



Bilan social

des ministères de la Transition
écologique et solidaire
et de la Cohésion des territoires

2016

Editorial

Le bilan social ministériel présente la photographie au 31 décembre 2016 de la situation des personnels du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires sous différents angles de vue : la mobilité, les recrutements, les promotions, les rémunérations, les conditions de travail, l'action sociale, la formation et le dialogue social.

Précieux pour l'analyse et la conduite de la gestion des carrières des agents de nos ministères, il est aussi un instrument essentiel du dialogue social, car il permet un diagnostic global et partagé sur les évolutions en cours. Il constitue ainsi un outil dynamique au service de l'amélioration de nos politiques en matière de ressources humaines.

Le rapport de situation comparée qui figure en partie 10 est particulièrement à signaler cette année. Établi à partir de l'ensemble des données statistiques genrées qui ont été collectées et mises en perspectives, il permet en effet d'évaluer les avancées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mesurer les progrès qu'il reste à accomplir. Les données comparatives figurant dans le rapport ont également vocation à alimenter la réflexion engagée dans le cadre du chantier de négociation du protocole d'accord sur l'égalité inscrit à l'agenda social ministériel 2017-2019.

Un grand merci aux équipes qui ont contribué à sa réalisation, qui l'enrichissent années après années et permettent d'en faire un document de référence vivant et accessible à tous.

Bonne lecture à chacun d'entre vous.

La secrétaire générale

Régine ENGSTRÖM

A handwritten signature in blue ink that reads "Régine Engström". The signature is written in a cursive, flowing style.

Sommaire

1 Les ministères MEEM et MLHD en 2016

1-A - Le Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer et le Ministère du Logement et de l'Habitat Durable en 2016	10
1-B - LFI 2016	24
1-C - Répartition des effectifs des ministères par programme	26

2 Les mouvements d'effectifs

2-A - Les effectifs	30
2-B - L'organisation du temps de travail	46
2-C - Les embauches et les départs	48
2-D - Les travailleurs handicapés	61
2-E - Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2016	66
2-F - Les avancements et les promotions	76

3 Les rémunérations

3-A - Rémunérations mensuelles moyennes	94
3-B - Rémunérations moyennes des personnels par filières	98

4 Les sanctions et la déontologie

4-A - Les sanctions disciplinaires	106
4-B - La commission de déontologie	109

5 Les activités liées à la formation

5-A - La formation	114
5 -B - Bilan de l'activité du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources humaines	126

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

6-A - Analyse de la structure par métier	130
6-B - Les cibles budgétaires	136
6-C - Analyse par âge des effectifs	136
6-D - Actualisation des dispositifs de connaissance	139
6-E - Mise en œuvre d'une GPRH locale	139

7 Les conditions de travail et la prévention

7-A - La prévention	142
7-B - Les accidents de service et les maladies professionnelles	148
7-C - Les absences au travail	153

8 Les congés

8-A - Nombre d'agents ayant pris en 2016 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois (agents physiques gérés)	160
8-B - Les congés de maternité et d'adoption	160

8-C - Nombre d'agents ayant pris en 2016 un congé de paternité	162
8-D - Indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne temps	162

9 L'action sociale

9-A - L'accompagnement des agents par le service social du travail du MEEM et du MLHD	164
9-B - L'action sociale	165
9-C - Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel	174

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

10-A - Les principales actions 2016 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	178
10-B - La place des femmes dans l'effectif 2016 des MEEM et MLHD	178
10-C - Âge médian par catégorie et âge moyen par sexe	183
10-D - Part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MEEM et MLHD	183
10-E - Répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail	185
10-F - Recrutements	188
10-G - Les départs par catégorie hiérarchique et type de départ	189
10-H - Concours et examens professionnels	190
10-I - Promotions	194
10-J - Répartition des personnels aux CAP et CCP nationales en 2016	195
10-K - Taux de mobilité catégorielle, géographique, fonctionnelle et structurelle	196
10-L - Situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes	199
10-M - La formation	200
10-N - Les accidents du travail et les maladies professionnelles	201
10-O - Le congé paternité par catégorie hiérarchique	202
10-P - Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales	203
10-Q - Dépenses d'action sociale (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	204

11 Le dialogue social

11-A - La représentativité syndicale	206
11-B - Les crédits de temps syndical et les décharges d'activité de service	213
11-C - Les différents organes de concertation	215
11-D - Les mouvements sociaux	222

Annexes

Annexe I	228
Annexe II	231
Annexe III	232
Annexe IV	234
Annexe V	238

1

Les
ministères

MEEM et

MLHD

en 2016



1-A - Le Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer et le Ministère du Logement et de l'Habitat Durable en 2016

Le Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer (MEEM) et le Ministère du Logement et de l'Habitat Durable (MLHD) 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.

Sont ici recensées et consolidées, en un document unique, les principales données sociales permettant d'apprécier la situation des ministères et de leurs personnels.

Dans le respect de l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et les termes du protocole fonction publique du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le bilan social est complété par un rapport de situation comparé (partie 10). Outil réglementaire, ce rapport reflète la volonté de nos ministères à se mobiliser en faveur de l'égalité professionnelle et d'en mesurer chaque année les progrès accomplis et à accomplir.

a) Le Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer (MEEM)

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

Ses grandes missions sont :

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

giques ou naturels, et assurer la sécurité (industrielle, aérienne...) ;

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

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

La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer a autorité sur :

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

Conjointement avec le ministre du logement et de l'habitat durable, elle a autorité sur :

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

b) Le Ministère du Logement et de l'Habitat Durable (MLHD)

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

- il œuvre en faveur du développement et de la mise en valeur des territoires et espaces ruraux en instaurant une cohésion économique et sociale, en favorisant plus de justice et en réduisant les inégalités au sein et entre les territoires ;
- il intervient dans le domaine du logement en répondant à une urgence sociale et économique face à la pénurie de logements et à un secteur en crise. Il promeut un véritable service public du logement. Il lutte contre la précarité et l'exclusion, et s'inscrit dans une perspective énergétique en favorisant l'habitat écologique ;



- il définit et met en œuvre la politique du Gouvernement en faveur du développement et de la mise en valeur des territoires et espaces ruraux; cette compétence s'exerce en liaison avec le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt pour ce qui concerne le monde agricole.

Ses principales missions sont :

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

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

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

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

- les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), les 3 directions

régionales et interdépartementales en Ile-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) ;

- les quatre directions interrégionales de la mer (DIRM) et, en Outre-mer, quatre directions de la mer (DM), deux services des affaires maritimes (SAM) et une direction territoriale de l'alimentation et de la mer (DTAM) exercent des compétences maritimes ;
- les directions interdépartementales des routes (DIR).

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

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

1-A-1 - L'administration centrale

a) Le Secrétariat général (SG)

Le Secrétaire général assiste le ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer et le ministre du logement et de l'habitat durable pour l'administration de chacun des ministères.

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

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

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

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

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

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

La Direction des affaires européennes et internationales (DAEI)

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

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

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

La Direction des affaires juridiques (DAJ)

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

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

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

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

La Direction de la communication (DICOM)

La Direction de la communication (DICOM) remplit une double mission : piloter la stratégie de la communication et être prestataire de service. Elle assure la conception et la réalisation des actions et supports de communication pour le compte des cabinets des ministres, des directions générales et, en tant que de besoin, des services déconcentrés.

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

La Direction des ressources humaines (DRH)

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

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

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

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

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

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

La Direction des affaires financières (DAF)

La Direction des affaires financières est responsable du pilotage de la programmation, de la préparation et de l'exécution du budget des ministères en dépenses et en recettes. Elle assure la synthèse fiscale ministérielle.

En liaison avec les autres services et directions du secrétariat général, elle veille à la soutenabilité budgétaire ministérielle ainsi qu'à celle des opérateurs. Elle tient la comptabilité de l'ordonnateur et à ce titre anime la fonction comptable, veille à l'organisation des services comptables, à leur animation et aux systèmes d'information du domaine. Elle s'assure du respect de la réglementation budgétaire et comptable et de celle du code des marchés, participe aux travaux de certification des comptes de l'État et des établissements publics du ressort du ministère, en lien avec le contrôleur budgétaire et comptable, et assure le pilotage du contrôle interne comptable et budgétaire. Elle est le correspondant ministériel de la Cour des comptes.

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



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

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

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

Il coordonne également les relations du MEEM et du MLHD avec leurs services déconcentrés, organise l'exercice de la tutelle des établissements publics, anime le réseau des écoles et assure la tutelle de l'ENPC et de l'ENTPE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il organise l'inventaire des moyens relevant des

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

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

Il met en œuvre le dispositif ministériel de veille opérationnelle et d'alerte et s'assure de son articulation avec le dispositif interministériel existant.

Il met en œuvre les mesures et la veille intéressant l'intelligence économique. Il participe à la continuité des communications gouvernementales.

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

La Délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA)

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

Pour son action, la DMA s'appuie sur le réseau scientifique et technique des ministères et sur le réseau des correspondants «Accessibilité» des Directions départementales des territoires (et de la mer) (DDT(M)). Actrice de la conférence nationale du handicap, elle veille à la mise en œuvre des engagements gouvernementaux. Elle participe activement à l'animation de l'observatoire interministériel de l'accessibilité.

b) Le Commissariat général au développement durable (CGDD)

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

Le commissariat général au développement durable assure le secrétariat du Conseil national de la transition écologique et du comité interministériel pour le développement durable.

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

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

Il évalue les conséquences de l'ensemble des politiques

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

c) Les directions

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

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

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

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

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

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

La Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer élabore et met en œuvre les orientations de la politique multimodale des transports terrestres, maritimes et fluviales, dans le respect des principes du développement durable et définit les mesures destinées à promouvoir l'économie maritime, dans le respect de l'environnement. Elle définit les orientations en matière de politique des déplacements. Elle assiste le ministre pour ses relations avec les collectivités territoriales et les établissements publics organisateurs ou prestataires de transport, ainsi que pour ses relations avec les entreprises de transports ou gestionnaires d'infrastructures.

Elle définit en association avec ces collectivités les normes et règles techniques adaptées à la spécificité de chacun des réseaux d'infrastructures.

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

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

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

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

La Direction générale de l'aviation civile (DGAC)

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

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

La Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature est placée sous l'autorité conjointe du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer, et du ministère du logement et de l'habitat durable.

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

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

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

La Direction générale de la prévention des risques (DGPR)

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Inspection générale des affaires maritimes

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

Le Secrétariat général de la mer

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

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

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

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

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

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

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

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

1-A-3 - Les services territoriaux et les établissements publics

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

Les DREAL constituent l'échelon de pilotage des politiques publiques du ministère sur le territoire

exerçant par ailleurs des missions directement opérationnelles de niveau régional ou départemental. Elles assurent à la fois la coordination des services infra-régionaux (aménagement, logement, politique de l'eau, biodiversité, etc.) et la mise en œuvre directe de certaines politiques (énergie, climat, risques technologiques, etc.). Les DREAL sont responsables d'une zone de gouvernance, qui les conduit à coordonner, sous l'autorité des préfets de région, l'ensemble des services déconcentrés porteurs des politiques publiques des MEEM et MLHD. Elles sont à ce titre chargées :

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

Le décret du 28 avril 2016 transfère aux missions régionales d'autorité environnementale (MRAE) constituées au sein des Missions d'inspection générale territoriales (MIGT) la fonction d'autorité environnementale locale, jusqu'alors exercée par les préfets, pour les plans et programmes et pour les projets pour lesquels la saisine de la Commission nationale du débat public (CNDP) est obligatoire. L'objectif de cette réforme est de mieux répondre aux exigences européennes en renforçant l'indépendance des autorités environnementales à travers une séparation stricte entre les maîtres d'ouvrage et les autorités décisionnelles. Pour l'exercice de ces activités, les agents des DREAL qui instruisent ces avis sont placés sous l'autorité fonctionnelle des MRAE.

En 2016 les DREAL ont poursuivi des démarches de simplification. Ainsi, elles ont participé à la préparation de la mise en œuvre de la réforme de l'autorisation environnementale, une simplification pour les usagers qui est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2017. Cette réforme généralise en les adaptant les expérimentations menées depuis 2014. A compter du 1^{er} mars 2017, les projets soumis à autorisation au titre des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) ou au titre des installations, ouvrages, travaux et activités (IOTA) soumis à la législation sur l'eau, relèvent de

l'autorisation environnementale qui regroupe désormais plusieurs procédures. Sont également concernés par l'autorisation environnementale les projets soumis à évaluation environnementale qui relèvent seulement d'une déclaration ou qui ne relèvent d'aucun régime d'autorisation ou de déclaration.

Cette autorisation environnementale unique permet de disposer d'une approche globale du projet et des enjeux environnementaux qui lui sont inhérents, dans une seule et même décision. Son instruction est coordonnée par les DREAL lorsque le projet comporte une dominante « ICPE » et par les DDT-M lorsque le projet comporte une dominante « Eau ».

En 2016, la poursuite de l'appel à projets « Territoires à énergie positive pour la croissance verte » a connu un quasi doublement des territoires labellisés (435) en une année. Les territoires ont pu ainsi bénéficier jusqu'à 2 millions d'euros pour financer des actions pour lutter contre le réchauffement climatique, grâce à un fond dédié. La forte mobilisation des DREAL, des délégations régionales de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) et des directions départementales des territoires et de la mer a été déterminante avec l'accompagnement des porteurs de projets. Une équipe pluridisciplinaire (gestion financière, mise à disposition des données, animation, valorisation des actions des territoires) a été mise en place en administration centrale, avec des agents du SG, de la DGEC et du CGDD, pour le pilotage de cet appel à projet.

La réforme territoriale

La loi du 16 janvier 2015 a modifié, depuis le 1^{er} janvier 2016, les périmètres des régions métropolitaines, faisant passer leur nombre de 22 à 13 : 6 sont inchangées (Bretagne, Pays-de-Loire, Centre-Val-de-Loire, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Corse et Île-de-France) tandis que 7 résultent du regroupement de deux ou trois anciennes régions (Auvergne Rhône-Alpes, Bourgogne Franche-Comté, Grand Est, Hauts-de-France, Normandie, Nouvelle Aquitaine, Occitanie).

Pour les 16 DREAL concernées par ce changement, l'année 2016 a été largement consacrée à l'adaptation des structures aux compétences accrues, avec la mise en place d'outils adaptés à la mise en œuvre de cette réforme (polarisation des sites, utilisation des NTIC comme les visio-conférences, formalisation des procédures...). En 2016 a été déployé l'accompagnement du volet « ressources humaines » défini en interministériel (accompagnement individuel des agents, harmonisation des règlements intérieurs...). De plus, les dispositifs ministériels d'accompagnement



qui ont été mobilisés en 2015 (ex : conseil aux agents, coaching individuel ou collectif, appui à la conduite du changement, accompagnement du collectif des directeurs, etc) se sont poursuivis.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les deux ministères s'appuient donc, au niveau régional, sur 12 DREAL en France métropolitaine hors Île-de-France, 3 DRI en Île-de-France et 5 DEAL outre-mer.

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

Les DDT-M sont compétentes en matière de politiques de développement et d'aménagement durables des territoires. Elles mettent en œuvre dans le département les politiques relatives à la promotion de la transition énergétique, au développement et à l'équilibre des territoires, à la prévention des risques naturels, au logement, 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 directions départementales des territoires et de la mer sont chargées en outre 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 DDTM 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 2016, les DDT-M ont poursuivi leur investissement dans la réforme de l'ADS, notamment en recentrant leurs missions sur une filière ADS rénovée (animation, police, fiscalité de l'urbanisme), dans la mise en place du nouveau conseil aux territoires (NCT) et dans la poursuite des restructurations nécessaires. Certains départements ont saisi l'opportunité de cette réforme pour transférer le contrôle de légalité de l'urbanisme

de la préfecture au sein de la DDT. Les DDT-M ont également continué d'adapter leurs structures en anticipant, pour certaines, les conséquences de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (dite loi NOTRe).

Par ailleurs, les DDT-M ont poursuivi les travaux liés à l'opération de décroisement des emplois occupés par des agents relevant du budget MAAF travaillant sur des missions MEEM, celle-ci se déroulant sur 3 années (2015, 2016 et 2017) pour transférer du MAAF vers le MEEM 957 emplois (dont 907 emplois métier et 50 emplois support).

Le programme « amélioration participative des processus opérationnels » (APPO), porté par la direction des services administratifs et financiers (DSAF) du Premier Ministre, déploie la méthode « Lean » dans les DDT-M depuis 2012, notamment sur les processus relevant des politiques des MEEM et MLHD. Du lancement du programme à la fin de l'année 2016, 44 directions ont engagé les travaux, soit 48 % de l'ensemble du réseau.

Les DDT-M ont également contribué à la préparation et à la mise en œuvre des dispositifs de formation et de communication sur la réforme de l'autorisation environnementale (cf. supra concernant la contribution des DREAL). Elles ont participé aux expérimentations sur l'organisation de la surveillance sanitaire des zones de protection de coquillages ou sur les projets de simplification, comme le permis d'armement par exemple.

Les Directions interdépartementales des routes (DIR)

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

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

Dans le domaine du développement du réseau routier national, afin de réaliser les missions qui leur sont confiées, les DIR disposent de plusieurs services d'ingénierie routière (SIR) répartis sur leur zone d'action. Dans le cadre de l'effort conduit par toutes les administrations pour redresser les comptes publics, les crédits consacrés à la gestion du réseau routier non concédé, directement géré par l'État, ont été mis en place ces dernières années au plus juste des besoins.

Compte tenu des enjeux sur la préservation du patri-

moine, un nouveau plan exceptionnel d'investissement a été décidé par le gouvernement en janvier 2016 portant à environ 300 M€ les moyens investis dans plus de 400 opérations de régénération des routes nationales représentant une hausse de 55% par rapport à 2015 des moyens consacrés à l'entretien et un triplement depuis 2012.

Les Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

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

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

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

En 2016, les DIRM ont, en particulier :

- contribué activement à l'élaboration de la stratégie nationale de la mer et du littoral adoptée par le comité interministériel de la mer réuni à Marseille le 4 novembre ;
- veillé à l'association constante, au sein des conseils maritimes de façade dont elles assurent le secrétariat des travaux, des collectivités territoriales et des parties prenantes à l'élaboration et à la conduite des politiques maritimes du ministère ;
- préparé l'adoption des programmes de mesures des plans d'action pour le milieu marin et la tenue de l'objectif communautaire associé ;
- soutenu l'action des préfetures maritimes pour l'extension des zones Natura 2000 au large ;
- tenu leurs objectifs de contrôle des navires français et étrangers ;
- initié avec un dialogue social renforcé, une réflexion pluriannuelle dans le domaine de la signalisation maritime ;

- mené des travaux au sein du CHSCT sur certains risques professionnels, notamment ceux liés à l'amiante dans les services de phares et balises ;
- assuré la mise en œuvre dans les régions du nouveau fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP) ;
- assuré la mise en œuvre de la modernisation du système de formation et de délivrance des titres internationaux pour la conduite par les marins des navires professionnels.

Les établissements publics des MEEM et MLHD

Le MEEM et le MLHD assurent en 2016 la tutelle de 101 établissements publics, qui contribuent à la mise en œuvre des politiques publiques ministérielles. Les champs de compétence de ces établissements publics couvrent ainsi les domaines de l'énergie, de l'aménagement, du logement, de la nature, des infrastructures de transport, de la prévention des risques ainsi que les domaines transversaux de l'observation, de l'information, de la représentation du territoire, de la recherche, de l'expertise et de la formation.

Le périmètre des établissements publics sous tutelle a légèrement évolué en 2016 puisque trois établissements publics fonciers compétents sur des départements d'Île-de-France (EPF des Hauts-de-Seine, EPF du Val-d'Oise, EPF des Yvelines) ont été dissous au 31 décembre 2015, leurs droits et obligations étant repris à compter du 1^{er} janvier 2016 par l'EPF d'Île-de-France.

Il est à noter que le ministère a poursuivi en 2016 la préfiguration d'un autre établissement public, l'AFB (Agence française pour la biodiversité), dont la mise en place effective a eu lieu au 1^{er} janvier 2017 par la fusion de l'Agence des aires marines protégées, de l'ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques), de l'établissement public Parcs nationaux de France et du GIP ATEN (Atelier technique des espaces naturels).

Les opérateurs sous tutelle des MEEM et MLHD

Parmi les 101 établissements sous tutelle, 55 ont le statut d'opérateur de l'État ; et pour 44 d'entre eux, le MEEM ou le MLHD sont tutelle principale (45 si l'on compte l'Ecole nationale de l'aviation civile (ENAC), rattachée au budget annexe de l'aviation civile). Concept budgétaire issu de la LOLF, le statut d'opérateur est accordé à un organisme lorsque trois critères sont vérifiés simultanément : une activité de service public, un financement assuré majoritairement par l'État et un contrôle direct par l'État. Pour le ministère, les opérateurs font l'objet d'un pilotage renforcé avec des règles de gouvernance particulières (une lettre de mission adressée au dirigeant, un contrat d'objectifs et de performance...).

À ces 45 établissements publics, viennent s'ajouter trois autres organismes ayant le statut d'opérateur : deux



groupements d'intérêt public et une association. Le périmètre du MEEM et du MLHD comprend donc en tout 48 opérateurs.

L'année 2016 a vu le renouvellement des contrats d'objectifs et de performance de sept opérateurs (ADEME, Conservatoire du littoral, Etablissement public du Marais poitevin (EPMP), Etablissement public de sécurité ferroviaire (EPSF), Institut français du pétrole énergies nouvelles (IFPEN), l'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS). Par ailleurs, les démarches de mise en place ou de renouvellement des contrats de douze autres opérateurs (Ecole nationale des Ponts et Chaussées (ENPC), Ecole nationale des travaux publics de l'État (ENTPE), Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS), Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA), centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA), Météo France et VNF ont été initiées ou poursuivies durant l'année 2016. Le contrat d'objectifs et de performance d'un opérateur définit ses axes stratégiques de progrès, identifie ses principaux enjeux opérationnels et vise à optimiser sa gouvernance et son efficacité.

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

En 2016, les domaines d'interventions des 48 opérateurs sous la tutelle principale (dont ENAC) du MEEM et du MLHD sont les suivants :

Eau et biodiversité

- l'Agence des aires marines protégées appuie les politiques publiques de création et de gestion d'aires marines protégées sur l'ensemble du domaine maritime français ;
- le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL) mène une politique foncière visant la protection définitive des espaces naturels et des paysages sur les rivages maritimes et lacustres ;
- les six Agences de l'eau (Rhône-Méditerranée et Corse, Seine-Normandie, Adour-Garonne, Loire-Bre-

tagne, Artois-Picardie et Rhin-Meuse) ont pour missions de contribuer à réduire les pollutions de toutes origines et à protéger les ressources en eau et les milieux aquatiques ;

- l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) contribue à sauvegarder la faune sauvage et ses habitats et fait respecter la réglementation relative à la police de la chasse ;
- l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA) dirige des recherches consacrées notamment à la structure et au fonctionnement des écosystèmes aquatiques et à l'efficacité du service public de l'eau et de l'assainissement ;
- l'Établissement public du Marais poitevin (EPMP) coordonne la gestion de l'eau et de la biodiversité sur le Marais poitevin et sur les bassins versants qui l'alimentent ;
- les Parcs nationaux de France, ainsi que les dix Parcs nationaux, ont vocation à protéger le patrimoine naturel exceptionnel qui leur est confié ;
- l'Atelier technique des espaces naturels (GIP ATEN) réunit 21 organismes responsables de la gestion de la nature et de la protection de la biodiversité.

Énergie et climat

- l'IFP Énergies nouvelles est un établissement de recherche et d'innovation technologique dans les domaines de l'énergie, du transport et de l'environnement ;
- l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA) réalise l'inventaire, la collecte et la gestion des déchets radioactifs et à la recherche de solutions de stockage ;
- l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs (ANGDM) est chargée de garantir les droits sociaux des anciens mineurs et de leurs ayants droit et reprend les obligations des exploitants au fur et à mesure qu'ils cessent définitivement leur activité ;
- l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) met en œuvre la politique de maîtrise de l'énergie et de développement des énergies renouvelables ;
- le Centre interprofessionnel technique de la pollution atmosphérique (CITEPA) élabore, vérifie et diffuse de manière impartiale des informations relatives aux émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques.

Prévention des risques

- l'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS) a pour mission d'évaluer et de prévenir les risques accidentels ou chroniques pour l'homme liés aux installations industrielles, aux substances chimiques et aux exploitations souterraines ;
- le groupement d'intérêt public GEODERIS apporte

une assistance et une expertise en matière d'après-mine ;

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

Infrastructures, transports et affaires maritimes

- Voies navigables de France (VNF) gère, exploite, modernise et développe le réseau français de voies navigables;
- l'Établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) délivre les autorisations nécessaires à l'exercice des activités ferroviaires sur le réseau français;
- la Société du Grand Paris (SGP) pilote le projet de réseau de transport du Grand Paris;
- l'Agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF) apporte le financement des grands projets d'infrastructures de transport ;
- l'ENIM gère le régime spécial de sécurité sociale des marins.

Information, expertise et formation

- l'École nationale des ponts et chaussées (ENPC) et l'École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE) forment des ingénieurs pluridisciplinaires compétents sur tous les domaines du développement et de l'aménagement durables ;
- l'École nationale supérieure maritime (ENSM) forme les officiers de la marine marchande et délivre un titre d'ingénieur spécialisé dans les domaines maritimes et paramaritime ;
- l'École nationale de l'aviation civile (ENAC) forme des ingénieurs pour le secteur aéronautique ainsi que des techniciens, pilotes, contrôleurs aériens et agents d'exploitation ;
- le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) a pour mission d'apporter un appui scientifique et technique, pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer les politiques publiques de l'aménagement et du développement durables ;
- l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR) a une activité de recherche, de développement et d'innovation dans les domaines notamment du génie urbain, du génie civil, des risques naturels, de la mobilité et des infrastructures de transport;
- Météo-France informe les autorités, les compagnies de transport et les populations des phénomènes météorologiques habituels ou dangereux et mène des recherches sur la connaissance du climat passé et de son évolution future ;
- l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN) a la responsabilité de réaliser la photo-

graphie aérienne de l'ensemble du territoire national et d'actualiser les bases de données géographiques ;

Territoires et logement

- l'Agence nationale de l'habitat (ANAH) met en œuvre la politique nationale de développement et d'amélioration du parc de logements privés existants ;
- la Caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS) garantit les prêts réglementés accordés aux bailleurs sociaux, prévient leurs difficultés financières et aide au rétablissement de leur équilibre ;
- 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.

Les plafonds d'emplois prévus en loi de finances initiale 2016 étaient (hors ENAC relevant du budget annexe Contrôle et exploitation aériens) de 25 304 Equivalent temps plein travaillé (ETPT) pour les opérateurs du MEEM et 293 ETPT pour ceux du MLHD, soit un total pour les deux ministères de 25 597 ETPT. Pour mémoire, les plafonds en 2015 étaient respectivement de 25 823 et 298 ETPT, soit un total de 26 121 ETPT.



	Plafond d'emplois 2013 (ETP sous plafond)	Plafond d'emplois 2014 (ETPT sous plafond)	Plafond d'emplois 2015 (ETPT sous plafond)	Plafond d'emplois 2016 (ETPT sous plafond)
ENPC (École nationale des ponts et chaussées)	336	323	323	317
ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	171	165	165	165
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement)	-	3155	3152	3024
Total Programme 217 (CPPEEDDM)	507	3643	3640	3506
AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France)	1	0	0	0
VNF (Voies navigables de France)	4703	4646	4 626	4542
EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	99	107	105	107
SGP (Société du Grand Paris)	-	-	150	190
Total Programme 203 (Infrastructures et services de transport)	4803	4753	4881	4839
Météo France	3310	3243	3 158	3080
Total Programme 170 (Météorologie)	3310	3243	3158	3080
IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1707	1651	1631	1575
Total Programme 159 (Information géographique et cartographique)	1707	1651	1631	1575
ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage)	1691	1662	1584	1545
Parcs nationaux + PNF (Parcs nationaux de France)	839	871	871	858
Agence des aires marines protégées	121	157	157	158
GIP ATEN (Atelier technique des espaces naturels)	17	17	19	19
Agences de l'eau	1790	1782	1744	1706
ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques)	897	893	877	870
EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8	8	8	8
CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	120	135	135	140
Total Programme 113 (Paysages, eau et biodiversité)	5483	5525	5395	5304
ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	952	945	926	907
INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	572	566	555	544
GEODERIS	0	0	0	0
Total Programme 181 (Prévention des risques)	1524	1511	1481	1451

➤ Suite du tableau

ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	159	157	153	148
ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	320	329	324	318
CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	17	16	16	16
Total Programme 174 (Énergie, climat et après-mines)	496	502	493	482
ENSM (École nationale supérieure maritime)	259	211	240	237
Total Programme 205 (Sécurité et affaires maritimes)	259	211	240	237
IFPEN (IFP Énergies nouvelles)	1959	1891	1853	1816
IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux)	1128	1098	1063	1033
IRSN (Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)	1666	1 648	1 644	1637
Total Programme 190 (Recherche)	4753	4637	4560	4486
ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	410	364	344	344
Total Programme 197 (Régimes de retraite des marins)	410	364	344	344
TOTAL MEEM	23252	26040	25823	25304
ANAH (Agence nationale de l'habitat)	120	118	117	115
CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social)	29	29	28	28
SGP (Société du Grand Paris)	105	128	-	-
ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social)	-	-	153	150
Total Programme 135 (Urbanisme, territoires, aménagement et logement)	254	275	298	293
TOTAL MLHD	254	275	298	293
TOTAL MEEM + MLHD	23506	26315	26121	25597
ENAC (École nationale de l'aviation civile)	866	857	828	828
Total Programme 613 (Soutien aux prestations de l'aviation civile)	866	857	828	828
TOTAL BUDGET Annexe contrôle et exploitation aériens	866	857	828	828



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

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

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

Un autre élément caractéristique réside dans la place importante qu'occupent les opérateurs dans la mise en œuvre des politiques publiques des MEEM/MLHD. Aussi, dans un contexte de création récente de nouveaux opérateurs, il est essentiel de concilier une nouvelle interdépendance RH et l'autonomie de gestion de ces établissements qui emploient des agents des ministères en position normale d'activité (PNA).

A cela, s'ajoute le contexte de la réforme de l'État en région qui incite à une vigilance accrue quant aux impacts notamment en matière de ressources humaines, de la mise en œuvre des organisations cibles.

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

- dans un contexte de réductions d'effectifs, conduire une action volontaire de limitation des effets du vieillissement de la pyramide des âges des agents notamment en veillant à la transmission des savoirs par anticipation des départs en retraite ;
- en fonction des priorités définies et avec une vision prospective, maintenir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des multiples politiques publiques ministérielles. Dans cet objectif, certaines compétences font l'objet d'une attention particulière, notamment si elles ne sont pas aujourd'hui détenues par les agents des MEEM/MLHD 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 » - partie 6).

1-B - LFI 2016

I - Synthèse par programme du budget général

Programmes MEEM (budget général)	Libellé	LFI 2016	
		AE	CP
113	Paysages, eau et biodiversité	275 895 797	275 895 797
159	Information géographique et cartographique	95 105 775	95 105 775
170	Météorologie	198 241 019	198 241 019
174	Énergie, climat et après-mines	507 231 111	509 585 597
181*	Prévention des risques	282 567 603	221 182 967
203	Infrastructures et services de transports	3 182 434 059	3 182 000 282
205	Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	186 014 104	183 464 631
345	Service public de l'énergie	2 049 600 000	2 049 600 000
217*	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	2 405 256 310	2 448 885 204
Total mission EDMD		9 182 345 778	9 163 961 272

* Dont titre 2	Libellé	LFI 2016	
		AE	CP
181	Prévention des risques	41 931 062	41 931 062
217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de mobilité durables	1 943 546 165	1 943 546 165
Total titre 2 mission EDMD		1 985 477 227	1 985 477 227

197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	824 838 307	824 838 307
198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 038 730 778	4 038 730 778
Total mission régimes sociaux et de retraite		4 863 569 085	4 863 569 085

190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 718 069 888	1 724 069 888
Total MIRES		1 718 069 888	1 724 069 888

Programmes MLHD (budget général)	Libellé	LFI 2016	
		AE	CP
109	Aide à l'accès au logement	15 438 286 265	15 438 286 265
135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	646 160 473	436 160 473
177	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	1 513 009 071	1 513 009 071
337	Conduite et pilotage des politiques du logement et de l'égalité des territoires (titre 2)	765 547 578	765 547 578
Total mission Égalité des territoires et logement		18 363 003 387	18 153 003 387



II - Budget annexe Contrôle et exploitation aériens

Programmes		LFI 2016	
		AE	CP
612	Navigation aérienne	528 930 269	534 727 439
613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 537 046 987	1 536 626 130
614	Transports aériens, surveillance et certification	44 403 769	44 048 662
Total BACEA		2 110 381 025	2 115 402 231

III - Comptes d'affectation spéciale

Programmes		LFI 2016	
		AE	CP
764	Soutien à la transition énergétique	3 650 000 000	3 650 000 000
765	Engagements financiers liés à la transition énergétique	724 000 000	724 000 000
Total compte		4 374 000 000	4 374 000 000
785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	217 000 000	217 000 000
786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	118 000 000	118 000 000
Total compte		335 000 000	335 000 000
791	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	236 001 000	236 001 000
792	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	60 000 000	60 000 000
Total compte		296 001 000	296 001 000
793	Electrification rurale	369 600 000	369 600 000
794	Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	7 400 000	7 400 000
Total compte		377 000 000	377 000 000

1-C - Répartition des effectifs des ministères par programme

Prévu LFI 2016 (au périmètre de gestion des Rapports Annuels de Performances*)

2016	%	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois		
			Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et mobilité durables	100,0%	43 041	11 807	16 018	15 216
Programme n°217 : CPPEDMD	99,1%	42 649	11 487	15 990	15 172
Action 7 : CPPEDMD	21,4%	9 201	3 187	2 803	3 211
Action 8 : IST	24,7%	10 610	1 600	3 167	5 843
Action 9 : SCR	1,5%	660	91	278	291
Action 11 : SAM	6,6%	2 834	908	1 048	878
Action 13 : PEB	7,7%	3 324	1 372	1 301	651
Action 15 : pers. relevant du MLHD	24,6%	10 609	2 250	5 081	3 278
Action 16 : PR	7,5%	3 243	1 471	1 233	539
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,1%	38	25	7	6
Action 22 : Transferts décentralisation	3,0%	1 296	216	816	264
Action 23 : ECAM	1,8%	775	346	242	187
Action 24 : Transports aériens	0,1%	40	8	10	22
Action 25 : CNDP	0,0%	7	6	1	0
Action 26 : ACNUSA	0,0%	12	7	3	2
Programme n°181 : prévention des risques	0,9%	392	320	28	44
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0,9%	392	320	28	44

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

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

Réalisé RAP 2016 (au périmètre de gestion du RAP)

2016	%	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois		
			Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et mobilité durables	100,0%	42 257	11 867	15 235	15 155
Programme n°217 : CPPEDMD	99,1%	41 876	11 552	15 201	15 123
Action 7 : CPPEDMD	21,6%	9 138	3 176	2 619	3 343
Action 8 : IST	25,0%	10 563	1 643	3 017	5 903
Action 9 : SCR	1,5%	645	64	302	279
Action 11 : SAM	6,9%	2 899	979	983	937
Action 13 : PEB	8,5%	3 600	1 359	1 477	764
Action 15 : pers. relevant du MLHD	22,9%	9 690	2 165	4 466	3 059
Action 16 : PR	8,0%	3 396	1 526	1 332	538
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,1%	38	25	7	6
Action 22 : Transferts décentralisation	2,6%	1 078	208	726	144
Action 23 : ECAM	1,8%	766	377	262	127
Action 24 : Transports aériens	0,1%	40	10	8	22
Action 25 : CNDP	0,0%	11	11	0	0
Action 26 : ACNUSA	0,0%	12	9	2	1
Programme n°181 : prévention des risques	0,9%	381	315	34	32
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0,9%	381	315	34	32



Transferts en gestion entrants et sortants

TG SORTANTS	TOTAL	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Commission de régulation de l'énergie	-5	-5		
Plateformes régionales d'achat	-2	-2		
Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	-27	-4		-23

TG ENTRANTS	TOTAL	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Ministère de l'Intérieur - Sécurité routière	634	69	278	287
Ministère de la Culture - Ecole architecture et SDAP	22	15	1	6
Services du Premier ministre - Délégués du préfet	16	10	6	

Comparaison PAP-RAP 2016

2016	Nombre d'ETPT			
	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Mission : écologie, développement et mobilité durables	43 041	42 257	-784	-1,8%
Programme n°217 : CPPEDMD	42 649	41 876	-773	-1,8%
Action 7 : CPPEDMD	9 201	9 138	-63	-0,7%
Action 8 : IST	10 610	10 563	-47	-0,4%
Action 9 : SCR	660	645	-15	-2,3%
Action 11 : SAM	2 834	2 899	65	2,3%
Action 13 : PEB	3 324	3 600	276	8,3%
Action 15 : pers. relevant du MLHD	10 609	9 690	-919	-8,7%
Action 16 : PR	3 243	3 396	153	4,7%
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	38	38	0	0,0%
Action 22 : Transferts décentralisation	1 296	1 078	-218	-16,8%
Action 23 : ECAM	775	766	-9	-1,2%
Action 24 : Transports aériens	40	40	0	0,0%
Action 25 : CNDP	7	11	4	57,1%
Action 26 : ACNUSA	12	12	0	0,0%
Programme n°181 : prévention des risques	392	381	-11	-2,8%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	392	381	-11	-2,8%
Total	43 041	42 257	-784	-1,8%

Evolution PAP et évolution RAP 2015/2016

Evolution	PAP	RAP
Mission : écologie, développement et mobilité durables	-1 393	-1 304
Programme n°217 : CPPEDMD	-1 410	-1 323
Action 7 : CPPEDMD	-331	-452
Action 8 : IST	-250	-161
Action 9 : SCR	9	-15
Action 11 : SAM	-36	-37
Action 13 : PEB	293	406
Action 15 : pers. relevant du MLHD	-286	-336
Action 16 : PR	6	102
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	-2	-2
Action 22 : Transferts décentralisation	-804	-839
Action 23 : ECAM	-9	10
Action 24 : Transports aériens	0	1
Action 25 : CNDP	0	1
Action 26 : ACNUSA	0	-1
Programme n°181 : prévention des risques	17	19
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	17	19
Total	-1 393	-1 304

1

Les ministères MEEM et MLHD en 2016

2

Les

mouvements
d'effectifs



2-A - Les effectifs

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

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

Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre	Année 2016			
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	Dont contractuels des EPA
Affaires étrangères et Développement international ⁽²⁾	3 764	3 598	166	38
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	44 914	32 314	12 600	9 592
Culture et Communication	25 574	11 200	14 374	10 795
Défense	267 192	258 906	8 286	4 695
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	76 532	53 939	22 593	6 872
Ministères économiques et financiers ⁽³⁾	158 627	146 652	11 975	6 939
<i>Finances et Comptes publics</i>	<i>151 853</i>	<i>139 878</i>	<i>11 975</i>	<i>6 939</i>
<i>Économie, Redressement productif et Numérique</i>	<i>6 774</i>	<i>6 774</i>	-	-
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 342 971	1 011 288	331 683	160 505
Intérieur et Outre-mer	288 219	285 957	2 262	1 412
<i>Police</i>	<i>140 723</i>	<i>140 723</i>	-	-
<i>Outre-mer</i>	<i>1 499</i>	<i>1 499</i>	-	-
<i>Intérieur, autre</i>	<i>145 997</i>	<i>143 735</i>	<i>2 262</i>	<i>1 412</i>
Justice	80 639	79 780	859	281
Services du Premier ministre	10 131	9 579	552	241
Ministères sociaux	99 468	20 461	79 007	66 749
<i>Affaires sociales</i>	<i>34 124</i>	<i>10 477</i>	<i>23 647</i>	<i>13 270</i>
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	<i>62 664</i>	<i>9 984</i>	<i>52 680</i>	<i>52 471</i>
<i>Sports</i>	<i>2 680</i>	-	<i>2 680</i>	<i>1 008</i>
Total	2 398 031	1 913 674	484 357	268 119

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

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

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

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

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

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

(3) Les évolutions des effectifs au sein des ministères économiques et financiers s'expliquent notamment par le changement de tutelle du programme Loif «Développement des entreprises et du tourisme» (5 200 agents au 31 décembre 2015), du ministère des Finances vers le ministère de l'Économie.

ns : non significatif



Part des effectifs dans les EPA (en %)	Dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾	Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2014	Évolution des effectifs totaux entre 2014 et 2015 (en %)
4,4	0,0	3 742	0,6
28,1	5,7	45 373	-1,0
56,2	73,9	25 046	2,1
3,1	35,7	270 638	-1,3
29,5	29,4	79 434	-3,7
7,5	77,7	161 425	-1,7
7,9	77,7	159 943	<i>ns</i>
0,0	-	1 482	<i>ns</i>
24,7	3,7	1 327 986	1,1
0,8	50,7	288 463	-0,1
-	-	139 230	1,1
-	-	1 516	-1,1
1,5	50,7	147 717	-1,2
1,1	13,0	79 694	1,2
5,4	0,0	10 360	-2,2
79,4	80,0	100 418	-0,9
69,3	44,4	34 240	-0,3
84,1	99,9	63 446	-1,2
100,0	2,6	2 732	-1,9
20,2	22,1	2 392 579	0,2

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

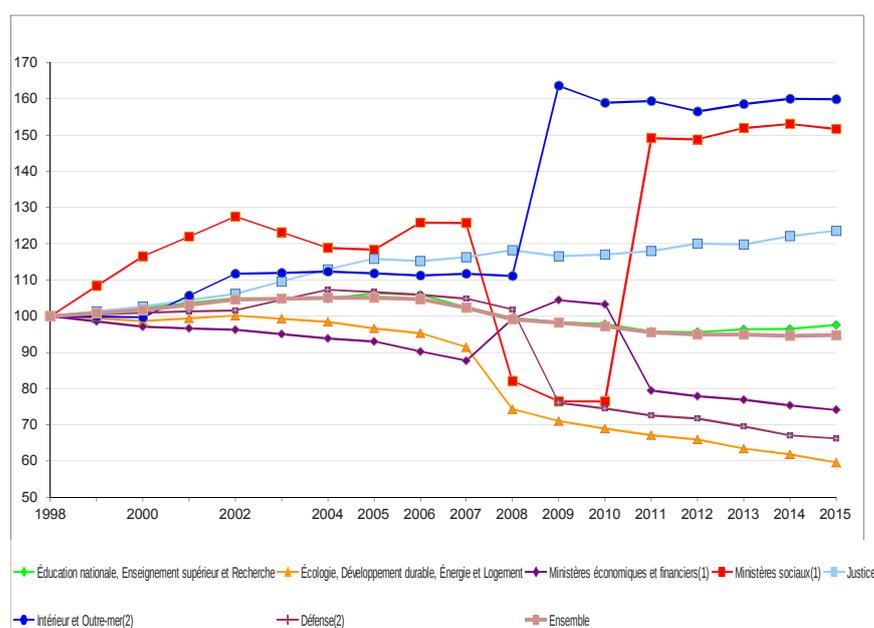
	2014		2015		
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques
Affaires étrangères et Développement international ⁽²⁾	3 583	3 483	2 886	2 836	576
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 306	30 532	23 823	23 054	3 696
Culture et Communication	11 189	10 782	9 644	9 431	1 529
Défense	262 388	259 914	34 637	33 774	7 221
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	56 902	55 420	47 203	46 021	2 614
Ministères économiques et financiers ⁽³⁾	149 410	142 699	140 408	135 126	5 642
<i>Finances et Comptes publics</i>	147 928	141 349	134 605	129 483	4 691
<i>Économie, Redressement productif et Numérique</i>	1 482	1 351	5 803	5 643	951
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 000 053	955 086	807 944	784 814	64 751
Intérieur et Outre-mer	286 249	280 730	166 901	164 538	14 645
<i>Police</i>	139 230	137 065	127 619	126 540	11 946
<i>Outre-mer</i>	1 516	1 463	45	45	14
<i>Intérieur, autre</i>	145 503	142 202	39 237	37 953	2 685
<i>Justice</i>	78 857	75 732	73 439	71 561	6 130
Services du Premier ministre	9 818	9 460	7 259	7 119	2 237
Ministères sociaux	20 947	20 212	18 555	17 972	1 779
<i>Affaires sociales</i>	10 803	10 453	9 317	9 067	1 110
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	10 144	9 760	9 238	8 905	669
Total	1 911 702	1 844 050	1 332 699	1 296 246	110 820
Total hors enseignants	1 029 721	995 466	620 162	603 644	76 152

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

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

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

Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2015





ETP	Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts ⁽¹⁾		Total	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
545	110	110	26	25	3 598	3 515
3 112	17	17	4 778	4 385	32 314	30 567
1 350	6	6	21	21	11 200	10 808
6 847	196 084	193 840	20 964	20 928	258 906	255 389
2 416	290	290	3 832	3 819	53 939	52 546
4 566	87	85	515	466	146 652	140 243
3 771	74	72	508	459	139 878	133 785
795	13	13	7	7	6 774	6 458
51 524	48	48	138 545	129 585	1 011 288	965 970
13 238	102 511	99 208	1 900	1 826	285 957	278 810
10 656	205	204	953	928	140 723	138 329
14	1 430	1 082	10	10	1 499	1 150
2 568	100 876	97 922	937	888	143 735	139 331
4 765	66	66	145	137	79 780	76 529
2 066	36	36	47	43	9 579	9 264
1 662	17	17	110	105	20 461	19 755
1 023	s	s	s	s	10 477	10 139
638	s	s	s	s	9 984	9 616
92 089	299 272	293 722	170 883	161 338	1 913 674	1 843 396
61 189	299 257	293 708	29 099	28 853	1 024 670	987 393

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

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

(3) Les évolutions des effectifs au sein des ministères économiques et financiers s'expliquent notamment par le changement de tutelle du programme Lolf «Développement des entreprises et du tourisme» (5 200 agents au 31 décembre 2015), du ministère des Finances vers le ministère de l'Économie.

s : soumis au secret statistique.

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

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

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

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

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre.

Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

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

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

2-A-2 Les effectifs du ministère

Les données (1)

Les données sont issues du SIRH (ReHucit) des MEEM/MLHD ainsi que des données des ministères extérieurs (MEXT) à la date du 31/12/2016 (selon l'extraction d'avril 2017) consolidées avec des données du centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (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 MEEM/MLHD complétés par les transferts en gestion entrants (personnels payés par les MEEM/MLHD 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 apprentis recrutés par les ministères MEEM/MLHD, principalement en 2016, figurent dans le bilan social 2016 (133 ETP). Ces personnels ne figuraient pas dans le périmètre du bilan social 2015 dans la mesure où ceux-ci ne décomptaient alors pas le plafond d'emplois ministériel. Pour la présentation des données, les apprentis sont comptabilisés comme des personnels non titulaires de catégorie C.

Les agents sur ce périmètre sont comptabilisés soit en :

- ETPE (équivalent temps plein emploi). Cela signifie qu'un agent travaillant par exemple à temps partiel à 50 % compte pour 0,50 ETPE.
- Effectifs physiques de l'ETPE (représentent 1 effectif physique pour chaque agent avec un ETPE supérieur à zéro). Ainsi 40 624 ETPE correspondent à un effectif physique de 41 751 agents.

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

À noter que les personnels suivants ne figurent pas dans le périmètre étudié dans le bilan social 2016 :

- 1-Les effectifs constatés du budget annexe de l'aviation civile (10 601 ETPT - RAP 2015)
- 2-Les agents institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) (117 ETP)
- 3-300 ETPE environ distribués entre les services suivants :
 - La marine,
 - Le Commissariat de l'armée de terre (CAT),
 - La Commission nationale du débat public (CNDP),
 - L'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (AC-NUSA),
- 4-Les vacataires. A titre d'information, le nombre d'ETPT de vacataires s'élève à 679 en 2016 (739 en 2015).

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 MEEM/MLHD.

A titre d'exemple, les agents de la Mission interministérielle d'inspection du logement social (MILOS) transférés à l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) au 01/01/2015 et issus d'un corps géré par le ministère font partie de ce périmètre. Sont traitées à ce périmètre les rubriques 2-C-6 à 8-A-3.

La catégorie A+

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

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

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

- Administrateurs civils (AC)
 - Architectes urbanistes de l'État (AUE)
 - Administrateurs des affaires maritimes (AAM)
 - Directeurs de recherche du développement durable (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.



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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2016

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total général au 31/12/2016	Rappel 2015	
Administrative	Catégorie A+	Administrateur civil	50	94	144	139	
		Architecte urbaniste de l'Etat	62	54	116	106	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	52	87	139	129	
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	21	30	51	50	
	Total Catégorie A+			185	265	450	424
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	1 501	986	2 487	2 439	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	63	151	214	211	
		Chargé d'études documentaires	27	6	33	35	
		Conseillers techniques de service social Etat	16		16	21	
		Infirmiers (e) Etat	6		6	5	
		Personnel non titulaire de catégorie A	329	322	651	656	
	Total Catégorie A			1 942	1 465	3 407	3 367
	Catégorie B	Assistants de service social Etat	88	5	93	97	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	350	43	394	358	
		Personnel non titulaire de catégorie B	41	39	80	103	
		Secrétaires administration-contrôle dév. dur	3 714	1 587	5 301	5 185	
	Total Catégorie B			4 193	1 674	5 867	5 743
	Catégorie C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	5 289	992	6 280	6 803	
Autres corps hors ministère de catégorie C		415	23	437	415		
Personnel non titulaire de catégorie C		268	162	430	244 (1)		
Total Catégorie C			5 971	1 177	7 148	7 462	
Total Administrative			12 291	4 581	16 872	16 995	
Exploitation	Catégorie B	Personnel non titulaire de catégorie B		2	2	2	
	Total Catégorie B			2	2	2	
	Catégorie C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	87	4 901	4 987	5 184	
		Personnel non titulaire de catégorie C				2	
Total Catégorie C			87	4 901	4 987	5 186	
Total Exploitation			87	4 903	4 989	5 188	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateur des affaires maritimes	54	202	256	250 (2)	
	Total Catégorie A+			54	202	256	250
	Catégorie A	Inspecteur conseiller des affaires maritimes	29	119	148	152	
		Officier de port		25	25	26	
		Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes		1	1	9	
		Professeur de l'enseignement maritime		7	7	9	
		Professeur technique de l'enseignement maritime		8	8	8	
	Total Catégorie A			29	160	189	204
	Catégorie B	Officier de port adjoint	4	134	138	138	
	Total Catégorie B			4	134	138	138
Catégorie C	Marin de balisage et de dragage	3	267	270	273		
	Syndic des gens de mer	182	152	334	360		
Total Catégorie C			185	419	604	633	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			273	915	1 188	1 224	

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

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total général au 31/12/2016	Rappel 2015
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	66	2 216	2 281	3 088 (3)
	Total OPA		66	2 216	2 281	3 088
Total Ouvrière			66	2 216	2 281	3 088
Technique	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	11	51	62	66
		Directeur de recherche		1	1	1
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	181	453	634	643
	Total Catégorie A+		192	505	697	709
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A	835	1 217	2 052	1 920
		Chargé de recherche		3	3	2
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	960	2 361	3 321	3 325
		Personnel non titulaire de catégorie A	14	19	33	43
	Total Catégorie A		1 809	3 600	5 409	5 289
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	303	753	1 056	909
		Personnel non titulaire de catégorie B	4	9	13	21
		Technicien de l'environnement	1	1	2	2
		Techniciens supérieurs développement durable	1 475	5 540	7 015	7 155
	Total Catégorie B		1 783	6 303	8 086	8 086
	Catégorie C	Adjoint technique des administrations de l'Etat	99	325	424	448
Autres corps hors ministère de catégorie C		4	26	30	31	
Dessinateur		101	543	644	842	
Expert technique des services techniques		1	3	4	4	
Personnel non titulaire de catégorie C			1	1	1	
Total Catégorie C		205	897	1 102	1 325	
Total Technique			3 988	11 305	15 293	15 410
Total général au 31/12/2016			16 704	23 920	40 624	41 904

(1) Le bilan social 2015 ne présentait pas les apprentis. Ils sont 133 au 31/12/2016.

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

(3) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2016.

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

Type de service	Femme	Homme	Total général	Rappel 2015
Administration centrale	2 148	1 809	3 957	3 880
CGEDD et inspection générale	116	172	288	275
Divers	257	325	583	578
Ecoles et centres de formation	359	683	1 042	1 000
Services à compétence nationale	325	656	981	1 002
Services déconcentrés	13 436	20 120	33 556	34 950 (1)
Services techniques	62	156	217	219
Total général	16 704	23 920	40 624	41 904

(1) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2016.



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

Filière administrative

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2015
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	79	110	189	624	409	1 033	428	171	598	621	193	814	2 633	2 587
CGEDD et inspection générale	25	40	65	20	13	33	21	5	26	32	3	35	158	154
Divers	6	20	26	39	32	71	38	9	47	48	5	52	196	206
Ecoles et centres de formation	3	6	9	86	190	276	19	7	25	25	7	32	342	323
Services à compétence nationale	2	6	8	69	47	115	104	36	140	85	11	96	358	356
Services déconcentrés	71	83	154	1 104	771	1 875	3 573	1 445	5 018	5 142	957	6 099	13 146	13 329
Services techniques				1	3	4	12	2	14	20	1	21	39	40
Total général	185	265	450	1 942	1 465	3 407	4 193	1 674	5 867	5 971	1 177	7 148	16 872	16 995

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 2015
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	75	196	271	234	418	652	47	104	151	20	124	144	1 218	1 201
CGEDD et inspection générale	15	92	107	2	13	15	1	4	5				127	120
Divers	15	24	38	103	164	267	10	30	40		4	4	349	333
Ecoles et centres de formation	9	74	83	141	229	370	46	102	148	3	23	26	626	596
Services à compétence nationale				25	135	161	33	151	184	2	9	11	355	376
Services déconcentrés	78	116	193	1 284	2 586	3 870	1 638	5 841	7 480	180	736	916	12 459	12 625
Services techniques	1	4	5	19	55	74	9	70	78		1	1	159	157
Total général	192	505	697	1 809	3 600	5 409	1 783	6 303	8 086	205	897	1 102	15 293	15 410

Filière maritime, contrôle et sécurité

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2015
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	10	53	63	1	15	16				9	2	11	90	92
CGEDD et inspection générale										1		1	1	1
Divers		3	3		2	2					5	5	10	13
Ecoles et centres de formation	11	19	30	4	25	29				13	1	14	73	81
Services à compétence nationale		1	1	2		2				4	258	262	265	269
Services déconcentrés	33	126	159	22	118	140	4	134	138	158	153	311	749	768
Total général	54	202	256	29	160	189	4	134	138	185	419	604	1 188	1 224

Filière exploitation

Type de service	Cat. B	Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2015
	H		Femme	Homme			
Divers				1	1	1	2
Services déconcentrés	2	2	87	4 898	4 984	4 986	5 184
Services techniques				2	2	2	2
Total général	2	2	87	4 901	4 987	4 989	5 188

Filière ouvrière

Type de service	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2015
	Femme	Homme			
Administration centrale	2	14	16	16	(1)
CGEDD et inspection générale		2	2	2	(1)
Divers		27	27	27	23
Services à compétence nationale		2	2	2	(1)
Services déconcentrés	64	2 153	2 217	2 217	3 045 (2)
Services techniques		18	18	18	20
Total général	66	2 216	2 281	2 281	3 088

(1) Régularisations des codes services DRH au lieu de DRIEF

(2) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2016.

Personnels non-titulaires

Contrat	Corps	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2015
		F	H		F	H		F	H			
CDI	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire				1	1	2				2	2
	Agents règlement intérieur national	74	75	149							149	160
	Auxiliaires exploitation											2
	Berkani article 34							70	1	72	72	83
	Berkani de droit privé							10		10	10	14
	Chargés d'études de haut niveau 68	1	2	3							3	5
	Contractuels 1800 dafu	1		1							1	4
	Contractuels environnement											-
	Personnels contractuels s.e.t.r.a cadres	5	7	12		1	1				13	19
	Pnt d.r.e.i.f.											1
	Pnt ema	4	15	19							19	21
	Pnt sur emploi 3ieme niveau	3	7	10							10	12
	Pss cete	11	13	24	9	8	17	2	1	3	43	58
	Pss exploitation					2	2				2	2
	Règlements locaux	1	2	3		2	2	2	10	12	17	21
Total CDI		100	121	220	10	14	24	85	12	97	340	402
CDD	Apprentis							75	58	133	133	(1)
	Auxiliaire équipement							1		1	1	1
	Contractuel CDI Décret 2010-1248	1		1							1	
	Contractuels article 4	201	177	378	23	23	46	97	62	159	583	522
	Contractuels cabinet	9	17	26							26	17
	Titulaires détachés sur contrats	1	3	4							4	2
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	1	1	2							2	2
	Travailleurs handicapés contractuels cat B				11	8	19				19	21
Travailleurs handicapés contractuels cat C							4		4	4	17	
Total CDD		213	198	411	33	31	64	177	120	297	773	582
Contractuels sui generis	14	14	28	1	5	6	6	31	37	71	61	
Divers pnt - agents contractuels agriculture	2		2		1	1				3	5	
Médecins de prévention	15	8	23							23	21	
Total		30	22	53	1	6	7	6	31	37	97	86
Total général		343	341	684	45	50	95	268	163	431	1 209	1 071

(1) Le bilan social 2015 ne présentait pas les apprentis.



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

Filière	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2015
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Administrative	185	265	450	1 942	1 465	3 407	4 193	1 674	5 867	5 971	1 177	7 148				16 872	16 995
Exploitation								2	2	87	4 901	4 987				4 989	5 188
Maritime, Contrôle et Sécurité	54	202	256	29	160	189	4	134	138	185	419	604				1 188	1 224
Ouvrière													66	2 216	2 281	2 281	3 088 (1)
Technique	192	505	697	1 809	3 600	5 409	1 783	6 303	8 086	205	897	1 102				15 293	15 410
Total général	431	973	1 403	3 780	5 225	9 005	5 980	8 113	14 093	6 448	7 394	13 842	66	2 216	2 281	40 624	41 904

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

Sexe	Total	%	Rappel 2015	%
Femme	16 704	41,1%	16 718	39,9%
Homme	23 920	58,9%	25 186	60,1%
Total général	40 624	100,0%	41 904	100,0%

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

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2015
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Administration centrale	163	359	522	859	842	1 700	475	275	750	650	319	969	2	14	16	3 957	3 880
CGEDD et inspection générale	40	132	172	22	26	48	22	9	31	33	3	36		2	2	288	275
Divers	21	47	67	142	198	340	47	39	86	48	15	62		27	27	583	578
Ecoles et centres de formation	23	99	122	231	444	675	65	109	173	41	31	72				1 042	1 000
Services à compétence nationale	2	7	9	96	182	278	136	187	323	91	278	369		2	2	981	1 002
Services déconcentrés	181	325	506	2 411	3 475	5 886	5 215	7 422	12 637	5 566	6 745	12 311	64	2 153	2 217	33 556	34 950 (1)
Services techniques	1	4	5	20	58	78	20	72	92	20	4	24		18	18	217	219
Total général	431	973	1 403	3 780	5 225	9 005	5 980	8 113	14 093	6 448	7 394	13 842	66	2 216	2 281	40 624	41 904

¹⁾Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2016.

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

Qualité	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2015
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Inscrits maritimes										3	267	270				270	273
Militaires	54	201	255		8	8										263	267
Ouvriers des parcs et ateliers													66	2 216	2 281	2 281	3 088 (1)
Personnels non-titulaires				343	341	684	45	50	95	268	163	431				1 209	1 071 (2)
Titulaires	377	772	1 148	3 437	4 876	8 314	5 935	8 062	13 998	6 177	6 964	13 141				36 600	37 206
Total général	431	973	1 403	3 780	5 225	9 005	5 980	8 113	14 093	6 448	7 394	13 842	66	2 216	2 281	40 624	41 904

¹⁾Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2016.

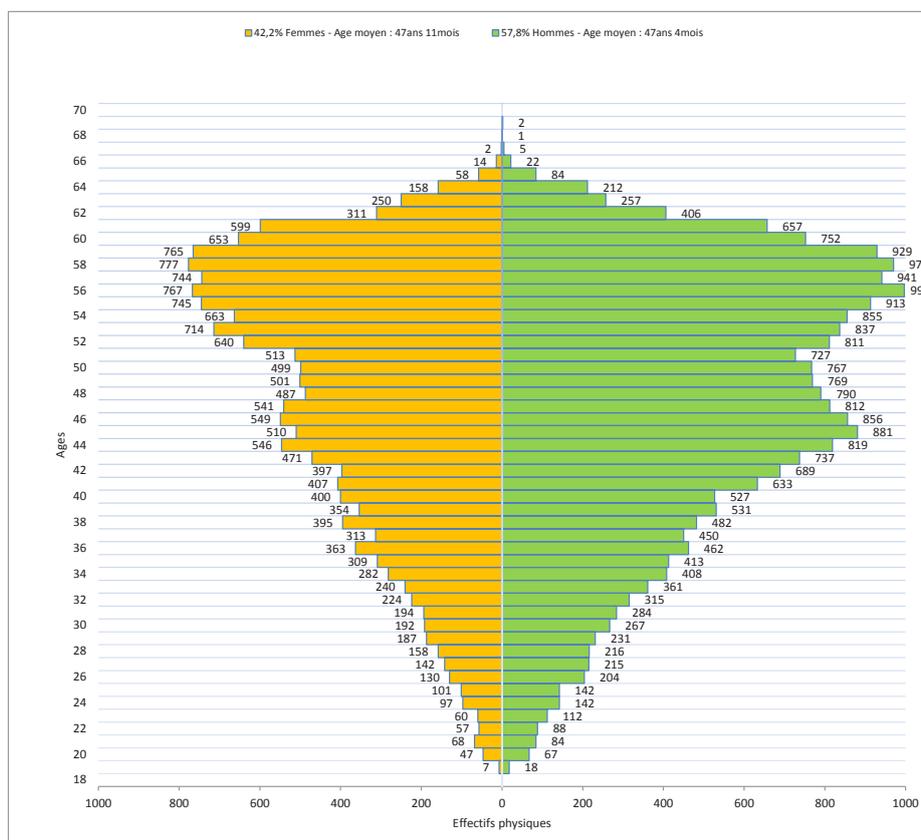
²⁾Le bilan social 2015 ne présentait pas les apprentis. Ils sont 133 au 31/12/2016.

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

Cat.	F	H	Total	% F	% H	% Cat.	Age min.	Age max.	Age moy.	Age méd.
Cat. A+	446	968	1 414	31,5%	68,5%	3,4%	22 ans	66 ans	44a 5m	45a 5m
Cat. A	3 949	5 287	9 236	42,8%	57,2%	22,1%	19 ans	69 ans	43a 9m	44a 4m
Cat. B	6 288	8 218	14 506	43,3%	56,7%	34,7%	19 ans	67 ans	48a 5m	49a 8m
Cat. C	6 849	7 444	14 293	47,9%	52,1%	34,2%	19 ans	67 ans	49a 2m	51a 9m
OPA	69	2 233	2 302	3,0%	97,0%	5,5%	23 ans	65 ans	48a 10m	50a 8m
Total général	17 601	24 150	41 751	42,2%	57,8%	100,0%	19 ans	69 ans	47a 6m	49a 3m

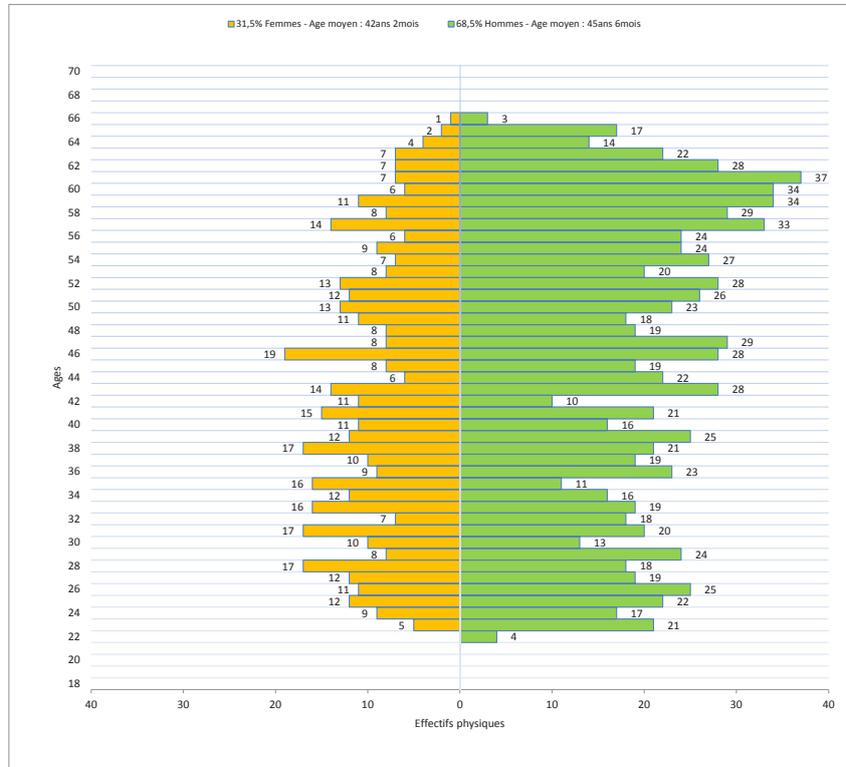
2-A-10 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels

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

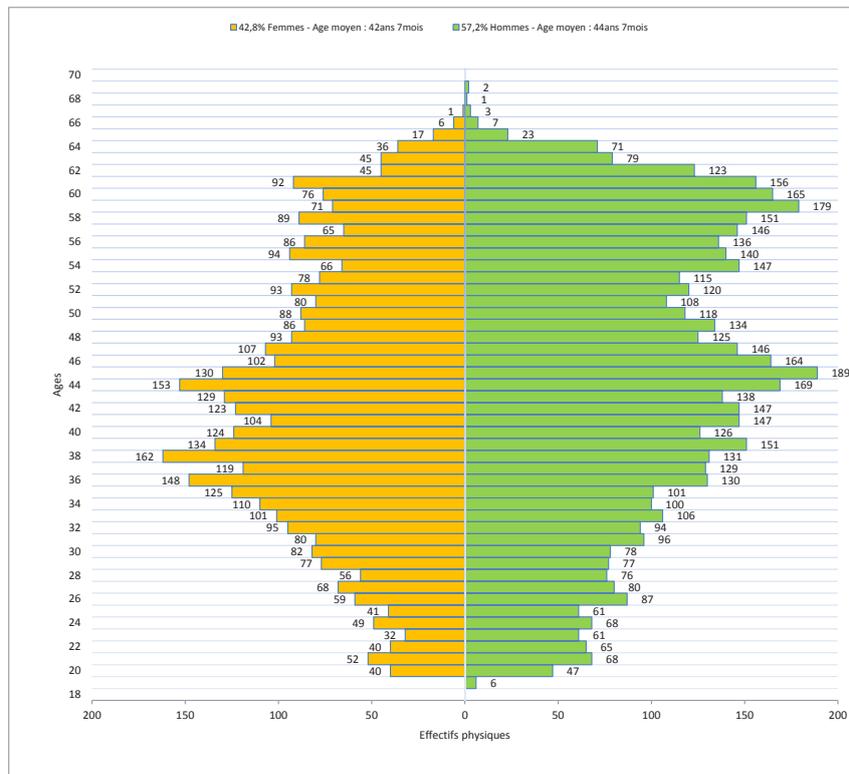




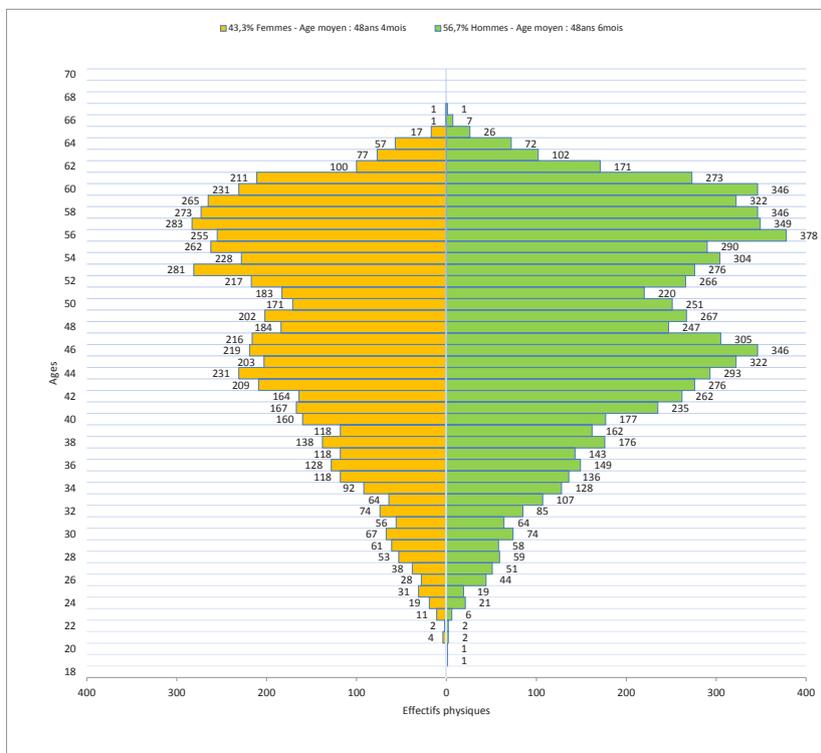
Pyramide des âges des personnels de catégorie A+ en effectif physique de l'ETPE



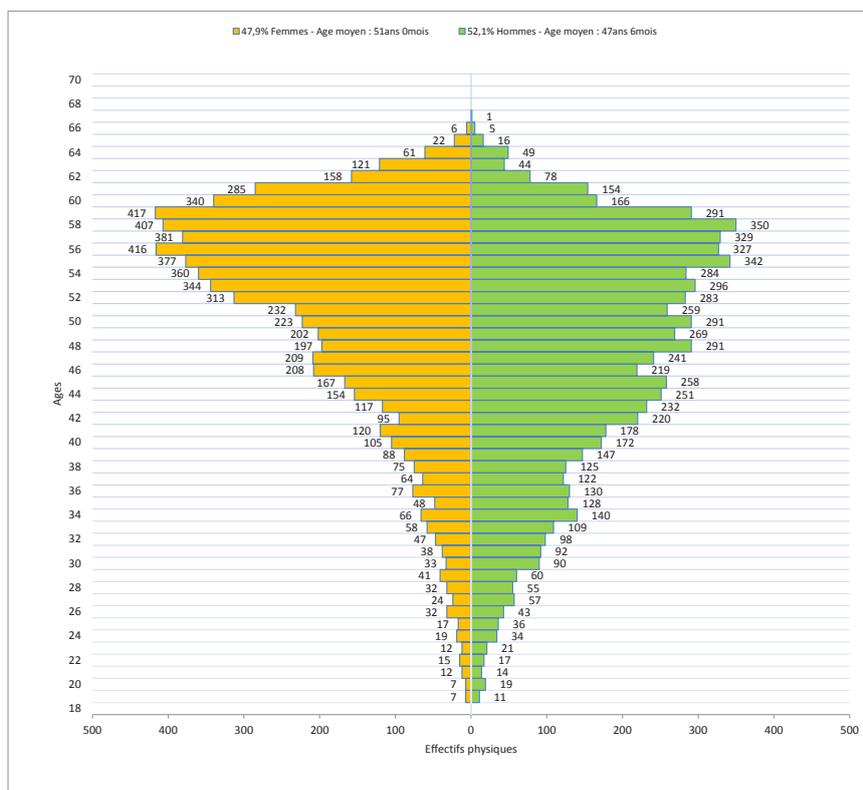
Pyramide des âges des personnels de catégorie A en effectif physique de l'ETPE



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

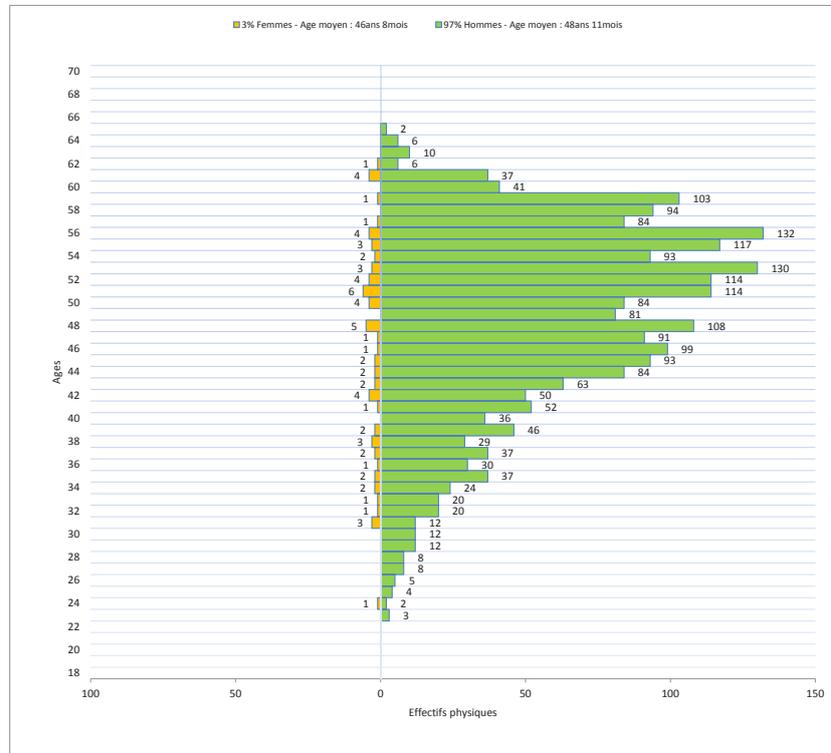


Pyramide des âges des personnels de catégorie C en effectif physique de l'ETPE





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



2-A-11 - Un quasi-statut pour les personnels contractuels de la sphère environnement

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

- L'Agence française pour la biodiversité ;
- Le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres ;
- L'Office national de la chasse et de la faune sauvage,
- Les dix parcs nationaux ;
- L'établissement public du marais poitevin.

Ces textes, entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2017, à la date de démarrage opérationnel de l'AFB, sont les suivants : Décret n°2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement ;

Décret n°2016-1698 du 12 décembre 2016 fixant les

conditions de reclassement applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement ;

Décret n°2016-1699 du 12 décembre 2016 relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement ;

Arrêté du 12 décembre 2016 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement ;

Arrêté du 12 décembre 2016 relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement ;

Arrêté du 12 décembre 2016 fixant les pourcentages mentionnés à l'article 22 du décret fixant les modalités particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement ;

Arrêté du 12 décembre 2016 fixant les conditions de reclassement applicables aux agents non titulaires visés par le 3^e de l'article 8 du décret fixant les conditions de reclassement applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement.

La réussite de la création de l'Agence française pour la biodiversité supposait une bonne intégration des personnels contractuels de l'environnement. Le cadre de gestion mis en place y contribue : il bénéficie à près de 900 agents contractuels appartenant à plusieurs

opérateurs nationaux de l'environnement, dont l'Agence française pour la biodiversité. Pour chacun de ces établissements, il simplifie la gestion et le déroulement de carrière des personnels, il harmonise les conditions de gestion et enfin il favorise la mobilité entre établissements.

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

2 -A-12 Le plan de requalification

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

Par ailleurs, il a également été retenu la requalification de 150 agents techniques de l'environnement (ATE) en techniciens de l'environnement (TE). Cette décision permet d'une part la reconnaissance du niveau de technicité des agents et, d'autre part, de faire face aux évolutions des missions de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) et de l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA) par la création de postes d'adjoints aux chefs de services départementaux dans les départements qui en sont dépourvus, ainsi qu'à l'évolution des missions des parcs nationaux et de l'Agence des aires marines protégées (AAMP).

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.

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

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

LA = liste d'aptitude / EP = examen professionnel



Pour la première année de mise en œuvre du plan de requalification et en raison des calendriers des CAP compétentes pour les corps des SACDD, des TSDD et des TE, des CAP dédiées au plan de requalification se sont tenues au deuxième semestre 2016 afin de compléter les listes d'aptitudes arrêtées en début d'année. Pour les années suivantes, l'exercice de promotion sera réalisé en une seule fois.

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.

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

Les décrets d'application de la loi n°2009-1291 du 26 octobre 2009 modifiée relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) ont permis aux 4010 OPA mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) auprès des collectivités territoriales d'exercer leur droit d'option dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dans les deux ans qui ont suivi la publication au Journal officiel des :

- décret n°2014-456 du 6 mai 2014 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des OPA en application d'un tableau de correspondance ou après avis d'une commission nationale de classement ;
- décret n°2014-455 du 6 mai 2014 fixant les conditions relatives à la retraite des ouvriers intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale complété par l'arrêté du 11 juillet 2014 précisant les modalités de calcul du montant garanti de pension des OPA intégrés.

Afin de faciliter la mise en œuvre des modalités d'intégration des OPA dans la fonction publique territoriale, les textes suivants ont complété le processus :

- la note technique du 27 juin 2014 relative à la mise en œuvre du dispositif d'intégration des OPA dans la fonction publique territoriale et des modalités de

retraite des OPA intégrés complétée le 27 octobre 2015 par des dispositions particulières relatives au paiement des rentes d'incapacité permanente pour les OPA intégrés ;

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

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

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

À la suite des élections départementales des 22 et 29 mars 2015, la composition de la commission nationale de classement est devenue incomplète, l'Assemblée des départements de France n'ayant pas désigné de nouveaux représentants des collectivités. Toutefois, la commission a continué de rendre ses avis dans le respect du quorum et du nombre de membres ayant voix délibérative, tel que cela est prévu par les textes réglementaires.

Entre 2014 et 2016, la commission nationale de classement s'est réunie à 14 reprises pour procéder à l'examen des 311 propositions transmises par les collectivités territoriales, accompagnées d'un dossier de l'agent présentant notamment ses missions exercées, son positionnement hiérarchique, ses classifications successives, son niveau salarial acquis, ses qualifications sanctionnées par un titre ou un diplôme ou une expérience professionnelle reconnue équivalente. Sur les 311 propositions transmises par les collectivités, la commission nationale de classement a proposé d'intégrer un peu plus de 36 % des agents en catégorie A de la fonction publique (96 OPA dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et 15 OPA dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux).

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

2-B - L'organisation du temps de travail

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

Nombre d'agent-e-s au total

Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total général	Rappel 2015
Femme	446	3 949	6 288	6 849	69	17 601	17 609
Homme	968	5 287	8 218	7 444	2 233	24 150	25 418
Total général	1 414	9 236	14 506	14 293	2 302	41 751	43 027

Nombre d'agent-e-s à temps plein

Quotité	Sexe	Catégorie					Total	Rappel 2015
		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Temps plein	F	404	3 120	4 749	5 134	54	13 461	13 441
	H	959	5 030	7 733	7 253	2 162	23 137	24 437
Total Temps plein		1 363	8 150	12 482	12 387	2 216	36 598	37 878
% Femme		90,6%	79,0%	75,5%	75,0%	78,3%	76,5%	76,3%
% Homme		99,1%	95,1%	94,1%	97,4%	96,8%	95,8%	96,1%
% Total		96,4%	88,2%	86,0%	86,7%	96,3%	87,7%	88,0%

Nombre d'agent-e-s à temps partiel

Quotité	Sexe	Catégorie					Total	Rappel 2015
		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Absence fractionnée	F					1	1	1
	H							-
Cessation prog activité 50 %	F							-
	H							2
Cessation prog activité 60 %	F							-
	H							-
Cessation prog activité 80 %	F							-
	H							-
Congé formation fractionné	F			2			2	2
	H				3		3	2
Temps partiel 50 %	F	1	8	43	54	1	107	114
	H	2	9	17	19	5	52	47
Temps partiel 60 %	F	1	9	34	43		87	85
	H	2	5	11	2		20	25
Temps partiel 70 %	F		3	20	22		45	59
	H		4	7	2	1	14	12
Temps partiel 80 %	F	28	620	1 134	1 195	11	2 988	3 017
	H	4	178	356	125	46	709	681
Temps partiel 90 %	F	11	143	284	222	2	662	664
	H	1	37	66	17	10	131	128
Temps partiel thérapeutique	F	1	8	24	63	1	97	61
	H		6	25	25	9	65	64
Somme Femme		42	793	1 539	1 600	15	3 989	4 003
Somme Homme		9	239	485	190	71	994	961
Total		51	1 032	2 024	1 790	86	4 983	4 964
% Femme		9,4%	20,1%	24,5%	23,4%	21,7%	22,7%	22,7%
% Homme		0,9%	4,5%	5,9%	2,6%	3,2%	4,1%	3,8%
% Total		3,6%	11,2%	14,0%	12,5%	3,7%	11,9%	11,5%

Nombre d'agent-e-s à temps incomplet

Quotité	Sexe	Catégorie					Total	Rappel 2015
		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Temps incomplet	F		36		115		151	165
	H		18		1		19	20
Total			54		116		170	185
% Femme		0,0%	0,9%	0,0%	1,7%	0,0%	0,9%	0,9%
% Homme		0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
% Total		0,0%	0,6%	0,0%	0,8%	0,0%	0,4%	0,4%



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

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

Catégorie	Femme	Homme	Total général
Catégorie A+	2		2
Catégorie A	130	74	204
Catégorie B	194	130	324
Catégorie C	192	50	242
OPA	1	20	21
Total général	519	274	793

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

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

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

Catégorie	Femme	Homme	Total général
Catégorie A+	1	1	2
Catégorie A	119	30	149
Catégorie B	152	74	226
Catégorie C	147	40	187
OPA	2	21	23
Total général	421	166	587

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

2-B-4 - Expérimentation du télétravail

En 2016, l'expérimentation sur le télé-travail s'est poursuivie dans les services. L'année 2016 a également été marquée par la parution du décret n°2016-151 du 11 février 2016 qui est venu préciser le cadre législatif du télétravail dans la fonction publique, résultant de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, complété pour les ministères MTES-MCT par la publication de

l'arrêté ministériel du 20 juillet portant application de ce décret puis de la note de gestion du 28 novembre de cette même année relative aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail après concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Pour l'année 2016, le nombre relevé de télétravailleurs avoisine les 254 sur l'ensemble de l'année 2016, le recensement effectué ayant été fait à l'été 2016, avec une répartition qui est la suivante, par service, par macro-grade et par genre.

Services	A+	A	B	C
STRMTG		1	4	
DRIEA	1	2	2	1
DREAL Pays de Loire		5	4	
DREAL PACA		41	29	2
DREAL Midi Pyrénées		8	7	2
DREAL Limousin		6	3	1
DREAL Bretagne		4	5	1
DREAL Bourgogne/Franche-Comté		7	1	
DREAL Auvergne		11	15	
AC (ensemble des 2 vagues)	29	27	27	8
total	30	112	97	15

Services	nbre de femmes	nbre d'hommes
STRMTG	1	4
DRIEA	1	5
DREAL Pays de Loire	4	5
DREAL PACA	29	43
DREAL Midi Pyrénées	8	9
DREAL Limousin	4	6
DREAL Bretagne	3	7
DREAL Bourgogne/Franche-Comté	4	4
DREAL Auvergne	12	14
AC (ensemble des 2 vagues)	50	41
total	116	138

source : sondage téléphonique réalisé à l'été 2016 auprès des services expérimentateurs.

2-C - Les embauches et les départs

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

Recrutement	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA H	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Ancien militaire-emploi réservé							3	16	19	3	9	12			31
Concours externe	17	33	50	46	71	117	109	109	218	4	83	87	1	1	473
Concours interne	2	7	9	2	2	4	23	7	30						43
Concours réservé								1	1	1	1	2			3
Examen professionnel				1		1		1	1						2
Nomination au tour normal / extérieur	1		1												1
Prise en charge par le ministère	19	26	45	170	190	360	181	192	373	117	30	147			925 (2)
Recrutement cdd				57	57	114		6	6	121	82	203			323 (1)
Recrutement exceptionnel											1	1			1
Recrutement sans concours										14	12	26			26
Recrutement sur contrat ou règlement				11	8	19				1	13	14			33
Recrutement sur titres				2	3	5				1		1			6
Sortie d'école de la fonction publique	1		1	5	2	7									8
Travailleur handicapé				1		1	4	6	10	3		3			14
Total général	40	66	106	295	333	628	320	338	658	265	231	496	1	1	1 889

(1) Le bilan social 2015 ne présentait pas les apprentis.

(2) dont 472 agents issus du ministère de l'Agriculture (volume notamment dû au transfert des effectifs assurant les missions environnementales : police de l'eau, biodiversité, prévention des risques)

Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie

Prise en charge corps extérieurs	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Accueil en détachement	7	9	16	30	16	46	69	26	95	27	14	41	198
Accueil en PNA	12	17	29	139	172	311	112	165	277	90	15	105	722
Intégration directe				1	2	3		1	1		1	1	5
Total général	19	26	45	170	190	360	181	192	373	117	30	147	925

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

Recrutement	F	H	Total général
recrutement CDD	53	37	90
recrutement sur contrat ou règlement	1	1	2
travailleur handicapé	1		1
Total général	55	38	93



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

Filière	Catégorie	Corps B	F	H	Total général
Administrative	Cat. A+	Administrateur civil	9	7	16
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	9	11	20
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	1		1
		Architecte urbaniste de l'Etat	3	5	8
		Total Cat. A+	22	23	45
	Cat. A	Attachés d'administration de l'Etat	84	54	138
		Autres corps hors ministère de catégorie A	3	7	10
		Personnel non titulaire de catégorie A	68	65	133
		Conseillers techniques de service social Etat	1		1
		Infirmiers (e) Etat	1		1
		Total Cat. A	157	126	283
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	46	12	58
		Personnel non titulaire de catégorie B	4	10	14
		Secrétaires administration-contrôle dev.durable	138	54	192
		Assistants de service social Etat	3		3
		Total Cat. B	191	76	267
	Cat. C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	54	4	58
		Autres corps hors ministère de catégorie C	78	3	81
		Personnel non titulaire de catégorie C	125	75	200 (1)
	Total Cat. C	257	82	339	
Exploitation	Cat. C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	2	115	117
		Total Cat. C	2	115	117
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateur des affaires maritimes	5	11	16
			Total Cat. A+	5	11
	Cat. B	Officier de port adjoint	1	10	11
			Total Cat. B	1	10
	Cat. C	Marin de balisage et de dragage		17	17
Syndic des gens de mer		3		3	
	Total Cat. C	3	17	20	
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	1		1
		Total OPA	1		1
Technique	Cat. A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	1	7	8
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	12	25	37
		Total Cat. A+	13	32	45
	Cat. A	Autres corps hors ministère de catégorie A	85	123	208
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	52	84	136
		Personnel non titulaire de catégorie A	1		1
		Total Cat. A	138	207	345
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	62	150	212
		Techniciens supérieurs développement durable	66	102	168
		Total Cat. B	128	252	380
Cat. C	Adjoint technique des administrations de l'Etat	3	16	19	
	Expert technique des services techniques		1	1	
	Total Cat. C	3	17	20	
Total général			921	968	1 889

(1) Le bilan social 2015 ne présentait pas les apprentis.

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

Ensemble des personnels

Motif de sortie	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Décès	-	1	1	3	4	7	5	17	22	12	27	39		4	4	73
Démission	-	5	5	17	13	30	1	8	9	24	14	38		8	8	90
Fin de prise en charge	6	7	13	43	69	112	21	12	33	22	7	29				187
Licenciement					2	2		7	7	4	8	12		5	5	26
Radiation	7	15	22	28	30	58	29	26	55	33	62	95	9	746	755	985
Retraite	5	35	40	81	160	241	218	443	661	360	499	859	1	121	122	1 923
Total général	18	63	81	172	278	450	274	513	787	455	617	1 072	10	884	894	3 284

Personnels titulaires

Motif de sortie	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Décès	-	1	1	3	2	5	5	17	22	12	26	38		4	4	70
Démission	-	5	5	2	4	6		7	7	8	12	20		8	8	46
Fin de prise en charge	6	7	13	28	44	72	19	12	31	11	1	12				128
Licenciement					2	2		7	7	2	6	8		5	5	22
Radiation	7	15	22	28	30	58	29	26	55	33	62	95	9	746	755	985
Retraite	5	35	40	59	128	187	206	433	639	342	498	840	1	121	122	1 828
Total général	18	63	81	120	210	330	259	502	761	408	605	1 013	10	884	894	3 079

Personnels non titulaires

Motif de sortie	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	
	F	H		F	H		F	H			
Décès			2			2			1	1	3
Démission	15	9	24	1	1	2	16	2	18	44	
Fin de prise en charge	15	25	40	2		2	11	6	17	59	
Licenciement							2	2	4	4	
Retraite	22	32	54	12	10	22	18	1	19	95	
Total général	52	68	120	15	11	26	47	12	59	205	



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

Filière	Catégorie	Corps B	F	H	Total général	
Administrative	Cat. A+	Administrateur civil	2	5	7	
		Architecte urbaniste de l'Etat	2	2	4	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	9	13	22	
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	3	5	8	
	Total Cat. A+			16	25	41
	Cat. A	Attachés d'administration de l'Etat	70	48	118	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	5	4	9	
		Chargé d'études documentaires	2	1	3	
		Personnel non titulaire de catégorie A	49	61	110	
		Conseillers techniques de service social Etat	4		4	
	Total Cat. A			130	114	244
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	20	2	22	
		Personnel non titulaire de catégorie B	10	6	16	
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	177	64	241	
		Assistants de service social Etat	3	3	6	
	Total Cat. B			210	75	285
Cat. C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	340	79	419		
	Autres corps hors ministère de catégorie C	33	4	37		
	Personnel non titulaire de catégorie C	45	12	57		
Total Cat. C			418	95	513	
Exploitation	Cat. C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	7	420	427	
		Personnel non titulaire de catégorie C	2		2	
	Total Cat. C			9	420	429
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateur des affaires maritimes		2	2	
		Total Cat. A+				2
	Cat. A	Inspecteur conseiller des affaires maritimes	1	5	6	
		Officier de port		3	3	
		Professeur de l'enseignement maritime		2	2	
	Total Cat. A			1	10	11
	Cat. B	Officier de port adjoint		5	5	
Total Cat. B				5	5	
Cat. C	Syndic des gens de mer	11	9	20		
	Marin de balisage et de dragage		1	1		
	Total Cat. C			11	10	21
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	1	138	139	
	Total OPA			1	138	139
Technique	Cat. A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	1	9	10	
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	1	27	28	
	Total Cat. A+			2	36	38
	Cat. A	Autres corps hors ministère de catégorie A	26	68	94	
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	12	79	91	
		Personnel non titulaire de catégorie A	3	7	10	
	Total Cat. A			41	154	195
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	13	43	56	
		Personnel non titulaire de catégorie B	5	5	10	
		Techniciens supérieurs développement durable	46	385	431	
Total Cat. B			64	433	497	
Cat. C	Adjoint technique des administrations de l'Etat	5	21	26		
	Autres corps hors ministère de catégorie C	1	1	2		
	Dessinateur	11	70	81		
Total Cat. C			17	92	109	
Total général	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	9	746	755	
	Total OPA			9	746	755
Total général			929	2 355	3 284	

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

Répartition des départs temporaires - Ensemble des personnels

Flux	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA H	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Affectation dans une autre administration	6	22	28	43	75	118	63	197	260	26	33	59	13	13	478
CLD		2	2	5		5	11	18	29	24	12	36	6	6	78
Congé parental < 6 mois				4		4	4		4	3		3			11
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois	2		2	13	1	14	9	1	10	4		4			30
Détachement	27	74	101	24	35	59	34	42	76	25	34	59			295
Disponibilité	3	23	26	10	18	28	7	7	14	18	12	30	6	6	104
Mise à disposition	4	20	24	3	5	8				1		1			33
Total général	42	141	183	102	134	236	128	265	393	101	91	192	25	25	1 029

Répartition des départs temporaires des personnels titulaires

Flux	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA H	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Affectation dans une autre administration	6	22	28	43	75	118	63	197	260	26	33	59	13	13	478
CLD		2	2	5		5	11	18	29	24	12	36	6	6	78
Congé parental < 6 mois				4		4	4		4	3		3			11
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois	2		2	12	1	13	9	1	10	4		4			29
Détachement	27	74	101	24	35	59	34	42	76	25	34	59			295
Disponibilité	3	23	26	10	16	26	6	7	13	17	12	29	6	6	100
Mise à disposition	4	20	24	3	5	8				1		1			33
Total général	42	141	183	101	132	233	127	265	392	100	91	191	25	25	1 024

Répartition des départs temporaires des personnels non-titulaires

Flux	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B	Total Cat. B	Cat. C	Total Cat. C	Total général
	F	H						
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois	1		1					1
Disponibilité		2	2	1	1	1	1	4
Total général	1	2	3	1	1	1	1	5

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

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

	Femme	Homme	Total
Effectif moyen de l'année	17 596	24 317	41 908
Embauches en cours d'année	921	968	1 889
Départs définitifs en cours d'année	929	2 355	3 284 (1)
% de rotation	5,3%	6,8%	6,2%

(1) Y compris les intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2016



2-C-5 - Les départs à la retraite

Les départs en retraite sont comptabilisés exclusivement en effectifs physiques.

Les données ci-dessous concernent les fonctionnaires et les OPA, à l'exclusion des PNT, qui sont en poste :

- dans nos deux ministères,
- dans les établissements publics sous tutelle,
- en position de mise à disposition,
- en position de détachement s'agissant des fonctionnaires,
- y compris agents ayant démissionné et radiés des cadres par le passé.

Pour mémoire ces données ne comptabilisent pas les IPEF, qui sont suivis par le MAAF.

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

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

Pour les fonctionnaires : on dénombre au total 2064 pensions liquidées par le Service des Retraites de l'État (SRE) en 2016 pour les fonctionnaires de nos ministères. Un accroissement de 35 % des départs avait été observé

en 2013 par rapport à 2012. Depuis, on note une légère baisse tous les ans du nombre de départs de l'année n par rapport à n-1, entre 3 et 7 % selon les années. En 2016, cette baisse est de 3,4 % par rapport à 2015.

Plus de 50 % des départs sont des pensions personnelles sur demande, dites « cas général ». La différenciation femmes/hommes fait apparaître que seules 48,5 % des femmes partent pour ce motif. Elles partent davantage que les hommes au titre du « départ anticipé carrière longue » : 35 % des départs pour ce motif contre 27 % pour les hommes. Globalement près de 25 % des départs interviennent à ce titre (équivalent au taux de 2015) et près de 19% des pensions interviennent suite à prolongation d'activité ou par limite d'âge. Enfin, le nombre de départs des femmes au titre du motif « parent de trois enfants » est très faible (2,47 % des départs de femmes), peu d'agents remplissant désormais les conditions requises.

Pour les pensions hors invalidités, l'âge moyen de départ s'établit à 62 ans et 2 mois pour les sédentaires, et 60 ans et 4 mois pour les actifs. Il était en 2014 de 61 ans 8 mois pour les personnels sédentaires, et en 2015 de 61 ans et 11 mois, tandis que celui des actifs était sur ces deux années de 59 ans et 9 mois. La progression de cet âge est en lien avec le report progressif de l'âge d'ouverture des droits compte-tenu de la période transitoire qui avait été fixée.

Sur les 1890 pensions normales, plus de 65 % concernent des hommes. Les actifs représentent 20 % des départs.

Année 2016 Pensions normales fonctionnaires

	Sédentaires		Actifs		Ensemble	
	Actifs	Age moyen	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen
Femmes	649	62 a 2 m	7	61 a 1 m	656	62 a 1 m
Hommes	856	62 a 3 m	378	60 a 4 m	1234	61 a 8 m
Total	1505	62a 2 m	385	60a 4 m	1890	61 a 10 m

A ces chiffres s'ajoutent 174 pensions d'invalidité, dont 24% concernent des personnels actifs. L'âge moyen de départ est pour ces pensions de 55 ans et 11 mois, en baisse par rapport à 2015 (56 ans 2 mois). Le taux de départs en invalidité au regard du nombre de départs en pension normale est stable autour de 9 %.

L'examen des données des départs à la retraite par macro-grade et sexe fournit les informations suivantes pour l'année 2016

Fonctionnaires	Cat. A+			Cat. A			Cat. B			Cat. C			Toutes Catégories		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre	6	18	24	70	151	221	225	501	726	421	673	1093	722	1342	2064
Age moyen	18	64 a 4 m	64 a 1 m	62 a 9 m	62 a 9 m	62 a 9 m	61 a 7 m	61 a 10 m	61 a 9 m	61 a 3 m	60 a 2 m	60 a 8 m	61 a 6 m	61 a 3 m	61 a 4 m

Au global, pour les fonctionnaires relevant du périmètre précisé en introduction, l'âge moyen de départ s'établit à 61 ans et 4 mois, tous motifs confondus, en hausse de 3 mois par rapport à 2015. On note toujours un écart net entre les âges de départ des différents macro-grades.

Concernant les ouvriers des parcs et ateliers (OPA), le niveau des départs en retraite reste du même ordre depuis 2013. Le nombre de départs en 2016, en incluant les 112 ex-OPA ayant intégré les conseils départementaux au 1er janvier 2015 ou au 1er janvier 2016, est de 287, tous motifs de départs confondus, y compris au titre de l'invalidité.

La part des ex-OPA intégrés dans l'ensemble de ces départs en retraite est passée de 25 % en 2015 à 39 %.

Sur les 153 OPA restés à l'État et partis en retraite (hors invalidité) en 2016, près de 48% d'entre eux sont partis au titre de la « carrière longue » (contre 55 % en 2015), 13 % à la suite d'une cessation d'activité amiante, 13 % pour emplois et travaux insalubres. Seules 21% des

pensions ont été demandées au titre du cas général (pension sur demande).

L'âge moyen de départ hors invalidités s'établit à 61 ans et 3 mois, en hausse de près d'un an par rapport au chiffre de 2015, ce qui marque une rupture par rapport aux données des trois dernières années.

Au titre de l'invalidité, 22 pensions ont été concédées, pour un âge moyen de 57 ans et 6 mois.

Il est enfin rappelé que les femmes ne représentent que 7,4 % des départs en retraite, la population des OPA étant pour l'essentiel masculine.

Le tableau ci-dessous rassemble les données principales de l'année 2016 pour les OPA restés à l'État

OPA	Femmes	Hommes	Total
Nombre de pensions normales	12	141	153
Age moyen	61a 4m	61a 3m	61a 3m
Nombre de pensions d'invalidité	1	21	22
Age moyen	50a 11m	57a 10m	57a 6m



2-C-6 - La mobilité

Périmètre : Agents physiques gérés par le ministère

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

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

Catégorielle = Toute mobilité suite à un changement de catégorie. Le chiffre présenté pour chaque catégorie représente le nombre d'agents de cette catégorie ayant accédé à la catégorie supérieure en 2015.

Exemple : les 30 hommes de la catégorie B technique concernés par une mobilité catégorielle sont ceux qui ont accédé à la catégorie A en 2016.

Filière	Catégorie au 31/12/2015	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2015	Total Agents concernés en 2016	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016	Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016					
Administrative	Catégorie A+	220	-	320	-	540	-	-	-	-
	Catégorie A	2 446	5	1 716	1	4 162	6	0,20%	0,06%	0,14%
	Catégorie B	4 729	11	1 934	2	6 663	13	0,23%	0,10%	0,20%
	Catégorie C	8 050	61	1 594	9	9 644	70	0,76%	0,56%	0,73%
Total Administrative		15 445	77	5 564	12	21 009	89	0,50%	0,22%	0,42%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	347	3	8 725	13	9 072	16	0,86%	0,15%	0,18%
Total Exploitation		347	3	8 727	13	9 074	16	0,86%	0,15%	0,18%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	76	-	268	-	344	-	-	-	-
	Catégorie A	49		349	2	398	2	-	0,57%	0,50%
	Catégorie B	7		327		334		-	-	-
	Catégorie C	332		543	1	875	1	-	0,18%	0,11%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		464	-	1 487	3	1 951	3	-	0,20%	0,15%
Ouvrière	OPA	98		4 029		4 127		-	-	-
Total Ouvrière		98		4 029		4 127		-	-	-
Technique	Catégorie A+	496	-	1 774	-	2 270	-	-	-	-
	Catégorie A	1 646		4 387	5	6 033	5	-	0,11%	0,08%
	Catégorie B	2 066	14	8 612	30	10 678	44	0,68%	0,35%	0,41%
	Catégorie C	462	6	2 887	17	3 349	23	1,30%	0,59%	0,69%
Total Technique		4 670	20	17 660	52	22 330	72	0,43%	0,29%	0,32%
Total général		21 024	100	37 467	80	58 491	180	0,48%	0,21%	0,31%

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

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

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

Filière	Catégorie au 31/12/2015	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2015	Total Agents concernés en 2016	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016	Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016					
Administrative	Catégorie A+	220	7	320	9	540	16	3,2%	2,8%	3,0%
	Catégorie A	2 446	113	1 716	74	4 162	187	4,6%	4,3%	4,5%
	Catégorie B	4 729	178	1 934	51	6 663	229	3,8%	2,6%	3,4%
	Catégorie C	8 050	293	1 594	46	9 644	339	3,6%	2,9%	3,5%
Total Administrative		15 445	591	5 564	180	21 009	771	3,8%	3,2%	3,7%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	347	13	8 725	299	9 072	312	3,7%	3,4%	3,4%
Total Exploitation		347	13	8 727	299	9 074	312	3,7%	3,4%	3,4%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	76	-	268	12	344	12	-	4,5%	3,5%
	Catégorie A	49		349	3	398	3	-	0,9%	0,8%
	Catégorie B	7		327	6	334	6	-	1,8%	1,8%
	Catégorie C	332	7	543	15	875	22	2,1%	2,8%	2,5%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		464	7	1 487	36	1 951	43	1,5%	2,4%	2,2%
Ouvrière	OPA	98	2	4 029	47	4 127	49	2,0%	1,2%	1,2%
Total Ouvrière		98	2	4 029	47	4 127	49	2,0%	1,2%	1,2%
Technique	Catégorie A+	496	6	1 774	6	2 270	12	1,2%	0,3%	0,5%
	Catégorie A	1 646	35	4 387	133	6 033	168	2,1%	3,0%	2,8%
	Catégorie B	2 066	86	8 612	337	10 678	423	4,2%	3,9%	4,0%
	Catégorie C	462	12	2 887	63	3 349	75	2,6%	2,2%	2,2%
Total Technique		4 670	139	17 660	539	22 330	678	3,0%	3,1%	3,0%
Total général		21 024	752	37 467	1 101	58 491	1 853	3,6%	2,9%	3,2%

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

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

Filière	Catégorie au 31/12/2015	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2015	Total Agents concernés en 2016	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016	Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016					
Administrative	Catégorie A+	220	38	320	48	540	86	17,3%	15,0%	15,9%
	Catégorie A	2 446	387	1 716	242	4 162	629	15,8%	14,1%	15,1%
	Catégorie B	4 729	656	1 934	420	6 663	1 076	13,9%	21,7%	16,1%
	Catégorie C	8 050	875	1 594	147	9 644	1 022	10,9%	9,2%	10,6%
Total Administrative		15 445	1 956	5 564	857	21 009	2 813	12,7%	15,4%	13,4%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	347	6	8 725	126	9 072	132	1,7%	1,4%	1,5%
Total Exploitation		347	6	8 727	126	9 074	132	1,7%	1,4%	1,5%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	76	26	268	54	344	80	34,2%	20,1%	23,3%
	Catégorie A	49	3	349	17	398	20	6,1%	4,9%	5,0%
	Catégorie B	7	1	327	16	334	17	14,3%	4,9%	5,1%
	Catégorie C	332	5	543	7	875	12	1,5%	1,3%	1,4%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		464	35	1 487	94	1 951	129	7,5%	6,3%	6,6%
Ouvrière	OPA	98	4	4 029	114	4 127	118	4,1%	2,8%	2,9%
Total Ouvrière		98	4	4 029	114	4 127	118	4,1%	2,8%	2,9%
Technique	Catégorie A+	496	16	1 774	30	2 270	46	3,2%	1,7%	2,0%
	Catégorie A	1 646	335	4 387	694	6 033	1 029	20,4%	15,8%	17,1%
	Catégorie B	2 066	302	8 612	866	10 678	1 168	14,6%	10,1%	10,9%
	Catégorie C	462	23	2 887	105	3 349	128	5,0%	3,6%	3,8%
Total Technique		4 670	676	17 660	1 695	22 330	2 371	14,5%	9,6%	10,6%
Total général		21 024	2 677	37 467	2 886	58 491	5 563	12,7%	7,7%	9,5%

(1) le volume important de mobilité structurelle en 2016 s'explique par la réforme territoriale au 01/01/2016 (changements d'affectations en DREAL vers les DREAL fusionnées)

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

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

Filière	Catégorie au 31/12/2015	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2015	Total Agents concernés en 2016	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016	Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016					
Administrative	Catégorie A+	220	18	320	28	540	46	8,2%	8,8%	8,5%
	Catégorie A	2 446	159	1 716	99	4 162	258	6,5%	5,8%	6,2%
	Catégorie B	4 729	322	1 934	215	6 663	537	6,8%	11,1%	8,1%
	Catégorie C	8 050	349	1 594	55	9 644	404	4,3%	3,5%	4,2%
Total Administrative		15 445	848	5 564	397	21 009	1 245	5,5%	7,1%	5,9%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	347	17	8 725	365	9 072	382	4,9%	4,2%	4,2%
Total Exploitation		347	17	8 727	365	9 074	382	4,9%	4,2%	4,2%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	76	26	268	53	344	79	34,2%	19,8%	23,0%
	Catégorie A	49	2	349	16	398	18	4,1%	4,6%	4,5%
	Catégorie B	7	1	327	22	334	23	14,3%	6,7%	6,9%
	Catégorie C	332	5	543	8	875	13	1,5%	1,5%	1,5%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		464	34	1 487	99	1 951	133	7,3%	6,7%	6,8%
Ouvrière	OPA	98	-	4 029	93	4 127	93	-	2,3%	2,3%
Total Ouvrière		98	-	4 029	93	4 127	93	-	2,3%	2,3%
Technique	Catégorie A+	496	6	1 774	2	2 270	8	1,2%	0,1%	0,4%
	Catégorie A	1 646	194	4 387	447	6 033	641	11,8%	10,2%	10,6%
	Catégorie B	2 066	204	8 612	638	10 678	842	9,9%	7,4%	7,9%
	Catégorie C	462	15	2 887	96	3 349	111	3,2%	3,3%	3,3%
Total Technique		4 670	419	17 660	1 183	22 330	1 602	9,0%	6,7%	7,2%
Total général		21 024	1 318	37 467	2 137	58 491	3 455	6,3%	5,7%	5,9%



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

Nombre de postes publiés sur la BIEP

Au titre de l'année 2016, 374 postes ont été publiés à la BIEP sur un total de 4 560 postes vacants A et B ouverts au mouvement sur l'outil MOBILITE dédié des MEDDE et MLETR, soit un ratio de 8,2%.

L'augmentation importante du nombre de postes publiés sur la BIEP entre 2015 et 2016 (267 publications BIEP en 2015) s'explique par les deux plans de recrutement exceptionnel engagé en 2016, l'un pour les B et l'autre pour les A.

Ces 374 postes publiés à la BIEP se décomposent de la façon suivante :

- 251 en catégorie A (193 en 2015) ;
- 123 en catégorie B (74 en 2015).

2/ Nombre de recrutements réalisés

Au total 189 recrutements ont été engagés sur ces 374 postes, lesquels se décomposent selon le détail suivant :

- 164 en catégorie A (73 en 2015);
- 25 en catégorie B (22 en 2015).

Nombre de postes publiés sur la BIEP

SERVICE	A+	A	B
CABINET		1	
CGDD	4	5	1
CGEDD	1		
CMVRH		3	
CPII			
DGALN	6	10	1
DGEC	1		
DGITM	3	12	
DGPR	2	8	
DPMA	3	2	
SG	16	26	6
Total	36	67	8

Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP

	A+		A		B	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
CABINET						
CGDD	1	1	2	1		
CGEDD		1				
CMVRH			3			
CPII						
DGALN	2	2	7	2		
DGEC		1				
DGITM	2	1	2	8		
DGPR		1	4	4		
DPMA		1		2		
SG	4	3	12	3	1	2
Total	9	11	30	20	1	2

2-C-7 - Les détachements

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

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

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2016	Stock des agents détachés au 31/12/2016	Dont nouveaux détachés en 2016
Administrative	Catégorie A+	F	229	35	8
		H	317	40	3
	Somme Catégorie A+		546	75	11
	Catégorie A	F	2 468	86	21
		H	1 726	64	12
	Somme Catégorie A		4 194	150	33
	Catégorie B	F	4 865	114	31
		H	1 958	42	16
	Somme Catégorie B		6 823	156	47
Catégorie C	F	7 582	206	43	
	H	1 583	33	5	
Somme Catégorie C		9 165	239	48	
Total Administrative			20 728	620	139
Exploitation	Catégorie B	H	2		
	Somme Catégorie B		2		
	Catégorie C	F	331	5	1
		H	8 235	126	31
Somme Catégorie C		8 566	131	32	
Total Exploitation			8 568	131	32
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	82	10	3
		H	283	47	5
	Somme Catégorie A+		365	57	8
	Catégorie A	F	48	6	
		H	323	82	4
	Somme Catégorie A		371	88	4
	Catégorie B	F	8	4	
		H	330	187	10
	Somme Catégorie B		338	191	10
Catégorie C	F	312	1		
	H	540	4		
Somme Catégorie C		852	5		
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 926	341	22
Technique	Catégorie A+	F	499	106	19
		H	1 772	540	253
	Somme Catégorie A+		2 271	646	272
	Catégorie A	F	1 690	117	18
		H	4 379	436	37
	Somme Catégorie A		6 069	553	55
	Catégorie B	F	2 115	37	6
		H	8 587	201	30
	Somme Catégorie B		10 702	238	36
Catégorie C	F	414	9	1	
	H	2 467	37	7	
Somme Catégorie C		2 881	46	8	
Total Technique			21 923	1 483	371
			Somme F	736	151
			Somme H	1 839	413
Total général			53 145	2 575	564



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

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2016	Stock des agents détachés au 31/12/2016	Dont nouveaux détachés en 2016	
Administrative	Catégorie A+	F	229			
		H	317			
	Somme Catégorie A+			546		
	Catégorie A	F	2 468			
		H	1 726		2	
	Somme Catégorie A			4 194	2	
	Catégorie B	F	4 865		15	
		H	1 958		10	
	Somme Catégorie B			6 823	25	
	Catégorie C	F	7 582		64	
H		1 583		16		
Somme Catégorie C			9 165	80		
Total Administrative			20 728	107		
Exploitation	Catégorie B	H	2			
	Somme Catégorie B			2		
	Catégorie C	F	331		18	
		H	8 235		1 031	
Somme Catégorie C			8 566	1 049		
Total Exploitation			8 568	1 049		
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	82			
		H	283			
	Somme Catégorie A+			365		
	Catégorie A	F	48			
		H	323			
	Somme Catégorie A			371		
	Catégorie B	F	8			
		H	330		1	
	Somme Catégorie B			338	1	
	Catégorie C	F	312			
H		540				
Somme Catégorie C			852			
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 926	1		
Technique	Catégorie A+	F	499		-	
		H	1 772		-	
	Somme Catégorie A+			2 271		-
	Catégorie A	F	1 690		3	
		H	4 379		16	
	Somme Catégorie A			6 069	19	
	Catégorie B	F	2 115		2	
		H	8 587		113	
	Somme Catégorie B			10 702	115	
	Catégorie C	F	414		3	
H		2 467		26		
Somme Catégorie C			2 881	29		
Total Technique			21 923	163	-	
		Somme F	20 643	105	-	
		Somme H	32 502	1 215	-	
Total général			53 145	1 320	-	

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

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2016	Stock des agents détachés au 31/12/2016	Dont nouveaux détachés en 2016	
Administrative	Catégorie A+	F	229	7	3	
		H	317	6	3	
	Somme Catégorie A+			546	13	6
	Catégorie A	F	2 468	93	34	
		H	1 726	42	18	
	Somme Catégorie A			4 194	135	52
	Catégorie B	F	4 865	126	70	
		H	1 958	33	15	
	Somme Catégorie B			6 823	159	85
	Catégorie C	F	7 582	85	33	
H		1 583	11	4		
Somme Catégorie C			9 165	96	37	
Total Administrative			20 728	403	180	
Exploitation	Catégorie B	H	2			
	Somme Catégorie B			2		
	Catégorie C	F	331			
		H	8 235	29	14	
Somme Catégorie C			8 566	29	14	
Total Exploitation			8 568	29	14	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	82			
		H	283			
	Somme Catégorie A+			365		
	Catégorie A	F	48			
		H	323	2		
	Somme Catégorie A			371	2	
	Catégorie B	F	8			
		H	330			
	Somme Catégorie B			338		
	Catégorie C	F	312	5		
H		540	7			
Somme Catégorie C			852	12		
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 926	14		
Technique	Catégorie A+	F	499	-	-	
		H	1 772	-	-	
	Somme Catégorie A+			2 271	-	-
	Catégorie A	F	1 690	14	4	
		H	4 379	24	6	
	Somme Catégorie A			6 069	38	10
	Catégorie B	F	2 115	15	8	
		H	8 587	38	24	
	Somme Catégorie B			10 702	53	32
	Catégorie C	F	414	3	2	
H		2 467	28	13		
Somme Catégorie C			2 881	31	15	
Total Technique			21 923	122	57	
		Somme F	20 643	348	154	
		Somme H	32 502	220	97	
Total général			53 145	568	251	



2-D - Les travailleurs handicapés

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

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

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

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

L'année 2016 a été marquée par la concertation menée au sein de la commission de suivi « handicap » du CHSCT-M sur l'élaboration du futur plan quadriennal 2017-2020, chaque plan quadriennal étant l'objet d'une co-construction par l'administration et les organisations syndicales représentatives.

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 et composée de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales, fait toute proposition et assure un suivi des actions mises en œuvre dans le cadre du plan quadriennal.

Au plan régional

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

Au plan local

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

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

Le recrutement et l'insertion des travailleurs handicapés

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

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

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

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

L'ensemble des mesures favorisant l'insertion ou le

maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés est pris en charge sur les crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

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

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

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

La sensibilisation, la communication et la formation sur le handicap

La sensibilisation de l'encadrement et du collectif de travail est un préalable nécessaire pour changer les regards sur le handicap et lutter contre les stéréotypes. Les services mènent des actions régulières pour sensibiliser l'ensemble des agents sur le thème du handicap (participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, forums ...).

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

L'amélioration de la connaissance des travailleurs en situation de handicap

En 2015, une vaste enquête de terrain, élaborée en collaboration avec le centre d'évaluation, de documentation d'innovation pédagogique (CEDIP) et en concertation avec les organisations syndicales représentés au sein de la commission ministérielle de suivi du handicap, a été adressée à l'ensemble des agents gérés par nos ministères, y compris ceux affectés en DDT/DDTM. Cette enquête était strictement

anonyme et confidentielle. Elle s'articulait autour de trois grands thèmes portant sur : le profil de l'agent, son parcours et son environnement professionnels.

Seuls les agents en situation de handicap, reconnus ou non, étaient invités à y répondre. La participation à cette enquête a été importante, avec une moyenne de 2200 répondants par question, ce qui permet d'avoir une photographie fine de la façon dont l'action de nos ministères en faveur des agents en situation de handicap est perçue par les intéressés eux-mêmes. Les réponses ont aussi permis de mieux identifier les agents en situation de handicap en poste dans nos ministères et témoigne de leurs attentes, très fortes en ce qui concerne leur souhait d'actions récurrentes de sensibilisation des collectifs du travail sur le handicap. Les orientations et actions du plan quadriennal pour les années 2017-2020, évoquées plus haut, tiendront compte de ces résultats.



2-D-2 - Le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap au MEEM/MLHD

En 2016, 14 agents en situation de handicap ont été recrutés dans nos ministères par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (selon les dispositions du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié).

3 apprentis en situation de handicap ont également été recrutés.

Ces recrutements se répartissent entre 1 agent de catégorie A, 12 agents de catégorie B, 2 agents de catégorie C et 3 apprentis.

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

	Recrutements réalisés en 2015 par la voie contractuelle	Recrutements réalisés en 2016 par la voie contractuelle ou en qualité d'apprenti	Reports de titularisations prononcés en 2016	Refus de titularisation prononcés en 2016
ITPE		1		
AAE	2			
SA	11	8		1
TSE	3	3		
AA	17	2		
Apprentis	1	3		
Total	40	14 + 3 apprentis		

Part des recrutements d'agents en situation de handicap parmi les recrutements effectués en 2016 (par catégorie)

La part des recrutements d'agents en situation de handicap a représenté 1,73 % de la part des recrutements totaux en 2016.

Part de recrutements de travailleurs handicapés/nombre global de recrutements	2015	2016
Catégorie A	0,60	0,85
Catégorie B	9,26	4,6
Catégorie C	5,06	6,9

Après trois années de recrutements soutenus en catégories A et B les années précédentes, l'année 2016 marque un net recul dans le recrutement de TH :

- une année marquée par les suites de la réforme territoriale qui a fortement perturbé les recrutements externes. Le dispositif de pré-positionnement des agents des nouvelles DREAL a largement contribué à contraindre les recruteurs à une certaine prudence, avec pour conséquence, une forte diminution des recrutements de personnes en situation de handicap.
- autre facteur : l'évolution à la hausse du nombre de recrutements en primo-affectations (sortie d'école) programmé deux à trois ans plus tôt, très en amont de la réforme territoriale, qui explique également en grande partie la demande plus limitée de recrutements de contractuels de catégorie B en situation de handicap, en particulier pour les secrétaires administratifs dont l'effectif en « sortie d'école » a été en augmentation pour 2016.

Pour la première année, un ingénieur a été recruté. Pour ce qui concerne les données permettant d'établir le bilan des reclassements statutaires réalisés en 2016, celles-ci ne sont pas connues à ce jour.

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

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

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHFP en 2016, au titre des données de l'année 2016. Sont pris en compte les effectifs employés au 1er janvier 2016, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2016.

Les données prévisionnelles de l'emploi de travailleurs handicapés au 01/01/2017 ont également été

mentionnées.

Il est à noter que les données déclarées auprès du FIPHFP sont issues d'une enquête menée auprès de l'ensemble des services, ainsi que de compléments d'informations apportées par le Service des Retraites de l'État (SRE) relevant du Ministère chargé des Finances. Pour mémoire, les agents concernés par un transfert aux collectivités territoriales ne sont plus comptabilisés dans les statistiques de l'emploi de travailleurs handicapés, dès lors que leur droit d'option a pris effet.

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

	Effectif au 31/12/2015	Effectif au 31/12/2016
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droites et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) – dont agents recrutés sur contrat art. 27 de la loi 84-16	1507	1505
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	96	72
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	14	11
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	23	18
Agents reclassés statutairement	101	83
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	81	81
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	1059	1013
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	227	246
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)	78	76
Agents titulaires de la carte d'invalidité	62	59
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	3	3
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité	0	0
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	3251	3167

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

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2016

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	80	81	161	4,18
	Catégorie B	514	362	876	26,95
	Catégorie C	1419	645	2064	63,49
Ouvriers d'État		126	4	130	4
Agents non titulaires		5	15	20	0,61
Total des bénéficiaires		2144	1107	3251	100

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2016

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	+ de 60 ans	Total
Effectifs	7	321	1561	1061	301	3251

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2017 (données à consolider)

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	79	71	150	4,73
	Catégorie B	515	369	884	27,91
	Catégorie C	619	1389	2008	63,4
Ouvriers d'État		101	4	105	3,31
Agents non titulaires		6	14	20	0,63
Total des bénéficiaires		2108	1087	3167	100



Dépenses d'insertion spécifiques au profit des agents en situation de handicap en 2016

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

Les critères de montant et de nature de la dépense réalisée caractérisent à eux seuls l'appellation

de "dépense en faveur de personne lourdement handicapée".

La dépense individuelle doit dépasser, pour l'agent concerné, 35 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (soit 6 280,01€).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2016 éligibles au FIPHFP – en euros

Aménagements/adaptations de postes de travail	370 452,28€
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	49 944,92€
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	255 271,22€
Actions de formation et d'information des agents handicapés	12 907,23€
Dépenses relatives à l'apprentissage	4 575,00€
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes handicapées	9 910,00€
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs	62 593,06€
Dépenses d'études	12 030,50€
Total général	777 684,21€

Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2016

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2016 s'élèvent à 417 267 €.

Montant de la contribution versée au FIPHFP en 2016 au titre de l'année 2016

Avec un taux de 8,24 %, en 2016, nos ministères ne verseront pas de contribution pour la 5^e année consécutive.

Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au MEEM/MLHD

Année d'enquête	01/01/11	01/01/12	1/01/13	1/01/14	01/01/15	01/01/16
Taux d'emploi	6,48 %	6,70 %	7,23 %	7,86 %	7,96	8,24

2-D-4 - Le conventionnement avec le FIPHFP

Convention 2015/2017

Nos ministères ont signé avec le FIPHFP une convention pluriannuelle pour les années 2015 à 2017. Signée le 7 juillet 2015, son montant s'élève à 3 712 616 €.

Les dépenses éligibles au FIPHFP dans le cadre de ladite convention se sont élevées à 777 684,22 € en 2016, représentant un cumul de dépenses sur la période 2015-2016 de 1 386 842,91 €, correspondant à 37,35 % du montant de la convention.

La mise en œuvre de la convention pour l'année 2016 a permis d'accompagner l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi dans leur poste de 359 agents en situation de handicap et de poursuivre la sensibilisation des agents de nos ministères pour lutter contre les idées reçues sur le handicap. Elle a eu un effet incitatif vis-à-vis des services dont les budgets sont sous forte contrainte et a également permis de conforter la relation de partenariat entre les Ministères chargés de la transition écologique et solidaire et de la cohésion des territoires et le FIPHFP.

2-E - Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2016

2-E-1 - Concours et examens professionnels

La filière administrative

Le nombre de postes offerts pour la filière administrative est passé de 507 postes à 428 hors déprécarisation.

Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière administrative est passé de 9 264 en 2015 à 7 332 en 2016 hors déprécarisation.

L'offre de poste pour les concours externe et interne de secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) spécialité administration générale (AG) de classe normale est passée de 47 en externe et 32 postes en interne à 74 et 50 postes en 2016, soit pour chacun une augmentation de plus de 36 %.

Le recrutement externe AG de SACDD classe normale enregistre une forte baisse de candidats inscrits (2446 en 2015 contre 1684 en 2016, soit 31 %).

Comme les années précédentes, l'ensemble des concours de la filière administrative est marqué par un taux de féminisation important (72 % des présents). La spécialité contrôle des transports terrestres (CTT) maintient sa féminisation avec un nombre d'inscrits aux concours interne et externe de 610 femmes et 453 hommes.

Un examen professionnel d'adjoint administratif de 1^{ère} classe a été à nouveau organisé en 2016 avec 33 postes offerts. 164 candidats se sont inscrits, 82 étaient présents et parmi les 33 candidats admis, 30 sont des femmes.

Concernant les concours professionnels des SACDD de classe exceptionnelle pour les deux spécialités (AG et CTT), l'offre totale de postes reste quasiment identique à 2015 (44 postes et 46 postes en 2016).

Pour l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'État (APAE), il est relevé une légère hausse de 2 postes offerts. Concernant l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'État (AAE), l'offre de poste est identique à 2015 (35 postes).

Le taux de présence pour les AAE est identique à 2015 (70 %) mais pour les APAE, il perd 1 point de 67 % en 2015 à 66 % en 2016.

Pour l'examen professionnel de chargé d'études documentaires principal, 10 candidats ont été présents dont 7 femmes. 1 poste de plus a été offert en 2016 (6 contre 5 en 2015).

La filière technique

Le nombre de postes offerts hors déprécarisation accuse une légère baisse d'une soixantaine de postes en 2016.

Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière technique est passé de 8 839 en 2015 à 7 141 en 2016, hors déprécarisation et ITPE externe. 9 postes de plus sont offerts en 2016 pour ce concours (115 contre 106 en 2015).

La filière, tous concours compris, reste sélective avec un taux de réussite global des présents de 4,5 % et un taux de réussite de 5,50 % pour les femmes (+1 point par rapport en 2015).

Pour les concours d'architecte urbaniste de l'État (AUE), option urbanisme, le nombre de postes offerts reste stable (6 postes en 2016), le taux de réussite est également identique à celui de 2015.

Pour l'examen professionnel de technicien supérieur de l'environnement (TSE), un poste supplémentaire était offert par rapport à 2015. Le nombre de lauréates est identique (3 femmes).

Les concours de technicien supérieur du développement durable (TSDD), technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD) et technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD) remportent toujours un fort succès auprès des candidats masculins : 3 027 candidats inscrits et 1 130 candidates. On observe une augmentation de 9,5 % des inscrits pour le TSPDD externe passant de 1 362 en 2015 à 1 501 inscrits en 2016.

Pour la première année, un recrutement de TSPDD externe Île-de-France a été organisé avec 702 inscrits pour 20 postes et pour lequel 6 femmes sont sorties lauréates. L'offre de recrutement du concours externe des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) externe est passée de 106 postes en 2015 à 115 en 2016.

Parmi les 115 lauréats du concours externe, 43 sont des femmes, soit un taux de féminisation de plus de 40,50 %. Pour le concours ITPE interne, 1 poste supplémentaire a été offert (15 postes). Les lauréats sont au nombre de 15, dont 2 femmes.



Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'ITPE a augmenté de 3 postes avec 29 contre 26 en 2015 et 10 femmes sont admises. A noter, 133 candidats de plus se sont inscrits.

Les concours d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts externe (ENS, agro Paris tech et autres écoles) proposent un nombre total de postes identique à 2015, soit 19. La participation des femmes à ces concours et leur taux de réussite restent importants. Sur 108 présents (22 candidats présents de plus qu'en 2015), 54 sont des femmes soit 50 %. Pour l'ensemble de ces concours, la proportion de femmes parmi les lauréats est de 58 %.

Pour les concours IPEF ENS, 3 candidats ont été reçus, dont 2 femmes ; pour Isive agro Paris tech, 9 candidats ont été reçus dont 4 femmes ; pour les autres écoles, 7 candidats ont été reçus, dont 5 femmes.

Le nombre de postes offerts (12) au concours interne d'IPEF est inférieur à celui de 2015 (13 postes offerts). Le taux de présence des candidats reste très important avec 80 % des inscrits. Les postes ont été pourvus par 7 hommes et 5 femmes avec un taux de réussite de 12 % pour les femmes et de 8 % pour les hommes.

La filière maritime

L'examen professionnel d'inspecteur principal des affaires maritimes (IPAM) a été organisé cette année avec une offre de 5 postes. 19 candidats se sont inscrits et 16 étaient présents. Le nombre de lauréats est de 3, dont 1 femme. Les concours d'officiers de port (OP) et d'inspecteurs des affaires maritimes n'ont pas été organisés en 2016. Le nombre total de postes offerts pour la filière maritime est de 37 postes soit 6 postes de plus qu'en 2015. La proportion de femmes recrutées reste la moins forte (21 admis pour 8 admises).

Pour le concours d'élève stagiaire administrateur des affaires maritimes (ESAAM article 6-1), 22 candidats dont 5 femmes se sont inscrits, 13 candidats étaient présents aux épreuves, et il y a eu 2 lauréats, dont 1 femme. Comme l'an passé, 4 postes ont été offerts pour le concours d'élève administrateur des affaires maritimes (EAAM art 4-2). Sur les 13 candidats présents, 2 étaient des femmes et il y a eu un seul lauréat.

Cette année, le recrutement sans concours de syndic des gens de mer a été organisé avec une offre de 4 postes. 208 candidats se sont inscrits dont 53 femmes. 3 des 4 lauréats sont des femmes.

Éléments de synthèse toutes filières confondues

Le nombre de postes offerts enregistre une baisse de 11 % pour l'ensemble des recrutements (hors déprécarisation).

En 2016, 14 473 candidats, auxquels s'ajoutent 9 122 candidats pour les ITPE externe, se sont inscrits aux concours nationaux (hors déprécarisation) organisés par le ministère.

La filière technique représente 53 % de l'ensemble des postes offerts, la filière administrative 44,50 % et la filière maritime 2,5 %.

En 2016, le taux de candidats présents à l'ensemble des concours est de 72 % et progresse d'un point par rapport à 2015.

Le nombre total de lauréats en liste principale est de 1 032, hors déprécarisation, dont 560 femmes (49,6 %). Le taux de réussite par filière dans les concours affiche pour la filière maritime, un taux de 20 %, de 10 % pour la filière administrative, et de 4,5 % pour la filière technique.

Le taux de réussite de l'ensemble des filières hors déprécarisation reste à 6 % en 2016 comme en 2015.

Les concours professionnels et examens professionnels représentent 37,50 % du nombre de postes offerts, les concours externes 30 %, les concours internes 9 %, et les concours de déprécarisation 23,50 %.

La déprécarisation

En 2016, 6 recrutements en vue de la titularisation d'agents contractuels (déprécarisation) ont été organisés.

Pour les recrutements de la catégorie C, 157 postes ont été proposés, dont 88 postes pour les ATAE 2^e classe et 69 postes pour les AAAE 2^e classe.

Pour les recrutements de catégorie B, 91 postes ont été proposés contre 64 en 2015 :

64 postes pour les SACDD contre 37 en 2015 ; 20 postes pour les TSDD contre 17 en 2015 et 7 postes pour les TSPDD, soit une offre de postes de 30 % supplémentaire à 2015.

Pour les recrutements de catégorie A, 217 postes étaient proposés : 94 pour les AAE, 16 pour les chargés d'études documentaires et 107 pour les ITPE.

Pour le concours de déprécarisation des SACDD, sur les 12 femmes présentes, 11 ont été lauréates.

Pour les AAE, 15 femmes et 4 hommes se sont inscrits et 5 candidates étaient présentes. Toutes ont été reçues.

Pour les TSPDD, 4 candidats se sont inscrits, 1 seul a été présent et admis.

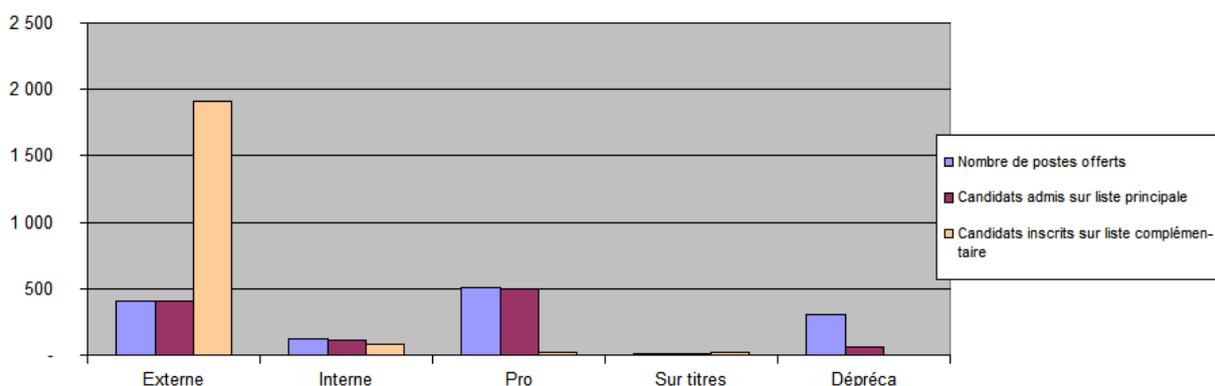
Pour les ITPE, 34 candidats se sont inscrits contre 10 en 2015, 26 candidats étaient présents et 17 admis, dont 7 femmes.

Répartition des postes et recrutements

Nature	Nombre de postes 2016	Admis 2016		Nombre de postes 2015	Admis 2015	
		LP	LC		LP	LC
Externe	405	403	1 908	350	348	1 702
Interne	118	117	83	124	119	41
Pro	506	499	19	683	682	25
Titres	14	13	20	20	20	36
Dépréca	308	49	-	405	45	-
Total hors dépréca	1 043	1 032	2 030	1 177	1 169	1 804
Total global	1 351	1 081	2 030	1 582	1 214	1 804

Pour 2016, sont exclus du nombre de postes offerts, les 8 postes de la liste d'aptitude des IPEF

Répartition de l'offre de postes



Nom du concours	Nature	Nombre de Postes offerts 2016	Candidats admis 2016		Candidats admis 2015		Candidats admis 2014	
			LP (1)	LC (2)	LP (1)	LC (2)	LP (1)	LC (2)
Filière administrative								
AAA1	exa pro	33	33	-	46	-	-	-
DEPRECA AAAE 2ème cl	dépréca	-	-	-	14	-	81	-
SACDD-AG classe normale	externe	74	74	37	47	12	9	7
SACDD-AG classe normale	interne	50	50	50	32	15	13	4
SACDD-AG classe normale	exa pro	-	-	-	91	-	110	11
SACDD-AG classe sup	exa pro	21	21	-	20	-	21	3
SACDD-AG classe sup	concours pro	60	60	2	73	-	80	3
SACDD -AG classe ex	concours pro	40	40	0	39	4	38	4
SACDD -CTT classe sup	externe	7	7	3	17	3	14	10
SACDD -CTT classe sup	interne	5	5	4	12	2	10	4
SACDD -CTT classe sup	concours pro	5	5	2	7	2	8	4
SACDD -CTT classe ex	concours pro	6	6	-	5	2	5	1
DEPRECA SACDD	dépréca	64	15	-	6	-	13	-
APAE	exa pro	64	64	-	62	-	60	-
AAE	exa pro	35	35	-	35	-	35	2
DEPRECA AAE	dépréca	94	5	-	10	-	23	-
CEDP	exa pro	6	5	-	5	-	6	-
DEPRECA CED	dépréca	16	7	-	-	-	-	-
CR 1ère classe	externe	1	1	1	1	-	-	-
CR 2ème classe	externe	12	12	10	2	2	-	-
DR 1ère classe	externe	-	-	-	1	-	-	-
DR 2ème classe	externe	9	9	1	11	6	-	-
Sous-total DEPRECA		174	27	-	30	-	117	-
Sous-total hors DEPRECA		428	427	110	506	48	409	53
Sous-total filière administrative		602	454	110	536	48	526	53



➤ Suite du tableau

Nom du concours	Nature	Nbre de Postes offerts 2016	Candidats admis 2016		Candidats admis 2015		Candidats admis 2016	
			LP (1)	LC (2)	LP (1)	LC (2)	LP (1)	LC (2)
Filière technique								
AUE option urbanisme	externe	4	4	4	4	2	4	-
AUE option urbanisme	interne	1	1	-	1	-	1	2
AUE option urbanisme	exa pro	1	-	-	-	-	-	-
DEPRECA ATAE 2ème cl	dépréca	-	-	-	6	-	60	-
TSDD	exa pro	18	18	2	20	4	23	8
DEPRECA TSDD	dépréca	20	5	-	-	-	5	-
TSCDD	concours pro	103	103	6	167	5	131	4
TSPDD	externe	120	120	96	94	14	94	16
TSPDD IDF	externe	20	20	21				
TSPDD	interne	30	30	25	30	15	30	15
TSPDD	concours pro	22	22	1	30	-	36	1
TSPDD	exa pro	37	37	5	39	7	63	6
DEPRECA TSPDD	dépréca	7	-	-	2	-	3	-
TS Environnement	exa pro	18	18	-	17	-	17	3
T Environnement	externe	-	-	-	23	11	-	-
T Environnement	interne	-	-	-	15	7	-	-
ITPE	externe	115	115	1702	106	1642	100	1774
ITPE	interne	15	15	-	9	-	13	-
ITPE	exa pro	29	29	1	26	1	31	3
ITPE externe	sur titres	14	13	20	20	36	20	22
DEPRECA ITPE	dépréca	107	17	-	7	-	63	-
IPEF	interne	12	12	1	13	1	13	1
IPEF ENS	externe	3	3	1	3	1	3	1
IPEF élèves Isive Agro Paris tech	externe	9	9	2	9	-	9	1
IPEF élèves autres écoles	externe	7	7	-	7	2	7	1
IPEF *	LA	8	8	-	8	-	8	-
Sous-total DEPRECA		134	22	-	15	-	131	-
Sous-total hors DEPRECA		578	576	1887	628	1746	721	1856
Sous-total filière technique		712	598	1887	648	1748	726	1858
Filière maritime								
Syndic des gens de mer	externe	4	4	21				
EAAM 4-1	externe	8	8	5	8	6	8	4
EAAM 4-2	externe-interne	4	1	-	3	-	2	-
IPAM	exa pro	3	3	-			8	-
ESAAM 6-1	interne	2	2	3	4	1	3	-
ACAM 7-2 sur titres	externe-interne	2	2	-			-	-
IPAM	exa pro	5	-	-			8	-
IAM	externe	-	-	-	1	1	1	1
IAM	interne	-	-	-	1	-	1	-
OP	externe	-	-	-			3	-
OP	interne	-	-	-			1	-
OPA	externe	9	9	4	13	-	16	-
Sous-total filière maritime		37	29	33	30	8	51	5
TOTAL DEPRECA		308	49	-	45	-	248	-
TOTAL HORS DEPRECA		1 043	1 032	2 030	1 169	1 804	1 055	1 916
TOTAL GLOBAL		1 351	1 081	2 030	1 214	1 804	1 303	1 916

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

(1) Admis liste principale

(2) Inscrits liste complémentaire

Effectif et répartition par sexe

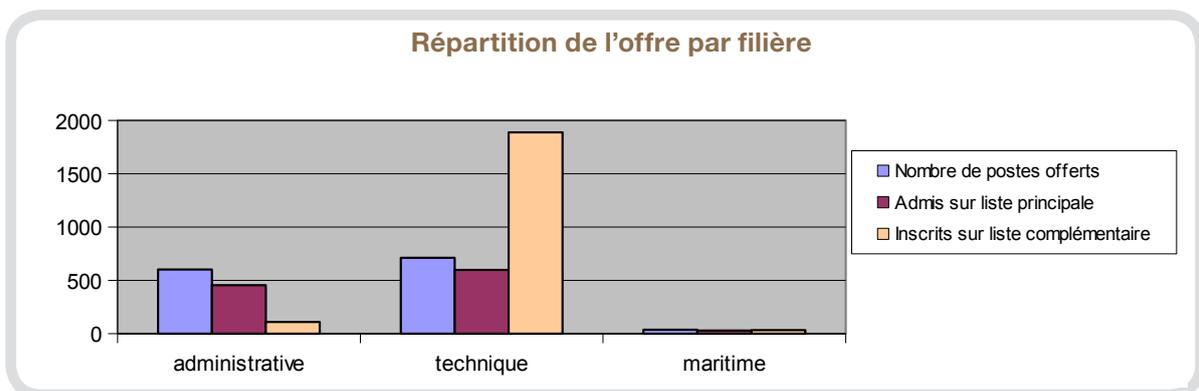
Nom du concours	Effectif et répartition par sexe											
	Inscrits			Présents			admis liste principale			inscrits liste complémentaire		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
AAA1 exa pro	20	144	164	6	76	82	3	30	33	-	-	-
DEPRECA AAAE 2ème classe			-			-			-			-
SACDD-AG cl N ext	538	1 146	1 684	238	487	725	25	49	74	14	23	37
SACDD-AG cl N int	250	991	1 241	164	694	858	7	43	50	7	43	50
SACDD-AG cl N exa pro			-			-			-			-
SACDD-AG cl sup exa pro	134	697	831	53	356	409	4	17	21	-	-	-
SACDD-AG cl sup conc pro	89	246	335	49	139	188	15	45	60	-	2	2
SACDD -AG classe ex conc pro	74	235	309	52	188	240	5	35	40	-	-	-
SACDD -CTT cl sup ext	271	427	698	66	92	158	4	3	7	1	2	3
SACDD -CTT cl sup int	85	156	241	51	69	120	3	2	5	1	3	4
SACDD-CTT cl sup conc pro	43	12	55	21	5	26	4	1	5	2	-	2
SACDD -CTT classe ex conc pro	54	15	69	48	12	60	5	1	6	-	-	-
DEPRECA SACDD	12	30	42	4	12	16	4	11	15	-	-	-
APAE pro	131	233	364	92	147	239	30	34	64	-	-	-
AAE pro	322	859	1 181	215	618	833	8	27	35	-	-	-
DEPRECA AAE	4	15	19	-	5	5	-	5	5	-	-	-
CEDP exa pro	4	9	13	3	7	10	2	3	5	-	-	-
DEPRECA CED	5	10	15	3	4	7	3	4	7	-	-	-
CR 1ère classe	7	2	9	2	1	3	1	-	1	1	-	1
CR 2ème classe	80	27	107	43	15	58	9	3	12	7	3	10
DR 1ère classe			-			-			-			-
DR 2ème classe	24	7	31	20	6	26	4	5	9	1	-	1
Sous-total DEPRECA	21	55	76	7	21	28	7	20	27	-	-	-
Sous-total hors DEPRECA	2 126	5 206	7 332	1 123	2 912	4 035	129	298	427	34	76	110
Sous-total fil administrative	2 147	5 261	7 408	1 130	2 933	4 063	136	318	454	34	76	110
AUE option urba ext	29	47	76	18	27	45	2	2	4	1	3	4
AUE option urba int	16	2	18	7	2	9	1	-	-	-	-	-
AUE option urba pro	5	1	6	2	-	2	-	-	-	-	-	-
DEPRECA ATAE 2ème cl			-			-			-			-
TSDD exa pro	533	164	697	408	101	509	11	7	18	2	-	2
DEPRECA TSDD	16	7	23	3	2	5	3	2	5	-	-	-
TSCDD con pro	684	188	872	556	137	693	81	22	103	5	1	6
TSPDD IDF externe	443	259	702	169	97	266	14	6	20	14	7	21
TSPDD ext	954	547	1 501	363	190	553	55	65	120	46	50	96
TSPDD int	280	75	355	166	41	207	22	8	30	20	5	25
TSPDD concours pro	125	22	147	81	11	92	20	2	22	1	-	1
TSPDD exa pro	451	134	585	147	76	223	25	12	37	5	-	5
DEPRECA TSPDD	3	1	4	1	-	1	-	-	-	-	-	-
TS Environnement pro	77	9	86	66	8	74	15	3	18	-	-	-
T Environnement externe			-			-			-			-
T Environnement interne			-			-			-			-
ITPE exa pro	1 012	343	1 355	754	261	1 015	19	10	29	-	1	1
ITPE interne	70	21	91	26	8	34	13	2	15	-	-	-
ITPE externe	6 147	2 975	9 122	5 951	2 884	8 835	73	43	116	965	737	1 702
ITPE sur titres	201	164	365	137	120	257	7	6	13	11	9	20
DEPRECA ITPE	18	16	34	13	13	26	10	7	17	-	-	-
IPEF externe ENS	4	2	6	4	2	6	1	2	3	1	-	1
IPEF interne	115	50	165	90	41	131	7	5	12	1	-	1
IPEF Isive Agro Paris Tech	24	23	47	22	20	42	5	4	9	1	1	2
IPEF élèves autres écoles	34	33	67	28	32	60	2	5	7	-	-	-
IPEF LA *	25	14	39	25	14	39	4	4	8	-	-	-
Sous-total DEPRECA	37	24	61	17	15	32	13	9	22	-	-	-
Sous-total hors DEPRECA	11 204	5 059	16 263	8 858	3 938	13 053	373	204	576	1 073	814	1 887
Sous-total fil techn.	11 241	5 083	16 324	8 875	3 953	13 085	386	213	598	1 073	814	1 887
SGM	153	55	208	28	11	39	1	3	4	17	4	21
EAAM ext art 4.1	67	42	109	40	24	64	5	3	8	4	1	5
EAAM ext art 4.2	12	2	14	11	2	13	1	-	1	-	-	-
IPAM	13	6	19	11	5	16	2	1	3	-	-	-
ESAM int art 6.1	17	5	22	10	3	13	1	1	2	2	1	3
ACAM 7-2 sur titres	11	3	14	5	2	7	2	-	2	-	-	-
IAM ext			-			-			-			-
IAM interne			-			-			-			-
OPA ext	34	4	38	25	3	28	9	-	9	4	-	4
Sous-total fil. Maritime	307	117	424	130	50	180	21	8	29	27	6	33
TOTAL DEPRECA	58	79	137	24	36	60	20	29	49	-	-	-
TOTAL HORS DEPRECA	13 330	10 265	23 595	9 981	6 850	17 088	502	502	1 032	1 107	890	1 997
TOTAL GLOBAL	13 695	10 461	24 156	10 135	6 936	17 328	543	539	1 081	1 134	896	2 030



Nature	Nombre de postes offerts 2016	Admis 2016		Admis 2015		Admis 2014	
		LP(1)	LC(2)	LP(1)	LC(2)	LP(1)	LC(2)
Filière administrative							
externe	103	103	52	79	23	27	17
interne	55	55	54	44	17	24	10
professionnel	270	269	4	383	8	362	28
Déprécarisation	174	27	-	30	-	154	-
Total hors dépréca	428	427	110	506	48	413	55
TOTAL GLOBAL	602	454	110	536	48	567	55
Filière technique							
externe	278	278	1826	246	1672	213	1793
interne	58	58	26	68	23	56	16
professionnel	228	227	15	299	17	301	25
sur titres	14	13	20	20	36	20	22
Déprécarisation	134	22	-	15	-	131	-
Total hors dépréca	578	576	1887	633	1748	590	1856
TOTAL GLOBAL	712	598	1887	648	1748	721	1856
Filière maritime							
externe	24	22	30	23	7	29	5
interne	5	4	3	7	1	6	-
professionnel	8	3	-	-	-	8	-
sur titres	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	37	29	33	30	8	43	5

(1) Admis liste principale

(2) Inscrits liste complémentaire



2-E-2- Bilan sur la parité femmes hommes dans les concours et examens professionnels nationaux en 2016

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

En 2016, le nombre de personnes sollicitées dans le cadre de la composition des jurys est de 672 (hors

administration militaire). La part totale des femmes dans les jurys de concours représente 43 % en 2016.

La part des présidentes de jury représente 36,50 % de l'ensemble des recrutements.

169 femmes ont été nommées membres de jury en 2016 (soit 6 de plus qu'en 2015) pour 226 hommes.

Enfin, la part des adjointes au jury a augmenté de 4 points avec un taux de plus de 44 % contre 38 % en 2015.

Parmi les trois filières, la plus féminisée reste la filière administrative. La représentation féminine globale au sein des jurys (présidentes, membres du jury et adjointes) est de 43 % pour 2016 contre 40 % en 2015.

Concours	présidents-es de jury		membres de jury		adjoints-es		total jurys	% hommes	% femmes
	H	F	H	F	H	F			
AAA1 exa pro	-	1	4	4	-	-	9	44,44%	55,56%
SACDD-AG cl N ext	1	-	15	14	13	15	58	50,00%	50,00%
SACDD-AG cl N int	1	-	15	14	13	15	58	50,00%	50,00%
SACDD-AG cl N exa pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SACDD-AG cl sup exa pro	-	1	-	2	1	2	6	16,67%	83,33%
SACDD-AG cl sup conc pro	-	1	1	1	3	4	10	40,00%	60,00%
SACDD -AG classe ex	1	-	1	1	2	2	7	57,14%	42,86%
SACDD -CTT cl sup ext	-	1	1	1	4	2	9	55,56%	44,44%
SACDD -CTT cl sup int	-	1	1	1	4	2	9	55,56%	44,44%
SACDD-CTT cl sup conc pro	1	-	1	1	-	-	3	66,67%	33,33%
SACDD -CTT classe ex	1	-	1	1	2	2	7	57,14%	42,86%
Déprécarisation SACDD	1	-	1	1	-	-	3	66,67%	33,33%
APAE pro	1	-	13	14	-	-	28	50,00%	50,00%
AAE pro	1	-	4	2	2	4	13	53,85%	46,15%
Déprécarisation AAE	-	1	2	-	-	-	3	66,67%	33,33%
AUE option urba ext	-	1	5	4	-	-	10	50,00%	50,00%
AUE option urba int	-	1	5	4	-	-	10	50,00%	50,00%
AUE option urba pro	-	1	5	4	-	-	10	50,00%	50,00%
CEDP exa pro	-	1	2	2	-	-	5	40,00%	60,00%
DEPRECA CED	-	1	2	0	-	-	3	66,67%	33,33%
CR 1ère classe	1	-	25	17	4	3	50	60,00%	40,00%
CR 2è classe	1	-	25	17	4	3	50	60,00%	40,00%
DR 1ère classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DR 2è classe	1	-	25	17	4	3	50	60,00%	40,00%
Sous-total fil admin	11	10	150	118	56	57	402	53,98%	46,02%
TSDD exa pro	-	1	3	3	3	1	11	54,55%	45,45%
Déprécarisation TSDD	1	-	1	1	-	-	3	66,67%	33,33%
TSCDD con pro	1	-	2	1	10	10	24	54,17%	45,83%
TSPDD IDF externe	-	1	2	1	5	1	10	70,00%	30,00%
TSPDD ext	-	-	1	2	8	8	20	50,00%	50,00%
TSPDD int	-	1	2	1	3	1	8	62,50%	37,50%
TSPDD conc pro	1	-	2	1	3	1	8	75,00%	25,00%
TSPDD exa pro	1	-	2	1	3	-	7	85,71%	14,29%



➤ **Suite du tableau**

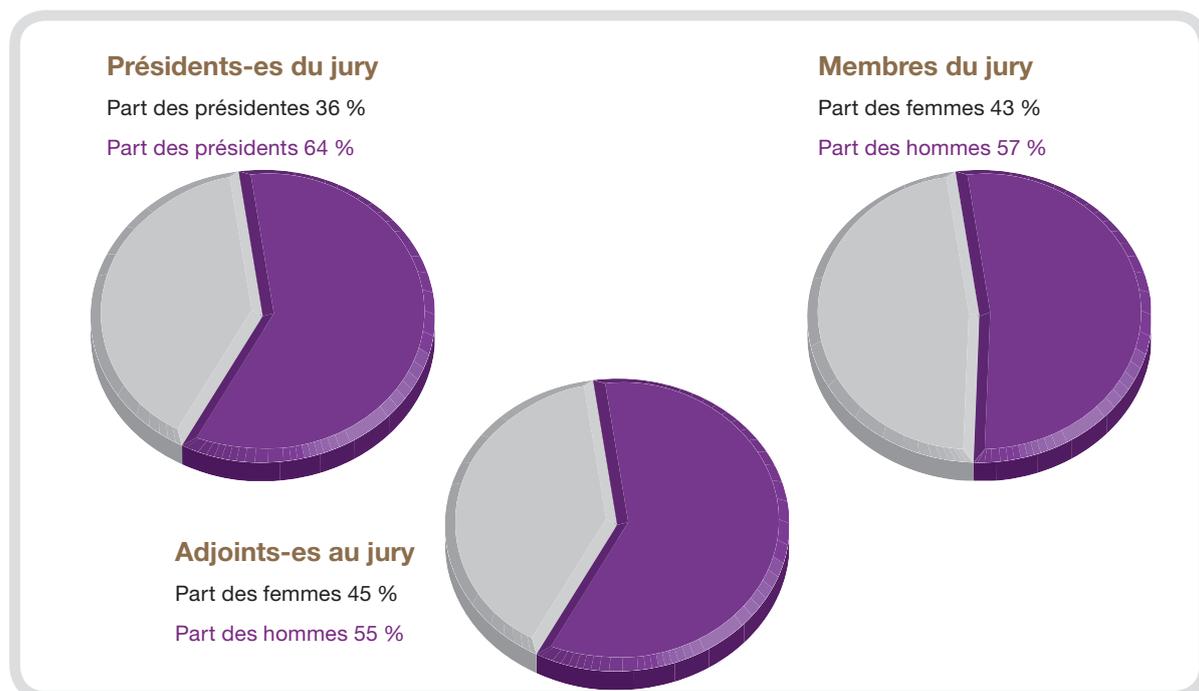
Déprécarisation TSPDD	1	-	1	1	-	-	3	66,67%	33,33%
TS Environnement pro	1	-	3	-	-	-	4	100,00%	0,00%
T Environnement externe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
T Environnement interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ITPE exa pro	1	-	6	3	3	1	14	71,43%	28,57%
ITPE interne	1	-	3	3	-	-	7	57,14%	42,86%
ITPE externe	1	-	6	5	32	18	62	62,90%	37,10%
ITPE sur titres	-	1	13	10	-	-	24	54,17%	45,83%
Déprécarisation ITPE	1	-	1	1	-	-	3	66,67%	33,33%
IPEF externe ENS	-	1	3	4	-	-	8	37,50%	62,50%
IPEF interne	-	1	4	3	1	1	10	50,00%	50,00%
IPEF Isive Agro Paris Tech	1	-	4	3	1	1	10	60,00%	40,00%
IPEF élèves autres écoles	1	-	4	3	1	2	11	54,55%	45,45%
IPEF LA *	1	-	6	3	-	-	10	70,00%	30,00%
Sous-total fil techn.	14	6	69	50	73	45	257	60,70%	39,30%
SGM	1	-	1	1	-	-	3	66,67%	33,33%
EAAM ext art 4.1	1	-	3	-	8	-	12	100,00%	0,00%
EAAM ext art 4.2	1	-	2	1	6	-	10	90,00%	10,00%
IPAM exa pro	1	-	4	-	-	-	5	100,00%	0,00%
ESAM int art 6.1	1	-	2	1	6	-	10	90,00%	10,00%
IAM ext	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IAM interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ACAM 7-2 sur titres	1	-	2	1	-	-	4	75,00%	25,00%
OPA ext	1	-	2	-	1	1	5	80,00%	20,00%
Sous-total fil. Maritime	3	0	7	1	1	1	13	84,62%	15,38%

TOTAL	28	16	226	169	130	103	672	57,14%	42,86%
--------------	-----------	-----------	------------	------------	------------	------------	------------	---------------	---------------

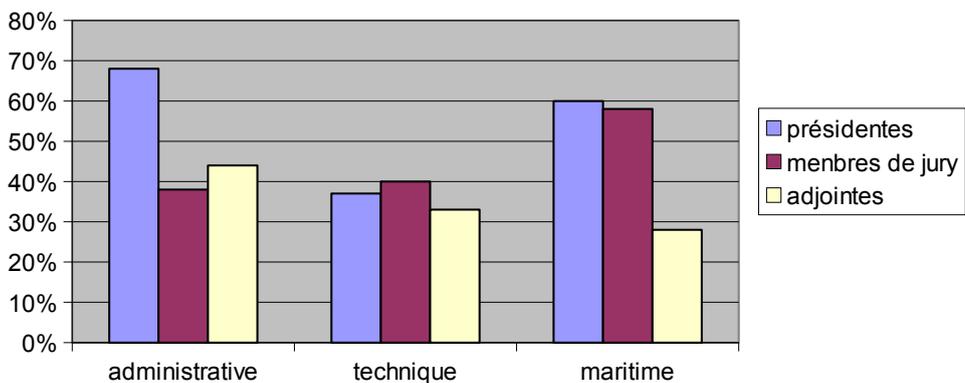
Les adjoints-es sont des examinateurs qui interviennent en appui aux jurys, notamment pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque que le jury se constitue en groupes d'examineurs. Ils peuvent être nommés après les résultats d'admissibilité et avant les épreuves d'admission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

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

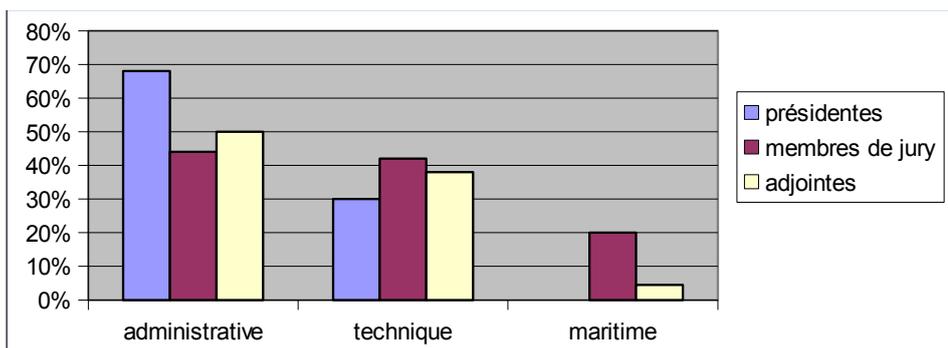
* les 8 postes offerts de la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau



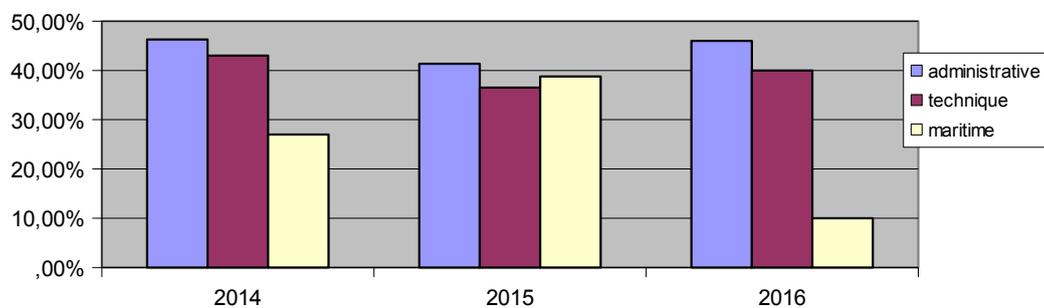
Part des femmes par filière dans les jurys 2015



la part des femmes par filière dans les jurys 2016



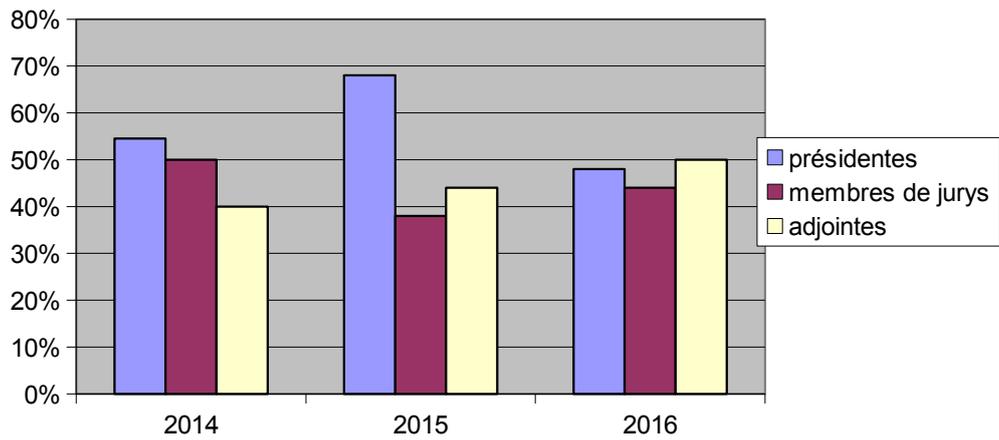
Part des femmes par filière dans les jurys 2014 et 2016



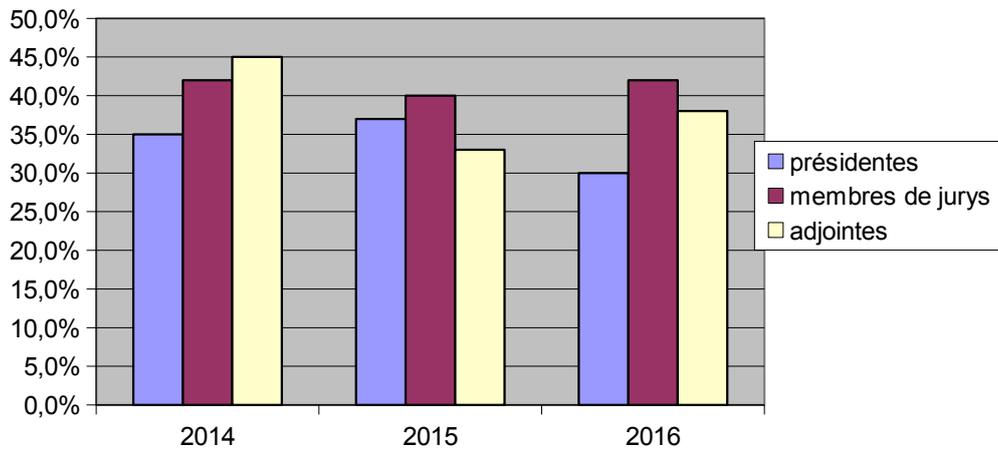


Comparatif par filière 2014 - 2016

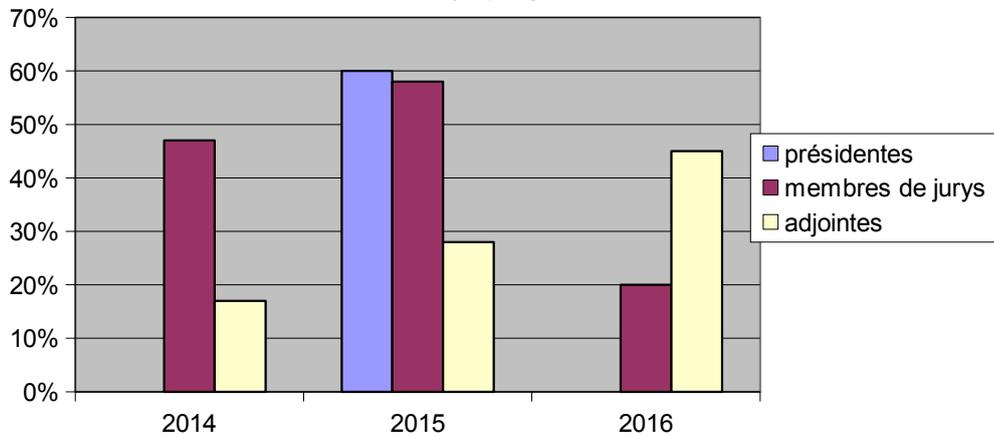
Administrative



Technique



Maritime



2-F - Les avancements et les promotions

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

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

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

Filière	Catégorie au 31/12/2015	Catégorie au 31/12/2016	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2015	Agents promus	% promus
Administrative	Catégorie A+		F	220		-
			H	320		-
	Catégorie A		F	1 716		-
			H	2 446	1	0,0%
	Catégorie B	Catégorie A	F	4 729	19	0,4%
			H	1 934	3	0,2%
Catégorie C	Catégorie B	F	8 050	238	3,0% (3)	
		H	1 594	46	2,9%	
Total Administrative				21 009	307	1,5%
Exploitation	Catégorie B		H	2	-	-
			F	347	9	2,6%
	Catégorie C	Catégorie B	H	8 725	99	1,1% (3)
Total Exploitation				9 074	108	1,2%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+		F	76	-	-
			H	268	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	49	1	2,0% (2)
			H	349	9	2,6%
	Catégorie B	Catégorie A	F	7	-	-
			H	327	1	0,3%
Catégorie C	Catégorie B	F	332	4	1,2%	
		H	543	9	1,7%	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité				1 951	24	1,2%
Ouvrière (1)	OPA		F	98	-	-
			H	4 029	-	-
Total Ouvrière				4 127		
Technique	Catégorie A+		F	28	-	-
			H	91	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	1 646	12	0,7%
			H	4 387	18	0,4%
	Catégorie B	Catégorie A	F	2 066	16	0,8%
			H	8 612	35	0,4%
Catégorie C	Catégorie B	F	462	37	8,0%	
		H	2 887	294	10,2%	
Total Technique				20 179	412	2,0%
			Somme F	20 556	337	1,6%
			Somme H	35 784	514	1,4%
Total Résultat				56 340	851	1,5%

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

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

(3) Suite au plan de requalification, environ 340 ETP ont été promus de catégorie C et de C exploitation en catégorie B.



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

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

Filière au 31/12/2015	Cat.	Grade au 31/12/2015 avant promotion	Ensemble gérés F	Ensemble gérés H	Grade au 31/12/2016 après promotion	CE		CI		
						F	H	F	H	
Administrative	Catégorie A+	Administrateur civil	23	31	Administrateur civil hors classe Administrateur général Chef de service					
		Administrateur civil hors classe	31	73	Directeur régional adjoint groupe III Expert de haut niveau g3 Inspecteur général de l'admin. du dev.durable Sous-directeur					
		Architecte et urbaniste de l'État	51	38	Architecte et urbaniste de l'État en chef					
		Architecte et urbaniste de l'État en chef	44	52	Architecte et urbaniste général de l'État Sous-directeur					
		Chef de service groupe I		5	Chef de service					
		Chef de service groupe II	1	1	Directeur d'administration centrale					
		Directeur de projet - g2	1	3	Chef de service					
		Directeur départemental adjoint groupe V		7	Directeur de projet - g1					
		Directeur régional adjoint groupe III	5	6	Directeur régional adjoint groupe III					
		Directeur régional adjoint groupe IV	2	11	Directeur régional adjoint groupe II					
		Directeur régional groupe II		3	Directeur régional adjoint groupe III					
		Directeur régional groupe III		2	Directeur régional groupe I					
		Expert de haut niveau g3	2	6	Directeur régional adjoint groupe II					
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	7	7	Directeur régional adjoint groupe II					
		Sous-directeur groupe II	3	11	Inspecteur general de l'admin. du dev.durable					
				Chef de service						
				Sous-directeur						
				Chef de service						
				Directeur régional adjoint groupe II						
				Directeur régional adjoint groupe III						
				Sous-directeur						
	Total Catégorie A+									
		Catégorie A	Attaché d'administration de l'état	1144	701	Attaché principal d'administration de l'état	1	2		
			Attaché principal d'administration de l'état	508	389	Attaché d'administration hors classe				
			Chargé d'études documentaires	138	30	Chargé d'études documentaires pal 2è cl.				
			Chargé d'études documentaires pal 2è classe	48	31	Chargé d'études documentaires pal 1ère cl.				
	Total Catégorie A						1	2		
		Catégorie B	Assistant de service social Etat	42	3	Assistant principal de service social Etat				
			Assistant principal de service social Etat	64	4	Conseiller technique de service social Etat				
			Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g	1659	546	Attaché d'administration de l'état Chargé d'études documentaires Inspecteur des affaires maritimes				
			Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt	23	87	Attaché d'administration de l'état				1
			Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	1718	592	Attaché d'administration de l'état Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g				
						Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g				
					Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				1	
					Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt	1	3		1	
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g						
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt						
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g						
Total Catégorie B						1	3	3		
	Catégorie C	Adjoint administ. principal 1ère classe- gj	3362	464	Adjoint technique principal 1ère cl. gj Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g				3	
		Adjoint administ. principal 2è cl. - gj	2158	474	Adjoint administ. principal 1ère classe- gj Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g				4	
					Technicien sup.dév.dur -tech.gén					
					Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén					
					Adjoint administ. principal 2è cl. - gj					
					Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g		1	8	2	
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt	1					
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g						
				Technicien sup.dév.dur -tech.gén						
				Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén						
				Adjoint administratif 1ère cl. - gj				1		
				Adjoint administratif de 2è cl. gj						
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	5	1	5			
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g						
				Adjoint administratif 1ère cl. - gj						
Total Catégorie C						6	2	21	2	
Total Administrative						8	7	24	2	

 Suite du tableau

Filière au 31/12/2015	Cat.	Grade au 31/12/2015 avant promotion	Ensemble gérés F	Ensemble gérés H	Grade au 31/12/2016 après promotion	CE		CI			
						F	H	F	H		
Exploitation	Catégorie C	Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe	81	4028	Adjoint administratif 1ère cl. - gj Adjoint technique de 1ère cl. gj Chef équipe exploitation tpe r-ba - pe Opa technicien niveau 1 Secrétaire adm.et contrôle dev.dur cl sup-tt Technicien sup.princ.dev.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dev.dur -tech.gén		1		18		
		Agent d'exploitation spécialisé tpe vn-pm pe	182	1381	Technicien sup.princ.dev.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dev.dur -tech.gén Chef équipe exploitation tpe vn-pm - pe Opa ouvrier expérimenté (atelier) Technicien sup.princ.dev.dur -tech.gén		1		7		
		Agent d'exploitation tpe r-ba - pe	6	344	Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe			3			
		Agent d'exploitation tpe vn-pm - pe	9	54	Agent d'exploitation spécialisé tpe vn-pm pe Technicien sup.dev.dur -expl -entr.inf Technicien sup.dev.dur -tech.gén						
		Chef équipe exploitation ppal tpe r-ba pe	1	775	Technicien sup.princ.dev.dur -tech.gén Technicien sup.princ.dev.dur -tech.gén						
		Chef équipe exploitation ppal tpe vn-pm - pe	12	271	Technicien sup.dev.dur -expl -entr.inf Technicien sup.dev.dur -tech.gén						
		Chef équipe exploitation tpe r-ba - pe	16	1387	Adjoint technique principal 2è cl. gj Chef équipe exploitation ppal tpe r-ba Chef équipe exploitation ppal tpe r-ba pe Technicien sup.dev.dur -expl -entr.inf Technicien sup.dev.dur -tech.gén Technicien sup.princ.dev.dur -expl -entr.inf		1		1		
		Chef équipe exploitation tpe vn-pm - pe	36	485	Adjoint technique principal 2è cl. gj Chef équipe exploitation ppal tpe vn-pm - pe Technicien sup.dev.dur -tech.gén Technicien sup.princ.dev.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dev.dur -tech.gén						
		Total Catégorie C							7	3	30
		Total Exploitation							7	3	30
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes	19	61	Administrateur principal affaires maritimes						
		Administrateur 2è cl. affaires maritimes	10	15	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes						
		Administrateur 3ème cl. affaires maritimes	8	3	Administrateur 2è cl. affaires maritimes						
		Administrateur aspirant affaires maritimes	6	5	Administrateur 3è cl. affaires maritimes						
		Administrateur en chef 1ère cl. am	6	41	Directeur interregional de la mer groupe II Sous-directeur						
		Administrateur en chef 2è cl. am	14	56	Administrateur en chef 1ère cl. am						
		Administrateur principal affaires maritimes	12	59	Administrateur en chef 2è cl. am						
	Total Catégorie A+										
	Catégorie A	Capitaine de port 1gr cl. normale	1	18	Capitaine de port 1gr cl. fonctionnelle						
		Capitaine de port 2gr cl. fonctionnelle	1	32	Capitaine de port 1gr cl. normale						
		Capitaine de port 2gr cl. normale	4	43	Capitaine de port 1gr cl. normale						
		Inspecteur des affaires maritimes	21	64	Inspecteur pal des affaires maritimes 2 cl						
		Inspecteur pal des affaires maritimes 2 cl	14	55	Inspecteur pal des affaires maritimes 1 cl						
		Officier de 1ère classe	1	1	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes						
		Officier en chef de 1ère classe	1	2	Administrateur en chef 1ère cl. am						
		Officier en chef de 2è classe		6	Administrateur en chef 2è cl. am						
		Officier principal		5	Administrateur principal affaires maritimes						
Professeur en chef 2cl enseignement maritime			25	Professeur en chef 1cl enseignement maritime							
Professeur tech. cl. norm de l'ens.marit.	4	21	Professeur tech. hors cl de l'ens.marit.								
Total Catégorie A											
Catégorie B	Lieutenant de port 1ère classe	1	78	Capitaine de port 2gr cl. normale Lieutenant de port 2è classe							
	Lieutenant de port 2è classe	6	244	Lieutenant de port 1ère classe							
Total Catégorie B											
Catégorie C	Syndic 1ère cl. navig.-sécurité - gj			39	Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj Syndic pal de 2è cl navig.-sécurité gj Technicien sup.dev.dur -aff.mar Technicien sup.princ.dev.dur -aff.mar						
	Syndic 1ère droit soc-adm aff.mar gj	54	9	Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj Syndic pal de 2è cl navig.-sécurité gj							
	Syndic 2è cl. droit soc-adm aff.mar gj	7	1	Syndic 1ère droit soc-adm aff.mar gj							
	Syndic 2è cl. navig.-sécurité - gj		4	Syndic 1ère cl. navig.-sécurité - gj							
	Syndic pal de 1c droit soc-adm aff.mar - gj	122	22	Secrétaire adm.et contrôle dev.dur cl n-g							
	Syndic pal de 1ère cl navig.-sécurité - gj	10	48	Technicien sup.dev.dur -aff.mar							
	Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj	127	24	Secrétaire adm.et contrôle dev.dur cl n-g							
	Syndic pal de 2è cl navig.-sécurité gj	6	53	Syndic pal de 1c droit soc-adm aff.mar - gj Adjoint administ. principal 2è cl. - gj Syndic pal de 1ère cl navig.-sécurité - gj							
Total Catégorie C											
Total Maritime, Contrôle et Sécurité											

 Suite du tableau

Filière au 31/12/2015	Cat.	Grade au 31/12/2015 avant promotion	Ensemble gérés F	Ensemble gérés H	Grade au 31/12/2016 après promotion	CE		CI		
						F	H	F	H	
Technique	Cat. A+	Directeur de recherche 1è cl. Dev.durable	13	42	Directeur de recherche cl.ex. dev.durable					
		Directeur de recherche 2è cl. Dev.durable	15	40	Directeur de recherche 1è cl. Dev.durable					
		Ingénieur des ponts, eaux et forêts	218	568	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts					
		Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	201	726	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn					
		Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn	42	328	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts ce					
	Total Catégorie A+									
	Catégorie A	Chargé de recherche 1è cl. Dev.durable	74	136	Directeur de recherche 2è cl. Dev.durable	6	11			
		Chargé de recherche 2è cl. Dev.durable	20	32	Chargé de recherche 1è cl. Dev.durable					
		Ingénieur des tpe	989	2297	Ingénieur des ponts, eaux et forêts			4	3	
		Ingénieur divisionnaire tpe	361	1267	Ingénieur divisionnaire tpe					
		Ingénieur en chef des tpe du 1er groupe	28	157	Ingénieur en chef des tpe du 1er groupe					
	Ingénieur en chef des tpe du 2è groupe	61	270	Ingénieur en chef des tpe du 2è groupe						
	Total Catégorie A						6	11	4	3
	Catégorie B	Technicien de l'environnement	36	259	Technicien supérieur de l'environnement					
		Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf	42	840	Ingénieur des tpe					
		Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén	1073	3442	Élève ingénieur des t.p.e			1	1	
		Technicien sup.dév.dur -aff.mar	6	56	Ingénieur des tpe					
		Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf	Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar			Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar		1		
			Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf			Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf				
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				2
			Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf	30	485	Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf				2
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	59	179	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			1	1
		Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar	12	61	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			3	2	
		Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf	41	765	Technicien sup.chef dév.dur -aff.mar					
		Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf			Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf				
			Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén			Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén				
	Élève ingénieur des t.p.e				Élève ingénieur des t.p.e				1	
	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt		704	1993	Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf					
	Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf			Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén						
	Technicien supérieur de l'environnement	14	198	Chef technicien de l'environnement						
	Total Catégorie B							1	5	9
	Catégorie C	Adjoint technique de 1ère cl. gj	55	122	Adjoint administratif 1ère cl. - gj					
		Adjoint technique de 2è cl. gj	44	44	Adjoint technique principal 2è cl. gj					
		Adjoint technique principal 1ère cl. gj	5	122	Adjoint technique de 1ère cl. gj					
		Adjoint technique principal 2è cl. gj	Technicien sup.dév.dur -tech.gén			Technicien sup.dév.dur -tech.gén				
			Adjoint technique principal 2è cl. gj	21	160	Adjoint technique principal 1ère cl. gj				
		Agent technique environnement	Technicien sup.dév.dur -tech.gén			Technicien sup.dév.dur -tech.gén				
			Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				
			Agent technique principal enviro.2è classe	89	422	Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe				
			Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g			Agent technique principal enviro.2è classe			1	
		Agent technique principal enviro.1ère classe	Technicien de l'environnement			Technicien de l'environnement				
			Technicien de l'environnement	7	362	Technicien de l'environnement				1
			Agent technique principal enviro.1ère classe	27	472	Agent technique principal enviro.1ère classe				
		Dessinateur (échelle 4) - gj	Technicien de l'environnement			Technicien de l'environnement				
			Dessinateur chef de groupe 2è cl - gj	28	86	Dessinateur chef de groupe 2è cl - gj				
	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				1	
	Technicien sup.dév.dur -tech.gén		109	537	Technicien sup.dév.dur -tech.gén					
	Dessinateur chef de groupe 1ère cl - gj	Dessinateur chef de groupe 1ère cl - gj			Dessinateur chef de groupe 1ère cl - gj					
		Dessinateur chef de groupe 2è cl - gj	44	286	Dessinateur chef de groupe 2è cl - gj					
		Dessinateur projeteur 1ère cl. économie			Dessinateur projeteur 1ère cl. économie					
Expert technique des services tech. - gj	Technicien sup.dév.dur -tech.gén			Technicien sup.dév.dur -tech.gén						
	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				2		
	Adjoint administ. principal 2è cl. - gj			Adjoint administ. principal 2è cl. - gj						
	Expert technique principal - serv.techn.- gj	20	123	Expert technique principal - serv.techn.- gj						
Expert technique principal - serv.techn.- gj	Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf			Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf						
	Technicien sup.dév.dur -tech.gén			Technicien sup.dév.dur -tech.gén						
	Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf			Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf						
	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	11	125	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén				1		
Total Catégorie C								1	6	
Total Technique						6	12	10	18	
Total général						14	26	37	50	



OP		EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TN		TP		RE		Somme	Somme	Total	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F	H	général		
					2																	3	2	2	
				3	8																	15	37	11	
																						7	33	52	
																						1	20	40	
				3	10																	23	90	21	
																						6	11	126	
				6	11																	6	11	17	
				1	3			2	3													6	6	17	
												1	4		1	29	119		2	6		32	129	161	
											1	4			1							2	4	6	
							1				11	38										11	42	53	
					1						5	10										5	11	1	
				7	18		1	2	3		17	53		1	30	119			2	6		68	215	16	
3	15					1	5															4	20	283	
									1														1	1	24
																							1	1	1
			10	16				1	4	14												1	1	2	
1																						14	31	45	
																						1	7	8	
																							1	1	1
																							1	1	1
																						1	64	65	
																						1	5	5	
																						2	3	4	
1	2						1															5	7	12	
1	1																					2	5	7	
1	20																					4	80	84	
1	12																					1	12	13	
																							1	1	1
																							1	1	1
																							1	7	7
20	39																					30	108	197	
						1	16			1												1	17	18	
28	113	10	16			2	23	4	16													85	411	496	
						1																	1	1	1
																							4	15	19
																							12	8	20
																							12	12	12
																							1	9	10
																							2	2	2
			1																				1	1	1
							1																11	52	63
																							1	1	1
								1	2	25													2	26	28
																							1	1	1
																							42	42	42
																							3	56	59
							2	3	81														3	83	86
									1														7	10	17
																							1	1	1
								22	71														22	71	93
			1	4																			1	4	5
																							3	23	26
																							1	1	1
																							3	19	22
																							2	9	11
																							1	1	1
																							4	12	16
																							1	1	1
																							1	1	1
																							1	1	1
																							2	2	2
																							18	18	18
																							2	2	2
																							84	480	564
28	113	15	33	11	28	3	28	36	288	17	53		1	135	626						2	6	263	1206	1469
111	197	107	89	66	94	73	62	172	397	23	79	3	10	808	1170	1	1	2	6	1	1418	2181	3599		

2-F-2a - Taux de promotions au titre de l'année 2016

Cat.	"Corps gérés par les ministères MEEM-MLHD"	Pour l'accès au grade de...	Taux Promus / Promouvables en % année 2016
C	Adjoints administratifs des administrations de l'État (CAP nationale)	Adjoint administratif des administrations de l'État de 1ère cl.	20%
		Adjoint administratif principal des administrations de l'État de 2ème cl.	17%
		Adjoint administratif principal des administrations de l'État de 1ère cl.	20%
C	Adjoints techniques des administrations de l'État	Adjoint technique des administrations de l'État de 1ère cl.	30%
		Adjoint technique principal des administrations de l'État de 2ème cl.	20%
		Adjoint technique principal des administrations de l'État de 1ère cl.	20%
A	Administrateurs civils	Administrateur civil hors classe	27%
		Administrateur général	Contingenté à 13% de l'effectif du corps
C	Agents techniques de l'environnement	Agent technique principal de l'environnement de 2ème cl.	15%
		Agent technique principal de l'environnement de 1ère cl.	28%
A	Architectes et urbanistes de l'État	Architecte et urbaniste de l'État en chef	25%
		Architecte et urbaniste général de l'État	Contingenté à 7% de l'effectif du corps
B	Assistants de service social (CIGeM)	Assistant principal de service social	10%
A	Attachés d'administration de l'État (CIGeM)	Attaché principal d'administration de l'État	7%
		Attaché hors classe d'administration de l'État	Contingenté à 9% de l'effectif du corps
A	Chargés d'études documentaires	Chargé d'études documentaires principal de 2ème classe	7,5%
		Chargé d'études documentaires principal de 1ère classe	25%
A	Chargés de recherche du développement durable	Chargé de recherche du développement durable de 1ère classe	50%
C	Dessinateurs	Dessinateur chef de groupe de 2ème cl.	22%
		Dessinateur chef de groupe de 1ère cl.	17%
		Directeur de recherche du développement durable de 1ère cl. (DR1)	25%
A	Directeurs de recherche du développement durable	Directeur de recherche du développement durable de classe exceptionnelle	8% (dans la limite de 10% de l'effectif des DR1)
C	Experts techniques des services techniques	Expert technique principal des services techniques	12%
A	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	Ingénieur en chef	20%
		Ingénieur général de cl. normale	12%
		Ingénieur général de classe exceptionnelle	10%
A	Ingénieurs des travaux publics de l'État	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État	11%
A	Inspecteurs des affaires maritimes	Inspecteur principal de 2ème cl. des affaires maritimes	10%
		Inspecteur principal de 1ère classe des affaires maritimes	25%
A	Officiers de port	Capitaine de port du 1er grade cl. normale	7%
B	Officiers de port adjoints	Lieutenant de port du 1er garde cl. normale	12%
C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	Agent d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'État	25%
		Chef d'équipe d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'État	8%
		Chef d'équipe d'exploitation principal spécialisé des travaux publics de l'État	15%
A	Professeurs techniques de l'enseignement maritime	Professeur technique hors classe de l'enseignement maritime	7%
B	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure	11%
		Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle	10%
C	Syndics des gens de mer	Syndic des gens de mer de 1ère cl.	20%
		Syndic principal de 2ème cl. des gens de mer	17%
		Syndic principal de 1ère cl. des gens de mer	20%
B	Techniciens de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	10%
		Chef technicien de l'environnement	10%
B	Techniciens supérieurs du développement durable	Technicien supérieur principal du développement durable	14%
		Technicien supérieur en chef du développement durable	12%

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



2-F-2b - Contingentement pour l'accès à l'échelon spécial au titre de l'année 2016

Catégories	Corps gérés par les ministères MEEM-MLHD	Pour l'accès à l'échelon spécial	"Contingentement en % de l'effectif du grade Année 2015"
A	Administrateurs civils	Administrateur civil hors classe, échelon spécial	9%
		Administrateur général, échelon spécial	15%
A	Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	Inspecteur général de l'administration et du développement durable, échelon spécial	20%
A	Architectes et urbanistes de l'Etat	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef, échelon spécial	7%
		Architecte et urbaniste général de l'Etat, échelon spécial	15%
A	Attachés d'administration de l'Etat	Attaché d'administration hors classe de l'Etat, échelon spécial	20%

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

2-F-3 - Personnels ouvriers

Filière	Catégorie	Grade au 31/12/2015 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/2015 F	Ensemble gérés au 31/12/2015 H	Grade au 31/12/2016 après promotion
Ouvrière	OPA	Opa chef d'atelier a	(vide)	19	Opa chef d'atelier b Opa chef d'atelier c
		Opa chef d'atelier b	(vide)	45	Opa chef d'atelier c
		Opa chef de chantier a (exploitation)	1	39	Opa chef de chantier b (exploitation) Opa chef d'exploitation b
		Opa chef d'équipe a (atelier) grade prov.	(vide)	2	Opa chef d'équipe b (atelier) grade prov. Opa chef de chantier a (exploitation) Opa chef d'équipe b (exploitation)
		Opa chef d'équipe a (exploitation)	2	381	Opa responsable de travaux (exploitation) Opa spécialiste b (atelier) Opa technicien niveau 1
		Opa chef d'équipe a (magasin)	6	38	Opa chef d'équipe b (magasin) Opa responsable de magasin Opa chef d'équipe c (atelier) Opa chef d'équipe c (exploitation) Opa responsable de travaux (exploitation) Opa technicien niveau 1
		Opa chef d'équipe b (exploitation)	2	176	Opa chef d'équipe c (magasin) Opa réceptionnaire d'atelier Opa contremaître a (atelier) Opa réceptionnaire d'atelier Opa visiteur technique (atelier) Opa réceptionnaire d'atelier Opa responsable de magasin Opa responsable de travaux (exploitation)
		Opa chef d'équipe b (magasin)	9	18	Opa responsable de magasin Opa chef d'exploitation b Opa chef d'exploitation c Opa chef magasinier b
		Opa chef d'équipe c (atelier)	(vide)	162	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa chef d'équipe c (atelier) Opa compagnon (exploitation) Opa maître-compagnon (atelier) Opa spécialiste a (atelier) Opa technicien niveau 1
		Opa chef d'équipe c (exploitation)	(vide)	82	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa maître-compagnon (exploitation) Opa spécialiste a (atelier)
		Opa chef d'équipe c (magasin)	(vide)	8	Opa responsable de magasin
		Opa chef d'exploitation a	(vide)	5	Opa chef d'exploitation b
		Opa chef d'exploitation b	(vide)	26	Opa chef d'exploitation c
		Opa chef magasinier a	1	15	Opa chef magasinier b
		Opa compagnon (atelier)	1	221	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa maître-compagnon (exploitation) Opa spécialiste a (atelier) Opa technicien niveau 1
		Opa compagnon (exploitation)	1	131	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa maître-compagnon (exploitation) Opa spécialiste a (atelier)
		Opa compagnon (magasin)	2	10	Opa chef d'équipe a (magasin) Opa maître-compagnon (magasin)
		Opa contremaître a (atelier)	(vide)	21	Opa contremaître b (atelier)
		Opa contremaître b (atelier)	1	17	Opa chef d'atelier a Opa chef d'atelier b
		Opa maître-compagnon (atelier)	(vide)	119	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa chef d'équipe c (atelier) Opa spécialiste a (atelier) Opa spécialiste b (atelier) Opa technicien niveau 1



CI		CP	EP		GC		TA				Total général
F	H	H	F	H	F	H	F	H	Somme F	Somme H	
						3		1		4	4
								1		1	1
						6				6	6
					1	6		2	1	8	9
						1				1	1
						1				1	1
	1									1	1
						27		6		33	33
	2									2	2
								1		1	1
	1			1						2	2
					1	3			1	3	4
	1									1	1
						1				1	1
						9		4		13	13
	1									1	1
	4									4	4
					1	3			1	3	4
1									1		1
	1									1	1
						15		4		19	19
						7		3		10	10
						1				1	1
								1		1	1
						19		3		22	22
						2				2	2
						2				2	2
						8				8	8
						2				2	2
						2				2	2
	2									2	2
						1				1	1
						13		2		15	15
						7		6		13	13
	2									2	2
						3		1		4	4
						27		3		30	30
						1				1	1
						1				1	1
						2				2	2
						5		1		6	6
					1	1		1	1	2	3
						2				2	2
						4				4	4
	1									1	1
						7				7	7
						7		6		13	13
	1									1	1



➤ Suite du tableau

Ouvrière	OPA	Opa maître-compagnon (exploitation)	2	505	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa responsable de travaux (exploitation) Opa spécialiste a (atelier) Opa spécialiste b (atelier)	
		Opa maître-compagnon (magasin)	7	38	Opa chef d'équipe a (magasin) Opa responsable de magasin	
		Opa ouvrier expérimenté (atelier)	(vide)	49	Opa chef d'équipe c (atelier) Opa compagnon (atelier)	
		Opa ouvrier expérimenté (exploitation)	(vide)	22	Opa compagnon (exploitation)	
		Opa ouvrier qualifié (exploitation)	(vide)	4	Opa ouvrier expérimenté (atelier)	
		Opa réceptionnaire d'atelier	(vide)	156	Opa chef de chantier a (exploitation) Opa contremaître a (atelier)	
		Opa responsable de magasin	3	14	Opa technicien niveau 1	
		Opa responsable de travaux (exploitation)	(vide)	88	Opa chef de chantier a (exploitation)	
		Opa spécialiste a (atelier)	(vide)	293	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa chef d'équipe a (magasin) Opa chef d'équipe c (atelier) Opa contremaître a (atelier) Opa spécialiste b (atelier) Opa technicien niveau 1 Opa visiteur technique (atelier)	
		Opa spécialiste b (atelier)	2	397	Opa chef d'équipe c (atelier) Opa chef d'équipe c (exploitation) Opa contremaître a (atelier) Opa réceptionnaire d'atelier Opa technicien niveau 1	
		Opa technicien niveau 1	9	125	Opa technicien niveau 2	
		Opa technicien niveau 2	19	284	Opa technicien niveau 3	
		Opa technicien niveau 3	23	232	Opa technicien principal	
		Opa visiteur technique (atelier)	(vide)	61	Opa contremaître a (atelier)	
		Opa ouvrier expérimenté (magasin)	(vide)	2	Opa compagnon (magasin)	
		Opa ouvrier qualifié (atelier)	(vide)	11	Opa ouvrier expérimenté (atelier)	
		Opa chef de chantier b (exploitation)	(vide)	13	Opa chef d'exploitation a	
		Total OPA				
		Total Ouvrière				
		Total général				



						57		4		61	61
	1									1	1
						1		1		2	2
								3		3	3
					1	2			1	2	3
	1									1	1
	1									1	1
						11		1		12	12
						3		3		6	6
								1		1	1
	4									4	4
	10			1						11	11
						1				1	1
	6			2		1				9	9
								1		1	1
						1				1	1
	2									2	2
	2									2	2
						52		15		67	67
	4									4	4
	1									1	1
	2					24		6		32	32
						1				1	1
	2									2	2
	2									2	2
	5									5	5
	1		1	1	1	7	1	2	3	11	14
					3	27		4	3	31	34
	1	1		5		1				8	8
	2									2	2
						1				1	1
						7		3		10	10
						1				1	1
1	64	1	1	10	9	397	1	90	12	562	574
1	64	1	1	10	9	397	1	90	12	562	574
1	64	1	1	10	9	397	1	90	12	562	574

2-F-4 - Les personnels contractuels

Filière au 31/12/2015	Catégorie au 31/12/2015	Grade au 31/12/2015 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/2015 F	Ensemble gérés au 31/12/2015 H	Grade au 31/12/2016 après promotion	
Administrative	Catégorie A	Agent rin 1ère catégorie	29	29	Agent rin hors categorie Chargé d'études documentaires	
		Article 4 - cdd catégorie A	186	167	Agent rin 1ère catégorie Agent rin hors categorie Directeur d'administration centrale	
		Article 4 - cdi catégorie A	54	67	Article 4 - cdi catégorie A Agent rin 1ère catégorie Agent rin hors categorie	
		Agent rin hors categorie	50	55	Agent rin catégorie exceptionnelle	
		Haut niveau a1	2	4	Pnt sur emploi 3ème niveau groupe 1	
		Pss cete cadre administratif classe a	3	1	Pss cete cadre administratif classe b	
		Total Catégorie A				
	Catégorie B	Article 4 - cdd catégorie B	26	24	Technicien sup.dév.dur -tech.gén Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	
	Total Catégorie B					
	Catégorie C	Berkani article 34 2ème catégorie	25	3	Berkani article 34 1ère catégorie	
		Divers pnt catégorie c	128	102	Agent d'exploitation spécialisé tpe vn-pm pe Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	
		Article 4 - cdd catégorie C	50	26	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	
	Total Catégorie C					
	Total Administrative					
	Technique	Catégorie A	Pss cete assistant classe a	3	10	Pss cete assistant classe b
Pss cete assistant classe c			2	12	Pss cete assistant classe d	
Setra cadre b			5	8	Setra cadre c	
Total Catégorie A						
Catégorie B		Pss cete technicien supérieur classe b	3	13	Pss cete technicien supérieur classe c	
		Pss cete technicien supérieur classe d	7	22	Pss cete assistant classe a	
		Setra cadre a	3	1	Setra cadre b	
		Pss cete technicien classe e	1	6	Pss cete technicien supérieur classe a	
Pss cete technicien supérieur classe c		7	13	Pss cete technicien supérieur classe d		
Total Catégorie B						
Total Technique						
Total général						

Signatures de CDI 2016

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	12	6	18
B	0	2	2
C	1	3	4

Eligibilité au processus de titularisation prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 au sein des services du ministère et de ses EP année 2016

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	134	138	272
B	27	55	82
C	45	114	159



CE	CR		GC		II		LA	PE	RC			Total général	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	F	F	Somme F	Somme H	
				2	3						2	3	5
			1									1	1
						1	2				1	2	3
							1					1	1
								1			1		1
									1		1		1
						1	1				1	1	2
							1					1	1
				2	2						2	2	4
							1					1	1
				1							1		1
			1	5	5	2	6		1	1	9	12	21
		1									1		1
1											1		1
1		1									2		2
				3				1			4		4
3	3										3	3	6
1											1		1
1											1		1
5	3			3				1			9	3	12
6	3	1	1	8	5	2	6	1	1	1	20	15	35
					2							2	2
					1							1	1
					1							1	1
					4							4	4
					1							1	1
					1							1	1
				1							1		1
					1							1	1
					2							2	2
				1	5						1	5	6
				1	9						1	9	10
6	3	1	1	9	14	2	6	1	1	1	21	24	45

2-F-5 - Répartition des titularisations des personnels contractuels
 (titularisations directes, titularisations des stagiaires, recrutements sans concours et titularisations au titre de la loi n° 2012-347 dite de « déprécarisation »)

Somme - Nombre	Sexe		Total Résultat
	Femme	Homme	
Catégorie N-1			
Catégorie A		1	1
Catégorie B	6	9	15
Catégorie C	14	5	19
Total Résultat	20	15	35

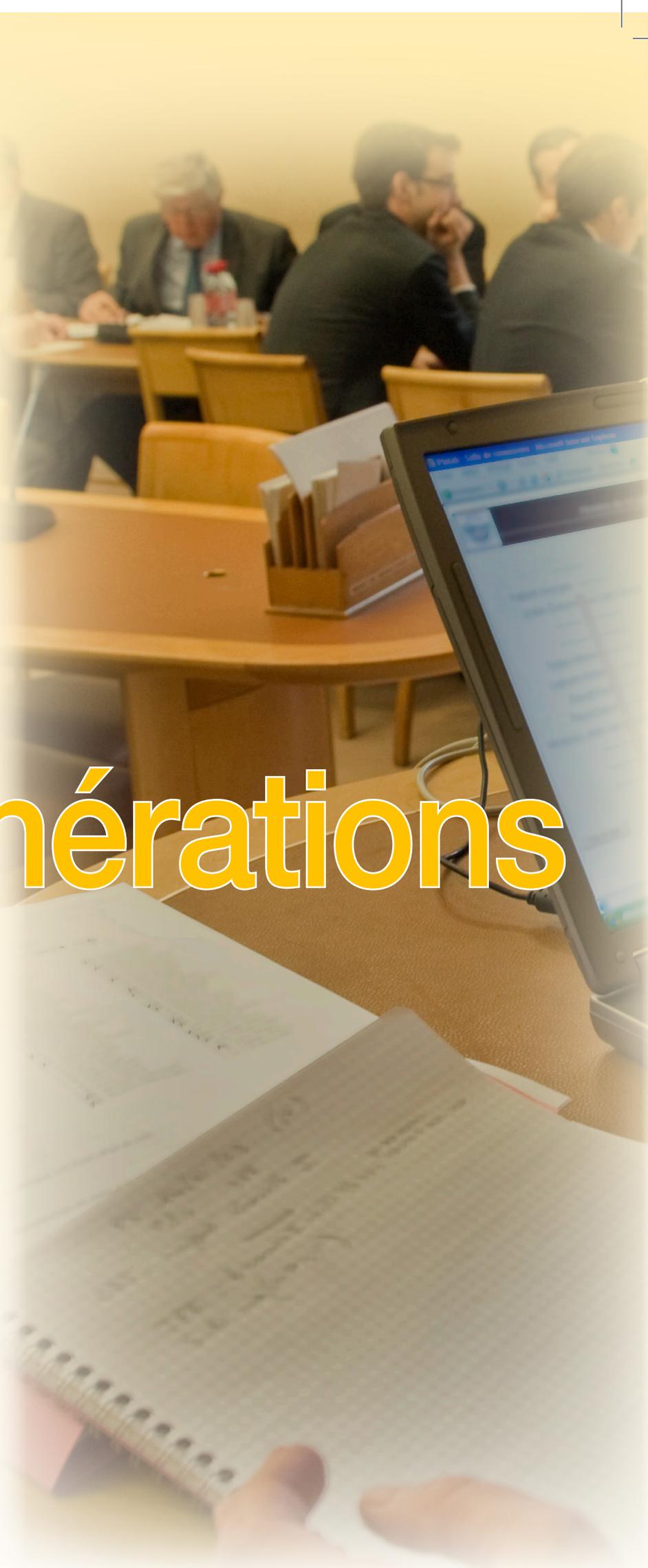


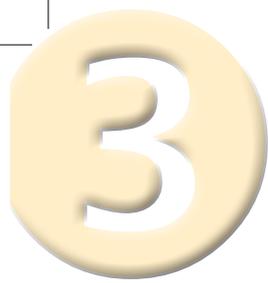
Les mouvements d'effectifs

3

Les

rémunérations





3-A - Rémunérations mensuelles moyennes

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

Note explicative :

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

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

Rémunération moyenne annuelle et mensuelle H/F

Population	Genre	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Ecart moyen mensuel F/H en €	Ecart moyen mensuel F/H en %	Ecart moyen annuel F/H en €
Macrograde A+	F	431	64 402 €	5 367 €	-652 €	-10,8%	-7 823 €
	H	1 023	72 225 €	6 019 €			
Macrograde A	F	3 305	41 149 €	3 429 €	-264 €	-7,2%	-3 174 €
	H	4 718	44 323 €	3 694 €			
Macrograde B	F	5 669	29 274 €	2 440 €	-117 €	-4,6%	-1 407 €
	H	7 865	30 681 €	2 557 €			
Macrograde C	F	6 411	23 756 €	1 980 €	-98 €	-4,7%	-1 174 €
	H	7 030	24 931 €	2 078 €			
OPA	F	76	29 744 €	2 479 €	138 €	5,9%	1 652 €
	H	2 295	28 092 €	2 341 €			

3-A-2 - Rémunérations par décile

Ensemble de la population			Femmes			Hommes		
	Bornes	Moyenne		Bornes	Moyenne		Bornes	Moyenne
D01		1 606 €	D01		1 607 €	D01		1 607 €
D02	1 769 €	1 856 €	D02	1 759 €	1 839 €	D02	1 779 €	1 871 €
D03	1 930 €	2 000 €	D03	1 907 €	1 970 €	D03	1 952 €	2 029 €
D04	2 056 €	2 124 €	D04	2 021 €	2 064 €	D04	2 103 €	2 191 €
D05	2 201 €	2 290 €	D05	2 115 €	2 185 €	D05	2 280 €	2 374 €
D06	2 383 €	2 481 €	D06	2 260 €	2 358 €	D06	2 466 €	2 564 €
D07	2 586 €	2 699 €	D07	2 461 €	2 576 €	D07	2 672 €	2 784 €
D08	2 812 €	2 978 €	D08	2 690 €	2 826 €	D08	2 913 €	3 092 €
D09	3 194 €	3 571 €	D09	2 995 €	3 332 €	D09	3 336 €	3 747 €
D10	4 061 €	5 508 €	D10	3 754 €	4 900 €	D10	4 259 €	5 902 €
	Moyenne	2 711 €		Moyenne	2 565 €		Moyenne	2 815 €
	Médiane	2 383 €		Médiane	2 260 €		Médiane	2 466 €



3-A-3 - Part des primes

Population	Part des primes	F	H
Macrograde A+	40,2 %	40 %	40,3 %
Macrograde A	34,6 %	33,8 %	35,4 %
Macrograde B	26,8 %	25,8 %	27,8%
Macrograde C	26,7 %	22,8 %	30,6%
OPA	30,6 %	26,1 %	35 %

Mesures générales : CET, GIPA et mesures d'accompagnement

Nature indemnité	Catégorie	Hommes		Femmes		Total		PM : Données 2015	
		Nombre de bénéficiaires	Montant en €						
CET	A	1 363	1 764 300 €	576	603 640 €	1 939	2 367 940 €	1 701	2 060 242 €
	B	1 159	931 897 €	559	395 207 €	1 718	1 327 104 €	1 642	1 330 315 €
	C	407	288 193 €	455	283 910 €	862	572 103 €	838	555 312 €
	Total	2 929	2 984 390 €	1 590	1 282 757 €	4 519	4 267 147 €	4 181	3 945 869 €
GIPA	A	229	299 841 €	88	106 241 €	317	406 082 €	397	625 677 €
	B	31	20 422 €	20	6 273 €	51	26 695 €	441	124 363 €
	C	29	9 620 €	54	8 379 €	83	17 999 €	4 311	1 217 319 €
	Total	289	329 883 €	162	120 893 €	451	450 776 €	5 149	1 967 359 €
IDV hors réforme régionale	A	5	363 571 €	2	73 068 €	7	436 639 €	3	104 993 €
	B	8	246 024 €	3	79 601 €	11	325 625 €	7	226 112 €
	C	9	113 296 €	4	61 103 €	13	174 399 €	10	144 717 €
	Total	22	722 891 €	9	213 772 €	31	936 663 €	20	475 822 €
ITM	A	35	113 400 €	20	76 000 €	55	189 400 €	145	515 496 €
	B	49	196 000 €	28	104 728 €	77	300 728 €	101	422 464 €
	C	11	44 000 €	10	40 000 €	21	84 000 €	23	73 640 €
	Total	95	353 400 €	58	220 728 €	153	574 128 €	269	1 011 600 €
PARRE géographique	A	10	136 000 €	7	94 000 €	17	230 000 €		
	B	5	49 200 €	12	120 900 €	17	170 100 €		
	C	2	42 500 €	7	76 300 €	9	118 800 €		
	Total	17	227 700 €	26	291 200 €	43	518 900 €		
PARRE fonctionnelle	0	6	3 000 €	4	2 000 €	10	5 000 €		
	0	10	5 000 €	21	10 500 €	31	15 500 €		
	0	1	500 €	11	5 500 €	12	6 000 €		
	Total	17	8 500 €	36	18 000 €	53	26 500 €		
Prime de restructuration et aide à la mobilité du conjoint	A	6	45 100 €	7	22 877 €	13	67 977 €	15	102 936 €
	B	74	415 817 €	40	222 407 €	114	638 224 €	106	606 994 €
	C	48	207 677 €	83	323 160 €	131	530 837 €	142	724 460 €
	Total	128	668 594 €	130	568 444 €	258	1 237 038 €	263	1 434 390 €

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

- Au titre de l'IDV liée à la réforme régionale, un seul agent (F) de catégorie A est concerné en 2016 (donnée non intégrée dans les chiffres ci-dessus).

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

En 2016, le programme des mesures catégorielles mis en œuvre pour les agents du MEEM/MLHD s'élève à 1 M€ au titre du RIFSEEP.

Les mesures portaient essentiellement sur des revalorisations indiciaires (PPCR des catégories B) initiées au plan national pour l'ensemble des ministères.

Les augmentations indemnitaires moyennes annuelles selon les macrogrades sont :

1 – Personnels du macrograde B

+ 95 € d'IFSE pour les agents du corps des secrétaires administratifs et de contrôle du développement durable occupant un poste en SD.

2 – Personnels du macrograde C

+ 65 € d'IFSE pour les agents des corps des adjoints administratifs, adjoints techniques et syndics des gens de mer occupant un poste en AC ou en SD.

3-A-5 - Les mesures d'accompagnement à la mobilité mises en œuvre en 2016

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

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

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

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

Au titre de l'année 2016, **258** agents ont bénéficié de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint pour un montant total de **1 237 038 €** soit un montant moyen de **4 795 €/agent**. Au cours de l'année 2016, trois arrêtés sont venus compléter l'arrêté initial du 4 novembre 2008 portant ainsi à 58 le nombre d'opérations de restructuration ouvrant droit au bénéfice de cette indemnité.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégorie	A	B	C
Hommes	6	74	48
Femmes	7	40	83
Total	13	114	131
Nombre total de bénéficiaires			258

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

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

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

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

Pour en bénéficier, l'agent ne doit pas se situer à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et pour les agents ayant suivi une période de formation, avoir accompli la durée de service correspondant à l'engagement à servir l'Etat à l'issue de celle-ci.

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

En 2016, **31** agents ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de **936 665 €** soit un montant moyen de 30 215 €/agent.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégorie	A	B	C
Hommes	5	8	9
Femmes	2	3	4
Total	7	11	13
Nombre total de bénéficiaires			31

3) L'indemnité temporaire de mobilité (décret n° 2008-369 du 17 avril 2008)

L'indemnité temporaire de mobilité (ITM) est attribuée aux agents titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA. Elle est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité géographique ou fonctionnelle décidée à la demande de l'administration et de l'exercice d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi. La liste des postes éligibles est fixée par arrêté.

Depuis le 1^{er} mars 2012, l'ITM est versée pour un nombre limité de postes 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^{er} novembre 2012 et le 30 juin 2013 – et de l'arrêté du 26 mars 2013 dans le



cas d'affectations entre le 1^{er} juillet 2013 et le 28 février 2014.

Le montant de l'indemnité temporaire de mobilité s'élève à 10 000 € 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 2016, **153** agents ont perçu l'ITM pour un montant total de **574 056 €**, soit un montant moyen de 3 752 €/agent.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégorie	A	B	C
Hommes	35	49	11
Femmes	20	28	10
Total	55	77	21
Nombre total de bénéficiaires			153

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

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

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

Au titre de 2016, **43** agents ont perçu la PARRE géographique pour un montant total de **518 881 €**, soit un montant moyen de 12 067 €/agent.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégorie	A	B	C
Hommes	10	5	2
Femmes	7	12	7
Total	17	17	9
Nombre total de bénéficiaires			43

Au titre de 2016, **53** agents ont perçu la PARRE fonctionnelle pour un montant total de 26 500 €.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégorie	A	B	C
Hommes	6	10	1
Femmes	4	21	11
Total	10	31	12
Nombre total de bénéficiaires			53

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

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

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

Son mécanisme résulte de la comparaison de deux éléments :

- l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans (31 décembre 2010 au 31 décembre 2014) ;
- l'indice des prix à la consommation sur la même période.

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

Pour 2016, les éléments ont été fixés par l'arrêté du 27 juin 2016 fixant le taux de l'inflation à +3,08 % sur la période de référence du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015 et la valeur moyenne du point d'indice au titre de cette même période.

En 2016, **451** agents dont le traitement indiciaire brut a augmenté à un rythme inférieur à l'indice des prix à la consommation ont bénéficié d'une GIPA d'un montant égal à la différence constatée entre l'évolution du traitement et l'évolution de l'indice des prix, pour un montant total de **450 549 €** soit un montant moyen par agent de 999 €.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégorie	A	B	C
Hommes	229	31	29
Femmes	88	20	54
Total	317	51	83
Nombre total de bénéficiaires			451

3-B - Rémunérations moyennes des personnels par filières

3-B-1 - Filière « administrative »

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités						Rémunération moyenne		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne (**)		Maxi (***)		Fourchette de modulation		SD	AC	
								SD	AC	SD	AC	SD	AC			
Administrateur civil général	1	5	821	1164	45 617,63 €	55 146,77 €	64 675,91 €		48 960,00 €		49 980,00 €					104 106,77 €
Administrateur civil hors cl.	1	7	658	1058	36 560,78 €	47 673,48 €	58 786,18 €		38 495,00 €		49 980,00 €					86 168,48 €
Administrateur civil	1	9	452	783	25 114,70 €	34 310,46 €	43 506,22 €		30 885,00 €		49 980,00 €					65 195,46 €
Conseiller d'administration He A	A1	A3	881	963	48 951,44 €	51 229,55 €	53 507,65 €	18 740,00 €	22 247,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			69 969,55 €	73 476,55 €	
Conseiller d'administration	1	7	619	821	34 393,81 €	40 005,72 €	45 617,63 €	18 740,00 €	22 247,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			58 745,72 €	62 252,72 €	
Attaché d'administration hors cl.	1	A1	626	963	34 782,75 €	44 145,20 €	53 507,65 €	18 740,00 €	22 247,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			62 885,20 €	66 392,20 €	
Attaché d'administration principal	1	10	434	783	24 114,56 €	33 810,39 €	43 506,22 €	14 443,00 €	17 501,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			48 253,39 €	51 311,39 €	
Attaché d'administration	1	12	365	658	20 280,68 €	28 420,73 €	36 560,78 €	10 470,00 €	12 508,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			38 890,73 €	40 928,73 €	
Chargé d'études documentaires principal de 1 ^e cl.	1	3	706	783	39 227,83 €	41 367,03 €	43 506,22 €	11 700,00 €	15 900,00 €	11 769,00 €	35 539,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	53 067,03 €	57 267,03 €	
Chargé d'études documentaires principal de 2 ^e cl.	1	6	477	673	26 503,79 €	31 949,01 €	37 394,24 €	11 700,00 €	15 900,00 €	11 769,00 €	31 939,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	43 649,01 €	47 849,01 €	
Chargé d'études documentaires	1	12	349	642	19 391,66 €	27 531,71 €	35 671,77 €	8 575,00 €	12 000,00 €	8 630,00 €	15 592,00 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	36 106,71 €	39 531,71 €	
Secrétaire administratif CDD CE	1	11	371	568	20 614,06 €	26 087,06 €	31 560,07 €	8 780,00 €	11 043,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €			34 867,06 €	37 130,06 €	
Secrétaire administratif CDD CS	1	13	333	521	18 502,65 €	23 725,61 €	28 948,58 €	7 637,00 €	9 779,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €			31 362,61 €	33 504,61 €	
Secrétaire administratif CDD CN	1	13	332	492	18 447,08 €	22 892,16 €	27 337,24 €	6 764,00 €	8 761,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €			29 656,16 €	31 653,16 €	
Adjoint adm principal 1 ^e cl.	1	9	338	462	18 780,46 €	22 225,40 €	25 670,34 €	5 684,00 €	7 754,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			27 909,40 €	29 979,40 €	
Adjoint adm principal 2 ^e cl.	1	12	326	407	18 113,70 €	20 364,02 €	22 614,34 €	5 497,00 €	6 983,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			25 861,02 €	27 347,02 €	
Adjoint administratif 1 ^e cl.	1	12	323	382	17 947,01 €	19 586,13 €	21 225,26 €	5 374,00 €	6 214,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			24 960,13 €	25 800,13 €	
Adjoint administratif 2 ^e cl.	1	11	321	363	17 835,88 €	19 002,72 €	20 169,55 €	5 329,00 €	5 857,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			24 331,72 €	24 859,72 €	

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

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/07/2016 soit 55,8969

(**) source bilan IFSE 2016 (hors administrateurs civils)

(***) montants plafonds réglementaires 2016



3-B-2 - Filière « technique »

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

* source : bilan IPF 2016

Grades	Echelon (*)		I.M.		Traitement brut			P.S.R			I.S.S (2015 versée en 2016)			Rémunération Moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Taux de base	Mini	Maxi	Fourchette de modulation	Mini	Moyen		Maxi (**)
Ingénieur en chef TPE 1 ^{er} groupe	1	6	665	963	37 171,44 €	45 500,08 €	53 828,71 €	3 572,00 €	5 072,00 €	7 144,00 €	0,735 - 1,225	16 757,78 €	24 179,08 €	33 515,56 €	74 751,16 €
Ingénieur en chef TPE 2 ^e groupe	1	6	626	821	34 991,46 €	40 441,41 €	45 891,35 €	3 177,00 €	4 511,00 €	6 354,00 €	0,735 - 1,225	14 895,80 €	21 492,52 €	29 791,61 €	66 444,92 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6 ^e éch)	6	8	706	783	39 463,21 €	41 615,24 €	43 767,27 €	2 817,00 €	4 000,00 €	5 634,00 €	0,735 - 1,225	13 565,82 €	19 573,54 €	27 131,64 €	65 188,78 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6 ^{ème} éch)	1	5	500	665	27 948,45 €	32 559,94 €	37 171,44 €	2 817,00 €	4 000,00 €	5 634,00 €	0,735 - 1,225	11 437,85 €	16 503,18 €	22 875,70 €	53 063,13 €
Ingénieur des TPE (a/c 7 ^e éch)	7	11	521	658	29 122,28 €	32 951,22 €	36 780,16 €	1 659,00 €	2 356,00 €	3 318,00 €	0,85 - 1,15	10 151,30 €	12 665,23 €	16 480,93 €	47 972,46 €
Ingénieur des TPE (avant 7 ^e éch)	1	6	349	496	19 508,02 €	23 616,44 €	27 724,86 €	1 659,00 €	2 356,00 €	3 318,00 €	0,85 - 1,15	8 613,22 €	10 746,26 €	13 983,82 €	36 718,70 €
Technicien supérieur en chef du développement durable	1	11	371	568	20 737,75 €	27 809,53 €	31 749,44 €	1 400,00 €	2 800,00 €	2 800,00 €	0,90 - 1,10	6 514,20 €	7 675,90 €	9 554,16 €	38 285,43 €
Technicien supérieur principal du développement durable	1	13	333	521	18 613,67 €	23 867,98 €	29 122,28 €	1 289,00 €	1 933,50 €	2 578,00 €	0,90 - 1,10	5 211,36 €	6 079,92 €	7 643,33 €	31 881,40 €
Technicien supérieur du développement durable ex contrôleur TPE	1	13	332	492	18 557,77 €	23 029,52 €	27 501,27 €	986,00 €	1 617,00 €	1 972,00 €	0,90 - 1,10	3 908,52 €	4 559,94 €	5 732,50 €	29 206,46 €
Expert Technique Principal	1	8	338	462	18 893,15 €	22 358,76 €	25 824,37 €	590,00 €	1 180,00 €	1 180,00 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	26 958,72 €
Expert Technique	1	11	326	407	18 222,39 €	20 486,21 €	22 750,04 €	558,00 €	1 116,00 €	1 116,00 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	25 022,17 €
Dessinateur Chef de groupe 1 ^{ère} classe	1	3	338	462	18 893,15 €	22 358,76 €	25 824,37 €	978,00 €	1 956,00 €	1 956,00 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	27 734,72 €
Dessinateur Chef de groupe 2 ^e cl.	1	11	326	407	18 222,39 €	20 486,21 €	22 750,04 €	856,00 €	1 712,00 €	1 712,00 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	25 618,17 €
Dessinateur	1	11	323	382	18 054,70 €	19 703,66 €	21 352,62 €	820,00 €	1 640,00 €	1 640,00 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	24 763,61 €

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

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/07/2016 soit 55,8969

(**) montants plafonds réglementaires 2015

3-B-3 - Filière « adjoint technique »

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

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités				Rémunération-moyenne théorique			
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne (**)		Dotation maxi (***)		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
Agent Principal de Service Technique de 1ère classe	1	7	357	489	19 955,19 €	23 644,39 €	27 333,58 €	7 139,00 €	9 267,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			30 482,39 €	31 667,39 €
Agent Principal de Service Technique de 2ème classe	1	6	357	463	19 955,19 €	22 917,73 €	25 880,26 €	6 365,00 €	8 601,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			29 490,73 €	30 710,73 €
Adjoint Technique Principal de 1ère classe (COND)	1	9	338	462	18 893,15 €	22 358,76 €	25 824,37 €	6 590,00 €	7 488,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			28 750,76 €	29 787,76 €
Adjoint Technique Principal de 2ème classe (COND)	1	12	326	407	18 222,39 €	20 486,21 €	22 750,04 €	6 632,00 €	6 844,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			26 878,21 €	27 715,21 €
Adjoint Technique de 1ère classe (COND)	1	12	323	382	18 054,70 €	19 703,66 €	21 352,62 €	6 457,00 €	6 600,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			26 095,66 €	26 440,66 €
Adjoint Technique de 2ème classe (COND)	1	11	321	363	17 942,90 €	19 116,74 €	20 290,57 €			11 340,00 €	12 150,00 €				
Adjoint Technique Principal de 1ère classe (PSMO)	1	9	338	462	18 893,15 €	22 358,76 €	25 824,37 €	5 686,00 €	7 703,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			27 934,76 €	29 724,76 €
Adjoint Technique Principal de 2ème classe (PSMO)	1	12	326	407	18 222,39 €	20 486,21 €	22 750,04 €	5 605,00 €	7 107,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			25 902,21 €	27 462,21 €
Adjoint Technique de 1ère classe (PSMO)	1	12	323	382	18 054,70 €	19 703,66 €	21 352,62 €	5 357,00 €	6 216,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			25 024,66 €	26 239,66 €
Adjoint Technique de 2ème classe (PSMO)	1	11	321	363	17 942,90 €	19 116,74 €	20 290,57 €	5 274,00 €	5 604,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			24 437,74 €	25 652,74 €

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

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/07/2016

(**) source bilan IFSE 2016 (hors administrateurs civils)

(***) montants plafonds réglementaires 2016

3-B-4 - Filière « exploitation »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi (*)	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Maxi (**)	
Chef d'équipe principal	1	ES	338	462	18 893,15 €	22 358,76 €	25 824,37 €	2 356,51 €	7 758,51 €	24 715,27 €
Chef d'équipe	1	11	326	407	18 222,39 €	20 486,21 €	22 750,04 €	2 241,50 €	7 643,50 €	22 727,71 €
Agent d'exploitation spécialisé	1	11	323	382	18 054,70 €	19 703,66 €	21 352,62 €	1 843,22 €	6 713,49 €	21 546,88 €
Agent d'exploitation	1	11	321	363	17 942,90 €	19 116,74 €	20 290,57 €	1 816,01 €	6 688,49 €	20 932,75 €

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/07/2016 soit 55,8969

(**) montants plafonds réglementaires 2016



3-B-5 - Filière « Rémunération moyenne des ouvriers des parcs et ateliers »

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

(*) Le traitement brut annuel est calculé au 01/07/2016. Le traitement brut renseigné est celui de la zone 1.

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

(***) L'arrêté 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 à 8% du traitement brut.

(****) La prime métier est celle servie en moyenne aux OPA et ce quelles que soient les fonctions exercées au sein des services des MEEM MLHD.

3-B-6 - Filière « maritime »

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités						Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne (**)		Maxi (***)		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
Conseiller des affaires maritimes	1	6	626	821	34 991,46 €	40 441,41 €	45 891,35 €	19 669,00 €		36 210,00 €	40 290,00 €			60 110,41 €	
Inspecteur principal des affaires maritimes de 1ère classe	1	4	696	783	38 904,24 €	41 335,76 €	43 767,27 €	14 479,00 €	16 923,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			55 814,76 €	58 258,76 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 2ème classe	1	6	477	673	26 662,82 €	32 140,72 €	37 618,61 €	14 479,00 €	16 923,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			46 619,72 €	49 063,72 €
Inspecteur des affaires maritimes	1	12	349	642	19 508,02 €	27 696,91 €	35 885,81 €	10 765,00 €	12 285,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			38 461,91 €	39 981,91 €
TSCDD filière NSMG	1	11	371	568	20 737,75 €	26 243,59 €	31 749,44 €	8 878,00 €		11 880,00 €	14 255,00 €			35 121,59 €	
TSPDD filière NSMG	1	13	333	521	18 613,67 €	23 867,98 €	29 122,28 €	7 779,00 €		11 880,00 €	14 255,00 €			31 646,98 €	
TSDD filière NSMG	1	13	332	492	18 557,77 €	23 029,52 €	27 501,27 €	7 188,00 €		11 880,00 €	14 255,00 €			30 217,52 €	
Syndic principal des gens de mer de 1ère classe	1	9	338	462	18 893,15 €	22 358,76 €	25 824,37 €	5 641,00 €	7 448,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			27 999,76 €	29 806,76 €
Syndic principal des gens de mer de 2ème classe	1	12	326	407	18 222,39 €	20 486,21 €	22 750,04 €	5 504,00 €	7 009,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			25 990,21 €	27 495,21 €
Syndic des gens de mer de 1ère classe	1	12	323	382	18 054,70 €	19 703,66 €	21 352,62 €	5 410,00 €		11 340,00 €	12 150,00 €			25 113,66 €	
Syndic des gens de mer de 2ème classe	1	11	321	363	17 942,90 €	19 116,74 €	20 290,57 €	5 330,00 €		11 340,00 €	12 150,00 €			24 446,74 €	

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

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/07/2016 soit 55,8969

(**) source bilan IFSE 2016

(***) montants plafonds réglementaires 2016

3-B-7 - Filières « IADD et AUE »

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (**)			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne (**)	Maxi (***)	
Inspecteur général de l'administration du développement durable	1	ES	821	1270	45 891,35 €	58 412,26 €	70 989,06 €	41 879,00 €	57 120,00 €	100 291,26 €
Inspecteur de l'administration du développement durable	1	6	696	1058	38 904,24 €	49 021,58 €	59 138,92 €	32 027,00 €	46 920,00 €	81 048,58 €
Architecte et urbaniste en chef de l'Etat	1	ES	619	1115	34 600,18 €	48 462,61 €	62 325,04 €	26 572,00 €	36 900,00 €	75 034,61 €
Architecte et urbaniste de l'Etat	1	10	379	734	21 184,93 €	31 078,68 €	41 028,32 €	17 846,00 €	27 900,00 €	48 924,68 €

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

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/07/2016 soit 55,8969

(**) source bilan IFSE 2016 (hors AUE)

(***) montants plafonds réglementaires 2016

3-B-8 - Filières « transport »

Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités*		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne (**)	Maxi (***)	
SACDD CE (ex Contrôleur divisionnaire des transports terrestres)	1	11	371	568	20 737,75 €	26 243,59 €	31 749,44 €	9 471,00 €	13 500,00 €	35 714,59 €
SACDD CS (ex Contrôleur principal des transports terrestres)	1	13	333	521	18 613,67 €	23 867,98 €	29 122,28 €	8 926,00 €	12 600,00 €	32 793,98 €
SACDD CN (ex Contrôleur des transports terrestres)	1	13	332	492	18 557,77 €	23 029,52 €	27 501,27 €	8 529,00 €	11 700,00 €	31 558,52 €

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

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/07/2016 soit 55,8969

(**) source bilan IFSE 2016

(***) montants plafonds réglementaires 2016



3-B-9 - Filière « contractuels »

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

Contractuels RIN 1^{er} niveau

Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 1er niveau	1	4	703	821	39 295,52 €	42 593,44 €	45 891,35 €	7 150,00 €	11 804,00 €	12 408,00 €	0,80 - 1,20	49 743,44 €
Agent RIN hors catégorie de 1er niveau	1	11	465	783	25 992,06 €	34 879,67 €	43 767,27 €	7 150,00 €	11 804,00 €	12 408,00 €	0,80 - 1,20	42 029,67 €
Agent RIN de 1ère catégorie de 1er niveau	1	12	349	658	19 508,02 €	28 144,09 €	36 780,16 €	7 150,00 €	8 655,00 €	9 191,00 €	0,80 - 1,20	35 294,09 €

Contractuels RIN 2^e niveau

Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 2ème niveau	1	4	703	821	39 295,52 €	42 593,44 €	45 891,35 €	11 650,00 €	11 804,00 €	27 737,00 €	0,80 - 1,20	54 243,44 €
Agent RIN hors catégorie de 2ème niveau	1	11	465	783	25 992,06 €	34 879,67 €	43 767,27 €	11 650,00 €	11 804,00 €	27 737,00 €	0,80 - 1,20	46 529,67 €

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

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/07/2016 soit 55,8969

(**) source bilan IFSE 2016(**) montants plafonds réglementaires 2016

3-B-10 - Filière « médico-sociale »

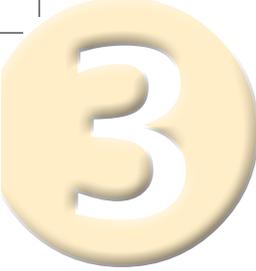
Grades	Echelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités						Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne (**)		Maxi (***)		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
Conseiller-e-technique de service social	1	9	428	604	23 923,87 €	28 842,80 €	33 761,73 €	10 472,00 €		15 300,00 €	17 085,00 €			39 314,80 €	
Assistant-e-principal de service social	1	11	375	562	20 961,34 €	26 187,70 €	31 414,06 €	7 439,00 €		10 560,00 €	12 410,00 €			33 626,70 €	
Assistant-e- de service social	1	13	327	515	18 278,29 €	23 532,59 €	28 786,90 €	7 078,00 €		10 560,00 €	12 410,00 €			30 610,59 €	

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

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/07/2016 soit 55,8969

(**) montants plafonds réglementaires 2016

(***) montants plafonds réglementaires 2016



Les rémunérations



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 des manquements aux obligations du fonctionnaire ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale.

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas 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 repris des principes jurisprudentiels, à savoir que le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité, qu'il est tenu à l'obligation de neutralité et exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité.

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

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

4-A-2 - Les échelles de sanctions

Pour les **fonctionnaires titulaires de l'État**, les sanctions sont fixées par l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; elles sont classées par groupe :

Premier groupe : avertissement ; blâme

Deuxième groupe : radiation du tableau d'avancement ; abaissement d'échelon ; exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ; déplacement d'office

Troisième groupe : rétrogradation ; exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans

Quatrième groupe : mise à la retraite d'office ; révocation.

Pour les **stagiaires**, les sanctions disciplinaires sont fixées 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.

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.

Pour les **personnels non titulaires**, les sanctions sont précisées par l'article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État :

- avertissement ;
- blâme ;
- exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour



les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

- licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Les sanctions ne sont jamais rétroactives et prennent effet en général à compter du jour où elles sont notifiées à l'agent. Toutes les sanctions, autres que l'avertissement et le blâme, sont prononcées après consultation préalable de la commission administrative ou consultative paritaire siégeant en formation disciplinaire, le conseil de discipline. Ces sanctions figurent au dossier individuel de l'agent, à l'exception de l'avertissement. Le blâme est retiré du dossier individuel après un délai de trois ans.

4-A-3 - La déconcentration

Le pouvoir de sanction du premier groupe est déconcentré dans les directions départementales interministérielles, en application de l'article 1er de l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions

relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles, ainsi que dans les services déconcentrés du ministère et certains services à compétence nationale en application de l'arrêté du 20 décembre 2013 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé du développement durable en matière de gestion d'agents placés sous son autorité et de l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État.

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

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

4-A-3 - Nombre et nature des sanctions prononcées en 2016 (services déconcentrés et administration centrale)

Le tableau recense les sanctions prononcées en 2016 par nature de fautes et type de sanctions infligées. Les sanctions infligées à des OPA (3) ont été intégrées au tableau récapitulatif et classées par équivalence à l'échelle des sanctions des fonctionnaires.

Sanctions prononcées	Observations		Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		Incorrections violences insultes harcèlement moral		Ivresse		Mœurs (dont harcèlement sexuel)		Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte à au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve		Conflit d'intérêts* trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Comportement privé affectant le renom du service; condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		Divers		Totaux			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
	Révocation	3		2						1																	6	0
Mise à la retraite d'office																										0	0	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans			1	3					1		1															3	3	
Rétrogradation		1																								0	1	
Déplacement d'office	a	1		1																						2	0	
	b																									0	0	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum		1		3					3				2													1	9	1
Abaissement d'échelon																										0	0	
Radiation du tableau d'avancement	c																									0	0	
	d																									0	0	
Blâme	e			3																						3	0	
	f			15	2				3									1					4			23	2	
Avertissement	e			2																						2	0	
	f	2		7	2				7																	16	2	
Totaux		7	1	34	7				15		1		2							1				4	1	64	9	

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

a déplacement d'office hors de la résidence

b déplacement d'office dans la résidence

c sanction infligée à titre principal

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

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire



4-B - La commission de déontologie

4-B-1 - Evolution du nombre de demandes

En 2016, 697 demandes ont fait l'objet d'un contrôle déontologique contre 581 en 2015. Cette augmentation s'explique notamment par une meilleure appropriation des obligations de contrôle déontologique au titre du cumul d'activités à titre accessoire.

Le tableau ci-dessous précise la répartition du sens des avis émis par la commission de déontologie et les réponses émises directement par l'administration avant 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.

Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, toutes les demandes d'activité privées entrant dans son champ d'application doivent être soumises à la commission de déontologie, après un pré-examen par le bureau de l'appui juridique de la DRH, aussi bien de la complétude formelle du dossier qu'au fond dans la mesure où la DRH produit une note d'analyse portant sur le risque pénal et le risque déontologique du projet de départ dans le privé.

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

Suite donnée aux demandes	2014		2015		2016	
	Ensemble ministère	Dont instruits à la DRH	Ensemble ministère	Dont instruits à la DRH	Ensemble ministère	Dont instruits à la DRH
Compatibilité	190	55	536	55	634	32
Compatibilité sous réserve	31	26	28	23	47	5
Incompatibilité	1	1	7	4	4	0
Incompétence	9	9	9	9	3	1
Abandons	3	3	2	2	0	0
Irrecevabilité	0	0	0	0	0	0
Incompatibilité en l'état	0	0	0	0	0	0
Avis mixte	0	0	1	1	0	0
Avis tacite de compatibilité	0	0	0	0	9	0
Total des demandes :	231	91	581	92	697	38

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

Les corps des filières techniques restent majoritaires comme les années précédentes (plus de 76 % pour l'ensemble du ministère en 2016).

Catégories/ filières	2014			
	Ensemble ministère		Dont instruits à la DRH	
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
A techniques	66	29%	46	51%
A administratifs	27	12%	4	4%
B techniques	45	19%	10	11%
B administratifs	17	7%	2	2%
C techniques	45	19%	12	13%
C administratifs	24	10%	10	11%
Autres	7	3%	7	8%
Total	231	100%	91	100%

Catégories/ filières	2015				2016			
	Ensemble ministère		Dont instruits à la DRH		Ensemble ministère		Dont instruits à la DRH	
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
A techniques	331	57%	57	62%	366	53%	15	39%
A administratifs	52	9%	4	4%	64	9%	1	3%
B techniques	107	18%	14	15%	127	18%	2	5%
B administratifs	38	7%	5	5%	51	7%	0	0%
C techniques	12	2%	4	4%	41	6%	8	21%
C administratifs	26	4%	4	4%	23	3%	7	18%
Autres	15	3%	4	4%	25	4%	5	13%
Total	581	100%	92	100%	697	100%	38	100%

4-B-3 - Répartition hommes/femmes

La proportion de dossiers déposés par des femmes est en diminution en 2016 par rapport au nombre de dossiers recensés ces dernières années (27% en 2016).

Répartition hommes / femmes	2014		2015		2016	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	159	69%	408	70%	506	73%
Femmes	72	31%	173	30%	191	27%
Total	231	100%	581	100%	697	100%



4-B-4 - Sens des avis

Sens des avis	Émis par la commission		Émis par l'administration				Totaux	
	Nombre d'avis	%	Ensemble ministère		Dont instruits à la DRH		Nombre d'avis	%
			Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%		
Compatibilité	21	30%	613	98%	32	84%	634	91%
Compatibilité sous réserves	35	50%	12	2%	5	13%	47	7%
Incompatibilité	3	4%	1	0,2%	0	0%	4	0,6%
Incompatibilité en l'état	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Incompétence	2	3%	1	0,2%	1	3%	3	0,4%
Compatibilité tacite	9	13%	0	0%	0	0%	9	1%
Total	70	100%	627	100%	38	100%	697	100%

Une très grande part (91%) des projets déposés en vue de l'exercice d'une activité privée a reçu en 2016 un avis de compatibilité, tandis que 7% environ de ces avis ont été assortis de réserves.

Les réserves imposent généralement à l'agent de 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. Cette réserve s'applique pendant trois ans en cas de cessations de fonctions ou court pendant toute la durée du cumul d'activités.

Un peu moins de 3% des dossiers ayant fait l'objet

d'un avis direct de la DRH ont donné lieu à des avis d'incompétence. Ainsi, la commission se déclare incompétente lorsque la structure que souhaite rejoindre l'agent ne peut pas être qualifiée d'entreprise privée au sens de la loi. Cette définition fait entrer dans le champ du contrôle les entreprises publiques exerçant leur activité ou une partie de leur activité dans le champ concurrentiel selon les règles du droit privé. Certaines structures doivent faire l'objet d'une analyse plus fine, jusqu'à la branche d'activité que rejoint l'agent, voire les missions qu'il exercera précisément.

4-B-5 - Répartition des saisines par corps

Corps	Nombre des saisines
IPEF	23
AUE	9
Directeur de recherche	2
Chargé de recherche	23
ITPE	318
AAE	47
TSDD	125
Officiers Port	1
SACDD	51
Dess	1
ETST	2
AA	22
PETPE+OPA	38
SGM	1
Inspecteur des affaires maritimes	6
Contractuels	21
AC	1
TE	2
Autres	4
TOTAL	697

Les corps des ITPE et TSDD représentent en 2016 une part très importante des projets d'activité privée avec plus de 63 % des dossiers instruits à l'échelle du ministère.

Parmi les 697 dossiers d'agents MTES/MCT, 60 ont été relatifs à une cessation d'activité (disponibilité, retraite, démission), 589 dossiers relèvent du régime du cumul à titre accessoire et 48 dossiers du cumul pour création d'entreprise.

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

S'agissant des cumuls d'activités à titre accessoire, ils concernent principalement des activités d'expertise et consultation ou d'enseignement et formation. Le CEREMA concentre la grande majorité des autorisations de cumul d'activités à titre accessoire (352 sur 589 soit 60 %) parmi lesquelles l'activité d'enseignement et de formation est très nettement majoritaire.

4

Les sanctions et la déontologie

5

Les

activités

liées à la

formation



5-A - La formation

5-A-1 - Présentation de la formation au ministère en 2016

a) Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2016 s'appuie sur le recueil des données des services du MEEM et du MLHD.

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

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

Les données de l'année 2016 sont établies sur la base des réponses de 156 services sur les 175 services interrogés (taux de réponse de 89 %). Celles-ci sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation continue dont elles assurent la maîtrise d'œuvre. La remontée des données de 2016 se fait grâce à l'outil ministériel de remontée des statistiques informatiques de la formation (ReSIF).

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2016 » a été présentée à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) le 3 juillet 2017. Le document a ensuite été mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante :

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

b) Les points marquants de l'année 2016

Les orientations définies dans la feuille de route ministérielle compétences-formation 2015-2017 ont été déclinées en 2016 par les actions de formation suivantes :

Les projets inter-directions d'administration centrale (DAC) renforçant la transversalité ont été reconduits ou mis en œuvre à partir d'actions emblématiques :

- les « Méthodes pour communiquer et convaincre dans la conduite de l'accompagnement des projets des

territoires, adapter sa posture (fondamentaux) ». Sur la base d'un constat établissant qu'un même agent peut avoir à assurer, en fonction d'une situation donnée, un rôle régalién ou de conseil auprès de ses partenaires (collectivités locales, entreprises, associations, public), la DRH s'est associée à plusieurs DAC (CGDD - DGALN - DGEC) afin d'élaborer et de déployer cette action de formation mettant en particulier l'accent sur les fondamentaux de la posture : convaincre – concerter – négocier en gardant à l'esprit la défense des politiques publiques. Cette formation a été déployée en 2016 dans tous les CVRH et s'adresse à tous les agents, quel que soit leur domaine métier.

- le « Droit pénal de l'urbanisme », formation visant à renforcer la capacité des services à faire respecter la réglementation en vigueur en articulation avec les offres de formation de la DGALN et de la DAJ.

De nouvelles actions ont été initiées et conçues :

- une attention particulière a été portée au développement de la formation à distance comme modalité pédagogique complémentaire à l'offre classique de formation en présentiel, avec la conception d'une formation à distance nommée VASCO (Valoriser et Apporter du sens aux Connaissances de nos Organisations). Fruit d'une collaboration entre FORCQ, le CMVRH et les directions d'administration centrale (DAC), cette formation a pour objectif de permettre aux agents de mieux appréhender leur environnement professionnel et institutionnel ainsi que les politiques publiques portées par les ministères ;
- quatre séminaires interrégionaux sur la Transition Énergétique pour la Croissance Verte (TECV) (Dijon, Caen, Marseille, Toulouse) ont été proposés par le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH). Au total, près de 800 personnes se sont inscrites. L'objectif consistait à partager les enjeux de cette politique transversale prioritaire :

- s'approprier les outils, comprendre le rôle de chacun et les attendus des acteurs des territoires ;
- interroger les expériences pour construire des réponses pragmatiques et opérationnelles aux questions posées par la mise en œuvre de la TECV.

La conception de ces séminaires a associé étroitement les services en région DREAL et DDT(M), le Secrétariat Général, les directions d'administration centrale (DAC) et l'Ademe.



D'autres actions de formation prioritaires transverses ont été également mises en place :

- «Parcours national de professionnalisation en management» : ce parcours a été élaboré avec une priorité donnée à la première «brique» du parcours constitué du «management à distance» au regard des impacts de la réforme territoriale. Il a été déployé dès le mois de février 2016 avec pour principal objectif d'identifier les spécificités du management à distance, ses conséquences pour l'animation d'équipes et les outils permettant de s'approprier ces nouveaux modes de fonctionnement. Un second module sur les fondamentaux du management et des modules d'approfondissement (motiver/donner du sens, accompagner vos collaborateurs, manager à l'ère numérique) sont en cours de conception.
- «Marchés publics - comprendre les dernières évolutions réglementaires» : cette action est conçue en complément à une offre de formation abondante dans le domaine juridique (prise de poste juridique, droit pénal de l'urbanisme, expertise des transactions, provisions pour litiges...). Elle vise à permettre aux services de s'approprier les changements induits par la nouvelle réglementation applicable aux marchés publics.
- «Préparation aux examens et concours et accompagnement du plan de requalification» : un accompagnement spécifique est proposé par le CMVRH dans le cadre du plan de requalification, avec une adaptation du format des PEC aux nouvelles épreuves, ainsi qu'une offre de stage au plus près des agents.
- «Piloter les fonctions supports et RH en zone de gouvernance», « prise de poste des responsables de fonctions RH » : il s'agit de formations de prise de poste à destination des secrétaires généraux pour les premières et des responsables RH et PSI pour les secondes. Elles visent à acquérir des fondamentaux RH, budgétaires et managériaux requis pour l'exercice des fonctions ;
- «Prévention des RPS managers» : la formation s'inscrit dans le cadre des actions interministérielles et ministérielles engagées au titre de la «qualité de vie au travail» à destination des encadrants dirigeants et de proximité ;
- «Fondamentaux des métiers budgétaires et comptables» : la formation est reconduite mais adaptée chaque année afin de répondre aux besoins des nouveaux arrivants sur ces compétences techniques identifiées comme critiques dans la feuille de route ministérielle «compétences-formation» 2015-2017.

Des formations visant l'accompagnement spécifique des politiques publiques ont été mises en œuvre :

- «Éviter, réduire, compenser (ERC)» : la formation s'inscrit dans le cadre de la Transition Énergétique de la Croissance Verte (TECV) afin que les services de l'État soient en capacité d'appliquer cette doctrine, d'exercer une expertise sur les mesures d'évitement et de compensation des atteintes à l'environnement, tout en assu-

rant un rôle de conseil de diffusion et de suivi.

<http://intra.rh.sg.i2/les-programmes-nationaux-de-formation-r4370.html>

Un parcours de formation EcoQuartier proposé par la DGALN dans son PNF est destiné à accompagner la démarche de labellisation EcoQuartier.

Les autres démarches de développement de compétences engagées :

- Des plans régionaux de développement des compétences sous la responsabilité de la DREAL et des plans nationaux de développement des compétences sous la responsabilité des directions générales telles que la DGALN, ont été élaborés au cours de l'année.

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

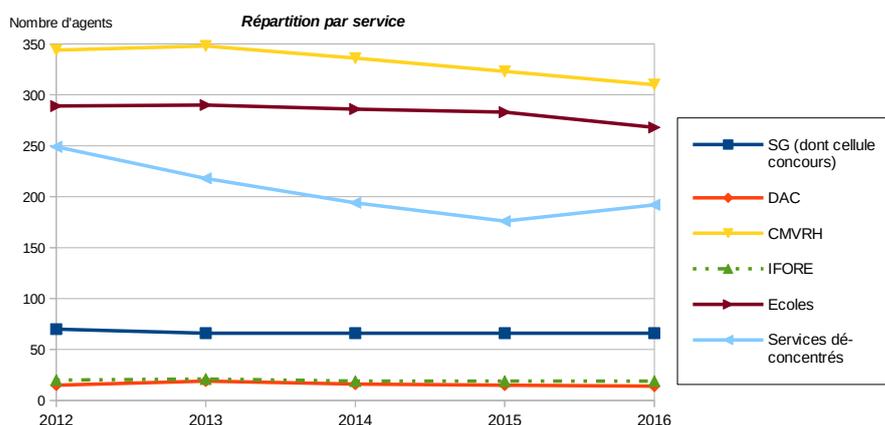
a) Les moyens en personnel

Effectifs dédiés à la formation et au recrutement

Année 2016		Type de service						Total
Catégorie	Sexe	SG	DAC	CMVRH	IFORE	Ecoles	SD	
A	F	14	2	50	8	41	11	126
	H	9	2	45	4	75	2	137
	Total	23	4	95	12	116	13	263
B	F	17	6	73	1	44	82	223
	H	4	0	63	0	39	21	127
	Total	21	6	136	1	83	103	350
C	F	18	3	60	4	52	69	206
	H	4	1	19	2	17	7	50
	Total	22	4	79	6	69	76	256
Total	F	49	11	183	13	137	162	555
	H	17	3	127	6	131	30	314
Total		66	14	310	19	268	192	869

Evolution des moyens en personnel

Services	Années				
	2012	2013	2014	2015	2016
SG (dont cellule concours)	70	66	66	66	66
DAC	15	19	16	15	14
CMVRH	344	348	336	323	310
IFORE	20	21	19	19	19
Ecoles	289	290	286	283	268
Services déconcentrés	249	218	194	176	192
TOTAL	987	962	917	882	869



Constat :
Les effectifs « formation-recrutement » baissent de 1,5 %, confirmant les baisses annuelles récurrentes.

b) Les formateurs internes

Le formateur interne est un(e) agent(e) reconnu(e) dans sa spécialité et pour ses compétences pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou une personne, en vue d'atteindre les

objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre. Son intervention est accompagnée de la production de supports pédagogiques.



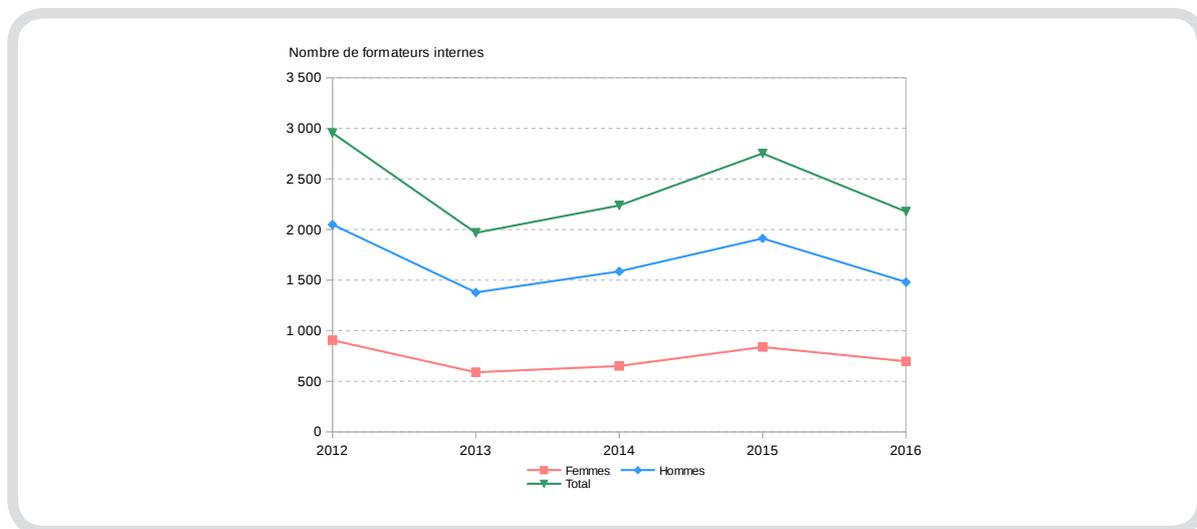
Le nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

Année 2016	A	B	C	OPA	Total
Femmes	318	297	77	5	697
Hommes	453	571	377	79	1 480
Total	771	868	454	84	2 177

Constat : le nombre de formateurs internes baisse de 26% en 2016 par rapport à 2015 pour presque retrouver son niveau de 2014.

Evolution du nombre de formateurs internes

Sexe	2012	2013	2014	2015	2016
Femmes	906	589	652	839	697
Hommes	2 048	1 378	1 586	1 912	1 480
Total	2 954	1 967	2 238	2 751	2 177



5-A-3 – Le budget de la formation

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

Chaque direction métier, dont le secrétariat général, porte et déploie ses priorités en matière de développement des compétences. Elle finance en titre 3 sur son ou ses programme-s budgétaire-s propre-s les actions nationales de formation définies dans son programme annuel, ainsi que les actions de formation qui sont sollicitées par les services déconcentrés pour prendre en compte leurs besoins spécifiques. Les autres actions locales de formation ne relevant pas des directions métier sont financées sur la dotation globale de fonctionnement des services, issue du programme budgétaire 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durable » (CPPEDMD).

C'est ce même programme budgétaire (P 217) qui

prend en charge pour les deux missions les frais d'indemnisation des formateurs internes et des jurys de concours, en titre 2.

Outre les directions métier et les services déconcentrés, la formation repose au MEEM et au MLHD, sur un appareil d'opérateurs que sont les différentes écoles (ENPC, ENTPE, ENTE, l'ENSAM), l'IFORE et sur le service à compétence nationale que constitue le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), réparti en onze entités sur le territoire. Elle est financée pour la plus grande partie par le programme budgétaire dit « support » P 217.

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

**a) Détail du budget pour l'année 2016**

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

Détail du budget 2016 :

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jury)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie)	Titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA	Total	%
217	CPPEDMD	3 884 790 €	31 122 886 €	690 000 €	35 697 676 €	83,2%
113	PEB (DGALN)	Dans CPPEDMD	149 425 €	51 447 €	200 872 €	0,5%
135	UTAH (DGALN)		937 596 €	/	937 596 €	2,2%
174	DGEC		348 120 €	11 200 €	359 320 €	0,8%
181	PR (DGPR)		2 034 888 €	2 000 €	2 036 888 €	4,7%
203	IST (DGITM)		1 867 049 €	273 041 €	2 140 090 €	5,0%
205	SAM (DGITM)		1 515 359 €	/	1 515 359 €	3,5%
	Total	3 884 790 €	37 975 323 €	1 027 688 €	42 887 801 €	100%

(1) dont ENSAM, ENTE, ENTPE et ENPC

Le ligne CPPEDMD de 31 122 886 € présentée ci-dessus comprend la ligne de crédits clairement identifiée dans le projet de loi de finances 2017 du programme budgétaire P 217 sous l'action 05 « Politique des ressources humaines », sous-action D « Formation professionnelle et recrutement (hors écoles) et sous-action E « Écoles » (PLF 2016), hors masse salariale des écoles.

Evolution du budget et masse salariale

Les moyens alloués à la formation en 2016 baissent de 4,5 % par rapport à 2015 :

	«Titre 2 et Titre 3 (dépenses de personnel et de fonctionnement)»	Titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA	Total
2012	43 123 468 €	3 206 720 €	46 330 188 €
2013	43 603 407 €	3 105 639 €	46 709 046 €
2014	43 645 437 €	1 447 823 €	45 093 260 €
2015	43 912 002 €	876 150 €	44 788 152 €
2016	41 860 113 €	1 027 688 €	42 887 801 €

Le poids de la formation rapporté à la masse salariale est calculé selon une convention établie par la DGAFP pour son enquête annuelle.

C'est un ratio entre d'une part la masse salariale théorique (effectifs de chaque catégorie x masse salariale estimée) et d'autre part les dépenses de formation.

Masse salariale du ministère pour l'année 2016

Année 2016	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Effectif en fonction au 31 décembre 2016	10 283	14 399	14 284	1 182	40 148
Coût salarial annuel par agent	39 916 €	33 520 €	26 774 €	24 481 €	
Masse salariale	410 456 228 €	482 654 480 €	382 439 816 €	28 936 542 €	1 304 487 066 €

Le poids de la formation représente en 2016, 11,41 % rapporté à la masse salariale ainsi calculée.



Dépenses de formation rapportées à la masse salariale

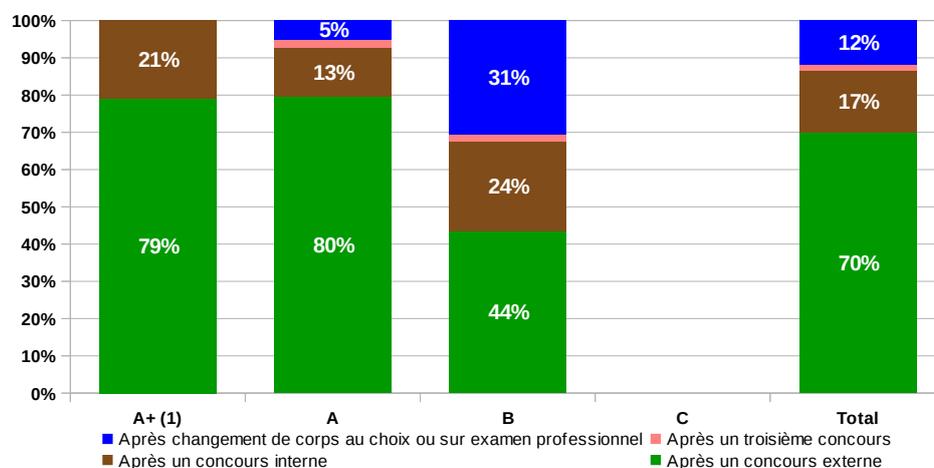
Année 2016	Dépenses* de formation/ masse salariale en 2015	Dépenses* de formation/masse salariale en 2016	Evolution
Formation statutaire	6,64%	6,40%	- 0,24 %
Formation professionnelle	4,45%	5,01%	+ 0,56 %
Total	11,09%	11,41%	+ 0,32 %

5-A-4- La formation reçue

Nombre d'agents en formation initiale suivant le mode d'accès à leur grade en 2016

Année 2016	A+			A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Après un concours externe	31	37	79	178	285	463	55	43	98	nd	nd	nd	240	339	579
Après un concours interne	11	10	21	18	59	77	44	10	54	nd	nd	nd	64	73	137
Après un troisième concours	0	0	0	1	11	12	2	2	4	nd	nd	nd	1	11	12
Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	0	0	0	5	25	30	54	15	69	nd	nd	nd	59	40	99
Total	42	47	89	202	380	582	153	68	221	0	0	0	397	495	892

nd = non déterminé





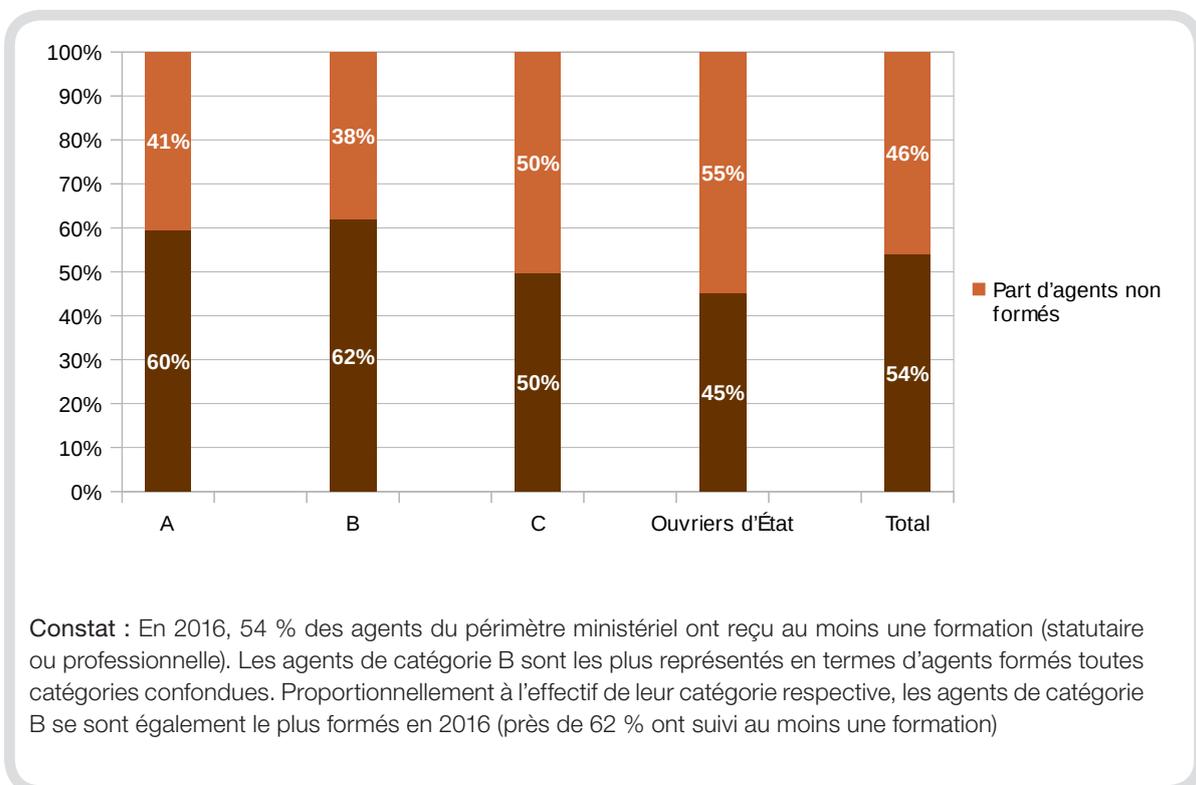
Nombre de jours de formation reçue par agent en fonction en 2016

	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire	9,41	2,17	0,16	0,00	3,21
Formation professionnelle dont	3,02	3,49	2,29	2,36	2,90
Formation continue	2,83	3,11	1,89	2,09	2,56
Préparation aux examens et concours	0,08	0,36	0,30	0,04	0,26
Congé de formation et bilan de compétences	0,11	0,02	0,10	0,23	0,08
Total formation statutaire et professionnelle	12,43	5,66	2,45	2,36	6,11

Constat : L'offre de formation statutaire est plus développée pour les agents de catégorie A. En matière de formation professionnelle, pour laquelle les agents de catégorie B sont majoritaires, les écarts sont moins importants. Le nombre moyen de jours de formation reçue est en légère baisse par rapport à 2015 (6,5 j).

Nombre et part des agents formés et non formés dans les effectifs en fonction pour l'année 2016

Année 2016	A	B	C	Ouvriers d'État	Total
agents ayant suivi au moins une formation pro et/ou statu.	6500	9415	7714	561	24190
Dont agents ayant suivi au moins une formation pro.	5747	8 412	6 524	508	21191
Part d'agents formés	59,5%	61,9%	49,8%	45,2%	54,1%
Nombre d'agents formés	6 500	9 415	7 714	561	24 190
Part d'agents non formés	40,5%	38,1%	50,2%	100,0%	45,9%
Nombre d'agents non formés	3 783	4 984	6 570	621	15 958
nombre total d'agents	10 283	14 399	14 284	1 182	40 148



Constat : En 2016, 54 % des agents du périmètre ministériel ont reçu au moins une formation (statutaire ou professionnelle). Les agents de catégorie B sont les plus représentés en termes d'agents formés toutes catégories confondues. Proportionnellement à l'effectif de leur catégorie respective, les agents de catégorie B se sont également le plus formés en 2016 (près de 62 % ont suivi au moins une formation)



La formation professionnelle reçue en journées stagiaires pour l'année 2016

	A+			A			B		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	2 885	3 045	5 930	7 391	10 718	18 109	14 877	17 179	32 056
Formation continue au titre de T2	614	701	1 315	1 272	1 419	2 691	2 806	3 477	6 283
Formation continue au titre de T3	1 279	1 652	2 931	2 017	2 519	4 536	6 963	6 778	13 741
Préparation aux examens et concours	90	57	147	603	330	933	2 795	2 133	4 928
Total	4 868	5 455	10 323	11 283	14 986	26 269	27 441	29 567	57 008

suite	C			OPA			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	7 543	11 271	18 814	127	1 502	1 629	32 823	43 715	76 538
Formation continue au titre de T2	2 071	2 518	4 589	9	168	177	6 772	8 283	15 055
Formation continue au titre de T3	4 890	7 139	12 029	35	606	641	15 184	18 694	33 878
Préparation aux examens et concours	1 496	2 523	4 019	1	74	75	4 985	5 117	10 102
Total	16 000	23 451	39 451	172	2 350	2 522	59 764	75 809	135 573

	%		
	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	55%	58%	56%
Formation continue au titre de T2	11%	11%	11%
Formation continue au titre de T3	25%	25%	25%
Préparation aux examens et concours	8%	7%	7%
Total	100%	100%	100%

Définitions :

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

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

T3 : correspond actions de développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications

Constat : En 2016, 56 % de la formation continue a été reçue par des hommes. La part de formation continue reçue par les hommes est proportionnelle à leur poids dans les effectifs (56%) .

Cette répartition s'équilibre pour la préparation aux examens et concours (50,6/49,4).

La part de la PEC reçue par les femmes est supérieure à leur proportion dans les effectifs.

Les domaines de formation continue reçue en journées stagiaires pour l'année 2016

Année 2016	T1	T2	T3	Total J*S	%
Management	4 484	1 333	3 037	8 854	7%
Ressources Humaines	2 699	380	1 121	4 200	3%
Parcours individualisé de formation et de de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	1 601	520	1 455	3 576	3%
Environnement professionnel	3 327	308	1 692	5 327	4%
Hygiène, Santé et Sécurité au travail	6 772	1 442	5 124	13 338	11%
Politiques publiques nationales	3 077	566	1 732	5 375	4%
Achats publics	1 744	217	478	2 439	2%
Economie, Finance et Gestion	2 738	443	650	3 831	3%
Techniques juridiques	2 184	549	654	3 387	3%
Communication et service aux usagers	2 308	631	895	3 834	3%
Informatique et bureautique	8 539	1 730	3 023	13 292	11%
Langues	1 703	648	899	3 250	3%
Formations techniques spécifiques aux missions du ministère	35 362	6 289	13 118	54 769	44%
Total J*S	76 538	15 055	33 878	125 471	
%	61,0%	12,0%	27,0%		

Constat : En 2016, les stagiaires ont majoritairement suivi des formations techniques spécifiques aux missions ministérielles (44 %) relatives notamment aux infrastructures et services de transports, à l'urbanisme, aux affaires maritimes, à la biodiversité etc.

Les stagiaires ont également suivi, pour 11 % d'entre eux des formations relevant des domaines de l'«informatique et bureautique», 11% de l'«hygiène, santé et sécurité au travail» ou 7 % du management. Les actions de formation d'adaptation immédiate au poste de travail (T1) représentent 61 %.



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

Le congé de formation professionnelle permet à un agent, titulaire ou non, de parfaire sa formation professionnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Sur les trois ans, seule une année peut être

indemnisée (modalités précisées en annexe 9 de la circulaire FPTLV du 26/02/09).

Le bilan de compétences a pour objet, après entretien avec un conseiller mobilité-carrière (CMC), de permettre aux agents d'analyser leurs compétences ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir ou de conforter un projet professionnel (modalités précisées en annexe 4 de la circulaire FPTLV du 26/02/09).

Données générales pour l'année 2016

Catégories	Congé formation professionnelle 2016				
	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total
A+	1	6%	22	0	22
A	5	31%	394	180	574
B	6	38%	253	58	311
C	4	25%	168	365	533
OPA	0	0%	0	0	0
Total	16	100%	837	603	1440

Constat : En 2016, les agents de catégorie A et B ont le plus bénéficié de congés de formation.

Catégories	Bilan de compétences 2016		
	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A+	8	35%	18
A	3	13%	4
B	8	35%	10
C	4	17%	12
OPA	0	0%	0
Total	23	100%	44

Constat : En 2016, les agents de catégorie A ont majoritairement bénéficié de bilans de compétences



Détail femme/homme par catégorie pour l'année 2016

Catégories	Sexe	Congé de formation professionnelle en 2016				Bilan de compétences en 2016	
		Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	Femme	1	22	0	22	5	11
	Homme	0	0	0	0	3	7
	Total	1	22	0	22	8	18
A	Femme	4	344	180	524	3	4
	Homme	1	50	0	50	0	0
	Total	5	394	180	574	3	4
B	Femme	5	210	49	259	4	8
	Homme	1	43	9	52	4	2
	Total	6	253	58	311	8	10
C	Femme	3	148	365	513	3	4
	Homme	1	20	0	20	1	8
	Total	4	168	365	533	4	12
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0
Ensemble	Femme	13	724	594	1 318	15	27
	Homme	3	113	9	122	8	17
	Total	16	837	603	1 440	23	44

Constat : En 2016, les congés de formation professionnelle et les bilans de compétences ont été mobilisés très majoritairement par des femmes. Ce sont principalement les agents de catégorie A (A et A+) qui ont disposé de bilans de compétences. Le nombre de bilans de compétences réalisés au sein du périmètre ministériel régresse légèrement par rapport à 2015 (23 contre 29). Les agents de catégorie B ont le plus bénéficié de congés de formation professionnelle (38 %).

5-A-6 – Mobilisation du droit individuel à la formation (DIF)

Constat : En 2016, 206 stagiaires ont mobilisé leur DIF, (52 % de femmes, 48 % d'hommes), chiffre en baisse par rapport à 2015 (344).

Le nombre d'heures de DIF généré sur le temps de travail est de 5296 heures.

Le nombre d'heures de DIF hors temps de travail est de 575 heures.

Les agents de catégorie B ont le plus mobilisé leur DIF (67 %). Les agents ont ciblé leur DIF pour des préparations aux concours.

Mobilisation du DIF

	A+			A			B		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation continue au titre de T2 (évolution prévisible des emplois)									
Nombre de stagiaires	0	0	0	1	1	2	4	4	8
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0	12	24	36	92	77	169
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	24	24
Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	0	0	2	4	6	16	17	33
Formation continue au titre de T3 (développement des compétences)									
Nombre de stagiaires	2	5	7	11	8	19	25	17	42
Nombre d'heures sur le temps de travail	48	267	315	277	125	402	669	681	1350
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	15	68	83	217	84	301
Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	8	45	53	49	32	81	148	127	275
Préparation aux concours									
Nombre de stagiaires	0	1	1	5	2	7	27	49	76
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	63	63	150	128	278	905	1043	1948
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	51	51
Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	11	11	25	22	47	151	182	333
Bilan de compétences									
Nombre de stagiaires	0	1	1	0	0	0	1	2	3
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	7	7	0	0	0	24	47	71
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	1	1	0	0	0	4	8	12
Professionalisation									
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VAE									
Nombre de stagiaires	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0	50	0	50	0	0	0
Nombre d'heures hors temps de travail	48	0	48	0	0	0	0	0	0
Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	8	0	8	9	0	9	0	0	0
Total									
Nombre de stagiaires	3	7	10	18	11	29	57	72	129
Nombre d'heures sur le temps de travail	48	337	385	489	277	766	1690	1848	3538
Nombre d'heures hors temps de travail	48	0	48	15	68	83	217	159	376
Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	16	57	72	84	58	142	318	335	653



C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
0	0	0	0	0	0	5	5	10
0	0	0	0	0	0	104	101	205
0	0	0	0	0	0	0	24	24
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	18	21	39
5	7	12	2	0	2	45	37	82
84	102	186	35	0	35	1112	1175	2287
56	0	56	0	0	0	288	152	440
0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	17	40	6	0	6	234	221	455
7	15	22	1	0	1	40	67	107
135	216	351	18	0	18	1208	1450	2658
0	12	12	0	0	0	0	63	63
0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	38	61	3	0	3	202	253	455
0	0	0	0	0	0	1	3	4
0	0	0	0	0	0	24	54	78
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	4	9	13
0	1	1	0	0	0	0	1	1
0	18	18	0	0	0	0	18	18
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	3	3	0	0	0	0	3	3
0	0	0	0	0	0	2	0	2
0	0	0	0	0	0	50	0	50
0	0	0	0	0	0	48	0	48
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	17	0	17
12	23	35	3	0	3	93	113	206
219	336	555	53	0	53	2498	2798	5296
56	12	68	0	0	0	336	239	575
0	0	0	0	0	0	0	0	0
46	58	104	9	0	9	472	505	977



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

Le CMVRH est un service à compétence nationale qui regroupe 11 entités :

- les 10 centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) situés à Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours ;
- le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP), situé à Montpellier.

Rattaché à la DRH, le CMVRH participe pleinement à la mise en œuvre des politiques 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, plateformes 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 les plus personnalisés spécifiques aux besoins particuliers de chaque service, voire de chaque agent : par exemple combiner l'élaboration de parcours de formation avec une action de conseil au service, d'assistance à maîtrise d'ouvrage dans la déclinaison d'un plan de gestion

prévisionnel des ressources humaines (GPRH) ou de conseil individualisé aux agents.

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

5-B-1 Le conseil aux services

Sur l'année 2016, cette activité a connu une augmentation significative (+11,86 %) par rapport à 2015 puisque le CMVRH a conduit 396 actions de conseil à destination des services.

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

On observe une forte progression des actions de conseil auprès des directions générales d'administration centrale, en particulier pour des assistances à maîtrise d'ouvrage sur les plans nationaux de développement des compétences, et également auprès de certains établissements publics comme le Centre d'études et d'expertise sur les risques l'environnement la mobilité et l'aménagement (CEREMA).

Les thématiques traitées en 2016 se répartissent comme suit

	2014	2015	2016
Assistance en matière de pilotage RH	28,1 % des actions	35,6 % des actions	27,3 % des actions
Accompagnement des évolutions des services et des métiers	41,4 % des actions	31 % des actions	35,4 % des actions
Appui méthodologique au développement des compétences	25,1 % des actions	29,1 % des actions	34,3 % des actions
Études et évaluations	5,3 % des actions	4,2 % des actions	3 % des actions

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

	2014	2015	2016
Directions d'administration centrale	21% des actions	11% des actions	17,7 % des actions
Directions régionales	28 % des actions	43 % des actions	31,6 % des actions
DDI	36 % des actions	30 % des actions	30% des actions
CEREMA	1 % des actions	2 % des actions	2,5 % des actions
DIR	5 % des actions	4 % des actions	6 % des actions
Autres services ou EP du MEEM/MLHD	6 % des actions	9 % des actions	7,6 % des actions
Services d'autres ministères	3 % des actions	2 % des actions	4 % des actions



5-B-2 La formation et la professionnalisation

77 098 jours de formation-stagiaires ont été produits par le CMVRH en 2016, soit une hausse de 1,4 % par rapport à 2015.

40 614 stagiaires ont reçu une formation auprès du CMVRH contre 40 239 en 2015 (soit une hausse de 0,9 %).

2 811 sessions de formation ont été programmées. On en décomptait 2 833 en 2015.

Le rapport entre les formations dispensées en maîtrise d'ouvrage déconcentrée (MOD) et celles dispensées en maîtrise d'ouvrage centrale (MOC) est stable par rapport à 2015 : environ 55 % des sessions étaient de la MOC, et 45 % de la MOD.

La répartition des sessions par programme LOLF est la suivante

	2014	2015	2016
Paysage, Eau et Biodiversité	5,7 % des sessions	4,9 % des sessions	5,5 % des sessions
Urbanisme, Territoires et Amélioration de l'Habitat	17,2 % des sessions	14,6 % des sessions	15 % des sessions
Énergie, Climat et Après-Mines	0,3 % des sessions	0,4 % des sessions	0,1 % des sessions
Prévention des Risques	1,4 % des sessions	1,7 % des sessions	1,3 % des sessions
Infrastructures et Services de Transports	6,5 % des sessions	7,0 % des sessions	7,2 % des sessions
Sécurité et Affaires Maritimes, Pêche et Aquaculture	1,6 % des sessions	1,1 % des sessions	2,2 % des sessions
Sécurité et Circulation Routières	1,2 % des sessions	1,1 % des sessions	1 % des sessions
Conduite et Pilotage des Politiques de l'Écologie, du Développement et de la Mobilité Durables	66,0 % des sessions	69,2 % des sessions	67,7 % des sessions

6,2 % des sessions ont été ouvertes à l'interministériel en 2016.

5-B-3 Le conseil à l'agent

La seconde activité conseil du CMVRH a connu, elle aussi cette année, une importante augmentation (+17,4 %) soit 1 840 entretiens.

Pour l'année 2016, on observe que la perspective de création de l'Agence française de la biodiversité a

conduit des agents des parcs nationaux à solliciter des entretiens. L'adoption du plan de requalification a aussi eu un impact sur le nombre de demandes d'entretien.

Au regard des statistiques générales, il est à noter la part croissante de demandes d'entretien émanant d'agents de catégorie A (19 % en 2013, 28 % en 2016).

	2014	2015	2016
Entretiens thématiques	72%	72%	78%
Bilans de carrière	18%	18%	14%
Entretiens de carrière	10%	10%	7%
Agents de catégories A	17%	22%	29%
Agents de catégories B	44%	43%	44%
Agents de catégories C	39%	35%	28%
De 18 à 29 ans	3%	6%	4%
De 30 à 39 ans	17%	20%	21%
De 40 à 49 ans	42%	42%	41%
De 50 à 59 ans	36%	30%	30%
Plus de 60 ans	2%	2%	3%

5-B-4 L'aide au recrutement

En 2016, la tendance à la baisse de cette activité s'est accentuée du fait du contexte général de réduction du nombre de concours dans ce cadre, le CMVRH a été associé à l'organisation de 68 concours ou examens. Une partie de cette activité a été transférée au service interacadémique des examens et concours (SIEC).

Par ailleurs 5 procédures de recrutement hors concours ont été mises en œuvre par les CVRH en 2016 (contre 18 procédures en 2015), permettant un recrutement sur 6 postes. Cette participation aux recrutements sans concours a conduit le CMVRH à traiter plus de 291 dossiers de candidatures.

5-B-5 Le centre de ressources

Le CMVRH est doté d'un portail intranet : <http://intra.cmvrh.i2/> qui comporte un accès à un centre de ressources dématérialisé : <http://intra.cmvrh.i2/centre-de-ressources-r24.html>

6

La gestion
prévisionnelle

des effectifs, des emplois
et des compétences
(GPEEC)





6-A - Analyse de la structure par métier

6-A-1 La définition du périmètre

Les analyses s'appuient sur les données issues de VisioM-Postes. Ces données saisies par les services combinent des informations qualitatives sur les postes (lien avec le répertoire des métiers, lien avec le programme LOLF, vacance, type particulier, devenir) et sur l'agent occupant le poste (nom, grade, ETPE, date de prise de poste et de départ prévu, successeur probable). Les données figurant dans le présent bilan social reflètent la situation au 31 décembre 2016¹.

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

Ci-après, les effectifs des MEEM/MLHD 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 16 familles professionnelles (hors « Aviation civile »).

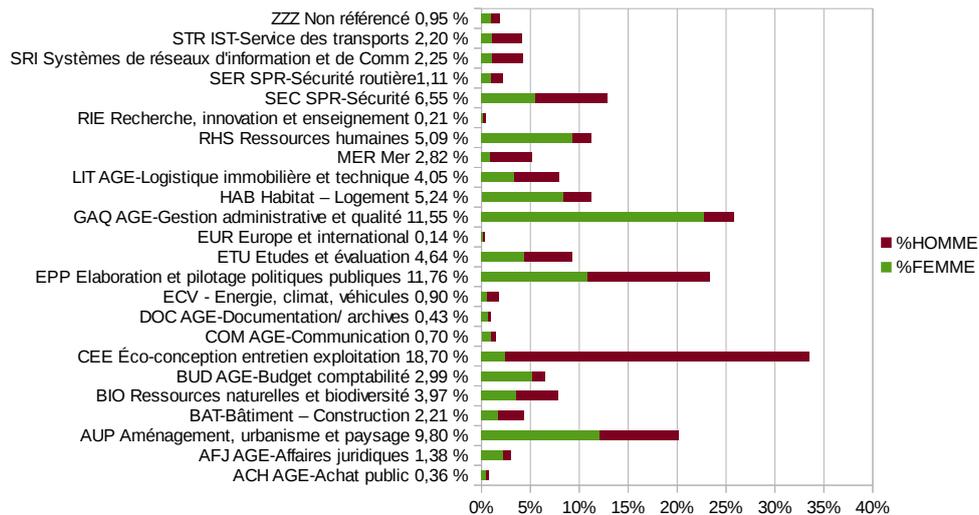
6-A-2 Les points clés de l'analyse de l'existant

En préambule, pour une meilleure compréhension des analyses qui suivent, il convient de rappeler que :

- les opérateurs occupent une place importante dans la mise en œuvre des politiques publiques MEEM/MLHD (37,6 % des effectifs ministériels en 2016). A noter en 2016, la création de l'Agence Française de la Biodiversité (AFB).
- les MEEM/MLHD ont le souci de piloter l'ensemble des opérateurs avec l'objectif d'accroître la mobilité entre les différentes structures de façon à maintenir et à développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions des 2 ministères offrant ainsi de plus larges possibilités de parcours professionnel aux agents.
- la DRH et les directions métiers actualisent régulièrement le RME. Ces travaux permettent davantage de précision dans la définition des métiers et la prise en compte de ces évolutions peut mécaniquement mo-

Analyse par famille professionnelle

Répartition des effectifs par famille professionnelle (nombre d'agents en 2016)



¹ L'étude VisioM-Postes au 31/12/2016 considérée prend en compte les agents occupant un emploi MEEM-MLHD au sein du périmètre suivant :
- ensemble des services des zones de gouvernance régionales ;
- zone de gouvernance de l'administration centrale (hors agents rattachés en gestion, hors Autorité de sûreté nucléaire et hors DPMA) ;
- ensemble des services techniques centraux.



difier la répartition globale entre familles professionnelles.

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

Comme en 2015, les trois familles professionnelles « CEE – Conception, entretien exploitation », « GAQ – Gestion administrative et qualité » et « EPP – Élaboration et pilotage des politiques publiques » sont majoritaires en effectifs.

Les familles professionnelles ont connu des variations plus ou moins conséquentes par rapport à 2015.

Détail pour les 15 premières familles professionnelles :

Les trois familles majoritaires en effectifs (CEE, GAQ et EPP) concentrent 40 % des effectifs des MEEM/ MLHD contre 42 % en 2015. Malgré une diminution de 2 %, le poids de ces trois familles apparaît relativement stable, cette baisse n'a pas eu d'incidence sur la part relative de ces familles par rapport à l'ensemble.

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

- AUP Aménagement, urbanisme et paysage liée à l'évolution de la cible budgétaire
- CEE IST-Conception entretien exploitation
- GAQ AGE-Gestion administrative et qualité

En effet, l'évolution des cibles budgétaires applicables en 2016 (cf infra point 2) sur les politiques « Infrastructures et services de transports » (- 269 ETPT), « Fonction support » (-255), « Urbanisme, de l'aménagement, du logement et de l'habitat » (-261 ETP) explique la diminution constatée sur les effectifs de ces familles professionnelles.

La tendance à l'augmentation du taux de féminisation de la famille « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques », constatée depuis 2012, se poursuit en 2016. Ainsi, le taux de féminisation passe à 40,71 % en 2016, soit une augmentation de plus de 1,5 point par rapport à 2015 (39,22 %).

La baisse des effectifs de la famille SRI « Systèmes de réseaux d'information et de Communication » est liée au transfert au programme 333 relevant des services du Premier ministre, des services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication (SIDSIC).

Enfin, on peut noter une augmentation des effectifs pour 3 familles professionnelles dont « SEC – SPR Sécurité » (+38), « HAB – Habitat logement » (+121). Cette hausse est particulièrement sensible sur la famille « BIO – Ressources naturelles et biodiversité » (+308) en lien avec les effets du décroisement des effectifs contribuant aux missions environnementales issus du MAAF.

Familles professionnelles	F	H	Total général	Rappel 2015
FAMILLE PROFESSIONNELLE LIBELLE	88	53	141	146
AGE-Achat public	367	161	529	549
AGE-Affaires juridiques	1 997	1 732	3 730	4 066
Aménagement, urbanisme et paysage	285	567	852	905
Bâtiment - Construction	608	926	1 534	1 226
Ressources naturelles et biodiversité	861	285	1 145	1 285
AGE-Budget comptabilité	398	6 800	7 198	7 486
IST-Conception entretien exploitation	166	99	265	301
AGE-Communication	107	53	159	185
AGE-Documentation/ archives	93	249	342	308
ECV - Energie, climat, véhicules	1 764	2 569	4 333	4 609
Elaboration et pilotage politiques publiques	727	1 058	1 785	1 812
Etudes et évaluation	26	23	49	56
Europe et international	3 723	661	4 384	4 713
AGE-Gestion administrative et qualité	1 401	619	2 020	1 899
Habitat - Logement	539	999	1 537	1 645
AGE-Logistique immobilière et technique	156	863	1 019	1 092
Mer	1 555	398	1 952	2 031
Ressources humaines	25	57	82	80
Recherche, innovation et enseignement	916	1 610	2 526	2 488
SPR-Sécurité	163	261	425	479
SPR-Sécurité routière	177	692	868	1 142
Systèmes de réseaux d'information et de Comm	189	658	847	879
IST-Service des transports	163	197	360	290
Non référencé	16 493	21 587	38 080	39 672

Source VisioM-Postes au 31/12/2016

Ces 10 premières familles professionnelles représentent 81,35% de l'effectif total en 2016 contre 80,74 % en 2015. En 2016, la part de chacune des catégories dans l'effectif global des MEEM/ MLHD reste proche du constat fait en 2015.

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

		A/A+		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle	B		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle
		F	H		F	H	
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	46%	54%	17%	45%	55%	53%
BUD	AGE-Budget comptabilité	58%	42%	7%	69%	31%	36%
CEE	IST-Conception entretien exploitation	21%	79%	5%	12%	88%	20%
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques	39%	61%	89%	53%	47%	10%
ETU	Etudes et évaluation	42%	58%	27%	41%	59%	51%
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	51%	49%	1%	71%	29%	22%
HAB	Habitat - Logement	56%	44%	21%	67%	33%	56%
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	17%	83%	1%	45%	55%	13%
RHS	Ressources humaines	67%	33%	13%	77%	23%	45%
SEC	SPR-Sécurité	43%	57%	41%	31%	69%	48%

Analyse par macro-grade :

- Le macro-grade A/A+ représente 23,99 % de l'effectif global. Il est le seul dont la part dans les effectifs augmente avec +2 % pour « AUP – Aménagement, urbanisme et paysage », et +1 % pour les familles « SEC – SPR sécurité routière » et « BUD – AGE Budget comptabilité » .
- Le macro-grade B représente 36,02 % de l'effectif global. Il voit ses effectifs globalement stables malgré une baisse de 2 % dans la famille « ETU – Études et évaluations ».
- Enfin le macro-grade C représente 36,77 % de l'effectif global. On constate des hausses dans 2 familles (+1 % pour les familles « CEE – IST Conception entretien exploitation » et « RHS – Ressources humaines ») mais aussi des baisses dans 6 familles (de moins de



1 % pour la famille « EPP – Élaboration et pilotage politiques publiques » à 3 % pour la famille « ETU – Études et évaluation »).

Parmi les 10 principales familles professionnelles, seules 2 voient leurs parts par macro-grades dans l'effectif total rester identiques à ceux de 2015, il s'agit des familles « GAQ – AGE Gestion administrative et qualité » et « HAB – Habitat logement ».

4 familles enregistrent une très légère évolution. Les familles « EPP – Élaboration et pilotage politiques publiques » et « LIT – AGE Logistique immobilière et technique » voient leur part de catégorie C dans l'effectif total baisser d'un point alors que les familles « CEE – IST Conception entretien exploitation » et « RHS – Ressources humaines » enregistrent pour cette même catégorie, une augmentation d'un point.

Enfin, les familles « AUP – Aménagement urbanisme et paysage », « SEC – SPR Sécurité », « ETU – Études et évaluation » et « BUD – AGE Budget comptabilité » voient 2 des 3 macro-grades évoluer. Dans le détail, la part des A/A+ augmente de 2 % et la part des C baisse elle de 2 % pour AUP, la part des A/A+ augmente de 1 % et la part des C baisse elle de 1 % pour SEC, la part des B augmente de 2 % et la part des C baisse elle

de 3 % pour ETU et enfin la part des A/A+ augmente de 1 % et la part des C baisse elle de 1 % pour BUD.

Analyse par genre :

Toute famille confondue, les OPA sont les plus masculinisés devant le macro-grade des A/A+. Les familles les plus féminisées sont « GAQ – AGE Gestion administrative et qualité » (90 % de C et 71 % de B), « RHS – Ressources humaines » (67 % de A/A+ - 77 % de B et 87 % de C) et « HAB – Habitat logement » (56 % de A/A+ – 67 % de B et 87 % de C).

Dans la famille « GAQ – AGE Gestion administrative et qualité », la part des femmes augmente de 4 % dans le macro-grade A/A+.

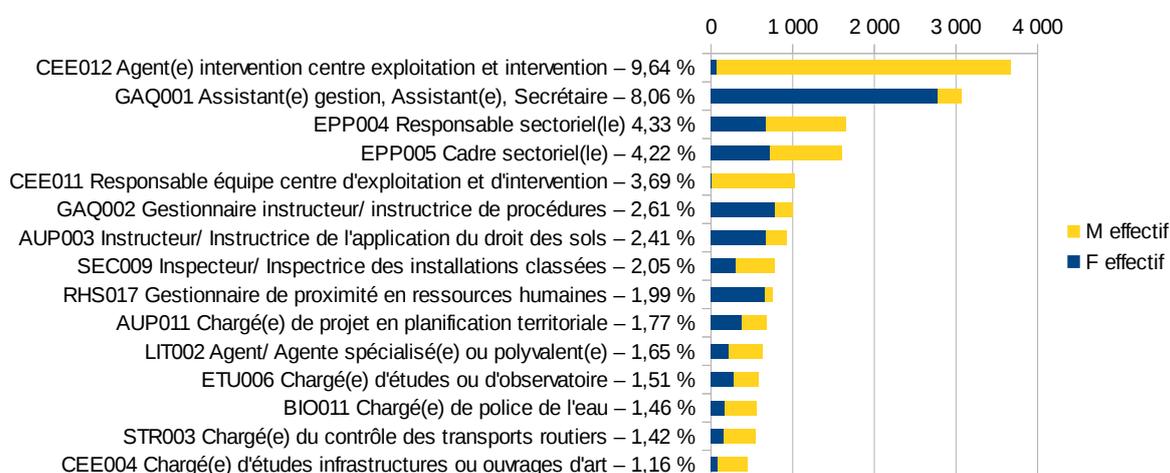
Dans la famille « BUD – AGE Budget comptabilité », la part des hommes augmente de 4 % dans le macro-grade B.

Enfin, dans la famille « SEC – SPR Sécurité », la part de femmes augmente de 6 % dans le macro-grade C.

L'évolution des missions des MEEM/ MLHD, 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.

		C		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle	OPA		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle
		F	H		F	H	
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	73%	27%	30%	30%	70%	0%
BUD	AGE-Budget comptabilité	81%	19%	57%	50%	50%	1%
CEE	IST-Conception entretien exploitation	3%	97%	68%	3%	97%	8%
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques	62%	38%	0%	40%	60%	0%
ETU	Etudes et évaluation	36%	64%	20%	33%	67%	1%
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	90%	10%	77%	26%	74%	0%
HAB	Habitat - Logement	87%	13%	23%	100%	0%	0%
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	42%	58%	68%	2%	98%	18%
RHS	Ressources humaines	87%	13%	42%	9%	91%	1%
SEC	SPR-Sécurité	46%	54%	7%	2%	98%	3%

Analyse par emploi-type



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

Emploi type libelle	F		M		Total général 2016	Rappel 2015
	effectif	part	effectif	part		
CEE012 Agent(e) intervention centre exploitation et intervention – 9,64 %	70	0,42%	3 600	16,68%	3 670	3802
GAQ001 Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire – 8,06 %	2 779	16,85%	292	1,35%	3 071	3296
EPP004 Responsable sectoriel(le) 4,33 %	674	4,09%	976	4,52%	1 650	1667
EPP005 Cadre sectoriel(le) – 4,22 %	725	4,40%	885	4,10%	1 610	1654
CEE011 Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention – 3,69 %	11	0,07%	1 014	4,70%	1 025	1026
GAQ002 Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures – 2,61 %	782	4,74%	213	0,99%	995	1071
AUP003 Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols – 2,41 %	671	4,07%	250	1,16%	921	1142
SEC009 Inspecteur/ Inspectrice des installations classées – 2,05 %	314	1,91%	467	2,16%	781	807
RHS017 Gestionnaire de proximité en ressources humaines – 1,99 %	666	4,04%	95	0,44%	761	877
AUP011 Chargé(e) de projet en planification territoriale – 1,77 %	380	2,30%	295	1,37%	675	682
LIT002 Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e) – 1,65 %	216	1,31%	413	1,91%	629	712
ETU006 Chargé(e) d'études ou d'observatoire – 1,51 %	275	1,67%	303	1,41%	578	606
BIO011 Chargé(e) de police de l'eau – 1,46 %	173	1,05%	386	1,79%	559	/
STR003 Chargé(e) du contrôle des transports routiers – 1,42 %	151	0,92%	391	1,81%	542	567
CEE004 Chargé(e) d'études infrastructures ou ouvrages d'art – 1,16 %	82	0,50%	362	1,68%	444	/
Total	7969	48,32%	9942	46,06%	17911	17909



Dans le bilan social 2015, le total général des 15 principaux emplois types par effectifs est de 18 492, mais ils comportaient les emplois-types « EPP010 – Chargé(e) d’audit/Contrôle/ Évaluation » (504 agents) et « BUD001 – Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM » (530 agents).

Ces deux emplois-types ont disparu en 2016 au profit de deux nouveaux, « BIO 011 – Chargé(e) de police de l’eau » (559 agents) et CEE 004 – Chargé(e) d’études infrastructures ou ouvrages d’art » (444 agents).

Afin de favoriser la comparaison entre emplois-types, seuls les 15 principaux de 2016 apparaissent ce qui explique le décalage entre le total réel du bilan social 2015 (18 492 agents) et le total dans le tableau ci-dessus (17 909 agents)

En 2016, les 15 emplois-types majoritaires (soit environ 6 % des emplois présents dans le RME) représentent 47,74 % de l’effectif total (contre 48,8 % en 2015).

Pour tous les emplois-types déjà présentés en 2015, l’effectif a diminué :

Emplois-types	Variation entre 2015 et 2016	Écart entre 2015 et 2016
CEE012 Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	↘	-132
GAQ001 Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	↘	-225
EPP004 Responsable sectoriel(le)	↘	-17
EPP005 Cadre sectoriel(le)	↘	-44
CEE011 Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	↘	-1
GAQ002 Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	↘	-76
AUP003 Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	↘	-221
SEC009 Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	↘	-10
RHS017 Gestionnaire de proximité en ressources humaines	↘	-100
AUP011 Chargé(e) de projet en planification territoriale	↘	-10
LIT002 Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	↘	-125
ETU006 Chargé(e) d'études ou d'observatoire	↘	-55
BIO011 Chargé(e) de police de l'eau	/	/
STR003 Chargé(e) du contrôle des transports routiers	↘	-17
CEE004 Chargé(e) d'études infrastructures ou ouvrages d'art	/	/

La diminution la plus significative concerne l’effectif de l’emploi-type « GAQ001 – Assistant(e) gestion, Assistant(e), secrétaire », et peut être directement reliée à l’évolution de la cible budgétaire (Fonctions support : -261 ETP - cf infra point 2).

Dans le même temps, les emplois-types « EPP010 – Chargé(e) d’audit/Contrôle/ Évaluation » et « BUD001 Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPMC » disparaissent du classement et sont remplacés par : « BIO011 Chargé(e) de police de l’eau » et CEE004 Chargé(e) d’études infrastructures ou ouvrages d’art » .

En outre, on note que sur les 15 emplois-types majoritaires en nombre d’agents aux MEEM/MLHD, le taux de féminisation

augmente légèrement et passe à 48,32 % contre 46,81 % en 2015, ce qui reste toutefois nettement supérieur à celui de l’effectif global MEEM/MLHD qui compte 43,31 % de femmes en 2016 (pour 42,77% en 2015).

Enfin, le détail des emplois-types montre toujours de grandes disparités. Ainsi, certains emplois-types font apparaître un écart important, avec par exemple 98,1 % d’hommes sur l’emploi-type « Agent(e) intervention centre exploitation et intervention » ou 90,5 % de femmes sur l’emploi-type « Assistant(e) gestion, Assistant(e), secrétaire ».



6-B - Les cibles budgétaires

Les évolutions des effectifs affectés à chaque programme de politique sont définies annuellement.

Synthèse des évolutions d'emplois 2016. Périmètre MEEM/MLHD

Politiques publiques	ETP 2016
Fonctions support	-255
Infrastructures et services de transports	-269
Sécurité et éducation routières	-15
Sécurité et affaires maritimes	-49
Paysages, eau et biodiversité	-72
Prévention des risques	-10
Énergie, climat et après-mines	-11
Urbanisme, aménagement, logement et habitat	-261
Autorité de sûreté nucléaire	10

6-C - Analyse par âge des effectifs

Entre 2015 et 2016, la moyenne d'âge des agents des MEEM/MLHD est restée identique à 48 ans et 8 mois.

L'âge moyen des femmes est de 50 ans et 5 mois (en 2015, 49 ans et 1 mois) et celui des hommes de 48 ans et 6 mois (en 2015, 47 ans et 2 mois).

La tendance au vieillissement des effectifs observée peut notamment s'expliquer par les facteurs suivants :

1. il s'agit d'une tendance générale, car les agents repoussent leur départ en retraite depuis plusieurs années ;

2. ce constat est une conséquence mécanique des schémas d'emplois : les départs à la retraite des agents les plus âgés ne sont que partiellement compensés par des recrutements d'agents plus jeunes ;

3. l'âge moyen d'entrée dans la fonction publique est en hausse depuis plusieurs années, constat qui peut être mis en lien avec la suppression de la limite d'âge pour accéder aux concours et par l'importance des recrutements interministériels des MEEM/ MLHD ;

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

Par exemple, en 2014, la famille RIE qui était parmi les familles les plus jeunes a perdu la quasi-totalité de son effectif à la suite de la création du CEREMA ; de même, la famille ETU, dont la moyenne d'âge était proche de la moyenne globale a perdu plus de 28 % de son effectif. Compte tenu du nombre important d'agents concernés, ces mesures ont mécaniquement contribué à la hausse de la moyenne d'âge de l'effectif ministériel restant.



Age moyen des agents par famille professionnelle

Famille professionnelle code	Famille professionnelle libelle	FEMME		HOMME		Moyenne d'âge globale	
		2016	2015	2016	2015	2016	Rappel 2015
ACH	AGE-Achat public	47a 06m	47a 11m	46a 07m	47a 01m	47a 04m	47a06m
AFJ	AGE-Affaires juridiques	47a 07m	46a 05m	47a 07m	48a 06m	47a 06m	47a01m
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	50a 05m	50a 07m	51a 04m	51a 10m	50a 11m	51a02m
BAT	Bâtiment - Construction	48a 02m	47a 08m	50a 08m	50a 04m	49a 11m	49a05m
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	44a 04m	43a 08m	47a 04m	46a 07m	46a 01m	45a04m
BUD	AGE-Budget comptabilité	50a 00m	49a 07m	47a 10m	47a 05m	49a 05m	49a01m
CEE	IST-Conception entretien exploitation	43a 05m	43a 02m	46a 08m	46a 10m	46a 06m	46a06m
COM	AGE-Communication	47a 05m	47a 00m	47a 04m	48a 02m	47a 07m	47a05m
DOC	AGE-Documentation/ archives	54a 01m	54a 11m	52a 06m	52a 06m	53a 05m	54a01m
ECV	ECV - Energie, climat, véhicules	44a 08m	43a 04m	47a 00m	47a 02m	46a 05m	46a01m
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques	46a 05m	46a 06m	49a 02m	49a 11m	48a 01m	48a06m
ETU	Etudes et évaluation	46a 05m	46a 10m	48a 11m	49a 00m	47a 11m	48a02m
EUR	Europe et international	45a 08m	45a 02m	38a 01m	39a 06m	42a 11m	42a05m
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	52a 06m	52a 05m	50a 10m	51a 10m	52a 05m	52a03m
HAB	Habitat - Logement	49a 02m	49a 06m	47a 01m	46a 11m	48a 06m	48a07m
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	54a 00m	53a 11m	52a 05m	52a 04m	52a 11m	52a08m
MER	Mer	47a 01m	47a 01m	48a 07m	48a 10m	48a 06m	48a06m
RHS	Ressources humaines	49a 08m	49a 02m	50a 10m	50a 12m	50a 00m	49a06m
RIE	Recherche, innovation et enseignement	49a 07m	49a 00m	53a 08m	53a 04m	52a 07m	52a01m
SEC	SPR-Sécurité	41a 11m	42a 04m	46a 08m	46a 08m	45a 00m	45a01m
SER	SPR-Sécurité routière	49a 05m	49a 10m	52a 0m	51a 04m	51a 01m	50a08m
SRI	Systèmes de réseaux d'information et de Comm	48a 11m	49a 06m	48a 1m	48a 06m	48a 04m	48a07m
STR	IST-Service des transports	46a 00m	45a 11m	48a 1m	47a 11m	47a 08m	47a04m
ZZZ	Non référencé	48a 10m	49a 06m	51a 1m	50a 01m	50a 02m	49a09m
Total général		49a 00m	49a01m	48a 6m	47a02m	48a 8m	48a 8m

En 2015, 11 familles professionnelles (sur 23) présentaient une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge de l'effectif global qui se situait à 48 ans et 8 mois. En 2016, 10 familles se situent au-delà de la moyenne d'âge de l'effectif global qui est restée à 48 ans et 8 mois.

Toutefois on note une augmentation de la moyenne d'âge de quatorze familles. Cette hausse n'est pas significative puisqu'elle s'échelonne de 2 mois pour la famille « AGE - Communication » à 7 mois pour la famille « BIO – Ressources naturelles et biodiversité ». Les baisses sont pour leur part encore moins sensibles puisqu'elles s'échelonnent de 1 mois pour les familles « HAB – Habitat logement » et « SPR – Sécurité routière » à 6 mois pour la famille « AGE - documentation archives ».

La famille « CEE – IST-Conception entretien exploitation », majoritaire en nombre d'agents, conserve une moyenne d'âge sensiblement plus faible que la moyenne ministérielle (46 ans et 6 mois) identique à celle de 2015.

En revanche, les familles d'emplois « GAQ - AGE - Gestion administrative et qualité » et « DOC – AGE Documentation archives » qui représentent 23% de

l'effectif total conservent une moyenne d'âge nettement supérieure à la moyenne ministérielle.

La famille professionnelle « EUR - Europe et international » (famille comportant le plus petit effectif : 49 agents) conserve la moyenne d'âge la plus faible avec 42 ans et 11 mois (contre 42 ans et 5 mois en 2015). Comme en 2015, la moyenne d'âge la plus faible pour les hommes qui est de 38 ans et 1 mois (39 ans et 6 mois en 2015) se trouve également dans cette famille. Pour les femmes, la moyenne d'âge la plus faible qui est de 41 ans et 11 mois concerne la famille « SEC – SPR-Sécurité ».

La moyenne d'âge la plus élevée (54 ans et 1 mois) se trouve sur la famille « DOC AGE -Documentation/ archives » (comportant 159 agents). C'est également sur cette famille que l'on rencontre la moyenne d'âge la plus élevée pour les hommes avec 54 ans et 1 mois, en baisse cependant par rapport à la moyenne de l'année passée qui était de 54 ans 11 mois. De même pour les femmes, la moyenne d'âge la plus élevée apparaît sur la famille « RIE – Recherche innovation et enseignement » avec 53 ans et 8 mois.

Age moyen des agents sur les 15 emplois-types majoritaires

Emplois-types	Libellé	Moyenne d'âge Femmes		Moyenne d'âge Hommes		Moyenne d'âge globale	
		2 015	2016	2015	2016	2015	2016
CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	41a 05m	42a 10m	45a 04m	45a 02m	45a00m	45a 01m
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	52a 06m	52a 10m	51a 11m	50a 11m	52a00m	52a 08m
EPP004	Responsable sectoriel(le)	46a 05m	46a 07m	48a 12m	49a 01m	48a00m	48a 02m
EPP005	Cadre sectoriel(le)	44a 05m	44a 07m	46a 12m	46a 04m	45a08m	45a 06m
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	43a 06m	43a 07m	50a 10m	50a 08m	48a00m	50a 07m
GAQ002	Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	52a 04m	52a 02m	52a 01m	51a 07m	53a00m	52a 01m
AUP003	Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	52a 11m	53a 01m	53a 01m	53a 00m	52a00m	53a 01m
SEC009	Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	39a 05m	38a 10m	45a 04m	45a 00m	46a00m	42a 06m
RHS017	Gestionnaire de proximité en ressources humaines	48a 02m	49a 02m	47a 12m	48a 05m	43a00m	49a 00m
AUP011	Chargé(e) de projet en planification territoriale	48a 02m	47a 08m	48a 00m	48a 04m	53a00m	47a 11m
LIT002	Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	55a 05m	55a 06m	52a 02m	52a 06m	48a00m	53a 06m
ETU006	Chargé(e) d'études ou d'observatoire	44a 05m	44a 07m	47a 12m	48a 04m	46a00m	46a 07m
BIO011	Chargé(e) de police de l'eau	/	46a 04m	/	49a 00m	/	48a 01m
STR003	Chargé(e) du contrôle des transports routiers	45a 11m	45a 10m	47a 11m	48a 04m	47a00m	47a 07m
CEE004	Chargé(e) d'études infrastructures ou ouvrages d'art	/	42a 04m	/	43a 08m	/	43a 02m



Parmi les 15 emplois-types majoritaires, 6 emplois présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge globale (48 ans et 8 mois), dont 4 entre 52 et 57 ans. Avec une moyenne d'âge comprise entre 47 et 48 ans, 2 d'entre eux sont proches de la moyenne d'âge globale.

Pour les 9 emplois-types présentés ici dont la moyenne d'âge est inférieure à la moyenne de l'effectif total, celle-ci est comprise entre 42 ans et 6 mois et 48 ans et 2 mois.

On peut noter que l'effectif de l'emploi-type « CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention », qui est aussi le plus important, conserve toujours une moyenne d'âge (45 ans et 1 mois en 2016) nettement inférieure à la moyenne ministérielle.

Sur les 6 emplois-types dont la moyenne d'âge augmente, les variations les plus sensibles concernent « LIT002 - Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e) » (+ 5 ans et 6 mois) et « RHS17 - Gestionnaire de proximité en ressources humaines » (+ 6 ans).

Enfin, pour les 9 emplois-types dont la moyenne d'âge diminue, les variations les plus sensibles concernent « SEC009 - Inspecteur/ Inspectrice des installations classées » (-3 ans et 6 mois) et « AUP11 - Chargé(e) de projet en planification territoriale » (-5 ans et 1 mois).

6-D - Actualisation des dispositifs de connaissance

6-D-1 Actualisation du répertoire des emplois-types ministériels (RME)

La DRH mène des travaux d'actualisation du répertoire ministériel des emplois en continu, toujours en lien avec les directions métiers, et éventuellement à leur initiative, de sorte que le RME soit un outil vivant, décrivant les métiers des MEEM/MLHD au plus près de leurs évolutions.

C'est ainsi qu'en fin d'année 2015 un chantier d'actualisation des fiches de la famille professionnelle « (CEE) infrastructures et services des transports » en lien avec la DGITM a été engagé et s'est poursuivi en 2016.

6-D-2 Réseau GPEEC et partage d'expériences

Le réseau des chargés de mission GPEEC traite des questions « métiers » propres à la gestion prévisionnelle

des ressources humaines notamment la méthodologie et les outils de la GPRH, le partage d'expériences, la capitalisation de bonnes pratiques et assure une veille sur l'information concernant les questions utiles à la GPRH (actualités réglementaires). Les thèmes de travail portent principalement sur des problématiques des services, en complément du réseau des responsables RH des ZGE.

Dans le prolongement des travaux initiés depuis 2013, différents ateliers se sont tenus en 2016, conjointement avec le réseau des correspondants VisioM-Postes et des opérateurs Pilotage-RH (système d'information décisionnel). Ils sont animés par la sous-direction du pilotage, de la performance et de la synthèse (PPS). Dans le but de clarifier le rattachement des fiches de postes aux emplois types, des organigrammes fonctionnels ont été élaborés pour certains types de services (DREAL et DDT).

Ces organigrammes fonctionnels visent à proposer une liste d'emplois-types du répertoire ministériel par domaines métiers ou fonctionnels afin d'harmoniser l'utilisation des différents emplois-types du ministère et ainsi faciliter les opérations de fiabilisation dans l'application VisioM-Postes.

Par ailleurs, un parcours de professionnalisation des chargés de mission GPEEC visant à consolider et développer les acquis méthodologiques et opérationnels du réseau a été développé. Ce parcours est construit en trois modules, principalement à destination des chargés de mission GPEEC. Les modules 1 et 2 de ce parcours sont également ouverts à tout agent amené à participer à une démarche de GPEEC en ZGE.

Les modules 1 et 2 au cours desquels sont abordés les fondamentaux de la GPRH (étapes, acteurs, utilisation des outils) ont été proposés en juin et septembre 2015 et le module 3 s'est tenu au mois de février 2016. Un nouveau parcours de professionnalisation a été lancé en 2016. Il a débuté par le module 1 au mois de septembre et le module 2 au mois de décembre.

6-E - Mise en œuvre d'une GPRH locale

6-E-1 - Actualisation des plans de GPRH

Les orientations politiques en termes de missions et d'effectifs doivent être prises en compte dans les plans de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).

Sous le pilotage du responsable de zone de gouvernance des effectifs (RZGE), cette actualisation annuelle doit être réalisée dans le cadre d'une concertation avec les services de la zone de gouvernance, employeurs d'agents des ministères.

Chaque RZGE doit ainsi se doter d'un plan régional de GPRH (ou volet GPEEC du document stratégique régional) qui lui permette d'aborder le dialogue de gestion en disposant d'une visibilité sur l'état de ses ressources et besoins exprimés en effectifs, macro-grades, mais également en métiers et compétences.

Sur la base d'un diagnostic portant sur un état des lieux initial et des projections d'évolution en matière de postes et de compétences, ce document présente également le plan d'actions RH régional défini au regard des objectifs et contraintes particulières de la ZGE.

Le programme de travail entre la DRH et les ZGE pour 2016, transmis par une note de la secrétaire générale, comporte une action visant à l'élaboration ou l'actualisation des plans de GPRH régionaux.

Plus particulièrement dans le contexte de la réforme de l'État régional, et dans un objectif d'actualisation des plans de GPEEC existants, la DRH poursuit son appui aux ZGE notamment au travers de :

- l'animation du réseau des chargés de mission GPEEC ;
- la mise en œuvre d'un parcours de professionnalisation destiné aux CM GPEEC et aux autres acteurs de la GPEEC (SG, agents renforts...);
- un appui méthodologique aux travaux régionaux.

6-E-2 – Dialogue de gestion RH avec les services

Les plans de GPRH régionaux et le questionnaire RH ad hoc, sont présentés au cours de la session particulière consacrée aux « ressources humaines » lors du dialogue de gestion annuel. Le principal objectif de cette séquence est d'examiner les enjeux liés à la mise en œuvre opérationnelle des orientations ministérielles en matière de RH.

Cet exercice, attendu par les ZGE, est désormais parfaitement intégré aux processus d'échanges entre l'administration centrale et les ZGE. Il permet à la DRH de prendre en compte les enjeux identifiés par les plans de GPRH locaux, l'ensemble des informations ainsi recueillies éclairant ses travaux tout au long de l'année.

Dans un souci de consolidation et de diffusion large de l'information, une synthèse des échanges du volet RH du dialogue de gestion 2015/2016 a été rédigée et adressée à l'ensemble des services.

En outre, après ces temps d'échanges entre la DRH et les services, un programme de travail est proposé, portant essentiellement sur les chantiers prioritaires de la DRH. Il est constitué des axes de travail suivants :

- Améliorer le processus de promotion ;
- Apporter un appui au recrutement aux ZGE peu attractives et/ou à forte vacance ;
- Développer et professionnaliser la gestion prévisionnelle des ressources humaines ;
- Accompagner les ZGE dans le cadre de la réforme territoriale ;
- Promouvoir une nouvelle organisation du travail avec la mise en place du télétravail ;
- Accompagner les ZGE dans la réforme indemnitaire du RIFSEEP.

Cet exercice contribue de manière décisive au pilotage stratégique de la gestion des ressources humaines.

Pour faire du plan d'actions un outil de pilotage plus performant, ses principes de fonctionnement ont été en partie rénovés. Sa déclinaison repose pour partie sur des actions des services de la DRH et pour partie sur des actions des services déconcentrés. Afin de tenir compte du contexte spécifique de la réforme territoriale, certaines actions ont été réservées aux DREAL concernées par une fusion. Il repose sur quelques axes en nombre limité. Il est prévu de réaliser des points d'étape réguliers en réseau RH et des chargés de mission GPEEC. Par ailleurs, un point d'étape annuel a été organisé dans le cadre du dialogue de gestion RH 2017 notamment afin d'évaluer les actions réalisées, d'actualiser le diagnostic de GPRH de chaque ZGE, et d'actualiser en conséquence le plan d'actions.

7

Les conditions de travail et la prévention



7-A - La prévention

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

Le décret 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 assistants de prévention (AP) qui constituent le niveau de proximité ;
- les conseillers de prévention (CP) qui assurent une mission de coordination.

Leur rôle, l'organisation du réseau et la définition de leurs missions ont fait l'objet d'une première note ministérielle en date du 19 avril 2012. Par ailleurs, disposant désormais à l'échelle nationale d'un retour d'expérience de quelques années, la commission centrale hygiène sécurité et conditions de travail du conseil supérieur de la fonction publique d'État a publié des préconisations visant à renforcer le réseau des AP/CP des administrations de l'État. Ces préconisations ont fait l'objet d'une note ministérielle en date du 28 septembre 2016.

La population

Pour nos ministères, en 2016, le nombre d'AP ou de CP est de 190 (67 femmes et 123 hommes). Cette population est constituée de 138 AP (50 femmes et 88 hommes) et de 52 CP (17 femmes et 35 hommes), soit plus de 113 ETP, et dont la quotité de temps de travail est répartie comme suit :

- 40,33 % de ces agents exercent leur fonction entre 80 % et 100 % de leur temps de travail ;
- 20,44 % d'entre eux exercent leur fonction entre 50 % et moins de 80 % de leur temps de travail ;
- 39,23 % d'entre eux, enfin, exercent leur fonction à moins de 50 % de leur temps de travail.

Les réseaux

Les AP/CP se regroupent en réseaux métier (réseau des AP/CP des DIR par exemple) ou en réseaux régionaux.

Ces réseaux métiers comme 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

En 2016, 25 AP/CP ont suivi la formation prise de poste organisée par le CVRH de Rouen pour un groupe et déployée sur celui de Mâcon pour le second.

Cette formation comporte 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, au choix de leurs bénéficiaires, pour perfectionner ou approfondir les thématiques les plus utiles à l'exercice de leurs missions. Ces modules complémentaires représentent l'équivalent de 2 semaines de formation et sont obligatoirement à réaliser dans un délai de 2 ans à partir de la prise de poste.

Focus sur l'incidence de la réforme territoriale sur le réseau des AP/CP des DREAL

Rappel de la situation ante fusion

Le périmètre concerné par la réforme territoriale comportait 16 DREAL pour lesquelles, fin 2015, la situation ante fusion était la suivante :

- **4 CP et 11 AP** étaient en poste et représentaient 10 ETP soit une quotité moyenne de temps de travail dévolue à cette mission de 67 % ;
- **1 poste était vacant** pour la DREAL Languedoc Roussillon.



Focus sur l'incidence de la réforme territoriale sur le réseau des AP/CP des DREAL

DREAL	Effectif AP/CP	Sexe		Quotité de temps de travail dévolue à la mission d'AP ou de CP									ETP	
		F	H	100%	90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%		
Nord-Pas de Calais	1	1		1										1
Picardie	1		1	1										1
Sous total	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Alsace	1		1			1								0,8
Champagne Ardennes	1		1						1					0,5
Lorraine	1		1	1										1
Sous total	3	0	3	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2,3
Bourgogne	1		1						1					0,5
Franche-Comté	1	1				1								0,8
Sous total	2	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1,3
Auvergne	1		1							1				0,4
Rhône-Alpes	1		1	1										1
Sous total	2	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1,4
Languedoc-Roussillon	0													0
Midi-Pyrénées	1		1					1						0,6
Sous total	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,6
Aquitaine	1	1							1					0,5
Limousin	1	1		1										1
Poitou-Charentes	1	1								1				0,4
Sous total	3	3	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1,9
Basse-Normandie	1	1											1	0,2
Haute-Normandie	1		1								1			0,3
Sous total	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0,5
Total	15	6	9	5	0	2	0	1	3	2	1	1	1	10

Situation post-fusion

Au sein des nouvelles DREAL, le réseau des AP/CP a été consolidé, certaines quotités de temps majorées et le poste vacant pourvu en DREAL Occitanie.

Par ailleurs, en termes de fonctionnement, les AP/CP, dans ces nouvelles DREAL, constituent

désormais des binômes ou trinômes complémentaires pour accompagner les chefs de services dans la détermination et la mise en œuvre de leur politique locale de prévention des risques professionnels.

Fin 2016, la situation post fusion pour l'ensemble des nouvelles DREAL est désormais la suivante : 10 AP et 6 CP en poste représentant 11,5 ETP soit une quotité moyenne de temps de travail dévolue à la mission de 72 % .

Répartition des quotités de temps de travail dévolues à la mission d'AP/CP dans les nouvelles DREAL

Nouvelles DREAL	Effectif AP/CP	Sexe		Quotité de temps de travail dévolue à la mission d'AP ou de CP									ETP	
		F	H	100%	90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%		
Hauts de France	2	1	1	2										2
Grand est	3		3	1		1				1				2,3
Bourgogne-Franche Comté	2	1	1			1				1				1,3
Auvergne-Rhône Alpes	2		2	1						1				1,5
Occitanie	2		2	2										2
Nouvelle Aquitaine	3	3		1						1	1			1,9
Normandie	2	1	1									1	1	0,5
Total	16	6	10	7	0	2	0	0	0	4	1	1	1	11,5

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 porte-parolat.

La nature même de ces missions confère au médecin de prévention, de par sa connaissance du milieu professionnel dans lequel il exerce ses fonctions un rôle spécifique et essentiel parmi les acteurs de prévention.

A noter que la médecine de prévention, pour la fonction publique dans son ensemble comme la médecine du travail pour le secteur privé, connaissent depuis plusieurs années une crise démographique. En effet, fin 2015 nos ministères employaient 43 médecins de prévention sous contrat de droit privé, tandis que l'effectif s'élevait à 60 en 2014.

Quel que soit l'employeur, l'une des principales difficultés rencontrées ces dernières années dans la gestion de la médecine de prévention reste liée au recrutement de nouveaux médecins.

Pour y remédier, nos ministères, au cours de l'été 2015, ont obtenu du contrôleur budgétaire que, dans ce contexte fortement concurrentiel, la grille indiciaire des médecins de prévention soit réévaluée.

Cette revalorisation de la grille salariale de référence a contribué au maintien du nombre de médecins de prévention en exercice, avec 7 recrutements réalisés en 2016, permettant d'équilibrer les départs.

En 2016, l'effectif de médecins de prévention est de 43 médecins de prévention, représentant environ 17,5 équivalents temps plein.

Par ailleurs, la modification en 2014 du décret du 28 mai 1982 modifié offre aux ministères la possibilité d'accueillir des collaborateurs médecins au sein des services de médecine de prévention (article 10).

Tout médecin peut être recruté en qualité de collaborateur médecin s'il s'engage à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail et s'il est tutoré par un médecin qualifié en médecine du travail.

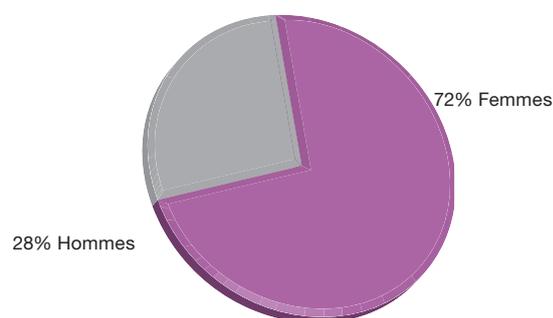
Durant les 4 années de formation universitaire en alternance, le médecin assiste dans ses missions le médecin de prévention qui l'encadre.

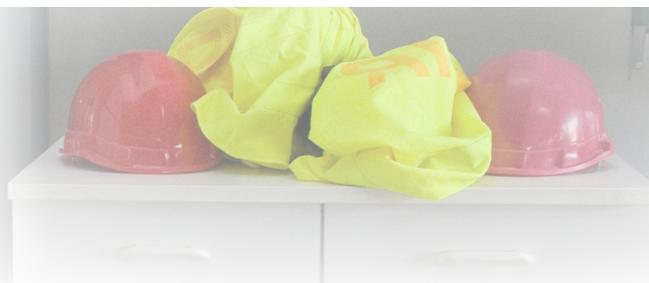
En 2016, deux médecins de prévention, recrutés par nos ministères, se sont inscrits dans ce dispositif.

Enfin, sur la base du bilan du décret hygiène et sécurité établi au titre de l'année 2015 (à la date du bilan social, l'enquête 2016 n'a pas encore été initiée par la DGAFP), un total de 17 079 visites a été effectué (17 178 en 2014), réparti ainsi :

- 10 125 agents ont fait l'objet d'une surveillance médicale particulière (10 136 en 2014) ;
- 5 235 agents ont fait l'objet d'une visite médicale quinquennale (5 554 en 2014) ;
- 1 719 agents ont demandé à bénéficier d'une visite médicale (1 488 en 2014).

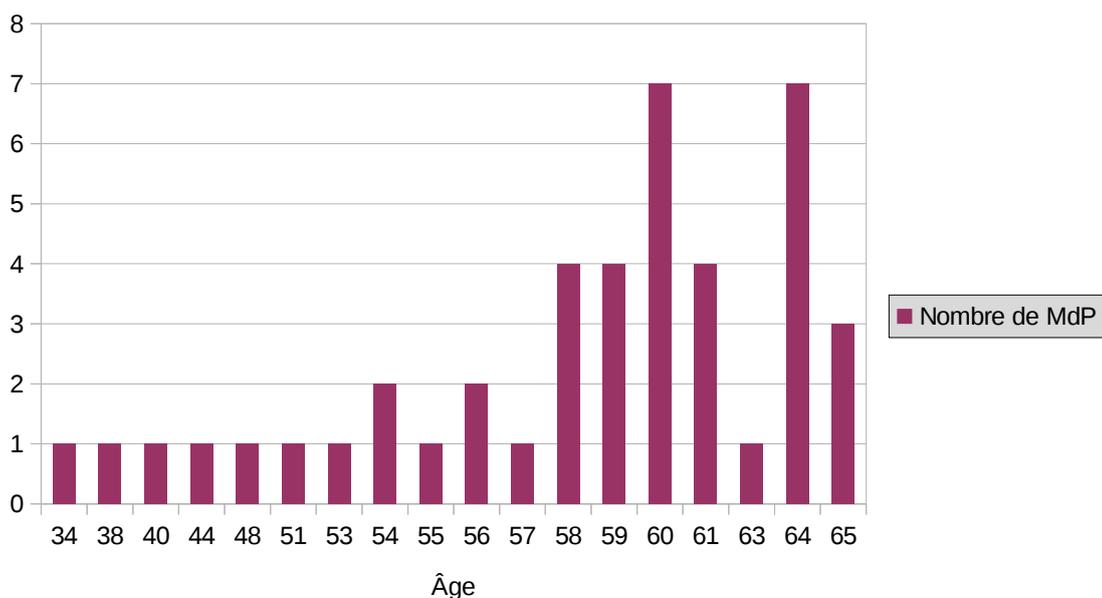
La parité femmes / hommes





La pyramide des âges

La moyenne des âges des médecins de prévention (MdP) est de 57 ans. Sur les 43 médecins de prévention en exercice, la moitié a 60 ans et plus.



Les médecins de prévention sous contrat ministériel

	Effectifs physiques (1)	ETP
Services déconcentrés (hors DDI)	30	6,6
DDT – DDTM	36	5,96
STC / SCN	10	1,1
Services d'administration centrale	10	2,02
Établissements publics sous tutelle ministérielle	16	1,78
Total 2016	43	17,46
Rappel 2015	43	17,5

(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

La répartition des médecins selon leur quotité de travail

Quotité de travail	2014		2015		2016	
	Nombre de médecins	%	Nombre de médecins	%	Nombre de médecins	%
< à 20%	9	15,00%	7	16,28%	7	16,28%
De 20% à < à 40%	22	36,66%	15	34,88%	14	32,56%
De 40% à < à 60%	15	25,00%	10	23,26%	8	18,60%
De 60% à < à 80%	11	18,34%	8	18,60%	8	18,60%
De 80% à < à 100%	3	5,00%	2	4,65%	5	11,63%
100%	0	0,00%	1	2,33%	1	2,33%
Total	60	100,00%	43	100%	43	100%

La couverture médicale des agents des MEEM/MLHD

2016	Médecins de prévention	Services communs à plusieurs administrations	Services de santé au travail	Associations de médecins	Services de santé au travail en agriculture	Non couverts	Total	Total des agents couverts
Nombre d'agents couverts par : (DDT(M) incluses, hors EP)	22 903	3 075	8 005	1 336	1 908	2 617	39 844 *	37 227
Pourcentage	57,48%	7,72%	20,09%	3,35%	4,79%	6,57%	100,00%	93,43%

La répartition de la couverture médicale

	Couverture médicale internalisée (1)	Couverture médicale externalisée (2)	Absence de couverture médicale
	Part d'agents couverts	Part d'agents couverts	Part d'agents non couverts
Services déconcentrés (hors DDI)	26,00%	21,59%	2,37%
DDT-DDTM	19,81%	13,32%	4,08%
STC/SCN/Écoles	1,32%	0,87%	0,09%
AC	10,35%	0,17%	0,03%
Total	57,48%	35,95%	6,57%

(1) Médecine de prévention assurée par un médecin sous contrat ministériel

(2) Médecine de prévention assurée par un SST, une association en médecine du travail, une autre administration, un EP

La compensation du déficit de médecins sous contrat par le recours à des services externes de santé au travail permet actuellement d'amortir l'impact des départs de médecins et limite en partie les situations de carence, étant précisé, cependant, que ces services sont eux aussi frappés par la pénurie de médecins, d'où un chantier interministériel ouvert sous l'égide de la DGAFP pour trouver les voies et moyens de pallier ces difficultés.



7-A-3 - La prévention des risques psychosociaux

La diffusion de l'instruction ministérielle relative à la prévention des risques psychosociaux (RPS), signée le 19 août 2014 par mesdames Royal et Pinel après avoir été approuvée par les membres du CHSCT-M lors de sa séance du 28 mars 2014, a marqué le point de départ de la politique ministérielle de prévention de ces risques.

Cette circulaire s'inscrivait dans les pas de la démarche mise en place sous l'égide de la Direction générale de la Fonction publique (DGAFP), formalisée, pour la Fonction publique de l'Etat par deux circulaires : la circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en oeuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques et la circulaire du 20 mai 2014 relative à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique d'Etat.

Ainsi, tout en poursuivant une politique active de gestion des situations de crise (prévention tertiaire), les ministères chargés de l'Environnement et du Logement se sont engagés, sur la base de la circulaire ministérielle qui en constitue le socle, dans une démarche de prévention primaire de ces risques, démarche mise en exergue par la DGAFP, afin de les éviter le plus en amont possible.

Les engagements ministériels structurant cette démarche sont au nombre de quatre et portent sur :

- l'adéquation entre les moyens et les missions : la prévention des risques, et notamment des risques psychosociaux, doit être intégrée dans l'ensemble des processus métiers et dans la mise en place des organisations de travail au sein des services ;
- la réalisation d'une étude d'impact incluant un volet RH avant toute réorganisation : il s'agit ici d'analyser les conséquences humaines du changement, d'enrichir d'un volet santé au travail les différentes étapes du dialogue social dans la mise en oeuvre des réorganisations ;
- l'intégration de la dimension "conditions de travail" dans les fonctions et actes de gestion à tous les niveaux de responsabilité ;
- le sens donné à l'activité de chaque agent : la prévention des RPS passe par l'assurance donnée à chaque agent de la reconnaissance de ses fonctions et l'aide nécessaire à l'exercice de ses compétences.

Il a été demandé aux services de décliner cette circulaire à partir de 2015.

En 2016, a été réalisé et présenté au CHSCT-M du 8 décembre de cette année, un premier bilan d'étape

relatif à la mise en oeuvre de l'instruction au sein des services ministériels et des établissements publics placés sous compétence du CHSCT-M. Il ressort de ce bilan, qu'à fin 2015 :

- En ce qui concerne la formalisation d'un diagnostic dédié aux RPS, 58 % des services ministériels et 53 % des établissements publics l'avait achevé et étudié en CHSCT de proximité dans respectivement 72 et 86 % des cas. La réalisation des diagnostics s'est poursuivie en 2016.
- Pour 54 % des services ministériels et 63 % des établissements publics, ces diagnostics ont permis la formalisation d'actions structurées de prévention des RPS concertées avec les CHSCT compétents, que ce soit dans le cadre d'un plan dédié à la prévention des RPS ou au moyen d'un volet spécifique du programme annuel de prévention du service.

Concernant les services ministériels, le taux global de réalisation aboutie des diagnostics en matière de RPS est de 58 %. À titre de mise en perspective, pour les EP, ce taux est de 53 %.

L'instauration et la mesure des quatre indicateurs (taux d'absentéisme pour raison de santé, taux de rotation des agents, taux de demande de visites auprès du médecin de prévention, nombre d'actes de violence physique envers les agents) est plus tardive puisque seuls 22 % des services les avaient tous mis en oeuvre à fin 2015. Pour les établissements publics, ce niveau de mise en place était de 23%.

Pour accompagner cette politique, des formations ont été dispensées au bénéfice des différents acteurs de la prévention. Une formation de deux jours a été mise en place pour les membres du CHSCT ministériel. S'agissant des membres des autres CHSCT, une formation a été également ouverte à leur attention. Cette thématique a été aussi confortée dans la formation des managers dont les managers de proximité.

Un nouveau bilan d'étape sera établi avant la fin du 1er trimestre 2018.

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

7-B-1 Les accidents de service et accidents du travail au titre de l'année 2016

Les données ci-après sont issues de l'application Causalis, application gérée par l'administration centrale, dans laquelle les services saisissent les informations relatives aux accidents de leurs agents. Les enregistrements collectés portent sur les accidents survenus dans le cadre du travail (y compris en déplacement mission) mais aussi à l'occasion des trajets domicile-travail. S'agissant des effectifs, l'application Causalis prend en compte les agents physiques présents dans les services au 1^{er} janvier 2016.

Pour 2016, on constate :

- un taux de retour d'enquête qui est de 95,95 % (contre 94,44 % pour le bilan 2015) ;
- des accidents de tous type (travail et trajet) qui ont diminué. Le taux d'accident correspondant passe de 4,24 pour 2015 à 3,444 pour 2016.

Est à déplorer 1 accident de trajet mortel correspondant à un accident de la route comme précisé ci-dessous.

Accidents au travail en 2016 (sens strict + mission)

	Rappel		
	2016	2015	2014
Taux de fréquence soit un accident avec arrêt pour 62 agents(e-s)	10,063	11,084	10,544
Taux de gravité Soit 1 jour d'arrêt pour 265 jours travaillés	0,335	0,300	0,323
Taux d'accident soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 36 agents(es)	2,799	3,37	3,305

Rappel des définitions des taux :

Taux de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt / (effectifs réels répondus x nombre d'heures travaillées) x 1 00 000 000

Taux de gravité = nombre de journées perdues / (effectifs réels répondus x nombre d'heures travaillées) x 1 000

Taux d'accident = nombre d'accidents/effectifs réels répondus x 100

En ce qui concerne les accidents au travail (accidents de travail au sens strict et accidents de mission), une diminution significative est observable pour l'année 2016 (1 080 contre 1 233 en 2015). Pour les seuls accidents avec arrêt de travail, le taux de fréquence correspondant passe à 10,063 en 2016 contre 11,146

en 2015. Le taux d'accident avec arrêt de travail se situe à 1,617 en 2016 contre 1,781 en 2015.

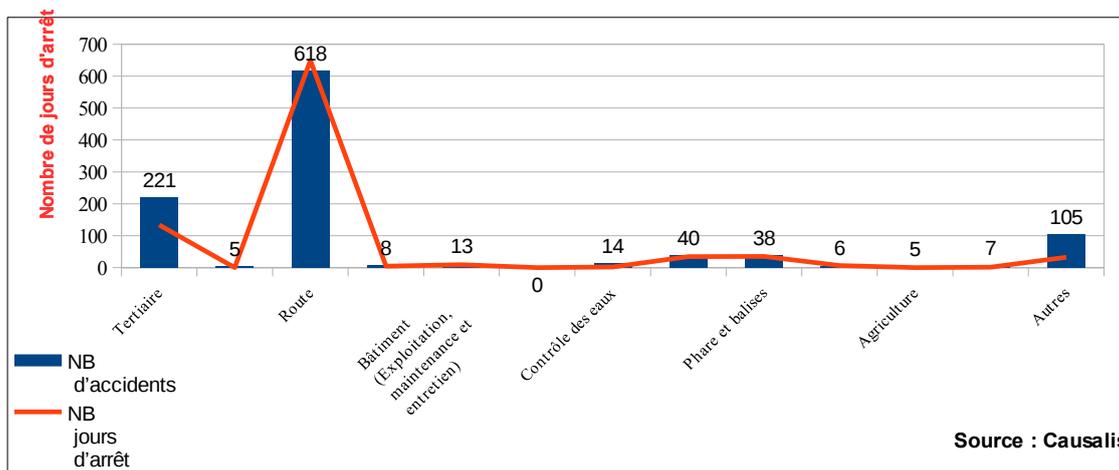
Si ces accidents ont été moins nombreux en 2016, leur taux de gravité correspondant est cependant passé de 0,3 en 2015 à 0,335 en 2016.

Le nombre de jours d'arrêts pour accident au travail en 2016 est de 20 776 à comparer à 17 625 de 2015

Le nombre total de jours d'arrêt pour les accidents de tous types en 2016 est de 24 370 contre 23 223 en 2015.



Répartition des accidents de travail selon le type d'activité



Répartition des accidents (de travail au sens strict) et des jours d'arrêt selon le type d'activité

Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Acc. mortel	Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Equiv. Agent (1)
	NB	"Taux* (%) 2016"	"Taux* (%) 2015"	NB	"Taux* (%) 2016"	"Taux* (%) 2015"		NB	"Taux* (%) 2016"	"Taux* (%) 2015"		
Tertiaire	98	0,2621	0,362	123	0,329	0,255	0	221	0,591	0,616	3 053	8
Formation +	4	0,0107	0,03	1	0,003	0,025	0	5	0,013	0,055	8	0
Route	247	0,6605	0,846	371	0,992	1,222	0	618	1,653	2,073	14 835	41
Contrôle routier	2	0,0053	0,033	3	0,008	0,003	0	5	0,013	0,036	76	0
"Bâtiment (Exploitation, maintenance et entretien)"	4	0,0107	0,025	9	0,024	0,027	0	13	0,035	0,052	209	1
Navigation	0	0,0000	0,005	0	0,000	0,003	0	0	0,000	0,008	0	0
Contrôle des eaux	9	0,0241	0,008	3	0,008	0,011	0	12	0,032	0,019	47	0
Maritime	19	0,0508	0,049	21	0,056	0,033	0	40	0,107	0,082	792	2
Phare et balises	11	0,0294	0,033	27	0,072	0,06	0	38	0,102	0,093	806	2
Industrie	2	0,0053	0,003	2	0,005	0,003	0	4	0,011	0,005	127	0
Agriculture	3	0,0080	0,008	1	0,003	0,008	0	4	0,011	0,016	4	0
"Inspection d'ouvrages, d'infrastructures"	4	0,0107	0,005	3	0,008	0	0	7	0,019	0,005	27	0
Autres	46	0,1230	0,099	57	0,152	0,093	0	103	0,275	0,192	732	2
TOTAL	449	1,201	1,506	621	1,661	1,743	0	1 080	2,8613	3,252	20 776	57

(1) Equivalence du nombre de jours d'arrêt en nombre d'agents, sur la base de 365 jours par an et par agent
 (*) Rapporté aux effectifs répondus de l'année considérée

Il convient de noter également que :

- les accidents relevant de la sphère des troubles musculo-squelettiques (accidents de manutention manuelle et faux mouvements) restent prépondérants (295 accidents en 2016 contre 370 en 2015) et ont généré 7 064 jours d'arrêt de travail contre 6708 en 2015.
- les chutes de plain-pied cumulées avec les chutes sur obstacles sont également très représentées (269 accidents) et ont généré 3 833 jours d'arrêt de travail.
- les chutes de petite hauteur (moins de 3 mètres) résultent principalement de pertes d'équilibre dans des escaliers ou de chutes à partir de véhicules. Les 60 accidents recensés à ce titre ont représenté 2 096 jours d'arrêt de travail.
- en termes de risque professionnel routier, les accidents de la route à bord des véhicules de services et les chutes en 2 roues ont blessé 90 agents et ont représenté 2 025 jours d'arrêt de travail.
- le personnel d'exploitation (agents d'exploitation, chefs d'équipe d'exploitation) et les ouvriers des parcs

et ateliers restent les catégories les plus concernées par les accidents au travail (56,85 % des dossiers) et 70,42 % des jours d'arrêts comptabilisés.

- parmi les 13 agressions reconnues comme accidents du travail en 2016, 6 sont des agressions physiques d'usagers envers du personnel d'exploitation, 2 sont des blessures d'agents qui se sont interposés dans des débuts d'altercations impliquant des collègues et 5 sont des agressions verbales (dont 4 entre agents).

Accident de trajet :

S'agissant des accidents de trajets, le nombre d'accidents est en baisse entre 2015 et 2016 : 249 contre 323 en 2015. Cependant, comme lors de l'exercice précédent, 1 accident de la route mortel a été à déplorer. Cet accident a concerné un agent d'exploitation lors d'un trajet effectué pour rejoindre son travail avec son véhicule personnel.

Ces accidents de trajet ont généré 3 594 jours d'arrêt de travail.

Accidents de trajet domicile - travail

	2016	2015	2014
Taux d'accident soit un accident de trajet domicile-travail pour 155 agents(e-s)	0,645	0,870	0,730

Les accidents de trajet sont à 35,34 % des accidents de la route (88 cas) qui représentent 35,11 % des arrêts de travail dus aux accidents de trajet.

Les chutes en 2 roues (39 cas) représentent 15,66 % des accidents de trajet et 9,87 % des arrêts de travail associés

Enfin le déplacement pédestre ne doit pas être mésestimé car les 89 chutes en tous genres (plain-pied, escalier...) lors de ces trajets ont généré 44,74 % des jours d'arrêt dus aux accidents de trajet.



7-B-2 Les maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2016

L'enquête annuelle menée auprès des services amène à constater que parmi, d'une part, les déclarations de maladies professionnelles dont l'instruction n'était pas achevée au 31 décembre 2015 et, d'autre part celles reconnues en 2016, 43 nouvelles maladies ont été reconnues sur cet exercice. L'ensemble de ces dossiers dont l'imputabilité au service a été reconnue représente un volume de 2 889 journées d'arrêt de travail.

Par ailleurs, 17 maladies reconnues lors des exercices antérieurs ont également continué à générer des arrêts de travail et/ou des rechutes sur 2016. Ces dossiers représentent 1 974 journées d'arrêt de travail, soit au total, un nombre de 4 863 journées d'arrêt de travail.

Concernant les 43 maladies professionnelles recensées évoquées plus haut :

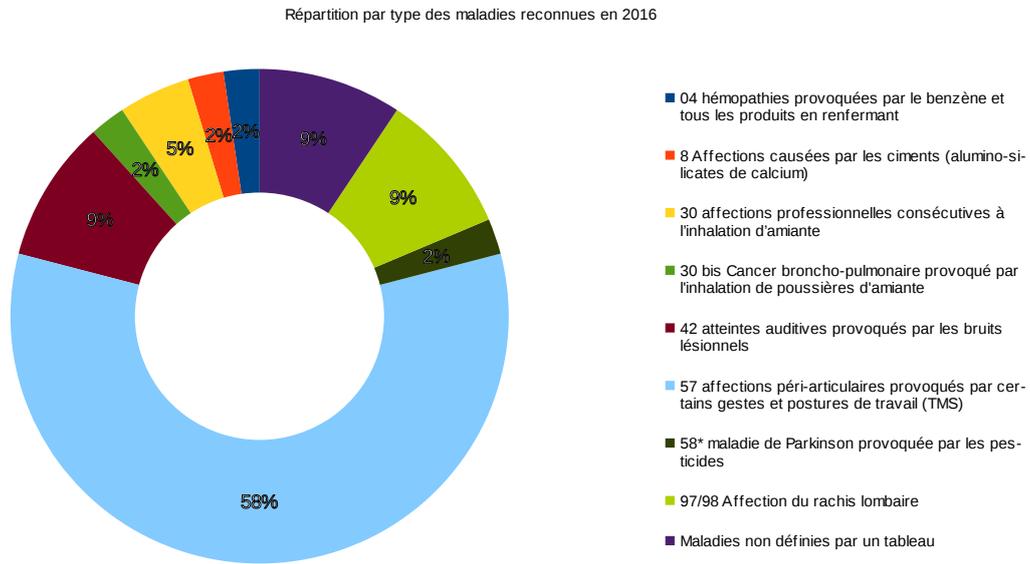
- Les affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail sont prépondérantes. Elles constituent 58,14 % des dossiers et, avec un total de 1 091 journées, représentent 37,76 % des arrêts de travail enregistrés ; 25 agents sont concernés : 5 femmes et 20 hommes. Sauf pour une agente « BERKANI », les femmes concernées relèvent toutes de la filière administrative alors que pour les hommes, la population affectée est principalement composée de personnel d'exploitation et de techniciens.
- Les affections chroniques du rachis lombaire, qu'elles soient provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences ou par la manutention manuelle de charges lourdes, représentent 9,30 % des dossiers. Elles ont occasionné 657 journées d'arrêt de travail soit 22,74 % des arrêts et n'ont concerné que des hommes (4 agents).

- Les atteintes auditives provoquées par des bruits professionnels représentent 9,30 % des dossiers et n'ont pas entraîné de jours d'arrêt de travail, mais des incapacités permanentes allant de 7 % à 12 %. Seuls des hommes (personnel d'exploitation et ouvriers des parcs et ateliers (OPA)) sont concernés par ces 4 dossiers.
- 2 cas relèvent d'affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante, notamment des lésions pleurales bénignes, soit 4,65 % des dossiers. Ces affections concernent 2 hommes dont un en retraite (77 ans). Le second agent, 54 ans, a mené une carrière de 31 ans dans le domaine des phares et balises en tant qu'électromécanicien de phare puis en tant qu'agent de maintenance avant d'occuper une fonction d'encadrement dans un autre service.
- 1 cas de cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante a généré 365 jours d'arrêt de travail (12,63 % des arrêts). L'agent concerné, un homme de 53 ans a occupé un poste de mécanicien pendant 19 ans dont 14 ans dans le secteur privé.
- 1 cas de maladie de Parkinson provoquée par les pesticides, touchant un homme, a occasionné 365 jours d'arrêt soit 12,63 % du total de ces derniers.
- 1 cas d'affection causée par les ciments (aluminosilicates de calcium), concernant un homme, a généré 201 jours d'arrêt de travail, soit 6,96 % de ces derniers.
- 1 cas d'hémopathie provoquée par le benzène et tous les produits en renfermant a concerné une femme exposée pendant 9 ans lors de sa carrière dans le secteur privé.
- Enfin, les affections relevant de la sphère psychologique représentent 9,30 % des dossiers et ont occasionné 210 jours d'arrêt de travail soit 7,27 % des arrêts ; seules des femmes (4 agentes) ont été concernées.

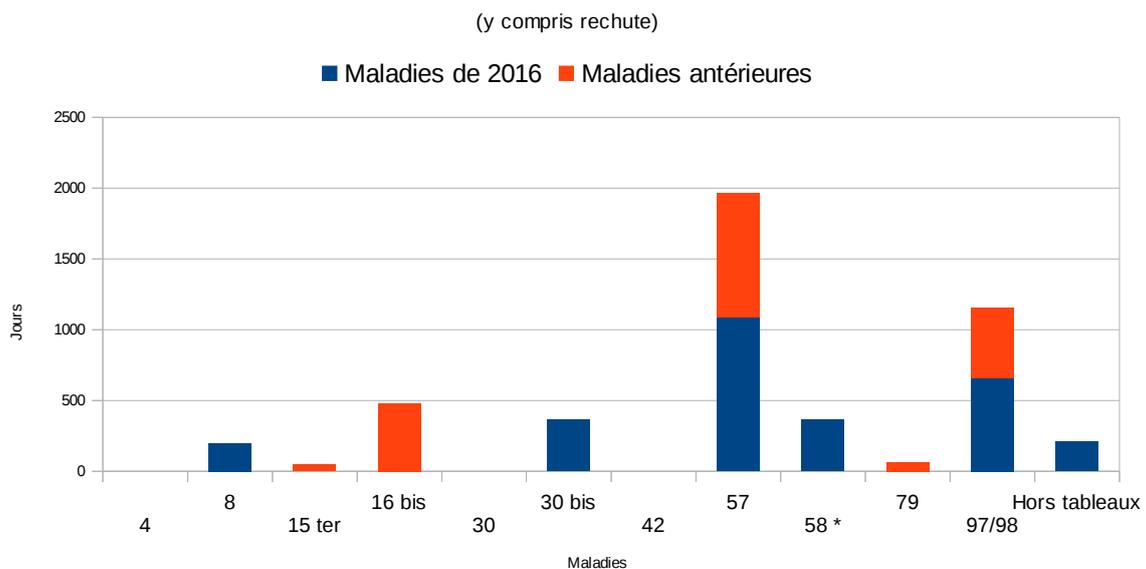
Les maladies professionnelles en 2016

	Féminin	Masculin
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	10	33
Total en %	23,26 %	76,74 %

Répartition par type des maladies reconnues en 2016



Répartitions des jours d'arrêt de travail 2016 par type de maladie





7-C - Les absences au travail

7-C-1 - Les congés de longue maladie (CLM) par filière et par catégorie (agents physiques gérés par le ministère)

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés.

Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle.

Peut être placé en CLM, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel.

Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Un fonctionnaire peut bénéficier de plusieurs CLM (pour la même maladie ou des maladies différentes) s'il reprend ses fonctions au moins un an entre chaque congé.

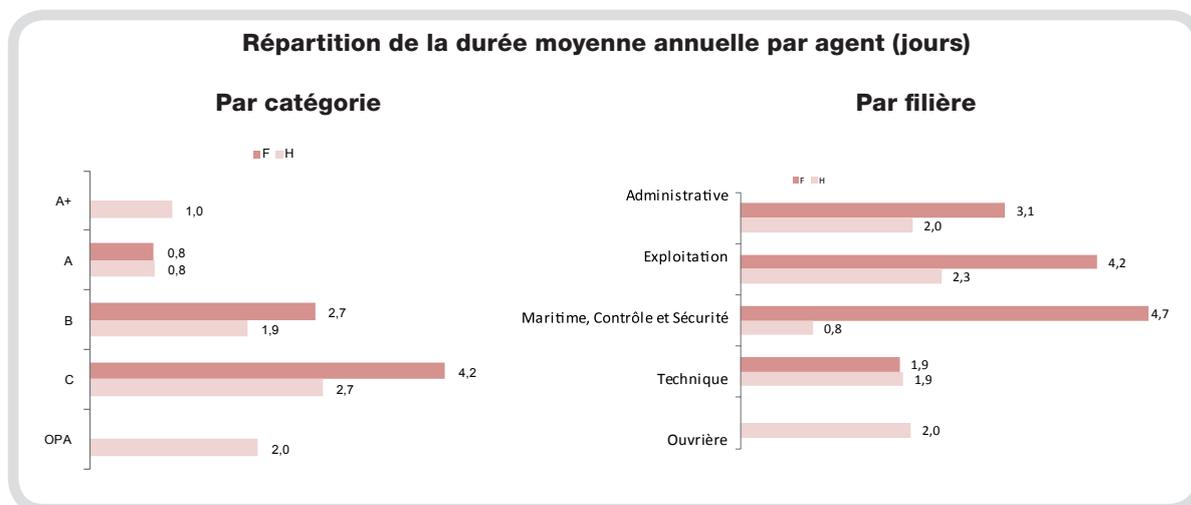
En cas de maladie non professionnelle, la durée du CLM est fixée à 3 ans maximum.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le fonctionnaire demeure en CLM jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite pour invalidité. Toutefois, la durée du congé des fonctionnaires d'État et hospitaliers stagiaires est limitée à 5 ans.

Les congés de longue maladie (CLM)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2016	Agents concernés en 2016	Durée des congés en 2016 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	229			
		H	317	2	491	1,5
	Catégorie A	F	2 468	9	1 191	0,5
		H	1 726	6	777	0,5
	Catégorie B	F	4 865	73	14 485	3,0
		H	1 958	23	3 331	1,7
	Catégorie C	F	7 582	158	31 269	4,1
		H	1 583	32	6 741	4,3
Total Administrative			20 728	303	58 285	2,8
Exploitation	Catégorie B	F				
		H	2			-
	Catégorie C	F	331	7	1 375	4,2
		H	8 235	89	19 267	2,3
Total Exploitation			8 568	96	20 642	2,4
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	82			-
		H	283	1	184	0,7
	Catégorie A	F	48			-
		H	323	2	513	1,6
	Catégorie B	F	8			-
		H	330			-
	Catégorie C	F	312	10	2 135	6,8
		H	540	2	549	1,0
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 926	15	3 381	1,8
Ouvrière	OPA	F	89			-
		H	3 130	36	6 221	2,0
Total Ouvrière			3 219	36	6 221	1,9
Technique	Catégorie A+	F	499	1	176	0,4
		H	1 772	-	-	-
	Catégorie A	F	1 690	11	2 008	1,2
		H	4 379	19	3 638	0,8
	Catégorie B	F	2 115	27	4 071	1,9
		H	8 587	83	17 333	2,0
	Catégorie C	F	414	7	1 795	4,3
		H	2 467	38	8 638	3,5
Total Technique			21 923	186	37 659	1,7
Total			56 364	636	126 188	2,2

Les congés de longue maladie (CLM) suite



7-C-2 - Les congés de longue durée (CLD) par filière et par catégorie (agents physiques gérés par le ministère)

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelle ou non professionnelle.

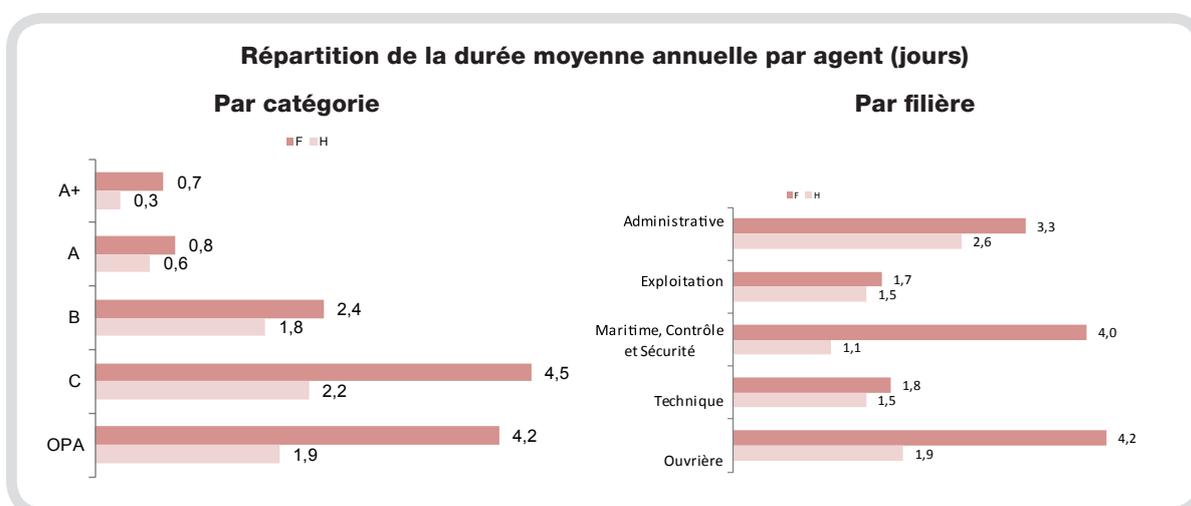
Le bénéfice du CLD est ouvert à la fin de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM) : cette période (d'un an) est alors considérée comme une période de CLD et s'impute sur la durée de ce congé.

Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Durées maximales du congé :

- 5 ans maximum en cas de maladie non professionnelle,
- 8 ans maximum en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire ne peut prendre qu'à un seul CLD par catégorie d'affections.





Les congés de longue maladie (CLD)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2016	Agents concernés en 2016	Durée des congés en 2016 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	229			-
		H	317			-
	Catégorie A	F	2 468	9	2 368	1,0
		H	1 726	7	1 600	0,9
	Catégorie B	F	4 865	43	12 115	2,5
		H	1 958	17	5 045	2,6
	Catégorie C	F	7 582	130	35 977	4,7
		H	1 583	28	7 912	5,0
Total Administrative			20 728	234	65 017	3,1
Exploitation	Catégorie B	F				
		H	2			-
	Catégorie C	F	331	2	556	1,7
		H	8 235	47	12 436	1,5
Total Exploitation			8 568	49	12 992	1,5
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	82	2	247	3,0
		H	283	1	183	0,6
	Catégorie A	F	48			-
		H	323			-
	Catégorie B	F	8			-
		H	330	3	1 095	3,3
	Catégorie C	F	312	5	1 548	5,0
		H	540	1	365	0,7
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 926	12	3 438	1,8
Ouvrière	OPA	F	89	2	375	4,2
		H	3 130	25	6 026	1,9
Total Ouvrière			3 219	27	6 401	2,0
Technique	Catégorie A+	F	499	-	-	-
		H	1 772	-	-	-
	Catégorie A	F	1 690	5	1 156	0,7
		H	4 379	9	2 091	0,5
	Catégorie B	F	2 115	16	4 536	2,1
		H	8 587	49	13 196	1,5
	Catégorie C	F	414	7	1 883	4,5
		H	2 467	30	8 253	3,3
Total Technique			21 923	116	31 115	1,4
Total			56 364	438	118 963	2,1

7-C-3 - Les congés de grave maladie (CGM) par filière et par catégorie (agents physiques gérés par le ministère)

Les personnes non titulaires de la fonction publique sont rattachées au régime général de la Sécurité Sociale. Elles perçoivent ainsi les indemnités journalières comme les salariés.

Néanmoins, en fonction de leur ancienneté au sein de la fonction publique, elles peuvent prétendre à un congé appelé grave maladie.

Le congé de grave maladie est accordé aux personnes qui ont au moins travaillé 3 ans sans interruption au

sein d'une fonction publique et qui sont atteints d'une maladie les mettant dans l'incapacité de travailler :

- Maladies cardiaques,
- Maladies du système nerveux, etc.

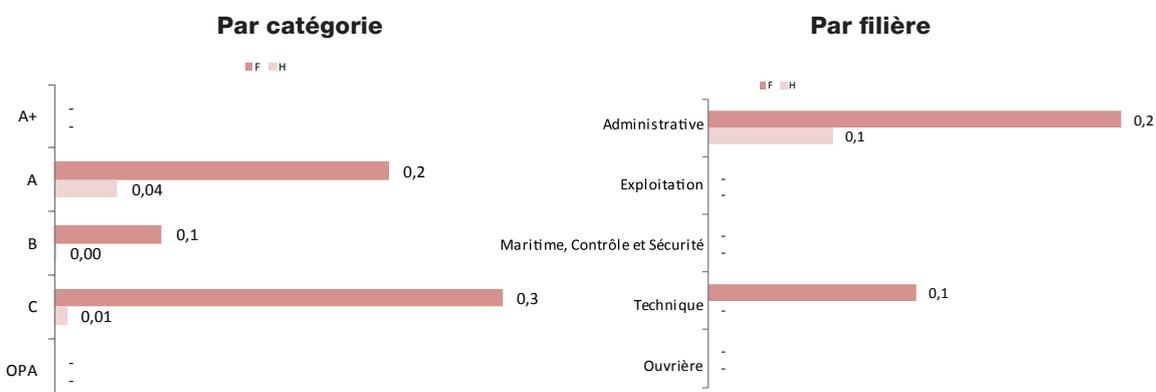
Une liste des maladies concernées est fixée par arrêté. Il s'agit des maladies ouvrant droit au congé de longue maladie pour les fonctionnaires. Le congé pour grave maladie peut être de 3 ans. Le salaire est maintenu pendant un an, puis l'agent perçoit un demi-traitement pendant les deux autres années.

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.

Les congés de grave maladie (CGM)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2016	Agents concernés en 2016	Durée des congés en 2016 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	229			-
		H	317			-
	Catégorie A	F	2 468	3	877	0,4
		H	1 726	1	255	0,1
	Catégorie B	F	4 865			-
		H	1 958	1	14	0,01
	Catégorie C	F	7 582	9	2 454	0,3
		H	1 583	1	103	0,1
Total Administrative			20 728	15	3 703	0,2
Exploitation	Catégorie B	F				-
		H	2			-
	Catégorie C	F	331			-
		H	8 235			-
Total Exploitation			8 568			-
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	82			-
		H	283			-
	Catégorie A	F	48			-
		H	323			-
	Catégorie B	F	8			-
		H	330			-
	Catégorie C	F	312			-
		H	540			-
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 926			-
Ouvrière	OPA	F	89			-
		H	3 130			-
Total Ouvrière			3 219			-
Technique	Catégorie A+	F	499	-	-	-
		H	1 772	-	-	-
	Catégorie A	F	1 690			-
		H	4 379			-
	Catégorie B	F	2 115	2	468	0,2
		H	8 587			-
	Catégorie C	F	414			-
		H	2 467			-
Total Technique			21 923	2	468	0,02
Total			56 364	17	4 171	0,1

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)





7-C-4 - Les congés de maladie ordinaire (CMO) par filière et par catégorie (agents physiques gérés par le ministère)

En cas de maladie attestée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congé de maladie "ordinaire".

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, le fonctionnaire doit adresser à son

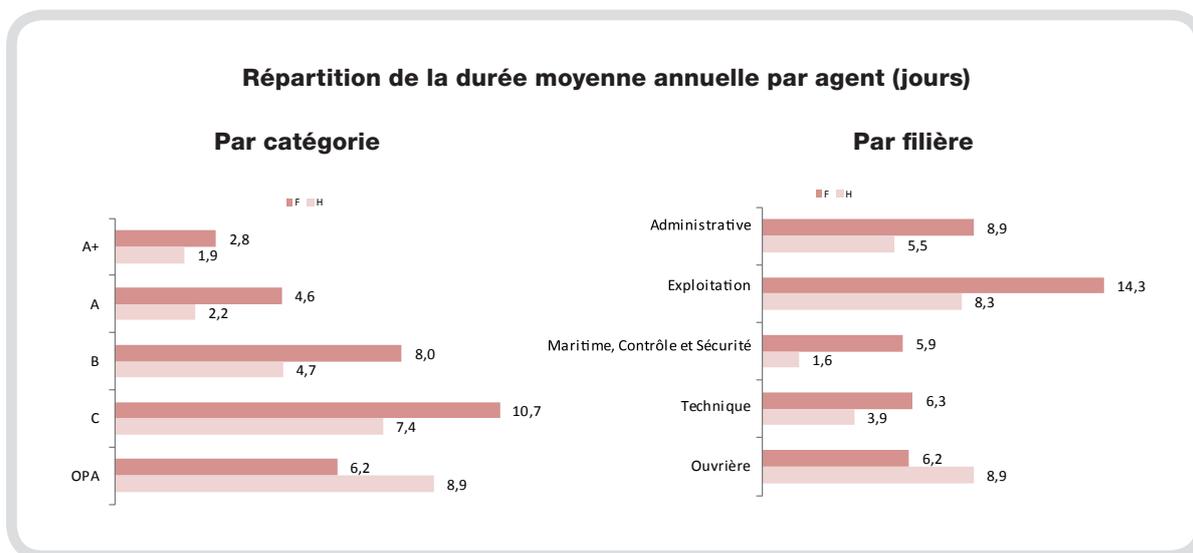
administration un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale). Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié de 6 mois consécutifs de congé de maladie et se trouve, à l'issue de cette période, dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, la demande de prolongation de son congé est soumise à l'avis du comité médical.

Les congés de maladie ordinaire (CMO)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2016	Agents concernés en 2016	Durée des congés en 2016 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	229	45	481	2,1
		H	317	40	472	1,5
	Catégorie A	F	2 468	817	12 538	5,1
		H	1 726	380	4 785	2,8
	Catégorie B	F	4 865	2 153	39 060	8,0
		H	1 958	687	11 370	5,8
	Catégorie C	F	7 582	3 727	83 047	11,0
		H	1 583	574	14 641	9,2
Total Administrative			20 728	8 423	166 394	8,0
Exploitation	Catégorie B	F				-
		H	2			
	Catégorie C	F	331	162	4 743	14,3
		H	8 235	3 160	68 675	8,3
Total Exploitation			8 568	3 322	73 418	8,6
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	82	14	447	5,5
		H	283	33	715	2,5
	Catégorie A	F	48	6	99	2,1
		H	323	35	409	1,3
	Catégorie B	F	8	1	97	12,1
		H	330	18	272	0,8
	Catégorie C	F	312	103	2 011	6,4
		H	540	66	921	1,7
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 926	276	4 971	2,6
Ouvrière	OPA	F	89	39	549	6,2
		H	3 130	1 284	27 707	8,9
Total Ouvrière			3 219	1 323	28 256	8,8
Technique	Catégorie A+	F	499	6	42	0,1
		H	1 772	14	279	0,2
	Catégorie A	F	1 690	466	6 863	4,1
		H	4 379	861	9 164	2,1
	Catégorie B	F	2 115	907	16 234	7,7
		H	8 587	2 569	39 110	4,6
	Catégorie C	F	414	136	3 738	9,0
		H	2 467	515	11 512	4,7
Total Technique			21 923	5 474	86 942	4,0
Total			56 364	18 818	359 981	6,4

Les congés de maladie ordinaire (CMO) suite



7-C-5 - Les agents en disponibilité d'office au 31/12/2016

(état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions)

Les agents en disponibilité d'office (agents physiques gérés par le ministère)

Filière	Catégorie	F	H	Total
Administrative	Catégorie B	2		2
	Catégorie C	7	4	11
Total Administrative		9	4	13
Exploitation	Catégorie C		6	6
Total Exploitation			6	6
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	2	2	4
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		2	2	4
Technique	Catégorie B		1	1
	Catégorie C		2	2
Total Technique			3	3
Ouvrière	OPA		9	9
Total Ouvrière			9	9
Total		11	24	35

8

Les

congés



8-A - Nombre d'agents ayant pris en 2016 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois (agents physiques gérés)

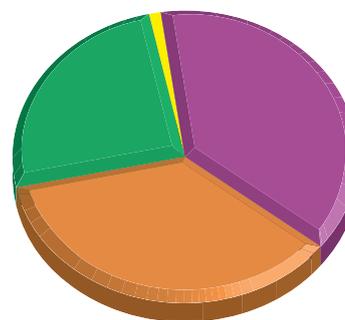
(Les chiffres affichés représentent les agents nouvellement concernés par un congé supérieur à six mois et non pas le stock des agents concernés par un congé supérieur à six mois)

Congé ou disponibilité	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA		Somme		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
activité-congé de présence parentale					1						1		1
congé parental	4	1	9			2	3	1			16	4	20
congé parental (loi 2012)			3		7		2				12		12
congé parental loi 2012	-										-		-
congé parental loi 2013		-										-	-
congé sans salaire convenances perso		1								3		4	4
congé sans salaire maladie										3		3	3
congé ss rémunération - mobilité				1								1	1
congé ss rémunération convenances perso					1						1		1
congé ss trait. convenances perso							1				1		1
congé ss trait. stage				1	1	1					1	2	3
dispo convenances personnelles	1	25	10	16	3	10	13	7		1	27	59	86
dispo création ou reprise d'entreprise	-	2		2	1		1	1			2	5	7
dispo d'office suite à congé maladie		1			1		4	3			5	4	9
dispo élever enfant - 8ans/soins familiaux			1					1			1	1	2
dispo études/recherches d'intérêt général	-	1		1				1			-	3	3
dispo pour suivre sa conjointe/partenaire	3	2	2	2	4		1		1		11	4	15
dispo soins familiaux suite acc-maladie grave							1				1		1
Total	8	33	25	23	19	13	26	14	1	7	79	90	169

8-B - Les congés de maternité et d'adoption

Maternité

La durée minimum du congé maternité est de 16 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines après l'accouchement. Cependant, la durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants à charge.



Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
45,06 %	30,47 %	24,08 %	0,40 %



Maternité

Le tableau ci-dessous est exprimé en nombre de jours

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Total
Administratif	5488	5552	9199		20239
Exploitation			1137		1137
Maritime, Contrôle et Sécurité	426		18		444
Non précisé	2639	225	191		3055
Ouvrier				176	176
Technique	11419	7727	127		19273
Total	19972	13504	10672	176	44324

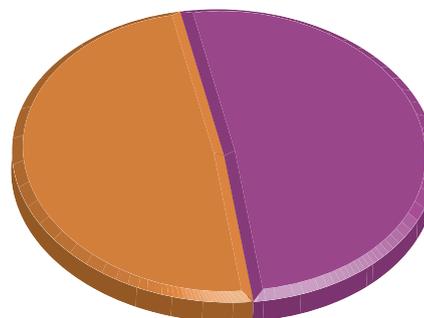
Filière « non précisé »

Grade	Grade	catégorie A	catégorie B	catégorie C
2T09	Vacataire			112
4T01	Agent RIN 1ère catégorie	407		
4T03	Titulaire détaché sur contrat catégorie A	111		
4T04	Article 4 – CDD catégorie A	1541		
4T05	Article 4 – CDD catégorie B		112	
4T06	Article 4 – CDD catégorie C			24
4U01	Article 4 – CDI catégorie A	254		
5Z03	Travailleur handicapé SACDD		113	
CR01	Divers PNT catégorie C			55
CR02	Chargé de recherche 1ère classe du DD	326		
Total		2639	225	191

Adoption

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants à charge avant l'adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
39	37	0	0



Adoption

Filière	Catégorie A		Somme catégorie A	Catégorie B		Somme catégorie B	Catégorie C		Somme catégorie C	OPA		Somme OPA	Total
	F	M		F	M		F	M		F	M		
Administratif		11											11
Technique	28				37								65
Exploitation													
Total	28	11	39	0	37	37	0	0	0	0	0	0	76

8-C - Nombre d'agents ayant pris en 2016 un congé de paternité⁽¹⁾ (agents physiques gérés par le ministère)

Catégorie	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques (en jours)	Durées réelles (en jours)
Catégorie A+ (1)	2	22	22
Catégorie A	69	759	747
Catégorie B	117	1 308	1 290
Catégorie C	116	1 283	1 282
OPA	26	293	293
Total	330	3 665	3 634

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

8-D - Indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne temps

(décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008)

Chaque année, il est possible d'alimenter son compte épargne-temps dans la limite d'une progression annuelle de 10 jours une fois le droit d'option exercé, dans la limite du plafond de 60 jours. L'indemnisation peut alors être demandée pour tous les jours au-delà du seuil des 20 premiers jours qui doivent être exclusivement consommés sous forme de congés et/ou de les placer en épargne-retraite (régime de retraite additionnelle de la Fonction publique RAFFP). Cette dernière option ne s'applique qu'aux fonctionnaires titulaires.

Le montant forfaitaire par jour indemnisé est de :

catégorie A : 125 €

catégorie B : 80 €

catégorie C et OPA. : 65 €

En 2015, 4 181 agents ont bénéficié à leur demande d'une indemnisation de jours épargnés pour un montant total de 3 945 869 € soit un montant moyen de 944 €/agent.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante pour 2016

Catégories	A	B	C
Hommes	1 363	1 159	407
Femmes	576	559	455
Total	1 939	1 718	862

Nombre de jours de CET indemnisés et comparaison avec 2015

	2015			2016			Evolution 2016 / 2015		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Montants	2 789 044 €	1 156 825 €	3 945 869 €	2 984 390 €	1 282 757 €	4 267 147 €	7,0%	10,9%	8,1%
Nombre de jours	28 783	12 871	41 654	29 512	13 846	43 358	2,5%	7,6%	4,1%

9

L'action sociale



9-A - L'accompagnement des agents par le service social du travail du MEEM et du MLHD

Les missions du service social

Depuis plusieurs années, la direction des ressources humaines a décidé de prioriser les interventions du service social dans le champ professionnel. La volonté d'offrir la réponse la plus adaptée tout en garantissant une offre de service homogène et généralisée sur l'ensemble du territoire, conduit à faire évoluer la stratégie d'intervention et de communication du service social.

Ainsi, l'instruction gouvernementale du 27 mars 2014 relative aux missions et à l'organisation du service social au sein de nos ministères :

- structure son intervention autour des problématiques issues des interactions entre l'homme et le travail ;
- confirme l'ancrage institutionnel du service social et le positionne à la croisée des logiques d'accompagnement des agents et de conseil auprès des services ;
- améliore la lisibilité des actions conduites en développant une offre de service au plus près des besoins des agents et des services.

Le service social intervient dans une démarche proactive qui contribue à :

- améliorer les conditions de vie au travail et de vie personnelle des agents ;
- accompagner le changement ;
- prévenir la désinsertion professionnelle ;
- prévenir les risques psychosociaux.

Positionné en tant qu'acteur de prévention, il est identifié par sa fonction de conseil et d'expertise sur les sujets en lien avec les conditions de vie des agents au travail.

L'intervention des assistants de service social est soutenue par les conseillers techniques de service social, qui :

- veillent à la mise en œuvre des orientations de la politique ministérielle de service social et formulent des propositions pour en assurer la déclinaison et le pilotage régional ;
- assurent une fonction de conseil et d'expertise auprès des chefs de service sur les questions relatives à l'action sociale et aux conditions de vie au travail.

Le pilotage et la coordination du service social relève de la conseillère technique nationale.

Cette dernière exerce également une fonction d'expertise en proposant les orientations de la politique

du service social, veille à leur mise en œuvre et participe à leur évaluation.

Dans le contexte actuel de réorganisation et de complexification des organisations, les interventions dans le domaine de l'accompagnement du changement et de la prévention des risques psychosociaux relèvent des priorités d'intervention du service.

S'agissant de l'accompagnement du changement, au-delà de la prise en compte des situations individuelles d'agents en difficulté, le service social peut participer d'une part à la mise en place de dispositifs d'écoute et de diagnostics favorisant l'expression des difficultés, des besoins et, d'autre part, à la mesure d'impact du changement sur les conditions de vie et les conditions de travail des agents. Il apporte également son expertise dans l'identification des facteurs de risques et peut formuler des préconisations d'actions.

S'agissant de la prévention des risques psychosociaux, le service social participe aux trois niveaux de la prévention (primaire, secondaire et tertiaire).

Pour garantir plus d'efficacité, les actions s'inscrivent dans une dynamique partenariale avec les différents acteurs de la prévention.

Pour accompagner la mise en œuvre des nouvelles orientations et conforter les compétences des professionnels, la DRH/PSPP propose, en concertation avec le CVRH de Clermont-Ferrand, un parcours de professionnalisation des assistants de service social.

Les coopérations de service social

Le service social s'est engagé, depuis plusieurs années, dans des procédures de conventionnement avec d'autres ministères et des établissements publics administratifs. Des négociations ont été initiées en 2016 avec l'équipe préfiguratrice de la future Agence Française pour la Biodiversité (AFB) pour expertiser les conditions de mise en œuvre d'une convention au profit des agents du futur établissement public.

Les effectifs dédiés au service social (SERM 2016)

Le service social est composé de 128 agents (118 agents présents) dont :



- 23 postes de conseillères techniques de service social, dont 1 conseillère technique nationale et 22 conseillères techniques responsables du service social régional (effectif présent : 18)
- 105 postes d'assistants de service social (effectif présent : 92 assistantes de service social et 8 assistants de service social).

Pour pallier les vacances de poste et garantir ainsi la qualité de la prestation offerte aux agents et aux services des recrutements :

- 2 conseillères technique de service social ont rejoint les DREAL Normandie et Auvergne Rhône-Alpes,
- 3 assistantes de service social ont rejoint les DREAL Normandie, Auvergne Rhône-Alpes et la DRIEA.

9-B - L'action sociale

En 2016, les dépenses d'action sociale collective et individuelle se sont établies à 16 264 338 €, contre 17 126 624 € en 2015, ce qui représente une baisse de 862 286 € (soit - 5 %). La diminution des dépenses d'action sociale touche tous les grands types de dépenses à savoir le fonctionnement, les actions collectives, les subventions aux associations et les prestations individuelles. Il est à noter qu'il n'y a pas eu de dépenses d'intervention en 2016 comme en 2015 en l'absence de nouvelles réservations de logements.

La diminution des dépenses de fonctionnement résulte principalement de la baisse des dépenses dans le domaine de la restauration collective (- 471 716 € par rapport à 2015, soit - 6 %), cette diminution étant la conséquence de la baisse des effectifs ministériels. En 2016, les MEEM-MLHD n'ont versé aucune participation au titre de la protection sociale complémentaire, en raison du défaut de recours au référencement d'une offre santé prévoyance auprès d'un organisme assureur, ni au FIPHFP en raison du respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

En 2016, les MEEM-MLHD ont versé aux Ministères économiques et financiers 444 730 € au titre du remboursement des prestations vacances-loisirs, logement et des titres restaurants délivrés aux agents MEF en 2015, (la somme de 614 254 € a été versée au titre des années 2014 et 2015).

S'agissant des prestations individuelles, celles-ci sont en baisse par rapport à 2015 (- 124 635 €, soit -4,56 %), notamment les aides à la scolarité (- 110 568 € par rapport à 2015, soit - 17,28 %), celles au titre du

L'impact de la réforme territoriale des administrations de l'État sur le schéma d'organisation du service social

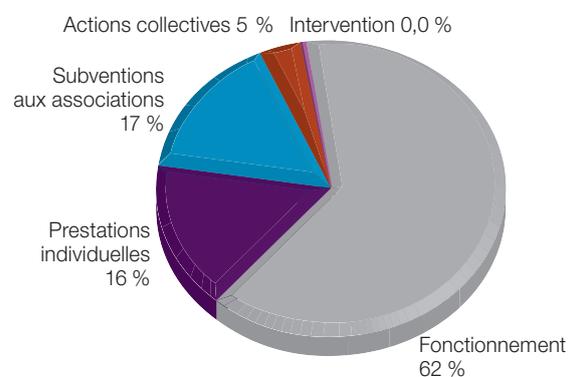
Il a été décidé de maintenir l'organisation actuelle du service social afin de préserver le principe du soutien social de proximité et respecter les engagements de coopération.

Tout au long de l'année, les conseillères techniques de service social ont associé étroitement les équipes dans une démarche d'harmonisation des pratiques et de co-construction d'une nouvelle communauté de travail.

handicap, des aides matérielles se maintenant. A noter une légère augmentation du poste relatif aux actions collectives (+11 259 €)

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

Dépense / année	2 015	2 016
Fonctionnement	10 770 048	10 092 120
Intervention	0	0
Actions collectives	840 046	851 305
Subventions aux associations	2 784 938	2 713 956
Prestations individuelles	2 731 592	2 606 957
TOTAL	17 126 624	16 264 338



9-B-1- L'action sociale par postes de dépenses

Dépenses de fonctionnement	2015	2016
Aménagements postes trav. Handicapés	635 748	739 159
Convention de gestion avec les ministères économiques et financiers (MEF)	614 254	444 730
Restauration collective (subvention repas RA, RIA et RIE)	7 659 175	7 187 459
Politique en faveur des enfants (arbre de Noël, crèches, centres de loisirs et de vacances)	1 860 871	1 870 772
Total	10 770 048	10 242 120

Subventions aux associations		
Subvention CGCV	2 059 938	1 988 956
Subvention FNASCE	700 000	700 000
Subvention FNACE	25 000	25 000
Total	2 784 938	2 713 956

Actions collectives	SD / AC	SD / AC
Études et publications	26 241	11 038
Crédits d'initiative locale (CIL)	813 805	840 267
Total	840 046	851 305

Prestations individuelles	SD / AC	SD / AC
APEH	532 555	536 900
Subvention vacances	417 901	396 055
Aides matérielles	1 139 403	1 135 479
Aide à la scolarité	639 806	529 238
Aide séjour repos ou convalescence	229	4 845
Aides individuelles aux personnes handicapées	1 698	4 440
Total	2 731 592	2 606 957

Dépenses d'intervention		
Réservations logement	-	-
Total	17 126 624	16 414 338



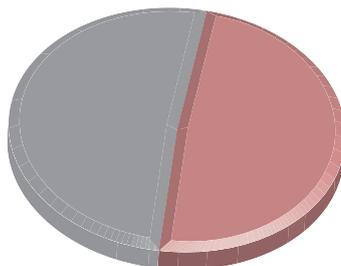
9-B-2 - L'action sociale dans les services

Comparatif des actions collectives menées par les CLAS de 2014 à 2016

Typologie	Objet de l'action et classification	Nbre d'actions en 2014	Nbre d'actions en 2015	Nbre d'actions en 2016
	Action d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités, et de leurs ayants-droits, concernant l'environnement familial	196	225	288
21	Handicap (hors celles financées par le FIPHFP)	3	10	6
22	"Santé (Hors santé au travail et préventions des risques psychosociaux)"	112	141	181
31	Gestion du budget	16	22	29
32 et 37	Relations familiales (Enfance, adolescence, seniors)	49	39	58
38	"Préparation à la retraite (Hors informations à caractère Réglementaire)"	16	13	14
	Organisation de séjours, de journées et de manifestations en faveurs des agents actifs, des retraités et de leurs ayants-droits	181	241	277
33	Séjours vacances de courte durée pour les enfants	5	5	5
34	Manifestations sportives	4	17	9
35	Journées récréatives ou éducatives	135	158	190
36	Manifestations culturelles	37	61	73
TOTAL		377	466	565

NB : La note du 9 janvier 2015 relative à l'utilisation des crédits d'initiative locale (CIL) par les comités locaux d'action sociale précise la nomenclature de ces crédits.

Action d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités, et de leurs ayants-droits, concernant l'environnement familial
51%



Organisation de séjours, de journées et de manifestations en faveurs des agents actifs, des retraités et de leurs ayants-droits
49%

9-B-3 - Les aides matérielles

(cf. tableau pages 170 et 173)

Pour l'année 2016, 960 aides matérielles ont été accordées à 960 bénéficiaires. Le montant total des aides accordées s'élève à 1 177 222 €, ce qui représente une augmentation du nombre d'aides (+28) et une augmentation du montant des aides accordées (+ 45 757 €) par rapport à 2015.

On observe que 46 % des aides se situent dans la tranche des montants de 500 € à 1 999 €. 19% des aides sont égales ou supérieures à 2 000 € contre 5% en 2014 et en 2015.

On constate que plus de 63 % des bénéficiaires sont des personnes seules (avec ou sans enfant).

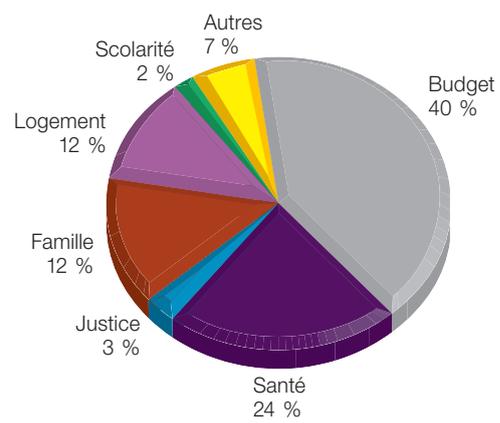
Comme les années précédentes, les agents de catégorie C constituent la majorité des bénéficiaires (66 %) des aides matérielles. Il est à noter que les hommes et les femmes situés dans la tranche d'âge comprise entre 41 et 50 ans représentent respectivement 44% et 37% des attributaires de ces aides. S'agissant du motif des demandes d'aides matérielles, le poste « budget » dont le motif principal est un déséquilibre du budget familial (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint) est le plus important (40 % contre 37% en 2015), suivi par le poste « santé » (24 %), identique à 2015.

Les aides matérielles (secours aux agents en difficulté) en euros	1177222
Total des aides accordées (en nombre)	960

Destination de l'aide				
	2016	2015	2014	2013
Budget	386	343	387	455
Santé	230	220	226	240
Justice	31	36	34	38
Famille	113	123	121	160
Logement	113	112		140
Scolarité	18	17	10	23
Autres	69	81	55	71
Total	960	932	833	1 127



Destination des aides matérielles



Régions	total	%	Région Auvergne- Rhône- Alpes	Région Bourgogne- Franche- comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est	Région Hauts de France
Aides accordées								
Effectifs ETP – cibles au 31/12/2016	40 634		4 143	1 440	2 267	1 154	3 282	2 651
Pourcentage	2,36%		2,29%	3,54%	2,29%	2,08%	2,16%	4,26%
nombre d'aides accordées	960		95	51	52	24	71	113
montant total des aides accordées	1 177 222		121 584	63 474	76 861	29 267	84 106	118 137
montant minimum accordé	100		200	400	150	450	300	200
montant maximum accordé	3 000		3 000	2 000	3 000	2 000	2 000	2 600
montant moyen accordé	1 226		1 280	1 245	1 478	1 219	1 185	1 045
ventilation des aides	960	100%	95	51	52	24	71	113
de 0 à 499 €	70	7%	9	1	1	1	3	12
de 500 à 999 €	266	28%	21	14	11	8	23	40
de 1 000 à 1 499 €	270	28%	25	16	16	3	20	31
de 1 500 à 1 999 €	168	18%	18	9	6	9	10	15
de 2 000 € et plus	186	19%	22	11	18	3	15	15
situation ayant permis l'attribution de l'aide	960	100%	95	51	52	24	71	113
budget	386	40%	26	25	21	10	24	44
santé	230	24%	27	12	14	4	25	31
justice	31	3%	4	0	0	0	0	2
famille	113	12%	14	6	13	3	11	19
logement	113	12%	19	7	2	4	7	12
scolarité	18	2%	2	0	1	0	0	0
autres (à préciser)	69	7%	3	1	1	3	4	5
Nombre et motifs des refus	73	100%	4	6	8	2	3	6
ressources trop élevées	9	12%	0	2	2	0	0	0
moyenne économique trop élevée	12	16%	2	1	1	2	0	2
agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	4	5%	1	0	0	0	0	0
relève d'une autre aide	14	19%	0	1	0	0	0	1
relève d'un prêt	22	30%	0	1	5	0	1	2
autres	12	16%	1	1	0	0	2	1
Bénéficiaires :								
Nombre total de bénéficiaires	960		95	51	52	24	71	113
Profil des bénéficiaires :								
actifs – hommes	388	100%	35	26	20	11	33	60
< 30 ans	13	3%	3	3	0	0	3	3
31 à 40 ans	91	23%	4	9	6	5	9	16
41 à 50 ans	172	44%	20	10	8	6	14	19
51 à 60 ans	89	23%	7	4	6	0	6	14
61 à 67 ans	23	6%	1	0	0	0	1	8
actifs – femmes	472	100%	54	23	27	9	29	44
< 30 ans	17	4%	4	1	0	0	2	0
31 à 40 ans	109	23%	14	2	9	1	4	19
41 à 50 ans	174	37%	18	12	6	4	10	8



Région Ile-de-France	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays-de-la-Loire	Région PACA	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
3 386	2 452	3 843	3 077	1 661	2 353	378	5 547	3 000
2,48%	2,16%	2,39%	2,27%	1,75%	3,82%	1,32%	0,96%	2,60%
84	53	92	70	29	90	5	53	78
116 584	54 737	115 905	97 787	47 534	118 699	5 083	42 353	85 111
200	200	290	150	500	360	233	100	300
3 000	2 000	2 955	2 500	2 500	2 500	1 500	2 000	3 000
1 388	1 033	1 260	1 397	1 639	1 319	1 017	799	1 091
84	53	92	70	29	90	5	53	78
6	4	3	5	2	3	1	18	1
27	17	23	12	4	23	1	16	26
25	22	26	16	6	21	2	10	31
19	5	23	18	5	16	1	5	9
7	5	17	19	12	27	0	4	11
84	53	92	70	29	90	5	53	78
40	33	27	31	8	24	2	43	28
18	8	23	14	9	27	1	3	14
7	0	4	4	0	5	0	2	3
9	2	8	6	4	10	0	0	8
7	6	6	11	7	13	2	1	9
0	1	2	1	1	6	0	0	4
3	3	22	3	0	5	0	4	12
3	6	7	3	5	2	0	3	15
0	1	1	0	1	0	0	0	2
0	0	2	0	0	0	0	0	2
1	0	0	0	0	1	0	0	1
1	0	3	0	0	0	0	2	6
1	1	0	3	4	1	0	1	2
0	4	1	0	0	0	0	0	2
84	53	92	70	29	90	5	53	78
36	18	34	19	11	31	0	18	36
0	0	0	0	0	0	0	1	0
8	5	6	2	1	9	0	5	6
15	9	16	9	3	15	0	7	21
12	3	10	7	6	5	0	3	6
1	1	2	1	1	2	0	2	3
46	29	40	43	13	45	4	35	31
1	2	1	0	0	2	0	2	2
11	9	9	8	1	4	1	11	6
20	10	21	20	5	15	2	9	14

Nombre d'agent-e-s	Régions	total	%	Région Auvergne- Rhône- Alpes	Région Bourgogne- Franche- comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est	Région Hauts de France
Aides accordées									
51 à 60 ans		138	29%	14	5	9	3	9	10
61 à 67 ans		34	7%	4	3	3	1	4	7
catégorie des actifs :		860	100%	89	49	47	20	62	104
catégorie A ou équivalent		40	5%	1	1	1	4	3	0
catégorie B ou équivalent		200	23%	14	13	9	7	10	29
catégorie C ou équivalent		564	66%	68	33	37	9	45	67
Nombre d'agents OPA		44	5%	3	2	0	0	4	2
nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs		12	1%	3	0	0	0	0	6
retraités ou ayants droit – hommes		46	5%	3	1	4	3	3	3
retraités ou ayants droit – femmes		54	6%	3	1	1	1	6	6
Situation de famille		960	100%	95	51	52	24	71	113
personnes seules		322	34%	34	13	15	10	23	37
seules avec enfant(s)		278	29%	27	12	15	4	17	18
couple sans enfant		96	10%	8	4	5	4	9	15
couple avec enfant(s)		264	28%	26	22	17	6	22	43
situation des personnes seules :		600	100%	61	25	30	14	40	55
nombre d'actifs		532	89%	56	23	27	11	34	48
nombre de retraités ou ayants-droit		68	11%	5	2	3	3	6	7
moyenne économique journalière		960	100%	95	51	52	24	71	113
< ou = à 0,99 €		135	14%	13	6	5	6	10	15
comprise entre 1 € et 4,99 €		126	13%	10	8	4	1	6	23
comprise entre 5 € et 9,99 €		294	31%	35	16	15	5	21	38
comprise entre 10 € et 14,99 €		228	24%	25	7	17	4	15	21
comprise entre 15 € et 19,99 €		103	11%	5	8	6	4	7	8
> à 20 €		74	8%	7	6	5	4	12	8
Ressources mensuelles du foyer :		960	100%	95	51	52	24	71	113
< ou = à 770 €		30	3%	8	0	2	0	2	2
comprises entre 771 € et 999 €		39	4%	2	1	1	2	3	5
comprises entre 1 000 € et 1 299 €		72	8%	3	2	2	2	7	9
comprises entre 1 300 € et 1 599 €		137	14%	13	5	8	4	8	17
comprises entre 1 600 € et 1 899 €		170	18%	25	7	8	1	13	18
> à 1 900 €		512	53%	44	36	31	15	38	62



Région Ile-de-France	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays-de-la-Loire	Région PACA	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
14	6	7	13	7	18	1	13	9
0	2	2	2	0	6	0	0	0
82	47	74	62	24	76	4	53	67
4	1	6	2	4	4	1	7	1
24	9	18	11	10	18	2	6	20
37	29	48	48	7	52	1	39	44
17	7	2	1	3	2	0	0	1
0	1	0	0	0	0	0	1	1
1	1	9	3	2	6	0	0	7
1	5	9	5	3	8	1	0	4
84	53	92	70	29	90	5	53	78
22	14	39	28	10	34	3	24	16
34	22	24	25	7	27	2	20	24
8	2	16	5	3	7	0	0	10
20	15	13	12	9	22	0	9	28
56	36	63	53	17	61	5	44	40
54	32	51	48	13	52	4	44	35
2	4	12	5	4	9	1	0	5
84	53	92	70	29	90	5	53	78
11	9	13	8	3	17	2	12	5
12	10	12	6	5	9	0	9	11
19	20	27	21	8	34	0	17	18
27	8	17	22	6	21	3	12	23
9	5	17	8	4	7	0	1	14
6	1	6	5	3	2	0	2	7
84	53	92	70	29	90	5	53	78
0	3	4	2	0	2	0	3	2
4	2	6	1	2	7	0	0	3
11	2	5	10	3	8	0	5	3
19	6	9	11	2	11	1	8	15
16	14	18	13	3	15	1	10	8
34	26	50	33	19	47	3	27	47

9 - B - 4 - Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants : chèque emploi service universel (CESU)

Dispositifs garde d'enfants 0-6 ans délivrés au titre de l'année 2016

Pour les MEEM-MLHD, 940 dossiers ont été validés pour un volume d'émission de 466 085 €. Ces dépenses s'imputent sur le programme 148 de la Fonction Publique.

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

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

L'association se compose de huit membres de droit, agents des ministères ou retraités et agréés par les ministres ainsi que de quatre membres suppléants. Quatre titulaires sont proposés par le directeur des ressources humaines des MEEM/MLHD. Quatre titulaires et quatre suppléants sont proposés, à raison de deux membres par organisation syndicale par les organisations syndicales représentatives siégeant au comité technique ministériel (CTM) des MEEM/MLHD.

L'action principale du CAS consiste à soutenir financièrement les agents des MEEM/MLHD, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères, entrant dans un nouveau logement ou dont les enfants dé-cohabitent pour suivre des études.

Ce soutien s'exprime par la délivrance de trois prêts délivrés sans intérêts : prêts sociaux, prêts d'installation et prêts aux agents pour leurs enfants qui dé-cohabitent pour suivre des études.

Le plafond des trois prêts délivrés par le CAS a été revalorisé en 2016 :

- Pour le prêt social, il a été porté à 2 500 € (pouvant être porté à 3 000 € en cas exceptionnel) au lieu de 2 000 €. (Note du 21 juin 2016 relative aux aides financières accordées aux agents du ministère, NOR : DEVK1615535N) ;
- Pour le prêt d'installation, il a été porté à 2 000 € au lieu de 1 500 €. (Note du 21 juin 2016 relative au prêt d'installation proposé aux agents du ministère et délivré par le Comité d'Action Sociale, NOR : DEVK1615510N) ;
- Pour le prêt aux agents pour leurs enfants qui dé-cohabitent pour suivre leurs études, il a été porté à 2 000 € au lieu de 1 500 €. (Note du 21 juin 2016 relative à l'attribution d'un prêt aux agents pour leurs enfants qui dé-cohabitent pour suivre leurs études, NOR : DEVK1615513N).

9-C-1 - Les prêts sociaux accordés en 2016

Ces prêts sont réservés aux agents connaissant des difficultés financières passagères (plafond : 2 500 €).

Bilan des prêts sociaux octroyés par le C.A.S sur 2 ans (2015/2016)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt social 2015	91	171 129,00 €	1 881,53 €
Prêt social 2016	129	245 903,00 €	1 906,22 €

En 2016, on constate une hausse du nombre de prêts sociaux délivrés par rapport à 2015 : 129 prêts ont été accordés contre 91 en 2015. L'année 2016 est marquée par une hausse de 38 prêts sociaux, hausse significative du nombre de prêts accordés, supérieur aux prêts accordés en 2015 (91 prêts).

Le montant des prêts accordés s'établit en 2016 à 245 903 € contre 171 129 € en 2015 (soit + 74 774 €), ce qui représente une hausse de plus de 43 %.

Le montant moyen par prêt accordé s'élève à 1 906,22 €, soit une augmentation de 25 € par rapport à l'année 2015 où le montant moyen s'établissait à 1 881,53 €.

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégorie d'agents	Nombre
Agents de catégorie A	8
Agents de catégorie B	35
Personnels administratifs de catégorie C	51
Agents d'exploitation + OPA	20+1
Retraités	11
Ayants droits	3
Total	129

Les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (39,53 % des bénéficiaires).

Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	Nombre
Endettement	52
Achat	20
Scolarité	4
Divorce	17
Santé	16
Travaux	11
Décès	3
Autres	6
Total	129



Comme en 2015, le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles (40,30 % des bénéficiaires). Ce sont des familles qui ne peuvent plus faire face à une dépense imprévue ou ne parviennent plus à régler leurs charges courantes, en raison de leur endettement ou à la suite d'un événement familial.

9-C-2 - Les prêts d'installation accordés en 2016

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement des agents des MEEM/MLHD. Les nouveaux arrivants, les agents en mobilité et ceux confrontés à des difficultés d'ordre familial peuvent bénéficier d'un montant plus élevé que le montant de base.

Bilan des prêts d'installation octroyés par le C.A.S sur 2 ans (2015/2016)

Année	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
2015	129	208 450,00 €	1 615,89 €
2016	158	300 350,00 €	1 900,94 €

Par rapport à 2015, le nombre de prêts d'installation accordés a augmenté de 29 prêts (soit 158 prêts en 2016 contre 129 en 2015) et le montant total des prêts accordés est de 300 350 € en 2016 contre 208 450 € en 2015, soit une hausse de 91 900 € (+ 44 %). Le montant moyen par prêt (1 900,94 €) est en augmentation par rapport à celui de 2015, avec 285 € accordés en plus en 2016 par rapport à 2015, soit 401 € de plus que le montant du prêt de base (1 500 €).

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégorie d'agents	Nombre
Agents de catégorie A	11
Agents de catégorie B	63
Personnels administratifs de catégorie C	61
Agents d'exploitation + OPA	21+1
Retraités	1
Ayants droits	0
Total	158

Les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie B avec 63 prêts accordés (40 % des bénéficiaires) suivis de près par des personnels administratifs de catégorie C avec 61 prêts accordés (39 % des bénéficiaires). Il est à noter qu'en 2016, le nombre de dossiers déposés par des agents de catégorie B a doublé passant de 31 à 63 dossiers.

Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	Nombre
Location HLM ou privé	124
Accession	25
Logement de fonction	4
Construction	0
Meublé + foyer	5
Total	158

Tout comme en 2015, le motif des demandes de prêts d'installation accordés concerne essentiellement les locations, en HLM ou en secteur privé, soit 78 % des demandes reçues en 2016.

9-C-3 - Les prêts dé-cohabitation accordés en 2016

Ces prêts ont été institués pour aider les parents dont les enfants dé-cohabitent pour suivre leurs études.

Bilan des prêts dé-cohabitation octroyés par le C.A.S sur 2 ans (2015/2016)

Prêt dé-cohabitation	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
2015	34	48 900 €	1 438,23 €
2016	40	68 500 €	1 712,50 €

En 2016, le nombre de prêts dé-cohabitation s'est établi à 40 dossiers, soit une augmentation de 6 dossiers par rapport à 2015. Le montant moyen des prêts octroyés connaît une hausse de 275 € (soit un montant de 1 712,50 € en 2016 contre 1 438,23 € en 2015).

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégorie d'agents	Nombre
Agents de catégorie A	0
Agents de catégorie B	17
Personnels administratifs de catégorie C	17
Agents d'exploitation + OPA	5+1
Retraités	
Ayants droits	
Total	40

En 2016, sur 40 dossiers, 17 bénéficiaires sont des personnels administratifs de catégorie B et 17 bénéficiaires sont des personnels administratifs de catégorie C soit 34 dossiers.



L'action sociale



10

La parité et l'égalité

entre les femmes
et les hommes



Note préliminaire

Le présent chapitre regroupe des éléments déjà présents dans les différents chapitres du bilan social et en introduit de nouveaux, de manière à répondre à la circulaire DGAFP du 8 juillet 2013¹ et à présenter une monographie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux MEEM et MLHD en 2016.

10-A - Les principales actions 2016 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le MEEM et le MLHD ont réalisé en 2016 leur 4^{ème} rapport de situation comparé (RSC) à partir d'indicateurs genrés, dont certains vont au-delà des obligations fixées par l'arrêté du 23 décembre 2013.

Nos ministères ont en effet poursuivi leur engagement dans les politiques d'égalité professionnelle.

Pour l'exercice 2016, on peut noter les actions suivantes :

- La poursuite de l'animation du réseau des référentes et référents égalité qui sollicite une centaine de membres de nos ministères (DREAL, DIR, DIRM...), mais aussi des référents des DDI et des représentants d'établissements publics sous tutelle ;

- La fin du marché établi depuis 2013 sur les actions de formation, en prévision d'une révision de leurs modalités afin de s'adapter aux évolutions de leur contenu et de nouveaux types d'actions prévus pour les années à venir ;

- Ont été poursuivies en 2016 les études statistiques engagées, dans le cadre de la charte égalité 2014-2017,

sur les causes des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, avec l'appui de l'ENPC mais aussi en poursuivant les contrats d'objectifs signés avec les établissements publics qui comprennent notamment un chapitre relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

- De même, les « feuilles de routes » respectives de nos deux ministères, signées avec les ministères des affaires sociales et reconnues pour leurs avancées.

A ce titre, il convient de souligner l'engagement prévu portant sur les labels égalité et diversité.

- Enfin, à souligner en 2016, tout particulièrement, la création d'un réseau ouvert aux femmes et aux hommes de nos ministères, de toutes catégories, pour leur offrir la possibilité de s'engager dans des chantiers portant sur le mentorat, le codéveloppement ou la pari-parentalité. Ce réseau s'intitule : « Parcours Professionn'Elles ».

10-B - La place des femmes dans l'effectif 2016 des MEEM et MLHD

10-B-1 - Une légère progression de la part des femmes dans l'effectif

Au 31 décembre 2016 pour le MEEM et MLHD, les femmes représentent 17 601 agentes sur un total de 41 751 agents, personnes physiques présentes.

Leur part dans l'effectif continu de progresser : 42,1% en 2016, 40,9% en 2015, 39,1% en 2014.

¹ NOR R DFF1315966C relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, p. 3 : « Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaboreront un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant les 27 indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole ».



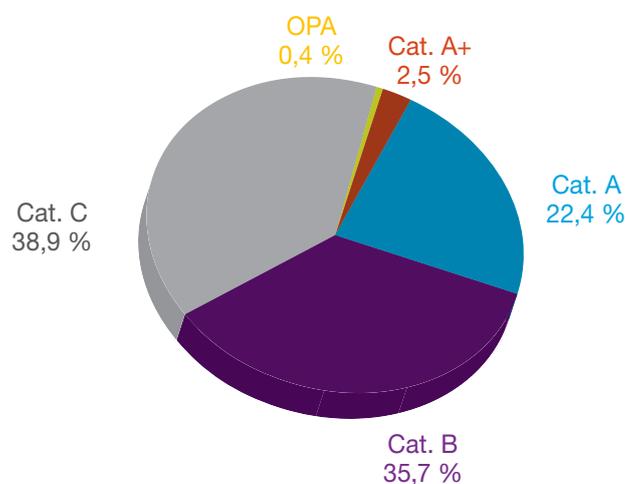
Place des femmes dans l'effectif physique 2016

Catégorie	F	H	Total	% de femmes dans la cat. en 2016	% d'hommes dans la cat. en 2016	% par catégorie
Cat. A+	446	968	1414	31,5%	68,5%	2,5%
Cat. A	3949	5287	9236	42,8%	57,2%	22,4%
Cat. B	6288	8218	14506	43,3%	56,7%	35,7%
Cat. C	6849	7444	14293	47,9%	52,1%	38,9%
OPA	69	2233	2302	3%	97%	0,4%
Total général	17601	24150	41751	42,2%	57,8%	100%

Rappel 2015

Catégorie	F	H	Total	% de femmes dans la cat. en 2015	% d'hommes dans la cat. en 2015	% par catégorie
Cat. A+	426	967	1 393	30,6%	69,4%	2,4%
Cat. A	3 834	5 249	9 083	42,2%	57,8%	21,7%
Cat. B	6 051	8 311	14 362	42,1%	57,9%	34,3%
Cat. C	7 223	7 849	15 072	47,9%	52,1%	41%
OPA	75	3 042	3 117	2,4%	97,6%	0,4%
Total général	17 609	25 418	43 027	40,9%	59,1%	100%

Répartition de l'effectif féminin par catégorie hiérarchique en 2016



Les baisses d'effectifs entre 2015 et 2016 ont touché davantage les hommes que les femmes pour l'ensemble des catégories.

Baisses des effectifs par sexe 2016/2015 (effectif physique)

Catégorie	Femmes	Hommes
A+	20	1
A	115	38
B	237	-93
C	-374	-405
OPA	-6	-809
Total	-8	-1268

10-B-2 - Effectif en ETPE arrondis par filière, corps et catégorie

En ETPE arrondis, le pourcentage de femmes est de 40,2 % en 2016 (à comparer aux 39,9 % en 2015) soit 16 704 ETPE femmes pour 23 920 ETPE hommes.

On dénombre, en 2016, 40 624 ETPE arrondis contre 41 904 ETPE recensés en 2015.

A noter qu'en 2016, 133 apprentis ont été recensés pour la première fois au 31 décembre 2016.

Répartition des effectifs par sexe en ETPE

Sexe	Total	%	Rappel 2015	%
F	16 704	41%	16 718	40%
H	23 920	59%	25 186	60%

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2016

Filière	Catégorie	Corps	F	H	Total général au 31/12/2016	Rappel 2015	
Administrative	A+	Administrateur civil	50	94	144	139	
		Architecte urbaniste de l'Etat	62	54	116	106	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	52	87	139	129	
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	21	30	51	50	
	Total Catégorie A+			185	265	450	424
	A	Attachés d'administration de l'Etat	1 501	986	2 487	2 439	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	63	151	214	211	
		Chargé d'études documentaires	27	6	33	35	
		Conseillers techniques de service social Etat	16		16	21	
		Infirmiers(e) Etat	6		6	5	
		Personnel non titulaire de catégorie A	329	322	651	656	
	Total Catégorie A			1 942	1 465	3 407	3 367
	B	Assistants de service social Etat	88	5	93	97	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	350	43	394	358	
		Personnel non titulaire de catégorie B	41	39	80	103	
Secrétaires administration-contrôle dev.dur		3 714	1 587	5 301	5 185		
Total Catégorie B			4 193	1 674	5 867	5 743	
C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	5 289	992	6 280	6 803		
	Autres corps hors ministère de catégorie C	415	23	437	415		
	Personnel non titulaire de catégorie C	268	162	430	244 (1)		
Total Catégorie C			5 971	1 177	7 148	7 462	
Total Administrative			12 291	4 581	16 872	16 995	
Exploitation	B	Personnel non titulaire de catégorie B		2	2	2	
		Total Catégorie B				2	2
	C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	87	4 901	4 987	5 184	
		Personnel non titulaire de catégorie C				2	
Total Catégorie C			87	4 901	4 987	5 186	
Total Exploitation			87	4 903	4 989	5 188	





Filière	Catégorie	Corps	F	H	Total général au 31/12/2016	Rappel 2015
Maritime, Contrôle et Sécurité	A+	Administrateur des affaires maritimes	54	202	256	250 (2)
	Total Catégorie A+		54	202	256	250
	A	Inspecteur conseiller des affaires maritimes	29	119	148	152
		Officier de port		25	25	26
		Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes		1	1	9
		Professeur de l'enseignement maritime		7	7	9
		Professeur technique de l'enseignement maritime		8	8	8
	Total Catégorie A		29	160	189	204
	B	Officier de port adjoint	4	134	138	138
	Total Catégorie B		4	134	138	138
C	Marin de balisage et de dragage	3	267	270	273	
	Syndic des gens de mer	182	152	334	360	
Total Catégorie C		185	419	604	633	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			273	915	1 188	1 224
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	66	2 216	2 281	3 088
	Total OPA		66	2 216	2 281	3 088
Total Ouvrière			66	2 216	2 281	3 088 (3)
Technique (1)	A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	11	51	62	66
		Directeur de recherche		1	1	1
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	181	453	634	643
	Total Catégorie A+		192	505	697	709
	A	Autres corps hors ministère de catégorie A	835	1 217	2 052	1 920
		Chargé de recherche		3	3	2
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	960	2 361	3 321	3 325
		Personnel non titulaire de catégorie A	14	19	33	43
	Total Catégorie A		1 809	3 600	5 409	5 289
	B	Autres corps hors ministère de catégorie B	303	753	1 056	909
		Personnel non titulaire de catégorie B	4	9	13	21
		Technicien de l'environnement	1	1	2	2
		Techniciens supérieurs développement durable	1 475	5 540	7 015	7 155
	Total Catégorie B		1 783	6 303	8 086	8 086
	C	Adjoint technique des administrations de l'Etat	99	325	424	448
		Autres corps hors ministère de catégorie C	4	26	30	31
Dessinateur		101	543	644	842	
Expert technique des services techniques		1	3	4	4	
Personnel non titulaire de catégorie C			1	1	1	
Total Catégorie C		205	897	1 102	1 325	
Total Technique			3 988	11 305	15 293	15 410
Total général au 31/12/2016			16 704	23 920	40 624	41 904

(1) Le bilan social 2015 ne présentait pas les apprentis. Ils sont 133 au 31/12/2016.

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

(3) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2016.

Personnels non titulaires :

Globalement, les femmes restent majoritaires parmi les personnels non titulaires en 2016 : 656 femmes ETPE, pour 553 hommes ETPE, soit près de 54 % de femmes pour 46 % d'hommes.

Elles représentent désormais 50,1 % des contractuelles de catégorie A (48,2 % en 2015), 47,4 % des

contractuelles de catégorie B (49,6 % en 2015) et 62,2 % des contractuelles de catégorie C (75,2 % en 2015).

A noter que nous n'avons pas de données genrées concernant les vacataires mais que nous disposons depuis 2016 des données concernant les apprentis.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2016

	Catégorie Corps	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général au 31/12/2016	Rappel 2015
		F	H		F	H		F	H			
CDI	Agents du serv.nat. exam. permis de conduire				1	1	2				2	2
	Agents règlement intérieur national	74	75	149							149	160
	Auxiliaires exploitation											2
	Berkani article 34 Berkani de droit privé							70	1	72	72	83
	Chargés d'études de haut niveau 68	1	2	3							3	5
	Contractuels 1800 dafu	1		1							1	4
	Contractuels environnement											
	Personnels contractuels s.e.t.r.a cadres	5	7	12		1	1				13	19
	Pnt d.r.e.i.f.											1
	Pnt ema	4	15	19							19	21
	Pnt sur emploi 3ieme niveau	3	7	10							10	12
	Pss cete	11	13	24	9	8	17	2	1	3	43	58
	Pss exploitation					2	2				2	2
	Règlements locaux	1	2	3		2	2	2	10	12	17	21
Total CDI	100	121	220	10	14	24	85	12	97	340	402	(1)
CDD	Apprentis							75	58	133	133	
	Auxiliaire équipement							1		1	1	1
	Contractuel CDI Décret 2010-1248	1		1							1	
	Contractuels article 4	201	177	378	23	23	46	97	62	159	583	522
	Contractuels cabinet	9	17	26							26	17
	Titulaires détachés sur contrats	1	3	4							4	2
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	1	1	2							2	2
	Travailleurs handicapés contractuels cat B				11	8	19				19	21
	Travailleurs handicapés contractuels cat C							4		4	4	17
	Total CDD	213	198	411	33	31	64	177	120	297	773	582
Contractuels sui generis	14	14	28	1	5	6	6	31	37	71	61	
Divers pnt - agents contractuels agriculture	2		2		1	1				3	5	
Médecins de prévention	15	8	23							23	21	
Total	30	22	53	1	6	7	6	31	37	97	86	
Total général	343	341	684	45	50	95	268	163	431	1 209	1 071	

(1) Le bilan social 2015 ne présentait pas les apprentis.



10-C - Âge médian par catégorie et âge moyen par sexe

2A9 - Répartition des effectifs par catégorie et par âge en effectif physique de l'ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2016

Catégorie	F	H	Total	% F	% H	% Cat.	Âge min	Âge max	Âge moy	Âge méd
Cat. A+	446	968	1 414	31,5%	68,5%	3,4%	22 ans	66 ans	44a 5m	45a 5m
Cat. A	3 949	5 287	9 236	42,8%	57,2%	22,1%	19 ans	69 ans	43a 9m	44a 4m
Cat. B	6 288	8 218	14 506	43,3%	56,7%	34,7%	19 ans	67 ans	48a 5m	49a 8m
Cat. C	6 849	7 444	14 293	47,9%	52,1%	34,2%	19 ans	67 ans	49a 2m	51a 9m
OPA	69	2 233	2 302	3,0%	97,0%	5,5%	23 ans	65 ans	48a 10m	50a 8m
Total général	17 601	24 150	41 751	42,2%	57,8%	100,0%	19 ans	69 ans	47a 6m	49a 3m

10-C-1 - Âge médian par catégorie

L'âge médian par sexe n'est pas disponible.

10-C-2 Âge moyen par sexe

Il est de 47 ans et 6 mois pour l'ensemble des agents du ministère en 2016 (49 ans et 4 mois en 2015).

A noter que l'âge moyen des agents de la Fonction Publique d'État est de 42,7 ans pour les femmes et 41,5 pour les hommes (cf Chiffres-clés 2015 de la DGAFP).

Âge moyen par sexe

Catégorie	F	H	Âge moyen
Cat. A+	42a 2m	45a 6m	44a 5m
Cat. A	42a 7m	44a 7m	43a 9m
Cat. B	48a 4m	48a 6m	48a 5m
Cat. C	51 ans	47a 6m	49a 2m
OPA	46a 8m	48a 11m	48a 10m

10-D - Part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MEEM et MLHD

10-D-1 - Rappel des obligations

Les pourcentages de « primo-nominations » définis par la loi du 12 mars 2012 et le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique sont les suivants :

- un minimum de 20 % de nomination de chaque sexe sur la période 2013-2014 ;
- 30 % sur la période 2015-2016 ;
- 40 % à partir de 2017.

Ne sont pas pris en compte les renouvellements dans un même emploi ou les nominations dans un même type d'emploi pour un périmètre de gestion donné (même secrétariat général). Les militaires ne sont pas concernés (hors quelques exceptions).

Le décret n° 2012-601 fixe la liste des emplois concernés et les regroupe par type. Nos ministères sont concernés par les types d'emploi suivants :

- secrétaire général, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, délégués placés sous l'autorité du ministre, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable (type d'emploi n°1) ;
- chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet (type d'emploi n°2) ;
- emplois régionaux de direction de l'administration territoriale de l'État (type d'emploi n°4).

Le recensement se fait au niveau de chaque département ministériel, via le secrétariat général, commun aux MEEM et au MLHD.

10-D-2 - Primo-nominations en 2016 par comparaison à 2014 et 2015

**Nominations équilibrées sur emploi dans l'encadrement supérieur de la fonction publique :
situation au 31/12/2015**

Type	Emploi	Primo nominations 2016			
				%	
		F	H	F	H
Type n° 1	DAC	4	3	57%	43%
	CGEDD	0	1	0%	100%
Total type 1		4	4	50%	50%
Type n°2	Chef de service	1	1	50%	50%
	Sous-directeur	5	11	31%	69%
	EHN/DP	0	1	0%	100%
Total type 2		6	13	32%	68%
Type n° 4	Emplois DATE	5	15	25%	75%
Total		15	32	31,9%	68,1%

En 2016, l'objectif global de 30 % de « primo-nominations » de chaque sexe est rempli, avec quasiment 32 % de femmes primo-nominées en moyenne. Ce pourcentage est identique à celui de 2015.

En 2017, le pourcentage à respecter sera de 40 %.

Type	Emploi	Primo nominations 2015			
				%	
		F	H	F	H
Type n° 1	DAC	2	6	25%	75%
	CGEDD	1	1	50%	50%
Total type 1		3	7	30%	70%
Type n°2	Chef de service	2	1	67%	33%
	Sous-directeur	6	10	38%	63%
	EHN/DP	1	2	33%	67%
Total type 2		9	13	41%	59%
Type n° 4	Emplois DATE	3	12	20%	80%
Total		15	32	31,9%	68,1%

Type	Emploi	Primo nominations 2014			
				%	
		F	H	F	H
Type n° 1	DAC	2	6	25%	75%
Total type 1		2	7	22%	78%
Type n°2	Chef de service	1	0	100%	0%
	Sous-directeur	4	8	33%	67%
Total type 2		6	9	40%	60%
Type n° 4	Emplois DATE	3	17	15%	85%
Total		11	33	25%	75%

Pour les MEEM et MLHD, comme pour bon nombre de ministères dits techniques, où les écoles et métiers sont à forte dominance masculine, la constitution de viviers féminins permettant de pourvoir dans les prochaines années aux emplois supérieurs dirigeants, tel que l'exige la loi du 12 mars 2012, se pose de façon cruciale.

Elle demande un travail de prospection sur le long terme, en partenariat avec les principales écoles et l'ensemble des acteurs intervenant dans le processus de recrutement, de savoir repérer en amont les femmes susceptibles d'occuper des postes de haut niveau.

Un travail sur les viviers féminins est engagé depuis 2013 par la délégation aux cadres dirigeants du secrétariat général des MEEM et MLHD avec la DRH et les inspecteurs et ingénieurs généraux des ressources humaines des MIGT, afin de repérer et de suivre de façon personnalisée les potentiels pressentis. La charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017 a prévu de renforcer encore ce dispositif. Un groupe de travail réunissant des représentants du CGEDD, de la Délégation aux cadres dirigeants et de la DRH a été constitué début 2016 à cette fin.



10-E - Répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail

10-E-1 - Durée du travail

Les données ci-dessous dressent un tableau de la situation, par catégorie et par sexe, quant au travail à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet des agents en 2016 par comparaison à 2015.

Nombre d'agent-e-s au total

Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total général	Rappel 2015
Femme	446	3 949	6 288	6 849	69	17 601	17 609
Homme	968	5 287	8 218	7 444	2 233	24 150	25 418
Total général	1 414	9 236	14 506	14 293	2 302	41 751	43 027

Nombre d'agent-e-s à temps plein

Quotité	Sexe	Catégorie					Total	Rappel 2015
		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Temps plein	Femme	404	3 120	4 749	5 134	54	13 461	13 441
	Homme	959	5 030	7 733	7 253	2 162	23 137	24 437
Total Temps plein		1 363	8 150	12 482	12 387	2 216	36 598	37 878
% Femme		90,6%	79,0%	75,5%	75%	78,3%	76,5%	76,3%
% Homme		99,1%	95,1%	94,1%	97,4%	96,8%	95,8%	96,1%
% Total		96,4%	88,2%	86%	86,7%	96,3%	87,7%	88%

Nombre d'agent-e-s à temps partiel

Quotité	Sexe	Catégorie					Total	Rappel 2015
		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Absence fractionnée	F					1	1	1
	H							
Cessation prog activité 50 %	F							
	H							2
Cessation prog activité 60 %	F							
	H							
Cessation prog activité 80 %	F							
	H							
Congé formation fractionné	F			2			2	2
	H				3		3	2
Temps partiel 50 %	F	1	8	43	54	1	107	114
	H	2	9	17	19	5	52	47
Temps partiel 60 %	F	1	9	34	43		87	85
	H	2	5	11	2		20	25
Temps partiel 70 %	F		3	20	22		45	59
	H		4	7	2	1	14	12
Temps partiel 80 %	F	28	620	1 134	1 195	11	2 988	3 017
	H	4	178	356	125	46	709	681
Temps partiel 90 %	F	11	143	284	222	2	662	664
	H	1	37	66	17	10	131	128
Temps partiel thérapeutique	F	1	8	24	63	1	97	61
	H		6	25	25	9	65	64
Somme Femme		42	793	1 539	1 600	15	3 989	4 003
Somme Homme		9	239	485	190	71	994	961
Total		51	1 032	2 024	1 790	86	4 983	4 964
% Femme		9,4%	20,1%	24,5%	23,4%	21,7%	22,7%	22,7%
% Homme		0,9%	4,5%	5,9%	2,6%	3,2%	4,1%	3,8%
% Total		3,6%	11,2%	14%	12,5%	3,7%	11,9%	11,5%

Nombre d'agent-e-s à temps incomplet

Somme de Nombre		Catégorie						Rappel 2015
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	
temps incomplet	F		36		115		151	165
	H		18		1		19	20
Total			54		116		170	185
% F			0,9%		1,7%		0,9%	0,9%
% H			0,3%				0,1%	0,1%
% Total			0,6%		0,8%		0,4%	0,4%

En 2016, les femmes représentent 80,05 % des agents à temps partiel des MEEM et MLHD (80,6 % en 2015, soit un chiffre quasiment identique) et les hommes 19,95 %.

Si l'on ôte les cessations progressives d'activité et les temps partiels pour raison thérapeutique, ce taux est de 80,73 % (contre 81,5 % en 2015).

De même qu'en 2015, le temps partiel global des femmes en 2016 (CPA et thérapeutique compris) concerne en priorité les agentes de catégories C (40,1 %) et B (38,6 %), puis les catégories A (20,9 %), avec une majorité de temps partiels à 80 %.

En 2016, pour les hommes, la ventilation reste différente, avec une majorité de B.

10-E-2 Changement de quotité de travail au cours de l'année

Comme l'an passé, deux fois plus de femmes que d'hommes demandent un temps partiel et deux fois plus de femmes que d'hommes demandent un temps plein.

Les demandes de passage à temps partiel et de reprise du travail à temps plein sont respectivement les suivantes pour les femmes :

- demandes de passage à temps partiel : 65 % de femmes en 2016 (65 % en 2015 et 66 % en 2014),
- demandes de reprise du travail à temps plein : 72 % de femmes en 2016 (73 % en 2015 et 71 % en 2014).

Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie en 2016

Catégorie	Sexe		
	F	H	Total général
Catégorie A+	2		2
Catégorie A	130	74	204
Catégorie B	194	130	324
Catégorie C	192	50	242
OPA	1	20	21
Total général	519	274	793

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

Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie en 2016

Catégorie	Sexe		
	F	H	Total général
Catégorie A+	1	1	2
Catégorie A	119	30	149
Catégorie B	152	74	226
Catégorie C	147	40	187
OPA	2	21	23
Total général	421	166	587

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



10-E-3 - Nombre d'agents à temps incomplet

Somme de Nombre		Catégorie					Total 2016	Rappel 2015
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Temps incomplet	Femmes		36			115	151	165
	Hommes		18			1	19	20
Total			54			116	170	185
absence fractionnée	Femmes					1	1	1
	Hommes							
congé formation fractionné	Femmes		2				2	2

En 2016, comme les années précédentes, les MEEM et MLHD ne disposent pas de données centralisées et complètes sur les temps de travail atypiques (horaires de nuit, horaires variables, durant le week-end ...).

De même, l'indicateur portant sur le nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) et sur le pourcentage de jours stockés par rapport au nombre de jours utilisés n'est pas disponible.

10-E-4 - Nombre de jours CET indemnisés par sexe

Nombre d'agents bénéficiaires en 2015

Catégories	A	B	C	Total bénéficiaires
Hommes	1 225	1 142	391	2 642
Femmes	476	500	447	1 271
Total	1 701	1 642	838	3 863

Nombre d'agents bénéficiaires en 2016

Catégories	A	B	C	Total bénéficiaires
Hommes	1 363	1 159	407	2 929
Femmes	576	559	455	1 590
Total	1 939	1 718	862	4 519

Montants indemnisés 2015

	Femmes	Hommes	Total
Montants indemnisés	1 156 825 €	2 789 044 €	3 994 869 €
Nombre de jours	12 871	28 783	41 654

Montants indemnisés 2016

	Femmes	Hommes	Total
Montants indemnisés	1 282 757 €	2 984 390 €	4 257 147 €
Nombre de jours	13 846	29 512	43 358

10-F - Recrutements

Sur les 1889 recrutements effectués en 2016 (1485 en 2015), les ministères ont recruté 921 femmes (748 en 2015) et 968 hommes (737 en 2015), soit 51,2 % d'hommes et 48,8 % de femmes.

On constate un écart significatif pour ce qui concerne les concours externes (177 femmes pour 296 hommes). Cet écart déjà constaté en 2015 se réduit toutefois (140 femmes en 2015 pour 292 hommes).

Pour ce qui concerne les contractuels, 178 femmes ont été recrutées en 2016 pour 145 hommes.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2016

Recrutement	Catégorie/Sexe														Total général
	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	OPA F	Total OPA	
	F	H		F	H		F	H		F	H				
ancien militaire-emploi réservé							3	16	19	3	9	12			31
Concours externe	17	33	50	46	71	117	109	109	218	4	83	87	1	1	473
Concours interne	2	7	9	2	2	4	23	7	30						43
concours réservé								1	1	1	1	2			3
examen professionnel				1		1		1	1						2
nomination au tour normal / extérieur	1		1												1
prise en charge par le ministère	19	26	45	170	190	360	181	192	373	117	30	147			925 (2)
recrutement cdd				57	57	114		6	6	121	82	203			323 (1)
recrutement exceptionnel											1	1			1
recrutement sans concours										14	12	26			26
recrutement sur contrat ou règlement				11	8	19				1	13	14			33
recrutement sur titres				2	3	5				1		1			6
sortie d'école de la fonction publique	1		1	5	2	7									8
travailleur handicapé				1		1	4	6	10	3		3			14
Total général	40	66	106	295	333	628	320	338	658	265	231	496	1	1	1889

(1) Le bilan social 2015 ne présentait pas les apprentis.

(2) dont 472 agents issus du ministère de l'Agriculture (volume notamment dû au transfert des effectifs assurant les missions environnementales : police de l'eau, biodiversité, prévention des risques)

Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie en 2016

Prise en charge corps extérieurs	Catégorie/Sexe												Total général
	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Accueil en détachement	7	9	16	30	16	46	69	26	95	27	14	41	198
Accueil en PNA	12	17	29	139	172	311	112	165	277	90	15	105	722
Intégration directe				1	2	3		1	1		1	1	5
Total général	19	26	45	170	190	360	181	192	373	117	30	147	925

Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie en 2015

Prise en charge corps extérieurs	Catégorie/Sexe												Total général
	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Accueil en détachement	7	7	14	20	12	32	63	16	79	53	19	72	197
Accueil en PNA	8	11	19	108	109	217	65	39	104	34	7	41	381
Intégration directe				4	2	6	1	1	2	1		1	9
Total général	15	18	33	132	123	255	129	56	185	88	26	114	587



10-G - Les départs par catégorie hiérarchique et type de départ

Répartition des départs définitifs par catégorie en 2016 (en effectif physique)

Ensemble des personnels

Départs définitifs	Catégorie/Sexe															
	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Décès		1	1	3	4	7	5	17	22	12	27	39		4	4	73
Démission		5	5	17	13	30	1	8	9	24	14	38		8	8	90
Fin de prise en charge	6	7	13	43	69	112	21	12	33	22	7	29				187
Licenciement					2	2		7	7	4	8	12		5	5	26
Radiation	7	15	22	28	30	58	29	26	55	33	62	95	9	746	755	985
Retraite	5	35	40	81	160	241	218	443	661	360	499	859	1	121	122	1 923
Total général	18	63	81	172	278	450	274	513	787	455	617	1072	10	884	894	3 284

Personnels titulaires

Départs définitifs	Catégorie/Sexe															
	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Décès		1	1	3	2	5	5	17	22	12	26	38		4	4	70
Démission		5	5	2	4	6		7	7	8	12	20		8	8	46
Fin de prise en charge	6	7	13	28	44	72	19	12	31	11	1	12				128
Licenciement					2	2		7	7	2	6	8		5	5	22
Radiation	7	15	22	28	30	58	29	26	55	33	62	95	9	746	755	985
Retraite	5	35	40	59	128	187	206	433	639	342	498	840	1	121	122	1 828
Total général	18	63	81	120	210	330	259	502	761	408	605	1013	10	884	894	3 079

Personnels non titulaires

Départs définitifs	Catégorie/Sexe										Total général	
	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C			
	F	H		F	H		F	H				
Décès			2	2				1	1			3
Démission	15	9	24	1	1	2	16	2	18			44
Fin de prise en charge	15	25	40	2		2	11	6	17			59
Licenciement							2	2	4			4
Retraite	22	32	54	12	10	22	18	1	19			95
Total général	52	68	120	15	11	26	47	12	59			205

Sur les 3284 départs en 2016 (4062 en 2015 et 2559 en 2014) définitifs touchant l'ensemble des personnels physiques des MEEM et MLHD, les femmes représentent 28,3 % (22 % en 2015, 36 % en 2014), soit 929 (891 en

2015, 928 en 2014) personnes, réparties en 455 agentes de catégorie C (457 en 2015), 274 agentes de catégorie B (244 en 2015) et 190 agentes de catégorie A et A+ (160 en 2015) ainsi que 10 OPA (30 en 2014).



10-H - Concours et examens professionnels

10-H-1 - Les concours et examens : effectifs 2016

Concours et examens professionnels en 2016 : effectifs et répartition par sexe

Nom du concours	Effectif et répartition par sexe											
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AAA1 exa pro	144	20	164	76	6	82	30	3	33	-	-	-
DEPRECA AAAE 2ème classe			-			-			-			-
SACDD-AG cl N ext	1146	538	1684	487	238	725	49	25	74	23	14	37
SACDD-AG cl N int	991	250	1241	694	164	858	43	7	50	43	7	50
SACDD-AG cl N exa pro			-			-			-			-
SACDD-AG cl sup exa pro	697	134	831	356	53	409	17	4	21	-	-	-
SACDD-AG cl sup conc pro	246	89	335	139	49	188	45	15	60	2	-	2
SACDD -AG classe ex conc pro	235	74	309	188	52	240	35	5	40	-	-	-
SACDD -CTT cl sup ext	427	271	698	92	66	158	3	4	7	2	1	3
SACDD -CTT cl sup int	156	85	241	69	51	120	2	3	5	3	1	4
SACDD-CTT cl sup conc pro	12	43	55	5	21	26	1	4	5	-	2	2
SACDD -CTT classe ex conc pro	15	54	69	12	48	60	1	5	6	-	-	-
DEPRECA SACDD	30	12	42	12	4	16	11	4	15	-	-	-
APAE pro	233	131	364	147	92	239	34	30	64	-	-	-
AAE pro	859	322	1181	618	215	833	27	8	35	-	-	-
DEPRECA AAE	15	4	19	5	-	5	5	-	5	-	-	-
CEDP exa pro	9	4	13	7	3	10	3	2	5	-	-	-
DEPRECA CED	10	5	15	4	3	7	4	3	7	-	-	-
CR 1ère classe	2	7	9	1	2	3	-	1	1	-	1	1
CR 2ème classe	27	80	107	15	43	58	3	9	12	3	7	10
DR 1ère classe			-			-			-			-
DR 2ème classe	7	24	31	6	20	26	5	4	9	-	1	1
Sous-total DEPRECA	55	21	76	21	7	28	20	7	27	-	-	-
Sous-total hors DEPRECA	5206	2126	7332	2912	1123	4035	298	129	427	76	34	110
Sous-total fil administrative	5261	2147	7408	2933	1130	4063	318	136	454	76	34	110
AUE option urba ext	47	29	76	27	18	45	2	2	4	3	1	4
AUE option urba int	2	16	18	2	7	9	-	1	-	-	-	-
AUE option urba pro	1	5	6	-	2	2	-	-	-	-	-	-
DEPRECA ATAE 2ème cl			-			-			-			-
TSDD exa pro	164	533	697	101	408	509	7	11	18	-	2	2
DEPRECA TSDD	7	16	23	2	3	5	2	3	5	-	-	-
TSCDD con pro	188	684	872	137	556	693	22	81	103	1	5	6
TSPDD IDF externe	259	443	702	97	169	266	6	14	20	7	14	21
TSPDD ext	547	954	1501	190	363	553	65	55	120	50	46	96
TSPDD int	75	280	355	41	166	207	8	22	30	5	20	25
TSPDD concours pro	22	125	147	11	81	92	2	20	22	-	1	1
TSPDD exa pro	134	451	585	76	147	223	12	25	37	-	5	5
DEPRECA TSPDD	1	3	4	-	1	1	-	-	-	-	-	-
TS Environnement pro	9	77	86	8	66	74	3	15	18	-	-	-
T Environnement externe			-			-			-			-
T Environnement interne			-			-			-			-
ITPE exa pro	343	1012	1355	261	754	1015	10	19	29	1	-	1
ITPE interne	21	70	91	8	26	34	2	13	15	-	-	-
ITPE externe	2975	6147	9122	2884	5951	8835	43	73	116	737	965	1702
ITPE sur titres	164	201	365	120	137	257	6	7	13	9	11	20
DEPRECA ITPE	16	18	34	13	13	26	7	10	17	-	-	-



Nom du concours	Effectif et répartition par sexe											
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
IPEF Isive Agro Paris Tech	23	24	47	20	22	42	4	5	9	1	1	2
IPEF élèves autres écoles	33	34	67	32	28	60	5	2	7	-	-	-
IPEF LA *	14	25	39	14	25	39	4	4	8	-	-	-
Sous-total DEPRECA	24	37	61	15	17	32	9	13	22	-	-	-
Sous-total hors DEPRECA	5 059	11 204	16 263	3 938	8 858	13 053	204	373	576	814	1 073	1 887
Sous-total fil techn.	5 083	11 241	16 324	3 953	8 875	13 085	213	386	598	814	1 073	1 887
SGM	55	153	208	11	28	39	3	1	4	4	17	21
EAAM ext art 4.1	42	67	109	24	40	64	3	5	8	1	4	5
EAAM ext art 4.2	2	12	14	2	11	13	-	1	1	-	-	-
IPAM	6	13	19	5	11	16	1	2	3	-	-	-
ESAM int art 6.1	5	17	22	3	10	13	1	1	2	1	2	3
ACAM 7-2 sur titres	3	11	14	2	5	7	-	2	2	-	-	-
IAM ext			-			-			-			-
IAM interne			-			-			-			-
OPA ext	4	34	38	3	25	28	-	9	9	-	4	4
Sous-total fil. Maritime	117	307	424	50	130	180	8	21	29	6	27	33
TOTAL DEPRECA	79	58	137	36	24	60	29	20	49	-	-	-
TOTAL HORS DEPRECA	10 265	13 330	23 595	6 850	9 981	17 088	502	502	1032	890	1 107	1 997
TOTAL GLOBAL	10 461	13 695	24 156	6 936	10 135	17 328	539	543	1081	896	1 134	2 030

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

Le pourcentage de femmes reçues sur liste principale et liste complémentaire s'élève dans la filière administrative à 70 % (70,2 % en 2015, 73 % en 2014), puis, par ordre décroissant, dans la filière technique à 41 % (41 % en 2015, 40,8 % en 2014) et dans la filière maritime à 23 % (29 % en 2015, 25 % en 2014).

Ces chiffres sont à mettre en relation avec les pourcentages de femmes dans les filières inscrites dans chaque filière (70,8% de femmes inscrites au concours et examen de la filière administrative, 31% dans la filière technique et 28% dans la filière maritime).

10-H-2 Pourcentage et taux de réussite des femmes aux examens et concours

Sur l'ensemble des concours et examens qui se sont tenus en 2016, les femmes ont présenté un taux de réussite de 7,8% (7,3% en 2015). Le taux de réussite est de 5,4% pour les hommes (5,6% en 2015).

Pourcentage de reçus et taux de réussite des femmes et des hommes aux examens et concours en 2016

Année 2016	Femmes	Hommes
% de reçu-e-s sur liste principale		
Filière administrative	70%	30%
Filière technique	35,6%	64,5%
Filière maritime	27,6%	72,4%
Total	49,9%	50,2%
% de reçu-e-s sur liste complémentaire		
Filière administrative	69,1%	30,9%
Filière technique	43,1%	56,9%
Filière maritime	18,2%	81,8%
Total	44,1%	55,9%
% de reçu-e-s sur les deux listes (principale et complémentaire)		
Filière administrative	69,9%	30,1%
Filière technique	41,3%	58,7%
Filière maritime	22,6%	77,4%
Total	46,1%	53,9%
Taux de réussite sur liste principale *		
Filière administrative	10,8%	12%
Filière technique	5,4%	4,3%
Filière maritime	16%	16,2%
Total	7,8%	5,4%
Taux de réussite sur les deux listes (principale et complémentaire)		
Filière administrative	13,4%	15%
Filière technique	26%	16,4%
Filière maritime	28%	36,9%
Total	20,7%	16,5%

* taux de réussite = pour un sexe, nombre de personnes admises sur nombre de personnes présentes.

10-H-3 - Part des femmes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et comités de sélection aux MEEM et MLHD en 2016 au niveau national

Concours	présidents-es de jury		membres de jury		adjoints-es		total jurys	% femmes	% hommes
	F	H	F	H	F	H			
AAA1 exa pro	1	-	4	4	-	-	9	55,6%	44,4%
SACDD-AG cl N ext	-	1	14	15	15	13	58	50%	50%
SACDD-AG cl N int	-	1	14	15	15	13	58	50%	50%
SACDD-AG cl N exa pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SACDD-AG cl sup exa pro	1	-	2	-	2	1	6	83,3%	16,7%
SACDD-AG cl sup conc pro	1	-	1	1	4	3	10	60%	40%
SACDD -AG classe ex	-	1	1	1	2	2	7	42,9%	57,1%
SACDD -CTT cl sup ext	1	-	1	1	2	4	9	44,4%	55,6%
SACDD -CTT cl sup int	1	-	1	1	2	4	9	44,4%	55,6%
SACDD-CTT cl sup conc pro	-	1	1	1	-	-	3	33,3%	66,7%
SACDD -CTT classe ex	-	1	1	1	2	2	7	42,9%	57,1%
Déprécarisation SACDD	-	1	1	1	-	-	3	33,3%	66,7%
APAE pro	-	1	14	13	-	-	28	50%	50%
AAE pro	-	1	2	4	4	2	13	46,2%	53,9%
Déprécarisation AAE	1	-	-	2	-	-	3	33,3%	66,7%
AUE option urba ext	1	-	4	5	-	-	10	50%	50%
AUE option urba int	1	-	4	5	-	-	10	50%	50%
AUE option urba pro	1	-	4	5	-	-	10	50%	50%
CEDP exa pro	1	-	2	2	-	-	5	60%	40%
DEPRECA CED	1	-	0	2	-	-	3	33,3%	66,7%
CR 1ère classe	-	1	17	25	3	4	50	40%	60%
CR 2è classe	-	1	17	25	3	4	50	40%	60%
DR 1ère classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-



Concours	présidents-es de jury		membres de jury		adjoints-es		total jurys	% femmes	% hommes
	F	H	F	H	F	H			
Sous-total fil admin	10	11	118	150	57	56	402	46%	54%
TSDD exa pro	1	-	3	3	1	3	11	45,4%	54,5%
Déprécarisation TSDD	-	1	1	1	-	-	3	33,3%	66,7%
TSCDD con pro	-	1	1	2	10	10	24	45,8%	54,2%
TSPDD IDF externe	1	-	1	2	1	5	10	30%	70%
TSPDD ext	-	-	2	1	8	8	20	50%	50%
TSPDD int	1	-	1	2	1	3	8	37,5%	62,5%
TSPDD conc pro	-	1	1	2	1	3	8	25%	75%
TSPDD exa pro	-	1	1	2	-	3	7	14,3%	85,7%
Déprécarisation TSPDD	-	1	1	1	-	-	3	33,3%	66,7%
TS Environnement pro	-	1	-	3	-	-	4	0%	100%
T Environnement externe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
T Environnement interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ITPE exa pro	-	1	3	6	1	3	14	28,6%	71,4%
ITPE interne	-	1	3	3	-	-	7	42,9%	57,1%
ITPE externe	-	1	5	6	18	32	62	37,1%	62,9%
ITPE sur titres	1	-	10	13	-	-	24	45,8%	54,2%
Déprécarisation ITPE	-	1	1	1	-	-	3	33,3%	66,7%
IPEF externe ENS	1	-	4	3	-	-	8	62,5%	37,5%
IPEF interne	1	-	3	4	1	1	10	50%	50%
IPEF Isive Agro Paris Tech	-	1	3	4	1	1	10	40%	60%
IPEF élèves autres écoles	-	1	3	4	2	1	11	45,5%	54,6%
IPEF LA *	-	1	3	6	-	-	10	30%	70%
Sous-total fil techn.	6	14	50	69	45	73	257	39,3%	60,7%
SGM	-	1	1	1	-	-	3	33,3%	66,7%
EAAM ext art 4.1	-	1	-	3	-	8	12	0%	100%
EAAM ext art 4.2	-	1	1	2	-	6	10	10%	90%
IPAM exa pro	-	1	-	4	-	-	5	0%	100%
ESAM int art 6.1	-	1	1	2	-	6	10	10%	90%
IAM ext	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IAM interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ACAM 7-2 sur titres	-	1	1	2	-	-	4	25%	75%
OPA ext	-	1	-	2	1	1	5	20%	80%
Sous-total fil. Maritime	0	3	1	7	1	1	13	15,4%	84,6%
TOTAL	16	28	169	226	103	130	672	42,9%	57,1%

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

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

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

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

La part des femmes dans les jurys des concours, examens et comités de sélections de la filière administrative augmente significativement (46% en 2016 contre 41,4% en 2015) et dans ceux de la filière technique où l'obligation minimale de 40% est quasiment atteinte (39,3% en 2016 contre 36,5% en 2015).

Ce constat ne s'applique pas à la filière maritime (15,4% en 2016 contre 38,8% en 2015).

10-I - Promotions

Nombre d'agents promus par sexe sur nombre d'agents gérés et pourcentage d'agents promus par filière et par corps

Filière	Catégorie au 31/12/2015	Catégorie au 31/12/2016	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2015	Agents promus	% promus
Administrative	Catégorie A+		F	220		-
			H	320		-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	1716		-
			H	2446	1	0%
	Catégorie B	Catégorie A	F	4729	19	0,4%
			H	1934	3	0,2%
Catégorie C	Catégorie B	F	8050	238	3% (3)	
		H	1594	46	2,9% (3)	
Total Administrative				21009	307	1,5%
Exploitation	Catégorie B	Catégorie A	F	2		-
			H	347	9	2,6% (3)
	Catégorie C	Catégorie B	H	8725	99	1,1% (3)
Total Exploitation				9074	108	1,2%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+		F	76		-
			H	268		-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	49	1	2% (2)
			H	349	9	2,6% (2)
	Catégorie B	Catégorie A	F	7		-
			H	327	1	0,3%
Catégorie C	Catégorie B	F	332	4	1,2%	
		H	543	9	1,7%	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité				1 951	24	1,2%
Technique	Catégorie A+		F	28		-
			H	91		-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	1 646	12	0,7%
			H	4 387	18	0,4%
	Catégorie B	Catégorie A	F	2 066	16	0,8%
			H	8 612	35	0,4%
Catégorie C	Catégorie B	F	462	37	8% (3)	
		H	2 887	294	10,2% (3)	
Total Technique				20 179	412	2%
Ouvrière ⁽¹⁾	OPA		F	98		-
			H	4 029		-
Total Ouvrière				4 127		-
			Somme F	20 556	337	1,6%
			Somme H	35 784	514	1,4%
Total				56 340	851	1,5%

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

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

(3) Suite au plan de requalification, environ 340 ETP ont été promus de catégorie C et de C exploitation en catégorie B.



10-J - Répartition des personnels aux CAP et CCP nationales en 2016

Représentants des personnels aux CAP nationales en 2016

Corps gérés par les ministères MEEM-MLHD	Titulaires			Suppléants		
	F	H	Total	F	H	Total
Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	7	2	9	5	4	9
Adjoints techniques des administrations de l'Etat	1	7	8	0	8	8
Administrateurs civils	4	1	5	1	4	5
Agents techniques de l'environnement	0	6	6	1	5	6
Architectes et urbanistes de l'Etat	3	2	5	2	3	5
Assistants de service social	1	1	2	2	0	2
Attachés d'administration de l'Etat	5	3	8	6	2	8
Chargés d'études documentaires	3	1	4	4	0	4
Chargés de recherche du développement durable	1	3	4	1	3	4
Dessinateurs	2	4	6	0	6	6
Directeurs de recherche du développement durable	1	3	4	0	4	4
Experts techniques des services techniques	0	4	4	0	4	4
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	4	6	10	1	9	10
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3	3	6	3	3	6
Inspecteurs des affaires maritimes	2	2	4	0	4	4
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2	1	3	1	2	3
Officiers de port	0	4	4	0	4	4
Officiers de port adjoints	0	4	4	0	4	4
Personnels d'exploitation VNPM	1	6	7	1	6	7
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	2	2	0	2	2
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	8	1	9	5	4	9
Syndics des gens de mer	1	5	6	4	2	6
Techniciens de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Techniciens supérieurs du développement durable	2	7	9	1	8	9
Total	51	84	135	38	97	135
Personnels d'exploitation RBA						Gestion déconcentrée

Représentants des personnels aux CCP nationales en 2016

Corps gérés par les ministères MEEM-MLHD	Titulaires			Suppléants		
	F	H	Total	F	H	Total
RIN, DAFU, HN68	2	2	4	2	2	4
EMA	2	0	2	1	1	2
Agents Berkani	2	0	2	2	0	2
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16, RIL, DREIF, SNEPC, PNT 46 et sui generis	3	2	5	2	3	5
Médecins de prévention	2	0	2	2	0	2
CETE - SETRA	0	3	3	0	3	3
Total	11	7	18	9	9	18

10-K - Taux de mobilité catégorielle, géographique, fonctionnelle et structurelle

Les tableaux ci-dessous montrent que les données concernant la mobilité aux MEEM et MLHD ne sont pas très différentes selon que l'on soit une femme ou un homme et vont parfois à l'encontre des idées reçues sur le sujet.

La mobilité catégorielle (toute mobilité suite au passage à une catégorie supérieure) a été de 0,5 % pour les femmes (0,3 % en 2015) et 0,2 % pour les hommes (0,2 % en 2015). Le taux de mobilité est plus fort pour les femmes que pour les hommes dans toutes les filières. Dans la filière exploitation, les effectifs sont trop peu nombreux pour que les statistiques soient significatives.

Pour la mobilité géographique, on peut souligner que le taux de mobilité des femmes en 2016 est de 6,3 % contre 5,7 % pour les hommes (respectivement 7,1 % et 5,7 % en 2015).

La mobilité fonctionnelle, c'est à dire au sein d'une même direction ou d'un même service, diminue en 2016 par rapport à 2015, pour les femmes comme pour les hommes (3,6% pour les femmes en 2016 et 8,7% en 2015).

La mobilité structurelle (changement de direction ou de service) est plus élevée pour les femmes que pour les hommes (12,7% pour les femmes et 7,7% pour les hommes). Elle augmente en 2016 pour les deux sexes.

10-K-1 - Mobilité catégorielle

La mobilité catégorielle est caractérisée par une accession à la catégorie supérieure.

Périmètre : agents physiques gérés par le ministère

Filière	Catégorie au 31/12/2015	F		H		Total Stock des agents au 31/12/2015	Total Agents concernés en 2016	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016	Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016					
Administrative	Catégorie A+	220	-	320	-	540	-	-	-	-
	Catégorie A	2 446	5	1 716	1	4 162	6	0,2%	0,06%	0,1%
	Catégorie B	4 729	11	1 934	2	6 663	13	0,2%	0,1%	0,2%
	Catégorie C	8 050	61	1 594	9	9 644	70	0,8%	1%	0,7%
Total Administrative		15 445	77	5 564	12	21 009	89	0,5%	0,2%	0,4%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	347	3	8 725	13	9 072	16	0,9%	0,2%	0,2%
Total Exploitation		347	3	8 727	13	9 074	16	0,9%	0,2%	0,2%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	76		268	-	344		-	-	-
	Catégorie A	49		349	2	398	2	-	0,6%	0,5%
	Catégorie B	7		327		334		-	-	-
	Catégorie C	332		543	1	875	1	-	0,2%	0,1%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		464		1 487	3	1 951	3	-	0,2%	0,2%
Ouvrière	OPA	98		4 029		4 127		-	-	-
Total Ouvrière		98		4 029		4 127		-	-	-
Technique	Catégorie A+	496	-	1 774	-	2 270	-	-	-	-
	Catégorie A	1 646		4 387	5	6 033	5	-	0,1%	0,1%
	Catégorie B	2 066	14	8 612	30	10 678	44	0,7%	0,4%	0,4%
	Catégorie C	462	6	2 887	17	3 349	23	1,3%	0,6%	0,7%
Total Technique		4 670	20	17 660	52	22 330	72	0,4%	0,3%	0,3%
Total général		21 024	100	37 467	80	58 491	180	0,5%	0,2%	0,3%

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



10-K-2 - Mobilité géographique

La mobilité géographique est caractérisée par un changement de résidence administrative. (La résidence administrative prise en considération est celle du service).

Filière	Catégorie au 31/12/2015	F		H		Total Stock des agents au 31/12/2015	Total Agents concernés en 2016	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016	Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016					
Administrative	Catégorie A+	220	18	320	28	540	46	8,2%	8,8%	8,5%
	Catégorie A	2 446	159	1 716	99	4 162	258	6,5%	5,8%	6,2%
	Catégorie B	4 729	322	1 934	215	6 663	537	6,8%	11,1%	8,1%
	Catégorie C	8 050	349	1 594	55	9 644	404	4,3%	3,5%	4,2%
Total Administrative		15 445	848	5 564	397	21 009	1 245	5,5%	7,1%	5,9%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	347	17	8 725	365	9 072	382	4,9%	4,2%	4,2%
Total Exploitation		347	17	8 727	365	9 074	382	4,9%	4,2%	4,2%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	76	26	268	53	344	79	34,2%	19,8%	23%
	Catégorie A	49	2	349	16	398	18	4,1%	4,6%	4,5%
	Catégorie B	7	1	327	22	334	23	14,3%	6,7%	6,9%
	Catégorie C	332	5	543	8	875	13	1,5%	1,5%	1,5%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		464	34	1 487	99	1 951	133	7,3%	6,7%	6,8%
Ouvrière	OPA	98	-	4 029	93	4 127	93	-	2,3%	2,3%
Total Ouvrière		98	-	4 029	93	4 127	93	-	2,3%	2,3%
Technique	Catégorie A+	496	6	1 774	2	2 270	8	1,2%	0,1%	0,4%
	Catégorie A	1 646	194	4 387	447	6 033	641	11,8%	10,2%	10,6%
	Catégorie B	2 066	204	8 612	638	10 678	842	9,9%	7,4%	7,9%
	Catégorie C	462	15	2 887	96	3 349	111	3,2%	3,3%	3,3%
Total Technique		4 670	419	17 660	1 183	22 330	1 602	9%	6,7%	7,2%
Total général		21 024	1 318	37 467	2 137	58 491	3 455	6,3%	5,7%	5,9%

10-K-3 - Mobilité fonctionnelle

Fonctionnelle = mobilité interne dans la même direction/service (une DOT(n), une DREAL, une DIR(n), une DAC constituant par exemple une direction/service) Périmètre : agents physiques gérés par le ministère

Filière	Catégorie au 31/12/2015	F		H		Total Stock des agents au 31/12/2015	Total Agents concernés en 2016	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016	Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016					
Administrative	Catégorie A+	220	7	320	9	540	16	3,2%	2,8%	3%
	Catégorie A	2 446	113	1 716	74	4 162	187	4,6%	4,3%	4,5%
	Catégorie B	4 729	178	1 934	51	6 663	229	3,8%	2,6%	3,4%
	Catégorie C	8 050	293	1 594	46	9 644	339	3,6%	2,9%	3,5%
Total Administrative		15 445	591	5 564	180	21 009	771	3,8%	3,2%	3,7%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	347	13	8 725	299	9 072	312	3,7%	3,4%	3,4%
Total Exploitation		347	13	8 727	299	9 074	312	3,7%	3,4%	3,4%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	76	-	268	12	344	12	-	4,5%	3,5%
	Catégorie A	49	-	349	3	398	3	-	0,9%	0,8%
	Catégorie B	7	-	327	6	334	6	-	1,8%	1,8%
	Catégorie C	332	7	543	15	875	22	2,1%	2,8%	2,5%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		464	7	1 487	36	1 951	43	1,5%	2,4%	2,2%
Ouvrière	OPA	98	2	4 029	47	4 127	49	2%	1,2%	1,2%
Total Ouvrière		98	2	4 029	47	4 127	49	2%	1,2%	1,2%
Technique	Catégorie A+	496	6	1 774	6	2 270	12	1,2%	0,3%	0,5%
	Catégorie A	1 646	35	4 387	133	6 033	168	2,1%	3%	2,8%
	Catégorie B	2 066	86	8 612	337	10 678	423	4,2%	3,9%	4%
	Catégorie C	462	12	2 887	63	3 349	75	2,6%	2,2%	2,2%
Total Technique		4 670	139	17 660	539	22 330	678	3%	3,1%	3%
Total général		21 024	752	37 467	1 101	58 491	1 853	3,6%	2,9%	3,2%

10-K-4 - 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 31/12/2015	F		H		Total Stock des agents au 31/12/2015	Total Agents concernés en 2016	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016	Stock des agents au 31/12/2015	Agents concernés en 2016					
Administrative	Catégorie A+	220	38	320	48	540	86	17,3%	15%	15,9%
	Catégorie A	2 446	387	1 716	242	4 162	629	15,8%	14,1%	15,1%
	Catégorie B	4 729	656	1 934	420	6 663	1 076	13,9%	21,7%	16,1%
	Catégorie C	8 050	875	1 594	147	9 644	1 022	10,9%	9,2%	10,6%
Total Administrative		15 445	1 956	5 564	857	21 009	2 813	12,7%	15,4%	13,4%
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	347	6	8 725	126	9 072	132	1,7%	1,4%	1,5%
Total Exploitation		347	6	8 727	126	9 074	132	1,7%	1,4%	1,5%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	76	26	268	54	344	80	34,2%	20,1%	23,3%
	Catégorie A	49	3	349	17	398	20	6,1%	4,9%	5%
	Catégorie B	7	1	327	16	334	17	14,3%	4,9%	5,1%
	Catégorie C	332	5	543	7	875	12	1,5%	1,3%	1,4%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		464	35	1 487	94	1 951	129	7,5%	6,3%	6,6%
Ouvrière	OPA	98	4	4 029	114	4 127	118	4,1%	2,8%	2,9%
Total Ouvrière		98	4	4 029	114	4 127	118	4,1%	2,8%	2,9%
Technique	Catégorie A+	496	16	1 774	30	2 270	46	3,2%	1,7%	2%
	Catégorie A	1 646	335	4 387	694	6 033	1 029	20,4%	15,8%	17,1%
	Catégorie B	2 066	302	8 612	866	10 678	1 168	14,6%	10,1%	10,9%
	Catégorie C	462	23	2 887	105	3 349	128	5%	3,6%	3,8%
Total Technique		4 670	676	17 660	1 695	22 330	2 371	14,5%	9,6%	10,6%
Total général		21 024	2 677	37 467	2 886	58 491	5 563	12,7%	7,7%	9,5%

(1) Le volume important de mobilité structurelle en 2016 s'explique par la réforme territoriale du 01/01/2016 (changement d'affectations en DREAL vers les DREAL fusionnées)



10-L - Situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes

10-L-1 - En 2016

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à macro-grade égal, sont toujours en défaveur des femmes, sauf pour les OPA.

Ils se réduisent pour les fonctionnaires de catégorie A+ et A, tout en demeurant significatifs, et augmentent pour les fonctionnaires de catégorie B et C.

POPULATION	Genre	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Ecart moyen mensuel F/H en €	Ecart moyen mensuel F/H en %	Ecart moyen annuel en €
Macrograde A+	F	431	64 402 €	5 367 €	-652 €	-10,8%	-7 823 €
	H	1 023	72 225 €	6 019 €			
Macrograde A	F	3 305	41 149 €	3 429 €	-264 €	-7,2%	-3 174 €
	H	4 718	44 323 €	3 694 €			
Macrograde B	F	5 669	29 274 €	2 440 €	-117 €	-4,6%	-1 407 €
	H	7 865	30 681 €	2 557 €			
Macrograde C	F	6 411	23 756 €	1 980 €	-98 €	-4,7%	-1 174 €
	H	7 030	24 931 €	2 078 €			
OPA	F	76	29 744 €	2 479 €	138 €	5,9%	1 652 €
	H	2 295	28 092 €	2 341 €			

10-L-2 - Rappel de la situation 2015

POPULATION	Genre	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Ecart moyen mensuel F/H en €	Ecart moyen mensuel F/H en %	Ecart moyen annuel en €
Macrograde A+	F	406	64 258 €	5 355 €	-709 €	11,7%	-8 507 €
	H	1 024	72 765 €	6 064 €			
Macrograde A	F	3 138	40 993 €	3 416 €	-274 €	7,4%	-3 290 €
	H	4 645	44 283 €	3 690 €			
Macrograde B	F	5 552	29 264 €	2 439 €	-111 €	4,4%	-1 336 €
	H	8 136	30 600 €	2 550 €			
Macrograde C	F	6 703	23 872 €	1 989 €	-75 €	3,6%	-895 €
	H	7 336	24 767 €	2 064 €			
OPA	F	83	29 417 €	2 451 €	193 €	8,4%	2 316 €
	H	3 161	27 102 €	2 258 €			

10-L-3 - Rémunérations femmes/hommes par décile

Ensemble de la population			Femmes			Hommes					
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D1	-	1 769	1 606	D1	-	1 759	1 607	D1	-	1 779	1 607
D2	1 769	1 930	1 856	D2	1 759	1 907	1 839	D2	1 779	1 952	1 871
D3	1 930	2 056	2 000	D3	1 907	2 021	1 970	D3	1 952	2 103	2 029
D4	2 056	2 201	2 124	D4	2 021	2 115	2 064	D4	2 103	2 280	2 191
D5	2 201	2 383	2 290	D5	2 115	2 260	2 185	D5	2 280	2 466	2 374
D6	2 383	2 586	2 481	D6	2 260	2 461	2 358	D6	2 466	2 672	2 564
D7	2 586	2 812	2 699	D7	2 461	2 690	2 576	D7	2 672	2 913	2 784
D8	2 812	3 194	2 978	D8	2 690	2 995	2 826	D8	2 913	3 336	3 092
D9	3 194	4 061	3 571	D9	2 995	3 754	3 332	D9	3 336	4 259	3 747
D10	4 061	-	5 508	D10	3 754	-	4 900	D10	4 259	-	5 902
	Moyenne	2 711		Moyenne	2 565		Moyenne	2 815			
	Médiane	2 383		Médiane	2 260		Médiane	2 466			

10-L-4 - Part des primes dans les rémunérations des femmes et des hommes

Population	Part des primes 2016 en %
Macrograde A+	40,2%
F	40%
H	40,3%
Macrograde A	34,6%
F	33,8%
H	35,4%
Macrograde B	26,8%
F	25,8%
H	27,8%
Macrograde C	26,7%
F	22,8%
H	30,6%
OPA	30,6%
F	26,1%
H	35%

10-M - La formation

Dans le cadre du PNF 217 (SG/CGDD) ont notamment été prioritaires en 2016 les formations « égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations ».

En 2016, le nombre moyen de jours de formations reçues (statutaires et professionnelles) par agent est de 6,11 jours (contre 6,5 jours en 2015).

Toutes catégories hiérarchiques et tous types de formation confondus, la part des femmes représente 45 % des agents formés en 2016 (contre 42 % en 2015).



10-M-1 - Accès à la formation des femmes et des hommes

Femmes	2013	2014	2015	2016
Part des femmes dans la population totale d'agents formés	40%	43%	42%	45%
Part des femmes dans les effectifs du périmètre ministériel	38%	39%	41%	42%

Hommes	2013	2014	2015	2016
Part des hommes dans la population totale d'agents formés	60%	57%	58%	55%
Part des hommes dans les effectifs du périmètre ministériel	62%	61%	59%	58%

10-M-2 - Répartition par catégorie et par sexe du nombre d'agents formés

Cat.	Effectif total en 2016	Femmes	En % (*)	Hommes	En % (*)	Total	En % (**)
A	10 283	2 943	45%	3 557	55%	6 500	63,2%
B	14 399	4 309	46%	5 106	54%	9 415	65,4%
C	14 284	3 526	46%	4 188	54%	7 714	54%
OPA	1 182	31	6%	530	94%	561	47,5%
Total	40 148	10 809	45%	13 381	55%	24 190	60,3%

(*) Répartition femme/homme en % calculée par rapport au nombre d'agents formés de leur catégorie
 (**) Pourcentage d'agents formés calculé par rapport à l'effectif total de leur catégorie respective

10-M-3 - Formateurs internes par catégorie et par sexe

Année 2016	A	B	C	OPA	Total
Femmes	318	297	77	5	697
Hommes	453	571	377	79	1 480
Total	771	868	454	84	2 177

Source : Enquête ministérielle de la formation 2015

10-N - Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les femmes sont moins touchées que les hommes par les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Elles représentent en 2016, 30,1 % des agents touchés par les accidents du travail et 30,3 % des agents atteints par les maladies professionnelles.

10-N-1 Les accidents du travail

On note en 2016 une baisse des accidents du travail (1318 en 2016 contre 1556 en 2015, et 1497 en 2014). Cette baisse se constate aussi bien pour les femmes (397 en 2016 contre 471 en 2015) que pour les hommes (921 en 2016 contre 1085 en 2015).

Type d'accident	Féminin	Masculin
De travail	216	785
Mission ou déplacement	31	38
Trajet domicile-travail	150	98
Total en chiffres	397	921
Total en %	30,1%	69,9%

10-N-2 Les maladies professionnelles

Le nombre de femmes atteintes de maladies professionnelles a peu évolué entre 2016 et 2015 (10 femmes en 2016 contre 7 en 2015). Il en est de même chez les hommes (33 cas en 2016, 32 cas en 2015 et 38 en 2014).

	Féminin	Masculin
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	10	33
Total en %	23,3%	76,7%

10-O - Le congé paternité par catégorie hiérarchique

Le nombre d'agents concernés par des congés paternité, est passé à 330 en 2016 contre 322 en 2015 et 390 en 2014. Toutefois, nous ne disposons pas du nombre de naissances ouvrant droit à un congé de paternité.

Nombre d'agents ayant pris en 2016 un congé de paternité (agents physiques gérés)

Catégorie	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques	Durées réelles
Catégorie A+	2	22	22
Catégorie A	69	759	747
Catégorie B	117	1 308	1 290
Catégorie C	116	1 283	1 282
OPA	26	293	293
Total	330	3 665	3 634



10-P - Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales

Nombre d'agents ayant pris en 2016 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois (agents physiques gérés)

Périmètre : Agents physiques gérés par le ministère

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 gérés.

Congé ou disponibilité	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA		Somme		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
activité-congé de présence parentale					1						1		1
congé parental	4	1	9			2	3	1			16	4	20
congé parental (loi 2012)			3		7		2				12		12
congé parental loi 2012	-										-		-
congé parental loi 2013		-										-	-
congé sans salaire convenances perso		1								3		4	4
congé sans salaire maladie										3		3	3
congé ss rémunération - mobilité				1								1	1
congé ss rémunération convenances perso					1						1		1
congé ss trait. convenances perso							1				1		1
congé ss trait. stage				1	1	1					1	2	3
dispo convenances personnelles	1	25	10	16	3	10	13	7		1	27	59	86
dispo création ou reprise d'entreprise	-	2		2	1		1	1			2	5	7
dispo d'office suite à congé maladie		1			1		4	3			5	4	9
dispo élever enfant - 8ans/soins familiaux			1					1			1	1	2
dispo études/recherches d'intérêt général	-	1		1				1			-	3	3
dispo pour suivre sa conjointe/partenaire	3	2	2	2	4		1		1		11	4	15
dispo soins familiaux suite acc-maladie grave							1				1		1
Total	8	33	25	23	19	13	26	14	1	7	79	90	169

10-Q - Dépenses d'action sociale (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)

Les dépenses en faveur des enfants pour 2016 (arbre de Noël, crèches, centres de loisirs et de vacances...) se sont élevées à 1 870 772 €, soit 11,7 % des dépenses d'action sociale collective des MEEM-MLHD. En 2015, ces dépenses s'élevaient à 1 860 871 € et représentaient 11,8 % du budget alloué à l'action sociale (en 2014 : 13,6 %).

S'agissant des crèches, les agents des MEEM-MLHD peuvent disposer de places via les sections régionales

interministérielles d'action sociale (SRIAS). Les MEEM-MLHD proposent également des places en crèches, principalement en administration centrale.

Par ailleurs, les MEEM-MLHD ont subventionné en 2016 le CGCV dédié à l'organisation de vacances pour les enfants du personnel, à hauteur de 1 988 956 € (2 055 338 € en 2015) et ont déboursé 529 238 € (639 806 € en 2015) pour soutenir l'aide à la scolarité.

11

Le dialogue social



11-A - La représentativité syndicale

La représentativité syndicale au sein des ministères, présentée ici, est issue du scrutin du 4 décembre 2014, date du renouvellement de l'ensemble des instances de concertation, à savoir :

- 108 comités techniques (CT) dont le comité technique ministériel (CTM)

- 21 commissions administratives paritaires nationales
- 6 commissions administratives paritaires préparatoires des corps de l'environnement
- 6 commissions consultatives paritaires nationales des personnels non titulaires

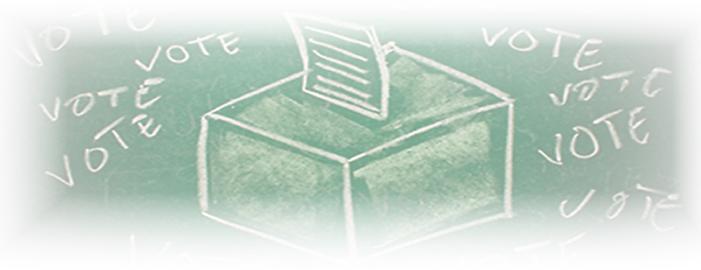
11-A-1 - Au niveau de chaque service

Au niveau de chaque service, les représentants du personnel siègent dans les comités techniques selon la répartition des services.

Résultats des élections aux comités techniques

Résultats des élections aux comités techniques

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CTM	04-déc-14	70 460	52 757			
FNEE-CGT & FSU				14 319	5	
FO				12 108	4	
UNSA DD				9 334	3	
CFDT				7 140	2	
Solidaires Environnement				2 518	1	
SNCTA SNPL FRANCE ALPA				1 935	0	
CFTC				1 181	0	
UNIEPF				777	0	
CFE CGC SNISPV FGAF				665	0	
CT AC	04-déc-14	5 625	3 702			
FO				1321	4	
UNSA				819	2	
CFDT				685	2	
CGT-FSU				683	2	
CTS DAC	04-déc-14	4 312	2 741			
FO				1031	23	listes + sigles
CFDT				525	15	
CGT				465	9	
UNSA				353	9	
CGT-FSU				106	3	
SIGIAD				51	2	
UNIEPF				60	2	



Résultats des élections aux comités techniques (suite)

CT DREAL*	04-déc-14	7 571	6 014			
FO				2 411	79	
UNSA				1227,3	39,3	
CGT				1166,2	35,2	
CFDT				341,2	9,3	
FSU				261,21	8,4	
SOLIDAIRES				308,08	6,8	
STC				38	2	
CT DRI IDF	04-déc-14	2 877	2 104			
FO				786	12	
CGT				652	10	
CFDT				230	4	
UNSA				200	3	
FSU				81	0	
CNT				51	1	
CT DEAL*	04-déc-14	1 598	1 218			
FO				481	17	
CGT				361,75	13,5	
UNSA				271	8	
CFDT				38	1	
FSU				17,25	0,5	
CT DM	04-déc-14	187	160			
CGT				69	8	scrutin sur sigles
FO				56	6	
CFDT				11	1	
FSU				8	1	
UNSA				11	0	
CT DTAM 975	04-déc-14	165	135			
FO				57	3	
CGT				50	2	
UNSA				25	1	
CT DIR*	04-déc-14	7 143	5 831			
CGT				2 686	56	
FO				1576	33	
CFDT				606,9	9,5	
UNSA				392,1	6,5	
CNT				76	1	
CT DIRM*	04-déc-14	1 377	1 048			
CGT				406	17	
FO				155	5	
CFDT				173,1	6,2	
UNSA				86,9	2,8	
FSU				155	5	

➤ Résultats des élections aux comités techniques (suite)

CT MILOS	04-déc-14	107	87			
UNSA				36	2	
CFDT				36	1	
FO				20	1	
CT CETU	04-déc-14	85	75			
FO				42	3	scrutin sur sigles
CGT				17	1	
UNSA DD				14	0	
FSU				0	0	
CT CMVRH	04-déc-14	338	315			
UNSA				119	3	
FO				68	2	
CGT				63	2	
CFDT				50	1	
CT CVRH/CEDIP	04-déc-14	337	314			
UNSA				108	13	
FO				65	7	
CFDT				37	4	
CGT				38	3	
CGT-FSU				14	3	
FSU				20	2	
UNSA-CFDT				12	1	
CT CNPS	04-déc-14	31	25			
UNSA DD				17	3	scrutin sur sigles
SNUITAM-FSU				5	0	
CT CP2I	04-déc-14	320	246			
FO				133	5	
UNSA-CFDT				98	3	
CT STRMTG	04-déc-14	113	105			
UNSA				42	3	
FNEE CGT				38	2	
FO				25	1	
CT ENTE (Aix et Valenciennes)	04-déc-14	97	88			
FO-CGT				46	4	
UNSA DD				33	2	
CT BEASAC	04-déc-14	95	70			
FO				61	4	
CT MILOS	04-déc-14	107	87			
UNSA				36	2	
FO				26	1	
CFDT				20	1	
Total CTP hors EP		102 945	77 122			

* Application de la clé de répartition si listes communes de candidatures



11-A-2 – Au niveau des différents corps des ministères

A été effectués le renouvellement général des membres des commissions administratives paritaires (CAP), des commissions administratives paritaires préparatoires (CAPP) et des commissions consultatives paritaires (CCP) en 2014. La durée des mandats est de 4 ans.

Les CAP relèvent du niveau national pour les corps de catégorie A, B et C.

Concernant la catégorie C, il existe au sein de nos ministères quelques exceptions.

En effet, les adjoints administratifs des administrations de l'État, les personnels d'exploitation des travaux public de l'État «routes, bases aériennes» et «voies navigables, ports maritimes» ainsi que les ouvriers des parcs et ateliers font l'objet d'une CAP locale.

Le décret n° 2014-1623 du 24 décembre 2014 modifiant le décret n° 2004-474 du 2 juin 2004 portant statut du corps des architectes et urbanistes de l'Etat a créé un troisième niveau de grade d'architecte et urbaniste général de l'État. En conséquence, la CAP des AUE a été renouvelée le 10 mai 2016.

Résultats des sièges par organisation pour l'ensemble des CAP des ministères

Catégorie A	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Administrateurs civils	04-déc-14	187	74	39,57%		
USAC CGC					47	3
CFDT					25	1
Tirages au sort						1
Architectes urbaniste de l'Etat	04-déc-14	179	67	37,43%		
FO					67	4
Attachés des administrations de l'État	04-déc-14	2 767	1 955	70,65%		
UNSA-UPCASSE					1 259	6
CFDT					244	1
CGT					230	1
FO					122	0
FSU					39	0
Chargés de recherche du développement durable	20-oct-11	167	72	43,11%		
FSU					30	2
CFDT					21	1
CGT					17	1
Directeurs de recherche du développement durable	20-oct-11	59	29	49,15%		
CFDT					21	3
CGT					7	1
Ingénieur des TPE	04-déc-14	5 038	3 394	67,37%		
FO					2 637	6
CFDT					282	0
CGT-FSU					277	0
UNSA					122	0
Inspecteurs des Affaires Maritimes	04-déc-14	178	115	64,61%		
CFDT/UNSA					51	2
CGT					49	2
FO					9	0
Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	04-déc-14	58	42	72,41%		
SIGIADD					41	3
Officiers de port	04-déc-14	96	72	75,00%		
FO					49	3
CGT					22	1
Professeurs Techniques de l'enseignement maritime	04-déc-14	42	26	61,90%		
UNSA					21	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	04-déc-14	3 143	1 682	53,52%		
UNIPEF					1 153	7
CFDT					321	2
CGT/FSU					178	1
Chargés d'études documentaires	04-déc-14	237	128	54,01%		
CGT					74	2
CFDT					52	2

Résultats des sièges par organisation pour l'ensemble des CAP des ministères (suite)

Catégorie B	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Assistants de service social	04-déc-14	120	76	63,33%		
UNSA					39	1
CFDT					27	1
CGT					9	0
Officiers de port adjoints	04-déc-14	310	253	81,61%		
FO					205	4
CGT					46	0
Technicien supérieur du développement durable	04-déc-14	10 099	7 320	72,48%		
SNAFIT-UNSA					2 372	4
CGT					1 748	2
FO					1 522	2
CFDT					756	1
FSU					233	0
Solidaires					190	0
CNT-SO					189	0
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	04-déc-14	6 281	4 796	74,46%		
UNSA					1 522	3
FO					1 144	3
CGT					917	2
CFDT					615	1
Solidaires					204	0
FSU					179	0
Techniciens de l'Environnement - CAP nationale	04-déc-14	637	455	71,43%		
SNE-FSU					152	2
UNSA					83	1
EFA-CGC					74	1
FSE Solidaires					69	1
CGT					51	1
Techniciens de l'Environnement "espaces protégés" - CAP préparatoire	04-déc-14	97	16	16,49%		
SNE-FSU					12	6
Techniciens de l'Environnement "milieux aquatiques" - CAP préparatoire	04-déc-14	159	144	90,57%		
SNAPE					65	3
CGT					46	2
SNE					30	1
Techniciens de l'Environnement "milieux et faune sauvage" - CAP préparatoire	04-déc-14	381	336	88,19%		
SNE-FSU					102	3
UNSA					97	2
EFA-CGC					66	1
Catégorie C	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Adjoints techniques	04-déc-14	538	174	32,34%		
FO					72	4
CGT					67	3
UNSA					27	1
Agents techniques de l'Environnement	04-déc-14	1 436	935	65,11%		
SNE-FSU					369	3
UNSA					255	2
FSE Solidaires					148	1
CGT					83	0
Agents techniques de l'Environnement "espaces protégés" - CAP préparatoire	04-déc-14	188	19	10,11%		
SNE-FSU					16	6
Agents techniques de l'Environnement "milieux aquatiques" - CAP préparatoire	04-déc-14	450	341	75,78%		
SNAPE					141	3
SNE-FSU					102	2
CGT					74	1



Agents techniques de l'Environnement "milieux et faune sauvage" - CAP préparatoire	04-déc-14	798	558	69,92%		
UNSA					227	3
SNE-FSU					214	3
Experts techniques des services techniques	04-déc-14	305	102	33,44%		
CGT					53	3
CFDT					12	0
UNSA					16	1
FO					13	0
Personnels d'exploitation RBA (CAP locales)	04-déc-14	6 427	4 800	74,68%		
CGT					3 044	89
FO					962	16
CFDT					232	2
CFDT/UNSA					39	0
UNSA					45	0
Personnels d'exploitation VNPM	04-déc-14	2 385	1 690	70,86%		
CGT					675	3
CFDT					455	2
FO					393	1
Personnels d'exploitation VNPM (CAP locales)	04-déc-14	2 247	1 571	69,92%		
CGT					613	14
CFDT					478	8
FO					391	6
UNSA					10	0
Syndics des gens de mer	04-déc-14	557	296	53,14%		
CGT					93	2
CFDT/UNSA					82	2
FO					54	1
FSU					37	1
Dessinateurs	04-déc-14	1 296	505	38,97%		
CGT					222	3
FO					117	1
CFDT					71	1
FSU					22	0
UNSA					61	1
Adjoint Administratifs	04-déc-14	9 274	6 733	72,60%		
CGT					2 204	4
FO					1 903	3
CFDT					957	1
UNSA					838	1
FSU					269	0
Solidaires					181	0
Adjoint Administratifs (CAP locales)	04-déc-14	8 761	6 768	77,25%		
CGT					2 653	67
FO					2 059	56
CFDT					745	13
UNSA					291	7
CFDT-FO					208	4
CFDT-UNSA					167	4
UNSA-CFDT					84	1
STC					49	4
Solidaires					48	2
CGT-FSU					9	0
Ouvriers des parcs et ateliers						
DIR/DIRM	04-déc-14	672	613	91,22%		
CGT					362	29
FO					117	9
CFDT					79	3
UNSA					9	1
DDT/DDTM et Autres services	04-déc-14	5 188	4 032	77,72%		
CGT					2 429	212
FO					832	60
CFDT					351	19
UNSA					46	6



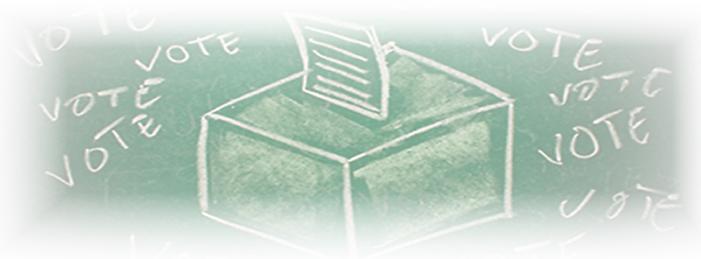
Résultats des sièges par organisation pour l'ensemble des CAP des ministères (suite)

Personnels non Titulaires	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
CCP BERKANI	04-déc-14	179	50	27,93%		
CGT					33	2
FO					15	0
CCP CETE SETRA	04-déc-14	272	94	34,56%		
CGT					32	1
CFDT					31	1
FO					21	1
CCP MDP (médecins de prévention)	04-déc-14	65	29	44,62%		
SNPST					29	2
CCP Ex-Agema - LPM - ACET - ACEN	04-déc-14	273	8	2,93%		
CFDT					7	2
CCP RIL - DREIF - C46 - SNEPC - CDD - CDI - CEREMA - CGLLS	04-déc-14	548	46	8,39%		
CGT-FSU					27	3
FO					16	2
CCP RIN - DAFU - HN68	04-déc-14	316	126	39,87%		
CFDT					64	2
CGT-FSU					45	2
FO					15	0

11-A-3 - Représentants des personnels aux CAP nationales en 2016 - après élections du 04 décembre 2014

Corps gérés par les ministères MLETR-MEDDE	Titulaires			Suppléants		
	F	H	Total	F	H	Total
Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	7	2	9	5	4	9
Adjoints techniques des administrations de l'Etat	1	7	8	0	8	8
Administrateurs civils	4	1	5	1	4	5
Agents techniques de l'environnement	0	6	6	1	5	6
Architectes et urbanistes de l'Etat	3	2	5	2	3	5
Assistants de service social	1	1	2	2	0	2
Attachés d'administration de l'Etat	5	3	8	6	2	8
Chargés d'études documentaires	3	1	4	4	0	4
Chargés de recherche du développement durable	1	3	4	1	3	4
Dessinateurs	2	4	6	0	6	6
Directeurs de recherche du développement durable	1	3	4	0	4	4
Experts techniques des services techniques	0	4	4	0	4	4
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	4	6	10	1	9	10
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3	3	6	3	3	6
Inspecteurs des affaires maritimes	2	2	4	0	4	4
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2	1	3	1	2	3
Officiers de port	0	4	4	0	4	4
Officiers de port adjoints	0	4	4	0	4	4
Personnels d'exploitation VNPM	1	6	7	1	6	7
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	2	2	0	2	2
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	8	1	9	5	4	9
Syndics des gens de mer	1	5	6	4	2	6
Techniciens de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Techniciens supérieurs du développement durable	2	7	9	1	8	9
Total	51	84	135	38	97	135

Personnels d'exploitation RBA Gestion déconcentrée



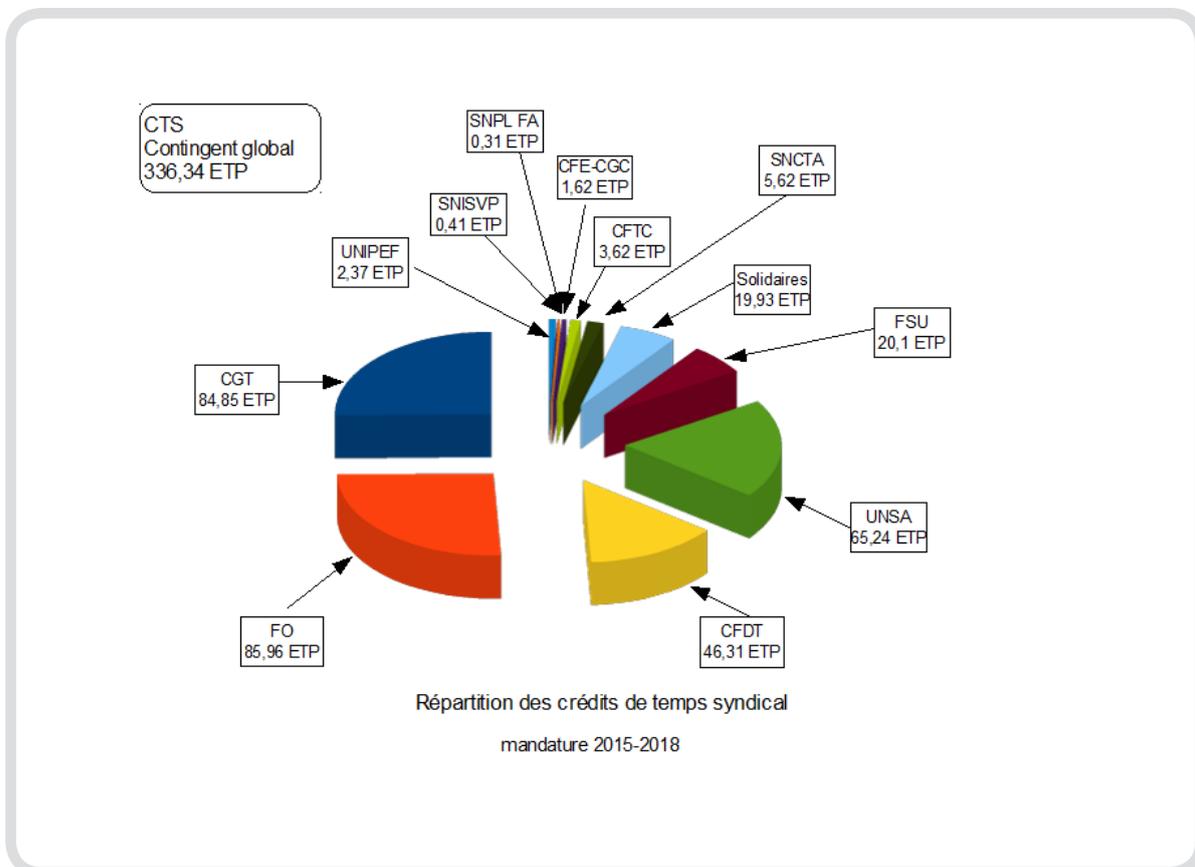
11-B - Les crédits de temps syndical et les décharges d'activité de service

Compte tenu de l'évolution du périmètre ministériel et, par conséquent, du nombre d'électeurs au CTM entre 2011 et 2014, le contingent global en crédit de temps syndical (CTS) est désormais de 336,34 ETP (364,81 ETP en 2011).

Les résultats des élections du 4 décembre 2014 pour la composition du comité technique ministériel (CTM) ont redéfini la représentativité des organisations syndicales au sein du CTM et, en application du décret n°2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n°82-447 du 28 mai 1982, les droits en crédit de temps syndical (CTS) ont été recalculés.

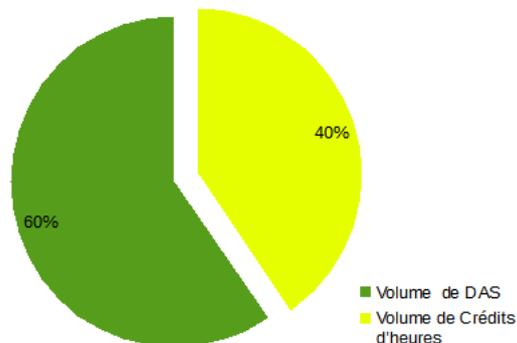
Organisations syndicales	Rappel CTS au titre de 2014 (en ETP)	CTS au titre de 2015 (en ETP)
CGT	113,7	84,85
FO	92,42	85,96
CFDT	64,57	46,31
UNSA	50,22	65,24
FSU	23,29	20,1
SOLIDAIRES	9,3	19,93
SNCTA	4,93	5,62
CFTC	3,19	3,62
CFE-CGC	3,19	1,62
SNISVP FGAF*	sans objet	0,41
SNPL FRANCE	sans objet	0,31
ALPA*	sans objet	0,31
UNIPEF*	sans objet	2,37
OS non candidates au scrutin du 20/10/11	364,81	336,34

Le CTS peut être utilisé selon le choix de l'organisation syndicale titulaire soit sous forme de décharges d'activité de service (DAS) totales ou partielles, soit sous forme de crédits d'heures (matérialisés en « coupon d'1/2 journée » au sein des MEDDE/MLETR).



Répartition du CTS entre DAS et crédits d'heures (au 31/12/2016)

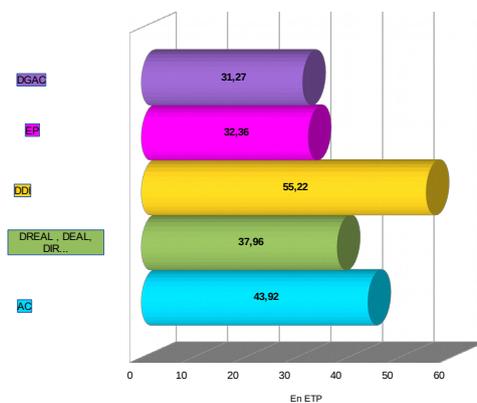
	en %	en ETP
Volume de DAS	59,7	200,73
Volume de Crédits d'heures	40,3	135,61
CTS		336,34



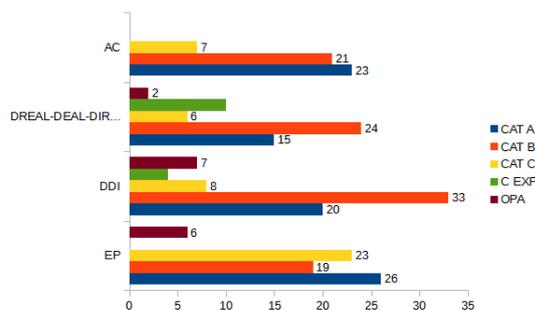
Répartition des DAS entre services des MEEM/MLHD – DDI – DGAC et EP (au 01/12/16) et par catégorie de personnel

		ETP	Nombres d'agents bénéficiant d'une DAS	CAT A	CAT B	CAT C	C EXP	OPA
Services des MEEM et MLHD	AC	43,92	51	23	21	7	0	0
	DREAL-DEAL-DIR...	37,96	46	15	24	6	10	2
	DDI	55,22	72	20	33	8	4	7
Sous-total AC+SD		137,1	169	58	78	21	14	9
	EP	32,36	35	26	19	23	0	6
Sous-total AC+SD+EP		32,36	35	26	19	23	0	6
	DGAG	31,27	96	non renseigné				
TOTAL		200,73	300					

Sur un contingent global en CTS de 336,34 ETP



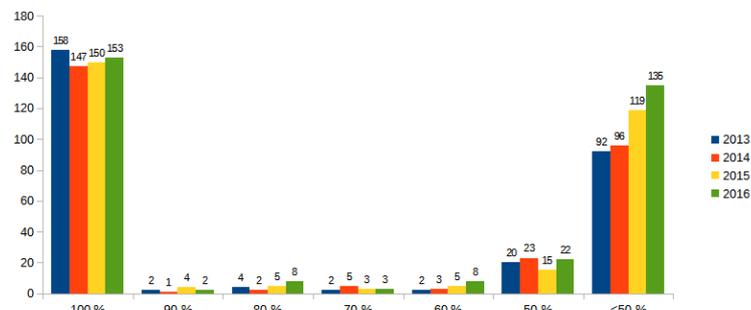
	CAT A	CAT B	CAT C	C EXP	OPA	2014
EP	26	19	23			6
DDI	20	33	8	4		7
DREAL-DEAL-DIR...	15	24	6	10		2
AC	23	21	7			





**Tableau de répartition des DAS
par quotité au 31 décembre 2013-2014-2015 et 2016**
(en nombre d'agents)

Taux de DAS	2013	2014	2015	2016
100 %	158	147	150	153
90 %	2	1	4	2
80 %	4	2	5	8
70 %	2	5	3	3
60 %	2	3	5	8
50 %	20	23	15	22
<50 %	92	96	119	135
total DAS partielles	122	130	151	178
TOTAL	280	277	301	331



11-C - Les différents organes de concertation

11-C-1 - Les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP) et les commissions d'avancement et de discipline (CAD)

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

Ces commissions se réunissent à l'initiative du directeur des ressources humaines ou à celle des représentants du personnel.

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

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

Ces commissions traitent des questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires ou des non-titulaires. Elles ont donc connaissance des propositions ou des refus de titularisation, des questions concernant la notation, l'avancement, la discipline, le détachement, la disponibilité, les mutations, la démission et le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2016

	Promotions	Mutations	Disciplinaire	Nombre total de CAP*
RIN, DAFU, HN68	1		0	7
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16, RIL, DREIF, SNEPC, PNT 46 et sui generis	2	3	0	
CETE et SETRA	1		0	
EMA – ACEN – ACET	1	0	0	1
Agents Berkani	1	0	0	1
Médecins de prévention	0	0	0	0
				9

* 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)

Récapitulatif des réunions de CAP en 2016

Corps gérés par les ministères MEEM-MLHD	Promotions	Mutations	Disciplinaires	Autres**	Nombre total de CAP***
Adjointes administratifs des administrations de l'Etat (CAP nationale)	3	1	0		4
Adjointes techniques des administrations de l'Etat	1	1	0		2
Administrateurs civils	3	0	0		3
Agents techniques de l'environnement*	2	2	0		4
Architectes et urbanistes de l'Etat	3	3	0		6
Assistants de service social	1	1	0		2
Attachés d'administration de l'Etat	3	3	0	1	6
Chargés d'études documentaires	2	2	0		2
Chargés de recherche du développement durable	1	1	0		1
Dessinateurs	1	1	0		2
Directeurs de recherche du développement durable	1	1	0		1
Experts techniques des services techniques	1	1	0		2
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	1	3	1		5
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3	3	0		4
Inspecteurs des affaires maritimes	1	3	0		3
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	1	0	0		1
Officiers de port	1	2	0		2
Officiers de port adjoints	1	2	0		2
Personnels d'exploitation RBA			Gestion déconcentrée		
Personnels d'exploitation VNPM	2	2	0		3
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	1	0	0		1
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	2	3	1	2	8
Syndics des gens de mer	1	2	0		2
Techniciens de l'environnement*	3	5	2		10
Techniciens supérieurs du développement durable	2	3	3		8
					84

* Y compris les CAPP de la spécialité espaces protégés

** CAP recours, titularisation, détachement...

*** Correspond au nombre total de CAP réellement tenues, une CAP pouvant examiner les dossiers relatifs à plusieurs thèmes inscrits à son ordre du jour (promotions, mutations, autres)

11-C-2 – Les comités techniques

Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements techniques de l'État fixe les attributions et les modalités de fonctionnement des comités techniques (CT). Il concrétise la modernisation du dialogue social en permettant notamment d'adapter l'architecture de ces instances de concertation aux nouveaux enjeux de gestion publique. Cette évolution s'est traduite par la généralisation, dans la fonction publique d'État, du principe de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques et l'élargissement des critères d'éligibilité des organisations syndicales aux élections professionnelles.

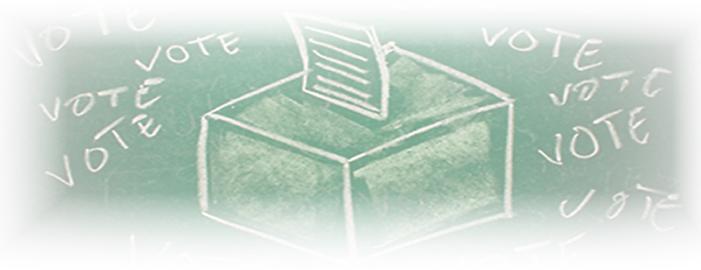
La circulaire d'application du 31 décembre 2011 développe les règles relatives à l'organisation et la

composition des comités techniques. Elle précise les nouvelles dispositions qui participent au renforcement du rôle de ces instances et à l'amélioration de leur exercice.

Par ailleurs, la circulaire d'application du 31 décembre 2012 du décret précité vient préciser les dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement des comités techniques.

S'en suivent deux arrêtés du 31 juillet 2014 :

- l'un portant création des comités techniques au sein des services du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires ;
- l'un portant création des comités techniques au sein de certains établissements publics administratifs relevant du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires.



La cartographie des CT est la suivante :

a) Le comité technique ministériel (CTM)

Le comité technique ministériel a été mis en place à l'issue des scrutins du 04 décembre 2014.

La répartition des sièges est la suivante :

Répartition des sièges					
Organisations syndicales	2003	2006	2008	2011	2014
CGT	8	8	7		
CGT/FSU				6	5
FO	4	5	5	4	4
CFDT	3	2	2	3	2
UNSA			1	2	3
SOLIDAIRES					1
Total	15	15	15	15	15

Ainsi, 15 représentants du personnel siègent au CTM. Les femmes représentent 4 sièges parmi les titulaires et 2 parmi les suppléants.

Le CTM unique a été convoqué huit fois au cours de l'année 2016 : sept convocations du CTM auxquelles s'ajoutent une nouvelle programmation suite à un vote unanime défavorable (16 février 2016) sur les projets d'arrêtés modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant la liste des opérations de restructuration de services ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de service et d'aide à la mobilité du conjoint.

A noter que les organisations syndicales ont quitté la salle à l'issue de leurs déclarations préalables lors du CTM budgétaire du 29 septembre présidé par la ministre.

b) Le comité technique de réseau

L'arrêté du 7 juillet 2011 a institué un comité technique de réseau compétent pour connaître, dans le cadre des dispositions du titre III du décret du 15 février 2011 susvisé, de toutes les questions intéressant l'ensemble des services relevant de la direction générale de l'aviation civile.

c) Les comités techniques centraux

Le comité technique d'administration centrale (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 2016, le CT-AC s'est réuni 4 fois. Aucune de ces réunions n'a été boycottée.

Les sujets majeurs qui ont été abordés furent :

- les réorganisations et les modifications du décret et de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire,
- le bilan de l'expérimentation du télétravail,
- l'informatique et la bureautique,
- les effectifs de l'administration centrale, les écrêtements, le RIFSEEP et les primes,
- la présentation du projet de bilan social de l'administration centrale 2015,
- un point d'information concernant la mise en œuvre de l'égalité femme / homme en administration centrale,
- la restauration collective.

d) les comités techniques de proximité des services déconcentrés

Il existe 80 comités techniques (CT) de proximité (hors DDT-M et DGAC) au sein des services déconcentrés des MEEM-MLHD tels que les DREAL, DEAL, DM, DIR, DIRM. Le nombre des représentants du personnel de ces instances varie selon l'effectif des services auxquels ils sont rattachés.

Selon la réglementation en vigueur, les CT doivent se réunir au moins deux fois par an sur convocation de leur président.

Les établissements publics suivants ont également un comité technique d'établissement :

- l'agence nationale de l'habitat
- les agences de l'eau de l'Adour-Garonne, l'Artois-Picardie, Loire-Bretagne, de Seine-Normandie et du Rhin-Meuse, Rhône-Méditerranée et Corse
- l'agence des aires marines protégées
- l'institut national de l'information géographique et forestière
- le centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
- le conservatoire du littoral et des rivages lacustres
- l'école nationale des ponts et chaussées
- l'école nationale supérieure maritime
- l'école nationale des travaux publics de l'État
- l'établissement national des invalides de la marine
- l'institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
- l'office national de la chasse et de la faune sauvage
- l'office national de l'eau et des milieux aquatiques
- voies navigables de France
- météo France
- les parcs nationaux de France
- les parcs nationaux des Cévennes
- le parc national des Écrins

- le parc national de la Guadeloupe
- le parc national du Mercantour
- le parc national de Port Cros
- le parc national des Pyrénées
- le parc national de la Vanoise
- le parc national de la Réunion
- le parc amazonien de la Guyane
- le parc national des Calanques
- l'établissement public du Marais poitevin

e) Le dialogue social non institutionnel

En 2016, le dialogue non institutionnel s'est concrétisé par la tenue de 114 réunions informelles organisées par la direction des ressources humaines (hors groupes de travail issus du CHSCT-M) :

- 42 réunions plénières, dont 7 comités de suivi dédiés à la création de l'Agence française de la biodiversité, notamment axées sur les thématiques de la mobilité et du RIFSEEP.
- 72 audiences bilatérales dont 11 audiences de conciliation préalables à des préavis de grève.

Ces réunions se sont tenues avec les organisations syndicales représentées au CTM. Exceptionnellement, les organisations syndicales non représentées au CTM ont été admises à participer, sur la mobilité des corps de niveau A+ principalement.

Une réunion de groupe de dialogue a été organisée en application de l'instruction ministérielle du 16 juin 2015 relative aux nouvelles modalités du dialogue social.

11-C-3 - Le comité central d'action sociale (CCAS), les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS) et les comités locaux d'action sociale (CLAS)

(arrêté ministériel du 9 octobre 2014 relatif au comité central d'action sociale, aux commissions régionales de concertation de l'action sociale et aux comités locaux d'action sociale, au ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer (MEEM) et au ministère du logement et de l'habitat durable (MLHD)).

Ces instances consultatives se réunissent sous la présidence d'un représentant du personnel élu par le collège des représentants des organisations syndicales participant à ces instances. Elles sont composées de représentants de l'administration, de professionnels représentant le service social, de représentants

des organisations syndicales, de représentants d'associations reconnues comme œuvrant pour l'action sociale au MEEM et au MLHD.

Arrêté du 9 octobre 2014 portant création du comité central et des comités locaux d'action sociale dans les services du ministère de l'énergie, de l'économie, du développement durable et de l'aménagement du territoire et fixe leurs attributions. Ce texte a été modifié par l'arrêté du 30 mars 2016 concernant les dispositions transitoires relatives à l'organisation des CLAS des DREAL fusionnantes et des CRCAS dans les régions fusionnées à la suite de la réforme territoriale. La note technique du 4 avril 2016, modifiant les dispositions de la note du 9 octobre 2014, a été prise en application de l'arrêté précité.

Le comité central d'action sociale (CCAS)

En application des dispositions de l'arrêté du 9 octobre 2014 précité, le comité central d'action sociale comprend 26 membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants désignés par arrêté.

Il est composé de :

- 7 directeurs(trices) de l'administration centrale et des services déconcentrés ou leur(s) représentant(e)s
- 1 professionnel(le) représentant(e) du service social
- 15 représentant(e)s des personnels actifs(ves) ou retraité(e)s désigné(e)s par les organisations syndicales
- 3 représentant(e)s au maximum parmi les associations reconnues par l'administration comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle.

Et en qualité d'expert pour les domaines qui les concernent : 1 représentant(e) du ou des organisme(s) de référence en matière de protection sociale complémentaire.

Depuis les élections du 4 décembre 2014, la répartition des représentants du personnel est la suivante :

- 4 représentants du personnel titulaires et 4 suppléants au titre de l'organisation syndicale FO
- 4 représentants du personnel titulaires et 4 suppléants au titre de l'organisation syndicale FNEE-CGT
- 3 représentants du personnel titulaires et 3 suppléants au titre de l'organisation syndicale UNSA
- 2 représentants du personnel titulaires et 2 suppléants au titre de l'organisation syndicale CFDT
- 1 représentant du personnel titulaire et 1 suppléant au titre de l'organisation syndicale FSU
- 1 représentant du personnel titulaire et 1 suppléant au titre de l'organisation syndicale SOLIDAIRES ENVIRONNEMENT



OS	Nb de membres titulaires au CCAS	% par rapport au nombre de représentants du personnel (15)	% par rapport au nombre de membres titulaires du CCAS (26)
FO	4	26,6%	15,4%
CGT	4	26,6%	15,4%
UNSA	3	20%	11,5%
CFDT	2	13,3%	7,7%
FSU	1	6,6%	3,8%
Solidaires Environnement	1	6,6%	3,8%
Total	15	100%	57,6%

Les membres titulaires de l'administration (7 membres) représentent 27% du nombre de membres titulaires siégeant au CCAS.

3 associations œuvrant pour l'action sociale du MEEM et du MLHD sont représentées au CCAS :

- La Fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE) : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant,
- Le Comité de gestion des centres de vacances (CGCV) : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant,
- Le Comité d'aide sociale (CAS) : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant.

Le comité central d'action sociale émet, par ses délibérations, des avis et des propositions en termes d'orientations de la politique d'action sociale du MEEM et du MLHD. A travers la réalisation et le financement d'actions interministérielles à réglementation commune et ministérielles, il s'attache à répondre aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires de l'action sociale. A sa demande, l'administration peut procéder aux études préalables nécessaires, à l'examen de mesures nouvelles et à leur mise en œuvre éventuelle.

La commission plénière du CCAS s'est réunie 4 fois en 2016.

Le comité central d'action sociale a constitué en son sein 5 commissions spécialisées :

La commission n° 1, commission d'animation et de coordination du CCAS : elle est chargée de la communication et des relations avec les CLAS, de la formation des présidents de CRCAS et de CLAS et de la conception d'un journal relatif à l'action sociale (la gazette de l'action sociale).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2016.

La Commission n° 2, commission logement et

restauration : elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides, ...) ainsi que le suivi de la restauration, tant celle relevant de la politique interministérielle (RIA) que celle des ministères MEEM-MLHD (RA).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2016.

La commission n° 3, commission budgétaire : elle est chargée de la préparation du budget d'action sociale (propositions d'orientations et de programmation pluriannuelle des opérations, analyse financière des travaux des autres commissions et contribution à la définition des priorités) et du suivi des dotations et des consommations de crédits. Elle participe à la mise en œuvre de l'application informatique budgétaire « DPAS-WEB ».

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2016.

La commission n° 4, commission des actions collectives : elle suit les actions en faveur des enfants (séjours de vacances, arbre de Noël...); elle examine le bilan national de consommation des crédits d'initiative locale (CIL) pour le financement des actions collectives programmées par les CLAS et peut conseiller les CLAS pour l'utilisation de ces crédits. Elle suit la gestion du patrimoine social en lien avec la FNASCE et le CGCV.

Cette commission s'est réunie 3 fois en 2016.

La commission n° 5 : commission des conditions de vie des agents : elle traite des questions relatives aux enfants du personnel des ministères (garde d'enfants, aide à la scolarité...); elle suit et analyse l'utilisation des crédits d'aides matérielles; elle examine le bilan des prêts accordés par le comité d'aide sociale (CAS) et propose des mesures en faveur des agents retraités ainsi que des mesures liées au handicap.

Cette commission s'est réunie 3 fois en 2016.

Les commissions régionales de concertation de l'action sociale

L'arrêté ministériel en date du 9 octobre 2014 a précisé les attributions des commissions régionales de concertation d'action sociale (CRCAS). Ces commissions participent à la réflexion sur les enjeux de l'action sociale collective et individuelle au niveau régional.

Les CRCAS sont composées des membres titulaires suivants :

- les président(e)s de CLAS des services de la région qui sont membres de droit ;
- le (la) responsable de la gestion des crédits ou son représentant au titre du budget opérationnel de

programme délégué portant les effectifs du MEEM et MLHD (RBOP délégué du programme 217) ;

- des représentant(e)s des unités opérationnelles (UO) régionales ; les unités opérationnelles départementales étant représentées par le responsable du budget opérationnel de programme (RBOP) ;
- d'un(e) représentant(e) titulaire désigné(e) par chaque fédération syndicale représentée au CTM exerçant dans un des services rattachés à la région.

Siègent en qualité d'expert :

- le (la) conseiller(e) technique de service social territorial(e) de la région ou de l'inter-région ;
- les partenaires associatifs à raison d'un(e) représentant(e) par association reconnue au plan national ou régional, pour les domaines qui les concernent (1 représentant(e) pour la fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNAS-CE), 1 représentant(e) pour le comité de gestion des centres de vacances (CGCV), et éventuellement 1 représentant(e) pour une autre association.

La composition des CRCAS doit accorder aux représentant(e)s du personnel une supériorité numérique. Les CRCAS veillent à la mise en œuvre de la politique d'action sociale définie par le CCAS coordonnent la politique d'action sociale au niveau régional et en font la synthèse annuelle. Elles analysent les éventuelles particularités de la mise en œuvre de l'action sociale entre les services et au niveau régional (consommation de crédits, besoins recensés différents...). Elles se prononcent sur la répartition et le suivi des crédits d'action sociale attribués aux CLAS relevant de leur périmètre. Elles soutiennent ponctuellement le fonctionnement des CLAS de la région qui en font la demande. Elles encouragent la mutualisation d'actions inter-CLAS et les partenariats associatifs.

16 CRCAS étaient constituées dans le ressort territorial en vigueur au 31 décembre 2016.

Les comités locaux d'action sociale (CLAS)

Les comités locaux d'action sociale (CLAS) étudient et proposent toutes mesures de nature à faciliter et à renforcer l'action sociale développée localement dans les services. Ils sont habilités à recenser les besoins sociaux, à proposer et organiser des actions et en dresser le bilan. Ils veillent à la bonne utilisation des crédits d'action sociale. Ils donnent un avis sur l'attribution des aides matérielles. Ils assurent la programmation des actions collectives et veillent à la bonne utilisation des crédits d'initiatives locale (CIL).

Ils sont compétents à l'égard des personnels du MEEM et du MLHD et de leurs ayants droit, quel que soit leur

service d'affectation, des personnels transférés dans les collectivités territoriales jusqu'à leur intégration ou leur détachement sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale, des agents retraités résidant dans la zone géographique concernée.

Il est créé un CLAS dans chaque service doté d'un comité technique local (CTL) avec la possibilité de constituer des CLAS interservices dont la création doit être validée par le CCAS. Au 31 décembre 2016, les CLAS étaient au nombre de 133 sur 135 services.

Le nombre de représentant(e)s au sein des comités locaux d'action sociale est déterminé en fonction des effectifs de la structure concernée au moment du renouvellement :

- **Pour un effectif inférieur ou égal à 300**, les CLAS sont composés de 9 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants (1 représentant(e) de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 6 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) 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 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 8 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association reconnue comme 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 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 10 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association reconnue comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local).

La composition du CLAS doit être en conformité avec la représentativité des organisations syndicales au comité technique local (CTL).

Les membres représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales et nommés par leur chef de service.

Les CLAS sont présidés par un représentant du personnel actif élu. La vice-présidence est assurée par le directeur du service ou par son représentant et le secrétariat par un représentant du personnel actif appartenant à une organisation syndicale différente de celle du président.



11-C-4 Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L'année 2016 a connu la montée en puissance de l'ensemble des CHSCT créés en 2015. Par ailleurs, pour les 16 DREAL concernées par la réforme territoriale, les CHSCT se sont réunis en formation conjointe dans leurs nouveaux périmètres respectifs.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M)

Pour cette instance, la répartition des sièges, est la suivante :

Organisations syndicales	2015
CGT	2
FO	2
UNSA	2
CFDT	1

Conformément à l'article 39 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, 7 représentants du personnel siègent au CHSCT-M. Les femmes occupent 3 sièges parmi les titulaires et 2 sièges parmi les suppléants.

Le CHSCT-M a compétence pour connaître de toutes les questions intéressant l'ensemble des services placés sous l'autorité exclusive ou conjointe de ses ministres. Il est également compétent pour connaître des questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs placés sous leur tutelle, dont la liste est limitativement énumérée.

L'instance s'est réunie 7 fois en 2016. De la même façon qu'en 2015, ces réunions ont été précédées de celles, préparatoires, de la commission de suivi.

Principaux dossiers abordés par le CHSCT-M en 2016 : Élection du secrétaire du CHSCT-M suite au départ en retraite du secrétaire en titre

- Examen du bilan ministériel du service social 2014 ;
- Examen du bilan 2015 des accidents de travail ;
- Examen du bilan 2015 des maladies professionnelles ;
- Examen du bilan du décret hygiène et sécurité (BDHS) au titre de l'année 2015 ;
- Examen du bilan de l'obligation d'emploi des agents en situation de handicap au titre de l'année 2015 ;
- Examen du bilan d'étape relatif à la déclinaison de l'instruction ministérielle du 19 août 2014 portant sur la prévention des risques psycho-sociaux ;
- Examen du programme ministériel de prévention 2016 ;
- Examen de la note d'orientations ministérielles en ma-

tière de prévention des risques professionnels, d'hygiène et de sécurité et d'amélioration des conditions de travail des MEEM/MLHD ;

- Examen du projet de plan quadriennal handicap 2017-2020 ;
- Point d'information relatif aux inspections santé et sécurité au travail menées en 2015 dans les services du MEEM et du MLHD
- Examen de la note-socle sur l'ensemble des textes relatifs à l'amiante ;
- Examen des fiches de procédure relatives à la demande de reconnaissance de maladie professionnelle ;
- Examen du projet d'arrêté ministériel relatif au télétravail au sein des MEEM/MLHD ;
- Examen du projet de note de gestion relative au télétravail ;
- Examen de la refonte du guide méthodologique « document unique, identification et évaluation des risques » ;
- Examen de la note de gestion relative à la médecine préventive ;
- Examen du projet de circulaire relative à la prévention des risques spécifiques aux métiers de l'administration de la mer.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale :

Placé auprès du directeur des ressources humaines, il a compétence pour connaître de toutes les questions communes à tout ou partie des services d'administration centrale et des services à compétence nationale.

Il est composé de :

- 2 représentants de l'administration : le directeur des ressources humaines ou son représentant et le chef du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale ou son représentant ;
- 7 représentants du personnel et 7 suppléants ;
- le médecin de prévention ;
- l'inspecteur santé et sécurité au travail ;
- l'assistant ou le conseiller de prévention.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité :

Placés auprès des chefs de services, ils sont composés de :

- 2 représentants de l'administration : le représentant de la direction, du centre ou du service, ou son représentant et le chef du service des ressources humaines ou son représentant,
- représentants du personnel : pour les CHSCT de proximité nouvellement mis en place, les membres du comité technique ministériel ont décidé que le nombre de sièges serait strictement identique à celui du CT correspondant, avec une adaptation pour la tranche la plus élevée (article 39 du décret n° 82-453 précité).

- le médecin de prévention,
- l'inspecteur santé et sécurité au travail,
- l'assistant ou le conseiller de prévention.

La formation des membres de CHSCT :

Conformément à l'article 8 du décret 82-453, les membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité bénéficient d'une formation d'une durée minimale de 5 jours au cours de leur mandat et qui doit être renouvelée à chaque mandat.

Elle doit permettre aux représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- de développer leur aptitude à identifier et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Pour l'année 2016, le coût de cette formation s'élève à 46 618,67 €. 317 agents ont été formés par l'administration.

Sur les 5 jours de formation, déployée au niveau national sous maîtrise d'ouvrage centrale, 2 jours ont été dédiés, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux signé le 22 octobre 2013, à cette thématique».

2 jours complémentaires, aux 5 jours de formation minimale obligatoire des membres des CHSCT, doivent être inscrits au titre de la formation syndicale.

En l'espèce, le format délivré est de 5 jours au titre des membres du CHSCT complétés par 2 jours au titre de la formation syndicale (cette dernière ne relevant pas du plan national de formation du SG).

2 jours complémentaires sur les 7 jours de formation minimale obligatoire des membres des CHSCT doivent être inscrits au titre de la formation syndicale.

11-D - Les mouvements sociaux

Récapitulatif des mouvements sociaux en 2016

	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements nationaux	26 janvier 2016	CGT FO Solidaires FSU	Politique d'austérité, réformes structurelles, création d'emplois, valeur du point d'indice
	8 mars 2016	Solidaires	Contre les inégalités persistantes qui s'aggravent entre les femmes et les hommes malgré le protocole égalité professionnelle (carrière et rémunération). Pour Solidaires fonction publique, le 08 mars est une journée de lutte pour le droit des femmes
	9 mars 2016	"Solidaires CGT FSU FAFP"	Abandon du projet de la loi « El Khomri » sur la refonte du Code du travail
	Du 17 au 31 mars 2016	CGT FP – Solidaires FP	Contre le projet de loi sur le travail représentant un recul social pour les salariés, la remise en cause des 35h et la flexibilité, la remise en cause des règles statutaires et la création d'emplois statutaires, contre l'absence de réponses significatives sur la question salariale et sur les pertes subies en terme de pouvoir d'achat, contre les multiples réformes qui fragilisent le service public et les administrations, pour la défense et la promotion des services publics.
	Du 20 au 21 mars 2016	UNSA ICNA	Arrêt de la baisse des effectifs et définition d'un plan d'urgence de recrutements ICNA, définition d'un système indemnitaire pour les corps techniques de la DGAC, des mesures sociales
	Du 20 au 21 mars 2016	UNSA ICNA	DGAC. Arrêt de la baisse des effectifs, définition d'un système indemnitaire pour les corps techniques, mesures sociales compensant la baisse du pouvoir d'achat
	22 mars 2016	FSU – CFDT	Fin du gel du point d'indice
	31 mars 2016	CGT SNPTRI - USAC CGT – FO – FSU – FA FP – FGF FO	Contre le projet de Loi travail - Réclamation d'une amélioration plus que significative sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail – la revalorisation du point d'indice rattrapant les pertes contre les suppressions d'emplois
	Du 1er au 15 avril 2016	CGT FP	Retrait de la loi Travail
	5 avril 2016	FSU	Opposition au projet de loi Travail



	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements nationaux	Du 18 au 30 avril 2016	CGT FP	Opposition au projet de loi Travail et insuffisante augmentation des salaires de la fonction publique
	28 avril 2016	FGF FO – FA FP	Retrait du projet de loi « El Khomri » - Opposition à l'article 22 du projet de Loi – Maintien de la hiérarchie des normes – Nouvelle augmentation de la valeur du point d'indice – Réouverture de discussions sur les carrières – le protocole PPCR – Arrêt des réformes en cours (territoriales et santé notamment) – ouverture d'un débat sur les missions de service public
	Du 1 ^{er} mai au 30 juin 2016	CGT FP – Solidaires FP	Contre le projet de loi sur le travail représentant un recul social pour les salariés, la remise en cause des 35h et la flexibilité, la remise en cause des règles statutaires et la création d'emplois statutaires, contre l'absence de réponses significatives sur la question salariale et sur les pertes subies en terme de pouvoir d'achat, contre les multiples réformes qui fragilisent le service public et les administrations, pour la défense et la promotion des services publics.
	12 mai 2016	FSU	Contre le projet de loi Travail
	Du 17 au 19 mai 2016	FGF FO – FSU – UGFF CGT	Retrait de la loi Travail - Maintien de la hiérarchie des normes et des accords collectifs – Augmentation de la valeur du point d'indice et rattrapage des pertes subies – réouverture des discussions sur les carrières – Arrêt des réformes en cours et ouverture d'un débat sur les missions de service public.
	Du 1 ^{er} au 30 juin 2016	Solidaires fonction publique	Retrait du projet de loi « El Khomri » sur la refonte du Code du travail, les salaires dans la Fonction Publique et l'augmentation de la valeur du point d'indice, le statut de la Fonction Publique, les réformes du service public, la défense et la promotion des services publics
	Du 2 au 3 juin 2016	UGFF CGT	Retrait de la loi Travail
	14 juin 2016	FEETS FO – CGT – SNE SUTAM FSU – Solidaires environnement	Retrait de la loi Travail
	14 juin 2017	FGF FO FSU UGFF CGT	Retrait du projet de loi « El Khomri » - Opposition à l'article 22 du projet de Loi – Maintien de la hiérarchie des normes – Nouvelle augmentation de la valeur du point d'indice – Réouverture de discussions sur les carrières – le protocole PPCR – Arrêt des réformes en cours (territoriales et santé notamment) – ouverture d'un débat sur les missions de service public
	Du 17 au 30 juin 2016	Solidaires CGT FSU FAFP CFDT CGT FO	Retrait du projet de loi « El Khomri » sur la refonte du Code du travail, les salaires dans la Fonction Publique et l'augmentation de la valeur du point d'indice, le statut de la Fonction Publique, les réformes du service public, la défense et la promotion des services publics
	21 juin 2016	FSU	Défendre le statut, les missions et les conditions de travail des personnels sociaux
	23 juin 2016	UGFF CGT	Retrait du projet de Loi Travail et contre la mise en œuvre d'un CPA dans la fonction publique – le maintien de la hiérarchie des normes et des accords collectifs – une nouvelle augmentation de la valeur du point d'indice et le rattrapage des pertes subies – réouverture de discussions sur les carrières, le protocole PPCR – l'arrêt des réformes en cours et ouverture d'un débat de fond sur les missions de service public
	28 juin 2016	UGFF CGT – FSU	Demande du retrait du projet de loi travail et obtention de nouveaux droits
	Du 4 au 22 juillet 2016	Solidaires-FP	Contre le projet de loi sur le travail représentant un recul social pour les salariés, la remise en cause des 35h et la flexibilité, la remise en cause des règles statutaires et la création d'emplois statutaires, contre l'absence de réponses significatives sur la question salariale et sur les pertes subies en terme de pouvoir d'achat, contre les multiples réformes qui fragilisent le service public et les administrations, pour la défense et la promotion des services publics.
	5 juillet 2016	UGFF CGT	Prolongement du mouvement du 17 au 31 mars
	Du 14 au 15 septembre 2016	Us SOLIDAIRES FP – CGT&FSU – FO	Abrogation de la loi travail – remise en cause des 35h et la flexibilité – remise en cause règles statutaires – pertes du pouvoir d'achat – réformes structurelles – défense du service public – défense des agents
	Du 19 au 23 septembre 2016	UNSA DEVELOPPEMENT DURABLE	Respect des engagements de la ministre Ségolène Royal formulés au CTM budgétaire du 01/10/2015 concernant le plan de requalification des agents des catégories C vers B et B vers A
	26 septembre 2016	SNITPECT FO	Sortie du corps des ITPE du protocole PPCR A type, validation du projet de nouveau statut pour les corps des ITPE, mise en place d'un régime indemnitaire revalorisé, reconnaissance du lien entre le corps des ITPE et leur école
	Du 26 au 30 septembre 2016	UNSA DEVELOPPEMENT DURABLE	Reconduction du mouvement - Respect des engagements de la ministre Ségolène Royal formulés au CTM budgétaire du 01/10/2015 concernant le plan de requalification des agents des catégories C vers B et B vers A
	Du 3 au 7 octobre 2016	UNSA DEVELOPPEMENT DURABLE	Reconduction du mouvement - Respect des engagements de la ministre Ségolène Royal formulés au CTM budgétaire du 01/10/2015 concernant le plan de requalification des agents des catégories C vers B et B vers A
Du 19 au 20 octobre 2016	Solidaires FP	Action contre la répression syndicale	
29 novembre 2016	UGFF CGT – CGT SNPTRI	Augmentation de la valeur du point, créations d'emplois statutaires pour les missions publiques, nouvelles mesures contre la précarité, amélioration des conditions de travail, défense des acquis, abrogation du RIFSEEP – Mise en œuvre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations, plan de requalification, absence de mesures catégorielles, baisse des moyens pour les réseaux et infrastructures, reconnaissance de la pénibilité	

	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements ministériels/catégoriels	Du 11 au 15 janvier 2016	UNSA IESSA	Abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	12 janvier 2016	SNP2EFO	Pénibilité, prime, régularisation, revalorisation, pour le personnel d'exploitation
	Du 18 au 22 janvier 2016	UNSA IESSA	Abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 25 au 29 janvier 2016	UNSA IESSA	La DGAC classée comme prioritaire, abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	26 janvier 2016	CGT SNPTRI	Point d'indice, pouvoir d'achat, conditions de travail, statut, pénibilité
	Du 1er au 5 février 2016	UNSA IESSA	Abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	4 février 2016	CGT FO SNE Solidaires UNSA	Améliorations catégorielles et statutaires pour tous les personnels de l'environnement
	Du 8 au 12 février 2016	UNSA IESSA	La DGAC classée comme prioritaire, abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 15 au 19 février 2016	UNSA IESSA	La DGAC classée comme prioritaire, abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 22 au 26 février 2016	UNSA IESSA	Abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 29 février au 4 mars 2016	UNSA IESSA	La DGAC classée comme prioritaire, abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 7 au 11 mars 2016	UNSA IESSA	La DGAC classée comme prioritaire, abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 14 au 18 mars 2016	UNSA IESSA	La DGAC classée comme prioritaire, abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 29 mars au 2 avril 2016	UNSA IESSA	La DGAC classée comme prioritaire, abandon du RIFSEEP, abandon des recommandations de l'audit CGEDD sur la filière technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	17 mars 2016	FSU	Opposition au projet de loi Travail
	28 avril 2016	CGT SNPTRI	Contre le projet de loi travail et la dégradation des conditions de travail
	26 mai 2016	FGF-FO OPA et ouvriers d'Etat CGT-Ouvriers d'Etat SNP2EFO OPA SNOA-CGT SNPACM-FO USAC-CGT	Levée du moratoire sur le recrutement des OPA et des ouvriers d'Etat de la DGAC et Météo France
	Du 2 mai au 13 mai 2016	UGFF CGT – FSU	Retrait de la loi Travail
	3 mai 2016	FO	Retrait de la loi Travail - Maintien de la hiérarchie des normes et des accords collectifs – Augmentation de la valeur du point d'indice et rattrapage des pertes subies – réouverture des discussions sur les carrières – Arrêt des réformes en cours et ouverture d'un débat sur les missions de service public.
	19 mai 2016	FO	Retrait de la loi Travail - Maintien de la hiérarchie des normes et des accords collectifs – Augmentation de la valeur du point d'indice et rattrapage des pertes subies – réouverture des discussions sur les carrières – Arrêt des réformes en cours et ouverture d'un débat sur les missions de service public.
29 juin 2016	SNITPECT – FO	Pour l'ensemble des ITPE, dérogation au RIFSEEP, maintien des 3 cycles de mobilité, réforme du corps des ITPE créant notamment un 3 ^e grade Hors Echelle B (HEB), transformation de l'ENTPE en Grand établissement	
Du 22 au 26 août 2016	SNPTRI-CGT DIR OUEST	Arrêt des suppressions d'effectifs à la DIR OUEST, des réorganisations, revalorisation de la PTETE, harmonisation des niveaux de service, reclassement des AE et AES, des CEE et CEEP, la revalorisation du point d'indice, régime indemnitaire en fonction des missions exercées, reconnaissance de la pénibilité par le service actif, bonification du service actif, retrait de la loi travail, intégration des primes pour le calcul des pensions, situation du président du CLAS de la Dir Ouest	



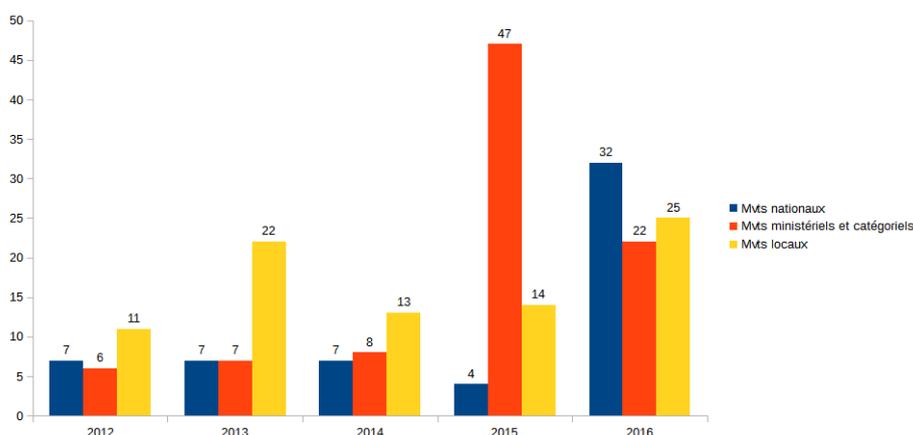
	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements locaux	26 janvier 2016	CGT FO Dir Nord	Préavis reconductible, respect des garanties minimales, création parc régional, dialogue social, temps de travail, continuité de service
	26 janvier 2016	SNCTA Aix en Provence	recrutement de contrôleurs aériens, revalorisations des salaires, missions
	Du 26 au 28 février 2016	"Solidaires-Météo SNM-CGT SNITM-FO"	Moyens budgétaires pour Météo-France pour pouvoir assurer toutes ses missions, plan pluriannuel de recrutements qui permette le maintien des effectifs au niveau de 2015.
	Du 20 au 21 mars 2016	DGAC - CFDT	Arrêt de la baisse des effectifs de la DGA, compensation du de la perte du pouvoir d'achat, retrait des mesures de flexibilisation des conditions de travail des ICNA
	Du 20 au 21 mars 2016	CFDT	DGAC. Préavis CFDT concernent le CRNA Ouest et le CRNA Sud-Est, pour la mise en œuvre des mesures suivantes : arrêt de la baisse des effectifs de la DGAC, mise en place de mesures sociales compensant la perte de pouvoir d'achat, retrait des mesures de flexibilisation des conditions de travail des ICNA
	Du 21 au 25 mars 2016	UNSA IESSA	DGAC . Préavis concerne la section locale de Roissy CDG Revendications : revalorisation de la prime de spécificité CDG, recrutement, abandon du projet service technique de la DSNA
	25 avril 2016	UF CGT DIR Nord FO DIR Nord CFDT DIR Nord	Pour le respect des garanties minimales, la création d'ateliers de réparation par district, le respect du dialogue social, le reclassement des CEI, le temps de travail programmé et aléatoire cumulé ne dépassant pas 10h, la continuité de service de 2h, contre le 2015-2016 DOVH et le DOSR
	10 mai 2016	CGT PTRI Oise	Respect de la note du ministère daté du 15 septembre 2011 sur la construction d'un point d'appui à Choisy, application de la circulaire du 22 septembre 2015 sur la mise à disposition d'un local syndical et des moyens qui s'y rattachent
	Du 1er au 19 juin 2016	"CGT Météo FO Météo Solidaires Météo"	Moyens humains et budgétaires pour Météo-France pour pouvoir assurer toutes ses missions, garantie du maintien des centres météorologiques, avec des effectifs suffisants, arrêt immédiat des projets visant à automatiser la prévision, retrait du projet de loi travail
	Du 11 au 14 juin 2016	CGT Météo – FO Météo – Solidaires Météo	Contre le projet de loi travail – Contre les projets de réorganisations destructeurs – Obtenir le maintien des effectifs, des moyens budgétaires
	Du 17 au 19 juin 2016	USAC CGT Section locale Aix-en-Provence	Personnels du BTIV/CRNA-SE. Revalorisation de la prime d'exploitation, de vacation et de sujétion, de l'indemnité spéciale d'habilitation, de meilleures conditions pour l'agent en formation, création de postes de chefs de quart, reconnaissance des formateurs et testeurs, niveau d'anglais minimum nécessaire et reconnu pour l'obtention de l'habilitation à l'UIV, légitimation de la compétence de leurs fonctions
	Du 20 juin au 7 juillet 2016	Solidaires Météo CGT Météo FO Météo	Négociations sur l'organisation et les moyens (effectifs, budgets), implantation territoriale, conditions de travail, projets d'automatisation, reconnaissance légale de Météo France comme prestataire unique pour les messages d'alertes météorologiques, contre le projet de loi travail
	24 juin 2016	CFDT	Recrutements, automatisation, fermetures de centres météorologiques, mesures sociales
	26 juin 2016	Météo France : CFDT-Météo	Maintien des emplois à Météo-France, Sursoir à disposer d'une base en amont automatisée, la fermeture des centres météorologiques cessent sur la durée de la COP 2017-2021, la tenue de plans de mesures sociales
	Du 2 au 3 juillet 2016	USAC CGT	DGAC Aix-en-Provence. Négociations sur le protocole d'accord au sein de la DGAC, alerte sur la dégradation des conditions de travail des personnels du BTIV/CRNA-SE
	Du 2 au 3 juillet 2016	DGAC – USAC CGT	Dégradation des conditions de travail
	Du 8 au 9 juillet 2016	USAC CGT	DGAC Aix-en-Provence. Négociations sur le protocole d'accord au sein de la DGAC, alerte sur la dégradation des conditions de travail des personnels du BTIV/CRNA-SE . Revendications portent sur revalorisation de la prime d'exploitation, de vacation et de sujétion, revalorisation de l'indemnité spéciale d'habilitation, légitimation de la compétence des fonctions liées à la sécurité, aucune fusion de BTIV, habilitation nationale pour formaliser les compétences requises
	Du 8 au 9 juillet 2016	DGAC – USAC CGT	Revalorisation de la prime d'exploitation de vacation et de sujétion, de l'indemnité spéciale d'habilitation, reconnaissance de la compétence des fonctions liées à la sécurité, aucune fusion du BTIV, mise en place d'une habilitation nationale
	Du 8 au 31 juillet 2016	Solidaires Météo CGT Météo FO Météo	Négociations sur les moyens humains de l'établissement, les moyens budgétaires, l'implantation territoriale, les conditions de travail, les projets d'automatisation, la reconnaissance légale de Météo France comme prestataire unique pour les messages d'alertes météorologiques, contre le projet de loi travail
	Du 25 juillet 16 septembre 2016	VNF – CGT DT NE	Retrait de la loi Travail
	Du 26 septembre au 31 octobre 2016	SOLIDAIRES – CGT – FO	Grève METEO FRANCE : moyens humains de l'établissement – moyens budgétaires – implantation territoriale – conditions de travail – projets d'automatisations – reconnaissance légale de météo France comme prestataire unique sur le territoire
	Du 27 septembre au 21 octobre 2016	CGT DT NE	VNF : Retrait de la loi travail
	Du 22 octobre au 30 novembre 2016	CGT DT NE	VNF : Qualité de dialogue social-attestations amiante-Retrait de la loi travail-etc
Du 1 ^{er} au 27 novembre 2016	SOLIDAIRES CGT FO	Grève METEO FRANCE : moyens humains de l'établissement – moyens budgétaires – implantation territoriale – conditions de travail – projets d'automatisations – reconnaissance légale de Météo France comme prestataire unique sur le territoire	
10 novembre 2016	CFDT Maritime Normandie	Grève Marins Phares et balises : Absence enveloppe budgétaire - récupération des HS – suppression de postes du personnel navigant - reconnaissance de la pénibilité – manque de concertation avec les OS...	

En 2016, les ministères MEDDE-MLETR ont enregistré 79 mouvements sociaux contre 65 en 2015.

Les mouvements nationaux ont fortement augmenté entre 2015 et 2016. 4 mouvements ont été enregistrés en 2015 contre 32 en 2016. Cette augmentation est principalement due aux mouvements contre la loi travail.

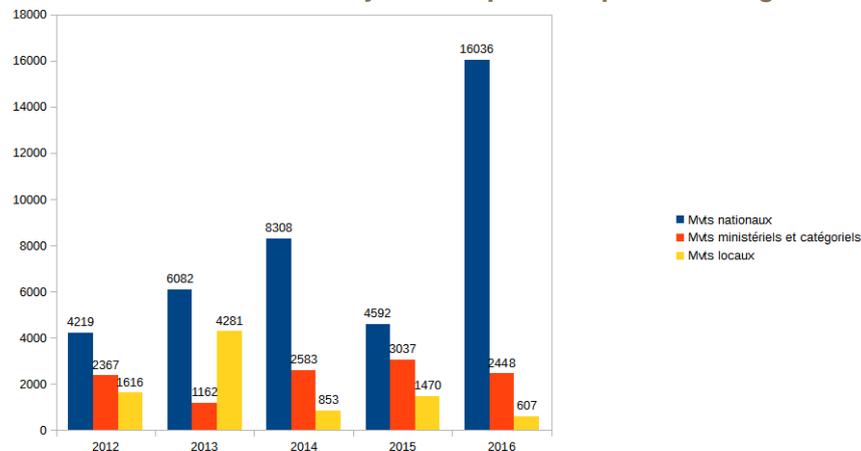
Les mouvements locaux ont également enregistré une hausse et passent de 14 mouvements en 2015 à 25 mouvements en 2016. Les mouvements ministériels et catégoriels ont diminué de plus de la moitié entre 2015 (47) et 2016 (22) mais restent toutefois élevés en comparaison des années antérieures (7 mouvements en moyenne par an entre 2012 et 2014).

Évolution du nombre de conflits



Nb total de mvts	
2012	24
2013	36
2014	28
2015	65
2016	79

Nombre de journées perdues pour fait de grève



Nb total JP	
2012	8202
2013	11525
2014	11744
2015	9099
2016	19091

En 2016, le nombre de jours perdus pour fait de grève s'établit à 19091, soit plus du double du nombre de jours perdus pour fait de grèves en 2015 (9099). Entre 2012 et 2015, les nombres de jours perdus pour fait de grève étaient restés beaucoup plus stables (entre 8202 et 11744).

La forte augmentation du nombre de jour perdus pour faits de grève est due aux mouvements nationaux.

Le nombre de jours perdus pour fait de grève dans les mouvements locaux est en diminution (1470 en 2015 contre 607 en 2016) alors même que le nombre de mouvement locaux a doublé. Cela s'explique en partie par le fait que les mouvements locaux étant adossés

aux mouvements nationaux, les journées perdues pour fait de grève ont alors été comptabilisées dans les mouvements nationaux.

Le nombre de jours perdus pour fait de grève dans les mouvements catégoriels s'élève à 2436. Ce chiffre est en légère diminution par rapport à 2015 (3037) et retrouve un niveau équivalent à 2014 (2583). Une seule grève est responsable de plus de la moitié des jours perdus pour fait de grève pour une grève catégorielle : la grève du 04/02/16 pour l'amélioration catégorielle et statutaire des personnels de l'environnement, qui a été suivie par 48 % des agents concernés et présents.

Annexes

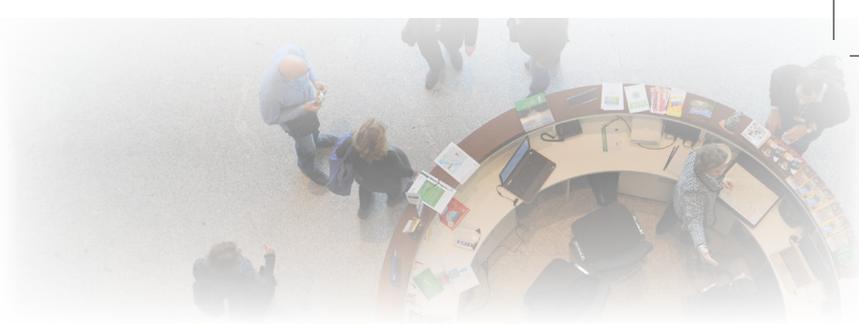


Annexe I

LFI 2016

Mission : Ecologie, développement et mobilité durables

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
203 Infrastructures et services de transports	3 182 434 059	3 182 000 282
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	436 336 005	430 765 928
Titre 5. Dépenses d'investissement	163 927 029	165 894 029
Titre 6. Dépenses d'intervention	2 582 171 025	2 585 340 325
205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	186 014 104	183 464 631
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	53 778 611	52 267 673
Titre 5. Dépenses d'investissement	11 138 763	10 100 228
Titre 6. Dépenses d'intervention	121 096 730	121 096 730
170 Météorologie	198 241 019	198 241 019
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	198 241 019	198 241 019
113 Paysages, eau et biodiversité	275 895 797	275 895 797
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	177 496 001	177 497 951
Titre 5. Dépenses d'investissement	3 026 255	3 026 255
Titre 6. Dépenses d'intervention	94 373 541	94 371 591
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	1 000 000	1 000 000
159 Information géographique et cartographique	95 105 775	95 105 775
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	95 089 775	95 089 775
Titre 6. Dépenses d'intervention	16 000	16 000
181 Prévention des risques	282 567 603	221 182 967
Titre 2. Dépenses de personnel	41 931 062	41 931 062
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	119 897 346	122 912 618
Titre 5. Dépenses d'investissement	3 970 000	3 970 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	116 769 195	52 369 287
174 Energie, climat et après-mines	507 231 111	509 585 597
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	22 528 640	22 539 817
Titre 6. Dépenses d'intervention	484 702 471	487 045 780
345 Service public de l'énergie	2 049 600 000	2 049 600 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	2 049 600 000	2 049 600 000
217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2 405 256 310	2 448 885 204
Titre 2. Dépenses de personnel	1 943 546 165	1 943 546 165
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	438 169 168	482 778 867
Titre 5. Dépenses d'investissement	6 855 289	5 874 484
Titre 6. Dépenses d'intervention	16 685 688	16 685 688
Totaux pour la mission	9 182 345 778	9 163 961 272
<i>Dont :</i>		
Titre 2. Dépenses de personnel	1 985 477 227	1 985 477 227
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 541 536 565	1 582 093 648
Titre 5. Dépenses d'investissement	188 917 336	188 864 996
Titre 6. Dépenses d'intervention	5 465 414 650	5 406 525 401
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	1 000 000	1 000 000



Mission : Egalité des territoires et logement

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	1 513 009 071	1 513 009 071
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	188 647	188 647
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 512 820 424	1 512 820 424
109 Aide à l'accès au logement	15 438 286 265	15 438 286 625
Titre 6. Dépenses d'intervention	15 438 286 265	15 438 286 625
135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	646 160 473	436 160 473
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	77 438 246	77 438 246
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 462 486	4 462 486
Titre 6. Dépenses d'intervention	564 259 741	354 259 741
337 Conduite et pilotage des politiques du logement et de l'égalité des territoires	765 547 578	765 547 578
Titre 2. Dépenses de personnel	765 547 578	765 547 578
Totaux pour la mission	18 363 003 387	18 153 003 747
<i>Dont :</i>		
Titre 2. Dépenses de personnel	765 547 578	765 547 578
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	77 626 893	77 626 893
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 462 486	4 462 486
Titre 6. Dépenses d'intervention	17 515 366 430	17 305 366 790

Mission : Régimes sociaux et de retraite

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	824 838 307	824 838 307
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	9 849 897	9 849 897
Titre 6. Dépenses d'intervention	814 988 410	814 988 410
198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 038 730 778	4 038 730 778
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 038 730 778	4 038 730 778
Totaux pour la mission	4 863 569 085	4 863 569 085
<i>Dont :</i>		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	9 849 897	9 849 897
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 853 719 188	4 853 719 188

Mission : Recherche et enseignement supérieur

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 718 069 888	1 724 069 888
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 629 757 857	1 630 656 277
Titre 6. Dépenses d'intervention	60 283 729	65 385 309
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	28 028 302	28 028 302
Totaux pour la mission	1 718 069 888	1 724 069 888
<i>Dont :</i>		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 629 757 857	1 630 656 277
Titre 6. Dépenses d'intervention	60 283 729	65 385 309
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	28 028 302	28 028 302

Mission : Transition énergétique

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
764 Soutien à la transition énergétique	3 650 000 000	3 650 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	3 650 000 000	3 650 000 000
765 Engagements financiers liés à la transition énergétique	724 000 000	724 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	724 000 000	724 000 000
Totaux pour la mission	4 374 000 000	4 374 000 000
<i>Dont :</i>		
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 374 000 000	4 374 000 000

Mission : Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs

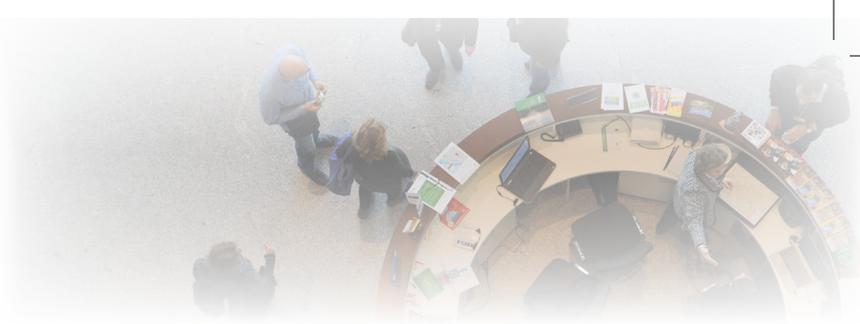
Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
785 Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	217 000 000	217 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	800 000	800 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	216 200 000	216 200 000
786 Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	118 000 000	118 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	200 000	200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	117 800 000	117 800 000
Totaux pour la mission	335 000 000	335 000 000
<i>Dont :</i>		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 000 000	1 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	334 000 000	334 000 000

Mission : Aides à l'acquisition de véhicules propres

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	236 001 000	236 001 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	236 001 000	236 001 000
792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	60 000 000	60 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	60 000 000	60 000 000
Totaux pour la mission	296 001 000	296 001 000
<i>Dont :</i>		
Titre 6. Dépenses d'intervention	296 001 000	296 001 000

Mission : Financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
793 Electrification rurale	369 600 000	369 600 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 400 000	1 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	368 200 000	368 200 000
794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	7 400 000	7 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	7 400 000	7 400 000
Totaux pour la mission	377 000 000	377 000 000
<i>Dont :</i>		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 400 000	1 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	375 600 000	375 600 000



Annexe II

Lois de finances rectificatives promulguées en 2016

L'année 2016 a été marquée par la promulgation d'une loi de finances rectificatives impactant les deux ministères, (loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016 de finances rectificative pour 2016) qui a conduit à modifier les crédits ouverts en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de 2016.

Missions/Programmes		LFR du 29 décembre 2016	
		AE	CP
Ecologie, développement et mobilité durables	Paysages, eau et biodiversité	-10 000 700	-10 000 700
	Prévention des risques	-82 604 000	-82 604 000
	Energie, climat et après-mines	502 500 000	152 500 000
	Service public de l'énergie	446 000 000	0
	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	-1 086 767	-1 086 767
	<i>dont titre 2</i>	-1 037 735	-1 037 735
Total mission EDMD		864 809 233	68 809 233
Aides à l'acquisition de véhicules propres	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	-30 000 000	-30 000 000
Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	65 000 000	65 000 000
Transition énergétique	Soutien à la transition énergétique	193 433 000	193 433 000
	Engagements financiers liés à la transition énergétique	-361 600 000	-361 600 000
Total Comptes d'affectation spéciale		-133 167 000	-133 167 000
Total MEDDE		731 642 233	-64 357 767
Egalité des territoires et logement	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	244 113 000	95 120 000
	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	-7 000	-7 000
Total MLETR		244 106 000	95 113 000

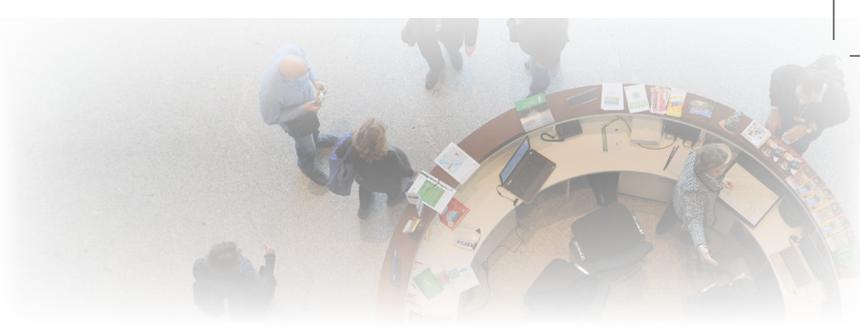
Annexe III

Exécution budgétaire 2016 MEDDE et MLETR

Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE *	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation	
MEDDE Budget Général	Total programme 113 Paysages, eau et biodiversité	02	292 132 045 €	259 029 870 €	33 102 174 €	88,67 %	
	Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	92 436 139 €	92 412 187 €	23 952 €	99,97 %	
	Total programme 170 Météorologie	02	190 236 590 €	190 236 590 €	0 €	100 %	
	Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	966 161 783 €	965 001 638 €	1 160 145 €	99,88 %	
	181		01	34 721 407 €	33 543 495 €	1 177 912 €	96,61 %
			02	213 950 864 €	186 653 932 €	27 296 932 €	87,24 %
	Total programme 181 Prévention des risques		248 672 271 €	220 197 427 €	28 474 844 €	88,55 %	
	Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	02	1 929 823 887 €	1 689 438 344 €	240 385 543 €	87,54 %	
	Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	824 838 307 €	824 838 307 €	0 €	100 %	
	Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	4 066 076 667 €	4 066 076 667 €	0 €	100 %	
	Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	5 337 538 918 €	4 459 269 499 €	878 269 419 €	83,55 %	
	Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	02	128 192 874 €	100 096 919 €	28 095 955 €	78,08 %	
	Total programme 345 Service public de l'énergie	02	2 402 600 000 €	1 955 471 447 €	447 128 553 €	81,39 %	
	217		01	2 791 815 850 €	2 769 819 891 €	21 995 959 €	99,21 %
			02	453 069 164 €	442 172 676 €	10 896 488 €	97,59 %
Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables			3 244 885 014 €	3 211 992 567 €	32 892 447 €	98,99 %	
Total Budget Général MEDDE			19 723 594 496 €	18 034 061 461 €	1 689 533 035 €	96,84 %	
MEDDE comptes spéciaux	Total programmes 764 Soutien à la transition énergétique et 765 Engagements financiers liés à la transition énergétique	02	3 936 331 730 €	3 936 331 730 €	0 €	100 %	
	Total programme 785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés et programme 786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	02	84 109 529 €	505 995 €	83 603 534 €	0,60 %	
	Total programmes 791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres et 792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	02	235 451 868 €	235 451 867 €	1 €	100 %	
	Total programmes 793 Electrification rurale et 794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées...	02	374 465 774 €	361 679 466 €	12 786 308 €	96,59 %	
Total Comptes Spéciaux			4 630 358 901 €	4 533 969 058 €	96 389 843 €	97,92 %	
Total général MEDDE			24 353 953 397 €	22 568 030 519 €	1 785 922 878 €	92,67 %	
Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP *	CP consommés	AE non consommés	Taux de consommation	
MLETR Budget Général	Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	15 356 997 570 €	15 356 992 570 €	5 000 €	100 %	
	Total programme 135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	02	892 234 233 €	848 383 945 €	43 850 288 €	95,09 %	
	Total programme 177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	02	1 902 372 081 €	1 752 049 410 €	150 322 671 €	92,10 %	
	Total programme 337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires et du logement	(**)				0 €	
Total général MLETR			18 151 603 884 €	17 957 425 925 €	194 177 959 €	98,93 %	

(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique + Loi de finances rectificative

(**) la totalité des crédits du programme 337 est transférée en début d'année et exécutée sur le programme 217



Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP *	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
MEDDE Budget Général	Total programme 113 Paysages, eau et biodiversité	02	284 722 515 €	242 741 738 €	41 980 777 €	85,26 %
	Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	92 436 139 €	92 331 019 €	105 120 €	99,89 %
	Total programme 170 Météorologie	02	190 236 590 €	190 236 590 €	0 €	100 %
	Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	618 113 397 €	464 211 565 €	153 901 832 €	75,10 %
	181	01	34 721 407 €	33 543 495 €	1 177 912 €	96,61 %
		02	169 175 501 €	166 624 156 €	2 551 345 €	98,49 %
	Total programme 181 Prévention des risques		203 896 908 €	200 167 651 €	3 729 257 €	98,17 %
	Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	02	1 665 320 579 €	1 665 318 405 €	2 174 €	100 %
	Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	824 838 307 €	824 838 307 €	0 €	100 %
	Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	4 066 076 667 €	4 066 076 667 €	0 €	100 %
	Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	4 739 340 830 €	4 406 483 489 €	332 857 341 €	92,98 %
	Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	02	171 670 411 €	158 191 639 €	13 478 772 €	92,15 %
	Total programme 345 Service public de l'énergie	02	1 956 600 000 €	1 955 471 447 €	1 128 553 €	99,94 %
	217	01	2 791 815 850 €	2 769 819 891 €	21 995 959 €	99,21 %
		02	491 938 243 €	489 287 536 €	2 650 707 €	99,46 %
	Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables		3 283 754 093 €	3 259 107 427 €	24 646 666 €	99,25 %
Total Budget Général MEDDE			18 097 006 437 €	17 525 175 944 €	571 830 494 €	96,84 %
MEDDE comptes spéciaux	Total programmes 764 Soutien à la transition énergétique et 765 Engagements financiers liés à la transition énergétique	02	3 936 331 730 €	3 936 331 730 €	0 €	100 %
	Total programme 785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés et programme 786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	02	103 413 159 €	19 418 869 €	83 994 290 €	18,78 %
	Total programmes 791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres et 792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	02	235 451 868 €	235 451 867 €	1 €	100 %
	Total programmes 793 Electrification rurale et 794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées...	02	405 928 512 €	349 591 635 €	56 336 877 €	86,12 %
	Total Comptes Spéciaux			4 681 125 269 €	4 540 794 102 €	140 331 167 €
Total général MEDDE			22 778 131 706 €	22 065 970 046 €	711 033 107 €	96,87 %
MLETR Budget Général	Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	15 356 997 570 €	15 356 992 570 €	5 000 €	100 %
	Total programme 135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	02	828 902 739 €	828 227 314 €	675 425 €	99,92 %
	Total programme 177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	02	1 754 361 120 €	1 751 196 284 €	3 164 836 €	99,82 %
	Total programme 337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	(**)			0 €	
Total général MLETR			17 940 261 429 €	17 936 416 168 €	3 845 261 €	99,98 %

(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique + Loi de finances rectificative

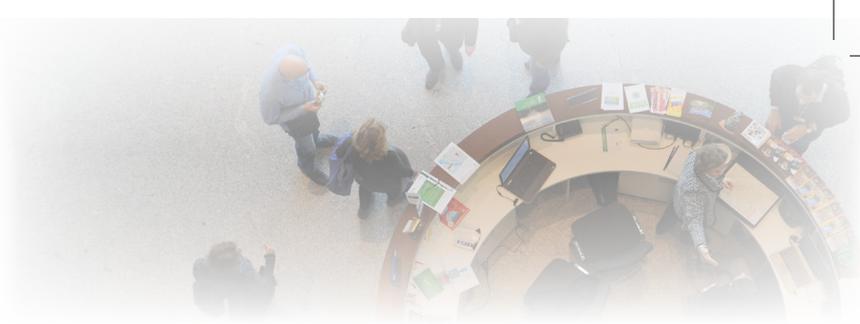
(**) la totalité des crédits du programme 337 est transférée en début d'année et exécutée sur le programme 217

Annexe IV

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

Indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle

1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'État et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat. Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 2-A-2 p 32 à 41
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : - temps complet ; - temps partiel. Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition).	Partie 2-B p 45 à 46
	c) Comptes épargne temps	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.	Partie 8-A-2 p 152
	d) Embauches et départs	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat). Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère). Nombre d'apprentis recrutés dans l'année. Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.	Partie 2-C-1 p 47 à 48
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : - départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; - départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; - départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; - départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.	Parties 2-C-2, 2-C-3 p 49 et 50
	e) Positionnement	Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).	Partie 2-C-5 p 52
		Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants. Flux annuels de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).	Partie 10 p 171 à 172
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnelles (inscrits/présents/admissibles/admis).	Partie 2-E-1 p 63 à 68
	f) Promotions	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions. Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante).	Partie 2-F p 73 à 89
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.	Partie 2-C-6 p 53 à 54
Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.		Partie 2-E-2 p 69 à 72	



2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile.	Partie 3 p 92 à 102
		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).	Partie 5-A-4 p 116 à 117
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	Partie 5-A-5 p 118 à 119
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	Partie 7-B p 139 à 141
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	Partie 8-A-3 p 152
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	Partie 8-A-1 p 150
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail.	Partie 2-B-4 p 46
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 2-B-3 p 46
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 2-B-2 p 46
c) service de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).	Partie 9-B-4 p 162	

Autres indicateurs

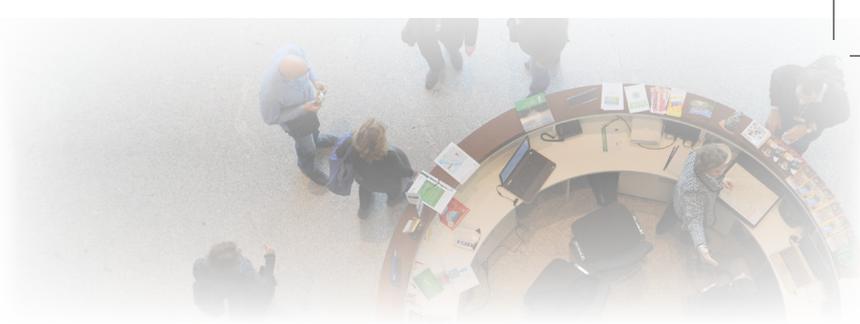
1° Plafond d'emploi	Rappel du plafond ministériel d'emploi autorisés en ETPT	Partie 1-C p 24 à 26
2° Pyramide des âges	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD)	Partie 2-A-10 p 38 à 41
3° Répertoire des métiers	Existence d'un répertoire ministériel et si oui, date de dernière mise à jour	Partie 6-A-3 p 132
Agents non titulaires	Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante : - agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; - agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.	Partie 2-A-4 p 36
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.	Partie 2-F-4 p 88 à 89
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.	Partie 2-F-4 p 89
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.	Partie 2-E p 63 à 68
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C)	Partie 2-F-5 p 89
	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps. Evolution du taux d'emploi sur trois ans.	Partie 2-D-3 p 60 à 61 Partie 2-D-3 p 62
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.	Partie 1-C p 26
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	
8° Flux sortants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	
9° Avancements par genre	Voir rapport de situation comparée.	
10° Mobilité	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	Partie 2-C-6-5 p 54
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.	
11° Rémunérations	Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.	Partie 3-A-6 p 95
	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	
12° Temps de travail	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrites rapporté au nombre total d'agents.	
	Informations relatives au temps partiel, par genre : voir Rapport de situation comparée.	
	Compte épargne temps : voir Rapport de situation comparée.	
13° Risques professionnels	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.	Partie 7-B-2 p 141
	Nombre de décès imputables au service.	Partie 7-B-1 p 139
	Nombre d'accidents du travail.	
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	Partie 2-D-3 p 60
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	
	Coût de la formation des membres des CHSCT.	
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours.	
	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	Partie 7-C p 142 à 147
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	
14° Absences au travail	Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.	Partie 2-C-4 p 51
	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire ; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; - congé de longue durée ; - accident du travail imputable au service ; - maladie professionnelle ; - disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	Partie 7-C p 142 à 147

15° Formation	a) Formation continue	<p>Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).</p> <p>Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).</p> <p>Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).</p>	Partie 5-A-4 p 116 à 118
	b) Formation initiale statutaire	<p>Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - après un concours externe ; - après un concours interne ; - après un troisième concours ; - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel. 	
16° Relations professionnelles	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié).	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire	Partie 11-A-2 p 196 à 199
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11-A-3 p 199
		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11-C-2 p 202
		Nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.	Partie 11-C-2 p 202
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.	
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.	
	b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.	
c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié).	<p>Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).</p> <p>Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).</p>	Partie 11-B p 200	
d) Autres.	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).		
	<p>Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.</p> <p>Nombre et nature des accords négociés</p>	Partie 11-D p 208	
17° Action sociale	Exécution n - 1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V).		Partie 9-B p 156 à XXX
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.		

Annexe V

Lexique

A	
a	An
A	Agents de catégorie A
AAE	Attaché d'administration de l'État
AAAE	Adjoint administratifs des administrations de l'État
A ADM	Agents de catégorie A administratifs
AAL	Aide à l'accès au logement
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AAMP	Agence des aires marines protégées
AC	AC Administrateur civil
AC	Administration centrale
ACNUSA	Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires
AFITF	Agence de financement des infrastructures de transport de France
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
Adj.	Adjoint administratif
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association professionnelle des ingénieurs du corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes
ANAC	Association nationale des anciens combattants
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANCOLS	Agence nationale de contrôle du logement social
ANDRA	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
ANRU	Agence nationale pour la rénovation urbaine
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
AP	Assistant de prévention
APAC	Attaché principal d'administration centrale
APAM	Administrateur principal des affaires maritimes
APAE	Attaché principal d'administration de l'équipement
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
ASAAC	Association syndicale des attachés d'administration centrale Équipement-Environnement
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement



ASMA	Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du Ministère de l'Agriculture
ASP	Animateur de sécurité et prévention
ATE	Agent technique de l'environnement
A TEC	Agents de catégorie A techniques
ATESAT	Assistance technique fournie par l'État aux collectivités pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUIP	Aménagement, urbanisme et ingénierie publique

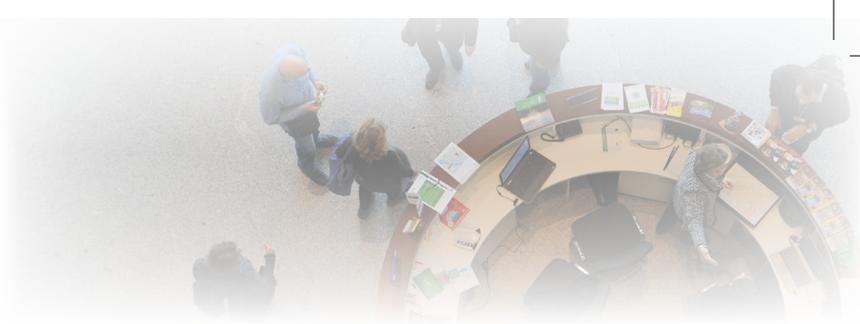
B

B	Agents de Catégorie B
BACEA	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
BEASAC	Bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile
BIEP	Bourse interministérielle pour l'emploi
B TEC	Agents de Catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme

C

C	Agents de catégorie C
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
CAPP	Commissions administratives paritaires préparatoires
CAT	Commissariat de l'armée de terre
C EXP	Agents de catégorie C d'exploitation
C TEC	Agents de catégorie C techniques
Cab.	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes
CAP	Commission administrative paritaire
CARTO	Cartographiques
CAS	Comité d'action sociale
cat.	Catégorie
CCAS	Comité central d'action sociale
CCESS	Conseillère chargée d'études pour le service social
CCHS	Comité central d'hygiène et sécurité
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDTT	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
CE	Chef d'équipe
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CE DIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CE DP	Chargé d'études documentaires principal

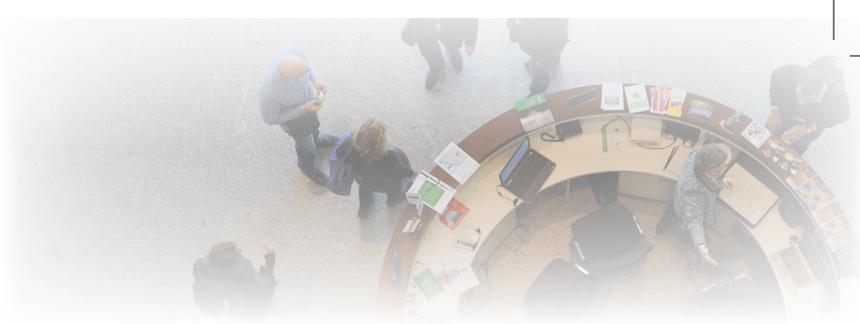
CEE	Chef d'équipe d'exploitation
CEEP	Chef d'équipe d'exploitation principal
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CELRL	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CERTU	Centre d'études sur les réseaux de transport et l'urbanisme
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFDT-FP	Confédération française démocratique du travail - Fonctions publiques
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Centre de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CG	Conseil général
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGET	Conseil général à l'égalité des territoires
CGLLS	Caisse de garantie du logement locatif social
CGT	Confédération générale du travail
CGTR	Confédération générale du travail de la Réunion
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHSCTM	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel
CIFP	Centre inter régionaux de formation professionnelle
CIL	Crédits d'initiative locale
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
CITEPA	Centre interprofessionnel technique de la pollution atmosphérique
cl.	Classe
cl. ex	Cl. exceptionnelle
CLAS	Comité local d'action sociale
CLHSCT	Comité local d'hygiène, de sécurité et condition de travail
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CMVRH	Centre ministériel de valorisation de ressources humaines
CNDDGE	Comité national du développement durable et du Grenelle Environnement
CNDP	Commission nationale du débat public
CNPS	Centre national des ponts de secours
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNT	Confédération nationale du travail



COM	Collectivités d'Outre Mer
COPRNM	Conseil d'orientation pour la prévention des risques naturels majeurs
COTOREP	Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel
CP	Conseiller de prévention
CP	Crédits de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPER	Contrats de plan État-Région
CPII	Centre de préventions et d'ingénierie informatique
CPPEDMD	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables
CSS	Comité spécifique de suivi
CST	Conseillers sociaux territoriaux
CT	Comité technique
CTL	Comité technique local
CTM	Comité technique ministériel
CTP	Comité technique paritaire
CTPC	Comité technique paritaire central
CTPL	Comité technique paritaire local
CTPM	Comité technique paritaire ministériel
CTPE	Contrôleur des travaux publics de l'État
CTS	Comité technique spécial
CTSS	Conseiller technique de service social
CTT	Contrôleur des transports terrestres
Cult. mar. env	Culture marines et environnement
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D	
DAC	Direction d'administration centrale
DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAF	Direction des affaires financières
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAOL	Développement et amélioration de l'offre de logement
DARQSI	Direction de l'action régionale de la qualité et de la sécurité industrielle
DM	Direction de la mer
DML	Délégué à la mer et au littoral
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDRDE	Direction départementale et régionale de l'équipement

DDT (M)	Directions départementales des territoires (Mer)
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DG	Dialogue de gestion
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGEMP	Direction générale de l'énergie et des matières premières
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPR	Direction générale de la prévention des risques
DGR	Direction générale des routes
DICOM	Direction de la communication
DIF	Droit individuel à la formation
DIHAL	Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement
DIR	Direction interdépartementale des routes
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DIRIF	Direction interdépartementale des routes de l'Île-de-France
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DMA	Délégation ministérielle à l'accessibilité
DOC	Documentaire
DOM	Départements d'Outre Mer
DOMTF	Documentation d'orientation à moyen terme de la formation
DPAS	Document pluriannuel de l'action social
DPCSR	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DPPCSR	Délégué principal du permis de conduire et de la sécurité routière
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DREIF	Direction régionale de l'équipement Ile-de-France
DRH	Direction des ressources humaines
DRIEA	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement
DRIEE	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
DRIHL	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DSAC	Direction de la sécurité de l'aviation civile
DSAF	Direction des services administratifs et financiers
DSCR	Délégation à la sécurité et à la circulation routières
DSLID	Détachement sans limitation de durée
DSR	Documents stratégiques régionaux
DTAM	Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer



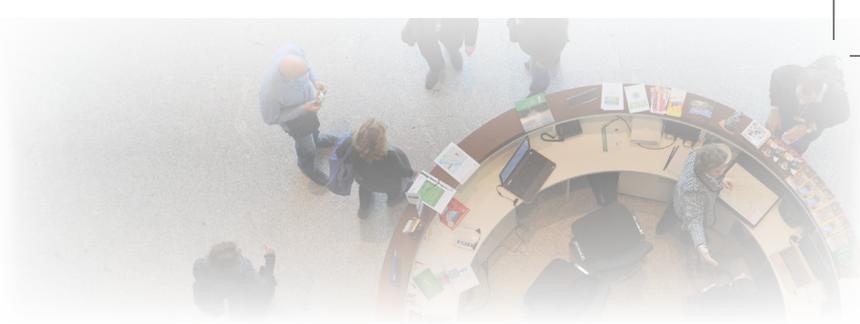
E	
EAAM	Élèves administrateurs des affaires maritimes
EIVP	École des ingénieurs de la ville de Paris
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENSM	École nationale supérieure maritime
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
ENVIR	Environnement
EP	Examen professionnel
EPF	Etablissement public foncier
EPMP	Etablissement public du Marais poitevin
EP	Établissement public
ETP	Équivalent temps plein
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETST	Expert technique des services techniques
Exa	Examen
Exc-Excep	Exceptionnelle
Exp	Exploitation
EXT	Externe

F	
F	Femme
FEAMP	Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche
FEETS-FO	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services – Force ouvrière
FGAF	Fédération générale autonome des fonctionnaires
FGF-FO	Fédération générale des fonctionnaires - Force ouvrière
FGTE-CFDT	Fédération générale des transports et de l'équipement - Confédération française démocratique du travail
FIPH	Fonds d'insertion des personnes handicapées
FIPHFP	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNASCEE	Fédération nationale des associations sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
FNEE-CGT	Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement - Confédération générale du travail
FO	Force Ouvrière
FON	Fonctionnelle
FSU	Fédération syndicale unitaire
FPT	Fonction publique territoriale
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie

G	
G1	Groupe 1
G2	Groupe 2
G3	Groupe 3
GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique
Géo	Géographique
GIP	Groupement d'intérêt public
Gj	Grade Jacob
GN	Grade nouveau
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GREC	Gestion des ressources en emplois et compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
GUEPARH	Gestion unifiée et partagée des ressources humaines

H	
H	Homme
HLM	Habitation à loyer modéré
HN 68	Agents contractuels de haut niveau 68
HS	Heure supplémentaire

I	
IADD	Inspecteur de l'administration du développement durable
IAM	Inspecteur des affaires maritimes
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICPEF	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
ICR	Instance de concertation régionale
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFPEN	Institut français du pétrole énergies nouvelles
IFREMER	Institut française de recherche pour l'exploitation de la mer
IFSTAR	Institut française des services et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
IGAM	Inspection générale des affaires maritimes
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
IM	Indice majoré
IM	Ingénieurs des mine
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERFON CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens - Fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière
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
IPCSR	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière
IRA	Institut régional d'administration
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
ISH	Indemnité de sujétion horaire
ISPV	Inspecteurs de la santé publique vétérinaire
ISR	Investissement socialement responsable
ISS	Indemnité spécifique de service
ITM	Indemnité temporaire de mobilité
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
ITT	Inspection du travail des transports

J

JP	Journées perdues pour fait de grève
-----------	-------------------------------------

L

LA	Liste d'aptitude
LATTS	Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés
LC	Liste complémentaire
LGV	Ligne grande vitesse
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

M

m	Mois
MAAF	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MAD	Mis à disposition
MADSLD	Mise à disposition sans limitation de durée
MAX	Maximum
MED	Médium
MEDDE	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie
MEEM	Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer
MEFI	Ministère de l'économie, des finances et des industries
MEXT	Ministère extérieurs
MIGT	Missions d'inspection générale territoriales
MILOS	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 du travail, de l'emploi et de la santé
MVTS	Mouvements

N

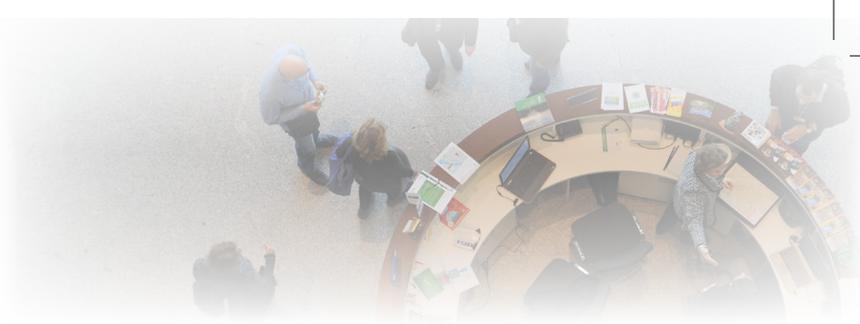
NCT	Nouveau conseil aux territoires
NIV	Niveau
NOR - norm	Normale

O

O	Ouvrière
ONCFS	Officier national de la chasse et de la faune sauvage
ONEMA	Officier national de l'eau et des milieux aquatiques
OP	Officier de port
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OPA	Officier de port adjoint
OS	Organisation syndicale
OUV	Ouvrier

P

PAL	Principal
PNF	Parcs nationaux de France
PAP	Projet annuel de performance
PNA	Position normale d'activité
PNF	Plan national de formation
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole
PPAL - pal	Principal
PRHR	Personne ressource handicap régionale
Pro	Professionnel
PSI	Pôle support intégré
PSMO	Personnels de service maîtrise ouvrière



PSS	Personnels à statut spécifique
PSS CETE	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
PTM	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
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
RST	Réseau scientifique et technique
RZGE	Responsable de zone de gouvernance d'effectifs
RST	Réseau scientifique et technique
RSE	Responsable sociétale des entreprises
RTT	Réduction du temps de travail
RZGE	Responsable de zone de gouvernance d'effectifs

S

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
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
SERM	Schéma de recrutement ministériel
SETRA	Service d'études techniques des routes et autoroutes
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétariat général
SIGIADD	Syndicat des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'administration du développement durable
SGP	Société du Grand Paris
SIRH	Système informatique des ressources humaines
SNCTA	Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SNE-FSU	Syndicat national de l'environnement - Fédération syndicale unitaire
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement – Confédération générale du travail

SNUITAM-FSU	Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer - Fédération syndicale unitaire
SPES	Service du pilotage et de l'évolution des services
SPSSI	Service des politiques supports et des systèmes d'information
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
STC	Syndicat des travailleurs corses
STRMTG	Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés
SUP.	Supérieure

T

TE	Technicien de l'environnement
TGCE	Technologies du génie civil et de l'environnement
TOM	Territoires d'Outre-Mer
TPE	Travaux publics de l'État
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable
TT	Transports terrestres
TTM	Transports terrestres et maritimes

U

UGFF-CGT	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UNSA-SAFACCT	Union nationale des syndicats autonomes - Syndicat autonome des fonctionnaires et agents chargés du contrôle des transports terrestres
UO	Unité opérationnelle
USAC-CGT	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail

V

VNF	Voies navigables de France
VN-PM	Voies navigables et ports maritimes

Z

ZDE	Zone de développement de l'éolien
------------	-----------------------------------

