



MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*





Version  
provisoire







# ÉDITO

Git ventius, omni nonseni stiae. Ebisqui doluptas dolupictam quam fuga. Aximusa quaspici consequi asperum quo id quiatem eum acimendunte pro officabo. Cerspe nestemp orpore rerrum sitatet harum, incillo ressit aciur?

Ferum qui optatur re pore sequi omniation eum adios imilluptas et, eum facerit experferum coremporest, assumqui temo idenectorest ommos nobit dipsam quatur, ut ut quam rest, iunt verferu mendelique acearum eum fuga. Uptatem que volupta erferum venihic totae qui inciisit et vel magnam, quatus destis apicae volendit, omnita que rem fugia dendaer ferorem is que mos ant aut eum que sunt.

Cabo. Sape volesecabori cus.

Cit od expliquis conet odipsae explibus aut re earumquat faccuste optat.

Ferion nonsequi dolores trumenem sunt essit utesto coribus, et, omnis dusae moloriam labor ad et doluptati odissit eaquiae acculle ndande qui nos eos et dolut res quam, esti aut lia est, utesti tessi quibus acerum fugiae voluptis dolorum fuga. Equaes aut aut qui re eos doloreria dolorepudi officium quaecabo. Um nis quiatec tatumque di is voloreris ium quatem quo tent etum eaquo id untur? Quibus endi corerorest vendia ellit eost aborios ex et et rehendam et eaquia consequi tet offictur simo blaborerrior sum fuga. Parcil et es alit ut volum untibus rem. Itat dolupta ssitas andaepencil ipic tore cus experci psuntio is utatur assimpe riatibu sdaestr uptatumquia namusda dipsunt emporem porumque voluptae videlent incid est quamendae vene nimpore hentis aut vel int voluptatur sequodit ipsa que nimint.

Ur modisit aut liquuntiae vel ea in ra volorat ateceat iundem eate dolor sum quam am coritae rnatiatu?

Consecati vernate nimolorem. Ferum ut harumqui que nis rerum quam volum esecab ipsae non pratemo velit haris inullab oreium corende rioriatum de inctur rate pro cus cum eatquam, nonsene ssitesc imaxima voluptur aut is vent, aut laut lam, oditoria dolupta temque nus doluptata coraerae commoluptat molorerum quissunt quatur ratias et officae pudicip iciati tet la nos se et optatur? Cab id quost aut lis esciumquam, volection poreperum exped ut undae plibus as ducitatur reperis pa sandi nobis non nosserum faccupitiis modis et ommodi coritiunt est ut ulligen duntemp oriatet apero volo eum untibus volerei cipsumq uossit

La Secrétaire générale



Emilie PIETTE



<b>ÉDITO</b>	<b>5</b>
<b>1 LES MINISTÈRES MTES ET MCTRCT EN 2019</b>	<b>11</b>
1-A Le Ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES) et le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT) en 2019	12
1-B LFI 2019	22
1-C La répartition des effectifs des ministères par programme	24
<b>2 LES MOUVEMENTS D'EFFECTIFS</b>	<b>27</b>
2-A Les effectifs	28
2-B Les embauches et les départs	50
2-C Les travailleurs handicapés	73
2-D Le bilan des concours et examens professionnels nationaux	79
2-E Les avancements et promotions	89
<b>3 LES RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>107</b>
3-A Les rémunérations mensuelles moyennes	108
3-B La rémunération moyenne des personnels par filière	116
<b>4 LES SANCTIONS ET LA DÉONTOLOGIE</b>	<b>123</b>
4-A Les sanctions disciplinaires	124
4-B Le contrôle déontologique	127
<b>5 LES ACTIVITÉS LIÉES À LA FORMATION</b>	<b>131</b>
5-A La formation	132
5-B Le bilan de l'activité du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources humaines (CMVRH)	143

<b>6</b>	<b>LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES</b>	<b>147</b>
6-A	L'analyse de la structure par métier	148
6-B	Les évolutions d'emplois	155
6-C	L'analyse par âge des effectifs	156
6-D	L'actualisation des dispositifs de connaissance	158
6-E	La mise en œuvre d'une GPRH locale	158
<b>7</b>	<b>LA PRÉVENTION, LES CONDITIONS ET LE TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>159</b>
7-A	La prévention	160
7-B	Les accidents de service et les maladies professionnelles	169
7-C	Les absences au travail	177
<b>8</b>	<b>L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>191</b>
8-A	La quotité de travail	192
8-B	Les cycles de travail, les écrêtements et les CET	195
8-C	Les indemnités d'astreinte et d'intervention	203
8-D	Les heures supplémentaires	204
8-E	Le télétravail	205
<b>9</b>	<b>LES ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ</b>	<b>207</b>
9-A	Les absences d'une durée supérieure ou égale à 6 mois	208
9-B	Les congés de maternité et d'adoption	209
9-C	Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	212
<b>10</b>	<b>L'ACTION SOCIALE</b>	<b>215</b>
10-A	L'accompagnement des agents et des structures par le service social du MTES et du MCTRCT	216
10-B	L'action sociale	218
10-C	Le comité d'aide sociale (CAS)	232

<b>11</b>	<b>LE DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>235</b>
11-A	Les différents organes de concertation	236
11-B	Les accords négociés au MTES et au MCTRCT	246
11-C	Le dialogue social non institutionnel	247
11-D	La représentativité syndicale	248
11-E	Les moyens alloués aux organisations syndicales	266
11-F	Les mouvements sociaux	270

<b>12</b>	<b>LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>275</b>
-----------	--	------------

12-A	Les principales actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2019	276
12-B	La démographie	278
12-C	Le temps de travail	284
12-D	Les absences au travail	290
12-E	La part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants du MTES et du MCTRCT	294
12-F	Les parcours professionnels : recrutements, promotions et mobilités	296
12-G	La situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes	308
12-H	La formation	311
12-I	La parité chez les représentants des personnels	315

# ANNEXES

<b>Annexe I</b>	La loi de Finances Initiale 2019 - Répartition par titres	318
<b>Annexe II</b>	La loi de finances rectificative 2019-1270 du 2 décembre 2019	322
<b>Annexe III</b>	L'exécution budgétaire 2019 en AE - MTES et MCTRCT	324
<b>Annexe IV</b>	Les clés de correspondance des indicateurs fixés par l'arrêté du 22 décembre 2017	330
<b>Annexe V</b>	Lexique	334



# 1

# LES MINISTÈRES MTES ET MCTRCT EN 2019

---

# 1-A Le Ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES) et le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT) en 2019

Le MTES et le MCTRCT préparent et mettent en œuvre les politiques majeures du gouvernement intervenant dans les domaines environnementaux, économiques et sociaux. Ils pilotent ainsi des politiques techniques exigeantes, toutes irriguées par la problématique du développement durable. Les grandes missions menées par les ministères requièrent un large panel de compétences s'inscrivant dans un environnement en constante évolution.

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.

## a) Le Ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES)

Le MTES prépare et met en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines du développement durable, de l'environnement, des technologies vertes, de la transition écologique et de l'énergie, de la prévention des risques, des transports et de leurs infrastructures, de l'équipement et de la mer.

Il est chargé de la promotion et du développement de l'économie sociale et solidaire.

Il participe à l'élaboration des programmes de recherche, d'enseignement et d'encouragement de l'innovation concernant ses attributions.

### Ses grandes missions consistent à :

- élaborer et mettre en œuvre la politique de lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique;
- préserver la biodiversité, promouvoir une gestion durable des ressources rares, protéger les espèces et les milieux naturels, de l'eau notamment;
- organiser les transports en privilégiant systématiquement le développement durable dans les choix opérés;
- prévenir les risques, qu'ils soient sanitaires, technologiques ou naturels, et assurer la sécurité (industrielle, aérienne...);

- affirmer la vocation maritime de la France en favorisant l'économie maritime, la protection du patrimoine marin et de ses ressources, et leur exploitation durable;
- participer aux négociations européenne et internationale sur toutes les thématiques environnementales, notamment sur le climat.

La ministre de la Transition écologique et solidaire est accompagnée dans ses fonctions par :

- trois Secrétaires d'État dont un en charge des transports,
- le Haut-commissaire à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale,
- le Délégué interministériel au développement durable,
- le Délégué interministériel à l'avenir du territoire de Fessenheim et des territoires d'implantation des centrales de production de l'électricité à partir du charbon,
- le Délégué interministériel à la forêt au bois.

## b) Le Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT)

Le MCTRCT élabore et met en œuvre la politique du gouvernement en matière de décentralisation, de développement et d'aménagements équilibrés de l'ensemble du territoire national et de solidarité entre les territoires. Il prépare et met en œuvre la politique du gouvernement en matière d'urbanisme et de logement.

La ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales est accompagnée dans ses fonctions par :

- le ministre chargé des collectivités territoriales,
- le ministre chargé de la ville et du logement.



### c) L'organisation territoriale du MTES et du MCTRCT

Les ministères sont, par leur organisation, ancrés dans les territoires. Ils s'appuient, en métropole et en Outre-mer, sur des services et des directions présents dans les régions et les départements. La région Île-de-France est dotée d'une organisation spécifique, en raison de son statut particulier de région capitale.

- Les douze directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), les trois directions régionales et interdépartementales en Île-de-France (équipement et aménagement/environnement et énergie/hébergement et logement) et, en Outre-mer, les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) mettent en œuvre et coordonnent les politiques publiques du MTES et du MCTRCT.
- Les quatre directions interrégionales de la mer (DIRM), les quatre directions de la mer (DM) en Outre-mer, et la direction territoriale de l'alimentation et de la mer (DTAM) à Saint-Pierre-et-Miquelon, exercent des compétences maritimes.
- Les onze directions interdépartementales des routes (DIR) exercent des compétences dans le domaine routier.
- Les directions départementales des territoires (DDT) et de la mer (DDT-M) et, pour certaines missions, les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS), les directions départementales de la protection des populations (DDPP) et les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP), mettent en œuvre 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 de ces établissements, à compétence nationale, disposent d'une organisation territoriale (Météo France, Voies navigables de France, ANAH,...), d'autres, à compétence territoriale, sont attachés à un territoire (Agences de l'eau, Parcs naturels,...).

## 1-A-1 L'administration centrale

En 2019, l'administration centrale du MTES et du MCTRCT a significativement évolué conformément à la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 relative à la déconcentration et à l'organisation des administrations centrales.

Dans ce cadre, le Secrétariat général a été réorganisé, avec la création d'un service du numérique (SNUM) pour initier et accompagner la transformation numérique des ministères, la constitution d'une nouvelle direction des affaires financières et la

poursuite de la réorganisation de la DRH. Le CGDD et plusieurs directions d'administration centrale parmi lesquelles la DIGITM, la DGPR et la DGAC ont également fait l'objet d'évolutions.

### a) Le Secrétariat général (SG)

Le Secrétariat général assiste la ministre de la Transition écologique et solidaire et la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales 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 œuvre les nouveaux impératifs de l'action publique.

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

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

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

→ 3 services (pilotage et évolution des services, numérique, défense, sécurité et intelligence économique),

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

### b) Le Commissariat général au développement durable (CGDD)

Réorganisé fin 2019, le Commissariat général au développement durable est chargé de l'élaboration, de l'animation et du suivi de la stratégie nationale de développement durable, qui doit être mise en œuvre au travers de l'ensemble des politiques publiques ainsi qu'au travers des actions de tous les acteurs socio-économiques.

Le CGDD éclaire et alimente, par la production de données statistiques et de connaissances, l'action des ministères sur l'ensemble de ses champs de compétences.

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).

### **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 œuvre la politique relative à l'énergie, aux matières premières énergétiques, ainsi qu'à la lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique.

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

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

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

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

La Direction générale des infrastructures des transports et de la mer élabore et met en œuvre les orientations de la politique multimodale des transports terrestres, maritimes et fluviaux, dans le respect des principes du développement durable. Elle définit les orientations en matière de politique des déplacements. Elle assiste la ministre dans 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 les gestionnaires d'infrastructures.

En 2019, la DGITM s'est réorganisée pour une meilleure prise en compte du développement rapide des nouvelles mobilités et de la connaissance des multiples opportunités de développement de l'innovation. Une mission numérique, innovation et territoire (MINT) a été créée à cet effet.

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

La Direction générale de l'aviation civile élabore et met en œuvre les orientations en matière d'aviation civile dans le respect des principes du développement durable. A ce titre, elle est notamment chargée du transport aérien, des infrastructures, 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.

En 2019, la DGAC a créé la mission « réaménagement de l'aéroport Nantes-Atlantique ».

#### **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 assure le secrétariat du plan urbanisme, construction et architecture.

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

La Direction Générale de la Prévention des Risques a pour mission d'identifier et quantifier l'ensemble des risques pour mener les politiques de prévention adaptées.

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

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

En 2019, le service chargé des risques naturels a été réorganisé pour améliorer la qualité de son pilotage, optimiser sa stratégie d'influence et consolider une action transversale. Dans ce cadre, l'appui réglementaire et technique aux services déconcentrés pour la mise en œuvre de la gestion des milieux aquatiques et la prévention des inondations (GEMAPI) a été renforcé.

## 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 de la ministre de la Transition écologique et solidaire et de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, 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 de la ministre de la Transition écologique et solidaire, effectue les missions d'inspection, d'expertise, d'étude, d'audit, d'évaluation et de coopération internationale dans le domaine maritime et pour le secteur des pêches et cultures marines que les ministres lui confient.

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.

### 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 en charge 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 prépare 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 à la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales. 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 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.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le CGET, l'Établissement public national d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux (EPARECA) et l'Agence du numérique sont devenus l'Agence nationale de la Cohésion des territoires (ANCT).

## 1-A-3 Les services déconcentrés

### a) Les Directions régionales

En métropole, le MTES et le MCTRCT s'appuient sur 12 Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) hors Île-de-France et sur 3 Directions régionales et interdépartementales (DRI) en Île-de-France. L'Outre-mer, repose sur une organisation spécifique et variable selon les collectivités.

En 2019, les actions des Directions régionales ont été marquées par :

- une participation active à la réflexion et aux propositions des préfets sur l'organisation territoriale des services publics dans le cadre de la mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019 relative à l'organisation territoriale de l'État,
- leur engagement dans la transformation du pôle ministériel visant à mettre en œuvre des mesures concrètes à fort impact sur l'ensemble des acteurs (usagers, grand public et agents) dans

le cadre de l'organisation d'un séminaire régional #SeRéinventerEnsemble en métropole et dans la région Antilles-Guyane pour l'outre-mer,

- la mise en œuvre de la loi du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (loi ELAN),
- le déploiement des projets d'énergies renouvelables,
- la protection des personnes et des biens face aux risques industriels, avec l'augmentation de l'efficacité et la réduction des délais d'instruction des ICPE.

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

Les DREAL constituent l'échelon de pilotage des politiques publiques du MTES et du MCTRCT sur le territoire métropolitain hors Île-de-France.

Elles exercent 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 de certaines politiques (énergie, climat, risques technologiques, etc.).

Sous l'autorité des préfets de région, les DREAL coordonnent les services déconcentrés porteurs des politiques publiques du MTES et du MCTRCT sur la zone de gouvernance dont elles ont la responsabilité.

Dans ce cadre, elles sont 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 huit 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 Directions régionales interdépartementales en Île-de-France (DRI)

La direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL), la direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement (DRIEA) et la direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE) répondent aux spécificités de l'Île-de-France.

Ces directions disposent d'unités départementales pour mettre en œuvre les politiques du MTES et du MCTRCT sous

l'autorité du préfet d'Île-de-France, Préfet de Paris, et des préfets de département.

### Les services en Outre-mer

En Outre-mer, les deux ministères s'appuient sur :

→ 5 DEAL (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte),

→ 4 directions de la mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Sud Océan indien),

→ 2 services des affaires maritimes (Polynésie Française et Nouvelle Calédonie)

→ la direction des territoires de l'alimentation et de la mer (Saint Pierre et Miquelon).

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

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

En 2019, la DIR-Est a amorcé le travail de décentralisation d'une partie du réseau routier national à la nouvelle communauté européenne d'Alsace.

### c) Les Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

Les DIRM conduisent les politiques maritimes du ministère en charge de la mer. À ce titre, elles ont en charge :

→ 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),

→ la conduite des 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,

→ l'accompagnement économique (valorisation des entreprises et de l'emploi maritimes),

→ la coordination des politiques publiques de la mer et du littoral ainsi que des services de l'État qui y concourent, en particulier ceux du ministère (DREAL, DDTM, services techniques et établissements publics).

Les quatre DIRM 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).

Leur organisation et leur fonctionnement ont vocation à être optimisés dans le cadre du chantier de transformation Affaires maritimes 2022 (AM 2022).

En 2019, les DIRM ont participé activement :

- aux réflexions conduites par l'administration centrale dans le chantier relatif à l'AM 2022,
- à la mise en œuvre de la nouvelle organisation et des nouvelles priorités en matière de contrôles marins,
- au déploiement de l'éolien en mer.

#### d) Les Directions départementales des territoires 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.

En 2019, les actions des DDT-M ont porté notamment sur :

- la poursuite des travaux préalables à la création de secrétariats généraux communs aux préfetures et aux directions départementales interministérielles,
- la signature des contrats de transitions écologiques, dans le domaine de rénovation énergétique des bâtiments, le déploiement du programme habiter mieux,
- la préservation des ressources naturelles en améliorant la qualité de l'eau et sa gestion quantitative,
- la poursuite des contrôles du respect de l'environnement marin et de la sécurité en mer.

### 1-A-4 Les établissements publics du MTES et du MCTRCT

Le MTES et le MCTRCT assurent en 2019 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.

2019 a été marquée par la conduite de plusieurs travaux majeurs de préfigurations d'établissements publics devant être créés au 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- la préfiguration de l'Office français de la biodiversité (OFB), fusion de l'Agence française pour la biodiversité (AFB) et de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS),
- la préfiguration de l'Agence nationale de la Cohésion des territoires (ANCT), fusion du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), de l'Établissement public national d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux (EPARECA) et de l'Agence du numérique (hors « French tech »),
- la préfiguration de l'Université Gustave Eiffel (UGE), fusion de l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEM), de l'École d'architecture de la ville et des territoires Paris-Est, et de trois

écoles d'ingénieurs : École nationale des sciences géographiques (école de l'IGN), École des ingénieurs de la ville de Paris et l'École supérieure d'ingénieurs en électrotechnique et électronique (école de la Chambre de commerce et d'industrie Paris Île-de-France).

### Les opérateurs sous tutelle du MTES et du MCTRCT

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).

Parmi les 103 établissements sous tutelle, 54 ont le statut d'opérateur de l'État et pour 44 d'entre eux le MTES ou le MCTRCT est la tutelle principale. À ces 44 opérateurs viennent s'ajouter deux autres qui ne sont pas des établissements publics : un groupement d'intérêt public (GIP ATEN) et une association (CITEPA).

Fin 2019, le périmètre du MTES et du MCTRCT comprend donc en tout 46 opérateurs dont l'un ou l'autre assure la tutelle principale.

Le contrat d'objectifs et de performance d'un opérateur (COP) définit ses axes stratégiques de progrès, identifie ses principaux enjeux opérationnels et vise à optimiser sa gouvernance et son efficacité. Une démarche d'harmonisation des COP des opérateurs relevant du périmètre du MTES et du MCTRCT a été initiée, notamment au travers de la mise en place d'indicateurs standardisés sur les fonctions support.

En 2019, les actions des opérateurs ont été marquées par :

- le renouvellement des COP de l'Établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF), de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) et des 8 parcs nationaux,
- la signature du premier COP de l'Agence française pour la biodiversité (AFB) et le renouvellement de celui de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS). Ces documents ont été utilisés dans le cadre de la mise en place de l'Office français de la biodiversité (OFB),
- la démarche de mise en place ou de renouvellement des contrats de 9 autres opérateurs ou groupes d'opérateurs a été initiée (ADEME, IFPEN, IGN) ou poursuivies (ANAH, ANCOLS, Agences de l'eau, ANGDM, CSTB, VNF).

### Domaines d'intervention des opérateurs sous tutelle du MTES et du MCTRCT

En 2019, les domaines d'interventions des 46 opérateurs sous la tutelle principale du MTES et du MCTRCT 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 en 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, au nom de l'État, les droits sociaux des anciens mineurs ou conjoints survivants de mineurs,
- 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 porte 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

- Les 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 l'infrastructure fluviale reliant 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'établissement national des invalides de la Marine (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 para-maritime,
- 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. Elle est sortie du champ des opérateurs de l'État au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les plafonds d'emplois prévus par la loi de finances initiale 2019 étaient de 25 069 ETPT pour les opérateurs du MTEs (y compris l'ENAC relevant du budget annexe Contrôle et exploitation aériens) et 281 ETPT pour ceux du MCTRCT, soit un total pour les deux ministères de 25 350 ETPT.

## Plafonds d'emploi par opérateur et par programme de 2017 à 2019 (ETPT sous plafond)

Opérateur	Plafond d'emplois 2017 (ETPT sous plafond)	Plafond d'emplois 2018 (ETPT sous plafond)	Plafond d'emplois 2019 (ETPT sous plafond)
ENPC (École nationale des ponts et chaussées)	317	315	313
ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	165	164	163
<b>Total Programme 217 (Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables)</b>	<b>482</b>	<b>479</b>	<b>476</b>
AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France) <sup>(1)</sup>	0	0	0
VNF (Voies navigables de France)	4 471	4 360 <sup>(2)</sup>	4 264
SCSNE (Société du Canal Seine Nord Europe)	-	13	45
EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	107	107	107
SGP (Société du Grand Paris)	210	230	430
<b>Total Programme 203 (Infrastructures et services de transport)</b>	<b>4 788</b>	<b>4 710</b>	<b>4 846</b>
IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1 542	1 507	1 472
Météo France	3 020	1 925	2 831
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement)	2 867	2 796	2 695
<b>Total Programme 159 (Expertise, information géographique et météorologie)</b>	<b>7 461</b>	<b>7 228</b>	<b>6 998</b>
Agence française pour la biodiversité	1 227	1 227	1 219
ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage)	1 513	1 471	1 443
Parcs nationaux	795	792	794
Agences de l'eau	1 668	1 620	1 576
EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8	8	8
CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	140	140	140
<b>Total Programme 113 (Paysages, eau et biodiversité)</b>	<b>5 351</b>	<b>5 258</b>	<b>5 180</b>
ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	910	894	878
INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	533	522	511
GEODERIS <sup>(3)</sup>	0	0	0
<b>Total Programme 181 (Prévention des risques)</b>	<b>1 443</b>	<b>1 416</b>	<b>1 389</b>
ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	145	141	137
ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	314	308	302
CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	16	16	16
<b>Total Programme 174 (Énergie, climat et après-mines)</b>	<b>475</b>	<b>465</b>	<b>455</b>
ENSM (École nationale supérieure maritime)	237	235	234
<b>Total Programme 205 (Affaires maritimes)</b>	<b>237</b>	<b>235</b>	<b>234</b>
IFPEN (IFP Énergies nouvelles)	1 778	1 757	1 740
IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux)	1 012	996	982
IRSN (Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)	1 653	1 650	1 650
<b>Total Programme 190 (Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables)</b>	<b>4 443</b>	<b>4 403</b>	<b>4 372</b>
ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	337	319	307
<b>Total Programme 197 (Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins)</b>	<b>337</b>	<b>319</b>	<b>307</b>
<b>TOTAL MTES</b>	<b>25 017</b>	<b>24 513</b>	<b>24 257</b>
ANAH (Agence nationale de l'habitat)	115	113	111
CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social)	28	27	28
ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social)	148	145	142
<b>Total Programme 135 (Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat)</b>	<b>291</b>	<b>285</b>	<b>281</b>
ANRU (Agence nationale de rénovation urbaine) <sup>(4)</sup>		94	
<b>Total Programme 147 (Politique de la ville)</b>		<b>94</b>	
<b>TOTAL MCTRCT</b>	<b>291</b>	<b>379</b>	<b>281</b>
<b>TOTAL MTES + MCTRCT</b>	<b>25 308</b>	<b>24 892</b>	<b>24 538</b>
ENAC (École nationale de l'aviation civile)	812	812	812
<b>Total Programme 613 (Soutien aux prestations de l'aviation civile)</b>	<b>812</b>	<b>812</b>	<b>812</b>
<b>TOTAL BACEA</b>	<b>812</b>	<b>812</b>	<b>812</b>
<b>TOTAL MTES + MCTRCT + BACEA</b>	<b>26 120</b>	<b>25 704</b>	<b>25 350</b>

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

(2) VNF transfère 13 ETPT à la SCSNE pour son fonctionnement

(3) 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.

(4) L'ANRU est sortie du champ des opérateurs de l'État au PLF 2019



## 1-A-5 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'administration centrale, ce qui nécessite d'adapter les modes de gestion pour l'ensemble des agents travaillant sur des postes du MTES et du MCTRCT.

Un autre élément caractéristique réside dans la place importante qu'occupent les opérateurs dans la mise en œuvre des politiques publiques du MTES et du MCTRCT. 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).

À cela, s'ajoute le contexte de la réforme de l'organisation territoriale 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 du MTES et du MCTRCT en raison des évolutions des périmètres ministériels,

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

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 »).

## 1-B LFI 2019

## I - Programmes du budget général

Programmes MTES (budget général)	Libellé	LFI 2019	
		AE	CP
113	Paysages, eau et biodiversité	164 100 813 €	159 900 812 €
159	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	513 002 274 €	513 002 274 €
174	Energie, climat et après-mines	996 130 246 €	996 130 246 €
181	Prévention des risques (Titre 2)	46 446 540 €	46 446 540 €
181	Prévention des risques (hors Titre 2)	791 882 139 €	786 355 707 €
203	Infrastructures et services de transports	3 365 600 659 €	3 193 638 870 €
205	Affaires maritimes	163 055 254 €	157 335 254 €
217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables (Titre 2)	189 956 043 €	227 458 189 €
217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables (hors Titre 2)	2 765 896 155 €	2 765 896 155 €
345	Service public de l'énergie	3 297 503 669 €	3 319 360 538 €
<b>Total Mission EDMD</b> ( <i>Mission Écologie, Développement et Mobilité Durables</i> )		<b>12 293 573 792 €</b>	<b>12 165 524 585 €</b>
190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durable	1 763 263 758 €	1 722 297 442 €
<b>Total Mission Recherche et Enseignement supérieur</b>		<b>1 763 263 758 €</b>	<b>1 722 297 442 €</b>
197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	815 697 600 €	815 697 600 €
198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 163 492 800 €	4 163 492 800 €
<b>Total Mission régimes sociaux et de retraite</b>		<b>4 979 190 400 €</b>	<b>4 979 190 400 €</b>
<b>Total MTES</b>		<b>19 036 027 950 €</b>	<b>19 036 027 950 €</b>
Programmes MCTRCT	Libellé	LFI 2019	
		AE	CP
109	Aide à l'accès au logement	13 442 551 717 €	13 442 551 717 €
112	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire (Titre 2)	19 932 626 €	19 932 626 €
112	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire (Hors Titre 2)	179 466 270 €	220 881 553 €
135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	291 170 144 €	281 170 144 €
147	Politique de la ville (Titre 2)	19 419 002 €	19 419 002 €
147	Politique de la ville (Hors Titre 2)	649 516 080 €	489 516 080 €
177	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	1 873 114 477 €	1 891 214 477 €
<b>Total CT</b> ( <i>Mission Cohésion des territoires hors programme 162 « Interventions territoriales de l'État »</i> )		<b>16 475 170 316 €</b>	<b>16 364 685 599 €</b>
119	Concours financiers aux collectivités territoriales et à leurs groupements	3 657 202 636 €	3 166 043 198 €
122	Concours spécifiques et administration	238 079 635 €	272 834 619 €
<b>Total RCT Mission Relations avec les collectivités territoriales</b>		<b>3 895 282 271 €</b>	<b>3 438 877 817 €</b>
<b>Total MCTRCT</b>		<b>20 370 452 587 €</b>	<b>19 803 563 416 €</b>

## II – Budget annexe contrôle et exploitation aériens (BACEA)

Programmes	Libellé	LFI 2019	
		AE	CP
612	Navigation aérienne	572 223 059 €	572 223 059 €
613	Soutien aux prestations de l'aviation civile (Titre 2)	1 212 396 147 €	1 212 396 147 €
613	Soutien aux prestations de l'aviation civile (Hors Titre 2)	295 041 750 €	295 041 750 €
614	Transports aériens, surveillance et certification	42 370 969 €	42 370 969 €
<b>Total BACEA</b>		<b>2 122 031 925 €</b>	<b>2 122 031 925 €</b>

## III – Comptes spéciaux

Programmes	Libellé	LFI 2019	
		AE	CP
764	Soutien à la transition énergétique	5 440 400 000 €	5 440 400 000 €
765	Engagements financiers liés à la transition énergétique	1 839 000 000 €	1 839 000 000 €
<b>Total CAS Transition Énergétique (TE)</b>		<b>7 279 400 000 €</b>	<b>7 279 400 000 €</b>
785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	286 200 000 €	286 200 000 €
786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	73 000 000 €	73 000 000 €
<b>Total CAS Services Nationaux de Transports Conventionnés de Voyageurs (SNTCV)</b>		<b>359 200 000 €</b>	<b>359 200 000 €</b>
797	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres au bénéfice des particuliers	132 000 000 €	132 000 000 €
798	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres au bénéfice des personnes morales	132 000 000 €	132 000 000 €
<b>Total CAS Aide à l'Acquisition de Véhicules Propres (AAVP)</b>		<b>264 000 000 €</b>	<b>264 000 000 €</b>
793	Électrification rurale	355 200 000 €	355 200 000 €
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	4 800 000 €	4 800 000 €
<b>Total CAS Financement des Aides aux Collectivité pour l'Électrification rurale (FACE)</b>		<b>360 000 000 €</b>	<b>360 000 000 €</b>
869	Prêt à la société concessionnaire de la liaison express entre Paris et l'aéroport Paris-Charles de Gaulle	0 €	275 000 000 €

# 1-C La répartition des effectifs des ministères par programme

## Transferts en gestion entrants et sortants

TG SORTANTS	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Premier ministre (Haut Conseil pour l'action climatique)	-2	-2	0	
Délégation interministérielle à la prévention lutte contre la pauvreté enfants et jeunes	-1	-1	0	0

TG ENTRANTS	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Ministère de la Culture	17	11	2	4
Services du Premier ministre - Délégués du préfet	15	12	3	0

SOLDE DES TRANSFERTS	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	29	20	5	4

## Comparaison PAP-RAP 2019

2019	Nombre d'ETPT			
	PAP (LFR)	RAP	RAP-PAP	%
<b>Mission : écologie, développement et mobilité durables</b>	<b>39 403</b>	<b>39 287</b>	<b>-116</b>	<b>-0,3 %</b>
Mission : écologie, développement et mobilité durables (hors action 22)	39 124	39 012	-112	-0,3 %
<b>Programme n°217 : CPPEDMD</b>	<b>38 971</b>	<b>38 865</b>	<b>-106</b>	<b>-0,3 %</b>
Programme n°217 : CPPEDMD (hors action 22)	38 692	38 590	-102	-0,3 %
Action 7 : CPPEDMD	7 830	8 056	226	2,9 %
Action 8 : IST	9 940	10 053	113	1,1 %
Action 9 : SCR	0	0	0	0,0 %
Action 11 : SAM	2 688	2 540	-148	-5,5 %
Action 13 : PEB	3 622	3 833	211	5,8 %
Action 15 Pers. relevant du MCT	9 724	9 315	-409	-4,2 %
Action 16 : PR	3 220	3 239	19	0,6 %
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	29	29	0	0,0 %
Action 22 : Transferts décentralisation	279	275	-4	-1,4 %
Action 23 : ECAM	773	704	-69	-8,9 %
Action 24 : Transports aériens	40	24	-16	-40,9 %
Action 25 : CNDP	10	12	2	20,0 %
Action 26 : ACNUSA	12	14	2	13,4 %
Action 27 : CRE	153	147	-6	-4,2 %
Action 28 : EIGM	651	626	-25	-3,9 %
<b>Programme n°181 : prévention des risques</b>	<b>432</b>	<b>422</b>	<b>-10</b>	<b>-2,3 %</b>
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	432	422	-10	-2,3 %

## Évolution PAP et évolution RAP 2018/2019

Évolution 2018/2019	Nombre d'ETPT	
	PAP (LFR)	RAP
<b>Mission : écologie, développement et mobilité durables</b>	<b>-1 167</b>	<b>-963</b>
Mission : écologie, développement et mobilité durables (hors action 22)	-1 032	-922
<b>Programme n°217 : CPPEDMD</b>	<b>-1 172</b>	<b>-965</b>
Programme n°217 : CPPEDMD (hors action 22)	-1 037	-924
Action 7 : CPPEDMD	-250	-211
Action 8 : IST	-205	-88
Action 9 : SCR	-244	-240
Action 11 : SAM	-35	-240
Action 13 : PEB	-67	-194
Action 15 Pers. relevant du MCT	-209	152
Action 16 : PR	-14	-15
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	-2	-2
Action 22 : Transferts décentralisation	-135	-41
Action 23 : ECAM	0	-70
Action 24 : Transports aériens	0	-1
Action 25 : CNDP	0	-1
Action 26 : ACNUSA	0	2
Action 27 : CRE	2	4
Action 28 : EIGM	-13	-18
<b>Programme n°181 : prévention des risques</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	5	2



# 2

## LES

# MOUVEMENTS

# D'EFFECTIFS

---

## 2-A Les effectifs

### 2-A-1 Le ministère au sein de la fonction publique d'État

#### Répartition des effectifs physiques de la fonction publique d'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2018

	Effectifs totaux (ministères + EPA) <sup>(2)</sup>	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont contractuels des EPA
Agriculture et Alimentation	43 722	31 097	12 625	9 721
Armées <sup>(2)</sup>	270 973	262 708	8 265	5 073
Culture	25 389	11 276	14 113	10 572
Ministères économiques et financiers <sup>(3)</sup>	151 553	139 436	12 117	7 182
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	1 404 996	1 064 682	340 314	170 104
Europe et Affaires étrangères <sup>(4)</sup>	3 582	3 409	173	19
Intérieur et Outre-Mer <sup>(2)</sup>	298 293	295 393	2 900	1 641
Police	147 837	147 837	-	-
Justice	89 885	88 975	910	329
Services du Premier ministre <sup>(3)</sup>	12 288	11 747	541	230
Ministères sociaux	97 912	19 079	78 833	66 729
Solidarités et santé	36 464	9 948	26 516	14 681
Travail	61 448	9 131	52 317	52 048
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	71 690	50 501	21 189	6 611
<b>Total</b>	<b>2 470 283</b>	<b>1 978 303</b>	<b>491 980</b>	<b>278 211</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

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 la Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires.

(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. À partir de 2018, les agences de l'eau, l'Agence nationale des titres sécurisés, les Centres régionaux des œuvres universitaires et

scolaires, l'école Mines ParisTech et l'École polytechnique ne font plus partie des EPA dérogatoires.

(2) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend fragiles les estimations sur les ministères des Armées et de l'Intérieur.

(3) La Direction de l'information légale et administrative était classée à tort dans les ministères économiques et financiers. Elle est désormais bien classée dans les services du Premier ministre. L'effectif 2017 a donc été révisé par rapport à celui publié dans le rapport annuel 2019.

(4) 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.

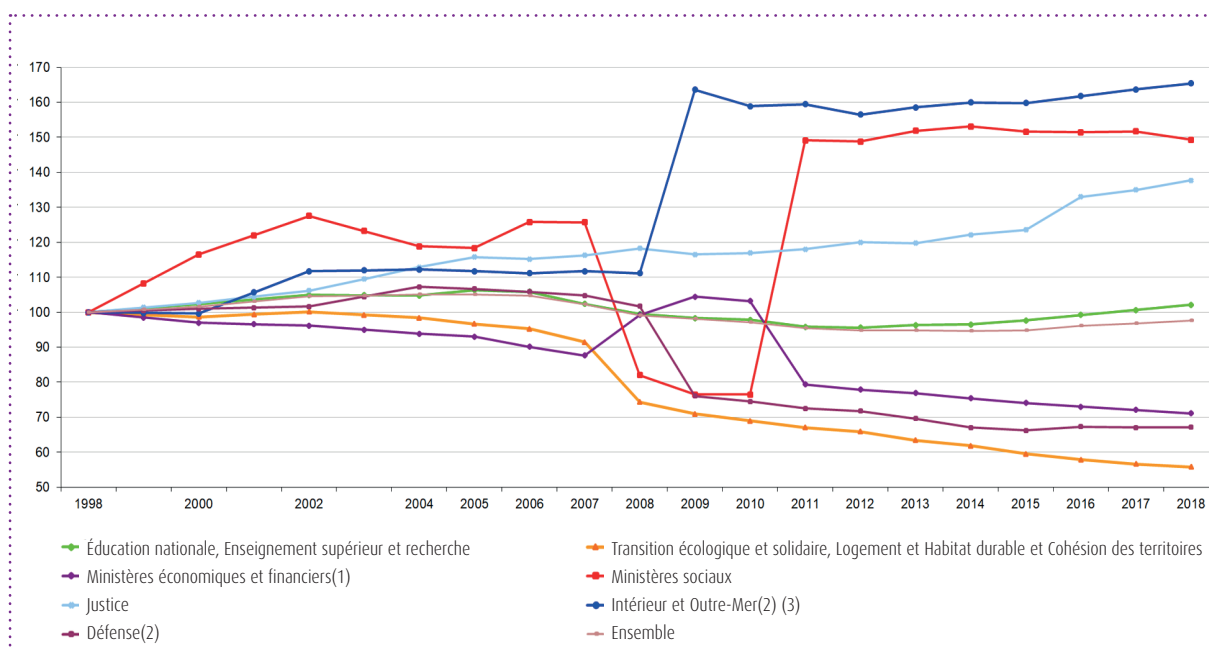
Lecture : 5,6 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation relèvent d'un EPA dérogatoire.



Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) <sup>(1)</sup>	Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2017	Évolution des effectifs totaux entre 2017 et 2018 (en %)
28,9	5,6	44 599	-2,0
3,1	8,5	270 780	0,1
55,6	74,7	25 339	0,2
8,0	75,1	153 746	-1,4
24,2	0,1	1 384 160	1,5
4,8	0,0	3 711	-3,5
1,0	4,2	295 257	1,0
-	-	143 763	2,8
1,0	12,1	88 084	2,0
4,4	0,0	12 274	0,1
80,5	80,0	99 493	-1,6
72,7	40,4	36 886	-1,1
85,1	100,0	62 607	-1,9
29,6	21,4	72 806	-1,5
<b>19,9%</b>	<b>18,1%</b>	<b>2 450 249</b>	<b>0,8%</b>

**Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre 2018**

	2017		2018			
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Agriculture et Alimentation	31 640	29 968	22 194	21 535	4 109	3 489
Armées	262 547	260 629	36 212	35 403	9 312	8 941
Culture	11 315	10 895	9 701	9 500	1 502	1 306
Ministères économiques et financiers <sup>(2)</sup>	141 651	135 768	133 698	129 051	4 780	3 973
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	1 049 903	995 359	816 123	794 987	107 409	80 234
Europe et Affaires étrangères <sup>(3)</sup>	3 540	3 468	2 772	2 725	581	556
Intérieur et Outre-Mer	292 400	288 222	169 655	167 556	15 690	14 043
Police	143 763	141 295	133 634	132 624	12 986	11 423
Justice	87 197	82 457	77 541	75 653	11 062	8 246
Services du Premier ministre <sup>(2)</sup>	11 739	11 422	8 604	8 396	2 985	2 846
Ministères sociaux	19 483	18 829	16 988	16 500	1 913	1 813
Solidarités et santé	10 114	9 805	8 629	8 422	1 233	1 155
Travail	9 369	9 024	8 359	8 079	680	658
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	51 297	49 975	45 508	44 387	2 681	2 522
<b>Total</b>	<b>1 962 712</b>	<b>1 886 991</b>	<b>1 338 996</b>	<b>1 305 693</b>	<b>162 024</b>	<b>127 967</b>
<b>Total hors enseignants</b>	<b>1 064 230</b>	<b>1 022 565</b>	<b>621 592</b>	<b>606 403</b>	<b>121 014</b>	<b>91 164</b>

**Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2018 (base 100 au 31 décembre 1998)**


2018					
Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>		Total	
Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
nd	nd	4 773	4 386	31 097	29 431
nd	nd	18 265	18 175	262 708	nd
nd	nd	68	61	11 276	10 872
nd	nd	738	682	139 436	133 837
nd	nd	141 084	132 010	1 064 682	1 007 296
nd	nd	47	45	3 409	3 334
nd	nd	2 197	2 083	295 393	nd
nd	nd	998	958	147 837	145 224
nd	nd	255	247	88 975	84 263
nd	nd	117	106	11 747	11 389
nd	nd	158	156	19 079	18 488
nd	nd	74	74	9 948	9 662
nd	nd	84	82	9 131	8 827
nd	nd	2 193	2 183	50 501	49 210
<b>307 388</b>	<b>nd</b>	<b>169 895</b>	<b>160 134</b>	<b>1 978 303</b>	<b>1 899 664</b>
<b>307 369</b>	<b>nd</b>	<b>26 893</b>	<b>26 530</b>	<b>1 076 868</b>	<b>1 029 949</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

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 la Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires.

(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) La Direction de l'information légale et administrative était classée à tort dans les ministères économiques et financiers. Elle est désormais bien classée dans les services du Premier ministre. L'effectif 2017 a donc été révisé par rapport à celui publié dans le rapport annuel 2019.

(3) 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.

nd : non diffusable. La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles notamment sur les ministères des Armées et de l'Intérieur.

Sources : FGE, DADS, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

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 de l'Action et des Comptes publics et de l'Économie et des Finances,
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social et aux Sports,
- les ministères de l'Intérieur, 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 la Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires.

(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.

(3) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend fragiles les estimations sur le ministère de l'Intérieur.

## 2-A-2 Les effectifs des ministères

### Les données <sup>(1)</sup>

Les données sont issues du SIRH du MTES et du MCTRCT (RenoIRH) ainsi que des données des ministères extérieurs (MEXT) à la date du 31/12/2019 (selon l'extraction de mai 2020) 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/MCTRCT complétés par les transferts en gestion entrants (personnels payés par le MTES et le MCTRCT 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 (un agent avec un ETPE supérieur à zéro compte pour 1 dans les effectifs physiques). Ainsi, 37 361 ETPE correspondent à un effectif physique de 38 372 agents.

Sont traitées à ce périmètre les rubriques 2-A-2 à 2-B.

Les rubriques 2-B-1 à 2-B-4 de la partie « Les embauches et les départs » sont hors les données du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Les données IPEF sont comprises comme indiqué ci-dessus.

À noter que les personnels suivants ne figurent pas dans le périmètre étudié dans le bilan social ministériel 2019 :

- 1 - Les effectifs constatés du budget annexe de l'aviation civile (10 686 ETPT - RAP 2019),
- 2 - Les agents INSEE (104 ETP),
- 3 - Les agents payés par la Défense travaillant au sein du ministère (en administration centrale et dans les centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage (CROSS),
- 4 - Environ 40 ETPE travaillant pour la Commission nationale du débat public (CNDP) et l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (ACNUSA),
- 5 - Les vacataires.

Année	ETPT vacataires
2019	594
2018	680
2017	644

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 et du MCTRCT.

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-B-7 à 2-B-8, 2E et le chapitre 9.

### 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 l'indice 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/MCTRCT, les corps suivants sont donc considérés comme étant de catégorie A+ :

- Administrateurs civils (AC)
- Architectes et urbanistes de l'État (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.

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

## 2-A-3-a Les effectifs par filière, par catégorie et par corps en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

Les effectifs de catégorie A+ de la filière administrative augmentent de 90,4 ETPT entre 2018 et 2019, car une partie des « Architectes et urbanistes de l'Etat » et « Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts » occupant des emplois fonctionnels y sont comptabilisés en 2019 contrairement à l'année précédente.

2

Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total général au 31/12/2019	Rappel 2018	Rappel 2017	
Administrative	Catégorie A+	Administrateurs civils	41,0	78,0	119,0	123,0	136,0	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	25,1	13,8	38,9	49,3	145,5	
		Contractuels de catégorie A+	6,0	2,0	8,0			
		Emplois fonctionnels	58,8	125,0	183,8	109,0		
		Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	16,0	30,0	46,0	50,0	52,0	
	<b>Total Catégorie A+</b>			<b>146,9</b>	<b>248,8</b>	<b>395,7</b>	<b>331,3</b>	<b>333,5</b>
	Catégorie A	Assistants de service social des administrations de l'Etat	84,7	5,9	90,6	86,6	87,3	
		Attachés d'administration de l'Etat	1 635,4	1 002,5	2 637,9	2 608,6	2 530,7	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	56,9	85,5	142,4	193,9	197,4	
		Chargés d'études documentaires	28,1	6,0	34,1	31,6	34,4	
		Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	15,6	1,0	16,6	16,4	14,5	
		Contractuels de catégorie A	325,7	310,6	636,3	675,6	6,6	
		Infirmiers des administrations de l'Etat	7,6		7,6	7,6	695,4	
	<b>Total Catégorie A</b>			<b>2 154,0</b>	<b>1 411,5</b>	<b>3 565,5</b>	<b>3 533,7</b>	<b>3 479,0</b>
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	352,4	43,0	395,4	414,6	420,9	
		Contractuels de catégorie B	43,5	29,6	73,1	85,9	64,6	
		Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	3 844,5	1 544,5	5 389,0	5 366,5	5 348,4	
	<b>Total Catégorie B</b>			<b>4 240,4</b>	<b>1 617,1</b>	<b>5 857,5</b>	<b>5 953,6</b>	<b>5 921,2</b>
	Catégorie C	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat	4 200,2	770,9	4 971,1	5 262,3	5 868,6	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	213,9	54,5	268,4	423,7	421,3	
Contractuels de catégorie C		222,0	118,8	340,8	337,4	355,8		
<b>Total Catégorie C</b>			<b>4 636,1</b>	<b>944,2</b>	<b>5 580,3</b>	<b>6 023,4</b>	<b>6 645,7</b>	
<b>Total Administrative</b>			<b>11 177,4</b>	<b>4 221,7</b>	<b>15 399,0</b>	<b>15 842,0</b>	<b>16 379,4</b>	
Exploitation	Catégorie B	Contractuels de catégorie B				2,0	2,0	
	<b>Total Catégorie B</b>					<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	
	Catégorie C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat	104,0	4 627,5	4 731,5	4 785,9	4 889,9	
<b>Total Catégorie C</b>			<b>104,0</b>	<b>4 627,5</b>	<b>4 731,5</b>	<b>4 785,9</b>	<b>4 889,9</b>	
<b>Total Exploitation</b>			<b>104,0</b>	<b>4 627,5</b>	<b>4 731,5</b>	<b>4 787,9</b>	<b>4 891,9</b>	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateurs des affaires maritimes	61,0	187,0	248,0	250,0	256,0	
	<b>Total Catégorie A+</b>			<b>61,0</b>	<b>187,0</b>	<b>248,0</b>	<b>250,0</b>	<b>256,0</b>
	Catégorie A	Inspecteurs des affaires maritimes				4,0	140,0	
		Officiers de port		26,0	26,0	27,0	25,0	
		Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes						
		Professeurs de l'enseignement maritime		8,0	8,0	8,0	8,0	
	Professeurs techniques de l'enseignement maritime		6,0	6,0	6,0	5,0	9,0	
	<b>Total Catégorie A</b>				<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>44,0</b>	<b>182,0</b>
	Catégorie B	Officiers de port adjoints	5,0	143,0	148,0	140,0	140,0	
	<b>Total Catégorie B</b>			<b>5,0</b>	<b>143,0</b>	<b>148,0</b>	<b>140,0</b>	<b>140,0</b>
Catégorie C	Marins des phares et balises	4,0	253,0	257,0	261,0	259,0		
	Syndics des gens de mer	126,2	121,6	247,8	284,7	314,9		
<b>Total Catégorie C</b>			<b>130,2</b>	<b>374,6</b>	<b>504,8</b>	<b>545,7</b>	<b>573,9</b>	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>196,2</b>	<b>744,6</b>	<b>940,8</b>	<b>979,7</b>	<b>1 151,9</b>	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers	61,6	1 318,5	1 380,1	1 465,8	1 560,6	
	<b>Total OPA</b>			<b>61,6</b>	<b>1 318,5</b>	<b>1 380,1</b>	<b>1 465,8</b>	<b>1 560,6</b>
<b>Total Ouvrière</b>			<b>61,6</b>	<b>1 318,5</b>	<b>1 380,1</b>	<b>1 465,8</b>	<b>1 560,6</b>	

Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total général au 31/12/2019	Rappel 2018	Rappel 2017	
Technique	Catégorie A+	Architectes et urbanistes de l'État	49,2	39,7	88,9	98,8	115,1	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	12,6	43,8	56,4	57,8	61,5	
		Directeurs de recherche développement durable					0,6	
		Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	176,2	362,9	539,1	599,5	620,2	
	<b>Total Catégorie A+</b>			<b>238,0</b>	<b>446,4</b>	<b>684,4</b>	<b>756,1</b>	<b>797,4</b>
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A	934,7	1 360,9	2 295,6	2 235,1	2 173,5	
		Chargés de recherche du développement durable	1,0		1,0		1,0	
		Contractuels de catégorie A	3,8	10,4	14,2	18,5	25,7	
		Ingénieurs des travaux publics de l'État	1 122,7	2 380,5	3 503,2	3 520,0	3 387,1	
	<b>Total Catégorie A</b>			<b>2 062,2</b>	<b>3 751,8</b>	<b>5 814,0</b>	<b>5 773,6</b>	<b>5 587,3</b>
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	342,8	778,2	1 121,0	1 206,4	1 117,5	
		Contractuels de catégorie B	2,6	4,8	7,4	19,2	12,1	
		Techniciens de l'environnement	1,0		1,0	1,0	1,0	
		Techniciens supérieurs du développement durable	1 604,0	4 938,6	6 542,6	6 807,9	6 940,0	
	<b>Total Catégorie B</b>			<b>1 950,4</b>	<b>5 721,6</b>	<b>7 672,0</b>	<b>8 034,5</b>	<b>8 070,6</b>
	Catégorie C	Adjoints techniques des administrations de l'État	74,0	244,6	318,6	354,4	396,4	
		Agents techniques de l'environnement		1,0	1,0			
		Autres corps hors ministère de catégorie C	8,0	38,3	46,3	27,0	27,8	
		Contractuels de catégorie C				4,0	1,0	
		Dessinateurs de l'équipement	58,9	307,7	366,6	406,9	518,4	
Experts techniques des services techniques de l'équipement	1,0	6,0	7,0	3,0	3,0			
<b>Total Catégorie C</b>			<b>141,9</b>	<b>597,6</b>	<b>739,5</b>	<b>795,3</b>	<b>946,6</b>	
<b>Total Technique</b>			<b>4 392,5</b>	<b>10 517,4</b>	<b>14 909,9</b>	<b>15 359,5</b>	<b>15 401,9</b>	
<b>Total général au 31/12/2019</b>			<b>15 931,7</b>	<b>21 429,7</b>	<b>37 361,3</b>	<b>38 434,9</b>	<b>39 385,7</b>	

La filière administrative est composée d'une majorité de femmes (72,4 %), tandis que les hommes sont surreprésentés dans la filière technique (71 %). La représentation est très déséquilibrée dans les corps des ASS (où les femmes représentent plus de 90 % des effectifs), et dans les corps très techniques (PETPE, officiers de ports et adjoints, marins des phares et balises et OPA) où les hommes sont largement majoritaires.

## Les effectifs par filière et par catégorie en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

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 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H							
Administrative	146,9	248,8	395,7	2 154,0	1 411,5	3 565,5	4 240,4	1 617,1	5 857,5	4 636,1	944,2	5 580,3				15 399,0	15 842,0	16 379,4
Exploitation										104,0	4 627,5	4 731,5				4 731,5	4 787,9	4 891,9
Maritime, Contrôle et Sécurité	61,0	187,0	248,0		40,0	40,0	5,0	143,0	148,0	130,2	374,6	504,8				940,8	979,7	1 151,9
Ouvrière													61,6	1 318,5	1 380,1	1 380,1	1 465,8	1 560,6
Technique	238,0	446,4	684,4	2 062,2	3 751,8	5 814,0	1 950,4	5 721,6	7 672,0	141,9	597,6	739,5				14 909,9	15 359,5	15 401,9
<b>Total général</b>	<b>445,9</b>	<b>882,2</b>	<b>1 328,1</b>	<b>4 216,2</b>	<b>5 203,3</b>	<b>9 419,5</b>	<b>6 195,8</b>	<b>7 481,7</b>	<b>13 677,5</b>	<b>5 012,2</b>	<b>6 543,9</b>	<b>11 556,1</b>	<b>61,6</b>	<b>1 318,5</b>	<b>1 380,1</b>	<b>37 361,3</b>	<b>38 434,9</b>	<b>39 385,7</b>

Les agents de catégorie C ainsi que le corps des OPA ont vu leurs effectifs diminuer respectivement de 10,2 % et 8,5 % sur trois ans.

## 2-A-3-b Les effectifs par filière, par catégorie et par corps en effectif physique de l'ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

2

Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total général au 31/12/2019
Administrative	Catégorie A+	Administrateurs civils	41	78	119
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	26	14	40
		Contractuels de catégorie A+	6	2	8
		Emplois fonctionnels	59	125	184
		Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	16	30	46
	<b>Total Catégorie A+</b>		<b>148</b>	<b>249</b>	<b>397</b>
	Catégorie A	Assistants de service social des administrations de l'État	89	6	95
		Attachés d'administration de l'État	1 688	1 011	2 699
		Autres corps hors ministère de catégorie A	59	86	145
		Chargés d'études documentaires	29	6	35
		Conseillers techniques de service social des administrations de l'État	16	1	17
		Contractuels de catégorie A	346	318	664
	Infirmiers des administrations de l'État	8		8	
	<b>Total Catégorie A</b>		<b>2 235</b>	<b>1 428</b>	<b>3 663</b>
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	368	44	412
		Contractuels de catégorie B	45	30	75
		Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	3 999	1 565	5 564
	<b>Total Catégorie B</b>		<b>4 412</b>	<b>1 639</b>	<b>6 051</b>
	Catégorie C	Adjoints administratifs des administrations de l'État	4 410	786	5 196
		Autres corps hors ministère de catégorie C	228	55	283
Contractuels de catégorie C		263	120	383	
<b>Total Catégorie C</b>		<b>4 901</b>	<b>961</b>	<b>5 862</b>	
<b>Total Administrative</b>		<b>11 696</b>	<b>4 277</b>	<b>15 973</b>	
Exploitation	Catégorie B	Contractuels de catégorie B			
	<b>Total Catégorie B</b>				
	Catégorie C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	105	4 648	4 753
<b>Total Catégorie C</b>		<b>105</b>	<b>4 648</b>	<b>4 753</b>	
<b>Total Exploitation</b>		<b>105</b>	<b>4 648</b>	<b>4 753</b>	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateurs des affaires maritimes	61	187	248
	<b>Total Catégorie A+</b>		<b>61</b>	<b>187</b>	<b>248</b>
	Catégorie A	Inspecteurs des affaires maritimes			
		Officiers de port		26	26
		Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes			
		Professeurs de l'enseignement maritime		8	8
	Professeurs techniques de l'enseignement maritime		6	6	
	<b>Total Catégorie A</b>			<b>40</b>	<b>40</b>
	Catégorie B	Officiers de port adjoints	5	143	148
	<b>Total Catégorie B</b>		<b>5</b>	<b>143</b>	<b>148</b>
Catégorie C	Marins des phares et balises	4	253	257	
	Syndics des gens de mer	131	122	253	
<b>Total Catégorie C</b>		<b>135</b>	<b>375</b>	<b>510</b>	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>201</b>	<b>745</b>	<b>946</b>	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers	66	1 329	1 395
	<b>Total OPA</b>		<b>66</b>	<b>1 329</b>	<b>1 395</b>
<b>Total Ouvrière</b>		<b>66</b>	<b>1 329</b>	<b>1 395</b>	

Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total général au 31/12/2019	
Technique	Catégorie A+	Architectes et urbanistes de l'État	50	40	90	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	13	44	57	
		Directeurs de recherche développement durable				
		Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	177	394	571	
	<b>Total Catégorie A+</b>			<b>240</b>	<b>478</b>	<b>718</b>
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A	1 002	1 382	2 384	
		Chargés de recherche du développement durable	1		1	
		Contractuels de catégorie A	4	11	15	
		Ingénieurs des travaux publics de l'État	1 162	2 406	3 568	
	<b>Total Catégorie A</b>			<b>2 169</b>	<b>3 799</b>	<b>5 968</b>
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	371	790	1 161	
		Contractuels de catégorie B	3	5	8	
		Techniciens de l'environnement	1		1	
		Techniciens supérieurs du développement durable	1 691	5 005	6 696	
	<b>Total Catégorie B</b>			<b>2 066</b>	<b>5 800</b>	<b>7 866</b>
	Catégorie C	Adjointes techniques des administrations de l'État	77	246	323	
		Agents techniques de l'environnement		1	1	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	8	39	47	
		Contractuels de catégorie C				
		Dessinateurs de l'équipement	63	312	375	
Experts techniques des services techniques de l'équipement		1	6	7		
<b>Total Catégorie C</b>			<b>149</b>	<b>604</b>	<b>753</b>	
<b>Total Technique</b>			<b>4 624</b>	<b>10 681</b>	<b>15 305</b>	
<b>Total général</b>			<b>16 692</b>	<b>21 680</b>	<b>38 372</b>	

## Les effectifs par filière et par catégorie en effectif physique de l'ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

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
	F	H		F	H		F	H		F	H					
Administrative	148	249	397	2 235	1 428	3 663	4 412	1 639	6 051	4 901	961	5 862				15 973
Exploitation										105	4 648	4 753				4 753
Maritime, Contrôle et Sécurité	61	187	248		40	40	5	143	148	135	375	510				946
Ouvrière													66	1 329	1 395	1 395
Technique	240	478	718	2 169	3 799	5 968	2 066	5 800	7 866	149	604	753				15 305
<b>Total général</b>	<b>449</b>	<b>914</b>	<b>1 363</b>	<b>4 404</b>	<b>5 267</b>	<b>9 671</b>	<b>6 483</b>	<b>7 582</b>	<b>14 065</b>	<b>5 290</b>	<b>6 588</b>	<b>11 878</b>	<b>66</b>	<b>1 329</b>	<b>1 395</b>	<b>38 372</b>

## 2-A-4-a Les effectifs par type de service en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

Type de service	Femmes	Hommes	Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
Administration centrale <sup>(1)</sup>	2 153,5	1 946,7	4 100,2	3 777,2	3 813,9
CGEDD et inspection générale	120,2	142,6	262,8	257,7	273,5
Divers	242,9	350,8	593,7	630,1	592,3
Ecoles et centres de formation	339,4	512,1	851,5	1 020,0	1 069,9
Services à compétence nationale	192,5	347,1	539,6	926,7	933,4
Services déconcentrés	12 815,6	17 985,2	30 800,8	31 603,9	32 479,9
Services techniques centraux	67,6	145,2	212,8	219,4	222,9
<b>Total général</b>	<b>15 931,7</b>	<b>21 429,7</b>	<b>37 361,3</b>	<b>38 434,9</b>	<b>39 385,7</b>

(1) + 357 CPII venant au SNUM



## 2-A-4-b Les effectifs par type de service et par catégorie en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

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 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H				
Administration centrale	156,4	318,7	475,1	930,2	989,1	1 919,3	490,6	356,9	847,5	574,4	267,2	841,6	1,8	14,8	16,6	4 100,2	3 777,2	3 813,9
CGEDD et inspection générale	38,7	108,0	146,7	29,4	22,0	51,4	26,8	6,8	33,6	25,3	4,8	30,1		1,0	1,0	262,8	257,7	273,5
Divers	32,2	50,0	82,2	122,0	229,3	351,3	56,3	43,5	99,8	32,4	27,0	59,4		1,0	1,0	593,7	630,1	592,3
Ecoles et centres de formation	19,0	54,0	73,0	239,6	357,1	596,7	38,4	62,0	100,4	42,4	39,0	81,4				851,5	1 020,0	1 069,9
Services à compétence nationale	1,0	1,0	2,0	59,8	37,1	96,9	86,1	50,2	136,3	45,6	256,8	302,4		2,0	2,0	539,6	926,7	933,4
Services déconcentrés	197,6	346,5	544,1	811,4	3 508,0	6 319,4	5 476,5	6 901,5	12 378,0	4 271,1	5 946,3	10 217,4	59,0	1 282,9	1 341,9	30 800,8	1 603,9	32 479,9
Services techniques centraux	1,0	4,0	5,0	23,7	60,8	84,5	21,1	60,8	81,9	21,0	2,8	23,8	0,8	16,8	17,6	212,8	219,4	222,9
<b>Total général</b>	<b>445,9</b>	<b>882,2</b>	<b>1 328,1</b>	<b>4 216,2</b>	<b>5 203,3</b>	<b>9 419,5</b>	<b>6 195,8</b>	<b>7 481,7</b>	<b>13 677,5</b>	<b>5 012,2</b>	<b>6 543,9</b>	<b>11 556,1</b>	<b>61,6</b>	<b>1 318,5</b>	<b>1 380,1</b>	<b>37 361,3</b>	<b>38 434,9</b>	<b>39 385,7</b>

## 2-A-4-c Les effectifs par type de service et par catégorie en effectif physique de l'ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

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
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Administration centrale	158	330	488	951	996	1 947	504	363	867	590	269	859	2	15	17	4 178
CGEDD et inspection générale	39	113	152	30	22	52	27	7	34	26	5	31		1	1	270
Divers	33	52	85	130	231	361	59	44	103	35	27	62		1	1	612
Ecoles et centres de formation	19	58	77	243	359	602	40	62	102	44	39	83				864
Services à compétence nationale	1	1	2	63	38	101	92	51	143	48	257	305		2	2	553
Services déconcentrés	199	356	555	2 962	3 559	6 521	5 739	6 993	12 732	4 524	5 988	10 512	63	1 293	1 356	31 676
Services techniques centraux	-	4	4	25	62	87	22	62	84	23	3	26	1	17	18	219
<b>Total général</b>	<b>449</b>	<b>914</b>	<b>1 363</b>	<b>4 404</b>	<b>5 267</b>	<b>9 671</b>	<b>6 483</b>	<b>7 582</b>	<b>14 065</b>	<b>5 290</b>	<b>6 588</b>	<b>11 878</b>	<b>66</b>	<b>1 329</b>	<b>1 395</b>	<b>38 372</b>

## 2-A-5-a Les effectifs par type de service, par catégorie et par filière en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

### 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 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Administration centrale	61,0	116,0	177,0	640,8	442,7	1 083,5	426,4	175,5	601,9	552,8	167,9	720,7	2 583,2	2 469,8	2 514,3
CGEDD et inspection générale	21,0	44,0	65,0	23,4	11,0	34,4	23,8	2,8	26,6	24,3	4,8	29,1	155,1	150,0	158,5
Divers	19,2	9,0	28,2	29,6	37,0	66,6	35,9	5,0	40,9	31,4	5,0	36,4	172,1	201,5	198,6
Ecoles et centres de formation				88,9	134,5	223,4	18,6	6,0	24,6	24,8	11,0	35,8	283,8	358,9	344,3
Services à compétence nationale				51,0	15,7	66,7	71,6	21,8	93,4	39,6	2,8	42,4	202,5	324,8	333,3
Services déconcentrés	45,7	79,8	125,5	1 318,2	767,7	2 085,9	3 650,4	1 404,2	5 054,6	3 943,2	751,7	4 694,9	11 960,9	12 295,9	12 789,1
Services techniques centraux				2,0	3,0	5,0	13,7	1,8	15,5	20,0	1,0	21,0	41,5	41,2	41,4
<b>Total général</b>	<b>146,9</b>	<b>248,8</b>	<b>395,7</b>	<b>2 154,0</b>	<b>1 411,5</b>	<b>3 565,5</b>	<b>4 240,4</b>	<b>1 617,1</b>	<b>5 857,5</b>	<b>4 636,1</b>	<b>944,2</b>	<b>5 580,3</b>	<b>15 399,0</b>	<b>15 842,1</b>	<b>16 379,4</b>

### 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 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Administration centrale	85,4	162,7	248,1	544,4	833,8	64,2	181,4	245,6	15,0	98,3	113,3	1 440,8	1 219,40	1 190,80	
CGEDD et inspection générale	17,7	64,0	81,7	11,0	17,0	3,0	4,0	7,0				105,7	106,70	113,00	
Divers	12,0	34,0	46,0	187,3	279,7	20,4	38,5	58,9	1,0	14,0	15,0	399,6	390,10	359,70	
Ecoles et centres de formation	19,0	51,0	70,0	214,6	365,3	19,8	56,0	75,8	4,0	21,0	25,0	536,1	612,50	656,00	
Services à compétence nationale	1,0	-	1,0	21,4	30,2	14,5	28,4	42,9	1,0	5,0	6,0	80,1	345,90	345,10	
Services déconcentrés	101,9	130,7	232,6	2 715,3	4 208,5	1 821,1	5 354,3	7 175,4	119,9	459,3	579,2	12 195,7	12 528,50	12 577,80	
Services techniques centraux	1,0	4,0	5,0	57,8	79,5	7,4	59,0	66,4	1,0		1,0	151,9	156,40	159,50	
<b>Total général</b>	<b>238,0</b>	<b>446,4</b>	<b>684,4</b>	<b>3 751,8</b>	<b>5 814,0</b>	<b>1 950,4</b>	<b>5 721,6</b>	<b>7 672,0</b>	<b>141,9</b>	<b>597,6</b>	<b>739,5</b>	<b>14 909,9</b>	<b>15 359,50</b>	<b>15 401,90</b>	

### Filière maritime

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 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Administration centrale	10,0	40,0	50,0	2,0	2,0				6,6		6,6	58,6	59,6	73,4	94,2
CGEDD et inspection générale									1,0		1,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Divers	1,0	7,0	8,0	5,0	5,0							13,0	13,0	9,0	8,0
Ecoles et centres de formation		3,0	3,0	8,0	8,0				12,6		12,6	23,6	50,6	48,6	69,6
Services à compétence nationale		1,0	1,0						5,0	249,0	254,0	255,0	298,0	254,0	253,0
Services déconcentrés	50,0	136,0	186,0	25,0	25,0	5,0	143,0	148,0	105,0	125,6	230,6	589,6	584,6	594,7	726,1
<b>Total général</b>	<b>61,0</b>	<b>187,0</b>	<b>248,0</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>5,0</b>	<b>143,0</b>	<b>148,0</b>	<b>130,2</b>	<b>374,6</b>	<b>504,8</b>	<b>940,8</b>	<b>1006,8</b>	<b>979,7</b>	<b>1151,9</b>

## Filière Exploitation

Type de service	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
	Femmes	Hommes				
Administration centrale		1,0	1,0	1,0		
Divers		8,0	8,0	8,0	0,5	1,0
Ecoles et centres de formation	1,0	7,0	8,0	8,0		
Services déconcentrés	103,0	4 609,7	4 712,7	4 712,7	4 785,4	4 888,9
Services techniques centraux		1,8	1,8	1,8	2,0	2,0
<b>Total général</b>	<b>104,0</b>	<b>4 627,5</b>	<b>4 731,5</b>	<b>4 731,5</b>	<b>4 787,9</b>	<b>4 891,9</b>

## Filière Ouvrière

Type de service	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
	Femmes	Hommes				
Administration centrale	1,8	14,8	16,6	16,6	14,6	14,6
CGEDD et inspection générale		1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Divers		1,0	1,0	1,0	29,0	25,0
Services à compétence nationale		2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Services déconcentrés	59,0	1 282,9	1 341,9	1 341,9	1 399,4	1 498,0
Services techniques centraux	0,8	16,8	17,6	17,6	19,8	20,0
<b>Total général</b>	<b>61,6</b>	<b>1 318,5</b>	<b>1 380,1</b>	<b>1 380,1</b>	<b>1 465,8</b>	<b>1 560,6</b>

## 2-A-5-b Les effectifs par type de service et par catégorie en effectif physique de l'ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

### 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
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Administration centrale	61	116	177	653	445	1 098	436	178	614	568	169	737	2 626
CGEDD et inspection générale	21	44	65	24	11	35	24	3	27	25	5	30	157
Divers	20	9	29	31	37	68	37	5	42	34	5	39	178
Ecoles et centres de formation				92	136	228	20	6	26	26	11	37	291
Services à compétence nationale				53	16	69	77	22	99	42	3	45	213
Services déconcentrés	46	80	126	1 380	780	2 160	3 804	1 423	5 227	4 184	767	4 951	12 464
Services techniques centraux				2	3	5	14	2	16	22	1	23	44
<b>Total général</b>	<b>148</b>	<b>249</b>	<b>397</b>	<b>2 235</b>	<b>1 428</b>	<b>3 663</b>	<b>4 412</b>	<b>1 639</b>	<b>6 051</b>	<b>4 901</b>	<b>961</b>	<b>5 862</b>	<b>15 973</b>

### 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
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Administration centrale	87	174	261	298	549	847	68	185	253	15	99	114	1 475
CGEDD et inspection générale	18	69	87	6	11	17	3	4	7				111
Divers	12	36	48	99	189	288	22	39	61	1	14	15	412
Ecoles et centres de formation	19	55	74	151	215	366	20	56	76	4	21	25	541
Services à compétence nationale	1	0	1	10	22	32	15	29	44	1	5	6	83
Services déconcentrés	103	140	243	1 582	2 754	4 336	1 930	5 427	7 357	127	465	592	12 528
Services techniques centraux	0	4	4	23	59	82	8	60	68	1		1	155
<b>Total général</b>	<b>240</b>	<b>478</b>	<b>718</b>	<b>2 169</b>	<b>3 799</b>	<b>5 968</b>	<b>2 066</b>	<b>5 800</b>	<b>7 866</b>	<b>149</b>	<b>604</b>	<b>753</b>	<b>15 305</b>

## Filière Maritime, Contrôle et Sécurité

Type de service	Cat. A+		Total	Cat. A		Total		Cat. B		Total		Cat. C		Total	
	F	H	Cat. A+	H	Cat. A	F	H	Cat. B	F	H	Cat. C	F	H	Cat. C	général
Administration centrale	10	40	50	2	2				7		7			7	59
CGEDD et inspection générale									1		1			1	1
Divers	1	7	8	5	5										13
Ecoles et centres de formation		3	3	8	8				13		13			13	24
Services à compétence nationale		1	1						5	249	254			254	255
Services déconcentrés	50	136	186	25	25	5	143	148	109	126	235			235	594
<b>Total général</b>	<b>61</b>	<b>187</b>	<b>248</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>143</b>	<b>148</b>	<b>135</b>	<b>375</b>	<b>510</b>			<b>510</b>	<b>946</b>

## Filière Exploitation

Type de service	Cat. C		Total	Total
	F	H	Cat. C	général
Administration centrale		1	1	1
Divers		8	8	8
Ecoles et centres de formation	1	7	8	8
Services déconcentrés	104	4630	4734	4734
Services techniques centraux		2	2	2
<b>Total général</b>	<b>105</b>	<b>4648</b>	<b>4753</b>	<b>4753</b>

## Filière Ouvrière

Type de service	OPA		Total	Total
	F	H	OPA	général
Administration centrale	2	15	17	17
CGEDD et inspection générale		1	1	1
Divers		1	1	1
Services à compétence nationale		2	2	2
Services déconcentrés	63	1293	1356	1356
Services techniques centraux	1	17	18	18
<b>Total général</b>	<b>66</b>	<b>1329</b>	<b>1395</b>	<b>1395</b>

## 2-A-6-a Les personnels contractuels par contrat, par corps et par catégorie en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

Contrat PNT	Corps	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2018	Rappel 2017		
		F	H		F	H		F	H		F	H						
CDD	Apprentis										91	55	146	146	123,0	109,0		
	Auxiliaire équipement																	
	Contr d85-987 CDD					1	1							1				
	Contr déc 86-83 CDD	3	2	5	9,4	13	22,4					1	1	2	29,4			
	Contr déc 95-979 CDD				1	1	2								2			
	Contractuels article 6															3,0	5,0	
	Contractuels article 4				224,6	197,6	422,2	31,5	21,8	53,3	47,2	51	98,2	573,8	585,6	562,1		
	Contractuels cabinet				12	13	25	5	3	8	16	7	23	56	33,0	24,0		
	Contractuels du ministère de la défense										1		1	1				
	Contractuels PACTE										5	3	8	8				
	Contractuels préparation concours A et B															7,0		
	Médecins de prévention				3	4,4	7,4								7,4	9,0		
	Titulaires détachés sur contrats															5,0	6,0	
	Travailleurs handicapés contractuels cat A					1	1									1	5,0	5,0
	Travailleurs handicapés contractuels cat B								3,8	2,8	6,6					6,6	15,0	11,0
Travailleurs handicapés contractuels cat C											5	0,5	5,5	5,5	14,4	17,0		
<b>Total CDD</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>250,0</b>	<b>231,0</b>	<b>481,0</b>	<b>40,3</b>	<b>27,6</b>	<b>67,9</b>	<b>166,2</b>	<b>117,5</b>	<b>283,7</b>	<b>837,7</b>	<b>800,0</b>	<b>739,1</b>
CDI	Agents Berkani article 34										43,2	0,3	43,5	43,5	62,1	74,6		
	Agents contractuels MAAF 3 <sup>e</sup> catégorie				1		1							1	1,0	1,0		
	Agents contractuels sur emploi de 3 <sup>e</sup> niveau de responsabilité				1	3	4							4	7,0	9,0		
	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire																	
	Agents règlement intérieur national				48,2	46,8	95							95	110,9	135,7		
	Berkanien drt privé										8,0		8,0	8,0	7,7	8,5		
	Chargés d'études de haut niveau 68					2	2							2	2,0	3,0		
	contr déc 86-83 CDI	3		3	6,6	6	12,6	2	2	4		1	1	20,6				
	Contractuels CDI Décret 2010 -1248				1		1							1	1,0	1,0		
	Contractuels 1800 dafu																	
	Contractuels cadres B C et D du service d'études techniques des routes et autoroutes					5	5							5	6,8	8,8		
	Contractuels CETE				5,8	5,4	11,2	3,8	3,8	7,6	1		1	19,8	26,1	32,1		
	Contractuels PACTE										3		3	3	3,0			
	Contractuels RIL				1	1	2				0,6		0,6	2,6	10,4	11,4		
	Contractuels sui generis								1	1				1	57,2	75,0		
Emplois fonctionnels - supérieurs	3	2	5										5					
Instructeurs de l'enseignement maritime et aquacole				1,8	7,8	9,6							9,6	11,6	17,8			
Médecins de prévention				14,0	13,1	27,1							27,1	33,8	37,7			
Pss exploitation														2,0	2,0			
<b>Total CDI</b>				<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>80,4</b>	<b>90,1</b>	<b>170,5</b>	<b>5,8</b>	<b>6,8</b>	<b>12,6</b>	<b>55,8</b>	<b>1,3</b>	<b>57,1</b>	<b>248,2</b>	<b>342,7</b>	<b>417,6</b>
<b>Total général</b>				<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>330,5</b>	<b>321,0</b>	<b>651,5</b>	<b>46,1</b>	<b>34,4</b>	<b>80,5</b>	<b>222,0</b>	<b>118,8</b>	<b>340,8</b>	<b>1 085,8</b>	<b>1 142,6</b>	<b>1 156,6</b>

Entre 2017 et 2019, le nombre de contractuels a augmenté de 6 %.

Les CDD, représentant 77 % des contrats en 2019, ont progressé de 13 % sur trois ans et le nombre de CDI a diminué de 40 % sur la même période.

## 2-A-6-b Les personnels contractuels par contrat, par corps et par catégorie en effectif physique de l'ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

Contrat PNT	Corps	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2018	
		F	H		F	H		F	H		F	H				
CDD	Apprentis										91	55	146	146	123	
	Auxiliaire équipement															
	Contr d85-987 CDD				1	1								1		
	Contr déc 86-83 CDD	3	2	5	10	13	23					1	1	2	30	
	Contr déc 95-979 CDD				1	1	2								2	
	Contractuels article 6														3	
	Contractuels article 4				230	199	429	32	22	54	48	51	99	582	593	
	Contractuels cabinet				12	13	25	5	3	8	16	7	23	56	33	
	Contractuels du ministère de la défense										1		1	1		
	Contractuels PACTE										5	3	8	8	9	
	Contractuels préparation concours A et B														7	
	Médecins de prévention				4	5	9							9		
	Titulaires détachés sur contrats														5	
	Travailleurs handicapés contractuels cat A					1	1								1	5
Travailleurs handicapés contractuels cat B								4	3	7				7	15	
Travailleurs handicapés contractuels cat C											5	1	6	6	15	
<b>Total CDD</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>257</b>	<b>233</b>	<b>490</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>69</b>	<b>167</b>	<b>118</b>	<b>285</b>	<b>849</b>	<b>808</b>	
CDI	Agents Berkani article 34										81	1	82	82	96	
	Agents contractuels MAAF 3 <sup>e</sup> catégorie				1		1							1	1	
	Agents contractuels sur emploi de 3 <sup>e</sup> niveau de responsabilité				1	3	4							4	7	
	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire															
	Agents règlement intérieur national				50	47	97							97	113	
	Berkanien drt privé										10		10	10	10	
	Chargés d'études de haut niveau 68					2	2							2	2	
	contr déc 86-83 CDI	3		3	7	6	13	2	2	4		1	1	21		
	Contractuels CDI Décret 2010-1248				1		1								1	1
	Contractuels 1800 dafu															
	Contractuels cadres B C et D du service d'études techniques des routes et autoroutes					5	5								5	7
	Contractuels CETE				6	6	12	5	4	9	1		1	22	29	
	Contractuels PACTE										3		3	3	3	
	Contractuels RIL				1	1	2				1		1	3	11	
	Contractuels sui generis								1	1					1	58
Emplois fonctionnels - supérieurs	3	2	5											5		
Instructeurs de l'enseignement maritime et aquacole				2	8	10								10	12	
Médecins de prévention				25	18	43								43	42	
Pss exploitation															2	
<b>Total CDI</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>94</b>	<b>96</b>	<b>190</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>96</b>	<b>2</b>	<b>98</b>	<b>310</b>	<b>394</b>	
<b>Total général</b>		<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>351</b>	<b>329</b>	<b>680</b>	<b>48</b>	<b>35</b>	<b>83</b>	<b>263</b>	<b>120</b>	<b>383</b>	<b>1159</b>	<b>1202</b>	

## 2-A-7-a Les effectifs par sexe en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

Sexe	Total	%	Rappel 2018	Rappel % 2018	Rappel 2017	Rappel % 2017
Femmes	15 931,7	42,6 %	16 344,5	42,5 %	16 643,5	42,3 %
Hommes	21 429,6	57,4 %	22 090,5	57,5 %	22 742,3	57,7 %
<b>Total général</b>	<b>37 361,3</b>	<b>100,0 %</b>	<b>38 434,9</b>	<b>100,0 %</b>	<b>39 385,7</b>	<b>100,0 %</b>

Les femmes représentent 42,6 % et les hommes 57,4 % de l'ensemble des corps gérés par le pôle ministériel. On observe une baisse globale des effectifs de 3,5 % sur 2 ans, la diminution constatée entre 2018 et 2019 étant de 1,1 %.

La proportion de femmes et d'hommes concernés par cette baisse est sensiblement identique en 2018 (1,2 % contre 1,1 %) alors qu'entre 2018 et 2017, il y a un écart d'un point (1,8 % pour les femmes contre 2,9 % pour les hommes), ce qui amène à une évolution sur deux ans, entre 2017 et 2019, de 3,0 % pour les femmes et 3,9 % pour les hommes.

## 2-A-7-b Les effectifs par sexe en effectif physique de l'ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

Sexe	Total	%
Femmes	16 692,00	43,5 %
Hommes	21 680,00	56,5 %
<b>Total général</b>	<b>38 372,00</b>	<b>100,0 %</b>

## 2-A-8-a Les effectifs par qualité et par catégorie en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

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 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H							
Contractuels	9,0	4,0	13,0	330,5	321,0	651,5	46,1	34,4	80,5	222,0	118,8	340,8				1 085,8	1 142,6	1 156,6
Fonctionnaires	375,9	691,2	1 067,1	3 885,7	4 874,3	8 760,0	6 149,7	7 447,3	13 597,0	4 786,2	6 172,1	10 958,3				34 382,4	35 307,5	36 146,5
Inscrits maritimes										4,0	253,0	257,0				257,0	261,0	259,0
Militaires	61,0	187,0	248,0		8,0	8,0										256,0	258,0	263,0
Ouvriers des parcs et ateliers													61,6	1 318,5	1 380,1	1 380,1	1 465,8	1 560,6
<b>Total général</b>	<b>445,9</b>	<b>882,2</b>	<b>1 328,1</b>	<b>4 216,2</b>	<b>5 203,3</b>	<b>9 419,5</b>	<b>6 195,8</b>	<b>7 481,7</b>	<b>13 677,5</b>	<b>5 012,2</b>	<b>6 543,9</b>	<b>11 556,1</b>	<b>61,6</b>	<b>1 318,5</b>	<b>1 380,1</b>	<b>37 361,3</b>	<b>38 434,9</b>	<b>39 385,7</b>

## 2-A-8-b Les effectifs par qualité et par catégorie en effectif physique de l'ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

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
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Contractuels	9,0	4,0	13,0	351,0	329,0	680,0	48,0	35,0	83,0	263,0	120,0	383,0				1 159,0
Fonctionnaires	379,0	723,0	1 102,0	4 053,0	4 930,0	8 983,0	6 435,0	7 547,0	13 982,0	5 023,0	6 215,0	11 238,0				35 305,0
Inscrits maritimes										4,0	253,0	257,0				257,0
Militaires	61,0	187,0	248,0		8,0	8,0										256,0
Ouvriers des parcs et ateliers													66,0	1 329,0	1 395,0	1 395,0
<b>Total général</b>	<b>449,0</b>	<b>914,0</b>	<b>1 363,0</b>	<b>4 040,0</b>	<b>5 267,0</b>	<b>9 671,0</b>	<b>6 483,0</b>	<b>7 582,0</b>	<b>14 065,0</b>	<b>5 290,0</b>	<b>6 588,0</b>	<b>11 878,0</b>	<b>66,0</b>	<b>1 329,0</b>	<b>1 395,0</b>	<b>38 372,0</b>

## 2-A-9 Les effectifs par catégorie et par âge en effectif physique et en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

Statut	Sexe	Effectif physique	ETPE	% Sexe eff. phys.	% Cat.	Âge min	Âge max	Âge moy	Age méd	Rappel Âge moy 2018	Rappel Âge méd 2018
Cat. A+	Femmes	449	445,9	32,9 %		23 ans	67 ans	43 a 11 m	43 ans	43 a 11 m	43 ans
	Hommes	914	882,2	67,1 %		23 ans	68 ans	47 a 3 m	49 ans	46 a 8 m	48 ans
	<b>Total Cat. A+</b>	<b>1 363</b>	<b>1 328,1</b>		<b>3,6 %</b>	<b>23 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>46 a 2 m</b>	<b>47 ans</b>	<b>45 a 9 m</b>	<b>47 ans</b>
Cat. A	Femmes	4 404	4 216,2	45,5 %		19 ans	67 ans	43 a 2 m	43 ans	42 a 9 m	43 ans
	Hommes	5 267	5 203,3	54,5 %		19 ans	67 ans	44 a 11 m	46 ans	44 a 8 m	46 ans
	<b>Total Cat. A</b>	<b>9 671</b>	<b>9 419,5</b>		<b>25,2 %</b>	<b>19 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>44 a 1 m</b>	<b>45 ans</b>	<b>43 a 10 m</b>	<b>44 ans</b>
Cat. B	Femmes	6 483	6 195,8	46,1 %		21 ans	67 ans	48 a 11 m	50 ans	48 a 7 m	50 ans
	Hommes	7 582	7 481,7	53,9 %		20 ans	67 ans	48 a 12 m	50 ans	48 a 9 m	49 ans
	<b>Total Cat. B</b>	<b>14 065</b>	<b>13 677,5</b>		<b>36,7 %</b>	<b>20 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>48 a 11 m</b>	<b>50 ans</b>	<b>48 a 8 m</b>	<b>49 ans</b>
Cat. C	Femmes	5 290	5 012,2	44,5 %		16 ans	67 ans	51 a 3 m	54 ans	51 a 2 m	54 ans
	Hommes	6 588	6 543,9	55,5 %		15 ans	67 ans	47 a 6 m	49 ans	47 a 4 m	49 ans
	<b>Total Cat. C</b>	<b>11 878</b>	<b>11 556,1</b>		<b>31,0 %</b>	<b>15 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>49 a 2 m</b>	<b>51 ans</b>	<b>49 a 1 m</b>	<b>51 ans</b>
OPA	Femmes	66	61,6	4,7 %		27 ans	64 ans	49 a 3 m	51 ans	47 a 5 m	49 ans
	Hommes	1 329	1 318,5	95,3 %		21 ans	66 ans	50 a 1 m	51 ans	49 a 7 m	51 ans
	<b>Total OPA</b>	<b>1 395</b>	<b>1 380,1</b>		<b>3,6 %</b>	<b>21 ans</b>	<b>66 ans</b>	<b>50 a 1 m</b>	<b>51 ans</b>	<b>49 a 6 m</b>	<b>51 ans</b>
<b>Total</b>	<b>Femmes</b>	<b>16 692</b>	<b>15 931,7</b>	<b>43,5 %</b>		<b>16 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>48 a 0 m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47 a 11 m</b>	<b>49 ans</b>
	<b>Hommes</b>	<b>21 680</b>	<b>21 429,7</b>	<b>56,5 %</b>		<b>15 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>47 a 7 m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47 a 4 m</b>	<b>48 ans</b>
<b>Total général</b>		<b>38 372</b>	<b>37 361,3</b>			<b>15 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>47 a 9 m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47 a 7 m</b>	<b>49 ans</b>



## 2-A-10 Les effectifs par statut et par âge en effectif physique et en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

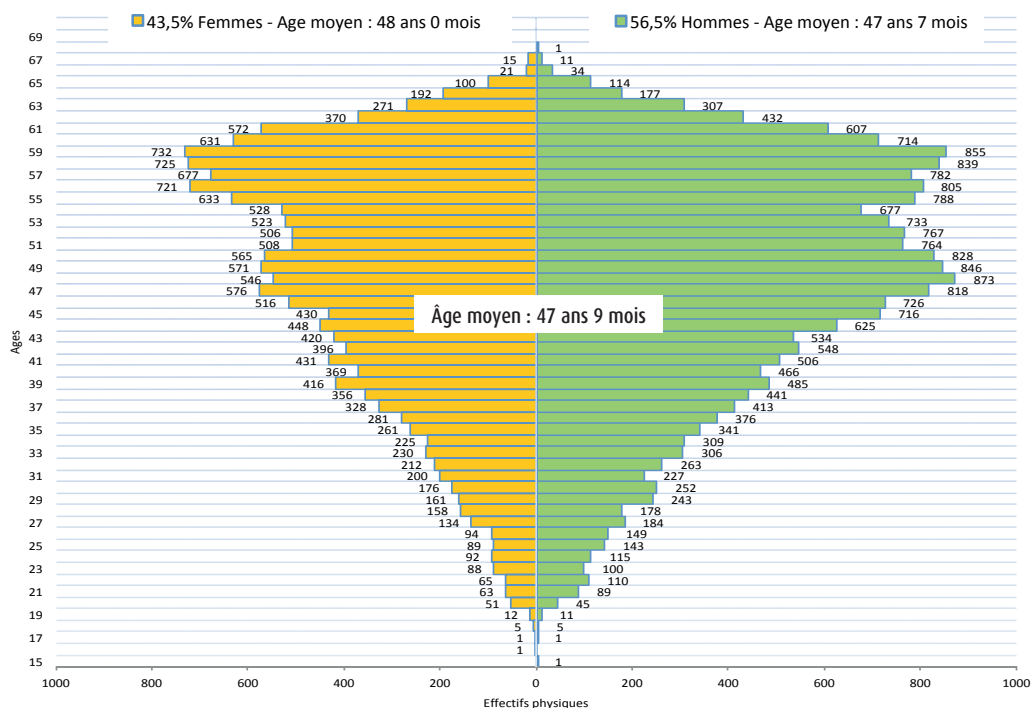
Statut	Sexe	Effectif physique	ETPE	% Sexe eff. phys.	% Cat.	Âge min	Âge max	Âge moy	Age méd	Rappel Âge moy 2018	Rappel Âge méd 2018
Contractuels	F	671	607,6	57,9 %		16 ans	67 ans	41 a 9 m	41 ans	42 a 0 m	40 ans
	H	488	478,3	42,1 %		15 ans	67 ans	41 a 4 m	40 ans	42 a 6 m	42 ans
<b>Total Contractuels</b>		<b>1 159</b>	<b>1 085,8</b>		<b>3,0 %</b>	<b>15 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>41 a 7 m</b>	<b>40 ans</b>	<b>42 a 3 m</b>	<b>41 ans</b>
Fonctionnaires	F	15 890	15 197,5	45,0 %		19 ans	67 ans	48 a 4 m	50 ans	48 a 2 m	49 ans
	H	19 415	19 184,9	55,0 %		19 ans	68 ans	47 a 8 m	49 ans	47 a 4 m	48 ans
<b>Total Fonctionnaires</b>		<b>35 305</b>	<b>34 382,4</b>		<b>92,0 %</b>	<b>19 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>47 a 11 m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47 a 9 m</b>	<b>49 ans</b>
Inscrits maritimes	F	4	4,0	1,6 %		22 ans	45 ans	36 a 3 m	39 ans	35 a 3 m	38 ans
	H	253	253,0	98,4 %		19 ans	62 ans	43 a 8 m	45 ans	43 a 12 m	46 ans
<b>Total Inscrits Maritimes</b>		<b>257</b>	<b>257,0</b>		<b>0,7 %</b>	<b>19 ans</b>	<b>62 ans</b>	<b>43 a 7 m</b>	<b>45 ans</b>	<b>43 a 10 m</b>	<b>45 ans</b>
Militaires	F	61	61,0	23,8 %		23 ans	55 ans	34 a 4 m	32 ans	33 a 12 m	32,5 ans
	H	195	195,0	76,2 %		23 ans	61 ans	43 a 2 m	45 ans	43 a 2 m	45 ans
<b>Total Militaires</b>		<b>256</b>	<b>256,0</b>		<b>0,7 %</b>	<b>23 ans</b>	<b>61 ans</b>	<b>41 a 1 m</b>	<b>42 ans</b>	<b>41 a 2 m</b>	<b>42 ans</b>
OPA	F	66	61,6	4,7 %		27 ans	64 ans	49 a 3 m	51 ans	47 a 5 m	49 ans
	H	1 329	1 318,5	95,3 %		21 ans	66 ans	50 a 1 m	51 ans	49 a 7 m	51 ans
<b>Total OPA</b>		<b>1 395</b>	<b>1 380,1</b>		<b>3,6 %</b>	<b>21 ans</b>	<b>66 ans</b>	<b>50 a 1 m</b>	<b>51 ans</b>	<b>49 a 6 m</b>	<b>51 ans</b>
<b>Total</b>	F	<b>16 692</b>	<b>15 931,7</b>	<b>43,5 %</b>		<b>16 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>48 a 0 m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47 a 11 m</b>	<b>49 ans</b>
	H	<b>21 680</b>	<b>21 429,7</b>	<b>56,5 %</b>		<b>15 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>47 a 7 m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47 a 4 m</b>	<b>48 ans</b>
<b>Total général</b>		<b>38 372</b>	<b>37 361,3</b>			<b>15 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>47 a 9 m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47 a 7 m</b>	<b>49 ans</b>

2

## 2-A-11 Pyramide des âges en effectif physique de l'ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

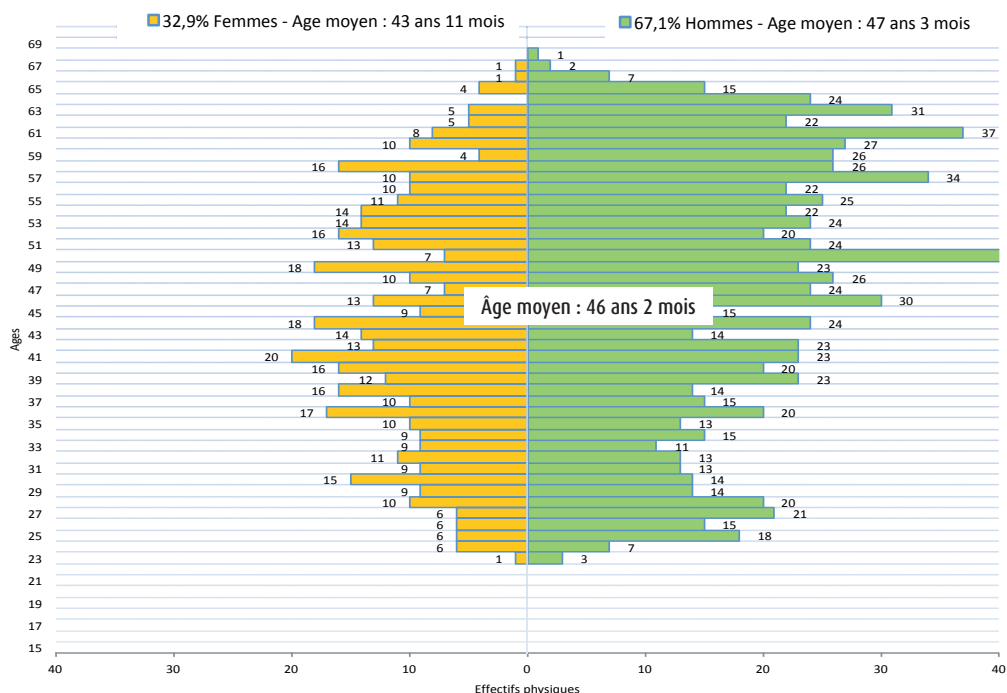
### Pyramide des âges de l'ensemble des personnels



Cette pyramide des âges reflète une moyenne des âges du personnel de 47 ans et 9 mois, deux mois de plus qu'en 2018.

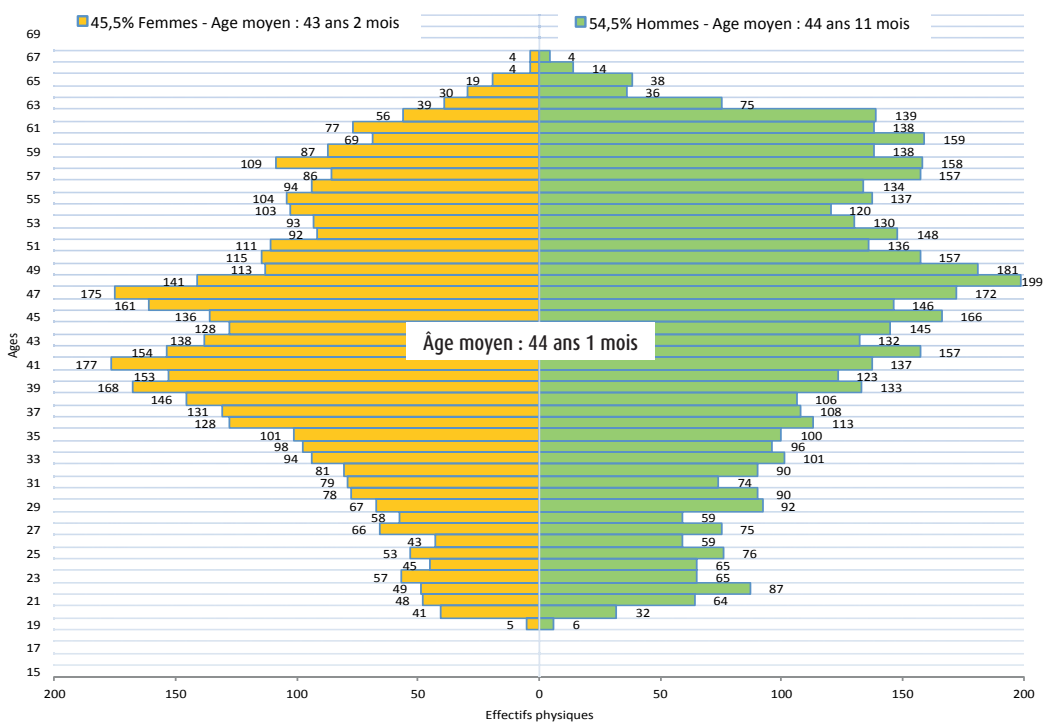
Pour information, l'âge moyen des trois versants de la fonction publique est de 43,3 ans ; FPE : 42,5 ans ; FPH : 41,8 ans ; FPT : 45,2 ans (chiffres-clés 2018).

## Pyramide des âges des personnels de catégorie A+



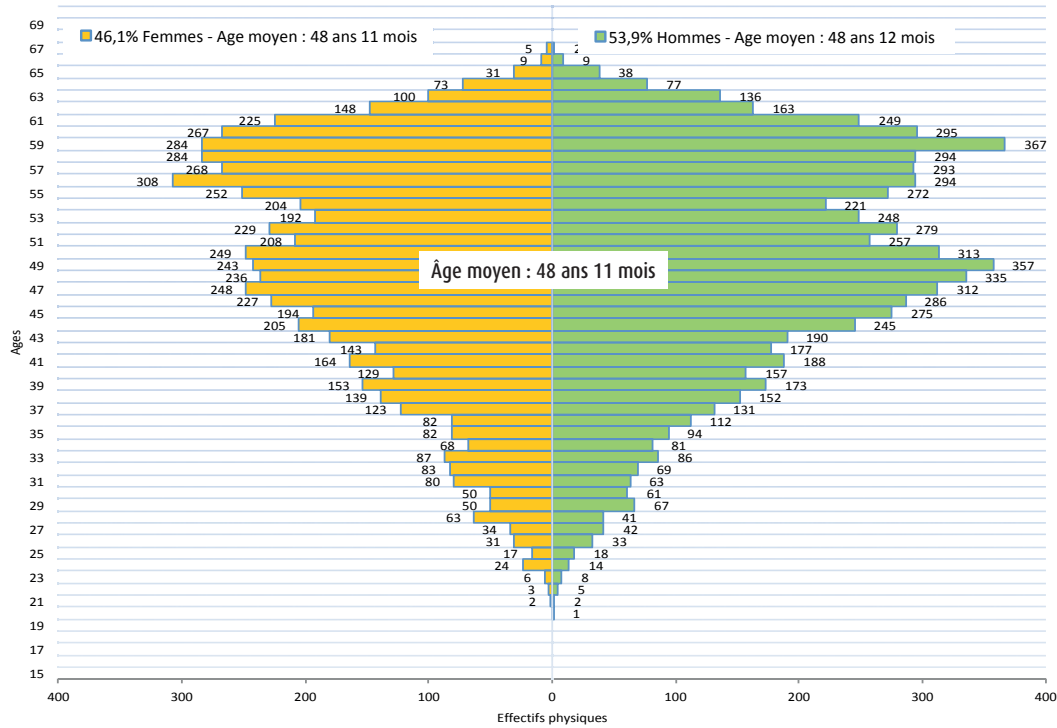
Cette pyramide des âges reflète une moyenne des âges du personnel de 46 ans et 2 mois, soit 5 mois de plus qu'en 2018.

## Pyramide des âges des personnels de catégorie A



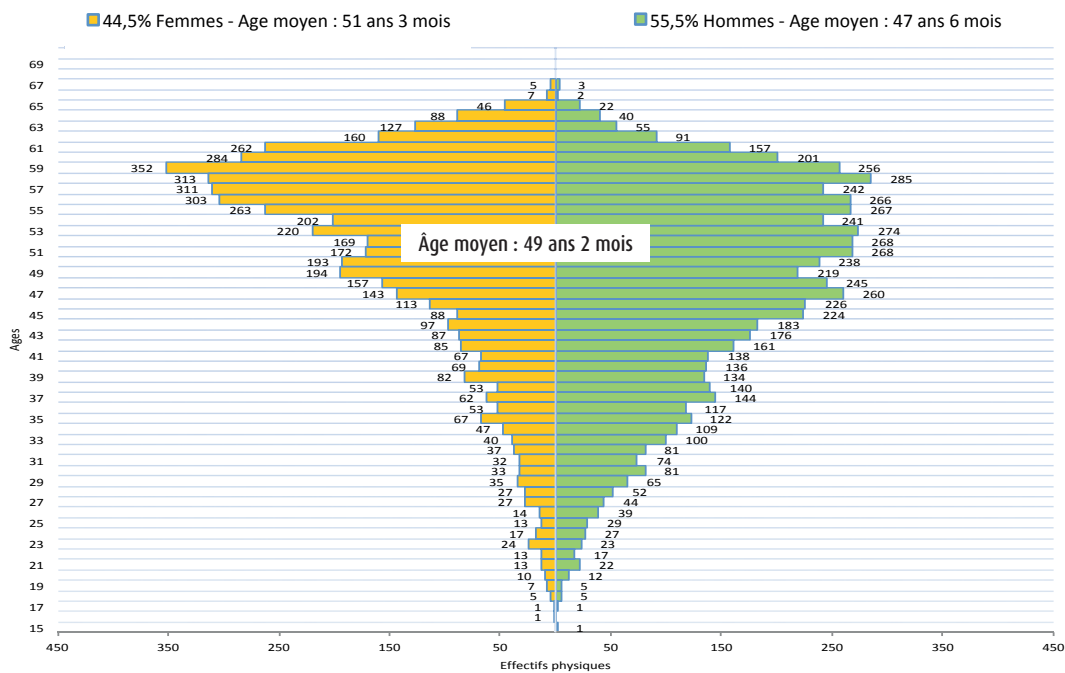
Cette pyramide dessine une classe d'âge médian avec peu d'agents dans les classes d'âge supérieures ou inférieures. L'âge moyen est de 44 ans et 1 mois, soit 3 mois de plus qu'en 2018.

## Pyramide des âges des personnels de catégorie B



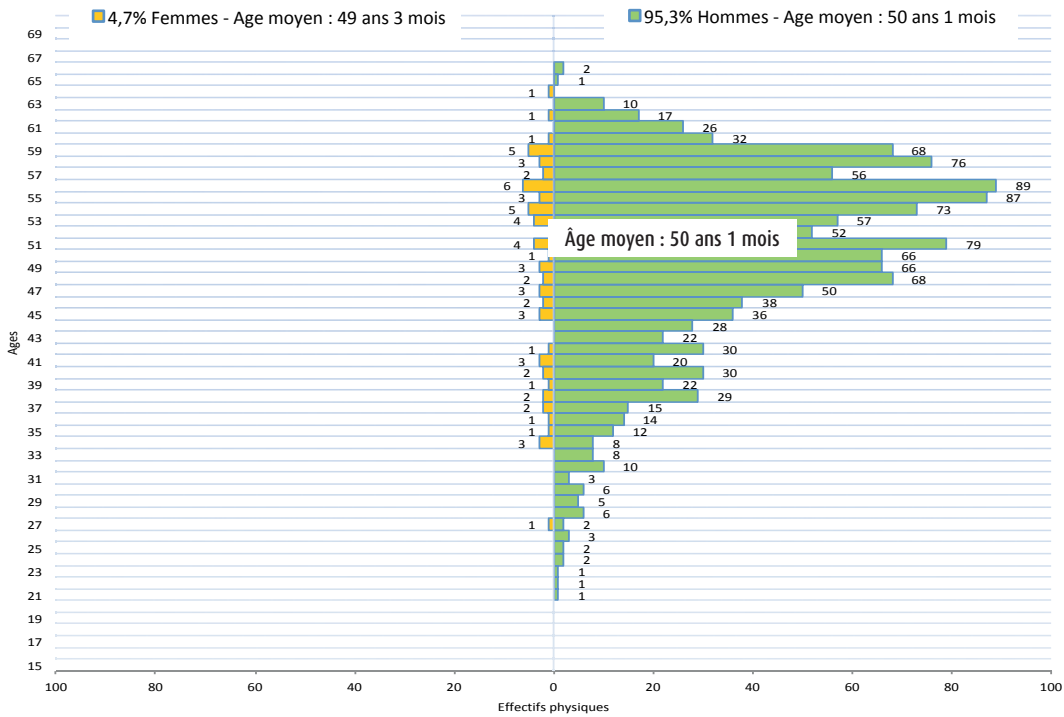
Cette pyramide des âges est équilibrée entre les femmes et les hommes. La population est vieillissante, l'âge moyen étant de 48 ans et 11 mois, soit 3 mois de plus qu'en 2018 et 5 mois de plus qu'en 2017. Elle reflète une moyenne des âges du personnel de 48 ans et 11 mois, soit 3 mois de plus qu'en 2018.

## Pyramide des âges des personnels de catégorie C



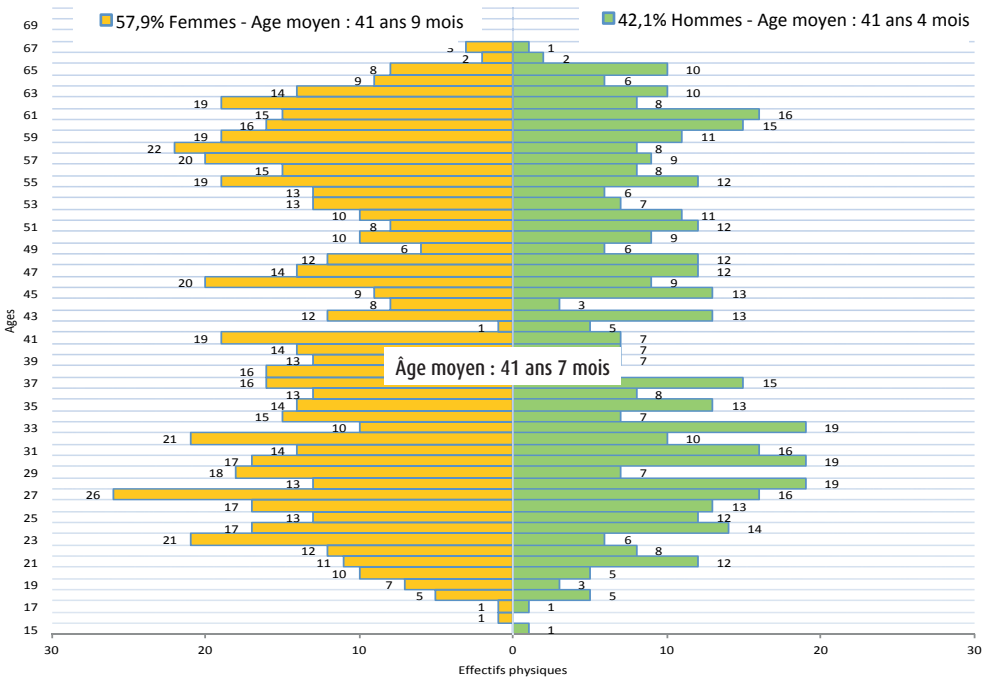
Cette pyramide des âges reflète une moyenne des âges du personnel de 49 ans et 2 mois, soit 1 mois de plus qu'en 2018. La forme générale de la pyramide, d'une relative symétrie entre les femmes et les hommes, reflète une moyenne des âges des agents de catégorie C de 49 ans et 2 mois et est similaire à celle de l'ensemble des agents du MTES et du MCTRCT, relativement stable depuis 2016.

### Pyramide des âges des personnels OPA



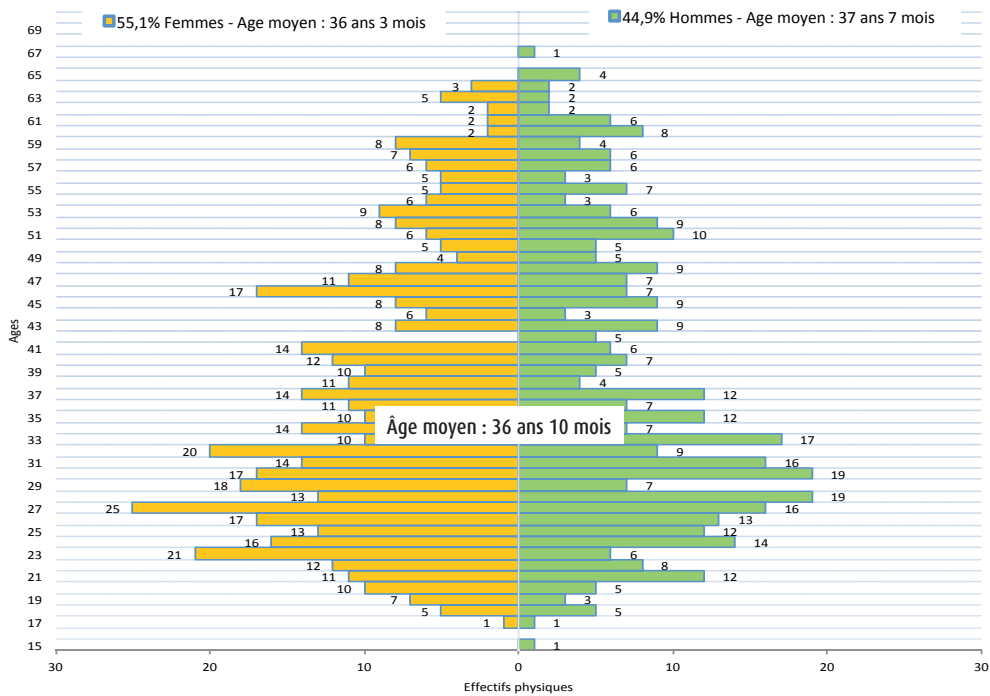
Cette pyramide des âges reflète une moyenne des âges du personnel de 50 ans et 1 mois, soit 7 mois de plus qu'en 2018.

### Pyramide des âges de l'ensemble des personnels contractuels



Il ressort de cette pyramide qu'il y a peu de générations intermédiaires. L'âge moyen des personnels contractuels est de 41 ans et 7 mois, soit 8 mois de moins qu'en 2018.

### Pyramide des âges des personnels contractuels - contrats CDD



Les contractuels en CDD ont une moyenne d'âge de 36 ans et 10 mois (ce qui est plus jeune que la moyenne d'âge du ministère), soit 4 mois de plus qu'en 2018.

### Pyramide des âges des personnels contractuels - contrats CDI



A l'inverse, la pyramide des contractuels avec un CDI révèle une population vieillissante avec un âge moyen de 54 ans et 7 mois, soit 6 mois de moins qu'en 2018.

## 2-B Les embauches et les départs

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois du MTES et du MCTRCT au 31/12/2019.

Hors les agents du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation consommant le plafond du ministère de la Transition écologique et solidaire et du ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales en 2019.

### 2-B-1-a Les agents recrutés par type de recrutement et par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

Motif du mouvement	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	Rappel 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Mise à disposition	1	3	4	3	8	11	3	5	8	12	3	15	8	8	46	1	4
Accueil sur corps : détachement entrant	4	4	8	30	18	48	116	62	178	36	43	79			313	9	63
Accueil sur emploi fonctionnel	11	20	31												31	33	28
Arrivée en PNA	3	5	8	21	44	65	9	15	24	1	1	2			99	894	847
3ème concours				3	2	5									5		
Accès direct pour un fonctionnaire de catégorie A ou fonctionnaire international à un autre corps de catégorie A					1	1									1		
Au choix				2	1	3									3		
Concours complémentaire		2	2	6	5	11				1	3	4			17		
Concours externe	10	17	27	75	84	159	48	68	116	7	71	78			380	478	553
Concours interne	4	8	12	22	8	30	6	1	7		13	13			62	45	52
Concours réservé				4	1	5		1	1						6	3	1
Emploi réservé							2	20	22	2	10	12			34	47	45
Examen professionnel				1		1									1	2	
Intégration directe d'un fonctionnaire dans le corps	2		2				1		1						3		
Intégration ou détachement dans un corps après mise à disposition										1		1			1		
Liste d'aptitude				1	1										1		
Militaire		2	2												2	1	
Mode d'accès au corps non renseigné	1		1				1		1	1	5	6			8		
Prise en charge de personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ou d'agent public				1	1	2	1	1	2						4		
Reclassement, fusion, éclatement, création de corps				1		1		1	1		3	3			5		
Recrutement droit d'option																9	
Recrutement mal renseigné	1	1	2	7	3	10		3	3	1	2	3			18		
Recrutement sur concours externe exceptionnel				4	2	6	1		1						7	5	3
Recrutement sur contrat	1	1	2	55	56	111	32	15	47	96	63	159			319	391	336
Recrutement sur titre	2	1	3	1	1	2	3	3	3	2	3	5			12	17	17
Sans concours				4	3	7				5	11	16			23	116	140
Sans concours pour l'accès à la catégorie C										16	3	19			19		
Suite à détachement							1	1							1		
Titularisation d'un agent				2	1	3									3		
Tour extérieur		1	1												1		
<b>Total général</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>105</b>	<b>241</b>	<b>240</b>	<b>481</b>	<b>220</b>	<b>196</b>	<b>416</b>	<b>181</b>	<b>234</b>	<b>415</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>1 425</b>	<b>2 051</b>	<b>2 089</b>

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

Motif	Catégorie C		Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
	F	H			
Recrutements sur contrat	60	34	94	91	51
<b>Total général</b>	<b>60</b>	<b>34</b>	<b>94</b>	<b>91</b>	<b>51</b>

Le nombre d'apprentis a presque doublé au sein du MTES et du MCTRCT depuis 2017.

## 2-B-1-b Les recrutements par filière, par catégorie et par corps (en effectif physique de l'ETPE)

2

Filière	Catégorie	Corps	F	H	Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
Administrative	Cat. A+	Administrateurs civils	5	8	13	13	14
		Autres corps hors ministère de catégorie A+				2	29
		Contractuels de catégorie A+	1	1	2		
		Emplois fonctionnels	12	20	32	22	
		Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	2	2	4	1	1
	<b>Total Cat. A+</b>		<b>20</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>44</b>
	Cat. A	Assistants de service social des administrations de l'État	6		6	8	5
		Attachés d'administration de l'État	93	50	143	167	141
		Autres corps hors ministère de catégorie A	7	2	9	15	8
		Chargés d'études documentaires	1		1	1	
		Conseillers techniques de service social état				4	2
		Contractuels de catégorie A	54	56	110	154	151
	<b>Total Cat. A</b>		<b>161</b>	<b>108</b>	<b>269</b>	<b>351</b>	<b>309</b>
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	7	2	9	44	51
		Contractuels de catégorie B	18	7	25	46	14
		Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	146	68	214	242	211
	<b>Total Cat. B</b>		<b>171</b>	<b>77</b>	<b>248</b>	<b>332</b>	<b>276</b>
	Cat. C	Adjoints administratifs des administrations de l'État	79	17	96	148	237
		Autres corps hors ministère de catégorie C				51	47
		Contractuels de catégorie C	93	48	141	158	136
<b>Total Cat. C</b>		<b>172</b>	<b>65</b>	<b>237</b>	<b>357</b>	<b>420</b>	
<b>Total Administrative</b>		<b>524</b>	<b>281</b>	<b>805</b>	<b>1 078</b>	<b>1 049</b>	
Exploitation	Cat. C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	7	146	153	191	235
<b>Total Exploitation</b>			<b>7</b>	<b>146</b>	<b>153</b>	<b>191</b>	<b>235</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateurs des affaires maritimes	5	6	11	15	10
		<b>Total Cat. A+</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>10</b>
	<b>Total Cat. A</b>				-	<b>1</b>	
	Cat. B	Officiers de port adjoints	1	17	18	10	6
	<b>Total Cat. B</b>		<b>1</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
	Cat. C	Marin des phares et balises			13	17	8
Syndics des gens de mer		2	6	8	8	9	
<b>Total Cat. C</b>		<b>2</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>8</b>	<b>42</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>34</b>	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers		8	8	2	21
	<b>Total OPA</b>			<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>21</b>
<b>Total Ouvrière</b>			<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	
Technique	Cat. A+	Architectes et urbanistes de l'État	1		1	5	6
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	3	4	7	9	9
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	11	24	35	39	31
	<b>Total Cat. A+</b>		<b>15</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>53</b>	<b>46</b>
	Cat. A	Autres corps hors ministère de catégorie A	25	60	85	179	205
		Contractuels de catégorie A				-	1
		Ingénieurs des travaux publics de l'État	55	72	127	142	149
	<b>Total Cat. A</b>		<b>80</b>	<b>132</b>	<b>212</b>	<b>321</b>	<b>355</b>
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	2	18	20	149	156
		Contractuels de catégorie B				11	3
		Techniciens supérieurs du développement durable	46	84	130	186	176
<b>Total Cat. B</b>		<b>48</b>	<b>102</b>	<b>150</b>	<b>346</b>	<b>335</b>	
Cat. C	Adjoints techniques des administrations de l'État		4	4	5	11	
	Autres corps hors ministère de catégorie C				-	1	
	Contractuels de catégorie C				-	2	
	Dessinateurs				3	-	
	Experts techniques des services techniques				2	-	
<b>Total Cat. C</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	
<b>Total Technique</b>		<b>143</b>	<b>266</b>	<b>409</b>	<b>730</b>	<b>750</b>	
<b>Total général</b>		<b>682</b>	<b>743</b>	<b>1 425</b>	<b>2 051</b>	<b>2 089</b>	

La filière administrative est prédominante dans les embauches par corps : elle représente 56,5 % des embauches. Au sein de cette filière, les agents de catégorie A sont les plus représentés (18,9 %).

## 2-B-2 Les publications de postes sur le site de la Place de l'emploi public (PEP)

### 2-B-2-a Les postes publiés sur le site de la Place de l'emploi public (PEP)

Le 22 février 2019, la BIEP (Bourse Interministérielle de l'Emploi Public) est devenue la PEP - Place de l'emploi public. Le site regroupe l'ensemble des offres d'emploi proposées par les trois fonctions publiques.

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques a rendu obligatoire la publicité des emplois vacants à la Place de l'emploi public à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

A titre transitoire et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la publicité prévue à l'article 1<sup>er</sup> intervient au plus tard dans un délai de deux mois après une éventuelle première publicité pour les ministères.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'ensemble des postes vacants publiés sur l'outil ministériel le sont également sur la PEP.

Ces nouvelles dispositions ont généré une hausse des postes publiés.

Au titre de l'année 2019, 1 406 postes de catégorie A et B ont été publiés à la Place de l'emploi public dont 394 postes pour les directions d'administration centrale et 1 012 postes pour les services déconcentrés du MTES et du MCTRCT, sur un total de 8 576 postes de catégories A et B ouverts au mouvement sur l'application Mobilité, soit un ratio de 16 %\*.

Entre 2018 et 2019, le nombre de publications à la PEP a augmenté de 31 % (1 076 postes publiés en 2018). La hausse entre 2017 et 2018 était de 7 %.

Les 1 406 postes publiés à la PEP se décomposent de la façon suivante :

- 594 en catégorie A (contre 482 en 2018 et 625 en 2017) ;
- 812 en catégorie B (contre 594 en 2018 et 380 en 2017).

### Les postes publiés par service d'administration centrale et par catégorie hiérarchique

Services d'Administration centrale	A	B	Total
CGDD	31	8	39
CGEDD	2	2	4
CGET	1	0	1
CMVRH	1	0	1
DGAC	2	0	2
DGALN	65	15	80
DGEC	28	8	36
DGITM	45	10	55
DGPR	11	0	11
DIHAL	5	0	5
OH/CCM/CTE	3	0	3
OH/CCM/GDN	0	0	0
OH/CCM/HCESSIS	4	0	4
OH/CCM/HCLPD	1	0	1
OH/CCM/UICN	1	0	1
SG	3	0	3
SG/DAEI	6	1	7
SG/DAF	14	2	16
SG/DAJ	18	0	18
SG/DeICD	0	1	1
SG/DICOM	17	3	20
SG/DRH	25	15	40
SG/SDSIE	5	0	5
SG/SNUM	17	0	17
SG/SPES	4	0	4
SG/SPSSI	14	6	20
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>71</b>	<b>394</b>

\* Les postes publiés sur l'application ministérielle Mobilité peuvent être vacants ou susceptibles d'être vacants. En revanche, seuls les postes vacants (ou certains de le devenir) sont publiés à la PEP.



## Les postes publiés par zone de gouvernance des effectifs (ZGE) et par catégorie hiérarchique

Zones de gouvernance	A	B	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	9	68	77
Bourgogne-Franche-Comté	11	35	46
Bretagne	7	36	43
Centre-Val de Loire	16	42	58
Corse	6	9	15
Grand Est	28	58	86
Guadeloupe	11	0	11
Guyane	9	5	14
Hauts-de-France	6	28	34
Île-de-France	56	176	232
Mayotte	11	29	40
Normandie	19	35	54
Nouvelle-Aquitaine	36	76	112
Occitanie	14	52	66
Pays de La Loire	7	38	45
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18	36	54
Réunion	2	0	2
TOM-STC	5	18	23
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>741</b>	<b>1 012</b>

## Les postes publiés sur le site de la PEP sur le nombre total de postes publiés par ZGE

Zones de gouvernance	Nombre de postes publiés à la PEP	Nombre total de postes publiés	Ratio
Administration centrale	394	1 501	26 %
Auvergne-Rhône-Alpes	77	783	10 %
Bourgogne-Franche-Comté	46	379	12 %
Bretagne	43	300	14 %
Centre-Val de Loire	58	325	18 %
Corse	15	123	12 %
Grand Est	86	688	13 %
Guadeloupe	11	60	18 %
Guyane	14	94	15 %
Hauts-de-France	34	493	7 %
Île-de-France	232	1 105	21 %
Mayotte	40	92	43 %
Normandie	54	485	11 %
Nouvelle-Aquitaine	112	659	17 %
Occitanie	66	564	12 %
Pays de La Loire	45	292	15 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	54	456	12 %
Réunion	2	100	2 %
TOM-STC	23	77	30 %
<b>Total</b>	<b>1 406</b>	<b>8 576</b>	<b>16 %</b>

NB : Les postes publiés sur l'application ministérielle Mobilité peuvent être vacants ou susceptibles d'être vacants. En revanche, seuls les postes vacants (ou certains de le devenir) sont publiés à la PEP.

## 2-B-2-b Les recrutements consécutifs à une publication sur le site de la PEP

En corrélation avec la hausse importante des publications à la PEP, le nombre de recrutements réalisés à partir de ces publications a augmenté de 42 % par rapport à 2018, passant de 477 à 678 recrutements ; 283 en catégorie A (+ 27 %) et 395 en catégorie B (+ 55 %).

### Les recrutements par service d'administration centrale, par catégorie hiérarchique et par sexe

Services	Nb de recrutements				Total
	Cat. A		Cat. B		
	F	H	F	H	
CGDD	15	7	2	2	26
CGEDD	0	1	0	0	1
CMVRH	0	1	0	0	1
DGALN	14	16	6	2	38
DGEC	6	8	2	4	20
DGITM	11	18	4	2	35
DGPR	2	1	0	0	3
DIHAL	1	0	0	0	1
OH/CCM/CTE	0	1	0	0	1
SG/DAEI	1	1	1	0	3
SG/DAF	4	2	0	0	6
SG/DAJ	1	1	0	0	2
SG/DICOM	2	0	0	0	2
SG/DRH	9	2	0	0	11
SG/SDSIE	0	1	0	0	1
SG/SNUM	1	2	0	0	3
SG/SPES	2	0	0	0	2
SG/SPSSI	2	0	0	2	4
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>62</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>160</b>

### Les recrutements par ZGE, par catégorie hiérarchique et par sexe

ZGE d'accueil	Cat. A		Cat. B		Total
	F	H	F	H	
Auvergne-Rhône-Alpes	1	4	17	14	36
Bourgogne-Franche-Comté	4	3	12	5	24
Bretagne	3	3	10	15	31
Centre-Val de Loire	6	4	14	10	34
Corse	4	1	3	2	10
Grand Est	6	7	17	10	40
Guadeloupe	4	1	0	0	5
Guyane	1	0	0	2	3
Hauts-de-France	3	0	11	3	17
Île-de-France	11	10	35	22	78
Mayotte	5	3	5	17	30
Normandie	9	6	11	9	35
Nouvelle-Aquitaine	5	10	21	23	59
Occitanie	1	11	14	18	44
Pays de La Loire	3	1	15	13	32
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9	6	4	5	24
TOM-STC	2	3	3	8	16
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>73</b>	<b>192</b>	<b>176</b>	<b>518</b>

## 2-B-3 Les départs temporaires par motif et par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

### Ensemble des personnels

Motif du mouvement	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	Rappel 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Absence pour raison familiale				3	3	6	54		54	2	10	12			72	26	28
Autre absence avec impact paye								2	2	1	6	7	13	13	22		
Autres positions non payée ou décomptée du PAE	36	98	134	1	8	9		3	3	2	2	4	8	8	158		
Départ en congé de longue durée pour maladie (CLD) <sup>(1)</sup>	-	1	1	2	7	9	36	49	85	38	13	51	57	57	203	59	82
Départ en congé parental	2		2	21	5	26	20	4	24	11		11			63	9	9
Départ en disponibilité	16	32	48	20	16	36	18	21	39	30	26	56			179	124	105
Mise à disposition		4	4	4	6	10	3	5	8	7	5	12	11	11	45	35	38
Affectation dans une autre administration																176	223
Détachement sortant	5	16	21	34	48	82	58	60	118	38	20	58			279	492	351
Sortie en PNA	1		1	6	19	25	9	15	24	5	2	7			57		
<b>Total général</b>	<b>60</b>	<b>151</b>	<b>211</b>	<b>91</b>	<b>112</b>	<b>203</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>357</b>	<b>134</b>	<b>84</b>	<b>218</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>1 078</b>	<b>921</b>	<b>836</b>

(1) Départs en congé parental < à 3 mois en 2017 et 2018.

### Fonctionnaires

Motif du mouvement	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	Rappel 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Absence pour raison familiale				3	3	6	54		54	2	10	12			72	26	28
Autre absence avec impact paye								2	2	1	6	7	13	13	22		
Autres positions non payée ou décomptée du PAE	36	98	134		1	1		3	3	1	1	2	8	8	148		
Départ en congé de longue durée pour maladie (CLD) <sup>(1)</sup>	-	1	1	2	7	9	36	49	85	38	13	51	57	57	203	59	82
Départ en congé parental	2		2	21	5	26	20	4	24	11		11			63	9	9
Départ en disponibilité	16	32	48	20	15	35	18	21	39	30	26	56			178	117	103
Mise à disposition		4	4	4	6	10	3	5	8	7	5	12	11	11	45	35	38
Détachement sortant	5	16	21	34	48	82	58	60	118	38	20	58			279	492	350
Sortie en PNA	1		1	6	19	25	9	15	24	5	2	7			57	174	220
<b>Total général</b>	<b>60</b>	<b>151</b>	<b>211</b>	<b>90</b>	<b>104</b>	<b>194</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>357</b>	<b>133</b>	<b>83</b>	<b>216</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>1 067</b>	<b>912</b>	<b>830</b>

(1) Départs en congé parental < à 3 mois en 2017 et 2018.

### Personnels contractuels

Motif du mouvement	Cat. A		Total Cat. A	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H				
Départ en disponibilité		1	1				1	7	2
Autres positions non payée ou décomptée du PAE	1	7	8	1	1	2	10		
Affectation dans une autre administration								2	4
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

On observe une hausse de 29 % des départs temporaires entre le 31/12/2017 et le 31/12/2019

## 2-B-4-a Les départs définitifs par motif et par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

### Ensemble des personnels

Motif du mouvement	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 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H				
Décès	-	-	-	1	3	4	3	10	13	9	16	25		4	4	46	80	73
Démission	-	5	5	17	17	34	8	8	16	17	12	29		3	3	87	106	84
Fin de prise en charge	5	9	14	31	32	63	24	14	38	36	26	62		1	1	178	305	299
Intégration directe				1		1	4	6	10	2	4	6				17		
Licenciement				1	1	2				6	2	8		1	1	11	21	22
Motif non renseigné				2	1	3		1	1	2		2				6		
Radiation	-	3	3	1	1	2	1	5	6	3	9	12		1	1	24	865	826
Transfert de gestion	1	1	2	32	27	59		2	2	1	11	12		4	4	79		
Retraite	13	38	51	68	119	187	235	308	543	292	242	534	1	44	45	1 360	1 852	2 148
<b>Total général</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>75</b>	<b>154</b>	<b>201</b>	<b>355</b>	<b>275</b>	<b>354</b>	<b>629</b>	<b>368</b>	<b>322</b>	<b>690</b>	<b>1</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>1 808</b>	<b>3 229</b>	<b>3 452</b>

### Fonctionnaires

Motif du mouvement	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 2018	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H				
Décès	-	-	-	1	3	4	3	10	13	8	16	24		4	4	45	80	72
Démission	-	5	5		1	1	4	6	10	5	7	12		3	3	31	54	48
Fin de prise en charge	5	9	14	16	20	36	16	10	26	13	15	28		1	1	105	222	165
Intégration directe				1		1	4	6	10	2	4	6				17		
Licenciement										1	2	3		1	1	4	17	19
Motif non renseigné				1		1		1	1	1		1			3			
Radiation	-	3	3	1	1	2	1	5	6	1	8	9		1	1	21	865	826
Transfert de gestion	1	1	2	32	27	59		2	2	1	11	12		4	4	79		
Retraite	13	38	51	55	107	162	235	305	540	286	242	528	1	44	45	1 326	1 785	2 068
<b>Total général</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>75</b>	<b>107</b>	<b>159</b>	<b>266</b>	<b>263</b>	<b>345</b>	<b>608</b>	<b>318</b>	<b>305</b>	<b>623</b>	<b>1</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>1 631</b>	<b>3 023</b>	<b>3 198</b>

Pour mémoire, les radiations en 2018 (865) et en 2017 (826) sont en majorité des intégrations des OPA dans la Fonction Publique Territoriale dans le cadre de la décentralisation des parcs et ateliers.

### Personnels contractuels

Motif du mouvement	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	17	16	33	4	2	6	12	5	17	56
Fin de prise en charge	15	12	27	8	4	12	23	11	34	73
Licenciement	1	1	2				5		5	7
Motif non renseigné	1	1	2				1		1	3
Radiation							2	1	3	3
Retraite	13	12	25		3	3	6		6	34
<b>Total général</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>89</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>17</b>	<b>67</b>	<b>177</b>

## 2-B-4-b Les départs définitifs par filière et par corps (en effectif physique de l'ETPE)

### Ensemble des personnels

Filière	Catégorie	Corps	F	H	Total général	Rappel 2018	Rappel 2017	
Administrative	Cat. A+	Administrateurs civils	2	6	8	15	14	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+					4	35
		Emplois fonctionnels	2	7	9	28	-	
		Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	6	6	12	7	2	
	<b>Total Cat. A+</b>		<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	
	Cat. A	Assistants de service social des administrations de l'État	3		3	4	8	
		Attachés d'administration de l'État	84	44	128	199	152	
		Autres corps hors ministère de catégorie A			2	2	17	5
		Chargés d'études documentaires	1		1	1	1	
		Conseillers techniques de service social état				2	4	
		Contractuels de catégorie A	46	40	86	108	120	
	<b>Total Cat. A</b>		<b>135</b>	<b>86</b>	<b>221</b>	<b>332</b>	<b>290</b>	
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B		11		11	47	40
		Contractuels de catégorie B	12	7	19	11	12	
		Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	200	66	266	285	304	
<b>Total Cat. B</b>		<b>223</b>	<b>73</b>	<b>296</b>	<b>343</b>	<b>356</b>		
Cat. C	Adjoints administratifs des administrations de l'État		292	50	342	452	470	
	Autres corps hors ministère de catégorie C					37	52	
	Contractuels de catégorie C	50	17	67	80	108		
<b>Total Cat. C</b>		<b>342</b>	<b>67</b>	<b>409</b>	<b>569</b>	<b>630</b>		
<b>Total Administrative</b>		<b>710</b>	<b>245</b>	<b>955</b>	<b>1 298</b>	<b>1 327</b>		
Exploitation	Cat. C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	1	191	192	319	405	
<b>Total Exploitation</b>			<b>1</b>	<b>191</b>	<b>192</b>	<b>319</b>	<b>405</b>	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateurs des affaires maritimes		1	1	11	10	
	<b>Total Cat. A+</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	
	Cat. A	Inspecteurs des affaires maritimes				2	6	
		Officiers de port		1	1	-	2	
	<b>Total Cat. A</b>	Professeurs de l'enseignement maritime		1	1	3	1	
	<b>Total Cat. B</b>	Officiers de port adjoints		7	7	7	3	
	Cat. C	Marin des phares et balises		12	12	3	2	
Syndics des gens de mer		14	8	22	30	16		
<b>Total Cat. C</b>		<b>14</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>18</b>		
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>14</b>	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>40</b>		
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers	1	58	59	715	756	
<b>Total Ouvrière</b>			<b>1</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>715</b>	<b>756</b>	
Technique	Cat. A+	Architectes et urbanistes de l'État	3	2	5	2	1	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+		1	4	5	5	11
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	5	30	35	41	52	
	<b>Total Cat. A+</b>		<b>9</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>64</b>	
	Cat. A	Autres corps hors ministère de catégorie A		5	25	30	122	105
		Contractuels de catégorie A	1	2	3	6	9	
		Ingénieurs des travaux publics de l'État	13	86	99	140	119	
	<b>Total Cat. A</b>		<b>19</b>	<b>113</b>	<b>132</b>	<b>268</b>	<b>233</b>	
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B		3	10	13	64	78
		Contractuels de catégorie B		2	2	1	3	
		Techniciens de l'environnement					-	1
Techniciens supérieurs du développement durable		49	262	311	363	431		
<b>Total Cat. B</b>		<b>52</b>	<b>274</b>	<b>326</b>	<b>428</b>	<b>513</b>		
Cat. C	Adjoints techniques des administrations de l'État		4	14	18	37	31	
	Autres corps hors ministère de catégorie C					-	3	
	Contractuels de catégorie C					-	2	
	Dessinateurs de l'équipement	7	30	37	58	78		
	Experts techniques des services techniques				2	-		
<b>Total Cat. C</b>		<b>11</b>	<b>44</b>	<b>55</b>	<b>97</b>	<b>114</b>		
<b>Total Technique</b>		<b>91</b>	<b>467</b>	<b>558</b>	<b>841</b>	<b>924</b>		
<b>Total général</b>		<b>817</b>	<b>991</b>	<b>1 808</b>	<b>3 229</b>	<b>3 452</b>		

Comme pour les embauches, la filière administrative est majoritaire dans les départs par corps, elle représente 52,8 % des départs. Au sein de cette filière, les agents de catégorie C sont les plus représentés (22,6 %).

Le taux de remplacement des départs est proche de 78,8 % en 2019, alors qu'il était de 63,5 % en 2018 et de 60,5 % en 2017.

## 2-B-5 Les taux de rotation

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois du MTES et du MCTRCT au 31/12/2019.

Hors les agents du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation consommant le plafond du ministère de la Transition écologique et solidaire et du ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales en 2019.

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)

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2018	Rappel 2017
Effectif moyen de l'année <sup>(1)</sup>	15 940	21 515	37 455	39 617	40 555
Embauches en cours d'année <sup>(1)</sup>	682	743	1 425	2 051	2 089
Départs définitifs en cours d'année <sup>(1)</sup>	817	991	1 808	3 229	3 452
<b>Taux de rotation</b>	<b>4,7 %</b>	<b>4,0 %</b>	<b>4,3 %</b>	<b>6,7 %</b>	<b>6,8 %</b>

(1) Hors les agents du Ministère de l'Agriculture de l'Alimentation en 2019

## 2-B-6 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'État), à l'exclusion des PNT (personnels non titulaires), en poste :

- dans les deux ministères MTES et MCTRCT,
- 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 conduisent mécaniquement à retarder l'âge moyen de départs à la retraite.

L'année 2019 a vu la poursuite des améliorations de procédure tant dans la dématérialisation de la gestion des comptes individuels de retraite (CIR) et du départ à la retraite des agents que dans leur accès aux informations dématérialisées (ENSAP) et téléphoniques (plateforme du Service des Retraites de l'État). Les services de nos ministères restent en charge d'une part de l'alimentation régulière du CIR, d'autre part du conseil carrière à l'agent. Le bureau des pensions demeure le référent en termes d'expertise réglementaire et en cas de situations spécifiques, le pilote du périmètre de l'unité de gestion ministérielle et de l'amélioration pérenne de la qualité des données utiles au CIR.

L'année 2019 a également été marquée par la publication en juillet du rapport « Pour un régime universel de retraite » du Haut-Commissaire à la réforme des retraites Jean-Paul Delevoye et le lancement des travaux du gouvernement pour la création d'un système universel de retraite qui ont donné lieu au dépôt d'un projet de loi ordinaire et d'un projet de loi organique début 2020.

**Pour les fonctionnaires :** on dénombre, au total, 1 976 pensions liquidées par le Service des Retraites de l'État en 2019 pour les fonctionnaires de nos ministères. Ce chiffre est en diminution de 6 % par rapport à 2018 (2 104).

Sur l'ensemble des pensions normales, le principal motif de départ est celui sur demande « cas général », qui représente plus de 65 % des pensions. Ce pourcentage continue d'augmenter par rapport aux années précédentes. Le second motif de départ concerne les départs en carrière longue pour les personnels sédentaires (près de 22 %) et les départs pendant/après prolongation d'activité ou pour recul de limite d'âge pour les actifs (près de 30 %). Ce motif ne représente que 7,5 % des départs pour les sédentaires.

L'âge moyen de pension, en lien avec le report progressif de l'âge d'ouverture des droits et compte-tenu de la période transitoire qui avait été fixée, continue de progresser, pour les sédentaires comme pour les actifs. Un tableau comparatif ci-après détaille cette progression.

### Évolution depuis 2015 de l'âge moyen de départ pour les pensions hors invalidités

Personnels sédentaires	2015	2016	2017	2018	2019
Âge moyen de départ	61 a 11 m	62 a 2 m	62 a 4 m	62 a 6 m	62 a 9 m

Personnels actifs	2015	2016	2017	2018	2019
Âge moyen de départ	59 a 9 m	60 a 4 m	60 a 5 m	60 a 7 m	60 a 9 m

Pour 2019, sur les 1 826 pensions normales, la répartition F/H est de 40/60. Les actifs représentent, en 2019, 17 % des départs (20 % en 2017, 15,8 % en 2018).

## Année 2019 - Pensions normales des fonctionnaires

	Sédentaires		Actifs		Ensemble	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
Femmes	715	62 a 6 m	7	61 a 9 m	722	62 a 6 m
Hommes	800	62 a 11 m	304	60 a 9 m	1 104	62 a 4 m
<b>Total</b>	<b>1 515</b>	<b>62 a 9 m</b>	<b>311</b>	<b>60 a 9 m</b>	<b>1 826</b>	<b>62 a 5 m</b>

À ces chiffres, s'ajoutent 150 pensions d'invalidité incluant les pensions de réversion d'agents en activité et des dossiers en cours d'instruction en légère diminution par rapport à l'année 2018 (173 pensions d'invalidité). 66 % concernent des personnels actifs. La quasi-totalité des pensions imputables concerne des actifs hommes. L'âge moyen de départ pour les pensions d'invalidité est de 57 ans 6 mois, en baisse par rapport à 2018 (58 ans et 7 mois). Le taux de départs en invalidité au regard du nombre de départs en pension normale est en diminution à 7,6 %.

L'examen des données des départs à la retraite par macro-grade et sexe (hors invalidités) fournit les informations suivantes pour l'année 2019 :

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	10	22	<b>32</b>	80	165	<b>245</b>	292	454	<b>746</b>	340	463	<b>803</b>	722	1 104	<b>1 826</b>
Âge moyen	64 a 4 m	64 a 4 m	<b>64 a 4 m</b>	63 a 1 m	63 a 5 m	<b>63 a 4 m</b>	62 a 5 m	62 a 10 m	<b>62 a 8 m</b>	62 a 5 m	61 a 4 m	<b>61 a 10 m</b>	62 a 6 m	62 a 4 m	<b>62 a 5 m</b>

Le départ sur demande est le motif principal de départ pour l'ensemble des macro-grades. Il représente 63 à 65 % des départs, sauf pour les catégories A, où il est de 77 %. Le motif carrière longue représente 24 % des départs pour les catégories B et est bien inférieur pour les autres macro-grades.

On note toujours un écart net entre les âges de départ des différents macro-grades.

Au global des pensions civiles de retraite normales et pour invalidité (1 976), pour les fonctionnaires relevant du périmètre précisé en introduction, en 2019, l'âge moyen de départ s'établit à 62 ans, tous motifs confondus, en hausse de 1 mois par rapport à 2018.

**Pour les ouvriers des parcs et ateliers (OPA)**, le nombre de départs en 2019, en incluant les 165 ex-OPA ayant intégré les conseils départementaux entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et l'année 2019, est de 291, tous motifs de départs confondus, y compris au titre de l'invalidité, sans compter les pensions de réversion. Il est du même ordre que l'année précédente. La part des ex-OPA intégrés dans l'ensemble des départs en retraite a été de près de 57 % en 2019.

En 2019, sur les 126 OPA restés à l'État et partis en retraite, 34 % d'entre eux sont partis au titre de la « carrière longue ». Ce motif de départ diminue fortement en 2019 par rapport aux années précédentes, mais demeure prépondérant cependant. Les retraites sur demande représentent 25 % des motifs de départ. Près de 16 % des départs interviennent à la suite d'une cessation anticipée d'activité amiante, et près de 12 % dans le cadre des

emplois et travaux insalubres. 7 % des départs se font au titre d'une invalidité ou d'un décès en activité. Moins de 5 % se sont faits par limite d'âge.

L'âge moyen de départ hors invalidités, s'établit à 60 ans et 3 mois, en baisse par rapport à toutes les années depuis 2013, hormis l'année 2016.

En 2019, 5 pensions d'invalidité ont été concédées à des OPA, pour un âge moyen de 59 ans et 6 mois.

Les femmes représentent en 2019 environ 5 % des départs en retraite (la population des OPA est pour l'essentiel masculine). Leur âge moyen de départ est plus élevé de 1 an.

Le tableau ci-dessous rassemble les données principales de l'année 2019 pour les OPA restés à l'État :

OPA	Femmes	Hommes	Total
Nombre de pensions normales	7	119	<b>126</b>
Âge moyen de départ en retraite	61 ans 4 mois	60 ans 3 mois	<b>60 ans 3 mois</b>
Nombre de pensions d'invalidité	0	5	<b>5</b>
Âge moyen de départ en retraite pour invalidité		59 ans 6 mois	<b>59 ans 6 mois</b>





## 2-B-7 La mobilité

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

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

### 2-B-7-1 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 2019.

Exemple : les 43 hommes de la catégorie B technique concernés par une mobilité catégorielle sont ceux qui ont accédé à la catégorie A en 2019.

Filière	Catégorie au 31/12/2018	Femmes		Hommes		Total Ensemble des agents au 31/12/2018	Total Agents concernés en 2019
		Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019		
Administrative	Catégorie A+	148	-	360	-	508	0
	Catégorie A	2 794	5	1 769		4 563	5
	Catégorie B	4 852	31	1 898	5	6 750	36
	Catégorie C	6 592	49	1 363	7	7 955	56
<b>Total Administrative</b>		<b>14 386</b>	<b>85</b>	<b>5 390</b>	<b>12</b>	<b>19 776</b>	<b>97</b>
Exploitation	Catégorie C	325	3	7 420	15	7 745	18
<b>Total Exploitation</b>		<b>325</b>	<b>3</b>	<b>7 420</b>	<b>15</b>	<b>7 745</b>	<b>18</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	87	-	241	-	328	0
	Catégorie A	9		165		174	
	Catégorie B	7		314	3	321	3
	Catégorie C	246	1	505	1	751	2
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>349</b>	<b>1</b>	<b>1 225</b>	<b>4</b>	<b>1 574</b>	<b>5</b>
Ouvrière	OPA	86		2 246		2 332	
<b>Total Ouvrière<sup>(1)</sup></b>		<b>86</b>		<b>2 246</b>		<b>2 332</b>	
Technique	Catégorie A+	564	-	1 682	-	2 246	0
	Catégorie A	1 844	1	4 352	3	6 196	4
	Catégorie B	2 234	22	8 131	43	10 365	65
	Catégorie C	341	6	2 002	35	2 343	41
<b>Total Technique</b>		<b>4 983</b>	<b>29</b>	<b>16 167</b>	<b>81</b>	<b>21 150</b>	<b>110</b>
<b>Total général</b>		<b>20 129</b>	<b>118</b>	<b>32 448</b>	<b>112</b>	<b>52 577</b>	<b>230</b>

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

230 agents ont effectué une mobilité après avoir été promus vers une catégorie supérieure en 2019, ce qui représente 0,44 % de l'ensemble des agents gérés dans les ministères.

Pour mémoire, le taux de mobilité catégorielle en 2018 était de 0,45 % (soit 245 agents) et de 0,33 % en 2017 (soit 189 agents).

Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen	Rappel 2018 Taux de mobilité moyen			Rappel 2017 Taux de mobilité moyen		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
-	-	-			-			-
0,18 %	-	0,11 %			0,02 %			0,05 %
0,64 %	0,26 %	0,53 %			0,69 %			0,12 %
0,74 %	0,51 %	0,70 %			0,91 %			0,68 %
<b>0,59 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>0,49 %</b>	<b>0,68 %</b>	<b>0,48 %</b>	<b>0,63 %</b>	<b>0,37 %</b>	<b>0,29 %</b>	<b>0,35 %</b>
0,92 %	0,20 %	0,23 %						0,27 %
<b>0,92 %</b>	<b>0,20 %</b>	<b>0,23 %</b>	<b>0,30 %</b>	<b>0,28 %</b>	<b>0,28 %</b>	<b>0,61 %</b>	<b>0,26 %</b>	<b>0,27 %</b>
-	-	-			-			-
-	-	-			-			-
-	0,96 %	0,93 %			0,60 %			0,89 %
0,41 %	0,20 %	0,27 %			0,25 %			0,36 %
<b>0,29 %</b>	<b>0,33 %</b>	<b>0,32 %</b>	<b>0,31 %</b>	<b>0,24 %</b>	<b>0,24 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>0,34 %</b>	<b>0,32 %</b>
-	-	-						0,03 %
-	-	-	<b>1,30 %</b>		<b>0,04 %</b>		<b>0,03 %</b>	<b>0,03 %</b>
-	-	-			-			-
0,05 %	0,07 %	0,06 %			-			0,03 %
0,98 %	0,53 %	0,63 %			0,76 %			0,59 %
1,76 %	1,75 %	1,75 %			0,42 %			0,77 %
<b>0,58 %</b>	<b>0,50 %</b>	<b>0,52 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>0,41 %</b>	<b>0,42 %</b>	<b>0,42 %</b>	<b>0,36 %</b>	<b>0,37 %</b>
<b>0,59 %</b>	<b>0,35 %</b>	<b>0,44 %</b>	<b>0,61 %</b>	<b>0,36 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>0,38 %</b>	<b>0,30 %</b>	<b>0,33 %</b>

## 2-B-7-2 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 31/12/2018	Femmes		Hommes		Total Ensemble des agents au 31/12/2018	Total Agents concernés en 2019
		Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019		
Administrative	Catégorie A+	148	7	360	15	508	22
	Catégorie A	2 794	112	1 769	58	4 563	170
	Catégorie B	4 852	212	1 898	74	6 750	286
	Catégorie C	6 592	216	1 363	29	7 955	245
<b>Total Administrative</b>		<b>14 386</b>	<b>547</b>	<b>5 390</b>	<b>176</b>	<b>19 776</b>	<b>723</b>
Exploitation	Catégorie C	325	8	7 420	190	7 745	198
<b>Total Exploitation</b>		<b>325</b>	<b>8</b>	<b>7 420</b>	<b>190</b>	<b>7 745</b>	<b>198</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	87	4	241	11	328	15
	Catégorie A	9	-	165	1	174	1
	Catégorie B	7	-	314	3	321	3
	Catégorie C	246	6	505	17	751	23
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>349</b>	<b>10</b>	<b>1 225</b>	<b>32</b>	<b>1 574</b>	<b>42</b>
Ouvrière	OPA	86	-	2 246	34	2 332	34
<b>Total Ouvrière<sup>(1)</sup></b>		<b>86</b>	<b>-</b>	<b>2 246</b>	<b>34</b>	<b>2 332</b>	<b>34</b>
Technique	Catégorie A+	564	14	1 682	14	2 246	28
	Catégorie A	1 844	73	4 352	151	6 196	224
	Catégorie B	2 234	109	8 131	231	10 365	340
	Catégorie C	341	8	2 002	30	2 343	38
<b>Total Technique</b>		<b>4 983</b>	<b>204</b>	<b>16 167</b>	<b>426</b>	<b>21 150</b>	<b>630</b>
<b>Total général</b>		<b>20 129</b>	<b>769</b>	<b>32 448</b>	<b>858</b>	<b>52 577</b>	<b>1 627</b>

1 627 agents ont été concernés par une mobilité fonctionnelle en 2019, ce qui représente 3,1 % de l'ensemble des agents gérés.

Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen	Rappel 2018 Taux de mobilité moyen			Rappel 2017 Taux de mobilité moyen		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
4,7 %	4,2 %	4,3 %			2,5 %			4,8 %
4,0 %	3,3 %	3,7 %			4,1 %			5,1 %
4,4 %	3,9 %	4,2 %			4,9 %			5,0 %
3,3 %	2,1 %	3,1 %			3,5 %			3,7 %
<b>3,8 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,7 %</b>	<b>4,3 %</b>	<b>3,6 %</b>	<b>4,1 %</b>	<b>4,5 %</b>	<b>4,4 %</b>	<b>4,4 %</b>
2,5 %	2,6 %	2,6 %			3,1 %			3,5 %
<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>4,0 %</b>	<b>3,4 %</b>	<b>3,5 %</b>
4,6 %	4,6 %	4,6 %			1,4 %			3,4 %
-	0,6 %	0,6 %			2,1 %			1,1 %
-	1,0 %	0,9 %			1,5 %			1,9 %
2,4 %	3,4 %	3,1 %			1,5 %			0,9 %
<b>2,9 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>0,5 %</b>	<b>1,9 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>3,6 %</b>	<b>1,7 %</b>	<b>3,2 %</b>
-	1,5 %	1,5 %			2,0 %			2,2 %
-	<b>1,5 %</b>	<b>1,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>1,9 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>1,2 %</b>	<b>1,2 %</b>
2,5 %	0,8 %	1,2 %			1,4 %			0,7 %
4,0 %	3,5 %	3,6 %			2,9 %			3,3 %
4,9 %	2,8 %	3,3 %			4,4 %			4,3 %
2,3 %	1,5 %	1,6 %			2,2 %			2,3 %
<b>4,1 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>3,0 %</b>	<b>4,2 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,4 %</b>	<b>3,8 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,2 %</b>
<b>3,8 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>4,2 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,5 %</b>	<b>4,3 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,6 %</b>

### 2-B-7-3 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 31/12/2018	Femmes		Hommes		Total Ensemble des agents au 31/12/2018	Total Agents concernés en 2019
		Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019		
Administrative	Catégorie A+	148	11	360	24	508	35
	Catégorie A	2 794	155	1 769	85	4 563	240
	Catégorie B	4 852	252	1 898	87	6 750	339
	Catégorie C	6 592	265	1 363	49	7 955	314
<b>Total Administrative</b>		<b>14 386</b>	<b>683</b>	<b>5 390</b>	<b>245</b>	<b>19 776</b>	<b>928</b>
Exploitation	Catégorie C	325	8	7 420	62	7 745	70
<b>Total Exploitation</b>		<b>325</b>	<b>8</b>	<b>7 420</b>	<b>62</b>	<b>7 745</b>	<b>70</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	87	26	241	45	328	71
	Catégorie A	9		165	9	174	9
	Catégorie B	7	1	314	20	321	21
	Catégorie C	246	9	505	8	751	17
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>349</b>	<b>36</b>	<b>1 225</b>	<b>82</b>	<b>1 574</b>	<b>118</b>
Ouvrière	OPA	86	2	2 246	38	2 332	40
<b>Total Ouvrière<sup>(1)</sup></b>		<b>86</b>	<b>2</b>	<b>2 246</b>	<b>38</b>	<b>2 332</b>	<b>40</b>
Technique	Catégorie A+	564	20	1 682	26	2 246	46
	Catégorie A	1 844	209	4 352	474	6 196	683
	Catégorie B	2 234	220	8 131	495	10 365	715
	Catégorie C	341	9	2 002	51	2 343	60
<b>Total Technique</b>		<b>4 983</b>	<b>458</b>	<b>16 167</b>	<b>1 046</b>	<b>21 150</b>	<b>1 504</b>
<b>Total général</b>		<b>20 129</b>	<b>1 187</b>	<b>32 448</b>	<b>1 473</b>	<b>52 577</b>	<b>2 660</b>

2 660 agents ont effectué une mobilité structurelle en 2019 soit 5,1% de l'ensemble des agents gérés.

3 085 ont été concernés par une mobilité structurelle en 2018 et 3 266 en 2017.

Les taux de mobilité sont identiques en 2018 et 2017, soit 5,7%.

Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen	Rappel 2018 Taux de mobilité moyen			Rappel 2017 Taux de mobilité moyen		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
7,4 %	6,7 %	6,9 %			13,0 %			11,4 %
5,5 %	4,8 %	5,3 %			5,6 %			5,7 %
5,2 %	4,6 %	5,0 %			6,8 %			6,0 %
4,0 %	3,6 %	3,9 %			5,1 %			5,2 %
<b>4,7 %</b>	<b>4,5 %</b>	<b>4,7 %</b>	<b>5,8 %</b>	<b>6,3 %</b>	<b>5,9 %</b>	<b>5,7 %</b>	<b>5,9 %</b>	<b>5,7 %</b>
2,5 %	0,8 %	0,9 %			2,0 %			1,0 %
<b>2,5 %</b>	<b>0,8 %</b>	<b>0,9 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>0,6 %</b>	<b>1,0 %</b>	<b>1,0 %</b>
29,9 %	18,7 %	21,6 %			25,2 %			18,0 %
-	5,5 %	5,2 %			5,3 %			2,7 %
14,3 %	6,4 %	6,5 %			3,6 %			3,6 %
3,7 %	1,6 %	2,3 %			1,1 %			1,9 %
<b>10,3 %</b>	<b>6,7 %</b>	<b>7,5 %</b>	<b>5,5 %</b>	<b>7,6 %</b>	<b>7,2 %</b>	<b>7,2 %</b>	<b>4,9 %</b>	<b>5,4 %</b>
2,3 %	1,7 %	1,7 %			2,0 %			1,2 %
<b>2,3 %</b>	<b>1,7 %</b>	<b>1,7 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>1,1 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>1,2 %</b>
3,5 %	1,5 %	2,0 %			2,3 %			0,6 %
11,3 %	10,9 %	11,0 %			10,8 %			9,7 %
9,8 %	6,1 %	6,9 %			7,5 %			8,0 %
2,6 %	2,5 %	2,6 %			1,7 %			13,2 %
<b>9,2 %</b>	<b>6,5 %</b>	<b>7,1 %</b>	<b>9,9 %</b>	<b>6,4 %</b>	<b>7,2 %</b>	<b>8,8 %</b>	<b>7,7 %</b>	<b>7,9 %</b>
<b>5,9 %</b>	<b>4,5 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>6,7 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>5,7 %</b>	<b>6,4 %</b>	<b>5,3 %</b>	<b>5,7 %</b>

## 2-B-7-4 Mobilité géographique

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

Filière	Catégorie au 31/12/2018	Femmes		Hommes		Total Ensemble des agents au 31/12/2018	Total Agents concernés en 2019
		Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019		
Administrative	Catégorie A+	148	8	360	17	508	25
	Catégorie A	2 794	126	1 769	65	4 563	191
	Catégorie B	4 852	264	1 898	92	6 750	356
	Catégorie C	6 592	298	1 363	52	7 955	350
<b>Total Administrative</b>		<b>14 386</b>	<b>696</b>	<b>5 390</b>	<b>226</b>	<b>19 776</b>	<b>922</b>
Exploitation	Catégorie C	325	19	7 420	291	7 745	310
<b>Total Exploitation</b>		<b>325</b>	<b>19</b>	<b>7 420</b>	<b>291</b>	<b>7 745</b>	<b>310</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	87	24	241	42	328	66
	Catégorie A	9		165	11	174	11
	Catégorie B	7	1	314	28	321	29
	Catégorie C	246	10	505	14	751	24
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>349</b>	<b>35</b>	<b>1 225</b>	<b>95</b>	<b>1 574</b>	<b>130</b>
Ouvrière	OPA	86	3	2 246	64	2 332	67
<b>Total Ouvrière</b>		<b>86</b>	<b>3</b>	<b>2 246</b>	<b>64</b>	<b>2 332</b>	<b>67</b>
Technique	Catégorie A+	564	13	1 682	25	2 246	38
	Catégorie A	1 844	190	4 352	440	6 196	630
	Catégorie B	2 234	221	8 131	534	10 365	755
	Catégorie C	341	21	2 002	78	2 343	99
<b>Total Technique</b>		<b>4 983</b>	<b>445</b>	<b>16 167</b>	<b>1 077</b>	<b>21 150</b>	<b>1 522</b>
<b>Total général</b>		<b>20 129</b>	<b>1 198</b>	<b>32 448</b>	<b>1 753</b>	<b>52 577</b>	<b>2 951</b>

2 951 agents en 2019, 3 569 agents en 2018 et 3 453 en 2017, soit respectivement des taux de mobilité de 5,6 %, 6,6 % et 6,0 %.



Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen	Rappel 2018 Taux de mobilité moyen			Rappel 2017 Taux de mobilité moyen		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
5,4 %	4,7 %	4,9 %			10,2 %			11,8 %
4,5 %	3,7 %	4,2 %			4,8 %			4,7 %
5,4 %	4,8 %	5,3 %			7,3 %			6,0 %
4,5 %	3,8 %	4,4 %			5,6 %			4,0 %
<b>4,8 %</b>	<b>4,2 %</b>	<b>4,7 %</b>	<b>5,9 %</b>	<b>6,4 %</b>	<b>6,1 %</b>	<b>4,9 %</b>	<b>5,6 %</b>	<b>5,0 %</b>
5,8 %	3,9 %	4,0 %			5,3 %			4,8 %
<b>5,8 %</b>	<b>3,9 %</b>	<b>4,0 %</b>	<b>6,3 %</b>	<b>5,3 %</b>	<b>5,3 %</b>	<b>5,5 %</b>	<b>4,8 %</b>	<b>4,8 %</b>
27,6 %	17,4 %	20,1 %			24,6 %			17,5 %
-	6,7 %	6,3 %			7,0 %			3,5 %
14,3 %	8,9 %	9,0 %			5,7 %			4,1 %
4,1 %	2,8 %	3,2 %			1,7 %			2,8 %
<b>10,0 %</b>	<b>7,8 %</b>	<b>8,3 %</b>	<b>6,1 %</b>	<b>8,5 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>8,5 %</b>	<b>5,2 %</b>	<b>5,9 %</b>
3,5 %	2,8 %	2,9 %			3,1 %			2,1 %
<b>3,5 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,9 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>3,2 %</b>	<b>3,1 %</b>		<b>2,1 %</b>	<b>2,1 %</b>
2,3 %	1,5 %	1,7 %			2,0 %			0,3 %
10,3 %	10,1 %	10,2 %			10,8 %			9,8 %
9,9 %	6,6 %	7,3 %			8,8 %			8,8 %
6,2 %	3,9 %	4,2 %			2,6 %			9,6 %
<b>8,9 %</b>	<b>6,7 %</b>	<b>7,2 %</b>	<b>10,2 %</b>	<b>7,3 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>8,8 %</b>	<b>7,6 %</b>	<b>7,8 %</b>
<b>6,0 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>5,6 %</b>	<b>6,9 %</b>	<b>6,4 %</b>	<b>6,6 %</b>	<b>5,9 %</b>	<b>6,1 %</b>	<b>6,0 %</b>

## 2-B-8 Les détachements

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères

Détachements sortants 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'État transférés peuvent être détachés sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale.

### 2-B-8-1 Les détachements sortants hors DSL

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Ensemble des agents détachés au 31/12/2019	Dont nouveaux détachés en 2018	Rappel 2018		Rappel 2017	
						Ensemble des agents détachés	Nouveaux détachés	Ensemble des agents détachés	Nouveaux détachés
Administrative	Catégorie A+	F	156	13	2	11	3	29	3
		H	355	31	7	26	2	45	2
	Somme Catégorie A+		511	44	9	37	5	74	5
	Catégorie A	F	2 904	99	28	83	18	79	18
		H	1 844	66	10	65	14	56	14
	Somme Catégorie A		4 748	165	38	148	32	135	32
	Catégorie B	F	4 931	164	55	154	75	124	75
		H	1 903	75	20	75	45	51	45
	Somme Catégorie B		6 834	239	75	229	120	175	120
	Catégorie C	F	6 007	189	52	190	87	165	87
H		1 272	29	4	34	16	26	16	
Somme Catégorie C		7 279	218	56	224	103	191	103	
<b>Total Administrative</b>			<b>19 372</b>	<b>666</b>	<b>178</b>	<b>638</b>	<b>260</b>	<b>575</b>	<b>260</b>
Exploitation	Catégorie C	F	330	2		4	2	3	2
		H	7 120	89	17	95	17	100	17
	Somme Catégorie C		7 450	91	17	99	19	103	19
<b>Total Exploitation</b>			<b>7 450</b>	<b>91</b>	<b>17</b>	<b>99</b>	<b>19</b>	<b>103</b>	<b>19</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	89	10		14	1	13	1
		H	239	51	8	48	8	45	8
	Somme Catégorie A+		328	61	8	62	9	58	9
	Catégorie A	F	9	4		4	-	6	-
		H	160	64	3	64	4	77	4
	Somme Catégorie A		169	68	3	68	4	83	4
	Catégorie B	F	10	4		5	1	4	1
		H	322	177	14	174	5	179	5
	Somme Catégorie B		332	181	14	179	6	183	6
	Catégorie C	F	218	1		1	-	1	-
H		494	1		1	1	1	1	
Somme Catégorie C		712	2		2	1	2	1	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>1 541</b>	<b>312</b>	<b>25</b>	<b>311</b>	<b>20</b>	<b>326</b>	<b>20</b>
Technique	Catégorie A+	F	578	195	34	203	22	137	22
		H	1 505	538	109	550	58	474	58
	Somme Catégorie A+		2 083	733	143	753	80	611	80
	Catégorie A	F	1 943	141	26	130	20	132	20
		H	4 364	420	61	411	41	450	41
	Somme Catégorie A		6 307	561	87	541	61	582	61
	Catégorie B	F	2 249	46	22	42	19	34	19
		H	7 879	224	62	216	69	189	69
	Somme Catégorie B		10 128	270	84	258	88	223	88
	Catégorie C	F	307	2	1	3	-	5	-
H		1 805	18	3	22	4	33	4	
Somme Catégorie C		2 112	20	4	25	4	38	4	
<b>Total Technique</b>			<b>20 630</b>	<b>1 584</b>	<b>318</b>	<b>1 577</b>	<b>233</b>	<b>1 454</b>	<b>233</b>
Somme F			19 731	870	220	844	248	732	248
Somme H			29 262	1 783	318	1 781	284	1 726	284
<b>Total général</b>			<b>48 993</b>	<b>2 653</b>	<b>538</b>	<b>2 625</b>	<b>532</b>	<b>2 458</b>	<b>532</b>

## 2-B-8-2 Les détachements sortants DSLD

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Ensemble des agents détachés au 31/12/2019	Dont nouveaux détachés en 2019	Rappel 2018		Rappel 2017	
						Ensemble des agents détachés	Nouveaux détachés	Ensemble des agents détachés	Nouveaux détachés
Administrative	Catégorie A+	F	156						
		H	355						
	Somme Catégorie A+		511						
	Catégorie A	F	2 904						
		H	1 844	2		2		2	
	Somme Catégorie A		4 748	2		2		2	
	Catégorie B	F	4 931	9		10		14	
		H	1 903	8		9		9	
	Somme Catégorie B		6 834	17		19		23	
	Catégorie C	F	6 007	40		46		54	
H		1 272	9		11		12		
Somme Catégorie C		7 279	49		57		66		
<b>Total Administrative</b>			<b>19 372</b>	<b>68</b>		<b>78</b>		<b>91</b>	
Exploitation	Catégorie C	F	330	14		14		17	
		H	7 120	637		725		864	
	Somme Catégorie C		7 450	651		739		881	
<b>Total Exploitation</b>			<b>7 450</b>	<b>651</b>		<b>739</b>		<b>881</b>	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	89						
		H	239						
	Somme Catégorie A+		328						
	Catégorie A	F	9						
		H	160						
	Somme Catégorie A		169						
	Catégorie B	F	10						
		H	322						
	Somme Catégorie B		332						
	Catégorie C	F	218						
H		494							
Somme Catégorie C		712							
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>1 541</b>						
Technique	Catégorie A+	F	578	-	-				
		H	1 505	-	-				
	Somme Catégorie A+		2 083	-	-				
	Catégorie A	F	1 943	2		2		2	
		H	4 364	11		11		12	
	Somme Catégorie A		6 307	13		13		14	
	Catégorie B	F	2 249	3		3		2	
		H	7 879	65	1	84		89	
	Somme Catégorie B		10 128	68	1	87		91	
	Catégorie C	F	307	2		2		3	
H		1 805	19		18		23		
Somme Catégorie C		2 112	21		20		26		
<b>Total Technique</b>			<b>20 630</b>	<b>102</b>	<b>1</b>	<b>120</b>		<b>131</b>	
Somme F			19 731	70	-	77		92	
Somme H			29 262	751	1	860		1 011	
<b>Total général</b>			<b>48 993</b>	<b>821</b>	<b>1</b>	<b>937</b>		<b>1 103</b>	

## 2-B-8-3 Les détachements entrants

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Ensemble des agents détachés au 31/12/2019	Dont nouveaux détachés en 2019	Rappel 2018		Rappel 2017	
						Ensemble des agents détachés	Nouveaux détachés	Ensemble des agents détachés	Nouveaux détachés
Administrative	Catégorie A+	F	156	61	18	8	3	10	4
		H	355	120	31	6	5	7	4
	Somme Catégorie A+		511	181	49	14	8	17	8
	Catégorie A	F	2 904	162	53	133	61	98	37
		H	1 844	44	21	43	17	43	18
	Somme Catégorie A		4 748	206	74	176	78	141	55
	Catégorie B	F	4 931	312	147	204	127	136	87
		H	1 903	103	51	59	37	41	25
	Somme Catégorie B		6 834	415	198	263	164	177	112
	Catégorie C	F	6 007	205	70	187	99	157	113
H		1 272	31	12	28	20	15	11	
Somme Catégorie C		7 279	236	82	215	119	172	124	
<b>Total Administrative</b>			<b>19 372</b>	<b>1 038</b>	<b>403</b>	<b>668</b>	<b>369</b>	<b>507</b>	<b>299</b>
Exploitation	Catégorie C	F	330	6	4	4	2	-	-
		H	7 120	102	47	63	41	3	2
	Somme Catégorie C		7 450	108	51	67	43	46	34
<b>Total Exploitation</b>			<b>7 450</b>	<b>108</b>	<b>51</b>	<b>67</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>36</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	89			-	-	-	-
		H	239	2		1	1	-	-
	Somme Catégorie A+		328	2		1	1	-	-
	Catégorie A	F	9			-	-	-	-
		H	160	2		-	-	2	-
	Somme Catégorie A		169	2		-	-	2	-
	Catégorie B	F	10			-	-	-	-
		H	322	1		-	-	-	-
	Somme Catégorie B		332	1		-	-	-	-
	Catégorie C	F	218	11	1	2	-	4	1
H		494	17	3	6	3	5	1	
Somme Catégorie C		712	28	4	8	3	9	2	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>1 541</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
Technique	Catégorie A+	F	578	1	1		-	-	-
		H	1 505	1	-	1	-	-	-
	Somme Catégorie A+		2 083	2	1	1	-	-	-
	Catégorie A	F	1 943	43	12	29	15	15	8
		H	4 364	60	26	32	9	33	15
	Somme Catégorie A		6 307	103	38	61	24	48	23
	Catégorie B	F	2 249	36	19	19	11	13	7
		H	7 879	138	39	95	66	48	25
	Somme Catégorie B		10 128	174	58	114	77	61	32
	Catégorie C	F	307	1		6	2	6	4
H		1 805	38	10	51	21	50	31	
Somme Catégorie C		2 112	39	10	57	23	56	35	
<b>Total Technique</b>			<b>20 630</b>	<b>318</b>	<b>107</b>	<b>233</b>	<b>124</b>	<b>165</b>	<b>90</b>
Somme F			19 731	838	325	592	320	442	263
Somme H			29 262	659	240	385	220	290	164
<b>Total général</b>			<b>48 993</b>	<b>1 497</b>	<b>565</b>	<b>977</b>	<b>540</b>	<b>732</b>	<b>427</b>

En 2019, il y a eu 538 nouveaux détachements sortants pour 565 nouveaux détachements entrants.

## 2-C Les travailleurs handicapés

2

### 2-C-1 Le plan quadriennal des MTEs-MCTRCT 2017-2020 en faveur des agents en situation de handicap

Le plan quadriennal 2017-2020 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 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 d'accès ou de maintien dans l'emploi des agents confrontés à une situation de handicap.

Les mesures favorisant l'insertion ou le maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés sont principalement financées sur les crédits du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

#### **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 sa direction 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), avec deux nouvelles PRHR qui occupent les missions d'assistante sociale pour l'une et de chargée de mission pour la seconde.

##### 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. Ces recrutements, notamment par la voie contractuelle, font l'objet d'une préparation sur les profils recherchés, en amont du processus de recrutement par les services de la DRH en lien avec les services recruteurs.

Pour faciliter ces recrutements, au niveau national, ont été développés des viviers de candidatures potentielles (traitement des candidatures spontanées, utilisation des réseaux sociaux professionnels, etc..) ainsi que les partenariats avec les associations spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés (réseau Cap Emploi notamment).

L'abonnement à une CV-thèque nationale offre une autre possibilité d'obtenir des candidatures au niveau national pour la recherche de compétences traditionnelles (ressources humaines, paie, comptabilité, etc..) mais également plus spécifiques.

#### **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 à leurs fonctions. Sa fonction s'inscrit dans l'accompagnement global mis en place au sein du groupe ressources et qui consiste notamment à favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie professionnelle et à aménager les postes de travail pour garantir le maintien dans l'emploi d'un agent.

Les services ont également la possibilité de s'appuyer sur les organismes de placement spécialisés (OPS). Ces structures proposent des mesures de maintien dans l'emploi, mais également des prestations spécifiques d'orientation professionnelle afin d'aider les agents à élaborer des projets professionnels pour anticiper les inaptitudes aux postes. Il s'agit d'un acteur clé dans le maintien et le reclassement des agents en situation de handicap.

L'emploi accompagné, qui consiste à mettre à disposition de l'agent un « référent emploi » nommé également « job coach » est proposé aux agents en situation de handicap. Son rôle est multiple : soutenir les agents pour qu'ils soient maintenus en emploi, aider l'agent à prendre confiance en lui, sensibiliser le collectif de travail au handicap, etc.

Le maintien dans l'emploi est un axe fort de la politique handicap du MTES et du MCTRCT.

### 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 le regard 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 le collectif de travail.

Accompagnée et conseillée par la correspondante ministérielle handicap, les personnes ressources handicap (PRHR) sont des relais en région auprès des services. Ainsi, les PRHR et le pôle médico-social de l'administration centrale ont été formés sur l'ensemble des mesures d'accompagnements des travailleurs handicapés (dispositifs de l'emploi accompagné et des dispositifs référencés auprès de Cap Emploi, l'AGEFIPH et le FIPHP).

Pour accroître le niveau de connaissance sur le thème du handicap et de l'accompagnement, une formation sur la thématique handicap a été créée. Ainsi, une formation «Sensibiliser vos collaborateurs au handicap pour favoriser l'intégration » a été déployée dans les CVRH en région. Plusieurs CVRH ont sollicité le pôle handicap, animateur de cette formation pour qu'elle soit déployée plus largement sur le territoire national.

Un cahier des charges sur le handicap psychique a également été élaboré. Ainsi, une formation sur ce type de handicap sera proposée, dans un premier temps, en phase pilote, auprès d'agents volontaires pour tester ce nouveau module.

En 2019, plusieurs régions ont organisé des actions de sensibilisation dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), avec la présence de partenaires comme Cap Emploi, ou encore Tadéo : test en situation réelle

d'un outil permettant aux agents malentendants d'échanger avec des collègues. Cette animation a été réalisée par une agente en situation de handicap auditif. Cela permet aux agents d'être en situation réelle. Les animations réalisées sur le terrain ont été variées, allant de la conférence aux jeux virtuels, avec la présence de la correspondante handicap ministérielle en région.

Le MTES et le MCTRCT ont participé pour la seconde année consécutive à l'événement Duoday, accueillant ainsi le temps d'une journée, une personne en situation de handicap. Cette journée découverte est enrichissante pour tous. Les agents ont à cœur de présenter leurs missions. Quant aux stagiaires, ils ont découvert des missions qu'ils n'imaginaient pas, au sein de nos ministères.

## 2-C-2 Le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap au MTES et au MCTRCT

En 2019, 34 agents contre 27 en 2018 ont été recrutés dans nos ministères par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation, en application des dispositions du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris en application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Ces recrutements se répartissent entre 1 agent de catégorie A, 16 agents de catégorie B et 17 agents de catégorie C.

Les postes pourvus concernent essentiellement : l'habitat, le logement, l'informatique, l'aménagement urbanisme et paysage, le budget et la comptabilité.

Ils sont ventilés, comme suit, entre les différents corps d'accueil :

### Recrutements réalisés par la voie contractuelle

	2018 (pour mémoire)	2019
ITPE	0	0
AAE	1	1
SA	8	11
TSE	6	5
Adjoints Administratifs	12	17
ATAE	0	0
Apprentis	6	10
<b>Total (hors apprentis)</b>	<b>27 TH</b>	<b>34 TH</b>

En 2019, les services ont poursuivi leurs efforts de recrutement d'apprentis en situation de handicap, avec l'intégration de 10 nouveaux apprentis, soit une hausse de 4 personnes, aux parcours d'études diversifiés, allant du niveau CAP-BEP jusqu'au baccalauréat +5 et plus.

En ce qui concerne ces apprentis, le FIPHFP prend à sa charge, déduction faite des autres financements, la rémunération des apprentis en situation de handicap à hauteur de 80 % de la rémunération brute et des charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi).

Reports ou refus de titularisation prononcé en 2019 pour des recrutements réalisés en 2018 et 2017

### Reports de titularisation

	Reports de titularisation 2019	Refus de titularisation 2019
ITPE	ND	ND
AAE	ND	1
SA	ND	1
TSE	1	ND
Adjoints	ND	ND
Administratifs	ND	1
ATAE	ND	ND
<b>Total (hors apprentis)</b>	1	3

Nota : le recrutement sans concours par voie contractuelle est prévu pour une durée d'un an, en vue d'une titularisation à l'issue de cette année.

À la fin de l'année, un jury est organisé pour confirmer la titularisation de l'agent, le report ou le refus de cette titularisation.

Le report peut être d'une durée d'une année maximum. Par conséquent, les refus de l'année 2019 peuvent être issus des recrutements réalisés en 2018 et 2019.

Pour ces mêmes raisons, les reports ou refus de titularisation des recrutements 2019 ne sont pas disponibles en intégralité, notamment pour les agents recrutés durant le dernier semestre 2019.

## 2-C-3 Le recensement des agents en situation de handicap et la déclaration de l'obligation d'emploi (BOE)

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.

Chaque année, les services du MTES et du MCTRCT procèdent à une enquête auprès des services pour disposer du taux actualisé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de nos ministères.

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données issues de la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHFP, au terme de cette enquête annuelle.

Sont pris en compte les effectifs employés au 31 décembre 2019\*, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2019.

Les données déclarées auprès du FIPHFP sont issues de l'enquête menée auprès de l'ensemble des services d'administration centrale et déconcentrés du MTES et du MCTRCT, ainsi que de compléments d'informations apportés par le Service des Retraites de l'État (SRE) relevant du Ministère chargé des Finances pour les attributaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI).

\* A la demande de la DGAFP, modification de la date de prise en compte de l'année N-1 au 31 décembre de l'année N.

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

Le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est calculé sur la base des effectifs de l'année N-1. Ainsi, dans le cadre de la déclaration annuelle obligatoire réalisée avant le 30 juin 2020, les employeurs publics déclarent leurs effectifs au 31 décembre 2019.

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 01/01/2018	Effectifs au 31/12/2019
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	1 600
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	52	54
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	3	1
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	23	16
Agents reclassés statutairement	70	69
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	63	47
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	984	894
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	268	237
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)	54	74
Agents titulaires de la carte d'invalidité	54	55
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	0	3
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité	0	0
<b>Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi</b>	<b>3 170</b>	<b>3 050</b>

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

\* Article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L.323-2 du code du travail peuvent, en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé en application des dispositions du 5° de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 et des articles 20 à 23 du décret N°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

## Répartition femmes/hommes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2019

		Femmes	Hommes	Effectif total	Total (en %)
<b>Fonctionnaires</b>	Catégorie A	91	105	196	6,5
	Catégorie B	394	618	1 012	33,1
	Catégorie C	634	1 122	1 756	57,5
<b>Ouvriers d'État</b>		2	35	37	1,2
<b>Agents non titulaires</b>		17	32	49	1,6
<b>Total des bénéficiaires</b>		<b>1 138</b>	<b>1 912</b>	<b>3 050</b>	<b>100</b>

## Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2019

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	+ de 60 ans	Total
Effectifs	12	319	1 589	819	311	3 050



## Dépenses d'insertion spécifiques au profit des agents en situation de handicap en 2019

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 ».

Dès lors que la somme des dépenses mises en œuvre pour l'agent concerné dépasse 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, ces dépenses sont prises en compte pour le double de leur montant.

## Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2019 et éligibles au FIPHFP – en milliers d'euros

Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés (prothèses auditives, prise en charge de frais de transport)	420 250
Aménagements et adaptations des postes de travail (et études de poste)	158 935 <sup>(a)</sup>
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs	8 399
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	58 069
Dépenses relatives à l'apprentissage	16 552
Actions de formation et d'information des agents handicapés	14 425
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi	264 <sup>(b)</sup>
Dépenses d'études	0
Formations et informations des personnels susceptibles d'être en relations avec les travailleurs handicapés	0 <sup>(c)</sup>
<b>Total général</b>	<b>676 894</b>

(a) : la part des études de postes réalisées par des prestataires extérieurs est égale à 13 850 euros. De nombreuses études sont réalisées par Cap Emploi. Celles-ci ne sont pas financées sur les crédits FIPHFP.

(b) : une majorité des dispositifs d'accompagnement sont proposés par Cap Emploi. Ils ne sont pas financés sur les crédits FIPHFP. Des demandes d'emploi accompagné sont également en cours. Cet accompagnement ne sera pas financé sur les crédits FIPHFP.

(c) : pas de formation en externe, mais des formations réalisées en interne par le pôle handicap.

## Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2019

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2019 s'élèvent à 1 972 377,49 €\* pour les entreprises adaptées et à 471 249,08 € pour les établissements et services d'aides par le travail.

## Montant de la contribution versée au FIPHFP au titre de l'année 2019

Avec un taux de 8,55 % en 2019, supérieur au taux légal d'emploi de 6 %, nos ministères ne verseront pas de contribution pour la 8<sup>e</sup> année consécutive.

## Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au MTES et au MCTRCT

Année d'enquête	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'emploi	7,86 %	7,96 %	8,24 %	8,49 %	8,46 %	8,55 %

\* l'écart des dépenses réalisées dans le secteur protégé est dû à des difficultés d'extraction de données, l'année précédente.

## **2-C-4 Le conventionnement avec le FIPHFP**

### **Convention 2015-2018**

La convention C-0807 avec le FIPHFP a été prorogée jusqu'au 30 avril 2019.

Les dépenses éligibles au FIPHFP dans le cadre de prorogation de la convention jusqu'au 30 avril 2019 se sont élevées à 251 708,95 € pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 avril 2019, représentant un cumul de dépenses sur la période 2015-2019 de 3 020 430,25 €, correspondant à 81,32 % du montant totale de la convention C-0807. La totalité de l'enveloppe n'a pas pu être consommée en raison d'une première délégation très tardive de ses crédits par le FIPHFP.

### **Convention 2019-2022**

Une nouvelle convention C-1238 a été signée avec le FIPHFP pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai 2019 jusqu'au 2 septembre 2022.

## 2-D Le bilan des concours et des examens professionnels nationaux

### 2-D-1 Les concours et les examens professionnels nationaux en 2019

#### Les concours et les examens hors dépréciation

##### La filière administrative

Le nombre de postes offerts pour cette filière a augmenté, passant de 564 postes en 2018 à 581 en 2019. Cela représente une augmentation de l'offre de postes de 3 %.

Cette augmentation est particulièrement visible pour :

- l'examen professionnel de Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) de classe normale - spécialité « Administration Générale » (20 postes de plus qu'en 2018),
- le concours externe de Chargé(e) de recherche (CR) du développement durable de classe normale 2<sup>e</sup> classe (6 postes de plus qu'en 2018).

En 2019, l'examen professionnel de chargé(e) d'études documentaires principal-e (CEDP) a été organisé et a offert 6 postes. La précédente session s'était déroulée en 2016.

Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière administrative connaît une baisse (10 156 candidats en 2019 versus 11 073 en 2018). Cette baisse est due essentiellement au concours externe de SACDD classe normale, spécialité administration générale pour laquelle le nombre de candidats inscrits a chuté de manière significative (-26 %), soit 1 327 inscrits en 2019 contre 1 803 en 2018.

Il y a en moyenne, près de 500 candidats par concours. 20 % des concours administratifs comptent plus de 1 000 candidats inscrits.

Le taux moyen de présence effective des candidats préalablement inscrits aux épreuves pour cette filière est de 62 %, soit quatre points de plus qu'en 2018. Les concours présentant le plus fort taux de présence, sont le concours externe de directeur de recherche (DR) de deuxième classe (100 %), l'examen professionnel d'adjoint administratif principal de deuxième classe (100 %), l'examen professionnel de chargé d'études documentaires principal (100 %), et le concours professionnel de SACDD spécialité « Contrôle des transports terrestres » de classe exceptionnelle (88 %).

Comme les années précédentes, l'ensemble des concours de la filière administrative est marqué par un taux de féminisation notable. 73 % des candidats inscrits et 74 % de candidats ayant participé aux épreuves sont des femmes. Pour les résultats aux concours, 74 % des lauréats sont des femmes.

La filière administrative présente un taux de réussite des candidates en légère hausse. En effet, sur le total des candidates présentes aux épreuves (4 676 contre 5 080 en 2018), 439 ont été admises sur liste principale (445 lauréates en 2018), soit 9,5 % (9 % en 2018).

L'offre de poste pour l'accès au grade d'attaché administration de l'État (AAE) par examen professionnel et concours interne exceptionnel a permis d'offrir au total une dizaine de postes supplémentaires par rapport à l'année précédente : 46 contre 34 en 2018 pour l'examen professionnel et 66 postes au lieu de 67 en 2018 pour le concours interne exceptionnel.

L'offre de postes pour les concours externe et interne de (SACDD), spécialité administration générale (AG) de classe normale, a baissé pour le concours externe passant de 66 postes à 60 et pour le concours interne, avec 50 postes proposés en 2019 au lieu de 55 en 2018.

Concernant les concours professionnels des SACDD de classe exceptionnelle pour les deux spécialités administration générale et contrôle des transports terrestres, l'offre totale de postes demeure stable avec 48 postes (47 postes en 2018 et 2017).

Comme en 2018, un examen professionnel d'adjoint administratif principal de deuxième classe a été organisé en 2019 et proposait 28 postes, soit 4 de moins que l'an passé.

En 2019, le concours sur titres d'inspecteur de l'administration du développement durable (IADD) n'a pas été organisé.

##### La filière technique

Le nombre de postes offerts est en diminution avec 602 postes en 2019 contre 785 postes en 2018. La baisse de l'offre de postes est plus particulièrement marquée pour :

- l'examen professionnel de technicien(ne) supérieur(e) du développement durable (- 91 postes par rapport à 2018),

→ le concours professionnel de technicien(ne) supérieur(e) en chef du développement durable (-13 postes par rapport à 2018).

Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière technique, hors concours externe d'ingénieur(e) des travaux publics de l'État (ITPE), est passé de 8 181 en 2018 à 5 003 en 2019, soit 39 % d'inscrits en moins, du fait notamment de l'absence de concours de techniciens de l'environnement.

Le concours externe d'ingénieur(e) des travaux publics de l'État (ITPE) demeure le concours le plus attractif de la filière avec plus de 8 151 inscrits. Ce chiffre est néanmoins en baisse par rapport à l'année précédente qui comptait 10 000 inscrits. Ce concours maintient un taux élevé de présence effective lors des épreuves avec 99,7 % de présents.

Le nombre moyen d'inscrits par concours est sensiblement le même que pour la filière administrative, environ 525 inscrits.

La moyenne du taux de présence des candidats aux épreuves de la filière technique demeure la plus élevée de l'ensemble des filières. Il est en hausse par rapport à l'année passée, avec 71 % de présents par rapport au nombre d'inscrits, (63 % pour la filière administrative et 57,2 % pour la filière maritime).

Comme l'an passé, la filière technique, tous concours confondus, demeure une filière très sélective. Sur un total de 5 003 candidats présents, hors concours externe d'ingénieur(e) des travaux publics de l'État (ITPE), seuls 543 ont été admis sur liste principale, soit 11 % de taux de réussite constatée pour les candidats ayant effectivement passé les épreuves. La part moyenne des femmes, en nombre d'inscrits, dans la filière technique, tous concours, est de 32 %, soit 3 points de moins qu'en 2018.

Le concours externe de technicien(e) supérieur(e) principal(e) du développement durable (TSPDD) enregistre à nouveau une baisse significative du nombre de candidats inscrits avec 567 inscrits en 2019, soit 173 candidats de moins par rapport à 2018. Comme l'année précédente, seuls 50 % des candidats inscrits étaient présents aux épreuves. La part de lauréates a baissé avec 38 % en 2019, soit 2 points de moins qu'en 2018.

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) restent marqués par un déséquilibre F/H en nombre de candidats inscrits, soit 32 % de femmes au total (958 candidates pour 2 039 candidats) en 2019.

Les concours d'architecte et urbaniste de l'État (AUE), option urbanisme, présentent une grande stabilité tant dans le nombre de postes offerts (6 postes en 2019, comme en 2018 et 2017) que de présents (34 contre 35 en 2018). Le

taux de réussite se maintient avec 12 % de lauréats parmi les candidats ayant passé les épreuves (11,5 % en 2018).

L'offre de recrutement du concours externe des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) a légèrement diminué (-10 postes) en 2019 avec 105 postes offerts. Sur 105 lauréats, 32 sont des femmes, soit un taux de féminisation de plus de 30,5 %. Ce résultat est en léger recul par rapport à l'année précédente, 33 % en 2018.

Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'ITPE est en légère hausse avec 61 postes en 2019 contre 59 postes en 2018.

Les trois concours externes d'ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts IPEF (ENS, agro Paris tech et autres écoles) proposent un nombre de postes équivalent à l'an passé, soit 17 postes au total (18 en 2018). La participation des femmes reste importante : 44 femmes candidates sur les 82 inscrits. Il en est de même pour les résultats : parmi les 17 lauréats, 10 sont des femmes.

En 2019, les concours externes de Technicien(e) supérieur(e) principal(e) du développement durable Île-De-France (TSPDD) et de Technicien(ne) de l'environnement n'ont pas été organisés. De même, le concours interne de Technicien(ne) de l'environnement n'a pas été organisé.

### La filière maritime

23 postes étaient offerts pour la filière maritime, soit 4 postes de moins qu'en 2018.

Le taux de réussite féminin pour cette filière est en hausse avec 7 admises sur liste principale sur 17 (contre 6 admises sur 19 en 2018).

L'examen professionnel pour l'accès au grade d'inspecteur principal des affaires maritimes (IPAM), les concours d'élèves stagiaires administrateurs des affaires maritimes (ESAAM article 6-2), d'administrateurs en chef des affaires maritimes (ACAM 7-2 sur titre), d'inspecteurs des affaires maritimes, interne et externe (IAM) et le concours externe Syndic des gens de mer n'ont pas été organisés en 2019.

Pour le concours d'élèves stagiaires administrateurs des affaires maritimes (ESAAM article 6-1), 17 candidats dont 3 femmes se sont inscrits contre 30 candidats et 7 femmes en 2018. Seuls 9 candidats se sont effectivement présentés aux épreuves dont 1 femme. Cette dernière a été admise sur liste principale ainsi que 2 autres lauréats.

En revanche, il n'y a eu aucun lauréat pour le concours externe d'élèves administrateurs des affaires maritimes (EAAM art 4-2) en 2019 : sur les 15 inscrits (-1 par rapport à 2018) dont 3 femmes, seuls 4 candidats étaient présents, dont 2 femmes.

### Éléments de synthèse toutes filières confondues

Le nombre de postes offerts est en baisse de 14 % pour l'ensemble des concours, par rapport à 2018, avec 1 206 postes contre 1 376.

La filière administrative a vu son offre de postes légèrement augmenter en 2019 avec 581 postes contre 564 en 2018 (+ 3 %). Les postes administratifs offerts représentent 48 % du total des postes. Cette part est en hausse de 7 points par rapport à 2018.

L'offre de postes au sein de la filière technique a diminué de 12 % avec 602 postes contre 785 offerts en 2018. L'absence de concours de techniciens de l'environnement (externe et interne) en 2019 qui ne sont pas organisés chaque année, en est la raison principale. L'offre de postes de la filière technique représente 50 % des postes offerts toutes filières confondues, en légère diminution par rapport à 2018 (- 7 %).

L'offre de postes de la filière maritime en 2019 a diminué avec 23 postes contre 27 en 2018. Comme en 2018, la part des postes maritimes offerts représente 2 % de l'offre de postes totale (23/1 206).

Le taux de réussite par filière, soit le rapport entre le nombre de lauréats et le nombre de présents dans les concours, s'élève à :

→ 9 % pour la filière administrative (+ 1 point par rapport à 2018),

→ 5 % pour la filière technique (identique à 2018),

→ 16 % pour la filière maritime (- 4 points par rapport à 2018).

Le taux de réussite moyen de l'ensemble des filières reste à 6 % comme en 2018.

Les concours professionnels et examens professionnels représentent 52 % (624/1206) du nombre de postes offerts en 2019, c'est 3 points de plus qu'en 2018 (679/1376).

Les concours internes représentent 15 % des postes offerts (180/1206), en recul de 3 % par rapport à 2018 (242/1376). Les concours externes représentent 33 % des postes offerts (402/1206).

### Les concours et les examens au titre de la déprécarisation

En 2019, 1549 postes étaient offerts en vue de la titularisation d'agents contractuels (concours de déprécarisation) des agences de l'eau dont 6, au profit des agents de l'Office français de la biodiversité (OFB).

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 et s'est terminé en 2018 pour l'ensemble des organismes employeurs hormis deux exceptions. En effet, ce dispositif a été exceptionnellement prolongé au-delà de 2018 pour l'Agence française pour la biodiversité (intégrée en janvier 2020 à l'Office français de

la biodiversité) et les Agences de l'eau qui avaient rejoint le dispositif avec deux ans de décalage.

**Pour les recrutements de catégorie A**, 1109 postes étaient proposés répartis ainsi : 229 postes pour les AAE contre 16 postes en 2018, 10 postes pour les chargés d'études documentaires (- 11 postes par rapport à 2018) et 870 postes pour les ITPE contre 1 088 en 2018.

Pour les AAE, 11 femmes et 8 hommes se sont inscrits, soit une baisse de moitié par rapport aux candidats de 2018. Sur les 4 candidates présentes aux épreuves, 3 ont été reçues, soit 75 % de réussite à ce concours. Ce taux de réussite est très élevé même s'il est en baisse par rapport à l'année précédente (100 %).

Pour les ITPE, sur les 61 candidats inscrits contre 172 en 2018, 49 candidats étaient présents lors des épreuves dont 27 candidates, 36 ont été reçus dont 20 femmes.

**Pour les recrutements de catégorie B**, 430 postes ont été proposés en 2019 contre 512 en 2018 : 296 postes pour les SACDD contre 404 en 2018; 21 postes pour les TSDD contre 44 en 2018 et 113 postes pour les TSPDD contre 64 en 2018, soit une légère baisse de l'offre de postes de 16 %.

Pour le concours de déprécarisation des SACDD, sur les 25 femmes présentes aux épreuves, 9 ont été lauréates.

Pour les TSPDD, 8 candidats (-13 candidats par rapport à 2018) se sont inscrits, 3 seulement étaient présents, 2 femmes et 1 homme qui a été l'unique lauréat.

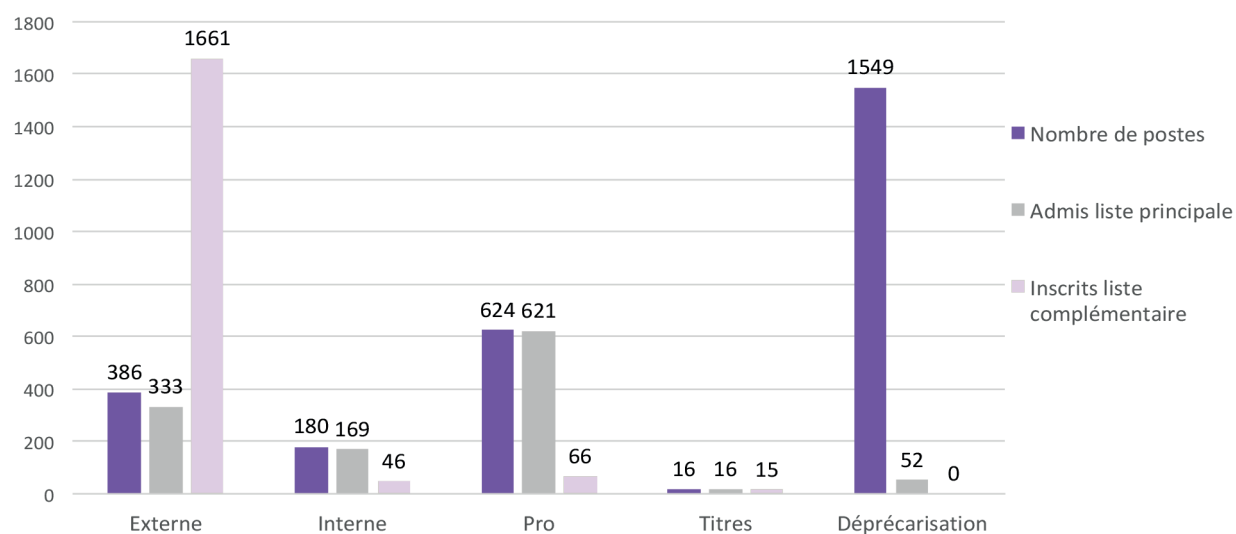
**Pour les recrutements de catégorie C**, 10 postes étaient proposés : 6 adjoints techniques et 4 adjoints administratifs. 1 lauréat a été admis en qualité d'adjoint technique et 1 lauréate a été admise au concours d'adjoint administratif.

## Répartition des postes et des résultats des concours et des examens professionnels

Nature	2019			2018			2017		
	Nombre de postes	Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire	Nombre de postes	Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire	Nombre de postes	Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire
Externe	386	333	1 661	434	432	1 917	420	420	1 778
Interne	180	169	46	242	230	101	197	187	75
Pro	624	621	66	679	678	54	622	590	35
Titres	16	16	15	21	19	24	15	15	19
Déprécarisation	1 549	52	0	1 703	176	0	705	133	-
Total hors déprécarisation	1 206	1 139	1 788	1 376	1 359	2 096	1 254	1 212	1 907
<b>Total global</b>	<b>2 755</b>	<b>1 191</b>	<b>1 788</b>	<b>3 079</b>	<b>1 535</b>	<b>2 096</b>	<b>1 959</b>	<b>1 345</b>	<b>1 907</b>

Pour 2019, 2018 et 2017, sont exclus du nombre de postes offerts, les 8 postes de la liste d'aptitude des IPEF.

## La répartition de l'offre de postes, des résultats des concours et des examens professionnels en 2019 par voie d'accès



## Les résultats des concours et des examens professionnels par filière

Nom du concours	Nature	Nombre de postes offerts 2019	Candidats admis 2019		Candidats admis 2018		Candidats admis 2017	
			LP <sup>(1)</sup>	LC <sup>(2)</sup>	LP <sup>(1)</sup>	LC <sup>(2)</sup>	LP <sup>(1)</sup>	LC <sup>(2)</sup>
<b>Filière administrative</b>								
Dépréca AAEE	dépréca	4	1	0	4	0	33	0
AA principal 2 <sup>e</sup> classe	exa pro	28	28	0	32	0	36	0
SACDD-AG classe normale	externe	60	60	11	66	22	81	21
SACDD-AG classe normale	interne	50	50	21	55	41	55	41
SACDD-AG classe normale	exa pro	100	100	2	80	13	0	0
SACDD-AG classe sup	exa pro	21	21	2	21	4	22	2
SACDD-AG classe sup	concours pro	58	58	7	60	10	59	5
SACDD -AG classe ex	concours pro	42	42	7	41	7	39	0
SACDD -CTT classe sup	externe	10	10	4	12	4	6	0
SACDD -CTT classe sup	interne	5	5	3	8	4	4	0
SACDD -CTT classe sup	concours pro	3	3	1	4	2	4	2
SACDD -CTT classe ex	concours pro	6	6	1	6	2	8	0
Dépréca SACDD	dépréca	296	9	0	16	0	14	0
APAE	exa pro	58	58	0	62	0	62	0
AAE	exa pro	46	46	0	34	0	36	0
Dépréca AAE	dépréca	229	4	0	16	0	15	0
AAE	interne exceptionnel	66	66	6	67	9	67	9
CEDP	exa pro	6	6	0				
Dépréca CED	dépréca	10	0	0	3	0	13	0
CR 1 <sup>ère</sup> classe	externe							
CR 2 <sup>e</sup> classe	externe	11	9	14	5	4	11	8
DR 1 <sup>ère</sup> classe	externe							
DR 2 <sup>e</sup> classe	externe	11	11	10	7	9	7	2
IADD externe	sur titres				2	2		
<b>Sous-total dépréca</b>		<b>539</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>0</b>
<b>Sous-total hors dépréca</b>		<b>581</b>	<b>579</b>	<b>89</b>	<b>562</b>	<b>133</b>	<b>497</b>	<b>90</b>
<b>Sous-total filière administrative</b>		<b>1 120</b>	<b>593</b>	<b>89</b>	<b>601</b>	<b>133</b>	<b>572</b>	<b>90</b>
<b>Filière technique</b>								
Dépréca ATAE 2 <sup>e</sup> classe	dépréca	6	1	0	1	0	13	0
TSDD	exa pro	23	21	10	114	0	94	5
Dépréca TSDD	dépréca	21	0	0	0	0	5	0
TSCDD	concours pro	80	80	8	93	4	97	9
TSPDD	externe	150	105	8	117	29	125	75
TSPDD IDF	externe				33	0	25	0
TSPDD	interne	30	30	15	30	22	30	19
TSPDD	concours pro	16	16	6	16	3	18	1
TSPDD	exa pro	45	45	21	36	7	36	6
Dépréca TSPDD	dépréca	113	1	0	26	0	7	0
TS Environnement	concours pro	21	21	1	15	2	13	3
CT Environnement	concours pro	9	9	0	5	0	5	2
T Environnement	externe				34	13		
T Environnement	interne				49	21		
ITPE	externe	105	105	1 599	115	1 802	125	1 653
ITPE	interne	14	4	0	6	0	12	0
ITPE	exa pro	61	61	0	59	0	61	0
ITPE externe	sur titres	14	14	15	17	22	15	19
Dépréca ITPE <sup>(3)</sup>	dépréca	870	36	0	110	0	33	0
IPEF sur titres	sur titres	2	2	0				
IPEF	interne	9	9	0	11	1	15	2
IPEF ENS	externe	2	2	0	3	2	2	1
IPEF élèves Isive Agro Paris tech	externe	9	9	1	9	1	9	2
IPEF élèves autres écoles	externe	6	6	0	6	3	6	1
IPEF *	LA <sup>(4)</sup>	8	8	0	8	0	9	0
AUE option urbanisme	externe	4	4	2	4	2	4	2
AUE option urbanisme	interne	1	0	0	0	0	1	1
AUE option urbanisme	exa pro	1	0	0	0	0	0	0
<b>Sous-total dépréca</b>		<b>1 010</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>0</b>
<b>Sous-total hors dépréca</b>		<b>602</b>	<b>543</b>	<b>1 686</b>	<b>780</b>	<b>1 934</b>	<b>702</b>	<b>1 801</b>
<b>Sous-total filière technique</b>		<b>1 612</b>	<b>581</b>	<b>1 686</b>	<b>917</b>	<b>1 934</b>	<b>760</b>	<b>1 801</b>
<b>Filière maritime</b>								
Syndic des gens de mer	externe				4	13	4	21
EAAM 4-1	externe	8	6	8	8	7	8	5
EAAM 4-2	externe	1	0	0	1	-	1	-
IPAM	exa pro						3	-
ESAAM 6-2	interne							
ESAAM 6-1	externe-interne	4	3	0	3	5	2	3
ACAM 7-2 sur titres	externe-interne						2	-
IAM	externe							
IAM	interne							
OP	externe	2	0	0	2	1		
OP	interne	3	3	1	1	1		
OPA	externe	5	5	4	6	2	9	4
<b>Sous-total filière maritime</b>		<b>23</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>33</b>
<b>Total dépréca</b>		<b>1 549</b>	<b>52</b>	<b>-</b>	<b>176</b>	<b>-</b>	<b>133</b>	<b>-</b>
<b>Total hors dépréca</b>		<b>1 206</b>	<b>1 139</b>	<b>1 788</b>	<b>1 359</b>	<b>2 096</b>	<b>1 219</b>	<b>1 924</b>
<b>Total global</b>		<b>2 755</b>	<b>1 191</b>	<b>1 788</b>	<b>1 535</b>	<b>2 096</b>	<b>1 352</b>	<b>1 924</b>

(\*) Pour 2019, sont exclus du nombre de postes offerts, les 8 postes de la liste d'aptitude des IPEF. (1) Admis liste principale. (2) Inscrits liste complémentaire. (3) Pour le concours dépréca ITPE en 2019, 6 postes ont été réservés à l'Office français de la biodiversité (OFB). (4) Liste d'aptitude. La ligne grisée vide indique que le concours n'a pas été organisé en 2019.

## Les effectifs des candidats aux concours et des examens professionnels répartis par sexe en 2019

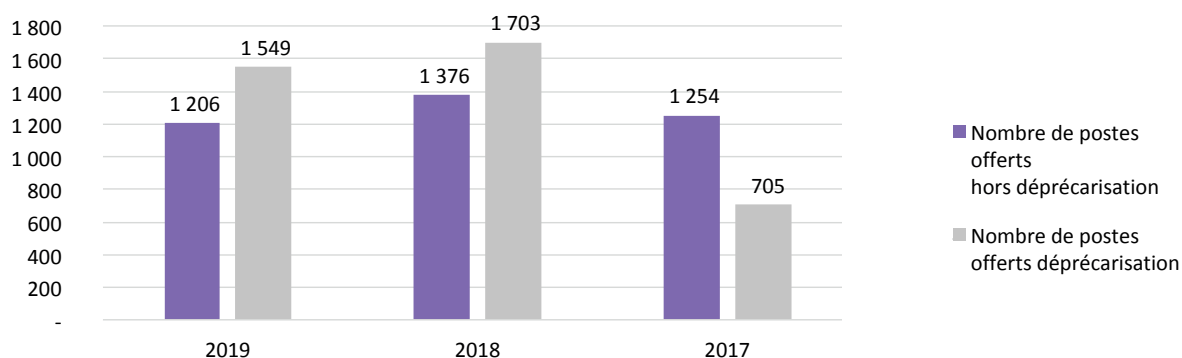
Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis liste principale			Inscrits liste complémentaire		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AA principal 2 <sup>e</sup> classe	21	7	28	21	7	28	21	7	21	21	7	28	-	-	-
Dépréca AAE	1	-	1	1	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-
SACDD-AG cl N ext	937	390	1 327	446	195	641	104	36	140	38	22	60	8	3	11
SACDD-AG cl N int	830	234	1 064	539	136	675	105	16	121	43	7	50	18	3	21
SACDD-AG cl N exa pro	874	181	1 055	663	134	797	175	33	208	79	21	100	2	-	2
SACDD-AG cl sup exa pro	648	103	751	442	58	500	54	9	63	17	4	21	2	-	2
SACDD-AG cl sup conc pro	360	111	471	275	67	342	105	23	128	50	8	58	7	-	7
SACDD -AG classe ex conc pro	251	109	360	179	66	245	71	22	93	28	14	42	5	2	7
SACDD -CTT cl sup ext	317	178	495	69	58	127	14	17	31	8	2	10	1	3	4
SACDD -CTT cl sup int	158	68	226	65	37	102	14	4	18	2	3	5	3	-	3
SACDD-CTT cl sup conc pro	35	19	54	9	11	20	4	5	9	-	3	3	1	-	1
SACDD -CTT classe ex conc pro	28	44	72	25	38	63	4	7	11	1	5	6	-	1	1
Dépréca SACDD	20	2	22	10	-	10	9	-	9	9	-	9	-	-	-
APAE exa pro	232	136	368	146	98	244	-	-	-	35	23	58	-	-	-
AAE exa pro	663	270	933	520	179	699	107	20	127	38	8	46	-	-	-
AAE interne	1 922	836	2 758	1 208	526	1 734	145	52	197	52	14	66	4	2	6
Dépréca AAE	11	8	19	4	2	6	4	1	5	3	1	4	-	-	-
CEDP exa pro	25	4	29	25	4	29	21	3	24	6	-	6	-	-	-
Dépréca CED	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CR 1 <sup>ère</sup> classe	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
CR 2 <sup>e</sup> classe EXTERNE	30	52	82	19	30	49	12	12	24	5	4	9	6	8	14
DR 1 <sup>ère</sup> classe	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
DR 2 <sup>e</sup> classe EXTERNE	11	29	40	10	30	40	6	13	19	3	8	11	2	8	10
<b>Sous-total dépréca</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	-	-	-
<b>Sous-total hors dépréca</b>	<b>7 342</b>	<b>2 771</b>	<b>10 113</b>	<b>4 661</b>	<b>1 674</b>	<b>6 335</b>	<b>125</b>	<b>39</b>	<b>164</b>	<b>426</b>	<b>153</b>	<b>579</b>	<b>59</b>	<b>30</b>	<b>89</b>
<b>Sous-total filière Administrative</b>	<b>7 375</b>	<b>2 781</b>	<b>10 156</b>	<b>4 676</b>	<b>1 676</b>	<b>6 352</b>	<b>976</b>	<b>280</b>	<b>1 248</b>	<b>439</b>	<b>154</b>	<b>593</b>	<b>59</b>	<b>30</b>	<b>89</b>
Dépréca ATAE	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-
TSDD exa pro	260	513	773	176	219	395	34	31	65	11	10	21	4	6	10
Dépréca TSDD	8	4	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TSCDD con pro	170	526	696	136	470	606	56	172	228	17	63	80	3	5	8
TSPDD externe	252	315	567	136	142	278	64	89	153	40	65	105	3	5	8
TSPDD interne	113	269	382	144	53	197	18	49	67	8	22	30	3	12	15
TSPDD conc pro	23	82	105	23	82	105	2	22	24	4	12	16	1	5	6
TSPDD exa pro	140	334	474	76	151	227	47	67	114	18	27	45	2	19	21
Dépréca TSPDD	3	5	8	2	1	3	-	-	-	-	1	1	-	-	-
TS Environnement conc pro	10	114	124	6	103	109	3	39	42	2	19	21	-	1	1
CT Environnement conc pro	6	89	95	6	79	85	4	21	25	3	6	9	-	-	-
ITPE exa pro	354	935	1 289	291	761	1 052	60	147	207	16	45	61	-	-	-
ITPE interne	11	60	71	2	19	21	-	5	5	-	4	4	-	-	-
ITPE externe	2 704	5 447	8 151	2 698	5 426	8 124	1 670	3 246	4 916	32	73	105	508	1 091	1 599
ITPE sur titres	10	65	105	40	65	105	18	30	48	8	9	14	5	10	15
Dépréca ITPE	30	31	61	27	22	49	25	17	42	20	16	36	-	-	-
IPEF sur titres	12	29	41	6	12	18	3	6	9	1	1	2	-	-	-
IPEF interne	46	90	136	40	61	101	14	13	27	4	5	9	-	-	-
IPEF ENS externe	2	8	10	2	8	10	1	6	7	-	2	2	-	-	-
IPEF Isive Agro Paris Tech	23	7	30	23	7	30	18	6	24	6	3	9	-	1	1
IPEF élèves autres écoles	19	23	42	19	23	42	11	13	24	4	2	6	-	-	-
IPEF LA *	7	42	49	7	41	48	3	10	13	1	7	8	0	0	-
AUE option urba ext	31	14	45	16	7	23	6	1	7	3	1	4	0	2	2
AUE option urba int	4	6	10	3	2	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0
AUE option urba pro	4	5	9	3	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IADD externe sur titres	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
<b>Sous-total dépréca</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>82</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>53</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	-	-	-
<b>Sous-total hors dépréca</b>	<b>4 194</b>	<b>8 930</b>	<b>13 154</b>	<b>3 846</b>	<b>7 692</b>	<b>11 538</b>	<b>2 029</b>	<b>3 963</b>	<b>5 992</b>	<b>177</b>	<b>368</b>	<b>543</b>	<b>529</b>	<b>1 157</b>	<b>1 686</b>
<b>Sous-total filière technique</b>	<b>4 235</b>	<b>8 971</b>	<b>13 236</b>	<b>3 875</b>	<b>7 716</b>	<b>11 591</b>	<b>2 054</b>	<b>3 981</b>	<b>6 035</b>	<b>197</b>	<b>386</b>	<b>581</b>	<b>529</b>	<b>1 157</b>	<b>1 686</b>
SGM	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
EAAM ext art 4.1	57	51	108	37	32	69	18	11	29	4	2	6	3	5	8
EAAM ext art 4.2	3	12	15	2	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPAM exa pro	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
ESAM int art 6.1	3	14	17	1	8	9	1	5	6	1	2	3	-	-	-
ESAM int art 6.2	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
OP int	-	8	8	-	8	8	-	4	4	-	3	3	-	1	1
OP ext	1	11	12	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OPA ext	4	20	24	4	12	16	3	8	11	2	3	5	1	3	4
IAM ext	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
IAM interne	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
ACAM 7-2 sur titres	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
<b>Sous-total filière Maritime</b>	<b>68</b>	<b>116</b>	<b>184</b>	<b>44</b>	<b>66</b>	<b>110</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
<b>Total dépréca</b>	<b>74</b>	<b>51</b>	<b>125</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>58</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	-	-	-
<b>Total hors dépréca</b>	<b>1 604</b>	<b>11 817</b>	<b>23 451</b>	<b>8 551</b>	<b>9 432</b>	<b>17 983</b>	<b>3 013</b>	<b>4 270</b>	<b>7 275</b>	<b>610</b>	<b>531</b>	<b>1 139</b>	<b>592</b>	<b>1 196</b>	<b>1 788</b>
<b>Total global</b>	<b>11 678</b>	<b>11 868</b>	<b>23 576</b>	<b>8 595</b>	<b>9 458</b>	<b>18 053</b>	<b>3 052</b>	<b>4 289</b>	<b>7 333</b>	<b>643</b>	<b>550</b>	<b>1 191</b>	<b>592</b>	<b>1 196</b>	<b>1 788</b>

\* Les postes offerts de la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau.

\*\* La ligne vide indique que le concours n'a pas été organisé en 2019.



## Évolution du nombre de postes offerts de 2017 à 2019

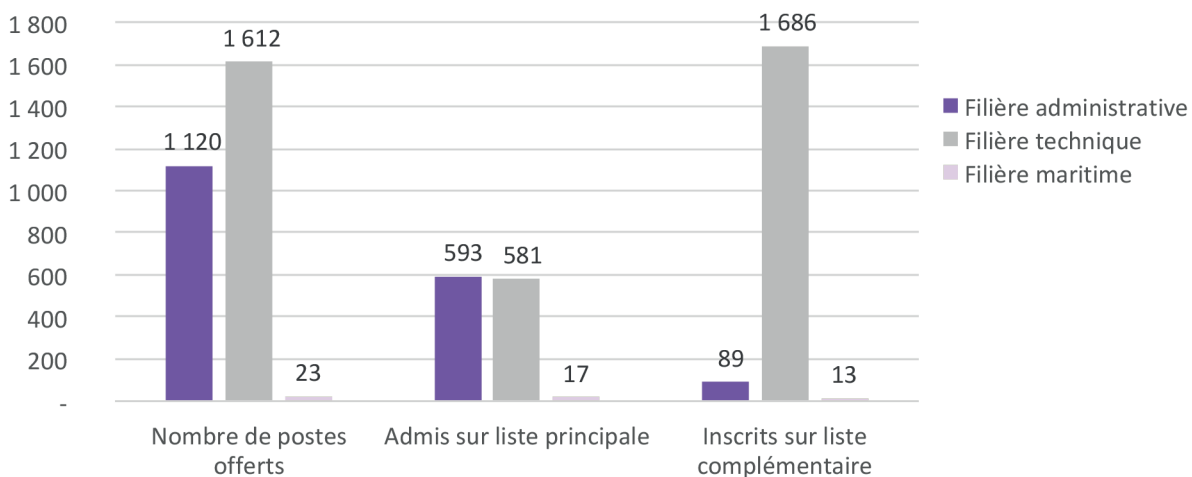


## Les résultats par voie d'accès et par filière de 2017 à 2019

Nature du concours	Nombre de postes offerts 2019	Admis 2019		Admis 2018		Admis 2017	
		LP <sup>(1)</sup>	LC <sup>(2)</sup>	LP <sup>(1)</sup>	LC <sup>(2)</sup>	LP <sup>(1)</sup>	LC <sup>(2)</sup>
<b>Filière administrative</b>							
Externe	92	90	39	90	39	105	31
Interne	121	121	30	130	54	126	50
Pro	368	368	20	340	38	266	9
Sur titres				2	2		
Dépréca	539	14		39		75	
Total hors dépréca	581	579	89	562	133	497	90
<b>Total</b>	<b>1 120</b>	<b>593</b>	<b>89</b>	<b>601</b>	<b>133</b>	<b>572</b>	<b>90</b>
<b>Filière technique</b>							
Externe	276	231	1610	321	1852	297	1735
Interne	54	43	15	96	44	59	22
Pro	256	253	46	338	16	322	25
Sur titres	16	16	15	17	22	15	19
Dépréca	1010	38		137		58	
Total hors dépréca	602	543	1686	772	1934	693	1801
<b>Total</b>	<b>1 612</b>	<b>581</b>	<b>1 686</b>	<b>909</b>	<b>1 934</b>	<b>751</b>	<b>1 801</b>
<b>Filière maritime</b>							
Externe	18	12	12	21	25	17	12
Interne	5	5	1	4	4	5	4
Pro							
Sur titres							
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>16</b>

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

## La répartition de l'offre de postes et des résultats par filière en 2019



## 2-D-2 Bilan sur la parité femmes/hommes dans les jurys de concours et examens professionnels nationaux en 2019

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> 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, le MTES et le MCTRCT, ont respecté sur l'ensemble des jurys composés, la participation cible de 40 % de femmes en moyenne présentes au sein des jurys de concours.

En moyenne, la part de femmes dans les jurys de concours (présidentes, adjointes et membres) est de 40 % en 2019, en léger recul par rapport à 2018 (43 %).

Néanmoins, il convient de souligner le rapport favorable aux femmes dans de nombreux jurys de concours puisque près d'un tiers des jurys affichent une participation des femmes de 50 % et plus, soit 10 points au-dessus du seuil réglementaire.

Le taux de féminisation des membres de jurys de concours, par filière, s'élève à :

- 42 % sur la filière administrative (+ 2 points par rapport à 2018),
- 42 % sur la filière technique, (- 4 points par rapport à 2018),
- 15 % sur la filière maritime, (+ 7 points par rapport à 2018).

En outre, le nombre d'adjointes est en baisse dans les jurys passant de 161 à 124 femmes en 2019. Pourtant le rapport femmes/hommes adjoint(es) de jurys de concours à 42 % s'est maintenu en 2019 par rapport à 2018 puisqu'il était de l'ordre de 161 femmes adjointes pour 221 hommes adjoints en 2018, tandis qu'en 2019, on dénombre 124 femmes adjointes pour 171 adjoints.

Le nombre de présidentes de jury a diminué en 2019 avec 17 présidentes sur 56 jurys (30 %) contre 37 présidentes sur 77 jurys (48 %) en 2018. Cette baisse s'explique notamment par la réduction du nombre de jurys en 2019 consécutive à la baisse des commissions de sélections des concours réservés aux agents non titulaires pour l'accès aux corps des adjoints administratifs et adjoints techniques des administrations de l'État qui s'est déroulé dans 3 centres d'examens régionaux en 2019 au lieu des 14 centres d'examens régionaux mobilisés en 2018. Pour ces seuls concours, il y a eu 11 jurys en moins en 2019. Or ces jurys étaient majoritairement présidés par des femmes en 2018 (10 présidentes en 2018 contre 3 présidentes en 2019).

- sur la filière administrative, 8 jurys sur 23 sont présidés par des femmes (35 %),
- sur la filière technique, 9 jurys sur 27 sont présidés par des femmes (33 %),
- sur la filière maritime, aucun des 6 jurys.

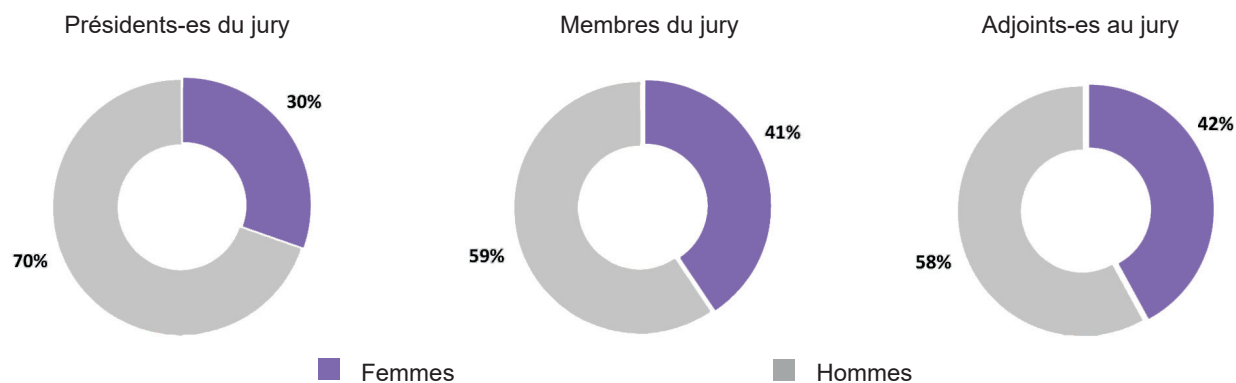
Concours	Présidents-es de jury		Membres de jury		Adjointes-es		Total jurys	% Femmes	% Hommes
	F	H	F	H	F	H			
Dépréca AAAE	3	0	7	2	0	0	12	83 %	17 %
AA principal 2 <sup>e</sup> classe	0	1	2	1	1	3	8	38 %	63 %
SACDD-AG cl N ext	0	1	1	4	13	17	36	39 %	61 %
SACDD-AG cl N int	0	1	1	4	13	17	36	39 %	61 %
SACDD-AG cl N exa pro	0	1	1	2	7	9	20	40 %	60 %
SACDD-AG cl sup exa pro	0	1	1	2	2	1	7	43 %	57 %
SACDD-AG cl sup conc pro	0	1	2	0	3	8	14	36 %	64 %
SACDD -AG classe ex conc pro	0	1	2	1	1	3	8	38 %	63 %
SACDD -CTT cl sup ext	0	1	1	2	3	1	8	50 %	50 %
SACDD -CTT cl sup int	0	1	1	2	3	1	8	50 %	50 %
SACDD-CTT cl sup conc pro	0	1	0	3	0	0	4	0 %	100 %
SACDD -CTT classe ex conc pro	0	1	2	1	1	3	8	38 %	63 %
Déprécarisation SACDD	1	0	3	1	0	0	5	80 %	20 %
APAE pro	1	0	7	9	0	0	17	47 %	53 %
AAE pro	1	0	5	3	2	3	14	57 %	43 %
Déprécarisation AAE	1	0	1	2	0	0	4	50 %	50 %
AAE interne exceptionnel	0	1	3	3	10	11	28	46 %	54 %
CEDP exa pro	1	0	4	1	0	0	6	83 %	17 %
Dépréca CED	0	1	1	3	0	0	5	20 %	80 %
CR 1 <sup>ère</sup> classe	**	**	**	**	**	**	**	**	**
CR 2 <sup>e</sup> classe	0	1	12	23	0	0	36	33 %	67 %
DR 1 <sup>ère</sup> classe	**	**	**	**	**	**	**	**	**
DR 2 <sup>e</sup> classe	0	1	8	18	0	0	27	30 %	70 %
IADD	**	**	**	**	**	**	**	**	**
<b>Sous-total filière Administrative</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>65</b>	<b>87</b>	<b>59</b>	<b>77</b>	<b>311</b>	<b>42 %</b>	<b>58 %</b>

Concours	Présidents-es de jury		Membres de jury		Adjoints-es		Total jurys	% Femmes	% Hommes
	F	H	F	H	F	H			
Dépréca ATAE	3	0	4	2	0	0	9	78 %	22 %
TSDD exa pro	0	1	2	4	3	3	13	38 %	62 %
Déprécarisation TSDD	0	1	1	2	0	0	4	25 %	75 %
TSCDD con pro	1	0	3	3	5	9	21	43 %	57 %
TSPDD ext	0	1	3	4	10	14	32	41 %	59 %
TSPDD int	0	1	3	4	10	14	32	41 %	59 %
TSPDD conc pro	1	0	2	1	0	0	4	75 %	25 %
TSPDD exa pro	0	1	2	4	2	1	10	40 %	60 %
Déprécarisation TSPDD	0	1	1	2	0	0	4	25 %	75 %
TS Environnement pro	0	1	1	2	0	0	4	25 %	75 %
CT Environnement conc pro	1	0	1	2	0	0	4	50 %	50 %
T Environnement externe	**	**	**	**	**	**	**	**	**
T Environnement interne	**	**	**	**	**	**	**	**	**
ITPE exa pro	0	1	3	7	10	13	34	38 %	62 %
ITPE interne	1	0	3	4	0	0	8	50 %	50 %
ITPE externe	0	1	2	10	15	24	52	33 %	67 %
ITPE sur titres	1	0	5	10	0	0	16	38 %	63 %
Déprécarisation ITPE	0	1	2	0	2	0	5	80 %	20 %
IPEF SUR TITRES	0	1	5	3	0	1	10	50 %	50 %
IPEF externe ENS	0	1	2	6	0	0	9	22 %	78 %
IPEF interne	0	1	5	3	2	0	11	64 %	36 %
IPEF Isive Agro Paris Tech	1	0	2	6	0	0	9	33 %	67 %
IPEF élèves autres écoles	0	1	2	6	0	0	9	22 %	78 %
IPEF LA *	0	1	4	6	0	0	11	36 %	64 %
AUE option urba ext	0	1	5	4	1	0	11	55 %	45 %
AUE option urba int	0	1	5	4	1	0	11	55 %	45 %
AUE option urba pro	0	1	5	4	1	0	11	55 %	45 %
<b>Sous-total filière Technique</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>73</b>	<b>103</b>	<b>62</b>	<b>79</b>	<b>344</b>	<b>42 %</b>	<b>58 %</b>
SGM	**	**	**	**	**	**	**	**	**
EAAM ext art 4.1	0	1	2	3	1	6	13	23 %	77 %
EAAM ext art 4.2	0	1	1	4	1	4	11	18 %	82 %
IPAM exa pro	**	**	**	**	**	**	**	**	**
ESAM int art 6.1	0	1	1	3	1	5	11	18 %	82 %
IAM ext	**	**	**	**	**	**	**	**	**
IAM interne	**	**	**	**	**	**	**	**	**
ACAM 7-2 sur titres	**	**	**	**	**	**	**	**	**
OP externe	0	1	0	3	0	0	4	0 %	100 %
OP interne	0	1	0	3	0	0	4	0 %	100 %
OPA ext	0	1	0	2	0	0	3	0 %	100 %
<b>Sous-total filière Maritime</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>15 %</b>	<b>85 %</b>
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>142</b>	<b>208</b>	<b>124</b>	<b>171</b>	<b>701</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>

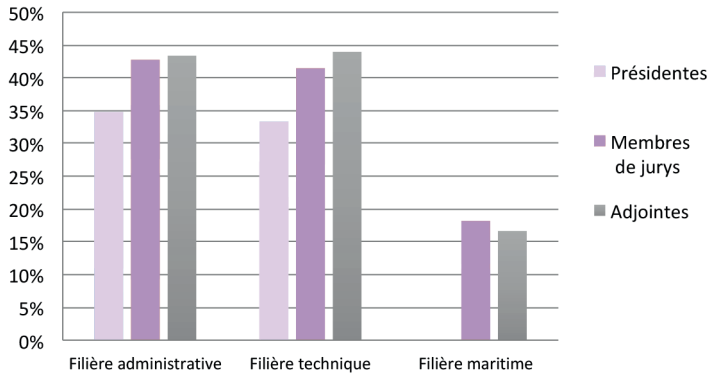
Les adjoints-es sont des examinateurs qui interviennent en appui aux jurys, notamment pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque le jury se constitue en groupes d'examineurs. Ils peuvent étre nommés après les résultats d'admissibilité et avant les épreuves d'admission d'un concours (exemple : examinateur de langue vivante étrangère).

\* Liste d'aptitude.

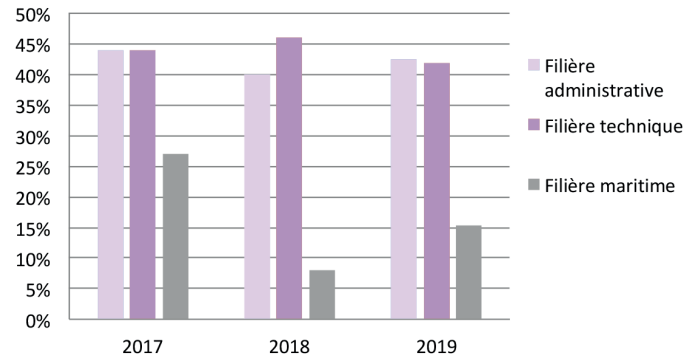
\*\* Aucun concours organisé en 2019.



### Répartition des femmes dans les jurys par fonction et par filière en 2019

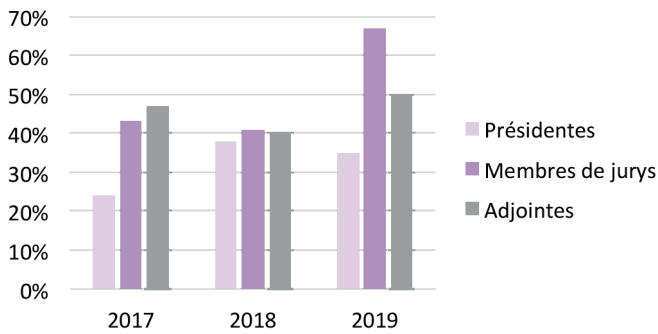


### Évolution de la part des femmes dans les jurys par filière de 2017 à 2019

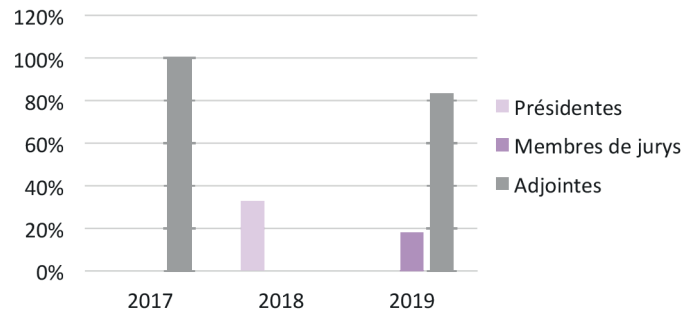


### La part des femmes dans les jurys par filière et par fonction de 2017 à 2019

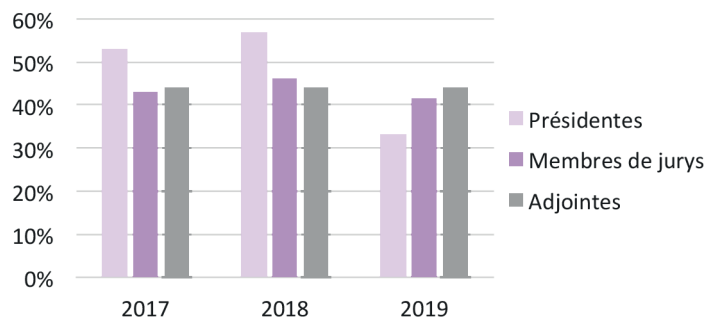
#### Filière administrative



#### Filière maritime



#### Filière technique



## 2-E Les avancements et promotions

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères.

2

### 2-E-1-a Les taux de promotions au titre de l'année 2019 par corps et par filière administrative, maritime et d'exploitation

Cat.	Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Pour l'accès au grade de	Sexe	Nombre de promus		Nombre de promouvables		Taux Promus/ Promouvables en %
				Spé CTT	Spé AG	Spé CTT	Spé AG	
C	Adjoints administratifs des administrations de l'État (CAP nationale)	Adjoint administratif principal des administrations de l'État de 1 <sup>ère</sup> classe	F	188	19	1764	159	11 %
			H	40	2	484	45	
		Adjoint administratif principal des administrations de l'État de 2 <sup>e</sup> classe	F	36	11	346	77	16 %
			H	6	0	47	14	
A	Administrateurs civils	Administrateur civil hors classe	F	2		12		24 %
			H	4		16		
B	Assistants de service social (CIGeM)	Assistant principal de service social	F	9		75		14 %
			H	1		4		
A	Attachés d'administration de l'État (CIGeM)	Attaché principal d'administration de l'État	F	57		657		7 %
			H	38		377		
A	Chargés d'études documentaires	Chargé d'études documentaires principal	F	1		61		7 %
			H	1		12		
A	Officiers de port	Capitaine de port du 1 <sup>er</sup> grade classe normale	F	0		2		7 %
			H	4		55		
B	Officiers de port adjoints	Lieutenant de port du 1 <sup>er</sup> garde classe normale	F	1		4		12 %
			H	15		128		
C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État VNPM	Agent d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'État	F	2		6		20 %
			H	4		20		
		Chef d'équipe d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'État	F	6		133		12,5 %
			H	135		1 145		
A	Professeurs techniques de l'enseignement maritime	Professeur technique hors classe de l'enseignement maritime	F	réforme statutaire en cours				
			H					
B	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure	F	0	91	18	838	10,5 %
			H	8	23	57	289	
		Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle	F	3	24	42	869	10 %
			H	8	61	110	327	
C	Syndics des gens de mer	Syndic principal de 2 <sup>e</sup> classe des gens de mer	F	0		4		15 %
			H	1		4		
		Syndic principal de 1 <sup>ère</sup> classe des gens de mer	F	9		106		8 %
			H	5		72		

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-E-1-b Les taux de promotions au titre de l'année 2019 par corps de la filière technique (catégorie A)

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.

Cat.	Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Pour l'accès au grade de	Taux Promus/ Promouvables en % année 2019
A	Architectes et urbanistes de l'État	Architectes et urbanistes de l'État	21 %
A	Chargés de recherche du développement durable	Chargé de recherche du développement durable hors classe	9 %
A	Directeurs de recherche du développement durable	Directeur de recherche du développement durable de 1 <sup>ère</sup> classe (DR1)	22 %
		Directeur de recherche du développement durable de classe exceptionnelle	8 %
A	Ingénieurs des travaux publics de l'État	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État	11 %

Les taux de promotions au titre de l'année 2019, par sexe, par corps de la filière technique (catégorie A)

Cat.	Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Pour l'accès au grade de	Sexe	Nombre de promus	Nombre de promouvables
A	Architectes et urbanistes de l'État (AUE)	Architectes et urbanistes de l'État en chef	F	4	22
			H	3	11
		Architectes et urbanistes de l'État en chef échelon spécial	F	1	4
			H	0	11
A	Chargés de recherche du développement durable	Chargé de recherche du développement durable hors classe	F	4	52
			H	7	94
A	Directeurs de recherche du développement durable	Directeur de recherche du développement durable de 1 <sup>ère</sup> classe (DR1)	F	2	10
			H	4	16
		Directeur de recherche du développement durable de classe exceptionnelle	F	0	10
			H	1	29
A	Ingénieurs des travaux publics de l'État	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État	F	64	555
			H	135	1259

## 2-E-1-c Les taux de promotions au titre de l'année 2019 par corps de la filière technique (catégories B et C)

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.

Cat.	Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Pour l'accès au grade de	Sexe	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Taux Promus/ Promouvables en %
C	Adjoints techniques des administrations de l'État	Adjoint technique principal des administrations de l'État de 2 <sup>e</sup> classe	F	7	23	20 %
			H	5	37	
		Adjoint technique principal des administrations de l'État de 1 <sup>ère</sup> classe	F	2	46	5 %
			H	9	179	
C	Agents techniques de l'environnement	Agent technique principal de l'environnement	F	6	94	8,5 %
H	53	602				
C	Dessinateurs	Dessinateur en chef	F	2	31	8,5 %
H	15	177				
C	Experts techniques des services techniques	Expert technique principal des services techniques	F	0	13	12 %
			H	9	75	
B	Techniciens de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	F	1	11	9 %
			H	10	146	
		Chef technicien de l'environnement	F	0	21	9 %
			H	10	188	
B	Techniciens supérieurs du développement durable	Technicien supérieur principal du développement durable	F	2	41	10 %
			H	43	343	
		Technicien supérieur en chef du développement durable	F	18	354	11 %
			H	141	1593	

## 2-E-2 Le contingentement pour l'avancement dans les grades à accès fonctionnel au titre de l'année 2019

Le contingentement permet de déterminer, pour un corps, le volume maximum d'agents pouvant être classés à l'échelon spécial du grade.

Cat.	Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Pour l'accès à l'échelon spécial	Contingentement en % de l'effectif du grade
A	Directeurs de recherche du développement durable	Directeur de recherche du développement durable de classe exceptionnelle 2 <sup>e</sup> échelon	10 % de l'effectif de l'effectif total des directeurs de recherche de 1 <sup>ère</sup> classe
	Ingénieur des travaux publics de l'État	Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe	5 % du corps
		Échelon spécial ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État hors classe	20 % du grade

Cat.	Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Pour l'accès à l'échelon spécial	Sexe	Nombre de promus	Nombre de promouvables
A	Directeurs de recherche du développement durable	Directeur de recherche du développement durable de classe exceptionnelle 2 <sup>e</sup> échelon	F	0	0
			H	2	5
	Ingénieur des travaux publics de l'État	Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe	F	12	323*
			H	62	1 266*
		Échelon spécial ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État hors classe	F	0	7
			H	2	41

\* Sont comptabilisés tous les agents qui remplissent les conditions statutaires (au moins 1 an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon). Les conditions fonctionnelles (vivier 1, 2 ou 3) ne sont vérifiées que pour les agents proposés à la promotion.

## 2-E-3 Le contingentement pour l'accès à l'échelon spécial au titre de l'année 2019

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

Cat.	Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Pour l'accès à l'échelon spécial	Contingentement en % de l'effectif du grade
A	Administrateur civil	Administrateur général, échelon spécial	20 %
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'État	Architecte et urbaniste de l'État en chef, échelon spécial	10 %
		Architecte et urbaniste général de l'État, échelon spécial	15 %
A	Ingénieur des travaux public de l'État	Ingénieur des travaux public de l'État hors classe, échelon spécial	20 %
A	Attachés d'administration de l'État	Attaché d'administration hors classe de l'État, échelon spécial	20 %

## 2-E-4 Les promotions vers une catégorie supérieure

Filière	Catégorie au 31/12/2018	Catégorie au 31/12/2019	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Agents promus	% promus	Rappel 2018 % promus	Rappel 2017 % promus
Administrative	Catégorie A+		F	148	-	-	-	-
			H	360	-	-	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	2 794	2	0,1 %	-	-
			H	1 769	-	-	-	-
	Catégorie B	Catégorie A	F	4 852	61	1,3 %	1,3 %	0,0 %
			H	1 898	17	0,9 %	0,8 %	0,3 %
	Catégorie C	Catégorie A	F	6 592	2	0,03 %	0,0 %	0,0 %
			H	6 592	250	3,8 %	4,1 %	3,6 %
	Catégorie C	Catégorie B	F	1 363	41	3,0 %	3,9 %	2,9 %
			H	1 363	41	3,0 %	3,9 %	2,9 %
<b>Total Administrative</b>				<b>19 776</b>	<b>373</b>	<b>1,9 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>1,6 %</b>
Exploitation	Catégorie C	Catégorie B	F	325	4	1,2 %	1,2 %	0,0 %
			H	7 420	55	0,7 %	1,6 %	1,2 %
<b>Total Exploitation</b>				<b>7 745</b>	<b>59</b>	<b>0,8 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>1,2 %</b>

Filière	Catégorie au 31/12/2018	Catégorie au 31/12/2019	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Agents promus	% promus	Rappel 2018 % promus	Rappel 2017 % promus
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+		F	87	-	-	-	-
			H	241	-	-	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	9	-	-	-	-
			H	165	-	-	-	0,3 %
	Catégorie B	Catégorie A	F	7	-	-	-	-
			H	314	4	1,3 %	0,9 %	0,9 %
	Catégorie C	Catégorie A	H	505	1	0,2 %	0,0 %	0,0 %
			F	246	9	3,7 %	2,9 %	3,2 %
		H	505	5	1,0 %	1,5 %	1,7 %	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>				<b>1 574</b>	<b>19</b>	<b>1,2 %</b>	<b>1,1 %</b>	<b>1,2 %</b>
Ouvrière <sup>(1)</sup>	OPA		F	86	-	-	-	-
			H	2 246	-	-	-	-
<b>Total Ouvrière</b>				<b>2 332</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Technique	Catégorie A+		F	564	-	-	-	-
			H	1 682	-	-	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	1 844	5	0,3 %	0,4 %	0,4 %
			H	4 352	18	0,4 %	0,2 %	0,3 %
	Catégorie B	Catégorie A	F	2 234	38	1,7 %	1,5 %	1,6 %
			H	8 131	84	1,0 %	1,2 %	1,2 %
	Catégorie C	Catégorie B	F	341	16	4,7 %	6,6 %	3,6 %
			H	2 002	104	5,2 %	3,7 %	4,2 %
<b>Total Technique</b>				<b>21 150</b>	<b>265</b>	<b>1,3 %</b>	<b>1,2 %</b>	<b>1,2 %</b>
Somme Femmes				20 129	387	1,9 %	2,1 %	1,7 %
Somme Hommes				32 448	329	1,0 %	1,2 %	1,0 %
<b>Total général</b>				<b>52 577</b>	<b>716</b>	<b>1,4 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>1,3 %</b>

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



### Avancements et promotions : glossaire

CE = Concours externe

CI = Concours interne

CP = Concours sur épreuve professionnelle

CR = Concours réservé

EP = Examen professionnel

GC = Promotion de grade au choix

I1 = Intégration directe

LA = Liste d'aptitude

PE = Prise en charge sur emploi fonctionnel

RC = Reclassement après nomination, promotion, réintégration.

RE = Recrutement exceptionnel

TA = Tableau d'avancement

TP = Tableau principalat

TN = Tour normal

TE = Tour extérieur

TR = Tableau d'avancement retraits irgs

## 2-E-5 Les promotions par filière et par corps

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

Filière au 31/12/2018	Catégorie au 31/12/2018	Grade au 31/12/2018 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/18 F	Ensemble gérés au 31/12/18 H	Grade au 31/12/2019 après promotion	AN		AC		CC		CE			
						F	H	F	H	F	H	F	H		
Administrative	Catégorie A+	Administrateur civil	25	28	Administrateur civil hors classe			2	4						
		Administrateur civil hors classe	25	62	Administrateur général							1			
					Inspecteur général de l'administration du développement durable Sous-directeur du ministère de l'égalité des territoires et du logement et du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie										
		Administrateur général	5	13	Inspecteur général de l'administration du développement durable										
		Chef de mission des ministères de l'économie, de l'industrie, de l'emploi, du budget et des comptes publics	16	70	Administrateur général				1		1				
		Directeur d'administration centrale	3	15	Administrateur civil hors classe					1					
		Directeur de projet groupe 3 du medde	2	5	Architecte et urbaniste général de l'État							1			
					Administrateur en chef de 1 <sup>re</sup> classe							1			
		Directeur départemental adjoint groupe 4	3	2	Administrateur général							1			
					Directeur de projet groupe 3 du medde										
		Directeur départemental adjoint groupe 5	1	7	Directeur régional adjoint de l'environnement, de l'aménagement et du logement groupe 3										
		Directeur départemental adjoint groupe 3	1	7	Administrateur en chef de 2 <sup>e</sup> classe										
		Directeur régional adjoint de l'environnement, de l'aménagement et du logement groupe 2	5	11	Administrateur en chef de 1 <sup>re</sup> classe								1		
					Directeur régional adjoint de l'environnement, de l'aménagement et du logement groupe 3										
		Directeur régional adjoint de l'environnement, de l'aménagement et du logement groupe 3	8	19	Administrateur civil hors classe								1		
					Administrateur général								1		
	Directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement groupe 3														
	Ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1 <sup>er</sup> groupe														
	Inspecteur de l'administration du développement durable	2	7	Sous-directeur du ministère de l'égalité des territoires et du logement et du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie											
				Inspecteur général de l'administration du développement durable											
	Sous-directeur du ministère de l'égalité des territoires et du logement et du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie	16	34	Directeur régional adjoint de l'environnement, de l'aménagement et du logement groupe 2											
				Directeur régional adjoint de l'environnement, de l'aménagement et du logement groupe 3											
	<b>Total Catégorie A+</b>								<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>			
	Catégorie A	Attaché d'administration	1 287	696	Attaché principal d'administration		1	5	1	3	3	1			
		Attaché principal d'administration	596	441	Attaché d'administration hors classe	1	1			1	4				
		Chargé d'études documentaires	132	31	Chargé d'études documentaires principal										
		Chargé d'études documentaires principal	39	32	Attaché principal d'administration	1									
		Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	83	65	Chargé d'études documentaires hors classe										
		Conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État	1		Inspecteur de l'administration du développement durable										
	<b>Total Catégorie A</b>						2	2	5	1	4	7	1		
	Catégorie B	Secrétaire d'administration et de contrôle de classe exceptionnelle du développement durable	1 596	640	Attaché d'administration						1				
					Chargé d'études documentaires										
Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable		2 068	669	Attaché d'administration	1										
				Secrétaire d'administration et de contrôle de classe exceptionnelle du développement durable											
Secrétaire d'administration et de contrôle de classe supérieure du développement durable		1 120	532	Secrétaire d'administration et de contrôle de classe supérieure du développement durable					48	15	1				
				Technicien supérieur principal du développement durable								2			
Secrétaire d'administration et de contrôle de classe supérieure du développement durable	1 120	532	Attaché d'administration												
			Secrétaire d'administration et de contrôle de classe exceptionnelle du développement durable					21	3						
<b>Total catégorie B</b>						1			70	19	3				
Catégorie C	Adjoint administratif	819	121	Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe			1		23	3					
				Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable								4			
				Secrétaire d'administration et de contrôle de classe supérieure du développement durable											
				Technicien supérieur du développement durable				1							
	Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe	2 813	364	Technicien supérieur principal du développement durable											
				Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable			1		18	4					
				Secrétaire d'administration et de contrôle de classe supérieure du développement durable											
	Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	2 564	631	Technicien supérieur principal du développement durable											
				Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe			7	5	62	9		1			
				Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable					4	2	1				
<b>Total Catégorie C</b>								7	5	108	18	5	1		
<b>Total Administrative</b>						<b>3</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>183</b>	<b>52</b>	<b>9</b>	<b>1</b>		



Filière au 31/12/2018	Catégorie au 31/12/2018	Grade au 31/12/2018 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/18 F	Ensemble gérés au 31/12/18 H	Grade au 31/12/2019 après promotion	AN		AC		CC		CE		
						F	H	F	H	F	H	F	H	
Exploitation	Catégorie C	Agent d'exploitation des travaux publics de l'État	295	5 856	Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe									
					Chef d'équipe d'exploitation principal des travaux publics de l'État		2	1	12		1		1	
					Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable									
		Chef d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'État	3	76	Technicien supérieur du développement durable									
					Technicien supérieur principal du développement durable							1	1	
					Chef d'équipe d'exploitation principal des travaux publics de l'État									
Chef d'équipe d'exploitation principal des travaux publics de l'État	27	1 488	Technicien supérieur du développement durable							2				
			Technicien supérieur principal du développement durable											
<b>Total Catégorie C</b>							<b>2</b>	<b>1</b>	<b>12</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
<b>Total Exploitation</b>							<b>2</b>	<b>1</b>	<b>12</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateur de 1 <sup>re</sup> classe	29	53	Administrateur principal					2	6			
		Administrateur de 2 <sup>e</sup> classe	8	13	Administrateur de 1 <sup>re</sup> classe					4	2			
		Administrateur de 3 <sup>e</sup> classe	9	7	Administrateur de 2 <sup>e</sup> classe			6	2					
		Administrateur en chef de 1 <sup>re</sup> classe	6	39	Administrateur général de 2 <sup>e</sup> classe				2					
		Administrateur en chef de 2 <sup>e</sup> classe	17	58	Directeur départemental groupe 3									
		Administrateur général de 2 <sup>e</sup> classe		8	Administrateur de 2 <sup>e</sup> classe									
		Administrateur principal	18	62	Administrateur en chef de 1 <sup>re</sup> classe					3	5			
					Administrateur général de 1 <sup>re</sup> classe échelle 1				1					
	<b>Total Catégorie A+</b>								<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>20</b>		
	Catégorie A	Capitaine de port du deuxième grade classe normale	3	40	Capitaine de port du deuxième grade classe fonctionnelle		1				1	2		
		Capitaine de port du premier grade classe fonctionnelle		10	Capitaine de port du premier grade classe normale									
		Capitaine de port du premier grade classe normale	2	19	Capitaine de port du premier grade classe fonctionnelle spéciale									
		Professeur général de 2 <sup>e</sup> classe		1	Professeur en chef de 1 <sup>re</sup> classe								1	
	<b>Total Catégorie A</b>							<b>1</b>			<b>1</b>	<b>3</b>		
	Catégorie B	Lieutenant de port de deuxième classe	6	168	Capitaine de port du deuxième grade classe normale									
		Lieutenant de port de première classe	1	139	Lieutenant de port de première classe						1	2		
		Responsable de capitainerie		7	Capitaine de port du deuxième grade classe normale									
	<b>Total Catégorie B</b>										<b>1</b>	<b>2</b>		
	Catégorie C	Syndic des gens de mer	24	20	Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable									
					Syndic des gens de mer principal de 2 <sup>e</sup> classe								1	
					Technicien supérieur principal du développement durable									
		Syndic des gens de mer principal de 1 <sup>re</sup> classe	120	60	Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable						1			
					Technicien supérieur du développement durable									
					Technicien supérieur principal du développement durable									
Syndic des gens de mer principal de 2 <sup>e</sup> classe	97	89	Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable											
			Syndic des gens de mer principal de 1 <sup>re</sup> classe		1				3	1				
<b>Total Catégorie C</b>							<b>1</b>			<b>4</b>	<b>2</b>			
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>						<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>27</b>			

CI		EP		GF		LA		NR		EP		DE		PE		RE		CP		TA		Somme		Total général	Rappel 2018			Rappel 2017					
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
									1														1	1									
	29						74		87		47		1	2	1	15	1	14	6	167	9	452	461										
1																							1	1									
		1	1				1				1				1	1							2	4	6								
	7		4								4					1							1	17	18								
																2					1		3	3									
			2				16		1							1							22	22									
	5		2								5												12	12									
<b>1</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>9</b>				<b>91</b>		<b>89</b>		<b>57</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>168</b>	<b>13</b>	<b>511</b>	<b>524</b>	<b>18</b>	<b>742</b>	<b>760</b>	<b>256</b>	<b>5 329</b>	<b>5 585</b>				
<b>1</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>9</b>				<b>91</b>		<b>89</b>		<b>57</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>168</b>	<b>13</b>	<b>511</b>	<b>524</b>	<b>18</b>	<b>742</b>	<b>760</b>	<b>256</b>	<b>5 329</b>	<b>5 585</b>				
								1							1					1	5	3	12	15									
																				2	2	6	5	11									
																						6	2	8									
																							2	2									
								1															1	1									
								1													1	4	6	10									
																							1	1									
																					2		9	9									
								2															2	2									
							<b>1</b>	<b>5</b>							<b>1</b>					<b>4</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>64</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>70</b>			
															1						1	1	4	5									
																							1	1									
																						2		2	2								
																						2		2	2								
								1													1		2	2									
									<b>1</b>						<b>1</b>						<b>6</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>19</b>			
	2																						2	2									
																						12	1	14	15								
	1																						1	1									
									1														1	1									
	1																						1	1									
	<b>4</b>							<b>1</b>														<b>12</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>50</b>		
1																							1	1									
1																							1	1									
							5																6		6								
									1															1	1								
																	1							1	1								
			1				1																1	1	2								
									1														2	3	6	6	12						
								1															2	3	6	6	12						
<b>2</b>			<b>1</b>				<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>													<b>2</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>62</b>	<b>54</b>	<b>116</b>	
<b>2</b>	<b>4</b>		<b>1</b>				<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>					<b>1</b>	<b>4</b>					<b>6</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>83</b>	<b>120</b>	<b>44</b>	<b>90</b>	<b>134</b>	<b>81</b>	<b>174</b>	<b>255</b>		

Filière au 31/12/2018	Catégorie au 31/12/2018	Grade au 31/12/2018 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/18 F	Ensemble gérés au 31/12/18 H	Grade au 31/12/2019 après promotion	AN		AC		CC		CE		
						F	H	F	H	F	H	F	H	
Technique	Catégorie A+	Architecte et urbaniste de l'État	44	34	Architecte et urbaniste de l'État en chef			2	2	1	1			
		Architecte et urbaniste de l'État en chef	45	45	Architecte et urbaniste général de l'État				1					
		Directeur de recherche de 1 <sup>re</sup> classe	16	51	Directeur de recherche de classe exceptionnelle				1					
		Directeur de recherche de 2 <sup>e</sup> classe	23	36	Directeur de recherche de 1 <sup>re</sup> classe					1				
		Ingénieur des ponts, eaux et forêts	161	454	Emploi fonctionnel								3	
		Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	209	691	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts								1	4
		Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn	52	303	Emploi fonctionnel								1	3
		Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn			Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts ce									
	<b>Total Catégorie A+</b>							<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	
	Catégorie A	Chargé de recherche de classe normale du développement durable	90	153	Chargé de recherche hors classe du développement durable								1	6
		Chargé de recherche hors classe du développement durable	3	7	Directeur de recherche de 2 <sup>e</sup> classe									
		Ingénieur des travaux publics de l'État	1 093	2 288	Ingénieur des travaux publics de l'État					7	19			
		Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe	6	43	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État									
		Ingénieur divisionnaire des TPE	527	1 613	Ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1 <sup>er</sup> groupe									
		Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État	441	1 291	Ingénieur des ponts, eaux et forêts									
		Ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1 <sup>er</sup> groupe	35	129	Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe									
		Ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 2 <sup>e</sup> groupe	62	239	Ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1 <sup>er</sup> groupe									
		Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État			Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe						1	3		
		Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État			Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État						2	6		
	<b>Total Catégorie A</b>									<b>10</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	
	Catégorie B	Technicien de l'environnement	32	365	Technicien supérieur de l'environnement									
		Technicien supérieur de l'environnement	23	204	Chef technicien de l'environnement									
		Technicien supérieur du développement durable	214	944	Attaché d'administration									
		Technicien supérieur en chef du développement durable	1 086	3 915	Élève ingénieur des travaux publics de l'État									
		Technicien supérieur principal du développement durable	866	2 483	Technicien supérieur principal du développement durable					3	30			
		Technicien supérieur principal du développement durable			Attaché d'administration									
		Technicien supérieur principal du développement durable			Élève ingénieur des travaux publics de l'État									
Technicien supérieur principal du développement durable				Ingénieur des travaux publics de l'État					1				1	
Technicien supérieur principal du développement durable				Attaché d'administration										
Technicien supérieur principal du développement durable				Dessinateur en chef							1			
<b>Total Catégorie B</b>									<b>10</b>	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>3</b>		
Catégorie C	Adjoint technique	29	65	Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe					4	3				
	Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe	3	73	Agent principal des services techniques de 2 <sup>e</sup> catégorie										
	Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	80	220	Technicien supérieur du développement durable										
	Agent principal des services techniques de 2 <sup>e</sup> catégorie	1	17	Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe							1			
	Agent technique de l'environnement	102	642	Agent principal des services techniques de 2 <sup>e</sup> catégorie										
	Agent technique de l'environnement principal	16	360	Technicien supérieur du développement durable							1			
	Dessinateur	35	181	Technicien supérieur principal du développement durable										
	Dessinateur en chef	56	268	Agent principal des services techniques de 1 <sup>re</sup> catégorie										
	Expert technique	13	79	Technicien supérieur du développement durable							1			
	Expert technique principal	6	91	Technicien de l'environnement							2	17		
	Expert technique principal			Technicien de l'environnement							1	12		
	Expert technique principal			Technicien de l'environnement										
	Expert technique principal			Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe								1		
	Expert technique principal			Dessinateur en chef							2	6		
	Expert technique principal			Technicien supérieur du développement durable										
	Expert technique principal			Technicien supérieur principal du développement durable										
Expert technique principal			Technicien supérieur du développement durable								1			
Expert technique principal			Technicien supérieur principal du développement durable									1		
Expert technique principal			Expert technique principal											
Expert technique principal			Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable											
Expert technique principal			Technicien supérieur du développement durable											
Expert technique principal			Technicien supérieur principal du développement durable											
Expert technique principal			Technicien supérieur du développement durable											
Expert technique principal			Technicien supérieur principal du développement durable											
<b>Total Catégorie C</b>									<b>10</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>Total Technique</b>								<b>2</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>158</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	
<b>Total général</b>							<b>5</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>234</b>	<b>240</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	



## 2-E-6 Les personnels ouvriers

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

Filière au 31/12/2018	Catégorie au 31/12/2018	Grade au 31/12/2018 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/2018 F	Ensemble gérés au 31/12/2018 H	Grade au 31/12/2019 après promotion
Ouvrière	OPA	OPA chef d'atelier A			OPA technicien niveau 3
		OPA chef d'atelier B			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 1
		OPA chef d'exploitation A			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 1
		OPA chef d'exploitation B			OPA technicien niveau 3
		OPA chef magasinier A			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 1
		OPA chef magasinier B			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 1
		OPA responsable de magasin			OPA technicien niveau 3
		OPA technicien niveau 1			OPA technicien niveau 3
		OPA technicien niveau 2			OPA technicien niveau 2
		OPA technicien niveau 3			OPA technicien niveau 3
		OPA maître-compagnon			OPA technicien niveau 3
		OPA réceptionnaire			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 1
		OPA chef d'équipe B			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 1
		OPA chef d'exploitation C			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 2
		OPA spécialiste A			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 3
		OPA chef d'équipe A			OPA technicien niveau 3
		OPA spécialiste B			OPA TECH NIVE 1-1
		OPA chef d'équipe C			OPA OUVR NIVE 2
		OPA ouvrier expérimenté			OPA TECH NIVE 1-1
		OPA visiteur technique			OPA TECH NIVE 1-2
		OPA responsable de travaux			OPA technicien niveau 2
		OPA compagnon			OPA technicien niveau 3
		OPA contremaître A			OPA TECH NIVE 1-1
		OPA technicien principal			OPA OUVR NIVE 2
		OPA chef d'atelier C			OPA technicien niveau 2
		Contremaître CM1a IGN			OPA technicien niveau 3
		OPA chef de chantier A			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 1
		OPA chef de chantier B			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 3
		OPA chef d'équipe A grade provisoire			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 2
		OPA contremaître B			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 3
		OPA ouvrier qualifié			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 3
					Contremaître CM1b IGN
					OPA technicien niveau 3
			OPA technicien niveau 3		
			OPA TECH NIVE 1-1		
			OPA technicien niveau 3		
			OPA INGE HAUT MAIT NIVE 1		
			OPA OUVR NIVE 1		
	<b>Total OPA</b>				
<b>Total ouvrière</b>					
<b>Total général</b>					



Ancienneté	A	Ancienneté dans le pseudo-grade		Au choix		Concours complémentaire		Concours interne	Liste d'aptitude	Non Renseigné		Par examen professionnel	Promotion à titre exceptionnel	Reclassement		Tableau d'avancement		Somme		Total général	Rappel 2018			Rappel 2017				
		F	H	F	H	F	H			F	H			F	H	F	H	F	H		F	H	Total	F	H	Total		
														1	6			1	6	7								
				1															1	1								
											1				14		1		16	16								
															5				5	5								
																	1		1	1								
															9				9	9								
															5				5	5								
						1					1				2	2			3	3	6							
															2	7			2	7	9							
	3						2				9				1	67			1	81	82							
			1	2							1						3	1	6	7								
	4					1	6			3	17				7	151		2	11	180	191							
			1	7									1		2	2	1	3	2	13	15							
1	2	1			1	5				3	8			17	180			22	196	218								
			2	21		1				2	7				1		12	4	42	46								
												1			3		1		5	5								
	1			3						2					1		14		21	21								
	3					2				17					3	98		1	3	121	124							
	1							1	1		4				1	89			1	94	95							
				2							1						5		11	11								
				1							1								1	1								
	1			7							1				1		1	3	1	13	14							
	3										6				4	64		4	73	77								
	1														9				10	10								
								1							1				1	1								
	1			10		1					5				4		24		45	45								
	3					1					6				49				59	59								
	4					3				1	6				4	110		5	123	128								
				9							3					3	8		23	23								
															1				1	1								
	7					1					20				1	160		1	188	189								
	3			11		1					6		1		2		20		44	44								
	1			5							1		1		2	1	6	1	16	17								
						2					6			1	96			1	104	105								
	2			1							5				1		18		27	27								
	1	1									5				28				35	35								
	1										3				42				46	46								
				3															3	3								
	1					1					1					43			46	46								
				2				1										1	4	4								
				2							1							5	8	8								
	2					1					12			1	56			1	71	72								
	3					1					1				19				24	24								
																		1	1	1								
		1				1								2	58			2	60	62								
											3					25			28	28								
				1															1	1								
				1															1	1								
											1			1	15			1	16	17								
											1			1	8			1	9	10								
															1				1	1								
															12				12	12								
																	1		1	1								
															15			15	15	15								
1	48	3	4	89	3	29	2	2	9	163	1	3	49	1465	3	130	69	1935	2004	11	379	390	7	385	392			
1	48	3	4	89	3	29	2	2	9	163	1	3	49	1465	3	130	69	1935	2004	11	379	390	7	385	392			
1	48	3	4	89	3	29	2	2	9	163	1	3	49	1465	3	130	69	1935	2004	11	379	390	7	385	392			

## 2-E-7 Les personnels contractuels

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

Filière au 31/12/2018	Catégorie au 31/12/2018	Grade au 31/12/2018 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/18 F	Ensemble gérés au 31/12/18 H	Grade au 31/12/2019 après promotion	
Administrative	Cat. A	Article 4 - CDD catégorie A	217	208	Attaché d'administration Administrateur de 3 <sup>e</sup> classe	
		Agent règlement intérieur national de première catégorie	24	19	Agent règlement intérieur national hors catégorie	
		Agent règlement intérieur national hors catégorie	33	41	Agent règlement intérieur national de catégorie exceptionnelle	
		Agent contractuel sur emploi de 3 <sup>e</sup> niveau de responsabilité de groupe 1	2	3	Agent contractuel sur emploi de 3 <sup>e</sup> niveau de responsabilité de groupe 2	
	<b>Total catégorie A</b>					
	Cat. B	Article 4 - CDD catégorie B	30	24	Technicien supérieur principal du développement durable Article 4 - CDD catégorie A	
		Travailleurs handicapés contractuels cat B	0	1	Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable	
	<b>Total catégorie B</b>					
	Cat. C	Article 4 - CDD catégorie C	0	0		
		Article 4 - CDI catégorie C	45	56	Article 4 - CDD catégorie A	
		Agent Berkani article 34 de 2 <sup>e</sup> catégorie	2	0	Agent Berkani article 34 de 1 <sup>re</sup> catégorie	
	<b>Total catégorie C</b>					
	<b>Total Administrative</b>					
	<b>Total général</b>					

Au choix		Concours complémentaire		Concours externe		Concours interne	Non Renseigné		Redassement	Tableau d'avancement	Somme		Total général	Rappel 2018			Rappel 2017		
														F	H	Total	F	H	Total
						1						1	1						
				1								1	1						
1		1	3									2	3	5					
1	1											1	1	2					
			1										1	1					
24	1	1	4	1		1						4	6	10					
				1								1	1	1					
							2	1				2	1	3					
					1								1	1					
				1	1		2	1				3	2	5					
					1		1		1			2	1	3					
							1					1		1					
					1		2		1	1	4	1	5						
2	1	1	4	2	2	1	4	1	1	1	11	9	20						
2	1	1	4	2	2	1	4	1	1	1	11	9	20	14	23	37	21	20	41

## 2-E-8 La répartition des titularisations des personnels contractuels

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

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

Catégories	2019			Rappel 2018			Rappel 2017		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Cat. A	3	3	6	2		2			
Cat. B	3	11	14	8	4	12	7	8	15
Cat. C	20	6	26	21	7	28	12	2	14
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>

## 2-E-9 Les signatures de CDI de 2017 à 2019

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères.

Catégorie	2017			2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	10	17	27	9	7	16	11	9	20
B	2	2	4	3	1	4	0	1	1
C	1	0	1	2	3	5	2	1	3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>

## 2-E-10 Le plan de requalification, point d'étape 2019

L'audit sur la situation des adjoints administratifs et des dessinateurs, réalisé en 2013 dans le cadre de la réforme de l'application du droit des sols (ADS) et de l'assistance technique fournie par l'État 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.

La requalification de 150 agents techniques de l'environnement (ATE) en techniciens de l'environnement (TE) a été réalisée en 2016.

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 :

Volets du plan	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 septembre 2019		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

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.

Pour l'année 2017, 228 agents ont accédé au corps des SACDD par liste d'aptitude dont 180 par le plan de requalification. Concernant l'accès au corps des TSDD, 133 agents ont été promus par liste d'aptitude et 152 par

examen professionnel. Pour chacune de ces promotions, 100 ont été prononcées dans le cadre du plan de requalification.

L'année 2017 constituait la première année de mise en œuvre des mesures de promotion vers les corps de catégorie A des AAE et des ITPE.

Pour la filière administrative, les 67 postes offerts au concours ont été pourvus, les nominations dans le corps

des AAE intervenant en avril 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.

En 2018, 132 agents ont accédé au corps des SACDD par liste d'aptitude dont 100 par le plan de requalification. Ces promotions, au titre de ce même plan, ont été complétées par la réussite de 80 agents à l'examen professionnel.

Pour les TSDD, le plan de requalification a permis la promotion de 100 agents par liste d'aptitude sur 132 promotions au total et de 100 agents par examen professionnel sur 114 promotions au total. Au bilan, le plan de requalification pour l'accès au corps des TSDD, planifié sur trois années, a permis la promotion de 600 agents en plus du régime courant.

L'année 2018 a constitué la deuxième étape des mesures d'accompagnement de la catégorie B vers la catégorie A.

Pour la filière administrative, les 67 postes offerts ont tous été pourvus. Les agents seront nommés en 2019.

Concernant la filière technique, les mesures d'accompagnement ont permis la promotion, par liste d'aptitude de 42 agents en plus des 16 prévus au régime courant. Les postes offerts à la promotion par examen professionnel ont été incrémentés de 33 au titre des mesures d'accompagnement, pour un total de 61 agents admis.

L'année 2019 constituait la dernière étape du plan de requalification par la voie du concours interne exceptionnel pour le passage de B en A dans la filière administrative. Les 66 postes ont été pourvus et les agents seront nommés en 2020.

124 agents ont accédé au corps des SACDD par liste d'aptitude au titre de 2019 dont 92 par le plan de requalification. Ces promotions ont été complétées par la réussite de 110 agents à l'examen professionnel de SACDD de classe normale.

S'agissant de la filière technique, les objectifs de promotion par mesures d'accompagnement pour l'accès au corps des ITPE au titre de l'année 2019 étaient identiques à ceux de 2018. Ces objectifs ont été globalement atteints. Au total, 58 TSDD ont été inscrits sur la liste d'aptitude et 59 ont été admis à l'examen professionnel au titre de l'année 2019.



**3**

**LES**

**RÉMUNÉRATIONS**

---

## 3-A Les rémunérations mensuelles moyennes

### Les données

Les données sont issues de l'observatoire des retours de paye (ORPa) qui intègre les fichiers de retours de paye mensuels transmis par la DGFIP et concernent l'année civile 2019.

### 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 paye du MTES et du MCTRCT, soit via les délégations de gestion entrantes pour lesquelles le MTES et le MCTRCT reçoivent les retours de paye (ministère de l'Agriculture (environ 2 100 ETPT) et INSEE (environ 100 ETPT)).

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

- les effectifs occupant un emploi dans les services du MTES et du MCTRCT et rémunérés par les services de paye du ministère ou par délégation de gestion du ministère de l'Agriculture ou de l'INSEE,
- les agents gérés par le MTES et le MCTRCT 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 et le MCTRCT sur le programme 217 mais travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du Préfet),
- les effectifs de l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (ACNUSA) rémunérés sur le programme 217,
- 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),
- les effectifs du Centre de prestations et d'ingénierie informatiques (CPII),

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 paye (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 paye sans ordonnancement préalable de la DGFIP,
- 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 ministériel 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. Le prélèvement à la source (PAS) n'est pas pris en compte dans les calculs.

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 Les rémunérations moyennes des fonctionnaires 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, supplément familial de traitement, 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...). Le prélèvement à la source n'est pas compris dans les calculs.

#### Rémunérations nettes moyennes annuelles et mensuelles F/H

Population	Sexe	2019				2018			2017				
		Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Écart moyen mensuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en %	Écart moyen annuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en %	Écart moyen annuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en %	Écart moyen annuel F/H en €
Macrograde A+	F	466	66 678 €	5 557 €	-539 €	-8,8 %	-6 472 €	-642 €	-10,8 %	-7 705 €	-531 €	-8,8 %	-6 375 €
	H	951	73 150 €	6 096 €									
Macrograde A	F	3 781	41 728 €	3 477 €	-244 €	-6,6 %	-2 998 €	-217 €	-5,8 %	-2 599 €	-186 €	-5,0 %	-2 232 €
	H	4 761	44 726 €	3 721 €									
Macrograde B	F	6 054	29 353 €	2 446 €	-141 €	-5,5 %	-1 691 €	-110 €	-4,3 %	-1 324 €	-119 €	-4,6 %	-1 430 €
	H	7 471	31 044 €	2 587 €									
Macrograde C	F	4 955	24 172 €	2 014 €	-184 €	-8,4 %	-2 208 €	-137 €	-6,4 %	-1 648 €	-84 €	-4,0 %	-1 012 €
	H	5 963	26 380 €	2 198 €									
OPA	F	63	32 144 €	2 679 €	77 €	3,0 %	919 €	56 €	2,2 %	673 €	124 €	4,95 %	1 486 €
	H	1 368	31 225 €	2 602 €									

Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

### 3-A-2 Les rémunérations moyennes des contractuels 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...). Le prélèvement à la source n'est pas compris dans les calculs.

Population	Sexe	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Ecart moyen mensuel F/H en €	Ecart moyen mensuel F/H en %	Ecart moyen annuel F/H en €
CDD	F	563	23 494 €	1 958 €	-339 €	-14,76 %	-4 069 €
	H	344	27 563 €	2 297 €			
CDI	F	227	34 859 €	2 905 €	-445 €	-13,28 %	-5 339 €
	H	174	40 198 €	3 350 €			
Marins du commerce	F	4	41 630 €	3 469 €	351 €	11,26 %	4 212 €
	H	250	37 418 €	3 118 €			
Apprentis	F	75	14 673 €	1 223 €	45 €	3,78 %	534 €
	H	52	14 138 €	1 178 €			
Autres types de contrat	F	122	39 956 €	3 330 €	-630 €	-15,91 %	-7 557 €
	H	109	47 513 €	3 959 €			

Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

### 3-A-3 Les rémunérations par décile des fonctionnaires et des personnels contractuels

#### 3-A-3-a Les rémunérations des fonctionnaires par décile

Avec supplément familial de traitement (SFT)

Ensemble de la population				Femmes				Hommes			
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D1		1 831	1 630	D1		1 799	1 618	D1		1 864	1 644
D2	1 831	2 006	1 924	D2	1 799	1 959	1 885	D2	1 864	2 049	1 962
D3	2 006	2 149	2 080	D3	1 959	2 094	2 028	D3	2 049	2 220	2 135
D4	2 149	2 308	2 226	D4	2 094	2 207	2 147	D4	2 220	2 403	2 312
D5	2 308	2 498	2 403	D5	2 207	2 370	2 284	D5	2 403	2 587	2 495
D6	2 498	2 703	2 600	D6	2 370	2 585	2 477	D6	2 587	2 793	2 689
D7	2 703	2 937	2 817	D7	2 585	2 815	2 697	D7	2 793	3 043	2 909
D8	2 937	3 350	3 122	D8	2 815	3 149	2 961	D8	3 043	3 491	3 249
D9	3 350	4 198	3 735	D9	3 149	3 959	3 513	D9	3 491	4 366	3 893
D10	4 198		5 459	D10	3 959		5 016	D10	4 366		5 765
	Moyenne		2 798		Moyenne		2 661		Moyenne		2 904
	Médiane		2 498		Médiane		2 370		Médiane		2 587

Ensemble de la population				Femmes				Hommes			
	2019	2018	2017		2019	2018	2017		2019	2018	2017
<b>Moyenne</b>	2 798	2 819	2 748	<b>Moyenne</b>	2 661	2 681	2 610	<b>Moyenne</b>	2 904	2 926	2 853
<b>Médiane</b>	2 498	2 478	2 439	<b>Médiane</b>	2 370	2 357	2 310	<b>Médiane</b>	2 587	2 561	2 533

Source : « Observatoire des retours de paye » (ORPa)

Sans supplément familial de traitement (SFT)

Ensemble de la population				Femmes				Hommes			
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D1		1 814	1 619	D1		1 781	1 606	D1		1 841	1 633
D2	1 814	1 986	1 904	D2	1 781	1 941	1 865	D2	1 841	2 029	2 114
D3	1 986	2 133	2 063	D3	1 941	2 079	2 011	D3	2 029	2 195	1 941
D4	2 133	2 286	2 208	D4	2 079	2 192	2 135	D4	2 195	2 377	2 201
D5	2 286	2 476	2 380	D5	2 192	2 352	2 269	D5	2 377	2 561	2 470
D6	2 476	2 683	2 579	D6	2 352	2 567	2 456	D6	2 561	2 770	2 665
D7	2 683	2 918	2 798	D7	2 567	2 798	2 680	D7	2 770	3 021	2 886
D8	2 918	3 319	3 097	D8	2 798	3 129	2 944	D8	3 021	3 462	3 222
D9	3 319	4 154	3 699	D9	3 129	3 925	3 482	D9	3 462	4 320	3 857
D10	4 154		5 410	D10	3 925		4 968	D10	4 320		5 720
	Moyenne		2 774		Moyenne		2 641		Moyenne		2 878
	Médiane		2 476		Médiane		2 352		Médiane		2 561

Ensemble de la population			Femmes			Hommes		
	2019	2018		2019	2018		2019	2018
<b>Moyenne</b>	2 774	2 742	<b>Moyenne</b>	2 641	2 606	<b>Moyenne</b>	2 878	2 846
<b>Médiane</b>	2 476	2 436	<b>Médiane</b>	2 352	2 320	<b>Médiane</b>	2 561	2 521

Source : « Observatoire des retours de paye » (ORPa)

### 3-A-3-b Les rémunérations mensuelles des contractuels par décile

Ensemble de la population			
	Bornes		Moyenne
D1		1 223	1 149
D2	1 223	1 228	1 228
D3	1 228	1 265	1 248
D4	1 265	1 469	1 378
D5	1 469	1 753	1 594
D6	1 753	2 104	1 926
D7	2 104	2 361	2 212
D8	2 361	2 926	2 592
D9	2 926	3 836	3 320
D10	3 836		5 551

Femmes			
	Bornes		Moyenne
D1		1 220	1 133
D2	1 220	1 228	1 227
D3	1 228	1 240	1 233
D4	1 240	1 283	1 252
D5	1 283	1 533	1 410
D6	1 533	1 801	1 649
D7	1 801	2 165	1 966
D8	2 165	2 518	2 320
D9	2 518	3 361	2 907
D10	3 361		5 144

Hommes			
	Bornes		Moyenne
D1		1 228	1 189
D2	1 228	1 250	1 239
D3	1 250	1 469	1 365
D4	1 469	1 828	1 626
D5	1 828	2 105	1 969
D6	2 105	2 287	2 187
D7	2 287	2 715	2 463
D8	2 715	3 357	3 019
D9	3 357	4 359	3 722
D10	4 359		5 904

Moyenne	2 217
Médiane	1 753

Moyenne	2 025
Médiane	1 533

Moyenne	2 463
Médiane	2 105

Source : « Observatoire des retours de paye » (ORPa)

### 3-A-4 La part des primes

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).

2019	
Population	Part des primes
<b>Macrograde A+</b>	<b>42,8 %</b>
Femmes	42,3 %
Hommes	43,3 %
<b>Macrograde A</b>	<b>35,8 %</b>
Femmes	35,03 %
Hommes	36,54 %
<b>Macrograde B</b>	<b>28,5 %</b>
Femmes	27,52 %
Hommes	29,57 %
<b>Macrograde C</b>	<b>29,3 %</b>
Femmes	24,60 %
Hommes	34,08 %
<b>OPA</b>	<b>32,2 %</b>
Femmes	27,10 %
Hommes	37,37 %

2018	
Population	Part des primes
<b>Macrograde A+</b>	<b>37,3 %</b>
Femmes	35,1 %
Hommes	39,5 %
<b>Macrograde A</b>	<b>34,0 %</b>
Femmes	33,8 %
Hommes	34,2 %
<b>Macrograde B</b>	<b>27,5 %</b>
Femmes	26,8 %
Hommes	28,1 %
<b>Macrograde C</b>	<b>27,8 %</b>
Femmes	24,0 %
Hommes	31,6 %
<b>OPA</b>	<b>31,1 %</b>
Femmes	26,2 %
Hommes	36,0 %

2017	
Population	Part des primes
<b>Macrograde A+</b>	<b>39,6 %</b>
Femmes	39,4 %
Hommes	39,7 %
<b>Macrograde A</b>	<b>33,7 %</b>
Femmes	33,4 %
Hommes	34,0 %
<b>Macrograde B</b>	<b>27,4 %</b>
Femmes	26,7 %
Hommes	28,0 %
<b>Macrograde C</b>	<b>26,8 %</b>
Femmes	23,6 %
Hommes	29,9 %
<b>OPA</b>	<b>30,4 %</b>
Femmes	25,9 %
Hommes	34,9 %

Source : « Observatoire des retours de paye » (ORPa)

### 3-A-5 Les mesures indemnitaires par macro-grades

En 2019, plusieurs catégories de personnel ont bénéficié d'une augmentation indemnitaire annuelle.

#### 1 - Les personnels bénéficiaires de l'IFSE

L'enveloppe de 6 M€ concernant le complément indemnitaire annuel (CIA), deuxième part du régime indemnitaire tenant

compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), a été pérennisée en 2019 et complétée en intégrant les nouveaux agents au RIFSEEP. Plus de 15 000 agents ont bénéficié du CIA.

Les montants des apports individuels pour déterminer l'enveloppe CIA sont les suivants :

Corps	AC	SD
Agents de catégorie A+ : AC, AUE, IPEF	1 000,00 €	900,00 €
Agents de catégorie A : AAE, ITPE ex-IAM, IEF, DPCSR, ISIC, CED, IES, IASS (CAEDAD ou CAM - 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> niveau de grade)	900,00 €	800,00 €
Agents de catégorie A : AAE, ITPE ex-IAM, IEF, DPCSR, ISIC, CED, IES, IASS (1 <sup>er</sup> niveau de grade)	800,00 €	700,00 €
OP, ASS, CTSS, infirmiers catégorie A	800,00 €	700,00 €
Agents de catégorie B	430,00 €	355,00 €
Agents de catégorie C (dont emploi de ETST)	200,00 €	200,00 €

#### 2 - Les ouvriers de parcs et ateliers (+ 250 000 €)

Une nouvelle prime, le complément indemnitaire annuel, a été mise en place pour les OPA. Elle représente en moyenne :

- 200 € pour les ingénieurs – haute maîtrise ;
- 150 € pour les techniciens ;
- 100 € pour les ouvriers.

#### 3 - Les officiers de port adjoints (+ 250 000 €)

Jusqu'en 2018, l'indemnité de sujétions horaires (ISH) était versée partiellement aux officiers de port adjoints affectés dans les ports décentralisés. 70 % de droits acquis au titre de la part variable de l'ISH étaient payés et les 30 % restants étaient compensés en temps.

En 2019, la rémunération intégrale de la part variable de l'ISH a été mise en place.

#### 4 - Les assistants et les conseillers techniques de service social (+ 85 000 €)

Suite à l'entrée en vigueur au 01/02/2019 des évolutions

statutaires des assistants et des conseillers techniques de service social, les socles de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ont été revalorisés pour un gain (ou une augmentation) indemnitaire annuel moyen de :

- 595 € pour un conseiller technique de service social de classe normale,
- 810 € pour un assistant de service social 1<sup>er</sup> grade classe supérieure,
- 590 € pour un assistant de service social 1<sup>er</sup> grade classe normale.

#### 5 - Les personnels contractuels (+ 70 000 €)

L'enveloppe supplémentaire de 70 000 € a représenté une augmentation moyenne annuelle de :

- + 585 € annuels pour les agents BERKANI de droit privé
- + 285 € annuels pour les agents BERKANI de droit public
- + 140 € pour les RIL et + 220 € pour les RIN.

#### 6 - Les personnels techniques de catégorie B

Une autre mesure indemnitaire a porté sur la prime de service et de rendement versée aux techniciens supérieurs du développement durable et aux techniciens supérieurs principaux du développement durable (171 k€ pour 2 950 agents).

En 2018, les mesures indemnitaires avaient été plus limitées :

- 70 000 € concernant les personnels contractuels (mesures équivalentes, reconduites en 2019) ;
- 2 800 k€ concernant les agents des corps des adjoints administratifs, adjoints techniques, syndics des gens de mer et dessinateurs.

### 3-A-6 GIPA et mesures d'accompagnement à la mobilité

Nature de l'indemnité	Cat.	Femmes		Hommes		Total		Données 2018		Données 2017	
		Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €
GIPA	A	91	29 834	202	71 040	293	100 874	96	26 124	289	118 741
	B	3	399	10	1 677	13	2 076	8	23	482	6 967
	C	2	256	5	1 942	7	2 198	1	125	8	1 313
	<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>30 489</b>	<b>217</b>	<b>74 659</b>	<b>313</b>	<b>105 148</b>	<b>105</b>	<b>26 272</b>	<b>779</b>	<b>127 021</b>
ITM	A	0	0	0	0	0	0	8	30 882	16	68 000
	B	0	0	0	0	0	0	32	149 170	6	22 000
	C	0	0	0	0	0	0	20	109 875	6	28 000
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>289 927</b>	<b>28</b>	<b>118 000</b>
PARRE 1 <sup>ère</sup> part (1894 - géographique)	A	6	73 500	3	25 500	9	99 000	20	279 200	73	1 085 900
	B	1	500	1	500	2	1 000	4	57 200	19	213 300
	C	0	0	0	0	0	0	2	12 000	7	58 500
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>74 000</b>	<b>4</b>	<b>26 000</b>	<b>11</b>	<b>100 000</b>	<b>26</b>	<b>348 400</b>	<b>99</b>	<b>1 357 700</b>
PARRE 2 <sup>e</sup> part (1895 - fonctionnelle)	A	2	1 000	3	1 500	5	2 500	40	19 942	279	149 162
	B	2	1 000	2	1 000	4	2 000	21	19 779	148	73 789
	C	1	500	0	0	1	500	15	7 279	68	39 749
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2 500</b>	<b>5</b>	<b>2 500</b>	<b>10</b>	<b>5 000</b>	<b>76</b>	<b>47 000</b>	<b>495</b>	<b>262 700</b>
Prime de restructuration et aide à la mobilité du conjoint	A	0	0	1	6 100	1	6 100	14	380 612	35	432 992
	B	7	41 037	11	58 326	18	99 363	46	207 521	49	254 434
	C	22	58 632	14	23 813	36	82 445	59	244 703	80	294 347
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>99 669</b>	<b>26</b>	<b>88 239</b>	<b>55</b>	<b>187 908</b>	<b>119</b>	<b>832 836</b>	<b>164</b>	<b>981 773</b>
IDV (hors réforme régionale)	A	2	129 724	8	412 492	10	542 216	10	458 518	4	241 637
	B	6	266 541	9	337 036	15	603 577	10	366 365	11	333 454
	C	6	177 317	8	123 615	14	300 932	8	161 584	6	120 286
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>573 582</b>	<b>25</b>	<b>873 143</b>	<b>39</b>	<b>1 446 725</b>	<b>28</b>	<b>986 467</b>	<b>21</b>	<b>695 377</b>

Source : « Observatoire des retours de paye » (ORPa)

#### 3-A-6-1 Les mesures d'accompagnement à la mobilité

(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'État)

##### 1) La prime de restructuration de service (PRS) et l'aide à la mobilité du conjoint (AMC)

Décret n° 2008-366 modifié<sup>1</sup> du 17 avril 2008, arrêtés du 4 novembre 2008 et arrêté du 26 février 2019 (pour les opérations de restructuration prenant effet à compter de 2019)

La prime de restructuration de service vise à accompagner les mutations et déplacements dans l'intérêt du service. Elle est consécutive 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 7 000 €.

Au titre de l'année 2019, 55 agents (119 en 2018 et 164 en 2017) 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 187 908 € (832 836 € en 2019 et 981 773 € en 2017), soit un montant moyen de 3 417 €/agent (6 998 € en 2018 et 5 986 € en 2017). Au cours de l'année 2019, un arrêté de restructuration a été pris (arrêté du 26 février 2019 fixant les montants de la prime de restructuration et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint).

<sup>1</sup> Par le décret n° 2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Femmes		7	22
Hommes	1	11	14
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>36</b>
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>			<b>55</b>

## 2) L'indemnité de départ volontaire (IDV)

(décret n°2008-368 modifié<sup>2</sup> du 17 avril 2008 modifié, arrêté du 26 février 2019).

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 :

- lors d'une opération de restructuration,
- ou 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.

Pour en bénéficier, l'agent ne doit pas se situer à moins de :

- deux années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension lors d'une opération de restructuration ;
- cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension lors d'une création ou d'une reprise d'entreprise ;

Les agents ayant suivi une formation financée par l'État, doivent avoir accompli la durée de service correspondant à l'engagement à servir l'État 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 2019, 39 agents (28 en 2018 et 21 en 2017) ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de 1 446 725 € (986 467 € en 2018 et 695 377 € en 2017) soit un montant moyen de 37 096 € par agent (35 230 € en 2018 et 33 113 € en 2017).

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	IDV restructuration		
	A	B	C
Femmes	2	6	6
Hommes	8	9	8

## 3) L'indemnité temporaire de mobilité (ITM)

(décret n° 2008-369 du 17 avril 2008)

L'indemnité temporaire de mobilité est attribuée aux agents titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA.

Elle est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité géographique ou fonctionnelle décidée à la demande de l'administration et de l'exercice d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi. La liste des postes éligibles est fixée par arrêté.

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> novembre 2012 et le 30 juin 2013 – et de l'arrêté du 26 mars 2013 dans le cas d'affectations entre le 1<sup>er</sup> 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 2019, aucun agent (60 en 2018 et 28 en 2017 pour un montant moyen respectif de 4 832 € et 4 214 €) n'a perçu l'ITM.

## 4) La Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État (PARRE) et complément à la mobilité du conjoint

(décret n° 2015-1120 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

<sup>2</sup> Par le décret n° 2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

par un complément à la mobilité du conjoint, lorsque ce dernier est contraint de quitter ses fonctions.

Au titre de 2019, 11 agents (26 en 2018 et 99 en 2017) ont perçu la PARRE géographique pour un montant total de 100 000 € (348 400 € en 2018 et 1 357 700 en 2017) soit un montant moyen de 9 090 €/agent (13 400 € en 2019 et 13 714 € en 2017).

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Femmes	6	1	0
Hommes	3	1	0

Au titre de 2019, 10 agents (76 en 2018 et 495 en 2017) ont perçu la PARRE fonctionnelle pour un montant total de 5 000 € (47 000 € en 2018 et 262 700 € en 2017).

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Femmes	2	2	1
Hommes	3	2	0

Ces résultats sont cohérents avec l'échéance de ce dispositif indemnitaire d'accompagnement.

### 3-A-6-2 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 2014 au 31 décembre 2018),

→ 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.

En 2019, 313 agents (105 en 2018 et 779 en 2017) 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 105 148 € (26 272 € en 2018) soit un montant moyen par agent de 335 € (250 € en 2018 et 163 € en 2017).

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Femmes	91	3	2
Hommes	202	10	5
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>			<b>313</b>

## 3-B La rémunération moyenne des personnels par filière

### 3-B-1 Filière « administrative »

Rémunération moyenne des personnels de la filière « administrative »

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)				Rémunération moyenne		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi (***)		SD	AC	
								SD	AC	SD	AC			
<b>Administrateur civil</b>														
Administrateur civil général	1	ES	830	1279	46 673 €	59 297 €	71 921 €		48 054 €	49 980 €	49 980 €			107 351 €
Administrateur civil hors classe	1	HEB-bis	667	1124	37 507 €	50 356 €	63 205 €		38 850 €	49 980 €	49 980 €			89 206 €
Administrateur civil	1	9	461	792	25 923 €	35 230 €	44 536 €		33 447 €	49 980 €	49 980 €			68 677 €
<b>Attaché des administrations de l'État</b>														
Conseiller d'administration	1	ES	552	967	31 040 €	42 708 €	54 377 €	20 466 €	23 958 €	36 210 €	40 290 €	63 174 €	66 666 €	
Attaché d'administration hors classe	1	ES	650	967	36 551 €	45 464 €	54 377 €	21 310 €	24 968 €	36 210 €	40 290 €	66 774 €	70 432 €	
Attaché d'administration principal	1	9	494	798	27 779 €	36 326 €	44 873 €	15 224 €	18 812 €	36 210 €	40 290 €	51 550 €	55 138 €	
Attaché d'administration	1	11	388	669	21 818 €	29 719 €	37 619 €	11 218 €	13 777 €	36 210 €	40 290 €	40 937 €	43 496 €	
<b>Chargé d'études documentaires</b>														
Chargé d'études documentaires hors classe	1	A3	650	967	36 551 €	45 464 €	54 377 €		18 900,00 €	32 130,00 €	32 130,00 €		64 364,00 €	
Chargé d'études documentaires principal	1	9	494	798	27 779 €	36 326 €	44 873 €	12 800,00 €	18 586,00 €	32 130,00 €	32 130,00 €	49 126,00 €	54 912,00 €	
Chargé d'études documentaires	1	11	388	669	21 818 €	29 719 €	37 619 €	9 757,00 €	13 104,00 €	32 130,00 €	32 130,00 €	39 476,00 €	42 823,00 €	
<b>Secrétaire administratif</b>														
Secrétaire administratif CDD CE	1	11	392	587	22 043 €	27 526 €	33 008 €	9 123,00 €	11 628,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €	36 649,00 €	39 154,00 €	
Secrétaire administratif CDD CS	1	13	356	534	20 019 €	25 023 €	30 028 €	8 055,00 €	10 428,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €	33 078,00 €	35 451,00 €	
Secrétaire administratif CDD CN	1	13	343	503	19 288 €	23 786 €	28 285 €	6 983,00 €	9 214,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €	30 769,00 €	33 000,00 €	
<b>Adjoint administratif</b>														
Adjoint adm principal 1 <sup>ère</sup> classe (C3)	1	10	350	466	19 681 €	22 943 €	26 204 €	5 950,00 €	7 895,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €	28 893,00 €	30 838,00 €	
Adjoint adm principal 2 <sup>e</sup> classe (C2)	1	12	328	418	18 444 €	20 975 €	23 505 €	5 718,00 €	6 733,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €	26 693,00 €	27 708,00 €	
Adjoint administratif (C1)	1	11	326	367	18 332 €	19 484 €	20 637 €	5 518,00 €	5 884,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €	25 002,00 €	25 368,00 €	

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 + CIA 2018

(\*\*\*) maxi réglementaire en IFSE



### 3-B-2 Filière « transport »

Rémunération moyenne des personnels de la filière « transport »

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (**)			Indemnités (**)		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
<b>Secrétaire administratif</b>										
SACDD CE (ex contrôleur divisionnaire des transports terrestres)	1	11	392	587	22 043,06 €	27 525,71 €	33 008,36 €	10 367,00 €	13 500,00 €	37 892,71 €
SACDD CS (ex contrôleur principal des transports terrestres)	1	13	356	534	20 018,70 €	25 023,37 €	30 028,05 €	8 930,00 €	12 600,00 €	33 953,37 €
SACDD CN (ex contrôleur des transports terrestres)	1	13	343	503	19 287,68 €	23 786,26 €	28 284,85 €	8 146,00 €	11 700,00 €	31 932,26 €

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 + CIA 2019

(\*\*\*) maxi réglementaire en IFSE

### 3-B-3 Corps des IADD/IGADD et AUE

Rémunération moyenne des corps « IADD/IGADD et AUE »

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (**)			Indemnités (**)		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi (***)	
<b>Corps d'inspection du développement durable</b>										
Inspecteur général de l'administration du développement durable	1	ES	830	1279	46 673 €	59 269 €	71 921 €	43 860 €	57 120 €	103 129 €
Inspecteur de l'administration du développement durable	1	6	705	1067	39 644 €	49 822 €	60 000 €	30 982 €	57 120 €	80 804 €
<b>Architecte et urbaniste de l'État</b>										
Architecte et urbaniste général de l'État	1	ES	830	1279	46 673 €	59 269 €	71 921 €	31 188 €	46 920 €	90 457 €
Architecte et urbaniste en chef de l'État	1	ES	628	1124	35 314 €	49 259 €	63 205 €	28 076 €	46 920 €	77 335 €
Architecte et urbaniste de l'État	1	10	388	743	21 818 €	31 771 €	41 781 €	20 031 €	46 920 €	51 802 €

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 + CIA 2019

(\*\*\*) maxi réglementaire en IFSE

### 3-B-4 Filière « médico-sociale »

Rémunération moyenne des personnels de la filière « médico-sociale »

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)				Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne (**)		Maxi (***)		SD	AC
								SD	AC	SD	AC		
<b>Conseiller technique de service social</b>													
Conseiller technique de service social de classe normale	1	9	417	650	23 448,87€	29 999,93€	36 551,00€	11 711,00€		25 500,00€	27 540,00€	41 710,93€	
<b>Assistant de service social</b>													
Assistant de service social 1 <sup>er</sup> grade classe supérieure	1	11	401	590	22 549,15€	27 863,10€	33 177,06€	8 860,00€		19 480,00€	20 485,00€	36 723,10€	
Assistant de service social 1 <sup>er</sup> grade classe normale	1	11	365	537	20 524,79€	25 360,77€	30 196,75€	8 150,00€		19 480,00€	20 485,00€	33 510,77€	

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 + CIA 2019

(\*\*\*) maxi réglementaire en IFSE

### 3-B-5 Filière « adjoints techniques »

Rémunération moyenne des personnels de la filière « adjoints techniques »

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

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)				Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne (**)		Maxi (***)		SD	AC
								SD	AC	SD	AC		
<b>Adjoint technique des administrations de l'État</b>													
Agent Principal de Service Technique de 1 <sup>ère</sup> classe	1	7	357	489	20 075€	23 786€	27 498€		9 380€	11 340€	12 150€		36 878€
Agent Principal de Service Technique de 2 <sup>e</sup> classe	1	6	357	463	20 075€	23 055€	26 036€	6 428€	8 687€	11 340€	12 150€	29 483€	34 723€
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe (C3)	1	10	350	466	19 681€	22 943€	26 204€	5 989€	7 861€	11 340€	12 150€	28 932€	34 065€
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe (C2)	1	12	328	418	18 444€	20 975€	23 505€	5 689€	7 032€	11 340€	12 150€	26 664€	30 537€
Adjoint technique	1	11	326	367	18 332€	19 484€	20 637€	5 519€	6 292€	11 340€	12 150€	25 003€	26 929€

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 + CIA 2019

(\*\*\*) maxi réglementaire en IFSE

### 3-B-6 Filière « maritime »

Rémunération moyenne des personnels de la filière « maritime »

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)				Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne (**)		Maxi (***)		SD	AC
								SD	AC	SD	AC		
<b>Technicien supérieur du développement durable</b>													
TSCDD filière NSMG	1	13	392	587	22 043 €	27 526 €	33 008 €	9 511 €		11 880 €	14 255 €	37 037 €	
TSPDD filière NSMG	1	13	356	534	20 019 €	25 023 €	30 028 €	8 360 €		11 880 €	14 255 €	33 383 €	
TSDD filière NSMG	1	13	343	503	19 288 €	23 786 €	28 285 €	7 622 €		11 880 €	14 255 €	31 408 €	
<b>Syndic des gens de mer</b>													
Syndic principal des gens de mer de 1 <sup>ère</sup> classe (C3)	1	10	350	466	19 681 €	22 943 €	26 204 €	6 022 €	8 972 €	11 340 €	12 150 €	28 965 €	31 915 €
Syndic principal des gens de mer de 2 <sup>e</sup> classe (C2)	1	12	328	418	18 444 €	20 975 €	23 505 €	5 905 €	9 818 €	11 340 €	12 150 €	26 880 €	30 793 €
Syndic des gens de mer (C1)	1	11	326	367	18 332 €	19 484 €	20 637 €	5 761 €		11 340 €	12 150 €	25 245 €	

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 + CIA 2019

(\*\*\*) maxi réglementaire en IFSE

### 3-B-7 Filière « contractuels »

Rémunération moyenne des personnels de la filière « contractuels »

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités			Fourchette de modulation	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi (**)			
								SD et AC	SD	AC		
<b>Contractuels RIN 1<sup>er</sup> niveau</b>												
Agent RIN hors catégorie de 1 <sup>er</sup> niveau	1	11	465	783	26 148,02 €	35 088,96 €	44 029,89 €	8 001,00 €	11 911,00 €	12 525,00 €	0,80 - 1,20	43 089,96 €
Agent RIN de 1 <sup>ère</sup> catégorie de 1 <sup>er</sup> niveau	1	12	349	658	19 625,07 €	28 312,96 €	37 000,85 €	7 873,00 €	8 733,00 €	9 250,00 €	0,80 - 1,20	36 185,96 €
<b>Contractuels RIN 2<sup>e</sup> niveau</b>												
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 2 <sup>e</sup> niveau	1	4	703	821	39 531,31 €	42 849,01 €	46 166,72 €	12 945,00 €	11 911,00 €	27 825,00 €	0,80 - 1,20	55 794,01 €
Agent RIN hors catégorie de 2 <sup>e</sup> niveau	1	11	465	783	26 148,02 €	35 088,96 €	44 029,89 €	12 036,00 €	11 911,00 €	27 825,00 €	0,80 - 1,20	47 124,96 €

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 2018

### 3-B-8 Filière « technique »

Rémunération moyenne des personnels de la filière « technique »

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			P.S.R			I.S.S - 2018 versée en 2019				Rémunération Moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen *	Maxi	Taux de base	Mini	Maxi	Fourchette de modulation	Mini	Moyen (**)	Maxi (***)		
<b>Ingénieur des travaux publics de l'État</b>																
Ingénieur en chef TPE 1 <sup>er</sup> groupe	1	6	674	972	37 901€	46 279€	54 658€	3 572€	5 072€	7 144€	0,735 - 1,225	16 758€	24 179€	33 516€	75 530€	
Ingénieur en chef TPE 2 <sup>e</sup> groupe	1	6	635	830	35 708€	41 190€	46 673€	3 177€	4 511€	6 354€	0,735 - 1,225	14 896€	21 493€	29 792€	67 194€	
Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe	1	6	688	972	38 688€	46 673€	54 658€	4 572€	7 086€	9 144€	0,735 - 1,225	16 758€	24 179€	33 516€	77 938€	
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6 <sup>e</sup> éch)	6	8	722	798	40 600€	42 737€	44 873€	2 817€	4 000€	5 634€	0,735 - 1,225	13 566€	19 574€	27 132€	66 310€	
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6 <sup>e</sup> éch)	1	5	512	682	28 791€	33 571€	38 350€	2 817€	4 000€	5 634€	0,735 - 1,225	11 438€	16 503€	22 876€	54 074€	
Ingénieur des TPE (a/c 6 <sup>e</sup> éch)	6	10	508	669	28 566€	33 093€	37 619€	1 659€	2 356€	3 318€	0,85 - 1,15	10 151€	12 665€	16 481€	48 114€	
Ingénieur des TPE (avant 6 <sup>e</sup> éch)	1	5	388	473	21 818€	24 208€	26 598€	1 659€	2 356€	3 318€	0,85 - 1,15	8 613€	10 746€	13 984€	37 310€	
<b>Techniciens supérieurs du développement durable</b>																
Technicien supérieur en chef du développement durable	ex chef de subdivision	1	13	392	587	22 043€	27 810€	33 008€	1 400€	2 800€	2 800€	0,90 - 1,10	6 514€	7 676€	9 554€	38 285€
	ex contrôleur divisionnaire des TPE ou ex technicien supérieur principal ou en chef	1	13	392	587	22 043€	27 526€	33 008€	1 400€	2 100€	2 800€	0,90 - 1,10	5 863€	6 840€	8 599€	36 466€
Technicien supérieur principal du développement durable	ex technicien supérieur ou ex contrôleur principal TPE	1	13	356	534	20 019€	25 023€	30 028€	1 289€	1 995€	2 660€	0,90 - 1,10	5 211€	6 080€	7 643€	33 098€
Technicien supérieur du développement durable ex contrôleur TPE		1	13	343	503	19 288€	23 786€	28 285€	986€	1 656€	2 020€	0,90 - 1,10	3 909€	4 560€	5 732€	30 003€
<b>Expert technique des services techniques</b>																
Expert Technique Principal (C3)	1	10	350	466	19 681€	22 943€	26 204€	590€	1 180€	1 180€	0,90 - 1,10	2 931€	3 420€	4 299€	27 543€	
Expert Technique (C2)	1	12	328	418	18 444€	20 975€	23 505€	558€	1 116€	1 116€	0,90 - 1,10	2 931€	3 420€	4 299€	25 511€	
<b>Dessinateurs de l'équipement</b>																
Dessinateur Chef de groupe (C3)	1	10	350	466	19 681€	22 943€	26 204€	978€	1 956€	1 956€	0,90 - 1,10	2 931€	3 420€	4 299€	28 319€	
Dessinateur (C2)	1	12	328	418	18 444€	20 975€	23 505€	856€	1 712€	1 712€	0,90 - 1,10	2 931€	3 420€	4 299€	26 107€	

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 €

(\*\*) Données théorique hors bonification avec un coefficient de service de 1,05 et un CMI moyen de 1,01 pour le corps des ITPE et de 1,00 pour les autres corps

(\*\*\*) montants plafonds réglementaires

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)				Rémunération moyenne		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne (**)		Maxi (***)		SD	AC	
								SD	AC	SD	AC			
<b>Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts</b>														
Ingénieur Général des Ponts, des Eaux et de Forêts	1	3	972	1279	54 658€	63 289€	71 921€		7 831€	57 200€			111 120€	
Ingénieur en Chef des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	7	628	1067	35 314€	47 657€	60 000€	32 066€	37 226€	57 200€			79 723€	84 883€
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	10	388	792	21 818€	33 177€	44 536€	25 990€	7 206€	57 200€			59 167€	60 383€

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 + CIA 2019

(\*\*\*) maxi réglementaire en IFSE

### 3-B-9 Filière « exploitation »

Rémunération moyenne des personnels de la filière « exploitation »

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (**)			Indemnités (**)		Rémunération mini
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Maxi (***)	
<b>Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État</b>										
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

(\*\*\*) montants plafonds réglementaires

3

### 3-B-10 Filière « ouvriers des parcs et ateliers »

Rémunération moyenne des personnels de la 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	
<b>Ingénieur haute maîtrise</b>							
Ingénieur haute maîtrise niveau 3	34 003 €	8 430 €	968 €	2 940 €	3 125 €	4 500 €	46 526 €
Ingénieur haute maîtrise niveau 2	31 343 €	7 979 €	971 €	2 812 €	3 405 €	4 500 €	43 697 €
Ingénieur haute maîtrise niveau 1	30 392 €	6 571 €	968 €	2 750 €	3 397 €	4 500 €	41 328 €
<b>Technicien</b>							
Technicien niveau 3	26 787 €	4 912 €	954 €	2 262 €	3 529 €	4 500 €	36 182 €
Technicien niveau 2	22 854 €	4 657 €	923 €	1 918 €	3 429 €	4 500 €	31 862 €
Technicien niveau 1.2	22 085 €	5 119 €	728 €	1 940 €	3 247 €	4 500 €	31 179 €
Technicien niveau 1.1	20 459 €	4 407 €	715 €	1 821 €	3 230 €	4 500 €	28 811 €
<b>Ouvrier</b>							
Ouvrier niveau 2	19 331 €	3 340 €	692 €	1 608 €	2 908 €	4 500 €	26 271 €
Ouvrier niveau 1	18 728 €	793 €	603 €	1 294 €	2 934 €	4 500 €	23 058 €

(a) Le traitement brut annuel est déterminé en moyenne sur la base de l'année 2019.

(b) Les montants indiqués dans le tableau correspondent aux montants moyens à servir en 2019 sur la base de la nouvelle classification et des pourcentages individuels de prime de rendement compris entre 0 % et 27 %.

(c) Les montants indiqués sont ceux à percevoir en 2019 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 2019.

(e) La prime métier est celle servie en moyenne aux OPA et ce, quelles que soient les fonctions exercées au sein des services du MTEs et du MCTRCT.

(f) La rémunération moyenne est fixée en moyenne sur l'année 2019 hors prime d'expérience.



**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 commise dans l'exercice de ses fonctions, 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.

### 4-A-2 Les échelles de sanctions

L'échelle des sanctions est différente selon qu'il s'agit d'un fonctionnaire, d'un stagiaire, d'un agent contractuel ou d'un OPA.

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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; elles sont classées par groupe :

- Premier groupe : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours,
- Deuxième groupe : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours, déplacement d'office,
- Troisième groupe : rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent et enfin exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours 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 contractuels, 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, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée

maximale de trois jours, sont obligatoirement 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 et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont retirés du dossier individuel après un délai de trois ans, si aucune sanction nouvelle n'intervient pendant cette période.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe peut, après dix années de services effectifs à compter de la sanction disciplinaire, introduire une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction dans son dossier individuel.

### 4-A-3 La déconcentration

Le pouvoir de sanction est déconcentré dans les directions départementales interministérielles, en application de l'article 1<sup>er</sup> 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, en ce qui concerne l'avertissement et le blâme.

Dans les services déconcentrés du ministère et dans certains services à compétence nationale en application du décret du 20 novembre 2013 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé du développement durable en matière de gestion d'agents placés sous son autorité et des arrêtés du 26 décembre 2019 portant délégation de pouvoir du ministre chargé du développement durable en matière de gestion d'agents placés sous son autorité, sont déléguées :

- les sanctions disciplinaires du 1<sup>er</sup> groupe pour tous les corps, sauf les administrateurs civils,

- toutes les sanctions disciplinaires pour les agents appartenant au corps des adjoints administratifs.

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

- Voies navigables de France (VNF) : arrêtés du 26 décembre 2019,
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) : arrêtés du 26 décembre 2019,
- Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) : arrêté du 29 décembre 2014.

Toutes les sanctions disciplinaires relatives aux personnels d'exploitation des TPE et aux ouvriers des parcs et ateliers sont déconcentrées en application de leurs textes statutaires.

### 4-A-4 Nombre et nature des sanctions prononcées en 2019 (services déconcentrés et administration centrale)

Le tableau ci-après recense les sanctions prononcées en 2019 par nature de fautes et type de sanctions infligées.

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

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue :

- créer une nouvelle sanction du 1<sup>er</sup> groupe : l'exclusion temporaire de fonctions (ETF) de 3 jours maximum,
- modifier l'ETF du 2<sup>e</sup> groupe : l'ETF d'une durée maximale de 15 jours devient une ETF de 4 jours à 15 jours,
- abaisser la durée minimum de l'ETF du 3<sup>e</sup> groupe : cette ETF est donc désormais de 16 jours à 2 ans, au lieu de 3 mois à 2 ans,

- apporter des précisions sur les sanctions suivantes :

- l'abaissement d'échelon qui doit se faire à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent,
- la rétrogradation qui doit se faire au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent.

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 et harcèlement moral (hors violences sexuelles et sexistes)		Ivresse		Mœurs (hors violences sexuelles et sexistes)		Violences sexuelles et sexistes**		Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte 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			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Révocation			1																									0	1	
Mise à la retraite d'office																												0	0	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans			4		2				2															1			0	9		
Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent			1																									0	1	
Déplacement d'office	a				1																							0	1	
	b				2																							0	2	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum			1	2	1	4			2		1			1										1			2	11		
Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent								1																				0	1	
Radiation du tableau d'avancement	c																											0	0	
	d																											0	0	
Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	e																											0	0	
	f							1																				0	1	
Blâme	e	1																					1					2	0	
	f		1	2	6			1					2	1								1					2	12		
Avertissement	e							2	6				1															0	0	
	f			2	5			2	6			1											1	1			5	13		
<b>Totaux</b>		2	9	5	20	0	0	2	13	0	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	11	52

\* Violences sexuelles et sexistes : Les données exprimées constituent le total des données figurant dans le tableau relatif aux sanctions des agressions sexuelles et sexistes recouvrant notamment les faits de : viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel, agissement sexiste, autres...

\*\* Conflit d'intérêts art 25 bis 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 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

## 4-B Le contrôle déontologique

### 4-B-1 L'évolution du nombre de demandes

En 2019, 1 057 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	2017		2018		2019	
	Émis par la commission	Cumuls accessoires	Émis par la commission	Cumuls accessoires	Émis par la commission	Cumuls accessoires
Compatibilité	26	408	7	748	7	860
Compatibilité avec réserves	56	2	83	3	122	0
Avis tacite de compatibilité	16	50	36	50	28	0
Incompatibilité	4	3	7	1	4	1
Incompétence	5	50	5	50	7	50
Autres (Abandon, sans objet)	10	50	19	50	28	50
<b>Total des demandes</b>	<b>117</b>	<b>413</b>	<b>157</b>	<b>752</b>	<b>196</b>	<b>861</b>

50 : sans objet

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, rédigée par le BAJ, et portant sur le risque pénal et le risque déontologique du projet de départ dans le privé, complète le dossier transmis à la commission.

### 4-B-2 Le sens des avis

Sens des avis	Demandes d'activité privée				Totaux	
	Émis par la commission		Cumuls accessoires		Nombre d'avis	%
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%		
Compatibilité	7	4 %	860	99,9 %	867	82 %
Compatibilité avec réserves	122	62 %	0	0 %	122	11 %
Avis tacite de compatibilité	28	14 %	0	0 %	28	3 %
Incompatibilité	4	2 %	1	0,1 %	5	0 %
Incompétence	7	4 %	0	0 %	7	1 %
Autres (abandon, sans objet)	28	14 %	0	0 %	28	3 %
<b>Total des demandes</b>	<b>196</b>	<b>100 %</b>	<b>861</b>	<b>100 %</b>	<b>1 057</b>	<b>100 %</b>

96 % des projets déposés en vue de l'exercice d'une activité privée ont reçu, en 2019, un avis favorable de la part de la commission de déontologie, assorti de réserves dans 11 % des cas.

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 ont donné lieu à des avis d'incompétence de la commission de déontologie. 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 portant droits et obligations des fonctionnaires. La commission de déontologie a toutefois une acception 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-3 La répartition des demandes par catégories et par filières

Les corps des filières techniques restent majoritaires comme les années précédentes (80 % pour l'ensemble du ministère en 2019) et les demandes émanent très majoritairement des agents de catégorie A (50 % pour les seuls A techniques et 59 % pour l'ensemble des A).

Catégories/ filières	2017				2018						2019					
	Émis par la commission		Cumuls accessoires		Émis par la commission		Cumuls accessoires		Total (commission + cumuls accessoires)		Émis par la commission		Cumuls accessoires		Total (commission + cumuls accessoires)	
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
A techniques	61	52 %	161	39 %	89	57 %	431	57 %	520	57 %	90	46 %	442	51 %	532	50 %
A administratifs	9	8 %	81	20 %	13	8 %	72	10 %	85	9 %	12	6 %	79	9 %	91	9 %
B techniques	13	11 %	68	16 %	20	13 %	147	19 %	167	18 %	25	13 %	220	26 %	245	23 %
B administratifs	2	2 %	58	14 %	6	4 %	43	6 %	49	6 %	6	3 %	57	7 %	63	6 %
C techniques	8	7 %	18	4 %	7	4 %	36	5 %	43	5 %	25	13 %	45	5 %	70	7 %
C administratifs	0	0 %	12	3 %	2	1 %	7	1 %	9	1 %	5	2 %	9	1 %	14	1 %
Autres	24	20 %	15	4 %	20	13 %	16	2 %	36	4 %	33	17 %	9	1 %	42	4 %
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100 %</b>	<b>413</b>	<b>100 %</b>	<b>157</b>	<b>100 %</b>	<b>752</b>	<b>100 %</b>	<b>909</b>	<b>100 %</b>	<b>196</b>	<b>100 %</b>	<b>861</b>	<b>100 %</b>	<b>1 057</b>	<b>100 %</b>

## 4-B-4 La répartition des saisines par corps

Les corps des ITPE et TSDD représentent toujours, en 2019, une part importante des projets d'activité privée avec 63 % des dossiers instruits à l'échelle du ministère (contre 66 % en 2018).

Une augmentation de 50 % du nombre de demandes des agents techniques des catégories B et C est à relever.

Parmi les 1057 dossiers d'agents du MTES et du MCTRCT déposés en vue de l'exercice d'une activité privée, 861 dossiers le sont au titre du régime du cumul à titre accessoire, 155 correspondent à une cessation temporaire ou définitive d'activité (disponibilité, retraite, démission...), et 41 dossiers relèvent du cumul d'activités pour création d'entreprise.

S'agissant des cumuls d'activités à titre accessoire, ils concernent principalement les activités d'enseignement et formation, d'expertise et de consultation et d'activité agricole. Le CEREMA concentre la majorité des autorisations de cumul d'activités à titre accessoire (548 sur 861 soit 63 % contre 54 % en 2018) parmi lesquelles l'activité d'enseignement et de formation est très nettement majoritaire.

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.

Corps	2018				2019			
	Demandes d'activités privées		Totaux		Demandes d'activités privées		Totaux	
	Réponses Commission	Cumuls accessoires	Réponses totales	%	Réponses Commission	Cumuls accessoires	Réponses totales	%
IPEF	43	8	51	6 %	41	1	42	4,0 %
ITPE	45	388	433	48 %	40	385	425	40,2 %
Directeur de recherche	0	8	8	1 %	0	7	7	0,7 %
Chargé de recherche	1	25	26	3 %	5	45	50	4,7 %
ITGCCG	0	2	2	0 %	0	4	4	0,4 %
AUE	1	3	4	0 %	4	0	4	0,4 %
Attaché	8	56	64	7 %	9	72	81	7,7 %
Administrateur des affaires maritimes	0	0	0	0 %	0	2	2	0,2 %
IAM	1	0	1	0 %	0	1	1	0,1 %
IGADD	1	0	1	0 %	1	0	1	0,1 %
AC	2	7	9	1 %	2	0	2	0,2 %
Officier de port	0	6	6	1 %	0	4	4	0,4 %
TSDD	17	144	161	18 %	24	219	243	23,0 %
TE	3	3	6	1 %	1	1	2	0,2 %
SACOD	6	43	49	5 %	6	57	63	6,0 %
Dessinateurs	3	0	3	0 %	2	0	2	0,2 %
ETST	0	1	1	0 %	4	4	8	0,8 %
OPA	2	5	7	1 %	8	4	12	1,1 %
PETPE	2	30	32	4 %	4	35	39	3,7 %
Adjoint technique	0	0	0	0 %	7	2	9	0,9 %
AA	2	7	9	1 %	5	8	13	1,2 %
SGM	0	0	0	0 %	0	1	1	0,1 %
Contractuels et autres	20	16	36	4 %	33	9	42	4,0 %
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>752</b>	<b>909</b>	<b>100 %</b>	<b>196</b>	<b>861</b>	<b>1057</b>	<b>100 %</b>

## 4-B-5 La répartition femmes/hommes

La proportion de dossiers déposés par des femmes, après avoir connu une augmentation importante en 2017 par rapport au nombre de dossiers recensés les années précédentes, se stabilise à environ 30 % de dossiers déposés.

Répartition femmes / hommes	2017		2018		2019	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	249	47 %	265	29 %	312	30 %
Hommes	281	53 %	644	71 %	745	70 %
<b>Total</b>	<b>530</b>	<b>100 %</b>	<b>909</b>	<b>100 %</b>	<b>1057</b>	<b>100 %</b>



**5**

**LES ACTIVITÉS  
LIÉES À LA  
FORMATION**

---

## 5-A La formation

### 5-A-1 Présentation de la formation au MTES et au MCTRCT en 2019

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

Le bilan de la formation au titre de l'année 2019 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 et des Relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT), 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 2019, contenues dans ce bilan, sont établies sur la base des réponses de 130 services sur les 140 interrogés, ce qui représente un taux de réponse de 92 %. Ces réponses sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre.

Les données relatives aux agents du Secrétariat général n'ont pu être collectées suite à l'intégration d'une partie

de l'ex-bureau CRHAC3 au CVRH de Paris, antenne de la Défense (ALD) en avril 2019.

La sous-direction de l'innovation pédagogique et collaborative (IPEC) créée par l'arrêté du 30 décembre 2019 a été rattachée au Service du pilotage et de l'évolution des services (SPES). Elle a repris les missions de l'Institut de formation de l'environnement (IFORE) mais n'a pu fournir les éléments 2019 relatifs au bilan de la formation. À défaut de disposer des données 2019, les données 2018 de l'IFORE ont été intégrées.

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 MCTRCT. Seuls sont recensés les agents du pôle ministériel et les formations dispensées par les deux ministères.

L'intégralité du document « Bilan ministériel de la formation - Année 2019 » est présentée à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) qui est une émanation du comité technique ministériel. Ce bilan permet ainsi de rendre compte aux représentants du personnel des moyens ministériels consacrés à la formation professionnelle initiale et continue. Le document est ensuite mis en ligne dans le domaine « ressources humaines » du site intranet à l'adresse suivante :

[http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/commission-ministerielle-pour-la-formation-a17875.html?id\\_rub=2370](http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/commission-ministerielle-pour-la-formation-a17875.html?id_rub=2370)

#### b) La formation au MTES et au MCTRCT

Le bilan social reflète l'investissement important et la place que la formation et le développement des compétences occupent au sein du pôle ministériel.

Le développement des compétences et la formation revêtent un caractère majeur pour notre pôle ministériel au cœur des transformations de l'action publique et permettent de fournir un appui de qualité aux agents, en adéquation avec leurs missions.

En termes de formations produites, plus de 103 000 journées/stagiaires ont été produites pour plus de 55 000 stagiaires aux côtés des opérateurs spécialisés (le CMVRH, l'IFORE et les écoles). Le CMVRH reste le principal producteur de formation (75 454 journées stagiaires produites pour 37 891 stagiaires).

La formation reçue a bénéficié à plus de 22 000 agents formés sur les 36 917 agents de l'effectif total des ministères

pour le périmètre considéré. 56,7 % des agents du pôle ministériel ont suivi au moins une formation en 2019.

Nos richesses et variété d'offre de formation, d'acteurs et d'outils constituent autant d'atouts pour décliner nos politiques publiques et doter notre pôle ministériel de la compétence et de l'expertise nécessaires à la prise en compte de la transition écologique.

Ainsi en 2019, un vivier de formateurs internes dans le cadre de la mise en œuvre du plan managérial a été constitué. La formation dans les domaines métiers s'est inscrite également au cœur de la stratégie ministérielle compétence-formation et doit permettre le maintien d'un haut niveau de compétences notamment techniques. Ont par exemple été déployées des formations relatives aux questions climatiques et énergétiques, à la préservation de la biodiversité et



aux nouvelles mobilités. Enfin, de l'investissement dans l'innovation et la créativité a été réalisé afin d'accompagner la transition numérique.

Concernant plus particulièrement l'activité du CMVRH, l'année 2019 a été marquée notamment par le déploiement de formations sur le comportement

à adopter en cas de chute à l'eau lors d'interventions en mer, l'élaboration de notes d'enjeux dans les documents d'urbanisme, le déploiement de RenoiRH ou encore la coordination et la lutte contre la fraude dans le domaine de l'exploitation des Véhicules de Transport avec Chauffeur.

## 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

Catégories	Type de service							Rappel	
	Sexe	SG	IFORE	DAC	CMVRH dont CRHAC-3	SD	Total	Total 2018	Total 2017
A	Femmes	11	11	2	16	10	50	47	48
	Hommes	2	3	1	12	4	22	23	32
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>80</b>
B	Femmes	5	2	8	59	76	150	152	143
	Hommes	1	1	1	34	12	49	50	49
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>93</b>	<b>88</b>	<b>199</b>	<b>202</b>	<b>192</b>
C	Femmes	1	2	1	29	47	80	83	99
	Hommes	0	2	1	1	4	8	12	12
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>51</b>	<b>88</b>	<b>95</b>	<b>111</b>
<b>Totaux</b>	<b>Femmes</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>104</b>	<b>133</b>	<b>280</b>	<b>282</b>	<b>290</b>
	<b>Hommes</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>79</b>	<b>85</b>	<b>93</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>151</b>	<b>153</b>	<b>359</b>	<b>367</b>	<b>383</b>

Le périmètre des personnels cible uniquement les personnels dédiés à la formation.

### Répartition des personnels dans les écoles en 2019

Agents dédiés à la formation	Nombre de formateurs/enseignants					
			Internes à l'école		Externes à l'école	
ENPC	89		12*		1 115**	
Rappel 2018-2017	89	89	12	12	1 115	1 277
ENTPE	49		69		221	
Rappel 2018-2017	49	49	69	64	221	221
ENTE	50		30		291***	
Rappel 2018-2017	52	53	30	31	291	487

\* = Activité principale d'enseignement

\*\* = Nombre de prestataires, principalement des chercheurs.

\*\*\* = Vacances allant de 3 à 6 heures par intervenant

## b/ Les formateurs internes

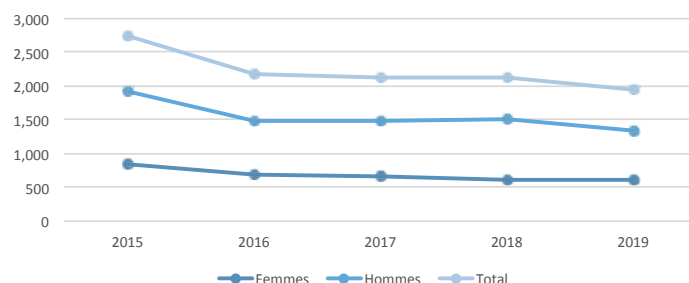
Le formateur interne est un agent, reconnu dans sa spécialité et pour ses compétences pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou à une personne, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre. Son intervention est accompagnée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

### Répartition des formateurs par genre et par catégorie pour l'année 2019

Année 2019	A	B	C	OPA	Total
Femmes	284	274	40	4	602
Hommes	442	509	338	53	1 342
<b>Total</b>	<b>726</b>	<b>783</b>	<b>378</b>	<b>57</b>	<b>1 944</b>

Le total contient les données 2018 pour le SG, l'ex-bureau CRHAC-3 ayant été transféré en partie au CVRH Paris (Antenne La Défense), les données 2019 n'ont pu être renseignées.

### Évolution du nombre de formateurs internes



Commentaire : Le nombre de formateurs internes est en baisse de 9 % néanmoins leur proportion par rapport à l'ensemble des effectifs du pôle ministériel reste stable (5,3 %)

### Évolution du nombre de formateurs internes

Sexe	2015	2016	2017	2018	2019
Femmes	839	697	656	616	602
Hommes	1 912	1 480	1 483	1 513	1 342
<b>Total</b>	<b>2 751</b>	<b>2 177</b>	<b>2 139</b>	<b>2 129</b>	<b>1 944</b>

## 5-A-3 Le budget de la formation

Le budget de la formation au MTES et au MCTRCT 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, ainsi que le secrétariat général du MTES et du MCTRCT, 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.

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. Ces frais s'élèvent à 3 119 546 € en 2019.

La formation repose au MTES et au MCTRCT, sur un appareil d'opérateurs que sont les différentes écoles (notamment les ENPC, ENTPE, ENTE, ENSAM, etc), l'IFORE et le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) réparti en onze entités sur le territoire (10 CVRH et le CEDIP).

## a) Crédits dédiés à la formation

### Crédits inscrits au PLF 2019 – « Action 05.03 - Politiques des ressources humaines et formation »

Programme 217	Montants (€)
CMVRH	4 691 081
Crédits SG (FORCQ+CRHAC+DAFI+HFED) hors concours et recrutement, actions de coaching et accompagnement	1 264 846
IFORE	918 635
CGEDD	52 113
<b>Total</b>	<b>6 926 675</b>

Le bureau des cabinets a été crédité d'une enveloppe de 21 355 € pour la formation de ses agents.

### 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	221 997
	UTAH (Prog.135)	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	905 219
DGITM	IST (Prog.203)	Infrastructures et services de transports	2 267 364
	SAM (Prog.205)	Sécurité et affaires maritimes	1 394 118
DGEC	Prog.174	Énergie, climat et après-mines	325 668
DGPR	Prog.181	Prévention des risques	2 374 668
CGDD	Prog.159	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologique	133 423
<b>Total</b>			<b>7 622 457</b>

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

Écoles	Montants (€)	
ENPC	27 752 593	Subvention pour charge de service public
ENTPE	19 943 288	Subvention pour charge de service public
ENTE	2 612 316	Subvention de fonctionnement
<b>Total</b>	<b>50 308 197</b>	

## 5-A-4 La formation reçue

### Nombre d'agents en formation initiale suivant le mode d'accès à leur grade en 2019

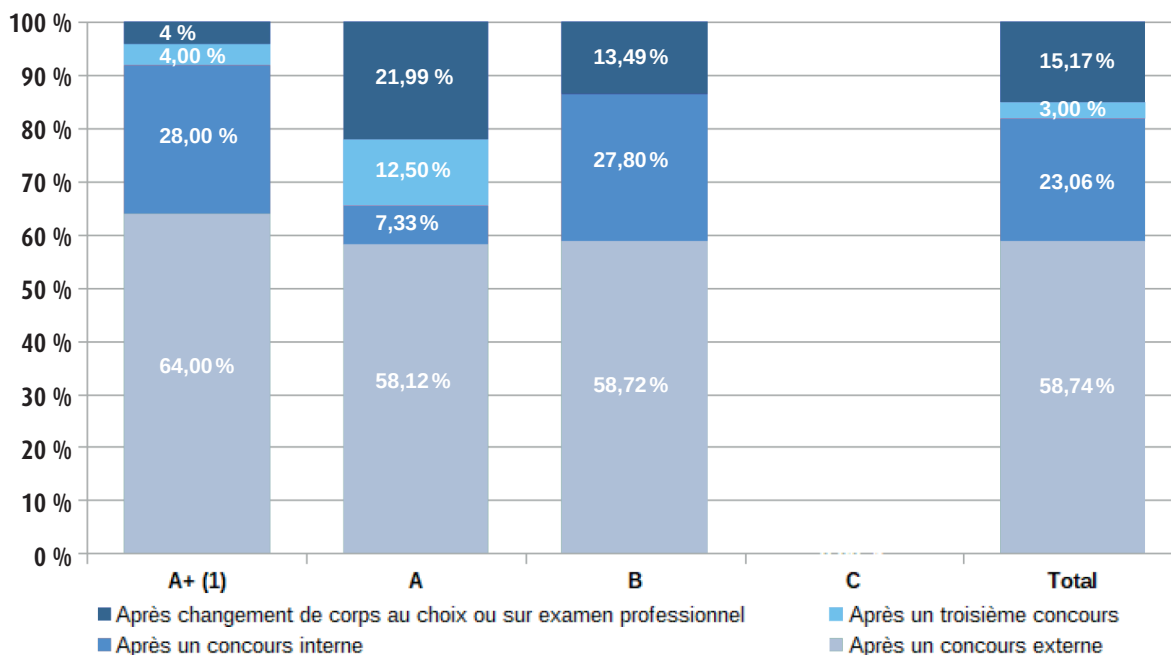
Année 2019	A+ <sup>(1)</sup>			A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Après un concours externe	9	7	16	39	72	111	182	175	357	0	0	0	230	254	484
Après un concours interne	2	5	7	3	11	14	76	93	169	0	0	0	81	109	190
Après un troisième concours	0	1	1	11	13	24	0	0	0	0	0	0	11	14	25
Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	0	1	1	16	26	42	30	52	82	0	0	0	46	79	125
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>69</b>	<b>122</b>	<b>191</b>	<b>288</b>	<b>320</b>	<b>608</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>368</b>	<b>456</b>	<b>824</b>

Rappel	
Total 2018	Total 2017
137	199
23	55
18	10
223	108
401	372

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

(1) : selon la définition de la DGAFP, les agents de catégorie A+ sont ceux appartenant à un corps dont l'indice majoré terminal du grade supérieur est strictement supérieur à 963. Exemple : les agents appartenant au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

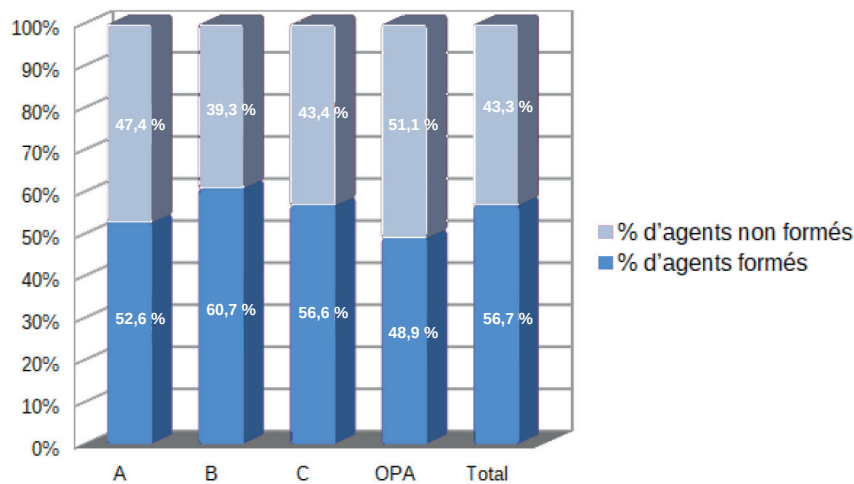


## Agents formés et non formés en 2019 (hors congés de formation, bilans de compétence et VAE)

2019	A			B			C			Ouvriers d'État			Ensemble			Totaux <sup>(1)</sup>	Rappel	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		Total 2018	Total 2017
Nbre d'agents ayant suivi au moins une formation pro et/ou statutaire	2 824	3 098	<b>5 922</b>	4 068	4 342	<b>8 410</b>	2 268	3 821	<b>6 089</b>	44	471	<b>515</b>	9 204	11 732	<b>20 936</b>	<b>22 108</b>	<b>25 001</b>	<b>24 309</b>
Nbre d'agents ayant suivi au moins une formation pro.	2 491	2 681	<b>5 172</b>	3 423	3 783	<b>7 206</b>	1 927	3 352	<b>5 279</b>	42	391	<b>433</b>	7 883	10 207	<b>18 090</b>	<b>19 163</b>	<b>23 493</b>	<b>22 461</b>
Effectifs des ministères	5 073	6 188	<b>11 261</b>	6 338	7 512	<b>13 850</b>	4 973	5 780	<b>10 753</b>	50	1 003	<b>1 053</b>	16 434	20 483	<b>36 917</b>	<b>36 917</b>	<b>39 028</b>	<b>39 835</b>
Nbre d'agents n'ayant suivi aucune formation	2 249	3 090	<b>5 339</b>	2 270	3 170	<b>5 440</b>	2 705	1 959	<b>4 664</b>	6	532	<b>538</b>	7 230	8 751	<b>15 981</b>	<b>15 981</b>	<b>14 027</b>	<b>15 526</b>

Le total d'ensemble n'inclut pas les données issues de l'IFORE et l'ex-bureau CRHAC-3 qui ne nous ont pas été remises.

La case Totaux<sup>(1)</sup> comprend une estimation calculée sur le pourcentage moyen des agents formés en AC (71 % toutes formations confondues, 65 % formations professionnelles) pour compenser l'absence de données du total d'ensemble.



### Part d'agents formés en 2019

2019	A	B	C	OPA	Total	Rappel 2018	Rappel 2017
Pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation pro. Continue et/ou statutaire	52,6 %	60,7 %	56,6 %	48,9 %	<b>56,7 %</b>	<b>64 %</b>	<b>61 %</b>
Nbre d'agents ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	45,9 %	52,0 %	49,1 %	41,1 %	<b>49,0 %</b>	<b>60 %</b>	<b>56,3 %</b>

Cat.	Effectif total en 2019	Nombre d'agents formés en 2019					
		Femmes	%	Hommes	%	Total	%
A	11 261	2 824	48 %	3 098	52 %	<b>5 922</b>	52,6 %
B	13 850	4 068	48 %	4 342	52 %	<b>8 410</b>	60,7 %
C	10 753	2 268	37 %	3 821	63 %	<b>6 089</b>	56,6 %
OPA	1 053	44	9 %	471	91 %	<b>515</b>	48,9 %
<b>Total</b>	<b>36 917</b>	<b>9 204</b>	<b>44 %</b>	<b>11 732</b>	<b>56 %</b>	<b>20 936</b>	<b>57 %</b>

Rappel			
Total 2018	% 2018	Total 2017	% 2017
7 125	65,2 %	6 750	62,1 %
10 210	70,4 %	9 442	64,9 %
7 041	56,3 %	7 578	56,3 %
625	56,4 %	539	34,2 %
<b>25 001</b>	<b>64 %</b>	<b>24 309</b>	<b>60,1 %</b>

Le nombre d'agents formés baisse par rapport à 2018 de 11,5 % sur la base du calcul estimé sur le tableau des agents formés (22 108 en 2019, 25 001 en 2018).

La proportion femmes/hommes reste identique.

### Détail de la formation continue et de la PEC reçue en journées stagiaires en 2019

Année 2019	A+			A			B			C			OPA			Total			Rappel	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Total 2018	Total 2017
Formation continue au titre de T1 (Adaptation immédiate au poste de travail)	1 892	2 134	4 026	5 979	5 335	11 314	11 780	13 221	25 001	4 210	8 635	12 845	61	1 380	1 441	23 922	30 705	54 627	61 885	56 242
Formation continue au titre de T2 (Adaptation à l'évolution prévisible des métiers)	568	738	1 306	1 026	912	1 938	1 739	1 819	3 558	935	2 527	3 462	18	291	309	4 286	6 287	10 573	9 974	11 079
Formation continue au titre de T3 (Développement ou l'acquisition de qualifications)	1 470	1 324	2 794	3 171	2 511	5 682	5 522	5 116	10 638	2 097	2 868	4 965	23	310	333	12 283	12 129	24 412	21 674	22 333
Préparation aux examens et concours	92	88	180	412	207	619	3 230	2 375	5 605	2 140	2 452	4 592	6	48	54	5 880	5 170	11 050	11 585	14 718
<b>Total</b>	<b>4 022</b>	<b>4 284</b>	<b>8 306</b>	<b>10 588</b>	<b>8 965</b>	<b>19 553</b>	<b>22 271</b>	<b>22 531</b>	<b>44 802</b>	<b>9 382</b>	<b>16 482</b>	<b>25 864</b>	<b>108</b>	<b>2 029</b>	<b>2 137</b>	<b>46 371</b>	<b>54 291</b>	<b>100 662</b>	<b>105 118</b>	<b>104 372</b>

Année 2019	Pourcentage		
	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	52 %	57 %	54 %
Formation continue au titre de T2	9 %	12 %	11 %
Formation continue au titre de T3	26 %	22 %	24 %
Préparation aux examens et concours	13 %	10 %	11 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les stagiaires ont bénéficié à hauteur de 54 % de formations d'adaptation immédiate au poste de travail. Comme depuis 2016, les femmes représentent 46 % des agents formés, soit un taux très légèrement supérieur à leur proportion dans l'effectif : 44,5 %.

Année	Nombre moyen de jours de formation par agent <sup>(1)</sup>
2019	5,7
2018	6,4
2017	6,1

1) Tous services confondus (SG-DAC-SD)  
Toutes formations confondues (statutaire/continue)

## Les domaines de formation professionnelle continue reçue pour l'année 2019

Année 2019		En journées/stagiaires			En nombre de stagiaires		
Cat.	Genre	Missions transverses	Missions métiers	Total J/S	Missions transverses	Missions métiers	Total Stagiaires
A+	Femmes	2 048	1 131	3 179	1 454	563	2 017
	Hommes	2 013	1 219	3 232	1 700	890	2 590
	Total	4 061	2 350	6 411	3 154	1 453	4 607
A	Femmes	4 784	4 836	9 620	3 003	1 902	4 905
	Hommes	4 048	5 112	9 160	2 542	1 714	4 256
	Total	8 832	9 948	18 780	5 545	3 616	9 161
B	Femmes	9 479	6 268	15 747	5 961	3 025	8 986
	Hommes	8 550	8 311	16 861	4 835	3 639	8 474
	Total	18 029	14 579	32 608	10 769	6 664	17 433
C	Femmes	4 828	1 365	6 193	3 160	579	3 739
	Hommes	8 178	5 958	14 136	4 817	2 917	7 734
	Total	13 006	7 323	20 329	7 977	3 496	11 473
OPA	Femmes	76	55	131	61	18	79
	Hommes	1 143	625	1 768	667	260	927
	Total	1 219	680	1 899	728	278	1 006
<b>Total</b>	<b>Femmes</b>	<b>21 215</b>	<b>12 258</b>	<b>33 473</b>	<b>13 639</b>	<b>6 087</b>	<b>19 726</b>
	<b>Hommes</b>	<b>23 932</b>	<b>19 597</b>	<b>43 529</b>	<b>14 561</b>	<b>9 420</b>	<b>23 981</b>
	<b>Total</b>	<b>45 147</b>	<b>31 855</b>	<b>77 002</b>	<b>28 200</b>	<b>15 507</b>	<b>43 707</b>
<b>Pour rappel</b>	<b>Total 2018</b>	52 057	44 138	96 195	33 835	23 732	57 567
	<b>Total 2017</b>	48 688	41 159	89 847	31 145	20 711	51 856

Les formations techniques spécifiques aux missions ministérielles (dites métiers) visent des formations caractéristiques à nos missions comme la formation ciblant l'urbanisme, les affaires maritimes, la biodiversité etc. qui représentent 41 % des formations suivies.

Les 59 % restant ciblent les formations transverses comme celles du domaine de l'hygiène, la santé et la sécurité au travail et de l'informatique/bureautique qui sont les plus dispensées.

### 5-A-5 Le coût moyen de la formation, par agent

En 2019, sur les 36 917 agents (hors EP et DGAC) compris dans le périmètre du MTEs et du MCTRCT, 22 108 ont suivi au moins une formation professionnelle ou statutaire.

Hors rémunérations des formateurs internes, frais de déplacement liés à la formation et masse salariale, les crédits dédiés à la formation, toutes directions confondues, se sont élevés à 14 549 132 € pour 2019, ce qui représente un coût moyen par agent formé de 658 €.

### 5-A-6 Le congé de formation professionnelle et le bilan de compétences

Le congé de formation professionnelle (CFP) 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 compte personnel de formation (CPF).

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.

## Congés de formation professionnelle 2019

Cat.	Congés de formation professionnelle 2019				
	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total
A+	3	11 %	40	0	<b>40</b>
A	10	36 %	608	9	<b>617</b>
B	13	46 %	451	79	<b>530</b>
C	2	7 %	39	0	<b>39</b>
OPA	0	0 %	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100 %</b>	<b>1 138</b>	<b>88</b>	<b>1 226</b>

Rappel					
2018	33		2 235	312	<b>2 547</b>
2017	31		1 881	489	<b>2 370</b>

## Bilans de compétences 2019

Catégories	Bilans de compétences 2019		
	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A+	1	4 %	3
A	6	25 %	21
B	10	42 %	22
C	7	29 %	11
OPA	0	0 %	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100 %</b>	<b>57</b>

Rappel			
2018	54		119
2017	26		55

## Détail des congés de formation et bilans de compétence

Catégories	Sexe	Congés de formation professionnelle en 2019				Bilans de compétences en 2019	
		Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	Femmes	2	32	0	32	1	3
	Hommes	1	8	0	8	0	0
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
A	Femmes	7	413	9	422	4	15
	Hommes	3	195	0	195	2	6
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>608</b>	<b>9</b>	<b>617</b>	<b>6</b>	<b>21</b>
B	Femmes	9	301	8	309	7	14
	Hommes	4	150	71	221	3	8
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>451</b>	<b>79</b>	<b>530</b>	<b>10</b>	<b>22</b>
C	Femmes	1	1	0	1	4	6
	Hommes	1	38	0	38	3	5
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
Ouvriers d'État	Femmes	0	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ensemble	Femmes	19	747	17	764	16	38
	Hommes	9	391	71	462	8	19
	<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>1 138</b>	<b>88</b>	<b>1 226</b>	<b>24</b>	<b>57</b>

*Le congé de formation professionnelle a bénéficié à 28 agents contre 33 en 2018.*

*Le congé de formation professionnelle et le bilan de compétence restent majoritairement mobilisés par des femmes (66%).*



## 5-A-7 Le compte personnel de formation (CPF)

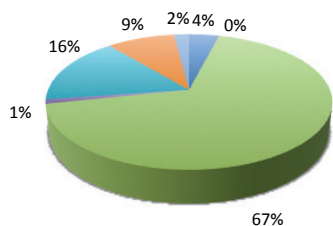
Commentaire : en 2019, 556 demandes de mobilisation de CPF ont été faites, dont 507 acceptées et 49 refusées (9 pour défaut de crédits, 7 pour projet d'activité accessoire non prioritaire, 33 en raison du caractère non éligible du projet professionnel sous-tendant la demande de formation).

### Agents ayant engagé un CPF

Nature du CPF	A +			A			B			C			OPA			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Socle de connaissances et compétences professionnelles (L.6121-2 code du travail)	2	1	3	2	3	5	3	7	10	1	1	2	-	1	1	8	13	21
Prévention d'inaptitude	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PEC	1	-	1	80	50	130	123	39	162	44	4	48	-	-	-	248	93	341
Mobilité	2	1	3	3	-	3	-	1	1	-	-	-	-	-	-	5	2	7
Acquisition de diplôme ou titre ou certificat de qualification professionnelle	2	43	45	6	2	8	11	7	18	3	6	9	-	1	1	22	59	81
Reconversion professionnelle vers le PRIVÉ	3	3	6	6	6	12	7	4	11	4	15	19	-	-	-	20	28	48
Reconversion professionnelle vers le PUBLIC	1	1	2	1	-	1	2	3	5	1	-	1	-	-	-	5	4	9
Ex-agents publics demandeurs d'emploi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nombre total de CPF mobilisés</b>	<b>11</b>	<b>49</b>	<b>60</b>	<b>98</b>	<b>61</b>	<b>159</b>	<b>146</b>	<b>61</b>	<b>207</b>	<b>53</b>	<b>26</b>	<b>79</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>308</b>	<b>199</b>	<b>507</b>
Recours conseiller mobilité carrière	-	3	3	-	-	-	1	4	5	2	1	3	-	-	-	3	8	11
Nombre d'heures mobilisées	1 115	377	1 492	1 685	823	2 508	2 396	1 485	3 881	1 224	1 028,5	2 252,5	-	165,5	165,5	6 420	3 879	10 299
Coût total de la formation sollicitée (€) hors Plan de formation	18 786	13 803	32 589	34 279	14 826	49 105	24 516,6	20 572,1	45 088,7	19 676	19 217,8	38 893,8	-	2 500	2 500	97 257,6	70 918,9	168 176
<b>Demandes de mobilisation du CPF refusées</b>																		
Financement (défaut de crédits)	1	1	2	-	-	-	3	3	6	-	1	1	-	-	-	4	5	9
Nécessité de service	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Non éligible	1	-	1	5	3	8	7	9	16	4	4	8	-	-	-	17	16	33
Projet accessoire non prioritaire	-	-	-	-	-	-	3	1	4	1	1	2	-	1	1	4	3	7
Projet sans prérequis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total Refus</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>49</b>

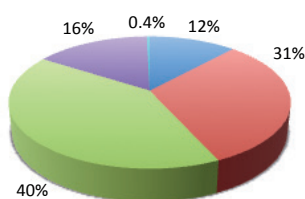
Pour rappel : 222 CPF mobilisés en 2017 et 240 en 2018.

CPF par nature



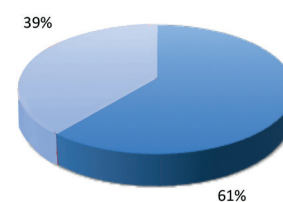
■ Socle de connaissance  
■ PEC  
■ Acquisition diplôme  
■ Reconversion vers public  
■ Prévention inaptitude  
■ Mobilité  
■ Reconversion vers privé

CPF par catégorie



■ A+ ■ A ■ B ■ C ■ OPA

CPF par sexe



■ Femmes ■ Hommes

## 5-A-8 La commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP)

(Arrêté du 12 avril 2019 portant création d'une commission ministérielle pour la formation professionnelle publiée au BO du 25 avril 2019)

La commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) qui émane du comité technique ministériel, n'a pas d'équivalent dans les autres ministères. Elle a vocation à constituer un espace de dialogue social consacré au développement des compétences et de la formation pour l'ensemble des personnels des services et des agents relevant du MTES et du MCTRCT et de leurs établissements publics administratifs.

Elle étudie les questions relatives à la formation professionnelle et au développement des compétences des personnels et des services. Dans ce cadre,

→ elle participe à définir les orientations de la politique de formation initiale, continue et de préparation aux examens et concours,

→ elle participe à définir les modalités pédagogiques et les outils de développement des compétences,

→ elle participe au bilan et l'évaluation des résultats des politiques et des actions de formation.

La commission se réunit au moins une fois par an et son secrétariat est assuré par le Secrétariat général.

Elle est composée<sup>1</sup> de 15 membres titulaires et autant de suppléants, représentants du personnel et de 2 représentants de l'administration comprenant :

→ la Secrétaire générale ou son représentant qui préside,

→ la chargée de la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications ou son représentant.

La présidente est assistée, en tant que de besoin, des représentants des directions générales de l'administration centrale, des services territoriaux ou des établissements publics sous tutelle du MTES et du MCTRCT<sup>2</sup>.

Un bureau, créé au sein de la CMFP, prépare les travaux de la commission. Il est composé de 10 représentants du personnel et de représentants de l'administration exerçant des responsabilités dans le domaine de la formation au MTES et au MCTRCT.

La réunion plénière de 2019 a eu lieu le 4 juin 2019 dont l'ordre du jour était :

→ les écoles du MTES,

→ le projet de bilan ministériel de la formation 2018.

<sup>1</sup> Décision du 12 avril 2019 fixant la répartition des sièges des représentants du personnel entre les organisations syndicales au sein de la commission ministérielle pour la formation professionnelle instituée au MTES et au MCTRCT, publiée le 25 avril 2019 au BO du MTES et du MCTRCT.

<sup>2</sup> Décision du 12 avril 2019 fixant la répartition des sièges des représentants du personnel entre les organisations syndicales au sein du bureau de la commission ministérielle pour la formation professionnelle institué au MTES et au MCTRCT, publiée le 25 avril 2019 au BO du MTES et du MCTRCT.

## 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 personnalisés 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-B-1 Le conseil aux services

Sur l'année 2019, cette activité reste stable par rapport à 2018. Le CMVRH a conduit 470 actions de conseil à destination des services (475 en 2018).

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 de ressources humaines.

Parmi les actions de conseil, 10 % mobilisent une réponse inter-entité du CMVRH, et 10 % font l'objet d'un partenariat (collaborations inter-services, interministérielle ou avec organisme privé). Enfin, les deux tiers d'entre elles constituent des actions nouvelles en 2019.

La durée des actions est répartie en trois groupes : les actions inférieures à 2 mois (52 %), celles qui durent entre 2 et 5 mois (26 %) et celles supérieures à 6 mois (22 %).

### Répartition des actions par thématique

	2017	2018	2019
<b>Assistance en matière de pilotage RH</b>	32,6 %	32,4 %	35,74 %
<b>Accompagnement des évolutions des services et des métiers</b>	30,6 %	33,3 %	30,85 %
<b>Appui méthodologique au développement des compétences</b>	33,3 %	30,7 %	31,91 %
<b>Études et évaluations</b>	3,5 %	3,6 %	1,49 %

Comme l'année précédente, en 2019, ce sont principalement les directions départementales et les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement qui bénéficient de la plupart des interventions. Les services d'administration centrale prennent cependant une part croissante parmi les services demandeurs d'interventions d'actions de conseil.

## Répartition des actions conduites par types de service bénéficiaires

	2017	2018	2019
Directions d'administration centrale	17 %	14 %	17,23 %
Directions régionales	28,3 %	26 %	29,15 %
DDI	29,4 %	30 %	28,51 %
DIR	5,7 %	5 %	3,19 %
Autres services ou EP du MTES et du MCTRCT	15,4 %	17 %	14,26 %
Services d'autres ministères	4,2 %	8 %	7,66 %

### 5-B-2 Le conseil à l'agent

Le conseil à l'agent constitue également une activité majeure. Le ministère s'est en effet doté depuis le début des années 2000 d'un réseau de conseillers mobilité carrière (CMC) qui disposent d'une expérience reconnue. Ils sont soumis à une charte de déontologie. Ces conseillers sont à la disposition de tout agent du ministère, et leur fonction comprend deux dimensions :

- l'accompagnement sur le champ des compétences de la mobilité de l'agent dans le cadre de l'évolution des missions, des restructurations et des délocalisations,
- le conseil à l'agent tout au long de sa carrière pour valoriser ses compétences, son parcours et son projet professionnel.

Ils peuvent également être sollicités :

- par les employeurs dans le cas de situations difficiles,
- par le service RH en prévention de RPS.

Pour l'année 2019, 2 396 entretiens ont été menés par les CMC, concernant pour 85 % des entretiens thématiques (+5 % par rapport à 2018). On observe que 57 % des demandes de rencontre avec les CMC émanent, pour la plus grande part, d'agents en poste en services déconcentrés.

L'évolution des statistiques sur trois années montre que la part des agents de catégorie B reste prépondérante dans les entretiens avec les CMC.

Enfin la part des femmes est de 62 %, les hommes de 38 %. La répartition entre les différentes catégories reste néanmoins stable.

	2017	2018	2019
Entretiens thématiques	78 %	80 %	85 %
Bilans de carrière	14 %	11 %	9 %
Entretiens de carrière	8 %	9 %	5 %
Agents de catégorie A	27 %	34 %	34 %
Agents de catégorie B	49 %	42 %	43 %
Agents de catégorie C	24 %	24 %	23 %
De 18 à 29 ans	8 %	7 %	7 %
De 30 à 39 ans	20 %	25 %	21 %
De 40 à 49 ans	39 %	40 %	42 %
De 50 à 59 ans	31 %	26 %	28 %
Plus de 60 ans	2 %	2 %	2 %

## 5-B-3 La formation et la professionnalisation des agents

Le CMVRH élabore une offre de formation ouverte à tous les agents, dans tous les domaines de compétences des ministères, ainsi que pour la préparation des examens et concours.

L'offre de formation répond aux orientations nationales de formation des directions de programme des ministères et aux demandes des services territoriaux. Les « axes stratégiques ministériels en matière de compétences-formation 2018-2020 » ont été élaborés en collaboration entre les services de la DRH et les directions générales ainsi qu'avec les représentants des services déconcentrés. Ces axes fixent les grandes orientations des principales priorités ministérielles techniques et transverses pour la période 2018-2020.

Trois priorités ministérielles métiers et transverses ont ainsi été identifiées :

- Développer les compétences managériales et les adapter aux évolutions,
- Accompagner les transitions numériques et écologiques,
- Favoriser la progression des compétences métiers.

Le système compétences formation permettra le maintien d'un haut niveau de compétences notamment techniques.

En 2019, le nombre de journées-stagiaires est de 75 454 (pour 76 043 en 2018). On constate que ce chiffre reste stable. La durée moyenne des sessions est passée de 2,72 jours en 2018 à 2,18 jours en 2019 afin de s'adapter aux besoins des agents qui disposent de moins en moins de temps à consacrer à la formation.

3 196 sessions de formation ont été programmées. On en comptait 2 966 en 2018.

Le rapport femmes / hommes s'est inversé en 2019 pour atteindre 51,5 % de femmes ayant suivi une formation et 48,5 % d'hommes.

Le CMVRH sollicite prioritairement des agents des deux ministères en tant que formateurs occasionnels pour maintenir un vivier qui se renouvelle régulièrement, tous les deux ans environ.

Un vivier de 2 217 formateurs internes est intervenu en 2019 pour les formations du CMVRH, qui assure la coordination de leurs interventions et propose régulièrement de valoriser cette fonction, notamment en organisant des journées d'échanges de pratiques et de professionnalisation orientées sur des modalités pédagogiques actives et innovantes.

Enfin, concernant le domaine des formations ouvertes et à distance (FOAD), le nombre d'inscriptions est stable en 2019 (6 112 inscriptions).

### Sessions de formation par direction et par domaine d'activités

Directions	Domaines d'activité	Nombre de sessions
CGDD	Politiques développement durable	41
<b>Total CGDD</b>		<b>41</b>
DGALN	Réglementation, politique, technique et qualité de la construction	54
DGALN	Urbanisme, aménagement et territoire	227
DGALN	Sites, paysages, publicité	15
DGALN	Habitat - Logement - Politique de la ville - Habitat indigne	111
DGALN	Gestion des milieux et biodiversité	110
<b>Total DGALN</b>		<b>517</b>
DGEC	Énergie - Climat - Air	11
<b>Total DGEC</b>		<b>11</b>
DGITM (BOP 205)	Mer	27
DGITM	Mobilité	7
DGITM	Infrastructures	96
DGITM	Navigation fluviale - Capitaineries	19
DGITM	Transports	58
<b>Total DGITM</b>		<b>207</b>
DGPR	Risques-Nuisances-Santé publique	74
<b>Total DGPR</b>		<b>74</b>

Le 1<sup>er</sup> avril 2019, le bureau CRHAC3 est devenu « l'Antenne de La Défense » du CVRH de Paris.

Cette fusion est un des volets de la réorganisation de la DRH. Elle réunit les 2 services de la DRH qui intervenaient en matière de formation continue et d'accompagnement professionnel des agents : le CMVRH, opérateur ministériel dont fait partie le CVRH de Paris et le bureau CRHAC3, compétent pour les agents d'administration centrale.

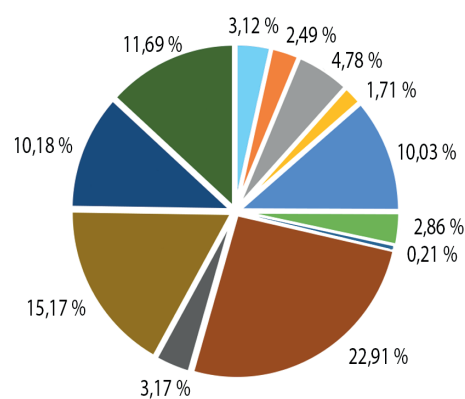
Avec cette antenne du CVRH, les personnels d'administration

centrale conservent un service de formation de proximité, avec des interlocuteurs et des salles sur ce site. Leurs modalités d'inscription restent inchangées et l'offre de formation inter-DG est toujours accessible sur la rubrique « l'AC au quotidien » (<http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/les-formations-inter-dg-2019-r1062.html>) du portail intranet du ministère.

L'ensemble des formations métiers supports et obligations réglementaires représentent 1700 sessions et 17 467 stagiaires formés (hors préparation examens et concours).

### Formations métiers supports et obligations réglementaires

- Achats, marchés et commande publique
- Communication - Moyens transversaux - Qualité
- Finances publiques et comptabilité
- Gestion de crise - Sécurité défense
- Informatique - Réseaux - Géomatique
- Juridique et contentieux
- Langues
- Divers RH- Politiques sociales et prévention
- CHSCT
- Renoirh
- Management
- Métiers supports-Obligations réglementaires



La majorité des formations reste consacrée aux formations métiers. L'activité de préparation aux examens et concours (PEC) constitue un poste de dépenses important en raison notamment de la poursuite du plan de requalification. Les formations de la PEC représentent 640 sessions et ont permis de former 7 109 stagiaires.

### 5-B-4 L'aide au recrutement

Le CMVRH organise ou aide à organiser des concours internes et des examens professionnels ainsi que des procédures de recrutement sans concours. Il apporte aussi son assistance aux services dans la recherche de compétences particulières.

En 2019, 21 concours nationaux distincts ont été organisés dans les CVRH, tous se sont déclinés sur plusieurs CVRH. Les recrutements sans concours (8 en 2019, 15 en 2018) concernent principalement le recrutement d'agents administratifs. 466 dossiers de candidatures ont été reçus pour 25 postes pourvus au total.

### 5-B-5 Le portail intranet du CMVRH

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

En 2019, une action importante a porté sur le regroupement des 11 sites intranet des entités du CMVRH sous un seul site unique, hébergé sur l'intranet actuel du CMVRH tout en préservant la visibilité des spécificités et du périmètre d'action des entités.

Le rapport d'activités complet du CMVRH est disponible sur son site intranet : <http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr/rapport-d-activites-et-chiffres-cles-r57.html>

**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 sur la qualification des postes (rattachement du poste à un emploi-type, à un programme LOLF, vacance du poste, particularité fonctionnelle du poste, devenir) et sur l'agent occupant le poste. Les données figurant dans le présent bilan social ministériel reflètent la situation au 31 décembre 2019.

Cette étude prend en compte les agents occupant un emploi au MTES et au MCTRCT au sein du périmètre suivant :

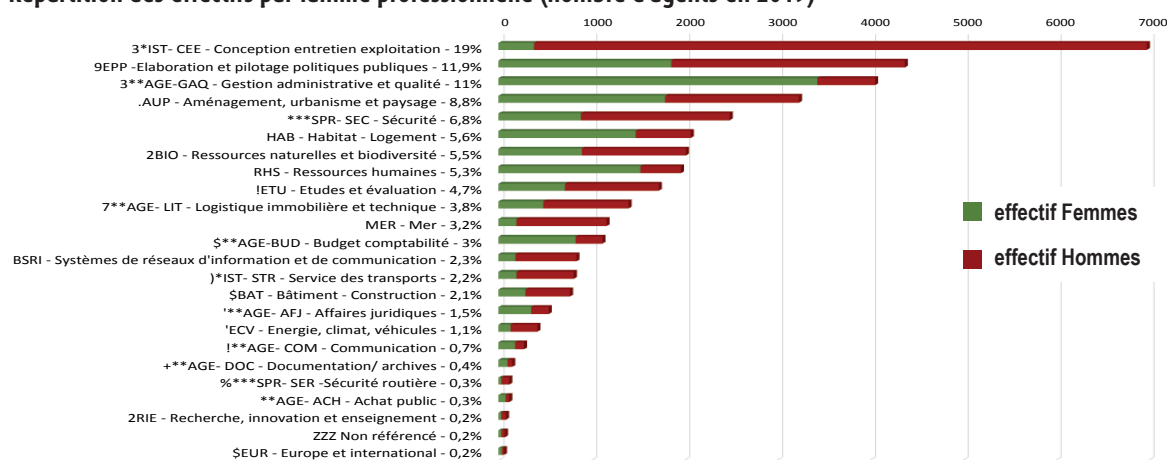
- ensemble des services des zones de gouvernance régionales ;
- zone de gouvernance de l'administration centrale (hors agents rattachés en gestion, hors Autorité de sûreté nucléaire et hors DPMA, hors DGAC) ;
- ensemble des services techniques centraux.

Cette étude est réalisée en ETPE et hors postes vacants.

Ci-après, les effectifs du MTES et du MCTRCT (hors aviation civile et opérateurs) 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 dont 4 sont déclinées en sous-familles pour un suivi plus fin. L'ensemble des familles et sous-familles sont au nombre de 23.

### a) Analyse par famille professionnelle

#### Répartition des effectifs par famille professionnelle (nombre d'agents en 2019)



\* La famille professionnelle « élaboration et pilotage de politiques publiques » regroupe les emplois qui permettent de définir, piloter, et mettre en œuvre les politiques publiques dans le cadre des orientations gouvernementales.

\*\* La famille professionnelle « administration générale » regroupe 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.

\*\*\* La famille professionnelle « sécurité, prévention et gestion des risques » regroupe les emplois qui contribuent aux missions de sécurité et de sécurité routière de l'Etat, de ses services et de ses établissements publics.

### 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 ministères ont connu une évolution importante de leurs effectifs ces dernières années, notamment en raison de mesures de périmètre et de transfert conséquentes. Cela peut entraîner des variations sensibles d'une année sur l'autre en matière d'analyse de GPEEC.

→ La DRH et les directions métiers ont actualisé le RME en 2017. Ces travaux ont permis davantage de précision dans la définition des métiers et la prise en compte de ces évolutions peut modifier la répartition entre familles professionnelles.

Certaines variations constatées entre 2018 et 2019 peuvent être liées à la mise en qualité des données sur les postes, nécessaire au passage au nouveau SIRH Renoirh. Les rattachements des postes aux emplois-types ont fait l'objet de consignes de saisies en 2019, afin d'améliorer leur conformité et de pouvoir exploiter au mieux ces données. Néanmoins certains postes sont encore mal codifiés et peuvent impacter l'analyse.



En 2019 sur les 23 familles et sous-familles, « IST – Conception, entretien exploitation », « EPP – Élaboration et pilotage des politiques publiques » et « GAQ – Gestion administrative et qualité » demeurent majoritaires en effectifs. Comme en 2018, elles concentrent 41,9% des effectifs du MTES et du MCTRCT.

Code et libellé famille professionnelle	F	H	Total général	Rappel 2018	Type de variation	niveau de variation
IST - CEE -Conception entretien exploitation	383	6 598	6 980	7 038	↘	-58
EPP - Elaboration et pilotage politiques publiques	1 860	2 513	4 374	4 340	↗	34
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	3 432	621	4 053	4 101	↘	-47
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	1 796	1 438	3 234	3 291	↘	-56
SEC - SPR - Sécurité	889	1 599	2 488	2 537	↘	-49
HAB - Habitat - Logement	1 478	591	2 069	2 089	↘	-20
BIO - Ressources naturelles et biodiversité	896	1 120	2 016	2 013	↗	3
RHS - Ressources humaines	1 529	434	1 963	1 952	↗	11
ETU - Etudes et évaluation	715	1 009	1 724	1 748	↘	-24
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	482	919	1 401	1 420	↘	-19
<b>Sous-total 10 principales familles professionnelles</b>	<b>13 460</b>	<b>16 842</b>	<b>30 302</b>	<b>30 528</b>	↘	<b>-226</b>
MER - Mer	195	970	1 164	1 165	↘	-1
BUD - AGE-Budget comptabilité	829	289	1 118	1 133	↘	-15
SRI - Systèmes de réseaux d'information et de communication	182	657	839	844	↘	-5
STR - IST-Service des transports	195	615	809	826	↘	-17
BAT - Bâtiment - Construction	290	479	770	784	↘	-14
<b>Sous-total 15 principales familles professionnelles</b>	<b>15 150</b>	<b>19 852</b>	<b>35 002</b>	<b>35 281</b>	↘	<b>-278</b>
AFJ - AGE-Affaires juridiques	352	188	540	542	↘	-2
ECV - Energie, climat, véhicules	130	288	418	442	↘	-24
COM - AGE-Communication	179	95	274	275	↘	-2
DOC - AGE-Documentation/ archives	96	52	147	165	↘	-18
SER - SPR-Sécurité routière	34	82	116	143	↘	-27
ACH - AGE-Achat public	77	37	114	116	↘	-1
RIE - Recherche, innovation et enseignement	29	50	79	81	↘	-2
ZZZ - Non référencé	33	34	67	69	↘	-2
EUR - Europe et international	37	21	58	58	=	0
<b>Total général</b>	<b>16 117</b>	<b>20 699</b>	<b>36 816</b>	<b>37 172</b>	↘	<b>-356</b>

Source VisioM-Postes au 31/12/2019

La sous-famille « Conception Entretien et Exploitation » est largement majoritaire dans les effectifs puisqu'elle reste encore 1,6 fois plus importante que « Élaboration et pilotage des politiques publiques », la 2<sup>e</sup> du classement.

Parmi les 8 premières familles professionnelles, totalisant 10 390 ETP, 3 correspondent à des fonctions transverses (EPP, GAQ et RHS).

Pour les 15 principales familles professionnelles, on observe une hausse pour :

- EPP – Élaboration et pilotage politiques publiques (+34), qui continue sa progression (+56 entre 2017 et 2018). Cette évolution s'explique par la politique de repyramidage en A menée par le ministère.
- RHS – Ressources humaines (+11), dont la progression est moins forte qu'entre 2017 et 2018 (+63).

### Répartition des effectifs des 15 principales familles professionnelles par macro-grades

Code et libellé famille professionnelle	A/A+				Part dans l'effectif total de la famille prof.	B			
	F	H	% F	% H		F	H	% F	% H
IST- CEE-Conception entretien exploitation	86	263	25 %	75 %	5 %	161	1 270	11 %	89 %
EPP-Élaboration et pilotage politiques publiques	1 618	2 300	41 %	59 %	90 %	233	204	53 %	47 %
AGE-GAQ-Gestion administrative et qualité	37	27	58 %	42 %	2 %	799	278	74 %	26 %
AUP-Aménagement, urbanisme et paysage	329	326	50 %	50 %	20 %	883	921	49 %	51 %
SPR- SEC-Sécurité	471	623	43 %	57 %	44 %	381	841	31 %	69 %
HAB-Habitat - Logement	281	178	61 %	39 %	22 %	830	364	70 %	30 %
BIO-Ressources naturelles et biodiversité	332	367	48 %	52 %	35 %	486	697	41 %	59 %
RHS-Ressources humaines	278	113	71 %	29 %	20 %	669	216	76 %	24 %
ETU-Études et évaluation	211	302	41 %	59 %	30 %	415	548	43 %	57 %
AGE-LIT-Logistique immobilière et technique	3	20	11 %	89 %	2 %	92	146	39 %	61 %
<b>Sous total 10 principales familles professionnelles</b>	<b>3 646</b>	<b>4 518</b>	<b>45 %</b>	<b>55 %</b>	<b>27 %</b>	<b>4 950</b>	<b>5 486</b>	<b>47 %</b>	<b>53 %</b>
Mer	63	171	27 %	73 %	20 %	75	295	20 %	80 %
AGE-Budget comptabilité	55	39	59 %	41 %	8 %	313	145	68 %	32 %
Systèmes de réseaux d'information et de Comm	50	187	21 %	79 %	28 %	108	391	22 %	78 %
IST-Service des transports	9	57	14 %	86 %	8 %	168	534	24 %	76 %
Bâtiment - Construction	50	77	39 %	61 %	16 %	199	363	35 %	65 %
<b>Sous total 15 principales familles professionnelles</b>	<b>3 871</b>	<b>5 048</b>	<b>43 %</b>	<b>57 %</b>	<b>25 %</b>	<b>5 812</b>	<b>7 214</b>	<b>45 %</b>	<b>55 %</b>
<b>Total des familles professionnelles</b>	<b>4 253</b>	<b>5 363</b>	<b>44 %</b>	<b>56 %</b>	<b>26 %</b>	<b>6 262</b>	<b>7 669</b>	<b>45 %</b>	<b>55 %</b>

À l'inverse, les plus fortes baisses sont enregistrées par les familles professionnelles suivantes :

- CEE - IST - Conception entretien exploitation (- 58, soit -0,8 %), alors que la tendance était inverse l'année précédente (+ 41 soit +0,6 %).
- AUP - Aménagement urbanisme et paysage (-56, soit -1,7 %), famille pour laquelle il était déjà observé en 2018 une baisse très importante par rapport à 2017 (-193).

Les 10 premières familles professionnelles représentent 82,3 % de l'effectif total en 2019 contre 82,1 % en 2018. La tendance à la concentration des effectifs sur les 10 premières familles professionnelles s'accroît depuis 3 ans. 78 % des baisses d'effectifs enregistrées se retrouvent sur ces 10 familles professionnelles.

Part dans l'effectif total de la famille prof.	C				Part dans l'effectif total de la famille prof.	OPA				Part dans l'effectif total de la famille prof.
	F	H	% F	% H		F	H	% F	% H	
20 %	123	4 543	3 %	97 %	67 %	13	522	2 %	98 %	8 %
10 %	8	7	53 %	47 %	0 %	1	3	25 %	75 %	0 %
27 %	2 589	305	89 %	11 %	71 %	7	12	37 %	63 %	0 %
56 %	582	182	76 %	24 %	24 %	2	9	18 %	82 %	0 %
49 %	35	55	39 %	61 %	4 %	2	80	2 %	98 %	3 %
58 %	365	50	88 %	12 %	20 %	2	0	100 %	0 %	0 %
59 %	75	42	64 %	36 %	6 %	2	14	13 %	87 %	1 %
45 %	581	90	87 %	13 %	34 %	1	14	7 %	93 %	1 %
56 %	84	147	36 %	64 %	13 %	5	12	29 %	71 %	1 %
17 %	382	497	43 %	57 %	63 %	5	256	2 %	98 %	19 %
<b>34 %</b>	<b>4 824</b>	<b>5 917</b>	<b>45 %</b>	<b>55 %</b>	<b>35 %</b>	<b>40</b>	<b>922</b>	<b>4 %</b>	<b>96 %</b>	<b>3 %</b>
32 %	55	404	12 %	88 %	39 %	3	100	3 %	97 %	9 %
41 %	458	100	82 %	18 %	50 %	3	5	38 %	63 %	1 %
39 %	21	46	31 %	69 %	8 %	4	33	11 %	89 %	4 %
87 %	18	10	64 %	36 %	3 %	0	14	0 %	100 %	2 %
73 %	41	34	55 %	45 %	10 %	1	6	14 %	86 %	1 %
<b>37 %</b>	<b>5 416</b>	<b>6 511</b>	<b>45 %</b>	<b>55 %</b>	<b>34 %</b>	<b>51</b>	<b>1 079</b>	<b>5 %</b>	<b>95 %</b>	<b>3 %</b>
<b>38 %</b>	<b>5 545</b>	<b>6 576</b>	<b>46 %</b>	<b>54 %</b>	<b>33 %</b>	<b>56</b>	<b>1 092</b>	<b>5 %</b>	<b>95 %</b>	<b>3 %</b>

### Analyse par macro-grade

En 2019, la part de chacun des macro-grades (hors ouvriers des parcs et ateliers) dans l'effectif global du MTES et du MCTRCT reste identique au constat fait en 2018.

→ le poids du macro-grade A/A+ représente 26 % de l'effectif global. Le pourcentage de catégorie A/A+ est parfaitement stable dans la plupart des familles professionnelles exceptée la famille « AGE – GAQ – Gestion administrative et qualité » où il a augmenté d'un point.

→ La part du macro-grade B représente 38 % de l'effectif global. Le pourcentage de chaque famille professionnelle est stable à l'exception de « IST – CEE – Conception, entretien exploitation » (-1 %).

→ Enfin, le macro-grade C représente 33 % de l'effectif global. Seule la famille « AGE – GAQ – Gestion administrative et qualité » enregistre une très légère baisse de 1 point de ses catégories C.

### Analyse par genre sur les 15 principales familles professionnelles

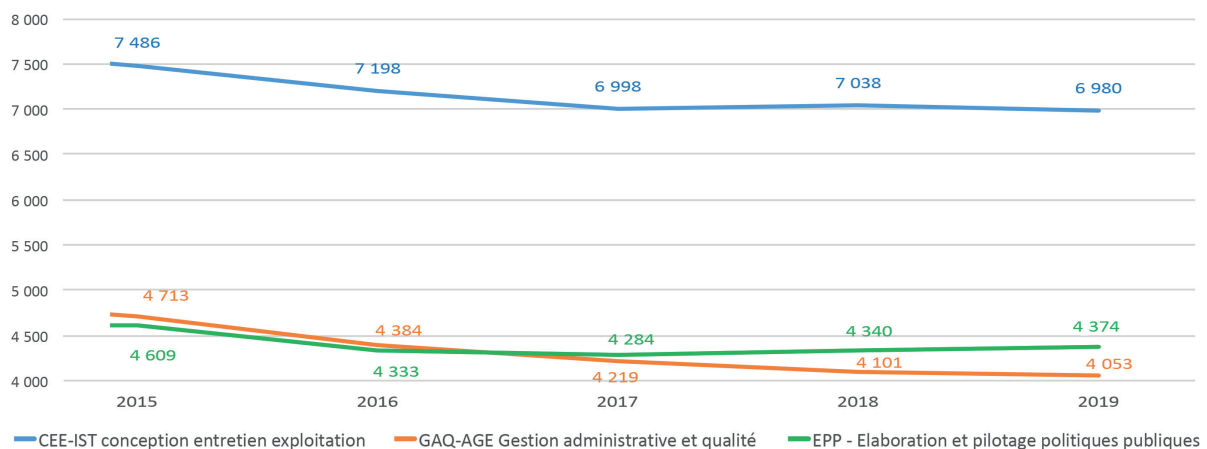
Dans les trois macro-grades A/A+, B et C, le rapport femmes/hommes est quasi identique que ce soit par rapport aux 15 principales familles professionnelles ou à l'effectif total (45%/55%).

Quel que soit le macro-grade ou la famille professionnelle, l'évolution du ratio femmes/hommes en pourcentage n'excède jamais 2 % traduisant une certaine stabilité.

L'évolution des missions du MTES et du MCTRCT 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 des 3 principales familles professionnelles sur 5 ans

#### Évolution des effectifs des 3 principales familles professionnelles entre 2015 et 2019



Il est à noter que même si les trois plus importantes familles professionnelles en effectifs demeurent les mêmes depuis 5 ans, la position de « GAQ AGE – Gestion administrative et qualité » a évolué en 2016, passant de la deuxième à la troisième place. Trois facteurs peuvent expliquer cette évolution :

→ les volumes historiquement très proches en termes d'effectifs des familles GAQ et EPP,

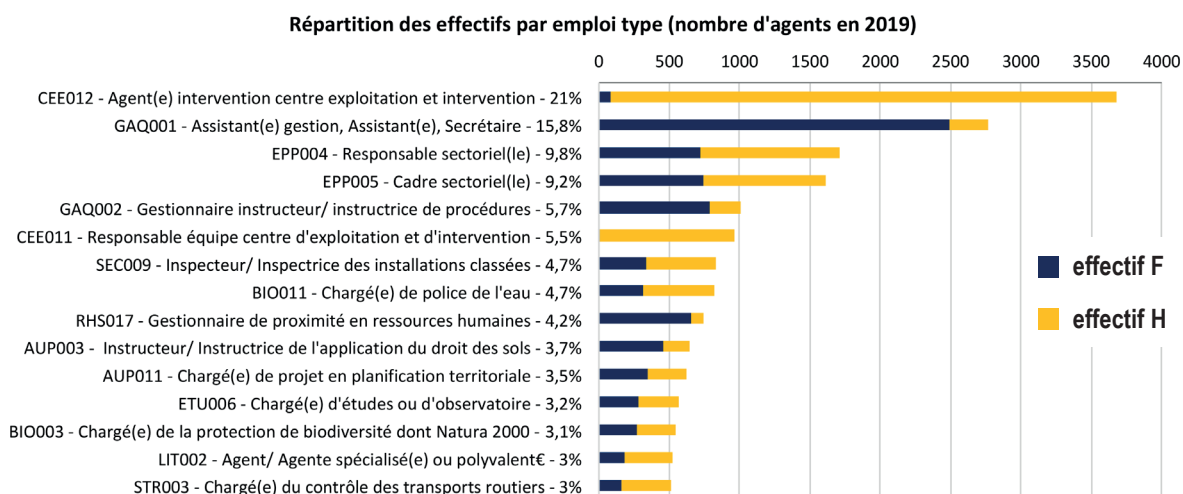
→ la baisse rapide des effectifs de la famille « GAQ AGE – Gestion administrative et qualité » (-3,16 % sur 5 ans) en raison des schémas d'emploi relativement plus importants sur les fonctions supports,

→ la hausse des effectifs de la famille « EPP – élaboration et pilotage de politiques publiques » à partir de 2017 (+2 % entre 2017 et 2019) grâce à la politique de repyramidage en catégorie A mise en place par le ministère car cette famille compte 90 % de macro-grade A dans ses effectifs.

Les profils d'évolution des trois familles sont différents, traduisant un pilotage des politiques RH adapté aux métiers et favorisant l'effort en matière de gestion prévisionnelle des effectifs et des emplois.

Certains phénomènes tels que la hausse en 2018 pour « CEE IST conception entretien exploitation » et celle en 2015 pour « EPP – élaboration et pilotage de politiques publiques » sont à analyser au regard de l'ensemble de la période et ne constituent pas un changement de tendance.

## b) Analyse par genre des 15 emplois-types majoritaires



En 2019, la tendance à la concentration des effectifs sur les 15 emplois-types majoritaires se poursuit, pour représenter 47,6 % de l'effectif total contre 47,4 % en 2018 et 46,7 % en 2017.

## Évolution des effectifs par emploi type et par sexe en poste physique

EMPLOI TYPE CODE	EMPLOI TYPE LIBELLE	F		H		Total général 2018	Total général 2018 en %	Rappel 2017	Total général 2017	Type de variation	Niveau de variation
		effectif	part	effectif	part						
CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	80	2,2 %	3 594	97,8 %	3 674	21,0 %	3 692	21,0 %	↘	-18
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	2 492	90,1 %	274	9,9 %	2 765	15,8 %	2 810	16,0 %	↘	-45
EPP004	Responsable sectoriel(le)	725	42,3 %	987	57,7 %	1 712	9,8 %	1 694	9,6 %	↗	17
EPP005	Cadre sectoriel(le)	742	46,1 %	869	53,9 %	1 611	9,2 %	1 599	9,1 %	↗	12
GAQ002	Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	782	78,0 %	220	22,0 %	1 002	5,7 %	1 009	5,7 %	↘	-7
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	9	0,9 %	954	99,1 %	963	5,5 %	981	5,6 %	↘	-18
SEC009	Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	335	40,6 %	491	59,4 %	826	4,7 %	823	4,7 %	↗	2
BIO011	Chargé(e) de police de l'eau	313	38,1 %	509	61,9 %	822	4,7 %	821	4,7 %	↗	1
RHS017	Gestionnaire de proximité en ressources humaines	659	88,5 %	86	11,5 %	744	4,2 %	738	4,2 %	↗	6
AUP003	Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	461	71,8 %	181	28,2 %	642	3,7 %	656	3,7 %	↘	-14
AUP011	Chargé(e) de projet en planification territoriale	352	57,1 %	265	42,9 %	617	3,5 %	618	3,5 %	↘	-2
ETU006	Chargé(e) d'études ou d'observatoire	276	48,6 %	292	51,4 %	568	3,2 %	577	3,3 %	↘	-9
BIO003	Chargé(e) de la protection de biodiversité dont Natura 2000	276	50,6 %	269	49,4 %	545	3,1 %	540	3,1 %	↗	5
LIT002	Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	181	34,3 %	347	65,7 %	527	3,0 %	534	3,0 %	↘	-7
STR003	Chargé(e) du contrôle des transports routiers	157	30,3 %	361	69,7 %	518	3,0 %	523	3,0 %	↘	-5
<b>Total</b>		<b>7 838</b>	<b>44,7 %</b>	<b>9 697</b>	<b>55,3 %</b>	<b>17 535</b>	<b>100 %</b>	<b>17 617</b>	<b>100 %</b>	↘	<b>-81</b>

Sur les 15 emplois-types majoritaires en nombre d'agents au MTES et au MCTRCT, le taux de féminisation reste stable avec un taux de 44,7 % contre 44,6 % en 2018. Ce taux est légèrement supérieur à celui de l'effectif global du MTES et du MCTRCT qui compte 43,7 % de femmes en 2019 (contre 43,6 % en 2018).

La mixité se révèle très faible pour certains emplois-types, avec par exemple l'emploi-type « Agent(e) intervention centre exploitation et intervention » exercé à 97,8 % par des hommes ou sur l'emploi-type « Assistant(e) gestion, Assistant(e), secrétaire » exercé à 90,1 % par des femmes.

La part des femmes augmente dans 10 des 15 principaux emplois-types notamment sur les emplois-types « BI0011 - Chargé(e) de police de l'eau » (+ 1,3 %), et « EPP005 - Cadre sectoriel(le) » (+ 1 %).

Les évolutions des regroupements d'emplois-types par famille sont différentes :

Pour la famille «Élaboration et pilotage des politiques publiques », le nombre de cadres (EPP005) et de responsables sectoriel(le)s (EPP004) augmente respectivement de 12 et de 17 ETP.

Pour la famille « Gestion administrative et qualité », le nombre d'assistant(e)s gestion, assistant(e)s, secrétaires (GAQ001) et de « gestionnaire(s) instructeurs/ instructrices de procédures » (GAQ002), diminue respectivement de 45 et de 7 ETP.

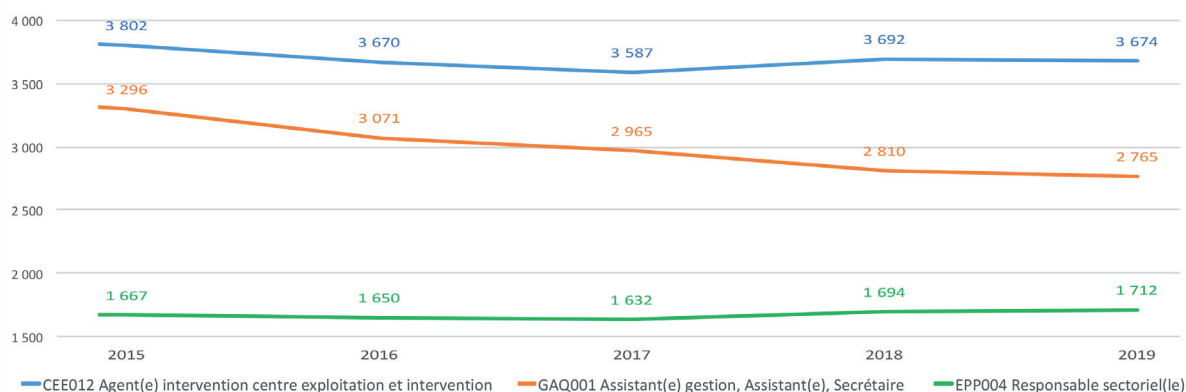
Pour la famille « Aménagement, urbanisme et paysage » dont les emplois types « Instructeur/ instructrice de l'application du droit des sols » et Chargé(e) de projet en planification territoriale voient leurs effectifs baisser et perdent respectivement 14 et 2 ETP.

Pour la deuxième année consécutive, la diminution en effectif la plus significative concerne l'emploi-type « GAQ001 - Assistant(e) gestion, assistant(e), secrétaire » qui perd 45 ETP, contre -155 en 2018.

Ces constats traduisent le repyramidage des effectifs vers des fonctions de conception.

## Analyse des 3 principaux emplois types sur 5 ans

### Évolution des effectifs des 3 principaux emplois types entre 2015 et 2019



Il convient de noter que les 3 emplois types principaux conservent leur rang sur les 5 dernières années de l'analyse.

Les 3 principaux emplois types sont issus des 3 principales familles professionnelles et de ce fait, traduisent les mêmes tendances d'évolution :

→ tendance à la hausse de l'emploi type « EPP004 - responsable sectoriel(le) » entre 2017 et 2019 (+80 ETP soit + 4 %) après 3 années de baisse (-37 ETP soit - 2 %),

→ baisse constante et régulière des effectifs de l'emploi type « GAQ001 - assistant(e) gestion, assistant(e), secrétaire » (- 655 ETP en 5 ans soit - 19 %).

## 6-B Les évolutions d'emplois

### Synthèse des évolutions d'emplois 2019

Périmètre du MTES et du MCTRCT.

Politiques publiques	Variation ETP 2019/2018
Fonctions transversales	-229
Infrastructures et services de transports	-231
Affaires maritimes	-42
Paysages, eau et biodiversité	-78
Prévention des risques	-18
Énergie, climat et après-mines	0
Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	-203
Autorité de sûreté nucléaire	2
Commission de régulation de l'énergie	2
CNDP	0
Expertise, information géographique et météorologique	-14

Les évolutions d'emplois liées aux priorités données à ces politiques publiques ont un impact sur la répartition des effectifs entre les différentes familles professionnelles et emploi types.

## 6-C L'analyse par âge des effectifs

### Âge moyen des agents par famille professionnelle

Famille professionnelle code	Famille professionnelle libellé	Femmes		Hommes		Moyenne d'âge globale	
		2019	2018	2019	2018	2019	2018
CEE	IST-Conception entretien exploitation	43 a 10 m	43 a 07 m	47 a 05 m	47 a 01 m	47 a 02 m	46 a 10 m
EPP	Élaboration et pilotage politiques publiques	47 a 04 m	46 a 10 m	49 a 07 m	49 a 05 m	48 a 07 m	48 a 05 m
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	53 a 02 m	52 a 11 m	51 a 08 m	51 a 02 m	53 a 00 m	52 a 08 m
AUP	A ménagement, urbanisme et paysage	50 a 02 m	50 a 01 m	51 a 05 m	51 a 02 m	50 a 10 m	50 a 07 m
SEC	SPR-Sécurité	42 a 07 m	42 a 06 m	46 a 08 m	46 a 07 m	45 a 04 m	45 a 01 m
HAB	Habitat - Logement	49 a 05 m	49 a 00 m	48 a 02 m	47 a 11 m	49 a 00 m	48 a 09 m
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	46 a 00 m	45 a 07 m	47 a 10 m	47 a 07 m	47 a 00 m	46 a 09 m
RHS	Ressources humaines	50 a 05 m	49 a 12 m	51 a 10 m	51 a 03 m	50 a 08 m	50 a 03 m
ETU	Études et évaluation	47 a 00 m	46 a 06 m	49 a 00 m	48 a 07 m	48 a 02 m	47 a 10 m
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	55 a 00 m	54 a 05 m	52 a 11 m	52 a 05 m	53 a 07 m	53 a 01 m
MER	Mer	47 a 00 m	46 a 06 m	50 a 06 m	50 a 00 m	49 a 10 m	49 a 05 m
BUD	AGE-Budget comptabilité	50 a 06 m	50 a 03 m	48 a 01 m	47 a 07 m	49 a 11 m	49 a 07 m
SRI	Système mes de réseaux d'information et de Comm	49 a 11 m	49 a 07 m	49 a 02 m	48 a 08 m	49 a 05 m	48 a 10 m
STR	IST-Service des transports	46 a 11 m	46 a 05 m	49 a 05 m	49 a 01 m	48 a 10 m	48 a 05 m
BAT	Bâti ment - Construction	48 a 05 m	48 a 04 m	51 a 06 m	50 a 12 m	50 a 05 m	49 a 12 m
AFJ	AGE-Affaires juridiques	47 a 08 m	47 a 10 m	46 a 08 m	46 a 04 m	47 a 05 m	47 a 04 m
ECV	ECV - Énergie, cli mat, véhicules	45 a 00 m	44 a 04 m	47 a 05 m	47 a 01 m	46 a 07 m	46 a 02 m
COM	AGE-Co m munication	46 a 11 m	46 a 10 m	50 a 00 m	49 a 05 m	48 a 00 m	47 a 09 m
DOC	AGE-Docu mentation/ archives	54 a 07 m	54 a 01 m	50 a 08 m	50 a 08 m	53 a 02 m	52 a 10 m
SER	SPR-Sécurité routière	48 a 11 m	49 a 08 m	52 a 01 m	51 a 11 m	51 a 02 m	51 a 01 m
ACH	AGE-Achat public	49 a 05 m	48 a 08 m	48 a 11 m	48 a 11 m	49 a 02 m	48 a 07 m
RIE	Recherche, innovation et enseigne ment	49 a 07 m	49 a 06 m	53 a 06 m	53 a 01 m	52 a 02 m	51 a 10 m
ZZZ	Non référencé	50 a 04 m	50 a 03 m	46 a 07 m	46 a 02 m	48 a 07 m	48 a 04 m
EUR	Europe et international	43 a 11 m	43 a 04 m	43 a 08 m	43 a 03 m	43 a 10 m	43 a 04 m

Modification du mode de calcul des âges : l'âge calculé correspond désormais à l'âge atteint dans l'année (ici 2019). Les années précédentes, l'âge était calculé par différence de dates puis arrondi au chiffre supérieur.

En 2019, l'ensemble des familles professionnelles enregistrent un vieillissement de leurs effectifs, mais une nuance est à apporter au regard de la précision du mode de calcul sur l'âge atteint dans l'année, qui peut avoir eu un impact. Les écarts vont de +1 mois pour les familles « AFJ - Affaires juridiques » et « SER - SPR - Sécurité routière » à +7 mois pour les familles « SRI - Systèmes de réseaux d'information et de Communication » et « ACH - AGE - Achat public ».

La moyenne d'âge la plus élevée est celle de la famille « AGE - Logistique immobilière et technique » (53 ans et 7 mois) alors que la plus jeune est détenue par la famille « EUR - Europe et international » (43 ans et 10 mois). L'écart est de 9 ans et 9 mois entre ces deux familles.

Pour les 23 familles professionnelles réunies, la hausse moyenne est de 3 mois.

Il ressort de ces éléments que pour l'ensemble des familles professionnelles, le volume des recrutements en sortie de concours (externe, interne et professionnel) n'a pas eu d'impact sur la pyramide des âges de l'ensemble des effectifs. Cependant, l'offre de poste en externe est en baisse régulière ces dernières années. Les concours de déprécarisation et relatifs au plan de requalification n'ont eu que peu d'effet sur la moyenne d'âge des familles professionnelles. De plus, l'objectif de ces mesures était de re-pyramider ces effectifs déjà en poste et par conséquent avec une certaine ancienneté.

Les 3 familles professionnelles les plus importantes en effectifs enregistrent des hausses de la moyenne d'âge « IST - Conception entretien exploitation » (+ 4 mois), « EPP - Élaboration et pilotage politiques publiques » (+ 2 mois) et « AGE - Gestion administrative et qualité » (+ 4 mois).



## Âge moyen des agents sur les 15 emplois-types majoritaires

Emploi type code	Emploi type libellé	Femmes		Hommes		Ensemble	
		2019	2018	2019	2018	2019	2018
CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention*	43 a 05 m	43 a 05 m	45 a 11 m	45 a 06 m	45 a 10 m	45 a 06 m
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	53 a 06 m	53 a 02 m	51 a 10 m	51 a 03 m	53 a 04 m	52 a 12 m
EPP004	Responsable sectoriel(le)*	47 a 02 m	47 a 01 m	49 a 06 m	49 a 04 m	48 a 06 m	48 a 05 m
EPP005	Cadre sectoriel(le)*	45 a 10 m	45 a 02 m	47 a 02 m	46 a 10 m	46 a 07 m	46 a 01 m
GAQ002	Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	52 a 11 m	52 a 06 m	52 a 01 m	51 a 06 m	52 a 08 m	52 a 03 m
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	46 a 05 m	46 a 01 m	51 a 05 m	50 a 12 m	51 a 04 m	50 a 11 m
SEC009	Inspecteur/ Inspectrice des installations classées*	40 a 11 m	40 a 08 m	45 a 04 m	44 a 12 m	43 a 07 m	43 a 03 m
BIO011	Chargé(e) de police de l'eau*	46 a 06 m	46 a 02 m	49 a 04 m	49 a 01 m	48 a 02 m	48 a 00 m
RHS017	Gestionnaire de proximité en ressources humaines	50 a 00 m	49 a 06 m	49 a 06 m	49 a 05 m	50 a 00 m	49 a 06 m
AUP003	Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	53 a 07 m	53 a 05 m	52 a 05 m	52 a 01 m	53 a 04 m	53 a 00 m
AUP011	Chargé(e) de projet en planification territoriale*	46 a 10 m	46 a 04 m	48 a 04 m	48 a 01 m	47 a 05 m	47 a 01 m
ETU006	Chargé(e) d'études ou d'observatoire*	45 a 08 m	45 a 04 m	49 a 00 m	48 a 08 m	47 a 06 m	47 a 01 m
BIO003	Chargé(e) de la protection de biodiversité dont Natura 2000*	46 a 07 m	46 a 07 m	46 a 07 m	46 a 00 m	46 a 07 m	46 a 04 m
STR003	Chargé(e) du contrôle des transports routiers*	47 a 01 m	46 a 07 m	49 a 10 m	49 a 05 m	48 a 11 m	48 a 07 m
LIT002	Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	56 a 11 m	56 a 04 m	53 a 07 m	53 a 03 m	54 a 08 m	54 a 04 m

\* Moyenne d'âge globale inférieure à celle de l'effectif total.

Les 15 principaux emplois types enregistrent sans exception une hausse de leur moyenne d'âge.

La plus forte augmentation concerne l'emploi type « EPP005 – cadre sectoriel(le) » et « RHS017 – Gestionnaire de proximité en ressources humaines » (+ 6 mois). À l'inverse, l'augmentation la plus faible concerne l'emploi type « EPP004 – Responsable sectoriel(le) » (+ 1 mois).

Parmi les 15 emplois-types majoritaires, 6 emplois présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge globale (49 ans et 1 mois), dont 4 entre 52 et 55 ans.

Pour les 9 emplois-types présentés ici dont celle d'âge est inférieure à la moyenne de l'effectif total, celle-ci est comprise entre 43 ans et 7 mois et 48 ans et 11 mois.

L'emploi type le plus âgé aussi bien chez les femmes que chez les hommes est « LIT002 – Agent(e) spécialisé(e) ou polyvalent(e) avec 56 ans 11 mois pour les femmes et 53 ans et 7 mois pour les hommes, soit au global une moyenne de 54 ans et 8 mois sur un ensemble de 527 agents. Celui-ci ne cesse d'augmenter depuis 3 ans.

L'homme le plus jeune (20 ans) est affecté sur l'emploi-type « Prévisionniste de crues ».

La femme la plus jeune (20 ans) est affectée sur l'emploi-type « Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire ».

L'homme le plus âgé (68 ans) est affecté sur l'emploi-type « Chargé(e) d'audit/ Contrôle/ Évaluation ».

La femme la plus âgée (68 ans) est affectée sur l'emploi-type « Cadre sectoriel(le) ».

## 6-D L'actualisation des dispositifs de connaissance

### 6-D-1 L'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 du MTES et du MCTRCT au plus près de leurs évolutions.

### 6-D-2 Le 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. Il assure une veille sur l'information concernant les questions utiles à la GPRH (actualités réglementaires).

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 était initialement 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.

En 2019, le module 1 de ce parcours a été dispensé à deux reprises dans les CVRH de Nantes et de Toulouse. Un chantier de refonte de ce parcours de professionnalisation est en cours. Les travaux sont menés en étroite collaboration avec le réseau des chargés de missions GPEEC mais également le CVRH d'Arras et la sous-direction FORCQ.

## 6-E La mise en œuvre d'une GPRH locale

### 6-E-1 L'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

En 2019, les réunions stratégiques du dialogue de gestion comportent un volet RH. 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

## LA PRÉVENTION ET LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

## 7-A La prévention

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

Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique 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 assistant(e)s de prévention (AP) qui constituent le niveau de proximité,
- les conseiller(ère)s 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 2019, le nombre total d'AP et de CP s'élève à 221 (96 femmes et 125 hommes) contre 214 en 2018. Cette population est composée de 166 AP (79 femmes et 87 hommes) et de 55 CP (17 femmes et 38 hommes), soit 124,2 ETP en 2019 comme en 2018.

La répartition de la quotité de temps de travail dédiée à cette mission est la suivante :

- 37 % de ces agents exercent cette fonction entre 80 % et 100 % de leur temps de travail,
- 16 % d'entre eux exercent cette fonction entre 50 % et moins de 80 % de leur temps de travail,
- 47 % d'entre eux, enfin, exercent cette fonction à moins de 50 % de leur temps de travail.

Les AP/CP, par type de service, se répartissent comme suit :

- 36 AP/CP (contre 35 en 2018), dont 32 AP et 4 CP pour l'Administration Centrale, représentant 12,6 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 35 %,
- 27 AP/CP (contre 28 en 2018), dont 12 AP et 15 CP pour l'ensemble des DREAL, représentant 21,3 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 79 %,
- 101 AP/CP (contre 102 en 2018), dont 89 AP et 12 CP pour l'ensemble des DDT(M), représentant 46,5 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 46 %,
- 17 AP/CP (contre 9 en 2018), dont 14 AP et 3 CP pour l'ensemble des départements et territoires d'Outre-Mer, représentant 6,9 ETP (contre 5,2 en 2018), avec une quotité de travail moyenne de 41% (contre 58 % en 2018). Cette augmentation est due à la comptabilisation des AP/CP de la direction de la mer sud océan Indien (DM SOI) à partir de 2019,
- 33 AP/CP comme en 2018, dont 19 AP et 14 CP pour l'ensemble des DIR, représentant 32,3 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 98 %,
- 7 AP/CP comme en 2018, dont 7 CP pour l'ensemble des DIRM, représentant 4,6 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 66 %.

#### Les réseaux d'AP/CP

Les AP/CP se regroupent en réseaux métiers (ex : réseau des DIR) et en réseaux territoriaux (ex : réseau régional).

Ces réseaux métiers comme les réseaux régionaux se réunissent 2 à 3 fois par an. Ces rencontres sont pour partie animées par un inspecteur santé et sécurité au travail.

#### La formation des AP/CP

En 2019, 31 AP/CP ont suivi la formation prise de poste organisée par les CVRH de Rouen et de Mâcon.

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 (ex : la gestion des équipements de protection individuelle, la coactivité, etc.). L'offre cumulée de formation que représentent ces modules complémentaires optionnels correspond à l'équivalent de 2 semaines de formation.

## Quotité de temps de travail dévolue à la mission d'AP ou de CP

SERVICES	CP AP	SEXE		TOTAL CP/AP	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		30%		20%		10%		ETP
		F	H		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
ADMINISTRATION CENTRALE	CP	1	3	<b>4</b>	1	3																			4
	AP	15	17	<b>32</b>		2							1	1		1	1	12	10	1	3				8,6
DREAL AUVERGNE RHONE ALPES	CP	0	1	<b>1</b>		1																			1
	AP	1	0	<b>1</b>								1													0,6
DREAL BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	CP	0	1	<b>1</b>											1										0,5
	AP	0	1	<b>1</b>											1										0,5
DREAL BRETAGNE	CP	0	1	<b>1</b>		1																			1
	AP	0	0	<b>0</b>																					0
DREAL CENTRE VAL DE LOIRE	CP	1	0	<b>1</b>	1																				1
	AP	0	0	<b>0</b>																					0
DREAL CORSE	CP	0	1	<b>1</b>		1																			1
	AP	0	0	<b>0</b>																					0
DREAL GRAND EST	CP	1	0	<b>1</b>														1							0,3
	AP	0	3	<b>3</b>		1			1					1											2,3
DREAL HAUTS DE FRANCE	CP	0	1	<b>1</b>		1																			1
	AP	1	0	<b>1</b>					1																0,8
DREAL ILE DE France (hors AC)	CP	1	2	<b>3</b>		2														1					2,2
	AP	1	2	<b>3</b>		2													1						2,2
DREAL NORMANDIE	CP	0	0	<b>0</b>																					0
	AP	0	0	<b>0</b>																					0
DREAL NOUVELLE AQUITAINE	CP	2	0	<b>2</b>	2																				2
	AP	1	1	<b>2</b>										1		1									0,9
DREAL OCCITANIE	CP	0	1	<b>1</b>		1																			1
	AP	0	1	<b>1</b>		1																			1
DREAL PAY DE LA LOIRE	CP	1	0	<b>1</b>	1																				1
	AP	0	0	<b>0</b>																					0
DREAL PACA	CP	1	0	<b>1</b>	1																				1
	AP	0	0	<b>0</b>																					0
DDT/DDTM	CP	3	9	<b>12</b>		4								2	3			1			2				7,2
	AP	49	40	<b>89</b>	3	7	1	1	2	1		1	1	10	5	11	7	10	8	7	9	3	2		39,3
OUTRE MER	CP	2	1	<b>3</b>	2	1																			3
	AP	5	9	<b>14</b>										3	3						1	2	5		3,9
DIR	CP	2	12	<b>14</b>	1	12			1																13,8
	AP	7	12	<b>19</b>	7	11									1										18,5
ILE DE FRANCE	CP	17	38	<b>55</b>	11	29	0	0	1	0	0	0	0	2	4	0	0	2	0	1	5	0	0		45,6
	AP	80	86	<b>166</b>	10	24	1	1	3	2	0	1	3	0	15	11	11	9	10	9	20	20	6	10	78,6

## 7-A-2 La médecine de prévention

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 ou de porte-parolat.

La nature même de ces missions confère au médecin de prévention, de par sa connaissance du milieu professionnel dans lequel il (elle) exerce ses fonctions, un rôle spécifique et essentiel parmi les acteurs de prévention.

En 2019, l'effectif des médecins de prévention en exercice est équivalent à celui de 2018, soit 34 médecins, représentant près de 13 équivalents temps plein (ETP).

À l'instar du constat réalisé l'année précédente, les fins d'activité de médecins de prévention faisant valoir leur droit à la retraite en 2018 se poursuivent (5 fins d'activité). Le recrutement de 3 médecins dans l'année a permis de compenser ces départs.

Autorisé depuis 2014, le dispositif de collaborateur médecin se révèle difficile à mettre en œuvre. Aucun médecin n'a été recruté dans ce cadre ces deux dernières années.

Pour pallier les déficits en recrutement de médecins de prévention et les difficultés croissantes à pouvoir bénéficier des prestations de services en santé au travail, lesquels sont saturés, les services des régions Normandie et Auvergne-Rhône-Alpes se sont mobilisés au niveau inter-fonction publique pour mettre en place des services de médecine de prévention mutualisés, à titre expérimental.

Fin 2019, ces services de médecine de prévention mutualisés étaient opérationnels pour les services du département du Puy de Dôme et du département du Rhône. L'expérimentation conduite dans le département du Calvados était bien engagée et un dispositif était à l'étude dans le département de la Seine maritime.

Les différentes modalités de mise en œuvre de la médecine préventive (recrutement, conventionnement et mutualisation) ont permis une progression du taux de couverture au-delà de 77 % contre 74 % en 2018.

### La surveillance médicale des agents du MTES et du MCTRCT \*

	Visite médicale annuelle	Visite médicale quinquennale	Visite médicale à la demande	Total
2019	4 063	2 132	587	6 782
Rappel 2018	5 844	2 103	691	8 638

\* En raison de la crise de la Covid-19 lors de la collecte des données, ces dernières sont incomplètes.

### La couverture médicale des agents du MTES et du MCTRCT \*

2019	Médecins de prévention	Services communs à plusieurs administrations	Services de santé au travail	Associations de santé au travail	Services de santé au travail en agriculture	Non couverts	Total des agents couverts	Total
Nombre d'agents couverts par	14 204	5 080	9 135	1 036	1 110	8 877	30 565	39 442
Pourcentage	36,01 %	12,88 %	23,16 %	2,63 %	2,82 %	22,50 %	77,50 %	100,00 %

\* DDT(M) incluses, hors EP

## La répartition de la couverture médicale

Par type de services et par type de prestations

	Couverture médicale internalisée <sup>(1)</sup> Part d'agents couverts	Couverture médicale externalisée <sup>(2)</sup> Part d'agents couverts	Absence de couverture médicale Part d'agents non couverts	% de couverture médicale	% de couverture médicale Rappel 2018	% de couverture médicale Rappel 2017
Services déconcentrés (hors DDI)	20,77 %	23,47 %	5,39 %	44,24 %	39,11 %	39,93 %
DDT-DDTM	14,03 %	15,95 %	6,2 %	29,98 %	31,85 %	32,86 %
STC/SCN/Écoles	1,12 %	1,91 %	0,17 %	3,03 %	2,38 %	2,50 %
Administration centrale	0,09 %	0,16 %	10,74 %	0,25 %	0,18 %	3,01 %
<b>Total</b>	<b>36,01 %</b>	<b>41,49 %</b>	<b>22,50 %</b>	<b>77,50 %</b>	<b>73,50 %</b>	<b>78,30 %</b>

(1) Médecine de prévention assurée par un médecin sous contrat ministériel (32 médecins de prévention en exercice pour ce périmètre).

(2) Médecine de prévention assurée par un service de santé au travail, une association en médecine du travail, une autre administration, un EP.

Par région, photographie au 1<sup>er</sup> décembre 2019

	% d'agents suivis par des MdP sous contrat ministériel	% d'agents suivis par SST ou autres prestataires externes	% de couverture médicale	% de couverture médicale Rappel 2018
Grand Est	9 %	70 %	79 %	59 %
Hauts-de-France	84 %	16 %	100 %	100 %
Bourgogne – Franche-Comté	16 %	76 %	92 %	82 %
Normandie	4 %	28 %	33 %	58 %
Pays de la Loire	47 %	42 %	89 %	94 %
Bretagne	58 %	29 %	87 %	57 %
Nouvelle Aquitaine	58 %	42 %	100 %	98 %
Auvergne – Rhône-Alpes	46 %	36 %	82 %	54 %
Centre Val de Loire	45 %	46 %	91 %	92 %
Occitanie	81 %	17 %	98 %	97 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	67 %	33 %	100 %	99 %
Île-de-France	0 %	91 %	91 %	100 %
Corse	0 %	0 %	0 %	65 %
Guadeloupe	0 %	100 %	100 %	100 %
Guyane	0 %	100 %	100 %	100 %
Martinique	0 %	100 %	100 %	100 %
Mayotte	0 %	100 %	100 %	100 %
Réunion	0 %	100 %	100 %	100 %
Saint Pierre et Miquelon	0 %	100 %	100 %	100 %
Administration centrale	0 %	1 %	1 %	1 %
<b>TOTAL</b>	<b>36 %</b>	<b>41 %</b>	<b>77 %</b>	<b>74 %</b>

La compensation du déficit de médecin sous contrat par le recours à des services externes de santé au travail qui permettait d'amortir l'impact des départs de médecins et de résoudre en partie les situations de carence connaît désormais ses limites, ces services étant eux aussi rattrapés par la pénurie de professionnels de la santé qualifiés en médecine du travail.

Les travaux engagés en 2017, sous l'égide de la DGAFP, avec pour objectif la révision 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, sont en voie d'aboutissement.

Les premières expérimentations de mutualisation inter fonction publique des services de médecine préventive et d'organisation du travail en équipe pluridisciplinaire sont effectives.

Les orientations portant sur la mise en place de l'entretien infirmier, à l'instar des dispositions prévues dans le secteur privé, et la périodicité de la surveillance médicale se précisent également.

La traduction de ces orientations n'est intervenue qu'en mai 2020, avec la parution du décret n°2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la Fonction publique d'État.

## Les médecins de prévention sous contrat ministériel

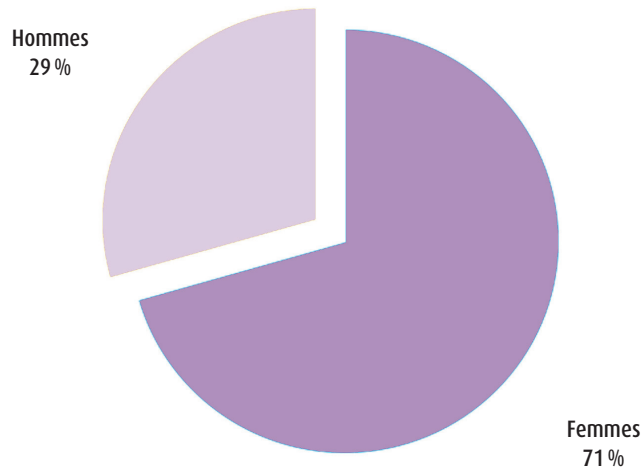
	Effectifs physiques <sup>(1)</sup>	ETP
Services déconcentrés (hors DDI)	29	6,2
DDT - DDTM	30	4,6
STC / SCN / Ecoles	10	0,65
Services d'administration centrale	7	0,15
Établissements publics sous tutelle ministérielle	12	1,2
<b>Nombre de médecins de prévention en exercice au 1<sup>er</sup> décembre 2019</b>	<b>34</b>	<b>12,8</b>
Rappel 2018	34	11,5

(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



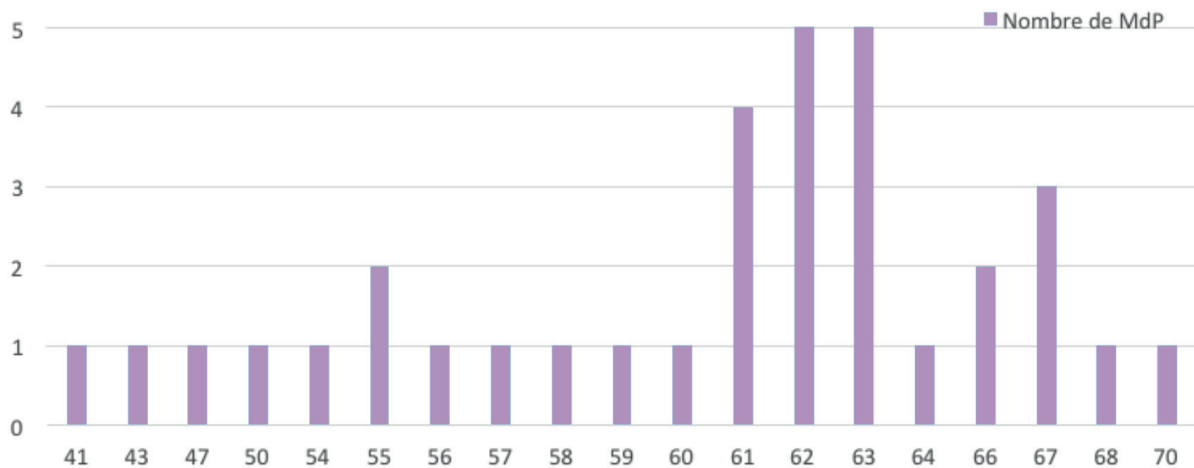
## Médecins de prévention sous contrat ministériel : la parité femmes / hommes



Rappel 2018 : 73 % de femmes et 27 % d'hommes.  
Rappel 2017 : 71 % de femmes et 29 % d'hommes.

## Médecins de prévention sous contrat ministériel : la pyramide des âges

La moyenne d'âge des médecins de prévention (Mdp) est de 59,97 ans en 2019. Sur les 34 médecins de prévention en exercice, plus de 67 % 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 46 entités suivantes :

- l'administration centrale;
- le CMVRH (entité couvrant les 10 Centres de valorisation des ressources humaines - CVRH - et le Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques - CEDIP);
- les 4 services techniques centraux ou à compétences nationales et les écoles (Centre d'études des tunnels - CETU - Centre national des ponts de secours - CNPS - Services techniques de remontées mécaniques et des transports guidés - STRMTG - et l'École nationale des techniciens de l'équipement - ENTE couvrant 2 sites);
- les 15 Directions régionales (Directions régionales de l'environnement de l'aménagement et du logement - DREAL - et directions d'Île-de-France);
- les 10 services ultramarins (Directions de l'environnement de l'aménagement et du logement - DEAL - Directions de la mer - DM - et la Direction des territoires de l'alimentation et de la mer - DTAM);
- les 11 Directions interdépartementales des routes (DIR);
- les 4 Directions interrégionales de la mer (DIRM).

Pour la Fonction publique, antérieurement à l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans ces trois versants, la question de ces risques se focalisait sur la mise en œuvre de leur prévention tertiaire (gestion de crise).

L'un des principaux apports de cet accord cadre 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 en résultant. Les circulaires du 20 mars et 20 mai 2014 de la DGAFP définissent les modalités de mise en œuvre.

Sur le pôle ministériel, dès avril 2012, un groupe de travail sur les « 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-Ministériel.

Cette instruction, 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.

Les informations permettant d'établir un état des lieux de la prise en charge des RPS par les services sont issues de l'enquête annuelle relative au bilan du décret hygiène et sécurité (BDHS) 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 prévention mis en œuvre en 2019

#### Déploiement des outils de diagnostic des RPS

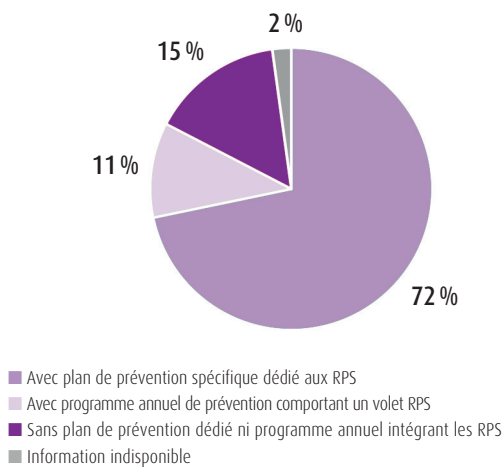
Fin 2019, 83 % des services ministériels ont procédé à un diagnostic dédié aux RPS et sur les 7 services qui ne l'avaient pas encore réalisé, 2 déclaraient disposer et avoir présenté aux membres de leur CHSCT de proximité un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail intégrant un volet RPS.

Le déploiement des outils de diagnostics RPS entamé en 2015 dans les établissements publics progresse également (67 % en 2018, 81 % en 2019).

#### Déploiement des plans de prévention des RPS

Les graphiques ci-contre représentent le taux de mise en place de plans concertés de prévention des RPS au sein des services ou, pour ceux déclarant ne pas en avoir encore formalisé, la mise en place d'autres démarches structurées d'actions de prévention en la matière (cf. existence d'un programme annuel de prévention des risques professionnels - PAP - comportant un volet dédié aux RPS).

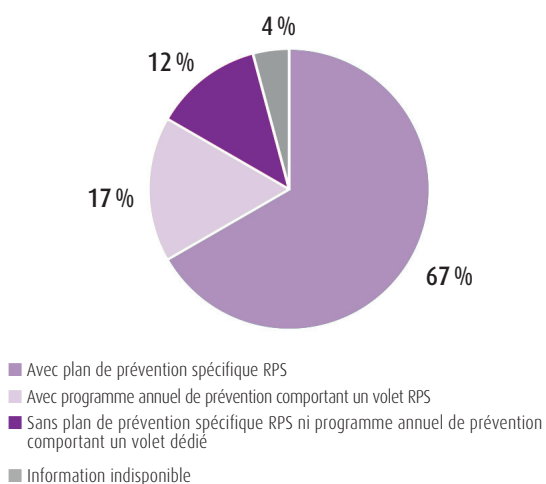
### Dans les services ministériels



Fin 2019, 72 % des services disposaient d'un plan de prévention dédié aux RPS (contre 67 % en 2018). 15 % qui n'en disposaient pas encore, et 11 % avaient déployé un PAP comportant un volet de prévention des risques particuliers.

Rapporté à la population des agents du périmètre des services ministériels, 80 % des agents sont, en 2019, couverts par un plan de prévention spécifique aux RPS contre 73 % en 2018.

### Dans les établissements publics

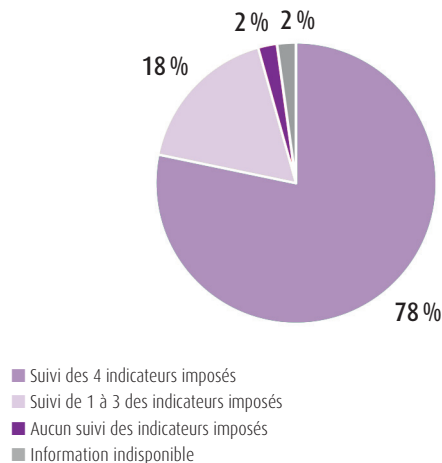


En 2019, le niveau de déploiement de plans de prévention des RPS dans les établissements publics est, comme en 2018, de 67 %.

Le taux de services disposant d'un programme annuel de prévention présenté au CHSCT et comportant un volet dédié aux RPS progresse et passe de 7 à 17 %. 86 % des agents des établissements publics sont couverts par un plan de prévention dédié aux RPS contre 81 % en 2018.

### 7-A-3-2- Mise en place des indicateurs

#### Services ministériels



De manière générale, la mise en place de la mesure des 4 indicateurs nationaux se poursuit au sein des services ministériels avec 96 % des services mesurant entre 1 et 4 indicateurs (83 % en 2018).

À fin 2019, sur l'ensemble de ces services, 78 % d'entre eux ont mis en place la totalité des indicateurs RPS imposés (37 % en 2017). Une difficulté persistante rencontrée par certains services pour la mise en place du suivi de l'ensemble des indicateurs est l'absence d'informations consolidées sur les visites médicales spontanées auprès des différents médecins de prévention.

La part des services ayant mis en place le suivi de 1 à 3 indicateurs diminue en conséquence et passe à 18 % contre 46 % en 2018.

À l'instar de la répartition constatée les 3 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.

#### Établissements publics

En 2019, près de 88 % des établissements publics utilisent et mesurent soit la totalité des indicateurs, soit entre 1 et 3 de ceux-ci (contre 82 % en 2018).

Par ailleurs, certains de ces établissements utilisent d'autres indicateurs de diagnostic des RPS tels que :

- le nombre de souhaits et demandes de mobilité ;
- le nombre d'agents n'ayant pas suivi de formation dans les 2 années écoulées ;
- le nombre d'appels sur la plateforme d'écoute et de soutien psychologique ;

- la fréquence des absences ;
- le nombre d'heures écartées/non récupérées ;
- le nombre de signalements et d'entretiens DRH et CP (difficultés professionnelles ou souffrance au travail) ;
- le nombre de médiations ;
- le nombre d'agents pris en charge par les médecins de prévention et/ou orientés vers les psychologues.

### 7-A-3-3 Les enseignements sur les retours des services pour 2019

Les informations 2019 confirment les tendances observées en 2018. Plusieurs services, qui n'avaient pas encore mis en place d'actions, sont désormais engagés dans la démarche.

On constate, dans l'ensemble, une meilleure appropriation par les services du sujet mais la phase préalable de construction des plans de prévention reste plus longue que prévu. Ce phénomène non spécifique à nos ministères reste observable pour nombre de départements ministériels 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 poursuivre l'appropriation de la problématique 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 suite aux élections professionnelles de décembre 2018.

Plusieurs services ont adopté une approche participative associant les CHSCT compétents ou des groupes de travail émanant de ces CHSCT.

L'implication de certains CHSCT dans la prévention des risques en général 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 7 services du périmètre du MTES et du MCTRCT, les comités ont formulé au total 59 propositions de mesures portant sur la prévention des RPS.

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

### 7-B-1 Les accidents de tous types (accidents de service, de travail et de trajet)

Les données ci-après sont issues de l'application Causalis, application gérée en administration centrale, dans laquelle, tous 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 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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.

#### Les accidents de tous types

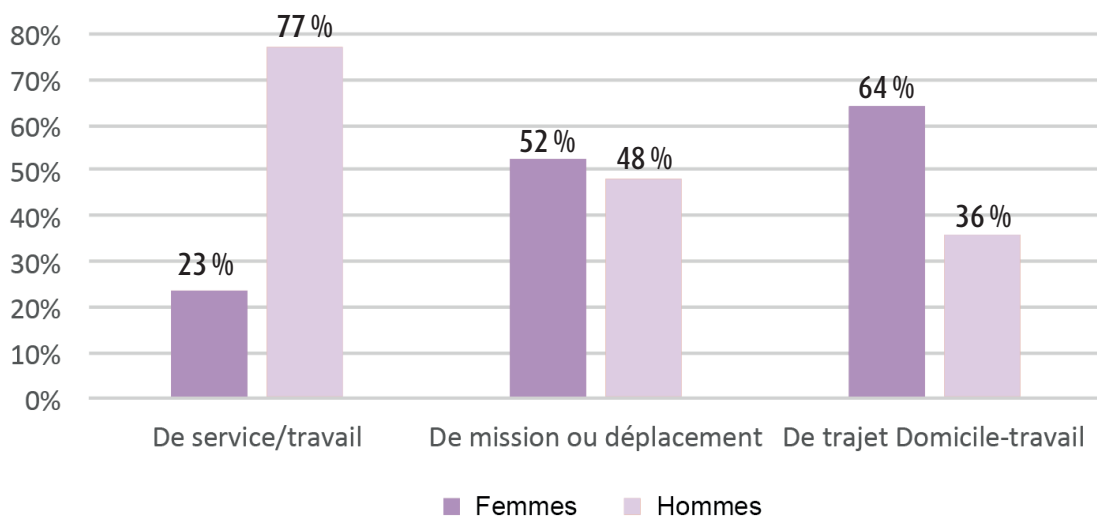
Les accidents de tous types regroupent les accidents de travail au sens strict, les accidents de mission et les accidents de trajet.

Pour 2019, on observe une diminution de 1,73 % du nombre total des accidents de tous types : 1 386 accidents contre 1 410 en 2018.

Le taux d'accident correspondant passe de 3,81 pour 2018 à 3,67 pour 2019.

#### La distribution genrée des accidents de tous types en 2019

Répartition des types d'accidents par sexe



## Répartition genrée de la nature des accidents de tous types en 2019 (en nombre)

Nature de l'accident	De service sens strict		Mission ou déplacement		Total travail		De trajet Domicile-travail		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Accident (Transports en commun)	1				1	0	7	2	10
Accident de la route (Hors transports en commun)	8	23	8	12	16	35	51	38	140
Accident subaquatique		2			0	2			2
Chute 2 roues		2	1		1	2	28	32	63
Chutes hors chute à l'eau (*)	123	169	24	8	147	177	113	35	472
Chute à l'eau		2			0	2			2
Faux Mouvement	24	111	2	5	26	116	9	7	158
Coupure	1	23			1	23		1	25
Manutention manuelle	14	144		3	14	147		1	162
Manutention mécanique		9		1	0	10			10
Chute d'objet	5	17	1		6	17	2		25
Heurt	18	109		3	18	112	4	4	138
Projection	1	37			1	37			38
Brûlure	2	5			2	5			7
Explosion	1	2			1	2			3
Exposition (Rayon, émission de gaz)	3	3			3	3			6
Choc psychologique	11	27	1		12	27			39
Piqûre d'aiguille		5			0	5			5
Piqûre d'insecte	4	21			4	21			25
Agression	6	14		1	6	15	2	1	24
Agression par animal		5			0	5	1		6
Maladie infectieuse ou tropicale	1	3		1	1	4			5
Malaise	5	14			5	14	1	1	21
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>747</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>265</b>	<b>781</b>	<b>218</b>	<b>122</b>	<b>1386</b>

(\*) Chutes de plain pied ou sur obstacle ou de hauteur

## Répartition genrée des jours d'arrêts de travail liés aux accidents de tous types en 2019

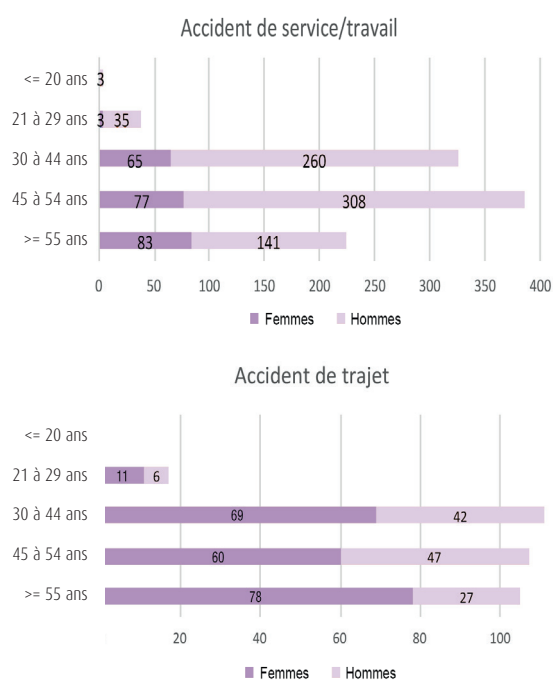
Nature de l'accident	De service sens strict		Mission ou déplacement		Total accident de service - travail		De trajet Domicile-travail		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Accident (Transports en commun)					0	0	20	3	23
Accident de la route (Hors transports en commun)	251	651	141	132	392	783	421	547	2143
Accident subaquatique		25			0	25			25
Chute 2 roues		49	20		20	49	329	359	757
Chutes hors chute à l'eau (*)	2 404	3 993	233	276	2 637	4 269	2 372	726	10 004
Chute à l'eau		86			0	86			86
Faux Mouvement	242	2 051	44	132	286	2 183	89	78	2 636
Coupure	2	212			2	212			214
Manutention manuelle	310	3 286		121	310	3 407		10	3 727
Manutention mécanique		194		55	0	249			249
Chute d'objet	26	213			26	213	21		260
Heurt	314	1 158			314	1 158	69		1 541
Projection		59			0	59			59
Brûlure	2	5			2	5			7
Explosion		16			0	16			16
Exposition (Rayon, émission de gaz)		2			0	2			2
Choc psychologique	577	214	99		676	214			890
Piqûre d'aiguille		2			0	2			2
Piqûre d'insecte		21			0	21			21
Agression	222	300			222	300	2		524
Agression par animal		26			0	26	1		27
Maladie infectieuse ou tropicale		47			0	47			47
Malaise	86	232			86	232	6	1	325
<b>Total</b>	<b>4 436</b>	<b>12 842</b>	<b>537</b>	<b>716</b>	<b>4 973</b>	<b>13 558</b>	<b>3 330</b>	<b>1 724</b>	<b>23 585</b>

(\*) Chutes de plain pied ou sur obstacle ou de hauteur

## Les accidents du travail en 2019

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.

Total Accidents de Travail et de Mission	Rappel		
	2019	2018	2017
Taux de fréquence soit un accident avec arrêt pour 62 agents	10,03	10,44	9,73
Taux de gravité soit 1 jour d'arrêt pour 410 jours travaillés	0,31	0,29	0,28
Taux d'accident soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 36 agents	2,77	2,84	2,76

### 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.

Le nombre d'accidents qui ont généré un arrêt de travail passe de 621 en 2018 à 609 en 2019, soit une variation de -1,97% confirmée par une évolution du taux de fréquence qui passe de 10,44 en 2018 à 10,03 en 2019. Malgré cette diminution du nombre d'accidents avec arrêt de travail, nous notons une augmentation du nombre de jours d'arrêt de travail qui passe de 17 259 en 2018 à 18 531 en 2019. Cette évolution résulte de l'augmentation du nombre de jours d'arrêt pour les accidents de mission qui sont passés de 429 jours en 2018 à 1 253 en 2019 mais également de celle des jours d'arrêt pour accidents de travail au sens strict qui sont passés de 16 830 en 2018 à 17 278 en 2019. Ces 2 évolutions cumulées se reflètent dans la variation du taux de gravité correspondant qui passe de 0,29 en 2018 à 0,31 en 2019.

Le taux d'accident lié au travail en 2019 (accidents de travail au sens strict et accidents de mission) passe de 2,84 à 2,77. Cette diminution résulte de la baisse du nombre de ces accidents qui passent de 1 053 en 2018 à 1 046 en 2019.

En 2019, on observe que :

→ les chutes sous toutes leurs formes (hors chutes à l'eau et 2 roues) restent, avec 324 accidents contre 340 en 2018, la nature d'accident la plus représentée, soit 30,98% des accidents. Elles ont généré 6 906 jours d'arrêt de travail contre 5 552 en 2018,

→ les accidents liés à l'activité physique des agents et relevant de la sphère des troubles musculo-squelettiques (TMS), c'est-à-dire principalement les accidents de manutention manuelle et les faux mouvements restent, avec 303 accidents contre 321 en 2018, également prépondérants et représentent 28,97% des accidents (contre 30,5% en 2018). Ces accidents ont généré 6 186 jours d'arrêt de travail (contre 5 736 en 2018),

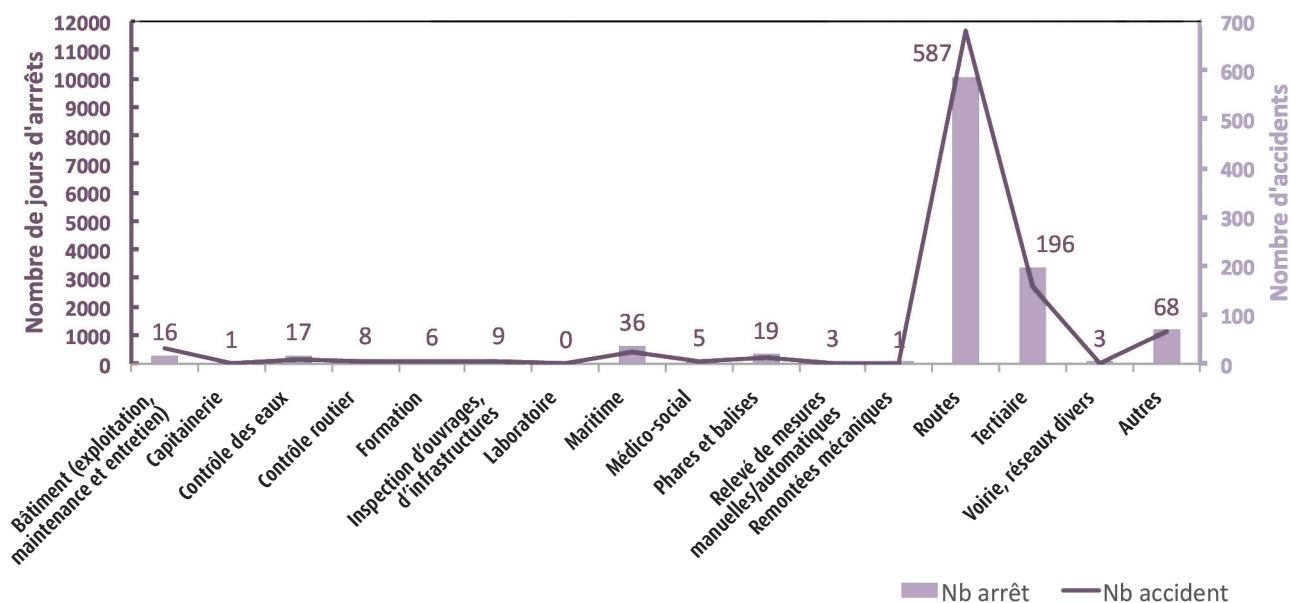
→ s'agissant du risque professionnel routier, les accidents de la route à bord de véhicules de service et les chutes en 2 roues (motorisés ou non) ont blessé 53 agents (contre 61 agents en 2018). Ils ont représenté 1 244 jours d'arrêt de travail en 2019 (contre 1 125 jours en 2018),

→ concernant les agressions au travail en 2019, 21 d'entre elles ont été reconnues comme des accidents de service (contre 16 en 2018) ; sur ce total, 17 agressions, dont 10 d'ordre physique, étaient le fait de tiers et ont généré 199 jours d'arrêt de travail. Les 4 autres agressions relevaient d'actes commis entre agents des ministères, dont 3 agressions physiques et verbales. Ces dernières ont généré 145 jours d'arrêt de travail.



## Focus sur les accidents de travail au sens strict en 2019

### Répartition par activité des arrêts et des accidents de travail au sens strict



### 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
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H		
Bâtiment (exploitation, maintenance et entretien)	3	1	2	13	1	12	0			16	2	14	547	1
Capitainerie	0			1		1	0			1	0	1	12	0
Contrôle des eaux	8	1	7	9	1	8	0			17	2	15	163	0
Contrôle routier	5	1	4	3	1	2	0			8	2	6	81	0
Formation	1		1	5	4	1	0			6	4	2	96	0
Inspection d'ouvrages, d'infrastructures	4	1	3	5	3	2	0			9	4	5	97	0
Laboratoire	0			0			0			0			0	0
Maritime	23	5	18	13	2	11	0			36	7	29	421	1
Médico-social	1		1	4	4		0			5	4	1	68	0
Phares et balises	11		11	8		8	0			19	0	19	238	1
Relevé de mesures manuelles/automatiques	2		2	1		1	0			3	0	3	5	0
Remontées mécaniques	1		1	0			0			1	0	1	0	0
Routes	211	8	203	376	18	358	0			587	26	561	11 685	32
Tertiaire	99	72	27	97	66	31	0			196	138	58	2 733	7
Voirie, réseaux divers	2		2	1		1	0			3	0	3	10	0
Autres	33	19	14	35	20	15	0			68	39	29	1 122	3
<b>Total général</b>	<b>404</b>	<b>108</b>	<b>296</b>	<b>571</b>	<b>120</b>	<b>451</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>975</b>	<b>228</b>	<b>747</b>	<b>17 278</b>	<b>47</b>



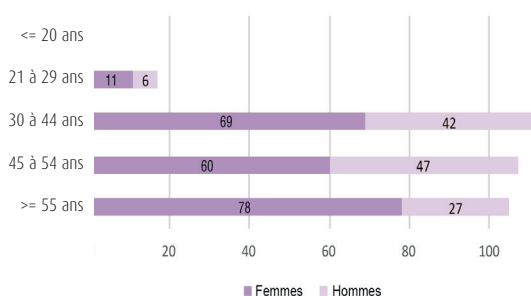
## Secteur le plus accidentogène

Sur les 587 accidents relevant du domaine d'activité « Routes », 548 concernent les directions interdépartementales des routes (DIR) et, en leur sein, plus particulièrement les agents d'exploitation. Sur l'ensemble des DIR, 12,52 % du personnel d'exploitation a été concerné par un accident du travail au sens strict du terme. Si dans près de 58 % des cas, les accidents ont été sans gravité (pas d'arrêt de travail) ou d'une gravité mineure (1 à 8 jours d'arrêt de travail), pour environ 6 % d'entre eux la gravité a été forte (plus de 90 jours d'arrêts de travail).

## Accidents de trajet en 2019

	2019	2018	2017
Taux d'accident pour les accidents de trajet soit un accident de trajet domicile-travail pour 111 agents en 2019 (contre un accident de trajet domicile-travail pour 104 agents en 2018)	0,90	0,96	0,86

## Répartition générée des accidents de trajet



Comme déjà indiqué les années précédentes, les femmes sont plus sujettes à des accidents de trajet, avec notamment une forte proportion de chutes de plain-pied pour la population féminine.

## Répartition générée des types d'accidents de trajet

### En nombre d'accidents

Nature de l'accident	Trajet Domicile-travail		Total
	F	H	
Accident (Transports en commun)	7	2	9
Accident de la route (Hors transports en commun)	51	38	89
Agression	2	1	3
Agression par animal	1		1
Chute 2 roues	28	32	60
Chute d'objet	2		2
Chute sur obstacle	10	5	15
Chute victime de hauteur (- de 3m)	5	4	9
Chute victime de hauteur (+ de 3m)		1	1
Chute victime de plain pied	98	25	123
Coupure		1	1
Faux Mouvement	9	7	16
Heurt	4	4	8
Malaise	1	1	2
Manutention Manuelle		1	1
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>122</b>	<b>340</b>

## En durée d'arrêt de travail (jours)

Nature de l'accident	Trajet Domicile-travail		Total
	F	H	
Accident (Transports en commun)	20	3	23
Accident de la route (Hors transports en commun)	421	547	968
Agression	2		2
Agression par animal	1		1
Chute 2 roues	329	359	688
Chute d'objet	21		21
Chute sur obstacle	256	97	353
Chute victime de hauteur (- de 3m)	146	113	259
Chute victime de hauteur (+ de 3m)		19	19
Chute victime de plain pied	1970	497	2467
Coupure			0
Faux Mouvement	89	78	167
Heurt	69		69
Malaise	6	1	7
Manutention manuelle		10	10
<b>Total</b>	<b>3330</b>	<b>1724</b>	<b>5054</b>

S'agissant des accidents de trajets domicile-travail, comme détaillé ci-dessus, leur nombre est en baisse (340 en 2019 contre 357 en 2018).

Ces accidents ont généré 5 054 jours d'arrêt de travail en 2019 contre 7 155 en 2018.

On dénombre ainsi 148 chutes en tous genres (plain-pied, escalier, etc.) contre 145 en 2018, soit 43,6 % des accidents de trajet. Ces chutes ont généré 3 098 jours d'arrêt de travail contre 3 309 jours en 2018, soit 61,30 % des jours d'arrêt de travail dus aux accidents de trajet. Parmi ces accidents, 12 ont été d'une gravité forte (durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours).

Les accidents de la route représentent 26,18 % des accidents de trajet avec 89 accidents en 2019 contre 106 en 2018. Ces accidents ont généré 968 jours d'arrêt de travail contre 2 301 en 2018, soit 19,15 % des arrêts de travail dus aux accidents de trajet. Parmi ces accidents, 2 ont été d'une gravité forte (durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours).

Les chutes en 2 roues, motorisées ou non, 60 cas en 2019 contre 57 en 2018, représentent 17,65 % des accidents de trajet. Avec 688 jours d'arrêt de travail contre 444 en 2018, ces chutes ont généré 13,61 % des arrêts de travail.

Enfin, on observe 3 agressions physiques en 2019 contre 4 en 2018 sur des trajets domicile-travail qui ont occasionné 2 jours d'arrêts. On note également 1 agression par animal (morsure de chien).

## 7-B-2 Les maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2019

L'enquête annuelle menée auprès de l'ensemble des services, à laquelle tous ont répondu, amène à constater que 75 maladies ont été reconnues imputables au service en 2019 contre 52 en 2018.

Ces maladies regroupent indifféremment des dossiers dont l'instruction de l'imputabilité au service avait été initiée antérieurement mais n'était pas achevée au 31/12/2018 (45 dossiers) et des dossiers de maladies nouvellement déclarées en 2019 (30 dossiers).

Elles représentent en 2019 un volume de 5 529 jours d'arrêt de travail contre 4 233 en 2018. Cette hausse importante est pour partie due à la reconnaissance de 9 nouvelles maladies professionnelles (5 troubles musculosquelettiques (TMS), 2 affections du rachis et 2 maladies hors tableau) ayant chacune entraîné 365 jours d'arrêts de travail.

L'augmentation des jours d'arrêt de travail est également mécaniquement liée au nombre de cas. Si on prend en compte le ratio nombre total de jours d'arrêt/nombre total de maladies, celui de 2018 est plus élevé (81) que celui de 2019 (75).

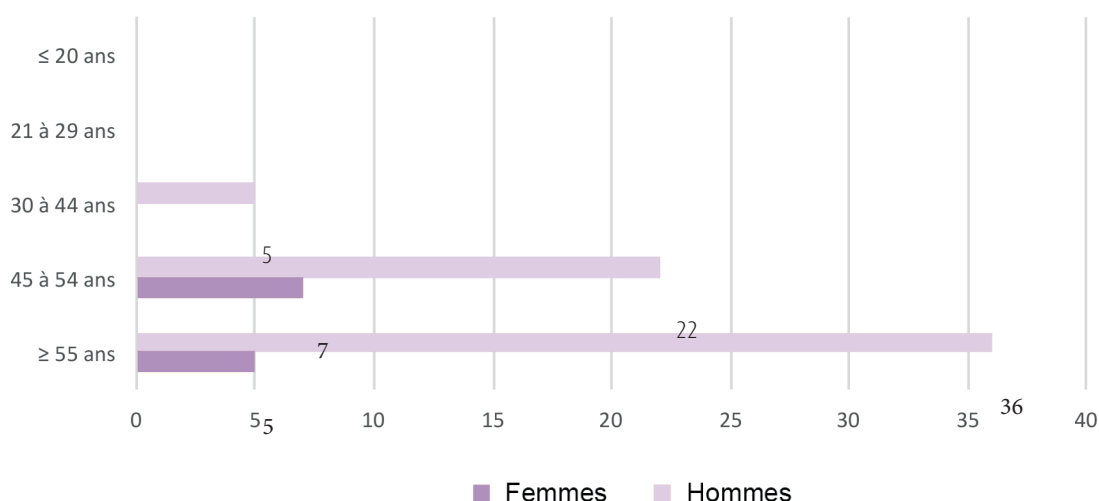
Par ailleurs, 24 maladies reconnues imputables au service lors des exercices antérieurs ont également continué à générer des arrêts de travail sur 2019 à l'occasion de prolongations d'arrêts ou de rechutes. Ces dossiers représentent 4 973 journées d'arrêt de travail alors que les prolongations et rechutes représentaient 3 428 jours d'arrêt de travail en 2018.

La totalité des jours d'arrêt pour maladie professionnelle sur 2019 s'élève à 10 502 journées d'arrêt de travail contre 7 661 en 2018.

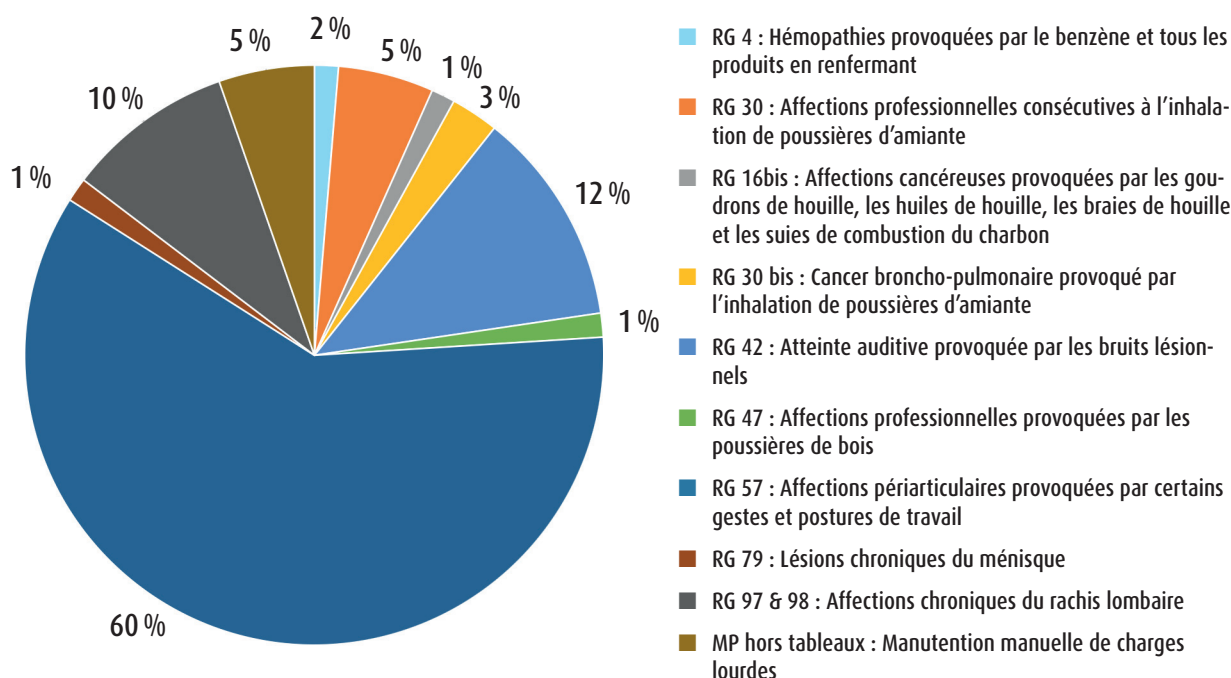
### Répartition genrée des maladies professionnelles 2019

	Femmes	Hommes
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	12	63
<b>Total en %</b>	<b>16 %</b>	<b>84 %</b>

### Maladies professionnelles reconnues en 2019



## Typologie des maladies professionnelles reconnues en 2019



Concernant les 75 maladies professionnelles recensées évoquées plus haut :

→ **les affections relevant de la sphère des troubles musculo squelettiques (TMS)** et définies par le TMP-RG 57 demeurent majoritaires et représentent **60 % des dossiers reconnus imputables au service** en 2019. Les 45 agents concernés sont 11 femmes et 34 hommes.

Les femmes relèvent principalement de la filière administrative, s'y ajoute 1 agent d'entretien. Pour les hommes, la population concernée est principalement composée de personnels d'exploitation (99 % des dossiers) auxquels s'ajoutent 3 agents administratifs.

→ **les atteintes auditives**, définies au TMP-RG 42, représentent **12 % des dossiers imputables au service** en 2019. Un seul dossier sur les 9 a entraîné 37 jours d'arrêt de travail pour une personne de 59 ans exposée au bruit.

Les autres dossiers ont entraîné des incapacités permanentes ou partielles allant de 3 % à 30 %. Seuls des hommes (8 agents d'exploitation en Direction interdépartementale des routes - DIR et un OPA en DDTM) ont été concernés.

→ **les affections du rachis lombaire** (maladies définies par les TMP-RG 97 & 98), représentent **10 % des dossiers imputables au service** en 2019.

L'ensemble des 7 dossiers concerne exclusivement des hommes appartenant à la population du personnel d'exploitation (dont 3 OPA), dont l'âge varie de 43 à 62 ans (moyenne de 51 ans). À ce titre, les tâches et travaux liés aux activités d'exploitation et d'entretien du réseau routier, à la manutention et à la maintenance d'équipements divers ont présenté des sources d'exposition au facteur de risque notamment du fait de la manipulation manuelle (port ou déplacement) de charges lourdes.

→ **les affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante**, définies au TMP-RG 30, représentent **5,5 % des dossiers imputables au service**. Ces affections pleurales concernent 4 hommes, un agent d'exploitation de 58 ans (exposé pendant 35 ans à l'amiante du fait de ses activités liées à l'enrobage bitumeux à chaud et sciage des enrobés et conduits en fibrociment) et 3 ouvriers des parcs et ateliers :

- un homme de 72 ans à la retraite (dont les tâches de magasinier et de menuisier pour l'entretien, de réparation, de maintenance et d'aménagement des navires flottants l'ont exposées à l'amiante pendant 30 ans et 7 mois),

- un mécanicien de 60 ans dans un parc départemental où il s'occupait de l'entretien et réparation de véhicules roulants, il a été exposé durant 29 ans à la poussière d'amiante,

- et enfin un agent de 60 ans magasinier en DIRM (Phares et Balises), qui a été exposé pendant 35 ans à l'amiante en étant en contact avec des matériels contenant de l'amiante.

Durant cette période il a aussi exercé des fonctions de gardien auxiliaire des phares pendant 5 ans où il a utilisé des matériels contenant des matériaux amiantés susceptibles d'émettre des fibres dans l'air respiré.

→ **le cancer broncho-pulmonaire** provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante, défini au TMP-RG 30bis, représente **3% des dossiers imputables au service** et concerne 2 ouvriers des parcs et ateliers (1 homme de 74 ans retraité et décédé, mécanicien, dans les bases aériennes, exposé pendant 42 ans à l'inhalation de poussières d'amiante et 1 homme de 66 ans retraité depuis 2013, mécanicien d'engin agricole qui a été exposé durant 35 ans).

→ pour **les affections cancéreuses** provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les braies de houille et les suies de combustion du charbon, définies au TMP-RG 16bis C, **un nouveau cas a été reconnu** en 2019 et concerne 1 agent d'exploitation, retraité pour invalidité (80%). L'exposition, due à la manipulation de produits chimiques dans le cadre de ses missions, a duré 40 ans.

→ concernant **les affections professionnelles provoquées par les poussières de bois**, définies au TMP-RG 47, **un cas a été reconnu imputable au service** pour un ouvrier des parcs et ateliers de 57 ans, menuisier et l'exposition aux poussières de bois a duré 23 ans.

→ est à noter, **un cas de hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits les renfermant**, définies au TMP-RG 4, concernant un homme, ouvrier des parcs et ateliers de 56 ans, ayant en charge la gestion et l'entretien de la déchetterie du Parc Départemental d'Ille-et-Vilaine (déchets toxiques).

→ par ailleurs, **4 maladies non répertoriées dans les tableaux des maladies professionnelles** ont été reconnues comme d'origine professionnelle. Ces maladies sont essentiellement des troubles ou affections relevant de la sphère psychologique. Elles représentent 5,5% des dossiers et ont concerné une femme (une secrétaire) et 3 hommes (un ingénieur, un technicien supérieur et un dessinateur).

→ **les lésions chroniques du ménisque**, définies au TMP-RG 79, **un seul cas imputable au service** vient compléter les maladies associées au risque lié à l'activité physique. Il concerne un ouvrier des parcs et ateliers de 58 ans chargé de l'exploitation des routes pendant 25 ans.

## 7-C Les absences au travail

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères

### 7-C-1 Les congés de longue maladie (CLM)

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.

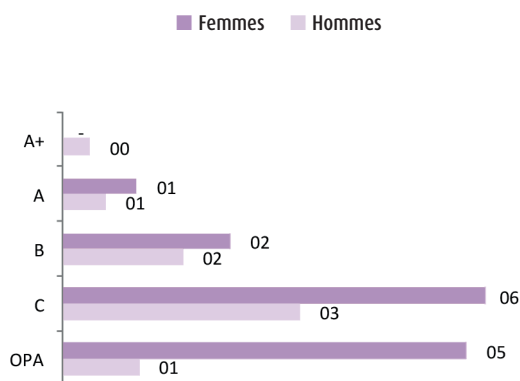
En cas de maladie non professionnelle, la durée du CLM est fixée à 3 ans maximum.

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.

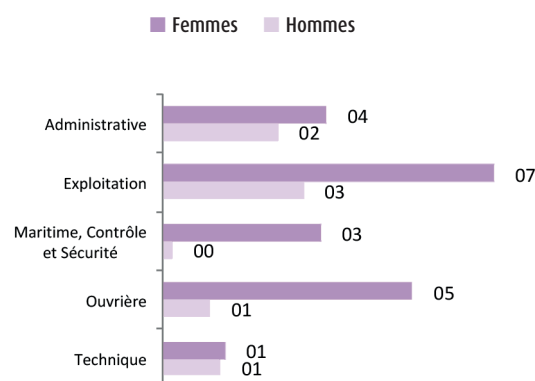
Toutefois, la durée du congé des fonctionnaires d'État et hospitaliers stagiaires est limitée à 5 ans.

### Répartition de la durée moyenne annuelle par agent géré (jours)

Par catégorie



Par filière



La durée moyenne d'absence pour CLM est de 2,3 jours par agent en 2019, pour l'ensemble des agents gérés par les ministères (elle était de 2,5 jours en 2018 et de 2,4 jours en 2017).

En 2019, les femmes ont une durée moyenne annuelle d'absence de 3 jours et les hommes de 1,8 jours.

On observe que les femmes de catégorie C ont une durée moyenne annuelle d'absence (5,6 jours) supérieure à celle des hommes et des femmes des autres catégories.

Parallèlement, les femmes de la filière Exploitation ont une durée moyenne annuelle d'absence pour CLM (7,1 jours) supérieure à celle des agents des autres filières.

**Les congés de longue maladie (CLM)**

Filière	Catégories	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Agents concernés en 2019	Durée des congés en 2019 (jours)	Durée moyenne annuelle	Rappel 2018 Durée moyenne annuelle	Rappel 2017 Durée moyenne annuelle
Administrative	Cat. A+	F	156			-	-	0,9
		H	355	1	56	0,2	1,3	-
	Cat. A	F	2 904	16	3 256	1,1	1,2	1,4
		H	1 844	8	857	0,5	1,3	1,1
	Cat. B	F	4 931	76	12 440	2,5	3,0	3,1
		H	1 903	23	4 414	2,3	2,7	3,3
	Cat. C	F	6 007	149	33 299	5,5	5,1	4,4
		H	1 272	31	7 898	6,2	4,7	4,9
<b>Total Administrative</b>			<b>19 372</b>	<b>304</b>	<b>62 220</b>	<b>3,2</b>	<b>3,4</b>	<b>3,3</b>
Exploitation	Cat. C	F	330	10	2 339	7,1	3,4	3,6
		H	7 120	90	21 369	3,0	3,2	3,2
<b>Total Exploitation</b>			<b>7 450</b>	<b>100</b>	<b>23 708</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>3,3</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	89			-	-	-
		H	239			-	-	-
	Cat. A	F	9			-	-	-
		H	160			-	-	2,6
	Cat. B	F	10			-	-	-
		H	322			-	0,4	1,0
	Cat. C	F	218	5	1 101	5,1	4,9	3,9
		H	494	1	243	0,5	-	0,8
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>1 541</b>	<b>6</b>	<b>1 344</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>1,4</b>
Ouvrière	OPA	F	84	2	449	5,3	3,8	7,5
		H	2 134	16	2 157	1,0	1,4	1,4
<b>Total Ouvrière</b>			<b>2 218</b>	<b>18</b>	<b>2 606</b>	<b>1,2</b>	<b>1,4</b>	<b>1,6</b>
Technique	Cat. A+	F	578	-	-	-	1,3	-
		H	1 505	3	700	0,5	0,4	0,0
	Cat. A	F	1 943	12	1 516	0,8	0,7	0,8
		H	4 364	16	2 774	0,6	0,9	0,8
	Cat. B	F	2 249	19	3 519	1,6	2,5	2,5
		H	7 879	57	11 638	1,5	1,9	1,8
	Cat. C	F	307	8	1 698	5,5	8,7	6,1
		H	1 805	19	4 062	2,3	2,5	3,4
<b>Total Technique</b>			<b>20 630</b>	<b>134</b>	<b>25 907</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>
Somme Femmes			19 815	297	59 617	3,0	3,3	3,0
Somme Hommes			31 396	265	56 168	1,8	2,1	2,1
<b>Total</b>			<b>51 211</b>	<b>562</b>	<b>115 785</b>	<b>2,3</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>

## 7-C-2 Les congés de longue durée (CLD)

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.

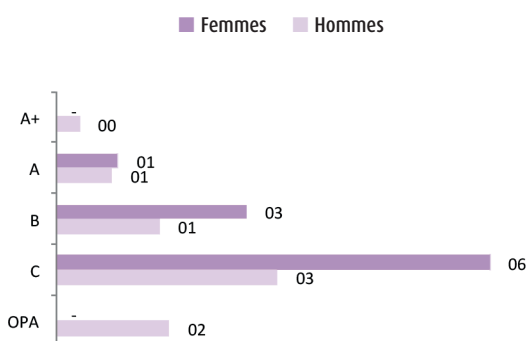
Durées maximales du congé :

- 5 ans maximum en cas de maladie non professionnelle,
- 8 ans maximum en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

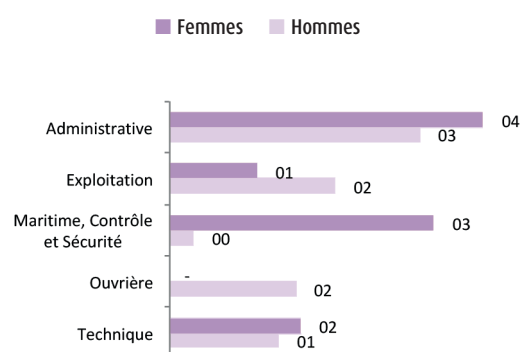
Au cours de sa carrière, le fonctionnaire ne peut prétendre qu'à un seul CLD par catégorie d'affections.

### Répartition de la durée moyenne annuelle par agent géré (jours)

Par catégorie



Par filière



La durée moyenne d'absence pour CLD est de 2,4 jours par agent en 2019, pour l'ensemble des agents gérés par les ministères (elle était de 2,4 jours en 2018 et 2,3 jours en 2017).

Les femmes ont une durée moyenne annuelle d'absence de 3,3 jours et les hommes de 1,8 jours en 2019.

Globalement, quel que soit le genre, les durées moyennes d'absence sont similaires en 2018 et en 2017.

Les femmes de catégorie C ont une durée moyenne annuelle d'absence pour CLD (6,1 jours) supérieure à celle des hommes et des femmes des autres catégories.

A noter que les femmes de la filière Administrative ont la durée moyenne d'absence pour CLD (4 jours) la plus élevée.

**Les congés de longue durée (CLD)**

Filière	Catégories	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Agents concernés en 2019	Durée des congés en 2019 (jours)	Durée moyenne annuelle (jours)	Rappel 2018 Durée moyenne annuelle (jours)	Rappel 2017 Durée moyenne annuelle (jours)
Administrative	Cat. A+	F	156			-	-	-
		H	355			-	-	1,1
	Cat. A	F	2 904	11	3 118	1,1	1,1	1,0
		H	1 844	8	2 342	1,3	0,8	0,6
	Cat. B	F	4 931	51	15 185	3,1	3,2	3,0
		H	1 903	14	4 020	2,1	2,2	2,6
	Cat. C	F	6 007	125	37 474	6,2	5,3	5,5
		H	1 272	34	10 708	8,4	6,8	6,4
<b>Total Administrative</b>			<b>19 372</b>	<b>243</b>	<b>72 847</b>	<b>3,8</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>
Exploitation	Cat. C	F	330	1	365	1,1	2,0	2,0
		H	7 120	48	14 963	2,1	2,4	2,2
<b>Total Exploitation</b>			<b>7 450</b>	<b>49</b>	<b>15 328</b>	<b>2,1</b>	<b>2,3</b>	<b>2,2</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	89			-	4,1	5,7
		H	239			-	-	0,1
	Cat. A	F	9			-	-	-
		H	160	1	365	2,3	-	-
	Cat. B	F	10			-	-	-
		H	322			-	1,2	2,3
	Cat. C	F	218	3	1 095	5,0	4,2	3,5
		H	494			-	1,4	0,7
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>1 541</b>	<b>4</b>	<b>1 460</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>
Ouvrière	OPA	F	84			-	-	-
		H	2 134	14	3 408	1,6	1,7	1,4
<b>Total Ouvrière</b>			<b>2 218</b>	<b>14</b>	<b>3 408</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,4</b>
Technique	Cat. A+	F	578	-	-	-	-	0,3
		H	1 505	2	678	0,5	0,3	0,1
	Cat. A	F	1 943	6	1 118	0,6	0,7	0,5
		H	4 364	9	2 283	0,5	0,7	0,6
	Cat. B	F	2 249	13	4 148	1,8	2,3	2,2
		H	7 879	35	10 733	1,4	1,5	1,8
	Cat. C	F	307	11	3 164	10,3	8,6	4,9
		H	1 805	24	7 802	4,3	4,4	3,6
<b>Total Technique</b>			<b>20 630</b>	<b>100</b>	<b>29 926</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>
Somme Femmes			19 815	221	65 667	3,3	3,2	3,2
Somme Hommes			31 396	189	57 302	1,8	1,9	1,8
<b>Total</b>			<b>51 211</b>	<b>410</b>	<b>122 969</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,3</b>



## 7-C-3 Les congés de grave maladie (CGM) (contractuels)

Les personnes non titulaires de la fonction publique sont rattachées au régime général de la Sécurité Sociale. Elles perçoivent ainsi les indemnités journalières comme les salariés.

Néanmoins, en fonction de leur ancienneté au sein de la fonction publique, elles peuvent prétendre à un congé appelé grave maladie.

Le congé de grave maladie est accordé aux personnes qui ont au moins travaillé 3 ans sans interruption au sein d'une fonction publique et qui sont atteints d'une maladie les mettant dans l'incapacité de travailler :

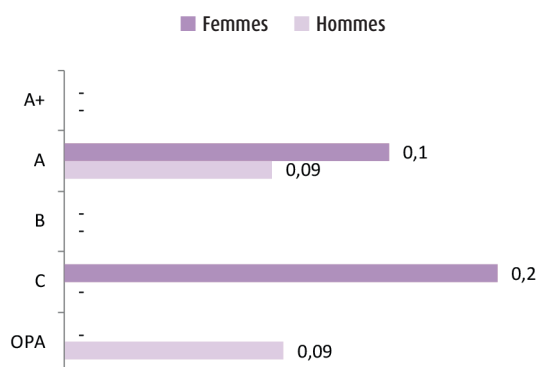
- Maladies cardiaques,
- Maladies du système nerveux, etc.

Une liste des maladies concernées est fixée par arrêté. Il s'agit des maladies ouvrant droit au congé 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.

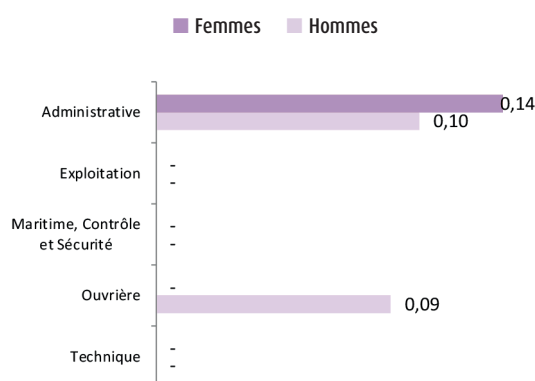
Pour bénéficier d'un congé de grave maladie, l'agent doit suivre la même procédure que pour les fonctionnaires qui demandent à bénéficier d'un congé de longue maladie.

## Répartition de la durée moyenne annuelle par agent géré (jours)

Par catégorie



Par filière



## Les congés de grave maladie (CGM)

Filière	Catégories	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Agents concernés en 2019	Durée des congés en 2019 (jours)	Durée moyenne annuelle (jours)	Rappel 2018 Durée moyenne annuelle (jours)	Rappel 2017 Durée moyenne annuelle (jours)
Administrative	Cat. A+	F	156			-	-	-
		H	355			-	-	-
	Cat. A	F	2 904	3	657	0,23	0,09	0,47
		H	1 844	2	551	0,30	0,04	0,37
	Cat. B	F	4 931			-	-	-
		H	1 903			-	-	-
	Cat. C	F	6 007	5	1 238	0,21	0,30	0,23
		H	1 272			-	-	-
<b>Total Administrative</b>			<b>19 372</b>	<b>10</b>	<b>2 446</b>	<b>0,13</b>	<b>0,11</b>	<b>0,17</b>
Exploitation	Cat. C	F	330			-	-	-
		H	7 120			-	-	-
<b>Total Exploitation</b>			<b>7 450</b>			<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	89			-	-	-
		H	239			-	-	-
	Cat. A	F	9			-	-	-
		H	160			-	-	-
	Cat. B	F	10			-	-	-
		H	322			-	-	-
	Cat. C	F	218			-	-	-
		H	494			-	-	-
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>1 541</b>			<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Ouvrière	OPA	F	84			-	-	-
		H	2 134	1	195	0,09	-	-
<b>Total Ouvrière</b>			<b>2 218</b>	<b>1</b>	<b>195</b>	<b>0,09</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Technique	Cat. A+	F	578	-	-	-	-	-
		H	1 505	-	-	-	-	-
	Cat. A	F	1 943			-	-	-
		H	4 364			-	-	-
	Cat. B	F	2 249			-	-	-
		H	7 879			-	0,04	0,01
	Cat. C	F	307			-	-	-
		H	1 805			-	-	-
<b>Total Technique</b>			<b>20 630</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,01</b>	<b>0,00</b>
Somme Femmes			19 815	8	1 895	0,10	0,11	0,14
Somme Hommes			31 396	3	746	0,02	0,01	0,02
<b>Total</b>			<b>51 211</b>	<b>11</b>	<b>2 641</b>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>	<b>0,06</b>

## 7-C-4 Les congés de maladie ordinaire (CMO)

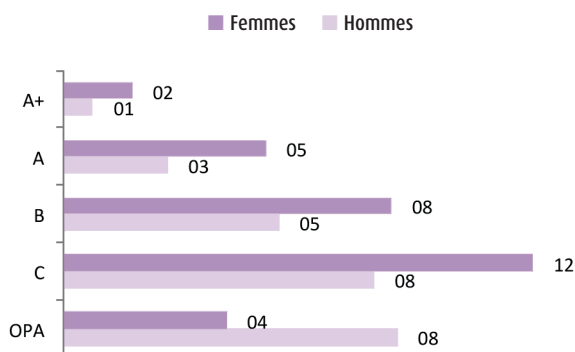
En cas de maladie attestée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congé de maladie « ordinaire ».

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.

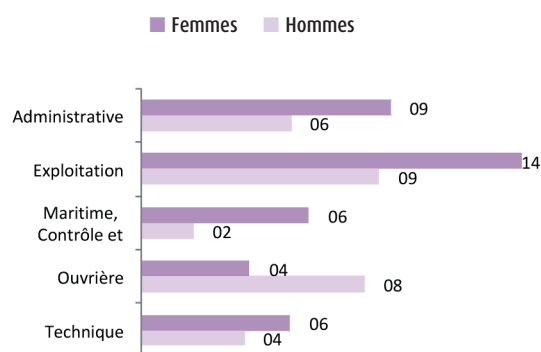
La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale). Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié de 6 mois consécutifs de congé de maladie et se trouve, à l'issue de cette période, dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, la demande de prolongation de son congé est soumise à l'avis du comité médical.

### Répartition de la durée moyenne annuelle par agent géré (jours)

Par catégorie



Par filière



Au sein du MTES et du MCTRCT, la durée moyenne d'absence pour CMO pour l'ensemble des agents gérés est de 6,6 jours en 2019 comme en 2018 (elle était de 7,2 jours en 2017).

En 2019, les femmes ont une durée moyenne annuelle d'absence pour CMO de 8,3 jours et les hommes de 5,5 jours.

Les femmes de catégorie C ont des durées moyennes annuelles d'absence (11,7 jours) supérieures à celles des femmes et des hommes des autres catégories.

Les durées moyennes d'absence des femmes de la filière Exploitation (14,1 jours) sont supérieures à celles des femmes et des hommes des autres filières.

## Les congés de maladie ordinaire (CMO)

Filière	Catégories	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Agents concernés en 2019	Durée des congés en 2019 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent géré (jours)	Rappel 2018 Durée moyenne annuelle (jours)	Rappel 2017 Durée moyenne annuelle (jours)
Administrative	Cat. A+	F	156	26	608	3,9	2,1	3,4
		H	355	20	691	1,9	2,1	2,5
	Cat. A	F	2 904	774	16 817	5,8	5,8	6,0
		H	1 844	290	6 089	3,3	3,4	3,5
	Cat. B	F	4 931	1 656	40 482	8,2	8,1	9,3
		H	1 903	465	11 829	6,2	5,4	6,6
	Cat. C	F	6 007	2 421	71 496	11,9	10,7	12,1
		H	1 272	363	11 204	8,8	8,6	9,3
<b>Total Administrative</b>			<b>19 372</b>	<b>6 015</b>	<b>159 216</b>	<b>8,2</b>	<b>7,9</b>	<b>8,9</b>
Exploitation	Cat. C	F	330	149	4 660	14,1	13,7	13,4
		H	7 120	2 365	62 907	8,8	9,1	8,9
<b>Total Exploitation</b>			<b>7 450</b>	<b>2 514</b>	<b>67 567</b>	<b>9,1</b>	<b>9,3</b>	<b>9,1</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	89	16	415	4,7	5,1	4,2
		H	239	15	218	0,9	2,2	2,3
	Cat. A	F	9			-	-	4,5
		H	160	8	445	2,8	1,5	1,6
	Cat. B	F	10	1	12	1,2	5,3	-
		H	322	13	654	2,0	0,9	1,2
	Cat. C	F	218	47	1 603	7,4	6,0	7,9
		H	494	46	1 037	2,1	2,9	2,3
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>1 541</b>	<b>146</b>	<b>4 384</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>
Ouvrière	OPA	F	84	21	339	4,0	7,2	7,3
		H	2 134	681	17 669	8,3	7,6	8,8
<b>Total Ouvrière</b>			<b>2 218</b>	<b>702</b>	<b>18 008</b>	<b>8,1</b>	<b>7,6</b>	<b>8,7</b>
Technique	Cat. A+	F	578	35	370	0,6	1,1	0,1
		H	1 505	24	605	0,4	1,3	0,4
	Cat. A	F	1 943	340	7 533	3,9	3,8	4,2
		H	4 364	542	9 910	2,3	2,4	2,5
	Cat. B	F	2 249	759	17 963	8,0	6,9	7,9
		H	7 879	1 675	41 454	5,3	4,8	5,2
	Cat. C	F	307	71	2 190	7,1	8,6	10,4
		H	1 805	258	7 228	4,0	4,2	4,7
<b>Total Technique</b>			<b>20 630</b>	<b>3 704</b>	<b>87 253</b>	<b>4,2</b>	<b>4,4</b>	<b>4,8</b>
Somme Femmes			19 815	6 316	164 488	8,3	8,1	9,2
Somme Hommes			31 396	6 765	171 940	5,5	5,6	5,9
<b>Total</b>			<b>51 211</b>	<b>13 081</b>	<b>336 428</b>	<b>6,6</b>	<b>6,6</b>	<b>7,2</b>

## 7-C-5 La répartition par tranches d'âge et par sexe du nombre total de journées d'absence

Ensemble des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent

Congé	Tranche d'âge	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Agents concernés en 2019	Durée des congés en 2019 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent géré (jours)	Rappel 2018 Durée moyenne annuelle
Congé de grave maladie	< à 25 ans	F	415	-	-	-	-
		H	577	-	-	-	-
	<b>Total &lt; à 25 ans</b>			<b>992</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	25-29 ans	F	847	-	-	-	-
		H	1 145	-	-	-	-
	<b>Total 25-29 ans</b>			<b>1 992</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	30-39 ans	F	3 354	-	-	-	-
		H	4 985	2	551	0,11	-
	<b>Total 30-39 ans</b>			<b>8 339</b>	<b>2</b>	<b>551</b>	<b>0,07</b>
	40-49 ans	F	5 561	2	259	0,05	0,01
		H	9 533	-	-	-	-
	<b>Total 40-49 ans</b>			<b>15 094</b>	<b>2</b>	<b>259</b>	<b>0,02</b>
	50-54 ans	F	3 086	4	1 151	0,37	0,32
		H	5 721	-	-	-	0,01
<b>Total 50-54 ans</b>			<b>8 807</b>	<b>4</b>	<b>1 151</b>	<b>0,13</b>	
55 ans et plus	F	6 552	2	485	0,07	0,17	
	H	9 435	1	195	0,02	0,03	
<b>Total 55 ans et plus</b>			<b>15 987</b>	<b>3</b>	<b>680</b>	<b>0,04</b>	
<b>Total Congés de grave maladie</b>			<b>51 211</b>	<b>11</b>	<b>2 641</b>	<b>0,05</b>	
Congé de longue durée	< à 25 ans	F	415	-	-	-	-
		H	577	-	-	-	-
	<b>Total &lt; à 25 ans</b>			<b>992</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	25-29 ans	F	847	1	101	0,1	-
		H	1 145	1	62	0,1	0,3
	<b>Total 25-29 ans</b>			<b>1 992</b>	<b>2</b>	<b>163</b>	<b>0,1</b>
	30-39 ans	F	3 354	9	2 205	0,7	0,8
		H	4 985	7	2 119	0,4	0,5
	<b>Total 30-39 ans</b>			<b>8 339</b>	<b>16</b>	<b>4 324</b>	<b>0,5</b>
	40-49 ans	F	5 561	39	11 662	2,1	2,3
		H	9 533	34	9 766	1,0	1,0
	<b>Total 40-49 ans</b>			<b>15 094</b>	<b>73</b>	<b>21 428</b>	<b>1,4</b>
	50-54 ans	F	3 086	23	7 067	2,3	2,3
		H	5 721	27	7 269	1,3	2,0
<b>Total 50-54 ans</b>			<b>8 807</b>	<b>50</b>	<b>14 336</b>	<b>1,6</b>	
55 ans et plus	F	6 552	149	44 632	6,8	6,4	
	H	9 435	120	38 086	4,0	3,8	
<b>Total 55 ans et plus</b>			<b>15 987</b>	<b>269</b>	<b>82 718</b>	<b>5,2</b>	
<b>Total Congés de longue durée</b>			<b>51 211</b>	<b>410</b>	<b>122 969</b>	<b>2,4</b>	

Congé	Tranche d'âge	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Agents concernés en 2019	Durée des congés en 2019 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent géré (jours)	Rappel 2018 Durée moyenne annuelle	
Congé de longue maladie	< à 25 ans	F	415	1	1	0,0	-	
		H	577	-	-	-	-	
	<b>Total &lt; à 25 ans</b>			<b>992</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,0</b>	<b>-</b>
	25-29 ans	F	847	2	668	0,8	-	
		H	1 145	2	235	0,2	-	
	<b>Total 25-29 ans</b>			<b>1 992</b>	<b>4</b>	<b>903</b>	<b>0,5</b>	<b>-</b>
	30-39 ans	F	3 354	19	3 203	1,0	0,9	
		H	4 985	18	3 317	0,7	0,7	
	<b>Total 30-39 ans</b>			<b>8 339</b>	<b>37</b>	<b>6 520</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>
	40-49 ans	F	5 561	66	12 212	2,2	2,9	
		H	9 533	51	9 938	1,0	1,3	
	<b>Total 40-49 ans</b>			<b>15 094</b>	<b>117</b>	<b>22 150</b>	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>
	50-54 ans	F	3 086	56	11 495	3,7	4,6	
		H	5 721	53	11 312	2,0	2,3	
<b>Total 50-54 ans</b>			<b>8 807</b>	<b>109</b>	<b>22 807</b>	<b>5,7</b>	<b>6,9</b>	
55 ans et plus	F	6 552	153	32 038	4,9	4,8		
	H	9 435	141	31 366	3,3	3,8		
<b>Total 55 ans et plus</b>			<b>15 987</b>	<b>294</b>	<b>63 404</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>	
<b>Total Congés de longue maladie</b>			<b>51 211</b>	<b>562</b>	<b>115 785</b>	<b>2,3</b>	<b>2,5</b>	
Congé de maladie ordinaire	< à 25 ans	F	415	48	838	2,0	2,5	
		H	577	82	1 332	2,3	1,2	
	<b>Total &lt; à 25 ans</b>			<b>992</b>	<b>130</b>	<b>2 170</b>	<b>2,2</b>	<b>1,7</b>
	25-29 ans	F	847	206	3 175	3,7	4,3	
		H	1 145	212	4 716	4,1	4,4	
	<b>Total 25-29 ans</b>			<b>1 992</b>	<b>418</b>	<b>7 891</b>	<b>4,0</b>	<b>4,4</b>
	30-39 ans	F	3 354	1 056	24 595	7,3	7,4	
		H	4 985	1 126	21 805	4,4	4,9	
	<b>Total 30-39 ans</b>			<b>8 339</b>	<b>2 182</b>	<b>46 400</b>	<b>5,6</b>	<b>5,9</b>
	40-49 ans	F	5 561	1 672	41 070	7,4	7,1	
		H	9 533	1 998	47 433	5,0	5,1	
	<b>Total 40-49 ans</b>			<b>15 094</b>	<b>3 670</b>	<b>88 503</b>	<b>5,9</b>	<b>5,9</b>
	50-54 ans	F	3 086	1 037	27 919	9,0	9,3	
		H	5 721	1 247	33 088	5,8	6,4	
<b>Total 50-54 ans</b>			<b>8 807</b>	<b>2 284</b>	<b>61 007</b>	<b>6,9</b>	<b>7,5</b>	
55 ans et plus	F	6 552	2 297	66 891	10,2	9,5		
	H	9 435	2 100	63 566	6,7	6,6		
<b>Total 55 ans et plus</b>			<b>15 987</b>	<b>4 397</b>	<b>130 457</b>	<b>8,2</b>	<b>7,8</b>	
<b>Total Congés de maladie ordinaire</b>			<b>51 211</b>	<b>13 081</b>	<b>336 428</b>	<b>6,6</b>	<b>6,6</b>	

## Fonctionnaires

Congé	Tranche d'âge	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Agents concernés en 2019	Durée des congés en 2019 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent géré (jours)	
Congé de grave maladie <sup>(1)</sup>	< à 25 ans	F	299	-	-	-	
		H	459	-	-	-	
	<b>Total &lt; à 25 ans</b>			<b>758</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	25-29 ans	F	710	-	-	-	
		H	1 033	-	-	-	
	<b>Total 25-29 ans</b>			<b>1 743</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	30-39 ans	F	3 168	-	-	-	
		H	4 818	-	-	-	
	<b>Total 30-39 ans</b>			<b>7 986</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	40-49 ans	F	5 408	-	-	-	
		H	9 413	-	-	-	
	<b>Total 40-49 ans</b>			<b>14 821</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	50-54 ans	F	3 024	-	-	-	
		H	5 653	-	-	-	
<b>Total 50-54 ans</b>			<b>8 677</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
55 ans et plus	F	6 310	-	-	-		
	H	9 233	1	195	0,02		
<b>Total 55 ans et plus</b>			<b>15 543</b>	<b>1</b>	<b>195</b>	<b>0,01</b>	
<b>Total Congés de grave maladie</b>			<b>49 528</b>	<b>1</b>	<b>195</b>	<b>0,00</b>	
Congé de longue durée	< à 25 ans	F	299	-	-	-	
		H	459	-	-	-	
	<b>Total &lt; à 25 ans</b>			<b>758</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	25-29 ans	F	710	1	101	0,1	
		H	1 033	1	62	0,1	
	<b>Total 25-29 ans</b>			<b>1 743</b>	<b>2</b>	<b>163</b>	<b>0,1</b>
	30-39 ans	F	3 168	9	2 205	0,7	
		H	4 818	7	2 119	0,4	
	<b>Total 30-39 ans</b>			<b>7 986</b>	<b>16</b>	<b>4 324</b>	<b>0,5</b>
	40-49 ans	F	5 408	39	11 662	2,2	
		H	9 413	34	9 766	1,0	
	<b>Total 40-49 ans</b>			<b>14 821</b>	<b>73</b>	<b>21 428</b>	<b>1,4</b>
	50-54 ans	F	3 024	23	7 067	2,3	
		H	5 653	27	7 269	1,3	
<b>Total 50-54 ans</b>			<b>8 677</b>	<b>50</b>	<b>14 336</b>	<b>1,7</b>	
55 ans et plus	F	6 310	149	44 632	7,1		
	H	9 233	120	38 086	4,1		
<b>Total 55 ans et plus</b>			<b>15 543</b>	<b>269</b>	<b>82 718</b>	<b>5,3</b>	
<b>Total Congés de longue durée</b>			<b>49 528</b>	<b>410</b>	<b>122 969</b>	<b>2,5</b>	

(1) L'agent concerné est un OPA

Congé	Tranche d'âge	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Agents concernés en 2019	Durée des congés en 2019 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent géré (jours)	
Congé de longue maladie	< à 25 ans	F	299	1	1	0,0	
		H	459	-	-	-	
	<b>Total &lt; à 25 ans</b>			<b>758</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,0</b>
	25-29 ans	F	710	2	668	0,9	
		H	1 033	2	235	0,2	
	<b>Total 25-29 ans</b>			<b>1 743</b>	<b>4</b>	<b>903</b>	<b>0,5</b>
	30-39 ans	F	3 168	19	3 203	1,0	
		H	4 818	18	3 317	0,7	
	<b>Total 30-39 ans</b>			<b>7 986</b>	<b>37</b>	<b>6 520</b>	<b>0,8</b>
	40-49 ans	F	5 408	66	12 212	2,3	
		H	9 413	51	9 938	1,1	
	<b>Total 40-49 ans</b>			<b>14 821</b>	<b>117</b>	<b>22 150</b>	<b>1,5</b>
	50-54 ans	F	3 024	56	11 495	3,8	
		H	5 653	53	11 312	2,0	
<b>Total 50-54 ans</b>			<b>8 677</b>	<b>109</b>	<b>22 807</b>	<b>2,6</b>	
55 ans et plus	F	6 310	153	32 038	5,1		
	H	9 233	141	31 366	3,4		
<b>Total 55 ans et plus</b>			<b>15 543</b>	<b>294</b>	<b>63 404</b>	<b>4,1</b>	
<b>Total Congés de longue maladie</b>			<b>49 528</b>	<b>562</b>	<b>115 785</b>	<b>2,3</b>	
Congé de maladie ordinaire	< à 25 ans	F	299	33	579	1,9	
		H	459	68	1 148	2,5	
	<b>Total &lt; à 25 ans</b>			<b>758</b>	<b>101</b>	<b>1 727</b>	<b>2,3</b>
	25-29 ans	F	710	173	2 899	4,1	
		H	1 033	197	4 562	4,4	
	<b>Total 25-29 ans</b>			<b>1 743</b>	<b>370</b>	<b>7 461</b>	<b>4,3</b>
	30-39 ans	F	3 168	1 001	23 268	7,3	
		H	4 818	1 104	21 458	4,5	
	<b>Total 30-39 ans</b>			<b>7 986</b>	<b>2 105</b>	<b>44 726</b>	<b>5,6</b>
	40-49 ans	F	5 408	1 625	40 138	7,4	
		H	9 413	1 979	46 769	5,0	
	<b>Total 40-49 ans</b>			<b>14 821</b>	<b>3 604</b>	<b>86 907</b>	<b>5,9</b>
	50-54 ans	F	3 024	1 021	27 523	9,1	
		H	5 653	1 236	32 831	5,8	
<b>Total 50-54 ans</b>			<b>8 677</b>	<b>2 257</b>	<b>60 354</b>	<b>7,0</b>	
55 ans et plus	F	6 310	2 223	64 862	10,3		
	H	9 233	2 067	62 762	6,8		
<b>Total 55 ans et plus</b>			<b>15 543</b>	<b>4 290</b>	<b>127 624</b>	<b>8,2</b>	
<b>Total Congés de maladie ordinaire</b>			<b>49 528</b>	<b>12 727</b>	<b>328 799</b>	<b>6,6</b>	



## Contractuels sur emploi permanent

Congé	Tranche d'âge	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2019	Agents concernés en 2019	Durée des congés en 2019 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent géré (jours)	
Congé de grave maladie	< à 25 ans	F	116	-	-	-	
		H	118	-	-	-	
	<b>Total &lt; à 25 ans</b>			<b>234</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	25-29 ans	F	137	-	-	-	
		H	112	-	-	-	
	<b>Total 25-29 ans</b>			<b>249</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	30-39 ans	F	186	-	-	-	
		H	167	2	551	3,30	
	<b>Total 30-39 ans</b>			<b>353</b>	<b>2</b>	<b>551</b>	<b>1,56</b>
	40-49 ans	F	153	2	259	1,69	
		H	120	-	-	-	
	<b>Total 40-49 ans</b>			<b>273</b>	<b>2</b>	<b>259</b>	<b>0,95</b>
	50-54 ans	F	62	4	1 151	18,56	
		H	68	-	-	-	
	<b>Total 50-54 ans</b>			<b>130</b>	<b>4</b>	<b>1 151</b>	<b>8,85</b>
55 ans et plus	F	242	2	485	2,00		
	H	202	-	-	-		
<b>Total 55 ans et plus</b>			<b>444</b>	<b>2</b>	<b>485</b>	<b>1,09</b>	
<b>Total Congés de grave maladie</b>			<b>1 683</b>	<b>10</b>	<b>2 446</b>	<b>1,45</b>	
Congé de maladie ordinaire	< à 25 ans	F	116	15	259	2,2	
		H	118	14	184	1,6	
	<b>Total &lt; à 25 ans</b>			<b>234</b>	<b>29</b>	<b>443</b>	<b>1,9</b>
	25-29 ans	F	137	33	276	2,0	
		H	112	15	154	1,4	
	<b>Total 25-29 ans</b>			<b>249</b>	<b>48</b>	<b>430</b>	<b>1,7</b>
	30-39 ans	F	186	55	1 327	7,1	
		H	167	22	347	2,1	
	<b>Total 30-39 ans</b>			<b>353</b>	<b>77</b>	<b>1 674</b>	<b>4,7</b>
	40-49 ans	F	153	47	932	6,1	
		H	120	19	664	5,5	
	<b>Total 40-49 ans</b>			<b>273</b>	<b>66</b>	<b>1 596</b>	<b>5,8</b>
	50-54 ans	F	62	16	396	6,4	
		H	68	11	257	3,8	
	<b>Total 50-54 ans</b>			<b>130</b>	<b>27</b>	<b>653</b>	<b>5,0</b>
55 ans et plus	F	242	74	2 029	8,4		
	H	202	33	804	4,0		
<b>Total 55 ans et plus</b>			<b>444</b>	<b>107</b>	<b>2 833</b>	<b>6,4</b>	
<b>Total Congés de maladie ordinaire</b>			<b>1 683</b>	<b>354</b>	<b>7 629</b>	<b>4,5</b>	

## 7-C-6 - Les agents en disponibilité d'office

(état de santé incompatible avec la durée du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions)

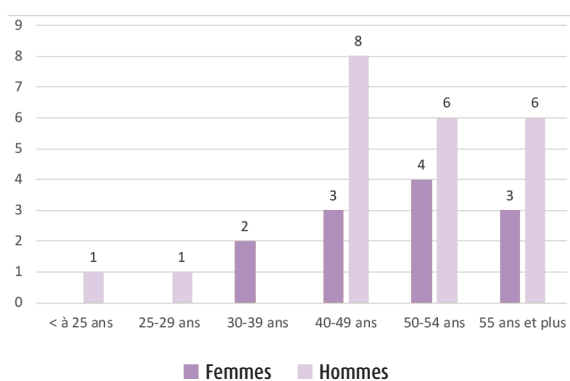
### Par filière

Filière	Catégories	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2018			Rappel 2017		
					F	H	Total	F	H	Total
Administrative	Cat. A	3		3	1		1	2	-	2
	Cat. B	2		2	2	2	4	2	-	2
	Cat. C	5	2	7	8	1	9	8	2	10
<b>Total Administrative</b>		<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>
Exploitation	Cat. C	1	8	9	-	8	8	-	6	6
<b>Total Exploitation</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	1	1	2	1	1	2	2	2	4
	Cat. A		1	1	-	1	1	-	-	-
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Technique	Cat. B		4	4	-	2	2	-	1	1
	Cat. C		1	1	-	1	1	-	3	3
<b>Total Technique</b>			<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Ouvrière	OPA		5	5	-	8	8	-	6	6
<b>Total Ouvrière</b>			<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>34</b>

Les disponibilités d'office pour raisons de santé sont stables : 34 agents en 2019, 36 agents en 2018 et 34 agents en 2017.

### Par tranche d'âge

Tranche d'âge	F	H	Total	Rappel 2018		
				F	H	Total
< à 25 ans		1	1			
25-29 ans		1	1			
30-39 ans	2		2	2		2
40-49 ans	3	8	11	3	12	15
50-54 ans	4	6	10	2	4	6
55 ans et plus	3	6	9	5	8	13
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>36</b>



# 8

## L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

---

## 8-A La quotité de travail

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019 (en effectif physique)

### 8-A-1 La répartition des effectifs selon la durée du travail

#### Nombre d'agent-e-s au total

Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
Femmes	449	4 404	6 483	5 290	66	16 692	17 124	17 482
Hommes	914	5 267	7 582	6 588	1 329	21 680	22 306	22 963
<b>Total général 2019</b>	<b>1 363</b>	<b>9 671</b>	<b>14 065</b>	<b>11 878</b>	<b>1 395</b>	<b>38 372</b>	<b>39 430</b>	<b>40 445</b>

#### Nombre d'agents-e-s à temps plein

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
Temps plein	Femmes	418	3 447	5 061	4 115	46	13 087	13 381	13 478
	Hommes	903	4 976	7 110	6 435	1 287	20 711	21 354	21 990
<b>Total 2019</b>		<b>1 321</b>	<b>8 423</b>	<b>12 171</b>	<b>10 550</b>	<b>1 333</b>	<b>33 798</b>	<b>34 735</b>	<b>35 468</b>
% Femmes		93,1 %	78,3 %	78,1 %	77,8 %	69,7 %	78,4 %	78,1 %	77,1 %
% Hommes		98,8 %	94,5 %	93,8 %	97,7 %	96,8 %	95,5 %	95,7 %	95,8 %
<b>% Total</b>		<b>96,9 %</b>	<b>87,1 %</b>	<b>86,5 %</b>	<b>88,8 %</b>	<b>95,6 %</b>	<b>88,1 %</b>	<b>88,1 %</b>	<b>87,7 %</b>

#### Nombre d'agent-e-s à temps partiel

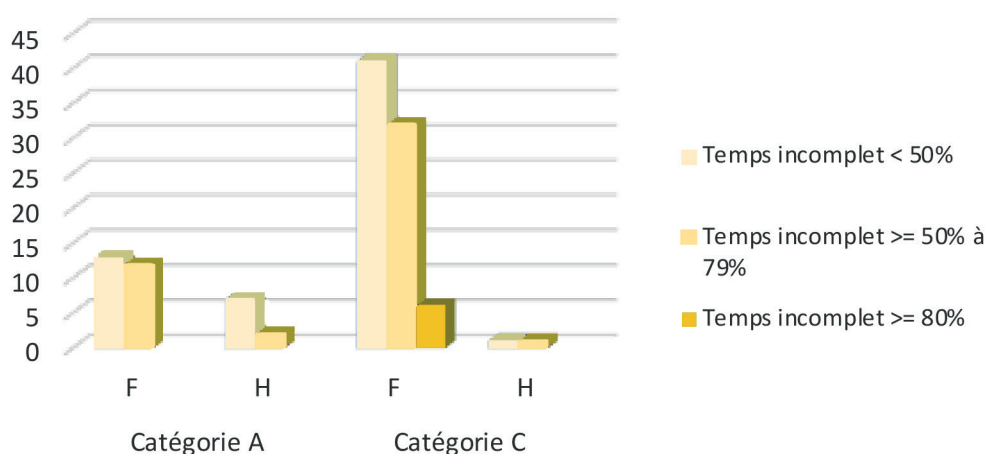
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2018	Rappel 2017
Temps partiel 50 %	Femmes	2	10	27	32	2	73	90	109
	Hommes	2	8	11	9	3	33	41	44
Temps partiel 60 %	Femmes	1	10	31	37		79	89	93
	Hommes	1	9	10	2		22	20	24
Temps partiel 70 %	Femmes	1	7	14	21		43	45	46
	Hommes		5	5	4		14	15	16
Temps partiel 80 %	Femmes	16	678	1 065	800	16	2 575	2 689	2 867
	Hommes	6	205	329	92	29	661	639	681
Temps partiel 90 %	Femmes	10	207	238	148	2	605	611	649
	Hommes	2	49	82	8	4	145	144	130
Temps partiel thérapeutique	Femmes	1	20	47	58		126	96	105
	Hommes		6	35	36	6	83	76	58
Somme	Femmes	31	932	1 422	1 096	20	3 501	3 629	3 873
	Hommes	11	282	472	151	42	958	938	958
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>1 214</b>	<b>1 894</b>	<b>1 247</b>	<b>62</b>	<b>4 459</b>	<b>4 567</b>	<b>4 831</b>
% Femmes		6,9 %	21,2 %	21,9 %	20,7 %	30,3 %	21,0 %	21,2 %	22,2 %
% Hommes		1,2 %	5,4 %	6,2 %	2,3 %	3,2 %	4,4 %	4,2 %	4,2 %
<b>% Total</b>		<b>3,1 %</b>	<b>12,6 %</b>	<b>13,5 %</b>	<b>10,5 %</b>	<b>4,4 %</b>	<b>11,6 %</b>	<b>11,6 %</b>	<b>11,9 %</b>

Le nombre d'agents en temps partiel est resté stable, malgré une augmentation du nombre de demandes de passage à temps partiel (plus 15 % entre 2017 et 2019).

Le taux de temps partiels des femmes (21 %) est presque cinq fois plus important que celui des hommes (4,4 %).

## Les effectifs par catégorie hiérarchique sur emploi à temps incomplet

Catégorie	Sexe	Temps incomplet < 50 %	Temps incomplet >= 50 % à 79 %	Temps incomplet >= 80 %	Total 2019	Rappel 2018
Catégorie A	Femmes	13	12		25	27
	Hommes	7	2		9	13
<b>Total Catégorie A</b>		<b>20</b>	<b>14</b>		<b>34</b>	<b>40</b>
Catégorie C	Femmes	41	32	6	79	87
	Hommes	1	1		2	1
<b>Total Catégorie C</b>		<b>42</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>81</b>	<b>88</b>
<b>Total général 2019</b>		<b>62</b>	<b>47</b>	<b>6</b>	<b>115</b>	<b>128</b>



Les emplois à temps incomplet sont occupés à 90,4 % par des femmes, et concernent essentiellement la catégorie C (qui représente 70,4 % des emplois à temps incomplet).

## 8-A-2 Les changements 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	F	H	Total général 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
Catégorie A+	18	7	25	46	8
Catégorie A	204	91	295	193	208
Catégorie B	184	117	301	321	278
Catégorie C	136	59	195	189	212
OPA	2	11	13	18	13
<b>Total général 2019</b>	<b>544</b>	<b>285</b>	<b>829</b>	<b>767</b>	<b>719</b>

Un agent peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des nécessités de service. Hormis chez les ouvriers des parcs et ateliers (OPA), la part des femmes demandant un temps partiel est majoritaire quelle que soit la catégorie. Les demandes de temps partiel ont bénéficié en majorité aux agents de catégorie B (36,3 % des demandes acceptées).

**Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie**

Catégorie	F	H	Total 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
Catégorie A+	1	0	1	6	6
Catégorie A	94	37	131	219	148
Catégorie B	175	66	241	297	299
Catégorie C	146	49	195	213	214
OPA	1	11	12	14	9
<b>Total général 2019</b>	<b>417</b>	<b>163</b>	<b>580</b>	<b>749</b>	<b>676</b>

Les agents de catégorie B ont été les plus nombreux cette année à obtenir le passage d'un temps partiel à un temps plein (41,6%), et plus spécifiquement les femmes de catégorie B (elles représentent 30,2% des passages à temps plein).

## 8-B Les cycles de travail, les écrêtements et les CET

Périmètre :

Services : DREAL, DEAL, DIR, DIRM, DM, DTAM, AC, STC, SCN (hors DDI).

Établissements publics

- Agence nationale de l'habitat (ANAH)
- Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS)
- Agence nationale pour la garantie du droit des mineurs (ANGDM)
- Agences de l'eau : de l'Adour-Garonne, de l'Artois-Picardie, de la Loire-Bretagne, du Rhin-Meuse, du Rhône-Méditerranée et Corse, de la Seine-Normandie
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
- École nationale des ponts et chaussées (ENPC)
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)
- École nationale supérieure maritime (ENSM)
- Établissement national des invalides de la marine (ENIM)
- Établissement public du Marais poitevin (EPMP)
- Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)
- Université Gustave Eiffel (UGE ex-IFSTTAR)
- Météo-France
- Office français de la biodiversité (OFB)
- Parc amazonien de Guyane
- Parcs nationaux des Cévennes, des Écrins, de la Guadeloupe, du Mercantour, de Port-Cros, des Pyrénées, de la Réunion, de la Vanoise, des Calanques
- Voies navigables de France (VNF)

La collecte des données a été perturbée par le confinement du second trimestre 2020, conséquence de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Les services et des établissements publics ont été très impactés par des difficultés d'accès aux outils de gestion. Pour la partie écrêtements, les réponses couvrent 94 % des agents des services et 78 % des agents des établissements publics. En revanche le taux est fortement dégradé pour l'item CET (78 % et 57 %).

### 8-B-1 Les cycles de travail (services)

En 2019, sur les effectifs répartis entre les cycles, l'horaire variable est très majoritaire (73 % des agents). Le cycle à horaire fixe représente environ 17 % des effectifs, le régime de décompte en jours 4 % et les autres cycles (pluri-hebdomadaire et annuel) 6 %.

Rappel : En 2018, l'horaire variable était le cycle de travail de 76 % des agents, le cycle à horaire fixe représentait environ 16 % des effectifs, le régime de décompte en jours 4%, enfin les autres cycles (pluri-hebdomadaire et annuel) représentaient 4 % des effectifs également.

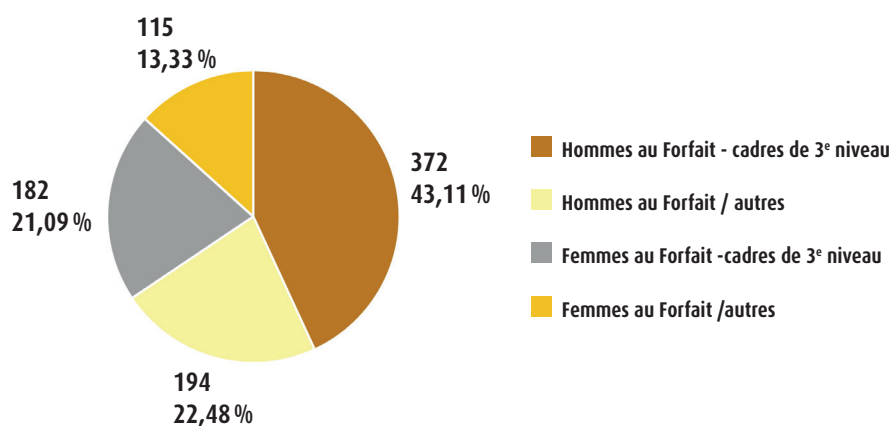
Effectifs déclarés par les services				
Services	Cycle horaire variable	Cycle horaire fixe	Régime de décompte en jours	Autres cycles (Pluri-hebdo et annuel)
DREAL	7 918	20	296	18
DEAL	472	7	6	2
DIR	2 594	3 198	40	1 192
DIRM/DM	445	430	38	0
Services déconcentrés	11 429	3 655	380	1 212
Adm. Centrale	4 423	93	483	0
<b>Total des services</b>	<b>15 852</b>	<b>3 748</b>	<b>863</b>	<b>1 212</b>

## Répartition des modalités en % par groupe de services (agents en horaire variable)

	Horaire variable					
	Modalité 2 bis : 36 h/semaine		Modalité 3 bis : 37 h/semaine		Modalité 4 bis : 38 h 30/semaine	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DREAL	4 %	3 %	3 %	1 %	45 %	44 %
DEAL	8 %	9 %	16 %	6 %	32 %	28 %
DIR	4 %	4 %	1 %	0 %	30 %	61 %
DIRM/DM	3 %	1 %	1 %	0 %	38 %	57 %
AC	5 %	4 %	4 %	2 %	46 %	38 %
<b>Total services</b>	<b>4 %</b>	<b>4 %</b>	<b>3 %</b>	<b>1 %</b>	<b>42 %</b>	<b>45 %</b>

## Répartition des modalités en % par groupe de services (agents en horaire fixe)

	Horaires fixes							
	Modalité 1 : 36 h/semaine sur 4,5 jours		Modalité 2 : 36 h		Modalité 3 : 37 h		Modalité 4 : 38 h 30	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DREAL	5 %	10 %	0 %	5 %	0 %	0 %	35 %	45 %
DEAL	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
DIR	1 %	54 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	44 %
DIRM/DM	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	4 %	10 %	83 %
AC	0 %	0 %	8 %	4 %	0 %	0 %	23 %	66 %
<b>Total services</b>	<b>1 %</b>	<b>46 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>1 %</b>	<b>3 %</b>	<b>49 %</b>



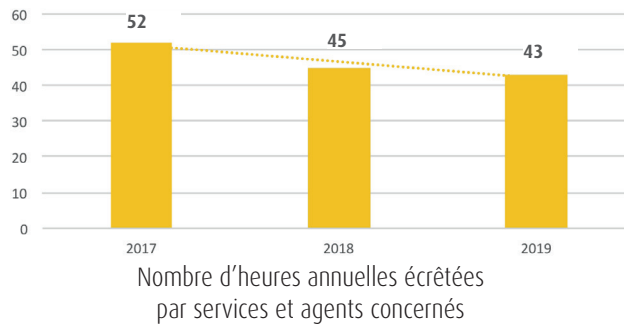
Pour rappel, les cadres de 3<sup>e</sup> niveau dont les fonctions sont listées ci-dessous sont obligatoirement soumis au forfait :

- Secrétaire général du ministère ;
- Membres du conseil général de l'environnement et du développement durable ;
- Membres des cabinets ministériels ;
- En administration centrale : directeurs généraux, directeurs et adjoints, chefs de service, sous-directeurs ;
- Chefs de services techniques centraux, chefs de service à compétence nationale ;
- En services déconcentrés : chef d'un service déconcentré, directeurs régionaux délégués ;
- Emplois assimilés de même niveau que les emplois mentionnés ci-dessus disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail.



## 8-B-2 Les écrêtements

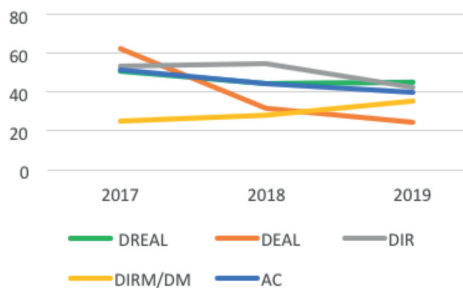
Évolution de l'écrêtement par agents concernés entre 2017 et 2019



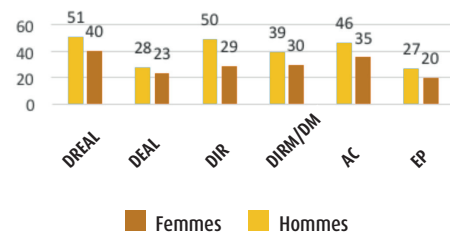
En 2019, sur le périmètre des services (hors établissements publics), le nombre total d'heures écrêtées est de 404 692 heures. 9452 agents ont été écrêtés (soit 42 % de l'effectif physique).

La moyenne est de 43 heures annuelles par agent concerné en 2019 (environ 3 heures 30 par mois), 18 heures annuelles par agent (environ 1 heure 30 par mois).

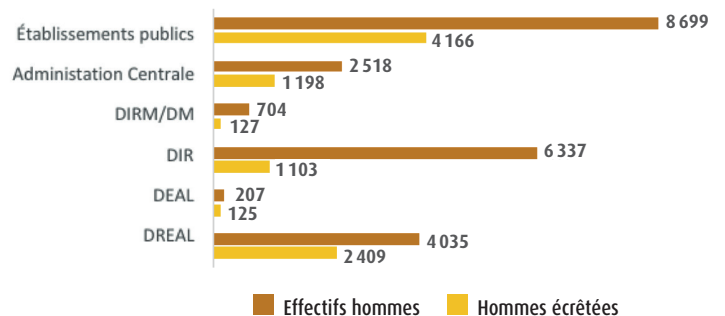
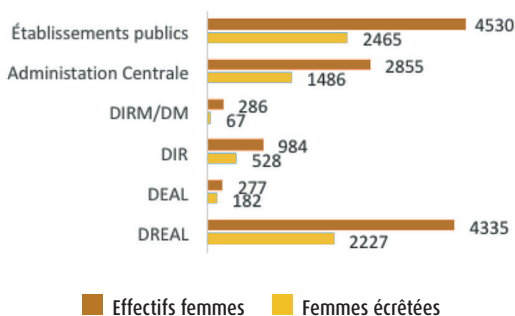
Moyenne annuelle des heures écrêtées par services et agents concernés



Nombre d'heures annuelles écrêtées par agents concernés



Proportion d'agents écrêtés en 2019



## Données par services en 2019

Service	Effectif physique au 31/12/2019			Nombre d'heures écrites		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
DREAL AURA	497	474	971	2 595	3 241	5 836
DREAL Bretagne	230	196	426	4 825	5 588	10 413
DREAL Centre Val de Loire	183	203	386	3 541	6 043	9 584
DREAL Corse	69	52	121	2 619	1 443	4 062
DREAL Nouvelle Aquitaine	425	422	847	8 955	19 227	28 182
DREAL Bourgogne Franche-Comté	209	229	438	6 260	7 714	13 974
DREAL PACA	289	222	511	8 233	8 181	16 414
DREAL Pays de la Loire	178	173	351	3 296	3 054	6 350
DREAL Normandie	250	233	483	6 313	9 463	15 776
DREAL Occitanie	393	390	783	11 754	20 943	32 697
DREAL Grand Est	385	424	809	9 026,15	13 045,33	22 071,48
DREAL Hauts-de-France	360	332	692	3 362	5 634	8 996
DRIEE	211	199	410	4 421	5 165	9 586
DRIEA hors DIRIF	456	411	867	7 042	10 167	17 209
DRIHL	200	75	275	7 089	3 810	10 899
<b>TOTAL DREAL</b>	<b>4 335</b>	<b>4 035</b>	<b>8 370</b>	<b>89 331,15</b>	<b>122 718,33</b>	<b>212 049,48</b>
DEAL Guyane	nc	nc	nc	nc	nc	nc
DEAL Guadeloupe	146	99	245	2 869	2 000	4 869
DEAL Réunion	nc	nc	nc	nc	nc	nc
DEAL Martinique	131	108	239	1 351	1 446	2 797
DEAL Mayotte	nc	nc	nc	nc	nc	nc
<b>TOTAL DEAL</b>	<b>277</b>	<b>207</b>	<b>484</b>	<b>4 220</b>	<b>3 446</b>	<b>7 666</b>
DIR Massif Central	60	483	543	716	3 655	4 371
DIR Nord Ouest	95	514	609	685	2 816	3 501
DIR Atlantique	70	362	432	1 211	4 916	6 127
DIR Sud Ouest	59	430	489	2 909	6 213	9 122
DIR Centre Est	104	665	769	1 626,3	6 745,8	8 372,1
DIR Centre ouest	88	449	537	543	3 307	3 850
DIR Med	57	442	499	1 450,9	1 377,3	2 828,2
DIR Ouest	79	758	837	1 558	5 500	7 058
DIR Nord	97	606	703	1 569	5 406	6 975
DIR Est	129	829	958	2 173	11 999	14 172
DIRIF	146	799	945	609	2 709	3 318
<b>TOTAL DIR</b>	<b>984</b>	<b>6 337</b>	<b>7 321</b>	<b>15 050,2</b>	<b>54 644,1</b>	<b>69 694,3</b>
DIRM Sud-Atlantique	nc	nc	nc	nc	nc	nc
DIRM Méditerranée	83	105	188	502	1 183	1 685
DIRM Manche Est Mer du Nord	73	200	273	483	1 194,5	1 677,5
DIRM Nord Atlantique Manche Ouest	75	234	309	984	2 208	3 192
DM Guadeloupe	21	37	58	0	0	0
DM Guyane	nc	nc	nc	nc	nc	nc
DM Martinique	nc	nc	nc	nc	nc	nc
DM Sud Océan Indien	nc	nc	nc	nc	nc	nc
DTAM Saint-Pierre-et-Miquelon	34	128	162	21	372	393
<b>TOTAL DIRM/DM</b>	<b>286</b>	<b>704</b>	<b>990</b>	<b>1 990</b>	<b>4 957,5</b>	<b>6 947,5</b>
Administration centrale	2 539	2 229	4 768	47 219	47 949	95 168
CMVRH	195	93	288	2 185	1 332	3 517
CNPS	6	19	25	35	22	57
CETU	38	44	82	1 535	2 392	3 927
STRMTG	25	90	115	732,76	3 017,83	3 750,59
ENTE (Val+Aix)	52	43	95	953	962	1 915
<b>TOTAL AC</b>	<b>2 855</b>	<b>2 518</b>	<b>5 373</b>	<b>52 659,76</b>	<b>55 674,83</b>	<b>108 334,59</b>
<b>TOTAL SERVICES</b>	<b>8 737</b>	<b>13 801</b>	<b>22 538</b>	<b>163 251,11</b>	<b>241 440,76</b>	<b>404 691,87</b>
<b>ÉTABLISSEMENTS PUBLICS</b>	<b>4 530</b>	<b>8 699</b>	<b>13 229</b>	<b>49 196</b>	<b>111 697</b>	<b>160 893</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13 267</b>	<b>22 500</b>	<b>35 767</b>	<b>212 447</b>	<b>353 137</b>	<b>565 584</b>

Nombre d'agents écrêtés			% d'agents concernés	Nombre d'heures écrêtées par agent concerné			Nombre d'heures écrêtées par agent		
Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
305	340	645	66 %	9	10	9	5	7	6
144	143	287	67 %	34	39	36	21	29	24
99	129	228	59 %	36	47	42	19	30	25
44	38	82	68 %	60	38	50	38	28	34
190	229	419	49 %	47	84	67	21	46	33
107	121	228	52 %	59	64	61	30	34	32
101	106	207	41 %	82	77	79	28	37	32
93	98	191	54 %	35	31	33	19	18	18
141	163	304	63 %	45	58	52	25	41	33
224	279	503	64 %	52	75	65	30	54	42
224	264	488	60 %	40	49	45	23	31	27
170	186	356	51 %	20	30	25	9	17	13
100	100	200	49 %	44	52	48	21	26	23
148	152	300	35 %	48	67	57	15	25	20
137	61	198	72 %	52	62	55	35	51	40
<b>2 227</b>	<b>2 409</b>	<b>4 636</b>	<b>55 %</b>	<b>40</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>25</b>
nc	nc	nc	0 %	nc	nc	nc	nc	nc	nc
121	65	186	60 %	24	31	26	20	20	20
nc	nc	nc	69 %	nc	nc	nc	nc	nc	nc
61	60	121	97 %	22	24	23	10	13	12
nc	nc	nc	91 %	nc	nc	nc	nc	nc	nc
<b>182</b>	<b>125</b>	<b>307</b>	<b>61 %</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
24	50	74	18 %	30	73	59	12	8	8
20	84	104	16 %	34	34	34	7	5	6
37	77	114	27 %	33	64	54	17	14	14
49	97	146	32 %	59	64	62	49	14	19
91	151	242	19 %	18	45	35	16	10	11
43	27	70	14 %	13	122	55	6	7	7
15	14	29	10 %	97	98	98	25	3	6
42	112	154	18 %	37	49	46	20	7	8
40	109	149	25 %	39	50	47	16	9	10
44	168	212	18 %	49	71	67	17	14	15
123	214	337		5	13	10	4	3	4
<b>528</b>	<b>1 103</b>	<b>1 631</b>	<b>19 %</b>	<b>29</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
nc	nc	nc	33 %						
11	20	31	11 %	46	59	54	6	11	9
24	34	58	22 %	20	35	29	7	6	6
28	62	90	24 %	35	36	35	13	9	10
0	0	0	1 177 %	0	0	0	0	0	0
nc	nc	nc	647 %	nc	nc	nc	nc	nc	nc
nc	nc	nc	380 %	nc	nc	nc	nc	nc	nc
nc	nc	nc	86 %	nc	nc	nc	nc	nc	nc
4	11	15	272 %	5	34	26	1	3	2
<b>67</b>	<b>127</b>	<b>194</b>	<b>17 %</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
1 312	1 040	2 352	49 %	36	46	40	19	22	20
90	42	132	46 %	24	32	27	11	14	12
6	5	11	44 %	6	4	5	6	1	2
29	31	60	73 %	53	77	65	40	54	48
19	62	81	70 %	39	49	46	29	34	33
30	18	48	51 %	32	53	40	18	22	20
<b>1 486</b>	<b>1 198</b>	<b>2 684</b>	<b>50 %</b>	<b>35</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>20</b>
<b>4 490</b>	<b>4 962</b>	<b>9 452</b>	<b>42 %</b>	<b>36</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>18</b>
<b>2 465</b>	<b>4 166</b>	<b>6 631</b>	<b>50 %</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>12</b>
<b>6 955</b>	<b>9 128</b>	<b>16 083</b>	<b>45 %</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

## 8-B-3 Les Comptes Épargne Temps (CET)

### Agents possédant un CET

Au 31 décembre 2019, sur la totalité du périmètre des services ayant répondu à l'enquête (services + établissements publics), 23 591 agents possèdent un CET (15 606 dans les services et 7 985 dans les établissements publics). Concernant les CET, les réponses couvrent 78 % des agents des services et 57 % des agents des établissements publics. Compte tenu de cette représentativité partielle, sur cet item, les données les plus pertinentes concernent les pourcentages. Une vigilance particulière sera apportée pour revenir à des statistiques complètes dans le prochain bilan social.

Sur ce même périmètre, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à détenir un CET (82 %) que les hommes (80 %).

Services	% d'agents détenant un CET		
	Femmes	Hommes	Total
DREAL	81 %	87 %	84 %
DEAL	78 %	82 %	80 %
DIR	80 %	76 %	77 %
DIRM/DM	65 %	84 %	78 %
<b>Total SD</b>	<b>80 %</b>	<b>81 %</b>	<b>80 %</b>
Adm.centrale	94 %	87 %	91 %
<b>Total Services</b>	<b>85 %</b>	<b>82 %</b>	<b>83 %</b>
Étab. publics	76 %	76 %	76 %
<b>Total ministériel</b>	<b>82 %</b>	<b>80 %</b>	<b>81 %</b>

### Agents ayant ouvert un CET

En 2019, sur le périmètre des réponses, 1 291 agents (4,4 %) ont ouvert un CET, 824 dans les services et 467 dans les établissements publics.

### Agents ayant déposé des jours sur leur CET

En 2019, sur le périmètre des réponses, 17 175 agents (58,7 %) ont déposé au moins un jour (11 616 dans les services et 5 559 dans les établissements publics).

### Nombre de jours stockés sur les CET

Au 31/12/2019, sur le périmètre des services ministériels ayant répondu à l'enquête, les 15 606 agents possédant un CET totalisent 375 657 jours stockés.

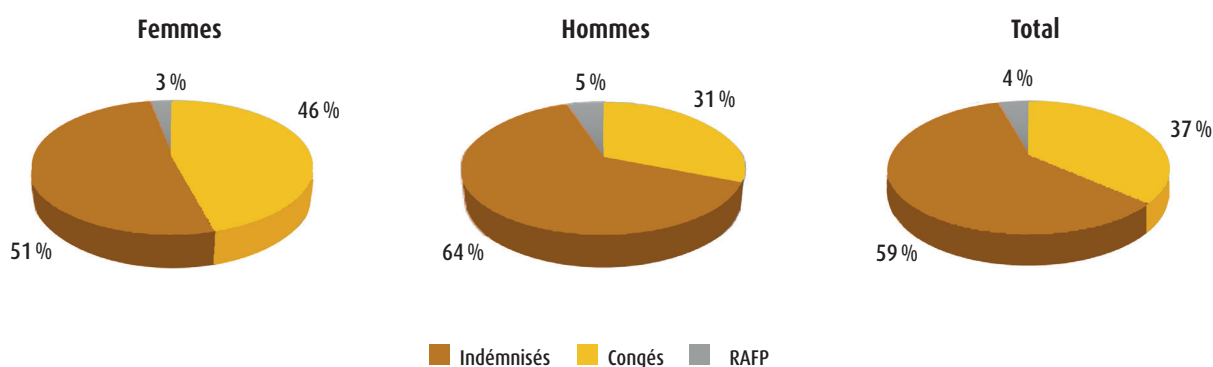
Cela représente en moyenne 24 jours par agent concerné (21 jours par agent en 2018).

Services	Jours stockés sur les CET au 31/12/2019					
	Jours stockés par les femmes	Nombre de jours par femme possédant un CET	Jours stockés par les hommes	Nombre de jours par homme possédant un CET	Jours stockés par tous les agents	Nombre de jours par agents possédant un CET
DREAL	68 712	25	78 011	28	146 723	26
DEAL	5 107	14	4 443	26	9 550	25
DIR	11 798	19	73 017,5	20	84 815,5	20
DIRM/DM	3 030	18	11 480,5	24	14 510,5	22
<b>Total SD</b>	<b>88 647</b>	<b>24</b>	<b>166 952</b>	<b>24</b>	<b>255 599</b>	<b>24</b>
Adm.centrale	64 579	24	55 479	26	120 058	25
<b>Total Services</b>	<b>153 226</b>	<b>24</b>	<b>222 431</b>	<b>24</b>	<b>375 657</b>	<b>24</b>
Étab. publics	70 284	26	136 677,5	26	206 962	26
<b>Total Ministériel</b>	<b>223 510</b>	<b>25</b>	<b>582 618,5</b>	<b>25</b>	<b>582 619</b>	<b>25</b>

## Utilisation des CET en 2019

En 2019, sur la totalité du périmètre des services ayant répondu à l'enquête (services + établissements publics), 75885 jours ont été utilisés, 27696,5 sous forme de congés, 44974 indemnisés, et 3214 en RAFP.

Services	Utilisation des CET en 2019											
	Femmes				Hommes				Total agents			
	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	Congés	Indemnisés	RAFP	Total
Services déconcentrés	6 782	5 100	320	12 202	7 179	13 212	991,5	21 383	13 961	18 312	1 311,5	33 584,5
Administration centrale	2 712,5	3 907	225	6 844,5	1 891	5 491	382	7 764	4 603,5	9 398	607	14 608,5
Etablissements publics	3 338,5	5 312,69	287	8 938,19	5 793,5	11 951,62	1 008,5	18 754	9 132	17 264,31	1 295,5	27 691,81
<b>Total</b>	<b>12 833</b>	<b>14 319,69</b>	<b>832</b>	<b>27 984,69</b>	<b>14 863,5</b>	<b>30 654,62</b>	<b>2 382</b>	<b>47 900</b>	<b>27 696,5</b>	<b>44 974,31</b>	<b>3 214</b>	<b>75 884,81</b>



## L'indemnisation des jours épargnés sur le CET

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 15 premiers jours qui doivent être exclusivement consommés sous forme de congés et/ou placés en épargne-retraite (régime de retraite additionnelle de la Fonction publique RAFP). Cette dernière ne s'applique qu'aux fonctionnaires titulaires.

Pour chaque jour indemnisé, les montants sont forfaitaires et fixés par catégorie statutaire (arrêté du 28 novembre 2018) :

- agent de catégorie A et assimilés : 135 €
- agent de catégorie B et assimilés : 90 €
- agent de catégorie C et assimilés : 75 €

À la suite de la publication de l'arrêté du 20 septembre 2019 modifiant la classification des OPA fixée par arrêté du 2 décembre 1991, les montants d'indemnisation sont fonction de leur catégorie :

- OPA - Ingénieurs, haute maîtrise : 135 € par jour
- OPA - Techniciens : 90 € par jour
- OPA - Ouvriers : 75 € par jour

En 2019, 6 451 agents ont bénéficié à leur demande d'une indemnisation de jours épargnés pour un montant total de 7 105 729 € soit un montant moyen de 1 101,5 € par agent.

## Nombre de bénéficiaires et montants indemnisés par sexe et par catégorie de 2017 à 2019

Nature de l'indemnité	Catégorie	Femmes		Hommes		Total		Données 2018		Données 2017	
		Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €
CET	A	974	1 110 205	1 757	2 642 896	2 731	3 753 101	2 515	3 135 089	2 146	2 614 581
	B	882	743 115	1 644	1 726 236	2 526	2 469 351	2 142	1 846 257	1 989	1 677 710
	C	578	412 204	616	471 072	1 194	883 276	1 030	709 665	930	661 315
	<b>Total</b>	<b>2 434</b>	<b>2 265 524</b>	<b>4 017</b>	<b>4 840 204</b>	<b>6 451</b>	<b>7 105 728</b>	<b>5 687</b>	<b>5 691 011</b>	<b>5 065</b>	<b>4 953 606</b>

Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

## Nombre de bénéficiaires par catégorie et par sexe entre 2017 et 2019

Catégories	2017			2018			2019		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Femmes	669	631	490	821	704	497	974	682	578
Hommes	1 477	1 358	440	1 694	1 438	533	1 757	1 644	616
<b>Total</b>	<b>2 146</b>	<b>1 989</b>	<b>930</b>	<b>2 515</b>	<b>2 142</b>	<b>1 030</b>	<b>2 731</b>	<b>2 526</b>	<b>1 194</b>

Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

## Nombre de jours et montants indemnisés par sexe - Évolution depuis 2017

	2018			2019			Évolution 2018 / 2019			Évolution 2017 / 2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Montants	1 746 741 €	3 944 270 €	5 691 011 €	2 265 524 €	4 840 205 €	7 105 729 €	29,7 %	22,7 %	24,9 %	54 %	39 %	43 %
Nombre de jours	19 277	41 729	61 006	22 741	46 809	69 550	18,0 %	12,2 %	14,0 %	44 %	34 %	37 %

Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

## 8-C Les indemnités d'astreinte et d'intervention

### Les indemnités d'astreinte

Types d'astreintes	Nombre de paiements d'indemnités d'astreinte <sup>(1)</sup>			Nombre d'agents <sup>(2)</sup>		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Indemnité d'astreinte	3 336	55 996	59 332	948	7 547	8 495
Indemnité hors intervention	121	311	432	60	150	210
Indemnité de permanence - D2015-415	63	3 073	3 136	9	412	421
<b>Total</b>	<b>3 520</b>	<b>59 380</b>	<b>62 900</b>	<b>1 017</b>	<b>8 109</b>	<b>9 126</b>

Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

(1) Les indemnités d'astreinte telles que comptabilisées correspondent au nombre de paiements d'indemnités d'astreinte en 2019. Ces indemnités peuvent correspondre à une ou plusieurs astreintes réalisées. Du fait du décalage entre le service fait et le calendrier de la paye, ces indemnités rémunérées correspondent à des indemnités d'astreinte donnant lieu à indemnisation pour la période de novembre 2018 à octobre 2019.

(2) Un agent est comptabilisé dès lors qu'au moins une astreinte est réalisée.

### Les indemnités d'intervention

Nombre de paiements d'indemnités d'interventions <sup>(1)</sup>			Nombre de bénéficiaires <sup>(2)</sup>			Rappel 2018 <sup>(2)</sup>		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>174</b>	<b>637</b>	<b>811</b>	<b>118</b>	<b>358</b>	<b>476</b>	<b>75</b>	<b>236</b>	<b>311</b>

Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

(1) Les indemnités d'intervention telles que comptabilisées correspondent au nombre de paiement d'indemnités d'intervention en 2019. Du fait du décalage entre le service fait et le calendrier de la paye, ces indemnités correspondent à des indemnités d'intervention donnant lieu à indemnisation pour la période de novembre 2018 à octobre 2019. Ces indemnités peuvent correspondre à une ou plusieurs interventions réalisées.

(2) Un bénéficiaire est comptabilisé pour une ou plusieurs interventions réalisées.

## 8-D Les heures supplémentaires

### Nombre d'heures supplémentaires réalisées et nombre d'agents par type d'heures

Type d'heures supplémentaires (HS)	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et indemnisées <sup>(1)</sup>			Nombre d'agents <sup>(2)</sup>		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
HS	7 234	403 904	411 138	253	9 665	9 918
HS de nuit	6 260	369 071	375 331	194	7 965	8 159
HS dimanche et jours fériés	3 018	155 087	158 104	196	8 056	8 252
<b>Total</b>	<b>16 511</b>	<b>928 062</b>	<b>944 573</b>	<b>643</b>	<b>25 686</b>	<b>26 329</b>

Source : « Observatoire des retours de paye » (ORPa)

(1) Les heures supplémentaires telles que comptabilisées en 2019 correspondent aux heures réalisées entre janvier 2019 et décembre 2019, rémunérées en 2019 et en 2020. Les données sont comptabilisées à partir des mentions saisies dans le libellé complémentaire du bulletin de paye.

(2) Un agent est comptabilisé dès lors qu'au moins une heure supplémentaire est réalisée.

MTES/MCTRCT	Nombre d'heures supplémentaires réalisées en 2017 et indemnisées	Nombre d'heures supplémentaires réalisées en 2018 et indemnisées	Nombre d'heures supplémentaires réalisées en 2019 et indemnisées	% évolution 2019/2018	% évolution 2019/2017
HS	377 651	430 514	411 138	-5 %	9 %
HS de nuit	375 036	402 379	375 331	-7 %	0,1 %
HS dimanche et jours fériés	137 292	143 225	158 104	10 %	15 %
<b>Total</b>	<b>889 980</b>	<b>976 118</b>	<b>944 573</b>	<b>-3,2 %</b>	<b>6,1 %</b>

Source Réhucit + Observatoire des retours de paye (ORPa).

Les heures supplémentaires telles que comptabilisées correspondent aux heures réalisées entre janvier et décembre de l'année considérée.

En 2017 et 2018, les données sont issues des saisies en gestion administrative dans le SIRH. Elles ne sont pas toutes payées en cours de l'année considérée (décalage entre le service fait et le calendrier de la paye).

En 2019, les données sont comptabilisées à partir des mentions saisies dans le libellé complémentaire du bulletin de paye.



## 8-E Le télétravail

Le télétravail au MTES et au MCTRCT 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 phase d'expérimentation, la généralisation à son recours est effective depuis le 1<sup>er</sup> 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 Ministère de l'intérieur, ne sont pas concernées par ces dispositions.

Le troisième 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 services à compétence nationale, services déconcentrés, établissements publics sous tutelle). La remontée des services et des établissements publics a été perturbée par le confinement du second trimestre 2020, conséquence de la pandémie de Coronavirus. Le taux de réponse a été de 96,5 % pour les services et 57 % pour les établissements publics. Les services et établissements publics ont été très impactés par des difficultés d'accès aux outils de gestion.

**4 572 agents étaient en télétravail** en 2019 (3 518 en 2018 et 2 465 en 2017).

La modalité de télétravail majoritairement choisie est le mode hebdomadaire et pour plus de 80 % des agents en télétravail, la fréquence retenue est celle d'un jour par semaine ou de 4 ou 5 jours par mois, 12 % à 2 jours par semaine. Le télétravail est réalisé au domicile pour 97 % des agents.

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

En 2019, la répartition des agents par service est la suivante :

- Administration centrale et services à compétence nationale (SCN) : 754 (408 en 2018, 314 en 2017),
- DREAL/DEAL : 1 455 (1 103 en 2018, 790 en 2017),
- DIR : 212 (141 en 2018, 54 en 2017),
- DIRM/DM : 42 (26 en 2018, 3 en 2017),
- Établissements publics sous tutelle : 2 109 (1 840 en 2018, 1 304 en 2017).

En 2019, 53 demandes (47 demandes initiales et 6 demandes de renouvellement/modification) ont fait l'objet d'un refus (128 en 2018, 80 en 2017).

Sur ces 53 refus, 2 ont donné lieu à une saisine de la CAP compétente. Les principaux motifs de refus sont fondés sur le manque d'autonomie professionnelle des agents, l'ancienneté insuffisante sur le poste et le nombre de demandes trop importantes dans un même service.

### Bilan sur l'année 2019

L'enquête de terrain réalisée auprès des services et portant sur l'année 2019 confirme la satisfaction des encadrants et des agents concernant ce mode de travail. Les motifs de satisfaction mis en avant par les services sont les suivants :

- Le télétravail permet de diminuer le stress et de faciliter la réflexion sur des dossiers de fond. Il permet une plus grande concentration du fait d'une diminution des sollicitations directes. Il permet un travail plus rapide (accroissement de la productivité) et une meilleure qualité des productions.
- La plupart des services ou établissements notent que la réduction des temps de trajet, d'une part, diminue la fatigue accumulée liée aux temps de transports en commun et, d'autre part, minore le risque routier pour les agents se déplaçant avec leur véhicule.
- Il est également fait état d'une joignabilité accrue des agents. Le télétravail est également perçu comme favorisant l'autonomie des agents et leurs motivations.
- Le télétravail améliore l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale et favorise le bien-être des agents, et améliore ainsi la qualité de vie au travail.
- Il permet également aux agents de continuer leur activité dans les situations exceptionnelles, comme les intempéries majeures ou les grèves de transports.

Les freins au télétravail considérés par les services comme inférieurs aux avantages, sont essentiellement liés à l'organisation et à l'intérêt du service et posent notamment la question d'un accès équitable des agents au télétravail dans des unités à faible effectif ou de la compatibilité du télétravail avec certaines activités.

Pour accompagner le développement du télétravail, des formations spécifiques sont proposées aux managers ainsi qu'aux agents souhaitant bénéficier du télétravail.

Un plan de développement du télétravail dans les services du pôle ministériel a été élaboré et discuté avec les organisations syndicales au second semestre 2019 dans le cadre du groupe de travail « Conditions de travail et temps de travail ».



# 9

## LES ABSENCES

## AU TRAVAIL HORS

## RAISON DE SANTÉ

## 9-A Les absences 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.

Type de congé ou de disponibilité	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		OPA	Somme		Total	Rappel 2018	Rappel 2017
	F	H	F	H	F	H	F	H	H	F	H			
Activité-congé de présence parentale														3
Congé de présence parentale	2	1	2		2		3			9	1	10	15	12
Congé sans rémunération pour convenances personnelles				1					2		3	3	2	1
Congé sans salaire maladie													1	3
Congé sans salaire pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans									1		1	1		
Congé ss rémunération - mobilité													1	2
Congé ss rémunération convenances perso													4	1
Congé ss rémunération enfant - 8 ans/soins fam													4	
Congé ss trait. convenances perso													2	1
Congé ss trait. stage													7	2
Disponibilité spéciale d'office des officiers généraux			1							1		1		
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie			1		1		1			1	2	3		
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire				1	1		2	2		3	3	6	6	6
Disponibilité pour études et recherche	-	1								-	1	1	2	7
Disponibilité spéciale									1		1	1	1	1
Disponibilité spéciale d'office							1				1	1		
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	8	25	8	13	10	10	25	17		51	65	116	92	74
Disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise	-	2								-	2	2	6	7
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave							1			1		1	1	1
Disponibilité sur demande pour donner des soins au conjoint ou au partenaire pacsé suite à accident/maladie grave					1					1		1		
Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	2	1	1	1	2		1			6	2	8		
Disponibilité sur demande pour exercice d'un mandat d'élu local	1	-								1	-	1	1	7
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	4	6	3	1	2	1	7	2		16	10	26	18	1
Disponibilité sur demande suite à détachement ou mise à disposition pour créer une entreprise valorisant les travaux de recherche				1							1	1		
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>90</b>	<b>93</b>	<b>183</b>	<b>163</b>	<b>129</b>

En 2019, 183 agents ont pris un congé ou une disponibilité supérieur à 6 mois (90 femmes et 93 hommes).

Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2018 (163 agents dont 41,1 % de femmes) et à 2017 (129 agents dont 44,2 % de femmes).

Les agents ayant pris une disponibilité pour convenances personnelles en 2019 représentent 63,4 % de l'ensemble des agents ayant pris un congé supérieur à 6 mois.

Les agents ayant pris une disponibilité pour suivre leur conjoint représentent 14,2 %, les agents ayant pris un congé parental 5,5 %. En 2019, ont pris une disponibilité pour convenances personnelles 51 femmes, soit 44 % (en augmentation par rapport à 2018 de 14,6 %, et de 4,8 % par rapport à 2017).

## 9-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.

#### Nombre d'agentes ayant pris un congé de maternité en 2019

Catégorie	Âge	Nombre d'agents concernés	Durée (jours)	Rappel 2018 Nombre d'agentes concernées	Rappel 2018 Durée (jours)
Cat. A+	26 ans	1	109		
	27 ans	1	114		
	29 ans	3	273	1	113
	30 ans	1	176		
	31 ans			2	238
	32 ans	1	37	4	488
	33 ans	3	341	2	172
	34 ans	4	537	4	339
	35 ans	2	165	2	242
	36 ans	2	305	1	160
	37 ans	2	292	4	382
	38 ans	6	769	1	180
	39 ans			1	111
	40 ans	1	111	2	144
	41 ans	1	110		
	42 ans	1	185		
43 ans	1	15	1	126	
44 ans			1	183	
Cat. A	26 ans	1	34	1	103
	28 ans	3	210	5	432
	29 ans	4	392	2	147
	30 ans	10	1 039	6	609
	31 ans	15	1 132	12	1 066
	32 ans	12	927	20	2 044
	33 ans	15	1 152	12	1 024
	34 ans	16	1 961	17	1 631
	35 ans	7	721	14	1 218
	36 ans	13	1 236	11	1 033
	37 ans	15	1 762	15	1 477
	38 ans	10	865	13	1 242
	39 ans	14	1 179	8	798
	40 ans	6	713	6	511
	41 ans	2	267	2	193
	42 ans	2	200	5	498
43 ans	3	260	1	4	
44 ans	2	221			
47 ans				1	182

Catégorie	Âge	Nombre d'agents concernés	Durée (jours)	Rappel 2018 Nombre d'agentes concernées	Rappel 2018 Durée (jours)
Cat. B	24 ans			1	42
	25 ans	1	70	1	113
	27 ans	2	127	2	37
	28 ans	3	299	2	119
	29 ans	8	798	5	480
	30 ans	9	677	7	568
	31 ans	10	998	15	1 432
	32 ans	15	1 523	17	1 308
	33 ans	10	738	6	474
	34 ans	6	494	16	1 733
	35 ans	9	767	10	919
	36 ans	9	919	9	1 346
	37 ans	9	782	10	811
	38 ans	5	459	15	1 267
	39 ans	8	817	5	471
	40 ans	4	273	4	429
	41 ans	3	313	6	846
	42 ans	2	221	2	229
	43 ans	5	581	2	295
	44 ans	1	125	2	296
45 ans	2	146			
46 ans				1	38
47 ans				1	16
48 ans				1	33
Cat. C	24 ans			1	5
	26 ans	1	112	1	115
	27 ans	2	225	3	140
	28 ans	7	755	6	576
	29 ans	3	300	4	295
	30 ans	3	258	2	188
	31 ans	7	744	4	470
	32 ans	4	360	4	412
	33 ans	5	411	8	707
	34 ans	6	632	8	854
	35 ans	9	923	8	712
	36 ans	4	452	14	1 440
	37 ans	4	214	4	420
	38 ans	2	282	8	736
	39 ans	7	795	4	327
	40 ans	3	287	5	441
	41 ans	2	198	2	67
42 ans	2	228	2	117	
43 ans	1	31	2	112	
44 ans	1	113	1	239	
OPA	34 ans	1	179		
	36 ans	0	0	1	112
	39 ans	1	112	1	53
<b>Total</b>		<b>376</b>	<b>36 548</b>	<b>410</b>	<b>38 930</b>

## Nombre d'agentes ayant pris un congé de maternité par filière et par catégorie

Filière	Catégorie	Nombre d'agentes concernées	Durée (jours)	Rappel 2018 Nombre d'agentes concernées	Rappel 2018 Durée (jours)
Administrative	Cat. A+	2	127		
	Cat. A	68	6 623	70	6 670
	Cat. B	61	5 695	69	6 386
	Cat. C	64	6 314	79	7 340
<b>Total Administrative</b>		<b>195</b>	<b>18 759</b>	<b>218</b>	<b>20 396</b>
Exploitation	Cat. C	6	670	9	784
<b>Total Exploitation</b>		<b>6</b>	<b>670</b>	<b>9</b>	<b>784</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	6	467	10	965
	Cat. C	3	336	10	965
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>9</b>	<b>803</b>	<b>2</b>	<b>165</b>
Ouvrière	OPA	2	291	2	165
<b>Total Ouvrière</b>		<b>2</b>	<b>291</b>	<b>16</b>	<b>1 913</b>
Technique	Cat. A+	22	2 945	81	7 542
	Cat. A	82	7 648	71	6 916
	Cat. B	60	5 432	3	249
<b>Total Technique</b>		<b>164</b>	<b>16 025</b>	<b>171</b>	<b>16 620</b>
<b>Total</b>		<b>376</b>	<b>36 548</b>	<b>410</b>	<b>38 930</b>

## Adoption

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

### Analyse par catégorie et par sexe du nombre de jours pris

Catégorie	Sexe	Âge	Nombre d'agents concernés	Durées (jours)	Rappel 2018 Nombre d'agents concernés	Rappel 2018 Âge	Rappel 2018 Durées (jours)
Catégorie A+	F				1	44 ans	126
Catégorie A	F	41 ans	1	25	1	40 ans	15
Catégorie B	H	39 ans	1	25			
		43 ans	1	11			
		48 ans	1	15			
Catégorie C	F	39 ans	1	195			
<b>Total</b>			<b>5</b>	<b>271</b>	<b>2</b>		<b>141</b>

## 9-C Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

### Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité en 2019

Catégorie	Âge	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques	Durées réelles	Rappel 2018 Nombre d'agents concernés	Rappel 2018 Durées théoriques	Rappel 2018 Durées réelles
Cat. A+	27 ans				2	22	22
	29 ans				1	11	11
	31 ans	2	22	23	2	22	22
	35 ans				2	22	22
	36 ans	1	11	11			
	37 ans				1	11	11
	38 ans	1	11	11	1	11	11
	39 ans				1	11	11
	40 ans				1	11	11
	41 ans				1	11	11
Cat. A	44 ans				1	11	11
	45 ans				1	11	11
	24 ans	1	11	11			
	25 ans				1	11	11
	26 ans	4	44	22	2	22	22
	27 ans	1	11	11			
	28 ans				3	33	33
	29 ans	6	66	66	5	55	53
	30 ans	4	44	28	4	44	44
	31 ans	3	33	33	2	22	11
	32 ans	7	77	66	4	44	44
	33 ans	10	117	99	8	88	88
	34 ans	13	143	110	4	44	44
	35 ans	10	117	99	6	66	66
	36 ans	7	84	80	7	77	77
	37 ans	3	33	33	3	33	33
	38 ans	5	55	55	6	66	55
	39 ans	2	22	11	3	33	33
	40 ans	3	33	22	3	33	33
	41 ans				1	11	11
	42 ans	2	22	13	2	22	22
	43 ans	2	22	25	1	11	11
	45 ans	2	22	22	1	11	11
	46 ans				1	11	11
	47 ans				2	22	22
	49 ans	1	11	11			
	50 ans	2	22	22			
51 ans				1	11	11	
53 ans	1	11	11				
54 ans	2	22	11	1	11	11	
60 ans				1	11	11	



Catégorie	Âge	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques	Durées réelles	Rappel 2018 Nombre d'agents concernés	Rappel 2018 Durées théoriques	Rappel 2018 Durées réelles
Cat. B	27 ans				1	11	11
	29 ans	2	22	22	3	33	33
	30 ans	1	11	11	4	44	40
	31 ans	2	22	22	6	66	66
	32 ans				7	77	77
	33 ans	10	110	110	2	22	22
	34 ans	5	55	55	8	88	88
	35 ans	8	88	88	12	132	132
	36 ans	7	98	66	11	121	121
	37 ans	5	62	62	6	66	66
	38 ans	14	154	132	2	22	22
	39 ans	5	55	45	4	58	31
	40 ans	2	29	27	4	58	40
	41 ans	2	22	22	3	40	40
	42 ans	8	88	77	4	44	44
	43 ans	4	51	50	3	33	33
	44 ans	4	51	51			
	45 ans	2	22	22	2	22	22
	46 ans	1	11	11	3	33	33
	47 ans				1	11	11
	48 ans				2	22	22
	49 ans	3	33	33	1	11	11
	51 ans	3	33	23	1	11	11
	53 ans				1	11	7
	54 ans				1	11	9
	56 ans	1	11	11	2	22	11
Cat. C	22 ans				1	11	11
	25 ans	1	11	10	2	22	22
	27 ans	2	22	22	3	33	33
	28 ans	3	33	33	6	66	66
	29 ans	3	33	29	7	84	80
	30 ans	4	44	44	8	88	88
	31 ans	10	110	110	2	22	22
	32 ans	8	88	88	15	165	165
	33 ans	10	110	110	7	77	77
	34 ans	4	44	33	15	172	172
	35 ans	9	99	99	5	55	55
	36 ans	7	77	77	7	77	74
	37 ans	11	121	113	8	88	88
	38 ans	6	80	62	8	88	88
	39 ans	6	66	58	1	11	11
	40 ans	2	29	29	8	88	88
	41 ans	3	33	33	1	11	11
	42 ans	1	11	11	5	62	55
	43 ans	5	55	55	3	33	33
	44 ans	4	44	44	2	22	22
	45 ans				2	22	22
	46 ans	2	22	22	1	11	11
	47 ans				2	22	22
	50 ans				2	22	22
	51 ans	2	22	22			
	53 ans	1	11	11			
	54 ans	1	11	11	1	11	11
	55 ans	1	11	11			
	57 ans	1	11	11			
	60 ans	1	11	11			
OPA	22 ans	1	11	11			
	28 ans				1	11	11
	29 ans				2	22	22
	33 ans				1	11	11
	34 ans	1	11	11			
	35 ans	1	11	11	2	22	22
	37 ans				3	33	33
	38 ans	1	11	11			
39 ans				1	11	11	
40 ans	1	11	11	1	11	11	
<b>Total</b>		<b>297</b>	<b>3 358</b>	<b>3 060</b>	<b>313</b>	<b>3 499</b>	<b>3 395</b>



# 10

# L'ACTION

# SOCIALE

---

## 10-A L'accompagnement des agents et des structures par le service social du MTES et du MCTRCT

### Les missions du service social

Le service social est compétent pour l'ensemble des services du MTES et du MCTRCT. Il développe aussi une politique de conventionnement pour offrir la réponse la plus adaptée au profit d'établissements publics placés sous la tutelle de nos ministères ainsi qu'au profit d'autres départements ministériels.

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.

Sa finalité vise à une meilleure adéquation possible entre les besoins individuels et collectifs des agents et les contraintes des services selon quatre grands principes directeurs qui sous-tendent la mise en œuvre de la prestation de service social, fondent et orientent les actions :

- l'équité de traitement des agents,
- l'inscription des actions dans une dynamique partenariale interne et externe,
- l'expertise sociale et technique dans le champ de la qualité de vie au travail,
- l'évaluation de la prestation de service rendu.

Le service social intervient selon quatre axes qui contribuent à :

- l'amélioration des conditions de vie au travail et de vie personnelle des agents,
- l'accompagnement du changement,
- la prévention de la désinsertion professionnelle,
- la prévention des risques psychosociaux.

Acteur de prévention et de traitement social, il inscrit ses interventions en complémentarité et dans une dynamique collaborative avec les autres acteurs institutionnels en menant ses actions dans le respect du secret professionnel, des règles éthiques et déontologiques inhérentes à l'exercice de la profession d'assistant-e de service social.

L'intervention des assistants de service social est soutenue par les conseillers(ères) techniques de service social. Ces conseillers(ères) 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. Ils assurent également 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 relèvent 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 en participant à son évaluation.

### Les interventions du service social

Dans les contextes de changements structurels et organisationnels, les interventions de type individuel et collectif tendent à mettre en évidence une augmentation du nombre d'agents pris en charge par le service social tous axes confondus et plus particulièrement dans les domaines de la prévention des risques psychosociaux et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Dans le cadre de l'accompagnement du changement, le service social assure l'accompagnement social individualisé des agents et participe à la mise en place de dispositifs d'écoute et de diagnostics qui favorisent 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) en agissant au profit des agents, auprès des managers et au bénéfice des collectifs de travail.

S'agissant de la prévention de la désinsertion professionnelle, le service social assure l'accompagnement social des agents éloignés des services et le maintien des liens de ces agents afin de faciliter leur retour à l'emploi. Aussi intervient-il dans le cadre du maintien dans l'emploi à travers des actions de concertation avec les managers, des actions de préservation de ce lien au profit des agents concernés et au bénéfice des collectifs de travail.

La direction des ressources humaines, en concertation avec le CVRH de Clermont-Ferrand, a conçu et mis en œuvre en 2019 un parcours de professionnalisation des assistants de service social et conseillers techniques de service social du MTES et du MCTRCT pour accompagner la mise en œuvre des orientations ministérielles, conforter les compétences professionnelles du réseau de service social et améliorer la qualité de service rendu. Ce parcours de professionnalisation est piloté par la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions.

### **Les effectifs dédiés au service social (SERM 2019)**

Le service social est composé de 128 agents (116 agents présents en 2019) dont :

- 23 postes de conseillers techniques de service social, dont 1 conseillère technique nationale, 21 conseillers techniques responsables du service social régional (effectifs présents : 14 conseillères techniques de service social et un conseiller technique de service social) et 1 conseillère technique de service social hors réseau au CVRH de Mâcon.
- 105 postes d'assistants de service social (effectifs présents : 93 assistantes de service social et 6 assistants de service social).

Pour pallier les vacances de postes, 10 recrutements d'assistants de service social ont été effectués (1 en AC, 2 à la DRIEA Île-de-France, 1 à la DREAL Nouvelle Aquitaine, 1 à la DREAL PACA, 2 à la DREAL Hauts-de-France, 1 à la DREAL Grand Est, 1 à la DREAL Auvergne - Rhône - Alpes et 1 à la DEAL Guadeloupe, dont 2 contractuelles).

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.

## 10-B L'action sociale

En 2019, l'offre de prestation sociale complémentaire proposée par la MGEN a été référencée par le MTES et le MCTRCT. Cette offre, proposée aux agents depuis janvier 2019, a été retenue à l'issue d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives.

En 2019, les dépenses d'action sociale collective et individuelle du MTES et du MCTRCT se sont établies à 16 069 859 €, contre 16 156 948 € en 2018 en crédits de paiement, montant global en baisse de 87 089 € par rapport à l'année précédente, soit une baisse de moins de 1 %, inférieure à la baisse des effectifs qui dépasse 2 %. La baisse des dépenses d'action sociale touche plusieurs types de dépenses, dont les dépenses de fonctionnement, les prestations individuelles et les actions collectives. Il est à noter que les dépenses d'intervention s'élèvent à 139 996 € contre un montant de 45 000 € pour l'année 2018. L'augmentation de ce poste de dépense correspond au financement de nouvelles réservations de logements proposés à la location aux personnels du MTES et du MCTRCT affectés en Île-de-France.

La principale baisse des dépenses de fonctionnement provient des dépenses de restauration collective (-179 634 € par rapport à 2018, soit - 2,5 %).

Aucun crédit de paiement n'est dû en 2019 puisque le montant des transferts de solidarité au titre de la participation financière ministérielle pour 2019, ne peut être connu qu'en 2020 après une première année complète de mise en oeuvre.

À noter que, depuis l'année 2011, aucune pénalité n'a été versée au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) en raison du respect du taux légal d'emploi des travailleurs handicapés de 6 % de l'effectif total.

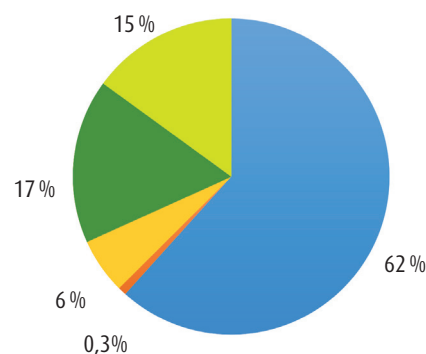
En 2019, le MTES et le MCTRCT ont versé aux Ministères économiques et financiers 322 674 € au titre du remboursement des prestations vacances-loisirs, logement, et des titres restaurants délivrés aux agents MEF, soit un montant globalement équivalent à celui de 2018.

Les prestations individuelles financées sur le titre 2 sont en baisse de 76 828 € en 2019 par rapport à 2018 (soit - 3 %). Les subventions vacances sont en hausse (+ 10 978 € par rapport à 2018, soit + 3,3 %), de même que les allocations aux parents d'enfants handicapés (+ 13 097 € par rapport à 2018, soit + 2,4 %). Les aides matérielles sont en baisse (- 86 846 € par rapport à 2018, soit - 7,5 %) ainsi que les aides à la scolarité (- 20 352 € par rapport à 2018, soit -4,3 %).

Le poste de dépenses relatif aux actions collectives connaît une baisse de 30 285 € (soit - 3,2 % par rapport à 2018) mais est très supérieur au montant moyen des actions collectives des années précédentes qui était de 840 KE.

### Le budget de l'action sociale par grands types de dépenses en 2019

Dépenses / année	2018	2019
Fonctionnement dont subventions versées en matière de restauration	9 955 155	9 909 033
Réservation de logements (dépense d'intervention)	45 000	139 996
Actions collectives	962 562	916 362
Subventions aux associations (hors avance de la masse salariale des personnels mis à disposition)	2 709 935	2 697 000
Prestations individuelles	2 484 296	2 407 468
<b>TOTAL</b>	<b>16 156 948</b>	<b>16 069 859</b>



## 10-B-1 L'action sociale par postes de dépense

Périmètre des données : action sociale individuelle et collective à destination des agents actifs relevant de l'administration centrale, des services déconcentrés et services à compétence nationale, des agents retraités et de leurs ayants droit.

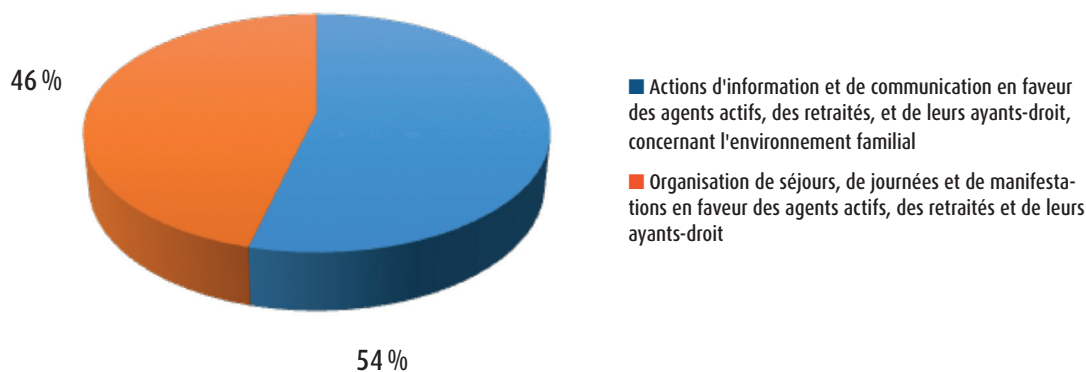
<b>DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT (HORS TITRE 2)</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
AMÉNAGEMENTS POSTES TRAVAILLEURS. HANDICAPÉS	701 106	735 651
CONVENTION DE GESTION AVEC LES MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS (MEF)	317 113	322 674
RESTAURATION COLLECTIVE (SUBVENTION REPAS RA RIA et RIE)	7 088 373	6 908 739
POLITIQUE EN FAVEUR DES ENFANTS (ARBRE DE NOËL, CRÈCHES, CENTRES DE LOISIRS ET DE VACANCES)	1 848 563	1 941 969
<b>Total</b>	<b>9 955 155</b>	<b>9 909 033</b>
<b>SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS (HORS TITRE 2)</b>		
SUBVENTIONS VERSÉES AU CGCV (hors avance sur remboursement des agents mis à disposition)	1 974 935	1 975 000
SUBVENTION VERSÉE A LA FNASCE (hors avance sur remboursement des agents mis à disposition)	710 000	700 000
SUBVENTION FNACE (hors avance sur remboursement des agents mis à disposition)	25 000	22 000
<b>Total</b>	<b>2 709 935</b>	<b>2 697 000</b>
<b>ACTIONS COLLECTIVES</b>		
ÉTUDES ET PUBLICATIONS	32 300	16 385
CRÉDITS D'INITIATIVE LOCALE (CIL)	930 262	899 977
<b>Total</b>	<b>962 562</b>	<b>916 362</b>
<b>PRESTATIONS INDIVIDUELLES (TITRE 2)</b>		
ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS (APEH)	536 034	549 131
SUBVENTIONS VACANCES	330 894	341 872
AIDES MATÉRIELLES	1 145 418	1 058 572
AIDE A LA SCOLARITÉ	470 110	449 758
AIDE AUX SÉJOURS REPOS OU CONVALESCENCE	1 840	2 035
AIDES INDIVIDUELLES AUX PERSONNES HANDICAPÉES		6 100
<b>Total</b>	<b>2 484 296</b>	<b>2 407 468</b>
<b>DEPENSES D'INTERVENTION</b>		
RÉSERVATIONS DE LOGEMENTS PROPOSÉS A LA LOCATION AUX AGENTS	45 000	139 996
<b>Total</b>	<b>16 156 948</b>	<b>16 069 859</b>

## 10-B-2 L'action sociale dans les services

### Comparatif des actions collectives menées par les CLAS (comités locaux d'action sociale) de 2017 à 2019

Typologie	Objet de l'action et classification	Nombre d'actions en 2017	Nombre d'actions en 2018	Nombre d'actions en 2019
<b>1</b>	<b>Actions d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants-droit concernant l'environnement familial et les relations inter-générationnelles</b>	<b>293</b>	<b>359</b>	<b>340</b>
21	Actions de sensibilisation sur le handicap (hors celles financées par le FIPHFP)	1	14	5
22	Santé (hors santé au travail et prévention des risques psychosociaux)	199	250	268
31	Gestion du budget	22	31	16
32 et 37	Relations familiales (Enfance, adolescence, seniors)	61	53	41
38	Préparation à la retraite (hors informations à caractère réglementaire)	10	11	10
<b>2</b>	<b>Organisation de séjours et de manifestations en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants-droit</b>	<b>289</b>	<b>315</b>	<b>290</b>
33	Séjours de vacances de courte durée pour les enfants	5	4	3
34	Manifestations sportives	22	19	22
35	Journées récréatives ou éducatives	177	207	188
36	Manifestations culturelles	85	85	77
<b>TOTAL</b>		<b>582</b>	<b>674</b>	<b>630</b>

#### Nombre d'actions par typologie





## 10-B-3 Les aides matérielles

Pour l'année 2019, 779 aides matérielles (857 en 2018) ont été accordées à 780 bénéficiaires (878 en 2018). Le montant total des aides accordées s'élève à 1 095 227 € (1 149 482 € en 2018), ce qui représente une baisse du nombre d'aides (-77) et une diminution du montant des aides accordées (-54 225€) par rapport à 2018. Le montant moyen d'aide augmente en 2019 par rapport à 2018, passant de 1 341 € à 1 404 €.

On observe que 59 % des aides se situent dans la tranche des ressources mensuelles du foyer inférieures à 2 600 €. 22 % des aides sont situées dans la tranche des montants de ressources mensuelles du foyer comprises entre 2 600 € et 3 900 €.

93 demandes d'aides matérielles ont reçu un refus. 29 % de ces refus portaient sur l'attribution d'un prêt.

64 % des bénéficiaires sont des personnes seules, avec ou sans enfant (62 % en 2018). La stabilité de ce pourcentage confirme la prépondérance de cette population pour l'attribution des aides.

Le nombre de bénéficiaires ayants droit et retraités s'élève à 97, réparti entre 44 femmes et 53 hommes.

Comme les années précédentes, les agents de catégorie C constituent la majorité des bénéficiaires (62 %) des aides matérielles.

Les femmes et les hommes situés dans la tranche d'âge comprise entre 41 et 50 ans représentent respectivement 40 % des attributaires de ces aides.

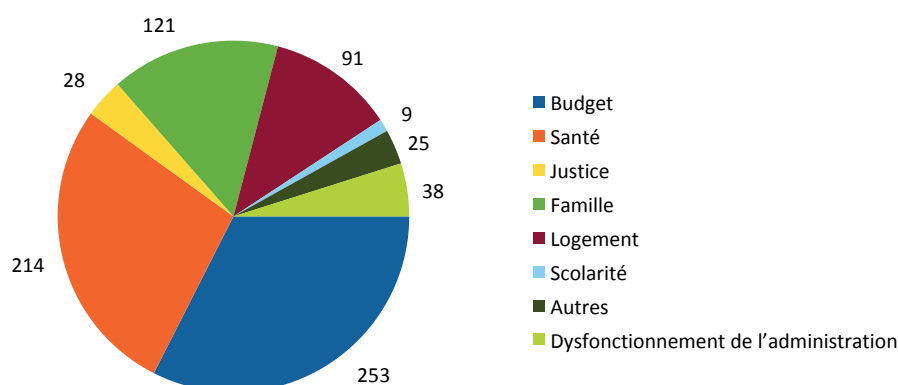
S'agissant du motif des demandes d'aides matérielles, le poste « budget » (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint, situation précaire pour les retraités, agents stagiaires des écoles) est le plus important (33 % contre 37 % en 2018), suivi par le poste « santé » (27 % contre 23 % en 2018), souvent lié à des pertes de rémunération pour des agents en arrêt de maladie.

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

Nombre d'aides	779					
Montant total des aides	1 095 227,00 €					
Motifs de l'aide	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Budget	253	330	310	386	343	387
Santé	214	211	247	230	220	226
Justice	28	25	29	31	36	34
Famille	121	105	100	113	123	121
Logement	91	104	135	113	112	
Scolarité	9	21	12	18	17	10
Autres	25	61	38	69	81	55
Dysfonctionnement de l'administration	38	47	24			
<b>TOTAUX</b>	<b>779</b>	<b>904</b>	<b>895</b>	<b>960</b>	<b>932</b>	<b>833</b>

La situation ayant conduit à l'attribution d'une aide peut résulter de plusieurs causes ou motifs (budget, famille, logement).

### Destination des aides matérielles 2019



## Bilan des aides matérielles 2019

Aides accordées	Total	Pourcentage	Région Auvergne-Rhône-Alpes	Région Bourgogne-Franche-comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est et Dir EST	Région Hauts de France
<b>1) Le service</b>								
Effectifs ETP-cibles au 31/12/2018	37 444		3 957	1 346	2 143	1 078	3 069	2 450
<b>2) Les aides accordées</b>								
Nombre d'aides accordées	780		97	22	45	20	57	88
Chiffres 2018 (nbre d'aides)	857		88	41	48	23	35	93
Montant total des aides accordées	1 095 227		153 479	29 405	74 156	26 942	77 037	121 097
Données Chorus			145 929	29 405	74 156	26 942	82 303	121 097
Chiffres 2018 (Montant total aides)	1 149 482		128 797	182 666	62 445	34 925	69 709	122 565
Montant minimum accordé			200					174
Montant maximum accordé			3 000					3 000
Montant moyen accordé				11 430	10 593	1 347		1 376
<b>Ventilation des aides</b>	<b>780</b>							
<b>Tranches</b>								
De 0 à 499 €	50	6 %	5	1	2	2	0	11
De 500 à 999 €	155	20 %	20	7	5	2	18	15
De 1 000 à 1 499 €	178	23 %	15	3	8	6	14	19
De 1 500 à 1 999 €	165	21 %	26	7	13	3	8	17
De 2 000 € et plus	232	30 %	31	4	17	7	17	26
<b>Total</b>	<b>780</b>	<b>100 %</b>	<b>97</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>57</b>	<b>88</b>
<b>3) Situation à l'origine de l'aide</b>								
<b>Nombre d'aides accordées par rubrique</b>								
Bien qu'il soit difficile de déterminer une raison unique qui motive la demande d'une aide matérielle, il convient de renseigner une seule rubrique par aide accordée.								
<b>Liste non exhaustive des motifs</b>	779							
Budget : déséquilibre du budget familial (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint).	253	32 %	26	7	13	4	11	21
Santé : baisse des revenus suite à un congé de maladie de l'agent ou d'un membre de sa famille, hospitalisation, handicap.	214	27 %	35	5	14	4	22	19
Justice : frais de justice.	28	4 %	3	0	2	1	6	0
Famille : changement de situation familiale, solidarité familiale et frais de garde d'enfants.	121	16 %	20	6	11	2	9	20
Logement : dépenses liées au déménagement, à l'installation, au maintien dans le logement, aux loyers et charges mensuelles.	91	12 %	12	4	4	7	2	10
Scolarité : frais de scolarité (cantine, transport, internat, voyages scolaires).	9	1 %	0	0	0	2	0	1
Autres (à préciser obligatoirement)	25	3 %	0	0	1	0	1	3
Dysfonctionnement de l'administration	38	5 %	1	0	0	0	5	14
<b>Total</b>	<b>779</b>	<b>100 %</b>	<b>97</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>56</b>	<b>88</b>

Région Île-de-France	Région Normandie	Région Nouvelle- Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays-de-la- Loire	Région Paca	Région Corse	Région Administration centrale	Région Outre-mer
3 214	2 295	3 629	2 954	1 606	2 275	377	5 354	1 697
37	47	78	48	26	91	6	40	78
46	63	109	64	20	115	10	36	66
43 331	65 396	95 786	67 186	29 742	136 723	9 850	44 974	120 123
47 331	64 497	98 175	69 971	39 608	134 851	9 800	45 566	129 897
54 987	74 049	143 065	113 560	33 001	139 582	12 881	37 377	104 273
400	100		300	5 458				500
2 000	2 559		4 000	11 992				2 500
1 171	1 391		1 399	1 143				1 500
2	1	4	3	2	5	0	12	0
11	10	20	9	5	14	1	5	13
14	14	26	12	7	20	1	7	12
2	7	13	12	7	20	2	4	24
8	15	15	12	5	32	2	12	29
<b>37</b>	<b>47</b>	<b>78</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>91</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>78</b>
18	12	32	18	8	25	0	27	31
12	16	31	11	7	21	4	3	10
0	2	1	7	0	2	0	1	3
1	15	4	5	1	14	1	2	10
4	2	5	1	5	15	1	5	14
1	0	0	0	0	2	0	0	3
0	0	0	1	3	12	0	0	4
1	0	5	5	2	0	0	2	3
<b>37</b>	<b>47</b>	<b>78</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>91</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>78</b>

Aides accordées	Total	Pourcentage	Région Auvergne- Rhône- Alpes	Région Bourgogne- Franche- comté	Région Bretagne	Région Centre Val- de-Loire	Région Grand-Est et Dir EST	Région Hauts de France
<b>4) Les refus</b>								
<b>Motifs des refus</b>								
Ressources trop élevées	9	10 %	2	1	0	0	0	0
Moyenne économique trop élevée	19	20 %	0	1	2	0	0	0
Caractère répétitif des demandes	16	17 %	2	0	1	0	0	0
Relève d'une autre aide	16	17 %	2	1	1	0	0	0
Relève d'un prêt	27	29 %	6	1	2	0	5	1
Autres (à préciser obligatoirement)	7	8 %	0	1	0	0	2	0
<b>Nombre total de refus</b>	<b>93</b>	<b>101 %</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
<b>5) Profil des bénéficiaires</b>								
<b>5.1 - Population active</b>								
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>								
Actifs Femmes								
< 30 ans	12	3 %	1	1	0	1	2	1
31 à 40 ans	67	18 %	6	0	1	1	7	8
41 à 50 ans	147	40 %	20	5	3	7	13	14
51 à 60 ans	107	29 %	23	3	7	3	6	6
61 à 67 ans	36	10 %	5	4	2	0	1	1
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>99 %</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
Actifs Hommes								
< 30 ans	11	4 %	0	0	1	1	1	2
31 à 40 ans	48	17 %	7	0	5	2	3	5
41 à 50 ans	112	41 %	8	4	11	2	11	18
51 à 60 ans	85	31 %	15	3	9	0	5	15
61 à 67 ans	28	10 %	3	0	1	0	2	6
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>103 %</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>46</b>
<b>Total actifs</b>	<b>646</b>							
<b>Parmi les agents actifs (titulaires et non titulaires)</b>								
Nombre d'agents de catégorie A ou équivalent	21	3 %	1	0	0	0	3	2
Nombre d'agents de catégorie B ou équivalent	193	29 %	27	7	8	12	12	15
Nombre d'agents de catégorie C ou équivalent	417	62 %	57	11	28	3	34	52
Nombre d'agents OPA	27	4 %	1	0	1	1	1	5
Nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	10	1 %	2	0	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>670</b>	<b>100 %</b>	<b>88</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>74</b>

Région Île-de-France	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays-de-la-Loire	Région Paca	Région Corse	Région Administration centrale	Région Outre-mer
0	1	0	0	0	0	0	1	4
0	1	3	0	0	2	0	6	4
2	0	2	0	0	0	0	5	3
4	0	0	0	0	0	0	2	6
1	3	4	2	1	1	0	0	0
0	0	0	1	0	1	0	0	2
<b>7</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
2	1	1	0	0	1	0	1	0
8	5	6	3	2	8	0	6	6
6	8	10	10	8	23	3	9	8
5	5	11	10	5	5	2	6	10
3	0	2	5	1	9	0	2	1
<b>24</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>25</b>
0	0	2	1	0	4	0	0	1
2	7	5	0	1	8	0	2	3
7	8	13	7	1	12	1	2	18
3	6	13	7	2	9	0	4	7
1	2	4	2	0	4	0	1	2
<b>13</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>31</b>
2	0	1	2	1	2	0	6	1
15	9	15	17	4	26	3	5	18
19	30	46	23	11	50	2	22	29
0	2	5	1	2	1	0	0	7
1	1	0	2	0	2	0	0	1
<b>37</b>	<b>42</b>	<b>69</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>81</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>56</b>

Aides accordées	Total	Pourcentage	Région Auvergne- Rhône- Alpes	Région Bourgogne- Franche- comté	Région Bretagne	Région Centre Val- de-Loire	Région Grand-Est et Dir EST	Région Hauts de France
<b>5.2 - Autres bénéficiaires</b>								
<b>Ayants-droit</b>								
Femmes	14	82 %	1	1	0	2	2	2
Hommes	3	18 %	0	0	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100 %</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Retraités</b>								
Femmes	31	38 %	4	1	2	1	2	4
Hommes	50	62 %	4	2	5	0	2	6
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100 %</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>Situation familiale</b>								
Nombre de personnes seules	267	35 %	35	8	15	8	25	25
Nombre de personnes seules avec enfant(s)	218	28 %	31	8	12	5	14	18
Nombre de couples sans enfant	100	13 %	11	2	2	2	8	17
Nombre de couples avec enfant(s)	182	24 %	20	4	16	5	10	28
<b>Total</b>	<b>769</b>	<b>100 %</b>	<b>97</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>57</b>	<b>88</b>
<b>6) Situation économique des bénéficiaires</b>								
<b>6.1 - Bénéficiaires selon leur moyenne économique journalière</b>								
Moyenne économique								
comprise entre 0 € et 4,99 €	144	21 %	0	1	8	4	13	20
comprise entre 5 € et 10 €	232	34 %	0	7	16	8	21	24
comprise entre 10 € et 15 €	164	24 %	0	10	12	3	15	23
> 15 €	143	21 %	0	4	9	5	10	21
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>59</b>	<b>88</b>
<b>6.2 - Bénéficiaires selon les ressources totales mensuelles du foyer (quelle que soit la composition de la famille)</b>								
<b>Ressources mensuelles du foyer (*)</b>								
< 1300 € net	119	15 %	12	3	7	4	13	12
< 2600 € net	459	59 %	56	17	23	12	37	45
< 3900 € net	171	22 %	24	2	11	4	7	26
> 3900 € net	31	4 %	5	0	4	0	2	5
<b>Total</b>	<b>782</b>	<b>100 %</b>	<b>97</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>59</b>	<b>88</b>

(\*) comme calculé dans le formulaire de demande d'aide matérielle

Région Île-de-France	Région Normandie	Région Nouvelle- Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays-de-la- Loire	Région Paca	Région Corse	Région Administration centrale	Région Outre-mer
0	3	1	0	3	0	0	0	1
0	1	0	0	1	1	0	0	0
<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
0	1	3	0	1	6	1	0	5
1	0	5	3	2	3	0	1	16
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>21</b>
12	11	27	17	13	34	2	11	24
14	17	20	18	7	23	1	15	15
4	5	12	6	1	15	0	4	11
7	14	17	7	5	19	3	3	24
<b>37</b>	<b>47</b>	<b>78</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>91</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>74</b>
10	11	16	8	4	23	0	16	10
15	19	27	12	6	31	0	20	26
8	9	17	13	8	15	5	3	23
4	8	16	15	8	22	1	1	19
<b>37</b>	<b>47</b>	<b>78</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>91</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>78</b>
6	5	9	3	8	17	1	4	15
27	26	53	28	12	53	5	29	36
4	15	14	17	6	19	0	6	16
0	1	0	0	0	2	0	1	11
<b>37</b>	<b>47</b>	<b>78</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>91</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>78</b>

## Bilan des aides matérielles 2019 dans les DROM COM

	Total	Pourcentage	97-1 Guadeloupe	97-2 Martinique	97-3 Guyane	97-4 Réunion	97-6 Mayotte	97-5 Saint Pierre et Miquelon
<b>1) Le service</b>								
Effectifs au 31/12/2018 (NC)								
<b>2) Les aides accordées</b>								
Nombre d'aides accordées	78		17	4	17	4	29	7
Montant total des aides accordées	120 123		29 980	3 920	26 700	7 000	43 950	8 573
Montant minimum accordé	500					1 000	500	
Montant maximum accordé	2 500					2 000	2 500	
Montant moyen accordé	1 408					1 500	1 500	1 225
<b>Ventilation des aides</b>								
<b>Tranches</b>								
De 0 à 499 €	0	0 %	0	0	0	0	0	0
De 500 à 999 €	13	17 %	0	3	3	0	5	2
De 1 000 à 1 499 €	12	15 %	4	0	1	0	6	1
De 1 500 à 1 999 €	24	31 %	3	0	6	1	10	4
De 2 000 € et plus	29	37 %	10	1	7	3	8	0
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100 %</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>7</b>
<b>3) Situation à l'origine de l'aide</b>								
<b>Nombre d'aides accordées par rubrique</b>								
Budget : déséquilibre du budget familial (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint).	31	40 %	8	2	4	1	13	3
Santé : baisse des revenus suite à un congé de maladie de l'agent ou d'un membre de sa famille, hospitalisation, handicap.	10	13 %	2	1	0	1	3	3
Justice : frais de justice.	3	4 %	0	0	3	0	0	0
Famille : changement de situation familiale, solidarité familiale et frais de garde d'enfants.	10	13 %	3	0	1	1	5	0
Logement : dépenses liées au déménagement, à l'installation, au maintien dans le logement, aux loyers et charges mensuelles.	14	18 %	3	0	4	1	6	0
Scolarité : frais de scolarité (cantine, transport, internat, voyages scolaires).	3	4 %	0	1	0	0	2	0
Autres (à préciser obligatoirement)	4	5 %	0	0	3	0	0	1
Dysfonctionnement de l'administration	3	4 %	1	0	2	0	0	0
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100 %</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>7</b>
<b>4) Les refus</b>								
<b>Motifs des refus</b>								
Ressources trop élevées	4	21 %	0	0	0	0	4	0
Moyenne économique trop élevée	4	21 %	0	2	0	2	0	0
Caractère répétitif des demandes	3	16 %	0	0	0	0	3	0
Relève d'une autre aide	6	32 %	0	0	0	0	6	0
Relève d'un prêt	0	0 %	0	0	0	0	0	0
Autres (à préciser obligatoirement)	2	11 %	1	0	1	0	0	0
<b>Nombre total de refus</b>	<b>19</b>	<b>100 %</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>0</b>



	Total	Pourcentage	97-1 Guadeloupe	97-2 Martinique	97-3 Guyane	97-4 Réunion	97-6 Mayotte	97-5 Saint Pierre et Miquelon
<b>5) Profil des bénéficiaires</b>								
<b>5.1 - Population active</b>								
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>								
Actifs - femmes								
< 30 ans	0	0 %	0	0	0	0	0	0
31 à 40 ans	6	24 %	1	0	1	0	4	0
41 à 50 ans	8	32 %	1	0	3	2	1	1
51 à 60 ans	10	40 %	3	0	2	0	3	2
61 à 67 ans	1	4 %	1	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100 %</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>
Actifs - hommes								
< 30 ans	1	3 %	0	0	1	0	0	0
31 à 40 ans	3	10 %	0	0	0	0	2	1
41 à 50 ans	18	58 %	4	2	7	2	3	0
51 à 60 ans	7	23 %	2	1	1	0	3	0
61 à 67 ans	2	6 %	0	0	0	0	2	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100 %</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>
<b>Total actifs</b>	<b>56</b>							
<b>Parmi les agents actifs (titulaires et non titulaires)</b>								
Nombre d'agents de catégorie A ou équivalent	1	2 %	0	1	0	0	0	0
Nombre d'agents de catégorie B ou équivalent	18	32 %	5	0	4	1	7	1
Nombre d'agents de catégorie C ou équivalent	29	52 %	3	2	10	0	11	3
Nombre d'agents OPA	7	13 %	3	0	1	3	0	0
Nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	1	2 %	1	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>4</b>
<b>5.2 - Autres bénéficiaires</b>								
<b>Ayants-droit</b>								
Femmes	1	100 %	0	0	1	0	0	0
Hommes	0	0 %	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Retraités</b>								
Femmes	5	24 %	3	1	0	0	1	0
Hommes	16	76 %	2	0	1	0	10	3
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100 %</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>3</b>
<b>Situation familiale</b>								
Nombre de personnes seules	24	32 %	9	2	4	0	7	2
Nombre de personnes seules avec enfant(s)	15	20 %	4	0	6	0	5	0
Nombre de couples sans enfant	11	15 %	2	0	0	0	6	3
Nombre de couples avec enfant(s)	24	32 %	2	2	7	0	11	2
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100 %</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>7</b>

	Total	Pourcentage	97-1 Guadeloupe	97-2 Martinique	97-3 Guyane	97-4 Réunion	97-6 Mayotte	97-5 Saint Pierre et Miquelon
<b>6) Situation économique des bénéficiaires</b>								
<b>6.1 - Bénéficiaires selon leur moyenne économique journalière</b>								
<b>Moyenne économique</b>								
comprise entre 0 € et 4,99 €	10	13 %	2	0	3	1	3	1
comprise entre 5 € et 10 €	26	33 %	6	1	5	1	13	0
comprise entre 10 € et 15 €	23	29 %	4	1	7	1	8	2
> 15 €	19	24 %	5	2	2	1	5	4
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100 %</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>7</b>
<b>6.2 - Bénéficiaires selon les ressources totales mensuelles du foyer (quelle que soit la composition de la famille)</b>								
<b>Ressources mensuelles du foyer (*)</b>								
< 1 300 € net	15	19 %	1	1	1	0	11	1
< 2 600 € net	36	46 %	16	1	9	1	9	0
< 3 900 € net	16	21 %	0	1	4	2	6	3
> 3 900 € net	11	14 %	0	1	3	1	3	3
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100 %</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>7</b>

\* Comme calculé dans le formulaire de demande d'aide matérielle

## Montant des aides supérieures à 2 000 euros

Motifs	Auvergne- Rhône-Alpes	Nbre	Bretagne	Nbre	Grand Est	Nbre	Hauts de France	Nbre	Normandie	Nbre	Nouvelle- Aquitaine	Nbre
Budget	8 000	4	2 500	1	2 500	1	2 500	1			3 000	1
Santé	20 950	10	5 000	2			3 000	1	2 100	1		
Justice												
Famille	26 500	12	5 000	2	2 100	1	4 900	2	2 559	1		
Logement	9 147	4	5 200	2								
Scolarité												
Autres			2 500	1	2 500	1						
Dysfonctionnement de l'administration							2 500	1				
<b>Totaux</b>	<b>64 597</b>	<b>30</b>	<b>20 200</b>	<b>8</b>	<b>7 100</b>	<b>3</b>	<b>12 900</b>	<b>5</b>	<b>4 659</b>	<b>2</b>	<b>3 000</b>	<b>1</b>

Motifs	Occitanie	Nbre	Pays-de-la-Loire	Nbre	Paca	Nbre	Corse	Nbre	Outre-mer (Mayotte)	Nbre	Totaux
Budget			1 540	2					2 500	2	22 540
Santé			3 451	3	2 500	1	3 000	1			40 001
Justice			0	0							0
Famille			2 500	1	2 500	2			2 500	2	48 559
					2 721	1					2 721
Logement	2 500	1	1 000	1	2 500	2					20 347
Scolarité			0	0							0
Autres	4 000	1	2 900	2							11 900
Dysfonctionnement de l'administration			5 000	2							7 500
<b>Totaux</b>	<b>6 500</b>	<b>2</b>	<b>16 391</b>	<b>11</b>	<b>10 221</b>	<b>6</b>	<b>3 000</b>	<b>1</b>	<b>5 000</b>	<b>4</b>	<b>153 568</b>

## 10-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 1<sup>er</sup> juillet 1901. L'action principale du CAS consiste à soutenir financièrement les agents du MTES et du MCTRCT, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés financières, entrant dans un nouveau logement ou dont les enfants décohabitent pour suivre des études.

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 membres titulaires sont proposés par le directeur des

ressources humaines du MTES et du MCTRCT, les autres membres titulaires et les suppléants étant proposés par les organisations syndicales représentatives siégeant au comité technique ministériel (CTM) du MTES et du MCTRCT.

L'action du CAS en faveur des agents s'exprime au travers de la délivrance de trois types de prêts, délivrés sans intérêts, lesquels sont :

- les prêts sociaux,
- les prêts d'installation,
- les prêts aux agents pour leurs enfants qui décohabitent pour suivre des études.

### 10-C-1 Les prêts sociaux accordés en 2019

Ces prêts sont réservés aux agents rencontrant des difficultés financières passagères. Le plafond du prêt est de 2 500 € et peut être porté à 3 000 € en cas exceptionnel (note du 21 juin 2016 relative aux aides financières accordées aux agents du ministère).

Ils sont remboursables en 50 mensualités.

Chaque demande de prêt est examinée par le comité des experts du CAS.

#### Bilan des prêts sociaux octroyés par le CAS en 2018 et 2019

Types de prêts	Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
Prêts sociaux de l'année 2018	100	196 522 €	1 965,22 €
Prêts sociaux de l'année 2019	81	166 720 €	2 058,27 €

En 2019, est constatée une baisse du nombre de prêts sociaux délivrés par rapport au nombre total de 2018 (baisse de 19 dossiers, soit - 19 %) comme du montant total de ces prêts (baisse de 15 %, - 29 802 €). En revanche, le montant moyen des prêts connaît une légère hausse de 93 € (+ 4,7 %).

#### Catégories d'agents bénéficiaires des prêts de 2017 à 2019

Catégories d'agents	2017		2018		2019	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Catégorie A	3	3,33 %	8	8 %	10	12,35 %
Catégorie B	21	23,33 %	27	27 %	25	30,86 %
Catégorie C	44	48,89 %	34	34 %	31	38,27 %
Agents d'exploitation	16	17,78 %	24	24 %	8	9,88 %
OPA	1	1,11 %	3	3 %	3	3,70 %
Retraités	5	5,56 %	4	4 %	4	4,94 %
<b>Ayants droit</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>	<b>81</b>	<b>100 %</b>

Les bénéficiaires des prêts restent majoritairement, comme les années passées, des personnels administratifs de catégorie C (plus de 38 % des bénéficiaires). On constate pour l'année 2019, un élargement moins important d'agents d'exploitation (-16 dossiers) et une légère augmentation d'agents de catégorie A (+ 2 dossiers), sur la délivrance de ces prêts.

#### Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	2018	2019
Endettement	38	26
Achats	15	9
Scolarité	4	3
Divorce	4	7
Santé	15	12
Travaux	11	7
Décès	2	1
Autres	11	16
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>81</b>

Comme en 2018, le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles (32 % des demandes déposées par les agents ayant demandé un prêt).

## 10-C-2 Les prêts d'installation accordés en 2019

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement des agents du MTES et du MCTRCT. Les nouveaux arrivants, les agents en mobilité et ceux confrontés à des difficultés d'ordre familial peuvent bénéficier d'un prêt d'un montant plus élevé que le montant de base.

Depuis 2016, ce prêt est d'un montant de 2 000 € au lieu de 1500 € antérieurement (note du 21 juin 2016 relative au prêt d'installation proposé aux agents du ministère et délivré par le Comité d'Action Sociale).

### Bilan des prêts d'installation octroyés par le CAS sur 2 ans en 2018 et 2019

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêts d'installation 2018	114	241 300 €	2 116,66 €
Prêts d'installation 2019	104	216 850 €	2 085,10 €

Par rapport à 2018, le nombre de prêts d'installation accordés a diminué de 10 prêts, soit une baisse de plus de 8 %. Le montant moyen des prêts reste quasiment stable entre 2018 et 2019, avec une baisse de 31,56 €.

### Catégories d'agents bénéficiaires des prêts d'installation

Catégories d'agents	2017		2018		2019	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Catégorie A	5	4%	4	3%	17	16%
Catégorie B	43	35%	59	52%	29	28%
Catégorie C	49	40%	31	27%	39	38%
Agents d'exploitation	21	17%	16	14%	14	13%
OPA	3	2%	0	0%	1	1%
Retraités	2	2%	4	4%	3	3%
Ayants droit	0	0%	0	0%	1	1%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100 %</b>	<b>114</b>	<b>100 %</b>	<b>104</b>	<b>100 %</b>

Les bénéficiaires de ces prêts sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C, avec 39 prêts accordés à ces agents (37,5 % des bénéficiaires) suivis par les personnels de catégorie B avec 29 prêts accordés pour ces agents (27,8 % des bénéficiaires), avec le constat pour l'année 2019 d'un émargement moins important d'agents de catégorie B sur la délivrance de ces prêts avec 30 dossiers de moins.

Il est à noter l'augmentation sensible du nombre de dossiers pour les agents de catégories A, + 13 dossiers, représentant en 2019 plus de 16 % des dossiers.

### Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	2018	2019
Location	98	79
Accession	13	21
Foyer	2	0
Logement de fonction	1	1
Construction	0	2
Meublé	0	1
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>104</b>

Le motif des demandes demeure essentiellement les locations en secteur locatif public ou en secteur privé, qui représentent 76 % des demandes reçues, connaissant néanmoins une baisse de 19 dossiers, suivi des dossiers concernant l'accession à la propriété pour 20 % des demandes (+ 8 dossiers).

## 10-C-3 Les prêts de décohabitation accordés en 2019

Ces prêts ont été institués pour aider financièrement les parents dont les enfants décohabitent pour suivre leurs études ou entrer en apprentissage.

Depuis 2016, le montant de ce prêt a été porté à 2 000 € au lieu de 1 500 € antérieurement (note du 21 juin 2016 relative à l'attribution d'un prêt aux agents pour leurs enfants qui décohabitent pour suivre leurs études).

En 2019, le nombre de prêts de décohabitation s'est établi à 34 dossiers, soit une baisse de 25 dossiers par rapport à 2018, conduisant à la nécessité de suivre de près son évolution pour savoir si cette tendance à la baisse se confirme ou pas et en tirer les enseignements.

Le montant moyen des prêts octroyés est stable.

### Bilan des prêts de décohabitation octroyés par le CAS en 2018 et en 2019

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêts de décohabitation accordés en 2018	59	115 250 €	1 953,39 €
Prêts de décohabitation accordés en 2019	34	65 800 €	1 935,29 €

### Catégories d'agents bénéficiaires des prêts de décohabitation

Catégories d'agents	2017		2018		2019	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Catégorie A	0	0 %	5	8 %	8	23 %
Catégorie B	11	52 %	29	50 %	19	56 %
Catégorie C	9	43 %	20	34 %	5	15 %
Agents d'exploitation	1	5 %	3	5 %	2	6 %
OPA	0	0 %	2	3 %	0	0 %
Retraités	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Ayants droit	0	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100 %</b>	<b>59</b>	<b>100 %</b>	<b>34</b>	<b>100 %</b>

19 bénéficiaires sont des personnels administratifs de catégorie B soit 56 % des dossiers et 8 bénéficiaires sont des personnels administratifs de catégorie A soit 23,5 % ce qui représente 79,5 % de l'ensemble des dossiers et 5 bénéficiaires sont des personnels administratifs de catégorie C, soit 14,7 %.

**11**

**LE DIALOGUE**

**SOCIAL**

---

## 11-A Les différents organes de concertation

### 11-A-1 Les comités techniques

Les comités techniques sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- 1° À l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- 2° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- 4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- 5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- 6° À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- 7° À l'insertion professionnelle ;
- 8° À l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- 9° À l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

Les comités techniques sont également consultés sur la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Ils se réunissent au moins deux fois par an.

Ils sont régis par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements techniques de l'État qui est précisé par deux circulaires de la DGAFP :

- la circulaire du 22 avril 2011 sur les règles relatives à l'organisation et la composition des comités techniques
- la circulaire du 31 décembre 2012 sur les dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement des comités techniques.

Les comités techniques du MTES et du MCTRCT qui ont siégé en 2019 ont été créés par deux arrêtés du 18 mai 2018 :

- l'un portant création des comités techniques au sein des services du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires ;
- l'autre portant création des comités techniques au sein de certains établissements publics administratifs relevant du ministère de la Transition écologique et solidaire et du ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales.

#### a) Le comité technique ministériel (CTM)

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'Écologie et de l'ex. Équipement.

Élections	FO	CGT	CGT-FSU	UNSA	CFDT	Solidaires	FSU	Total
2008	5	7		1	2			15
2011	4		6	2	3			15
2014	4		5	3	2	1		15
2018	4	5		3	2		1	15

15 représentants du personnel siègent au CTM unique du MTES et du MCTRCT. Il résulte des élections du 6 décembre 2018 que les femmes occupent 5 sièges de titulaire et 5 sièges de suppléant (contre 4 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléants sur la mandature 2014-2018).

Le CTM a été convoqué douze fois au cours de l'année 2019 dont quatre re-convocations faisant suite à une absence de quorum (les 21 mars, 11 avril et 18 juillet 2019) et/ou à un vote unanime défavorable (29 octobre 2019).

#### Les principaux sujets soumis au vote du CTM en 2019

- Règlement intérieur du comité technique ministériel du MTES et du MCTRCT,
- Projet de décret modifiant le décret n° 2013-1041 du 20 novembre 2013 autorisant les ministres chargés du développement durable et du logement à déléguer certains de leurs pouvoirs de recrutement et de gestion d'agents placés sous leur autorité,
- Projet de décret modifiant le décret n° 2014-15 du 8 janvier 2014 portant délégation de pouvoirs de recrutement et de gestion des agents relevant des ministres chargés du développement durable et de l'urbanisme



affectés au Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA),

→ Projet de décret modifiant le décret n° 2012-1491 du 27 décembre 2012 portant délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion des personnels relevant du ministre chargé des transports affectés à Voies navigables de France,

→ Projet de modification du décret n° 84-810 du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine en mer, à la prévention de la pollution, à la sûreté et à la certification sociale des navires,

→ Projet de décret modifiant le décret n° 90-998 du 8 novembre 1990 portant statut du corps des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA),

→ Projet de décret relatif à l'organisation des services de l'État en Guyane,

→ Projet de décret modifiant le décret n° 65-382 du 21 mai 1965 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,

→ Projet de décret modifiant le décret n° 71-917 du 8 novembre 1971 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile,

→ Projet de décret modifiant le décret n° 2014-1667 du 29 décembre 2014 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'aviation civile,

→ Projet de décret relatif à l'Office français de la biodiversité,

→ Projet de décret modifiant le décret n° 2001-585 du 5 juillet 2001 portant statut particulier du corps des agents techniques de l'environnement et le décret n°2001-586 du 5 juillet 2001 portant statut particulier du corps des techniciens de l'environnement,

→ Projet de décret portant création de l'Agence nationale de la cohésion des territoires,

→ Projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration de service ouvrant droit à l'indemnité de départ volontaire à la suite de la création de l'Agence nationale de la cohésion des territoires,

→ Projet de décret modifiant le décret n° 65-382 du 21 mai 1965 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,

→ Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité,

→ Projet d'arrêté ouvrant droit à la prime de restructuration de service, de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint

et de l'indemnité de départ volontaire au sein de l'Office français de la biodiversité,

→ Projet de décret modifiant le décret n° 93-752 du 29 mars 1993 relatif au statut particulier des professeurs techniques de l'enseignement maritime.

### **Les principaux sujets présentés pour information au CTM en 2019**

→ Le bilan des élections professionnelles de décembre 2018,  
→ Les impacts du projet de loi créant la collectivité européenne d'Alsace,

→ Budget et effectifs 2019 suite aux annonces présidentielles,  
→ Circulaires du Premier ministre de juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales, aux nouvelles méthodes de travail et à la réforme de l'organisation territoriale de l'État,

→ Perspectives d'évolution des écoles de l'enseignement supérieur du MTES et de l'IFSTTAR,

→ Protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

→ Avenir des laboratoires d'hydrobiologie,

→ Projet de loi de finances 2020,

→ Création de l'Université Gustave Eiffel (fusion de l'IFSTTAR au sein de l'UGE).

### **b) Le comité technique de l'administration centrale (CT-AC)**

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 2019, le CT-AC s'est réuni trois fois. Il a été re-convoqué en décembre, pour absence de quorum.

### **Les principaux sujets examinés en 2019**

→ Projet de décret et projet d'arrêté portant modifications du décret n°2008-680 du 9 juillet 2008 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,

→ Projet de bilan social 2017,

→ Projet de bilan social 2018,

→ Effectifs 2018,

→ Effectifs 2019,

→ Bilan de l'expérimentation Estève (dématérialisation des comptes-rendus d'entretien professionnel).

### **c) 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 du MTES et du MCTRCT - DREAL, DEAL, DM, DIR, DIRM. Le nombre des représentants du personnel de ces instances varie selon l'effectif des services auxquels ils sont rattachés.

#### **d) Les comités techniques des établissements publics**

Au 31 décembre 2019, les comités techniques des établissements publics sont les suivants :

- l'Agence Nationale de l'Habitat
- les Agences de l'eau de l'Adour-Garonne, l'Artois-Picardie, Loire-Bretagne, de Seine-Normandie, du 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
- le parc national des Cévennes
- le parc national des Écrins
- le parc national de la Guadeloupe
- le parc national du Mercantour
- le parc national de Port Cros
- le parc national des Pyrénées
- le parc national de la Vanoise
- le parc national de la Réunion
- le parc amazonien de la Guyane
- le parc national des Calanques
- le parc national de forêts
- l'Établissement public du Marais Poitevin

## 11-A-2 Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L'année 2019 représente la première année de mandature pour les CHSCT mis en place à la suite des élections de décembre 2018 et constitue donc une année d'installation pour ces instances. Il s'agit également d'une année de lancement pour les travaux pluriannuels qui peuvent être menés.

### Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M)

Le CHSCT-M a compétence pour connaître de toutes les questions intéressant l'ensemble des services placés sous l'autorité exclusive ou conjointe des ministres chargés de la Transition écologique et solidaire et de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales. 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.

La répartition des sièges au sein de cette instance pour la mandature 2019-2022, est la suivante :

Organisations syndicales	Nombre de sièges
CGT	2
FO	2
UNSA	2
CFDT	1

Sur 14 représentants du personnel qui siègent au CHSCT-M, les femmes occupent 3 sièges parmi les titulaires et 2 sièges parmi les suppléants.

Les 3 réunions inscrites dans l'agenda annuel 2019 ont été convoquées. Une d'entre elles a nécessité une reconvoque suite à une absence de quorum.

Une 4ème réunion a été convoquée puis annulée du fait de l'impossibilité des participants de s'y rendre en raison d'un mouvement social national dans le secteur des transports en commun.

### Les principales problématiques traitées par le CHSCT-M en 2019

- Mise en place du programme pluriannuel d'action de prévention des risques professionnels de la mandature 2019-2022 dont les axes portent sur :

→ la professionnalisation des acteurs de prévention, la valorisation de leurs travaux en réseau et l'amélioration de leur visibilité,

→ la consolidation des mesures de prévention des risques transversaux les plus récurrents,

→ le renforcement de la prévention et de l'accompagnement des services sur des risques spécifiques à certains domaines d'activité,

→ l'amélioration des conditions de travail et des temps de travail.

- La sécurité des agents dans les DIR vis-à-vis des risques liés à la circulation routière lors de leurs interventions sur le réseau national non concédé, par l'adjonction à l'instruction dédiée, du 11 octobre 2013, de 4 fiches de bonnes pratiques.
- L'élaboration d'outils de prévention ou d'accompagnement des situations sensibles à destination des services par l'adjonction au catalogue de fiches réflexes d'une fiche sur l'accompagnement d'un agent lors de la reprise du travail après une absence de longue durée.
- Le temps de travail par la mise en place d'un cadre ministériel pour l'élaboration d'une charte des temps ainsi que celle d'un Plan d'action ministériel MTES MCTRCT pour le développement du télétravail.

En appui de l'instance plénière, les groupes de travail suivants, issus du CHSCT ministériel, se sont réunis :

→ Commission de suivi du CHSCT-M ;

→ Commission de suivi de la politique handicap ;

→ Groupe de travail animé par la Direction des infrastructures de transports (DIT) sur les risques spécifiques des DIR ;

→ Groupe de travail animé par la Direction des affaires maritimes (DAM) sur les risques spécifiques des Affaires maritimes ;

→ Groupe de travail sur la qualité de l'air et l'évaluation de l'exposition des agents.

Par ailleurs, un groupe de travail issu du CHSCT-M et dédié à la saisine de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a été constitué et s'est réuni le 26 novembre 2019 pour, en premier lieu, préparer la saisine officielle de l'Agence.

Ont également été présentés au CHSCT-M en 2019 :

- Le rapport ministériel faisant le bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2017 ;
- Le bilan pour l'année 2018 du déploiement du télétravail au sein du MTES et du MCTRCT.

### **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale**

Placé auprès du directeur des ressources humaines, ce comité 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,
- des représentants du personnel (entre 3 et 9 selon les comités et autant de suppléants),
- 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 n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, 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. Elle doit être renouvelée à chaque mandat.

Cette formation doit permettre aux représentants du personnel membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de :

- développer leur aptitude à identifier et à mesurer les risques professionnels ainsi que leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- se familiariser avec les méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Pour l'année 2019, 511 agents ont suivi la formation membre de CHSCT organisée par l'administration.

À ces 5 jours de formation, se sont 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 par les partenaires sociaux, 2 jours supplémentaires dédiés à cette thématique. Ces formations déployées à partir de 2016 se sont poursuivies. Pour l'année 2019, 138 membres de CHSCT ont été formés dans ce cadre spécifique par l'administration.

## 11-A-3 Les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP)

### 11-A-3-a Les réunions des CAP par corps et par filière administrative, maritime et exploitation

Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Nombre total de CAP <sup>(1)</sup>	Dont les CAP disciplinaires	Sujets abordés en CAP <sup>(2)</sup>		
			Promotions	Mutations	Autres <sup>(3)</sup>
Adjoint administratifs des administrations de l'État (CAP nationale)	3	0	1	1	1
Administrateurs civils	3	0	2	0	1
Assistants de service social	2	0	1	2	2
Attachés d'administration de l'État	7	1	3	2	1
Chargés d'études documentaires	2	0	1	1	1
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	3	0	1	2	0
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	1	0	1	0	0
Officiers de port	2	0	1	1	1
Officiers de port adjoints	2	0	1	1	1
Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État branche VNPM	1	0	0	1	1
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	8	2	2	2	2
Syndics des gens de mer	2	0	1	2	2
<b>Total</b>	<b>36</b>				

(1) 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)

(2) Sont aussi abordés en CAP : les recours CREP, le télétravail, les titularisations, les détachements, les intégrations, les réorganisations de service, les changements de résidence administrative, les changements de spécialité.

(3) CAP recours, titularisation, détachement.

### 11-A-3-b Les réunions des CAP par corps de la filière technique (catégorie A)

Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Nombre total de CAP <sup>(1)</sup>	Dont les CAP disciplinaires	Sujets abordés en CAP <sup>(2)</sup>	
			Promotions	Mutations
Adjoint administratifs des administrations de l'État (CAP nationale)	4	0	2	4
Adjoint techniques des administrations de l'État	3	0	2	2
Administrateurs civils	2	0	2	0
<b>Total</b>	<b>9</b>			

(1) 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 et autres).

(2) Sont aussi abordés en CAP : les recours CREP, le télétravail, les titularisations, les détachements, les intégrations, les réorganisations de service, les changements de résidence administrative, les changements de spécialité.

### 11-A-3-c Les réunions des CAP par corps de la filière technique (catégorie B et C)

Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Nombre total de CAP <sup>(1)</sup>	Dont les CAP disciplinaires	Sujets abordés en CAP <sup>(2)</sup>	
			Promotions	Mutations
Adjointes techniques des administrations de l'État	2	0	1	2
Agents techniques de l'environnement (3)	4	0	2	4
Dessinateurs	2	0	1	2
Experts techniques des services techniques	3	1	1	2
Techniciens de l'environnement (3)	7	1	4	4
Techniciens supérieurs du développement durable (4)	8	2	2	2
<b>Total</b>	<b>26</b>			

(1) Correspond au nombre total de CAP réellement tenues (y compris les différentes CAP d'installation suite aux élections professionnelles de 2018). Une CAP pouvant examiner les dossiers relatifs à plusieurs thèmes inscrits à son ordre du jour (promotions, mutations et autres).

(2) Sont aussi abordés en CAP : les recours CREP, les titularisations, les détachements, les intégrations, les réorganisations de service, les changements de résidence administrative, les changements de spécialité.

(3) Y compris les CAPP de la spécialité « espaces protégés ».

Les CAP reconvoquées suite à un report (absence de quorum ou autre motif) ont été comptées une seule fois.

(4) Pour le corps des techniciens supérieurs du développement durable, une CAP est dédiée aux titularisations depuis 2016.

Dans le cadre des promotions, au regard de l'égalité professionnelle, il est veillé à ce que la répartition par sexe des promotions tienne compte de la répartition par sexe des promouvables.

### 11-A-3-d Les réunions de CCP

Quasi-statuts, CDI et CDD gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Nombre total de CCP	Dont les CCP disciplinaires	Sujets abordés en CCP		
			Promotions	Mutations	Autres*
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis	3	0	0	1	2
RIN, CETE, SETRA, RIL, PNT 46, HN68, SNEPC	2	0	1	1	0
EMA, ACEN, ACET	1	0	0	0	1
Agents Berkani	1	0	0	0	1
Médecins de prévention et des gens de mer	1	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>8</b>				

\* 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-4 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 et des Relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT), modifié en dernier lieu par l'arrêté du 7 octobre 2019).*

Ces instances consultatives se réunissent sous la présidence d'un représentant du personnel élu au sein de ces instances par leurs pairs. Elles sont composées de représentants de l'administration, de professionnels représentant le service social, de représentants des organisations syndicales représentatives, et de représentants d'associations reconnues comme œuvrant pour l'action sociale au MTES et au MCTRCT.

Leurs textes de référence sont l'arrêté modifié du 9 octobre 2014 et la note technique du 4 avril 2016, modifiant les dispositions de la note du 9 octobre 2014, prise en application de l'arrêté précité.

### Le comité central d'action sociale (CCAS)

En application des dispositions de l'arrêté modifié 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 de l'administration centrale et des services déconcentrés ou leurs représentants,
- 1 professionnel représentant du service social,
- 15 représentants des personnels actifs ou retraités désignés par les organisations syndicales,
- 3 représentants 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 de l'organisme référencé en matière de protection sociale complémentaire. Cette disposition n'a pas eu vocation à s'appliquer en 2019 en raison de la mise en œuvre récente du référencement.

Le comité central d'action sociale est présidé par un membre représentant du personnel actif élu par les membres du comité. La vice-présidence est assurée par le directeur des ressources humaines du MTES et du MCTRCT ou son représentant. Le secrétaire, élu par les membres du comité,

est un représentant du personnel actif appartenant à une organisation syndicale différente de celle du président, sauf s'il n'existe qu'une organisation syndicale représentée.

En 2019, année de renouvellement de l'instance, les résultats des élections professionnelles du 6 décembre 2018, se sont traduites par la répartition suivante des sièges entre les organisations syndicales représentatives :

- 5 représentants du personnel titulaires et 5 suppléants au titre de l'organisation syndicale CGT,
- 4 représentants du personnel titulaires et 4 suppléants au titre de l'organisation syndicale FO,
- 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 CFTD,
- 1 représentant du personnel titulaire et 1 suppléant au titre de l'organisation syndicale FSU,

Les 3 associations œuvrant pour l'action sociale du MTES et du MCTRCT sont représentées au CCAS :

- Le Comité de gestion des centres de vacances (CGCV) : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant,
- La Fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE) : 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 sur les orientations de la politique d'action sociale du MTES et du MCTRCT ainsi que sur son articulation avec la politique sociale interministérielle. Par sa contribution à la réalisation et au financement d'actions interministérielles à réglementation commune et ministérielles, il s'attache à répondre aux besoins des bénéficiaires de l'action sociale ministérielle.

*Le CCAS en formation plénière s'est réuni 3 fois en 2019.*

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 rédaction d'une gazette, la gazette de l'action sociale.

*Cette commission s'est réunie 5 fois en 2019.*

**La Commission n° 2**, commission logement et restauration : elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides, sur l'évolution des besoins des agents, sur les nouveaux dispositifs mis en place, sur le chantier de convergence des subventions versées...) ainsi que le suivi de la restauration, tant celle relevant de la politique interministérielle (RIA) que celle relevant des ministères du MTES et du MCTRCT (RA).

*Cette commission s'est réunie 4 fois en 2019.*

**La Commission n° 3**, commission budgétaire : cette dernière est chargée du suivi du budget d'action sociale ministériel (propositions d'orientations, analyse de l'évolution des besoins, 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 » de suivi des crédits.

*Cette commission s'est réunie 4 fois en 2019.*

**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 le patrimoine social ministériel en lien avec la FNASCE et le CGCV.

*Cette commission s'est réunie 4 fois en 2019.*

**La Commission n° 5**, commission des conditions de vie des agents : elle traite des questions relatives aux besoins d'action sociale vis à vis des 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.

*Cette commission s'est réunie 3 fois en 2019.*

### Les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS)

Ces commissions participent à la réflexion sur les enjeux de l'action sociale collective et individuelle au niveau régional et ont, pour l'essentiel, un rôle de coordination de l'action sociale mise en œuvre au plan local par les CLAS et en font une 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 ont aussi un rôle moteur en matière de mutualisation d'actions inter-CLAS et de renforcement des liens partenariaux avec les autres acteurs œuvrant dans le champ de l'action sociale.

Les CRCAS sont composées des membres titulaires suivants :

- les Présidents de CLAS des services de la région qui en sont membres de droit,
- le responsable de la gestion des crédits ou son représentant au titre du budget opérationnel de programme délégué portant les effectifs du MTES et du MCTRCT (RBOP délégué du programme 217),
- des représentants des unités opérationnelles (UO) régionales; les unités opérationnelles départementales étant représentées par le responsable du budget opérationnel de programme (RBOP),
- un représentant titulaire désigné par chaque fédération syndicale représentée au CTM exerçant dans un des services rattachés à la région.

Siègent en qualité d'experts :

- le-la conseiller(e) technique de service social territorial de la région ou de l'inter-région,
- les partenaires associatifs, à raison d'un représentant par association reconnue au plan national ou régional, pour les domaines qui les concernent (1 représentant pour la Fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE), 1 représentant pour le comité de gestion des centres de vacances (CGCV), et éventuellement 1 représentant pour une autre association).

La présidence est exercée par un représentant du personnel élu parmi les présidents de CLAS de la région, et la vice-présidence est assurée par le responsable du budget opérationnel de programme délégué portant les effectifs du MTES et du MCTRCT (RBOP délégué du programme 217) ou son représentant.

Le secrétaire de la commission est un représentant du personnel en activité élu par les présidents de CLAS des services de la région. Il appartient à une organisation syndicale différente de celle du président de la commission, sauf s'il n'existe qu'une organisation syndicale représentée ou s'il n'y a aucune autre candidature.

### 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.



Il leur revient de proposer et d'organiser un programme annuel d'actions en matière sociale bénéficiant aux agents actifs, retraités et à leurs ayants-droit et en dresser le bilan. 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'initiative locale (CIL) qui leur sont accordés par les responsables de budget opérationnel de programme.

Ils sont compétents à l'égard des personnels du MTES et du MCTRCT et de leurs ayants-droit, quel que soit leur service d'affectation, des personnels transférés dans les collectivités territoriales jusqu'à leur intégration dans leur nouvelle administration ou leur détachement sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale. Leur action s'exerce aussi vis à vis 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 inter-services communs à différents services sur accord unanime de toutes les organisations syndicales représentatives localement, dont la création doit être validée par le CCAS pour ces CLAS inter-services.

Le nombre de représentants 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 de l'administration, 1 professionnel représentant du service social, 6 représentants du personnel, 1 représentant d'association reconnue comme œuvrant 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 représentants de l'administration, 1 professionnel représentant du service social, 8 représentants du personnel, 1 représentant d'association reconnue comme œuvrant 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 représentants de l'administration, 1 professionnel représentant du service social, 10 représentants du personnel, 1 représentant d'association reconnue comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local).

Pour le mandat 2019/2022 de ces instances, faisant suite aux dernières élections professionnelles, et en raison de la spécificité de leur territoire, dans les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) Grand-Est, Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie, le CLAS dispose de correspondants locaux élus parmi les représentants du personnel titulaires

de ce CLAS. Ces correspondants locaux sont implantés dans le périmètre des précédentes DREAL tel qu'il existait antérieurement à la mise en place de la DREAL fusionnée.

La composition du CLAS est établie en conformité avec la représentativité des organisations syndicales au comité technique local (CTL).

Il est présidé par un membre représentant du personnel actif du MTES ou du MCTRCT, ou par un agent d'un autre ministère occupant un emploi du MTES et du MCTRCT en position normale d'activité ou en détachement.

La vice-présidence est assurée par le chef du service ou par son représentant.

Un président de CLAS ne peut être président d'une association œuvrant dans le champ de l'action sociale d'un ministère.

Le secrétaire du comité est un représentant du personnel actif appartenant à une organisation syndicale différente de celle du président, sauf s'il n'existe qu'une organisation syndicale représentée ou s'il n'y a aucun autre candidat.

Chaque CLAS est présidé par un représentant du personnel actif élu parmi les membres du CLAS. 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, élu par les membres du CLAS.

Situation au 31/12/2019	
CLAS	122 dont 10 interservices
CRCAS	10

## 11-B Les accords négociés au MTES et au MCTRCT

### Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La ministre de la Transition écologique et solidaire et la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales ont signé le 23 octobre 2019 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives (FNEE-CGT, FEETS-FO, UNSA-DD, CFDT-UFETAM, FSU) le premier protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2022. Un comité de suivi Égalité réunissant les représentants des personnels signataires a été mis en place en novembre 2019 pour assurer le suivi de ce protocole.

Par cet accord, les signataires s'engagent en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au bénéfice de l'ensemble de ses personnels, apprenties, stagiaires, fonctionnaires et contractuel.le.s, présents dans les services, les directions interministérielles et les établissements publics. Une attention est également portée aux personnels travaillant dans les services dans le cadre de contrats de prestations.

Dans ce cadre, un plan d'action sur trois ans décline 28 mesures concrètes et opérationnelles qui portent notamment sur :

- la sensibilisation et la formation,
- les recrutements, et la mixité des corps et des emplois,
- les rémunérations et les déroulements de carrières,
- l'équilibre vie privée et vie professionnelle et les questions liées à la parentalité,
- la prévention et le traitement des violences, les harcèlements et les agissements sexistes.

Ce plan comporte également des mesures expérimentales et innovantes, telles que la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité ou la reprise à temps plein sur une semaine de 4 jours au retour des congés liés à la parentalité.

Cet accord s'accompagne également de la volonté de renforcer le réseau des référents Égalité dans toute la sphère ministérielle.

Il témoigne à nouveau de l'engagement constructif des concertations menées avec les représentants du personnel au sein du MTES et du MCTRCT puisque 2018 avait été marqué par la signature d'un accord sur une offre de protection complémentaire de santé à l'issue de négociations avec les organisations syndicales.

# 11-C Le dialogue social non institutionnel

## Le dialogue social informel

Au-delà des échanges formels organisés au niveau national au sein des instances collectives de dialogue social (CTM, CHSCTM et CCAS), il existe un dialogue social informel qui a pour objet notamment de préparer les échanges qui se déroulent dans les instances formelles et de permettre à l'administration et aux représentants du personnel de se concerter ou de négocier sur des thématiques particulières.

En 2019, 95 réunions informelles (89 en 2018) ont été organisées par la direction des ressources humaines :

- 45 réunions plénières (44 en 2018), dont 6 réunions de négociation dédiées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et 5 réunions dédiées à l'organisation du temps de travail.
- 50 audiences bilatérales (45 en 2018) ont été organisées dont 9 audiences de conciliation préalables à un préavis de grève.

En 2019, chacune des organisations syndicales représentatives au CTM a été reçue en réunion bilatérale par la ministre de la Transition écologique et solidaire, par la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales et par la Secrétaire générale du MTEs et du MCTRCT, dans le cadre de leurs nouvelles fonctions.

Les autres audiences bilatérales ont porté principalement sur le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les moyens et la rémunération des permanents syndicaux et la création de l'OFB.

## Un agenda social partagé pour la période 2017 - 2019

Une série de réunions bilatérales avec les 6 organisations syndicales représentées au CTM a permis l'établissement d'un agenda social partagé pour la période 2017 - 2019 signé des ministres le 16 janvier 2018.

Cet agenda est structuré en 11 chantiers dont deux - le référencement d'une mutuelle et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - ont fait l'objet d'une négociation :

### 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 d'une mutuelle
- 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
- Évolution 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 : négociation d'un protocole d'accord
- Mise en place d'une stratégie ministérielle de développement des compétences et de formation professionnelle
- Organisation des élections professionnelles 2018

## 11-D La représentativité syndicale

### 11-D-1 Les élections professionnelles organisées en 2019

#### Commissions de sélection des IGADD et des IADD

La commission de sélection des IGADD (tour extérieur n° 6) prévue à l'article 8 de la loi N° 84-834 du 13 septembre 1984 et la commission de sélection des IADD (liste d'aptitude) prévue à l'article 6 du décret n°2005-367 du 21 avril 2005 ont été renouvelées le 4 février 2019, le mandat des membres nommés en 2015 étant arrivé à échéance.

Le département des relations sociales de la direction des ressources humaines a donc procédé à l'organisation d'élections pour chacune de ces instances.

Dans ce cadre, les inspecteurs généraux ont élu leurs représentants à la Commission de sélection des IGADD (tour extérieur n°6) au scrutin uninominal à un tour, soit deux membres titulaires et 2 membres suppléants. L'ensemble du corps des IADD (IADD + IGADD) ont élu leurs représentants à la commission de sélection des IADD (liste d'aptitude) au scrutin uninominal à un tour, soit trois membres titulaires et trois membres suppléants.

#### CAP des chargés de recherche et la commission d'évaluation (COMEVAL)

La réforme statutaire engagée par le décret n° 2017-852 du 6 mai 2017 portant diverses dispositions statutaires, en

modifiant notamment les niveaux de grades des chargés de recherche, n'a pas permis d'organiser les élections à la CAP de ce corps, lors du renouvellement général du 6 décembre 2018.

C'est la raison pour laquelle le décret n° 2018-916 du 25 octobre 2018 modifiant le décret n° 2014-1324 du 4 novembre 2014 portant statuts particuliers du corps des chargés de recherche du développement durable et du corps des directeurs de recherche du développement durable a prorogé la durée du mandat des membres de la CAP des chargés de recherche jusqu'au renouvellement de ses membres, qui devait intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

Parallèlement, la commission d'évaluation (COMEVAL) prévue à l'article 4 du décret du 4 novembre 2014 susvisé, achevait son dernier mandat le 23 juin 2019 et devait donc faire l'objet, du renouvellement de ses représentants du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 7-I de l'arrêté du 25 février 2019, les représentants titulaires et suppléants sont librement désignés parmi la liste de candidatures acceptée de chaque organisation syndicale élue, en fonction du nombre de sièges, dont elle dispose.

Les deux scrutins se sont déroulés le 13 juin 2019.

Scrutins CAP Cat. A	Résultats 2019							
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Nombre de femmes		Nombre d'hommes	
					Titulaires	Suppléantes	Titulaires	Suppléants
Chargés de recherche (CR)	CGT - FSU	42	35 %	1	0	1	1	0
	FO	16	13 %	0	0	0	0	0
	SOLIDAIRES	37	30 %	1	0	1	1	0
	CFDT - UNSA	27	22 %	1	0	0	1	1
COMEVAL DR	CGT-FSU	35	41 %	4	2	1	2	3
	CFDT-UNSA	31	37 %	3	0	0	3	3
	SOLIDAIRES	19	22 %	2	1	1	1	1
COMEVAL CR	CGT - FSU	46	37 %	4	1	3	3	1
	FO	13	11 %	1	0	0	1	1
	SOLIDAIRES	34	28 %	2	0	1	2	1
	CFDT - UNSA	30	24 %	2	0	1	2	1

## 11-D-2 Représentativité comparée des scrutins de 2014 et de 2018

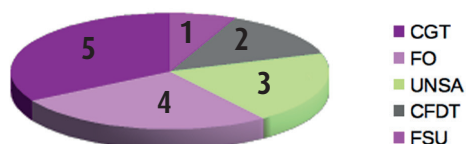
### 11-D-2-1 Les résultats des votes aux comités techniques (hors établissements publics)

#### a) Comité technique ministériel (CTM)

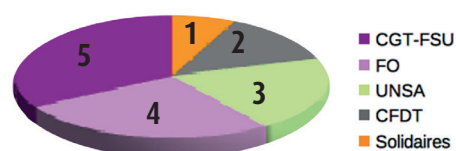
→ Résultats des votes en 2014 et 2018 au Comité technique ministériel

Élections 2018				Élections 2014			
Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CGT	10 955	24,47 %	5	CGT-FSU	14 319	28,65 %	5
FO	10 137	22,65 %	4	FO	12 108	24,23 %	4
UNSA	8 651	19,33 %	3	UNSA	9 334	18,68 %	3
CFDT	6 424	14,35 %	2	CFDT	7 140	14,29 %	2
FSU	2 661	5,94 %	1	/	/	/	/
Solidaires	1 966	4,39 %	0	Solidaires	2 518	5,04 %	1
SNCTA-SNPL	1 945	4,35 %	0	SNCTA-SNPL	1 935	3,87 %	0
CGC	736	1,64 %	0	CGC	665	1,33 %	0
Unipef	683	1,53 %	0	Unipef	777	1,55 %	0
CFTC	605	1,35 %	0	CFTC	1 181	2,36 %	0

Répartition des sièges en 2018



Répartition des sièges en 2014



#### b) CT et CTS d'administration centrale

→ Résultats des votes en 2014 et 2018 au Comité technique de l'administration centrale (CTAC)

Instances	2018					2014				
	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges
CTAC	FO	1 079	30,41 %	3	30,00 %	FO	1 321	37,66 %	4	40,00 %
	UNSA	854	24,07 %	3	30,00 %	UNSA	819	23,35 %	2	20,00 %
	CFDT	807	22,75 %	2	20,00 %	CFDT	685	19,53 %	2	20,00 %
	CGT	639	18,01 %	2	20,00 %	CGT-FSU	683	19,47 %	2	20,00 %
	FSU	169	4,76 %	0	0,00 %	/	/	/	/	/

## → Résultats des votes en 2018 aux comités techniques spéciaux des directions d'administration centrale

Instances	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges
CTS/SG	FO	324	34,73 %	3	30,00 %
	UNSA	258	27,65 %	3	30,00 %
	CGT	176	18,86 %	2	20,00 %
	CFDT	175	18,76 %	2	20,00 %
CTS/CGDD	FO	140	50,36 %	4	50,00 %
	CGT-FSU	138	49,64 %	4	50,00 %
CTS/CGEDD	CGT-CFDT	94	42,53 %	3	42,86 %
	UNIPEF	50	22,62 %	2	28,57 %
	SIGIAD	41	18,55 %	1	14,29 %
	FO	36	16,29 %	1	14,29 %
CTS/DGALN	CFDT	151	40,59 %	4	40,00 %
	FO	119	31,99 %	3	30,00 %
	CGT	102	27,42 %	3	30,00 %
CTS/DGITM	FO	129	29,45 %	3	30,00 %
	UNSA	119	27,17 %	3	30,00 %
	CFDT	108	24,66 %	2	20,00 %
	CGT	82	18,72 %	2	20,00 %
CTS/DGEC	FO	75	58,14 %	4	57,14 %
	UNSA	54	41,86 %	3	42,86 %
CTS/DGPR	FO	171	100,00 %	7	100,00 %
CTS/CGET	CFDT	105	55,56 %	5	62,50 %
	CGT	84	44,44 %	3	37,50 %
CTS/BEA Air	FO	34	53,13 %	2	50,00 %
	CFDT	30	46,88 %	2	50,00 %

## → Résultats des votes en 2018 aux comités techniques spéciaux des Services à compétence nationale et des services techniques centraux

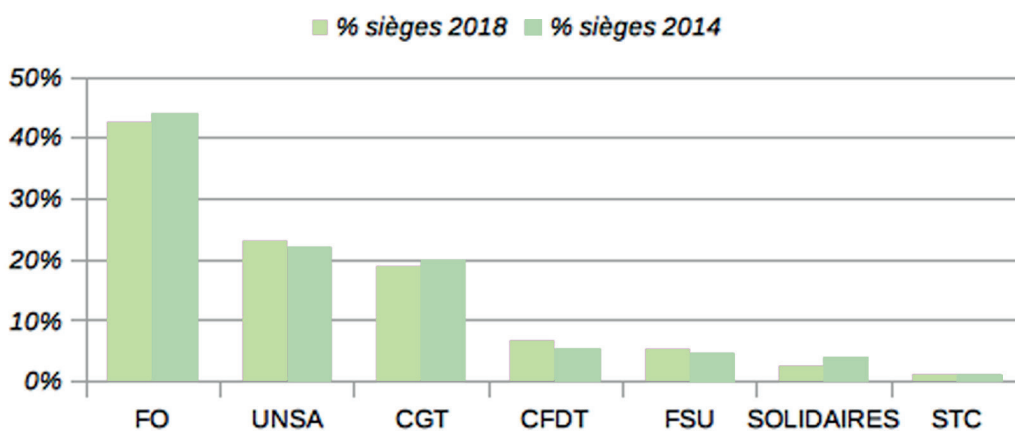
Instances	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges
CTS/CMVRH	CFDT	91	37,30 %	3	37,50 %
	FO	90	36,89 %	3	37,50 %
	CGT	63	25,82 %	2	25,00 %
CTS/CPII	FO	120	62,83 %	5	62,50 %
	UNSA	71	37,17 %	3	37,50 %
CTS/ENTE	UNSA	46	57,50 %	2	50,00 %
	FSU	17	21,25 %	1	25,00 %
	FO	17	21,25 %	1	25,00 %
CTS/STRMTG	UNSA	60	57,69 %	3	60,00 %
	FO	44	42,31 %	2	40,00 %
CTS/CETU	FO	52	69,33 %	4	100,00 %
	CGT	11	14,67 %	0	0,00 %
	UNSA	6	8,00 %	0	0,00 %
	CFDT	4	5,33 %	0	0,00 %
	FSU	2	2,67 %	0	0,00 %
CTS/CNPS	FO	14	58,33 %	3	75,00 %
	CFDT	6	25,00 %	1	25,00 %
	UNSA	3	12,50 %	0	0,00 %
	FSU	1	4,17 %	0	0,00 %

### c) DREAL et directions régionales d'Île-de-France

→ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des DREAL (synthèse)

Organisations Syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
FO	2 115	40,68 %	45	42,45 %	2 411	41,90 %	79	43,89 %
UNSA	1 270	24,43 %	24,5	23,11 %	1 227	21,33 %	39	21,83 %
CGT	1 012	19,47 %	20	19,03 %	1 166	20,27 %	35,2	19,56 %
CFDT	363	6,99 %	7	6,60 %	341	5,93 %	9	5,17 %
FSU	251	4,83 %	6	5,35 %	261	4,54 %	8	4,67 %
SOLIDAIRES	162	3,12 %	3	2,52 %	308,8	5,37 %	7	3,78 %
STC	25	0,48 %	1	0,94 %	38	0,66 %	2	1,11 %
<b>Total CT DREAL</b>	<b>5199</b>	<b>100,00 %</b>	<b>106</b>	<b>100,00 %</b>	<b>5754</b>	<b>100,00 %</b>	<b>180</b>	<b>100,00 %</b>

#### CT des DREAL : répartition des sièges en 2018 et en 2014



## → Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DREAL

Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
<b>CT/DREAL Auvergne-Rhône-Alpes</b>	FO	237	30,8 %	3	30,00 %
	CGT	216	28,1 %	3	30,00 %
	UNSA	141	18,3 %	2	20,00 %
	CFDT	92	11,9 %	1	10,00 %
	SOLIDAIRES	84	10,9 %	1	10,00 %
<b>CT/DREAL Bourgogne-Franche-Comté</b>	FO	130	37,7 %	4	44,44 %
	CGT-FSU	88	25,5 %	2	22,22 %
	UNSA	64	18,6 %	2	22,22 %
	CFDT	63	18,3 %	1	11,11 %
<b>CT/DREAL Grand Est</b>	FO	303	48,8 %	5	50,00 %
	CGT-FSU	162	26,1 %	3	30,00 %
	UNSA	156	25,1 %	2	20,00 %
<b>CT/DREAL Bretagne</b>	FO	143	50,9 %	5	55,56 %
	UNSA	138	49,1 %	4	44,44 %
<b>CT/DREAL Centre-Val de Loire</b>	CFDT-UNSA-FSU-CGT	193	60,5 %	6	66,67 %
	FO	126	39,5 %	3	33,33 %
<b>CT/DREAL Pays de la Loire</b>	CGT-FSU-SOLIDAIRES	107	38,8 %	3	37,50 %
	FO	104	37,7 %	3	37,50 %
	CFDT	65	23,6 %	2	25,00 %
	CGT-UNSA	52	52,0 %	3	60,00 %
<b>CT/DREAL Corse</b>	STC	25	25,0 %	1	20,00 %
	FO	23	23,0 %	1	20,00 %
	CGT-UNSA	52	52,0 %	3	60,00 %
<b>CT/DREAL Hauts-de-France</b>	FO	211	40,4 %	4	40,00 %
	UNSA	184	35,2 %	4	40,00 %
	CGT-FSU-SOLIDAIRES	127	24,3 %	2	20,00 %
<b>CT/DREAL Normandie</b>	FO	170	43,6 %	4	40,00 %
	CGT	115	29,5 %	3	30,00 %
	UNSA	105	26,9 %	3	30,00 %
<b>CT/DREAL Nouvelle-Aquitaine</b>	FO	284	44,7 %	4	40,00 %
	CGT	188	29,6 %	3	30,00 %
	UNSA	183	28,8 %	3	30,00 %
<b>CT/DREAL Occitanie</b>	FO	238	41,2 %	5	50,00 %
	UNSA CFDT	190	32,9 %	3	30,00 %
	CGT	140	24,2 %	2	20,00 %
<b>CT/DREAL PACA</b>	FO	146	41,5 %	4	40,00 %
	UNSA	130	36,9 %	4	40,00 %
	CGT	76	21,6 %	2	20,00 %



→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des services déconcentrés d'Île-de-France

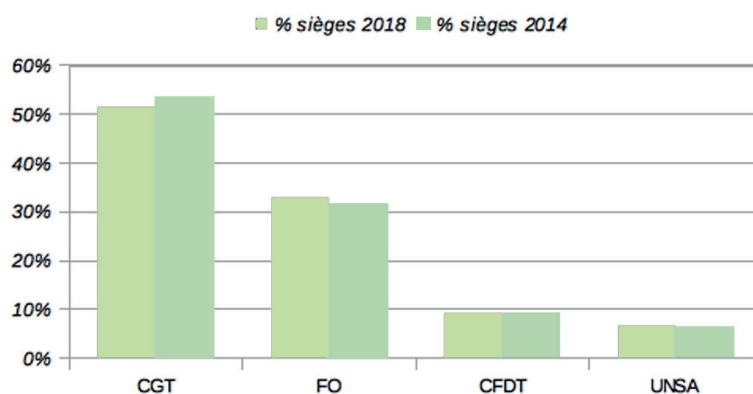
Scrutins	Organisations syndicales	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DRIEA IDF	FO	559	48,44 %	5	40,00 %
	CGT	396	34,32 %	3	10,00 %
	CFDT	199	17,24 %	2	60,00 %
CTS DIRIF	FO	331	51,08 %	5	40,00 %
	CGT	233	35,96 %	4	66,67 %
	CFDT	84	12,96 %	1	22,22 %
CTS hors DIRIF	FO	273	56,76 %	6	11,11 %
	CGT	208	43,24 %	4	33,33 %
CT/DRIEE IDF	FO	153	60,96 %	6	33,33 %
	CGT-FSU	62	24,70 %	2	22,22 %
	UNSA	36	14,34 %	1	11,11 %
CT/DRIHL IDF	CGT-FSU	109	31,14 %	3	33 %
	CNT	95	27,14 %	3	33 %
	FO	86	24,57 %	2	22 %
	CFDT	60	17,14 %	1	11 %

#### d) DIR et DIRM

→ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des DIR (synthèse)

Organisations syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CGT	2465	47,74 %	56	51,38 %	2686	51,05 %	56	53,33 %
FO	1747	33,84 %	36	33,03 %	1576	29,96 %	33	31,43 %
CFDT	570	11,04 %	10	9,17 %	607	11,54 %	10	9,05 %
UNSA	381	7,38 %	7	6,42 %	392	7,45 %	7	6,19 %
<b>Total CT DIR</b>	<b>5163</b>	<b>100,00 %</b>	<b>109</b>	<b>100,00 %</b>	<b>5261</b>	<b>100,00 %</b>	<b>105</b>	<b>100,00 %</b>

#### CT des DIR : répartition des sièges en 2018 et 2014



## → Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DIR

Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CTS DIRIF	FO	331	51,08 %	5	50,00 %
	CGT	233	35,96 %	4	40,00 %
	CFDT	84	12,96 %	1	10,00 %
CT/DIR Atlantique	FO	160	51,78 %	5	55,56 %
	CGT	149	48,22 %	4	44,44 %
CT/DIR Centre-Est	CGT	349	61,88 %	6	60,00 %
	FO	110	19,50 %	2	20,00 %
	UNSA	105	18,62 %	2	20,00 %
CT/DIR Centre-Ouest	CGT	238	56,94 %	6	60,00 %
	FO	180	43,06 %	4	40,00 %
CT/DIR Est	FO	322	48,71 %	5	50,00 %
	CGT	169	25,57 %	3	30,00 %
	UNSA	93	14,07 %	1	10,00 %
	CFDT	77	11,65 %	1	10,00 %
CT/DIR Massif Central	CGT	213	53,12 %	6	60,00 %
	CFDT	120	29,93 %	3	30,00 %
	UNSA	68	16,96 %	1	10,00 %
CT/DIR Méditerranée	CGT	183	47,04 %	5	50,00 %
	FO	143	36,76 %	4	40,00 %
	CFDT	63	16,20 %	1	10,00 %
CT/DIR Nord	CGT	230	47,82 %	5	50,00 %
	FO	142	29,52 %	3	30,00 %
	CFDT	109	22,66 %	2	20,00 %
CT/DIR Nord-Ouest	CGT	248	72,51 %	7	70,00 %
	FO	94	27,49 %	3	30,00 %
CT/DIR Ouest	CGT	316	53,92 %	6	60,00 %
	FO	153	26,11 %	2	20,00 %
	CFDT	117	19,97 %	2	20,00 %
CT/DIR Sud-Ouest	CGT	137	37,64 %	4	40,00 %
	FO	112	30,77 %	3	30,00 %
	UNSA	115	31,59 %	3	30,00 %

→ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des DIRM (synthèse)

Organisations Syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CGT	289	31,21 %	12	36,36 %	406	41,60 %	17	51,20 %
FSU	199	21,49 %	7	21,21 %	155	15,88 %	5	15,06 %
FO	185	19,98 %	6	18,18 %	155	15,88 %	5	15,06 %
CFDT	137	14,74 %	5	13,64 %	173	17,74 %	6	18,67 %
UNSA	117	12,58 %	4	10,61 %	87	8,90 %	3	8,43 %
<b>Total CT DIRM</b>	<b>926</b>	<b>100,00 %</b>	<b>33</b>	<b>100,00 %</b>	<b>976</b>	<b>100,00 %</b>	<b>33</b>	<b>100,00 %</b>

→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DIRM

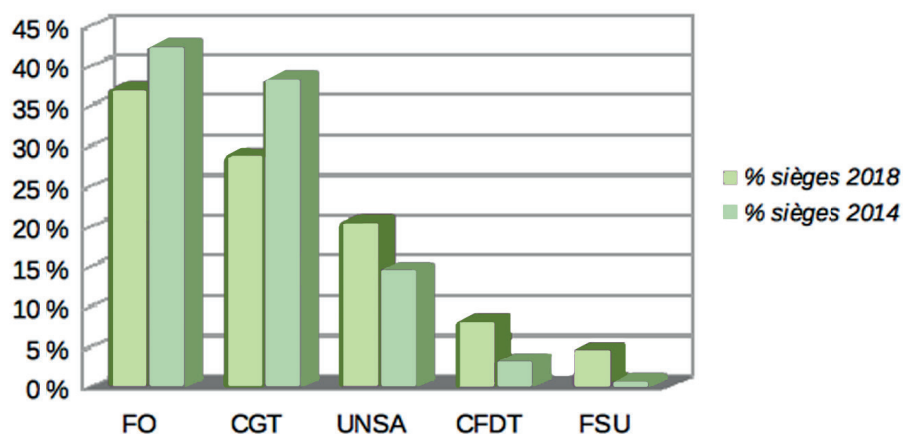
Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DIRM Manche Est Mer du Nord	CGT	84	36,52 %	4	44,44 %
	CFDT-UNSA	74	32,17 %	3	33,33 %
	FO	41	17,83 %	1	11,11 %
	FSU	31	13,48 %	1	11,11 %
CT/DIRM Nord Atlantique Manche Ouest	CFDT-UNSA	127	32,40 %	3	33,33 %
	CGT	100	25,51 %	3	33,33 %
	FSU	91	23,21 %	2	22,22 %
	FO	74	18,88 %	2	22,22 %
CT/DIRM Méditerranée	CGT	67	42,14 %	3	42,86 %
	FO	43	27,04 %	2	28,57 %
	FSU	29	18,24 %	1	14,29 %
	CFDT	20	12,58 %	1	14,29 %
CT/DIRM Sud Atlantique	FSU	48	33,10 %	3	42,86 %
	CGT	38	26,21 %	2	28,57 %
	CFDT-UNSA	32	22,07 %	1	14,29 %
	FO	27	18,62 %	1	14,29 %

### e) Services déconcentrés d'Outre-mer

→ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des services déconcentrés d'Outre-mer (synthèse)

Organisations Syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
FO	517	37,22 %	22	37,29 %	594	40,80 %	26	42,62 %
CGT	402	28,94 %	19	32,20 %	481	33,02 %	24	38,52 %
UNSA	287	20,66 %	10	16,95 %	307	21,09 %	9	14,75 %
CFDT	116	8,35 %	6	10,17 %	49	3,37 %	2	3,28 %
FSU	67	4,82 %	2	3,39 %	25	1,73 %	1	0,82 %
<b>Total Outre Mer</b>	<b>1 389</b>	<b>100,00 %</b>	<b>59</b>	<b>100,00 %</b>	<b>1 456</b>	<b>100,00 %</b>	<b>61</b>	<b>100,00 %</b>

#### CT des services déconcentrés d'outre-mer : répartition des sièges en 2018 et en 2014



→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DEAL et de la DTAM de Saint-Pierre et Miquelon

Scrutins	Organisations syndicales	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DEAL Guadeloupe	CGT	61	33,15 %	2	28,57 %
	FO	77	41,85 %	3	42,86 %
	UNSA	46	25,00 %	2	28,57 %
CT/DEAL Martinique	CGT	75	38,07 %	3	42,86 %
	FO	58	29,44 %	2	28,57 %
	UNSA	64	32,49 %	2	28,57 %
CT/DEAL Réunion	CFDT	37	14,62 %	1	12,50 %
	CGT	40	15,81 %	1	12,50 %
	FO	121	47,83 %	4	50,00 %
	UNSA	55	21,74 %	2	25,00 %
CT/DEAL Guyane	FO	61	27,85 %	2	25,00 %
	UNSA	58	26,48 %	2	25,00 %
	CGT	100	45,66 %	4	50,00 %
CT/DEAL Mayotte	CGT-FSU	126	51,22 %	4	50,00 %
	FO	79	32,11 %	3	37,50 %
	UNSA	41	16,67 %	1	12,50 %
CT/DTAM Saint-Pierre et Miquelon	CFDT	61	48,41 %	2	40,00 %
	FO	65	51,59 %	3	60,00 %

→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DM

Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DM Guadeloupe	UNSA	2	4,08 %	0	0,00 %
	FO	16	32,65 %	1	25,00 %
	FSU	1	2,04 %	0	0,00 %
	CGT	30	61,22 %	3	75,00 %
CT/DM Guyane	CFDT	15	51,72 %	3	75,00 %
	CGT	1	3,45 %	0	0,00 %
	FO	5	17,24 %	0	0,00 %
	FSU	2	6,90 %	0	0,00 %
	UNSA	6	20,69 %	1	25,00 %
CT/DM Martinique	CFDT	1	2,38 %	0	0,00 %
	CGT	18	42,86 %	2	50,00 %
	FO	15	35,71 %	2	50,00 %
	FSU	0	0,00 %	0	0,00 %
	UNSA	8	19,05 %	0	0,00 %
CT/DM Sud Océan Indien	CFDT	2	4,55 %	0	0,00 %
	CGT	14	31,82 %	2	50,00 %
	FO	20	45,45 %	2	50,00 %
	UNSA	7	15,91 %	0	0,00 %
	FSU	1	2,27 %	0	0,00 %

## 11-D-2-2 Les résultats des votes aux commissions administratives paritaires (CAP)

→ CAP des corps de la catégorie A (résultats détaillés)

Scrutins CAP Cat A	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP Administrateurs civils (AC)	UNSA-USAC	48	53,33 %	2	CGC-USAC	47	65,28 %	3
	CFDT	42	46,67 %	2	CFDT	25	34,72 %	1
CAP Architectes et urbanistes de l'État (AUE)	FO	71	100,00 %	4	FO	67	100,00 %	4
CAP Attachés d'administration de l'État (AAE)	UNSA-UPCASSE	1 359	63,71 %	6	UNSA-UPCASSE	1259	66,47 %	6
	CFDT	304	14,25 %	1	CFDT	244	12,88 %	1
	CGT	277	12,99 %	1	CGT	230	12,14 %	1
	FO	129	6,05 %	0	FO	122	6,44 %	0
	FSU	64	3,00 %	0	FSU	39	2,06 %	0
CAP Chargés d'études documentaires (CED)	CGT	60	59,41 %	2	CGT	74	58,73 %	2
	CFDT	41	40,59 %	2	CFDT	52	41,27 %	2
CAP Directeurs de recherche (DR)	CGT-FSU	32	62,75 %	2	CGT-FSU	27	42,19 %	2
	CFDT	19	37,25 %	1	CFDT	17	26,56 %	1
	/	/	/	/	Solidaires	20	31,25 %	1
CAP Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	Unipef	1 029	65,17 %	6	Unipef	1 153	69,79 %	7
	CFDT	338	21,41 %	2	CFDT	321	19,43 %	2
	CGT-FSU-Solidaires	181	11,46 %	1	CGT-FSU	178	10,77 %	1
	FO	31	1,96 %	0	/	/	/	/
CAP Ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE)	FO	2 520	72,60 %	6	FO	2 637	79,48 %	6
	CFDT-UNSA	546	15,73 %	1	CFDT	282	8,50 %	0
	CGT-FSU	405	11,67 %	1	CGT-FSU	277	8,35 %	0
	/	/	/	/	UNSA	122	3,68 %	0
CAP Inspecteurs généraux et Inspecteurs de l'administration du développement durable (IGADD)	SIGIADD	37	100,00 %	2	SIGIADD	41	100,00 %	3
CAP Officiers de port (OP)	FO	25	54,35 %	1	FO	49	69,01 %	3
	CGT	21	45,65 %	1	CGT	22	30,99 %	1
CAP Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM)	UNSA	17	100,00 %	2	UNSA	21	100,00 %	2

→ CAP des corps de la catégorie B (résultats détaillés)

Scrutins CAP Cat B	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP Assistants de service social	UNSA	46	58,23 %	1	UNSA	39	52,00 %	1
	CFDT	33	41,77 %	1	CFDT	27	36,00 %	1
	/	/	/	/	CGT	9	12,00 %	0
CAP Officiers de port adjoints (Opa)	FO	120	77,42 %	3	FO	205	81,67 %	3
	CGT	35	22,58 %	1	CGT	46	18,33 %	1
CAP Secrétaires administratifs du contrôle et du développement durable (SACDD)	UNSA	1 663	35,54 %	4	UNSA	1 522	33,22 %	3
	FO	1 118	23,89 %	2	FO	1 144	24,97 %	3
	CGT	1 046	22,36 %	2	CGT	917	20,02 %	2
	CFDT	621	13,27 %	1	CFDT	615	13,43 %	1
	FSU-Solidaires	231	4,94 %	0	Solidaires	204	4,45 %	0
	/	/	/	/	FSU	179	3,91 %	0
CAP Techniciens de l'environnement (TE)	FSU	199	35,16 %	3	FSU	152	35,43 %	2
	FO	112	19,79 %	1	/	/	/	/
	UNSA	109	19,26 %	1	UNSA	83	19,35 %	1
	CGC	93	16,43 %	1	CGC	74	17,25 %	1
	CGT	53	9,36 %	0	CGT	51	11,89 %	1
	/	/	/	/	Solidaires	69	16,08 %	1
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « espaces protégés »	FSU	59	84,29 %	3	FSU	12	100,00 %	6
	FO	11	15,71 %	0	/	/	/	/
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « milieux aquatiques »	FO	74	46,84 %	2	FO	65	46,10 %	3
	CGT	45	28,48 %	1	CGT	46	32,62 %	2
	FSU	39	24,68 %	1	FSU	30	21,28 %	1
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « faune sauvage »	FSU	101	32,48 %	2	FSU	102	38,49 %	3
	UNSA	90	28,94 %	2	UNSA	97	36,60 %	2
	CGC	86	27,65 %	2	CGC	66	24,91 %	1
	FO	34	10,93 %	0	/	/	/	/
CAP Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	UNSA	2 063	32,85 %	3	UNSA	2 372	33,84 %	4
	CGT	1 666	26,53 %	3	CGT	1 748	24,94 %	2
	FO	1 444	22,99 %	2	FO	1 522	21,71 %	2
	CFDT	755	12,02 %	1	CFDT	756	10,78 %	1
	FSU-Solidaires	352	5,61 %	0	FSU	233	3,32 %	0
	/	/	/	/	Solidaires	190	2,71 %	0
	/	/	/	/	CNT-SO	189	2,70 %	0

→ CAP des corps de la catégorie C (résultats détaillés)

Scrutins CAP Cat C	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP Agents techniques de l'environnement (ATE)	FSU	330	46,68 %	2	FSU	369	43,16 %	3
	FO	155	21,92 %	1	/	/	/	/
	UNSA	155	21,92 %	1	UNSA	255	29,82 %	2
	CGT	67	9,48 %	0	CGT	83	9,71 %	0
	/	/	/	/	Solidaires	148	17,31 %	1
CAP PREPARATOIRE Agents techniques de l'environnement (ATE) filière ESPACES PROTEGES	FSU	114	100,00 %	3	FSU	16	100,00 %	6
CAP nationale Adjointes administratives des administrations de l'État (AAAE)	CGT	1 598	34,45 %	3	CGT	2 204	34,66 %	4
	FO	1 352	29,15 %	3	FO	1 903	29,93 %	3
	UNSA	758	16,34 %	1	UNSA	838	13,18 %	1
	CFDT	676	14,58 %	1	CFDT	957	15,05 %	1
	FSU-Solidaires	254	5,48 %	0	FSU	269	4,23 %	0
	/	/	/	/	Solidaires	181	2,85 %	0
CAP Adjointes techniques des administrations de l'État (ATAE)	CGT	73	35,96 %	2	CGT	67	40,36 %	4
	FO	58	28,57 %	2	FO	72	43,37 %	3
	UNSA	31	15,27 %	1	UNSA	27	16,27 %	1
	CFDT	21	10,34 %	0	/	/	/	/
	FSU-Solidaires	14	6,90 %	0	/	/	/	/
CAP Dessinateurs	CGT	126	48,65 %	2	CGT	222	45,03 %	3
	FO	80	30,89 %	1	FO	117	23,73 %	1
	UNSA	53	20,46 %	1	UNSA	61	12,37 %	1
	/	/	/	/	CFDT	71	14,40 %	1
	/	/	/	/	FSU	22	4,46 %	0
CAP Experts des services techniques (ETST)	CGT	65	100,00 %	4	CGT	58	58,59 %	3
	/	/	/	/	UNSA	16	16,16 %	1
	/	/	/	/	FO	13	13,13 %	0
	/	/	/	/	CFDT	12	12,12 %	0
CAP nationale Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) de la branche VNPM	CGT	437	36,27 %	2	CGT	675	44,32 %	3
	CFDT	363	30,12 %	2	CFDT	455	29,88 %	2
	FO	301	24,98 %	2	FO	393	25,80 %	1
	FSU	104	8,63 %	0	/	/	/	/
CAP Syndics des gens de mer	CFDT-UNSA	91	34,34 %	2	CFDT-UNSA	82	30,83 %	2
	CGT	78	29,43 %	2	CGT	93	34,96 %	2
	FO	57	21,51 %	1	FO	54	20,30 %	1
	FSU	39	14,72 %	0	FSU	37	13,91 %	1



→ Résultats des votes en 2018 aux CAP locales des PETPE branche RBA

Instances	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP de la DIR Est	CFDT	36	9,0 %	0
	CGT	140	34,9 %	2
	FO	225	56,1 %	3
CAP de la DIR Nord Ouest	CGT	176	81,1 %	3
	FO	41	18,9 %	0
CAP de la DIR Nord	CFDT	27	9,3 %	0
	CGT	173	59,7 %	3
	FO	90	31,0 %	2
CAP de la DIR Sud Ouest	CGT	118	59,6 %	2
	FO	80	40,4 %	2
CAP de la DIR Centre Ouest	CGT	181	65,3 %	2
	FO	96	34,7 %	1
CAP de la DIR Méditerranée	CGT	179	70,8 %	3
	FO	46	18,2 %	0
	CFDT	28	11,1 %	0
CAP de la DIR Ouest	CGT	281	73,2 %	5
	FO	56	14,6 %	0
	CFDT	47	12,2 %	0
CAP de la DIR Centre Est	CGT	270	78,0 %	3
	FO	76	22,0 %	1
CAP de la DIR Atlantique	FO	42	22,2 %	1
	CGT	147	77,8 %	3
CAP de la DIR Massif central	CFDT	55	19,4 %	1
	CGT	208	73,2 %	4
	FO	21	7,4 %	0
CAP de la DEAL Réunion	CGT	11	34,4 %	1
	FO	21	65,6 %	1
CAP de la DEAL Martinique	CGT	17	100,00 %	2
CAP de la DEAL Guadeloupe	FO	14	100,00 %	2
CAP de la DEAL Guyane	CGT	39	100,00 %	2
CAP de la DEAL Mayotte	FO	50	46,73 %	1
	FSU	57	53,27 %	1
CAP de la DDTAM Saint Pierre et Miquelon	CFDT	39	58,21 %	2
	FO	28	41,79 %	1
CAP de la DIRIF	CGT	164	69,20 %	3
	FO	73	30,80 %	1

## → Résultats des votes en 2018 aux CAP locales des adjoints administratifs de l'État

Services	instances	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
<b>AC</b>	CAP d'Administration Centrale	FO	198	50,77 %	3
		CGT	192	49,23 %	2
<b>DREAL</b>	CAP DREAL Auvergne-Rhône-Alpes	CFDT	76	17,80 %	1
		CGT	218	51,05 %	3
		UNSA	133	31,15 %	1
	CAP DREAL Bourgogne-Franche-Comté	UNSA	82	39,42 %	2
		CFDT - FO	73	35,10 %	2
		CGT	53	25,48 %	1
	CAP DREAL Grand Est	CFDT	52	14,99 %	0
		CGT	81	23,34 %	1
		FO	129	37,18 %	2
		UNSA	85	24,50 %	1
	CAP DREAL Bretagne	CFDT	47	25,41 %	1
		CGT	77	41,62 %	2
		FO	61	32,97 %	1
	CAP DREAL Centre-Val de Loire	CGT	124	100,00 %	8
	CAP DREAL Pays de la Loire	CGT	98	52,97 %	2
		CFDT	87	47,03 %	2
	CAP DREAL Corse	STC	28	66,67 %	2
		FO	14	33,33 %	1
	CAP DREAL Hauts-de-France	FO	139	49,12 %	3
		CGT	78	27,56 %	1
		UNSA	66	23,32 %	1
	CAP DREAL Normandie	CGT	165	64,20 %	3
		FO	92	35,80 %	2
	CAP DREAL Nouvelle-Aquitaine	CGT	222	53,37 %	2
		FO	194	46,63 %	2
	CAP DREAL Occitanie	CGT	191	54,89 %	3
		FO	157	45,11 %	2
CAP DREAL PACA	CFDT	53	24,42 %	1	
	CGT	85	39,17 %	2	
	FO	79	36,41 %	2	
<b>DRIEA</b>	CAP DRIEA	FO	169	55,59 %	3
		CGT	135	44,41 %	2

Suite du tableau

Services	instances	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
<b>DEAL</b>	CAP DEAL Guadeloupe	CGT	26	53,06 %	1
		FO	23	46,94 %	1
	CAP DEAL Martinique	CGT	23	51,11 %	1
		FO	10	22,22 %	0
		UNSA	12	26,67 %	1
	CAP DEAL Réunion	CFDT	9	18,37 %	0
		CGT	15	30,61 %	1
		FO	24	48,98 %	1
		FSU-SOLIDAIRES	0	0,00 %	0
		UNSA	1	2,04 %	0
	CAP DEAL Guyane	FO	20	52,63 %	1
		CGT	18	47,37 %	1
	CAP DEAL Mayotte	CGT-FSU	19	43,18 %	1
		FO	14	31,82 %	0
		UNSA	11	25,00 %	0
<b>DTAM</b>	CAP DTAM Saint-Pierre et Miquelon	CGT	10	58,82 %	1
		CFDT	7	41,18 %	0
<b>EPA</b>	CAP de VNF	CFDT	62	28,44 %	1
		CGT	57	26,15 %	1
		FO	99	45,41 %	3
	CAP du CEREMA	CFDT	50	29,76 %	1
		CGT	53	31,55 %	1
		FO	37	22,02 %	1
		UNSA	28	16,67 %	1

## 11-D-2-3 Les résultats des votes aux commissions consultatives paritaires nationales (CCP)

Scrutins	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% des voix	Nombre de sièges
<b>CCP nationale du quasi-statut des EP de l'environnement *</b>	FSU	172	42,36 %	4	FSU	204	48,80 %	5
	CGC	82	20,20 %	2	CGC	78	18,66 %	1
	FO	80	19,70 %	1	FO	62	14,83 %	1
	CGT	72	17,73 %	1	CGT	74	17,70 %	1
<b>CCP ministérielle articles 4 et 6</b>	FO	142	57,96 %	3	FO	16	37,21 %	2
	CGT-FSU	103	42,04 %	2	CGT-FSU	27	62,79 %	3
<b>CCP des quasi-statuts ministériels</b>	FSU-CGT	47	36,15 %	2	/	/	/	/
	CFDT	45	34,62 %	1	/	/	/	/
	FO	38	29,23 %	1	/	/	/	/
<b>CCP des lycées professionnels maritimes</b>	FSU	47	69,12 %	2	/	/	/	/
	CFDT	21	30,88 %	1	CFDT	7	100,00 %	2
<b>CCP des agents Berkani</b>	CGT	61	100,00 %	2	CGT	33	68,75 %	2
	/	/	/	/	FO	15	31,25 %	0
<b>CCP des agents contractuels du CGET</b>	CFDT	59	50,43 %	3	/	/	/	/
	CGT	58	49,57 %	2	/	/	/	/

\* La CCP a été élue pour la première fois en 2017

#### 11-D-2-4 Les résultats des votes aux commissions consultatives des OPA (CCOPA)

CCOPA	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CCOPA de la DREAL Grand Est	CFDT	19	20,88 %	0
	CGT	31	34,07 %	1
	FO	41	45,05 %	2
CCOPA de la DIR Est	CFDT	7	26,92 %	1
	CGT	16	61,54 %	2
	FO	3	11,54 %	0
CCOPA de la DIR Nord Ouest	CGT	27	75,00 %	3
	FO	9	25,00 %	0
CCOPA de la DIRM MEMN	CGT	38	100,00 %	3
CCOPA de la DREAL Hauts de France	CGT	13	72,22 %	2
	FO	5	27,78 %	1
CCOPA de la DIR Nord	CGT	33	100,00 %	3
CCOPA de la DREAL Occitanie	CGT	28	57,14 %	2
	FO	21	42,86 %	1
CCOPA de la DIR Sud-Ouest	CGT	12	46,15 %	1
	FO	14	53,85 %	2
CCOPA de la DREAL Nouvelle Aquitaine	FO	24	43,64 %	1
	CGT	31	56,36 %	2
CCOPA de la DIR Centre Ouest	CGT	10	35,71 %	1
	FO	18	64,29 %	2
CCOPA de la DIR Atlantique	FO	11	100,00 %	3
CCOPA de la DIRM Sud Atlantique	CGT	15	100,00 %	3
CCOPA de la DREAL Corse	Tirage au sort			
CCOPA de la DREAL Bretagne	CFDT-UNSA	7	41,18 %	1
	CGT	10	58,82 %	2
CCOPA de la DIR Ouest	CGT	33	44,00 %	1
	FO	21	28,00 %	1
	CFDT	21	28,00 %	1
CCOPA de la DREAL Auvergne Rhône Alpes	CGT	21	61,76 %	2
	FO	13	38,24 %	1
CCOPA de la DIR Centre Est	CGT	28	62,22 %	2
	FO	17	37,78 %	1

## 11-E Les moyens alloués aux organisations syndicales

### 11-E-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 2019-2022

Pour chaque département ministériel le contingent annuel de CTS est fonction du nombre d'électeurs au comité technique ministériel (CTM).

Pour les départements ministériels dont les effectifs sont inférieurs à 140 000 agents, ce qui est le cas pour le département ministériel du MTES et du MCTRCT, le barème est de 1 ETP de CTS par tranche de 230 agents électeurs au CTM.

En 2018, le nombre d'électeurs au CTM était de 65 188. Le CTS calculé à partir du barème issu du décret 82-447 est de  $65\,188 / 230 = 283,43$  ETP. Le ministère a décidé d'accorder, à titre exceptionnel, un bonus de 1,33 ETP par siège obtenu aux OS représentatives, soit + 20 ETP. Le CTS appliqué en 2019 est donc de 303,43 ETP.

#### Contingent de crédit de temps syndical par organisation syndicale

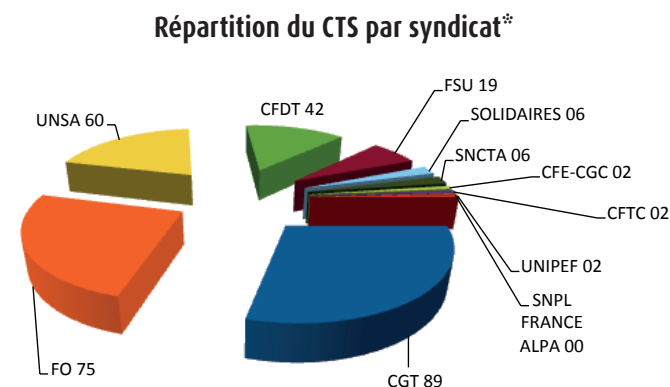
Le contingent global de CTS est réparti entre les organisations syndicales ayant présenté une liste au CTM, en fonction, pour moitié du nombre de voix obtenues, et pour moitié du nombre de sièges obtenus. Les résultats des élections du 6 décembre 2018 pour la composition du CTM déterminent les droits en CTS de chaque OS pour la période 2019-2022.

Tableau des contingents en CTS par organisation syndicale sur 2019-2022\*

Organisations syndicales	Droits CTS 2015-2018	Droits CTS 2019-2022
CGT	84,9	81,9
FO	86,0	69,9
UNSA	65,2	55,7
CFDT	46,3	39,2
FSU	20,1	17,9
SOLIDAIRES	19,9	6,2
SNCTA	5,6	5,9
CFE-CGC	1,6	2,3
CFTC	3,6	1,9
SNPL FRANCE ALPA	0,3	0,3
UNIPEF	2,4	2,2
SNISPV FGAF <sup>1</sup>	0,4	Sans objet
<b>Total</b>	<b>336,3</b>	<b>283,4</b>

1) OS non candidates au scrutin du 06/12/18

\* chiffres exprimés en équivalents ETP



\* chiffres exprimés en équivalents ETP

## Utilisation du CTS – répartition entre décharges d'activité de service et crédits d'heures

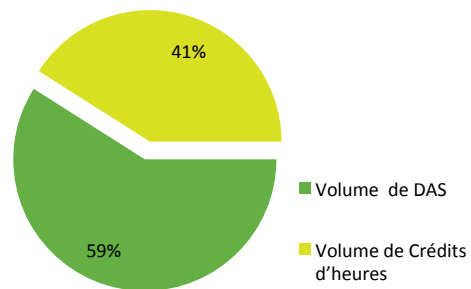
Le CTS peut être utilisé soit sous forme de décharges d'activités de service (DAS) totales ou partielles, délivrées nominativement par le département RS, soit sous forme de crédits d'heures (demi-journées d'autorisations absences

matérialisées par des coupons). Chaque organisation syndicale est libre de choisir la répartition entre DAS et crédits d'heures qui lui convient ainsi que les personnes 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 31/12/2019

	En %	En ETP
Volume de DAS	59 %	180,2
Volume de Crédits d'heures	41 %	123,2
CTS	100 %	303,4

### Répartition du CTS entre DAS et crédits d'heures

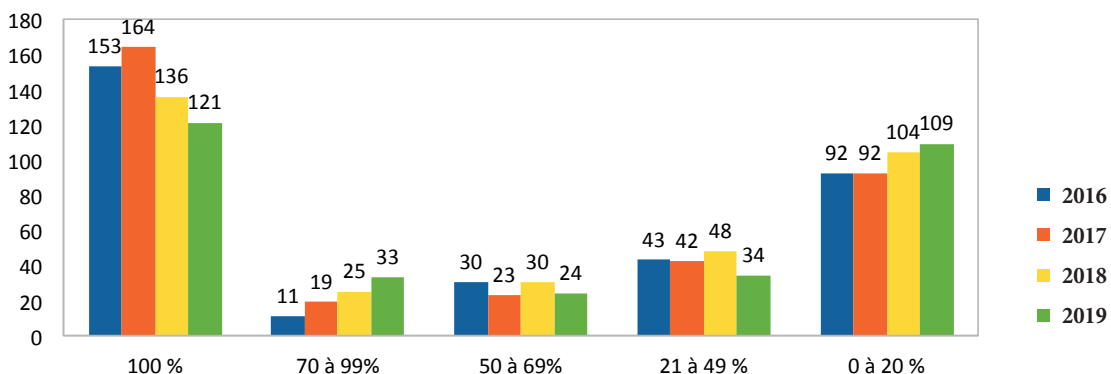


La consommation de CTS en 2019 représente 321 agents et fait apparaître une part significative de DAS à temps partiel. Cette proportion augmente régulièrement pour atteindre 200 permanents en 2019 dont 109 agents sur des

quotités inférieures à 20 %. Les quotités à temps partiel se concentrent principalement sur les établissements publics et la direction générale de l'aviation civile.

### Comparatif de répartition des DAS par quotité depuis 2016

Années	2016	2017	2018	2019
100 %	153	164	136	121
70 à 99 %	11	19	25	33
50 à 69 %	30	23	30	24
21 à 49 %	43	42	48	34
0 à 20 %	92	92	104	109
<b>Total DAS partielles</b>	<b>176</b>	<b>176</b>	<b>207</b>	<b>200</b>

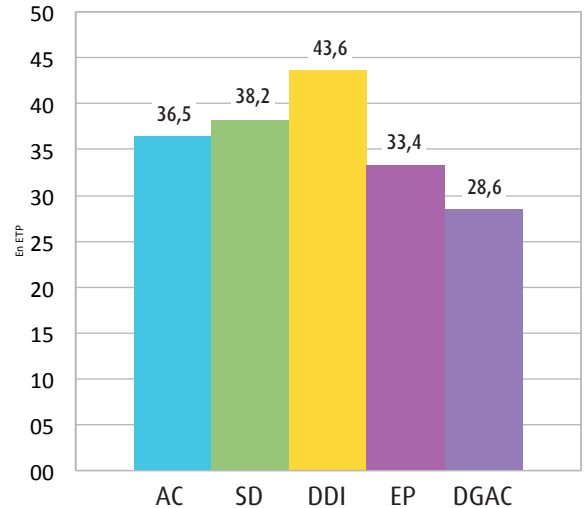


### Répartition des DAS par catégorie de personnel et par services (en nombre d'agents au 31/12/2019)

		ETP	Nombre d'agents bénéficiant d'une DAS	Cat A	Cat B	Cat C	C EXP	OPA
Services du MTES et du MCTRCT	AC	36,5	39	14	7	0	0	0
	SD	38,2	54	28	3	7	2	2
Services interministériels	DDI	43,6	52	23	5	4	3	7
<b>Sous-total AC+SD+DDI</b>		<b>118,3</b>	<b>145</b>	<b>65</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
	EP	33,4	71	22	9	5	5	7
<b>Sous-total AC+SD+EP+DDI</b>		<b>151,7</b>	<b>216</b>	<b>87</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>16</b>
	DGAC	28,6	109	non renseigné				
<b>Total</b>		<b>180,2</b>	<b>325</b>					

Sur un contingent global en CTS de 303,44 ETP

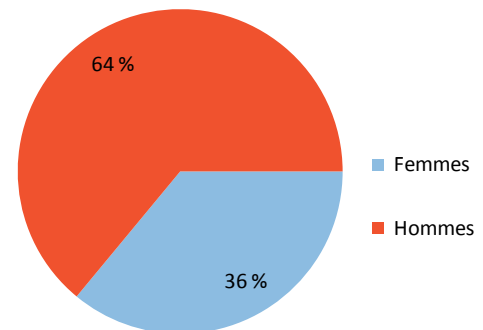
### Répartition des DAS en ETP entre services du MTES et du MCTRCT - DDI - EP et DGAC



### Part de femmes et d'hommes bénéficiant d'une DAS en nombre d'agents au 31/12/2019

Femmes	36 %	114
Hommes	64 %	205
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>319</b>

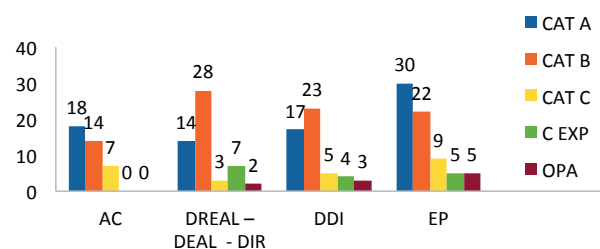
### Répartition femmes/hommes



### Répartition des DAS par catégorie de personnel et par services au 31/12/2019

	Cat A	Cat B	Cat C	C EXP	OPA
AC	18	14	7	0	0
DREAL - DEAL - DIR ...	14	28	3	7	2
DDI	17	23	5	4	3
EP	30	22	9	5	5

### Répartition des DAS par catégorie et par service





## 11-E-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/DAF (direction des affaires financières) – 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. La surface totale répartie entre OS est de 561 m<sup>2</sup>.

Toutes les OS représentatives peuvent effectuer des commandes de fournitures via l'UGAP, et bénéficier des prestations du SG/DAF dont, notamment, l'accès au matériel de reprographie et d'impression (y compris le papier) et l'affranchissement de leur correspondance. En 2019, les OS ont consommé 17 053 euros de fourniture et prestations internes.

Toutes les OS représentatives perçoivent une dotation de fonctionnement. En 2019, la somme globale répartie annuellement entre les OS était de 474 326 euros. Pour l'année 2019, la valeur locative des bureaux au Plot I mis à disposition des organisations syndicales représentatives au CTM est restée inchangée par rapport à 2018, soit 182 euros/m<sup>2</sup>.

## 11-F Les mouvements sociaux

### A- Évolution 2015-2019

Depuis 2015, le fait notable des mouvements sociaux au sein des services du périmètre du MTEs et du MCTRCT est la part croissante des mouvements nationaux (réforme des retraites, loi de transformation de la fonction publique) et la réduction des mouvements ministériels mettant en exergue des questions locales ou catégorielles.

Aussi, le nombre de journées perdues pour fait de grèves catégorielles continue de baisser. Il est de 177 en 2019, contre 3 037 en 2015, 2 450 en 2016, 1 450 en 2018. Il convient de noter que le décompte 2019 n'inclut pas le mouvement catégoriel reconductible à l'initiative du SNPTRI-CGT contre les orientations du Gouvernement et son impact sur le pouvoir d'achat et les remises en cause des droits des salariés notamment des PETPE et TSDD-EEI, en raison des modalités propres aux mouvements reconductibles (cf. encadré méthodologique).

Le constat est le même pour les mouvements locaux. Le nombre de journées perdues est de 4 jours comptabilisés en 2019, 1 400 en 2015 et 2 500 en 2017.

Dans la période d'observation donnée, l'année 2019 apparaît comme singulière. Si le nombre de mouvements de grève est dans la moyenne des années précédentes (30 mouvements nationaux en 2018 et 2019), **le nombre de journées perdues pour fait de grève est le plus élevé des cinq dernières années, quasiment le double des années 2016 et 2018.**

Son niveau élevé provient des trois grèves journalières de fin 2019 contre la réforme des retraites (les 5, 10, et 17 décembre 2019) qui ont comptabilisé 16 202 journées perdues, soit un peu plus de la moitié du total.

#### Notions autour du décompte des jours de grève (encadré méthodologique)

Le nombre de grévistes est déterminé par la différence entre l'effectif réel du service et le nombre des agents se déclarant en grève.

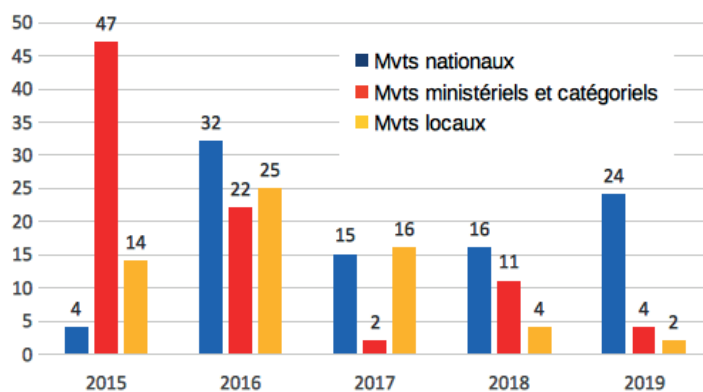
L'effectif réel est constitué des agents travaillant (à leur poste de travail ou en télétravail, en mission, en formation). Ne sont pas pris en compte les agents en congé, en arrêt maladie ou en autorisation spéciale d'absence.

Le taux de grévistes est le rapport entre le nombre de grévistes et l'effectif réel du service.

Le nombre de journées perdues pour fait de grève correspond à la somme du nombre de grévistes par jour de grève.

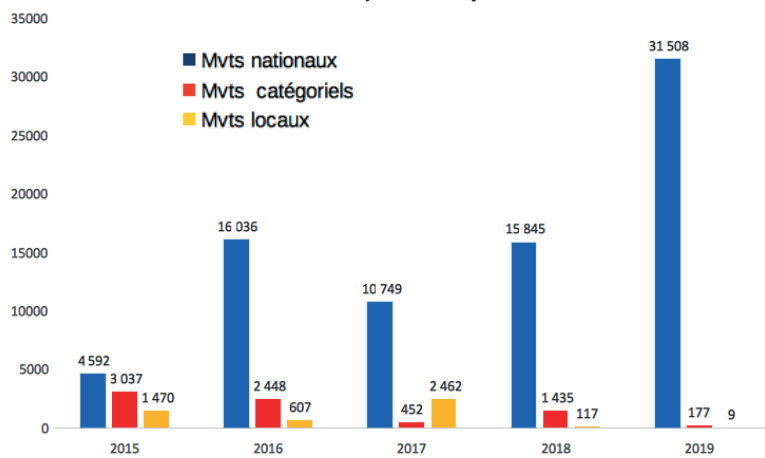
Particularités du calcul du taux de grève pour les grèves reconductibles : les grèves reconductibles sont susceptibles de se recouvrir en terme d'objet et de périodes. Aussi, il est impossible dans le comptage journalier réalisé de distinguer le nombre d'agents par mouvement, ni par type de mouvements (national, ministériel, catégoriel et local).

Nombre de mouvements



Nombre total de mouvements	
2015	65
2016	79
2017	33
2018	31
2019	30

## Nombre de journées perdues



Nombre total de jours perdus	
2015	9 099
2016	19 091
2017	13 663
2018	17 397
2019	31 694

## B- Les mouvements sociaux en 2019

L'année 2019 a connu 8 mouvements sociaux reconductibles et 22 mouvements journaliers.

### Mouvements reconductibles

8 mouvements reconductibles ont été enregistrés en 2019.

L'essentiel de ces mouvements nationaux ou ministériels visaient à dénoncer les orientations du Gouvernement :

- en matière de droits des salariés – décembre 2018 ;
- de réforme de la Fonction publique ;
- de réforme des retraites.

Seule grève reconductible locale, au mois de juillet et août 2019, l'organisation syndicale ministérielle SNP2E-FO a lancé un mouvement reconductible afin de s'opposer aux projets affectant les directions interdépartementales des routes-DIR (transfert d'une part de la DIR-Est à la collectivité européenne d'Alsace, les projets de privatisation d'une partie des réseaux routiers des DIR, et le projet industriel du réseau-routier national 20-30).

### Remarques concernant les modalités de calcul du taux de grève

Les grèves reconductibles sont susceptibles de se recouvrir en terme d'objet et de périodes. Aussi, il est impossible dans le comptage journalier réalisé de distinguer le nombre d'agents par mouvements, ni par types de mouvements (national, ministériel, catégoriel et local).

Pour l'année 2019, l'ensemble de ces mouvements a atteint un taux de participation de 0,22 %.

### Mouvements journaliers

Sont enregistrées sur l'année 2019 :

- une grève locale ;
- une grève catégorielle ;
- vingt grèves nationales ou ministérielles.

**La grève catégorielle du 09/05/2019, à l'appel de l'USAC-CGT**, pour défendre le corps des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA) au centre régional de la navigation aérienne (CRNA) de Rouen, a été suivie par 100 % des agents concernés.

Quatre journées de grèves nationales ont été particulièrement suivies. Elles sont à l'origine de l'augmentation du nombre de journées de grève en 2019 :

- deux journées contre la réforme des retraites les 5 et 17 décembre ;
- deux journées contre le projet de loi de transformation de la fonction publique les 19 mars et 9 mai.

**La mobilisation du 5 décembre 2019 contre le projet de réforme des retraites a été la plus suivie de l'année, avec un taux de participation de 21,44 %**, plus fort taux de participation à un mouvement national depuis ces cinq dernières années.

Cette grève unitaire des organisations syndicales de la Fonction publique (UFSE-CGT, FGF-FO, FSU, Solidaires FP, FA-FP) a été relayée par une grande partie des organisations syndicales ministérielles et catégorielles.

Le second mouvement du 17 décembre 2019, porté par l'intersyndicale de la Fonction publique (FA-FP, Uffa-CFDT, UNSA-FP, UFSE-CGT, FGF-FO, FSU, Solidaires FP) et relayé par les organisations syndicales ministérielles a été suivi par 7,66 % des agents.

**La grève du 9 mai 2019 contre le projet de loi de transformation de la Fonction publique**, à l'appel de l'intersyndicale Fonction publique (les neuf organisations syndicales siégeant au conseil commun de la Fonction publique), a été suivi par près de 8 % des agents.

## Récapitulatif des mouvements sociaux en 2019

	Dates	OS concernées	Objet - préavis	Taux de participation	
Nationale	Du 12/01/19 au 30/04/19 reconduite du 13/05/19 au 30/06/19	SOLIDAIRES FP, UFSE-CGT	Orientations du Gouvernement et son impact sur les droits des salariés	0,22 %	
Nationale	Du 01/08/19 au 31/08/19, reconduite du 01/09/19 au 30/09/19, du 01/10/19 au 31/10/19 et du 01/11/19 au 30/11/19	SOLIDAIRES FP	Orientations du Gouvernement et son impact sur les droits des salariés		
Nationale	Du 13/05/19 au 04/06/19 et reconduite du 5/06/19 au 13/07/19	UFSE-CGT	Opposition au projet de loi de transformation de la FP		
Nationale	Du 25/06/19 au 19/07/19	FGF-FO	Opposition au projet de loi de transformation de la FP		
Ministérielle	A partir du 05/12/2019	FEETS-FO	Orientations du Gouvernement et son impact sur le pouvoir d'achat et les remises en cause des droits des salariés		
Locale	A partir du 11/12/18	SNP2E-FO	Transfert d'une part de la DIR-EST à la collectivité européenne d'Alsace, les projets de privatisation d'une partie des réseaux routiers des DIR, le projet industriel du RRN		
Catégorielle	Du 4/07/19 au 19/07/19, reconduite du 23/07/19 au 26/07/19 puis du 29/07/19 au 23/08/19, et du 26/08/19 au 01/09/19	SNPTRI-CGT	Orientations du Gouvernement et son impact sur le pouvoir d'achat et les remises en cause des droits des salariés notamment des PETPE et TSDD-EEI		
Nationale	Du 14/12/18 au 13/05/19 et reconduite à partir du 14/05/19	UFSE-CGT, FGF-FO, SOLIDAIRES-FP, FNEE-CGT, FEETS-FO, SNE-FSU, SNUITAM-FSU, SNPTRI-CGT, SNPTRI-CGT IDF	Opposition à la réforme des retraites		
Catégorielle	28/01/2019	CGT-SNPTRI	Dénoncer les conditions de travail des personnels intervenant sur les réseaux d'infrastructures et demander leur amélioration		2,82 %
Nationale	05/02/2019	FSU et UFSE-CGT	Réformes actuelles et politique menée contre la fonction publique		2,05 %
Nationale	08/03/2019	UFSE-CGT, FSU, SOLIDAIRES-FP	Droits des femmes	3,35 %	
Nationale	15/03/2019	FSU, SOLIDAIRES-FP	Grève mondiale de la jeunesse pour le climat	0,33 %	
Nationale	19/03/2019	UFSE-CGT, FSU, FNEE-CGT, SNE-FSU, SNUITAM-FSU, SOLIDAIRES-ENVIRONNEMENT, FEETS-FO, SNPTRI-CGT	Orientations du gouvernement pour la Fonction publique	5,75 %	
Nationale	27/03/2019	UFSE-CGT, FSU, CFDT	Orientations du gouvernement pour la Fonction publique	0,21 %	
Nationale	28/03/2019	UFSE-CGT	Orientations du gouvernement sur les congés bonifiés	0,10 %	
Nationale	24 et 25 mai 2019	SOLIDAIRES-FP, FSU, UFSE-CGT	Actions concernant l'urgence climatique (Solidaires FP et FSU)	0,06 %	

	Dates	OS concernées	Objet - préavis	Taux de participation
Nationale	09/05/2019	INTERSYNDICALE FP	Opposition au projet de loi de transformation de la FP	7,80 %
Catégorielle	09/05/2019	USAC CGT	DGAC - ICNA ROUEN	100,00 %
Locale	15/05/2019	FNEE-CGT ENVIRONNEMENT, SNE-FSU, SNAPE-FO	AFB - Recatégorisation des ATE et TE - Amélioration du quasi-statut - Situation des fonctionnaires en détachement - Lutte contre la précarité	0,70 %
Nationale	27/06/2019	FA-FP	Opposition au projet de loi de transformation de la FP	0,31 %
Nationale	20/09/2019	UFSE-CGT, FSU et SOLIDAIRES FP	Urgence climatique et écologique	0,27 %
Nationale	21/09/2019	FSU et SOLIDAIRES FP	Urgence climatique et écologique	0,09 %
Nationale	24/09/2019	UFSE-CGT, SOLIDAIRES FP et FNEE-CGT	Opposition aux orientations du Gouvernement et à la réforme des retraites	1,97 %
Nationale	27/09/2019	UFSE-CGT	Urgence climatique et écologique	0,08 %
Nationale	14/11/2019	UIAFP-FO, UFSE-CGT	réforme des statuts des agents outre-mer	0,17 %
Nationale	23 et 25/11/2019	SOLIDAIRES FP, UFSE-CGT	Contre les violences sexuelles et sexistes à l'égard des femmes	0,02 %
Nationale	29/11/2019	SOLIDAIRES FP	Journée mondiale pour le climat	0,03 %
Nationale	05/12/2019	UFSE-CGT, FGF-FO, FSU, SOLIDAIRES FP, FA-FP, FNEE-CGT, FEETS-FO, UFETAM-CFDT, SNE-FSU, SNUITAM-FSU, UNSA-DD, SNPTRI-CGT, SNPTRI-CGT IDF	Opposition à la réforme des retraites	21,44 %
Nationale	10/12/2019	UFSE-CGT, FGF-FO, SOLIDAIRES FP, FNEE-CGT, FEETS-FO, SNE-FSU, SNUITAM-FSU, SNPTRI-CGT, SNPTRI-CGT IdF	Opposition à la réforme des retraites	4,26 %
Nationale	17/12/2019	FA-FP, UFFA-CFDT, UNSA-FP, UFSE-CGT, FGF-FO, FSU, SOLIDAIRES FP, FA-FP, FNEE-CGT, FEETS-FO, UFETAM-CFDT, SNE-FSU, SNUITAM-FSU, UNSA-DD, SNPTRI-CGT, SNPTRI-CGT IDF	Opposition à la réforme des retraites	7,66 %
	<b>Mvts nationaux</b>	<b>Mvts ministériels et catégoriels</b>	<b>Mvts locaux</b>	
<b>2019</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	



**12**

**LA PARITÉ ET  
L'ÉGALITÉ ENTRE  
LES FEMMES ET  
LES HOMMES**

---

## Note préliminaire

Le présent chapitre regroupe des éléments déjà présents dans les différents chapitres du bilan social et en introduit de nouveaux, de manière à prendre en compte les indicateurs fixés par l'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 mobilisés notamment pour 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. Ce protocole prévoit que « pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaboreront un rapport de situation

comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé ». Cette monographie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au MTEs et au MCTRCT en 2019 s'appuie sur le cadre d'indicateurs précisés. Certains sont déjà présents dans d'autres chapitres de ce bilan social mais l'objectif est ici d'en rendre compte à l'aune de la question de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

## 12-A Les principales actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2019

Le MTEs et le MCTRCT ont réalisé en 2019 leur 7<sup>e</sup> rapport de situation comparée (RSC) commun à partir d'indicateurs dont certains vont au-delà des obligations fixées par arrêté. Nos ministères poursuivent ainsi leur engagement en matière de politique d'égalité professionnelle.

Pour l'exercice 2019, l'architecture du RSC a été révisée pour en rendre la lecture plus aisée et enrichir le rapport avec de nouveaux indicateurs. Le RSC figure désormais comme chapitre de conclusion transversale du bilan social ministériel, numéroté 12. Il comprend 9 sous-parties thématiques renumérotées.

Le 23 octobre 2019, la ministre de la Transition écologique et solidaire et la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales ont signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des deux ministères, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, le premier « protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2022 ».

Cet accord porte un plan d'actions structuré autour de 28 mesures concrètes, traçables et mesurables concernant notamment la formation et la sensibilisation, les recrutements, les promotions, les rémunérations, la prévention des agissements sexistes. Plusieurs propositions feront l'objet d'expérimentations. Il concerne l'ensemble des personnes travaillant dans le pôle ministériel et ses établissements.

Par cet accord, les signataires s'engagent en faveur d'une politique d'égalité réelle, au bénéfice de l'ensemble de ses personnels, apprenti-es, stagiaires, fonctionnaires et contractuel. le.s, présents dans les services, les directions interministérielles

et les établissements publics. La gouvernance, le suivi et l'évaluation des actions sera assurée de façon partenariale au sein d'un Comité Egalité qui se réunira trois fois par an.

À la demande de la Secrétaire générale, un plan d'action pour l'accès des femmes aux postes de dirigeantes a été ajouté au plan managérial. Élaboré avec le service de pilotage de l'évolution des services (SPES) et la Délégation aux cadres dirigeants, il identifie 10 actions phares. L'une d'elles a été expérimentée en 2019, il s'agit du projet OSER ! permettant l'accompagnement des ambitions de 21 femmes volontaires pour questionner leurs ambitions de carrière.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé le 27 février 2019 un appel à projets en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État.

Les quatre projets proposés par les services du pôle ministériel ont été retenus par la DGAFP en avril 2019. Il s'agit des projets portés par :

- la DREAL Corse : organisation d'une journée de formation interministérielle à l'Égalité,
- la DREAL Normandie : lutte contre les violences sexuelles et sexistes, état des lieux,
- le CMVRH/CVRH de Nancy : sensibilisation des chargés de missions carrière à l'Égalité,
- le CGDD : Datas au féminin, création d'un vivier d'agentes femmes du numérique.



Dans les territoires et en administration centrale, plusieurs événements ont ponctué la sensibilisation autour des journées du 8 mars, journée internationale des droits des femmes et du 25 novembre, journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes :

→ conférences avec ONU Femmes France, restitution des travaux du Comité d'histoire sur les assistantes et cadres dirigeantes des ministères, rencontre avec Pauline Talagrand, journaliste,

→ publication du guide de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux et la parution en ligne de l'application SOFIE femmes et emplois dans les territoires (CGET),

→ organisation de journées dédiées dans les directions régionales, interrégionales et départementales,

→ exposition itinérante de portraits de femmes au travail, création de spots vidéos.

## 12-B La démographie

### 12-B-1 Une stabilisation de la part des femmes dans l'effectif

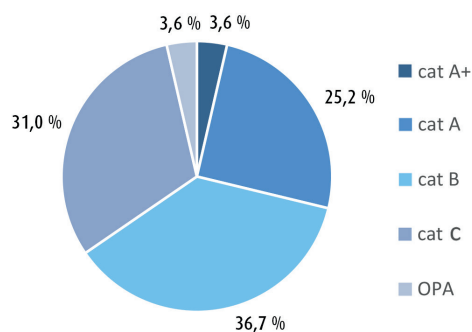
En 2019, bien que la baisse des effectifs se poursuive, la part des femmes se stabilise dans l'effectif global du pôle ministériel et au sein de toutes les catégories à l'exception de la catégorie C où leur part baisse de deux points (44,5 % de femmes en 2019 pour 47,5 % en 2017).

En effectif physique de l'ETPE arrondi, le pourcentage de femmes est de 43,5 % de l'effectif (à comparer aux 43,4 % en 2018 et 43,2 % en 2017) soit 16 692 femmes dans l'effectif total pour 21 680 hommes.

#### Place des femmes dans l'effectif physique en 2019

Périmètre : personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

Catégories	F	H	Total	% de femmes dans la cat. en 2019	% d'hommes dans la cat. en 2019	% Cat.
Cat. A+	449	914	1363	32,9 %	67,1 %	3,6 %
Cat. A	4 404	5 267	9 671	45,5 %	54,5 %	25,2 %
Cat. B	6 483	7 582	14 065	46,1 %	53,9 %	36,7 %
Cat. C	5 290	6 588	11 878	44,5 %	55,5 %	31,0 %
OPA	66	1 329	1 395	4,7 %	95,3 %	3,6 %
<b>Total général</b>	<b>16 692</b>	<b>21 680</b>	<b>38 372</b>	<b>43,5 %</b>	<b>56,5 %</b>	<b>100,0 %</b>



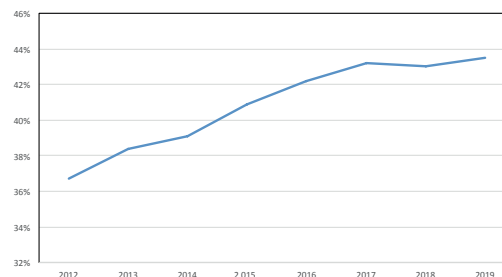
La répartition de l'effectif féminin au sein des différentes catégories évolue lentement vers une progression de la présence des femmes dans les catégories A et B et une diminution dans la catégorie C. Ce mouvement se poursuit en 2019.

#### Rappel : place des femmes dans l'effectif physique en 2018

Catégories	F	H	Total	% de femmes dans la cat. en 2018	% d'hommes dans la cat. en 2018	% Cat.
Cat. A+	461	890	1351	34,1 %	65,9 %	3,4 %
Cat. A	4 239	5 326	9 565	44,3 %	55,7 %	24,3 %
Cat. B	6 608	7 924	14 532	45,5 %	54,5 %	36,9 %
Cat. C	5 761	6 739	12 500	46,1 %	53,9 %	31,7 %
OPA	55	1 427	1 482	3,9 %	96,3 %	3,8 %
<b>Total général</b>	<b>17 124</b>	<b>22 306</b>	<b>39 430</b>	<b>43,4 %</b>	<b>56,6 %</b>	<b>100,0 %</b>

#### Évolution de la part des femmes dans l'effectif physique

Périmètre : personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019.



## 12-B-2 La part des femmes, en ETPE, par filière et par corps

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019.

Les écarts proviennent des A+ de la filière technique (60 IPEF et 13 AUE) occupant des emplois fonctionnels, qui sont classifiés dans la filière administrative.

Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total général au 31/12/2019	
Administrative	Catégorie A+	Administrateurs civils	41,0	78,0	119,0	
		Contractuels de catégorie A+	6,0	2,0	8,0	
		Emplois fonctionnels	58,8	125,0	183,8	
		Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	16,0	30,0	46,0	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	25,1	13,8	38,9	
	<b>Total Catégorie A+</b>			<b>146,9</b>	<b>248,8</b>	<b>395,7</b>
	Catégorie A	Assistants de service social des administrations de l'État	84,7	5,9	90,6	
		Attachés d'administration de l'État	1 635,4	1 002,5	2 637,9	
		Chargés d'études documentaires	28,1	6,0	34,1	
		Conseillers techniques de service social des administrations de l'État	15,6	1,0	16,6	
		Contractuels de catégorie A	325,7	310,6	636,3	
		Infirmiers des administrations de l'État	7,6		7,6	
	Autres corps hors ministère de catégorie A	56,9	85,5	142,4		
	<b>Total Catégorie A</b>			<b>2 154,0</b>	<b>1 411,5</b>	<b>3 565,5</b>
	Catégorie B	Contractuels de catégorie B	43,5	29,6	73,1	
		Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	3 844,5	1 544,5	5 389,0	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	352,4	43,0	395,4	
	<b>Total Catégorie B</b>			<b>4 240,4</b>	<b>1 617,1</b>	<b>5 857,5</b>
	Catégorie C	Adjoints administratifs des administrations de l'État	4 200,2	770,9	4 971,1	
		Contractuels de catégorie C	222,0	118,8	340,8	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	213,9	54,5	268,4	
	<b>Total Catégorie C</b>			<b>4 636,1</b>	<b>944,2</b>	<b>5 580,3</b>
	<b>Total Administrative</b>			<b>11 177,4</b>	<b>4 221,7</b>	<b>15 399,0</b>
Exploitation	Catégorie B	Contractuels de catégorie B				
	<b>Total Catégorie B</b>					
	Catégorie C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	104,0	4 627,5	4 731,5	
<b>Total Catégorie C</b>			<b>104,0</b>	<b>4 627,5</b>	<b>4 731,5</b>	
<b>Total Exploitation</b>			<b>104,0</b>	<b>4 627,5</b>	<b>4 731,5</b>	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateurs des affaires maritimes	61,0	187,0	248,0	
	<b>Total Catégorie A+</b>			<b>61,0</b>	<b>187,0</b>	<b>248,0</b>
	Catégorie A	Inspecteurs des affaires maritimes				
		Officiers de port		26,0	26,0	
		Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes				
		Professeurs de l'enseignement maritime		8,0	8,0	
	Professeurs techniques de l'enseignement maritime		6,0	6,0		
	<b>Total Catégorie A</b>				<b>40,0</b>	<b>40,0</b>
	Catégorie B	Officiers de port adjoints	5,0	143,0	148,0	
	<b>Total Catégorie B</b>			<b>5,0</b>	<b>143,0</b>	<b>148,0</b>
Catégorie C	Marin des phares et balises	4,0	253,0	257,0		
	Syndics des gens de mer	126,2	121,6	247,8		
<b>Total Catégorie C</b>			<b>130,2</b>	<b>374,6</b>	<b>504,8</b>	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>196,2</b>	<b>744,6</b>	<b>940,8</b>	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers	61,6	1 318,5	1 380,1	
	<b>Total OPA</b>			<b>61,6</b>	<b>1 318,5</b>	<b>1 380,1</b>
<b>Total Ouvrière</b>			<b>61,6</b>	<b>1 318,5</b>	<b>1 380,1</b>	

Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total général au 31/12/2019	
Technique	Catégorie A+	Architectes et urbanistes de l'État	49,2	39,7	88,9	
		Directeurs de recherche développement durable				
		Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	176,2	362,9	539,1	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	12,6	43,8	56,4	
	<b>Total Catégorie A+</b>			<b>238,0</b>	<b>446,4</b>	<b>684,4</b>
			Chargés de recherche du développement durable	1,0		1,0
			Contractuels de catégorie A	3,8	10,4	14,2
			Ingénieurs des travaux publics de l'État	1 122,7	2 380,5	3 503,2
			Autres corps hors ministère de catégorie A	934,7	1 360,9	2 295,6
	<b>Total Catégorie A</b>			<b>2 062,2</b>	<b>3 751,8</b>	<b>5 814,0</b>
			Contractuels de catégorie B	2,6	4,8	7,4
			Techniciens de l'environnement	1,0		1,0
			Techniciens supérieurs du développement durable	1 604,0	4 938,6	6 542,6
			Autres corps hors ministère de catégorie B	342,8	778,2	1 121,0
	<b>Total Catégorie B</b>			<b>1 950,4</b>	<b>5 721,6</b>	<b>7 672,0</b>
	Catégorie C		Adjointes techniques des administrations de l'État	74,0	244,6	318,6
			Agents techniques de l'environnement		1,0	1,0
			Contractuels de catégorie C			
			Dessinateurs de l'équipement	58,9	307,7	366,6
			Experts techniques des services techniques de l'équipement	1,0	6,0	7,0
Autres corps hors ministère de catégorie C			8,0	38,3	46,3	
<b>Total Catégorie C</b>			<b>141,9</b>	<b>597,6</b>	<b>739,5</b>	
<b>Total Technique</b>			<b>4 392,5</b>	<b>10 517,4</b>	<b>14 909,9</b>	
<b>Total général au 31/12/2019</b>			<b>15 931,7</b>	<b>21 429,7</b>	<b>37 361,3</b>	

La filière administrative est composée d'une majorité de femmes (72,4 %), tandis que les hommes sont surreprésentés dans la filière technique (71 %). La représentation est très déséquilibrée dans les corps des ASS (où les femmes représentent plus de 90 % des effectifs), et dans les corps très techniques (PETPE, officiers de ports et adjoints, marins des phares et balises et OPA) où les hommes sont largement majoritaires.

## 12-B-3 Le personnel féminin non titulaire

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2019

Le chiffre 2019 des personnels non titulaires reste stable tout comme la part relative des femmes dans l'effectif des contractuels.

Contrat PNT	Corps	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2018
		F	H		F	H		F	H		F	H			
CDD	Apprentis										91	55	146	146	123
	Auxiliaire équipement														
	contr d85-987 CDD				1	1								1	
	contr déc 86-83 CDD	3	2	5	10	13	23				1	1	2	30	
	contr déc 95-979 CDD				1	1	2							2	
	Contractuels article 6														3
	Contractuels article 4				230	199	429	32	22	54	48	51	99	582	593
	Contractuels cabinet				12	13	25	5	3	8	16	7	23	56	33
	Contractuels du ministère de la défense										1		1	1	
	Contractuels PACTE										5	3	8	8	9
	Contractuels préparation concours A et B														7
	Médecins de prévention				4	5	9							9	
	Titulaires détachés sur contrats														5
	Travailleurs handicapés contractuels cat A					1	1								1
Travailleurs handicapés contractuels cat B							4	3	7					7	
Travailleurs handicapés contractuels cat C										5	1	6	6	15	
<b>Total CDD</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>257</b>	<b>233</b>	<b>490</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>69</b>	<b>167</b>	<b>118</b>	<b>285</b>	<b>849</b>	<b>808</b>
CDI	Agents Berkani article 34										81	1	82	82	96
	Agents contractuels MAAF 3 <sup>e</sup> catégorie				1		1							1	1
	Agents contractuels sur emploi de 3 <sup>e</sup> niveau de responsabilité				1	3	4							4	7
	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire														
	Agents règlement intérieur national				50	47	97							97	113
	Berkanien drt privé										10		10	10	10
	Chargés d'études de haut niveau 68					2	2							2	2
	contr déc 86-83 CDI	3		3	7	6	13	2	2	4		1	1	21	
	Contractuel CDI Décret 2010-1248				1		1							1	1
	Contractuels 1800 dafu														
	Contractuels cadres B C et D du service d'études techniques des routes et autoroutes					5	5							5	7
	Contractuels CETE				6	6	12	5	4	9	1		1	22	29
	Contractuels PACTE										3		3	3	3
	Contractuels RIL				1	1	2				1		1	3	11
Contractuels sui generis							1	1					1	58	
Emplois fonctionnels - supérieurs	3	2	5										5		
Instructeur de l'enseignement maritime et aquacole				2	8	10							10	12	
Médecins de prévention				25	18	43							43	42	
Pss exploitation														2	
<b>Total CDI</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>94</b>	<b>96</b>	<b>190</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>96</b>	<b>2</b>	<b>98</b>	<b>310</b>	<b>394</b>	
<b>Total général</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>351</b>	<b>329</b>	<b>680</b>	<b>48</b>	<b>35</b>	<b>83</b>	<b>263</b>	<b>120</b>	<b>383</b>	<b>1159</b>	<b>1202</b>	

	Cat. A			Cat. B			Cat. C		
	Femmes	Hommes	Total cat. A	Femmes	Hommes	Total cat. B	Femmes	Hommes	Total cat. C
<b>Total macrogrades</b>	360	333	693	48	35	83	263	120	383
	51,9 %	48,1 %		57,8 %	42,2 %		68,7 %	31,3 %	
<b>Rappel 2018</b>	52 %	52 %		51 %	49 %		69 %	31 %	

Entre 2017 et 2019, le nombre de contractuels a augmenté de 6 %.

Les CDD, représentant 77 % des contrats en 2019, ont progressé de 13 % sur trois ans et le nombre de CDI a diminué de 40 % sur la même période.

## 12-B-4 L'âge médian et l'âge moyen

### 12-B-4-a L'âge médian par catégorie

Les écarts d'âge sont sensiblement les mêmes entre les femmes et les hommes les plus jeunes et les plus âgés et s'échelonnent de 15 à 68 ans.

C'est dans les catégories A et A+ que l'écart des âges médians entre les femmes et les hommes est le plus important et se caractérise par une plus grande jeunesse des femmes.

L'âge médian des femmes de catégorie A+ est de 43 ans, de 6 ans plus jeune que celui des hommes.

L'âge médian des femmes de catégorie A est de 43 ans, de 3 ans plus jeune que celui des hommes.

Dans ces deux catégories, l'âge moyen et l'âge médian des hommes s'est fortement accru entre 2018 et 2019, de 2,5 ans environ.

Pour les femmes et les hommes de catégorie B et les OPA, les chiffres sont très proches entre femmes et hommes.

Dans la catégorie C, l'âge moyen et l'âge médian des femmes est nettement au-dessus de celui des hommes : plus de la moitié des femmes de catégorie C ont plus de 54 ans, écart de 5 ans avec les hommes.

### Répartition des effectifs par catégorie et par âge en effectif physique et en ETPE

Catégorie	Sexe	Eff. Physique	ETPE	% Sexe Eff. Physique	% Cat.	Âge min	Âge max	Âge moy	Âge méd	Rappel âge moy 2018	Rappel âge méd 2018
Cat. A+	F	449	445,9	32,9 %		23 ans	67 ans	43a 11m	43 ans	43a 11m	43 ans
	H	914	882,2	67,1 %		23 ans	68 ans	47a 3m	49 ans	46a 8m	48 ans
<b>Total Cat. A+</b>		<b>1 363</b>	<b>1 328,1</b>		<b>3,6 %</b>	<b>23 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>46a 2m</b>	<b>47 ans</b>	<b>45a 9m</b>	<b>47 ans</b>
Cat. A	F	4 404	4 216,2	45,5 %		19 ans	67 ans	43a 2m	43 ans	42a 9m	43 ans
	H	5 267	5 203,3	54,5 %		19 ans	67 ans	44a 11m	46 ans	44a 8m	46 ans
<b>Total Cat. A</b>		<b>9 671</b>	<b>9 419,5</b>		<b>25,2 %</b>	<b>19 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>44a 1m</b>	<b>45 ans</b>	<b>43a 10m</b>	<b>44 ans</b>
Cat. B	F	6 483	6 195,8	46,1 %		21 ans	67 ans	48a 11m	50 ans	48a 7m	50 ans
	H	7 582	7 481,7	53,9 %		20 ans	67 ans	48a 12m	50 ans	48a 9m	49 ans
<b>Total Cat. B</b>		<b>14 065</b>	<b>13 677,5</b>		<b>36,7 %</b>	<b>20 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>48a 11m</b>	<b>50 ans</b>	<b>48a 8m</b>	<b>49 ans</b>
Cat. C	F	5 290	5 012,2	44,5 %		16 ans	67 ans	51a 3m	54 ans	51a 2m	54 ans
	H	6 588	6 543,9	55,5 %		15 ans	67 ans	47a 6m	49 ans	47a 4m	49 ans
<b>Total Cat. C</b>		<b>11 878</b>	<b>11 556,1</b>		<b>31,0 %</b>	<b>15 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>49a 2m</b>	<b>51 ans</b>	<b>49a 1m</b>	<b>51 ans</b>
OPA	F	66	61,6	4,7 %		27 ans	64 ans	49a 3m	51 ans	47a 5m	49 ans
	H	1 329	1 318,5	95,3 %		21 ans	66 ans	50a 1m	51 ans	49a 7m	51 ans
<b>Total OPA</b>		<b>1 395</b>	<b>1 380,1</b>		<b>3,6 %</b>	<b>21 ans</b>	<b>66 ans</b>	<b>50a 1m</b>	<b>51 ans</b>	<b>49a 6m</b>	<b>51 ans</b>
<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>16 692</b>	<b>15 931,7</b>	<b>43,5 %</b>		<b>16 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>48a 0m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47a 11m</b>	<b>49 ans</b>
	<b>H</b>	<b>21 680</b>	<b>21 429,7</b>	<b>56,5 %</b>		<b>15 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>47a 7m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47a 4m</b>	<b>48 ans</b>
<b>Total général</b>		<b>38 372</b>	<b>37 361,3</b>			<b>15 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>47a 9m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47a 7m</b>	<b>49 ans</b>

## 12-B-4-b L'âge moyen par catégorie

L'âge moyen est de 47 ans et 9 mois pour l'ensemble des agents du ministère en 2019, ce qui est similaire à la situation de 2018 (+ 2 mois).

L'âge moyen des femmes est de 48 ans en 2019 (+ 1 mois par rapport à 2018) et celui des hommes de 47 ans et 7 mois en 2019 (+ 3 mois par rapport à 2018).

La période 2017-2019 marque une forte stabilité des âges moyens et médians des deux sexes.

La population ministérielle est globalement plus âgée que la moyenne de la fonction publique d'État qui est de 43,1 ans pour les femmes et 41,7 ans pour les hommes (Chiffres-clés 2018- DGAFP).

### Répartition des effectifs par catégorie et par âge en effectif physique et en ETPE

Catégorie	Sexe	Eff. Physique	ETPE	% Sexe Eff. Physique	% Cat.	Âge min	Âge max	Âge moy	Âge méd	Rappel âge moy 2018	Rappel âge méd 2018
Contractuels	F	671	607,6	57,9 %		16 ans	67 ans	41a 9m	41 ans	42a 0m	40 ans
	H	488	478,3	42,1 %		15 ans	67 ans	41a 4m	40 ans	42a 6m	42 ans
<b>Total Contractuels</b>		<b>1 159</b>	<b>1 085,8</b>		<b>3,0 %</b>	<b>15 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>41a 7m</b>	<b>40 ans</b>	<b>42a 3m</b>	<b>41 ans</b>
Fonctionnaires	F	15 890	15 197,5	45,0 %		19 ans	67 ans	48a 4m	50 ans	48a 2m	49 ans
	H	19 415	19 184,9	55,0 %		19 ans	68 ans	47a 8m	49 ans	47a 4m	48 ans
<b>Total Fonctionnaires</b>		<b>35 305</b>	<b>34 382,4</b>		<b>92,0 %</b>	<b>19 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>47a 11m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47a 9m</b>	<b>49 ans</b>
Inscrits maritimes	F	4	4,0	1,6 %		22 ans	45 ans	36a 3m	39 ans	35a 3m	38 ans
	H	253	253,0	98,4 %		19 ans	62 ans	43a 8m	45 ans	43a 12m	46 ans
<b>Total Inscrits maritimes</b>		<b>257</b>	<b>257,0</b>		<b>0,7 %</b>	<b>19 ans</b>	<b>62 ans</b>	<b>43a 7m</b>	<b>45 ans</b>	<b>43a 10m</b>	<b>45 ans</b>
Militaires	F	61	61,0	23,8 %		23 ans	55 ans	34a 4m	32 ans	33a 12m	32,5 ans
	H	195	195,0	76,2 %		23 ans	61 ans	43a 2m	45 ans	43a 2m	45 ans
<b>Total Militaires</b>		<b>256</b>	<b>256,0</b>		<b>0,7 %</b>	<b>23 ans</b>	<b>61 ans</b>	<b>41a 1m</b>	<b>42 ans</b>	<b>41a 2m</b>	<b>42 ans</b>
OPA	F	66	61,6	4,7 %		27 ans	64 ans	49a 3m	51 ans	47a 5m	49 ans
	H	1 329	1 318,5	95,3 %		21 ans	66 ans	50a 1m	51 ans	49a 7m	51 ans
<b>Total OPA</b>		<b>1 395</b>	<b>1 380,1</b>		<b>3,6 %</b>	<b>21 ans</b>	<b>66 ans</b>	<b>50a 1m</b>	<b>51 ans</b>	<b>49a 6m</b>	<b>51 ans</b>
<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>16 692</b>	<b>15 931,7</b>	<b>43,5 %</b>		<b>16 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>48a 0m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47a 11m</b>	<b>49 ans</b>
	<b>H</b>	<b>21 680</b>	<b>21 429,7</b>	<b>56,5 %</b>		<b>15 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>47a 7m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47a 4m</b>	<b>48 ans</b>
<b>Total général</b>		<b>38 372</b>	<b>37 361,3</b>			<b>15 ans</b>	<b>68 ans</b>	<b>47a 9m</b>	<b>49 ans</b>	<b>47a 7m</b>	<b>49 ans</b>

## 12-C Le temps de travail

### 12-C-1 Les effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail

#### 12-C-1-1 La 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 2019.

21 % des femmes sont à temps partiel dans le pôle ministériel pour 23 % dans la fonction publique; 4,4 % des hommes exercent à temps partiel pour 6 % dans la fonction publique.

En 2019, les femmes représentent 78,5 % des agents à temps partiel du MTES et du MCTRCT, un chiffre globalement constant depuis 2015. Ce chiffre est néanmoins en baisse (79,4 % en 2018). En valeur absolue, il y a 100 femmes de moins à temps partiel dans l'effectif ministériel et 22 hommes de plus.

Dans l'effectif féminin, 90,4 % des temps partiels sont des modalités à 90 % et 80 %. La modalité à 80 % concerne 73,5 % des femmes à temps partiel et 69 % des hommes.

Ce sont les femmes de catégorie B qui exercent pour la plus grande part à temps partiel. Elles représentent près de 40,7 % de l'ensemble des temps partiels féminins.

Les femmes de catégorie A+ représentent 0,9 % des temps partiels féminins (1,3 % en 2018) et les hommes de catégorie A+ représentent 1,15 % des temps partiels masculins (1,6 % en 2018).

La part des femmes en temps partiel thérapeutique est de 3,6 % de l'ensemble féminin. La part des hommes en temps partiel thérapeutique représente 8,6 % des temps partiels masculins.

Le nombre d'agents en temps partiel est resté stable, malgré une augmentation du nombre de demandes de passage à temps partiel (plus 15 % entre 2017 et 2019). Le taux de temps partiels des femmes (21 %) est presque cinq fois plus important que celui des hommes (4,4 %).

#### Nombre d'agent-e-s au total

Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total général 2019	Part F/H	Rappel 2018	Rappel 2017
Femmes	449	4 404	6 483	5 290	66	16 692	43,4 %	17 124	17 482
Hommes	914	5 267	7 582	6 588	1 329	21 680	56,6 %	22 306	22 963
<b>Total général 2019</b>	<b>1 363</b>	<b>9 671</b>	<b>14 065</b>	<b>11 878</b>	<b>1 395</b>	<b>38 372</b>	<b>100 %</b>	<b>39 430</b>	<b>40 445</b>

#### Nombre d'agents-e-s à temps plein

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total 2019	Part F/H	Rappel 2018	Rappel 2017
Temps plein	Femmes	418	3 447	5 061	4 115	46	13 087	38,7 %	13 381	13 478
	Hommes	903	4 976	7 110	6 435	1 287	20 711	61,3 %	21 354	21 990
<b>Total 2019</b>		<b>1 321</b>	<b>8 423</b>	<b>12 171</b>	<b>10 550</b>	<b>1 333</b>	<b>33 798</b>	<b>/</b>	<b>34 735</b>	<b>35 468</b>
% Femmes		93,1 %	78,3 %	78,1 %	77,8 %	69,7 %	78,4 %	/	78,1 %	77,1 %
% Hommes		98,8 %	94,5 %	93,8 %	97,7 %	96,8 %	95,5 %	/	95,7 %	95,8 %
<b>% Total</b>		<b>96,9 %</b>	<b>87,1 %</b>	<b>86,5 %</b>	<b>88,8 %</b>	<b>95,6 %</b>	<b>88,1 %</b>	<b>/</b>	<b>88,1 %</b>	<b>87,7 %</b>

Exemple : 93,1 % des femmes A+ exercent à plein temps.



## Nombre d'agent-e-s à temps partiel

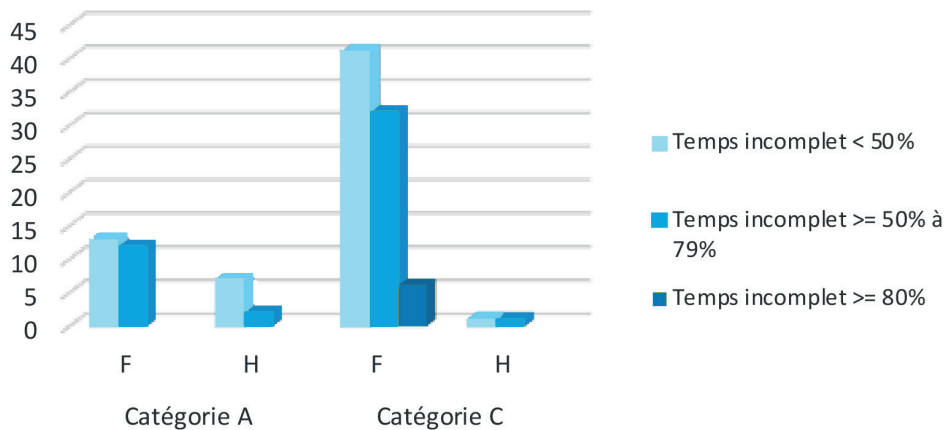
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Part F/H	Rappel 2018	Rappel 2017
Temps partiel 50 %	Femmes	2	10	27	32	2	73	68,9 %	90	109
	Hommes	2	8	11	9	3	33	31,1 %	41	44
Temps partiel 60 %	Femmes	1	10	31	37		79	78,2 %	89	93
	Hommes	1	9	10	2		22	21,8 %	20	24
Temps partiel 70 %	Femmes	1	7	14	21		43	75,4 %	45	46
	Hommes		5	5	4		14	24,6 %	15	16
Temps partiel 80 %	Femmes	16	678	1 065	800	16	2 575	79,6 %	2 689	2 867
	Hommes	6	205	329	92	29	661	20,4 %	639	681
Temps partiel 90 %	Femmes	10	207	238	148	2	605	80,7 %	611	649
	Hommes	2	49	82	8	4	145	19,3 %	144	130
Temps partiel thérapeutique	Femmes	1	20	47	58		126	60,3 %	96	105
	Hommes		6	35	36	6	83	39,7 %	76	58
Somme	Femmes	31	932	1 422	1 096	20	3 501	78,5 %	3 629	3 873
	Hommes	11	282	472	151	42	958	21,5 %	938	958
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>1 214</b>	<b>1 894</b>	<b>1 247</b>	<b>62</b>	<b>4 459</b>	<b>/</b>	<b>4 567</b>	<b>4 831</b>
% Femmes à temps partiel		6,9 %	21,2 %	21,9 %	20,7 %	30,3 %	21,0 %	21,0 %	21,2 %	22,2 %
% Hommes à temps partiel		1,2 %	5,4 %	6,2 %	2,3 %	3,2 %	4,4 %	4,4 %	4,2 %	4,2 %
<b>% Total</b>		<b>3,1 %</b>	<b>12,6 %</b>	<b>13,5 %</b>	<b>10,5 %</b>	<b>4,4 %</b>	<b>11,6 %</b>	<b>/</b>	<b>11,6 %</b>	<b>11,9 %</b>

## Les personnels à temps incomplet

Les emplois à temps incomplet sont occupés à 90,4 % par des femmes, et concernent essentiellement la catégorie C qui représente 70,4 % des emplois à temps incomplet.

## Les effectifs par catégorie hiérarchique sur emploi à temps incomplet

Catégories	Sexe	Temps incomplet < 50 %	Temps incomplet >= 50 % à 79 %	Temps incomplet >= 80 %	Total 2019	Rappel 2018
Catégorie A	Femmes	13	12		25	27
	Hommes	7	2		9	13
<b>Total Catégorie A</b>		<b>20</b>	<b>14</b>		<b>34</b>	<b>40</b>
Catégorie C	Femmes	41	32	6	79	87
	Hommes	1	1		2	1
<b>Total Catégorie C</b>		<b>42</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>81</b>	<b>88</b>
<b>Total 2019</b>		<b>62</b>	<b>47</b>	<b>6</b>	<b>115</b>	<b>128</b>



### 12-C-1-2 Les changements de quotité de travail au cours de l'année

Comme l'an passé, deux fois plus de femmes que d'hommes ont fait une demande de temps partiel en 2019.

Toutefois, l'accroissement de la demande observée en 2019 avec plus de 60 demandes est également répartie entre femmes et hommes.

Les demandes de passage à temps partiel sont en hausse par rapport à 2018 de 108 unités. Une diminution des demandes s'exprime chez les A+ alors qu'une hausse importante est observée chez les agents de catégorie A.

Les demandes émanant des femmes de catégorie C sont au même niveau qu'en 2018.

Par rapport à 2018, les demandes de reprise du travail à temps plein sont très nettement en baisse de 169 unités. 71,9 % des demandes de passage à temps plein émanent de femmes.

#### Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie

Catégorie	F	H	Total 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
Catégorie A+	18	7	25	46	8
Catégorie A	204	91	295	193	208
Catégorie B	184	117	301	321	278
Catégorie C	136	59	195	189	212
OPA	2	11	13	18	13
<b>Total 2019</b>	<b>544</b>	<b>285</b>	<b>829</b>	<b>767</b>	<b>719</b>

#### Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie

Catégorie	F	H	Total 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
Catégorie A+	1	0	1	6	6
Catégorie A	94	37	131	219	148
Catégorie B	175	66	241	297	299
Catégorie C	146	49	195	213	214
OPA	1	11	12	14	9
<b>Total 2019</b>	<b>417</b>	<b>163</b>	<b>580</b>	<b>749</b>	<b>676</b>

### 12-C-2 Les indemnités d'astreintes

Les astreintes concernent de façon très minoritaire les femmes. Cela révèle la caractéristique des corps soumis aux astreintes dont l'effectif est très sexué, très masculin. En moyenne, chaque agent homme comptabilisé correspond à 7,32 paiements d'indemnités contre 3,45 pour les femmes.

Types d'astreintes	Nombre de paiements d'indemnités d'astreinte <sup>(1)</sup>			Nombre d'agents <sup>(2)</sup>		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Indemnité d'astreinte	3 336	55 996	59 332	948	7 547	8 495
Indemnité hors intervention	121	311	432	60	150	210
Indemnité de permanence - D2015-415	63	3 073	3 136	9	412	421
<b>Total</b>	<b>3 520</b>	<b>59 380</b>	<b>62 900</b>	<b>1 017</b>	<b>8 109</b>	<b>9 126</b>

Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

(1) Les indemnités d'astreinte telles que comptabilisées correspondent au nombre de paiements d'indemnités d'astreinte en 2019. Ces indemnités peuvent correspondre à une ou plusieurs astreintes réalisées. Du fait du décalage entre le service fait et le calendrier de la paye, ces indemnités rémunérées correspondent à des indemnités d'astreinte donnant lieu à indemnisation pour la période de novembre 2018 à octobre 2019.

(2) Un agent est comptabilisé dès lors qu'au moins une astreinte est réalisée.

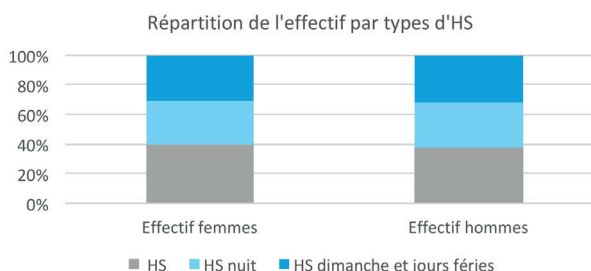
## 12-C-3 Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont essentiellement réalisées par les hommes et de façon très marginale, 2 %, par les femmes. Au sein de chaque effectif, la répartition est sensiblement la même, les heures supplémentaires de nuit et de dimanche et jours fériés représentant 60,7 % des heures supplémentaires pour les femmes et 62,4 % pour les hommes. Il y a donc très peu d'impact genré sur les répartitions des heures supplémentaires chez les agents qui les réalisent.

### Nombre d'heures supplémentaires réalisées et nombre d'agents par type d'heures

Type d'heures supplémentaires (HS)	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et indemnisées <sup>(1)</sup>			Nombre d'agents <sup>(2)</sup>		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
HS	7 234	403 904	411 138	253	9 665	9 918
HS de nuit	6 260	369 071	375 331	194	7 965	8 159
HS dimanche et jours fériés	3 018	155 087	158 104	196	8 056	8 252
<b>Total</b>	<b>16 511</b>	<b>928 062</b>	<b>944 573</b>	<b>643</b>	<b>25 686</b>	<b>26 329</b>
	<b>2 %</b>	<b>98 %</b>		<b>2 %</b>	<b>98 %</b>	

Répartition de l'effectif par type d'heures supplémentaires	Effectif Femmes	Effectif Hommes
HS	39,3 %	37,6 %
HS nuit	30,2 %	31,0 %
HS dimanche et jours fériés	30,5 %	31,4 %



Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

(1) Les heures supplémentaires telles que comptabilisées en 2019 correspondent aux heures réalisées entre janvier 2019 et décembre 2019, rémunérées en 2019 et en 2020. Les données sont comptabilisées à partir des mentions saisies dans le libellé complémentaire du bulletin de paie.

(2) Un agent est comptabilisé dès lors qu'au moins une heure supplémentaire est réalisée.

## 12-C-4 L'indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps

Près de 16,8 % de l'effectif ministériel, soit 6 451 bénéficiaires (14,4 % en 2018) bénéficie d'une indemnisation de jours épargnés sur leur « compte épargne-temps » (CET). Les hommes recourent plus souvent que les femmes à la monétarisation de leur CET, puisque 62,2 % des bénéficiaires sont de sexe masculin, alors que les hommes représentent 56,3 % de l'effectif total ministériel.

En 2019, 18,5 % des hommes et 14,6 % des femmes agentes du MTEs et du MCTRCT ont été indemnisés des jours épargnés sur leur CET (11,8 % de femmes en 2018). Cette demande d'indemnisation est en croissance constante. La poussée de la demande est plus forte dans l'effectif féminin avec 412 demandes supplémentaires contre 352 demandes pour les hommes.

La répartition par catégorie des demandes des femmes reflète l'équilibre de leurs parts respectives pour les catégories B qui représentent près de 36,7 % de l'effectif féminin et 36 % de l'effectif de femmes qui demandent à être indemnisées de leur CET. Le rapport est inversé pour les catégories A (en 2019, 28,8 % de l'effectif pour 40 % des indemnisées) et pour les catégories C (31 % de l'effectif pour 23,7 % des indemnisées).

Chez les hommes, la répartition de la demande est moins équilibrée : la demande d'indemnisation des agents de catégorie A ne reflète par leur poids dans l'effectif masculin (43,7 % des indemnisés pour 27,8 % des agents). Les agents de catégorie B représentent 40,9 % des indemnisés pour 35,5 % de l'effectif masculin et les agents de catégories C portent 15,3 % de la demande pour 30,2 % de l'effectif.

Le comportement face à l'indemnisation des CET est différencié en fonction des sexes. En 2019, les femmes représentent au total 37,8% des bénéficiaires de l'indemnisation des CET et 31,9 % de la masse financière distribuée. Ces chiffres sont en hausse par rapport à 2018. Cette répartition ne représente toutefois pas celle de l'effectif du pôle ministériel.

Les hommes sont donc proportionnellement plus nombreux à demander la monétarisation des CET mais la part des femmes chez les bénéficiaires est en constante augmentation depuis 2017.

Catégories	A		B		C		Total	Ratio F/H	Evolution 2018/2019
Femmes	974	35,5 %	882	35 %	578	48,4 %	2 434	37,8 %	+
Hommes	1 757	64,3 %	1 644	65 %	616	51,6 %	4 017	62,2 %	+
<b>Total</b>	<b>2 731</b>		<b>2 526</b>		<b>1 194</b>		<b>6 451</b>		

### Nombre de bénéficiaires par catégorie et par sexe entre 2017 et 2019

Catégories	2019				2018				2017			
	A	B	C		A	B	C		A	B	C	
Femmes	669	631	490	37,7 %	821	704	497	35,6 %	974	682	578	35,3 %
Hommes	1 477	1 358	440	62,3 %	1 694	1 438	533	64,4 %	1 757	1 644	616	64,7 %
<b>Total</b>	<b>2 146</b>	<b>1 989</b>	<b>930</b>		<b>2 515</b>	<b>2 142</b>	<b>1 030</b>		<b>2 731</b>	<b>2 526</b>	<b>1 194</b>	

Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

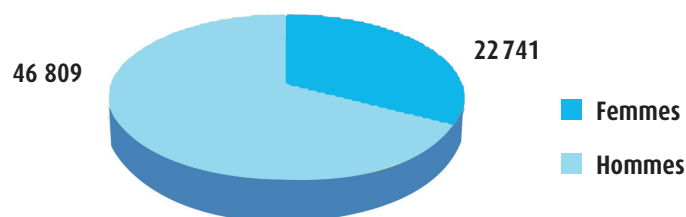
En 2019, on observe un équilibrage entre la demande et les montants servis ce qui n'était pas le cas les années précédentes. En 2018 par exemple, en proportion les montants servis étaient plus élevés pour les hommes. La progression de la demande de monétarisation des CET émanant des femmes est notable : 54% de montant servi en plus entre 2017 et 2019, contre 39% pour les hommes.

L'analyse des ratios par jours pris fait apparaître une moyenne de 9,3 jours/femme et 11,7 jours/homme en 2019, ce qui est sensiblement semblable à 2018.

	2018			2019			Évolution 2018 / 2019			Évolution 2017 / 2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Montants	1 746 741 €	3 944 270 €	5 691 011 €	2 265 524 €	4 840 205 €	7 105 729 €	29,7 %	22,7 %	24,9 %	54 %	39 %	43 %
Parts respectives F/H	30,7 %	69,3 %		31,9 %	68,1 %							
Nombre de jours	19 277	41 729	61 006	22 741	46 809	69 550	18,0 %	12,2 %	14,0 %	44 %	34 %	37 %
Parts respectives F/H	31,6 %	68,4 %		32,7 %	67,3 %							

Source : Observatoire des retours de paye (ORPa)

### Nombre de jours de CET indemnisés en 2019



### Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie et par sexe

Catégories	A		B		C		Total	Répartition par sexe	% de l'effectif total/sexe	Evolution 2018/2019
Femmes	974	35,7 %	882	34,9 %	578	48,4 %	2 434	37,7 %	14,6 %	↗
Hommes	1 757	64,3 %	1 644	65,1 %	616	51,6 %	4 017	62,3 %	18,5 %	↗
<b>Total</b>	<b>2 731</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2 526</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1 194</b>	<b>100,0 %</b>	<b>6 451</b>	<b>100,0 %</b>	16,8 %	↗

### Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie et par sexe par rapport au nombre total de bénéficiaires en 2018 et 2019

Catégories	2019			Part	2018			Part
	A	B	C		A	B	C	
Femmes	15,1 %	13,7 %	9,0 %	100,0 %	14,4 %	12,3 %	8,7 %	100,0 %
Hommes	27,2 %	25,5 %	9,5 %		29,8 %	25,3 %	9,4 %	

## 12-D Les absences au travail

### 12-D-1 Les congés d'une durée supérieure ou égale à six mois

En 2019, 183 agents ont pris un congé ou une disponibilité supérieure à 6 mois (49,1 % de femmes et 50,9 % hommes). Les hommes demandent majoritairement des disponibilités pour des raisons économiques et politiques, ou pour convenances personnelles.

Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2018 (163 agents dont 41,1 % de femmes) et à 2017 (129 agents dont 44,2 % de femmes).

Les agents ayant pris une disponibilité pour convenances personnelles en 2019 représentent 63,4 % de l'ensemble des agents ayant pris un congé supérieur à 6 mois. En 2019, 51 femmes ont pris une disponibilité pour convenances

personnelles, soit 44 % (en augmentation par rapport à 2018 de 14,6 %, et de 4,8 % par rapport à 2017).

Les agents ayant pris une disponibilité pour suivre un conjoint représentent 14,2 %, les agents ayant pris un congé parental 5,5 %.

Parmi les nouveaux demandeurs de congés parentaux de plus de 6 mois en 2019, les femmes étaient très largement majoritaires (9 demandes sur 11).

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 et cette prévalence diminue encore en 2019 avec 45,9 % de la demande émanant de ces catégories contre 60 % en 2018 (46,2 % en 2017).

Types de congés	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		OPA	Somme F	% F	Somme H	% H	Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	H					
Congé présence parentale	2	1	2	0	2	0	3	0	0	9		1		10
Congé sans salaire pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans									1			1		1
<b>Total congés parentaux</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>81,8%</b>	<b>2</b>	<b>18,2%</b>	<b>11</b>
Congé sans salaire convenance perso	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0		3		
Congé sans salaire maladie														
Congé ss rémunération - mobilité														
Congé ss rémunération convenance perso														
Congé ss traitement convenance perso														
Congé ss traitement stage														
<b>Total congés autres</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>	<b>3</b>
Dispo pour convenances personnelles	8	25	8	13	10	10	25	17		51		65		116
Dispo création ou reprise entreprise		2		1								3		3
Dispo études /recherches d'intérêt général		1												1
Dispo pour exercice mandat d'élu	1									1				1
<b>Total dispo pour raisons économiques ou politiques</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>17</b>		<b>52</b>	<b>43,0%</b>	<b>69</b>	<b>57,0%</b>	<b>121</b>
Dispo élever enfant- 8 ans/ soins familiaux	2	1	1	1	2	0	1	0		6		2		8
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	4	6	3	1	2	1	7	2		16		10		26
Dispo soins familiaux suite accident-maladiegrave	0	0	1	0	0	0	1	0		2		0		2
<b>Total dispo pour raisons familiales</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>2</b>		<b>24</b>	<b>66,7%</b>	<b>12</b>	<b>33,3%</b>	<b>36</b>
Dispo office suite à congé maladie	0	0	1	1	1	1	2	3		4		5		9
<b>Total et part femmes hommes (hors dispo office)</b>										<b>85</b>	<b>49,7%</b>	<b>86</b>	<b>50,3%</b>	<b>171</b>

## 12-D-2 Les congés de maternité et d'adoption

### 12-D-2-a Le congé maternité

En 2019, le nombre d'agentes ayant pris un congé de maternité est plus faible de 34 agentes par rapport à 2018.

L'âge des femmes bénéficiaires s'échelonne entre 25 et 45 ans dans toutes les catégories.

### Nombre d'agentes ayant pris un congé de maternité par filière et par catégorie en 2019

Filière	Catégorie	Nombre d'agentes concernées	Durée (jours)	Rappel 2018 Nombre d'agentes concernées	Rappel 2018 Durée (jours)
Administrative	Cat. A+	2	127		
	Cat. A	68	6 623	70	6 670
	Cat. B	61	5 695	69	6 386
	Cat. C	64	6 314	79	7 340
<b>Total Administrative</b>		<b>195</b>	<b>18 759</b>	<b>218</b>	<b>20 396</b>
Exploitation	Cat. C	6	670	9	784
<b>Total Exploitation</b>		<b>6</b>	<b>670</b>	<b>9</b>	<b>784</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	6	467	10	965
	Cat. C	3	336	10	965
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>9</b>	<b>803</b>	<b>2</b>	<b>165</b>
Ouvrière	OPA	2	291	2	165
<b>Total Ouvrière</b>		<b>2</b>	<b>291</b>	<b>16</b>	<b>1 913</b>
Technique	Cat. A+	22	2 945	81	7 542
	Cat. A	82	7 648	71	6 916
	Cat. B	60	5 432	3	249
<b>Total Technique</b>		<b>164</b>	<b>16 025</b>	<b>171</b>	<b>16 620</b>
<b>Total</b>		<b>376</b>	<b>36 548</b>	<b>410</b>	<b>38 930</b>

### 12-D-2-b Le congé pour adoption

Le congé pour adoption concerne 3 hommes et 2 femmes en 2019.

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

### Analyse par catégorie et par sexe du nombre de jours pris

Catégorie	Sexe	Âge	Nombre d'agents concernés	Durées (jours)	Rappel 2018 Nombre d'agents concernés
Catégorie A+	F				1
Catégorie A	F	41 ans	1	25	1
Catégorie B	H	39 ans	1	25	
		43 ans	1	11	
		48 ans	1	15	
Catégorie C	F	39 ans	1	195	
<b>Total</b>			<b>5</b>	<b>271</b>	<b>2</b>

## 12-D-3 Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

297 agents ont pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (313 en 2018). Toutefois, nous ne disposons pas du nombre de naissances par agent ouvrant ce droit.

L'âge moyen de prise de ces congés oscille entre 34 ans pour les catégories A+ et 39 ans pour les catégories B. L'écart d'âge est de 36 ans entre le bénéficiaire le plus jeune (24 ans) et le plus âgé (60 ans).

Catégorie	Moyenne d'âge	Écart âge	Nombre agents
<b>A+</b>	34	31-38 ans	4
<b>A</b>	35	24-54 ans	91
<b>B</b>	39	29-56 ans	89
<b>C</b>	37	25 -60 ans	108
<b>OPA</b>	34	22-40 ans	5
<b>Total agents</b>			<b>297</b>

Dans toutes les catégories, le nombre de jours pris rapporté aux nombres d'agents concernés est à quelques très rares exceptions près égal au nombre maximum de jours légaux du congé de paternité et d'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.

## 12-D-4 Les accidents du travail et les maladies professionnelles

### 12-D-4-a Les accidents du travail

Entre 2018 et 2019, les chiffres sont constants dans chacun des types d'accidents identifiés et la part relative des femmes reste stable : les femmes sont toujours majoritaires dans les accidents liés aux déplacements domicile-travail mais ne représentent qu'un faible part des personnels victimes d'accidents de service .

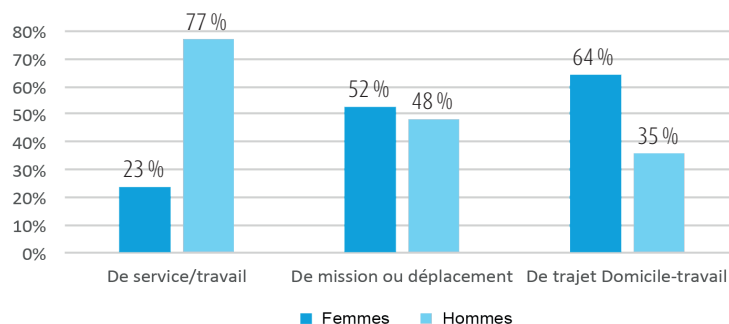
#### Répartition genrée des accidents de tous types

Nature de l'accident	De service		Mission ou déplacement		Total travail		De trajet domicile-travail		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>747</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>265</b>	<b>781</b>	<b>218</b>	<b>122</b>	<b>1386</b>
Part	23,4%	76,6%	52,1%	47,9%	25,3%	74,7%	64,1%	35,9%	
Rappel 2018	24,0%	76,0%	43,0%	57,0%	25,0%	75,0%	65,0%	35,0%	<b>1410</b>
Rappel 2017	26,0%	74,0%	53,0%	47,0%	27,0%	73,0%	64,0%	36,0%	<b>1374</b>

	2019	2018
Part des femmes dans l'ensemble	35 %	35 %
Part des hommes dans l'ensemble	65 %	65 %



### Répartition des types d'accidents par sexe



### Répartition générée des jours d'arrêts de travail liés aux accidents de tous types

	De service		Mission ou déplacement		Total travail		De trajet domicile-travail		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
<b>Total</b>	<b>4 436</b>	<b>12 842</b>	<b>537</b>	<b>716</b>	<b>4 973</b>	<b>13 558</b>	<b>3 330</b>	<b>1 724</b>	<b>23 585</b>
Part	34,5 %	65,5 %	42,9 %	57,1 %	26,8 %	73,2 %	65,9 %	34,1 %	
<b>Part des femmes sur l'ensemble</b>									<b>35,20 %</b>

### 12-D-4-b Les maladies professionnelles

	Femmes	Hommes
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	12	63
Part femmes hommes 2019	16,0 %	84,0 %
Rappel part femmes hommes 2018	25,0 %	75,0 %

## 12-E La part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants du MTES et du MCTRCT

### 12-E-1 Contexte réglementaire, rappel des obligations

La loi n° 2012-347 dite « Sauvadet » du 12 mars 2012<sup>(1)</sup> complétée par la loi n°2014-873 du 4 août 2014<sup>(2)</sup> institue l'obligation de respecter pour chaque période annuelle un taux minimum de primo-nominations de personnes de chaque sexe pour les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.

Définition des primo-nominations : sont prises en compte toutes les nominations sur un emploi de cadre dirigeants, hors les cas de renouvellement sur un même emploi ou de nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. La notion de primo-nominations s'apprécie par pôle ministériel et par type d'emploi.

Les types d'emplois concernés pour notre périmètre ministériel sont :

- **type d'emploi n°1** : secrétaire général, directeurs généraux, 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.

- **type d'emploi n°2** : chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet.

- **type d'emploi n°4** : emplois régionaux ou interrégionaux de direction de l'administration territoriale de l'État (directeurs ou directeurs adjoints de DREAL, DEAL, DIRM...).

L'article 68 de la loi de 2014 fixe les objectifs à atteindre : 40 % à compter de 2017 (ce taux était de 20 % sur la période 2013-2014 puis de 30 % sur la période 2015-2016).

Les résultats sont transmis à la DGAFP sous forme d'une déclaration annuelle.

(1) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

(2) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

### 12-E-2 Nombre et répartition des cadres dirigeants en fonction au 31/12/2019 au titre des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sur les emplois dirigeants et supérieurs

La part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants entre 2018 et 2019, passe de 26,4 % à 29,1 %.

<b>Femmes</b>	80
<b>Hommes</b>	194
<b>Total</b>	<b>274</b>

### 12-E-3 Primo-nominations au 31/12/2019

#### Répartition des primo-nominations

Type	Emploi	« Primo-nominations »	
		F	H
Type 1	DAC	5	6
	CGEDD/ COMMISSAIRE	0	1
<b>Total type 1</b>		5	7
Type 2	Chef de service	1	2
	Sous-directeur	10	11
	EHN/DP	1	1
<b>Total type 2</b>		12	14
Type 4	Emplois DATE	6	13
<b>Total type 4</b>		6	13
<b>Total</b>		23	34
		40,4 %	59,6 %

Pour l'année 2019, le pourcentage des primo-nominations féminines est de 40,4%. Malgré une part des femmes inférieure à 33 % des cadres A+ gérés au sein du périmètre ministériel, l'objectif fixé par la loi Sauvadet a ainsi toujours été respecté depuis sa mise en place en 2013.

Sur un total global de 57 primo-nominations prononcées en 2019, la répartition est plus équilibrée et en progression par rapport à 2018 pour les emplois de type 2 (chefs de

service, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet) ainsi que pour les emplois de type 1 (directeur général, directeur d'administration centrale).

Les emplois de type 4 (emplois de direction de l'administration territoriale) sont sous la barre des 40 % en 2019, en baisse par rapport à la situation de 2018 (43,7 %). Cette évolution tient pour une large part à la difficulté de faire émerger des candidatures féminines pour les emplois de direction d'administration territoriale de l'État relevant du ministère.

Nos ministères participent avec détermination à la mise en œuvre de l'objectif gouvernemental d'égalité professionnelle.

En appui de cet engagement, un plan d'actions été défini en 2019 pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de dirigeants. Ce plan a été intégré au plan managérial du ministère. Les actions concrètes envisagées s'articulent autour des 3 objectifs stratégiques suivants :

1. Élargir le vivier de femmes cadres ;
2. Mieux accompagner les cadres vers leur premier emploi de dirigeant ;
3. Renforcer la sensibilisation et l'action des recruteurs.

## 12-F Les parcours professionnels : recrutements, promotions et mobilités

### 12-F-1 Les recrutements et la parité

En 2019, le nombre total de personnes recrutées est en baisse par rapport à 2017 tout comme la part des femmes (47,9 % pour 52 % en 2018).

La répartition reste déséquilibrée dans les postes d'encadrement supérieur où la part des femmes recrutées représente le tiers des recrutements (38 % en 2019), mais la hausse est constante depuis 2017 (34 %). C'est principalement au sein de la catégorie A que s'opère la croissance du recrutement de l'effectif féminin en 2019.

En outre, il reste une différence marquée pour les recrutements par concours externes : 140 femmes pour 240 hommes en 2019, soit 36% des recrutés. Cela est particulièrement marqué dans la catégorie C, 7 femmes pour 71 hommes mais dans toutes les catégories la part des femmes est inférieure à celle des hommes en 2019.

#### Les agents recrutés par type de recrutement et par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

Motif mouvement	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	Total Femmes	Total Hommes
	F	H		F	H		F	H		F	H						
<b>Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégories</b>																	
Accueil sur corps : détachement entrant	4	4	8	30	18	48	116	62	178	36	43	79			313	186	127
Accueil sur emploi fonctionnel	11	20	31												31	11	20
Arrivée en PNA	3	5	8	21	44	65	9	15	24	1	1	2			99	34	65
<b>Total mobilités</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>47</b>	<b>51</b>	<b>62</b>	<b>113</b>	<b>125</b>	<b>77</b>	<b>202</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>81</b>			<b>443</b>	<b>231</b>	<b>212</b>
<b>Part femmes/hommes mobilités externes entrantes</b>	<b>38,3%</b>	<b>61,7%</b>		<b>45,1%</b>	<b>54,9%</b>		<b>61,9%</b>	<b>38,1%</b>		<b>45,7%</b>	<b>54,3%</b>					<b>56,4%</b>	<b>43,6%</b>
<b>Répartition des agents recrutés par concours</b>																	
3 <sup>e</sup> concours				3	2	5									5	3	2
Concours complémentaire		2	2	6	5	11				1	3	4			17	7	10
Concours externe	10	17	27	75	84	159	48	68	116	7	71	78			380	140	240
Concours interne	4	8	12	22	8	30	6	1	7		13	13			62	32	30
Concours réservé				4	1	5		1	1						6	4	2
Recrutement sur concours externe exceptionnel				4	2	6	1		1						7	5	2
Tour extérieur		1	1												1	0	1
<b>Total concours</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>114</b>	<b>102</b>	<b>216</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	<b>125</b>	<b>8</b>	<b>87</b>	<b>95</b>			<b>478</b>	<b>191</b>	<b>287</b>
<b>Part femmes/hommes recrutés par concours</b>	<b>33,3%</b>	<b>66,7%</b>		<b>52,8%</b>	<b>47,2%</b>		<b>44,0%</b>	<b>56,0%</b>		<b>8,4%</b>	<b>91,6%</b>					<b>40,0%</b>	<b>60,0%</b>

Motif mouvement	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	Total femmes	Total hommes
	F	H		F	H		F	H		F	H						
<b>Répartition des agents recrutés par autres voies</b>																	
Emploi réservé						2	20	22	2	10	12				34	4	30
Examen professionnel				1		1									1	1	0
Intégration directe d'un fonctionnaire dans le corps	2		2					1		1					3	2	1
Intégration ou détachement dans un corps après mise à disposition										1		1			1	1	0
Liste d'aptitude					1	1									1	0	1
Militaire		2	2												2	0	2
Mode d'accès au corps non renseigné	1		1				1		1	1	5	6			8	3	5
Prise en charge de personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ou d'agent public				1	1	2	1	1	2						4	2	2
Reclassement, fusion, éclatement, création de corps				1		1		1	1		3	3			5	1	4
Recrutement droit d'option																0	0
Recrutement mal renseigné	1	1	2	7	3	10		3	3	1	2	3			18	9	9
Recrutement sur contrat	1	1	2	55	56	111	32	15	47	96	63	159			319	184	135
Recrutement sur titre	2	1	3		1	1		3	3	2	3	5			12	4	8
Sans concours				4	3	7				5	11	16			23	9	14
Sans concours pour l'accès à la catégorie C										16	3	19			19	16	3
Suite à détachement								1	1						1	0	1
Accès direct pour un fonctionnaire de catégorie A ou fonctionnaire international à un autre corps de catégorie A						1	1								1	0	1
Au choix				2	1	3									3	2	1
Titularisation d'un agent				2	1	3									3	2	1
Mise à disposition	1	3	4	3	8	11	3	5	8	12	3	15	8	8	46	19	27
<b>Total autres voies</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	<b>152</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>89</b>	<b>136</b>	<b>103</b>	<b>239</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>504</b>	<b>260</b>	<b>244</b>
<b>Part femmes/hommes recrutés par autres voies</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>		<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>		<b>44,9%</b>	<b>55,1%</b>		<b>56,9%</b>	<b>43,1%</b>					<b>51,6%</b>	<b>48,4%</b>
<b>Répartition des apprentis</b>																	
Apprentis										60	34				94	60	34
<b>Total général hors apprentis</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>105</b>	<b>241</b>	<b>240</b>	<b>481</b>	<b>220</b>	<b>196</b>	<b>416</b>	<b>181</b>	<b>234</b>	<b>415</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>1425</b>	<b>682</b>	<b>743</b>
<b>Part femmes/hommes dans les recrutements</b>	<b>38,1%</b>	<b>61,9%</b>		<b>50,1%</b>	<b>49,9%</b>		<b>52,9%</b>	<b>47,1%</b>		<b>43,6%</b>	<b>56,4%</b>					<b>47,9%</b>	<b>52,1%</b>

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

Filière	Catégorie	F	H	Total général	Rappel 2018
Administrative	Total Cat. A+	20	31	51	38
	Total Cat. A	161	108	269	351
	Total Cat. B	171	77	248	332
	Total Cat. C	172	65	237	357
<b>Total Administrative</b>		<b>524</b>	<b>281</b>	<b>805</b>	<b>1 078</b>
<b>Part femmes/hommes filière administrative</b>		<b>65,1%</b>	<b>34,9%</b>		
Exploitation		7	146	153	191
<b>Total Exploitation</b>		<b>7</b>	<b>146</b>	<b>153</b>	<b>191</b>
<b>Part femmes/hommes exploitation</b>		<b>4,6%</b>	<b>95,4%</b>		
Maritime, Contrôle et Sécurité	Total Cat. A+	5	6	11	15
	Total Cat. B	1	17	18	10
	Total Cat. C	2	19	21	25
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>8</b>	<b>42</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
<b>Part femmes/hommes maritime contrôle sécurité</b>		<b>16,0%</b>	<b>84,0%</b>		
Ouvrière	OPA	0	8	8	2
	Total OPA	0	8	8	2
<b>Total Ouvrière</b>			<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
<b>Part femmes/hommes ouvriers</b>		<b>0%</b>	<b>100%</b>		
Technique	Total Cat. A+	15	28	43	53
	Total Cat. A	80	132	212	321
	Total Cat. B	48	102	150	346
	Total Cat. C		4	4	10
<b>Total Technique</b>		<b>143</b>	<b>266</b>	<b>409</b>	<b>730</b>
<b>Part femmes/hommes filière technique</b>		<b>35,0%</b>	<b>65,0%</b>		
<b>Total général</b>		<b>682</b>	<b>743</b>	<b>1 425</b>	<b>2 051</b>
<b>Part femmes/hommes total filières</b>		<b>47,9%</b>	<b>52,1%</b>		

## 12-F-2 La place des femmes dans les concours et les examens professionnels

### 12-F-2-1 Les concours et examens

#### Les effectifs des candidats pour la filière administrative par sexe en 2019

Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis liste principale			Inscrits liste complémentaire		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AA principal 2 <sup>e</sup> classe	21	7	28	21	7	28	21	7	21	21	7	28	-	-	-
Dépréca AAAE	1	-	1	1	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-
SACDD-AG cl N ext	937	390	1 327	446	195	641	104	36	140	38	22	60	8	3	11
SACDD-AG cl N int	830	234	1 064	539	136	675	105	16	121	43	7	50	18	3	21
SACDD-AG cl N exa pro	8 74	181	1 055	663	134	797	175	33	208	79	21	100	2	-	2
SACDD-AG cl sup exa pro	648	103	751	442	58	500	54	9	63	17	4	21	2	-	2
SACDD-AG cl sup conc pro	360	111	471	275	67	342	105	23	128	50	8	58	7	-	7
SACDD -AG classe ex conc pro	251	109	360	179	66	245	71	22	93	28	14	42	5	2	7
SACDD -CTT cl sup ext	317	178	495	69	58	127	14	17	31	8	2	10	1	3	4
SACDD -CTT cl sup int	158	68	226	65	37	102	14	4	18	2	3	5	3	-	3
SACDD-CTT cl sup conc pro	35	19	54	9	11	20	4	5	9	-	3	3	1	-	1
SACDD -CTT classe ex conc pro	28	44	72	25	38	63	4	7	11	1	5	6	-	1	1
Dépréca SACDD	20	2	22	10	-	10	9	-	9	9	-	9	-	-	-
APAE exa pro	232	136	368	146	98	244	-	-	-	35	23	58	-	-	-
AAE exa pro	663	270	933	520	179	699	107	20	127	38	8	46	-	-	-
AAE interne	1 922	836	2 758	1 208	526	1 734	145	52	197	52	14	66	4	2	6
Dépréca AAE	11	8	19	4	2	6	4	1	5	3	1	4	-	-	-
CEDP exa pro	25	4	29	25	4	29	21	3	24	6	-	6	-	-	-
Dépréca CED	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CR 1 <sup>ère</sup> classe															
CR 2 <sup>e</sup> classe EXTERNE	30	52	82	19	30	49	12	12	24	5	4	9	6	8	14
DR 1 <sup>ère</sup> classe															
DR 2 <sup>e</sup> classe EXTERNE	11	29	40	10	30	40	6	13	19	3	8	11	2	8	10
<b>Sous-total dépréca</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sous-total hors dépréca</b>	<b>7 342</b>	<b>2 771</b>	<b>10 113</b>	<b>4 661</b>	<b>1 674</b>	<b>6 335</b>	<b>125</b>	<b>39</b>	<b>164</b>	<b>426</b>	<b>153</b>	<b>579</b>	<b>59</b>	<b>30</b>	<b>89</b>
Part femmes/hommes hors dépréca	72,6%	27,4%		73,6%	26,4%		76,2%	23,6%		73,6%	26,4%		66,3%	33,7%	
<b>Sous-total filière Administrative</b>	<b>7 375</b>	<b>2 781</b>	<b>10 156</b>	<b>4 676</b>	<b>1 676</b>	<b>6 352</b>	<b>976</b>	<b>280</b>	<b>1 248</b>	<b>439</b>	<b>154</b>	<b>593</b>	<b>59</b>	<b>30</b>	<b>89</b>
<b>Part femmes/hommes filière administrative totale</b>	<b>72,6%</b>			<b>73,6%</b>			<b>78,2%</b>			<b>74,0%</b>			<b>66,3%</b>		

Dans la filière administrative, la part des femmes admises sur les listes principales diminue en 2019, en passant à 74 % des recrutés alors qu'elle était de 79 % en 2018.

## Les effectifs des candidats pour la filière technique par sexe en 2019

Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis liste principale			Inscrits liste complémentaire		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Dépréca ATAE	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-
TSDD exa pro	260	513	773	176	219	395	34	31	65	11	10	21	4	6	10
Dépréca TSDD	8	4	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TSCDD con pro	170	526	696	136	470	606	56	172	228	17	63	80	3	5	8
TSPDD externe	252	315	567	136	142	278	64	89	153	40	65	105	3	5	8
TSPDD interne	113	269	382	144	53	197	18	49	67	8	22	30	3	12	15
TSPDD conc pro	23	82	105	23	82	105	2	22	24	4	12	16	1	5	6
TSPDD exa pro	140	334	474	76	151	227	47	67	114	18	27	45	2	19	21
Dépréca TSPDD	3	5	8	2	1	3	-	-	-	-	1	1	-	-	-
TS Environnement conc pro	10	114	124	6	103	109	3	39	42	2	19	21	-	1	1
CT Environnement conc pro	6	89	95	6	79	85	4	21	25	3	6	9	-	-	-
ITPE exa pro	354	935	1 289	291	761	1 052	60	147	207	16	45	61	-	-	-
ITPE interne	11	60	71	2	19	21	-	5	5	-	4	4	-	-	-
ITPE externe	2 704	5 447	8 151	2 698	5 426	8 124	1 670	3 246	4 916	32	73	105	508	1 091	1 599
ITPE sur titres	10	65	105	40	65	105	18	30	48	8	9	14	5	10	15
Dépréca ITPE	3 0	3 1	6 1	2 7	2 2	4 9	2 5	1 7	4 2	20	16	36	-	-	-
IPEF sur titres	12	29	41	6	12	18	3	6	9	1	1	2	-	-	-
IPEF interne	46	90	1 3 6	40	61	101	14	13	27	4	5	9	-	-	-
IPEF ENS externe	2	8	10	2	8	10	1	6	7	-	2	2	-	-	-
IPEF Isive Agro Paris Tech	23	7	30	23	7	30	18	6	24	6	3	9	-	1	1
IPEF élèves autres écoles	19	23	42	19	23	42	11	13	24	4	2	6	-	-	-
IPEF LA *	7	42	49	7	41	48	3	10	13	1	7	8	0	0	-
AUE option urba ext	31	14	45	16	7	23	6	1	7	3	1	4	0	2	2
AUE option urba int	4	6	10	3	2	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0
AUE option urba pro	4	5	9	3	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IADD externe sur titres															
<b>Sous-total dépréca</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>82</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>53</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sous-total hors dépréca</b>	<b>4 194</b>	<b>8 930</b>	<b>13 154</b>	<b>3 846</b>	<b>7 692</b>	<b>11 538</b>	<b>2 029</b>	<b>3 963</b>	<b>5 992</b>	<b>177</b>	<b>368</b>	<b>543</b>	<b>529</b>	<b>1 157</b>	<b>1 686</b>
Part femmes/hommes hors dépréca	31,9%	67,9%		33,3%	66,7%		33,9%	66,1%		32,6%	67,8%		31,4%	68,6%	
<b>Sous-total filière technique</b>	<b>4 235</b>	<b>8 971</b>	<b>13 236</b>	<b>3 875</b>	<b>7 716</b>	<b>11 591</b>	<b>2 054</b>	<b>3 981</b>	<b>6 035</b>	<b>197</b>	<b>386</b>	<b>581</b>	<b>529</b>	<b>1 157</b>	<b>1 686</b>
<b>Part femmes/hommes filière technique totale</b>	<b>32,0%</b>			<b>33,4%</b>			<b>34,0%</b>			<b>33,9%</b>			<b>31,4%</b>		

Dans la filière technique, la part des femmes recrutées diminue parmi les admis sur liste principale passant de 39,4 % à 33,9 % du total des recrutés. Ceci est en partie dû à la baisse du recrutement de femmes au concours externe de ITPE, ainsi qu'à l'examen professionnel ITPE : 44 % de femmes recrutées en 2018 pour 26 % en 2019.

## Les effectifs des candidats pour la filière maritime par sexe en 2019

Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis liste principale			Inscrits liste complémentaire		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
SGM															
EAAM ext art 4.1	57	51	108	37	32	69	18	11	29	4	2	6	3	5	8
EAAM ext art 4.2	3	12	15	2	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPAM exa pro															
ESAM int art 6.1	3	14	17	1	8	9	1	5	6	1	2	3	-	-	-
ESAM int art 6.2															
OP int	-	8	8	-	8	8	-	4	4	-	3	3	-	1	1
OP ext	1	11	12	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OPA ext	4	20	24	4	12	16	3	8	11	2	3	5	1	3	4
IAM ext															
IAM interne															
ACAM 7-2 sur titres															
<b>Sous-total filière Maritime</b>	<b>68</b>	<b>116</b>	<b>184</b>	<b>44</b>	<b>66</b>	<b>110</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
<b>Part femmes/hommes filière maritime totale</b>	<b>37,0%</b>	<b>63,0%</b>		<b>40,0%</b>	<b>60,0%</b>		<b>44,0%</b>			<b>41,2%</b>	<b>58,6%</b>		<b>30,6%</b>	<b>69,2%</b>	

### 12-F-2-2 Les pourcentages et taux de réussite aux examens et aux concours

En 2019, les femmes sont plus présentes sur les listes principales.

Ce pourcentage sexué sur les listes complémentaires (LC) et principales (LP) reste variable selon les filières.

Dans la filière administrative, les hommes représentent 26,4 % des reçus sur LP et 33 % sur LC (ce ratio est en hausse par rapport à 2018).

26,4 % des présents aux concours et examens de cette filière étaient des hommes. Ce chiffre est relativement constant entre 2017 et 2019 et oscille entre 25,5% et 27 %.

Dans la filière technique les hommes représentent 67,8 % des reçus sur LP et 68,6 % sur LC. Ce taux est conforme à celui de leur admissibilité et de leur présence : 66,1 % des admissibles sont des hommes et 66,7 % des présents. Ces chiffres sont en hausse de +6 points par rapport à 2018.

### 12-F-2-3 La part des femmes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et comités de sélection au niveau national

L'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 prévoit que « pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant des lois du 11 janvier 1984, du 26 janvier 1984 et du 9 janvier 1986 susvisées, 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 moyenne, la part de femmes dans les jurys de concours (présidente, adjointe et membres) est de 40 % en 2019, en léger recul par rapport à 2018 (43 %).

Néanmoins, il convient de souligner le rapport favorable à la parité dans de nombreux jurys de concours : près d'un tiers des jurys affichent une participation des femmes de 50 % et plus.

Dans le détail, le taux de féminisation des jurys de concours varie par filière :

→ sur la filière administrative, les femmes représentent 42 % des membres de jurys (+ 2 points par rapport à 2018),

→ sur la filière technique, les femmes représentent 42 % des membres de jurys, (- 4 points par rapport à 2018),

→ sur la filière maritime, les femmes représentent 15 % des membres de jurys (+ 7 points par rapport à 2018).

Ces chiffres indiquent l'absence de corrélation entre l'équilibre des sexes dans l'effectif et la parité des jurys : la part des femmes dans les jurys est identique dans la filière technique et dans la filière administrative 42 % . Or leur part dans l'effectif est respectivement de 29,5 % dans la filière technique et de 72,5 % dans la filière administrative.

En outre, le nombre d'adjoints est en baisse dans les jurys en 2019. Le rapport femmes/hommes adjoint(es) de jurys de concours à 42 % s'est maintenu en 2019 par rapport à 2018. Il était de l'ordre de 161 femmes adjointes pour 221 hommes adjoints en 2018, tandis qu'en 2019, on dénombre 124 femmes adjointes pour 171 adjoints. Les adjoints aux membres de jurys sont des examinateurs-trices qui interviennent en appui pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque le jury se constitue en groupe d'examineurs (ex. langues vivantes)

Le nombre de présidentes de jury a diminué en 2019 avec 17 présidentes sur 56 jurys (30 %) contre 37 présidentes sur 77 (48 %) jurys en 2018. Cette baisse s'explique notamment par la réduction du nombre de jurys en 2019 consécutive à la baisse des commissions de sélections des concours réservés aux agents non titulaires pour l'accès aux corps des adjoints administratifs et adjoints techniques des administrations de l'Etat qui s'est déroulé dans 3 centres d'examens régionaux en 2019 au lieu des 14 centres d'examens régionaux mobilisés en 2018. Pour ces seuls concours, il y a eu 11 jurys en moins en 2019. Or ces jurys étaient majoritairement présidés par des femmes en 2018 (10 présidentes en 2018 contre 3 présidentes en 2019).

Sur la filière maritime, aucun des 6 jurys n'a été présidé par des femmes. Sur la filière administrative, 8 jurys sur 23 sont présidés par des femmes (35 %). Sur la filière technique, 9 jurys sur 27 sont présidés par des femmes (33 %)

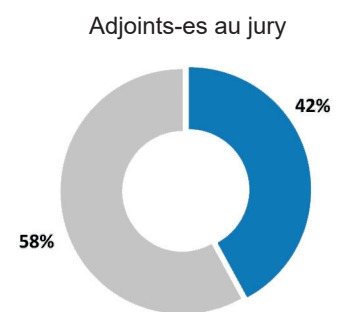
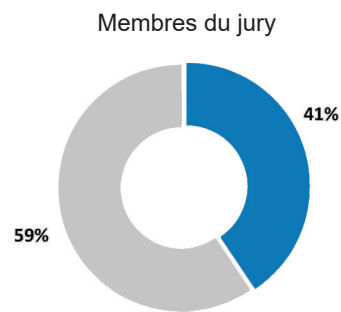
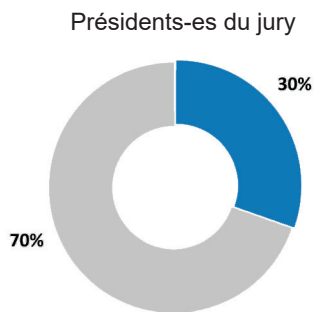
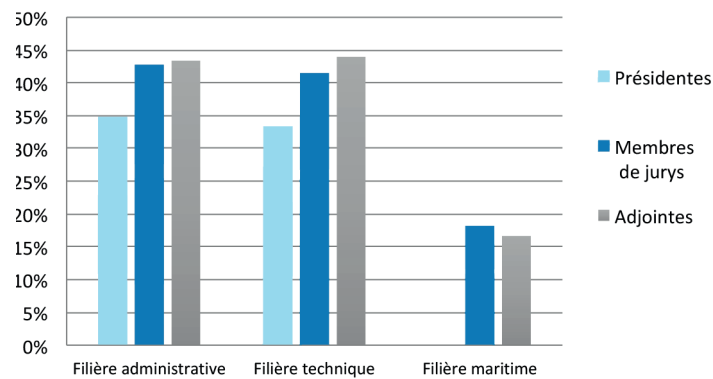
Ces chiffres ne sont pas représentatifs du poids relatif femmes/hommes dans ces filières.



## Évolution de la part des femmes dans les présidences de jury

2014	2015	2016	2017	2018	2019
35,5 %	54,3 %	36,3 %	35,5 %	48 %	30 %

## Répartition des femmes dans les jurys par fonction et par filière en 2019



■ Femmes

■ Hommes

## 12-F-3 Les promotions des agentes et des agents vers une catégorie supérieure

La balance des promotions est très diverse en fonction des passages vers des catégories supérieures.

Pour le passage de A en A+, la part des femmes est de 28 % sur un ensemble de 25 agents promus.

Pour les promotions de B vers A, l'équilibre est presque paritaire puisque les femmes représentent 48,5 % des

promus. Ce ratio est strictement inversé entre les filières administratives et techniques : 78,2 % de femmes promues pour la filière administratives pour 31,1 % dans la filière technique.

Pour l'accès à la catégorie B, la part des femmes est de 64,7 % avec une prépondérance majeure dans la filière administrative, 85,9 % et 13,3 % pour la filière technique.

### Nombre d'agent.e.s promu.e.s par sexe et pourcentage d'agents promus par filière et par catégorie

Filière	Catégorie au 31/12/2018	Catégorie au 31/12/2019	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Agents promus	% promus
Administrative	Catégorie A+		F	148	-	-
			H	360	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	2 794	2	0,1%
			H	1 769	-	-
	Catégorie B	Catégorie A	F	4 852	61	1,3%
			H	1 898	17	0,9%
	Catégorie C	Catégorie A	F	6 592	2	0,03%
			F	6 592	250	3,8%
	Catégorie B	H	1 363	41	3,0%	
<b>Total Administrative</b>				<b>19 776</b>	<b>373</b>	<b>1,9%</b>
Exploitation	Catégorie C	Catégorie B	F	325	4	1,2%
			H	7 420	55	0,7%
<b>Total Exploitation</b>				<b>7 745</b>	<b>59</b>	<b>0,8%</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+		F	87	-	-
			H	241	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	9	-	-
			H	165	-	-
	Catégorie B	Catégorie A	F	7	-	-
			H	314	4	1,3%
	Catégorie C	Catégorie A	H	505	1	0,2%
			F	246	9	3,7%
	Catégorie B	H	505	5	1,0%	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>				<b>1 574</b>	<b>19</b>	<b>1,2%</b>
Ouvrière <sup>(1)</sup>	OPA		F	86	-	-
			H	2 246	-	-
<b>Total Ouvrière</b>				<b>2 332</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Technique	Catégorie A+		F	564	-	-
			H	1 682	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	1 844	5	0,3%
			H	4 352	18	0,4%
	Catégorie B	Catégorie A	F	2 234	38	1,7%
			H	8 131	84	1,0%
	Catégorie C	Catégorie B	F	341	16	4,7%
			H	2 002	104	5,2%
<b>Total Technique</b>				<b>21 150</b>	<b>265</b>	<b>1,3%</b>
Somme Femmes				20 129	387	1,9%
Somme Hommes				32 448	329	1,0%
<b>Total général</b>				<b>52 577</b>	<b>716</b>	<b>1,4%</b>

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

## 12-F-4 Les départs par sexe, par catégorie hiérarchique et type de départ

Sur les 1 808 départs définitifs en 2019 (3 229 en 2018, 3 452 en 2017, 3 284 départs en 2016, 4 062 en 2015) touchant l'ensemble des personnels physiques du MTES et du MCTRCT, les femmes représentent 45,2%. Cette part augmente régulièrement depuis 2016 (35% en 2018 - 33% en 2017 - 28,3% en 2016). Dans toutes les catégories les départs sont en baisse, mais c'est chez les OPA que cette baisse s'exprime le plus fortement.

La proportion des départs de femmes 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, 6% environ.

### Ensemble des personnels

Motif du mouvement	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	3	4	3	10	13	9	16	25		4	4	46
Démission	-	5	5	17	17	34	8	8	16	17	12	29		3	3	87
Fin de prise en charge	5	9	14	31	32	63	24	14	38	36	26	62		1	1	178
Intégration directe				1		1	4	6	10	2	4	6				17
Licenciement				1	1	2				6	2	8		1	1	11
Motif non renseigné				2	1	3		1	1	2		2				6
Radiation	-	3	3	1	1	2	1	5	6	3	9	12		1	1	24
Transfert de gestion	1	1	2	32	27	59		2	2	1	11	12		4	4	79
Retraite	13	38	51	68	119	187	235	308	543	292	242	534	1	44	45	1 360
<b>Total général</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>75</b>	<b>154</b>	<b>201</b>	<b>355</b>	<b>275</b>	<b>354</b>	<b>629</b>	<b>368</b>	<b>322</b>	<b>690</b>	<b>1</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>1 808</b>

### Fonctionnaires

Motif du mouvement	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	3	4	3	10	13	8	16	24		4	4	45
Démission	-	5	5		1	1	4	6	10	5	7	12		3	3	31
Fin de prise en charge	5	9	14	16	20	36	16	10	26	13	15	28		1	1	105
Intégration directe				1		1	4	6	10	2	4	6				17
Licenciement										1	2	3		1	1	4
Motif non renseigné				1		1		1	1	1		1				3
Radiation	-	3	3	1	1	2	1	5	6	1	8	9		1	1	21
Transfert de gestion	1	1	2	32	27	59		2	2	1	11	12		4	4	79
Retraite	13	38	51	55	107	162	235	305	540	286	242	528	1	44	45	1 326
<b>Total général</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>75</b>	<b>107</b>	<b>159</b>	<b>266</b>	<b>263</b>	<b>345</b>	<b>608</b>	<b>318</b>	<b>305</b>	<b>623</b>	<b>1</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>1 631</b>

### Personnels contractuels

Motif du mouvement	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	17	16	33	4	2	6	12	5	17	56
Fin de prise en charge	15	12	27	8	4	12	23	11	34	73
Licenciement	1	1	2				5		5	7
Motif non renseigné	1	1	2				1		1	3
Radiation							2	1	3	3
Retraite	13	12	25		3	3	6		6	34
<b>Total général</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>89</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>17</b>	<b>67</b>	<b>177</b>

### Nombre de départs par sexe

Ensemble des personnels	Nombre	Part
Nombre de départs Femmes	817	45,2 %
Nombre de départs Hommes	991	54,8 %
<b>Fonctionnaires</b>		
Nombre de départs Femmes	708	43,4 %
Nombre de départs Hommes	923	56,6 %
<b>Contractuels</b>		
Nombre de départs Femmes	109	61,6 %
Nombre de départs Hommes	68	38,4 %

## 12-F-5 Les mobilités catégorielle, géographique, fonctionnelle et structurelle des agent.e.s

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères.

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

Le taux d'agent.e.s concerné.e.s par des mobilités catégorielles, géographiques et fonctionnelles est à peu près constant (ces mobilités peuvent être cumulées). Le nombre d'agent.e.s concerné.e.s par les mobilités catégorielles et géographiques est en baisse. Les tableaux

ci-après montrent que les données concernant la mobilité au MTES et au MCTRCT 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.

### 12-F-5-1 La mobilité catégorielle

La mobilité catégorielle désigne toute mobilité suite à un changement de catégorie.

La mobilité catégorielle concerne quasi à parité les femmes et les hommes. En 2019, 230 agents et agentes ont été concernés par une mobilité catégorielle dont 51,3 % de femmes (51 % en 2018).

Le taux d'agent.e.s concerné.e.s par une mobilité catégorielle a été de 0,59 % en 2019 pour les femmes (0,61 % en 2018) et de 0,35 % pour les hommes (0,36 % en 2018). Après la forte progression de 2018, la tendance est stable entre 2018 et 2019. Toutefois cette similitude du résultat global ne provient

pas des mêmes causes. En 2019, c'est la mobilité dans la filière technique qui « tire le résultat » chez les femmes en atteignant le même niveau que dans la filière administrative. En 2019, le taux de mobilité catégorielle reste plus fort pour les femmes que pour les hommes dans toutes les filières à l'exception de la filière maritime où cet équilibre est inversé.

230 agents ont effectué une mobilité après avoir été promus vers une catégorie supérieure en 2019, ce qui représente 0,44 % de l'ensemble des agents gérés dans les ministères. Pour mémoire, le taux de mobilité catégorielle en 2018 était de 0,45 % (soit 245 agents) et de 0,33 % en 2017 (soit 189 agents).

Filière	Catégorie au 31/12/2018	Femmes		Hommes		Total Ensemble des agents au 31/12/2018	Total Agents concernés en 2019	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019					
Administrative	Catégorie A+	148	-	360	-	508	0	-	-	-
	Catégorie A	2 794	5	1 769		4 563	5	0,18 %	-	0,11 %
	Catégorie B	4 852	31	1 898	5	6 750	36	0,64 %	0,26 %	0,53 %
	Catégorie C	6 592	49	1 363	7	7 955	56	0,74 %	0,51 %	0,70 %
<b>Total Administrative</b>		<b>14 386</b>	<b>85</b>	<b>5 390</b>	<b>12</b>	<b>19 776</b>	<b>97</b>	<b>0,59 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>0,49 %</b>
Exploitation	Catégorie C	325	3	7 420	15	7 745	18	0,92 %	0,20 %	0,23 %
<b>Total Exploitation</b>		<b>325</b>	<b>3</b>	<b>7 420</b>	<b>15</b>	<b>7 745</b>	<b>18</b>	<b>0,92 %</b>	<b>0,20 %</b>	<b>0,23 %</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	87	-	241	-	328	0	-	-	-
	Catégorie A	9		165		174		-	-	-
	Catégorie B	7		314	3	321	3	-	0,96 %	0,93 %
	Catégorie C	246	1	505	1	751	2	0,41 %	0,20 %	0,27 %
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>349</b>	<b>1</b>	<b>1 225</b>	<b>4</b>	<b>1 574</b>	<b>5</b>	<b>0,29 %</b>	<b>0,33 %</b>	<b>0,32 %</b>
Ouvrière	OPA	86		2 246		2 332		-	-	-
<b>Total Ouvrière<sup>(1)</sup></b>		<b>86</b>		<b>2 246</b>		<b>2 332</b>		-	-	-
Technique	Catégorie A+	564	-	1 682	-	2 246	0	-	-	-
	Catégorie A	1 844	1	4 352	3	6 196	4	0,05 %	0,07 %	0,06 %
	Catégorie B	2 234	22	8 131	43	10 365	65	0,98 %	0,53 %	0,63 %
	Catégorie C	341	6	2 002	35	2 343	41	1,76 %	1,75 %	1,75 %
<b>Total Technique</b>		<b>4 983</b>	<b>29</b>	<b>16 167</b>	<b>81</b>	<b>21 150</b>	<b>110</b>	<b>0,58 %</b>	<b>0,50 %</b>	<b>0,52 %</b>
<b>Total général</b>		<b>20 129</b>	<b>118</b>	<b>32 448</b>	<b>112</b>	<b>52 577</b>	<b>230</b>	<b>0,59 %</b>	<b>0,35 %</b>	<b>0,44 %</b>

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

## 12-F-5-2 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).

Elle concerne 2 951 agents en 2019. Ce sont 618 agents de moins qu'en 2018.

Parmi les agents ayant réalisé une mobilité géographique en 2019, 40,6 % sont des femmes et 59,4 % des hommes. Le taux de mobilité des femmes est de 5,9 % en 2019 (6,9 % en 2018) et de 5,4 % pour les hommes (6,4 % en 2018). En 2019, contrairement à 2018 et 2017 la mobilité géographique des femmes est supérieure à celle des hommes.

C'est dans les catégories A et B techniques que les taux de mobilités géographiques des femmes sont les plus élevés. Les mobilités des A et des B ont représenté 67 % des mobilités chez les femmes.

Globalement, les mobilités géographiques des femmes et des hommes A+ sont strictement identiques lorsque on les rapporte au nombre d'agents concernés, 3,7 %.

Dans chaque filière, les femmes A+ ont un taux de mobilité géographique supérieur à celui des hommes.

Filière	Catégorie au 31/12/2018	Femmes		Hommes		Total Ensemble des agents au 31/12/2018	Total Agents concernés en 2019	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019					
Administrative	Catégorie A+	148	8	360	17	508	25	5,4 %	4,7 %	4,9 %
	Catégorie A	2 794	126	1 769	65	4 563	191	4,5 %	3,7 %	4,2 %
	Catégorie B	4 852	264	1 898	92	6 750	356	5,4 %	4,8 %	5,3 %
	Catégorie C	6 592	298	1 363	52	7 955	350	4,5 %	3,8 %	4,4 %
<b>Total Administrative</b>		<b>14 386</b>	<b>696</b>	<b>5 390</b>	<b>226</b>	<b>19 776</b>	<b>922</b>	<b>4,8 %</b>	<b>4,2 %</b>	<b>4,7 %</b>
Exploitation	Catégorie C	325	19	7 420	291	7 745	310	5,8 %	3,9 %	4,0 %
<b>Total Exploitation</b>		<b>325</b>	<b>19</b>	<b>7 420</b>	<b>291</b>	<b>7 745</b>	<b>310</b>	<b>5,8 %</b>	<b>3,9 %</b>	<b>4,0 %</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	87	24	241	42	328	66	27,6 %	17,4 %	20,1 %
	Catégorie A	9		165	11	174	11	-	6,7 %	6,3 %
	Catégorie B	7	1	314	28	321	29	14,3 %	8,9 %	9,0 %
	Catégorie C	246	10	505	14	751	24	4,1 %	2,8 %	3,2 %
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>349</b>	<b>35</b>	<b>1 225</b>	<b>95</b>	<b>1 574</b>	<b>130</b>	<b>10,0 %</b>	<b>7,8 %</b>	<b>8,3 %</b>
Ouvrière	OPA	86	3	2 246	64	2 332	67	3,5 %	2,8 %	2,9 %
<b>Total Ouvrière<sup>(1)</sup></b>		<b>86</b>	<b>3</b>	<b>2 246</b>	<b>64</b>	<b>2 332</b>	<b>67</b>	<b>3,5 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,9 %</b>
Technique	Catégorie A+	564	13	1 682	25	2 246	38	2,3 %	1,5 %	1,7 %
	Catégorie A	1 844	190	4 352	440	6 196	630	10,3 %	10,1 %	10,2 %
	Catégorie B	2 234	221	8 131	534	10 365	755	9,9 %	6,6 %	7,3 %
	Catégorie C	341	21	2 002	78	2 343	99	6,2 %	3,9 %	4,2 %
<b>Total Technique</b>		<b>4 983</b>	<b>445</b>	<b>16 167</b>	<b>1 077</b>	<b>21 150</b>	<b>1 522</b>	<b>8,9 %</b>	<b>6,7 %</b>	<b>7,2 %</b>
<b>Total général</b>		<b>20 129</b>	<b>1 198</b>	<b>32 448</b>	<b>1 753</b>	<b>52 577</b>	<b>2 951</b>	<b>6,0 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>5,6 %</b>

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

### 12-F-5-3 La mobilité fonctionnelle

Le taux de mobilité fonctionnelle moyen, à savoir au sein d'une même direction ou d'un même service, a baissé : il est de 3,8 % pour les femmes et 2,6 % pour les hommes. L'écart entre les sexes reste constant, 1,2 points.

La mobilité fonctionnelle concerne les femmes plus que les hommes eu égard à leur part respectives dans l'effectif (47,2 % de femmes sont concernées alors qu'elles représentent 43,5 % de l'effectif global).

Filière	Catégorie au 31/12/2018	Femmes		Hommes		Total Ensemble des agents au 31/12/2018	Total Agents concernés en 2019	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019					
Administrative	Catégorie A+	148	7	360	15	508	22	4,7 %	4,2 %	4,3 %
	Catégorie A	2 794	112	1 769	58	4 563	170	4,0 %	3,3 %	3,7 %
	Catégorie B	4 852	212	1 898	74	6 750	286	4,4 %	3,9 %	4,2 %
	Catégorie C	6 592	216	1 363	29	7 955	245	3,3 %	2,1 %	3,1 %
<b>Total Administrative</b>		<b>14 386</b>	<b>547</b>	<b>5 390</b>	<b>176</b>	<b>19 776</b>	<b>723</b>	<b>3,8 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,7 %</b>
Exploitation	Catégorie C	325	8	7 420	190	7 745	198	2,5 %	2,6 %	2,6 %
<b>Total Exploitation</b>		<b>325</b>	<b>8</b>	<b>7 420</b>	<b>190</b>	<b>7 745</b>	<b>198</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	87	4	241	11	328	15	4,6 %	4,6 %	4,6 %
	Catégorie A	9	-	165	1	174	1	-	0,6 %	0,6 %
	Catégorie B	7	-	314	3	321	3	-	1,0 %	0,9 %
	Catégorie C	246	6	505	17	751	23	2,4 %	3,4 %	3,1 %
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>349</b>	<b>10</b>	<b>1 225</b>	<b>32</b>	<b>1 574</b>	<b>42</b>	<b>2,9 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>
Ouvrière	OPA	86	-	2 246	34	2 332	34	-	1,5 %	1,5 %
<b>Total Ouvrière<sup>(1)</sup></b>		<b>86</b>	<b>-</b>	<b>2 246</b>	<b>34</b>	<b>2 332</b>	<b>34</b>	<b>-</b>	<b>1,5 %</b>	<b>1,5 %</b>
Technique	Catégorie A+	564	14	1 682	14	2 246	28	2,5 %	0,8 %	1,2 %
	Catégorie A	1 844	73	4 352	151	6 196	224	4,0 %	3,5 %	3,6 %
	Catégorie B	2 234	109	8 131	231	10 365	340	4,9 %	2,8 %	3,3 %
	Catégorie C	341	8	2 002	30	2 343	38	2,3 %	1,5 %	1,6 %
<b>Total Technique</b>		<b>4 983</b>	<b>204</b>	<b>16 167</b>	<b>426</b>	<b>21 150</b>	<b>630</b>	<b>4,1 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>3,0 %</b>
<b>Total général</b>		<b>20 129</b>	<b>769</b>	<b>32 448</b>	<b>858</b>	<b>52 577</b>	<b>1 627</b>	<b>3,8 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>3,1 %</b>

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

### 12-F-5-4 La mobilité structurelle

Le taux de mobilité structurelle (par changement de direction ou de service) diminue en 2019 dans un rapport similaire pour les deux sexes. Elle concerne les femmes et les hommes à due proportion des effectifs, bien que légèrement plus les femmes (44,6 % / 55,4 %).

L'écart des taux de mobilité des femmes et des hommes reste constant avec un taux des femmes de 5,9 % et des hommes de 4,7 %.

La mobilité structurelle concerne plus particulièrement les femmes A et B techniques.

Près de 30 % des agentes A+ de la filière maritime ont été concernées en 2019 par la mobilité structurelle (20 % en 2018).

Filière	Catégorie au 31/12/2018	Femmes		Hommes		Total Ensemble des agents au 31/12/2018	Total Agents concernés en 2019	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2019					
Administrative	Catégorie A+	148	11	360	24	508	35	7,4 %	6,7 %	6,9 %
	Catégorie A	2 794	155	1 769	85	4 563	240	5,5 %	4,8 %	5,3 %
	Catégorie B	4 852	252	1 898	87	6 750	339	5,2 %	4,6 %	5,0 %
	Catégorie C	6 592	265	1 363	49	7 955	314	4,0 %	3,6 %	3,9 %
<b>Total Administrative</b>		<b>14 386</b>	<b>683</b>	<b>5 390</b>	<b>245</b>	<b>19 776</b>	<b>928</b>	<b>4,7 %</b>	<b>4,5 %</b>	<b>4,7 %</b>
Exploitation	Catégorie C	325	8	7 420	62	7 745	70	2,5 %	0,8 %	0,9 %
<b>Total Exploitation</b>		<b>325</b>	<b>8</b>	<b>7 420</b>	<b>62</b>	<b>7 745</b>	<b>70</b>	<b>2,5 %</b>	<b>0,8 %</b>	<b>0,9 %</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	87	26	241	45	328	71	29,9 %	18,7 %	21,6 %
	Catégorie A	9		165	9	174	9	-	5,5 %	5,2 %
	Catégorie B	7	1	314	20	321	21	14,3 %	6,4 %	6,5 %
	Catégorie C	246	9	505	8	751	17	3,7 %	1,6 %	2,3 %
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>349</b>	<b>36</b>	<b>1 225</b>	<b>82</b>	<b>1 574</b>	<b>118</b>	<b>10,3 %</b>	<b>6,7 %</b>	<b>7,5 %</b>
Ouvrière	OPA	86	2	2 246	38	2 332	40	2,3 %	1,7 %	1,7 %
<b>Total Ouvrière<sup>(1)</sup></b>		<b>86</b>	<b>2</b>	<b>2 246</b>	<b>38</b>	<b>2 332</b>	<b>40</b>	<b>2,3 %</b>	<b>1,7 %</b>	<b>1,7 %</b>
Technique	Catégorie A+	564	20	1 682	26	2 246	46	3,5 %	1,5 %	2,0 %
	Catégorie A	1 844	209	4 352	474	6 196	683	11,3 %	10,9 %	11,0 %
	Catégorie B	2 234	220	8 131	495	10 365	715	9,8 %	6,1 %	6,9 %
	Catégorie C	341	9	2 002	51	2 343	60	2,6 %	2,5 %	2,6 %
<b>Total Technique</b>		<b>4 983</b>	<b>458</b>	<b>16 167</b>	<b>1 046</b>	<b>21 150</b>	<b>1 504</b>	<b>9,2 %</b>	<b>6,5 %</b>	<b>7,1 %</b>
<b>Total général</b>		<b>20 129</b>	<b>1 187</b>	<b>32 448</b>	<b>1 473</b>	<b>52 577</b>	<b>2 660</b>	<b>5,9 %</b>	<b>4,5 %</b>	<b>5,1 %</b>

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

## 12-G La situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes

### 12-G-1 La situation des écarts femmes/hommes en 2019

#### 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, supplément familial de traitement, 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...).

Le prélèvement à la source n'est pas compris dans les calculs.

#### Les rémunérations moyennes des fonctionnaires par macro-grades

Population	Sexe	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Ecart moyen mensuel F/H en €	Ecart moyen mensuel F/H en %	Ecart moyen annuel F/H en €
Macrograde A+	F	466	66 678 €	5 557 €	-539 €	-8,8%	-6 472 €
	H	951	73 150 €	6 096 €			
Macrograde A	F	3 781	41 728 €	3 477 €	-244 €	-6,6%	-2 998 €
	H	4 761	44 726 €	3 721 €			
Macrograde B	F	6 054	29 353 €	2 446 €	-141 €	-5,5%	-1 691 €
	H	7 471	31 044 €	2 587 €			
Macrograde C	F	4 955	24 172 €	2 014 €	-184 €	-8,4%	-2 208 €
	H	5 963	26 380 €	2 198 €			
OPA	F	63	32 144 €	2 679 €	77 €	3,0%	919 €
	H	1 368	31 225 €	2 602 €			

En 2019, l'écart moyen annuel des rémunérations entre les femmes et les hommes de catégorie A+ représente -6 472 euros en faveur des hommes. Cet écart a diminué depuis 2018 où il était de -7 705 euros.

Concernant les catégories A, l'écart moyen annuel des rémunérations femmes/hommes est de -2 998 euros en 2019. Cet écart augmente d'années en années, il était de -2 223 euros en 2017 et de -2 599 euros en 2018.

Pour les catégories B, cet écart avait diminué entre 2017 et 2018 car il était passé de -1 430 euros à -1 324 euros mais connaît une augmentation en 2019 avec un écart de -1 691 euros.

Pour les catégories C, cet écart continue de progresser, il était de -895 en 2016, -1 011 en 2017, -1 648 en 2018 et -2 208 euros en 2019.

L'écart est positif pour les OPA dont les femmes perçoivent en moyenne annuellement +919 euros que les hommes.

#### Les rémunérations moyennes des contractuel.les

Population	Sexe	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Ecart moyen mensuel F/H en €	Ecart moyen mensuel F/H en %	Ecart moyen annuel F/H en €
CDD	F	563	23 494 €	1 958 €	-339 €	-14,76%	-4 069 €
	H	344	27 563 €	2 297 €			
CDI	F	227	34 859 €	2 905 €	-445 €	-13,28%	-5 339 €
	H	174	40 198 €	3 350 €			
Marins du commerce	F	4	41 630 €	3 469 €	351 €	11,26%	4 212 €
	H	250	37 418 €	3 118 €			
Apprentis	F	75	14 673 €	1 223 €	45 €	3,78%	534 €
	H	52	14 138 €	1 178 €			
Autres types de contrat	F	122	39 956 €	3 330 €	-630 €	-15,91%	-7 557 €
	H	109	47 513 €	3 959 €			

L'écart moyen annuel des rémunérations des contractuel.les est en faveur des femmes pour les marins du commerce et les apprentis (+4 212 euros pour les femmes marins du commerce et +534 euros pour les apprenties).

Les écarts importants en faveur des hommes sur les autres lignes doivent être mis en regard des postes occupés et des catégories équivalentes.



## 12-G-2 Les rémunérations femmes/hommes par décile

### a) Les rémunérations mensuelles des fonctionnaires, avec supplément familial de traitement

Ensemble de la population				Femmes				Hommes			
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D1		1 831	1 630	D1		1 799	1 618	D1		1 864	1 644
D2	1 831	2 006	1 924	D2	1 799	1 959	1 885	D2	1 864	2 049	1 962
D3	2 006	2 149	2 080	D3	1 959	2 094	2 028	D3	2 049	2 220	2 135
D4	2 149	2 308	2 226	D4	2 094	2 207	2 147	D4	2 220	2 403	2 312
D5	2 308	2 498	2 403	D5	2 207	2 370	2 284	D5	2 403	2 587	2 495
D6	2 498	2 703	2 600	D6	2 370	2 585	2 477	D6	2 587	2 793	2 689
D7	2 703	2 937	2 817	D7	2 585	2 815	2 697	D7	2 793	3 043	2 909
D8	2 937	3 350	3 122	D8	2 815	3 149	2 961	D8	3 043	3 491	3 249
D9	3 350	4 198	3 735	D9	3 149	3 959	3 513	D9	3 491	4 366	3 893
D10	4 198		5 459	D10	3 959		5 016	D10	4 366		5 765

Ensemble de la population				Femmes				Hommes			
	2019	2018	2017		2019	2018	2017		2019	2018	2017
Moyenne	2 798	2 819	2 748	Moyenne	2 661	2 681	2 610	Moyenne	2 904	2 926	2 853
Médiane	2 498	2 478	2 439	Médiane	2 370	2 357	2 310	Médiane	2 587	2 561	2 533

### b) Les rémunérations mensuelles des contractuels

Pour la première année en 2019, la répartition par décile des rémunérations des femmes et hommes contractuels est identifiée à part dans le bilan social ministériel.

Ensemble de la population				Femmes				Hommes			
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D1		1 223	1 149	D1		1 220	1 133	D1		1 228	1 189
D2	1 223	1 228	1 228	D2	1 220	1 228	1 227	D2	1 228	1 250	1 239
D3	1 228	1 265	1 248	D3	1 228	1 240	1 233	D3	1 250	1 469	1 365
D4	1 265	1 469	1 378	D4	1 240	1 283	1 252	D4	1 469	1 828	1 626
D5	1 469	1 753	1 594	D5	1 283	1 533	1 410	D5	1 828	2 105	1 969
D6	1 753	2 104	1 926	D6	1 533	1 801	1 649	D6	2 105	2 287	2 187
D7	2 104	2 361	2 212	D7	1 801	2 165	1 966	D7	2 287	2 715	2 463
D8	2 361	2 926	2 592	D8	2 165	2 518	2 320	D8	2 715	3 357	3 019
D9	2 926	3 836	3 320	D9	2 518	3 361	2 907	D9	3 357	4 359	3 722
D10	3 836		5 551	D10	3 361		5 144	D10	4 359		5 904

Moyenne	2 217
Médiane	1 753

Moyenne	2 025
Médiane	1 533

Moyenne	2 463
Médiane	2 105

## 12-G-3 La part des primes dans les rémunérations des femmes et des hommes

### Note explicative :

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).

2019		2018		2017	
Population	Part des primes	Population	Part des primes	Population	Part des primes
<b>Macrograde A+</b>	<b>42,8 %</b>	<b>Macrograde A+</b>	<b>37,3 %</b>	<b>Macrograde A+</b>	<b>39,6 %</b>
Femmes	42,3 %	Femmes	35,1 %	Femmes	39,4 %
Hommes	43,3 %	Hommes	39,5 %	Hommes	39,7 %
<b>Macrograde A</b>	<b>35,8 %</b>	<b>Macrograde A</b>	<b>34,0 %</b>	<b>Macrograde A</b>	<b>33,7 %</b>
Femmes	35,03 %	Femmes	33,8 %	Femmes	33,4 %
Hommes	36,54 %	Hommes	34,2 %	Hommes	34,0 %
<b>Macrograde B</b>	<b>28,5 %</b>	<b>Macrograde B</b>	<b>27,5 %</b>	<b>Macrograde B</b>	<b>27,4 %</b>
Femmes	27,52 %	Femmes	26,8 %	Femmes	26,7 %
Hommes	29,57 %	Hommes	28,1 %	Hommes	28,0 %
<b>Macrograde C</b>	<b>29,3 %</b>	<b>Macrograde C</b>	<b>27,8 %</b>	<b>Macrograde C</b>	<b>26,8 %</b>
Femmes	24,60 %	Femmes	24,0 %	Femmes	23,6 %
Hommes	34,08 %	Hommes	31,6 %	Hommes	29,9 %
<b>OPA</b>	<b>32,2 %</b>	<b>OPA</b>	<b>31,1 %</b>	<b>OPA</b>	<b>30,4 %</b>
Femmes	27,10 %	Femmes	26,2 %	Femmes	25,9 %
Hommes	37,37 %	Hommes	36,0 %	Hommes	34,9 %

## 12-G-4 L'évolution 2013-2019 des écarts annuels des rémunérations femmes/hommes

Catégorie A +	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Écart	- 11 010 euros	- 10 420 euros	- 8 507 euros	-7 823 euros	-6 375 euros	-7 705 euros	-6 472 euros
Catégorie A	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Écart	- 3 727 euros	- 3 462 euros	- 3 290 euros	-3 174 euros	-2 232 euros	- 2 599 euros	-2 998 euros
Catégorie B	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Écart	- 1 095 euros	- 1 185 euros	-1 336 euros	-1 407 euros	-1 430 euros	- 1 324 euros	-1 691 euros
Catégorie C	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Écart	- 468 euros	- 468 euros	- 895 euros	-1 174 euros	-1 011 euros	- 1 648 euros	-2 208 euros
OPA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Écart	+ 964 euros	+ 1 653 euros	+ 2 316 euros	+1 652 euros	+1 486 euros	+ 673 euros	+ 919 euros

## 12 H La formation

### 12-H-1 L'accès à la formation des femmes et des hommes

Femmes	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Part des femmes dans la population totale d'agents formés	40 %	43 %	42 %	45 %	46 %	44 %	44,0 %
Part des femmes dans les effectifs du périmètre ministériel	38 %	39 %	41 %	42 %	43 %	43 %	43,5 %
Hommes	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Part des hommes dans la population totale d'agents formés	60 %	57 %	58 %	55 %	54 %	56 %	56,0 %
Part des hommes dans les effectifs du périmètre ministériel	62 %	61 %	59 %	58 %	57 %	57 %	56,5 %

### 12-H-2 Les effectifs par catégorie et par sexe du nombre d'agents formés

Sur les 20 936 agents formés, il y a eu, toutes catégories confondues, 9 202 femmes soit 44 % des agents formés et 11 732 hommes soit 56 % des agents formés. Ce taux est stable par rapport à 2018 (43,75 % de femmes et 56,25 % d'hommes). Ce rapport est conforme à l'équilibre des sexes au sein de l'effectif du pôle ministériel, l'accès à la formation ne révèle donc pas d'inégalité significative.

En 2019, la part des personnes ayant reçu une formation est en baisse. Dans l'effectif de femmes, 56 % des agentes

ont reçu une formation contre 63,9 % en 2018. Pour les hommes, 57,3 % pour 63 % en 2018. Ces baisses sont proportionnées et ne concernent pas un sexe plus que l'autre.

Dans les catégories A et B la part des femmes augmente légèrement parmi les personnels formés. La part des agentes en formation parmi les personnels de catégorie C ne se maintient pas au niveau de 2018 où elle était de 40 % des agents formés et atteint un niveau inférieur à celui de 2017 qui était de 38,9 %. Il est de 37,2 % en 2019.

#### Nombre d'agents formés en 2019 \* (formations professionnelles et/ou statutaires)

Catégories	Effectif total de femmes en 2019	Femmes	Part des femmes formées dans effectif féminin	Effectif total hommes en 2019	Hommes	Part des hommes formés dans effectif masculin	Effectif total formés tous sexes	Part des femmes dans effectif total formé
A	5 073	2 824	55,7 %	6 188	3 098	50,1 %	5 922	47,7 %
B	6 338	4 068	64,2 %	7 512	4 342	57,8 %	8 410	48,4 %
C	4 973	2 268	45,6 %	5 780	3 821	66,1 %	6 089	37,2 %
OPA	50	44	88,0 %	1 003	471	47,0 %	515	8,5 %
<b>Total</b>	<b>16 434</b>	<b>9 204</b>	<b>56,0 %</b>	<b>20 483</b>	<b>11 732</b>	<b>57,3 %</b>	<b>20 936</b>	<b>44,0 %</b>

\* Agents formés et non formés en 2019 (Hors congés de formation, bilans de compétence et VAE).

Le total d'ensemble n'inclut pas les données issues de l'IFORE et l'ex-bureau CRHAC-3.

La case Total (1) comprend une estimation calculée sur le pourcentage moyen des agents formés en AC (71 % toutes formations confondues, 65 % formations professionnelles) pour compenser l'absence de données du total d'ensemble.

**Nombre d'agents formés en 2018**

Catégories	Effectif total en 2018	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
<b>A</b>	10 924	3 339	47 %	3 786	53 %	7 125	65 %
<b>B</b>	14 500	4 750	47 %	5 460	53 %	10 210	70 %
<b>C</b>	12 496	2 827	40 %	4 214	60 %	7 041	56 %
<b>OPA</b>	1 108	22	4 %	603	96 %	625	56 %
<b>Total</b>	<b>39 028</b>	<b>10 938</b>		<b>14 063</b>		<b>25 001</b>	

**Nombre d'agents formés en 2017**

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

**12-H-3 Les formateurs et les formatrices internes par catégorie**

Les hommes représentent la majorité des formateurs internes quelles que soient les catégories et ce taux est en légère baisse en 2019. Cette baisse correspond à celle du nombre de formateurs concernés, moins 171 hommes et moins 14 femmes en 2019.

Pour autant ce ratio ne reflète pas l'évolution de la part des femmes dans l'effectif ministériel.

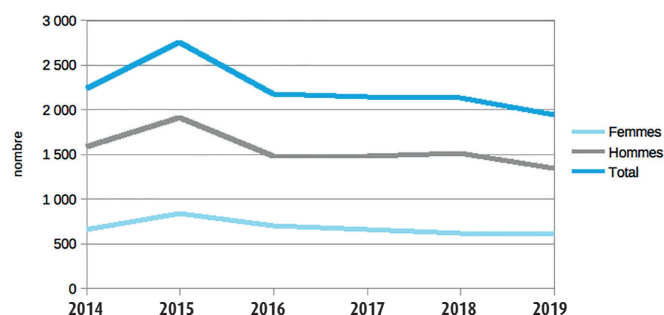
Ces formateurs bénéficient de la reconnaissance de leur expertise et de leur capacité pédagogiques. L'absence d'équilibre sexué dans leur recrutement ne reflète pas l'équilibre qui lui s'est installé parmi les agents en formation.

Ce déséquilibre n'est pas non plus représentatif de spécificités liés à des métiers non mixtes de nos ministères, la part des formations techniques spécifiques aux missions ministérielles (dites métiers) ne représentant que 41 % des formations suivies.

**Évolution du nombre de formateurs internes**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Femmes</b>	652	839	697	656	616	602
<b>Part des femmes</b>	29 %	30 %	32 %	31 %	29 %	31,0 %
<b>Hommes</b>	1 586	1 912	1 480	1 483	1 513	1 342
<b>Part des hommes</b>	71 %	70 %	68 %	69 %	71 %	69,0 %
<b>Total</b>	<b>2 238</b>	<b>2 751</b>	<b>2 177</b>	<b>2 139</b>	<b>2 129</b>	<b>1 944</b>

### Formateurs et formatrices internes



## 12-H-4 Le compte personnel de formation

507 personnes ont mobilisé le CPF contre 240 en 2019. La répartition par sexe se modifie avec cette augmentation notable, et la part des hommes augmente (40 % pour 35 % d'hommes l'ayant utilisé en 2019). Cette augmentation est notable et constante depuis 2017.

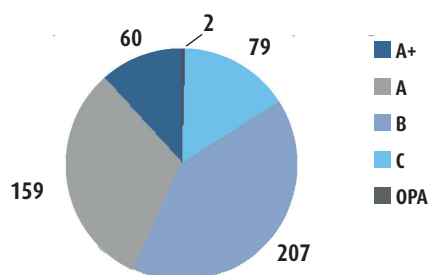
Ce sont les agents de catégorie B et en second lieu les agents de catégorie A qui en sont les plus grands utilisateurs. Cette répartition est particulièrement accentuée chez les femmes.

### Par catégories et par sexe

Année 2019	A+	A	B	C	OPA	Total
Femmes	11	98	146	53	0	308
Hommes	49	61	61	26	2	199
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>159</b>	<b>207</b>	<b>79</b>	<b>2</b>	<b>507</b>
Part des femmes	18,33 %	61,64 %	70,53 %	67,09 %	0,00 %	60,75 %

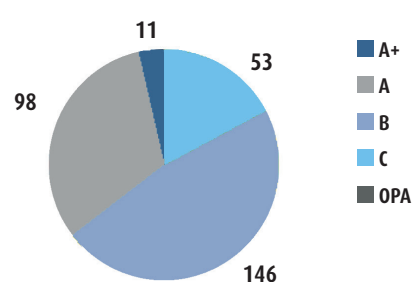
#### CPF dans effectif total

Répartition des bénéficiaires par catégorie



#### Femmes bénéficiaires CPF

Répartition par catégorie



## 12-H-5 Le congé de formation et les bilans de compétences

En 2019, le CFP a bénéficié à hauteur de 68 % aux femmes, à un niveau plus équilibré qu'en 2018 (82 %) mais toujours non représentatif de leur part dans l'effectif total.

En 2019, le recours au CFP est en baisse et a bénéficié à 28 agents (33 en 2018), dont 19 femmes et 9 hommes; c'est comparable aux chiffres 2017, 31 agents au total dont 20 femmes et 11 hommes.

En 2019, le nombre de bilans de compétences a chuté : 24 au total (54 en 2018) ont été sollicités dont 16 par des femmes (32 en 2018) et 8 par des hommes. Ils étaient 22 en 2018.

Le panel étant très réduit, il est difficile d'en tirer des généralisations.

### Les congés de formation et bilans de compétences en 2019

Catégories	Sexe	Congés de formation professionnelle				Bilans de compétences	
		Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	Femmes	2	32	0	32	1	3
	Hommes	1	8	0	8	0	0
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Part des femmes</b>		<b>66,7 %</b>			<b>80,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>
A	Femmes	7	413	9	422	4	15
	Hommes	3	195	0	195	2	6
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>608</b>	<b>9</b>	<b>617</b>	<b>6</b>	<b>21</b>
<b>Part des femmes</b>		<b>70,0 %</b>			<b>68,4 %</b>	<b>66,70 %</b>	<b>71,4 %</b>
B	Femmes	9	301	8	309	7	14
	Hommes	4	150	71	221	3	8
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>451</b>	<b>79</b>	<b>530</b>	<b>10</b>	<b>22</b>
<b>Part des femmes</b>		<b>69,2 %</b>			<b>58,3 %</b>	<b>70,0 %</b>	<b>63,6 %</b>
C	Femmes	1	1	0	1	4	6
	Hommes	1	38	0	38	3	5
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
<b>Part des femmes</b>		<b>50,0 %</b>			<b>2,6 %</b>	<b>57,1 %</b>	<b>54,5 %</b>
Ouvriers d'État	Femmes	0	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Part des femmes</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ensemble	Femmes	19	747	17	764	16	38
	Hommes	9	391	71	462	8	19
	<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>1 138</b>	<b>88</b>	<b>1 226</b>	<b>24</b>	<b>57</b>

## 12-1 La parité chez les représentants des personnels

### 12-1-1 Les représentantes des personnels au CTM

CTM	Titulaires				Suppléants				Ensemble			
	F	H	Total	% de femmes élues	F	H	Total	% de femmes élues	F	H	Total	% de femmes élues
	5	10	15	33 %	5	10	15	33 %	10	20	30	33 %

### 12-1-2 Les représentantes des personnels aux CAP nationales en 2019, par corps de la filière administrative, maritime et exploitation

Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjointes administratives des administrations de l'État	7	1	8	3	5	8
Administrateurs civils	2	6	8	6	2	8
Architectes et urbanistes de l'État	3	5	8	4	4	8
Assistants de service social	1	1	2	2	0	2
Attachés d'administration de l'État	5	3	8	4	4	8
Chargés d'études documentaires	3	1	4	3	1	4
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2	2	4	2	2	4
Officiers de port	0	2	2	0	2	2
Officiers de port adjoints	0	4	4	0	4	4
Personnels d'exploitation VNPM	1	5	6	0	6	6
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	2	2	0	2	2
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	7	2	9	7	2	9
Syndics des gens de mer	2	3	5	4	1	5
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>70</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>70</b>

### 12-1-3 Les représentantes des personnels aux CAP nationales en 2019, par corps de la filière technique de catégorie A

Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Chargés de recherche du développement durable	1	2	3	2	1	3
Directeurs de recherche du développement durable	0	3	3	0	3	3
Ingénieurs des travaux publics de l'État	3	5	8	2	6	8
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

### 12-I-4 Les représentantes des personnels aux CAP nationales en 2019, par corps de la filière technique (catégorie B et C)

Corps gérés par les ministères MTEs-MCTRCT	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjointes techniques des administrations de l'État	1	4	5	0	5	5
Agents techniques de l'environnement	0	4	4	0	4	4
Dessinateurs	1	3	4	0	4	4
Experts techniques des services techniques	0	4	4	2	2	4
Techniciens de l'environnement	0	6	6	1	5	6
Techniciens supérieurs du développement durable	5	4	9	3	6	9
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>32</b>

### 12-I-5 Les représentantes de l'administration aux CCP nationales en 2019, par corps

Corps gérés par les ministères MTEs-MCTRCT	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Lycées professionnels maritimes (EMA - ACEN - ACET)	2	1	3	1	2	3
Agents Berkani	1	0	1	1	0	1
Agents recrutés au titre des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et des agents sous contrat sui generis	3	2	5	1	4	5
Médecins de prévention et médecins des gens de mer	2	0	2	1	1	2
Quasi-statuts ministériels (RIN - CETE - SETRA - RIL - HN68 - SNEPC)	1	3	4	2	2	4
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>



# ANNEXES

---

## Annexe I

## La loi de Finances Initiale 2019 - Répartition par titres

## Mission Écologie, Développement et Mobilité Durable

Références programmes et titres	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>113 - Paysage, eau et biodiversité</b>	<b>164 100 813 €</b>	<b>159 900 812 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	50 560 780 €	47 141 426 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	3 363 387 €	3 435 577 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	109 167 565 €	108 317 539 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	1 009 081 €	1 006 270 €
<b>159 - Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie</b>	<b>513 002 274 €</b>	<b>513 002 274 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	485 081 687 €	485 081 687 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	90 000 €	90 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	25 330 587 €	25 330 587 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	2 500 000 €	2 500 000 €
<b>174 - Energie, climat et après-mines</b>	<b>996 130 246 €</b>	<b>996 130 246 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	30 461 746 €	30 461 746 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	965 668 500 €	965 668 500 €
<b>181 - Prévention des risques</b>	<b>838 328 679 €</b>	<b>832 802 247 €</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	46 446 540 €	46 446 540 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	728 691 535 €	731 227 102 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	5 236 034 €	5 236 034 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	57 954 570 €	49 892 571 €
<b>203 - Infrastructures et services de transports</b>	<b>3 365 600 659 €</b>	<b>3 193 638 870 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	488 511 763 €	465 972 974 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	130 375 722 €	133 275 722 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	2 746 713 174 €	2 594 390 174 €
<b>205 - Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture</b>	<b>163 055 254 €</b>	<b>157 335 254 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	51 673 754 €	50 843 754 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	15 691 500 €	10 801 500 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	95 690 000 €	95 690 000 €
<b>217 - Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables</b>	<b>2 955 852 198 €</b>	<b>2 993 354 344 €</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	2 765 896 155 €	2 765 896 155 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	176 074 558 €	204 279 208 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	2 879 351 €	12 176 847 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	11 002 134 €	11 002 134 €
<b>345 - Service public de l'énergie</b>	<b>3 297 503 669 €</b>	<b>3 319 360 538 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	14 381 597 €	14 381 597 €
Titre 4 : Charges de la dette de l'Etat		91 000 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	3 283 122 072 €	3 213 978 941 €
<b>Total Mission EDMD</b>	<b>12 293 573 792 €</b>	<b>12 165 524 585 €</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	2 812 342 695 €	2 812 342 695 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	2 025 437 420 €	2 029 389 494 €
Titre 4 : Charges de la dette de l'Etat	0 €	91 000 000 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	157 635 994 €	165 015 680 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	7 294 648 602 €	7 064 270 446 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	3 509 081 €	3 506 270 €

## Mission Cohésion des Territoires

Références programmes et titres	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>109 - Aide à l'accès au logement</b>	<b>13 442 551 717 €</b>	<b>13 442 551 717 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	13 442 551 717 €	13 442 551 717 €
<b>112 - Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire</b>	<b>199 398 896 €</b>	<b>240 814 179 €</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	19 932 626 €	19 932 626 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	13 498 058 €	13 498 058 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	165 968 212 €	207 383 495 €
<b>135 - Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat</b>	<b>291 170 144 €</b>	<b>281 170 144 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	85 366 864 €	80 866 864 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	5 900 000 €	5 900 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	199 903 280 €	194 403 280 €
<b>147 - Politique de la ville</b>	<b>668 935 082 €</b>	<b>508 935 082 €</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	19 419 002 €	19 419 002 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	32 663 591 €	32 663 591 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	614 271 487 €	454 271 487 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	2 581 002 €	2 581 002 €
<b>177 - Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables</b>	<b>1 873 114 477 €</b>	<b>1 891 214 477 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	262 657 €	262 657 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	1 872 851 820 €	1 890 951 820 €
<b>Total mission CT (hors programme 162 "Interventions territoriales de l'Etat")</b>	<b>16 475 170 316 €</b>	<b>16 364 685 599 €</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	39 351 628 €	39 351 628 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	131 791 170 €	127 291 170 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	5 900 000 €	5 900 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	16 295 546 516 €	16 189 561 799 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	2 581 002 €	2 581 002 €

## Mission Recherche et Enseignement supérieur

Références programmes et titres	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>190 - Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables</b>	<b>1 763 263 758 €</b>	<b>1 722 927 442 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	1 613 347 323 €	1 613 347 323 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	120 500 000 €	76 535 059 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	29 416 435 €	33 045 060 €
<b>Total programme Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables</b>	<b>1 763 263 758 €</b>	<b>1 722 927 442 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	1 613 347 323 €	1 613 347 323 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	120 500 000 €	76 535 059 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	29 416 435 €	33 045 060 €

## Mission Régimes sociaux et de retraite

Références programmes et titres	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>197 - Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins</b>	<b>815 697 600 €</b>	<b>815 697 600 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	10 674 026 €	10 674 026 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	805 023 574 €	805 023 574 €
<b>198 - Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres</b>	<b>4 163 492 800 €</b>	<b>4 163 492 800 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	4 163 492 800 €	4 163 492 800 €
<b>Total programmes Régimes sociaux et de retraite</b>	<b>4 979 190 400 €</b>	<b>4 979 190 400 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	10 674 026 €	10 674 026 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	4 968 516 374 €	4 968 516 374 €

## CAS Transition Energétique

Références programmes et titres	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>764 - Soutien à la transition énergétique</b>	<b>5 440 400 000 €</b>	<b>5 440 400 000 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	5 440 400 000 €	5 440 400 000 €
<b>765 - Engagements financiers liés à la transition énergétiques</b>	<b>1 839 000 000 €</b>	<b>1 839 000 000 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	1 839 000 000 €	1 839 000 000 €
<b>Total CAS transition énergétique</b>	<b>7 279 400 000 €</b>	<b>7 279 400 000 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	7 279 400 000 €	7 279 400 000 €

## CAS Services Nationaux de Transports Conventonnés de Voyageurs

Références programmes et titres	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>785 - Exploitation des services nationaux de transport conventionnés</b>	<b>286 200 000 €</b>	<b>286 200 000 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	1 000 000 €	1 000 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	285 200 000 €	285 200 000 €
<b>786 - Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés</b>	<b>73 000 000 €</b>	<b>73 000 000 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	73 000 000 €	73 000 000 €
<b>Total CAS Services Nationaux de Transports Conventonnés de Voyageurs</b>	<b>359 200 000 €</b>	<b>359 200 000 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	1 000 000 €	1 000 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	358 200 000 €	358 200 000 €

## CAS Aide à l'Acquisition de Véhicules Propres

Références programmes et titres	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>797 - Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres au bénéfice des particuliers</b>	<b>132 000 000 €</b>	<b>132 000 000 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	132 000 000 €	132 000 000 €
<b>798 - Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres au bénéfice des personnes morales</b>	<b>132 000 000 €</b>	<b>132 000 000 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	132 000 000 €	132 000 000 €
<b>Total CAS Aide à l'Acquisition de Véhicules Propres</b>	<b>264 000 000 €</b>	<b>264 000 000 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	264 000 000 €	264 000 000 €

## CAS Financement des Aides aux Collectivités pour l'Électrification rurale

Références programmes et titres	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>793 - Électrification rurale</b>	<b>355 200 000 €</b>	<b>355 200 000 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	200 000 €	200 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	355 000 000 €	355 000 000 €
<b>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</b>	<b>4 800 000 €</b>	<b>4 800 000 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	4 800 000 €	4 800 000 €
<b>Total CAS Financement des Aides aux Collectivités pour l'Électrification rurale</b>	<b>360 000 000 €</b>	<b>360 000 000 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	200 000 €	200 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	359 800 000 €	359 800 000 €

### Mission Relations avec les collectivités territoriales

Références programmes et titres	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>119 - Concours financiers aux collectivités territoriales et à leurs groupements</b>	<b>3 657 202 636 €</b>	<b>3 166 043 198 €</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	3 657 202 636 €	3 166 043 198 €
<b>122 - Concours spécifiques et administration</b>	<b>238 079 635 €</b>	<b>272 834 619 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	551 826 €	514 951 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	2 312 000 €	2 402 200 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	235 215 809 €	269 917 468 €
<b>Total mission RCT</b>	<b>3 895 282 271 €</b>	<b>3 438 877 817 €</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	551 826 €	514 951 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	2 312 000 €	2 402 200 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	3 657 202 636 €	3 166 043 198 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	235 215 809 €	269 917 468 €

### Budget annexe contrôle et exploitation aériens (BACEA)

Références programmes et titres	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>612 - Navigation aérienne</b>	<b>572 223 059 €</b>	<b>572 223 059 €</b>
Hors Titre 2	572 223 059 €	572 223 059 €
<b>613 - Soutien aux prestations de l'aviation civile</b>	<b>1 507 437 897 €</b>	<b>1 507 437 897 €</b>
Hors Titre 2	295 041 750 €	295 041 750 €
Titre 2	1 212 396 147 €	1 212 396 147 €
<b>614 - Transports aériens, surveillance et certification</b>	<b>42 370 969 €</b>	<b>42 370 969 €</b>
Hors Titre 2	42 370 969 €	42 370 969 €
<b>Total BACEA</b>	<b>2 122 031 925 €</b>	<b>2 122 031 925 €</b>
<b>Hors Titre 2</b>	<b>909 635 778 €</b>	<b>909 635 778 €</b>
<b>Titre 2</b>	<b>1 212 396 147 €</b>	<b>1 212 396 147 €</b>

## Annexe II

# La loi de finances rectificative 2019-1270 du 2 décembre 2019

## Ministère de la Transition écologique et Solidaire

Missions	Programme	Libellé	T2/HT2	LFR du 2 décembre 2019	
				AE	CP
EDMD	113	Paysages, eau et biodiversité	HT2	-4 911 678 €	-9 085 678 €
	159	Expertise, information géographique et météorologie	HT2	-5 694 966 €	-5 935 619 €
	174	Énergie, climat et après-mines	HT2	83 705 694 €	132 007 425 €
	181	Prévention des risques	HT2	-35 488 780 €	-19 278 388 €
	dont annulation suite redéploiement crédits PIA			0 €	0 €
	203	Infrastructures et services de transports	HT2	-182 927 755 €	-100 780 902 €
	205	Affaires maritimes	HT2	-3 627 554 €	-4 303 954 €
	217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	HT2		-7 000 000 €
	345	Service public de l'énergie	HT2	70 537 554 €	-66 080 685 €
<b>Total EDMD</b>			<b>HT2</b>	<b>-78 407 485 €</b>	<b>-80 457 801 €</b>
Recherche et enseignement supérieur	190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	HT2	-14 110 612 €	-16 610 612 €
<b>Total Recherche et enseignement supérieur</b>			<b>HT2</b>	<b>-14 110 612 €</b>	<b>-16 610 612 €</b>
Régimes sociaux et de retraite	198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	HT2	-76 093 279 €	-76 093 279 €
<b>Total Régimes sociaux et de retraite</b>			<b>HT2</b>	<b>-76 093 279 €</b>	<b>-76 093 279 €</b>

## Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les collectivités territoriales

Missions	Programme	Libellé	T2/HT2	LFR du 2 décembre 2019	
				AE	CP
Cohésion des territoires	109	Aide à l'accès au logement	HT2	626 987 285 €	626 987 285 €
	112	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	HT2	-7 350 839 €	-23 393 298 €
			T2	-88 625 €	-88 625 €
	135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	HT2	-371 534 €	-16 577 684 €
	dont annulation suite redéploiement crédits PIA			0 €	0 €
	147	Politique de la ville	HT2	-19 095 205 €	-15 295 205 €
			T2	-71 025 €	-71 025 €
177	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	HT2	180 673 542 €	178 165 146 €	
<b>Total CT (hors programme 162 "Interventions territoriales de l'État")</b>			<b>HT2</b>	<b>780 843 249 €</b>	<b>749 886 244 €</b>
			<b>T2</b>	<b>-159 650 €</b>	<b>-159 650 €</b>
Relations avec les collectivités territoriales	122	Concours spécifiques et administration	HT2	-91 736 154 €	-43 883 827 €
<b>Total RCT</b>			<b>HT2</b>	<b>-91 736 154 €</b>	<b>-43 883 827 €</b>

Contrôle et exploitation aériens	613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	T2	-3 779 091 €	-3 779 091 €
<b>Total BACEA</b>			<b>T2</b>	<b>-3 779 091 €</b>	<b>-3 779 091 €</b>
Transition énergétique	764	Soutien à la transition énergétique	HT2	-575 837 921 €	-576 852 971 €
Services nationaux de transports conventionnés de voyageurs	785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	HT2	-24 691 000 €	-47 723 186 €
Aide à l'acquisition de véhicules propres	797	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres au bénéfice des particuliers	HT2	2 074 592 €	-4 925 408 €
Aide à l'acquisition de véhicules propres	798	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres au bénéfice des personnes morales	HT2	22 074 592 €	22 074 592 €
<b>Total Comptes d'affectation spéciale</b>			<b>HT2</b>	<b>-576 379 737 €</b>	<b>-607 426 973 €</b>
<b>Total MTES</b>			<b>HT2</b>	<b>-744 991 113 €</b>	<b>-780 588 665 €</b>
			<b>T2</b>	<b>-3 779 091 €</b>	<b>-3 779 091 €</b>
<b>Total MTES (hors BACEA)</b>			<b>HT2</b>	<b>-744 991 113 €</b>	<b>-780 588 665 €</b>
<b>Total MCTRCT</b>			<b>HT2</b>	<b>689 107 095 €</b>	<b>706 002 417 €</b>
			<b>T2</b>	<b>-159 650 €</b>	<b>-159 650 €</b>

## Annexe III

## L'exécution budgétaire 2019 en AE - MTES et MCTRCT

## Ministère de la Transition écologique et Solidaire

## I - Budget général

Mission	Programme	Libellé	Regroupement de titres	Crédits ouverts*	AE disponibles**	AE consommés	AE non consommées	Taux de consommation	
EDMD	113	Paysages, eau et biodiversité	HT2	184 007 264 €	181 597 729 €	166 986 596 €	14 611 132 €	91,95 %	
	159	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	HT2	507 982 549 €	507 427 969 €	507 341 313 €	86 656 €	99,98 %	
	174	Energie, climat et après-mines	HT2	1 177 865 723 €	1 177 792 354 €	1 174 502 697 €	3 289 657 €	99,72 %	
	181	Prévention des risques	T2	39 496 540 €	39 496 540 €	39 168 291 €	328 249 €	99,17 %	
			HT2	782 961 528 €	776 891 748 €	760 849 712 €	16 042 036 €	97,94 %	
	<b>Total 181</b>				<b>822 458 068 €</b>	<b>816 388 288 €</b>	<b>800 018 003 €</b>	<b>16 370 285 €</b>	<b>97,99 %</b>
	203	Infrastructures et services de transports	HT2	6 197 618 550 €	6 189 236 179 €	5 415 195 684 €	774 040 495 €	87,49 %	
	205	Affaires maritimes	HT2	168 848 555 €	168 454 281 €	167 434 733 €	1 019 548 €	99,39 %	
	217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	T2	2 780 647 898 €	2 780 647 898 €	2 759 764 138 €	20 883 760 €	99,25 %	
			HT2	197 226 598 €	194 931 428 €	192 810 928 €	2 120 500 €	98,91 %	
<b>Total 217</b>				<b>2 977 874 496 €</b>	<b>2 975 579 326 €</b>	<b>2 952 575 066 €</b>	<b>23 004 260 €</b>	<b>99,23 %</b>	
	345	Service public de l'énergie	HT2	3 815 885 549 €	3 815 885 167 €	3 814 968 877 €	916 290 €	99,98 %	
<b>Total missions EDMD</b>			<b>T2</b>	<b>2 820 144 438 €</b>	<b>2 820 144 438 €</b>	<b>2 798 932 429 €</b>	<b>21 212 009 €</b>	<b>99,25 %</b>	
			<b>HT2</b>	<b>13 032 396 316 €</b>	<b>13 012 216 854 €</b>	<b>12 200 090 540 €</b>	<b>812 126 314 €</b>	<b>93,76 %</b>	
Recherche et Enseignement supérieur	190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	HT2	1 749 199 675 €	1 746 648 825 €	1 746 596 303 €	52 522 €	100,00 %	
<b>Total mission Recherche et Enseignement supérieur</b>			<b>HT2</b>	<b>1 749 199 675 €</b>	<b>1 746 648 825 €</b>	<b>1 746 596 303 €</b>	<b>52 522 €</b>	<b>100,00 %</b>	
Régimes sociaux et de retraite	197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	HT2	825 597 600 €	825 597 600 €	825 597 600 €	0 €	100,00 %	
	198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	HT2	4 077 499 521 €	4 077 499 521 €	4 055 408 554 €	22 090 967 €	99,46 %	
<b>Total mission régimes sociaux et de retraite</b>			<b>HT2</b>	<b>4 903 097 121 €</b>	<b>4 903 097 121 €</b>	<b>4 881 006 154 €</b>	<b>22 090 967 €</b>	<b>99,55 %</b>	
<b>Total missions Budget général</b>			<b>T2</b>	<b>2 820 144 438 €</b>	<b>2 820 144 438 €</b>	<b>2 798 932 429 €</b>	<b>21 212 009 €</b>	<b>99,25 %</b>	
			<b>HT2</b>	<b>19 684 693 112 €</b>	<b>19 661 962 801 €</b>	<b>18 827 692 998 €</b>	<b>834 269 803 €</b>	<b>95,76 %</b>	
<b>Total général missions Budget général</b>				<b>22 504 837 550 €</b>	<b>22 482 107 239 €</b>	<b>21 626 625 427 €</b>	<b>855 481 812 €</b>	<b>96,19 %</b>	



## II – Budget annexe contrôle et exploitation aériens

Mission	Programme	Libellé	Regroupement de titres	Crédits ouverts*	AE disponibles**	AE consommés	AE non consommées	Taux de consommation	
Contrôle et exploitation aériens	612	Navigation aérienne	HT2	658 913 851 €	658 913 851 €	624 968 725 €	33 945 126 €	94,85 %	
	613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	T2	1 208 617 056 €	1 208 617 056 €	1 195 353 474 €	13 263 582 €	98,90 %	
			HT2	307 280 000 €	307 280 000 €	303 558 749 €	3 721 251 €	98,79 %	
	<b>Total 613</b>				<b>1 515 897 056 €</b>	<b>1 515 897 056 €</b>	<b>1 498 912 223 €</b>	<b>16 984 833 €</b>	<b>98,88 %</b>
	614	Transports aériens, surveillance et certification	HT2	52 663 672 €	52 663 672 €	49 214 934 €	3 448 738 €	93,45 %	
<b>Total BACEA</b>			T2	<b>1 208 617 056 €</b>	<b>1 208 617 056 €</b>	<b>1 195 353 474 €</b>	<b>13 263 582 €</b>	<b>98,90 %</b>	
			HT2	<b>1 018 857 523 €</b>	<b>1 018 857 523 €</b>	<b>977 742 408 €</b>	<b>41 115 115 €</b>	<b>95,96 %</b>	
<b>Total général BACEA</b>					<b>2 227 474 579 €</b>	<b>2 227 474 579 €</b>	<b>2 173 095 882 €</b>	<b>54 378 697 €</b>	<b>97,56 %</b>

## III – Comptes spéciaux

Mission	Programme	Libellé	Regroupement de titres	Crédits ouverts*	AE disponibles**	AE disponibles**	AE consommés	Taux de consommation
Transition énergétique	764	Soutien à la transition énergétique	HT2	4 868 953 760 €	4 868 953 760 €	4 862 440 141 €	6 513 619 €	99,87 %
	765	Engagements financiers liés à la transition énergétique	HT2	1 853 881 006 €	1 853 881 006 €	1 841 402 432 €	12 478 574 €	99,33 %
<b>Total CAS TE</b>			HT2	<b>6 722 834 766 €</b>	<b>6 722 834 766 €</b>	<b>6 703 842 573 €</b>	<b>18 992 193 €</b>	<b>99,72 %</b>
Services nationaux de transports conventionnés de voyageurs	785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	HT2	262 500 000 €	262 500 000 €	262 282 966 €	217 034 €	99,92 %
	786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	HT2	73 000 000 €	73 000 000 €	73 000 000 €	0 €	100,00 %
<b>Total CAS SNTCV</b>			HT2	<b>335 500 000 €</b>	<b>335 500 000 €</b>	<b>335 282 966 €</b>	<b>217 034 €</b>	<b>99,94 %</b>
Aides à l'acquisition de véhicules propres	797	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres au bénéfice des particuliers	HT2	156 000 000 €	156 000 000 €	152 278 868 €	3 721 132 €	97,61 %
	798	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres au bénéfice des personnes morales	HT2	176 000 000 €	176 000 000 €	176 000 000 €	0 €	100,00 %
<b>Total CAS AAVP</b>			HT2	<b>332 000 000 €</b>	<b>332 000 000 €</b>	<b>328 278 868 €</b>	<b>3 721 132 €</b>	<b>98,88 %</b>
Financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale	793	Électrification rurale	HT2	371 651 108 €	366 604 373 €	343 314 597 €	23 289 775 €	93,65 %
	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	HT2	19 597 727 €	18 959 068 €	1 134 374 €	17 824 694 €	5,98 %
<b>Total CAS FACE</b>			HT2	<b>391 248 835 €</b>	<b>385 563 441 €</b>	<b>344 448 971 €</b>	<b>41 114 470 €</b>	<b>89,34 %</b>
Charles de Gaulle express	869	Prêt à la société concessionnaire de la liaison express entre Paris et l'aéroport Paris-Charles de Gaulle	HT2	100 000 000 €	100 000 000 €	0 €	100 000 000 €	0,00 %
<b>Total Compte de concours financier "CDG Express"</b>			HT2	<b>100 000 000 €</b>	<b>100 000 000 €</b>	<b>0 €</b>	<b>100 000 000 €</b>	<b>0,00 %</b>
<b>Total Comptes spéciaux</b>			HT2	<b>7 881 583 601 €</b>	<b>7 875 898 207 €</b>	<b>7 711 853 378 €</b>	<b>164 044 829 €</b>	<b>97,92 %</b>

## Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les collectivités territoriales

### Budget général

Mission	Programme	Libellé	Regroupement de titres	Crédits ouverts*	AE disponibles**	AE consommés	AE non consommées	Taux de consommation	
Cohésion des territoires	109	Aide à l'accès au logement	HT2	14 069 539 002 €	14 069 539 002 €	14 069 539 002 €	0 €	100,00 %	
	112	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	T2	20 060 993 €	20 060 993 €	19 379 032 €	681 961 €	96,60 %	
			HT2	191 345 406 €	177 906 921 €	162 980 962 €	14 925 959 €	91,61 %	
	<b>Total 112</b>				<b>211 406 399 €</b>	<b>197 967 914 €</b>	<b>182 359 994 €</b>	<b>15 607 920 €</b>	<b>92,12 %</b>
	135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	HT2	811 834 011 €	779 261 749 €	688 052 978 €	91 208 771 €	88,30 %	
	147	Politique de la ville	T2	1 536 954 €	1 536 954 €	1 019 293 €	517 660 €	66,32 %	
			HT2	632 643 838 €	628 133 735 €	471 625 556 €	156 508 179 €	75,08 %	
	<b>Total 147</b>				<b>634 180 792 €</b>	<b>629 670 689 €</b>	<b>472 644 849 €</b>	<b>157 025 840 €</b>	<b>75,06 %</b>
<b>Total Mission CT (hors programme 162 "Interventions territoriales de l'Etat")</b>			T2	<b>21 597 947 €</b>	<b>21 597 947 €</b>	<b>20 398 326 €</b>	<b>1 199 621 €</b>	<b>94,45 %</b>	
			HT2	<b>17 802 041 479 €</b>	<b>17 751 499 171 €</b>	<b>17 483 879 303 €</b>	<b>267 619 869 €</b>	<b>98,49 %</b>	
<b>Total Mission CT (hors programme 162 "Interventions territoriales de l'Etat")</b>					<b>17 823 639 425 €</b>	<b>17 773 097 118 €</b>	<b>17 504 277 628 €</b>	<b>268 819 489 €</b>	<b>98,49 %</b>
Relations avec les collectivités territoriales	119	Concours financiers aux collectivités territoriales et à leurs groupements	HT2	3 780 333 141 €	3 780 333 141 €	3 649 276 517 €	131 056 624 €	96,53 %	
	122	Concours spécifiques et administration	HT2	236 124 935 €	236 124 935 €	197 133 140 €	38 991 795 €	83,49 %	
<b>Total mission RCT</b>			HT2	<b>4 016 458 076 €</b>	<b>4 016 458 076 €</b>	<b>3 846 409 657 €</b>	<b>170 048 419 €</b>	<b>95,77 %</b>	
<b>Total MTES</b>			T2	<b>4 028 761 494 €</b>	<b>4 028 761 494 €</b>	<b>3 994 285 903 €</b>	<b>34 475 591 €</b>	<b>99,14 %</b>	
			HT2	<b>28 585 134 236 €</b>	<b>28 556 718 530 €</b>	<b>27 517 288 783 €</b>	<b>1 039 429 746 €</b>	<b>96,36 %</b>	
<b>Total général MTES</b>					<b>32 613 895 730 €</b>	<b>32 585 480 024 €</b>	<b>31 511 574 687 €</b>	<b>1 073 905 337 €</b>	<b>96,70 %</b>
<b>Total général MTES (Hors BACEA)</b>					<b>30 386 421 151 €</b>	<b>30 358 005 445 €</b>	<b>29 338 478 805 €</b>	<b>1 019 526 641 €</b>	<b>96,64 %</b>
<b>Total MCTRCT (hors programme 162)</b>			T2	<b>21 597 947 €</b>	<b>21 597 947 €</b>	<b>20 398 326 €</b>	<b>1 199 621 €</b>	<b>94,45 %</b>	
			HT2	<b>21 818 499 555 €</b>	<b>21 767 957 247 €</b>	<b>21 330 288 960 €</b>	<b>437 668 288 €</b>	<b>97,99 %</b>	
<b>Total général MCTRCT (hors programme 162)</b>					<b>21 840 097 501 €</b>	<b>21 789 555 194 €</b>	<b>21 350 687 285 €</b>	<b>438 867 908 €</b>	<b>97,99 %</b>

(\*) crédits ouverts = LFI + reports + fonds de concours et attributions de produits +(-) virements + ouvertures de crédits - Décrets d'annulation +(-) fongibilité asymétrique + LFR

(\*\*) AE disponibles = AE ouverts - blocages sur AE antérieurs - clôtures de tranche conditionnelle

# L'exécution budgétaire 2019 en CP - MTES et MCTRCT

## Ministère de la Transition écologique et Solidaire

### I - Budget général

Mission	Programme	Libellé	Regroupement de titres	Crédits ouverts*	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation	
EDMD	113	Paysages, eau et biodiversité	HT2	177 273 818 €	159 389 869 €	17 883 949 €	89,91 %	
	159	Expertise, information géographique et météorologie	HT2	508 222 323 €	507 941 789 €	280 534 €	99,94 %	
	174	Energie, climat et après-mines	HT2	1 228 725 550 €	1 227 101 479 €	1 624 071 €	99,87 %	
	181	Prévention des risques	T2	39 496 540 €	39 168 291 €	328 249 €	99,17 %	
			HT2	800 945 992 €	772 376 022 €	28 569 970 €	96,43 %	
	<b>Total 181 (1)</b>				<b>840 442 532 €</b>	<b>811 544 313 €</b>	<b>28 898 219 €</b>	<b>96,56 %</b>
	203	Infrastructures et services de transports	HT2	5 273 956 768 €	5 221 779 223 €	52 177 545 €	99,01 %	
	205	Affaires maritimes	HT2	161 635 745 €	157 330 364 €	4 305 381 €	97,34 %	
	217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	T2	2 780 647 898 €	2 759 764 138 €	20 883 760 €	99,25 %	
			HT2	233 337 768 €	231 438 704 €	1 899 064 €	99,19 %	
<b>Total 217</b>				<b>3 013 985 666 €</b>	<b>2 991 202 842 €</b>	<b>22 782 824 €</b>	<b>99,24 %</b>	
	345	Service public de l'énergie	HT2	3 251 685 549 €	3 248 614 814 €	3 070 735 €	99,91 %	
<b>Total missions EDMD</b>			<b>T2</b>	<b>2 820 144 438 €</b>	<b>2 798 932 430 €</b>	<b>21 212 008 €</b>	<b>99,25 %</b>	
			<b>HT2</b>	<b>11 635 783 513 €</b>	<b>11 525 972 264 €</b>	<b>109 811 249 €</b>	<b>99,06 %</b>	
Recherche et Enseignement supérieur	190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	HT2	1 708 816 504 €	1 707 996 131 €	820 373 €	99,95 %	
<b>Total mission Recherche et Enseignement supérieur</b>			<b>HT2</b>	<b>1 708 816 504 €</b>	<b>1 707 996 131 €</b>	<b>820 373 €</b>	<b>99,95 %</b>	
Régimes sociaux et de retraite	197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	HT2	825 597 600 €	825 597 600 €	0 €	100,00 %	
	198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	HT2	4 077 499 521 €	4 055 408 554 €	22 090 967 €	99,46 %	
<b>Total mission régimes sociaux et de retraite</b>			<b>HT2</b>	<b>4 903 097 121 €</b>	<b>4 881 006 154 €</b>	<b>22 090 967 €</b>	<b>99,55 %</b>	
<b>Total missions Budget général</b>			<b>T2</b>	<b>2 820 144 438 €</b>	<b>2 798 932 430 €</b>	<b>21 212 008 €</b>	<b>99,25 %</b>	
			<b>HT2</b>	<b>18 247 697 138 €</b>	<b>18 114 974 550 €</b>	<b>132 722 588 €</b>	<b>99,06 %</b>	
<b>Total général missions Budget général</b>				<b>21 067 841 576 €</b>	<b>20 913 906 980 €</b>	<b>153 934 596 €</b>	<b>99,27 %</b>	

### II - Budget annexe contrôle et exploitation aériens

Mission	Programme	Libellé	Regroupement de titres	Crédits ouverts*	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
Contrôle et exploitation aériens	612	Navigation aérienne	HT2	628 838 975 €	578 348 877 €	50 490 098 €	91,97 %
	613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	T2	1 208 617 056 €	1 195 353 474 €	13 263 582 €	98,90 %
			HT2	305 370 000 €	303 510 437 €	1 859 563 €	99,39 %
	<b>Total 613</b>				<b>1 513 987 056 €</b>	<b>1 498 863 911 €</b>	<b>15 123 145 €</b>
	614	Transports aériens, surveillance et certification	HT2	51 064 213 €	48 631 912 €	2 432 301 €	95,24 %
<b>Total BACEA</b>			<b>T2</b>	<b>1 208 617 056 €</b>	<b>1 195 353 474 €</b>	<b>13 263 582 €</b>	<b>98,90 %</b>
			<b>HT2</b>	<b>985 273 187 €</b>	<b>930 491 226 €</b>	<b>54 781 961 €</b>	<b>94,44 %</b>
<b>Total général BACEA</b>				<b>2 193 890 243 €</b>	<b>2 125 844 700 €</b>	<b>68 045 543 €</b>	<b>96,90 %</b>

## III – Comptes spéciaux

Mission	Programme	Libellé	Regroupe- ment de titres	Crédits ouverts*	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
Transition énergétique	764	Soutien à la transition énergétique	HT2	4 868 953 760 €	4 862 611 412 €	6 342 348 €	99,87 %
	765	Engagements financiers liés à la transition énergétique	HT2	1 853 881 006 €	1 841 402 432 €	12 478 574 €	99,33 %
<b>Total CAS TE</b>			<b>HT2</b>	<b>6 722 834 766 €</b>	<b>6 704 013 844 €</b>	<b>18 820 922 €</b>	<b>99,72 %</b>
Services nationaux de transports conventionnés de voyageurs	785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	HT2	271 050 000 €	265 822 067 €	5 227 933 €	98,07 %
	786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	HT2	73 000 000 €	73 000 000 €	0 €	100,00 %
<b>Total CAS SNTCV</b>			<b>HT2</b>	<b>344 050 000 €</b>	<b>338 822 067 €</b>	<b>5 227 933 €</b>	<b>98,48 %</b>
Aides à l'acquisition de véhicules propres	791	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	HT2	150 135 187 €	150 127 720 €	7 467 €	100,00 %
	792	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	HT2	177 135 187 €	176 000 000 €	1 135 187 €	99,36 %
<b>Total CAS AAVP</b>			<b>HT2</b>	<b>327 270 374 €</b>	<b>326 127 720 €</b>	<b>1 142 654 €</b>	<b>99,65 %</b>
Financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale	793	Électrification rurale	HT2	654 048 254 €	380 196 945 €	273 851 309 €	58,13 %
	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	HT2	19 794 124 €	1 555 968 €	18 238 156 €	7,86 %
<b>Total CAS FACE</b>			<b>HT2</b>	<b>673 842 378 €</b>	<b>381 752 913 €</b>	<b>292 089 465 €</b>	<b>56,65 %</b>
Charles de Gaulle express	869	Prêt à la société concessionnaire de la liaison express entre Paris et l'aéroport Paris-Charles de Gaulle	HT2	275 000 000 €	251 225 160 €	23 774 840 €	91,35 %
<b>Total Compte de concours financier "CDG Express"</b>			<b>HT2</b>	<b>275 000 000 €</b>	<b>251 225 160 €</b>	<b>23 774 840 €</b>	<b>91,35 %</b>
<b>Total Comptes spéciaux</b>			<b>HT2</b>	<b>8 342 997 518 €</b>	<b>8 001 941 705 €</b>	<b>341 055 813 €</b>	<b>95,91 %</b>

## Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les collectivités territoriales

### Budget général

Mission	Programme	Libellé	Regroupement de titres	Crédits ouverts*	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
Cohésion des territoires	109	Aide à l'accès au logement	HT2	14 069 539 002 €	14 069 539 002 €	0 €	100,00 %
	112	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	T2	20 060 993 €	19 379 032 €	681 961 €	96,60 %
			HT2	218 525 887 €	209 904 339 €	8 621 548 €	96,05 %
	<b>Total 112</b>			<b>238 586 880 €</b>	<b>229 283 371 €</b>	<b>9 303 509 €</b>	<b>96,10 %</b>
	135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat <sup>(2)</sup>	HT2	899 878 426 €	644 653 571 €	255 224 855 €	71,64 %
	147	Politique de la ville	T2	1 536 954 €	1 019 293 €	517 660 €	66,32 %
	<b>Total 147</b>			<b>479 701 431 €</b>	<b>473 347 918 €</b>	<b>6 353 513 €</b>	<b>98,68 %</b>
Relations avec les collectivités territoriales	177	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	HT2	2 118 052 706 €	2 115 724 428 €	2 328 278 €	99,89 %
	119	Concours financiers aux collectivités territoriales et à leurs groupements	HT2	3 290 176 974 €	3 205 818 733 €	84 358 241 €	97,44 %
	122	Concours spécifiques et administration	HT2	259 235 930 €	233 790 113 €	25 445 817 €	90,18 %
<b>Total mission RCT</b>			<b>HT2</b>	<b>3 549 412 904 €</b>	<b>3 439 608 846 €</b>	<b>109 804 058 €</b>	<b>96,91 %</b>
<b>Total MTES</b>			<b>T2</b>	<b>4 028 761 494 €</b>	<b>3 994 285 904 €</b>	<b>34 475 590 €</b>	<b>99,14 %</b>
			<b>HT2</b>	<b>27 575 967 843 €</b>	<b>27 047 407 481 €</b>	<b>528 560 362 €</b>	<b>98,08 %</b>
<b>Total général MTES</b>				<b>31 604 729 337 €</b>	<b>31 041 693 385 €</b>	<b>563 035 953 €</b>	<b>98,22 %</b>
<b>Total général MTES (Hors BACEA)</b>				<b>29 410 839 094 €</b>	<b>28 915 848 685 €</b>	<b>494 990 409 €</b>	<b>98,32 %</b>
<b>Total MCTRCT (hors Programme 162)</b>			<b>T2</b>	<b>21 597 947 €</b>	<b>20 398 326 €</b>	<b>1 199 621 €</b>	<b>94,45 %</b>
			<b>HT2</b>	<b>21 333 573 402 €</b>	<b>20 951 758 810 €</b>	<b>381 814 592 €</b>	<b>98,21 %</b>
<b>Total général MCTRCT (hors Programme 162)</b>				<b>21 355 171 349 €</b>	<b>20 972 157 136 €</b>	<b>383 014 213 €</b>	<b>98,21 %</b>

(\*) crédits ouverts = LFI + reports +(-) fonds de concours et attributions de produits +(-) virements + ouvertures de crédits - Décrets d'annulation +(-) fongibilité asymétrique + LFR

## Annexe IV

# Les clés de correspondance des indicateurs fixés par l'arrêté du 22 décembre 2017

## Indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle

1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP selon le statut (fonctionnaires, contractuels, ouvriers d'État et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et pour les contractuels par type de contrat	Partie 2A2 à 2A10
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	
	b) Embauches et départs	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés : - par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Partie 2B1
		- 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)	
		- Nombre d'agents contractuels recrutés par niveau et par type de contrat	
		- Nombre d'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	
	c) Positionnement	- Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé	Partie 2B3 à 2B5
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance :	
		- départs définitifs de personnes fonctionnaires : 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 fonctionnaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois	
	d) Promotions	- départs temporaires d'agents contractuels : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.	Partie 12E
		- Effectifs physiques au 31/12 des emplois supérieurs et dirigeants	
2° Rémunérations	- Flux annuels de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	Partie 2D1	
	- Nombre des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	Partie 2E	
	Nombre d'agents promouvables par grade	Partie 2E	
	Répartition des agents promus par grade		
	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 2B7	
	Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante)	Partie 12F3	
	Taux de mobilité géographique, catégorielle, fonctionnelle, structurelle	Partie 3A	
	Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.	Partie 3B	
	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C); rémunérations par décile.		
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).			

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). Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	Partie 5A4
4° Organisation et temps de travail	a) Organisation	Nombre d'agents soumis à des astreintes au 31/12, nombre d'intervention et d'heures d'intervention au cours de l'année	Partie 8C
		Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique au 31/12	Partie 8A
		Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31/12 : sur emploi à temps complet : - temps plein ; temps partiel par quotité de travail	
	b) Temps partiel	Sur emploi à temps incomplet (agents contractuels) par tranche de durée hebdomadaire du travail (moins de 17 h 30, 17 h 30 à moins de 28 h, 28 h ou plus)	Partie 8B
		Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	
	c) Heures supplémentaires	- dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées	Partie 8D
		- nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures supplémentaires rémunérées.	
	d) congés	Nombre de jours de congés (congés annuels, RTT, jours de fractionnement) : - accordés (par type de congés) ; - pris (total) ; - non pris et non versés au CET (total) ;	Partie 8B
		- nombre d'autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple : jours fériés locaux).	
		Nombre d'agents et nombre total de journées d'absence par motif par âge : - congé de maternité et d'adoption ; - congé de paternité et d'accueil ;	Partie 9B et 9C
		- autorisations d'absence autres que celles accordées au titre des articles 13 et 15 du décret n° 82-447 : pour événements familiaux, concours et examens, etc.	
Prise de congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique : - nombre d'agents ayant pris un congé ; - nombre de jours de congés pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours de congés théoriques ;		Partie 9C	
e) Absences au travail (hors absences pour raison de santé)	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 9A	
	Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental		
5° Conditions de travail	Nombre d'accidents de travail au cours de l'année (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	Partie 7B	
6° Absences au travail pour raison de santé	Répartition par tranches d'âge du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire ; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (contractuels) ; - congé de longue durée ; - accident du travail imputable au service ; - accident du travail pour raison de trajet ; - maladie professionnelle ; - disponibilité d'office (État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	Partie 7C	

## Autres Indicateurs

1° Plafond d'emploi	Rappel du plafond ministériel d'emploi autorisés en ETPT	Partie 1C
2° Pyramide des âges	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Partie 2A11
	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 6D
4° Agents contractuels	Nombre d'agents contractuels (effectifs physiques, ETP, données par sexe) répartis de la manière suivante : - agents contractuels sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; - agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.	Partie 2A6
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.	Partie 2E7
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	Partie 2E8
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.	Partie 2D1
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	Répartition des titularisations par sexe et par catégorie hiérarchique (A/B/C)	Partie 2C
	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.	
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs	Évolution du taux d'emploi sur trois ans.	
	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.	
7° Flux entrants par sexe, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	Partie 2B
8° Flux sortants par sexe, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	
9° Avancements par sexe	Voir rapport de situation comparée.	Partie 2E
10° Mobilité	Nombre de postes publiés sur la PEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	Partie 2B2
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la PEP.	
11° Rémunérations	Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.	Partie 3A6
	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	
12° Risques professionnels	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.	Partie 7B2
	Nombre de décès imputables au service.	Partie 7B1
	Nombre d'accidents du travail.	
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	Partie 2C3
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	Partie 7A2
	Coût de la formation des membres des CHSCT	
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours	
	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	Partie 7C
	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 7B1
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 2B5	



13° Formation	a) Formation continue	Nombre de journées de formation par catégorie, par sexe et par type d'action (T1, T2, T3).	Partie 5A4
		Coût de la formation par catégorie et par sexe	Partie 5A5
		Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par sexe, et par catégorie	Partie 5A4
	b) Formation initiale statutaire	Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par tranche d'âge	
Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par sexe : - après un concours externe ; - après un concours interne ; - après un troisième concours ; - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.		Partie 5A4	
14° 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 11A
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).	
		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11A4
		Nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.	Partie 11A2
		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 11E1
		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 11E2
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 11F	
Nombre et nature des accords négociés		Partie 11B	
15° 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 10B	
	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. - dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).		

## Annexe V

## Lexique

<b>A</b>	
a	An
A	Agents de catégorie A
AA	Adjoint administratif
AAE	Attaché d'administration de l'État
AAAE	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat
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'Etat
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
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ATAE	Adjoints techniques des administrations de l'Etat
ATE	Agent technique de l'environnement
A TEC	Agents 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	Agents 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
B TEC	Agents de catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTIV	Bureau de traitement de l'information de vol
BUD	Budget comptabilité

## C

C	Agents de Catégorie C
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
C EXP	Agents de Catégorie C d'exploitation
C TEC	Agents de Catégorie C techniques
Cab	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes
CAP	Commission administrative paritaire

CAPP	Commission administrative paritaire préparatoire
CAS	Comité d'aide sociale
CAS	Compte d'affectation spéciale
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
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
CETU	Centre d'études des tunnels
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFDT FP	Confédération française démocratique du travail Fonction Publique
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
CV	Curriculum vitae
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
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAS	Décharge d'activité de service
DATE (emploi)	Directeur de l'administration territoriale de l'Etat
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
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

DGCCRF	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
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
DIRRECTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi
DM	Direction de la Mer
DMA	Délégation ministérielle à l'accessibilité
DML	Délégué à la mer et au littoral
DOC	Documentaire
DOM	Départements d'Outre-Mer
DOVH	Dossier d'organisation de la Viabilité Hivernale
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
DROM / COM	Départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer
DSAC	Direction de la sécurité de l'aviation civile
DSAF	Direction des services administratifs et financiers
DSL D	Détachement sans limitation de durée
DSNA	Direction des services de la Navigation aérienne
DSR	Documents stratégiques régionaux
DT BS	Direction territoriale bassin de la Seine
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels

<b>E</b>	
EAAM	Élèves administrateurs des affaires maritimes
EEl	Entretien, exploitation, infrastructures
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EHN / DP	EHN : expert(e) haut de niveau / DP : directeur(rice) de projet
EIVP	École des ingénieurs de la ville de Paris
ENAC	École nationale de l'aviation civile
ENSAM	École 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
EP	Examen professionnel
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPF	Établissement public foncier
EPMP	Établissement public du Marais poitevin
EPP	Élaboration et pilotage politiques publiques
ET	Emploi-type
ETP	Équivalent temps plein
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
Exa	Examen
EXT	Externe
Exc-Excep	Exceptionnel
Exp	Exploitation

<b>F</b>	
F	Femme
FAFP	Fédération autonome de la Fonction publique
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
FON	Fonctionnel
FPE	Fonction publique d'Etat
FSU	Fédération syndicale unitaire
FPT	Fonction publique territoriale
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie

## G

G1	Groupe 1
GAQ	Gestion administrative et qualité
Géo	Géographique
GIP-ATEN	Groupement d'intérêt public - Atelier technique des espaces naturels
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GN	Grade nouveau
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
HLM	Habitation à loyer modéré
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
ITT	Inspection du travail des transports

**J**

JP	Journées perdues (pour fait de grève)
----	---------------------------------------

**L**

LA	Liste d'aptitude
LC	Liste complémentaire
LGV	Ligne grande vitesse
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

**M**

m	Mois
MAAF	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MADSLD	Mise à disposition sans limitation de durée
MAXi	Maximum
MCT	Ministère de la Cohésion des territoires
MdP	Médecin de prévention
MED	Médium
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
MIILOS	Mission interministérielle d'inspection du logement social
MINi	Minimum
MLETR	Ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité
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
MOY	Moyenne
MPA	Mission, programme, action
MRAE	Mission régionale d'autorité environnementale
MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire
MVTS	Mouvements

<b>N</b>	
NCT	Nouveau conseil au territoire
ND	Non disponible
NIV	Niveau
NOR - norm	Normal
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
NMSG	navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral

<b>O</b>	
O	Ouvrière
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
OUV	Ouvrier

<b>P</b>	
PACA	Provence Alpes Côte d'Azur
PAL	Principal
PAE	Plafond d'autorisations d'emplois
PAP	Projet annuel de performance
PAP	Programme annuel des préventions des risques professionnels
PARRE	Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat
PEB	Plan d'exposition au bruit
PEC	Préparation aux examens et concours
PEP	Place de l'emploi public
PETPE	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat
PNA	Position normale d'activité
PNF	Parcs nationaux de France
PNF	Plan national de formation
PNT	Personnel non titulaire

PNT EMA	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole
PPAL - pal	Principal
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Prévention des risques
PRHR	Personne ressource handicap régionale
Pro	Professionnel
PSI	Pôle support intégré
PSS	Personnels à statut spécifique
PSS CETE	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime

## 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
SAF	Service des affaires financières
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
SEC	Service emplois et compétences
SEC	Sécurité
SERM	Schéma d'emploi et de recrutement ministériel
SETRA	Service d'études techniques des routes et autoroutes
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétariat général
SGP	Société du grand Paris
SIDSIC	Service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication
SIEC	Service inter académique des examens et concours
SIGIADD	Syndicat des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'administration du développement durable
SIR	Service d'ingénierie routière
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
SNOPA - CGT	Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers - confédération générale du travail
SOI	Sud océan Indien
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
SUP.	Supérieure

## T

TG	Transfert de gestion
TGCE	Technologies du génie civil et de l'environnement
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
TT	Transports terrestres

## U

UGE	Université Gustave Eiffel
UGFF-CGT	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UO	Unité opérationnelle
USAC-CGT	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail

## V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VASCO	Valoriser et apporter du sens aux connaissances de nos organisations
VNF	Voies navigables de France
VNF DT BS	Voies navigables de France direction territoriale bassin de la Seine

## Z

ZDE	Zone de développement de l'éolien
ZGE	Zone de gouvernance des effectifs









**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général • Direction des ressources humaines**  
Grande Arche paroi sud - 92055 La Défense cedex

Direction de la publication :  
SG/DRH - Émilie Piette

Réalisation :  
SG/DRH/RS1 - Katia SANSONE, Corinne DAVID,  
Karine MARTEL

Contact :  
[bilan-social.rs.drh@developpement-durable.gouv.fr](mailto:bilan-social.rs.drh@developpement-durable.gouv.fr)

Conception graphique :  
SG/DAF/SAS/SET/SET2.2 - Jean Etienne MALAISÉ

Impression : MTE-MCTRCT-MM/SG/DAF/SAS/SET/SET2.2  
Imprimé sur du papier certifié ecolabel européen

