directeur de l'administration territoriale de l'Etat
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale

DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
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
DGFIP	Direction générale des Finances publiques
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPR	Direction générale de la Prévention des risques
DICOM	Direction de la communication
DIDD	Délégué interministériel au développement durable
DIF	Droit individuel à la formation
DIHAL	Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement
DIR	Direction interdépartementale des routes
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DIRIF	Direction interdépartementale des routes Ile-de-France
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DM	Direction de la Mer
DMA	Délégation ministérielle à l'accessibilité
DML	Délégué à la mer et au littoral
DOM	Départements d'Outre-Mer
DPAS	Document pluriannuel de l'action sociale
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DR	Directeur de recherche du développement durable
DRH	Direction des ressources humaines
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
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
DSLID	Détachement sans limitation de durée
DSNA	Direction des services de la Navigation aérienne
DSR	Documents stratégiques régionaux
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels

E

EAAM	Élèves administrateurs des affaires maritimes
EIVP	École des ingénieurs de la ville de Paris
ENAC	École nationale de l'aviation civile
ENSAM	Ecole nationale de la sécurité et l'administration de la mer
ENIM	Établissement national des invalides de la marine

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
EP	Établissement public
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPF	Établissements public foncier
EPMP	Établissement public du Marais poitevin
EPP	Élaboration et pilotage politiques publiques
ETP	Équivalent temps plein
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
Exa Pro	Examen professionnel
EXT	Externe
Exc-Excep	Exceptionnel
Exp	Exploitation

F

F	Femme
FEAMP	Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche
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
FPE	Fonction publique d'Etat
FSU	Fédération syndicale unitaire
FPT	Fonction publique territoriale
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie

G

GAQ	Gestion administrative et qualité
GIP-ATEN	Groupement d'intérêt public - Atelier technique des espaces naturels
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines

H	
H	Homme
HCB	Haut conseil des biotechnologies
HCESSIS	Haut commissariat à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale
HFDD	Haut fonctionnaire du développement durable
HS	Heure supplémentaire
I	
IADD	Inspecteur de l'administration du développement durable
IAM	Inspecteur des affaires maritimes
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICNA	Ingénieurs du Contrôle de la Navigation Aérienne
ICPE	Ingénieur en chef des ponts et chaussées
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
ICR	Instance de concertation régionale
IESSA	Ingénieurs Electroniciens des Systèmes de la Sécurité Aérienne
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IDV	Indemnité de départ volontaire
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFPEN	Institut français du pétrole énergies nouvelles
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFREMER	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
IFSTTAR	Institut français 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
IGN	Institut national de l'information géographique et forestière
IM	Indice majoré
IM	Ingénieur des mines
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 - fonction publique d'État, territoriale et hospitalière
IOTA	Installations, ouvrages, travaux et activités
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
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire

ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
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

J

JP	Journées perdues (pour fait de grève)
----	---------------------------------------

L

LA	Liste d'aptitude
LC	Liste complémentaire
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

M

m	Mois
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MADSLD	Mise à disposition sans limitation de durée
MCT	Ministère de la Cohésion des territoires
MdP	Médecin de prévention
MEEM	Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer
MEXT	Ministères extérieurs
MGEN	Mutuelle générale de l'Education Nationale
MIGT	Missions d'inspection générale territoriales
MILOS	Mission interministérielle d'inspection du logement social
MINi	Minimum
MLHD	Ministère du logement et de l'habitat durable
MOC	Maîtrise d'ouvrage centrale
MOD	Maîtrise d'ouvrage déconcentrée
MOL	Maîtrise d'ouvrage locale
MOR	Maîtrise d'ouvrage régionale
MPA	Mission, programme, action
MRAE	Mission régionale d'autorité environnementale
MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire

N

NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
------	--

O

ONCFS	Office national de la chasse et de la faune sauvage
ONEMA	Office national de l'eau et des milieux aquatiques
OP	Officier de port
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OPA	Officier de port adjoint
ORPa	Observatoire des retours de paie
OS	Organisation syndicale

P

PACA	Provence Alpes Côte d'Azur
PAG	Parc amazonien de Guyane
PAP	Projet annuel de performance
PAP	Programme annuel des préventions des risques professionnels
PARRE	Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat
PEC	Préparation aux examens et concours
PM	Pour mémoire
PNA	Position normale d'activité
PNF	Parcs nationaux de France
PNF	Plan national de formation
PNR	Parc national de la Réunion
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Prévention des risques
PSI	Pôle support intégré
PSS	Personnels à statut spécifique
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime

R

RA	Restaurant administratif
RAP	Rapport annuel de performance
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RH	Ressources humaines
RIA	Restaurant inter-administratif
RIE	Réseau interministériel de l'Etat
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIL	Règlement intérieur local
RIN	Règlement intérieur national
RME	Répertoire ministériel des emplois-types

RPS	Risques psycho-sociaux
RSE	Responsable sociétale des entreprises
RST	Réseau scientifique et technique
RTT	Réduction du temps de travail
RZGE	Responsable de zone de gouvernance des effectifs

S

SA	Secrétaire administratif
SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable
SAM	Service des affaires maritimes
SCN	Service à compétence nationale
SCR	Sécurité et circulation routières
SD	Service déconcentré
SDAGE	Schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux
SDSIE	Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique
SERM	Schéma d'emploi et de recrutement ministériel
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétariat général
SIDSIC	Service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication
SIEC	Service interacadémique des examens et concours
SIGIADD	Syndicat des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'administration du développement durable
SIRH	Système informatique des ressources humaines
SNCTA	Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien
SNE-FSU	Syndicat national de l'environnement - Fédération syndicale unitaire
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement - Confédération générale du travail
SNUITAM-FSU	Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer - Fédération syndicale unitaire
SPES	Service du pilotage et de l'évolution des services
SPSSI	Service des politiques supports et des systèmes d'information
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
STC	Syndicat des travailleurs corses
STRMTG	Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés

T

TG	Transfert de gestion
TH	Travailleur handicapé
TIB	Traitement indiciaire brut
TOM	Territoires d'Outre-Mer
TPE	Travaux publics de l'État

TSE	Technicien supérieur de l'équipement
TSCDD	Technicien supérieur en chef du développement durable
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable

U

UGFF-CGT	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
USAC-CGT	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail

V

VASCO	Valoriser et apporter du sens aux connaissances de nos organisations
VNF	Voies navigables de France
VMP	Visio-M Poste

Z

ZGE	Zone de gouvernance des effectifs
-----	-----------------------------------