

Sommaire

1. Les ministères MEDDE et MLETR	9
1-A - Le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie et le Ministère du logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité en 2015	10
1-B - LFI 2015	23
1-C - Répartition des effectifs des ministères par programme	25
2. Les mouvements d'effectifs	29
2-A - Les effectifs	30
2-B - L'organisation du temps de travail	46
2-C - Les embauches et les départs	48
2-D - Les travailleurs handicapés	63
2-E - Les concours et examens professionnels nationaux	68
2-F - Les avancements et les promotions	78
3. Les rémunérations	95
3-A - Rémunérations mensuelles moyennes	96
3-B - Rémunérations moyennes des personnels par filières	100
4. Les sanctions et la déontologie	107
4-A - Les sanctions disciplinaires	108
4-B - La commission de déontologie	110
5. Les activités liées à la formation	115
5-A - La formation	116
5-B - Bilan de l'activité du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources humaines (CMVRH)	126

6. Le gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)	129
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	138
6-E - Mise en œuvre d'une GPRH locale	139
7. Les conditions de travail et la prévention	141
7-A - La prévention	142
7-B - Les accidents de services et les maladies professionnelles	145
7-C - Les absences au travail	150
8. Les congés	159
8-A - Nombre d'agents ayant pris en 2015 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois	160
8-B - Les congés de maternité et d'adoption	161
8-C - Nombre d'agents ayant pris en 2015 un congé de paternité	162
8-D - Indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne temps	162
9. L'action sociale	163
9-A - L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail du MEDDE et du MLETR	164
9-B - L'action sociale en 2015	165
9-C - Le comité d'aide sociale (CAS)	176
10. L'égalité entre les femmes et les hommes	179
Rapport de situation comparée	179
10-A - Les principales actions 2015 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	180
10-B - La place des femmes dans l'effectif 2015 des MEDDE et MLETR	180
10-C - Âge médian par et âge moyen par sexe	185
10-D - Part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MEDDE et MLETR	185
10-E - Répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail	187
10-F - Recrutements	190
10-G - Les départs par catégorie hiérarchique et type de départ	193
10-H - Concours et examens professionnels	194
10-I - Promotions	199
10-J - Répartition par genre des membres des CAP	200
10-K - Taux de mobilité catégorielle géographique, fonctionnelle et structurelle	201

10-L - Situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes	205
10-M - La formation	207
10-N - Les accidents du travail et les maladies professionnelles	208
10-O - Le congé paternité par catégorie hiérarchique	209
10-P - Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales	210
10-Q - Dépenses d'action sociale (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	211
11. Le dialogue social	213
11-A - La représentativité syndicale	214
11-B - Les crédits de temps syndical et les décharges d'activité de service	223
11-C - Les différents organes de concertation	226
11-D - Les mouvements sociaux	234
Annexes	239
Annexe I	240
Annexe II	243
Annexe III	244
Annexe IV	246
Annexe V	250



1

Les
ministères

MEDDE et
MLETR

en 2015

1-A - Le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie et le Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité en 2015

Présentation des ministères

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

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

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

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

Dans le respect de l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et les termes du protocole fonction publique du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le bilan social de 2015, est complété par un troisième rapport de situation comparé. Outil réglementaire, ce rapport reflète ainsi la volonté de nos ministères à se mobiliser en faveur de l'égalité professionnelle, et d'en mesurer chaque année les progrès à accomplir.

Par ailleurs, le bilan social 2015 a conservé les dénominations et l'ordre protocolaire qui étaient en vigueur en 2014. Les modifications qu'a entraînées le remaniement du gouvernement intervenu en février 2016 seront intégrées l'an prochain.

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

Le MEDDE prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines du développement durable, de l'environnement et des technologies vertes,

de la transition énergétique et de l'énergie, notamment en matière tarifaire, du climat, de la prévention des risques naturels et technologiques, de la sécurité industrielle, des transports et de leurs infrastructures, de l'équipement, des pêches maritimes et de l'aquaculture et enfin de la mer, à l'exception de la construction et de la réparation navales.

Ses grandes missions sont :

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Ses principales missions sont :

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

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

Par ailleurs, le MLETR est amené à s'associer au commissariat général au développement durable, au conseil général de l'environnement et du développement

durable ainsi qu'à toute autre direction ou service des ministères susceptible de concourir à la préparation ou à la mise en œuvre des politiques relevant de ses attributions.

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

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

a) Le Secrétariat général (SG)

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

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

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

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

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

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

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

La Direction des affaires européennes et internationales (DAEI)

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

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

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

La Direction des affaires juridiques (DAJ)

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

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

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

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

La Direction de la communication (DICOM)

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

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

La Direction des ressources humaines (DRH)

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

La direction des ressources humaines joue un rôle essentiel en matière de prévention des risques et de protection de la santé au travail. Il lui appartient de développer des politiques de prévention et

d'amélioration des conditions de travail. Ces politiques portent notamment sur les facteurs de pénibilité, la prévention des risques psycho-sociaux, le lien entre organisation du travail et santé des agents.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Le Service des affaires financières (SAF)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA)

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

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

b) Le Commissariat général au développement durable (CGDD)

Le Commissariat général au développement durable (CGDD)

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

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

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

Il évalue les conséquences de l'ensemble des politiques publiques du ministère en termes de développement durable et en particulier leurs effets sur l'environnement. La fonction de Délégué interministériel au développement durable (DIDD), confiée au commissaire général, porte

l'action du commissariat général auprès des autres ministères pour leur permettre une meilleure intégration de l'environnement dans leurs propres politiques et projets.

c) Les directions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Direction générale de l'aviation civile (DGAC)

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

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

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

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

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

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

La Direction générale de la prévention des risques (DGPR)

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

L'Inspection générale des affaires maritimes

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

Le Secrétariat général de la mer

Placé auprès du Premier ministre, le secrétariat général de la mer a été créé par le décret du 22 novembre 1995. Il assure la cohérence des décisions gouvernementales dans un domaine où intervient une quinzaine de départements ministériels. Il exerce une mission de contrôle, d'évaluation et de prospective en matière de politique maritime et veille à ce que la politique maritime du gouvernement soit conçue en étroite concertation avec les élus et l'ensemble des professionnels concernés. En outre, il anime et pilote l'action des préfets maritimes.

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

La Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement (DIHAL), placée auprès du Premier ministre, est fonctionnellement rattachée au ministère du logement, de l'égalité des territoires et de

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

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

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

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

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

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

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

Les DREAL assurent de vastes missions. Elles doivent élaborer et mettre en œuvre les politiques de l'État en matière d'environnement, de logement, de développement et d'aménagement durables et ce dans tous les domaines : changements climatiques, patrimoine naturel, sites et paysages, aménagement durable des territoires, transports, circulation et sécurité routières, contrôle et sécurité des activités industrielles, gestion de l'énergie, prévention des pollutions, des risques, gestion du littoral, connaissance et évaluation environnementales, rénovation urbaine et lutte contre l'habitat indigne... De grandes politiques territoriales structurent ces missions, parmi lesquelles la finalisation des schémas régionaux de cohérence écologique, la poursuite des plans de préventions des risques

technologiques et naturels, la mise en œuvre de la directive cadre stratégie des milieux marins, l'instruction des dossiers pour l'autorité environnementale, trame verte et bleue.

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 MEDDE et MLETR. 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 l'animation des services et des réseaux métiers
- de la politique régionale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En 2015 les DREAL ont poursuivi la mise en œuvre de démarches de simplification, par exemple :

- l'expérimentation d'un permis environnemental unique pour des projets relevant des installations classées pour la protection de l'environnement ; l'expérimentation du permis environnemental unique pour l'ensemble des installations, ouvrages, travaux et activités soumis à autorisation au titre de la loi sur l'eau : l'instruction de ce permis implique plus particulièrement les DDT-M en lien avec les DREAL ;
- le certificat de projet énumérant l'ensemble des régimes juridiques applicables à un projet, comportant un engagement sur les délais d'instruction et induisant une cristallisation temporaire de certaines dispositions législatives et réglementaires.

Il est prévu que ces expérimentations soient pérennisées, sous réserve de quelques adaptations, d'ici la fin de l'année 2016.

En 2015, les DREAL se sont pleinement engagées et fortement mobilisées dans le cadre de l'appel à projets « territoires à énergie positive pour la croissance verte » (TEPCV) couvert par un fond de financement exceptionnel pour accompagner tous les territoires dans l'atténuation des effets du changement climatique, la réduction des besoins en énergie, le développement des énergies renouvelables et la création d'emplois dans les filières vertes. Tout au long de l'année, les DREAL ont accompagné les porteurs de projet afin de leur permettre de signer les conventions leur permettant d'obtenir jusqu'à 500 k€ par territoire pour engager des actions. A la fin de l'année 2015, environ 270 TEPCV étaient recensés.

La réforme territoriale

La loi du 16 janvier 2015 a modifié, depuis le 1er 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.

Dans les 16 DREAL concernées par ce changement, l'année 2015 a été largement consacrée à la préparation de cette fusion. Dans le cadre des orientations gouvernementales, les directeurs / préfigurateurs ont conduit avec leurs équipes les travaux d'élaboration des organigrammes des nouvelles DREAL, en tenant compte des spécificités locales (enjeux territorialisés, organisations existantes, volet ressources humaines, etc.). Ils ont ainsi en particulier cherché à concilier une organisation efficiente et le maintien d'un équilibre territorial entre les anciens chefs-lieux de région. Les équipes ont été fortement mobilisées, à tous les échelons, pour mener cette préfiguration, tout en continuant à porter et mettre en œuvre les politiques des ministères dans les territoires.

Les nouvelles DREAL ont été créées administrativement le 1er janvier 2016. Elles se mettront en place progressivement, sur une période 2016 – 2018, au cours de laquelle sera déployé l'accompagnement du volet « ressources humaines » défini en interministériel. 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 poursuivront en 2016.

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



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 notamment social, à l'aménagement et à l'urbanisme, aux déplacements et aux transports, à la protection et à la gestion durable des eaux et des espaces naturels, à l'agriculture et à la forêt, au

développement de filières alimentaires de qualité, à la prévention des incendies de forêt, à la protection et à la gestion de la faune et de la flore sauvages ainsi qu'à la chasse et à la pêche.

Dans les départements du littoral, 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, y compris celle de la pêche maritime et des cultures marines.

En 2015, les DDTM ont poursuivi leur investissement dans la réforme de l'ADS, notamment en recentrant leurs missions sur une filière ADS rénovée (animation, police, et fiscalité de l'urbanisme), en mettant en place le nouveau conseil aux territoires (NCT) et en poursuivant les restructurations nécessaires. 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.

Par ailleurs, les DDT-M se sont mobilisées sur l'opération de décroisement des emplois occupés par des agents relevant du budget MAAF travaillant sur des missions MEDDE, celle-ci devant se dérouler sur 3 années (2015, 2016 et 2017) pour transférer du MAAF vers le MEDDE 957 emplois (dont 907 emplois métier et 50 emplois support).

Le programme «amélioration participative des processus opérationnels» (APPO), porté par la DSAF (SGG), déploie la méthode «Lean» dans les DDT-M depuis 2012, notamment sur les processus relevant des politiques des MEDDE et MLETR. Du lancement du programme à la fin de l'année 2015, 31 directions ont engagé les travaux, soit 34% de l'ensemble du réseau. De nouvelles DDT-M l'intègrent tous les trois mois. La démarche se fonde sur l'expérience des agents pour améliorer les processus. Les apports de la démarche sont multiples : amélioration du bien-être au travail, maîtrise des risques, amélioration du service rendu à l'utilisateur, gains d'efficacité.

Les DDT-M ont participé également aux expérimentations sur le permis environnemental unique, notamment pour les projets relevant de la loi sur l'eau, et le certificat de projet (cf. supra).

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. Cependant, compte tenu des enjeux de préservation du patrimoine routier, le Gouvernement a décidé en juin 2015 d'allouer 80 millions d'euros supplémentaires pour engager des travaux de régénération routière.

100 chantiers ont été lancés par les DIR et en totalité menés à bien en 2015.

Les Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

Créées en 2010 pour conduire les politiques maritimes du ministère, les DIRM :

- 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'Etat 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 l'administration maritime de l'État, la façade maritime : Manche Est – Mer du Nord (siège : Le Havre), Nord-Atlantique - Manche Ouest (siège : Nantes), Sud – Atlantique (siège : Bordeaux), Méditerranée (siège : Marseille).

En 2015, les DIRM ont, en particulier :

- renforcé le dialogue social en leur sein, dans le contexte de réduction des moyens et d'accroissement des missions, notamment internationales et communautaires (sécurité des navires, formation internationalisée des marins, contrôle des pêches)
- accru la coopération au sein des façades maritimes, au moyen des partenariats qu'elles animent avec les DREAL et DDTM, pour la mise en œuvre efficiente des politiques du ministère
- renforcé la gouvernance pluri-institutionnelle au sein des conseils maritimes de façades, améliorant ainsi l'association des collectivités territoriales et des parties prenantes à l'élaboration et à la conduite des politiques maritimes du ministère
- amélioré la coordination des politiques publiques en lien avec la mer, en particulier la construction du plan d'action pour le milieu marin avec, simultanément, la refonte des SDAGE conduite par les agences de l'eau
- engagé plusieurs actions des politiques de la mer et du littoral : schémas régionaux de développement de l'aquaculture marine, identification des nouvelles zones propices aux énergies marines renouvelables, préparation des documents stratégiques de façade, élaboration de la méthodologie pour la planification des espaces maritimes, notamment dans la perspective du comité interministériel de la mer (octobre 2015) et de la COP 21 (décembre 2015), expérimentation du contrôle des activités maritimes dans les aires marines protégées.

Les établissements publics des MEDDE et MLETR

Le MEDDE et le MLETR assurent la tutelle de 104 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 2015 avec la création le 1er janvier d'un nouvel établissement, l'ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social), issu de la fusion entre l'ANPEEC (Agence nationale pour la participation des employeurs à l'effort de construction) et la Miilos (Mission interministérielle d'inspection du logement social). Par ailleurs, 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 1er janvier 2016 par l'EPF d'Île-de-France.



Il est à noter que le ministère a poursuivi en 2015 la préfiguration d'un autre établissement public, l'AFB (Agence française de la biodiversité), dont la création est prévue en 2017 par la fusion de l'Agence des aires marines protégées, de l'ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques), des Parcs nationaux et du GIP ATEN (Atelier technique des espaces naturels).

Parmi les établissements sous tutelle, 44 ont le statut d'opérateur de l'État. Concept budgétaire issu de la LOLF, le statut d'opérateur est accordé à un organisme lorsque trois critères sont vérifiés simultanément : une activité de service public, un financement assuré majoritairement par l'État et un contrôle direct par l'État. Pour le ministère, les opérateurs font l'objet d'un pilotage renforcé avec des règles de gouvernance particulières (une lettre de mission adressé au dirigeant, un contrat d'objectifs et de performance...).

L'année 2015 a vu le renouvellement des contrats d'objectifs et de performance de deux opérateurs (contrat 2015-2017 de l'ANAH, contrat 2015-2018 de l'ANGDM). Par ailleurs, les démarches de mise en place ou de renouvellement des contrats de douze autres opérateurs (le CELRL, l'Agence des aires marines protégées, l'ENPC, l'ENTPE, l'ENSM, l'ENAC, le CEREMA, l'ADEME, l'INERIS, l'EPSF, le CEA et VNF) ont été initiées ou poursuivies durant l'année 2015 et aboutiront en 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.

Les domaines d'interventions des 44 établissements publics opérateurs sous la tutelle du MEDDE et du MLETR sont les suivants :

Eau et biodiversité

- L'Agence des aires marines protégées appuie les politiques publiques de création et de gestion d'aires marines protégées sur l'ensemble du domaine maritime français ;
- le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL) mène une politique foncière visant la protection définitive des espaces naturels et des paysages sur les rivages maritimes et lacustres ;
- les six Agences de l'eau (Rhône-Méditerranée et Corse, Seine-Normandie, Adour-Garonne, Loire-Bretagne, Artois-Picardie et Rhin-Meuse) ont pour missions de contribuer à réduire les pollutions de toutes origines et à protéger les ressources en eau et les milieux aquatiques ;
- l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) contribue à sauvegarder la faune sauvage et ses habitats et fait respecter la réglementation relative à la police de la chasse ;
- l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA) dirige des recherches consacrées notamment à la structure et au fonctionnement des écosystèmes aquatiques et à l'efficacité du service public de l'eau et de l'assainissement ;
- l'Établissement public du Marais poitevin (EPMP) coordonne la gestion de l'eau et de la biodiversité sur le Marais poitevin et sur les bassins versants qui l'alimentent ;
- Parcs nationaux de France (PNF), ainsi que les dix Parcs nationaux, ont vocation à protéger le patrimoine naturel exceptionnel qui leur est confié.

Énergie et climat

- IFP Énergies nouvelles est un établissement de recherche et d'innovation technologique dans les domaines de l'énergie, du transport et de l'environnement ;
- L'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA) réalise l'inventaire, la collecte et la gestion des déchets radioactifs et à la recherche de solutions de stockage ;
- L'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs (ANGDM) est chargée de garantir les droits sociaux des anciens mineurs et de leurs ayants droit et reprend les obligations des exploitants au fur et à mesure qu'ils cessent définitivement leur activité ;
- L'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) met en œuvre la politique de maîtrise de l'énergie et de développement des énergies renouvelables ;

Prévention des risques

- L'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS) a pour mission d'évaluer et de prévenir les risques accidentels ou chroniques pour l'homme liés aux installations industrielles, aux substances chimiques et aux exploitations souterraines ;
- L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) est expert public en matière de recherche et d'expertise relatives aux risques nucléaires et radiologiques.

Infrastructures, transports et affaires maritimes

- Voies navigables de France (VNF) gère, exploite modernise et développe le réseau français de voies 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 photographie aérienne de l'ensemble du territoire national et d'actualiser les bases de données géographiques ;

Territoires et logement

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

En matière d'effectifs, le périmètre du MEDDE et du MLETR comprend 47 opérateurs : 44 établissements publics, 2 groupements d'intérêt public et 1 association.

Les plafonds d'emplois prévus en loi de finances initiale 2015 étaient (hors ENAC relevant du budget annexe Contrôle et exploitation aériens) de 25 827 ETPT pour les opérateurs du MEDDE et 298 ETPT pour ceux du MLETR, soit un total pour les deux ministères de 26 125 ETPT. Pour mémoire, les plafonds en 2014 étaient respectivement de 26 078 et 275 ETPT, soit un total de 26 353 ETPT. Ces évolutions comprennent notamment le transfert de la SGP d'un programme du MLETR vers un programme du MEDDE et la création de l'ANCOLS (153 ETPT). En 2014, les effectifs avaient sensiblement augmenté du fait de la création du CEREMA (3 155 ETPT) et d'une augmentation de 25 ETPT des effectifs de la SGP.



	Plafond d'emplois 2014 (ETPT sous plafond)	Plafond d'emplois 2015 (ETPT sous plafond)
ENPC (École nationale des ponts et chaussées)	323	323
ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	165	165
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement)	3 155	3152
Total Programme 217 (CPPEEDDM)	3 652	3 640
AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France)	0	0
VNF (Voies navigables de France)	4 646	4 626
EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	107	105
SGP (Société du Grand Paris)		160
Total Programme 203 (Infrastructures et services de transport)	4 753	4 881
Météo France	3 243	3 158
Total Programme 170 (Météorologie)	3 243	3 158
IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1 651	1 631
Total Programme 159 (Information géographique et cartographique)	1 651	1 631
ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage)	1 662	1 584
Parcs nationaux + PNF (Parcs nationaux de France)	871	871
Agence des aires marines protégées	157	157
GIP ATEN (Atelier technique des espaces naturels)	17	19
Agences de l'eau	1 782	1 744
ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques)	893	877
EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8	8
CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	135	135
Total Programme 113 (Paysages, eau et biodiversité)	5 525	5 395
ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	945	926
INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	566	555
GEODERIS	0	0
Total Programme 181 (Prévention des risques)	1 511	1 481
ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	157	153
ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	329	324
CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	16	16
Total Programme 174 (Énergie, climat et après-mines)	502	493
ENSM (École nationale supérieure maritime)	240	240
Total Programme 205 (Sécurité et affaires maritimes)	240	240
IFPEN (IFP Énergies nouvelles)	1 891	1 853
IRSN (Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)	1 648	1 644
IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux)	1 098	1 063
Total Programme 190 (Recherche)	4 637	4 564
ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	364	344
Total Programme 197 (Régimes de retraite des marins)	364	344
TOTAL MEDDE	26 078	25 827
ANAH (Agence nationale de l'habitat)	118	117
CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social)	29	28
SGP (Société du Grand Paris)	128	
ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social)		153
Total Programme 135 (Urbanisme, territoires, aménagement et logement)	275	298
TOTAL MLETR	275	298
TOTAL MEDDE + MLETR	26 353	26 125
ENAC (École nationale de l'aviation civile)	857	828
Total Programme 613 (Soutien aux prestations de l'aviation civile)	857	828
TOTAL BUDGET ANNEXE CONTRÔLE ET EXPLOITATION AÉRIENS	857	828

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

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

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

Un autre élément de complexité réside dans la place importante qu'occupent les opérateurs dans la mise en œuvre des politiques publiques des MEDDE/MLETR. 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'Etat 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 rééquilibrage de la pyramide des âges, en veillant à la transmission des savoirs par anticipation des départs en retraite ;
- en fonction des priorités définies et avec une vision prospective, maintenir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des multiples politiques publiques ministérielles. Dans cet objectif, certaines compétences font l'objet d'une attention particulière, notamment si elles ne sont pas aujourd'hui détenues par les agents des MEDDE/MLETR en raison des évolutions des périmètres ministériels ;
- en période de fortes contraintes budgétaires, mobiliser l'ensemble des acteurs, y compris au niveau interministériel, afin de gérer des situations de sureffectifs et d'accompagner le redéploiement des agents sur des postes vacants.

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. En particulier, il sera nécessaire de décliner en matière de ressources humaines, la loi relative à la transition énergétique pour une croissance verte et la loi biodiversité.

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

1-B - LFI 2015

I - Synthèse par programme du budget général

Programmes MEDDE (budget général)	Libellé	LFI 2015	
		AE	CP
113	Paysages, eau et biodiversité	273 523 409	272 423 409
159	Information géographique et cartographique	96 060 901	96 060 901
170	Météorologie	203 758 760	203 758 760
174	Energie, climat et après-mines	540 771 370	544 316 561
181*	Prévention des risques	300 164 436	245 111 708
203	Infrastructures et services de transports	3 200 231 399	3 223 841 399
205	Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	189 458 648	189 020 632
217*	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	3 037 811 802	2 514 246 119
Total mission EDMD		7 841 780 725	7 288 779 489
* Dont titre 2		LFI 2015	
		AE	CP
181	Prévention des risques	40 847 716	40 847 716
217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de mobilité durables	1 993 450 009	1 993 450 009
Total titre 2 mission EDMD		2 034 297 725	2 034 297 725
197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	852 952 581	852 952 581
198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 035 921 512	4 035 921 512
Total mission régimes sociaux et de retraite		4 888 874 093	4 888 874 093
190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 377 813 162	1 385 813 162
Total MIRES		1 377 813 162	1 385 813 162
Programmes MLETR (budget général)	Libellé	LFI 2015	
		AE	CP
109	Aide à l'accès au logement	10 984 317 723	10 984 317 723
135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	598 230 043	279 630 043
177	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 365 960 333	1 365 960 333
337	Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	777 192 852	777 192 852
Total mission Egalité des territoires, logement et ville		13 725 700 951	13 407 100 951

II - Budget annexe Contrôle et exploitation aériens

Programmes		LFI 2015	
		AE	CP
612	Navigation aérienne	564 856 959	547 872 089
613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 558 192 847	1 558 192 847
614	Transports aériens, surveillance et certification	44 969 130	44 969 130
Total BACEA		2 168 018 936	2 151 034 066

III - Comptes d'affectation spéciale

Programmes		LFI 2015	
		AE	CP
785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	191 000 000	191 000 000
786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	118 000 000	118 000 000
Total compte		309 000 000	309 000 000
791	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	214 150 000	214 150 000
792	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	28 000 000	28 000 000
Total compte		242 150 000	242 150 000
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 2015 (au périmètre de gestion des Rapports Annuels de Performances*)

Catégories d'emplois					
	%	Nombre d'ETPT	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Mission : écologie, développement et mobilité durables	100,0%	44 434	11 722	16 728	15 984
Programme n°217 : CPPEDMD	99,2%	44 059	11 419	16 700	15 940
Action 7 : CPPEDMD	21,5%	9 532	3 117	3 014	3 401
Action 8 : IST	24,4%	10 860	1 597	3 261	6 002
Action 9 : SCR	1,5%	651	99	260	292
Action 11 : SAM	6,5%	2 870	897	1 066	907
Action 13 : PEB	6,8%	3 031	1 279	1 128	624
Action 15 : pers. relevant du MLETR	24,5%	10 895	2 210	5 154	3 531
Action 16 : PR	7,3%	3 237	1 471	1 223	543
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,1%	40	23	10	7
Action 22 : Transferts décentralisation	4,7%	2 100	360	1 324	416
Action 23 : ECAM	1,8%	784	346	246	192
Action 24 : Transports aériens	0,1%	40	7	10	23
Action 25 : CNDP	0,0%	7	6	1	0
Action 26 : ACNUSA	0,0%	12	7	3	2
Programme n°181 : prévention des risques	0,8%	375	303	28	44
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0,8%	375	303	28	44

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

La totalité des effectifs du MLETR issus du programme 337 sont intégrés à hauteur de 1 906 ETPT dans l'action 7 et de 10 895 ETPT dans l'action 15.

Réalisé RAP 2015 (au périmètre de gestion du RAP)

Catégories d'emplois					
	%	Nombre d'ETPT	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Mission : écologie, développement et mobilité durables	100,0%	43 561	11 616	15 999	15 946
Programme n°217 : CPPEDMD	99,2%	43 199	11 318	15 965	15 916
Action 7 : CPPEDMD	22,0%	9 590	3 216	2 885	3 489
Action 8 : IST	24,6%	10 724	1 603	3 076	6 045
Action 9 : SCR	1,5%	660	65	307	288
Action 11 : SAM	6,7%	2 936	943	1 024	969
Action 13 : PEB	7,3%	3 194	1 236	1 258	700
Action 15 : pers. relevant du MLETR	23,0%	10 026	2 070	4 550	3 406
Action 16 : PR	7,6%	3 294	1 436	1 304	554
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,1%	40	23	10	7
Action 22 : Transferts décentralisation	4,4%	1 917	332	1 274	311
Action 23 : ECAM	1,7%	756	364	268	124
Action 24 : Transports aériens	0,1%	39	9	8	22
Action 25 : CNDP	0,0%	10	10	0	0
Action 26 : ACNUSA	0,0%	13	11	1	1
Programme n°181 : prévention des risques	0,8%	362	298	34	30
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0,8%	362	298	34	30

Transferts en gestion entrants et sortants

TG SORTANTS	TOTAL	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Délégation interministérielle à la mixité sociale dans l'habitat	-1	-1		
Ministre de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	-44	-4	-3	-37

TG ENTRANTS	TOTAL	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Ministère de la Culture et de la communication	25	16	2	7
Services du Premier ministre	15	7	8	0

Comparaison PAP-RAP 2015

2015	Nombre d'ETPT			
	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Mission : écologie, développement et mobilité durables	44 434	43 561	-873	-2,0%
Programme n°217 : CPPEDMD	44 059	43 199	-860	-2,0%
Action 7 : CPPEDMD	9 532	9 590	58	0,6%
Action 8 : IST	10 860	10 724	-136	-1,3%
Action 9 : SCR	651	660	9	1,4%
Action 11 : SAM	2 870	2 936	66	2,3%
Action 13 : PEB	3 031	3 194	163	5,4%
Action 15 : pers. relevant du MLETR	10 895	10 026	-869	-8,0%
Action 16 : PR	3 237	3 294	57	1,8%
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	40	40	0	0,0%
Action 22 : Transferts décentralisation	2 100	1 917	-183	-8,7%
Action 23 : ECAM	784	756	-28	-3,6%
Action 24 : Transports aériens	40	39	-1	-2,5%
Action 25 : CNDP	7	10	3	42,9%
Action 26 : ACNUSA	12	13	1	8,3%
Programme n°181 : prévention des risques	375	362	-13	-3,5%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	375	362	-13	-3,5%
Total	44 434	43 561	-873	-2,0%

Evolution PAP et évolution RAP 2014/2015

Evolution 2014/2015	PAP	RAP
Mission : écologie, développement et mobilité durables	-3 437	-3 127
Programme n°217 : CPPEDMD	-3 449	-3 127
Action 7 : CPPEDMD	-85	-169
Action 8 : IST	-291	-210
Action 9 : SCR	-5	-13
Action 11 : SAM	-9	52
Action 13 : PEB	-58	89
Action 15 : pers. relevant du MLETR	-666	-678
Action 16 : PR	83	-87
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	-13	-13
Action 22 : Transferts décentralisation	-2 405	-2 081
Action 23 : ECAM	0	-22
Action 24 : Transports aériens	0	5
Action 25 : CNDP	0	-1
Action 26 : ACNUSA	0	1
Programme n°181 : prévention des risques	12	0
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	12	0
Total	-3 437	-3 127



1-C-1 - Évolution des effectifs de 2014 à 2015

L'évolution des effectifs constatés en ETPT entre 2014 et 2015 est présentée dans le tableau ci-dessous.

	2014	2015
Périmètre MEDDE/MLETR	46 732	43 561

Source : RAP

L'évolution des emplois entre 2014 et 2015 s'explique par :

- l'effet en ETPT des schémas d'emplois, soit environ -950 ETPT ;
- les mesures de transfert concernant principalement le transfert à l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) représentant -94 ETPT ;
- l'effet décentralisation (départs et exercice des droits d'option des agents mis à disposition des collectivités territoriales à la suite des transferts), soit -2 100 ETPT environ.



2

Les

mouvements
d'effectifs



2-A - Les effectifs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

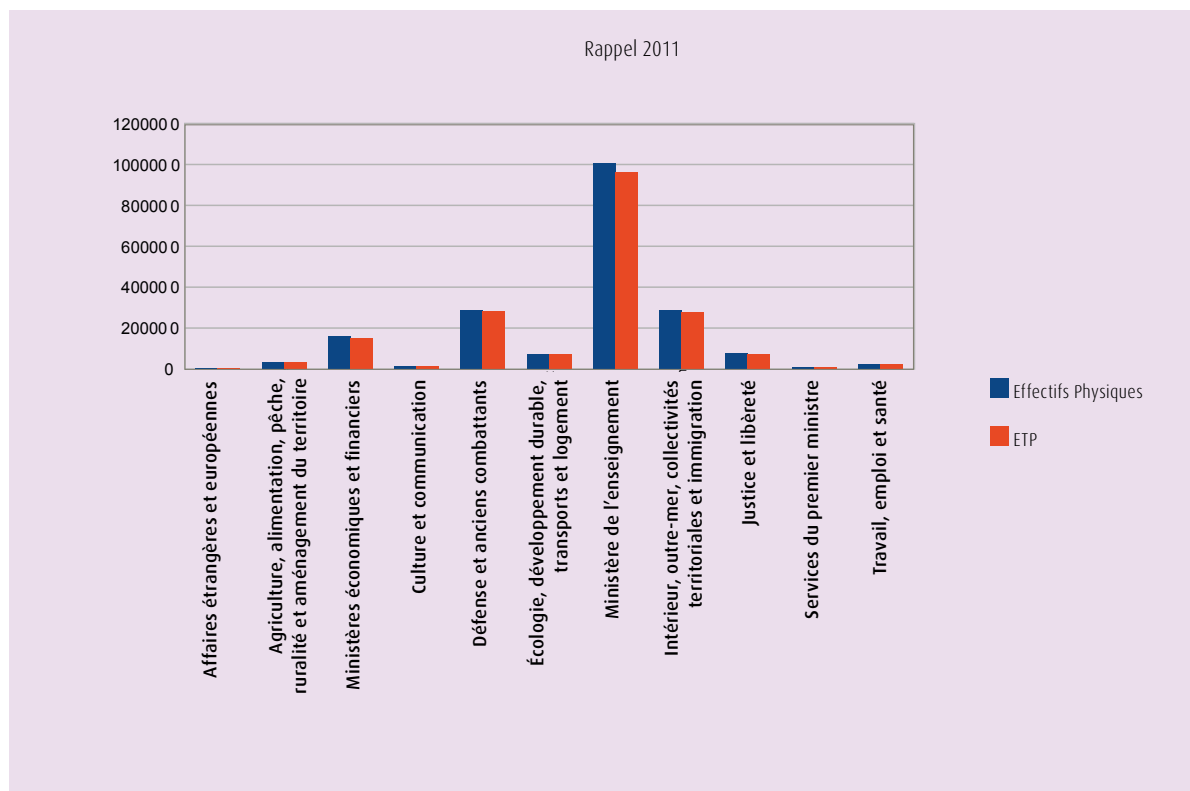
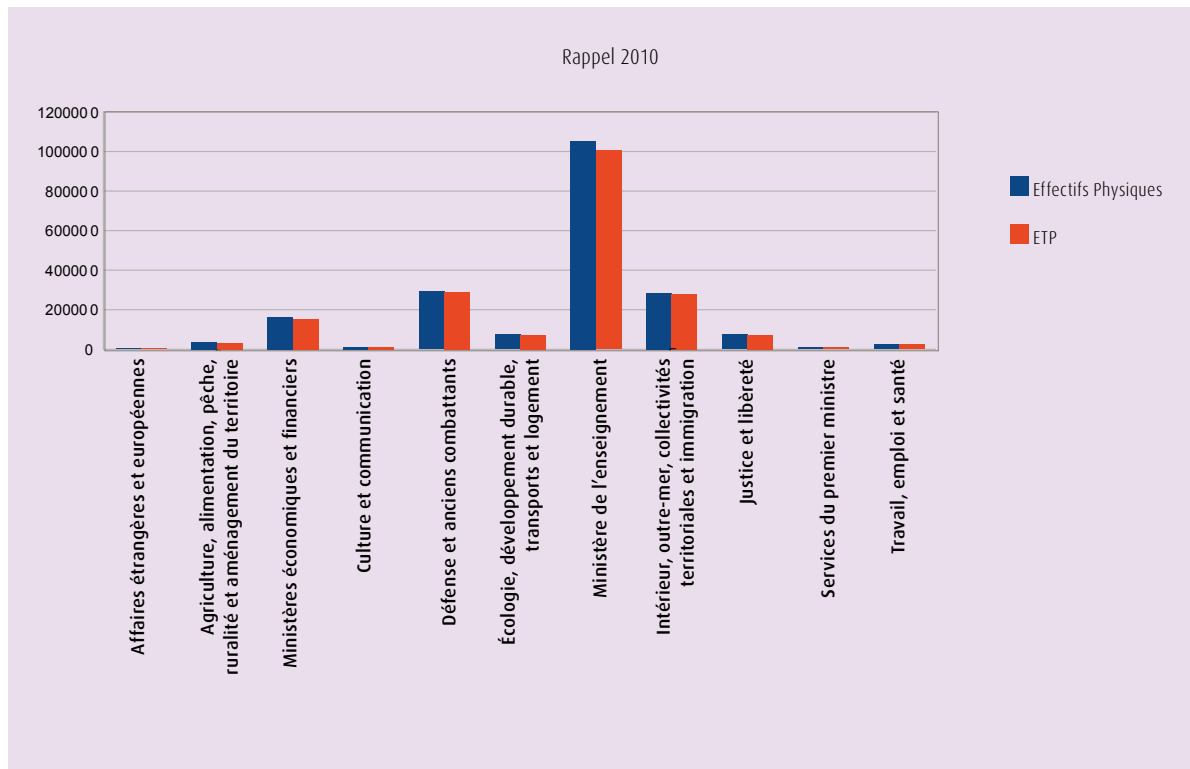
(3) La Cat. « autres Catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

ns : non significatif.



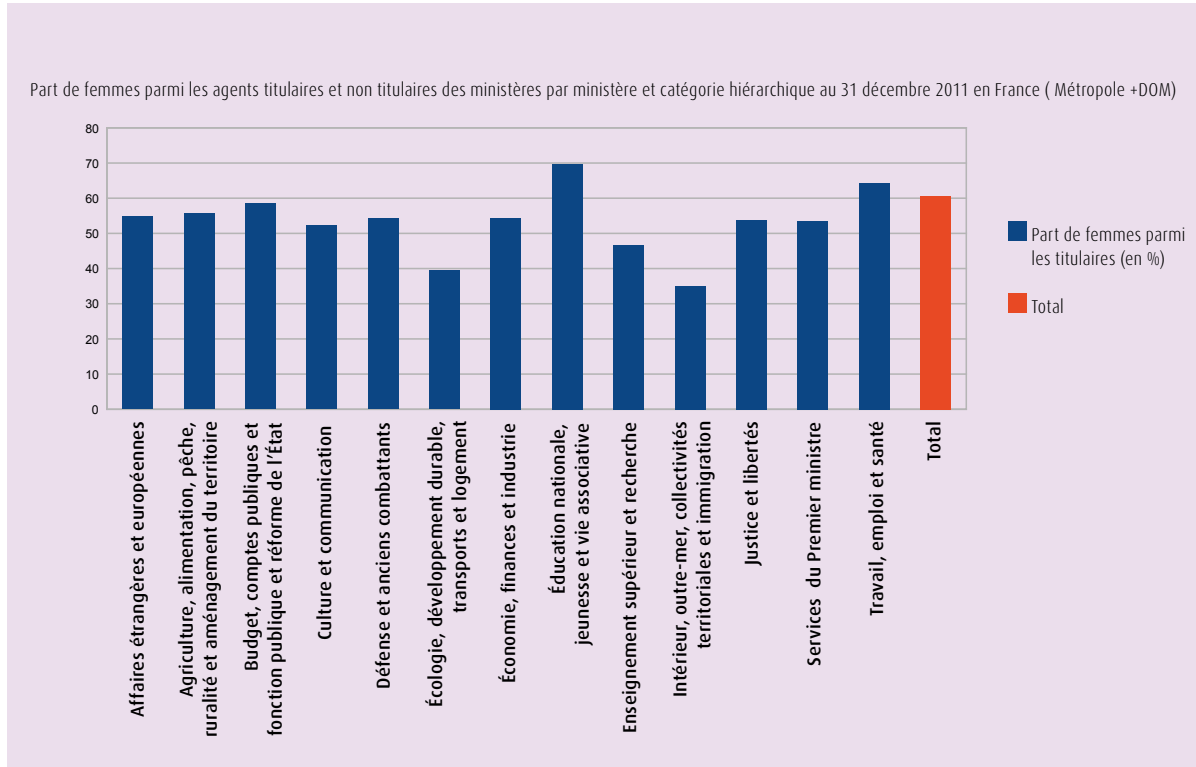
2011								Total
Non-titulaires		Autres Cat. et statuts ⁽⁹⁾		Militaires et militaires volontaires		Total		Part de femmes parmi les titulaires (en %)
Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	
586	543	22	21	428	413	3 950	3 824	54,8
3 856	3 155	4 643	4 184	ns	ns	33 302	31 237	55,7
6 950	5 376	300	293	55	52	159 200	150 899	
4 941	3 970	292	285	34	31	144 709	137 413	58,5
2 009	1 406	8	8	21	21	14 491	13 486	54,4
1 570	1 411	ns	ns	ns	ns	11 307	10 904	52,3
7 072	6 739	26 976	26 915	214 690	212 310	284 610	280 829	54,2
3 815	3 464	7 366	7 346	288	287	71 932	69 978	39,4
60 099	48 267	136 393	126 871	12	12	1 006 610	958 998	
57 752	46 214	136 389	126 868	7	7	984 081	937 273	69,8
2 347	2 054	ns	ns	ns	ns	22 529	21 725	46,7
13 865	12 644	1 788	1 776	101 484	97 053	286 416	278 063	35,0
17	16	14	14	1 172	1 074	1 244	1 145	
11 147	10 084	1 003	998	46	46	141 178	139 030	
2 701	2 543	771	764	100 266	95 934	143 994	137 888	
5 500	4 125	9	8	18	18	76 189	72 865	53,8
1 897	1 646	10	7	41	41	8 974	8 560	53,6
2 427	2 239	807	723	29	28	23 377	22 372	64,3
73 091	58 921	37 456	37 216	317 048	310 218	1 079 487	1 038 509	52,4
107 637	89 608	178 316	168 147	317 050	310 220	1 965 867	1 888 528	60,7

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





Part des femmes (%) dans la fonction publique



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

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

2-A-2 Les effectifs du ministère

Les données

Les données sont issues du SIRH (Rehucit) des MEDDE/MLETR ainsi que des données des ministères extérieurs (MEXT) à la date du 31/12/2015 (selon l'extraction d'avril 2016) consolidées avec des données du CEIGIPEF pour le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Les périmètres

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

Les agents sur ce périmètre sont comptabilisés soit en :

- ETPE (équivalent temps plein emploi). Cela signifie qu'un agent travaillant par exemple à temps partiel à 50 % compte pour 0,50 ETPE.
- Effectifs physiques de l'ETPE (représentent 1 effectif physique pour chaque agent avec un ETPE supérieur à zéro). Ainsi 41 906 ETPE correspondent à un effectif physique de 43 027 agents.

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

A noter que les personnels suivants ne figurent pas dans le périmètre étudié dans le bilan social 2015 :

1 - Les effectifs constatés du budget annexe de l'aviation civile (10 701 ETPT - RAP 2014)

2 - Les agents 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 (ACNUSA),

4 - Les vacataires. A titre d'information, le nombre d'ETPT de vacataires s'élève à 739 en 2015 (659 en 2014).

- Dans le périmètre nommé « agents physiques gérés par le ministère », un agent est considéré comme géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière : organisation

des concours, des promotions et des avancements de grade. Il s'agit donc ici de la gestion « au sens statutaire ». Les agents comptabilisés en agents physiques sont comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail et quelle que soit leur position administrative (cf. PNA, disponibilité, détachement, etc). Parmi ces agents, tous ne consomment pas le plafond d'emplois du MEDDE/MLETR.

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

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

La catégorie A+

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

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

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

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



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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

Filière	Cat.	Corps	Femmes	Hommes	Total général au 31/12/2015	Rappel 2014	
Administrative	Cat. A+	Administrateur civil	47	92	139	131	
		Architecte urbaniste de l'Etat	57	50	106	109	
		Autres corps hors ministère de Cat. A+	48	81	129	123	
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	19	31	50	55	
	Total Cat. A+			170	254	424	418
	Cat. A	Attachés d'administration de l'Etat	1 467	972	2 439	2 385	
		Autres corps hors ministère de Cat. A	60	151	211	199	
		Chargé d'études documentaires	28	7	35	38	
		Conseillers techniques de service social Etat	21		21	21	
		Infirmiers (e) Etat	5		5	5	
		Personnel non titulaire de Cat. A	321	335	656	693	
	Total Cat. A			1 902	1 465	3 367	3 341
	Cat. B	Assistants de service social Etat	90	7	97	94	
		Autres corps hors ministère de Cat. B	323	35	358	345	
		Personnel non titulaire de Cat. B	55	48	103	128	
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	3 587	1 598	5 185	5 176	
	Total Cat. B			4 055	1 688	5 743	5 743
	Cat. C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	5 709	1 094	6 803	7 319	
		Autres corps hors ministère de Cat. C	393	22	415	436	
Personnel non titulaire de Cat. C		183	61	244	271		
Total Cat. C			6 285	1 177	7 462	8 026	
Total Administrative			12 412	4 583	16 995	17 527	
Exploitation	Cat. B	Personnel non titulaire de Cat. B		2	2	2	
		Total Cat. B			2	2	2
	Cat. C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	94	5 089	5 184	5 157	
		Personnel non titulaire de Cat. C	2		2	4	
Total Cat. C			96	5 089	5 186	5 161	
Total Exploitation			96	5 091	5 188	5 163	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateur des affaires maritimes ⁽¹⁾	57	193	250	233	
		Total Cat. A+			57	193	250
	Cat. A	Inspecteur conseiller des affaires maritimes	30	122	152	158	
		Officier de port		26	26	26	
		Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes		9	9	19	
		Professeur de l'enseignement maritime		9	9	8	
		Professeur technique de l'enseignement maritime		8	8	8	
	Total Cat. A			30	174	204	219
	Cat. B	Officier de port adjoint	3	135	138	132	
	Total Cat. B			3	135	138	132
Cat. C	Marin de balisage et de dragage	4	269	273	278		
	Syndic des gens de mer	191	168	360	388		
Total Cat. C			195	437	633	666	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			286	939	1 224	1 251	

➤ Suite du tableau

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

Filière	Cat.	Corps	Femmes	Hommes	Total général au 31/12/2015	Rappel 2014
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce ⁽²⁾	71	3 016	3 088	4 969
	Total OPA		71	3 016	3 088	4 969
Total Ouvrière			71	3 016	3 088	4 996
Technique	Cat. A+	Autres corps hors ministère de Cat. A+	12	54	66	60
		Directeur de recherche		1	1	-
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	181	462	643	641
	Total Cat. A+		193	517	709	701
	Cat. A	Autres corps hors ministère de Cat. A	780	1 140	1 920	1 841
		Chargé de recherche		2	2	-
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	937	2 388	3 325	3 278
		Personnel non titulaire de Cat. A	16	27	43	47
	Total Cat. A		1 733	3 556	5 289	5 167
	Cat. B	Autres corps hors ministère de Cat. B	257	652	909	863
		Personnel non titulaire de Cat. B	8	13	21	37
		Technicien de l'environnement	1	1	2	2
		Techniciens supérieurs développement durable	1 430	5 725	7 155	7 403
	Total Cat. B		1 695	6 391	8 086	8 305
	Cat. C	Adjoint technique des administrations de l'Etat	99	350	448	459
Autres corps hors ministère de Cat. C		5	26	31	28	
Dessinateur		129	713	842	975	
Expert technique des services techniques		1	3	4	4	
Personnel non titulaire de Cat. C			1	1	2	
Total Cat. C		233	1 092	1 325	1 468	
Total Technique			3 854	11 556	15 410	15 640
Total général au 31/12/2015			16 718	25 186	41 904	44 577

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

(2) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2015.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

Type de service	Femmes	Hommes	Total général	Rappel 2014
Administration centrale	2 140	1 741	3 880	3 866
CGEDD et inspection générale ⁽¹⁾	111	164	275	367
Divers	266	312	578	505
Ecoles et centres de formation	353	647	1 000	964
Services à compétence nationale	324	678	1 002	1 004
Services déconcentrés ⁽²⁾	13 465	21 485	34 950	37 651
Services techniques	60	159	219	221
Total général	16 718	25 186	41 904	44 577

(1) Création de l'ANCOLS.

(2) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2015.



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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

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 2014
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	78	112	190	627	391	1 017	421	168	589	619	172	791	2 587	2 579
CGEDD et inspection générale ⁽¹⁾	22	37	59	19	13	31	23	4	27	31	6	37	154	234
Divers	7	15	22	46	39	85	35	9	44	49	6	55	206	200
Ecoles et centres de formation				77	187	264	16	8	24	29	6	35	323	309
Services à compétence nationale	1	5	6	64	52	115	100	35	134	89	12	101	356	365
Services déconcentrés	63	85	147	1 069	781	1 849	3 448	1 463	4 912	5 445	975	6 420	13 329	13 797
Services techniques				1	3	4	11	2	13	22	1	23	40	42
Total général	170	254	424	1 902	1 465	3 367	4 055	1 688	5 743	6 285	1 177	7 462	16 995	17 527

(1) Création de l'ANCOLS.

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 2014
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	68	196	263	234	400	633	50	100	150	22	133	155	1 201	1 186
CGEDD et inspection générale ⁽¹⁾	13	90	103	1	11	12	1	4	5				120	132
Divers	14	23	38	102	149	251	9	31	40		4	4	333	281
Ecoles et centres de formation	24	78	102	131	230	361	37	68	105	4	25	29	596	574
Services à compétence nationale				28	142	169	36	157	193	2	12	14	376	366
Services déconcentrés	73	127	199	1 220	2 569	3 789	1 555	5 961	7 515	204	917	1 121	12 625	12 946
Services techniques	1	3	4	17	56	73	8	71	78	1	1	2	157	156
Total général	193	517	709	1 733	3 556	5 289	1 695	6 391	8 086	233	1 092	1 325	15 410	15 640

(1) Création de l'ANCOLS.

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 2014
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	9	54	63	1	15	16				11	2	13	92	100
CGEDD et inspection générale										1		1	1	1
Divers	1	4	5		4	4				1	3	4	13	14
Ecoles et centres de formation	15	15	30	7	30	37				13	1	14	81	81
Services à compétence nationale		1	1	1	1	2				4	262	266	269	273
Services déconcentrés	32	119	151	21	124	145	3	135	138	164	170	334	768	781
Total général	57	193	250	30	174	204	3	135	138	195	437	633	1 224	1 251

Filière Exploitation

Type de service	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2014
	F	H		F	H			
Divers					2	2	2	2
Services déconcentrés		2	2		5 085	5 182	5 184	5 159
Services techniques					2	2	2	2
Total général		2	2		5 089	5 186	5 188	5 163

Filière ouvrière

Type de service	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2014
	F	H			
Divers		23	23	23	7
Services déconcentrés ⁽¹⁾	71	2 973	3 045	3 045	4 968
Services techniques		20	20	20	21
Total général	71	3 016	3 088	3 088	4 996

(1) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2015.

Personnels non-titulaires

Contrat PNT	Corps	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	Total général	Rappel 2014		
		F	H	Cat. A	F	H	Cat. B	F	H	Cat. C				
CDI	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire				1	1	2				2	4		
	Agents règlement intérieur national	76	84	160							160	199		
	Auxiliaires exploitation							2		2	2	4		
	Berkani article 34							80	3	83	83	109		
	Berkani de droit privé							14		14	14	17		
	Chargés d'études de haut niveau 68	1	4	5							5	6		
	Contractuels 1800 dafu	2	2	4							4	6		
	Contractuels environnement											1		
	Personnels contractuels s.e.t.r.a cadres	7	10	17	1	1	2				19	23		
	Pnt d.r.e.i.f.					1	1				1	4		
	Pnt ema	4	17	21							21	27		
	Pnt sur emploi 3ieme niveau	3	9	12							12	17		
	Pss cete	12	17	29	14	12	27	2	1	3	58	74		
	Pss exploitation					2	2				2	2		
Règlements locaux	2	3	5	1	3	4	2	10	12	21	28			
Total CDI				107	146	252	17	20	37	100	13	113	402	520
CDD	***auxiliaire équipement							1		1	1	1		
	Contractuels article 4	192	172	363	32	27	59	60	40	100	522	503		
	Contractuels cabinet	5	12	17							17	18		
	Titulaires détachés sur contrats		2	2							2	7		
	Travailleurs handicapés contractuels cat A		2	2							2	7		
	Travailleurs handicapés contractuels cat B					11	10	21			21	32		
Travailleurs handicapés contractuels cat C								13	4	17	17	23		
Total CDD				197	188	384	43	37	80	74	44	118	582	583
	Contractuels sui generis	20	18	38	2	6	8	11	4	15	61	56		
	Divers pnt - agents contractuels agriculture	2	2	4		1	1				5	5		
	Médecins de prévention	13	8	21							21	21		
Total				34	28	62	2	7	9	11	4	15	86	82
Total général				337	362	699	63	64	126	185	61	246	1 071	1 184



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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

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 2014
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H			
Administrative	170	254	424	1 902	1 465	3 367	4 055	1 688	5 743	6 285	1 177	7 462				16 995	17 527
Exploitation								2	2	96	5 089	5 186				5 188	5 163
Maritime, Contrôle et Sécurité	57	193	250	30	174	204	3	135	138	195	437	633				1 224	1 251
Ouvrière ⁽¹⁾													71	3 016	3 088	3 088	4 996
Technique	193	517	709	1 733	3 556	5 289	1 695	6 391	8 086	233	1 092	1 325				15 410	15 640
Total général	420	963	1 383	3 665	5 195	8 860	5 753	8 216	13 969	6 809	7 796	14 605	71	3 016	3 088	41 904	44 577

(1) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2015.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

Sexe	Total	%	Rappel 2014	%
Femmes	16 718	39,9%	16 934	38,0%
Hommes	25 186	60,1%	27 643	62,0%
Total général	41 904	100,0%	44 577	100,0%

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

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 2014
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	154	362	516	862	805	1 667	471	268	739	653	306	959				3 880	3 866
CGEDD et inspection générale ⁽¹⁾	35	127	162	20	24	43	24	8	32	32	6	38				275	367
Divers	22	42	65	148	192	340	45	40	84	50	15	65		23	23	578	505
Ecoles et centres de formation	39	93	132	215	447	661	53	76	129	46	32	78				1 000	964
Services à compétence nationale	1	6	7	92	195	287	136	192	327	95	286	381				1 002	1 004
Services déconcentrés ⁽²⁾	167	330	498	2 310	3 473	5 784	5 006	7 561	12 567	5 910	7 148	13 057	71	2 973	3 045	34 950	37 651
Services techniques	1	3	4	18	59	77	18	73	91	23	4	27		20	20	219	221
Total général	420	963	1 383	3 665	5 195	8 860	5 753	8 216	13 969	6 809	7 796	14 605	71	3 016	3 088	41 904	44 577

(1) Création de l'ANCOLS.

(2) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2015.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

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 2014
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Inscrits maritimes										4	269	273				273	278
Militaires	57	192	249		18	18										267	259
Ouvriers des arcs et ateliers ⁽¹⁾													71	3 016	3 088	3 088	4 996
Personnels non-titulaires				337	362	699	63	64	126	185	61	246				1 071	1 184
Titulaires	363	771	1 134	3 328	4 815	8 143	5 691	8 153	13 843	6 621	7 465	14 086				37 206	37 860
Total général	420	963	1 383	3 665	5 195	8 860	5 753	8 216	13 969	6 809	7 796	14 605	71	3 016	3 088	41 904	44 577

(1) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2015.

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

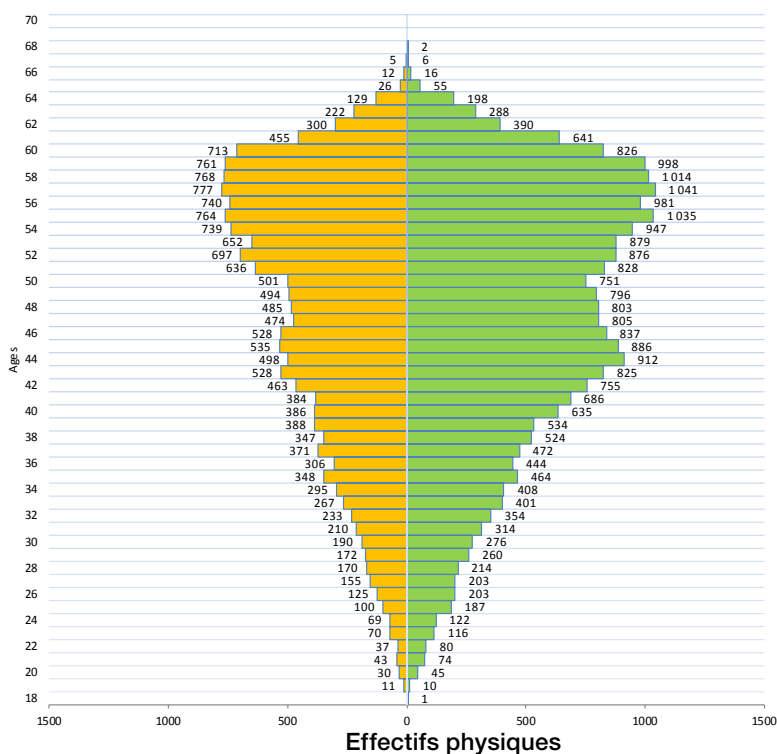
Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

Cat.	F	H	Total	% F	% H	% Cat.	Age min	Age max	Age moy	Age méd
Cat. A+	426	967	1 393	30,6%	69,4%	3,2%	21 ans	67 ans	44a 2m	45a 0m
Cat. A	3 834	5 249	9 083	42,2%	57,8%	21,1%	18 ans	68 ans	43a 8m	43a 11m
Cat. B	6 051	8 311	14 362	42,1%	57,9%	33,4%	21 ans	67 ans	48a 3m	49a 7m
Cat. C	7 223	7 849	15 072	47,9%	52,1%	35,0%	19 ans	67 ans	49a 3m	51a 9m
OPA	75	3 042	3 117	2,4%	97,6%	7,2%	22 ans	65 ans	48a 2m	49a 10m
Total général	17 609	25 418	43 027	40,9%	59,1%	100,0%	18 ans	68 ans	47a 6m	49a 4m

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

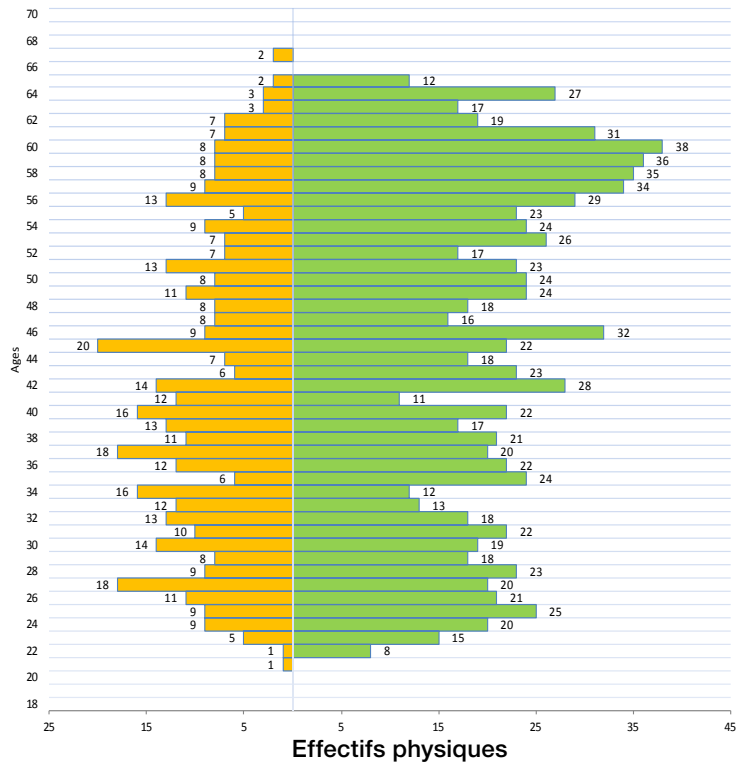
■ 40,9% femmes - Age moyen : 47 ans 10 mois ■ 59,1% Hommes - Age moyen : 47 ans 4 mois





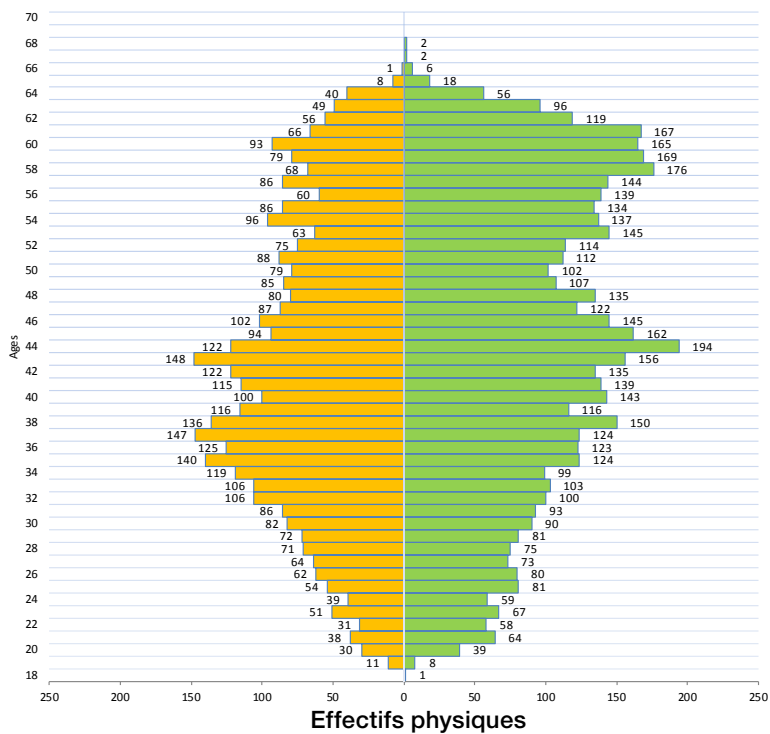
Pyramide des âges des personnels de catégorie A+ en effectif physique de l'ETPE

■ 30,6% femmes - Age moyen : 41 ans 10 mois ■ 69,4% Hommes - Age moyen : 45 ans 4 mois



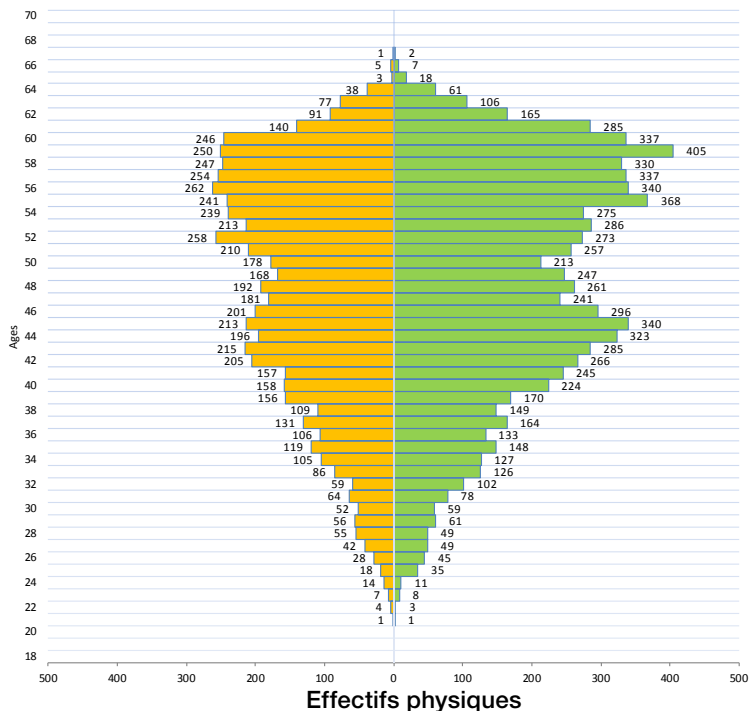
Pyramide des âges des personnels de catégorie A en effectif physique de l'ETPE

■ 42,2% femmes - Age moyen : 42 ans 4 mois ■ 57,8% Hommes - Age moyen : 44 ans 7 mois



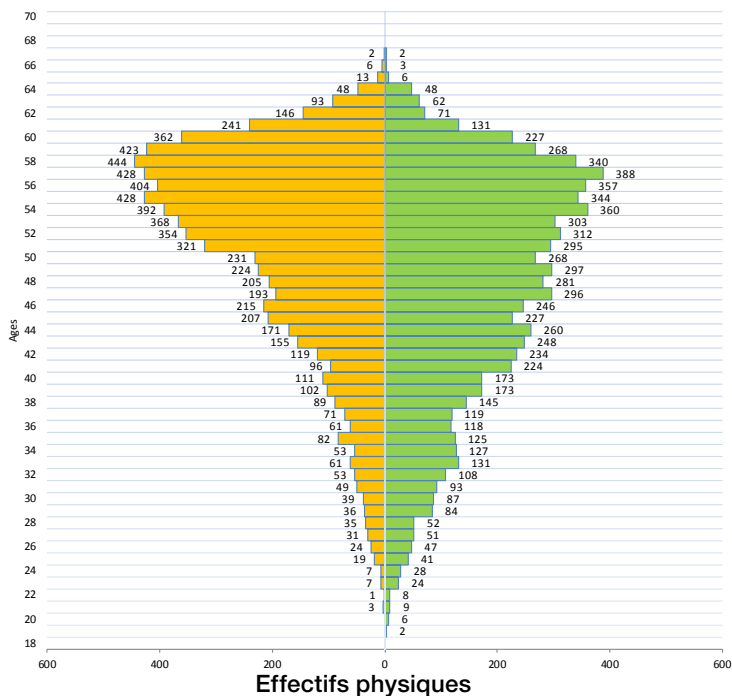
Pyramide des âges des personnels de catégorie B en effectif physique de l'ETPE

■ 42,1% femmes - Age moyen : 48 ans 0 mois ■ 57,9 % Hommes - Age moyen : 48 ans 5 mois



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

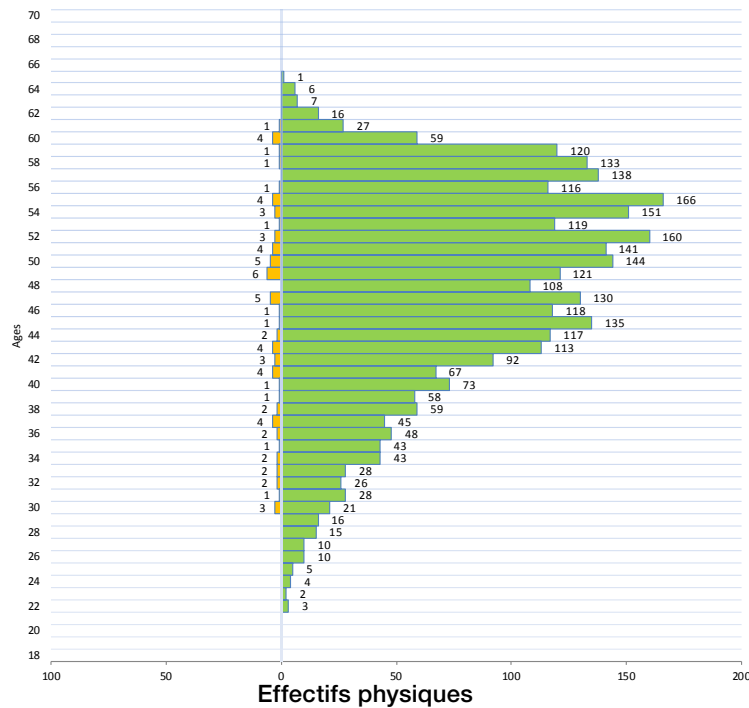
■ 47,9% femmes - Age moyen : 51 ans 0 mois ■ 52,1% Hommes - Age moyen : 47 ans 8 mois





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

■ 2,4% femmes - Age moyen : 45 ans 7 mois ■ 97,6% Hommes - Age moyen : 48 ans 2mois



2-A-11 - La création des nouveaux corps de chargés de recherche et de directeurs de recherche du développement durable

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

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

Le décret n°2014-1324 du 4 novembre 2014 portant statuts particuliers du corps des chargés de recherche du développement durable et du corps des directeurs de recherche du développement durable est entré en vigueur le 1er décembre 2014.

Le premier semestre 2015 a été consacré au reclassement des agents, à l'organisation des élections de la commission d'évaluation et des membres élus des commissions administratives paritaires des corps de chercheurs. Les recrutements, les titularisations et les promotions ont été mis en œuvre durant le second semestre.

2-A-12 - Corps des architectes urbanistes de l'Etat (AUE)

a - Mise en œuvre de la réforme statutaire de décembre 2014

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 (AUE) a été publié le 27 décembre 2014. Il a notamment créé un troisième grade à accès fonctionnel (GrAF), contingenté. Il s'agit du grade d'architecte et urbaniste général de l'Etat (AUGE). Les premières promotions au grade d'AUGE au titre de l'année 2014 ont été effectuées après avis de la CAP du 12 juin 2015.

b- Suites de l'audit IGAC/CGEDD de 2013

Les recommandations de la mission d'audit confiée à l'inspection générale des affaires culturelles (IGAC) et au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) sur la place des AUE au sein des services de l'Etat et dont le rapport a été remis à l'automne 2013, ont conduit à la mise en place de deux groupes de travail interministériels qui avaient pour mission :

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

Ces groupes de travail se sont réunis à plusieurs reprises en 2014 et ont fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales représentées à la commission administrative paritaire des AUE du ministère et à celle du ministère de la culture et de la communication le 4 novembre 2015.

2-A-13 - Les contractuels

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

Titularisation des agents contractuels

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite loi « Sauvadet » permet d'accueillir, via des recrutements réservés (concours ou examens professionnalisés), des agents contractuels des MEDDE-MLETR et de leurs établissements publics remplissant un certain nombre de conditions, dans des corps de titulaires.

Les MEDDE-MLETR ont ouvert les corps suivants :

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

En 2014, 1^{ère} année du dispositif, 295 agents (123 agents de catégorie A, 21 agents de catégorie B et 151 agents de catégorie C) ont été admis.

En 2015, un peu plus de 400 agents éligibles ont encore été recensés, comprenant les agents qui n'avaient pas réussi le concours organisé en 2014, qui ne s'étaient pas présentés aux épreuves en 2014 ou ceux qui sont devenus éligibles en 2015 grâce à l'ancienneté acquise. Tous corps et catégories confondus, 51 agents éligibles se sont inscrits aux épreuves réservées (hors concours des chargés d'étude documentaire, non mis en œuvre en 2015). Sur les 48 agents présents aux épreuves, 48 ont été admis (soit un taux de réussite de près de 94%).

L'évolution du nombre des agents lauréats entre 2014 et 2015 montre que la 1^{ère} année de mise en œuvre du dispositif a permis à la très grande majorité des agents contractuels, recensés comme éligibles, qui souhaitaient intégrer la fonction publique, d'accéder à la titularisation. Les critères d'éligibilités restant inchangés pour les 3 années du dispositif, le nombre d'agents s'inscrivant aux épreuves diminuent au fur et à mesure des années de mise en œuvre du dispositif, mais le taux de réussite demeure très élevé.

C'est pourquoi les MEDDE-MLETR ont décidé de reconduire le dispositif en 2016. De nouveaux recrutements réservés seront ainsi organisés, afin de permettre aux agents éligibles de bénéficier du dispositif actuel de la loi « Sauvadet » jusqu'à son expiration. Les épreuves réservées de CED, qui n'avaient pu se tenir en 2015, sont également programmées pour l'année 2016.

Comme pour les années 2014 et 2015, 100% des postes seront ouverts en 2016 pour les agents éligibles de catégories A, B et C.

Situation dans les établissements dérogatoires

Les agents contractuels des établissements inscrits sur l'annexe du décret-liste dérogatoire du 18 janvier 1984 sont exclus du dispositif de « déprécarisation » de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012. En 2015, un important travail a été mené par les MEDDE-MLETR, en concertation avec les organisations syndicales et nos partenaires interministériels, afin de déterminer quelles compétences devaient continuer à figurer sur l'annexe du décret-liste et quelles sont celles qui devaient être retirées de cette annexe car pouvant être accomplies par des fonctionnaires. En effet, le retrait du décret-liste dérogatoire d'un certain nombre d'emplois (missions et catégories statutaires) rend éligibles les agents de ces établissements aux recrutements réservés mis en place dans le cadre de la loi de déprécarisation, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité.



La modification du décret-liste dérogatoire a été publiée au Journal Officiel du 18 septembre 2015. Les agents devant remplir les conditions d'éligibilité au dispositif de déprécarisation «Sauvadet» au plus tard à la date de clôture des inscriptions aux épreuves réservées, la publication du décret en septembre n'a pas permis aux agents de catégorie A et B de l'ONEMA, de l'ONCFS et du CELRL d'être considérés comme éligibles au titre de l'année 2015, la date de clôture des inscriptions pour ces agents étant intervenue au 15 juillet. En revanche, certains agents de catégorie C ont pu se présenter aux épreuves réservées, ces dernières étant fixés localement par les DREAL. Trois agents de catégorie C de l'ONEMA ont ainsi été admis au titre de l'année 2015. L'ensemble des agents devenus éligibles compte-tenu de la modification du décret-liste dérogatoire pourra se présenter aux épreuves 2016.

b) Revalorisation de la grille indiciaire des médecins de prévention

Depuis quelques années, comme l'ensemble des employeurs publics et privés, les MEDDE-MLETR sont confrontés à la raréfaction générale de la ressource en médecins de prévention. Cette pénurie a créé de fait une forte concurrence entre employeurs, rendant difficile les recrutements. La principale difficulté identifiée aux MEDDE-MLETR lors des derniers recrutements est liée à une grille de rémunération qui a perdu de l'attractivité (grille établie à partir de la grille CISME* 2011, mais qui n'a pas évolué depuis), notamment pour les niveaux d'entrée.

Aussi, afin de renforcer l'attractivité des MEDDE -MLETR, il a été décidé de revaloriser la base de rémunération des médecins de prévention et des médecins des gens de mer.

La revalorisation est entrée en vigueur le 1er septembre 2015. Fondée sur la grille CISME* 2015, elle concerne les médecins en fonction ainsi que les nouveaux recrutements, et intègre un volet concernant les médecins collaborateurs (statut des médecins en cours de formation à la spécialité médecine du travail), qui représentent une ressource potentielle supplémentaire.

* CISME : Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise

2-B - L'organisation du temps de travail

2-B-1 - Répartition des effectifs selon la durée du travail

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015 (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 2014
F	426	3 834	6 051	7 223	75	17 609	17 907
H	967	5 249	8 311	7 849	3 042	25 418	27 888
Total général	1 393	9 083	14 362	15 072	3 117	43 027	45 795

Nombre d'agent-e-s à temps plein

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2014
Temps plein	F	387	3 000	4 552	5 445	57	13 441	13 434
	H	953	5 027	7 867	7 642	2 948	24 437	26 838
Total Temps plein		1 340	8 027	12 419	13 087	3 005	37 878	40 272
% F		90,8%	78,2%	75,2%	75,4%	76,0%	76,3%	75,0%
% H		98,6%	95,8%	94,7%	97,4%	96,9%	96,1%	96,2%
% Total		96,2%	88,4%	86,5%	86,8%	96,4%	88,0%	87,9%

Nombre d'agent-e-s à temps partiel

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2014
absence fractionnée	F				1		1	1
	H							-
cessation prog activité 50%	F							1
	H					2	2	8
cessation prog activité 60%	F							1
	H							3
cessation prog activité 80%	F							-
	H							-
congé formation fractionné	F			2			2	5
	H			2			2	4
temps partiel 50%	F	2	9	38	64	1	114	119
	H		8	20	16	3	47	40
temps partiel 60%	F		4	30	51		85	97
	H	2	6	14	2	1	25	23
temps partiel 70%	F		9	20	30		59	70
	H		4	4	3	1	12	14
temps partiel 80%	F	26	608	1 132	1 237	14	3 017	3 279
	H	9	155	324	138	55	681	744
temps partiel 90%	F	11	161	259	230	3	664	623
	H	3	27	67	20	11	128	137
temps partiel thérapeutique	F		10	17	34		61	84
	H		3	13	27	21	64	49
Somme F		39	801	1 498	1 647	18	4 003	4 280
Somme H		14	203	444	206	94	961	1 022
Total		53	1 004	1 942	1 853	112	4 964	5 302
% Femme		9,2%	20,9%	24,8%	22,8%	24,0%	22,7%	23,9%
% Homme		1,4%	3,9%	5,3%	2,6%	3,1%	3,8%	3,7%
% Total		3,8%	11,1%	13,5%	12,3%	3,6%	11,5%	11,6%



Nombre d'agent-e-s à temps incomplet

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2014
Temps incomplet	F		33	1	131		165	193
	H		19		1		20	28
Total			52	1	132		185	221
% F		0,0%	0,9%	0,0%	1,8%	0,0%	0,9%	1,1%
% H		0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
% Total		0,0%	0,6%	0,0%	0,9%	0,0%	0,4%	0,5%

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

Nombre d'agents passés à temps partiel au cours de l'année 2015 à leur demande par catégorie⁽¹⁾

Cat.	F	H	Total général
Cat. A+	3	3	6
Cat. A	131	57	188
Cat. B	166	107	273
Cat. C	152	60	212
OPA	1	17	18
Total général	453	244	697

(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 passés à temps plein au cours de l'année 2015 à leur demande par catégorie⁽¹⁾

Cat.	F	H	Total général
Cat. A+	3	1	4
Cat. A	123	50	173
Cat. B	206	84	290
Cat. C	202	40	242
OPA	3	28	31
Total général	515	203	740

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

2-B-4 - Expérimentation du télétravail

L'expérimentation du télétravail a été prolongée en 2015. Elle a concerné huit directions régionales ainsi que des services de l'administration centrale.

A ce stade, le nombre relevé de télétravailleurs est de 249 dont 115 femmes et 134 hommes.

La répartition par macrograde est la suivante :

Macrograde	A+	A	B	C
Nombre	30	111	93	15

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 prévoit un arrêté ministériel pour définir les modalités qui seront mises en place pour le télétravail à compter de 2016.

2-C - Les embauches et les départs

2-C-1 - Répartition des agents recrutés par type de recrutement et par Cat. (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		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Ancien militaire-emploi réservé							5	23	28	6	14	20				48
Concours externe	14	29	43	45	66	111	67	73	140	13	105	118	1	19	20	432
Concours interne	2	7	9				12	4	16							25
Concours réservé					1	1		1	1	1	2	3				5
Nomination au tour normal / extérieur	1	2	3													3
Prise en charge par le ministère	15	18	33	132	123	255	129	56	185	88	26	114				587
Recrutement CDD				66	56	122	4	6	10	42	15	57				189
Recrutement exceptionnel										3		3				3
Recrutement sans concours										56	48	104				104
Recrutement sur contrat ou règlement				4	5	9				2	10	12				21
Recrutement sur titres				1	2	3				10	1	11				14
Sortie d'école de la fonction publique				15	11	26										26
Travailleur handicapé					1	1	9	8	17	4	5	9				27
Examen professionnel							1		1							1
Total général	32	56	88	263	265	528	227	171	398	225	226	451	1	19	20	1 485

Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie

Motif de prise en charge	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Accueil en détachement	7	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

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

Recrutement	F	H	Total général
Recrutement CDD	36	39	75
Recrutement sur contrat ou Règlement		3	3
Total général	36	42	78

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



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

Filière	Cat.	Corps	F	H	Total général	
Administrative	Cat. A+	Administrateurs civils	5	7	12	
		Autres corps hors ministère de Cat. A+	8	6	14	
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable		1	1	
	Total Cat. A+			13	14	27
	Cat. A	Attachés d'administration de l'Etat	81	48	129	
		Autres corps hors ministère de Cat. A	8	13	21	
		Personnels non titulaires de Cat. A	68	62	130	
	Total Cat. A			157	123	280
	Cat. B	Autres corps hors ministère de Cat. B	22	4	26	
		Personnels non titulaires de Cat. B	10	11	21	
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	113	48	161	
		Assistants de service social de l'Etat	6		6	
	Total Cat. B			151	63	214
Cat. C	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat	154	27	181		
	Autres corps hors ministère de Cat. C	23	1	24		
	Personnels non titulaires de Cat. C	39	10	49		
Total Cat. C			216	38	254	
Exploitation	Cat. C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat	7	162	169	
	Total Cat. C			7	162	169
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateurs des affaires maritimes	7	7	14	
		Total Cat. A+			7	7
	Cat. A	Inspecteurs conseillers des affaires maritimes	1	1	2	
		Total Cat. A			1	1
	Cat. B	Officiers de port adjoint		11	11	
		Total Cat. B				11
	Cat. C	Marins de balisage et de dragage	1	15	16	
Syndics des gens de mer			6	6		
Total Cat. C			1	21	22	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers hors compte de commerce	1	19	20	
	Total OPA			1	19	20
Technique	Cat. A+	Autres corps hors ministère de Cat. A+	3	5	8	
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	9	30	39	
	Total Cat. A+			12	35	47
	Cat. A	Autres corps hors ministère de Cat. A	58	66	124	
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	47	75	122	
	Total Cat. A			105	141	246
	Cat. B	Autres corps hors ministère de Cat. B	33	29	62	
		Techniciens supérieurs développement durable	43	68	111	
Total Cat. B			76	97	173	
Cat. C	Adjointes techniques des administrations de l'Etat		5	5		
	Autres corps hors ministère de Cat. C	1		1		
Total Cat. C			1	5	6	
Total général			748	737	1 485	

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

Ensemble des personnels

Motifs de départ	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H					
Décès				1	7	8	4	13	17	8	18	26		4	4	55
Démission				11	17	28	3	3	6	5	2	7		3	3	44
Fin de prise en charge	1	5	6	50	76	126	28	15	43	18	7	25				200
Licenciement					1	1		2	2	6	4	10			1	14
Radiation	7	11	18	16	18	34	15	19	34	35	14	49	29	1 902	1 931	2 066
Retraite	7	38	45	67	171	238	194	378	572	385	328	713	1	114	115	1 683
Total général	15	54	69	145	290	435	244	430	674	457	373	830	30	2 024	2 054	4 062

Personnels titulaires

Motifs de départ	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H					
Décès					4	4	4	13	17	8	18	26		4	4	51
Démission					1	1	3	3	6	2	1	3		3	3	13
Fin de prise en charge	1	5	6	33	59	92	23	13	36	11	2	13				147
Licenciement								2	2	2	3	5		1	1	8
Radiation	7	11	18	16	18	34	15	19	34	35	14	49	29	1 902	1 931	2 066
Retraite	7	38	45	40	120	160	184	366	550	365	327	692	1	114	115	1 562
Total général	15	54	69	89	202	291	29	416	645	423	365	788	30	2 024	2 054	3 847

Personnels non titulaires

Motifs de départ	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
Décès	1	3	4							4
Démission	11	16	27					3	1	31
Fin de prise en charge	17	17	34	5	2	7		7	5	53
Licenciement		1	1					4	1	6
Retraite	27	51	78	10	12	22		20	1	121
Total général	56	88	144	15	14	29		34	8	215



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

Filière	Cat.	Corps	F	H	Total général
Administrative	Cat. A+	Administrateurs civils	4	3	7
		Architectes urbanistes de l'Etat		2	2
		Autres corps hors ministère de Cat. A+	5	12	17
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable	5	7	12
	Total Cat. A+		14	24	38
	Cat. A	Attachés d'administration de l'Etat	40	45	85
		Autres corps hors ministère de Cat. A	3	11	14
		Chargés d'études documentaires	1		1
		Personnels non titulaires de Cat. A	55	80	135
	Total Cat. A		99	136	235
	Cat. B	Autres corps hors ministère de Cat. B	24	5	29
		Personnels non titulaires de Cat. B	10	7	17
		Secrétaires administration-contrôle dév.dur	147	62	209
		Assistants de service social l'Etat	3		3
Total Cat. B		184	74	258	
Cat. C	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	352	74	426	
	Autres corps hors ministère de Cat. C	46	4	50	
	Personnels non titulaires de Cat. C	34	8	42	
	Total Cat. C	432	86	518	
Exploitation	Cat. C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat	1	198	199
	Total Cat. C		1	198	199
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateurs des affaires maritimes		3	3
		Total Cat. A+		3	3
	Cat. A	Inspecteurs conseillers des affaires maritimes		6	6
		Officiers de port		1	1
		Professeurs de l'enseignement maritime		1	1
	Total Cat. A			8	8
	Cat. B	Officiers de port adjoint		4	4
Total Cat. B			4	4	
Cat. C	Syndics des gens de mer	12	6	18	
	Total Cat. C	12	6	18	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers hors compte de commerce	30	2 024	2 054
	Total OPA		30	2 024	2 054
Technique	Cat. A+	Autres corps hors ministère de Cat. A+	1	5	6
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts		22	22
		Total Cat. A+	1	27	28
	Cat. A	Autres corps hors ministère de Cat. A	38	71	109
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	7	67	74
		Personnels non titulaires de Cat. A	1	8	9
		Total Cat. A	46	146	192
	Cat. B	Autres corps hors ministère de Cat. B	12	34	46
		Personnels non titulaires de Cat. B	5	7	12
		Techniciens supérieurs développement durable	43	311	354
Total Cat. B	60	352	412		
Cat. C	Adjoints techniques des administrations de l'Etat	1	19	20	
	Autres corps hors ministère de Cat. C		1	1	
	Dessinateurs	11	63	74	
	Total Cat. C	12	83	95	
Total général		891	3 171	4 062	

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

Ensemble des personnels

Flux	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Affectation dans une autre administration	15	30	45	54	92	146	42	64	106	23	12	35	1	2	3	335
CLD				2	1	3	10	8	18	34	19	53	1	3	4	78
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois		-	-	8	2	10	8	1	9	11	1	12				31
Détachement	18	32	50	16	38	54	74	54	128	101	41	142				374
Disponibilité	1	10	11	9	12	21	9	12	21	11	14	25		8	8	86
Mise à disposition	-	5	5	5	5	10	2	4	6	4	10	14				35
Congé parental < 6 mois							1		1							1
Total général	34	77	111	94	150	244	146	143	289	184	97	281	2	13	15	940

Personnels titulaires

Flux	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Affectation dans une autre administration	15	30	45	52	89	141	42	64	106	23	12	35	1	2	3	330
CLD				2	1	3	10	8	18	34	19	53	1	3	4	78
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois		-	-	8	2	10	8	1	9	11	1	12				31
Détachement	18	32	50	16	38	54	74	54	128	101	41	142				374
Disponibilité	1	10	11	7	12	19	8	11	19	11	14	25		8	8	82
Mise à disposition	-	5	5	4	5	9	2	4	6	4	10	14				34
Congé parental < 6 mois							1		1							1
Total général	34	77	111	89	147	236	145	142	287	184	97	281	2	13	15	930

Personnels non titulaires

Flux	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Total général
	F	H		F	H		
Affectation dans une autre administration	2	3	5				5
Disponibilité	2		2	1	1	2	4
Mise à disposition	1		1				1
Total général	5	3	8	1	1	2	10



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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015 (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

	F	H	Total
Effectif moyen de l'année	17 556	25 525	43 081
Embauches en cours d'année	748	737	1 485
Départs définitifs en cours d'année	891	3 171	4 062
% de rotation	4,7%	7,7%	6,4%

Un fort taux de rotation est constaté à cause des départs des OPA ayant intégré la FPT le 01/01/2015.

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.

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 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 : après un accroissement de 35 % des départs observé en 2013 par rapport à 2012, on note après une très faible baisse du nombre de départs en 2014 (3.7 %), une diminution de 7 % de ce nombre en 2015, qui ne préjuge pas du niveau des départs en 2016.

Plus de 50 % des départs sont des pensions personnelles sur demande, dites « cas général ». Cependant, on peut souligner que 25 % des départs interviennent au titre du « départ anticipé carrière longue » et 10 % par limite d'âge.

L'âge moyen de départ, qui était en 2014 de 61 ans 8 mois pour les personnels sédentaires, augmente légèrement en 2015 pour s'établir à 61 ans et 11 mois, tandis que celui des actifs demeure à 59 ans et 9 mois.

Année 2015 Pensions normales fonctionnaires

	Sédentaires		Actifs		Ensemble	
	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen
Femmes	668	61 ans 10 mois	7	58 ans 4 mois	675	61 ans 9 mois
Hommes	891	62 ans 1 mois	392	59 ans 10 mois	1283	61 ans 4 mois
Total	1559	61 ans 11 mois	399	59 ans 9 mois	1958	61 ans 6 mois

A ces chiffres de 2015, il convient d'ajouter 178 pensions d'invalidité. 26 % d'entre elles concernent des personnels actifs, alors que ceux-ci représentent 20 %

des départs en pension normale. L'âge moyen de départ est pour ces pensions de 56 ans 2 mois.

L'examen des données des départs à la retraite par macro-grade et sexe fournit les informations suivantes pour l'année 2015 :

Fonctionnaires	Cat A+			Cat A			Cat B			Cat C			Personnel en FPT (tous grades)			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre	8	29	37	59	154	213	213	497	710	442	608	1050	4	122	126	726	1410	2136
Age moyen	64a 5m	63a 9m	63a 11m	62a 10m	62a 4m	62a 6m	61a 4m	61a 2m	61a 2m	60a 9m	59a 9m	60a 2m	60a 5m	60a 2m	60a 2m	61a 2m	60a 8m	61a 1m

Au global, pour les fonctionnaires relevant du périmètre précisé en introduction, l'âge moyen de départ s'établit à 61 ans et 1 mois. On note un écart net entre les âges de départ des différents macro-grades.

Concernant les ouvriers des parcs et ateliers (OPA), la hausse des départs en retraite de 2013 par rapport à 2012 (80%), faisant suite à la mise en place du dispositif « carrière longue » au 1er novembre 2012, s'est confirmée en 2014 et 2015. Le nombre de départs est du même ordre, si on inclut au titre de 2015 les 73 ex-OPA ayant intégré les conseils départementaux au 1er janvier 2015, avec un total de 291 agents tous départs confondus, y compris au titre de l'invalidité.

au titre de la « carrière longue », et 14 % à la suite d'une cessation d'activité amiante. Seules 18 % des pensions ont été demandées au titre du cas général. L'âge moyen de départ s'établit à 60 ans et 4 mois. Il est stable par rapport à celui des deux années précédentes (60 ans et 7 mois en 2014, 60 ans et 5 mois en 2013).

Au titre de l'invalidité, 19 pensions ont été concédées, pour un âge moyen de 56 ans et 11 mois.

Sur les 199 OPA restés à l'État et partis en retraite (hors invalidité) en 2015, près de 55 % d'entre eux sont partis

Le tableau ci-dessous rassemble les données principales de l'année 2015 pour les OPA restés à l'État :

OPA	Femmes	Hommes	Total
Nombre de pensions normales	8	191	199
Age moyen	62 ans 10 mois	60 ans 3 mois	60 ans 4 mois
Nombre de pensions d'invalidité	1	18	19
Age moyen	61 ans 4 mois	56 ans 8 mois	56 ans 11 mois



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 - Type de mobilité catégorielle

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

Exemple : les 35 hommes de la catégorie B technique concernés par une mobilité catégorielle sont ceux qui ont accédé à la catégorie A en 2015.

Filière	Cat. au 31/12/2014	Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2014	Total agents concernés en 2015	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015					
Administrative	Cat. A+	221	-	329	-	550	-	-	-	-
	Cat. A	2 718	2	2 121	6	4 839	8	0,07%	0,28%	0,17%
	Cat. B	4 745	10	1 983	8	6 728	18	0,21%	0,40%	0,27%
	Cat. C	8 491	37	1 729	13	10 220	50	0,44%	0,75%	0,49%
Total Administrative		16 175	49	6 162	27	22 337	76	0,30%	0,44%	0,34%
Exploitation	Cat. B			2		2		-	-	-
	Cat. C	342		9 131	7	9 473	7	-	0,08%	0,07%
Total Exploitation		342		9 133	7	9 475	7	-	0,08%	0,07%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	67	-	257	-	324	-	-	-	-
	Cat. A	54		374	5	428	5	-	1,34%	1,17%
	Cat. B	7		320		327		-	-	-
	Cat. C	366	1	547	1	913	2	0,27%	0,18%	0,22%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		494	1	1 498	6	1 992	7	0,20%	0,40%	0,35%
Ouvrière ⁽¹⁾	OPA	127		6 132		6 259		-	-	-
Total Ouvrière		127		6 132		6 259		-	-	-
Technique	Cat. A+	467		1 755	-	2 222	-	-	-	-
	Cat. A	1 596	1	4 406		6 002	1	0,06%	-	0,02%
	Cat. B	2 086	15	9 057	35	11 143	50	0,72%	0,39%	0,45%
	Cat. C	496	6	3 150	24	3 646	30	1,21%	0,76%	0,82%
Total Technique		4 645	22	18 368	59	23 013	81	0,47%	0,32%	0,35%
Total général		21 783	72	41 293	99	63 076	171	0,33%	0,24%	0,27%

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

2-C-6-2 - Type de mobilité fonctionnelle

Fonctionnelle = mobilité interne dans la même direction ou le même service (une DDT, une DREAL une DIR(M), une DAC constituent par exemple une direction/un service)

Filière	Cat. au 31/12/2014	Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2014	Total agents concernés en 2015	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015					
Administrative	Cat. A+	221	20	329	17	550	37	9,0%	5,2%	6,7%
	Cat. A	2 718	143	2 121	80	4 839	223	5,3%	3,8%	4,6%
	Cat. B	4 745	436	1 983	155	6 728	591	9,2%	7,8%	8,8%
	Cat. C	8 491	873	1 729	132	10 220	1 005	10,3%	7,6%	9,8%
Total Administrative		16 175	1 472	6 162	384	22 337	1 856	9,1%	6,2%	8,3%
Exploitation	Cat. B			2		2		-	-	-
	Cat. C	342	86	9 131	813	9 473	899	25,1%	8,9%	9,5%
Total Exploitation		342	86	9 133	813	9 475	899	25,1%	8,9%	9,5%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	67	1	257	8	324	9	1,5%	3,1%	2,8%
	Cat. A	54	2	374	8	428	10	3,7%	2,1%	2,3%
	Cat. B	7	-	320	4	327	4	-	1,3%	1,2%
	Cat. C	366	4	547	10	913	14	1,1%	1,8%	1,5%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		494	7	1 498	30	1 992	37	1,4%	2,0%	1,9%
Ouvrière	OPA	127	10	6 132	193	6 259	203	7,9%	3,1%	3,2%
Total Ouvrière		127	10	6 132	193	6 259	203	7,9%	3,1%	3,2%
Technique	Cat. A+	467	-	1 755	6	2 222	6	-	0,3%	0,3%
	Cat. A	1 596	63	4 406	147	6 002	210	3,9%	3,3%	3,5%
	Cat. B	2 086	230	9 057	684	11 143	914	11,0%	7,6%	8,2%
	Cat. C	496	35	3 150	186	3 646	221	7,1%	5,9%	6,1%
Total Technique		4 645	328	18 368	1 023	23 013	1 351	7,1%	5,6%	5,9%
Total général		21 783	1 903	41 293	2 443	63 076	4 346	8,7%	5,9%	6,9%



2-C-6-3 - Type de 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	Cat. au 31/12/2014	Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2014	Total agents concernés en 2015	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015					
Administrative	Cat. A+	221	30	329	36	550	66	13,6%	10,9%	12,0%
	Cat. A	2 718	180	2 121	134	4 839	314	6,6%	6,3%	6,5%
	Cat. B	4 745	275	1 983	119	6 728	394	5,8%	6,0%	5,9%
	Cat. C	8 491	319	1 729	73	10 220	392	3,8%	4,2%	3,8%
Total Administrative		16 175	804	6 162	362	22 337	1 166	5,0%	5,9%	5,2%
Exploitation	Cat. B			2		2		-	-	-
	Cat. C	342	1	9 131	86	9 473	87	0,3%	0,9%	0,9%
Total Exploitation		342	1	9 133	86	9 475	87	0,3%	0,9%	0,9%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	67	14	257	44	324	58	20,9%	17,1%	17,9%
	Cat. A	54	5	374	14	428	19	9,3%	3,7%	4,4%
	Cat. B	7	1	320	8	327	9	14,3%	2,5%	2,8%
	Cat. C	366	6	547	6	913	12	1,6%	1,1%	1,3%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		494	26	1 498	72	1 992	98	5,3%	4,8%	4,9%
Ouvrière	OPA	127	2	6 132	30	6 259	32	1,6%	0,5%	0,5%
Total Ouvrière		127	2	6 132	30	6 259	32	1,6%	0,5%	0,5%
Technique	Cat. A+	467	24	1 755	51	2 222	75	5,1%	2,9%	3,4%
	Cat. A	1 596	180	4 406	398	6 002	578	11,3%	9,0%	9,6%
	Cat. B	2 086	168	9 057	451	11 143	619	8,1%	5,0%	5,6%
	Cat. C	496	10	3 150	43	3 646	53	2,0%	1,4%	1,5%
Total Technique		4 645	382	18 368	943	23 013	1 325	8,2%	5,1%	5,8%
Total général		21 783	1 215	41 293	1 493	63 076	2 708	5,6%	3,6%	4,3%

2-C-6-4 - Type de mobilité géographique

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

Filière	Cat. au 31/12/2014	Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2014	Total agents concernés en 2015	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015					
Administrative	Cat. A+	221	25	329	29	550	54	11,3%	8,8%	9,8%
	Cat. A	2 718	153	2 121	119	4 839	272	5,6%	5,6%	5,6%
	Cat. B	4 745	323	1 983	145	6 728	468	6,8%	7,3%	7,0%
	Cat. C	8 491	531	1 729	95	10 220	626	6,3%	5,5%	6,1%
Total Administrative		16 175	1 032	6 162	388	22 337	1 420	6,4%	6,3%	6,4%
Exploitation	Cat. B			2		2		-	-	-
	Cat. C	342	49	9 131	527	9 473	576	14,3%	5,8%	6,1%
Total Exploitation		342	49	9 133	527	9 475	576	14,3%	5,8%	6,1%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	67	14	257	49	324	63	20,9%	19,1%	19,4%
	Cat. A	54	5	374	15	428	20	9,3%	4,0%	4,7%
	Cat. B	7	1	320	11	327	12	14,3%	3,4%	3,7%
	Cat. C	366	6	547	6	913	12	1,6%	1,1%	1,3%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		494	26	1 498	81	1 992	107	5,3%	5,4%	5,4%
Ouvrière	OPA	127	4	6 132	113	6 259	117	3,1%	1,8%	1,9%
Total Ouvrière		127	4	6 132	113	6 259	117	3,1%	1,8%	1,9%
Technique	Cat. A+	467	10	1 755	12	2 222	22	2,1%	0,7%	1,0%
	Cat. A	1 596	181	4 406	403	6 002	584	11,3%	9,1%	9,7%
	Cat. B	2 086	209	9 057	693	11 143	902	10,0%	7,7%	8,1%
	Cat. C	496	27	3 150	132	3 646	159	5,4%	4,2%	4,4%
Total Technique		4 645	427	18 368	1 240	23 013	1 667	9,2%	6,8%	7,2%
Total général		21 783	1 538	41 293	2 349	63 076	3 887	7,1%	5,7%	6,2%



2-C-6-5 - La bourse interministérielle de l'emploi public

1/ Nombre de postes publiés sur la BIEP

Au titre de l'année 2015, 267 postes ont été publiés à la BIEP sur un total de 4 968 postes vacants A et B ouverts au mouvement sur l'outil MOBILITE dédié des MEDDE et MLETR, soit un ratio de 5,4%.

L'augmentation importante du nombre de postes publiés sur la BIEP entre 2014 et 2015 (70 publications BIEP en 2014) s'explique par le plan de recrutement exceptionnel engagé fin 2015.

Ces 267 postes publiés à la BIEP se décomposent de la façon suivante :

- 193 en catégorie A (54 en 2014) ;
- 74 en catégorie B (16 en 2014).

2/ Nombre de recrutements réalisés

Au total 95 recrutements ont été engagés sur ces 267 postes, lesquels se décomposent selon le détail suivant :

- 73 en catégorie A (18 en 2014) ;
- 22 en catégorie B (6 en 2014).

2-C-7 - Les détachements

Périmètre : Agents physiques gérés par le ministère

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'Etat transférés peuvent être détachés sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale.

2-C-7-1 - Les détachements sortants hors DSLSD

Filière	Cat.	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2015	Stock des agents détachés au 31/12/2015	Dont nouveaux détachés en 2015
Administrative	Cat. A+	Femmes	223	31	5
		Hommes	323	44	7
	Somme Cat. A+		546	75	12
	Cat. A	Femmes	2 763	96	13
		Hommes	2 078	83	12
	Somme Cat. A		4 841	179	25
	Cat. B	Femmes	4 766	139	59
		Hommes	1 971	47	18
	Somme Cat. B		6 737	186	77
	Cat. C	Femmes	8 188	247	113
Hommes		1 629	47	26	
Somme Cat. C		9 817	294	139	
Total Administrative			21 941	734	253
Exploitation	Cat. B	Hommes	2		
	Somme Cat. B		2		
	Cat. C	Femmes	352	4	
		Hommes	8 808	134	9
Somme Cat. C		9 160	138	9	
Total Exploitation			9 162	138	9
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Femmes	76	9	1
		Hommes	269	47	9
	Somme Cat. A+		345	56	10
	Cat. A	Femmes	50	6	2
		Hommes	356	83	6
	Somme Cat. A		406	89	8
	Cat. B	Femmes	7	4	
		Hommes	327	179	8
	Somme Cat. B		334	183	8
	Cat. C	Femmes	335	3	
Hommes		547	4	2	
Somme Cat. C		882	7	2	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 967	335	28
Technique	Cat. A+	Femmes	469	136	18
		Hommes	1 722	452	38
	Somme Cat. A+		2 191	588	56
	Cat. A	Femmes	1 646	108	12
		Hommes	4 391	442	35
	Somme Cat. A		6 037	550	47
	Cat. B	Femmes	2 078	51	20
		Hommes	8 669	263	44
	Somme Cat. B		10 747	314	64
	Cat. C	Femmes	465	12	4
Hommes		2 915	52	11	
Somme Cat. C		3 380	64	15	
Total Technique			22 355	1 516	182
		Somme Femmes	21 418	846	247
		Somme Hommes	34 007	1 877	225
Total général			55 425	2 723	472



2-C-7-2 - Les détachements sortants DSLD

Filière	Cat.	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2015	Stock des agents détachés au 31/12/2015	Dont nouveaux détachés en 2015
Administrative	Cat. A+	Femmes	223		
		Hommes	323		
	Somme Cat. A+		546		
	Cat. A	Femmes	2 763	1	
		Hommes	2 078	1	
	Somme Cat. A		4 841	2	
	Cat. B	Femmes	4 766	19	
		Hommes	1 971	11	
	Somme Cat. B		6 737	30	
	Cat. C	Femmes	8 188	81	
Hommes		1 629	19		
Somme Cat. C		9 817	100		
Total Administrative			21 941	132	
Exploitation	Cat. B	Hommes	2		
		Somme Cat. B		2	
	Cat. C	Femmes	352	22	
		Hommes	8 808	1 265	
Somme Cat. C		9 160	1 287		
Total Exploitation			9 162	1 287	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Femmes	76		
		Hommes	269		
	Somme Cat. A+		345		
	Cat. A	Femmes	50		
		Hommes	356		
	Somme Cat. A		406		
	Cat. B	Femmes	7		
		Hommes	327	2	
Somme Cat. B		334	2		
Cat. C	Femmes	335			
	Hommes	547			
Somme Cat. C		882			
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 967	2	
Technique	Cat. A+	Femmes	469		
		Hommes	1 722		
	Somme Cat. A+		2 191		
	Cat. A	Femmes	1 646	4	
		Hommes	4 391	20	
	Somme Cat. A		6 037	24	
	Cat. B	Femmes	2 078	3	
		Hommes	8 669	122	
	Somme Cat. B		10 747	125	
Cat. C	Femmes	465	5		
	Hommes	2 915	28		
Somme Cat. C		3 380	33		
Total Technique			22 355	182	
		Somme Femmes	21 418	135	
		Somme Hommes	34 007	1 468	
Total général			55 425	1 603	

2-C-7-3 - Les détachements entrants

Filière	Cat.	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2015	Stock des agents détachés au 31/12/2015	Dont nouveaux détachés en 2015
Administrative	Cat. A+	Femmes	223	7	2
		Hommes	323	7	1
	Somme Cat. A+		546	14	3
	Cat. A	Femmes	2 763	73	22
		Hommes	2 078	31	13
	Somme Cat. A		4 841	104	35
	Cat. B	Femmes	4 766	111	64
		Hommes	1 971	37	17
	Somme Cat. B		6 737	148	81
	Cat. C	Femmes	8 188	116	77
Hommes		1 629	19	13	
Somme Cat. C		9 817	135	90	
Total Administrative			21 941	401	209
Exploitation	Cat. B	Hommes	2		
	Somme Cat. B		2		
	Cat. C	Femmes	352		
		Hommes	8 808	22	10
Somme Cat. C		9 160	22	10	
Total Exploitation			9 162	22	10
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Femmes	76		
		Hommes	269		
	Somme Cat. A+		345		
	Cat. A	Femmes	50	1	
		Hommes	356	4	2
	Somme Cat. A		406	5	2
	Cat. B	Femmes	7		
		Hommes	327		
	Somme Cat. B		334		
	Cat. C	Femmes	335	7	
Hommes		547	12	6	
Somme Cat. C		882	19	6	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 967	24	8
Technique	Cat. A+	Femmes	469		
		Hommes	1 722		
	Somme Cat. A+		2 191		
	Cat. A	Femmes	1 646	14	2
		Hommes	4 391	18	3
	Somme Cat. A		6 037	32	5
	Cat. B	Femmes	2 078	11	4
		Hommes	8 669	27	10
	Somme Cat. B		10 747	38	14
	Cat. C	Femmes	465	4	2
Hommes		2 915	26	7	
Somme Cat. C		3 380	30	9	
Total Technique			22 355	100	28
		Somme Femmes	21 418	344	173
		Somme Hommes	34 007	203	82
Total général			55 425	547	255



2-D - Les travailleurs handicapés

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

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

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

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

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

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

Au plan national

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

Au plan régional

le (la) DREAL définit la politique d'emploi et d'insertion de son service sur la base du plan quadriennal. Une personne ressource handicap régionale (PRHR) accompagne et conseille le (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, 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.

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

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

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

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

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

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

Le médecin de prévention joue un rôle central dans la mise en place des dispositifs pour assurer le reclassement et le maintien dans l'emploi des agents

inaptes physiquement à leurs fonctions. Sa fonction s'inscrit dans l'accompagnement global à mettre en place au sein du groupe ressources et qui consiste à :

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

La sensibilisation, la communication et la formation sur le handicap

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

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

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

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

En 2015, une vaste enquête, élaborée en collaboration avec le centre d'évaluation, de documentation d'innovation pédagogique (CEDIP) et en concertation avec les organisations syndicales représentées 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 et témoigne de leurs attentes.

Les orientations et actions du plan quadriennal pour les années 2017-2020 tiendront compte de ces résultats.

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

En 2015, 39 agents en situation de handicap ont été recrutés dans nos ministères par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (selon les dispositions du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié).

Par ailleurs, un apprenti TH a également été recruté pour une durée de 2 ans.

L'ensemble se répartit comme suit : 2 A, 20 B, 17 C et 1 apprenti soit 40 recrutements pour un prévisionnel de 40 ; le réalisé est ainsi de 100 % : 18 hommes et 22 femmes.

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

	Recrutements réalisés en 2014 par la voie contractuelle	Recrutements réalisés en 2015 par la voie contractuelle	Reports de titularisations prononcés en 2015	Refus de titularisation prononcés en 2015
AAE	6	2		1
SA	14	11	1	
TSE	10	9		
AA	20	17		
Apprenti		1		
Total	50	40	1	1



Part des recrutements d'agents en situation de handicap parmi les recrutements effectués en 2015 (par catégorie) :

La part des recrutements d'agents TH représente 4,41% de la part des recrutements en 2015

Nombre de recrutements de travailleurs handicapés/nombre global de recrutements	2014	2015
Cat. A	2,12%	0,60%
Cat. B	13,19%	9,26%
Cat. C	5,99%	5,06%

Pour ce qui concerne les données permettant d'établir le bilan des reclassements statutaires réalisés en 2015, elles 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 2015. Sont donc pris en compte les effectifs employés au 1er janvier 2015, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2015.

Les données prévisionnelles de l'emploi de travailleurs handicapés au 1/01/2016 ont également été mentionnées.

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

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

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 1/1/2015	Effectifs au 01/01/2016 (à consolider)
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droites et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) (dont agents recrutés sur contrat art. 27 de la loi 84-16)	1 462	1 458
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	131	88
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	6	7
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	14	21
Agents reclassés statutairement	107	90
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	114	105
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	1 071	1 059
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	223	229
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)	91	73
Agents titulaires de la carte d'invalidité	62	60
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	4	5
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité	0	0
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	3 285	3 195

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 01/01/2015

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Cat. A	85	66	151	4,59 %
	Cat. B	527	303	830	25,27 %
	Cat. C	1 444	697	2141	65,18 %
Ouvriers d'État		144	1	145	4,42 %
Agents non titulaires		3	15	18	0,54 %
Total des bénéficiaires		2 203	1 082	3 285	100,00 %

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2015

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	+ de 60 ans	Total
Effectifs	7	298	1 651	1 058	271	3 285

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2016 (données à consolider)

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Cat. A	84	70	154	4,83 %
	Cat. B	520	343	863	27,02%
	Cat. C	1386	656	2042	63,92 %
Ouvriers d'État		115	4	119	3,73 %
Agents non titulaires		3	14	17	0,5 %
Total des bénéficiaires		2 108	1 087	3 195	100,00 %

Dépenses d'insertion spécifiques au profit des agents en situation de handicap en 2015

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 6 242,54 €).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2015 éligibles au FIPHFP – en euros

Aménagements de postes de travail	232 656,49€
Adaptations de postes de travail	15 539,70€
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	20 667,34€
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	254 615,95€
Actions de formation et d'information des agents handicapés	20 286,00€
Dépenses relatives à l'apprentissage	1 210,00€
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes handicapées	1 740,00€
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs	47 482,48€
Dépenses d'études	14 960,00€
Total général	609 157,96€



Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2015

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2015 s'élèvent à 462 318,26 €.

Montant de la contribution versée au FIPHFP en 2014 au titre de l'année 2015

Avec un taux de **7,96 %**, en 2015, nos ministères ne verseront pas de contribution pour la 5^{ème} année consécutive.

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

Année d'enquête	01/01/10	01/01/11	01/01/12	1/01/13	1/01/14	1/01/15
Taux d'emploi	5,42 %	6,48 %	6,70 %	7,23 %	7,86 %	7,96%

2-D-4 - Le conventionnement avec le FIPHFP

Convention 2015/2017

Pour faire suite à la convention dite de soudure portant sur l'année 2014, 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 €.

Un premier versement de 1 205 363,88 €, correspondant à la dotation de l'année 2015, a été effectué par le FIPHFP le 25 septembre 2015. Ce budget n'a été disponible sur

le compte de nos ministères que le 20 octobre 2015, soit une date très proche de la clôture comptable et a été délégué aussitôt dans les différents services. Ce retard pris par le fonds dans la délégation des crédits n'a pas permis aux services de consommer la totalité du montant prévu au titre de cette année. Néanmoins, au 31 décembre 2015, les dépenses éligibles au FIPHFP dans le cadre de la convention 2015-2017 se sont élevées à 609 157,96 €. Le solde de crédits non consommés en 2015 sera reporté sur l'année 2016.

2-E - Les concours et examens professionnels nationaux

2-E-1 - Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2015

La filière administrative

Le nombre de postes offerts pour la filière administrative enregistre une hausse de 93 postes hors déprécarisation, soit au total 507 postes.

Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière administrative est passé de 10 407 en 2014 à 9 264 en 2015 hors déprécarisation.

Pour la première année un examen professionnel d'adjoint administratif de 1ère classe a été organisé avec 46 postes offerts. 364 candidats se sont inscrits, 205 présents et 46 candidats admis.

Les concours externe et interne de secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) spécialité administration générale (AG) de classe normale voient leur nombre de postes offerts augmenter fortement passant de 9 et 13 postes en externe et interne en 2014 à 47 et 32 postes en 2015.

Comme les années précédentes, ces concours externe et interne sont marqués par un taux de féminisation important (74 % des présents). La spécialité contrôle des transports terrestres (CTT) se féminise avec un nombre d'inscrits aux concours interne et externe de 576 femmes et 385 hommes.

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 2014 (41 postes en 2014 et 44 postes en 2015).

Pour l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat (APAE), il est relevé une légère hausse de 2 postes offerts. Concernant l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'Etat (AAE), l'offre de poste est identique à 2014 (35 postes).

Le taux de présence pour les AAE est identique à 2014 (70 %) et pour les APAE, il progresse de 3 points de 64 % à 67 %.

Pour l'examen professionnel de chargé d'études documentaires principal, (1 candidate inscrite en plus) 14 candidats furent présents pour un nombre de postes inférieur à 2014 (5 postes contre 6 en 2014).

La filière technique

Le nombre de postes offerts augmente de 44 postes pour atteindre 639 postes.

Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière technique est passé de 6 805 en 2014 à 8 885 en 2015 hors déprécarisation et ITPE externe. Cela représente une augmentation de 2 080 candidats inscrits (23 %).

La filière, tous concours compris, reste sélective avec un taux de réussite des présents de 4,5 % aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Pour les concours d'architecte urbaniste de l'Etat (AUE), option urbanisme, le nombre de postes offerts a augmenté (+1), passant de 5 à 6 postes et le nombre d'inscrits passe de 104 en 2014 à 108 en 2015.

Les concours interne et externe de technicien de l'environnement (TE) ont été organisés en 2015 avec 38 postes offerts au total. 2 220 candidats se sont inscrits et 38 ont été admis dont 10 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 : 3 070 candidats inscrits et 1 212 candidates.

L'offre de recrutement du concours externe des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) externe est passée de 100 postes en 2014 à 106 en 2015.

Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'ITPE a légèrement diminué avec 26 postes offerts contre 31 en 2014. 10 femmes sont admises soit une légère baisse par rapport à 2014.

Pour le concours ITPE interne, le nombre de postes offerts reste le même. Le nombre d'inscrits a augmenté de 19 % et le nombre de présents de 34 %. Les lauréats sont au nombre de 9.



Parmi les 106 lauréats du concours externe, 44 sont des femmes, soit un taux de féminisation de plus de 41 %. Cela représente une hausse de 4 points par rapport à 2014.

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 2014, soit 19. La participation des femmes à ces concours et leur taux de réussite restent importants. Sur 86 présents, 36 sont des femmes soit 41 %. Pour l'ensemble de ces concours la proportion des femmes parmi les lauréats est de 52 %.

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

Le nombre de postes offerts (13) au concours interne d'IPEF est identique à celui de 2014. Le taux de présence des candidats reste très important avec plus de 82 % comme l'année passée. Les postes ont été pourvus par 7 femmes et 6 hommes soit un réel changement par rapport à 2014 (2 femmes et 11 hommes).

La filière maritime

L'examen professionnel d'inspecteur principal des affaires maritimes (IPAM) et les concours d'officiers de port (OP) n'ont pas été organisés en 2015. Le nombre total de postes offerts pour cette filière est de 31 postes. La proportion de femmes recrutées reste la moins forte (22 admis pour 8 admises).

Pour le concours d'élève stagiaire administrateur des affaires maritimes (ESAAM article 4-1), 35 candidats dont 8 femmes se sont inscrits, 21 candidats étaient présents aux épreuves, et 4 lauréats dont 1 femme. On note une augmentation du nombre de candidates inscrites et présentes. 4 postes ont été offerts pour le concours d'élève administrateur des affaires maritimes (EAAM art 4-2). Sur les 8 candidats présents 3 étaient des femmes et 1 femme est lauréate.

Pour les concours d'inspecteur des affaires maritimes (IAM) externe et interne option technique, les 2 postes proposés ont été pourvus par un homme et une femme. Sur 87 inscrits, 25 sont des femmes.

Éléments de synthèse toutes filières confondues

Le nombre de postes offerts enregistre une hausse de 12 % pour l'ensemble des recrutements (hors déprécarisation).

En 2015, 18 143 candidats auxquels s'ajoutent 9 158 candidats pour les ITPE externe, se sont inscrits aux concours nationaux (hors déprécarisation) organisés par le ministère.

La filière technique représente 53,7 % de l'ensemble des postes offerts, la filière administrative 43,7 % et la filière maritime 2,6 %.

En 2015, le taux de participation à l'ensemble des concours se maintient à 71%.

Le nombre total de lauréats en liste principale est de 1147 (1 047 en 2014), dont 560 femmes (49,6 %). Le taux de réussite par filière dans les concours affiche pour la filière maritime, un taux de 20 %, la filière administrative 10 % et la filière technique 4,5 %.

Le taux de réussite de l'ensemble des filières hors déprécarisation s'établit à 6 % en 2015 contre 4,8 % en 2014.

Les concours professionnels et examens professionnels représentent en nombre de postes offerts 43,2 %, les concours externes 23,3 %, les concours internes 7,8 %, et les concours de déprécarisation 25,7 %.

La déprécarisation

En 2015, 7 recrutements en vue de la titularisation d'agents contractuels (déprécarisation) ont été organisés. Pour les recrutements de catégorie C, 108 postes étaient proposés : 35 postes pour les adjoints administratifs et 73 postes pour les adjoints techniques.

Pour les recrutements de catégorie B, 62 postes étaient proposés : 37 postes pour les SACDD ; 17 postes pour les TSDD et 8 postes pour les TSPDD.

Pour les recrutements de catégorie A, 235 postes étaient proposés : 127 pour les AAE et 108 pour les ITPE.

Pour le concours de déprécarisation des SACDD, sur les 6 femmes présentes toutes ont été admises.

Pour les AAE, 8 femmes et 5 hommes se sont inscrits et 10 candidats étaient présents. 6 femmes et 4 hommes ont été reçus.

Pour les TSPDD, 2 candidats se sont inscrits, 2 candidats présents et 2 admis.

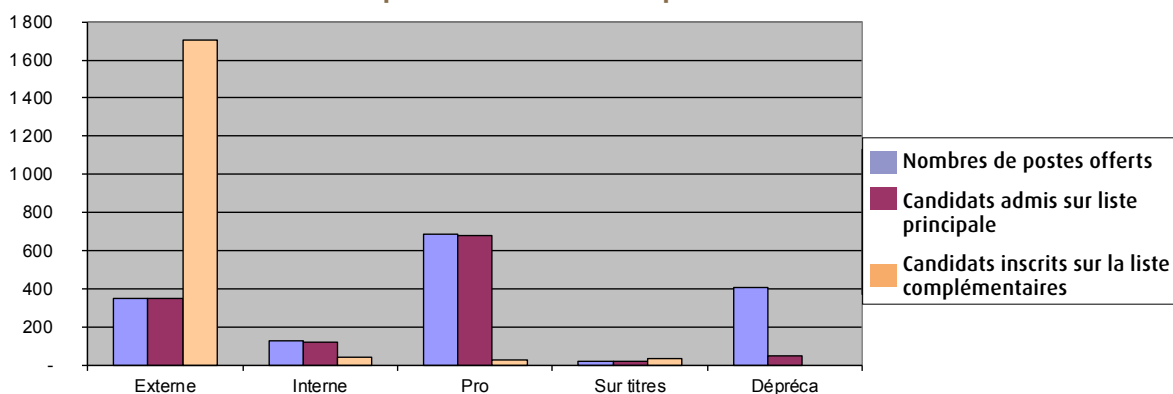
Pour les ITPE, 10 candidats se sont inscrits, 10 candidats présents et 7 admis.

Répartition des postes et recrutements

	Nombre de postes 2015	2015		Nombre de postes 2014	2014	
		Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire		Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire
Externe	350	348	1 702	272	269	1 815
Interne	124	119	41	88	86	26
Pro	683	682	25	672	672	53
Titres	20	20	36	20	20	22
Dépréca	405	45	-	710	285	-
Total hors dépréca	1 177	1 169	1 804	1 052	1 047	1 916
Total global	1 582	1 214	1 804	1 762	1 332	1 916

Pour 2015, 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 2015	2015		2014		2013	
			LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾	LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾	LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾
Filière administrative								
AAA1	exa pro	46	46	-	-	-	-	-
DEPRECA AAAE 2ème cl	dépréca	35	14	-	81	-	-	-
SACDD-AG classe normale	externe	47	47	12	9	7	9	15
SACDD-AG classe normale	interne	32	32	15	13	4	13	7
SACDD-AG classe normale	exa pro	91	91	-	110	11	108	11
SACDD-AG classe sup	exa pro	20	20	-	21	3	21	1
SACDD-AG classe sup	concours pro	73	73	-	80	3	69	3
SACDD -AG classe ex	concours pro	39	39	4	38	4	26	3
SACDD -CTT classe sup	externe	17	17	3	14	10	10	12
SACDD -CTT classe sup	interne	12	12	2	10	4	10	6
SACDD -CTT classe sup	concours pro	7	7	2	8	4	6	2
SACDD -CTT classe ex	concours pro	5	5	2	5	1	4	1
DEPRECA SACDD	dépréca	37	6	-	13	-	-	-
APAE	exa pro	62	62	-	60	-	75	-
AAE	exa pro	35	35	-	35	2	19	2
DEPRECA AAE	dépréca	127	10	-	23	-	-	-
CEDP	exa pro	5	5	-	6	-	9	-
CR 1ère classe	externe	1	1	-	-	-	-	-
CR 2ème classe	externe	2	2	2	-	-	4	10
DR 1ère classe	externe	1	1	-	-	-	-	-
DR 2ème classe	externe	12	11	6	-	-	1	-
Sous-total DEPRECA		199	30	-	117	-	-	-
Sous-total hors DEPRECA		507	506	48	409	53	384	73
Sous-total filière administrative		706	536	48	526	53	384	73

(1) Admis liste principale

(2) Inscrits liste complémentaire

➤ Suite du tableau



Nom du concours	Nature	Nombre de Postes offerts 2015	2015		2014		2013	
			LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾	LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾	LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾
Filière technique								
AUE option urbanisme	externe	4	4	2	4	-	4	1
AUE option urbanisme	interne	1	1	-	1	2	1	2
AUE option urbanisme	exa pro	1	-	-	-	-	-	-
DEPRECA ATAE 2ème cl	dépréca	73	6	-	60	-	-	-
TSDD	exa pro	20	20	4	23	8	31	6
DEPRECA TSDD	dépréca	17	-	-	5	-	-	-
TSCDD	concours pro	167	167	5	131	4	109	-
TSPDD	externe	94	94	14	94	16	94	38
TSPDD	interne	30	30	15	30	15	30	12
TSPDD	concours pro	30	30	-	36	1	33	2
TSPDD	exa pro	39	39	7	63	6	63	7
DEPRECA TSPDD	dépréca	8	2	-	3	-	-	-
TS Environnement	exa pro	17	17	-	17	3	17	3
T Environnement	externe	23	23	11	-	-	-	-
T Environnement	interne	15	15	7	-	-	-	-
ITPE	externe	106	106	1642	100	1774	100	1755
ITPE	interne	14	9	-	13	-	8	-
ITPE	exa pro	26	26	1	31	3	36	2
ITPE externe	sur titres	20	20	36	20	22	20	24
DEPRECA ITPE	dépréca	108	7	-	63	-	-	-
IPEF	interne	13	13	1	13	1	13	1
IPEF ENS	externe	3	3	1	3	1	3	1
IPEF élèves Isive Agro Paris tech	externe	9	9	-	9	1	9	1
IPEF élèves autres écoles	externe	7	7	2	7	1	7	1
IPEF *	LA	8	8	-	8	-	8	-
Sous-total DEPRECA		206	15	0	131	0	0	0
Sous-total hors dépréca		639	633	1748	590	1856	573	1853
Sous-total filière technique		845	648	1748	726	1858	578	1856

Filière maritime								
EAAM 4-1	externe	8	8	6	8	4	5	5
EAAM 4-2	externe-interne	4	3	-	2	-	4	-
ESAAM 6-1	interne	4	4	1	3	-	4	-
ACAM 7-2 sur titres	externe-interne				-	-	1	1
IPAM	exa pro				8	-	6	-
IAM	externe	1	1	1	1	1	-	-
IAM	interne	1	1	-	1	-	1	2
OP	externe				3	-	2	1
OP	interne				1	-	2	1
OPA	externe	13	13	-	16	-	15	-
Sous-total filière maritime		31	30	8	43	5	40	10
TOTAL DEPRECA		405	45	0	248	0	0	0
TOTAL HORS DEPRECA		1 177	1 169	1 804	1 047	1 916	1 002	1 939
TOTAL GLOBAL		1 582	1 214	1 804	1 295	1 916	1 002	1 939

* 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	inscrits			présents			admis liste principale			inscrits liste complémentaire		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
AAA1 exa pro	48	316	364	25	180	205	7	39	46	-	-	-
DEPRECA AAE 2ème classe	3	11	14	3	11	14	3	11	14	-	-	-
SACDD-AG cl N ext	706	1 740	2 446	255	700	955	9	38	47	4	8	12
SACDD-AG cl N int	250	934	1 184	160	651	811	11	21	32	-	15	15
SACDD-AG cl N exa pro	205	1 109	1 314	130	640	770	12	79	91	-	-	-
SACDD-AG cl sup exa pro	127	569	696	74	363	437	2	18	20	-	-	-
SACDD-AG cl sup conc pro	111	297	408	72	187	259	20	53	73	-	-	-
SACDD -AG classe ex conc pro	53	157	210	47	130	177	12	27	39	-	4	4
SACDD -CTT cl sup ext	284	445	729	89	105	194	10	7	17	1	2	3
SACDD -CTT cl sup int	101	131	232	39	56	95	7	5	12	-	2	2
SACDD-CTT cl sup conc pro	43	22	65	23	8	31	6	1	7	2	-	2
SACDD -CTT classe ex conc pro	43	27	70	34	12	46	3	2	5	1	1	2
DEPRECA SACDD	-	6	6	-	6	6	-	6	6	-	-	-
APAE pro	156	200	356	102	138	240	32	30	62	-	-	-
AAE pro	283	798	1 081	190	565	755	10	25	35	-	-	-
DEPRECA AAE	5	8	13	4	6	10	4	6	10	-	-	-
CEDP exa pro	9	15	24	5	9	14	2	3	5	-	-	-
CR 1ère classe	6	-	6	1	-	1	1	-	1	-	-	-
CR 2ème classe	21	18	39	6	3	9	2	-	2	1	1	2
DR 1ère classe	6	2	8	1	-	1	1	-	1	-	-	-
DR 2ème classe	23	9	32	20	7	27	7	4	11	4	2	6
Sous-total DEPRECA	8	25	33	7	23	30	7	23	30	-	-	-
Sous-total hors dépréca	2 475	6 789	9 264	1 273	3 754	5 027	154	352	506	13	35	48
Sous-total fil administrative	2 483	6 814	9 297	1 280	3 777	5 057	161	375	536	13	35	48
AUE option urba ext	28	52	80	16	37	53	-	4	4	1	1	2
AUE option urba int	12	5	17	5	3	8	-	1	1	-	-	-
AUE option urba pro	8	3	11	3	-	3	-	-	-	-	-	-
DEPRECA ATAE 2ème cl	3	3	6	3	3	6	3	3	6	-	-	-
TSDD exa pro	608	215	823	499	152	651	13	7	20	3	1	4
DEPRECA TSDD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TSCDD con pro	755	207	962	614	166	780	120	47	167	4	1	5
TSPDD ext	836	526	1 362	387	224	611	57	37	94	6	8	14
TSPDD int	306	108	414	182	45	227	22	8	30	13	2	15
TSPDD conc pro	151	14	165	108	10	118	28	2	30	-	-	-
TSPDD exa pro	414	142	556	324	103	427	34	5	39	4	3	7
DEPRECA TSPDD	2	-	2	2	-	2	2	-	2	-	-	-
TS Environnement pro	84	11	95	70	9	79	14	3	17	-	-	-
T Environnement externe	1 221	727	1 948	472	266	738	17	6	23	6	5	11
T Environnement interne	219	53	272	119	24	143	11	4	15	7	-	7
ITPE exa pro	940	282	1 222	694	208	902	16	10	26	1	-	1
ITPE interne	92	15	107	43	10	53	7	2	9	-	-	-
ITPE externe	6 112	3 046	9 158	5 904	2 948	8 852	62	44	106	915	727	1 642
ITPE sur titres	255	265	520	201	221	422	12	8	20	14	22	36
DEPRECA ITPE	7	3	10	7	3	10	5	2	7	-	-	-
IPEF externe ENS	12	3	15	10	3	13	1	2	3	-	1	1
IPEF interne	129	56	185	106	47	153	6	7	13	1	-	1
IPEF Isive Agro Paris Tech	19	13	32	17	12	29	4	5	9	-	-	-
IPEF élèves autres écoles	31	22	53	23	21	44	4	3	7	1	1	2
IPEF LA *	29	11	40	15	6	21	5	3	8	-	-	-
Sous-total DEPRECA	12	6	18	12	6	18	10	5	15	-	-	-
Sous-total hors dépréca	12 232	5 765	17 997	9 596	4 288	14 306	428	205	633	976	772	1 748
Sous-total fil techn.	12 244	5 771	18 015	9 608	4 294	14 324	438	210	648	976	772	1 748
EAAM ext art 4.1	86	64	150	46	27	73	3	5	8	4	2	6
EAAM ext art 4.2	12	4	16	5	3	8	2	1	3	-	-	-
ESAM int art 6.1	27	8	35	17	4	21	3	1	4	1	-	1
IAM ext	48	22	70	12	7	19	0	1	1	0	1	1
IAM interne	14	3	17	6	1	7	1	-	1	-	-	-
OPA ext	31	-	31	23	-	23	13	-	13	-	-	-
Sous-total fil. Maritime	218	101	319	109	42	151	22	8	30	5	3	8
TOTAL DEPRECA	20	31	51	19	29	48	17	28	45	-	-	-
TOTAL HORS DEPRECA	14 707	12 554	27 261	10 869	8 042	19 333	582	557	1 139	989	807	1 796
TOTAL GLOBAL	14 945	12 686	27 631	10 997	8 113	19 532	621	593	1 214	994	810	1 804

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

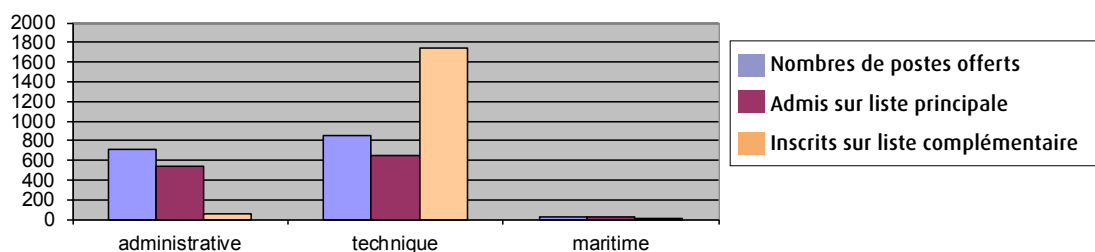


Nature	Nombre de postes offerts 2015	2015		2014		2013	
		LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾	LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾	LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾
Filière administrative							
externe	80	79	23	27	17	32	28
interne	44	44	17	24	10	25	17
pro	383	383	8	362	28	337	23
Dépréca	199	30	0	154	0		
Total hors dépréca	507	506	48	413	55	394	68
TOTAL GLOBAL	706	536	48	567	55	394	68
Filière technique							
externe	246	246	1672	213	1793	167	1806
interne	73	68	23	56	16	51	13
pro	300	299	17	301	25	289	20
sur titres	20	20	36	20	22	20	24
Dépréca	206	15	0	131	0		
Total hors dépréca	639	633	1748	590	1856	527	1863
TOTAL GLOBAL	845	648	1748	721	1856	527	1863
Filière maritime							
externe	24	23	7	29	5	24	6
interne	7	7	1	6	0	9	3
pro	0	0	0	8	0	6	0
sur titres	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL	31	30	8	43	5	40	10

(1) Admis liste principale

(2) Inscrits liste complémentaire

Répartition de l'offre par filière



2-E-2 - Bilan sur la parité femmes hommes dans les concours et examens professionnels nationaux en 2015

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

En 2015, le nombre de personnes sollicitées dans le cadre de la composition des jurys a augmenté passant de 606 membres de jury en 2014 à 748 en 2015 soit une augmentation de 23 %.

La part totale des femmes dans les jurys de concours représente 40% en 2015.

La part des présidentes de jury représente 54% de l'ensemble des recrutements contre 40% en 2014. Un effort considérable a été réalisé.

163 femmes ont été nommées membres de jury en 2015 soit 25 de plus qu'en 2014.

Enfin, la part des adjointes au jury qui représente plus d'un tiers de l'effectif total des membres de jury est restée stable.

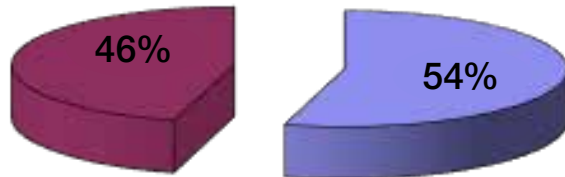
Parmi les trois filières, la plus féminisée reste la filière administrative. La représentation féminine globale au sein des jurys (présidentes, membres du jury et adjointes) est de 41 % pour 2015.

Jury répartition par sexe

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	9	12	12	17	51	41,18%	58,82%
SACDD-AG cl N int	-	1	9	12	12	17	51	41,18%	58,82%
SACDD-AG cl N exa pro	-	1	2	2	8	10	23	43,48%	56,52%
SACDD-AG cl sup exa pro	-	1	1	1	2	4	9	33,33%	66,67%
SACDD-AG cl sup conc pro	-	1	1	1	3	3	9	44,44%	55,56%
SACDD -AG classe ex	-	1	1	1	0	0	3	33,33%	66,67%
SACDD -CTT cl sup ext	-	1	2	0	3	2	8	62,50%	37,50%
SACDD -CTT cl sup int	-	1	2	0	3	2	8	62,50%	37,50%
SACDD-CTT cl sup conc pro	1	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
SACDD -CTT classe ex	0	-	1	1	0	0	3	33,33%	66,67%
Déprécarisation SACDD	-	1	1	2	-	-	4	25,00%	75,00%
APAE pro	1	-	13	14	-	-	28	50,00%	50,00%
AAE pro	1	-	1	4	2	3	11	36,36%	63,64%
Déprécarisation AAE	-	-	2	1	-	-	4	50,00%	50,00%
AUE option urba ext	-	1	3	2	3	-	10	60,00%	40,00%
AUE option urba int	-	1	3	2	3	-	10	60,00%	40,00%
AUE option urba pro	-	1	3	2	0	-	6	50,00%	50,00%
CEDP exa pro	-	1	2	1	-	-	4	50,00%	50,00%
CR 1ère classe	1	0	26	14	8	1	50	70,00%	30,00%
CR 2è classe	1	0	34	14	8	1	58	74,14%	25,86%
DR 1ère classe	1	0	34	14	8	1	58	74,14%	25,86%
DR 2è classe	1	0	34	14	8	1	58	74,14%	25,86%
Sous-total fil admin	7	15	185	115	83	64	469	58,64%	41,36%
TSDD exa pro	0	1	1	2	4	2	10	50,00%	50,00%
Déprécarisation TSDD	0	-	-	0	-	-	0		
TSCDD con pro	1	-	2	1	3	2	9	66,67%	33,33%
TSPDD ext	-	1	2	1	2	2	8	50,00%	50,00%
TSPDD int	-	1	1	2	3	1	8	50,00%	50,00%
TSPDD conc pro	1	-	1	2	2	4	10	40,00%	60,00%
TSPDD exa pro	1	0	2	1	4	1	9	77,78%	22,22%
Déprécarisation TSPDD	1	-	1	2	-	-	4	50,00%	50,00%
TS Environnement pro	-	1	2	1	-	-	4	50,00%	50,00%
T Environnement externe	-	1	3	0	7	1	12	83,33%	16,67%
T Environnement interne	-	1	3	0	2	1	7	71,43%	28,57%
ITPE exa pro	1	-	5	4	3	1	14	64,29%	35,71%
ITPE interne	1	-	3	3	-	-	7	57,14%	42,86%
ITPE externe	1	-	4	4	34	17	60	65,00%	35,00%
ITPE sur titres	-	1	17	6	-	-	24	70,83%	29,17%
Déprécarisation ITPE	1	0	2	1	-	-	4	75,00%	25,00%
IPEF externe ENS	1	-	-	-	1	0	2	100,00%	0,00%
IPEF interne	1	-	3	4	1	1	10	50,00%	50,00%
IPEF Isive Agro Paris Tech	1	-	5	2	2	1	11	72,73%	27,27%
IPEF élèves autres écoles	-	-	-	-	2	1	3	66,67%	33,33%
IPEF LA *	1	0	5	5	2	1	14	57,14%	42,86%
Sous-total fil techn.	12	7	62	41	72	36	230	63,48%	36,52%
EAAM ext art 4.1	1	0	3	4	0	0	8	50,00%	50,00%
EAAM ext art 4.2	1	0	3	0	2	0	6	100,00%	0,00%
IPAM exa pro	1	0	3	1	0	0	5	80,00%	20,00%
ESAM int art 6.1	1	0	3	0	2	0	6	100,00%	0,00%
IAM ext	0	1	0	2	7	3	13	53,85%	46,15%
IAM interne	0	1	0	2	7	3	13	53,85%	46,15%
ACAM 7-2 sur titres	0	1	0	2	7	3	13	53,85%	46,15%
OPA ext	1	0	2	0	2	0	5	100,00%	0,00%
Sous-total fil. Maritime	2	3	5	7	23	9	49	61,22%	38,78%
TOTAL	21	25	252	163	178	109	748	60,29%	39,71%

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.

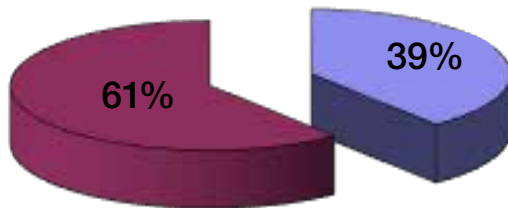
* les 8 postes offerts de la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau



Présidents-es du jury

Part des présidentes 54 %

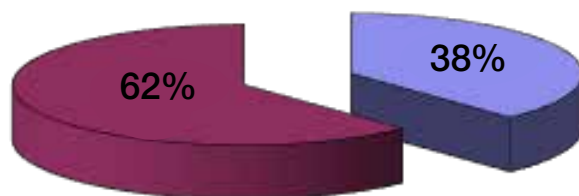
Part des présidents 46 %



Membres du jury

Part des femmes 39 %

Part des hommes 61 %

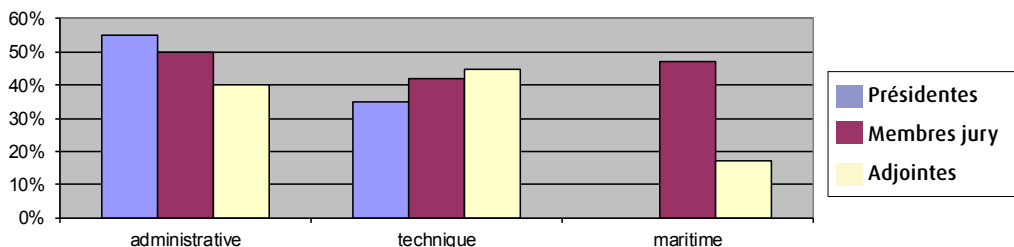


Adjoints-es au jury

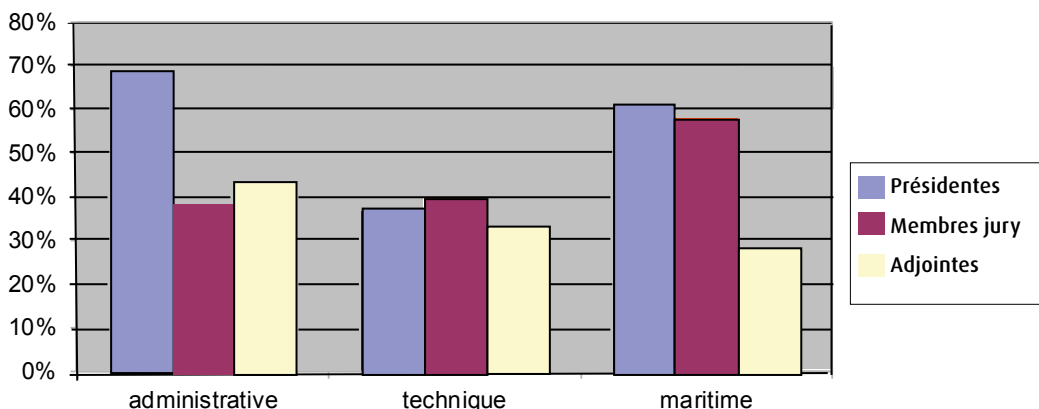
Part des femmes 38 %

Part des hommes 62 %

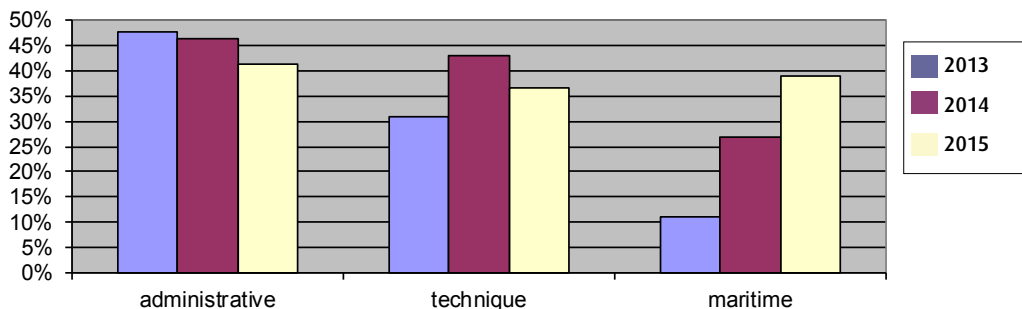
La part des femmes par filière dans les jurys 2014



La part des femmes par filière dans les jurys 2015

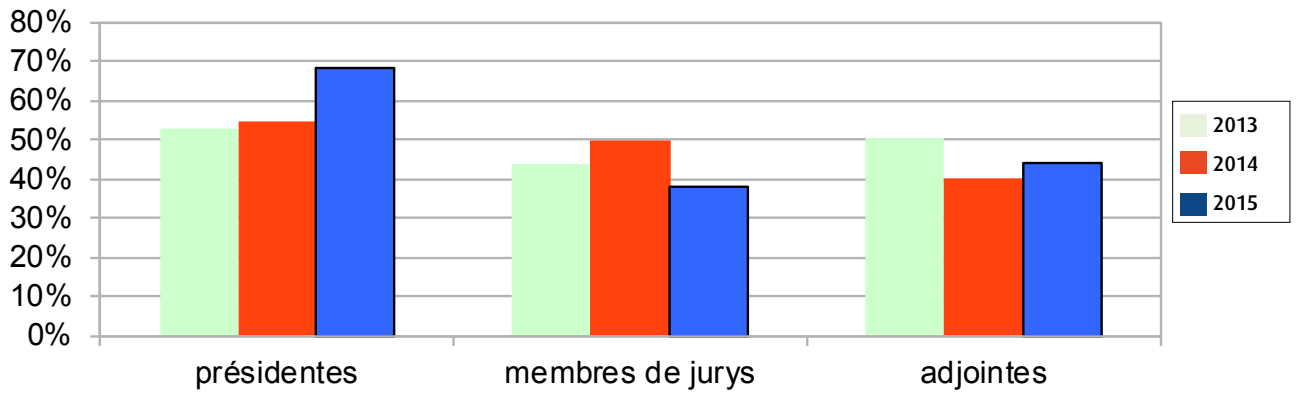


La part des femmes par filière dans les jurys de 2013 à 2015

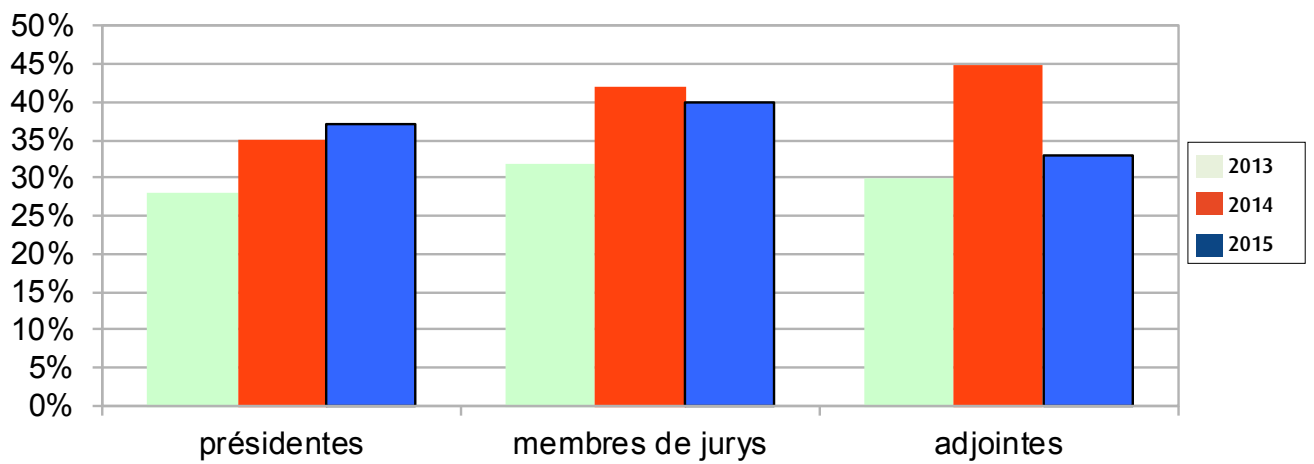




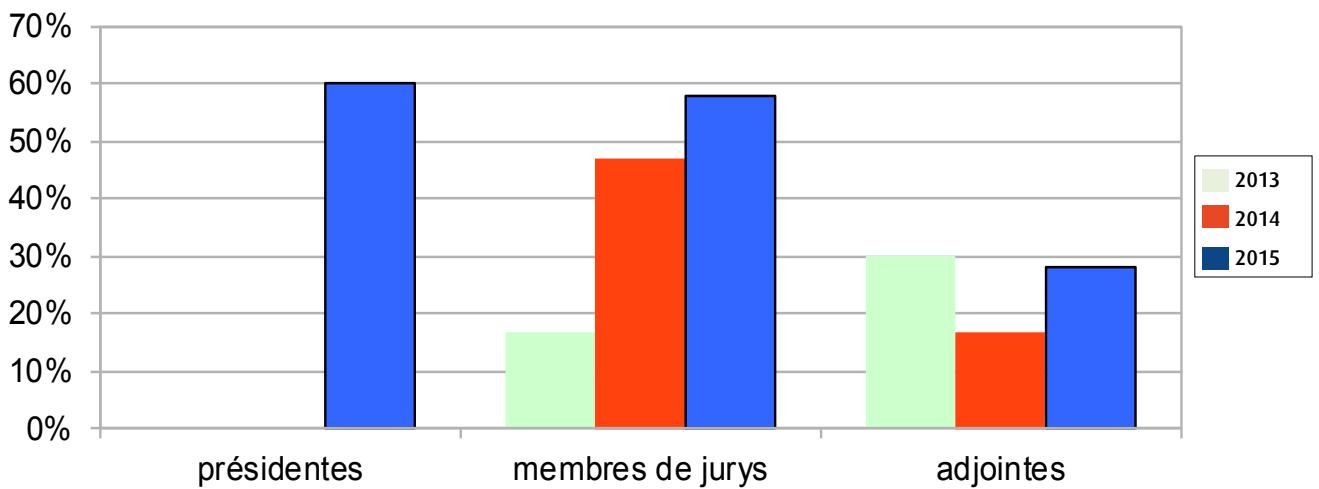
Administrative



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	Cat. au 31/12/2014	Cat. au 31/12/2015	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2014	Agents promus	% promus
Administrative	Cat. A+		F	221		-
			H	329		-
	Cat. A	Cat. A+	F	2 718		-
			H	2 121	3	0,1%
	Cat. B	Cat. A	F	4 745	23	0,5%
			H	1 983	14	0,7%
	Cat. C	Cat. B	F	8 491	141	1,7%
			H	1 729	34	2,0%
Total Administrative				22 337	215	1,0%
Exploitation	Cat. B		H	2	-	-
	Cat. C	Cat. B	F	342	-	-
			H	9 131	25	0,3%
Total Exploitation				9 475	25	0,3%
Maritime, Contrôle et Sécurité ⁽²⁾	Cat. A+		F	67	-	-
			H	257	-	-
	Cat. A	Cat. A+	F	54	3	5,6% ⁽²⁾
			H	374	8	2,1% ⁽²⁾
	Cat. B	Cat. A	F	7	-	-
			H	320	-	-
	Cat. C	Cat. B	F	366	8	2,2%
			H	547	3	0,5%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité				1 992	22	1,1%
Ouvrière ⁽¹⁾	OPA		F	127	-	-
			H	6 132	-	-
Total Ouvrière				6 259	-	-
Technique	Cat. A+		F	450	-	-
			H	1 652	-	-
	Cat. A	Cat. A+	F	1 596	5	0,3%
			H	4 406	10	0,2%
	Cat. B	Cat. A	F	2 086	18	0,9%
			H	9 057	47	0,5%
	Cat. C	Cat. B	F	496	11	2,2%
			H	3 150	84	2,7%
Total Technique				22 893	175	0,8%
			Somme F	21 766	209	1,0%
			Somme H	41 190	228	0,6%
Total				62 956	437	0,7%

(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).



CE = Concours externe

CI = Concours interne

CP = Concours sur épreuve professionnelle

CR = Concours réservé

EP = Examen professionnel

GC = Promotion de grade au choix

I1 = Intégration directe

LA = Liste d'aptitude

PE = Prise en charge sur emploi fonctionnel

RC = Reclassement après nomination,
promotion, réintégration.

TA = Tableau d'avancement

TP = Tableau principalat

TR = Tableau retraits IRGS



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

Filière 31/12/2014	Cat.	Grade au 31/12/2014 avant promotion	Ensemble des agents gérés F	Ensemble des agents gérés H	Grade au 31/12/2015 après promotion		
Administrative	Cat. A+	Administrateur civil	24	33	Administrateur civil hors classe Administrateur général Directeur de projet - g3		
		Administrateur civil hors classe	31	80	Inspecteur general de l'admin. du dev.durable Sous-directeur groupe II Sous-directeur groupe III		
		Architecte et urbaniste de l'Etat	54	39	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef architecte et urbaniste général de l'Etat		
		Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	41	53	Inspecteur general de l'admin. du dev.durable		
		Directeur regional adjoint groupe IV	3	11	Directeur regional adjoint groupe III		
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	5	7	Inspecteur general de l'admin. du dev.durable		
		Inspecteur general de l'admin. du dev.durable	14	28	Président de section du c.g.e.d.d.		
		Directeur départemental adjoint groupe V		6	Directeur interrégional mer adjoint gr III		
		Directeur regional adjoint groupe II	1	3	Expert de haut niveau g3		
		Sous-directeur groupe II	4	9	Chef de service groupe I Expert de haut niveau g1		
		Sous-directeur groupe III	7	17	Directeur départemental groupe II Directeur regional adjoint groupe II		
		Directeur de projet - g1			Sous-directeur groupe II		
		Directeur de projet - g3	1	2	Expert de haut niveau g1		
		Directeur regional adjoint groupe III	4	5	Sous-directeur groupe II Directeur de projet - g2		
	Total Cat. A+						
	Cat. A	Attaché d'administration de l'état	1099	709	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes Attaché d'administration (éco) Attaché principal d'administration (éco) Attaché principal d'administration de l'état Délégué permis conduire & sécurité routière CAEDAD		
		Attaché d'administration hors classe	32	31	Attaché d'administration hors classe Attaché d'administration hors classe (éco) CAEDAD		
		Attaché principal d'administration de l'état	535	435	Attaché d'administration hors classe Attaché d'administration hors classe (éco) CAEDAD		
		Chargé d'études documentaires	153	32	Chargé d'études documentaires pal 2ème classe		
		Chargé d'études documentaires pal 2ème classe	53	27	Chargé d'études documentaires pal 1ère classe		
		Infirmier classe supérieure Etat	5	(vide)	Infirmier hors classe Etat		
		Total Cat. A					
		Cat. B	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g	1667	555	Attaché d'administration de l'état Attaché d'administration de l'état	
	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g		1755	620	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g Technicien de l'environnement		
	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-tt		47	124	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt		
	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt		64	151	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt Attaché d'administration de l'état		
	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g		939	353	Inspecteur permis de conduire-sécu.rout.2è cl Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt		
	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt		19	83	Attaché d'administration de l'état		
	Assistant de service social Etat		48	3	Assistant principal de service social Etat		
	Inspecteur permis de conduire-sécu.rout.1è cl	1	3	Délégué permis conduire & sécurité routière			
	Total Cat. B						

➤ Suite du tableau

Filière	Cat.	Grade au 31/12/2014 avant promotion	Ensemble des agents gérés F	Ensemble des agents gérés H	Grade au 31/12/2015 après promotion		
Administration	Cat. C	Adjoint administ. principal 1ère cl. gj	3493	485	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g Technicien sup.dév.dur -tech.gén Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén		
		Adjoint administ. principal 2ème cl. gj	2420	506	Adjoint administ. principal 1ère classe- gj Expert technique des services tech. - gj Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g Technicien sup.dév.dur -tech.gén Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén		
		Adjoint administratif 1ère cl. - gj	1343	394	Adjoint administ. principal 2ème classe - gj Adjoint administratif de 2ème cl. gj Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g Technicien sup.dév.dur -tech.gén Technicien sup.princ.dév.dur -élève tech.gén Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén		
		Adjoint administratif de 2ème cl. gj	787	114	Adjoint administratif 1ère cl. - gj Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt		
		Agent administratif de Mayotte	17	5	Adjoint administratif 1ère cl. - gj		
		Agent technique de Mayotte	6	69	Adjoint administratif 1ère cl. - gj Agent d'exploitation tpe r-ba - pe Chef équipe exploitation tpe r-ba - pe		
		***commis des services extérieurs (mer)	1	(vide)	Syndic 1ère droit soc-adm aff.mar gj		
		Total Cat. C					
		Total administration					
		Exploitation	Cat. C	Agent d'exploitation spécialisé TPE R-BA - PE	81	4315	Adjoint administratif 1ère cl. - gj Chef équipe exploitation tpe r-ba - pe Oapa technicien niveau 1 Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén
				Agent d'exploitation spécialisé TPE VN-PM PE	185	1428	Chef équipe exploitation tpe vn-pm - pe Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén
				Agent d'exploitation TPE R-BA - PE	6	305	Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe
				Agent d'exploitation TPE VN-PM - PE	10	61	Agent d'exploitation spécialisé tpe vn-pm pe
				Chef équipe exploitation PPAL TPE R-BA PE	1	819	Adjoint technique principal 1ère classe gj Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf Technicien sup.dév.dur -tech.gén Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén
Chef équipe exploitation PPAL TPE VN-PM - PE	11			269	Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf		
Chef équipe exploitation TPE R-BA - PE	14			1414	Chef équipe exploitation ppal tpe r-ba pe Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf		
Chef équipe exploitation TPE VN-PM - PE	28			520	Chef équipe exploitation ppal tpe vn-pm - pe Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf		
Total Cat. C							
Total Exploitation							



CE		CI		CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TN		TP		TR	Somme F	Somme H	Total général	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H				
		1	1			13	1					26	7					1							41	9	50	
				2		3																			5		5	
						1																			1		1	
						1																			1		1	
								23	3									289	52						312	55	367	
										1																1	1	
		3	1			26	7					3													32	8	40	
		1																							1		1	
				3	1	4																			7	1	8	
						1																			1		1	
		1				1	2																		2	2	4	
								10	9									127	37						137	46	183	
		1																							1		1	
		3	5	1		24	3																		28	8	36	
		1	1																						1	1	2	
				1		4	1																		5	1	6	
						3																			3		3	
		1																							1		1	
		4				2	3																		6	3	9	
				2		32	4		1									29	4						63	9	72	
		2				4																			6		6	
			1																								1	1
										16	5														16	5	21	
										6	2														6	2	8	
											49															49		49
											12																12	12
										1																1		1
		18	9	9	1	119	21	33	13	23	69	29	7					446	93						677	213	890	
3	6	20	15	91	41	142	35	35	20	24	73	39	18	16	17	1	1	651	180	1	2				1023	408	1431	
											1																1	1
			16	1	29		7		20								1	1	119						2	192	194	
	1																									1	1	1
			1				1																			2	2	2
	1																									1	1	1
	2		3		5	1	5		4									12	46						13	65	78	
			2																							2	2	2
1	2		1						4										13						1	20	21	
																		1	4						1	4	5	
											2																2	2
													4														4	4
													2														2	2
						1																				1	1	1
																		2									2	2
								9					1			1			67							78	78	
						2																				2	2	2
						6																				6	6	6
									2									1	21						1	23	24	
							1																				1	1
							1																				1	1
1	6		23	1	34	1	25		39		3		9				2	15	270						18	411	429	
1	6		23	1	34	1	25		39		3		9				2	15	270						18	411	429	



➤ Suite du tableau

Filière	Cat.	Grade au 31/12/2014 avant promotion	Ensemble des agents gérés F	Ensemble des agents gérés H	Grade au 31/12/2015 après promotion	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes	17	46	Administrateur principal affaires maritimes	
		Administrateur 2ème cl. affaires maritimes	8	24	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes	
		Administrateur 3ème cl. affaires maritimes	3	9	Administrateur 2ème cl. affaires maritimes	
		Administrateur aspirant affaires maritimes	8	3	Administrateur 3ème cl. affaires maritimes	
		Administrateur en chef 1ère classe am	6	41	Administrateur général 2ème classe am	
					Directeur départemental groupe III	
					Directeur interrégional mer adjoint groupe IV	
					Sous-directeur groupe III	
			13	51	Administrateur en chef 1ère classe am	
					Directeur départemental adjoint groupe V	
			11	57	Administrateur en chef 2ème classe am	
					Directeur départemental adjoint groupe V	
		Total Cat. A+				
		Cat. A	Capitaine de port 1gr classe normale	1	21	Capitaine de port 1gr classe fonctionnelle
			Inspecteur des affaires maritimes	22	76	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes
			Inspecteur pal des affaires maritimes 2 cl	12	53	Inspecteur pal des affaires maritimes 2 cl
						Directeur départemental adjoint groupe V
						Inspecteur pal des affaires maritimes 1 cl
					4	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes
				4	1	Administrateur 1ère cl. affaires maritimes
						Administrateur 2ème cl. affaires maritimes
						Officier de 1ère classe
				1	8	Administrateur en chef 2ème classe am
					Professeur en chef 1cl enseignement maritime	
				24	Professeur en chef 1cl enseignement maritime	
			1	4	Professeur en chef 2cl enseignement maritime	
				4	Professeur général 1cl enseignement maritime	
				4	professeur général 1cl enseignement maritime	
			4	25	Professeur tech. hors cl de l'ens.marit.	
					Officier principal	
				5	Administrateur principal affaires maritimes	
		Total Cat. A				
		Cat. B	Lieutenant de port 1ère classe	1	53	Lieutenant de port 2ème classe
			Lieutenant de port 2ème classe	6	256	Lieutenant de port 1ère classe
			Lieutenant de port classe normale gn		4	Lieutenant de port 2ème classe
		Total Cat. B				
		Cat. C	Syndic 1ère classe navig.-sécurité - gj	2	41	Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj
						Syndic pal de 2ème cl navig.-sécurité gj
						Technicien sup.dév.dur -aff.mar
						Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar
			71	10	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	
					Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj	
			8	2	Syndic 1ère droit soc-adm aff.mar gj	
					Syndic 2ème classe droit soc-adm aff. mar gj	
			22	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g		
		125		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g		
			46	Technicien sup.dév.dur -aff.mar		
		8		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g		
		139	26	Syndic pal de 1ère cl navig.-sécurité - gj		
				Syndic pal de 1c droit soc-adm aff.mar - gj		
				Syndic pal de 1ère cl navig.-sécurité - gj		
				Syndic pal de 1ère cl navig.-sécurité - gj		
		6	53	Syndic pal de 1ère cl navig.-sécurité - gj		
				Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar		
	Total Cat. C					
	Total Maritime, Contrôle et Sécurité					

Suite du tableau

Filière	Cat.	Grade au 31/12/2014 avant promotion	Ensemble des agents gérés F	Ensemble des agents gérés H	Grade au 31/12/2015 après promotion	
Technique	Cat. A+	Ingénieur des ponts, eaux et forêts	197	538	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	
		Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	190	703	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn	
		Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn	39	333	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts ce	
	Total Cat. A+					
	Cat. A	Ingénieur des tpe	981	2320	Architecte et urbaniste de l'Etat - élève	
					Ingénieur des ponts, eaux et forêts	
		Ingénieur divisionnaire tpe	324	1251	Ingénieur divisionnaire tpe	
					Ingénieur des ponts, eaux et forêts	
		Ingénieur en chef des tpe du 1er groupe	58	266	Ingénieur en chef des tpe du 2ème groupe	
	Total Cat. A					
	Cat. B	Technicien de l'environnement	26	241	Technicien supérieur de l'environnement	
		Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén	1073	3516	Chargé d'études documentaires	
					Élève ingénieur des t.p.e	
					Ingénieur des tpe	
		Technicien sup.dév.dur -aff.mar	7	62	Technicien sup.chef dév.dur -aff.mar	
					Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar	
		Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf	41	608	Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf	
					Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	
		Technicien sup.dév.dur -tech.gén	50	156	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	
		Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar	12	56	Technicien sup.chef dév.dur -aff.mar	
		Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf	42	864	Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf	
					Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén	
		Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	736	2165	Élève ingénieur des t.p.e	
					Ingénieur des tpe	
					Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf	
				Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén		
	Technicien supérieur de l'environnement	12	201	Chef technicien de l'environnement		
	Technicien sup.chef dév.dur -aff.mar	12	91	Ingénieur des tpe		
				Inspecteur des affaires maritimes		
	Total Cat. B					
	Cat. C	Adjoint technique de 1ère classe gj	48	146	Adjoint technique principal 2ème classe gj	
		Adjoint technique de 2ème classe gj	60	52	Adjoint technique de 1ère classe gj	
		Adjoint technique principal 1ère classe gj	2	111	Agent principal des sces techniques 2ème cat	
					Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf	
					Technicien sup.dév.dur -tech.gén	
		Adjoint technique principal 2ème classe gj	13	144	Adjoint technique principal 1ère classe gj	
		Agent technique environnement	101	494	Agent technique principal env.2ème classe	
					Technicien de l'environnement	
					Technicien sup.princ.dév.dur -élève tech.gén	
		Agent technique principal env.2ème classe	21	483	Agent technique principal env.1ère classe	
					Technicien de l'environnement	
		Dessinateur (échelle 4) - gj	32	123	Dessinateur chef de groupe 2ème cl - gj	
				Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf		
Dessinateur chef de groupe 1ère cl - gj		125	610	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén		
				Technicien sup.dév.dur -tech.gén		
Dessinateur chef de groupe 2ème cl - gj		47	322	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén		
				Dessinateur chef de groupe 1ère cl - gj		
				Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf		
			Technicien sup.dév.dur -tech.gén			
Expert technique des services tech. - gj	21	144	Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			
			Dessinateur chef de groupe 2ème cl - gj			
Expert technique principal - serv.techn.- gj	13	122	Expert technique principal - serv.techn.- gj			
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			
			Adjoint administ. principal 1ère classe- gj			
			Technicien sup.dév.dur -tech.gén			
			Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén			
Agent principal des sces techniques 2ème cat	1	16	Agent principal des sces techniques 1ère cat			
Agent technique principal env.1ère classe	8	344	Technicien de l'environnement			
Total Cat. C						
Total Technique						
Total général						

2-F-2 a Taux de promotions au titre de l'année 2015

Taux de promotions au titre de l'année 2015

Cat.	Corps gérés par les ministères MEDDE- MLETR	Pour l'accès au grade de...	Taux Promus/ Promouvables en % - année 2015
C	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (CAP nationale)	Adjoint administratif des administrations de l'Etat de 1ère classe	20%
		Adjoint administratif principal des administrations de l'Etat de 2ème classe	17%
		Adjoint administratif principal des administrations de l'Etat de 1ère classe	20%
C	Adjoints techniques des administrations de l'Etat	Adjoint technique des administrations de l'Etat de 1ère classe	35%
		Adjoint technique principal des administrations de l'Etat de 2ème classe	30%
		Adjoint technique principal des administrations de l'Etat de 1ère classe	35%
A	Administrateurs civils	Administrateur civil hors classe	27%
		Administrateur général	Contingenté à 10% de l'effectif du corps
C	Agents techniques de l'environnement	Agent technique principal de l'environnement de 2ème classe	15%
		Agent technique principal de l'environnement de 1ère classe	28%
A	Architectes et urbanistes de l'Etat	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	25%
		Architecte et urbaniste général de l'Etat	Contingenté à 5% de l'effectif du corps
B	Assistants de service social (CIGeM)	Assistant principal de service social	10%
A	Attachés d'administration de l'Etat (CIGeM)	Attaché principal d'administration de l'Etat	7%
		Attaché hors classe d'administration de l'Etat	Contingenté à 7% de l'effectif du corps
A	Chargés d'études documentaires	Chargé d'études documentaires principal de 2ème classe	8%
		Chargé d'études documentaires principal de 1ère classe	25%
A	Chargés de recherche du développement durable	Chargé de recherche du développement durable de 1ère classe	50%
C	Dessinateurs	Dessinateur chef de groupe de 2ème classe	25%
		Dessinateur chef de groupe de 1ère classe	20%
A	Directeurs de recherche du développement durable	Directeur de recherche du développement durable de 1ère classe (DR1)	25%
		Directeur de recherche du développement durable de classe exceptionnelle	8% (dans la limite de 10% de l'effectif des DR1)
C	Experts techniques des services techniques	Expert technique principal des services techniques	12%
A	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	Ingénieur en chef	25%
		Ingénieur général de classe normale	14%
		Ingénieur général de classe exceptionnelle	11%
A	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat	11%
A	Inspecteurs des affaires maritimes	Inspecteur principal de 2ème classe des affaires maritimes	10%
		Inspecteur principal de 1ère classe des affaires maritimes	25%
A	Officiers de port	Capitaine de port du 1er grade classe normale	7%
B	Officiers de port adjoints	Lieutenant de port du 1 ^{er} grade classe normale	14%
C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat	Agent d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'Etat	30%
		Chef d'équipe d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'Etat	7%
		Chef d'équipe d'exploitation principal spécialisé des travaux publics de l'Etat	12%
A	Professeurs techniques de l'enseignement maritime	Professeur technique hors classe de l'enseignement maritime	7%
B	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure	13%
		Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle	10%
C	Syndics des gens de mer	Syndic des gens de mer de 1ère classe	25%
		Syndic principal de 2ème classe des gens de mer	17%
		Syndic principal de 1ère classe des gens de mer	25%
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	15%
		Technicien supérieur en chef du développement durable	14%

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



2 F-2 b - Contingentement pour l'accès à l'échelon spécial au titre de l'année 2015

Contingentement pour l'accès à l'échelon spécial au titre de l'année 2015

Cat.	Corps gérés par les ministères MEDDE-MLETR	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	8%
		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	5%
		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 contingent permet de déterminer le volume maximal d'agents pouvant être classés à l'échelon spécial du grade.



2-F-3 - Personnels ouvriers

Filière	Cat.	Grade au 31/12/2014 avant promotion	Ensemble des agents gérés F	Ensemble des agents gérés H	Grade au 31/12/2015 après promotion	CE		CI	CP	EP	GC		LA	TA		Somme F	Somme H	Total général				
						H	H	H	H	F	H	H	F	H								
Ouvrière	OPA	Opa technicien niveau 2	1	8	Opa technicien niveau 3						1					1		1				
		Opa chef d'atelier a		22	Opa chef d'atelier b							3						3	3			
		Opa chef d'atelier b		57	Opa chef d'atelier c							7						7	7			
		Opa chef de chantier a (exploitation)	1	40	Opa chef de chantier b (exploitation)							2							2	2		
					Opa chef d'exploitation a								3							3	3	
		Opa chef d'équipe a (atelier) grade prov.		7	Opa chef d'équipe b (atelier) grade prov.							1							1	1		
		Opa chef d'équipe a (exploitation) 6		562	Opa chef d'équipe b (exploitation)							1	50			2		1	52	53		
					Opa contremaître a (atelier)				1										1	1		
					Opa responsable de travaux (exploitation)				2				1							3	3	
		Opa technicien niveau 1			Opa technicien niveau 1							2							4	4		
					Opa chef d'équipe b (magasin)								2	6					2	6	8	
		Opa chef d'équipe a (magasin)	10	64	Opa chef de chantier a (exploitation)							1								1	1	
					Opa chef d'équipe c (atelier)									1							1	1
					Opa chef d'équipe c (exploitation)										20			2			22	22
					Opa responsable de travaux (exploitation)								1								1	1
					Opa technicien niveau 1										1						1	1
		Opa chef d'équipe b (magasin)	13	30	Opa chef d'équipe c (magasin)								4							4	4	
					Opa réceptionnaire d'atelier								1								1	1
		Opa chef d'équipe c (atelier)		276	Opa réceptionnaire d'atelier								24	1		3			28	28		
					Opa technicien niveau 1							1								2	2	
					Opa visiteur technique (atelier)									7			1				8	8
		Opa chef d'équipe c (exploitation)		133	Opa responsable de travaux (exploitation)							11	1		2				14	14		
		Opa chef d'équipe c (magasin)		8	Opa responsable de magasin							2							2	2		
		Opa chef d'exploitation a		8	Opa chef d'exploitation b							3							3	3		
		Opa chef d'exploitation b		38	Opa chef d'exploitation c							5	1						6	6		
		Opa chef magasinier a	1	16	Opa chef magasinier b								1						1	1		
		Opa chef magasinier b	7	25	Opa chef de chantier b (exploitation)											1			1	1		
		Opa compagnon (atelier)	1	338	Opa chef d'équipe c (atelier)						1								1	1		
					Opa maître-compagnon (atelier)								13			2				15	15	
					Opa maître-compagnon (magasin)									1							1	1
Opa réceptionnaire d'atelier										1	1								2	2		
Opa spécialiste a (atelier)													25			1			26	26		
Opa compagnon (exploitation)	3	252	Opa chef d'équipe a (exploitation)								7	1						8	8			
			Opa maître-compagnon (atelier)									1							1	1		
			Opa maître-compagnon (exploitation)										43			2			45	45		



Filière	Cat.	Grade au 31/12/2014 avant promotion	Ensemble des agents gérés F	Ensemble des agents gérés H	Grade au 31/12/2015 après promotion	CE	CI	CP	EP	GC	LA	TA	Somme F	Somme H	Total général		
						H	H	H	H	F	H	F				H	
Ouvrière	OPA	Opa compagnon (magasin)	6	19	Opa chef d'équipe a (magasin)					2				2	2		
					Opa maître-compagnon (magasin)					2	2			2	2	4	
		Opa contremaître a (atelier)		43	Opa chef d'atelier a					2					2	2	
					Opa contremaître b (atelier)					7					7	7	
		Opa contremaître b (atelier)	1	29	Opa chef d'atelier a					6			1		7	7	
					Opa chef d'atelier b					1			1		2	2	
		Opa maître-compagnon (atelier)	1	193	Opa chef d'équipe a (exploitation)					4			1		5	5	
					Opa chef d'équipe c (atelier)		1								1	1	
					Opa spécialiste a (atelier)					18					18	18	
					Opa spécialiste b (atelier)					5			3		8	8	
					Opa visiteur technique (atelier)					1					1	1	
		Opa maître-compagnon (exploitation)	3	1074	Opa chef d'équipe a (exploitation)					90	1		5		96	96	
					Opa réceptionnaire d'atelier		1								1	1	
					Opa spécialiste a (atelier)					3					3	3	
					Opa spécialiste b (atelier)					1			2		3	3	
					Opa technicien niveau 1		5								5	5	
		Opa maître-compagnon (magasin)	7	79	Opa chef d'équipe a (exploitation)					1					1	1	
					Opa chef d'équipe a (magasin)					1	8	1			1	9	10
		Opa ouvrier expérimenté (atelier)		83	Opa compagnon (atelier)					23			4		27	27	
		Opa ouvrier expérimenté (exploitation)		41	Opa compagnon (exploitation)					12			1		1	1	
		Opa ouvrier qualifié (exploitation)		6	Opa ouvrier expérimenté (exploitation)					1					1	1	
		Opa réceptionnaire d'atelier		237	Opa chef de chantier a (exploitation)				1						1	1	
					Opa contremaître a (atelier)		4		1	1					6	6	
		Opa responsable de magasin	5	35	Opa chef magasinier a		2								2	2	
		Opa responsable de travaux (exploitation)		132	Opa chef de chantier a (exploitation)		3		5	2					10	10	
		Opa spécialiste a (atelier)		491	Opa chef d'équipe c (atelier)		2								2	2	
					Opa réceptionnaire d'atelier		1	1							2	2	
					Opa spécialiste b (atelier)					69			7		76	76	
			Opa technicien niveau 1		1								1	1			
			Opa visiteur technique (atelier)		1								1	1			
Opa spécialiste b (atelier)	2	529	Opa chef d'équipe c (atelier)		1			28	1		7		37	37			
			Opa chef d'équipe c (magasin)					1					1	1			
			Opa réceptionnaire d'atelier		1								1	1			
			Opa technicien niveau 1		1								1	1			
Opa technicien niveau 1	10	140	Opa technicien niveau 2		1		1	14			3		19	19			
Opa technicien niveau 2	24	320	Opa technicien niveau 3					2	25		1	1	3	26	29		
Opa technicien niveau 3	22	222	Opa technicien principal		1	1	2	1					5	5			
Opa visiteur technique (atelier)		91	Opa chef de chantier a (exploitation)		1								1	1			
Total OPA						2	38	1	10	9	573	7	1	52	10	683	693
Total Ouvrière						2	38	1	10	9	573	7	1	52	10	683	693
Total général						2	38	1	10	9	573	7	1	52	10	683	693

2-F-4 - Les personnels contractuels

Filière	Cat.	Grade au 31/12/2014 avant promotion	Ensemble des agents gérés F	Ensemble des agents gérés H	Grade au 31/12/2015 après promotion	CE		CR		GC		I1	LA	PE	RC	TA	Somme F	Somme H	Total général		
						H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F					
Administrative	A	Agent RIN 1 ^{ère} Cat.	29	35	Agent RIN hors catégorie					4	4						4	4	8		
		Article 4 - CDD Cat. A	413	441	Agent RIN hors catégorie							1							1	1	
					Directeur d'administration centrale										1					1	1
					Sous-directeur groupe III											1				1	1
		Article 4 - CDI Cat. A	46	69	Agent RIN 1 ^{ère} Cat.							1								1	1
					PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau groupe 1 sur emploi 3 ^{ème} niveau groupe 1								1								1
		Contractuel sui generis Cat. A	40	28	Ingénieur de l'industrie et des mines				1											1	1
		Agent RIN Cat. exceptionnelle	37	41	PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau groupe 1							1								1	1
		PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau groupe 1	4	12	PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau groupe 1 sur emploi 3 ^{ème} niveau groupe 2							1								1	1
		PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau groupe 2	1	1	PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau groupe 1 sur emploi 3 ^{ème} niveau groupe 3								1							1	1
	PSS CETE cadre administratif cl. C Titulaire dét. sur contrat cat. A	14	15	PSS CETE cadre administratif classe d								1							1	1	
	Agent RIN hors cat.	55	72	Attaché principal d'administration de l'état									1						1	1	
				Ingénieur des TPE					1										1	1	
	Total Cat. A								2	4	6	6		2				4	16	20	
	B	Article 4 - CDI Cat. B	39	26	Secrétaire adm.et contrôle dev.dur cl n-g			1										1		1	
					Technicien sup.princ.dev.dur -tech.gén				1											1	1
		Travailleur handicapé contr. sacdd adm.g	13	8	Secrétaire adm.et contrôle dev.dur cl n-g											1		1		1	
	Total Cat. B								1	1					1		2	1	3		
C	Berkani article 34 2 ^{ème} Cat.	46	7	Berkani article 34 1 ^{ère} Cat.					2			6				3	11		11		
	Divers pnt Cat. C	51	52	Agent d'exploitation spécialisé TPE VN-PM PE			3											3	3		
Total Cat. C						3				2		6			3	11	3	14			
Total Administrative						3	1	3	6	6	6	6	6	2	1	3	17	20	37		
Technique	A	PSS CETE assistant classe A	4	12	PSS CETE assistant classe b					1	1						1	1	2		
	Total Cat. A										1	1					1	1	2		
	B	PSS CETE technicien supérieur cl. B	3	14	PSS CETE technicien supérieur classe c					1								1		1	
		PSS CETE technicien supérieur cl. D	9	29	PSS CETE assistant classe a						1								1	1	
		SETRA cadre A	5	2	SETRA cadre b					1	1							1	1	2	
	PSS CETE technicien supérieur cl. A	6	7	PSS CETE technicien supérieur classe b					1	1							1	1	2		
	Total Cat. B									3	3						3	3	6		
C	PSS CETE ouvrier et agent de maîtrise cl. F			1	PSS CETE ouvrier et agent de maîtrise cl.g					1								1	1		
Total Cat. C										1							1	1			
Total Technique									4	5							4	5	9		
Total général						3	1	3	10	11	6	6	2	1	3	21	25	46			



Signatures de CDI en 2015

Cat.	Hommes	Femmes	Total
A	9	13	22
B	0	2	2
C	3	3	6

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 2015

Cat.	Hommes	Femmes	Total
A	75	79	154
B	22	21	43
C	20	69	89

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»)

Cat.	Femmes	Hommes	Total
A	2	2	4
B	12	12	24
C	17	4	21
Total	31	18	49

3

Les

rémunérations

uro

Euro

Euro

Eu

Euro



3-A - Rémunérations mensuelles moyennes

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

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 en €
Macrograde A+	F	406	64 258 €	5 355 €	- 709 €	11,69 %	- 8 507 €
	H	1 024	72 765 €	6 064 €			
Macrograde A	F	3 138	40 993 €	3 416 €	- 274 €	7,43 %	- 3 290 €
	H	4 645	44 283 €	3 690 €			
Macrograde B	F	5 552	29 264 €	2 439 €	- 111 €	4,36%	- 1 336 €
	H	8 136	30 600 €	2 550 €			
Macrograde C	F	6 703	23 872 €	1 989 €	- 75 €	3,61 %	- 895 €
	H	7 336	24 767 €	2 064 €			
OPA	F	83	29 417 €	2 451 €	193 €	8,54 %	2 316 €
	H	3161	27 102€	2 258 €			

3-A-2 - Rémunérations par décile

Ensemble de la population				Femmes			Hommes				
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D01		1 761	1 595	D01		1 741	1 574	D01		1 777	1 610
D02	1 761	1 920	1 847	D02	1 741	1 899	1 826	D02	1 777	1 937	1 863
D03	1 920	2 045	1 986	D03	1 899	2 009	1 960	D03	1 937	2 079	2 011
D04	2 045	2 175	2 105	D04	2 009	2 099	2 056	D04	2 079	2 242	2 157
D05	2 175	2 350	2 259	D05	2 099	2 241	2 170	D05	2 242	2 426	2 333
D06	2 350	2 550	2 448	D06	2 241	2 435	2 336	D06	2 426	2 623	2 521
D07	2 550	2 776	2 661	D07	2 435	2 658	2 548	D07	2 623	2 861	2 737
D08	2 776	3 141	2 935	D08	2 658	2 958	2 794	D08	2 861	3 265	3 039
D09	3 141	3 926	3 486	D09	2 958	3 677	3 272	D09	3 265	4 122	3 636
D10	3 926		5 277	D10	3 677		4 710	D10	4 122		5 629
		Moyenne	2 659			Moyenne	2 524			Moyenne	2 753
		Médiane	2 350			Médiane	2 241			Médiane	2 426



3-A-3 - Part des primes

Population	Part des primes
Macrograde A+	40,0%
H	40,0%
F	39,8%
Macrograde A	34,3%
H	34,9%
F	33,2%
Macrograde B	26,7 %
H	27,4%
F	25,6%
Macrograde C	25,7 %
H	29,4%
F	21,6%
OPA	32,0%
H	32,3%
F	24,3%

Mesures générales : CET, GIPA et mesures d'accompagnement

Nature indemnité	Cat.	Hommes		Femmes		Total		Données 2014	
		Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €
CET	A	1 225	1 537 828	476	522 414	1 701	2 060 242	1 656	2 081 587
	B	1 142	959 808	500	370 507	1 642	1 330 315	1 455	1 165 288
	C	391	291 408	447	263 904	838	555 312	752	522 142
	Total	2 758	2 789 044	1 423	1 156 825	4 181	3 945 869	3 863	3 769 018
GIPA	A	263	475 171	134	150 506	397	625 677	947	976 094
	B	245	73 144	196	51 219	441	124 363	1 770	314 758
	C	2 074	579 437	2 237	637 882	4 311	1 217 319	6 761	2 478 831
	Total	2 582	1 127 752	2 567	839 607	5 149	1 967 359	9 478	3 769 683
IDV	A	2	60 876	1	44 118	3	104 994	3	191 552
	B	5	134 813	2	91 298	7	226 111	22	868 390
	C	5	53 679	5	91 038	10	144 717	22	727 127
	Total	12	249 368	8	226 454	20	475 822	47	1 787 069
ITM	A	84	292 000	61	223 496	145	515 496	152	554 665
	B	51	196 000	50	226 464	101	422 464	231	869 841
	C	2	5 600	21	68 040	23	73 640	134	635 323
	Total	137	493 600	132	518 000	269	1 011 600	517	2 059 829
Prime de restructuration + aide à la mobilité	A	8	47 436	7	55 500	15	102 936	18	91 555
	B	70	429 963	36	177 031	106	606 994	61	334 171
	C	41	208 616	101	515 844	142	724 460	52	299 240
	Total	119	686 015	144	748 375	263	1 434 390	132	724 967

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

En 2015, le programme des mesures catégorielles mises en œuvre pour les agents du MEDDE s'élève à 8,6 M€

Les mesures portaient essentiellement sur des revalorisations indiciaires initiées au plan national pour l'ensemble des ministères.

Les augmentations indemnitaires moyennes annuelles selon les macrogrades sont détaillés ci-après :

1 - Personnels des macrogrades A+ et A

- +1 000 € pour le corps des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable au titre de la prime de fonctions et de résultats ;
- +900 € pour le corps des architectes et urbanistes de l'État au titre de la part rendement de l'indemnité de rendement et de fonctions ;
- +1 000 € à 1 200 € pour les infirmiers en catégorie. A.

2 - Personnels du macrograde B

- entre +30 € et 35 € selon le grade pour les agents du corps des secrétaires administratifs et de contrôle du développement durable occupants un poste en SD suite à l'évolution de la moyenne cible de la part résultats (3,05 au lieu de 3,00 en 2014). En complément, le premier niveau de grade des SACDD de la filière transport a bénéficié d'un complément exceptionnel de 200 euros ;
- + 400 € pour les assistants et conseillers techniques de service social (mesures effectives avec la mise en place du RIFSEEP) ;
- +500 € pour les infirmiers en catégorie. B affectés dans un service déconcentré et +750 € pour ceux affectés en administration centrale ;
- +100 € pour les lieutenants de port de 1ère classe (corps des officiers de port adjoints).

3 - Autres mesures

- +150 € pour les agents « berkani »

3-A-5 - Les mesures d'accompagnement à la mobilité mises en œuvre en 2015 (application des décrets de 2008)

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 2015, **260** agents ont bénéficié de la prime de restructuration de service pour un montant total de **1 416 090 €** soit un montant moyen de **5 447 €/agent**. Trois agents ont bénéficié de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint pour un montant de 18 300 €. Au cours de l'année 2015, cinq arrêtés sont venus compléter l'arrêté initial du 4 novembre 2008 portant ainsi à 51 le nombre d'opérations de restructuration ouvrant droit au bénéfice de cette indemnité.

En ce qui concerne les agents en poste en DDI, 8 arrêtés relatifs aux opérations de restructuration liées à la poursuite des réformes ADS/ATESAT ont modifié l'arrêté du 19 octobre 2011.

La répartition par catégorie. et par genre est la suivante :

Catégorie	A	B	C
Hommes	8	70	41
Femmes	7	36	101
Total	15	106	142
Nombre total de bénéficiaires			263

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.



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 2015, 20 agents ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de 475 822 € soit un montant moyen de 23 791 €/agent.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégorie	A	B	C
Hommes	2	5	5
Femmes	1	2	5
Total	3	7	10
Nombre total de bénéficiaires	20		

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

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

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

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

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

Au titre de 2015, **269** agents ont perçu l'ITM pour un montant total de **1 011 600 €**, soit un montant moyen de 3 761 €/agent.

La répartition par catégorie. et par genre est la suivante :

Catégorie	A	B	C
Hommes	84	51	2
Femmes	61	50	21
Total	145	101	23
Nombre total de bénéficiaires	269		

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 2015, les éléments ont été fixés par l'arrêté du 4 février 2015 fixant le taux de l'inflation à +5,16 % sur la période de référence 31/12/10-31/12/2014 et la valeur moyenne du point d'indice au titre de cette même période.

En 2015, **5 149** 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 **1 967 359 €** soit un montant moyen par agent de 382 €.

La répartition par catégorie. et par genre est la suivante :

Catégorie	A	B	C
Hommes	263	245	2 074
Femmes	134	196	2 237
Total	397	441	4 311
Nombre total de bénéficiaires	5 149		



3-B - Rémunérations moyennes des personnels par filières

3-B-1 - Filière « administrative »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités *							
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		Rémunération moyenne	
								SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC
Administrateur civil général	1	5	821	1270	45 617,63 €	58 091,64 €	70 565,65 €		49 735 €		58 800 €				107 826,64 €
Administrateur civil hors classe	1	7	658	1115	36 560,78 €	49 257,04 €	61 953,30 €		39 942 €		55 200 €				89 199,04 €
Administrateur civil	1	9	452	783	25 114,70 €	34 310,46 €	43 506,22 €		30 780 €		49 800 €				65 090,46 €
Conseiller d'administration He A	A1	A3	881	963	48 951,44 €	51 229,55 €	53 507,65 €	19 241 €	22 314 €	29 400 €	35 400 €			70 470,55 €	73 543,55 €
Conseiller d'administration	1	7	619	821	34 393,81 €	40 005,72 €	45 617,63 €	19 241 €	22 314 €	29 400 €	35 400 €			59 246,72 €	62 319,72 €
Attaché d'administration hors classe	1	A1	626	963	34 782,75 €	44 145,20 €	53 507,65 €	19 241 €	22 314 €	29 400 €	35 400 €			63 386,20 €	66 459,20 €
Attaché d'administration principal	1	10	434	783	24 114,56 €	33 810,39 €	43 506,22 €	14 633 €	17 622 €	25 800 €	32 400 €			48 443,39 €	51 432,39 €
Attaché d'administration	1	12	365	658	20 280,68 €	28 420,73 €	36 560,78 €	10 813 €	13 017 €	20 100 €	25 800 €			39 233,73 €	41 437,73 €
Chargé d'études documentaires principal de 1 ^{ère} classe	1	3	706	783	39 227,83 €	41 367,03 €	43 506,22 €	11 700 €	15 900 €	11 769 €	35 539 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	53 067,03 €	57 267,03 €
Chargé d'études documentaires principal de 2 ^{ème} classe	1	6	477	673	26 503,79 €	31 949,01 €	37 394,24 €	11 700 €	15 900 €	11 769 €	31 939 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	43 649,01 €	47 849,01 €
Chargé d'études documentaires	1	12	349	642	19 391,66 €	27 531,71 €	35 671,77 €	8 575 €	12 000 €	8 630 €	15 592 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	36 106,71 €	39 531,71 €
Secrétaire administratif CDD CE	1	11	365	562	20 280,68 €	25 753,68 €	31 226,69 €	8 579 €	11 028 €	13 500 €	16 200 €			34 332,68 €	36 781,68 €
Secrétaire administratif CDD CS	1	13	327	515	18 169,26 €	23 392,23 €	28 615,20 €	7 560 €	9 895 €	12 600 €	15 300 €			30 952,23 €	33 287,23 €
Secrétaire administratif CDD CN	1	13	326	486	18 113,70 €	22 558,78 €	27 003,86 €	6 718 €	8 812 €	11 700 €	14 400 €			29 276,78 €	31 370,78 €
Adjoint adm principal 1 ^{ère} classe	1	9	338	462	18 780,46 €	22 225,40 €	25 670,34 €	5 576 €	7 366 €	6 888 €	11 458 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	27 801,40 €	29 591,40 €
Adjoint adm principal 2 ^{ème} classe	1	12	326	407	18 113,70 €	20 364,02 €	22 614,34 €	5 416 €	6 976 €	6 736 €	10 756 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 780,02 €	27 340,02 €
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	1	12	323	382	17 947,01 €	19 586,13 €	21 225,26 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 406 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 907,13 €	26 122,13 €
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	1	11	321	363	17 835,88 €	19 002,72 €	20 169,55 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 216 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 323,72 €	25 538,72 €

* pour PFR source bilans 2015



3-B-2 - Filière « technique »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			P.S.R			I.S.S (2014 versée en 2015)			Rémunération Moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen *	Maxi	Taux de base	Mini	Maxi	Fourchette de modulation	Mini	Moyen		Maxi
Ingénieur en chef TPE 1er groupe	1	6	665	963	36 949,73 €	45 228,69 €	53 507,65 €	3 572 €	5 072 €	7 144 €	0,735 - 1,225	16 757,78 €	24 179,08 €	33 515,56 €	74 479,77 €
Ingénieur en chef TPE 2ème groupe	1	6	626	821	34 782,75 €	40 200,19 €	45 617,63 €	3 177 €	4 511 €	6 354 €	0,735 - 1,225	14 895,80 €	21 492,52 €	29 791,61 €	66 203,71 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6ème éch)	6	8	706	783	39 227,83 €	41 367,03 €	43 506,22 €	2 817€	4 000 €	5 634 €	0,735 - 1,225	13 565,82 €	19 573,54 €	27 131,64 €	64 940,57 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6ème éch)	1	5	500	665	27 781,75 €	32 365,74 €	36 949,73 €	2 817 €	4 000 €	5 634 €	0,735 - 1,225	11 437,85 €	16 503,18 €	22 875,70 €	52 868,92 €
Ingénieur des TPE (a/c 7ème éch)	7	11	521	658	28 948,58 €	32 754,68 €	36 560,78 €	1 659 €	2 356 €	3 318 €	0,85 - 1,15	10 151,30 €	12 665,23 €	16 480,93 €	47 775,92 €
Ingénieur des TPE (avant 7ème éch)	1	6	349	496	19 391,66 €	23 475,58 €	27 559,50 €	1 659 €	2 356 €	3 318 €	0,85 - 1,15	8 613,22 €	10 746,26 €	13 983,82 €	36 577,84 €
Technicien supérieur en chef du développement durable	1	11	365	562	20 280,68 €	27 809,53 €	31 226,69 €	1 400 €	2 800 €	2 800 €	0,90 - 1,10	6 514,20 €	7 675,90 €	9 554,16 €	38 285,43 €
Technicien supérieur principal du développement durable	1	13	327	515	18 169,26 €	23 392,23 €	28 615,20 €	1 289 €	1 933,50 €	2 578 €	0,90 - 1,10	5 211,36 €	6 079,92 €	7 643,33 €	31 405,65 €
Technicien supérieur du développement durable ex contrôleur TPE	1	13	326	486	18 113,70 €	22 558,78 €	27 003,86 €	986 €	1 617 €	1 972 €	0,90 - 1,10	3 908,52 €	4 559,94 €	5 732,50 €	28 735,72 €
Expert Technique Principal	1	8	338	462	18 780,46 €	22 225,40 €	25 670,34 €	590 €	1 180 €	1 180 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	26 825,36 €
Expert Technique	1	11	326	407	18 113,70 €	20 364,02 €	22 614,34 €	558 €	1 116 €	1 116 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	24 899,98 €
Dessinateur Chef de groupe 1ère classe	1	3	338	462	18 780,46 €	22 225,40 €	25 670,34 €	978 €	1 956 €	1 956 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	27 601,36 €
Dessinateur Chef de groupe 2ème classe	1	11	326	407	8 113,70 €	20 364,02 €	22 614,34 €	856 €	1 712 €	1 712 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	25 495,98 €
Dessinateur	1	11	323	382	17 947,01 €	19 586,13 €	21 225,26 €	820 €	1 640 €	1 640 €	0,90 - 1,10	2 931,39 €	3 419,96 €	4 299,37 €	24 646,09 €

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

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			IPF *			Rémunération Moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyen		Maxi	Rémunération Moyenne	
								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 €		49 412,00 €	67 200,00 €		111 448,65 €
Ingénieur en Chef des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	7	619	1058	34 393,81 €	46 589,99 €	58 786,18 €	31 766,00 €	36 778,00 €	58 800,00 €	78 355,99 €	83 367,99 €
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	10	379	963	21 058,57 €	37 283,11 €	53 507,65 €	26 331,00 €	27 540,00 €	50 400,00 €	63 614,11 €	64 823,11 €

* source : bilan IPF 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	AV	SD	AC	SD	AC	SD	AC
Agent Principal de Service Technique de 1ère classe	1	7	357	489	19 836,17 €	23 503,36 €	27 170,55 €	6 838 €	8 023 €	6 862 €	10 577 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	30 341,36 €	31 526,36 €
Agent Principal de Service Technique de 2ème classe	1	6	357	463	19 836,17 €	22 781,04 €	25 725,90 €	6 573 €	7 793 €	6 862 €	9 965 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	29 354,04 €	30 574,04 €
Adjoint Technique Principal de 1ère classe (COND)	1	9	338	462	18 780,46 €	22 225,40 €	25 670,34 €	6 392 €	7 429 €	7 200 €	12 490 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	28 617,40 €	29 654,40 €
Adjoint Technique Principal de 2ème classe (COND)	1	12	326	407	18 113,70 €	20 364,02 €	22 614,34 €	6 392 €	7 229 €	6 800 €	11 780 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	26 756,02 €	27 593,02 €
Adjoint Technique de 1ère classe (COND)	1	12	323	382	17 947,01 €	19 586,13 €	21 225,26 €	6 392 €	6 737 €	6 400 €	11 370 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 978,13 €	26 323,13 €
Adjoint Technique de 2ème classe (COND)	1	11	321	363	17 835,88 €	19 002,72 €	20 169,55 €	6 392 €	6 737 €	6 000 €	11 020 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 394,72 €	25 739,72 €
Adjoint Technique Principal de 1ère classe (PSMO)	1	9	338	462	18 780,46 €	22 225,40 €	25 670,34 €	5 576 €	7 366 €	6 888 €	11 458 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	27 801,40 €	29 591,40 €
Adjoint Technique Principal de 2ème classe (PSMO)	1	12	326	407	18 113,70 €	20 364,02 €	22 614,34 €	5 416 €	6 976 €	6 736 €	10 756 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 780,02 €	27 340,02 €
Adjoint Technique de 1ère classe (PSMO)	1	12	323	382	17 947,01 €	19 586,13 €	21 225,26 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 406 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 907,13 €	26 122,13 €
Adjoint Technique de 2ème classe (PSMO)	1	11	321	363	17 835,88 €	19 002,72 €	20 169,55 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 216 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 323,72 €	25 538,72 €

3-B-4 - Filière « exploitation »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération mini
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Maxi	
Chef d'équipe principal	1	ES	338	462	18 780,46 €	22 225,40 €	25 670,34 €	2 356,51 €	7 758,51 €	24 581,91 €
Chef d'équipe	1	11	326	407	18 113,70 €	20 364,02 €	22 614,34 €	2 241,50 €	7 643,50 €	22 605,52 €
Agent d'exploitation spécialisé	1	11	323	382	17 947,01 €	19 586,13 €	21 225,26 €	1 843,22 €	6 713,49 €	21 429,35 €
Agent d'exploitation	1	11	321	363	17 835,88 €	19 002,72 €	20 169,55 €	1 816,01 €	6 688,49 €	20 818,73 €



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

Grades	Traitement brut (*)	Prime d'ancienneté et prime d'expérience (**)	Prime de rendement (***)	Prime de métier Moyenne (****)	Maxi	Rémunération moyenne
Niveau Techniciens						
Technicien principal	33 909,24 €	8 153,00 €	2 712,74 €	1 821,00 €	4 500,00 €	46 595,98 €
Technicien 3ème niveau	30 308,04 €	5 862,00 €	2 424,64 €	2 579,00 €	4 500,00 €	41 173,68 €
Technicien 2ème niveau	26 369,16 €	4 159,00 €	2 109,53 €	3 053,00 €	4 500,00 €	35 690,69 €
Technicien 1er niveau	22 090,68 €	2 604,00 €	1 767,25 €	2 941,00 €	4 500,00 €	29 402,93 €
Niveau maîtrise						
Chef d'exploitation C	31 341,24 €	8 714,00 €	2 507,30 €	2 911,00 €	4 500,00 €	45 473,54 €
Chef d'exploitation B	28 767,36 €	6 150,00 €	2 301,39 €	2 613,00 €	4 500,00 €	39 831,75 €
Chef d'exploitation A	26 716,92 €	5 803,00 €	2 137,35 €	1 919,00 €	4 500,00 €	36 576,27 €
Chef d'atelier C	31 341,24 €	7 725,00 €	2 507,30 €	2 257,00 €	4 500,00 €	43 830,54 €
Chef d'atelier B	28 767,36 €	5 361,00 €	2 301,39 €	3 380,00 €	4 500,00 €	39 809,75 €
Chef d'atelier A	26 716,92 €	3 101,00 €	2 137,35 €	1 917,00 €	4 500,00 €	33 872,27 €
Chef magasinier B	26 716,92 €	7 893,00 €	2 137,35 €	1 922,00 €	4 500,00 €	38 669,27 €
Chef magasinier A	24 996,36 €	5 310,00 €	1 999,71 €	1 914,00 €	4 500,00 €	34 220,07 €
Chef de chantier B	26 716,92 €	7 738,00 €	2 137,35 €	3 024,00 €	4 500,00 €	39 616,27 €
Chef de chantier A	24 996,36 €	7 188,00 €	1 999,71 €	1 825,00 €	4 500,00 €	36 009,07 €
Contremaître B	26 716,92 €	4 150,00 €	2 137,35 €	2 597,00 €	4 500,00 €	35 601,27 €
Contremaître A	24 996,36 €	1 639,00 €	1 999,71 €	3 640,00 €	4 500,00 €	32 275,07 €
Responsable de magasin	22 776,12 €	4 586,00 €	1 822,09 €	1 951,00 €	4 500,00 €	31 135,21 €
Responsable de travaux	22 776,12 €	5 576,00 €	1 822,09 €	2 411,00 €	4 500,00 €	32 585,21 €
Visiteur technique	22 776,12 €	5 304,00 €	1 822,09 €	2 612,00 €	4 500,00 €	32 514,21 €
Réceptionnaire d'atelier	22 776,12 €	5 184,00 €	1 822,09 €	2 842,00 €	4 500,00 €	32 624,21 €
Chef d'équipe C	21 916,92 €	5 133,00 €	1 753,35 €	3 045,00 €	4 500,00 €	31 848,27 €
Chef d'équipe B	20 605,20 €	4 964,00 €	1 648,42 €	3 072,00 €	4 500,00 €	30 289,62 €
Chef d'équipe A	19 461,48 €	4 211,00 €	1 556,92 €	2 791,00 €	4 500,00 €	28 020,40 €
Spécialiste B	20 338,44 €	4 935,00 €	1 627,08 €	3 022,00 €	4 500,00 €	29 922,52 €
Spécialiste A	18 906,96 €	3 154,00 €	1 512,56 €	3 393,00 €	4 500,00 €	26 966,52 €
Niveau ouvrier						
Maître-compagnon	18 906,96 €	3 743,00 €	1 512,56 €	2 916,00 €	4 500,00 €	27 078,52 €
Compagnon	18 268,20 €	1 639,00 €	1 461,46 €	2 764,00 €	4 500,00 €	24 132,66 €
Ouvrier expérimenté	18 213,48 €	771,00 €	1 457,08 €	3 132,00 €	4 500,00 €	23 573,56 €
Ouvrier qualifié	18 049,20 €	618,00 €	1 443,94 €	2 859,00 €	4 500,00 €	22 970,14 €

(*) Le traitement brut annuel est calculé au 01/07/2015 sur la base de la dernière évolution du barème salarial applicable en 2014. Le traitement brut renseigné est celui de la zone 1.

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

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

(****) La prime métier est celle servie en moyenne aux OPA et ce quelles que soient les fonctions exercées au sein des services 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	34 782,75 €	40 200,19 €	45 617,63 €	19 241 €		29 400 €	35 400 €			59 441,19 €	
Inspecteur principal des affaires maritimes de 1ère classe	1	4	696	783	38 672,20 €	41 089,21 €	43 506,22 €	14 633 €	17 622 €	25 800	32 400 €			55 722,21 €	58 711,21 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 2ème classe	1	6	477	673	26 503,79 €	31 949,01 €	37 394,24 €	14 633 €	17 622 €	25 800 €	32 400 €			46 582,01 €	49 571,01 €
Inspecteur des affaires maritimes	1	12	349	642	19 391,66 €	27 531,71 €	35 671,77 €	10 813 €	13 017 €	20 100 €	25 800 €			38 344,71 €	40 548,71 €
TSCDD filière NSMG	1	11	365	562	20 280,68 €	25 753,68 €	31 226,69 €	8 986 €		13 500 €	16 200 €			34 739,68 €	
TSPDD filière NSMG	1	13	327	515	18 169,26 €	23 392,23 €	28 615,20 €	7 790 €		12 600 €	15 300 €			31 182,23 €	
TSDD filière NSMG	1	13	326	486	18 113,70 €	22 558,78 €	27 003,86 €	7 324 €		11 700 €	14 400 €			29 882,78 €	
Syndic principal des gens de mer de 1ère classe	1	9	338	462	18 780,46 €	22 225,40 €	25 670,34 €	5 576 €	7 366 €	6 888 €	11 458 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	27 801,40 €	29 591,40 €
Syndic principal des gens de mer de 2ème classe	1	12	326	407	18 113,70 €	20 364,02 €	22 614,34 €	5 416 €	6 976 €	6 736€	10 756 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 780,02 €	27 340,02 €
Syndic des gens de mer de 1ère classe	1	12	323	382	17 947,01 €	19 586,13 €	21 225,26 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 406 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 907,13 €	26 122,13 €
Syndic des gens de mer de 2ème classe	1	11	321	363	17 835,88 €	19 002,72 €	20 169,55 €	5 321 €	6 536 €	6 636 €	10 216 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 323,72 €	25 538,72 €

* pour PFR source bilan 2015

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	45 617,63 €	58 063,86 €	70 565,65 €	41 523 €	55 200 €	99 586,86 €
Inspecteur de l'administration du développement durable	1	6	696	1058	38 672,20 €	48 729,19 €	58 786,18 €	29 424 €	45 600 €	78 153,19 €
Architecte et urbaniste en chef de l'Etat	1	ES	619	1115	34 393,81 €	48 173,55 €	61 953,30 €	26 316 €	36 900 €	74 489,55 €
Architecte et urbaniste de l'Etat	1	10	379	734	21 058,57 €	30 893,31 €	40 783,61 €	18 186 €	27 900 €	49 079,31 €

3-B-8 - Filière « transport »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités *		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
SACDD CE (ex Contrôleur divisionnaire des transports terrestres)	1	11	365	562	20 281,33 €	25 754,52 €	31 227,70 €	9 778 €	13 500 €	35 532,52 €
SACDD CS (ex Contrôleur principal des transports terrestres)	1	13	327	515	18 169,85 €	23 392,99 €	28 616,13 €	8 426 €	12 600 €	31 818,99 €
SACDD CN (ex Contrôleur des transports terrestres)	1	13	326	486	18 114,29 €	22 559,51 €	27 004,74 €	7 801 €	11 700 €	30 360,51 €

* pour PFR source bilan 2015



3-B-9 - Filière « contractuels »

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		
Contractuels RIN 1er niveau												
Agent RIN de Cat. exceptionnelle de 1er niveau	1	4	703	821	39 061,14 €	42 339,39 €	45 617,63 €	7 150 €	1 769 €	12 408 €	0,80 - 1,20	49 489,39 €
Agent RIN hors Cat. de 1er niveau	1	11	465	783	25 837,03 €	34 671,62 €	43 506,22 €	7 150 €	11 769 €	12 408 €	0,80 - 1,20	41 821,62 €
Agent RIN de 1ère Cat. de 1er niveau	1	12	349	658	19 391,66 €	27 976,22 €	36 560,78 €	7 150 €	8 630 €	9 172 €	0,80 - 1,20	35 126,22 €
Contractuels RIN 2ème niveau												
Agent RIN de Cat. exceptionnelle de 2ème niveau	1	4	703	821	39 061,14 €	42 339,39 €	45 617,63 €	11 650 €	11 769 €	27 708 €	0,80 - 1,20	53 989,39 €
Agent RIN hors Cat. de 2ème niveau	1	11	465	783	25 837,03 €	34 671,62 €	43 506,22 €	11 650 €	11 769 €	27 708 €	0,80 - 1,20	46 321,62 €

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités				Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		Fourchette de modulation - AC	
								SD & AC	SD	AC		
Contractuels Décret 1946												
Contractuels 1946 de 2ème Cat. IB>380	4	9	352	430	19 558,35 €	21 725,33 €	23 892,31 €	4 450 €	6 862 €	5 335 €	0,80 - 1,20	26 175,33 €
Contractuels 1946 de 2ème Cat. IB<=380	1	3	299	330	16 613,49 €	17 474,72 €	18 335,96 €	4 200 €	5 055 €	5 308 €	0,80 - 1,20	21 674,72 €
Contractuels 1946 de 3ème Cat.	1	9	292	315	16 224,54 €	16 863,52 €	17 502,50 €	3 360 €	6 320 €	6 636 €	0,80 - 1,20	20 223,52 €

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités				Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		Fourchette de modulation	
								SD & AC	SD	AC		
Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A												
Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A	1	5	582	821	32 337,96 €	38 977,80 €	45 617,63 €	11 498 €	17 540 €	17 540 €	0,80 - 1,20	50 475,80 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A	1	9	429	677	23 836,74 €	30 726,62 €	37 616,49 €	9 064 €	13 827 €	13 827 €	0,80 - 1,20	39 790,62 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A	1	11	405	638	22 503,22 €	28 976,37 €	35 449,51 €	6 809 €	10 431 €	10 431 €	0,80 - 1,20	35 785,37 €
Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A+												
Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A+	1	5	582	821	32 337,96 €	38 977,80 €	45 617,63 €	14 617 €	17 540 €	17 540 €	0,80 - 1,20	53 594,80 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A+	1	9	429	677	23 836,74 €	30 726,62 €	37 616,49 €	11 522 €	13 827 €	13 827 €	0,80 - 1,20	42 248,62 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A+	1	11	405	638	22 503,22 €	28 976,37 €	35 449,51 €	8 693 €	10 431 €	10 431 €	0,80 - 1,20	37 669,37 €

3-B-10 - Filière « médico-sociale »

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités						Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
Conseiller-e-technique de service social	1	9	428	604	23 781,18 €	28 670,77 €	33 560,35 €	10 715 €	10 715 €	13 420 €	18 930 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	39 385,77 €	39 385,77 €
Assistant-e-principal de service social	1	11	375	562	20 836,31 €	26 031,50 €	31 226,69 €	7 135 €	7 135 €	10 500 €	15 840 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	33 166,50 €	33 166,50 €
Assistant-e-de service social	1	13	327	515	18 169,26 €	23 392,23 €	28 615,20 €	7 022 €	7 022 €	9 300 €	14 300 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	30 414,23 €	30 414,23 €



4

Les

sanctions

et la

déontologie



4-A - Les sanctions disciplinaires

4-A-1 - La responsabilité disciplinaire

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

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

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

- l'insuffisance professionnelle qui entraîne le licenciement ;
- 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.

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

4-A-2 - Les échelles de sanctions

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

1^{er} groupe

- avertissement ;
- blâme.

2^e groupe

- radiation du tableau d'avancement ;
- abaissement d'échelon ;

- exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 15 jours (éventuellement assortie d'un sursis partiel ou total) ;
- déplacement d'office.

3^e groupe

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

4^e groupe

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

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

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

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

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

NB : Les sanctions infligées à des OPA (7) ont été intégrées au tableau récapitulatif, et classées par équivalence à l'échelle des sanctions des fonctionnaires

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

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



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

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

Enfin, il est à noter que le pouvoir de sanction du 1er groupe est déconcentré dans les directions départementales interministérielles (arrêté du 31 mars 2011) ainsi que dans les services déconcentrés du ministère et certains services à compétence nationale (arrêtés du 20 novembre 2013).

Cette délégation de pouvoir est aussi effective 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 2015 (services déconcentrés et administration centrale)

Le tableau ci-après, fait la synthèse des sanctions prononcées en 2015 par nature des fautes et types de sanctions infligées.

Ministères chargés de l'environnement et du logement

Sanctions prononcées \ FAUTES	Détournement, conservation de fonds malversation		Absences irrégulières abandon de fonction		Mauvais service indiscipliné, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs (*)		Condamnations pénales		Dettes & chèques sans provision		Incorrections violences & insultes		Activité privée rémunérée		Divers		Totaux		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation	3																						2				5	0	
Mise à la retraite d'office																											0	0	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans			1							1		1									2						5	0	
Rétrogradation	1																									1	1	1	
Déplacement d'office	a	1	1			1	1																				3	1	
	b																										0	0	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum			1		8		5			2		5		2							3	1			3		29	1	
Abaissement d'échelon	1																										1	0	
Radiation du tableau d'avancement	c																										0	0	
	d																										0	0	
Blâme	e		2		4						1											1					8	0	
	f		3		16	1			1	1											3		1		4		29	1	
Avertissement	e				1																1						2	0	
	f			2	1	13	1	1					1								2						19	2	
Totaux		6	0	10	1	42	3	7	0	1	0	5	0	7	0	2	0	0	0	0	0	12	1	3	0	7	1	102	6

Observations éventuelles

- a déplacement d'office hors de la résidence
- b déplacement d'office dans la résidence
- c sanction infligée à titre principal
- d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes
- e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

4-B - La commission de déontologie

4-B-1 - Evolution du nombre de demandes

En 2015, la direction des ressources humaines (DRH) du ministère a instruit 92 demandes d'agents souhaitant exercer une activité privée, y compris dans le cadre d'un cumul d'activités pour poursuite, création ou reprise d'entreprise.

Les décisions d'autorisations de cumul d'activités à titre accessoire, pour lesquelles la commission de déontologie n'est pas compétente, sont déléguées aux services déconcentrés et à certains établissements publics (VNF, CEREMA et ANCOLS).

En 2015 et pour l'ensemble du ministère, 581 demandes ont fait l'objet d'un contrôle déontologique contre 281 en 2014.

Cette forte augmentation s'explique notamment par la création de nouveaux établissements publics et une meilleure appropriation des obligations de contrôle déontologique au titre du cumul d'activités à titre accessoire.

Sur 92 dossiers traités en administration centrale en 2015, 54 ont fait l'objet d'un avis direct de la DRH (+25 % par rapport à 2014) et 38 ont été transmis avec avis du ministère à la commission de déontologie (-26 % par rapport à 2014), dont 14 relatifs au cumul d'activités pour poursuite, création ou reprise d'entreprise pour lequel l'avis de la commission de déontologie est obligatoire.

Le tableau ci-dessous précise la répartition du sens des avis émis par la commission de déontologie et des réponses directes émises par l'administration de 2012 à 2015, y compris s'il s'agit du régime de cumul d'activités à titre accessoire pour lequel la commission n'est pas compétente.

Evolution du nombre de demandes

Suite donnée aux demandes	2012	2013	2014		2015	
			Ensemble ministère	Dont instruits à la DRH	Ensemble ministère	Dont instruits à la DRH
Compatibilité	89	72	190	55	536	55
Compatibilité sous réserve	31	28	31	26	28	23
Incompatibilité	6	0	1	1	7	4
Incompétence	8	24	9	9	9	9
Abandons	4	5	3	3	2	2
Irrecevabilité	-	0	0	0	0	0
Incompatibilité en l'état	-	1	0	0	0	0
Avis mixte	2	0	0	0	1	1
Avis tacite de compatibilité	-	0	0	0	0	0
Total des demandes	140	130	231	91	581	92
Variations	-28,78%	-7,80%		-30,00%	+60,20%	+9,00%

Si l'on remarque une stabilisation du nombre de dossiers hors cumul d'activités à titre accessoire (91 en 2014 pour 92 en 2015), ceux au titre du cumul d'activités à titre accessoire augmentent fortement en grande partie en raison des autorisations délivrées aux agents affectés en établissements publics.



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

Cat/filières	2012		2013		2014				2015			
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	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	61	43,26	53	42,40	66	28,57	46	50,55	331	56,97	57	61,96
A administratifs	3	2,13	4	3,20	27	11,69	4	4,40	52	8,95	4	4,35
B techniques	28	19,86	21	16,80	45	19,48	10	10,99	107	18,42	14	15,22
B administratifs	15	10,64	16	12,80	17	7,36	2	2,20	38	6,54	5	5,43
C techniques	22	15,60	11	8,80	45	19,48	12	13,19	12	2,07	4	4,35
C administratifs	6	4,26	13	10,40	24	10,39	10	10,99	26	4,48	4	4,35
Autres	6	4,26	7	5,60	7	3,03	7	7,69	15	2,58	4	4,35
Total	141	100	125	100	231	100	91	100	581	100	92	100

Comme les années précédentes, les corps de la filière techniques sont très nettement majoritaires (77 % pour l'ensemble du ministère).

4-B-3 - Répartition hommes/femmes

Répartition	2012		2013		2014		2015	
Hommes / femmes	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	102	72,34	85	68	159	68,83	408	70,22
Femmes	39	27,66	40	32	72	31,17	173	29,78
Total	141	100	125	100	231	100	581	100

La proportion de dossiers déposés par des femmes est stable depuis plusieurs années (30%).

4-B-4 - Sens des avis

Sens des avis	Émis par la commission		Émis par l'administration				Totaux	
			Ensemble ministère		Dont instruits à la DRH			
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
Compatibilité	14	36,84	522	96,13	41	75,93	536	92,25
Compatibilité sous réserves	13	34,21	15	2,76	10	18,52	28	4,82
Incompatibilité	4	10,53	3	0,55	0	0	7	1,20
Incompatibilité en l'état	0	0	0	0	0	0	0	0
Incompétence	6	15,79	3	0,55	3	5,56	9	1,55
Compatibilité tacite	1	2,63	0	0	0	0	1	0,17
Total	38	100	543	100	54	100	581	100

La quasi totalité (97 %) des projets d'activité privée ont reçu en 2015 un avis de compatibilité, y compris assorti de réserves pour 5% d'entre eux. Parmi les dossiers instruits à la DRH, les avis de compatibilité avec réserves ont représenté 29 % des avis de compatibilité.

Les réserves imposent généralement à l'agent de s'abstenir d'exercer dans le périmètre géographique de ses fonctions et/ou s'abstenir de relations professionnelles avec son ancien service ou par exemple, avec les collectivités territoriales avec

lesquelles il a travaillé, soit pendant trois ans s'il s'agit d'une cessation de fonctions, soit durant toute la durée du cumul d'activités.

S'agissant de dossiers d'exercice d'activité privée dans le cadre d'une cessation de fonctions, sur 78 dossiers reconnus strictement compatibles en 2015, une reconnaissance directe de la compatibilité a concerné plus de 2/3 des projets.

5,45 % des dossiers ayant fait l'objet d'un avis direct de la DRH ont donné lieu à des avis d'incompétence.

En effet, la commission et l'administration se déclarent incompetentes lorsque la structure que souhaite rejoindre l'agent ne peut pas être qualifiée d'entreprise privée au sens de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques en vigueur jusqu'au 20 avril 2016. 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. Il est

fréquent pour certaines structures qu'il soit nécessaire d'affiner l'analyse jusqu'à la branche que rejoint l'agent. Par exemple, un agent souhaitant rejoindre la RATP, assimilable dans sa globalité à une entreprise privée au sens de l'article 87, recevra un avis d'incompétence s'il rejoint la branche chargée de l'exploitation des transports publics Parisiens, pour laquelle la RATP bénéficie d'un monopole de droit.

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

	Compatible	Avec réserves	Incompatibilité	Incompétence	Mixte/tacite	Totaux
IPEF	29	9		7		45
AUE	2					2
Directeur de recherche	4					4
Doctorant	1					1
Chargé de recherche	17					17
IAAD	1					1
AAM	2					2
IIM	5					5
ITPE	245	4		1		250
Ingé IGN	4					4
AC	3					3
AAE	47	1				48
CAEDAD	1					1
TSDD	84	11	1			96
Officiers Port	4					4
TE	5	1				6
Infirmier	1					1
SACDD	35					35
CED	2	1				3
Dess	3		3			6
AT	1		1			2
Assistant de service social	1					1
ETST	1					1
OPA	4					4
PETPE	12					12
AA	10	1			1	12
PNT	12		2	1		15
Totaux	536	28	7	9	1	581



Les corps d'ingénieurs (IPEF, ITPE, IIM et ingénieur IGN) représentent toujours en 2015 une part très importante des projets d'activité privée avec près de 47 % des dossiers à l'échelle du ministère ; l'ensemble de la filière technique (exploitation comprise) cumule plus des 2/3 des dossiers (77%) .

Sur les 581 dossiers d'agents MEDDE/MLETR, 78 ont été relatifs à une cessation d'activité (disponibilité, retraite, démission), alors que 489 dossiers ont concerné le cumul à titre accessoire et 14 le cumul pour création d'entreprise.

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

S'agissant des cumuls d'activités à titre accessoire, ils concernent principalement des activités d'expertise et consultation ou d'enseignement et formation. En effet, le CEREMA concentre la grande majorité des autorisations de cumul d'activités à titre accessoire (315 sur 489 soit 64,4 %) 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 aux ministères en 2015

a) Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2015 s'appuie sur le recueil des données des services du ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie (MEDDE) et du ministère du Logement, de l'Égalité des Territoires et de la Ruralité (MLETR).

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

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

Les informations sur la campagne n+1 sont de plus mises à disposition sur le site intranet de la formation :

http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=10

Les données de l'année 2015 sont établies sur la base des réponses de 171 services sur 175 interrogés (taux de réponse de 98 %). Celles-ci sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation continue dont elles assurent la maîtrise d'œuvre. Il est à noter que la campagne 2016 permettant la remontée des données de 2015 a été assurée, comme pour les campagnes précédentes, grâce à l'utilisation de l'outil de remontée des statistiques informatiques de la formation (ReSIF).

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2015 » sera présentée à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) en juin 2016. Le document sera ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante :

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

b) Les points marquants de l'année 2015

Mise en œuvre de la feuille de route de la politique ministérielle compétences-formation et élaboration des plans de développement des compétences

La DRH est responsable de l'animation et du suivi de la feuille de route de la politique ministérielle compétences-formation 2015-2017. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette [feuille de route de la politique ministérielle compétences-formation](#), les services déconcentrés ont été fortement mobilisés en 2015 autour des responsables de zones de gouvernance des effectifs pour l'élaboration des plans régionaux de développement des compétences (PRDC). Ces documents permettent de mener une réflexion de fond sur les besoins enquêtés et les modalités d'y répondre. Les PRDC identifient et hiérarchisent les principaux besoins enquêtés sur trois ans et les leviers de compétences à mobiliser sur une période pluriannuelle (2015-2017). Le CMVRH apporte son appui aux services en région tout au long du processus d'élaboration et de mise en œuvre de ces plans. Les PRDC ont ainsi été réalisés dans la plupart des régions notamment en Alsace, Aquitaine, Bretagne, Centre-Val-de Loire, Champagne Ardenne, Franche Comté, Limousin, Pays de Loire et Provence - Alpes - Côte d'Azur (<http://intra.cmvrh.i2/plans-de-developpement-des-competences-r183.html>)

L'élaboration des plans nationaux de développement des compétences (PNDC) a été amorcée en fin d'année 2015 dans un souci de cohérence avec les besoins émergents identifiés sur l'ensemble du territoire national enquêtés par les PRDC.

Animé par la DRH, le comité ministériel pour la formation continue (CMFC), instance de travail inter-DAC à laquelle sont associés des représentants des services territoriaux et des opérateurs de formation, s'est réuni pour la première fois en 2015 avec, pour principaux objectifs :

- poursuivre la mobilisation autour de la feuille de route dans le respect des prérogatives propres aux directeurs de programmes en matière de pilotage de leurs politiques de professionnalisation sectorielles ;



- identifier, susciter et faciliter les projets inter-DAC à partir d'actions emblématiques qui permettent de renforcer la transversalité. C'est ainsi qu'ont notamment été engagées sur la base des travaux des actions concernant l'accompagnement des projets dans les territoires et le positionnement des représentants de l'Etat, le droit pénal de l'urbanisme, une série d'actions dans le champ de la prospective, la conception de séminaires inter-régionaux autour de la TECV ainsi que des réflexions sur le développement de la formation à distance.

Le socle des formations prioritaires au titre du PNF 217 (SG/CGDD) est en outre constitué des actions suivantes :

- «Égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations» ;
- «Piloter les fonctions supports et RH en zone de gouvernance» ;
- «Prise de poste des responsables RH et de PSI», formation prise de postes à destination des responsables RH et responsables de PSI, portant principalement sur la gestion administrative et financière des agents, la stratégie RH, les conditions de travail et le dialogue social» ;
- «Prévention des risques psychosociaux par les managers» ;
- «Fondamentaux des métiers budgétaires et comptables».

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

Poursuite de l'accompagnement des réformes de l'ADS et de l'ATESAT

Le CMVRH a poursuivi en 2015 son concours à l'accompagnement des réformes de l'ADS et de l'ATESAT. Il s'est fortement mobilisé aux côtés de la DGALN et des services territoriaux sur le Nouveau Conseil aux Territoires (NCT).

Accompagnement de la réforme de l'ADS dans le cadre de la décentralisation de l'instruction des actes d'urbanisme

L'accompagnement du CMVRH s'est porté dans 2 directions :

- la conception et le déploiement d'un parcours de professionnalisation sur l'ADS réformée ;
- l'accompagnement individualisé des agents en situation de repositionnement (conseil individualisé, travail sur les passerelles métiers).

Par ailleurs, le CMVRH a pris l'attache des délégations régionales du CNFPT pour les accompagner dans la prise en charge des formations aux activités d'instruction des agents des collectivités et EPCI.

Accompagnement de la montée en puissance du nouveau conseil aux territoires (NCT) par le déploiement d'un parcours de professionnalisation

Le CMVRH a été sollicité pour une mission d'assistance à la DGALN au développement du Nouveau Conseil aux Territoires qui s'est notamment concrétisée par :

- l'organisation d'une série de 5 séminaires inter-régionaux destinés à partager avec les services les représentations et attendus du NCT ;
- la mise au point d'un parcours de professionnalisation comportant un tronc commun sur les fondamentaux du NCT, un cycle d'approfondissement ainsi que des formations sectorielles pré-existantes mais enrichies d'une composante NCT.

Conventionnement du SG/DRH avec les établissements publics en matière de formation

Après VNF (Voies Navigables de France), le CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) et les parcs nationaux, une nouvelle convention passée avec l'ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social) est entrée en vigueur en 2015. Cette convention du 24 juin 2015, qui recouvre l'ensemble des prestations assurées par le MEDDE et le MLETR pour le compte de l'ANCOLS, prévoit pour les prestations de conseil et de formation de garantir aux personnels de l'établissement l'accès au programme de formation dans le réseau ministériel (CMVRH, administration centrale et IFORE et l'assistance pour la conception et la mise en œuvre d'actions de formation ou de conseil à l'agent ou aux services).

Le dialogue social

En 2015, une réunion de la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) s'est tenue le 2 juillet et deux réunions du bureau de la CMFP ont eu lieu les 10 juin et 26 novembre 2015. Ces réunions ont permis d'échanger notamment sur les questions suivantes : le projet de bilan ministériel de la formation 2014, les actualités du domaine compétences-formation dont la mise en œuvre de la feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017, la formation à distance et les diplômes universitaires proposés par le MEDDE et le MLETR.

Une rubrique intranet consacrée à la CMFP est consultable via le lien suivant : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=2314

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

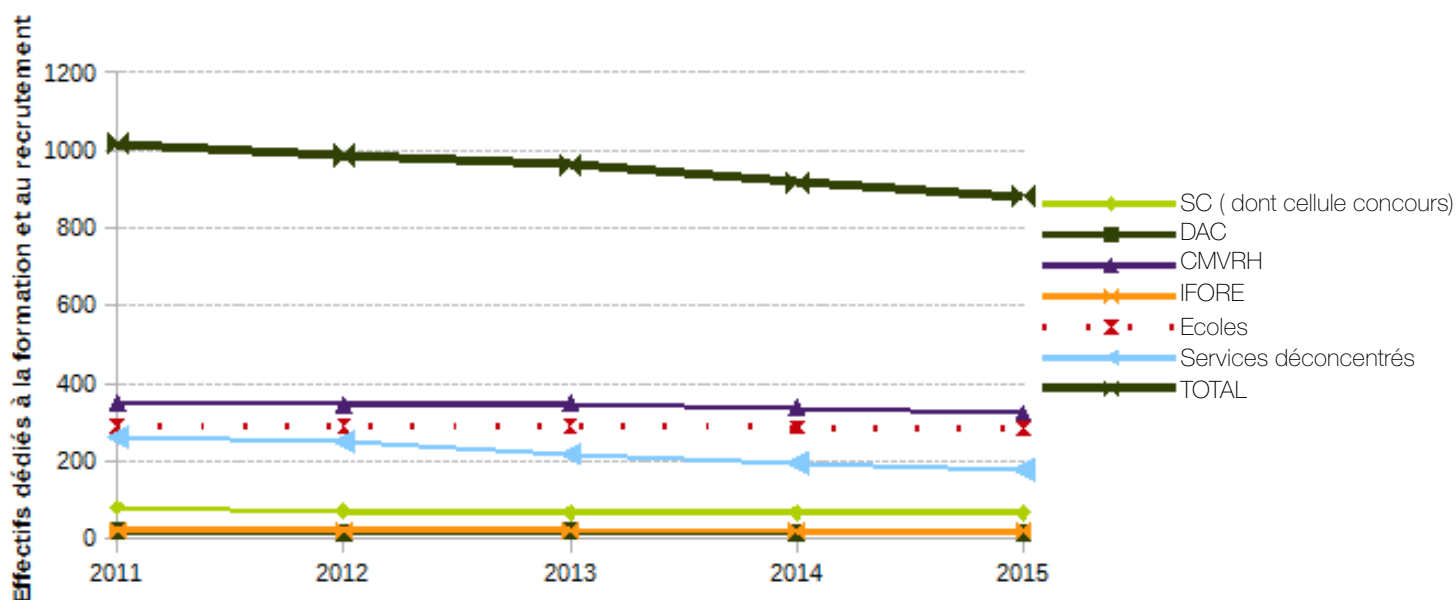
a) Les moyens en personnel

Effectifs dédiés à la formation et au recrutement et pour l'année 2015

Année 2015	A			B			C			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
SG (dont cellule concours)	14	9	23	17	4	21	18	4	22	49	17	66
DAC	3	2	5	5	2	7	2	1	3	10	5	15
CMVRH	52	46	98	77	64	141	63	21	84	193	130	323
IFORE	8	4	12	1	0	1	4	2	6	13	6	19
Ecoles	44	77	121	46	43	89	55	18	73	145	138	283
Services déconcentrés	6	3	9	74	17	91	69	7	76	149	27	176
TOTAL	128	141	269	220	130	350	211	52	263	559	323	882

Évolution des moyens en personnel

	2011	2012	2013	2014	2015
SG (dont cellule concours)	80	70	66	66	66
DAC	18	15	19	16	15
CMVRH	350	344	348	336	323
IFORE	20	20	21	19	19
Ecoles	288	289	290	286	283
Services déconcentrés	261	249	218	194	176
TOTAL	1 017	987	962	917	882



Constat :

Le personnel dédié à la formation et au recrutement diminue de 3,8 % en 2015. Cette tendance est à mettre en corrélation avec la baisse des effectifs appliquée aux ministères.



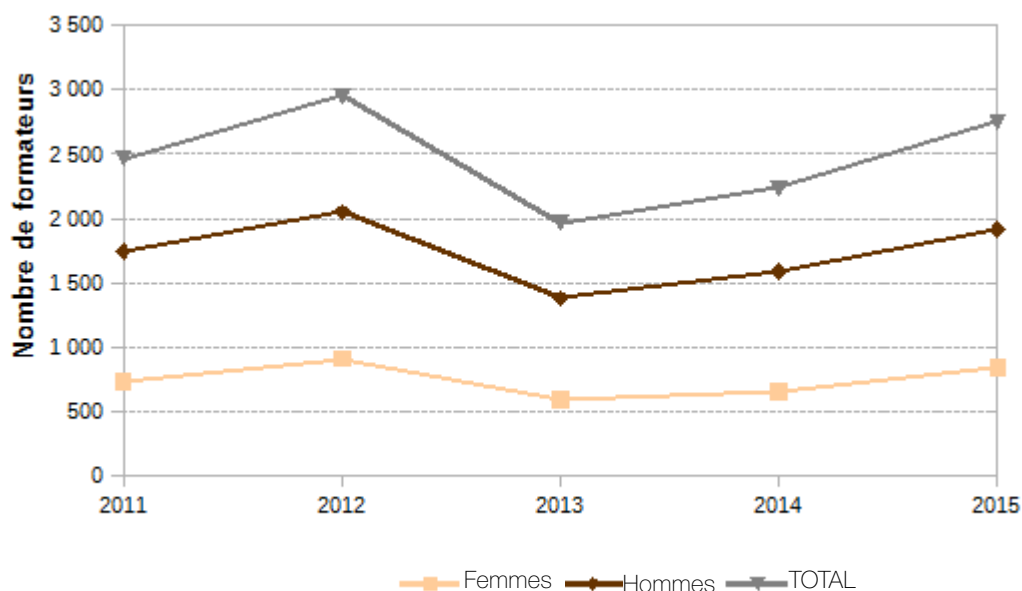
b) Les formateurs internes

Le nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe pour l'année 2015 :

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.

Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe					
Année 2015	A	B	C	OPA	Total
Femmes	347	353	133	6	839
Hommes	565	770	481	96	1 912
Total	912	1 123	614	102	2 751

Évolution du nombre de formateurs internes					
	2011	2012	2013	2014	2015
Femmes	728	906	589	692	839
Hommes	1 740	2 048	1 378	1 586	1 912
Total	2 468	2 954	1 967	2 238	2 751



Constat :

Le nombre de formateurs internes confirme son retour à une tendance haussière initiée en 2014. Le nombre de formateurs internes mobilisés a fortement augmenté en 2015 (+ 23 %).

5-A-3 - Le budget de la formation

Les directions de programme portent, chacune dans leur domaine, leurs priorités en matière de développement des compétences. Elles financent des actions nationales de formations définies dans leur programme annuel de formation et des actions spécifiques de formation sollicitées par les services territoriaux pour prendre en compte leurs besoins propres.

Deux enveloppes budgétaires du programme « Conduite et Pilotage des Politiques de l'Écologie, du Développement et de la Mobilité Durables » (CPPEDMD) sont sollicitées pour le financement des actions de formation : le titre 2 prend en charge l'indemnisation des formateurs et des jurys de concours, le titre 3 finance les autres dépenses engendrées par l'activité de formation.

En outre, les droits à prestations du CEREMA (« titre 9+ ») et actions préprogrammées CEREMA qui remplacent le titre 9 suite à la création du CEREMA) sont mobilisés dans le cadre de prestations assurées par ces services du réseau scientifique et technique (RST).

La tutelle de l'ENPC, de l'ENTPE et de l'ENTE, est assurée par le service du pilotage et de l'évolution des services (SPES), auquel est rattaché en outre l'IFORE (Institut de formation de l'environnement). La DGITM/

DAM assure la tutelle de l'ENSAM (l'école nationale de la sécurité et l'administration de la mer), service à compétence nationale.

Les moyens de fonctionnement du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (constitué des 10 CVRH et du CEDIP) sont également portés par le programme CPPEDMD.

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

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

Le budget du recrutement et de la formation hors dépenses salariales diminue en 2015 du fait principalement de la baisse des consommations en titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA.

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

La présentation des crédits par direction de programme est conforme à l'organisation « mission, programme, action » (MPA) de l'année 2015.

Évolution de 2011 à 2015

Années	Titre 2 et Titre 3	Titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA	Total
2015	43 912 002 €	876 150 €	44 788 152 €
2014	43 645 438 €	1 447 823 €	45 093 261 €
2013	43 003 407 €	3 105 639 €	46 709 046 €
2012	43 123 468 €	3 206 720 €	46 330 188 €
2011	41 585 845 €	1 948 566 €	43 534 411 €

Constat :

Les moyens budgétaires alloués à la formation diminuent légèrement de 0,7 % en 2015. Cette baisse est imputable au recul pour la seconde année consécutive des consommations en titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA.

Détail du budget pour l'année 2015 :

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



Budget par programme 2015

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jury)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie + subventions écoles hors masse salariale) ⁽¹⁾	Titre 9 + actions et préprogrammées CEREMA	Total	%
217	CPPEDMD	4 272 996 €	32 982 459 €	542 000 €	37 797 455 €	84,4 %
113	PEB	Dans CPPEDMD	125 942 €	77 450 €	203 392 €	0,5 %
135	UTAH		1 019 693 €	-	1 019 693 €	2,3 %
174	DGEC		80 107 €	11 200 €	91 307 €	0,2 %
181	PR		1 971 759 €	1 500 €	1 973 259 €	4,4 %
203	IST		1 970 896 €	244 000 €	2 214 896 €	4,9 %
205	SAM		1 488 149 €	-	1 488 149 €	3,3 %
Total			4 272 996 €	39 639 006 €	876 150 €	44 788 152 €

⁽¹⁾ dont ENSAM, ENTE, ENTPE et ENPC

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

Les dépenses de formation pour l'année 2015 comprennent d'une part les dépenses de fonctionnement, d'autre part les dépenses de rémunération des stagiaires :

Les dépenses de fonctionnement : parmi celles-ci, on distingue les dépenses liées au fonctionnement des CVRH, de l'IFORE et des écoles, les frais pédagogiques, le coût des prestataires externes, mais aussi la rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation, ainsi que la subvention de fonctionnement versée à l'ENPC, l'ENTPE et l'ENSAM.

- Les dépenses de rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation ont été calculées sur la base des effectifs des écoles (ENTPE, ENTE et ENSAM), de ceux des CVRH, du CEDIP et de l'IFORE pour la formation continue, affectés des

barèmes annuels fournis par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

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

Les dépenses de rémunération des stagiaires comprennent le traitement des stagiaires en formation statutaire et professionnelle et les indemnités spécifiques liées au stage (indemnités de stage, de transport, de nuitée, etc.). Le traitement correspond au traitement brut auquel s'ajoutent les indemnités diverses autres que celles liées à la formation et les charges patronales de l'État. Il est calculé à partir d'un barème de rémunérations actualisé chaque année par la DGAFP.

Dépenses de formation pour l'année 2015

Année 2015	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses* hors rémunération des stagiaires <i>dont indemnités des formateurs internes et jury de concours</i>	64 631 730 €	30 137 880 €	94 769 610 €
Dépenses* de rémunération des stagiaires	22 463 490 €	28 270 273 €	50 733 763 €
Dépenses* totales	87 095 220 €	58 408 153 €	145 503 373 €

(*) calculées d'après les barèmes 2014 de la DGAFP

Masse salariale du ministère pour l'année 2015

Année 2015	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Effectif en fonction au 31 décembre 2015* (1)	10 250	14 221	14 805	1 235	40 511
Coût salarial annuel par agent** (2)	39 916 €	33 520 €	26 774 €	24 481 €	
Masse salariale (1) x (2)	409 139 000 €	476 687 920 €	396 389 070 €	30 234 035 €	1 312 450 025 €

(*) Source : SG/DRH/PPS/PPS1 « hors agents mis à disposition des collectivités territoriales »

(**) Source : barèmes DGAFP 2014

Dépenses de formation rapportées à la masse salariale pour l'année 2015

Année 2015	Dépenses* hors rémunération des stagiaires/masse salariale	Dépenses* de rémunération des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	4,93 %	1,71 %	6,64 %
Formation professionnelle	2,30 %	2,15 %	4,45 %
Total	7,23 %	3,86 %	11,09 %

(*) calculées d'après le barème 2014 de la DGAFP

Évolution 2014/2015

	Dépenses* de formation/masse salariale en 2014	Dépenses* de formation/masse salariale en 2015	Evolution
Formation statutaire	6,65 %	6,64 %	- 0,01 %
Formation professionnelle	4,43 %	4,45 %	+ 0,02 %
Total	11,08 %	11,09 %	+ 0,01 %

Constat :

Les dépenses de formation rapportées à la masse salariale sont stables entre 2014 et 2015.

5-A-4 - La formation reçue

Constat :

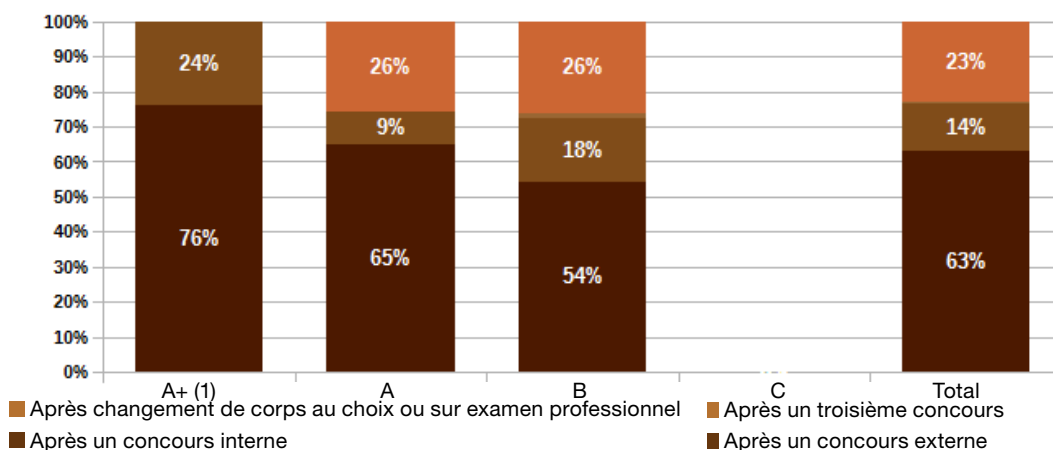
Nombre d'agents en formation initiale suivant leur mode d'accès à leur grade en 2015

Année 2015	A+ (1)			A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Après un concours externe	36	43	79	216	134	350	81	80	161	nd	nd	nd	333	257	590
Après un concours interne	13	12	25	41	9	50	23	30	53	nd	nd	nd	77	51	128
Après un troisième concours	0	0	0	0	0	0	2	2	4	nd	nd	nd	2	2	4
Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	0	0	0	81	58	139	40	38	78	nd	nd	nd	121	96	217
Total	49	55	104	338	201	539	146	150	296	nd	nd	nd	533	406	939

(1) : selon la définition de la DGAFP, les agents de Cat. A+ sont ceux appartenant à un corps dont l'indice majoré terminal du grade supérieur est strictement supérieur à 963.

Exemple : les agents appartenant au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

nd : non disponible





Nombre de jours de formation reçue par agent en fonction en 2015

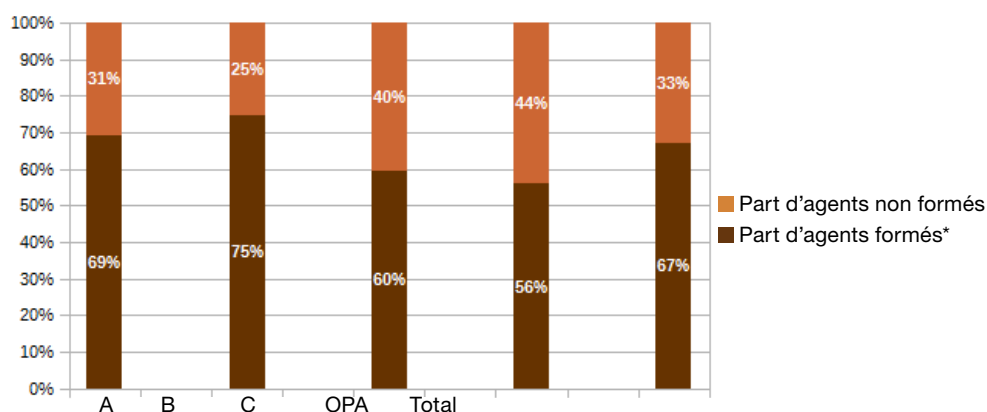
Année 2015	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire	10,06	2,32	0,18	0,00	3,43
Formation continue	3,02	3,31	2,01	2,24	2,73
Préparation aux examens et concours	0,09	0,39	0,33	0,05	0,28
Congé de formation et bilan de compétences	0,12	0,03	0,11	0,25	0,09
Formation professionnelle	3,23	3,73	2,45	2,54	3,10
Total formation statutaire et professionnelle	13,29	6,05	2,63	2,54	6,53

L'offre de formation statutaire est plus développée pour les agents de catégorie A. En matière de formation professionnelle, pour laquelle les agents de catégorie B sont majoritaires, les écarts sont moins importants. Le nombre moyen de jours de formation reçue est en hausse par rapport à 2014.

Nombre et part des agents formés et non formés dans les effectifs en fonction pour l'année 2015

Année 2015	A		B		C		OPA	Total		
Agents n'ayant suivi que des formations statutaires	476	4,6 %	205	1,4 %	22	0,2 %		0,00 %	703	1,7 %
Agents n'ayant suivi que des formations professionnelles	6216	60,6 %	10 057	70,7 %	8 602	58,1 %	690	55,9 %	25 566	63,1 %
Agents n'ayant suivi que des formations statutaires et des formations professionnelles	411	4,0 %	347	2,4 %	196	1,3 %		0,0 %	954	2,4 %
Part agents formés *		69,3 %		74,6 %		59,6 %		55,9 %		67,2 %
Nombre d'agents formés*	7 103		10 609		8 820		690		27 222	
Part d'agents non formés		30,7 %		25,4 %		40,4 %		44,1 %		32,8 %
Nombre d'agent non formés	3 147		3 612		5 985		545		13 289	
Nombre total d'agents	10 250		14 221		14 805		1 235		40 511	

* : ayant suivi au moins une formation statutaire ou professionnelle ou les deux



Constat :

En 2015, 2 agents sur 3 (67 %) 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 2015 (près de 75 % ont suivi au moins une formation).

La formation professionnelle reçue en journées stagiaires pour l'année 2015

Année 2015	A +			A			B			C		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	1 866	2 246	4 112	7 162	8 086	15 248	12 623	17 404	30 027	6 031	11 976	18 007
Formation continue au titre de T2	637	741	1 378	1 579	1 596	3 175	2 656	4 030	6 686	1 499	1 753	3 252
Formation continue au titre de T3	848	1 378	2 226	2 127	2 701	4 828	4 456	5 901	10 357	2 753	5 759	8 512
Préparation aux examens et concours	66	70	136	435	388	823	3 024	2 529	5 553	2 146	2 800	4 946
Total	3 417	4 435	7 852	11 303	12 771	24 074	22 759	29 864	52 623	12 429	22 288	34 717

(suite)

Année 2015	OPA			TOTAL			%		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	106	1 727	1 833	27 788	41 439	69 227	55 %	58 %	57 %
Formation continue au titre de T2	41	156	197	6 412	8 276	14 688	13 %	11 %	12 %
Formation continue au titre de T3	50	686	736	10 234	16 425	26 659	20 %	23 %	22 %
Préparation aux examens et concours	0	64	64	5 671	5 851	11 522	11 %	8 %	9 %
Total	197	2 633	2 830	50105	71 991	122 096	100 %	100 %	100 %

Définitions :

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

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

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

Constat :

En 2015, la majorité de la formation continue en journées stagiaires a été reçue par des hommes, dans des proportions identiques à la répartition des effectifs du périmètre ministériel, et ce quel que soit le type de formation (T1, T2, T3). Concernant la préparation aux examens et concours, cet écart est plus restreint pour le nombre de journées stagiaires du fait d'une plus forte participation des femmes (11 % sur la totalité de la formation professionnelle suivie par les femmes contre 8 % pour les hommes).

Les domaines de formation continue reçue en journées stagiaires (J*S) pour l'année 2015

Année 2015	T1	T2	T3	Total J*S	%
Management	3 923	1 313	1 828	7 064	6%
Ressources Humaines	2 139	380	742	3 261	3%
Parcours individualisé de formation et de de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	1 057	516	1 256	2 828	3%
Environnement professionnel	2 786	308	1 113	4 207	4%
Hygiène, Santé et Sécurité au travail	6 203	1 422	4 245	11 871	11%
Politiques publiques nationales	2 516	566	1 553	4 635	4%
Achats publics	1 183	207	286	1 676	2%
Economie, Finance et Gestion	2 177	426	331	2 934	3%
Techniques juridiques	1 623	546	544	2 713	2%
Communication et service aux usagers	1 747	625	785	3 157	3%
Informatique et bureautique	7 949	1 614	2 483	12 045	11%
Langues	1 142	642	892	2 676	2%
Formations techniques spécifiques aux missions du ministère	34 790	6 244	10 472	51 506	47%
Total J*S	69 234	14 809	26 531	110 573	
%	62,6%	13,4%	24,0%		

Définitions :

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

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

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

Constat :

En 2015, le domaine de la formation continue le plus mobilisé a été celui des formations techniques spécifiques aux missions du ministère (47 %) et les actions de formation d'adaptation immédiate au poste de travail (T1) ont été majoritairement utilisées (62,6 %).



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

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

Le congé de formation professionnelle permet à un agent-e, titulaire ou non, de parfaire sa formation professionnelle par le biais de stages de formation à

caractère professionnel ou personnel. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Sur les trois ans, seule une année peut être indemnisée (modalités précisées en annexe 9 de la [circulaire FPTLV du 26/02/09](#)).

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

Données générales pour l'année 2015

Cat.	Congés formation entre le 01/01/15 et le 31/12/15					Bilan de compétences entre le 01/01/15 et le 31/12/15		
	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A+	3	9%	240	0	240	4	14%	8
A	8	24%	790	88	878	7	24%	50
B	7	21%	296	99	394,5	9	31%	16
C	13	39%	1 279	306	1584,5	8	28%	18
OPA	2	6%	58	240	298	1	3%	5
Total	33	91%	2 663	733	3 395	29	100%	96

Détail femme/homme par catégorie pour l'année 2015

Cat.		Congé de formation				Bilan de compétences	
		Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	F	2	185	0	185	1	4
	H	1	55	0	55	3	4
	Total	3	240	0	240	4	8
A	F	6	740	43	783	6	26
	H	2	50	45	95	1	24
	Total	8	790	88	878	7	50
B	F	4	281	59	340	4	7
	H	3	15	40	55	5	9
	Total	7	296	99	395	9	16
C	F	6	837	5	842	6	12
	H	7	442	301	743	2	6
	Total	13	1 279	306	1 585	8	18
OPA	F	0	0	0	0	0	0
	H	2	58	240	298	1	5
	Total	2	58	240	298	1	5
Ensemble	F	18	2 043	107	2 150	17	49
	H	15	620	626	1 245	12	47
	Total	33	2 663	733	3 395	29	96

Constat :

En 2015, les agents de catégorie C ont le plus bénéficié de congés de formation en nombre d'agents et de journées stagiaires. Les bilans de compétences ont été mobilisés principalement par des agents de catégorie B (31 %) et par des femmes. En nombre d'agents et de journées stagiaires sollicitées pour un congé de formation, les femmes sont plus représentées.

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

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

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

Rattaché à la DRH, le CMVRH participe pleinement à la mise en œuvre des politiques du MEDDE et du MLETR dans l'ensemble de nos territoires. Il est un interlocuteur important pour l'ensemble des services employant des agents relevant de nos deux ministères, en administration centrale, dans les services territoriaux et certains établissements publics sous tutelle ministérielle. Il est créateur de liens entre les acteurs dans les territoires qui contribuent au portage de ces politiques (services de l'État, plates-formes RH, collectivités territoriales, centre national de la fonction publique territoriale, universités, réseau scientifique et technique...).

Dans le cadre de l'« offre intégrée » du CMVRH, lorsqu'un CVRH ou le CEDIP est sollicité par un service, il peut proposer et dérouler une palette de prestations répondant au plus près des besoins : par exemple combiner l'élaboration de parcours de formation avec une action de conseil au service, d'assistance à maîtrise d'ouvrage dans la déclinaison d'un plan de GPRH ou de conseil individualisé aux agents.

Les prestations proposées, pour répondre de façon pragmatique et spécifique aux besoins particuliers de chaque service, voire de chaque agent, s'appuient sur une large palette d'interventions :

5-B-1 - Le conseil aux services

Sur l'année 2015, le CMVRH a conduit 354 actions de conseil à destination des services soit une augmentation de 4,73 % par rapport à 2014.

Ces actions sont par nature de format variables sur la durée et sur le champ de l'intervention : cela peut aller de la mission ponctuelle à la mission portant sur l'accompagnement dans la durée du service sur les politiques RH.

Les thématiques traitées en 2015 se répartissent comme suit :

	2013	2014	2015
Assistance en matière de pilotage RH	30,9 % des actions	28,1 % des actions	35,6 % des actions
Accompagnement des évolutions des services et des métiers	29,1 % des actions	41,4 % des actions	31 % des actions
Appui méthodologique au développement des compétences	28,2 % des actions	25,1 % des actions	29,1 % des actions
Études et évaluations	17,2 % des actions	5,3 % des actions	4,2 % des actions

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

	2013	2014	2015
Directions d'administration centrale	33 % des actions	21 % des actions	11 % des actions
Directions régionales	28 % des actions	28 % des actions	43 % des actions
DDI	24 % des actions	36 % des actions	30 % des actions
CEREMA	2 % des actions	1 % des actions	2 % des actions
DIR	5 % des actions	5 % des actions	4 % des actions
Autres services ou EP du MEEM/MLHD	6 % des actions	6 % des actions	9 % des actions
Services d'autres ministères	2 % des actions	3 % des actions	2 % des actions

5-B-2 - La formation et la professionnalisation

76 023 jours de formation-stagiaires ont été produits par le CMVRH en 2015, soit une baisse de 9,44 % par rapport à 2014 qui en comptait au total 83 945.

40 239 stagiaires ont reçu une formation auprès du CMVRH contre 46 241 en 2014 (soit une baisse de 13 %).

2 833 sessions de formation ont été programmées. On en décomptait 3 041 en 2014.



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 2014 : environ 53 % des sessions étaient de la MOC, et 47 % de la MOD.

La répartition des sessions par programme LOLF est la suivante :

	2013	2014	2015
Paysage, Eau et Biodiversité	14 % des sessions	5,7 % des sessions	4,9 % des sessions
Urbanisme, Territoires et Amélioration de l'Habitat	14,9 % des sessions	17,2 % des sessions	14,6 % des sessions
Énergie, Climat et Après-Mines	0,2 % des sessions	0,3 % des sessions	0,4 % des sessions
Prévention des Risques	1,4 % des sessions	1,4 % des sessions	1,7 % des sessions
Infrastructures et Services de Transports	8,0 % des sessions	6,5 % des sessions	7,0 % des sessions
Sécurité et Affaires Maritimes, Pêche et Aquaculture	1,7 % des sessions	1,6 % des sessions	1,1 % des sessions
Sécurité et Circulation Routières	1,5 % des sessions	1,2 % des sessions	1,1 % des sessions
Conduite et Pilotage des Politiques de l'Écologie, du Développement et de la Mobilité Durables	58,2 % des sessions	66,0 % des sessions	69,2 % des sessions

6,9 % des sessions ont été ouvertes à l'interministériel en 2015.

5-B-3 - Le conseil à l'agent

Les CVRH ont conduit 1 567 entretiens de tout type sur l'année 2015, soit une augmentation de 5,5 % du nombre d'entretiens par rapport à l'année 2014.

La répartition des types d'entretiens demeure stable, avec une augmentation des questions sur le déroulement de carrière dans les entretiens thématiques, et une augmentation de la part des agents de DREAL et d'administration centrale.

La répartition des entretiens par classe d'âge reste relativement stable. On notera que la majorité des entretiens ont été menés auprès d'agents de catégories B et C :

	2013	2014	2015
Entretiens thématiques	64%	72%	72%
Bilans de carrière	25%	18%	18%
Entretiens de carrière	11%	10%	10%

	2013	2014	2015
Agents de Cat. A	19%	17%	22%
Agents de Cat. B	51%	44%	43%
Agents de Cat. C	30%	39%	35%

	2013	2014	2015
De 18 à 29 ans	2%	3%	6%
De 30 à 39 ans	21%	17%	20%
De 40 à 49 ans	43%	42%	42%
De 50 à 59 ans	32%	36%	30%
Plus de 60 ans	2%	2%	2%

5-B-4 L'aide au recrutement

Sur 2015, le CMVRH a été associé à l'organisation de 91 concours ou examens contre 98 en 2014.

Par ailleurs 18 procédures de recrutement hors concours ont été mises en œuvre par les CVRH en 2015 (contre 9 procédures en 2014), permettant un recrutement sur 35 postes. Cette participation aux recrutements sans concours a conduit le CMVRH à traiter plus de 1 278 dossiers de candidatures.

5-B-5 Le centre de ressources

Le CMVRH dispose 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 2015.

La fiabilisation des données dans VisioM-Postes fait l'objet d'une vigilance accrue et permanente de la part des services afin de disposer d'une cartographie précise des postes de nos ministères (cf infra point 6.C).

Ci-après, les effectifs des MEDDE/MLETR sont analysés à la maille des familles professionnelles et des emplois-types (ET). Pour rappel, le Répertoire ministériel des emplois-types (RME) compte actuellement 269 emplois-types répartis dans 23 familles professionnelles (hors « Aviation civile »).

6-A-2 - Les points clés de l'analyse de l'existant

En préambule, pour une meilleure compréhension des analyses qui suivent, il convient de rappeler que :

- les ministères ont connu une évolution importante de leurs effectifs ces dernières années, notamment en raison de mesures de périmètre et de transfert conséquentes ;
- les opérateurs occupent une place importante dans la mise en œuvre des politiques publiques MEDDE-MLETR (37 % des effectifs ministériels en 2015) ; Les MEDDE-MLETR pilotent les opérateurs afin d'assurer la complémentarité des deux types de structures dans la mise en œuvre des politiques publiques dont elles ont la charge. Par ailleurs, il existe un objectif constant d'entretenir la « perméabilité » entre les différents types de structures, au service de parcours professionnels variés et enrichissants pour les compétences collectives et pour les agents ;
- la DRH et les directions métiers travaillent régulièrement sur l'actualisation du répertoire des métiers ministériels. Ces travaux peuvent conduire à une augmentation du nombre des emplois-types. Ils permettent également davantage de précision dans la définition des métiers. Ainsi, la prise en compte de ces modifications peut mécaniquement modifier la répartition globale entre familles professionnelles.

¹ L'étude VisioM-Postes au 31/12/2015 considérée prend en compte les agents occupant un emploi MEDDE/MLETR au sein du périmètre suivant :

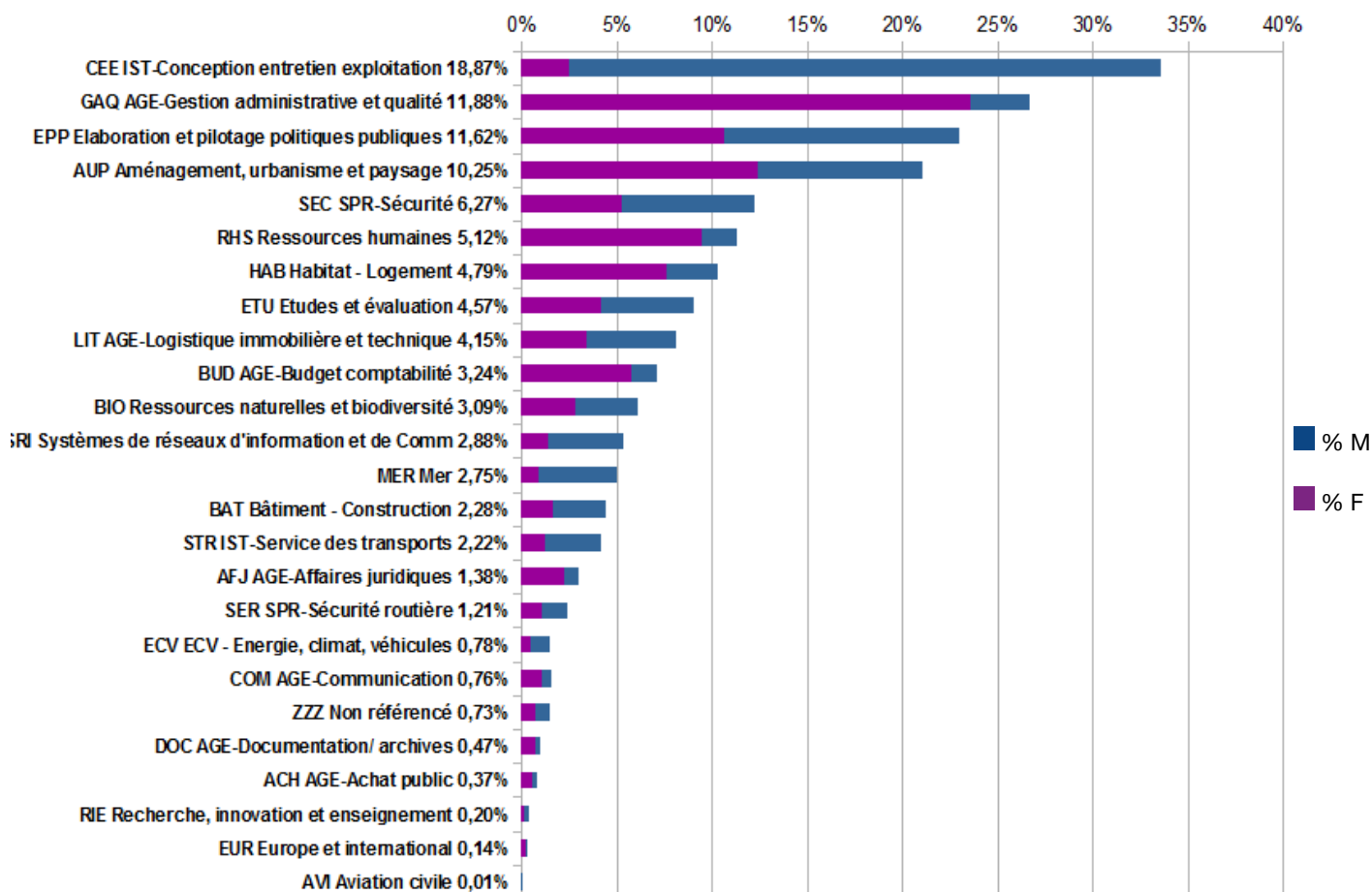
- ensemble des services des zones de gouvernance régionales ;

- zone de gouvernance de l'administration centrale (hors agents rattachés en gestion, hors autorité de sûreté nucléaire et hors DPMA) ; - ensemble des services techniques centraux.



Analyse par famille professionnelle

Répartition des effectifs par famille professionnelle (nombre d'agents fin 2015)



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 2014.



Familles professionnelles	F	H	Effectif total	Rappel 2014
CEE IST-Conception entretien exploitation	417	7069	7 486	7 692
GAQ AGE-Gestion administrative et qualité	4004	708	4 713	4 898
EPP Elaboration et pilotage politiques publiques	1807	2802	4 609	4 606
AUP Aménagement, urbanisme et paysage	2109	1958	4 066	4 761
SEC SPR-Sécurité	889	1599	2 488	2 441
RHS Ressources humaines	1609	422	2 031	2 042
HAB Habitat - Logement	1300	599	1 899	1 924
ETU Etudes et évaluation	713	1099	1 812	1 853
LIT AGE-Logistique immobilière et technique	584	1061	1 645	1 726
BUD AGE-Budget comptabilité	976	309	1 285	1 321
BIO Ressources naturelles et biodiversité	485	741	1 226	1 152
SRI Systèmes de réseaux d'information et de Comm	233	909	1 142	1 139
MER Mer	151	941	1 092	1 083
BAT Bâtiment - Construction	278	627	905	879
STR IST-Service des transports	202	677	879	859
AFJ AGE-Affaires juridiques	376	173	549	525
SER SPR-Sécurité routière	181	298	479	484
ECV ECV - Energie, climat, véhicules	82	226	308	304
COM AGE-Communication	183	118	301	286
DOC AGE-Documentation/ archives	119	66	185	196
ACH AGE-Achat public	93	53	146	152
RIE Recherche, innovation et enseignement	23	57	80	67
EUR Europe et international	30	26	56	56
AVI Aviation civile		2	2	
ZZZ Non référencé	123	167	290	
TOTAL	16967	22707	39 674	40 446

Source VisioM-Postes au 31/12/2015

Détail pour les 15 premières familles professionnelles :

Familles professionnelles	Variation entre 2014 et 2015	Écart 2014 - 2015
CEE IST-Conception entretien exploitation	↘	-206
GAQ AGE-Gestion administrative et qualité	↘	-185
EPP Elaboration et pilotage politiques publiques	↗	3
AUP Aménagement, urbanisme et paysage	↘	-695
SEC SPR-Sécurité	↗	47
RHS Ressources humaines	↘	-11
HAB Habitat - Logement	↘	-25
ETU Etudes et évaluation	↘	-41
LIT AGE-Logistique immobilière et technique	↘	-81
BUD AGE-Budget comptabilité	↘	-36
BIO Ressources naturelles et biodiversité	↗	74
SRI Systèmes de réseaux d'information et de Comm	↗	3
MER Mer	↗	9
BAT Bâtiment - Construction	↗	26
STR IST-Service des transports	↗	20



Les trois familles majoritaires en effectifs (CEE, GAQ et EPP) concentrent 42 % des effectifs des MEDDE/ MLETR contre 42,61 % en 2014. Le poids de ces trois familles apparaît relativement stable, en représentant chaque année plus de 41 % de l'effectif des ministères depuis 2012. Alors que l'effectif global ministériel a lui-même diminué d'environ 24,25 % entre 2012 et 2015, 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.

Sur ces familles professionnelles la baisse des effectifs s'effectue en application des schémas d'emplois.

En effet, l'évolution des cibles budgétaires applicables en 2015 (cf infra point 6-B) sur les politiques « Infrastructures et services de transports » (- 211 ETPT), « Fonction support » (-196), « Urbanisme, de l'aménagement, du logement et de l'habitat » et « Paysages, eau et biodiversité » (- 382 ETPT au total) permettent d'expliquer 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 2015. Ainsi, le taux de féminisation passe à 39,22 % en 2015, soit une augmentation de plus de 1,25 point par rapport à 2014 (37,97 %), alors que l'effectif global de cette famille est globalement stable (-3).

Enfin, on peut noter une légère augmentation des effectifs pour quelques familles professionnelles dont « BIO – Ressources naturelles et biodiversité », « SEC SPR- Sécurité » et « BAT – Bâtiment-Construction ».

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

Source : VisioM-Postes au 31/12/2015

	A/A+			B			C			OPA		
	F	H	Part dans l'effectif total	F	H	Part dans l'effectif total	F	H	Part dans l'effectif total	F	H	Part dans l'effectif total
CEE- IST-Conception entretien exploitation	20%	80%	5%	12%	88%	20%	3%	97%	67%	2%	98%	8%
GAQ- AGE-Gestion administrative et qualité	47%	53%	1%	72%	28%	22%	90%	10%	77%	40%	60%	0%
EPP- Elaboration et pilotage politiques publiques	38%	62%	89%	52%	48%	10%	37%	63%	1%	40%	60%	0%
AUP- Aménagement, urbanisme et paysage	45%	55%	15%	43%	57%	53%	71%	29%	32%	27%	73%	0%
SEC- SPR-Sécurité	42%	58%	40%	32%	68%	48%	40%	60%	8%	1%	99%	3%
RHS- Ressources humaines	66%	34%	13%	76%	24%	45%	88%	12%	41%	7%	93%	1%
HAB- Habitat - Logement	54%	46%	21%	65%	35%	56%	88%	12%	23%	100%	0%	0%
ETU- Etudes et évaluation	42%	58%	27%	41%	59%	49%	34%	66%	23%	35%	65%	1%
LIT- AGE-Logistique immobilière et technique	23%	77%	1%	47%	53%	13%	42%	58%	69%	1%	99%	17%
BUD- AGE-Budget comptabilité	49%	51%	6%	73%	27%	36%	81%	19%	58%	50%	50%	0%

Les pourcentages sont arrondis à l'entier à des fins de comparaison avec les années précédentes

Ces 10 premières familles professionnelles représentent 80,74% de l'effectif total en 2015 contre 81,67 % en 2014.

En 2015, la part de chacune des catégories dans l'effectif global des MEDDE/MLETR reste proche du constat fait en 2014.

Dans le détail on constate que la part de la catégorie C baisse légèrement dans plusieurs familles professionnelles principalement au profit de la catégorie

B (« AUP-Aménagement, urbanisme et paysage », « BUD-AGE Budget comptabilité »)

La part des agents de catégorie B a augmenté dans les familles professionnelles, notamment « HAB – Habitat-Logement» où l'augmentation est la plus forte avec +3 points par rapport à 2014. On note également +2 points pour la famille « BUD – AGE Budget comptabilité ».

Concernant la catégorie A/A+ on constate une augmentation pour, la famille « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage » (+2 points par rapport à 2014), ainsi que pour la famille « SEC-SPI-Sécurité » (+1 point par rapport à 2014). On observe en revanche une diminution au sein de la famille « HAB – Habitat-Logement » (-2 points par rapport à 2014).

Parallèlement, on note une augmentation du taux de féminisation au sein de plusieurs familles professionnelles, essentiellement pour les macro-grades A et B.

Pour les A/A+, on citera notamment la famille « HAB – Habitat -Logement » où le taux de féminisation atteint 54,50 % (avec une augmentation de 4,84 points par rapport à 2014), ainsi que la famille « EPP – Élaboration et pilotage politiques publiques » et « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage » où le taux de féminisation augmente d'un peu plus de 1 point par rapport à 2014.

En revanche on constate une baisse de plus de 5 points pour la famille « LIT – AGE-Logistique immobilière et technique » et 6,55 points pour la famille « BUD - AGE-Budget comptabilité ».

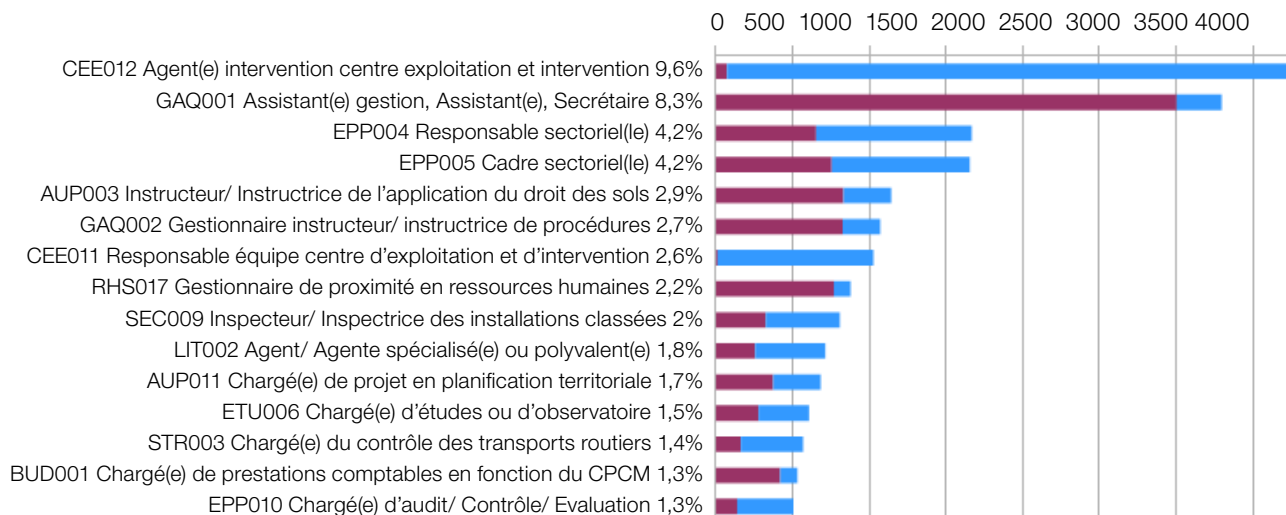
Pour la catégorie B, le taux de féminisation continue d'augmenter sur la famille professionnelle « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage » soit +2 points par rapport à 2014 (+ 3 points par rapport à 2013), ainsi que dans les familles « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques » (+2 points par rapport 2014), « BUD AGE- Budget comptabilité » (+2 points par rapport 2014) et « LIT – AGE-Logistique immobilière et technique » (+ 2,5 points par rapport à 2014).

Analyse par emploi-type

- **Les agents de catégorie A** représentent 23,48 % de l'effectif global (22,8 % en 2014) et occupent essentiellement des fonctions d'élaboration et de pilotage des politiques publiques. Ainsi, 44 % des agents de macro-grade A sont associés à la famille professionnelle « Élaboration et pilotage des politiques publiques » (identique à 2014), dont ils représentent 89 % de l'effectif global (+1 point par rapport à 2014).
- **Les agents de catégorie B** représentent 35,66 % de l'effectif global (35,3 % en 2014). Comparés aux autres catégories, les écarts entre familles professionnelles sont moindres dans la catégorie B. Ainsi, ces agents constituent 55,66 % de l'effectif de la famille « Habitat - Logement » et 52,64 % de la famille « Aménagement, urbanisme et paysage ». La famille « Élaboration et pilotage des politiques publiques » reste minoritaire pour cette catégorie dont elle représente 10,41 % de l'effectif.
- **Les agents de catégorie C** représentent 37,65% de l'effectif global (38,7 % en 2014. La famille « Gestion administrative et qualité » reste celle où ils sont le plus représenté, avec 76,50 % de l'effectif de cette famille (-0,5 points par rapport à 2014).

Compte tenu de la nécessité de s'adapter à l'évolution des missions des MEDDE/MLETR, l'évolution de la structure catégorielle des effectifs accompagne cette transformation pour répondre aux besoins des politiques publiques et prendre en compte l'évolution des métiers exercés par les agents de catégories C et B.

Poids des 15 principaux emplois types dans les effectifs totaux 2015 (nombre d'agents fin 2015)





Emplois-types	Femmes		Hommes		Effectif total	Rappel 2014
	Effectif	Part	Effectif	Part		
CEE012 Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	72	0,4%	3730	16%	3802	3888
GAQ001 Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	3003	17,7%	293	1%	3296	3420
EPP004 Responsable sectoriel(le)	652	3,8%	1015	4%	1667	1669
EPP005 Cadre sectoriel(le)	755	4,4%	899	4%	1654	1660
AUP003 Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	831	4,9%	311	1%	1142	1711
GAQ002 Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	826	4,9%	245	1%	1071	1130
CEE011 Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	11	0,1%	1015	4%	1026	1050
RHS017 Gestionnaire de proximité en ressources humaines	768	4,5%	109	0%	877	861
SEC009 Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	324	1,9%	483	2%	807	791
LIT002 Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	255	1,5%	457	2%	712	754
AUP011 Chargé(e) de projet en planification territoriale	373	2,2%	309	1%	682	685
ETU006 Chargé(e) d'études ou d'observatoire	277	1,6%	329	1%	606	633
STR003 Chargé(e) du contrôle des transports routiers	162	1,0%	405	2%	567	559
BUD001 Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM	419	2,5%	111	0%	530	570
EPP010 Chargé(e) d'audit/ Contrôle/ Evaluation	138	0,8%	366	2%	504	*
Total	8866	46,81%	10076	53,19%	18942	19381

En 2015, 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 2014).

Pour la plupart des emplois-types déjà présentés en 2014, l'effectif a diminué :

Emplois-types	Variation entre 2014 et 2015	Écart 2014 – 2015
CEE012 Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	↘	-86
GAQ001 Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	↘	-123
EPP004 Responsable sectoriel(le)	↘	-2
EPP005 Cadre sectoriel(le)	↘	-6
AUP003 Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	↘	-569
GAQ002 Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	↘	-59
CEE011 Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	↘	-24
RHS017 Gestionnaire de proximité en ressources humaines	↗	16
SEC009 Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	↗	16
LIT002 Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	↘	-42
AUP011 Chargé(e) de projet en planification territoriale	↘	-3
ETU006 Chargé(e) d'études ou d'observatoire	↘	-27
STR003 Chargé(e) du contrôle des transports routiers	↗	8
BUD001 Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM	↘	-40
EPP010 Chargé(e) d'audit/ Contrôle/ Evaluation	-	



La diminution la plus significative concerne l'effectif de l'emploi-type « AUP003 - instructeur/institutrice de Application du droit des sols », et peut être directement reliée à l'évolution de la cible budgétaire (cf. infra point 6-A-2) concernant la politique « Urbanisme, aménagement, logement et habitat ».

S'agissant de l'emploi-type « GAQ001 - Assistant(e) gestion, assistant(e) secrétaire », la diminution vient pour partie des mesures de périmètre et de la diminution de la cible budgétaire sur les fonctions support.

On observe également une diminution de 86 effectifs sur l'emploi-type « CEE012 Agent(e) d'intervention d'un centre d'exploitation et d'intervention. »

Dans le même temps, l'emploi-type « SEC001 - Chargé(e) prévention des risques naturels majeurs »

disparaît du classement et est remplacé par : « EPP010 – Chargé(e) d'audit/Contrôle/ Évaluation ».

En outre, on note que sur les 15 emplois-types majoritaires en nombre d'agents aux MEDDE/MLETR, le taux de féminisation diminue légèrement et passe à 46,8 % contre 47,6 % en 2014, ce qui reste toutefois nettement supérieur à celui de l'effectif global MEDDE/MLETR qui compte 42,77 % de femmes en 2015 (pour 39% en 2014).

Enfin, le détail des emplois-types montre toujours de grandes disparités. Ainsi, certains emplois-types laissent apparaître un écart important, avec par exemple 98,1 % d'hommes sur l'emploi-type « Agent(e) intervention centre exploitation et intervention » ou 91,1 % de femmes sur l'emploi-type « Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire ».

6-B-Les cibles budgétaires

Les évolutions des effectifs affectés à chaque programme de politique sont définies annuellement.

Synthèse des évolutions d'emplois de 2015 Périmètre MEDDE/MLETR

Politiques publiques	ETPT
Fonctions support	-196
Infrastructures et services de transports	-211
Sécurité et éducation routières	-13
Sécurité et affaires maritimes	-35
Paysages, eau et biodiversité	-63
Prévention des risques	0
Energie, climat et après-mines	-7
Urbanisme, aménagement, logement et habitat	-319
Autorité de sûreté nucléaire	10

6-C-Analyse par âge des effectifs

L'âge moyen des effectifs est de 48 ans et 8 mois. Entre 2014 et 2015, la moyenne d'âge des agents des MEDDE/MLETR augmente et passe de 47 ans et 5 mois à 48 ans et 8 mois (soit + 1 an et 3 mois). L'âge moyen des femmes est de 49 ans et 1 mois (en 2014, 47 ans et 10 mois) et celui des hommes de 47 ans et 2 mois (en 2014, 48 ans et 7 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 du schéma d'emploi : 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 ;
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.



Âge moyen des agents par famille professionnelle

Famille professionnelle Code famille professionnelle	Moyenne d'âge Femmes		Moyenne d'âge Hommes		Moyenne d'âge globale	
	2015	Rappel 2014	2015	Rappel 2014	2015	Rappel 2014
CEE IST-Conception entretien exploitation	43a 02m	43a 01m	46a 10m	46a 08m	46a06m	46a 05m
GAQ AGE-Gestion administrative et qualité	52a 05m	52a 07m	51a 10m	51a 10m	52a03m	52a 06m
EPP Elaboration et pilotage politiques publiques	46a 06m	48a 10m	49a 11m	52a 09m	48a06m	51a 03m
AUP Aménagement, urbanisme et paysage	50a 07m	50a 05m	51a 10m	51a 09m	51a02m	51a 01m
SEC SPR-Sécurité	42a 04m	42a 05m	46a 08m	46a 10m	45a01m	45a 03m
RHS Ressources humaines	49a 02m	49a 08m	50a 12m	51a 04m	49a06m	50a 01m
HAB Habitat - Logement	49a 06m	50a 08m	46a 11m	49a 05m	48a07m	50a 03m
ETU Etudes et évaluation	46a 10m	50a 02m	49a 00m	50a 03m	48a02m	50a 03m
LIT AGE-Logistique immobilière et technique	53a 11m	54a 00m	52a 04m	52a 01m	52a08m	52a 09m
BUD AGE-Budget comptabilité	49a 07m	50a 01m	47a 05m	48a 07m	49a01m	49a 09m
BIO Ressources naturelles et biodiversité	43a 08m	45a 08m	46a 07m	48a 09m	45a04m	47a 06m
SRI Systèmes de réseaux d'information et de Comm	49a 06m	49a 10m	48a 06m	48a 09m	48a07m	49a 00m
MER Mer	47a 01m	47a 06m	48a 10m	48a 05m	48a06m	48a 03m
BAT Bâtiment - Construction	47a 08m	47a 00m	50a 04m	50a 03m	49a05m	49a 03m
STR IST-Service des transports	45a 11m	45a 02m	47a 11m	48a 00m	47a04m	47a 04m
AFJ AGE-Affaires juridiques	46a 05m	47a 02m	48a 06m	48a 06m	47a01m	47a 07m
SER SPR-Sécurité routière	49a 10m	50a 07m	51a 04m	51a 05m	50,a08m	51a 01m
ECV ECV - Energie, climat, véhicules	43a 04m	45a 03m	47a 02m	48a 07m	46a01m	47a 09m
COM AGE-Communication	47a 00m	48a 08m	48a 02m	49a 09m	47,a05m	49a 01m
ZZZ Non référencé	49a 06m	-	50a 01m	-	49a09m	-
DOC AGE-Documentation/ archives	54a 11m	54a 06m	52a 06m	53a 04m	54a01m	54a 01m
ACH AGE-Achat public	47a 11m	47a 02m	47a 01m	49a 02m	47a06m	47a 10m
RIE Recherche, innovation et enseignement	49a 00m	53a 10m	53a 04m	57a 00m	52a01m	56a 03m
EUR Europe et international	45a 02m	48a 02m	39a 06m	40a 00m	42a05m	44a 02m
AVI Aviation civile	-	-	54a 00m	-	54a00m	-

En 2014, 19 familles professionnelles (sur 23) présentaient une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge de l'effectif global qui se situait à 47 ans et 5 mois. En 2015, 11 familles se situent au-delà de la moyenne d'âge de l'effectif global qui est passée à 48 ans et 8 mois.

Toutefois on note une diminution de la moyenne d'âge de seize familles. Cette diminution est particulièrement sensible dans 6 d'entre elles : - 1 an et 1 mois pour ETU, - 1 an et 8 mois pour ECV et COM AGE, - 1 an et 9 mois pour EUR, - 2 ans et 2 mois pour BIO et - 4 ans et 2 mois pour RIE.

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).

En revanche, les familles d'emplois « GAQ_AGE - Gestion administrative et qualité » et « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage » qui représentent 22% 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 : 56 agents) conserve la moyenne d'âge la plus faible avec 42 ans et 5 mois (contre 44 ans et 2 mois en 2014). Comme en 2014, la moyenne d'âge la plus faible pour les hommes qui est de 40 ans (39 ans et 6 mois en 2013) se trouve également dans cette famille. Pour les femmes, la moyenne d'âge la plus faible qui est de 42 ans et 4 mois est sur 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 185 agents). C'est également sur cette famille que l'on rencontre la moyenne d'âge la plus élevée pour les hommes avec 52 ans et 6 mois, en baisse cependant par rapport à la moyenne de l'année passée qui était de 53 ans 4 mois. De même pour les femmes, la moyenne d'âge la plus élevée apparaît sur la famille « DOC - Documentation/archives » avec 54 ans et 11 mois.

**Âge moyen des agents sur les 15 emplois types majoritaires**

Familie professionnelle Code famille professionnelle	Moyenne d'âge Femmes		Moyenne d'âge Hommes		Moyenne d'âge globale	
	2015	Rappel 2014	2015	Rappel 2014	2015	Rappel 2014
CEE012 Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	41a 05m	41a 03m	45a 04m	45a 01m	45a00m	45a 00m
GAQ001 Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	52a 06m	52a 11m	51a 11m	52a 04m	52a00m	52a 10m
EPP004 Responsable sectoriel(le)	46a 05m	48a 05m	48a 12m	50a 04m	48a00m	49a 07m
EPP005 Cadre sectoriel(le)	44a 05m	46a 11m	46a 12m	48a 05m	45a08m	47a 09m
GAQ002 Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	52a04m		52a01m		53a00m	
AUP003 Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	52a 11m	52a 00m	53a 01m	52a 04m	52a00m	52a 01m
GAQ002 Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	52a 04m	52a 01m	52a 01m	51a 09m	48a00m	52a 00m
CEE011 Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	43a 06m	43a 06m	50a 10m	50a 09m	48a00m	50a 08m
RHS017 Gestionnaire de proximité en ressources humaines	48a 02m	48a 10m	47a 12m	48a 10m	43a00m	48a 10m
SEC009 Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	39a 05m	40a 10m	45a 04m	45a 06m	46a00m	43a 09m
LIT002 Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	55a 05m	55a 00m	52a 02m	51a 11m	48a00m	53a 00m
AUP011 Chargé(e) de projet en planification territoriale	48a 02m	46a 03m	48a 00m	49a 02m	53a00m	47a 08m
ETU006 Chargé(e) d'études ou d'observatoire	44a 05m	49a 10m	47a 12m	46a 05m	46a00m	47a 10m
STR003 Chargé(e) du contrôle des transports routiers	45a 11m	45a 03m	47a 11m	47a 07m	47a00m	47a 00m
BUD001 Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM	49a 05m	47a 10m	46a 04m	47a 06m	49a00m	49a 02m
EPP010 Chargé(e) d'audit/ Contrôle/ Evaluation	53a 11m		58a 07m		57a00m	

Parmi les 15 emplois-types majoritaires, 6 emplois présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge globale, dont 5 entre 52 et 57 ans. Avec une moyenne d'âge comprise entre 47 et 48 ans, 5 d'entre eux sont proches de la moyenne d'âge globale.

Pour les 5 emplois-types présentés ici dont la moyenne d'âge est inférieure à la moyenne de l'effectif total, celle-ci est comprise entre 43 ans et 46 ans.

On peut noter que l'effectif de l'emploi-type « CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention », qui est aussi le plus important, conserve toujours une moyenne d'âge (45 ans en 2015) nettement inférieure à la moyenne nationale.

De manière générale, si trois emplois-types voient leur moyenne d'âge augmenter (en particulier de 2 ans et 3 mois pour l'emploi-type SEC009 Inspecteur/ Inspectrice des installations classées et de 5 ans et 4 mois pour l'emploi-type AUP011 Chargé(e) de projet en planification territoriale), on remarque que pour dix

d'entre-eux elle diminue. Par exemple la moyenne d'âge de l'emploi-type GAQ002 Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures diminue de 4 ans, et celle de LIT002 Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e) de 5 ans.

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 MEDDE/MLETR 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 se poursuit 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.

Des interlocuteurs interministériels ou internes aux ministères sont régulièrement invités à intervenir sur leur actualité RH ou à participer aux réunions, nourrissent de leur expertise ou expérience les travaux du réseau.

Dans le prolongement des travaux initiés depuis 2013, différents ateliers se sont tenus en 2015, 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 fiabiliser les emplois-types, des organigrammes fonctionnels ont été élaborés pour certains types de services (DREAL et DDT). Ces organigrammes fonctionnels visent à :

- proposer par domaine métier, une liste de postes-types et une correspondance avec un emploi-type du répertoire ministériel,
- harmoniser l'utilisation des différents emplois-types du ministère,
- 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 a été mis en œuvre. Ce parcours est construit en trois modules, principalement à destination des chargés de mission GPEEC, mais également ouverts à tout agent amené à participer à une démarche de GPEEC ou chargé des extractions et analyses en ZGE.

Le module 1 et le module 2 au cours desquels sont abordés les fondamentaux de la GPRH (étapes, acteurs,

utilisation des outils) se sont tenus en juin et septembre 2015. Le module 3 s'est tenu au mois de février 2016. Ce parcours de formation sera reconduit en 2016.

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 RZGE, cette actualisation annuelle doit être réalisée dans le cadre d'une concertation entre les services de la zone de gouvernance, employeurs d'agents des ministères.

Chaque responsable de zone de gouvernance doit ainsi se doter d'un plan régional de GPRH (ou volet GPEEC du document stratégique régional) qui lui permette d'aborder le dialogue de gestion en disposant d'une visibilité sur l'état de ses ressources et besoins exprimés en effectifs, macro-grades, mais également en métiers et compétences.

Sur la base d'un diagnostic portant sur un état des lieux initial et des projections d'évolution en matière de postes et de compétences, ce document présente également le plan d'actions RH régional défini au regard des objectifs et contraintes particulières de la ZGE.

Le programme de travail entre la DRH et les ZGE pour 2015, transmis par une note du secrétaire général datée du 9 avril 2015, comporte une action visant à l'élaboration ou l'actualisation des plans de GPRH régionaux.

Par ailleurs, la note de précadrage des effectifs cibles et des crédits au titre du budget 2016 des MEDDE/MLTER, datée du 10 septembre 2015, rappelle que dans le cadre du dialogue de gestion, les échanges auront également vocation à identifier les bonnes pratiques en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), en vue d'un partage et d'une diffusion de ces dernières, rendus d'autant plus nécessaires par le contexte de réforme des services déconcentrés de l'Etat.

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 :

- 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, déclinés en attendus de la part des ZGE et en actions d'appui de la DRH. Il est constitué des axes de travail suivants :

- Échange et information sur les processus de promotion
- Appui au recrutement dans les régions non attractives en forte vacance de postes
- Gestion prévisionnelle des ressources humaines
- Développement des compétences
- Accompagnement des cadres
- Prévention des risques psychosociaux
- Promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Organisation du travail
- Chantiers indemnitaires
- Communication DRH/ZGE

Cet exercice contribue de manière décisive au pilotage stratégique de la gestion des ressources humaines et prend bien sûr tout son sens dans cette période d'évolution des missions et des organisations ainsi que de tensions sur les ressources.

7

Les conditions de travail et la prévention

ance
prévention
mentaire

organiser

couverture

ccident

risques



7-A - La prévention

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

Le décret 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique rénove et valorise le réseau des agents de prévention qui se décline désormais en deux niveaux :

- les assistants de prévention qui constituent le niveau de proximité ;
- les conseillers de prévention qui assurent une mission de coordination.

Leur rôle, l'organisation du réseau et la définition de leurs missions ont fait l'objet d'une note ministérielle en date du 19 avril 2012.

La population

Pour nos ministères, en 2015, le nombre d'assistants ou de conseillers de prévention est de 177 (58 femmes et 121 hommes) dont 132 assistants de prévention (41 femmes et 91 hommes) et 45 conseillers de prévention (15 femmes et 30 hommes), soit 110 ETP, dont la quotité de temps de travail est répartie comme suit :

- 42,94 % exercent leur fonction entre 80 % et 100 % de leur temps de travail
- 19,77 % exercent leur fonction entre 50 % et 80 % de leur temps de travail
- 37,29% exercent leur fonction à moins de 50 % de leur temps de travail.

Les réseaux

Les assistants/conseillers de prévention se regroupent en réseaux métier (DIR, DIRM...) ou en réseaux régionaux.

Les réseaux régionaux se réunissent 2 à 3 fois par an. Ces rencontres sont pour parties animées par un inspecteur santé et sécurité au travail.

La formation

En 2015, 12 assistants et conseillers de prévention ont suivi la formation prise de poste au CVRH de Rouen. Cette formation est composée de 3 modules d'une semaine répartis sur l'année sur le cœur de métier suivis de 2 semaines non consécutives de formations de perfectionnement, à choisir selon le domaine dans lequel exerce l'agent et à réaliser dans un délai de 2 ans à partir de la prise de poste.

7-A-2 La médecine de prévention

La médecine de prévention vise à prendre en compte la santé des agents ainsi que les risques auxquels ils peuvent se trouver confrontés, en rapport avec leur activité et leur environnement professionnel. Le médecin de prévention agit ainsi dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des personnels dont il assure la surveillance médicale.

Les missions du médecin de prévention sont définies par le chapitre II du titre III du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Il est ainsi chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Pour cela, à l'instar des médecins du travail relevant des dispositions du code du travail, les médecins de prévention ont deux grands types de missions : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents.

Au sein de nos ministères, ils organisent leur temps de travail pour, entre autres activités, effectuer les visites médicales, participer aux réunions locales ou nationales, notamment celles des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, assurer une fonction de coordination, de porte-parolat.

Néanmoins, l'une des principales difficultés rencontrées dans la gestion de la médecine de prévention est liée au recrutement de nouveaux médecins et ce, quel que soit le département ministériel concerné. Pour y remédier, la DRH, au cours de l'été, a obtenu du contrôleur budgétaire que leur grille indiciaire soit réévaluée. Par ailleurs, les services peuvent également faire appel, par la voie du conventionnement, à des services de santé au travail.

Pour tenter de pallier la pénurie de médecins de prévention, la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFFP) a également engagé, en 2014, des travaux destinés à améliorer l'organisation de la médecine de prévention au sein de la Fonction Publique. Des inspecteurs généraux, missionnés dans ce cadre, ont présenté leur rapport fin 2014. Ce rapport présente notamment des recommandations sur l'organisation et les missions de la médecine de prévention dans la Fonction publique.

Le décret n°82-453 a ainsi été modifié par le décret n°2011-1255 du 27 octobre 2014 relatif à l'amélioration du fonctionnement des services de médecine de prévention et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique de l'État,



afin de donner aux ministères la possibilité d'accueillir des collaborateurs médecins au sein des services de médecine de prévention (article 10). Le dispositif pose le principe d'un tutorat par un médecin de prévention et ces deux professionnels doivent exercer dans les mêmes locaux.

En 2015, nos ministères comptent un effectif de 43 médecins de prévention (dont 70 % sont des femmes), représentant environ 17,5 équivalents temps plein. Leur moyenne d'âge est de 59 ans. Pour leur permettre d'effectuer leurs missions, nos ministères sont allés au-delà du minima visé par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, qui détermine la quotité de temps de travail en fonction du nombre d'agents.

C'est ainsi que cette quotité est fixée à 0,8 h par an et par agent pour les personnels dit "tertiaires" tandis que celle pour les agents dit "non tertiaires" est fixée à 1,2 h par an et par agent.

Par ailleurs, sur la base du bilan du décret hygiène et sécurité établi au titre de l'année 2014 (à la date du bilan social, l'enquête 2015 n'a pas encore été initiée par la DGAFP), 5 554 agents ont fait l'objet d'une visite médicale quinquennale (5 237 en 2013), 10 136 agents eu une surveillance médicale particulière (9 724 en 2013), 1 488 agents ont demandé à bénéficier d'une visite médicale et un total de 17 178 visites a été effectué (16 353 en 2013).

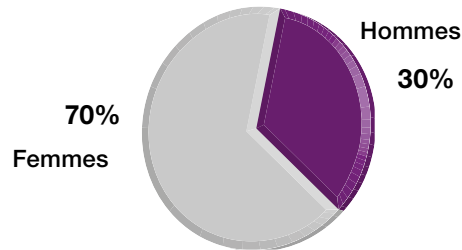
Deux médecins ont été recrutés en 2015 et neuf ont quitté nos ministères (7 retraites, 2 démissions).

Enfin, depuis 2010, les médecins de prévention bénéficient d'une commission consultative paritaire nationale, compétente à leur égard.

En 2015, elle s'est réunie une fois avec notamment pour sujet à l'ordre du jour l'examen du bilan de gestion 2014 de cette population. Il est à noter que pour la première fois, cette commission traitait également de la médecine des gens de mer.

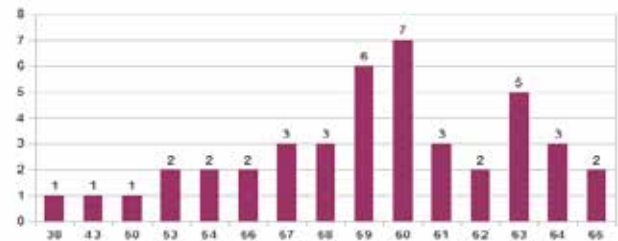
La parité hommes / femmes

Chez les médecins de prévention, les femmes sont majoritaires



La pyramide des âges

La moyenne des âges des médecins de prévention est de 59 ans. On constate ainsi un vieillissement constant de la population dû au très faible recrutement de jeunes médecins.



La répartition des médecins selon leur quotité de travail

Quotité du travail	% en 2013	% en 2014	2015	
			Nombre de Médecins	%
De 2% à 20%	27%	29%	11	25,6%
De 21% à 35%	25%	22%	9	20,9%
De 36% à 60%	30%	27%	14	32,6%
De 61% à 100%	18%	22%	9	20,9%
TOTAL	100,00%	100,00%	43	100,00%

7-A-3 - La prévention des risques psychosociaux

Les facteurs psychosociaux au travail désignent un vaste ensemble de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite.

Tout en poursuivant une politique active de gestion des situations de crise (prévention tertiaire), le ministère s'est engagé dans une démarche de prévention primaire afin de combattre les risques à la source.

Les réflexions du groupe de travail "risques psychosociaux", issu du CHSCT ministériel se sont achevées en 2014 avec la diffusion de l'instruction ministérielle relative à la prévention des risques psychosociaux, signée le 19 août 2014 par mesdames Royal et Pinel après avoir été approuvée par les membres du CHSCT-M lors de la réunion du 28 mars 2014.

Ce document a pour objectif de constituer le socle de toute démarche pouvant se réclamer de la prévention primaire des RPS.

Sur la base d'engagements formalisés de nos ministères, nécessaires à l'impulsion d'une telle action, l'instruction présente un plan d'actions au niveau national offrant une visibilité du cadrage de la politique ministérielle ainsi qu'un plan d'actions à décliner au sein des services.

Ces engagements 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 œuvre des restructurations
- 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.

L'instruction ayant été communiquée aux services en septembre 2014, il leur a été demandé de conduire prioritairement deux actions, en 2015, à savoir la production des plans concertés de prévention issus de l'évaluation des RPS ainsi que la mise en place des quatre indicateurs issus de la circulaire du premier ministre.

Un point d'étape de ces démarches sera présenté en CHSCT-M au cours de l'année 2016.

Enfin, pour accompagner cette politique, les formations dispensées sur l'intégration de la prévention des RPS dans les pratiques managériales se sont poursuivies en 2015 au profit des managers de proximité.



7-B -Les accidents de services et les maladies professionnelles

7-B-1 Les accidents de service et accidents du travail au titre de l'année 2015

Ces données sont issues de l'application Causalis, dans laquelle les services peuvent continuer de saisir leurs informations, car elle n'est jamais clôturée. Concernant les effectifs, le logiciel prend en compte les agents physiques présents dans le service au moins un jour au cours de l'année.

Pour 2015, on constate :

- un taux de retour d'enquête, hors DDT/DDTM de 94,44 % (contre 88,88 % en 2014 correspondant à 68 services ayant répondu pour 72 enquêtes) ;
- une stabilité du taux d'accident de tout type s'établissant à 4,22 %. On déplore 3 accidents mortels (2 de travail et 1 de trajet domicile-travail) ;
- le taux d'accident avec arrêt de travail est légèrement supérieur à l'an passé : 2,27 % (2,10 % en 2014). Le nombre de jours d'arrêt est en baisse avec un taux de 0,631 jours d'arrêt par agent en 2015 (contre 0,871 jours en 2014) ;
- pour 2015 la première nature d'accident est la manutention manuelle (438 accidents) générant 6 865 jours d'arrêt, suivie par la chute sur obstacles (403 accidents) générant 7 276 jours

d'arrêt ;

- les traumatismes, luxations et hématomes restent ainsi la principale conséquence des accidents, loin devant les entorses, lésions musculaires et lumbagos ;
- les agents d'exploitations et ouvriers des parcs et des ateliers restent les catégories les plus touchées par les accidents : 40,73 % du total des accidents (54,55 % en 2014) tout type confondu et 45,76 % du total des jours d'arrêt (63,51 % en 2014) ;
- concernant le domaine routier on note 757 accidents en 2015, en hausse par rapport à 2014 où on en dénombrait 732. On constate néanmoins une baisse du nombre de jours d'arrêt, atteignant 12 505 jours contre 13 729 jours en 2014 ;
- la classe d'âge la plus touchée est celle des 45 à 54 ans (34,17%) suivie par celle des 30 à 44 ans (34,01%) ;
- les taux moyens calculés hors accidents de trajet sont stables avec un taux de 3,37 contre 3,30 en 2014, un taux de fréquence en légère hausse de 11,08 contre 10,54 en 2014 et un taux de gravité à 0,30 contre 0,32 en 2014 ;
- la répartition des causes identifiées des accidents reste sensiblement la même que pour les accidents de 2014, celles liées à un facteur humain et à l'environnement étant les plus fréquentes.

Répartition des accidents de travail selon le type d'activité

Accidents au travail en 2015 (sens strict + mission)

	Rappel		
	2015	2014	2013
Taux de fréquences soit un accident avec arrêt pour 56 agents e-s	11,084	10,544	10,499
Taux de gravité soit un jour d'arrêt pour 294 jours travaillés	0,298	0,323	0,288
Taux d'accident soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 30 agents	3,348	3,305	3,324

Rappel des définitions des taux :

Taux de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt / (effectifs réels répondus x nombre d'heures travaillées) x 1 000 000

Taux de gravité = nombre de journées perdues / (effectifs réels répondus x nombre d'heures travaillées) x 1 000

Taux d'accident = nombre d'accidents / effectifs réels répondus x 100

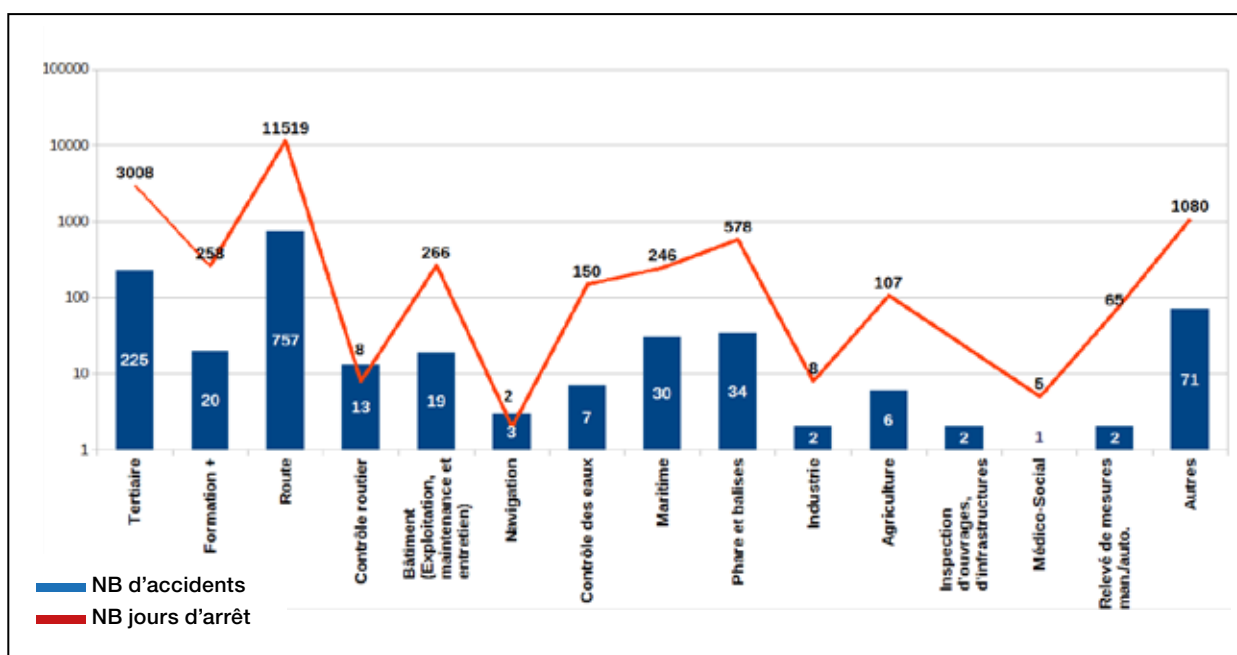
Accidents de trajet domicile-travail 2015

	2015	2014	2013
Taux d'accident soit un accident de trajet domicile-travail pour 114 agent e-s	0,87	0,73	0,89

Répartition des accidents (de travail au sens strict) et des jours d'arrêt selon le type d'activité

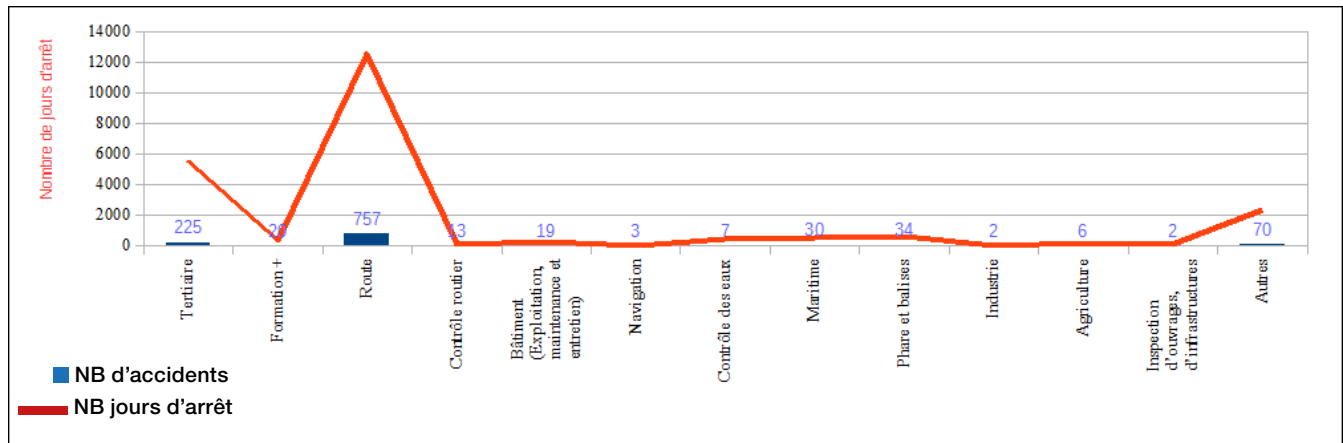
Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Acc. mortel	Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Equiv. Agent (1)
	NB	Taux* (%) 2015	Taux* (%) 2014	NB	Taux* (%) 2015	Taux* (%) 2014		NB	Taux* (%) 2015	Taux* (%) 2014		
Tertiaire	132	0,362	0,589	93	0,255	0,545	0	225	0,616	1,134	3 008	8
Formation +	11	0,03	0,036	9	0,025	0,034	0	20	0,055	0,070	258	1
Route	309	0,846	0,868	446	1,222	1,128	2	757	2,073	1,996	11 519	32
Contrôle routier	12	0,033	0,013	1	0,003	0,008	0	13	0,036	0,021	8	0
«Bâtiment (Exploitation, maintenance et entretien)»	9	0,025	0,044	10	0,027	0,068	0	19	0,052	0,112	266	1
Navigation	2	0,005	0,010	1	0,003	0,010	0	3	0,008	0,021	2	0
Contrôle des eaux	3	0,008	0,013	4	0,011	0,008	0	7	0,019	0,021	150	0
Maritime	18	0,049	0,057	12	0,033	0,036	0	30	0,082	0,094	246	1
Phare et balises	12	0,033	0,050	22	0,060	0,026	0	34	0,093	0,076	578	2
Industrie	1	0,003	0,010	1	0,003	0,003	0	2	0,005	0,013	8	0
Agriculture	3	0,008	0,023	3	0,008	0,005	0	6	0,016	0,029	107	0
«Inspection d'ouvrages, d'infrastructures»	2	0,005	0,016	0	0,000	0,003	0	2	0,005	0,018	0	0
Médico-Social	0	0,000	0,000	1	0,002	0,002	0	1	0,002	0,002	5	0
«Relevé de mesures man./auto.»	0	0,000	0,025	2	0,005	0,013	0	2	0,005	0,038	65	0
Autres	36	0,099	0,115	35	0,093	0,180	0	71	0,192	0,294	1 080	3
TOTAL	550	1,506	1,869	640	1,75	2,069	2	1192	3,259	3,939	17 300	47

(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





Répartition des jours d'arrêt de travail par maladies en %



7-B-2 - Les maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2015

L'enquête annuelle auprès des services amène à constater que 39 maladies professionnelles répertoriées ont été reconnues en 2015, pour un total de 2 765 journées d'arrêt de travail.

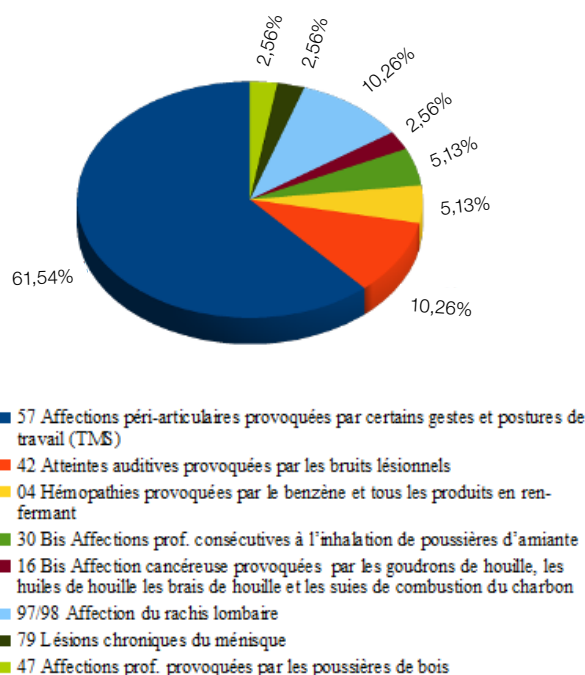
9 maladies reconnues antérieurement et générant des rechutes en 2015 ont également occasionné 1 486 journées d'arrêt de travail.

On remarque que :

- Les affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail représentent 61,54% des maladies reconnues, générant un total de 2 099 journées d'arrêt de travail (75,91%) ; 24 agents sont concernés, 17 hommes et 7 femmes.
- Les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences et par la manutention manuelle de charges lourdes représentent 10,26% des maladies reconnues, occasionnant un total de 116 journées d'arrêt de travail (4,20%) ; 4 agents hommes sont concernés.

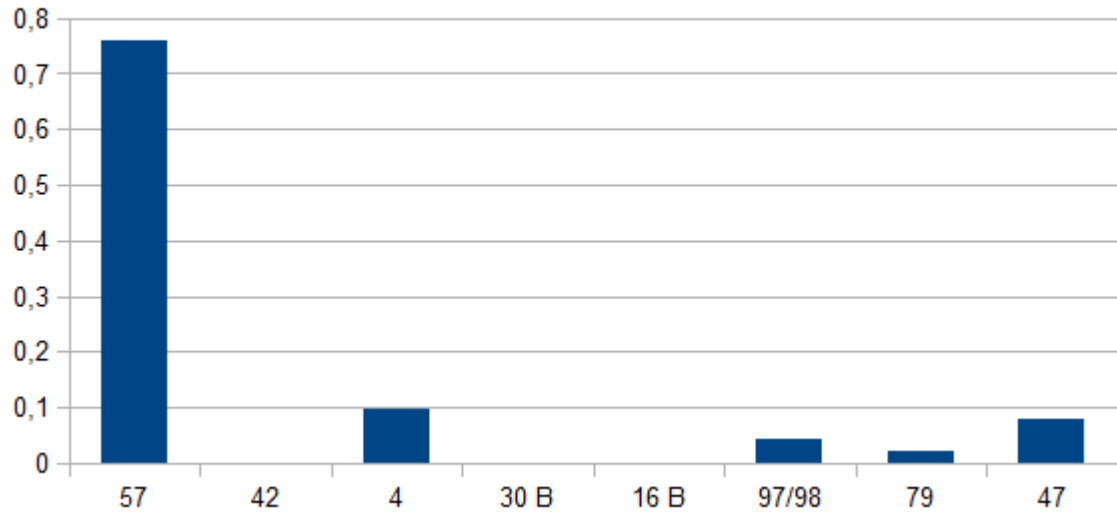
- Les atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels représentent 10,26% des maladies reconnues ne générant pas d'arrêt de travail ; 4 agents hommes sont concernés.
- Les cancers broncho-pulmonaires provoqués par l'inhalation de poussières d'amiantes représentent 5,13% des maladies reconnues n'occasionnant pas d'arrêt de travail ; 2 agents hommes sont concernés.
- Les hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant représentent 5,13% des maladies reconnues occasionnant un total de 273 journées d'arrêt de travail (9,87%) ; 2 agents sont concernés, 1 homme et 1 femme.
- Les affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon représentent 2,56% des maladies reconnues n'occasionnant pas d'arrêt de travail ; 1 agent homme est concerné.
- Les affections professionnelles provoquées par les poussières de bois représentent 2,56% des maladies reconnues occasionnant un total de 215 jours d'arrêt de travail (7,78%) ; 1 agent homme est concerné.
- Les lésions chroniques du ménisque représentent 2,56% des maladies reconnues occasionnant 62 jours d'arrêt de travail (2,24%) ; 1 agent homme est concerné.

Répartition par type de maladies professionnelles reconnues (en %)





Répartition par type de maladies des journées d'arrêts de travail en %



7-C - Les absences au travail

7-C-1 - Les congés de longue maladie (CLM) par filière et par catégorie (agents physiques gérés)

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 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.

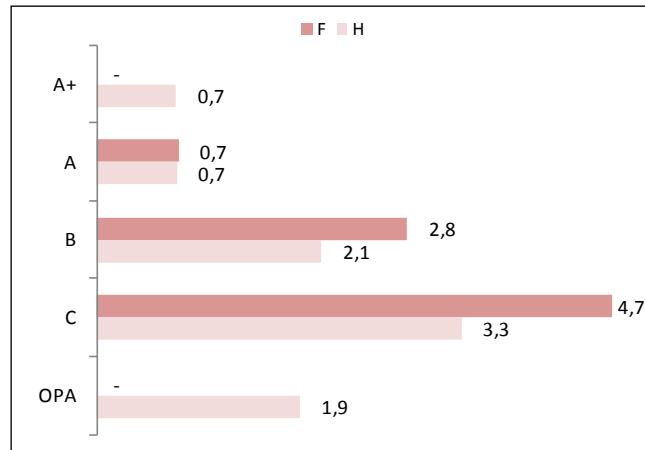
Filière	Cat.	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2015	Agents concernés en 2015	Durée des congés en 2015 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	A+	F	223			-
		H	323	2	491	1,5
	A	F	2 763	6	1 580	0,6
		H	2 078	5	707	0,3
	B	F	4 766	73	15 514	3,3
		H	1 971	19	3 268	1,7
	C	F	8 188	179	37 702	4,6
		H	1 629	37	8 217	5,0
Total Administrative			21 941	321	67 479	3,1
Exploitation	B	F				
		H	2			-
	C	F	352	9	2 105	6,0
		H	8 808	109	25 363	2,9
Total Exploitation			9 162	118	27 468	3,0
Maritime, Contrôle et Sécurité	A+	F	76			-
		H	269			-
	A	F	50			-
		H	356	3	697	2,0
	B	F	7			-
		H	327			-
	C	F	335	13	2 598	7,8
		H	547	3	840	1,5
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 967	19	4 135	2,1
Ouvrière	OPA	F	99			-
		H	4 059	42	7 552	1,9
Total Ouvrière			4 158	42	7 552	1,8
Technique ⁽¹⁾	A+	F	21			-
		H	82			-
	A	F	1 646	7	1 753	1,1
		H	4 391	19	3 598	0,8
	B	F	2 078	23	3 979	1,9
		H	8 669	84	19 328	2,2
	C	F	465	6	1 644	3,5
		H	2 915	49	11 956	4,1
Total Technique			20 267	188	42 258	2,1
Total			57 495	688	148 892	2,6

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

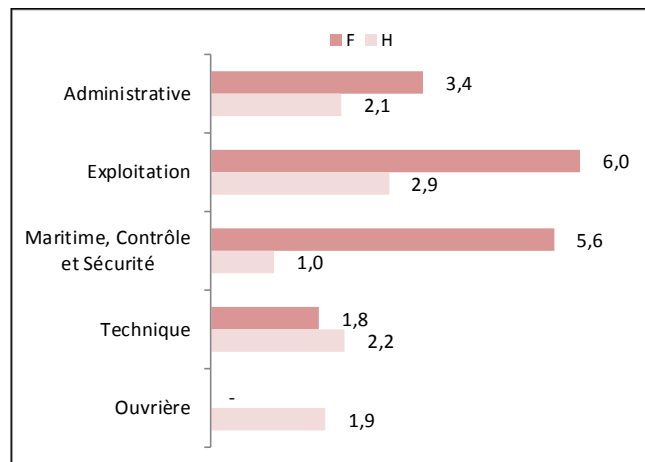


Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



7-C-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 de travail.

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire ne peut prendre qu'à un seul CLD par catégorie d'affections.

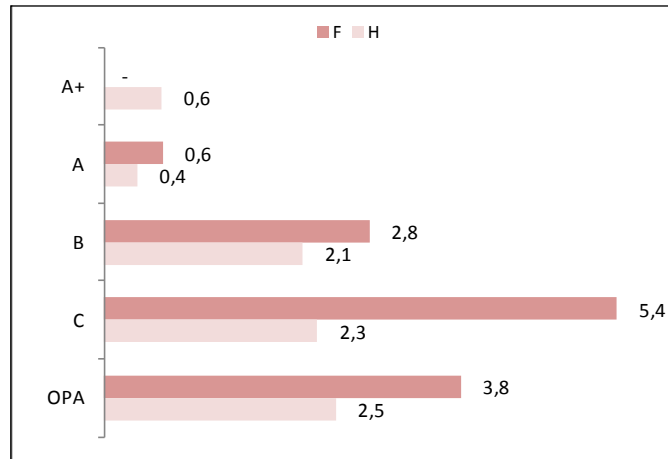
Filière	Cat.	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2015	Agents concernés en 2015	Durée des congés en 2015 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	A+	F	223			-
		H	323			-
	A	F	2 763	7	2 131	0,8
		H	2 078	4	991	0,5
	B	F	4 766	45	13 928	2,9
		H	1 971	21	6 419	3,3
	C	F	8 188	154	46 336	5,7
		H	1 629	30	9 503	5,8
Total Administrative			21 941	261	79 308	3,6
Exploitation	B	F				-
		H	2			-
	C	F	352	1	365	1,0
		H	8 808	45	13 690	1,6
Total Exploitation			9 162	46	14 055	1,5
Maritime, Contrôle et Sécurité	A+	F	76			-
		H	269	2	412	1,5
	A	F	50	1	184	3,7
		H	356			-
	B	F	7			-
		H	327	3	996	3,0
	C	F	335	7	2 524	7,5
		H	547			-
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 967	13	4 116	2,1
Ouvrière	OPA	F	99	2	375	3,8
		H	4 059	36	9 988	2,5
Total Ouvrière			4 158	38	10 363	2,5
Technique ⁽¹⁾	Cat. A+	F	21			-
		H	82			-
	Cat. A	F	1 646	3	451	0,3
		H	4 391	6	1 411	0,3
	Cat. B	F	2 078	18	5 364	2,6
		H	8 669	55	15 739	1,8
	Cat. C	F	465	7	1 669	3,6
		H	2 915	29	8 307	2,8
Total Technique			20 267	118	32 941	1,6
Total			57 495	476	140 783	2,4

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

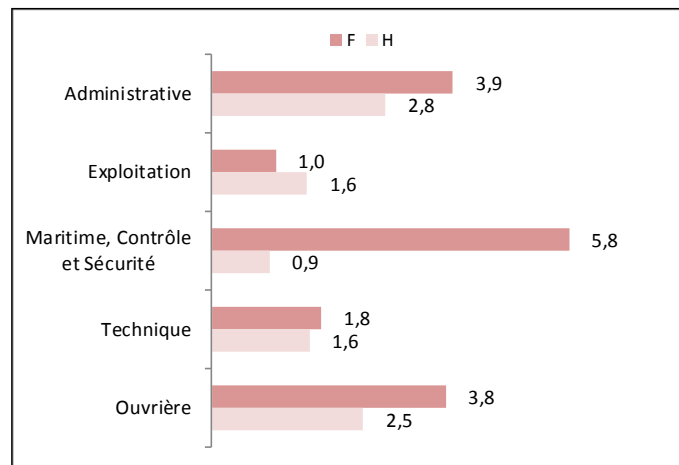


Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



7-C-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.

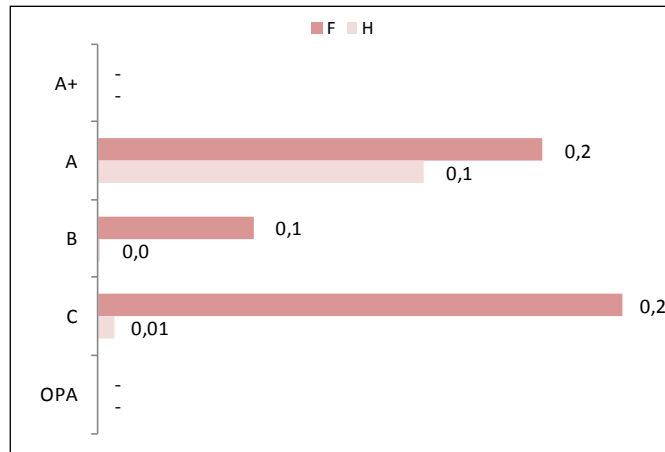
Pour bénéficier d'un congé de grave maladie, l'agent doit suivre la même procédure que pour les fonctionnaires qui demandent à bénéficier d'un congé de longue maladie.

Filière	Cat.	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2015	Agents concernés en 2015	Durée des congés en 2015 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	A+	F	223			-
		H	323			-
	A	F	2 763	3	877	0,3
		H	2 078	2	620	0,3
	B	F	4 766			-
		H	1 971	1	14	0,01
	C	F	8 188	9	2 168	0,3
		H	1 629	1	103	0,1
Total Administrative			21 941	16	3 782	0,2
Exploitation	B	F				-
		H	2			-
	C	F	352			-
		H	8 808			-
Total Exploitation			9 162			-
Maritime, Contrôle et Sécurité	A+	F	76			-
		H	269			-
	A	F	50			-
		H	356			-
	B	F	7			-
		H	327			-
	C	F	335			-
		H	547			-
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 967			-
Ouvrière	OPA	F	99			-
		H	4 059			-
Total Ouvrière			4 158			-
Technique	A+	F	21			-
		H	82			-
	A	F	1 646			-
		H	4 391	1	365	0,1
	B	F	2 078	3	472	0,2
		H	8 669			-
	C	F	465			-
		H	2 915			-
Total Technique			20 267	4	837	0,04
Total			57 495	20	4 619	0,1

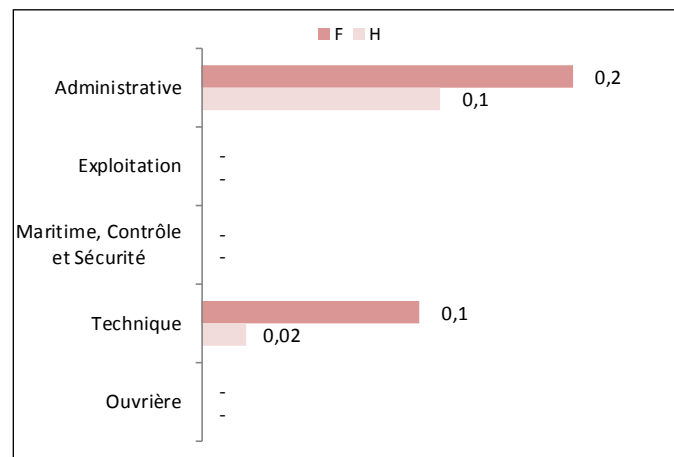


Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



7-C-4 - Les congés de maladie ordinaire (CMO) par filière et par catégorie (agents physiques gérés par le ministère)

En cas de maladie attestée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congé de maladie «ordinaire».

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son

renouvellement, le fonctionnaire doit adresser à son administration un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale). Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié de 6 mois consécutifs de congé de maladie et se trouve, à l'issue de cette période, dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, la demande de prolongation de son congé est soumise à l'avis du comité médical.

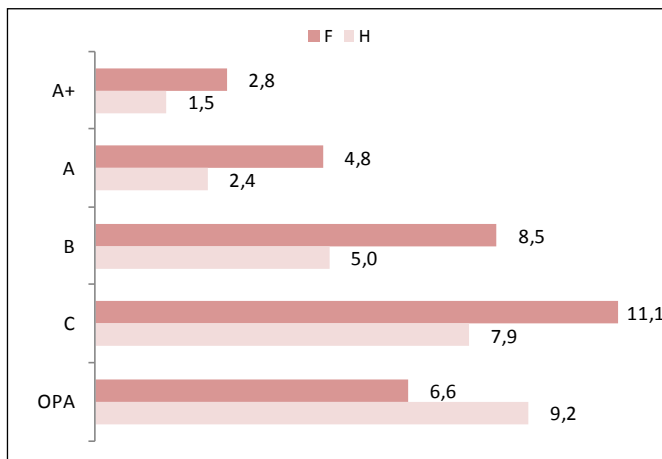
Filière	Cat.	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2015	Agents concernés en 2015	Durée des congés en 2015 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	A+	F	223	48	534	2,4
		H	323	41	497	1,5
	A	F	2 763	850	13 619	4,9
		H	2 078	404	5 379	2,6
	B	F	4 766	2 154	41 709	8,8
		H	1 971	709	12 093	6,1
	C	F	8 188	4 031	91 650	11,2
		H	1 629	622	17 535	10,8
Total Administrative			21 941	8 859	183 016	8,3
Exploitation	B	F				
		H	2			-
	C	F	352	173	5 216	14,8
		H	8 808	3 361	77 340	8,8
Total Exploitation			9 162	3 534	82 556	9,0
Maritime, Contrôle et Sécurité	A+	F	76	13	323	4,3
		H	269	27	475	1,8
	A	F	50	9	257	5,1
		H	356	40	584	1,6
	B	F	7	1	97	13,9
		H	327	21	401	1,2
	C	F	335	112	2 397	7,2
		H	547	71	1 415	2,6
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 967	294	5 949	3,0
Ouvrière	OPA	F	99	42	657	6,6
		H	4 059	1 637	37 307	9,2
Total Ouvrière			4 158	1 679	37 964	9,1
Technique ⁽¹⁾	A+	F	21	3	37	1,8
		H	82	8	46	0,6
	A	F	1 646	470	7 653	4,6
		H	4 391	881	10 312	2,3
	B	F	2 078	903	16 552	8,0
		H	8 669	2 631	41 939	4,8
	C	F	465	155	4 482	9,6
		H	2 915	615	13 894	4,8
Total Technique			20 267	5 666	94 915	4,7
Total			57 495	20 032	404 400	7,0

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

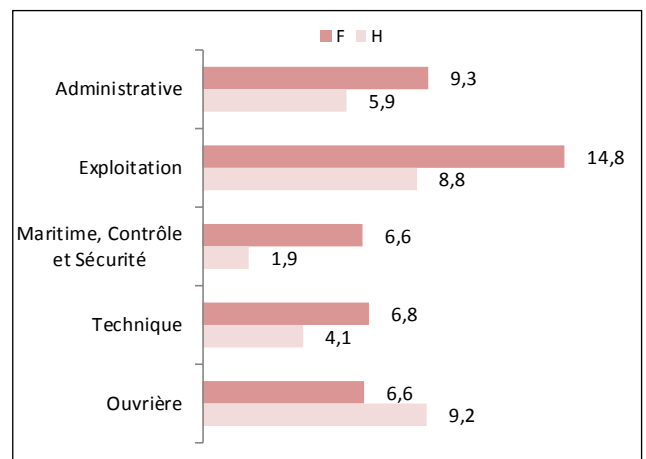


Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



7-C-5 - Les agents en disponibilité d'office au 31/12/2015

(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	Cat.	F	H	Total
Administrative	B	2		2
	C	4	3	7
Total Administrative		6	3	9
Exploitation	C		2	2
Total Exploitation			2	2
Maritime, Contrôle et Sécurité	A+		1	1
	A	1		1
	C		1	1
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		1	2	3
Technique	B		2	2
	C	2	1	3
Total Technique		2	3	5
Ouvrière	OPA		12	12
Total Ouvrière			12	12
Total		9	22	31



8

Les congrés





8-A - Nombre d'agents ayant pris en 2015 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)

Libellé long	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		OPA	Somme F	Somme H	Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	H			
activité-congé de présence parentale			1		1		3			5		5
congé parental			3	1	6		4	1		13	2	15
congé parental (loi 2012)			3	1	2	1	5	1		10	3	13
congé parental loi 2012												
congé parental loi 2013												
congé sans salaire convenances perso									4		4	4
congé sans salaire créa/repr. entreprise						1					1	1
congé sans salaire maladie									3		3	3
congé ss rémunération maladie			1							1		1
congé ss rémunération - mobilité			1							1		1
congé ss rémunération convenances perso			1							1		1
congé ss rémunération raisons de famille						1					1	1
congé ss trait. stage						1					1	1
congé ss trait. suivre conjointe/partenaire									1		1	1
dispo convenances personnelles	1	8	7	18	6	10	8	14	2	22	52	74
dispo création ou reprise d'entreprise		2				1		1			4	4
dispo d'office suite à congé maladie		1	1		1	1	1	1	1	3	4	7
dispo élever enfant - 8ans/soins familiaux		1									1	1
dispo études/recherches d'intérêt général												
dispo pour suivre sa conjointe/partenaire			4	2	4		2			10	2	12
Total	1	12	22	22	20	6	23	18	11	66	79	145

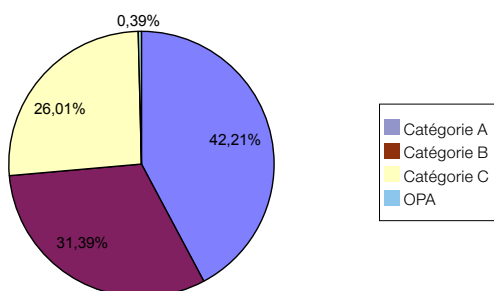


8-B - Les congés de maternité et d'adoption

Maternité

La durée minimale du congé maternité est de 16 semaines dont, en principe, un congés 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.



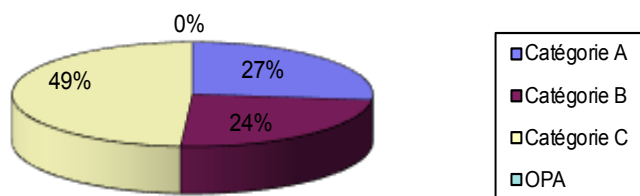
Maternité

Le tableau ci-dessous est exprimé en nombre de jours

Filière	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total
Administratif	6210	5870	9495,5		21575,5
Exploitation			1499		1499
Maritime, Contrôle et Sécurité	503				503
Non précisé	1971	183	224		2378
OPA				174	174
Technique	10164	7964	394		18522
Total	18848	14017	11612,5	174	44651,5

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.



Adoption

Le tableau ci-dessous est exprimé en nombre de jours

Filière	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA		Somme OPA	Total
	F	M		F	M		F	M		F	M		
Administratif			0	71		71		98	98				169
Technique	127		127	20	24	44							171
Exploitation								134	134				134
Total	127	0	127	91	24	115	0	232	232	0	0	0	474

Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA
127	115	232	0



8-C - Nombre d'agents ayant pris en 2015 un congé de paternité (agents physiques gérés par le ministère)

Cat.	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques	Durées réelles
Cat. A+(¹⁾)	5	55	55
Cat. A	52	572	571
Cat. B	106	1 180	1 178
Cat. C	126	1 414	1 414
OPA	33	363	363
Total	322	3 584	3 581

(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 modifié du 3 novembre 2008)

Le compte épargne temps (CET) est un dispositif permettant aux agents (fonctionnaires titulaires et personnels non titulaires) d'épargner jusqu'à 20 jours de congés non pris au titre d'une année.

Lors de la procédure annuelle d'alimentation, au-delà d'un seuil de 20 jours, les agents peuvent utiliser leur compte épargne temps selon trois modalités :

- choisir d'épargner des jours sous forme de congés dans la limite d'une progression annuelle de 10 jours, et ce, après exercice du droit d'option. Le plafond annuel est fixé à 60 jours ;
- en demander la monétisation ;
- placer des jours en procédant à leur versement au sein du régime de retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP). Cette option ne s'applique qu'aux fonctionnaires.

Les agents peuvent librement combiner ces trois formules..

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

Cat.	A	B	C
Hommes	1 225	1 142	391
Femmes	476	500	447
Total	1 701	1 642	838
Nombre total de bénéficiaires			4 181

Nombre de jours de CET indemnisés et comparaison avec 2014

	2014			2015			Evolution 2015 / 2014		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Montants	2 783 525 €	985 493 €	3 769 018 €	2 789 044 €	1 156 825 €	3 945 869 €	0,2%	17,4%	4,7%
Nombre de jours	28 333	10 919	39 252	28 783	12 871	41 654	1,6%	17,9%	6,1%

9

L'action sociale





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

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 ainsi 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 conseillères 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.

Elle exerce également une fonction d'expertise en proposant les orientations de la politique du service social, veille à leur mise en œuvre et participe à leur évaluation.

Dans le contexte actuel de réorganisation et de complexification des organisations, 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 et besoins et, d'autre part, à la mesure de l'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.

Enfin, pour accompagner la mise en œuvre des nouvelles orientations et conforter les compétences des professionnels, un parcours de professionnalisation des assistants de service social a été mis en place.

Les coopérations de service social

Le service social s'est engagé, depuis plusieurs années, dans des procédures de conventionnement avec d'autres ministères et établissements publics administratifs. Cette dynamique s'est poursuivie en 2015, avec la concrétisation d'une convention avec l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS).



Les effectifs dédiés au service social (SERM 2015)

Le service social est composé de 128 agents (120 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 : 21) ;
- 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, 6 assistantes de service social ont été

recrutées et affectées dans les DREAL Rhône-Alpes, Nord Pas-de-Calais, Bretagne (2 postes), Lorraine et à la DEAL de La Réunion.

La réforme territoriale des administrations de l'État

Le nouveau dimensionnement des régions impacte le schéma d'organisation du service social.

Tout au long de l'année, les équipes sociales concernées ont été soutenues dans le processus de changement et pleinement associées d'une part, à la démarche de diagnostic portant sur les opportunités et les contraintes à considérer et, d'autre part, à l'analyse des évolutions souhaitables.

9-B - L'action sociale en 2015

En 2015, les dépenses d'action sociale collective et individuelle se sont établies à 17 126 624 €, contre 17 755 435 € en 2014, ce qui représente une baisse de 628 811 € (soit - 3,5 %). La diminution des dépenses d'action sociale touche tous les grands types de dépenses à savoir le fonctionnement, les actions collectives, subventions aux associations et les prestations individuelles. Il est à noter qu'il n'y a pas eu de dépenses d'intervention en 2015 comme en 2014 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 politique en faveur des enfants (- 388 913 € par rapport à 2014, soit -17,3 %), cette diminution étant la conséquence de la baisse des effectifs ministériels. Celle-ci n'est pas sans incidence sur les dépenses de restauration collective (- 289 162 € par rapport à 2014, soit - 16,3%). Comme en 2014, les MEDDE-MLETR n'ont versé aucune participation à la MGET en raison de l'absence de transferts de solidarité, ni au FIPHFP en raison du respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

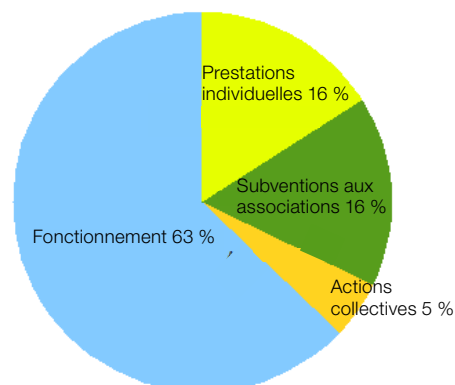
En 2015, les MEDDE-MLETR ont versé aux MEF 614 € au titre du remboursement des prestations vacances-loisirs, logement et des titres restaurants délivrés aux agents MEF en 2014 et 2015.

S'agissant des prestations individuelles, celles-ci sont en très légère baisse par rapport à 2014 (- 48 564 €, soit - 1,70 %). Cependant, toutes les prestations ne

sont pas impactées : les aides matérielles et les aides à la scolarité connaissent une légère progression par rapport à 2014 (+ 2,7 % pour les premières et + 1,7 % pour les secondes).

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

Dépense / année	2 014	2 015
Fonctionnement	11 009 218	10 770 048
Intervention	0	0
Actions collectives	859 420	840 046
Subventions aux associations	3 106 641	2 784 938
Prestations individuelles	2 780 156	2 731 592
Total	17 755 435	17 126 624





9-B-1 - L'action sociale par postes de dépenses

Dépenses de fonctionnement	2014	2015
Aménagements postes travail handicapés	661 097	635 748
Convention de gestion avec les ministères Économiques et Financiers (MEF)	150 000	614 254
Restauration collective (subvention repas RA RIA et RIE)	7 948 337	7 659 175
Politique en faveur des enfants (arbre de Noël, crèches, centres de loisirs et de vacances)	2 249 784	1 860 871
Total	11 009 218	10 770 048

Subventions aux associations		
Subvention CGCV	2 331 641	2 059 938
Subvention FNASCE	750 000	700 000
Subvention FNACE	25 000	25 000
Total	3 106 641	2 784 938

Actions collectives	SD / AC	SD / AC
Études et publications	32 333	26 241
Crédits d'initiative locale (CIL)	827 087	813 805
Total	859 420	840 046

Prestations individuelles	SD / AC	SD / AC
APEH	580 238	532 555
Subvention vacances	448 669	417 901
Aides matérielles	1 109 042	1 139 403
Aide à la scolarité	629 210	639 806
Aide séjour repos ou convalescence	11 664	229
Aides individuelles aux personnes handicapées	1 333	1 698
Total	2 780 156	2 731 592

Dépenses d'intervention		
Réservations logement	-	-
Total	17 755 435	17 126 624



9-B-2 - L'action sociale dans les services

Comparatif des actions collectives menées par les CLAS au titre des actions CIL en 2014 et en 2015

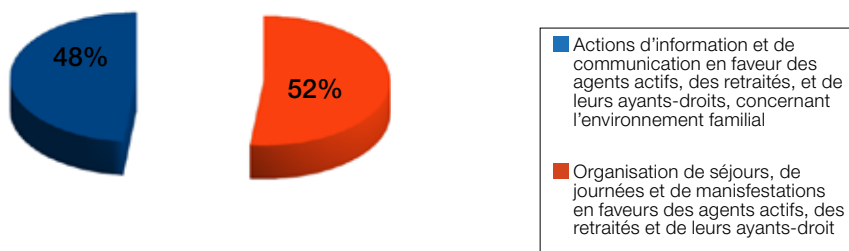
Typologie	Objet de l'action et classification	Nombre d'actions en 2014	Nombre d'actions en 2015
	Actions d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités, et de leurs ayants-droits, concernant l'environnement familial	196	225
21	Handicap (hors celles financées par le FIPHFP)	3	10
22	Santé (Hors santé au travail et préventions des risques psychosociaux)	112	141
31	Gestion du budget	16	22
32 et 37	Relations familiales (Enfance, adolescence, seniors)	49	39
38	Préparation à la retraite (Hors informations à caractère réglementaire)	16	13
	Organisation de séjours, de journées et de manifestations en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants-droits	181	241
33	Séjours vacances de courte durée pour les enfants	5	5
34	Manifestations sportives	4	17
35	Journées récréatives ou éducatives	135	158
36	Manifestations culturelles	37	61
TOTAL		377	466



La note du 9 janvier 2015 relative à l'utilisation des crédits d'initiative locale (CIL) par les comités locaux d'action sociale a notamment revu la nomenclature de

ces crédits en abrogeant la circulaire précédente n° NOR : DEVK 1119864 C du 11 août 2011

Nombre d'actions par typologie



9-B-3 - Les aides matérielles

Pour l'année 2015, 932 aides matérielles ont été accordées à 925 bénéficiaires, sachant qu'un bénéficiaire peut prétendre à plusieurs aides. Le montant des aides accordées s'élève à 1 131 465 €, ce qui représente une diminution du nombre d'aides (- 46) mais une augmentation du montant des aides accordées (7 300 €) par rapport à 2014.

On observe que 61 % des aides se situent dans la tranche des montants de 1 000 € à 1 499 €, avec une augmentation significative du nombre d'aides dans la tranche comprise entre 1 500 et 1 999 € (34% en 2015, contre 25% en 2014 et 19% en 2013). 5% des aides sont égales ou supérieures à 2 000 €, comme en 2014.

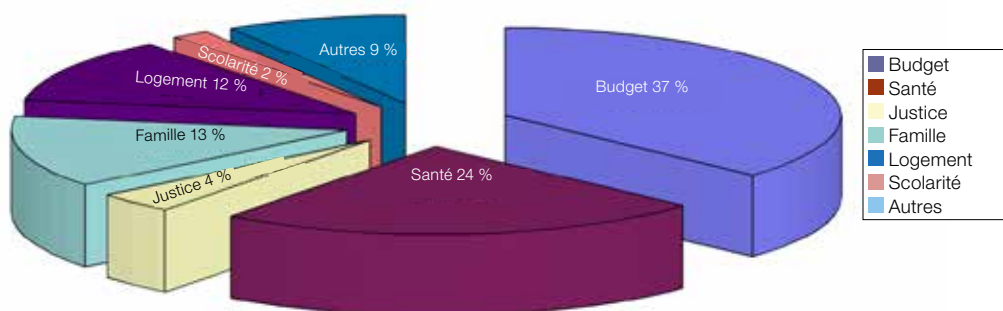
On constate que plus de 63 % des bénéficiaires sont des personnes seules (avec ou sans enfant).

Comme les années précédentes, les agents de catégorie C constituent la majorité des bénéficiaires (72 %) des aides matérielles. Il est à noter que les hommes et les femmes dans la tranche d'âge comprise entre 41 et 50 ans représentent respectivement 34% 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 (37 %), suivi par le poste "santé" (24 %).

Les aides matérielles (secours aux agents en difficulté) en €		1 131 465		
Total des aides accordées		932		
Destination de l'aide				
	2015	2014	2013	
Budget	343	387	455	
Santé	220	226	240	
Justice	36	34	38	
Famille	123	121	160	
Logement	112	145	140	
Scolarité	17	10	23	
Autres	81	55	71	
	932	978	1 127	



Destination des aides matérielles





Bilan aides matérielles 2015	total	%
aides accordées :		
nombre d'aides accordées	932	
montant total des aides accordées	1 131 465	
montant minimum accordé	80	
montant maximum accordé	4 249	
montant moyen accordé	1 214	
ventilation des aides	932	100%
de 0 à 499 €	78	8%
de 500 à 999 €	240	26%
de 1 000 à 1 499 €	252	27%
de 1 500 à 1 999 €	318	34%
de 2 000 € et plus	44	5%
situation ayant permis l'attribution de l'aide	932	100%
budget	343	37%
santé	220	24%
justice	36	4%
famille	123	13%
logement	112	12%
scolarité	17	2%
autres (à préciser)	81	9%
Nombre et motifs des refus	76	100%
ressources trop élevées	10	13%
moyenne économique trop élevée	20	26%
agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	8	11%
relève d'une autre aide	9	12%
relève d'un prêt	8	11%
autres	21	28%
bénéficiaires :		
nombre total de bénéficiaires	925	
Profil des bénéficiaires :		
actifs – hommes	389	100%
< 30 ans	10	3%
31 à 40 ans	77	20%
41 à 50 ans	152	39%
51 à 60 ans	132	34%
61 à 67 ans	18	5%
actifs – femmes	387	100%
< 30 ans	12	3%
31 à 40 ans	75	19%
41 à 50 ans	162	42%
51 à 60 ans	113	29%
61 à 67 ans	25	6%
Cat. des actifs :	776	100%
Cat. A ou équivalent	20	3%
Cat. B ou équivalent	158	20%
Cat. C ou équivalent	556	72%
Nombre d'agents OPA	33	4%
nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	9	1%
retraités ou ayants droit – hommes	76	8%
retraités ou ayants droit – femmes	73	8%
Situation de famille	925	100%
personnes seules	334	36%
seules avec enfant(s)	248	27%
couple sans enfant	91	10%
couple avec enfant(s)	252	27%
Situation des personnes seules :	582	100%
nombre d'actifs	482	83%
nombre de retraités ou ayants-droit	100	17%
Moyenne économique journalière	932	100%
< ou = à 0,99 €	160	17%
comprise entre 1 € et 4,99 €	132	14%
comprise entre 5 € et 9,99 €	237	25%
comprise entre 10 € et 14,99 €	226	24%
comprise entre 15 € et 19,99 €	101	11%
> à 20 €	76	8%
Ressources mensuelles du foyer	932	100%
< ou = à 770 €	50	5%
comprises entre 771 € et 999 €	55	6%
comprises entre 1 000 € et 1 299 €	83	9%
comprises entre 1 300 € et 1 599 €	128	14%
comprises entre 1 600 € et 1 899 €	168	18%
> à 1 900 €	448	48%

région Alsace	région Aquitaine	région Auvergne	région Basse-Normandie	région Bourgogne	région Bretagne	région Centre
13	52	26	24	19	56	30
11 511	52 843	30 375	21 588	17 262	77 738	30 555
300	200	200	200	100	264	300
2 000	2 000	2 230	2 000	2 000	2 000	2 000
885	1 016	1 168	900	909	1 388	1 019
13	52	26	24	19	56	30
3	9	5	4	0	3	3
5	17	7	12	1	17	11
2	13	2	2	6	7	12
3	10	11	3	12	25	3
0	3	1	3	0	4	1
13	52	26	24	19	56	30
4	13	10	8	10	18	6
4	16	6	10	5	18	14
1	2	0	0	0	0	0
0	8	4	0	1	10	5
4	5	6	3	3	2	1
0	4	0	1	0	1	2
0	4	0	2	0	7	2
0	5	3	2	3	3	2
0	0	0	1	0	0	0
0	1	2	1	2	1	1
0	0	0	0	1	0	0
0	1	0	0	0	2	1
0	1	0	0	0	0	0
0	2	1	0	0	0	0
13	51	26	24	19	56	30
2	19	12	6	7	30	11
0	1	0	0	0	0	0
1	4	4	2	1	8	1
0	8	3	3	3	8	5
1	5	5	1	3	13	4
0	1	0	0	0	1	1
4	24	8	13	7	22	14
1	0	0	0	0	1	1
0	1	1	1	0	1	4
1	13	7	9	4	11	5
2	10	0	3	0	9	3
0	0	0	0	3	0	1
6	43	20	19	14	52	25
0	0	0	0	1	1	0
1	11	5	6	1	7	9
5	30	15	13	11	37	13
0	2	0	0	1	6	2
0	0	0	0	0	1	1
6	4	2	1	1	3	3
1	4	4	4	4	1	2
13	51	26	24	19	56	30
4	14	8	10	5	23	12
4	15	5	2	4	14	7
3	3	5	1	2	6	3
2	19	8	11	8	13	8
8	29	13	12	9	37	19
4	22	9	8	7	33	16
4	7	4	4	2	4	3
13	52	26	24	19	56	30
0	5	3	1	1	17	6
3	7	2	8	1	7	3
2	14	8	9	9	13	2
6	15	7	2	2	8	12
1	4	2	3	3	5	3
1	7	4	1	3	6	4
13	52	26	24	19	56	30
0	0	0	0	1	3	1
0	4	3	0	0	3	2
2	2	0	5	3	6	2
3	7	1	3	3	8	1
1	11	6	2	2	15	8
7	28	16	14	10	21	16





➔ Suite du tableau

Bilan aides matérielles 2015 (suite)	région Champagne-Ardenne	région- île de France	région Franche Comté
aides accordées :			
nombre d'aides accordées	12	73	10
montant total des aides accordées	14 400	96 872	14 837
montant minimum accordé	500	470	900
montant maximum accordé	2 000	4 249	2 000
montant moyen accordé	1 200	1 327	1 484
Ventilation des aides	12	73	10
de 0 à 499 €	0	1	0
de 500 à 999 €	3	11	1
de 1 000 à 1 499 €	3	23	3
de 1 500 à 1 999 €	6	34	6
de 2 000 € et plus	0	4	0
Situation ayant permis l'attribution de l'aide	12	73	10
budget	5	34	2
santé	3	10	2
justice	0	2	0
famille	2	7	3
logement	2	9	3
scolarité	0	0	0
autres (à préciser)	0	11	0
Nombre et motifs des refus	1	2	1
ressources trop élevées	0	0	0
moyenne économique trop élevée	0	0	1
agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	1	1	0
relève d'une autre aide	0	0	0
relève d'un prêt	0	1	0
autres	0	0	0
Bénéficiaires :			
nombre total de bénéficiaires	12	73	10
Profil des bénéficiaires :			
Actifs – hommes	5	32	5
< 30 ans	0	0	1
31 à 40 ans	1	10	1
41 à 50 ans	1	11	2
51 à 60 ans	3	11	1
61 à 67 ans	0	0	0
Actifs – femmes	4	38	4
< 30 ans	0	1	0
31 à 40 ans	0	9	1
41 à 50 ans	1	16	1
51 à 60 ans	3	10	2
61 à 67 ans	0	2	0



région Haute-Normandie	région Languedoc-Roussillon	région Limousin	région Lorraine	région Midi-Pyrénées	région Nord-Pas-de-Calais
30	32	32	49	42	70
33 761	41 393	41 600	53 531	59 394	89 580
250	100	200	200	312	400
2 000	2 700	3 191	2 000	2 600	4 000
1 125	1 294	1 300	1 092	1 414	1 280
30	32	32	49	42	70
1	3	2	6	2	2
7	8	10	15	7	19
13	7	7	14	10	21
9	10	10	14	20	23
0	4	3	0	3	5
30	32	32	49	42	70
15	18	12	17	11	27
1	6	6	16	5	17
5	1	0	1	4	2
2	5	0	7	13	15
5	2	0	1	7	6
1	0	0	1	0	1
1	0	14	6	2	2
6	0	1	8	0	7
0	0	1	1	0	3
1	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0
5	0	0	5	0	3
			7		
30	32	32	49	42	70
12	11	15	29	13	45
1	0	1	0	0	3
2	0	1	6	3	12
7	6	7	12	4	22
1	5	6	10	6	7
1	0	0	1	0	1
13	13	12	8	19	17
2	1	0	0	0	2
2	0	2	1	6	6
4	4	4	2	8	4
5	6	6	5	5	3
0	2	0	0	0	2





➔ Suite du tableau

Bilan aides matérielles 2015 (suite)	région Champagne-Ardenne	région- île de France	région Franche Comté
Cat. des actifs :	9	70	9
Cat. A ou équivalent	0	4	0
Cat. B ou équivalent	1	19	2
Cat. C ou équivalent	7	46	7
Nombre d'agents OPA	1	1	0
nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs		0	0
retraités ou ayants droit – hommes	1	1	1
retraités ou ayants droit – femmes	2	2	0
Situation de famille	12	73	10
personnes seules	5	23	3
seules avec enfant(s)	2	22	4
couple sans enfant	1	11	0
couple avec enfant(s)	4	17	3
Situation des personnes seules	7	45	7
nombre d'actifs	6	44	6
nombre de retraités ou ayants-droit	1	1	1
Moyenne économique journalière	12	73	10
< ou = à 0,99 €	2	11	0
comprise entre 1 € et 4,99 €	4	8	2
comprise entre 5 € et 9,99 €	2	18	2
comprise entre 10 € et 14,99 €	2	15	5
comprise entre 15 € et 19,99 €	1	15	1
> à 20 €	1	6	0
Ressources mensuelles du foyer	12	73	10
< ou = à 770 €	1	8	0
comprises entre 771 € et 999 €	2	7	0
comprises entre 1 000 € et 1 299 €	2	16	1
comprises entre 1 300 € et 1 599 €	0	12	2
comprises entre 1 600 € et 1 899 €	3	13	3
> à 1 900 €	4	17	4



région Haute-Normandie	région Languedoc-Roussillon	région Limousin	région Lorraine	région Midi-Pyrénées	région Nord-Pas-de-Calais
25	24	27	37	32	62
0	1	0	0	0	1
7	5	8	4	6	14
15	15	19	31	23	44
3	2	0	1	3	1
0	1	0	1	0	2
2	5	2	8	4	7
3	3	3	4	6	1
30	32	32	49	42	70
7	14	11	25	17	21
14	8	8	6	18	13
1	5	3	2	1	8
8	5	10	16	6	28
21	22	19	31	35	34
17	17	16	24	27	31
4	5	3	7	8	3
30	32	32	49	42	70
5	5	3	10	4	17
6	1	3	6	6	13
3	7	7	14	16	18
8	8	8	13	9	18
3	5	7	4	4	4
5	6	4	2	3	0
30	32	32	49	42	70
2	0	1	3	2	4
1	0	1	5	3	5
0	2	1	7	1	5
8	8	7	1	5	7
5	6	4	14	13	10
14	16	18	19	18	39

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 2015

Pour le MEDDE et le MLETR, 1 089 dossiers ont été validés pour un volume d'émission de 531 545 €. Ces dépenses s'imputent sur le programme 148 de la Fonction publique.



9-C - Le comité d'aide sociale (CAS)

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

L'association se compose de huit membres de droit, agents des ministères ou retraités et agréés par les ministres ainsi que de quatre membres suppléants. Quatre titulaires sont proposés par le directeur des ressources humaines des MEDDE/MLETR. Quatre titulaires et quatre suppléants sont proposés, à raison de deux membres par organisation, par les organisations syndicales représentatives siégeant au comité technique ministériel (CTM) des MEDDE/MLETR.

L'action principale du CAS consiste à soutenir financièrement les agents des MEDDE/MLETR, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères, entrant dans un nouveau logement ou dont les enfants dé-cohabitent pour suivre des études.

Ce soutien s'exprime par la délivrance de trois prêts sans intérêts : prêts sociaux, prêts d'installation et prêts aux agents pour leurs enfants qui dé-cohabitent pour suivre des études.

9-C-1 - Les prêts sociaux accordés en 2015

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 (2014/2015)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt social 2014	115	214 590,00 €	1 866 €
Prêt social 2015	91	171 129,12 €	1 880,54 €

En 2015, on constate une baisse du nombre de prêts sociaux délivrés par rapport à 2014 : 91 prêts ont été accordés contre 115 en 2014. L'année 2015 est marquée par une baisse de 24 prêts sociaux, baisse moins significative qu'entre 2012 et 2013, période qui avait connu une baisse de 52 prêts.

Le montant des prêts accordés s'établit en 2015 à 171 129,12 € contre 214 590 € en 2014 (soit - 43 461 €), ce qui représente une baisse de 20,3 %.

Le montant moyen par prêt accordé s'élève à 1 880,54 €, soit une augmentation de 14,54 € par rapport à l'année 2014 où le montant moyen s'établissait à 1 866 €.

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Cat. d'agents	Nombre
Agents de Cat. A	0
Agents de Cat. B	21
Personnels administratifs de Cat. C	36
Agents d'exploitation + OPA	23 +1
Retraités	10
Ayants droits	0
Total	91

Les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (39,56 % des bénéficiaires).

Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	Nombre
Endettement	46
Achat	12
Scolarité	1
Divorce	8
Santé	11
Travaux	6
Décès	2
Autres	5
Total	91

Comme en 2014, le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles (50,50 % 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 2015

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement des agents des MEDDE/MLETR. Les nouveaux arrivants, les agents en mobilité et ceux confrontés à des difficultés d'ordre familial peuvent bénéficier d'un montant plus élevé que le prêt de base (1 500 €), dans la limite d'un plafond de 2 100 €.

Bilan des prêts d'installation octroyés par le C.A.S sur 2 ans (2013/2014)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt d'installation 2014	141	222 040,00 €	1 575 €
Prêt d'installation 2015	129	208 450,00 €	1 615,89 €

Par rapport à 2014, le nombre de prêts d'installation accordés a diminué de 12 prêts (soit 129 prêts en 2015 contre 141 en 2014) et le montant total des prêts accordés est de 208 450 € en 2015 contre 222 040 € en 2014, soit une baisse de 6,1 %. Le montant moyen par prêt (1 615,89 €) est en augmentation par rapport à celui de 2014, plus de 40 € accordés en 2015 pour les prêts d'installation par rapport à 2014, soit 115,89 € de plus que le montant du prêt de base (1 500 €).

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Cat. d'agents	Nombre
Agents de Cat. A	15
Agents de Cat. B	31
Personnels administratifs de Cat. C	55
Agents d'exploitation + OPA	23 + 2
Retraités	3
Ayants droits	0
Total	129

Les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (43 % des bénéficiaires) et de catégorie B (24 % des bénéficiaires). Il est à noter qu'en 2015, le nombre de dossiers déposés par des agents de catégorie A a doublé passant de 7 à 15 dossiers.

Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	Nombre
Location HLM ou privé	42 + 52
Accession	21
Logement de fonction	6
Construction	3
Meublé	2+3
Total	129

Tout comme en 2014, le motif des demandes de prêts d'installation accordés concerne essentiellement les locations, en HLM ou en secteur privé, soit 73 % des demandes reçues en 2015.

9-C-3 - Les prêts dé-cohabitation accordés en 2015

Ces prêts ont été institués pour aider les parents dont les enfants dé-cohabitent pour suivre leurs études. Le montant du prêt s'élève à 1 500€.

Bilan des prêts dé-cohabitation octroyés par le C.A.S sur 2 ans (2014/2015)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt dé-cohabitation 2014	34	49 500,00 €	1 456 €
Prêt dé-cohabitation 2015	34	48 900,00 €	1 438,25€

En 2015, le nombre de prêts dé-cohabitation s'est établi à 34 dossiers, soit le même nombre de dossiers qu'en 2014. Le montant moyen des prêts octroyés connaît une baisse de 17,75 € (soit un montant de 1 438,25 € en 2015 contre 1 456 € en 2014).

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Cat. d'agents	Nombre
Agents de Cat. A	1
Agents de Cat. B	14
Personnels administratifs de Cat. C	9
Agents d'exploitation + OPA	5 + 1
Retraités	
Ayants droits	
Total	34

En 2015, 14 des 34 bénéficiaires sont des personnels administratifs de catégorie B contre 13 pour le personnel de catégorie C, alors qu'en 2014 le personnel de catégorie C représentait 41 % des bénéficiaires.



10

L'égalité entre les femmes et les hommes

A photograph of a woman and a man in safety gear. The woman is in the foreground, wearing a white hard hat and an orange high-visibility vest with reflective stripes. The man is in the background, also wearing a white hard hat and an orange high-visibility vest, looking towards the right. The background is a plain, light-colored wall.

Rapport de
situation comparée

Note liminaire

Le présent chapitre regroupe des éléments déjà présents dans les différents chapitres du bilan social et en introduit de nouveaux, de manière à répondre à la circulaire DGAFP du 8 juillet 2013¹ et à présenter une monographie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux MEDDE et MLETR en 2015.

10-A - Les principales actions 2015 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le MEDDE et le MLETR ont réalisé en 2015 leur 3^{ème} rapport de situation comparée (RSC) à partir d'indicateurs genrés, dont certains vont au delà des obligations posées par l'arrêté du 23 décembre 2013.

Nos deux ministères ont poursuivi leur engagement dans les politiques d'égalité professionnelle.

Ainsi, le réseau des référentes et référents égalité s'est élargi et s'est de nouveau réuni 2 fois en 2015. Animé par la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, il est composé de plus de 100 membres, représentant les services centraux et déconcentrés de nos ministères (DREAL, DIR, DIRM...). Il accueille également des référents de DDI et des représentants d'établissements publics sous tutelle.

Le groupe de travail mis en place en 2013 avec les organisations syndicales représentées en CTM a poursuivi ses travaux dans le cadre de la charte 2014-2017 signée le 4 novembre 2014 par les deux ministres et le secrétaire d'État ainsi que du plan d'action 2015-2017. Ce groupe de travail s'est ainsi réuni huit fois en 2015, pour mettre en place des actions inscrites au plan.

En ce qui concerne les formations, le marché établi en 2013 a été reconduit en 2015. Il a permis la mise en œuvre de diverses actions (formations dans le cadre de

prises de poste, formations flash pour des collectifs de travail, formations RRH et SG...). Environ 400 agents ont été formés ou sensibilisés, issus des DAC mais aussi des services déconcentrés ainsi que des établissements publics.

Il convient également de souligner que conformément à la charte égalité 2014-2017, une première étude statistique sur les causes des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes aux MEDDE et MLETR, a été confiée à l'ENPC.

En application de la charte égalité, les contrats d'objectifs signés avec les établissements publics comprennent désormais un chapitre relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, il convient de souligner, cette année encore, l'élaboration de chacune des « feuilles de route » respectives de nos deux ministères, signées avec le ministère des Affaires sociales et reconnues comme étant très avancées.

Enfin, il est à souligner l'engagement, fin 2015, de nos ministères dans les démarches de labellisation (Diversité et Egalité professionnelle) rendues obligatoires par le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté.

10-B - La place des femmes dans l'effectif 2015 des MEDDE et MLETR

10-B-1 - Une petite progression de la part des femmes dans l'effectif

Au 31 décembre 2015 pour le MEDDE et MLETR, les femmes représentent 17 609 agentes sur un total de 43 027 agents, personnes physiques présentes. Elles étaient 38,4 % en 2013 et 39,1 % en 2014.

Elles sont passées en 2015 à 40,9 % des effectifs, soit une hausse de 1,8 point. Les effectifs physiques ont baissé dans le même temps de 2768.

Pour l'ensemble de la fonction publique d'État, le pourcentage de femmes (y compris les militaires) est de 54 % (données DGAFP 2013).

¹ NOR RDFF1315966C 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 2015

Cat.	F	H	Total	% de femmes dans la Cat. en 2015	% d'hommes dans la Cat. en 2015	% Cat.
Cat. A+	426	967	1 393	30,6%	69,4%	3,2%
Cat. A	3 834	5 249	9 083	42,2%	57,8%	21,2%
Cat. B	6 051	8 311	14 362	42,1%	57,9%	33,4%
Cat. C	7 223	7 849	15 072	47,9%	52,1%	35,0%
OPA	75	3 042	3 117	2,4%	97,6%	7,2%
Total général	17 609	25 418	43 027	40,9%	59,1%	100,0%

Place des femmes dans l'effectif physique 2014

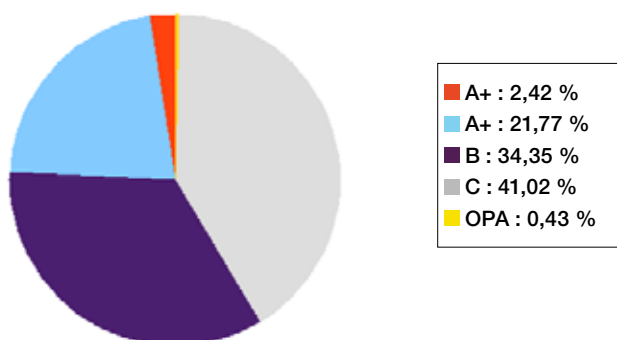
Cat.	F	H	Total	% de femmes dans la Cat. en 2014	% de femmes de la Cat. dans l'effectif global en 2014
A+	403	960	1363	29,57	0,9
A	3681	5281	8962	41,07	8,0
B	6017	8576	14593	41,23	13,1
C	7702	8137	15839	48,63	16,8
OPA	104	4934	5038	2,06	0,2
Total général	17907	27888	45795	39,10	39,10

En 2015, les constantes restent les mêmes, avec néanmoins une progression de la part des femmes dans les catégories B A et A+ et un petit fléchissement pour les C.

Proportionnellement, le nombre de femmes A+ et A dans l'effectif féminin continue d'augmenter : 24,2 % en 2015, contre 22,8 % en 2014 et 22,2 % en 2013.

On note également que les femmes de catégorie B passent de 33,6 % en 2014 à 34,4 % en 2015 au regard de la totalité de l'effectif féminin.

La répartition de l'effectif féminin par catégorie hiérarchique est la suivante en 2015 :



À noter que les baisses d'effectifs entre 2014 et 2015 ont, comme l'an passé, davantage touché les hommes que les femmes pour l'ensemble des catégories exceptée la catégorie C. On constate en particulier que les femmes ont été beaucoup moins impactées en 2015 par la baisse des effectifs.

Baisse d'effectifs par sexe 2014-2015

Cat.	Femmes	Hommes
A+	23	7
A	153	-32
B	34	-265
C	-479	-288
OPA	-29	-1892
Total	-298	-2470

10-B-2 - Effectif en ETPE arrondis par filière, corps et catégorie

En ETPE arrondis, le pourcentage de femmes est de 39,9 % en 2015 (à comparer aux 38 % en 2014 et aux 37,3 % en 2013) soit 16 718 femmes pour 25 186 hommes.

En 2015, on dénombre 41 904 ETPE arrondis contre 44 577 ETPE recensés en 2014.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

Filière	Cat.	Corps	Femmes	Hommes	Total général au 31/12/2015	Rappel 2014	
Administrative	Cat. A+	Administrateur civil	47	92	139	131	
		Architecte urbaniste de l'Etat	57	50	106	109	
		Autres corps hors ministère de Cat. A+	48	81	129	123	
		Inspecteur de l'admin. du dev. durable	19	31	50	55	
	Total Cat. A+			170	254	424	418
	Cat. A	Attachés d'administration de l'Etat	1 467	972	2 439	2 385	
		Autres corps hors ministère de Cat. A	60	151	211	199	
		Chargé d'études documentaires	28	7	35	38	
		Conseillers techniques de service social Etat	21		21	21	
		Infirmiers (e) Etat	5		5	5	
		Personnel non titulaire de Cat. A	321	335	656	693	
	Total Cat. A			1 902	1 465	3 367	3 341
	Cat. B	Assistants de service social Etat	90	7	97	94	
		Autres corps hors ministère de Cat. B	323	35	358	345	
		Personnel non titulaire de Cat. B	55	48	103	128	
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	3 587	1 598	5 185	5 176	
	Total Cat. B			4 055	1 688	5 743	5 743
	Cat. C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	5 709	1 094	6 803	7 319	
		Autres corps hors ministère de Cat. C	393	22	415	436	
Personnel non titulaire de Cat. C		183	61	244	271		
Total Cat. C			6 285	1 177	7 462	8 026	
Total Administrative			12 412	4 583	16 995	17 527	
Exploitation	Cat. B	Personnel non titulaire de Cat. B		2	2	2	
		Total Cat. B				2	2
	Cat. C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	94	5 089	5 184	5 157	
		Personnel non titulaire de Cat. C	2		2	4	
Total Cat. C			96	5 089	5 186	5 161	
Total Exploitation			96	5 091	5 188	5 163	



Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par corps en ETPE (suite)

Filière	Cat.	Corps	Femmes	Hommes	Total général au 31/12/2015	Rappel 2014
Maritime, Contrôle et Sécurité (1)	Cat. A+	Administrateur des affaires maritimes	57	193	250	233
	Total Cat. A+		57	193	250	233
	Cat. A	Inspecteur conseiller des affaires maritimes	30	122	152	158
		Officier de port		26	26	26
		Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes		9	9	19
		Professeur de l'enseignement maritime		9	9	8
		Professeur technique de l'enseignement maritime		8	8	8
	Total Cat. A		30	174	204	219
	Cat. B	Officier de port adjoint	3	135	138	132
	Total Cat. B		3	135	138	132
Cat. C	Marin de balisage et de dragage	4	269	273	278	
	Syndic des gens de mer	191	168	360	388	
Total Cat. C		195	437	633	666	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			286	939	1 224	1 251
Ouvrière (2)	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	71	3 016	3 088	4 996
	Total OPA		71	3 016	3 088	4 996
Total Ouvrière			71	3 016	3 088	4 996
Technique	Cat. A+	Autres corps hors ministère de Cat. A+	12	54	66	60
		Directeur de recherche		1	1	
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	181	462	643	641
	Total Cat. A+		193	517	709	701
	Cat. A	Autres corps hors ministère de Cat. A	780	1 140	1 920	1 841
		Chargé de recherche		2	2	
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	937	2 388	3 325	3 278
		Personnel non titulaire de Cat. A	16	27	43	47
	Total Cat. A		1 733	3 556	5 289	5 167
	Cat. B	Autres corps hors ministère de Cat. B	257	652	909	863
		Personnel non titulaire de Cat. B	8	13	21	37
		Technicien de l'environnement	1	1	2	2
		Techniciens supérieurs développement durable	1 430	5 725	7 155	7 403
	Total Cat. B		1 695	6 391	8 086	8 305
	Cat. C	Adjoint technique des administrations de l'Etat	99	350	448	459
Autres corps hors ministère de Cat. C		5	26	31	28	
Dessinateur		129	713	842	975	
Expert technique des services techniques		1	3	4	4	
Personnel non titulaire de Cat. C			1	1	2	
Total Cat. C		233	1 092	1 325	1 468	
Total Technique			3 854	11 556	15 410	15 640
Total général au 31/12/2015			16 718	25 186	41 904	44 577

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

(2) Intégrations des OPA dans la FPT au 01/01/2015.

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

Contrat PNT	Corps	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général Au 31/12/2015	Rappel 2014
		F	H		F	H		F	H			
CDI	Agents du serv.nat. exam. permis de conduire				1	1	2				2	4
	Agents règlement intérieur national	76	84	160							160	199
	Auxiliaires exploitation							2		2	2	4
	Berkani article 34							80	3	83	83	109
	Berkani de droit privé							14		14	14	17
	Chargés d'études de haut niveau 68	1	4	5							5	6
	Contractuels 1800 DAFU	2	2	4							4	6
	Contractuels environnement											1
	Personnels contractuels SETRA cadres	7	10	17	1	1	2				19	23
	PNT DREIF					1	1				1	4
	PNT EMA	4	17	21							21	27
	PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau	3	9	12							12	17
	PSS CETE	12	17	29	14	12	27	2	1	3	58	74
	PSS exploitation					2	2				2	2
Règlements locaux	2	3	5	1	3	4	2	10	12	21	28	
Total CDI		107	146	252	17	20	37	100	13	113	402	520
CDD	***auxiliaire équipement							1		1	1	1
	Contractuels article 4	192	172	363	32	27	59	60	40	100	522	503
	Contractuels cabinet	5	12	17							17	18
	Titulaires détachés sur contrats		2	2							2	
	Travailleurs handicapés contractuels cat. A		2	2							2	7
	Travailleurs handicapés contractuels cat. B				11	10	21				21	32
	Travailleurs handicapés contractuels cat. C							13	4	17	17	23
Total CDD		197	188	384	43	37	80	74	44	118	582	583
Total	Contractuels sui generis	20	18	38	2	6	8	11	4	15	61	56
	Divers PNT - agents contractuels agriculture	2	2	4		1	1				5	5
	Médecins de prévention	13	8	21							21	21
Total		34	28	62	2	7	9	11	4	15	86	82
Total général		337	362	699	63	64	126	185	61	246	1 072	1 184

Globalement, comme en 2013 et en 2014, les femmes restent majoritaires parmi les personnels non titulaires en 2015 : 585 femmes pour 487 hommes, soit près de 55 % de femmes pour 45 % d'hommes.

Elles représentent désormais 48,2 % des contractuels

de catégorie A, (46 % en 2014), 49,6 % des contractuels de catégorie B (50,8 % en 2014) et 75,2 % des contractuels de catégorie C (76,2 % en 2014).

A noter que nous ne disposons pas de données genrées concernant les vacataires.



10-C - Âge médian par catégorie et âge moyen par sexe

10-C-1 - Âge médian par catégorie

La catégorie A est la plus jeune avec un âge médian de 43 ans et 11 mois et la plus âgée est la catégorie C avec 51 ans et 9 mois.

NB : 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 2015 (47 ans et 5 mois en 2014).

En 2015, comme en 2014, l'âge moyen des femmes est inférieur à celui des hommes sauf pour la catégorie C où les femmes constituent une forte majorité. L'âge moyen des femmes de catégorie C est le plus élevé.

Comme il est indiqué dans le volet GPEEC du bilan social 2015, l'âge moyen des effectifs est de 47 ans et 6 mois (contre 47 ans et 5 mois en 2014). Pour les femmes il est de 47 ans et 10 mois (soit le même âge qu'en 2014) et celui des hommes de 47 ans et 4 mois (47 ans et 2 mois en 2014).

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 DGAFP).

Cat.	Femmes	Hommes	Age Moyen
A+	41 ans 10 mois	45 ans 4 mois	44 ans 2 mois
A	42 ans 4 mois	44 ans 7 mois	43 ans 8 mois
B	48 ans 0 mois	48 ans 5 mois	48 ans 3 mois
C	51 ans 0 mois	47 ans 8 mois	49 ans 3 mois
OPA	45 ans 7 mois	48 ans 2 mois	48 ans 2 mois

10-D - Part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MEDDE et MLETR

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 ;
- et 40 % à partir de 2017.

Ne sont pas pris en compte les renouvellements dans un même emploi ou les nominations dans un même type d'emploi pour un périmètre de gestion donné (même secrétariat général). 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 MEDDE et au MLETR.

10-D-2 - Primo-nominations en 2015 par comparaison à 2014

Pour 2015 les primo-nominations sont les suivantes :

Nominations équilibrées sur emploi dans l'encadrement supérieur de la fonction publique : Situation au 31/12/2015

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%

En 2015, 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 en augmentation par rapport à 2014 (25%) mais en diminution par rapport à 2013 (36%).

primo nominations 2014-2013

Type	Emploi	primo-nominations 2014		%	
		F	H	F	H
Type n°1	DAC, 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	25,0%	75,0%

Type	Emploi	Primo-nominations 2013		%	
		F	H	F	H
Type n°1	DG, DAC	2	2	50%	50%
	CGEDD (Vice-pdt, pdt section ...)	1	0	100%	0%
Total type 1		3	2	60%	40%
Type n°2	Chef de service	0	3	0%	100%
	Sous-directeur	8	25	24%	76%
	EHN/DP	2	1	67%	33%
Total type 2		10	29	26%	74%
Type n°4	Emplois de direction d'administration territoriale de l'Etat	8	6	57%	43%
TOTAL METL et MEDDE		21	37	36%	64%

Pour les MEDDE et MLETR, comme pour bon nombre de ministères dits techniques, où écoles et métiers sont encore à forte dominance masculine, la question de viviers féminins permettant de pourvoir dans les prochaines années aux emplois supérieurs et dirigeants, tel que l'exige la loi du 12 mars 2012, se pose de façon cruciale.

Elle demande un travail de prospection sur le long terme, en partenariat avec les principales écoles formant aux métiers des MEDDE et MLETR mais aussi, pour l'ensemble des acteurs intervenant dans le processus de recrutement, de savoir repérer en amont les femmes

susceptibles d'occuper des postes de haut niveau.

Un travail sur les viviers féminins est engagé depuis 2013 par la délégation aux cadres dirigeants du secrétariat général des MEDDE et MLETR avec la DRH et les inspecteurs et ingénieurs généraux des ressources humaines des MIGT, afin de repérer et de suivre de façon personnalisée les potentiels pressentis. La charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017 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 2015 par comparaison à 2014.

Répartition des effectifs selon la durée du travail

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015 (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 2015	Rappel 2014
Femmes	426	3 834	6 051	7 223	75	17609	17 907
Hommes	967	5 249	8 311	7 849	3 042	25418	27 888
Total général	1 393	9 083	14 362	15 072	3 117	43027	45 795

Nombre d'agent-e-s à temps plein								
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total 2015	Rappel 2014
Temps plein	F	387	3 000	4 552	5 445	57	13441	13 434
	H	953	5 027	7 867	7 642	2 948	24437	26 838
Total Temps plein		1 340	8 027	12 419	13 087	3 005	37878	40 272
% Femmes		90,8%	78,2%	75,2%	75,4%	76,0%	76,3%	75,0%
% Hommes		98,6%	95,8%	94,7%	97,4%	96,9%	96,1%	96,2%
% Total		96,2%	88,4%	86,5%	86,8%	96,4%	88,0%	87,9%

Nombre d'agent-e-s à temps partiel								
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total 2015	Rappel 2014
absence fractionnée	F				1		1	1
	H							-
cessation prog activité 50 %	F							1
	H					2	2	8
cessation prog activité 60 %	F							1
	H							3
cessation prog activité 80 %	F							-
	H							-
congé formation fractionné	F			2			2	5
	H			2			2	4
temps partiel 50 %	F	2	9	38	64	1	114	119
	H		8	20	16	3	47	40
temps partiel 60 %	F		4	30	51		85	97
	H	2	6	14	2	1	25	23
temps partiel 70 %	F		9	20	30		59	70
	H		4	4	3	1	12	14
temps partiel 80 %	F	26	608	1 132	1 237	14	3 017	3 279
	H	9	155	324	138	55	681	744
temps partiel 90 %	F	11	161	259	230	3	664	623
	H	3	27	67	20	11	128	137
temps thérapeutique	F		10	17	34		61	84
	H		3	13	27	21	64	49



Répartition des effectifs selon la durée du travail (suite)

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015 (en effectif physique de l'ETPE)

Nombre d'agent-e-s à temps partiel								
	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total 2015	Rappel 2014
	F		10	17	34			61
H		3	13	27	21		64	49
Somme Femmes		39	801	1 498	1 647	18	4 003	4 280
Somme Hommes		14	203	444	206	94	961	1 022
Total		53	1 004	1 942	1 853	112	4 964	5 302
% Femme		9,2%	20,9%	24,8%	22,8%	24,0%	22,7%	23,9%
% Homme		1,4%	3,9%	5,3%	2,6%	3,1%	3,8%	3,7%
% Total		3,8%	11,1%	13,5%	12,3%	3,6%	11,5%	11,6%

Nombre d'agent-e-s à temps incomplet								
Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total 2015	Rappel 2014
temps incomplet	F		33	1	131		165	193
	H		19		1		20	28
Total			52	1	132		185	221
% Femme		0,0%	0,9%	0,0%	1,8%	0,0%	0,9 %	1,1%
% Homme		0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1 %	0,1%
% Total		0,0%	0,6%	0,0%	0,9%	0,0%	0,4 %	0,5%

En 2015, les femmes représentent 80,6% des agents à temps partiel des MEDDE et MLETR (80,7% en 2014, soit un chiffre quasiment identique) et les hommes 19,4 %.

Si l'on ôte les cessations progressives d'activité et les temps partiels pour raison thérapeutique, ce taux est de 81,5% (contre 81,1 % en 2014).

De même qu'en 2014, le temps partiel global des femmes (CPA et thérapeutique compris) concerne en priorité les agentes de catégories C et B, puis les catégories A, avec une majorité de temps partiels à 80 %.

En 2015, pour les hommes, la ventilation reste différente, avec une majorité de B. On note en 2015 un nombre toujours important d'hommes OPA à temps partiel soit 94 dont 55 à 80% (143 en 2014 dont 89 à 80 %). On recense par ailleurs 18 femmes OPA (24 en 2014).

Ces derniers chiffres sont néanmoins à rapprocher de leur proportion dans le corps : 71 femmes pour 3016 hommes en 2015 (104 femmes et 4934 hommes en 2014).

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 2015 (66 % en 2014),
- demandes de reprise du travail à temps plein : 73 % de femmes en 2015 (71 % en 2014).



Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel en 2015 à leur demande par catégorie hiérarchique

Cat.	Femmes	Hommes	Total général
Cat. A+	3	3	6
Cat. A	131	57	188
Cat. B	166	107	273
Cat. C	152	60	212
OPA	1	17	18
Total général	453	244	697

Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein en 2015 à leur demande par catégorie hiérarchique

Cat.	Femmes	Hommes	Total général
Cat. A+	3	1	4
Cat. A	123	50	173
Cat. B	206	84	290
Cat. C	202	40	242
OPA	3	28	31
Total général	537	203	740

10-E-3-Nombre d'agents à temps incomplet

Nombre d'agent-e-s à temps incomplet en 2015

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total 2015	Rappel 2014
temps incomplet	Femmes		33	1	131		165	193
	Hommes		19		1		20	28
Total			52	1	132		185	221
absence fractionnée	Femmes				1		1	1
	Hommes							-
congé formation fractionné	Femmes			2			2	5
	Hommes			2			2	4

Pour 2015, les MEDDE et MLETR ne disposent pas de données centralisées et complètes sur les temps de travail atypiques (horaires de nuit, horaires variables, durant le week-end ...).

En revanche, nous disposons du nombre de jours déposés sur un CET par catégorie et par sexe qui ont été indemnisés en 2015.

10-E-4 - Nombre de jours CET indemnisés par sexe

Cat	2014				2015			
	A	B	C	Total des bénéficiaires	A	B	C	Total des bénéficiaires
Hommes	1243	1026	373	2642	1 225	1 142	391	2758
Femmes	413	429	379	1221	476	500	447	1423
Total	1656	1455	752	3863	1 701	1 642	838	4181

	2013			2014			2015		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Montants indemnisés	894 204 €	2 554 869 €	3 449 073 €	985 493 €	2 783 525 €	3 769 018 €	1 156 825 €	2 789 044 €	3 945 869 €
Nombre de jours	9 917	26 184	36 101	10 919	28 333	39 252	12 871	28 783	41 654

En 2015, 34 % des CET sont détenus par des femmes alors qu'elles représentent près de 41 % de l'effectif de nos ministères.

L'indicateur portant sur le nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) et sur le pourcentage de jours stockés par rapport au nombre de jours utilisés, n'est pas disponible.

10-F - Recrutements

Sur les 1485 recrutements effectués en 2015 (1280 en 2014), les ministères ont recruté 748 femmes (637 en 2014) et 737 hommes (643 en 2014), soit 49 % d'hommes et 51 % de femmes, contre un strict équilibre en 2014. Toutefois, il reste une différence marquée pour ce qui concerne les concours externes : 140 femmes pour 292 hommes en 2015 (122 femmes pour 256 hommes en 2014).

En revanche, on constate toujours que l'accueil des personnels extérieurs (fonctionnaires d'autres ministères ou fonctions publiques) est beaucoup plus favorable aux

femmes avec une légère augmentation par rapport à 2014 (62 % en 2015 contre 60,7% 2014).

Contrairement à l'an passé, les CDD, par nature plus précaires, sont redevenus majoritairement féminins. En effet, ont été recensés 112 femmes et 77 hommes à comparer aux 100 femmes et 97 hommes recrutés en 2014.



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 31/12/2015

Recrutement	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Ancien militaire-emploi réservé							5	23	28	6	14	20				48
Concours externe	14	29	43	45	66	111	67	73	140	13	105	118	1	19	20	432
Concours interne	2	7	9				12	4	16							25
Concours réservé					1	1		1	1	1	2	3				5
Nomination au tour normal / extérieur	1	2	3													3
Prise en charge par le ministère	15	18	33	132	123	255	129	56	185	88	26	114				587
Recrutement CDD				66	56	122	4	6	10	42	15	57				189
Recrutement exceptionnel										3		3				3
Recrutement sans concours										56	48	104				104
Recrutement sur contrat ou règlement				4	5	9				2	10	12				21
Recrutement sur titres				1	2	3				10	1	11				14
Sortie d'école de la fonction publique				15	11	26										26
Travailleur handicapé					1	1	9	8	17	4	5	9				27
Examen professionnel							1		1							1
Total général	32	56	88	263	265	528	227	171	398	225	226	451	1	19	20	1 485

Répartition des agents pris en charge par les ministères 2015

Motif de prise en charge	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Accueil en détachement	7	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

Répartition des agents pris en charge par les ministères 2014

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



10-G - Les départs par catégorie hiérarchique et type de départ

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

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2015

Ensemble des personnels

Motif de départ	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 2015
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Décès				1	7	8	4	13	17	8	18	26		4	4	55
Démission				11	17	28	3	3	6	5	2	7		3	3	44
Fin de prise en charge	1	5	6	50	76	126	28	15	43	18	7	25				200
Licenciement					1	1		2	2	6	4	10		1	1	14
Radiation	7	11	18	16	18	34	15	19	34	35	14	49	29	1 902	1 931	2 066
Retraite	7	38	45	67	171	238	194	78	572	385	28	713	1	114	115	1 683
Total général	15	54	69	145	290	435	244	30	674	457	73	830	30	2 024	2 054	4 062

Personnels titulaires

Motif de départ	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 2015
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Décès					4	4	4	13	17	8	18	26		4	4	51
Démission					1	1	3	3	6	2	1	3		3	3	13
Fin de prise en charge	1	5	6	33	59	92	23	13	36	11	2	13				147
Licenciement								2	2	2	3	5		1	1	8
Radiation	7	11	18	16	18	34	15	19	34	35	14	49	29	1 902	1 931	2 066
Retraite	7	38	45	40	120	160	184	366	550	365	27	692	1	114	115	1 562
Total général	15	54	69	89	202	291	229	416	645	423	65	788	30	024	2 054	3 847

Personnels non titulaires

Motif de départ	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général 2015
	F	H		F	H		F	H		
Décès	1	3	4							4
Démission	11	16	27					3	1	4
Fin de prise en charge	17	17	34	5	2	7		7	5	12
Licenciement		1	1					4	1	5
Retraite	27	51	78	10	12	22		20	1	21
Total général	56	88	144	15	14	29		34	8	42

Sur les 4062 départs (2559 en 2014 et 3591 en 2013) définitifs touchant l'ensemble des personnels physiques des MEDDE et MLETR, les femmes ne représentent plus que 22% (36 % en 2014), soit 891 (928 en 2014) personnes, réparties en 457 agentes de catégorie C

(456 en 2014), 244 agentes de catégorie B (261 en 2014) et 160 agentes de catégorie A et A+ (206 en 2014) ainsi que 30 OPA (5 en 2014).

C'est le nombre élevé de départs d'OPA hommes (2 024) qui explique une telle augmentation entre 2014 et 2015.

10-H - Concours et examens professionnels

10-H-1 - Les concours et examens : candidat-e-s et jurys

Effectif et répartition par sexe 2015

Nom du concours	Effectif et répartition par sexe 2015											
	inscrits			présents			admis liste principale			inscrits liste complémentaire		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
AAA1 exa pro	316	48	364	180	25	205	39	7	46	-	-	-
DEPRECA AAAE 2ème classe	11	3	14	11	3	14	11	3	14			
SACDD-AG cl N ext	1 740	706	2 446	700	255	955	38	9	47	8	4	12
SACDD-AG cl N int	934	250	1 184	651	160	811	21	11	32	15	-	15
SACDD-AG cl N exa pro	1 109	205	1 314	640	130	770	79	12	91	-	-	-
SACDD-AG cl sup exa pro	569	127	696	363	74	437	18	2	20	-	-	-
SACDD-AG cl sup conc pro	297	111	408	187	72	259	53	20	73	-	-	-
SACDD -AG classe ex conc pro	157	53	210	130	47	177	27	12	39	4	-	4
SACDD -CTT cl sup ext	445	284	729	105	89	194	7	10	17	2	1	3
SACDD -CTT cl sup int	131	101	232	56	39	95	5	7	12	2	-	2
SACDD-CTT cl sup conc pro	22	43	65	8	23	31	1	6	7	-	2	2
SACDD -CTT classe ex conc pro	27	43	70	12	34	46	2	3	5	1	1	2
DEPRECA SACDD	6	-	6	6	-	6	6	-	6	-	-	-
APAE pro	200	156	356	138	102	240	30	32	62	-	-	-
AAE pro	798	283	1 081	565	190	755	25	10	35	-	-	-
DEPRECA AAE	8	5	13	6	4	10	6	4	10			-
CEDP exa pro	15	9	24	9	5	14	3	2	5	-	-	-
CR 1ère classe	-	6	6	-	1	1	-	1	1	-	-	-
CR 2ème classe	18	21	39	3	6	9	-	2	2	1	1	2
DR 1ère classe	2	6	8	-	1	1	-	1	1	-	-	-
DR 2ème classe	9	23	32	7	20	27	4	7	11	2	4	6
Sous-total DEPRECA	25	8	33	23	7	30	23	7	30	-	-	-
Sous-total hors DEPRECA	6 789	2 475	9 264	3 754	1 273	5 027	352	154	506	35	13	48
Sous-total fil administrative	6 814	2 483	9 297	3 777	1 280	5 057	375	161	536	35	13	48





Effectif et répartition par sexe 2015 (suite)

Nom du concours	Effectif et répartition par sexe 2015											
	inscrits			présents			admis liste principale			inscrits liste complémentaire		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
AUE option urba ext	52	28	80	37	16	53	4	-	4	1	1	2
AUE option urba int	5	12	17	3	5	8	1	-	1	-	-	-
AUE option urba pro	3	8	11	-	3	3	-	-	-	-	-	-
DEPRECA ATAE 2ème cl	3	3	6	3	3	6	3	3	6	-	-	-
TSDD exa pro	215	608	823	152	499	651	7	13	20	1	3	4
DEPRECA TSDD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TSCDD con pro	207	755	962	166	614	780	47	120	167	1	4	5
TSPDD ext	526	836	1 362	224	387	611	37	57	94	8	6	14
TSPDD int	108	306	414	45	182	227	8	22	30	2	13	15
TSPDD conc pro	14	151	165	10	108	118	2	28	30	-	-	-
TSPDD exa pro	142	414	556	103	324	427	5	34	39	3	4	7
DEPRECA TSPDD	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-	-	-
TS Environnement pro	11	84	95	9	70	79	3	14	17	-	-	-
T Environnement externe	727	1 221	1 948	266	472	738	6	17	23	5	6	11
T Environnement interne	53	219	272	24	119	143	4	11	15	-	7	7
ITPE exa pro	282	940	1 222	208	694	902	10	16	26	-	1	1
ITPE interne	15	92	107	10	43	53	2	7	9	-	-	-
ITPE externe	3 046	6 112	9 158	2 948	5 904	8 852	44	62	106	727	915	1 642
ITPE sur titres	265	255	520	221	201	422	8	12	20	22	14	36
DEPRECA ITPE	3	7	10	3	7	10	2	5	7	-	-	-
IPEF externe ENS	3	12	15	3	10	13	2	1	3	1	-	1
IPEF interne	56	129	185	47	106	153	7	6	13	-	1	1
IPEF Isive Agro Paris Tech	13	19	32	12	17	29	5	4	9	-	-	-
IPEF élèves autres écoles	22	31	53	21	23	44	3	4	7	1	1	2
IPEF LA *	11	29	40	6	15	21	3	5	8	-	-	-
Sous-total DEPRECA	6	12	18	6	12	18	5	10	15	-	-	-
Sous-total hors DEPRECA	5 765	12 232	17 997	4 288	9 596	14 306	205	428	633	772	976	1 748
Sous-total fil techn.	5 771	12 244	18 015	4 294	9 608	14 324	210	438	648	772	976	1 748
EAAM ext art 4.1	64	86	150	27	46	73	5	3	8	2	4	6
EAAM ext art 4.2	4	12	16	3	5	8	1	2	3	-	-	-
ESAM int art 6.1	8	27	35	4	17	21	1	3	4	-	1	1
IAM ext	22	48	70	7	12	19	1	0	1	1	0	1
IAM interne	3	14	17	1	6	7	-	1	1	-	-	-
OPA ext	-	31	31	-	23	23	-	13	13	-	-	-
Sous-total fil. Maritime	101	218	319	42	109	151	8	22	30	3	5	8
TOTAL DEPRECA	31	20	51	29	19	48	28	17	45	-	-	-
TOTAL HORS DEPRECA	12 554	14 707	27 261	8 042	10 869	19 333	557	582	1 139	807	989	1 796
TOTAL GLOBAL	12 686	14 945	27 631	8 113	10 997	19 532	593	621	1 214	810	994	1 804

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

Le tableau ci-dessus donne la totalité, pour chaque type de concours et d'examen qui s'est tenu en 2015 au MEDDE et au MLETR, des personnes, par sexe et par filière, inscrites, présentes, reçues sur liste principale (LP) et reçues sur liste complémentaire (LC).

A noter qu'en 2014, se sont mis en place certains concours dits de «déprécarisation» (cf. DEPRECA) mais la répartition par sexe n'était pas disponible. Désormais, l'ensemble de ces agents sont bien répertoriés par sexe.

Le pourcentage de femmes reçues sur liste principale et liste complémentaire est le plus élevé dans la filière administrative, soit 70,2 % en 2015 (73 % en 2014), puis, par ordre décroissant, dans la filière technique avec 41 % en 2015 (40,8 % en 2014) et la filière maritime qui atteint 29 % en 2015 (25% en 2014).

Ces chiffres en hausse sont à mettre en relation avec les pourcentages de femmes dans les filières.

On constate ainsi que le pourcentage de femmes reçues

dans la filière administrative avec 70% en 2015 (73,7 % en 2014) correspond à la part des femmes inscrites dans cette filière (70,8 %).

De même, le pourcentage de femmes reçues dans la filière technique (32,4 %) est légèrement supérieur à leur part dans cette filière (25 %).

A souligner que pour la filière maritime, on note 26,7 % de femmes reçues alors qu'elles ne représentent que 23,4 % des inscrites.

10-H-2 - Pourcentage et taux de réussite des femmes aux examens et concours

Le taux de réussite (nombre de personnes reçues sur nombre de personnes présentes aux épreuves) des femmes sur liste principale (celle garantissant un poste) reste le plus faible dans la filière technique, avec néanmoins une très légère progression à 4,9% (3,8% en 2014). Ce pourcentage est comparable à celui des hommes (4,6%).

Pour la filière administrative, on peut souligner, chez les femmes, un taux de réussite de 9,9 % (seulement 7,2 % en 2014 et 4,6 % en 2013).

Enfin, dans la filière maritime, il est de 19 % pour les femmes (contre 18,2 en 2014, et 9,8 % en 2013) et 20,2 % pour les hommes (20,8 % en 2014).

Au total, les femmes présentent en 2015 un taux de réussite de 7,3 % (5,45 % en 2014) à comparer à 5,6 % pour les hommes (4,6 % en 2014).

A noter que ce chiffre de 5,6 % pour les hommes s'explique par le nombre de candidats très élevé dans la filière technique (9608 hommes contre 4294 femmes).

On peut souligner, depuis 2013, une amélioration continue de l'égalité dans les taux de réussite aux examens et concours, dont il convient d'assurer la pérennité.

Pourcentage de reçus et taux de réussite des femmes et des hommes aux examens et concours en 2015

Année 2015	Femmes	Hommes
% de reçu-e-s sur liste principale		
Filière administrative	70,0%	30,0%
Filière technique	32,4%	67,6%
Filière maritime	26,7%	73,3%
Total	46,5%	53,5%
% de reçu-e-s sur liste complémentaire		
Filière administrative	69,1%	30,9%
Filière technique	44,1%	55,9%
Filière maritime	40,0%	60,0%
Total	44,7%	55,3%
% de reçu-e-s sur les deux listes (principale et complémentaire)		
Filière administrative	70,2%	29,8%
Filière technique	41,0%	59,0%
Filière maritime	29,0%	71,0%
Total	46,4%	53,6%
Taux de réussite sur liste principale *		
Filière administrative	9,9%	12,6%
Filière technique	4,9%	4,6%
Filière maritime	19,0%	20,2%
Total	7,3%	5,6%
Taux de réussite sur les deux listes (principale et complémentaire)		
Filière administrative	10,9%	13,6%
Filière technique	22,9%	14,7%
Filière maritime	26,2%	24,8%
Total	17,3%	14,7%

* 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 MEDDE et MLETR en 2015 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	55,56%	44,44%
SACDD-AG cl N ext	1	-	12	9	17	12	51	58,82%	47,06%
SACDD-AG cl N int	1	-	12	9	17	12	51	58,82%	47,06%
SACDD-AG cl N exa pro	1	-	2	2	10	8	23	56,52%	43,48%
SACDD-AG cl sup exa pro	1	-	1	1	4	2	9	66,67%	33,33%
SACDD-AG cl sup conc pro	1	-	1	1	3	3	9	55,56%	44,44%
SACDD -AG classe ex	1	-	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
SACDD -CTT cl sup ext	1	-	0	2	2	3	8	37,50%	37,50%
SACDD -CTT cl sup int	1	-	0	2	2	3	8	37,50%	37,50%
SACDD-CTT cl sup conc pro	0	1	1	1	0	0	3	33,33%	66,67%
SACDD -CTT classe ex	-	0	1	1	0	0	3	66,67%	33,33%
Déprécarisation SACDD	1	-	2	1	-	-	4	75,00%	50,00%
APAE pro	-	1	14	13	-	-	28	50,00%	53,57%
AAE pro	-	1	4	1	3	2	11	63,64%	63,64%
Déprécarisation AAE	-	-	1	2	-	-	4	50,00%	25,00%
AUE option urba ext	1	-	2	3	-	3	10	40,00%	50,00%
AUE option urba int	1	-	2	3	-	3	10	40,00%	50,00%
AUE option urba pro	1	-	2	3	-	0	6	50,00%	33,33%
CEDP exa pro	1	-	1	2	-	-	4	50,00%	25,00%
CR 1ère classe	0	1	14	26	1	8	50	30,00%	46,00%
CR 2è classe	0	1	14	34	1	8	58	25,86%	39,66%
DR 1ère classe	0	1	14	34	1	8	58	25,86%	39,66%
DR 2è classe	0	1	14	34	1	8	58	25,86%	39,66%
Sous-total fil admin	15	7	115	185	64	83	469	41,36%	43,71%
TSDD exa pro	1	0	2	1	2	4	10	50,00%	60,00%
Déprécarisation TSDD	-	0	0	-	-	-	0		
TSCDD con pro	-	1	1	2	2	3	9	33,33%	55,56%
TSPDD ext	1	-	1	2	2	2	8	50,00%	37,50%
TSPDD int	1	-	2	1	1	3	8	50,00%	62,50%
TSPDD conc pro	-	1	2	1	4	2	10	60,00%	50,00%
TSPDD exa pro	0	1	1	2	1	4	9	22,22%	66,67%
Déprécarisation TSPDD	-	1	2	1	-	-	4	50,00%	75,00%
TS Environnement pro	1	-	1	2			4	50,00%	25,00%
T Environnement externe	1	-	0	3	1	7	12	16,67%	58,33%
T Environnement interne	1	-	0	3	1	2	7	28,57%	28,57%
ITPE exa pro	-	1	4	5	1	3	14	35,71%	57,14%
ITPE interne	-	1	3	3			7	42,86%	57,14%
ITPE externe	-	1	4	4	17	34	60	35,00%	65,00%
ITPE sur titres	1	-	6	17	-	-	24	29,17%	25,00%
Déprécarisation ITPE	0	1	1	2	-	-	4	25,00%	50,00%
IPEF externe ENS	-	1			0	1	2	0,00%	100,00%
IPEF interne	-	1	4	3	1	1	10	50,00%	60,00%
IPEF Isive Agro Paris Tech	-	1	2	5	1	2	11	27,27%	45,45%
IPEF élèves autres écoles					1	2	3	33,33%	66,67%
IPEF LA	0	1	5	5	1	2	14	42,86%	57,14%
Sous-total fil techn.	7	12	41	62	36	72	230	36,52%	54,35%
EAAM ext art 4.1	0	1	4	3	0	0	8	50,00%	62,50%
EAAM ext art 4.2	0	1	0	3	0	2	6	0,00%	50,00%
IPAM exa pro	0	1	1	3	0	0	5	20,00%	40,00%
ESAM int art 6.1	0	1	0	3	0	2	6	0,00%	50,00%
IAM ext	1	0	2	0	3	7	13	46,15%	69,23%
IAM interne	1	0	2	0	3	7	13	46,15%	69,23%
ACAM 7-2 sur titres	1	0	2	0	3	7	13	46,15%	69,23%
OPA ext	0	1	0	2	0	2	5	0,00%	60,00%
Sous-total fil. Maritime	3	2	7	5	9	23	49	38,78%	65,31%
TOTAL	25	21	163	252	109	178	748	39,71%	48,40%

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

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

Le nombre de membres de jury sollicités dans le cadre de la composition des jurys a augmenté en 2015, à savoir 415 contre 259 en 2014, et 361 en 2013.

La part des femmes, membres de jury, a augmenté en 2015 après une baisse entre 2013 et 2014. En 2015 on recense un total de 163 femmes (115 pour la filière administrative, 41 pour la filière technique et 7 pour la filière maritime) contre 120 en 2014 et 128 en 2013.

On dénombre 252 hommes en 2015 contre 139 hommes en 2014 et 233 en 2013.

Au vu de l'article 1er du décret du 10 octobre 2013 (voir supra), il apparaît que l'on ne le respecte pas au titre de l'année 2015 pour ce qui concerne la filière technique et la filière maritime.

En effet, le nombre de femmes sollicitées en 2015 dans les jurys est en baisse pour l'ensemble des filières, dont la filière technique et la filière maritime qui sont inférieures aux 40 % exigés par le décret sus-visé.

Pour la filière technique : 36,52 % en 2015 contre 43,13 % en 2014 et 31 % en 2013.

Pour la filière maritime, le chiffre passe à 38,78 % en 2015 (27 % en 2014 et 20,5 % en 2013).

Dans la filière administrative, on constate une baisse : 41,36 % en 2015, contre 46,8 % en 2014 et 47 % en 2013.

Le nombre d'adjoints au jury (examineurs qualifiés, sans voix délibérative, pour les épreuves écrites et / ou orales), qui avait été ramené à 254 en 2014 est passé à 287 en 2015 (pour mémoire 292 en 2013). A signaler que la part des femmes adjointes au jury a baissé en 2015 (38 % contre 41,7 % en 2014).

Pour la filière administrative, la représentation des femmes dans les jurys, que ce soit les président-e-s, les membres et leurs adjoint-es, a baissé (41,4 % en 2015 contre 46,3 % en 2014). Cela se confirme dans la filière technique (36,5 % en 2015 contre 43,1 % en 2014 et 31 % en 2013), mais également dans la filière maritime (38,8 % de femmes en 2015 et 43,4 % en 2014).

Éléments de synthèse toutes filières confondues :

La part des femmes dans les jurys a sensiblement baissé en moyenne sur les trois filières, malgré une augmentation pour la filière maritime.

L'objectif du seuil minimal des 40 % n'a pas été atteint pour cette première année de mise en œuvre du décret sus-visé en ce qui concerne la filière maritime (38,8%) et la filière technique (36,5%).

Filière administrative

C'est la filière la plus féminisée, avec 3777 présentes aux concours et examens pour 1280 hommes (4301 femmes en 2013 contre 1559 hommes). Le nombre de présidents de jurys est de 15 femmes et de 7 hommes. Contrairement à 2014, on constate pour l'année 2015 que les membres du jury ne sont plus parfaitement partagés, avec 115 femmes pour 185 hommes.

Filière technique

Traditionnellement moins féminisée que la filière administrative, la filière technique est représentée par les hommes à hauteur de 67 % des agents présents (70 % en 2014) et 67,6 % des admis en liste principale (63 % en 2014).

En ce qui concerne les jurys, on dénombre en 2015 : 12 présidents et 7 présidentes, ainsi que 62 hommes et 41 femmes membres de jury.

Filière maritime

Cette filière reste la plus masculine. Certains arrêtés d'organisation prévoient précisément la composition du jury en indiquant la qualité de ses membres. Dans presque la totalité des cas, les personnes désignées dans ce cadre sont des hommes.

Alors que tous les présidents de jurys étaient des hommes en 2014, on peut souligner un meilleur équilibre en 2015 avec la participation de deux présidentes de jury et de trois présidents. En ce qui concerne les membres de jury, est maintenue, comme en 2014, la présence de 10 hommes et 9 femmes.



10-I - Promotions

Nombre d'agents promus par sexe sur nombre d'agents gérés par les ministères

Filière	Cat. au 31/12/2014	Cat. au 31/12/2015	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2014	Agents promus	% promus
Administrative	Cat. A+		F	221		-
			H	329		-
	Cat. A		F	2 718		-
		Cat. A+	H	2 121	3	0,1%
	Cat. B	Cat. A	F	4 745	23	0,5%
			H	1 983	14	0,7%
	Cat. C	Cat. B	F	8 491	141	1,7%
		H	1 729	34	2,0%	
Total Administrative				22 337	215	1,0%
Exploitation	Cat. B		H	2		-
	Cat. C		F	342		-
		Cat. B	H	9 131	25	0,3%
Total Exploitation				9 475	25	0,3%
Maritime, Contrôle et Sécurité(2)	Cat. A+		F	67		-
			H	257		-
	Cat. A	Cat. A+	F	54	3	5,6%
			H	374	8	2,1%
	Cat. B		F	7		-
			H	320		-
	Cat. C	Cat. B	F	366	8	2,2%
		H	547	3	0,5%	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité				1 992	22	1,1%
Ouvrière(1)	OPA		F	127		-
			H	6 132		-
Total Ouvrière				6 259		-
Technique	Cat. A+		F	450		-
			H	1 652		-
	Cat. A	Cat. A+	F	1 596	5	0,3%
			H	4 406	10	0,2%
	Cat. B	Cat. A	F	2 086	18	0,9%
			H	9 057	47	0,5%
	Cat. C	Cat. B	F	496	11	2,2%
		H	3 150	84	2,7%	
Total Technique				22 893	175	0,8%
Somme F				21 766	209	1,0%
Somme H				41 190	228	0,6%
Total général				62 956	437	0,7%

(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).



10-J - Répartition par genre des membres des CAP

Représentants des personnels aux CAP nationales en 2015

Corps gérés par les ministères MEDDE-MLETR	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjoint administratifs des administrations de l'Etat	6	3	9	6	3	9
Adjoint techniques des administrations de l'Etat	1	7	8	0	8	8
Administrateurs civils	4	1	5	2	3	5
Agents techniques de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Architectes et urbanistes de l'Etat	2	2	4	3	1	4
Assistants de service social	1	1	2	2	0	2
Attachés d'administration de l'Etat	5	3	8	6	2	8
Chargés d'études documentaires	3	1	4	2	2	4
Chargés de recherche du développement durable	1	3	4	1	3	4
Dessinateurs	1	5	6	1	5	6
Directeurs de recherche du développement durable	3	1	4	0	4	4
Experts techniques des services techniques	1	3	4	0	4	4
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	4	6	10	1	9	10
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3	3	6	3	3	6
Inspecteurs des affaires maritimes	2	2	4	0	4	4
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2	1	3	2	1	3
Officiers de port	0	4	4	0	4	4
Officiers de port adjoints	0	4	4	0	4	4
Personnels d'exploitation RBA						
Personnels d'exploitation VNPM	2	5	7	1	6	7
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	2	2	0	2	2
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	8	1	9	5	4	9
Syndics des gens de mer	1	5	6	4	2	6
Techniciens de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Techniciens supérieurs du développement durable	1	8	9	2	7	9
Total	51	83	134	41	93	134

Représentants de l'administration aux CAP

Corps gérés par les ministères MEDDE-MLETR	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjoint administratifs des administrations de l'Etat	8	1	9	9	0	9
Adjoint techniques des administrations de l'Etat	5	3	8	6	2	8
Administrateurs civils	1	4	5	2	3	5
Agents techniques de l'environnement	5	1	6	4	2	6
Architectes et urbanistes de l'Etat	1	3	4	0	4	4
Assistants de service social	2	0	2	2	0	2
Attachés d'administration de l'Etat	5	3	8	3	5	8
Chargés d'études documentaires	3	1	4	1	3	4
Chargés de recherche du développement durable	3	1	4	1	3	4
Dessinateurs	4	2	6	3	3	6
Directeurs de recherche du développement durable	3	1	4	1	3	4
Experts techniques des services techniques	4	0	4	4	0	4
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	6	4	10	7	3	10
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	2	4	6	1	5	6
Inspecteurs des affaires maritimes	3	1	4	2	2	4
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	1	2	3	0	3	3
Officiers de port	2	2	4	3	1	4
Officiers de port adjoints	2	2	4	3	1	4
Personnels d'exploitation RBA						
Personnels d'exploitation VNPM	4	3	7	4	3	7
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	1	1	2	1	1	2
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	6	3	9	7	2	9
Syndics des gens de mer	4	2	6	4	2	6
Techniciens de l'environnement	4	2	6	5	1	6
Techniciens supérieurs du développement durable	3	6	9	4	5	9
Total	82	52	134	77	57	134



10-K - Taux de mobilité catégorielle, géographique, fonctionnelle et structurelle

Les tableaux ci-dessous montrent que les données concernant la mobilité aux MEDDE et MLETR ne sont pas très différentes selon que l'on soit une femme ou un homme et vont parfois à l'encontre des idées reçues sur le sujet.

La mobilité catégorielle (toute mobilité suite au passage à une catégorie supérieure) a été de 0,33 % pour les femmes et 0,24 % pour les hommes en 2015. En 2014, les chiffres étaient quasiment identiques (0,27 % et 0,25 %). Le taux de mobilité est plus fort pour les hommes que pour les femmes dans la filière administrative (0,44 % et 0,30 % respectivement). C'est l'inverse dans la filière technique (0,47 % pour les femmes et 0,32 % pour les hommes). 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 est passé en 2015 à 7,1 %, en comparaison avec un taux de 5,7 % pour les hommes. En 2014, ces taux étaient de 6,6% pour les femmes et 6,4 % pour les hommes.

La mobilité fonctionnelle, à savoir au sein d'une même direction ou d'un même service, passe en 2015 à 8,7% pour les femmes et 5,9 % pour les hommes en 2015 alors qu'elle était en 2014 de 5,6% chez les femmes pour 4,5% chez les hommes.

Pour la mobilité structurelle (changement de direction ou de service), l'écart entre le taux de mobilité reste stable entre les femmes et les hommes en 2015 avec un écart de 2 points, (5,6 % pour les femmes et 3,6% pour les hommes) contre 1,9 points en 2014 (9 ,9 % pour les femmes et 8 % pour les hommes), et 2,7 points en 2013 (8,5 % pour les femmes et 11,2 % pour les hommes).

10-K-1 - Mobilité catégorielle

Catégorielle = Toute mobilité suite à un changement de catégorie.

Le chiffre présenté pour chaque catégorie représente le nombre d'agents de cette catégorie ayant accédé à la catégorie supérieure en 2015. Exemple : les 35 hommes de la catégorie B technique concernés par une mobilité catégorielle sont ceux qui ont accédé à la catégorie A en 2015.

Périmètre : Agents physiques gérés par le ministère

Filière	Cat. au 31/12/2014	Femmes		Hommes	Agents concernés en 2015	Total stock des agents au 31/12/2014	Total agents concernés en 2015	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015	Stock des agents au 31/12/2014						
Administrative	Cat. A+	221	-	329	-	550	-	-	-	-
	Cat. A	2 718	2	2 121	6	4 839	8	0,07%	0,28%	0,17%
	Cat. B	4 745	10	1 983	8	6 728	18	0,21%	0,40%	0,27%
	Cat. C	8 491	37	1 729	13	10 220	50	0,44%	0,75%	0,49%
Total Administrative		16 175	49	6 162	27	22 337	76	0,30%	0,44%	0,34%
Exploitation	Cat. B			2		2		-	-	-
	Cat. C	342		9 131	7	9 473	7	-	0,08%	0,07%
Total Exploitation		342		9 133	7	9 475	7	-	0,08%	0,07%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	67	-	257	-	324	-	-	-	-
	Cat. A	54		374	5	428	5	-	1,34%	1,17%
	Cat. B	7		320		327		-	-	-
	Cat. C	366	1	547	1	913	2	0,27%	0,18%	0,22%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		494	1	1 498	6	1 992	7	0,20%	0,40%	0,35%
Ouvrière	OPA	127		6 132		6 259		-	-	-
Total Ouvrière (1)		127		6 132		6 259		-	-	-
Technique	Cat. A+	467		1 755	-	2 222	-	-	-	-
	Cat. A	1 596	1	4 406		6 002	1	0,06%	-	0,02%
	Cat. B	2 086	15	9 057	35	11 143	50	0,72%	0,39%	0,45%
	Cat. C	496	6	3 150	24	3 646	30	1,21%	0,76%	0,82%
Total Technique		4 645	22	18 368	59	23 013	81	0,47%	0,32%	0,35%
Total général		21 783	72	41 293	99	63 076	171	0,33%	0,24%	0,27%

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

10-K-2 Mobilité géographique

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

Périmètre : Agents physiques gérés par le ministère

Filière	Cat. au 31/12/2014	Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2014	Total agents concernés en 2015	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015					
Administrative	Cat. A+	221	25	329	29	550	54	11,3%	8,8%	9,8%
	Cat. A	2 718	153	2 121	119	4 839	272	5,6%	5,6%	5,6%
	Cat. B	4 745	323	1 983	145	6 728	468	6,8%	7,3%	7,0%
	Cat. C	8 491	531	1 729	95	10 220	626	6,3%	5,5%	6,1%
Total Administrative		16 175	1 032	6 162	388	22 337	1 420	6,4%	6,3%	6,4%
Exploitation	Cat. B			2		2		-	-	-
	Cat. C	342	49	9 131	527	9 473	576	14,3%	5,8%	6,1%
Total Exploitation		342	49	9 133	527	9 475	576	14,3%	5,8%	6,1%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	67	14	257	49	324	63	20,9%	19,1%	19,4%
	Cat. A	54	5	374	15	428	20	9,3%	4,0%	4,7%
	Cat. B	7	1	320	11	327	12	14,3%	3,4%	3,7%
	Cat. C	366	6	547	6	913	12	1,6%	1,1%	1,3%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		494	26	1 498	81	1 992	107	5,3%	5,4%	5,4%
Ouvrière	OPA	127	4	6 132	113	6 259	117	3,1%	1,8%	1,9%
Total Ouvrière		127	4	6 132	113	6 259	117	3,1%	1,8%	1,9%
Technique	Cat. A+	467	10	1 755	12	2 222	22	2,1%	0,7%	1,0%
	Cat. A	1 596	181	4 406	403	6 002	584	11,3%	9,1%	9,7%
	Cat. B	2 086	209	9 057	693	11 143	902	10,0%	7,7%	8,1%
	Cat. C	496	27	3 150	132	3 646	159	5,4%	4,2%	4,4%
Total Technique		4 645	427	18 368	1 240	23 013	1 667	9,2%	6,8%	7,2%
Total général		21 783	1 538	41 293	2 349	63 076	3 887	7,1%	5,7%	6,2%



10-K-3 - Mobilité fonctionnelle

Périmètre : Agents physiques gérés par le ministère

Filière	Cat. au 31/12/2014	Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2014	Total agents concernés en 2015	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015					
Administrative	Cat. A+	221	20	329	17	550	37	9,0%	5,2%	6,7%
	Cat. A	2 718	143	2 121	80	4 839	223	5,3%	3,8%	4,6%
	Cat. B	4 745	436	1 983	155	6 728	591	9,2%	7,8%	8,8%
	Cat. C	8 491	873	1 729	132	10 220	1 005	10,3%	7,6%	9,8%
Total Administrative		16 175	1 472	6 162	384	22 337	1 856	9,1%	6,2%	8,3%
Exploitation	Cat. B			2		2		-	-	-
	Cat. C	342	86	9 131	813	9 473	899	25,1%	8,9%	9,5%
Total Exploitation		342	86	9 133	813	9 475	899	25,1%	8,9%	9,5%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	67	1	257	8	324	9	1,5%	3,1%	2,8%
	Cat. A	54	2	374	8	428	10	3,7%	2,1%	2,3%
	Cat. B	7	-	320	4	327	4	-	1,3%	1,2%
	Cat. C	366	4	547	10	913	14	1,1%	1,8%	1,5%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		494	7	1 498	30	1 992	37	1,4%	2,0%	1,9%
Ouvrière	OPA	127	10	6 132	193	6 259	203	7,9%	3,1%	3,2%
Total Ouvrière		127	10	6 132	193	6 259	203	7,9%	3,1%	3,2%
Technique	Cat. A+	467	-	1 755	6	2 222	6	-	0,3%	0,3%
	Cat. A	1 596	63	4 406	147	6 002	210	3,9%	3,3%	3,5%
	Cat. B	2 086	230	9 057	684	11 143	914	11,0%	7,6%	8,2%
	Cat. C	496	35	3 150	186	3 646	221	7,1%	5,9%	6,1%
Total Technique		4 645	328	18 368	1 023	23 013	1 351	7,1%	5,6%	5,9%
Total général		21 783	1 903	41 293	2 443	63 076	4 346	8,7%	5,9%	6,9%

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.

Périmètre : Agents physiques gérés par le ministère

Filière	Cat. au 31/12/2014	Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2014	Total Aagents concernés en 2015	Taux de mobilité femmes	Taux de mobilité hommes	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015	Stock des agents au 31/12/2014	Agents concernés en 2015					
Administrative	Cat. A+	221	30	329	36	550	66	13,6%	10,9%	12,0%
	Cat. A	2 718	180	2 121	134	4 839	314	6,6%	6,3%	6,5%
	Cat. B	4 745	275	1 983	119	6 728	394	5,8%	6,0%	5,9%
	Cat. C	8 491	319	1 729	73	10 220	392	3,8%	4,2%	3,8%
Total Administrative		16 175	804	6 162	362	22 337	1 166	5,0%	5,9%	5,2%
Exploitation	Cat. B			2		2		-	-	-
	Cat. C	342	1	9 131	86	9 473	87	0,3%	0,9%	0,9%
Total Exploitation		342	1	9 133	86	9 475	87	0,3%	0,9%	0,9%
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	67	14	257	44	324	58	20,9%	17,1%	17,9%
	Cat. A	54	5	374	14	428	19	9,3%	3,7%	4,4%
	Cat. B	7	1	320	8	327	9	14,3%	2,5%	2,8%
	Cat. C	366	6	547	6	913	12	1,6%	1,1%	1,3%
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		494	26	1 498	72	1 992	98	5,3%	4,8%	4,9%
Ouvrière	OPA	127	2	6 132	30	6 259	32	1,6%	0,5%	0,5%
Total Ouvrière		127	2	6 132	30	6 259	32	1,6%	0,5%	0,5%
Technique	Cat. A+	467	24	1 755	51	2 222	75	5,1%	2,9%	3,4%
	Cat. A	1 596	180	4 406	398	6 002	578	11,3%	9,0%	9,6%
	Cat. B	2 086	168	9 057	451	11 143	619	8,1%	5,0%	5,6%
	Cat. C	496	10	3 150	43	3 646	53	2,0%	1,4%	1,5%
Total Technique		4 645	382	18 368	943	23 013	1 325	8,2%	5,1%	5,8%
Total général		21 783	1 215	41 293	1 493	63 076	2 708	5,6%	3,6%	4,3%



10-L - Situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes

10-L-1 - En 2015

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).

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 €	11,69%	-8 507 €
	H	1 024	72 765 €	6 064 €			
Macrograde A	F	3 138	40 993 €	3 416 €	-274 €	7,43%	-3 290 €
	H	4 645	44 283 €	3 690 €			
Macrograde B	F	5 552	29 264 €	2 439 €	-111 €	4,36%	-1 336 €
	H	8 136	30 600 €	2 550 €			
Macrograde C	F	6 703	23 872 €	1 989 €	-75 €	3,61%	-895 €
	H	7 336	24 767 €	2 064 €			
PNT	F	629	30 584 €	2 549 €	-501 €	16,44%	-6 015 €
	H	749	36 599 €	3 050 €			
OPA	F	83	29 417 €	2 451 €	193 €	8,54%	2 316 €
	H	3 161	27 102 €	2 258 €			

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.



10-L-2 - Rappel situation 2014

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

10-L-3 - Rémunérations femmes/hommes par décile

Ensemble de la population			Femmes			Hommes					
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D1		1 761	1 595	D1		1 741	1 574	D1		1 777	1 610
D2	1 761	1 920	1 847	D2	1 741	1 899	1 826	D2	1 777	1 937	1 863
D3	1 920	2 045	1 986	D3	1 899	2 009	1 960	D3	1 937	2 079	2 011
D4	2 045	2 175	2 105	D4	2 009	2 099	2 056	D4	2 079	2 242	2 157
D5	2 175	2 350	2 259	D5	2 099	2 241	2 170	D5	2 242	2 426	2 333
D6	2 350	2 550	2 448	D6	2 241	2 435	2 336	D6	2 426	2 623	2 521
D7	2 550	2 776	2 661	D7	2 435	2 658	2 548	D7	2 623	2 861	2 737
D8	2 776	3 141	2 935	D8	2 658	2 958	2 794	D8	2 861	3 265	3 039
D9	3 141	3 926	3 486	D9	2 958	3 677	3 272	D9	3 265	4 122	3 636
D10	3 926		5 277	D10	3 677		4 710	D10	4 122		5 629
			Moyenne 2 659				Moyenne 2 524				Moyenne 2 753
			Médiane 2 350				Médiane 2 241				Médiane 2 426



10-L-4 - Part des primes dans les rémunérations des femmes et des hommes

Population	Part des primes 2015 en %
Macrograde A+	40,0%
F	39,8%
H	40,0%
Macrograde A	34,3%
F	33,2%
H	34,9%
Macrograde B	26,7%
F	25,6%
H	27,4%
Macrograde C	25,7%
F	21,6%
H	29,4%
OPA	32,0%
F	24,3%
H	32,3%

10-M - La formation

Dans le cadre du PNF 217 (SG/CGDD) ont notamment été priorisées en 2015 les formations « égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations ».

En 2015, le nombre moyen de jours de formation reçues (statutaire et professionnelle) par agent est de 6,5 jours comme l'an passé (contre 6 jours en 2013).

Toutes catégories hiérarchiques et tous types de formation confondus, la part des femmes représente 42 % des agents formés en 2015.

On constate par ailleurs, en 2015, un nombre un peu moins élevé de femmes ayant bénéficié de congés de formation (54,5 % contre 62 % en 2014) et de bilans de compétences (56,6 contre 72 % en 2014).

10-M-1 - Accès à la formation des femmes et des hommes

Femmes	2012	2013	2014	2015
Part des femmes dans la population totale d'agents formés	40%	40%	43%	42%
Part des femmes dans les effectifs du périmètre ministériel	37%	42%	42%	43%
Hommes	2012	2013	2014	2015
Part des hommes dans la population totale d'agents formés	60%	60%	57%	58%
Part des hommes dans les effectifs du périmètre ministériel	63%	58%	58%	57%

10-M-2 - Répartition par catégorie et par sexe du nombre d'agents formés

Cat.	Effectif total en 2015	Femmes	En % (*)	Hommes	En % (*)	Total	En % (**)
A	10250	3048	43,00%	4055	57,00%	7103	69,30%
B	14221	4593	43,00%	6016	57,00%	10609	74,60%
C	14805	3869	44,00%	4951	56,00%	8820	59,60%
OPA	1235	36	5,00%	654	95,00%	690	55,90%
Total	40511	11546	42,00%	15676	58,00%	27222	67,00%

(*) 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 2015	A	B	C	OPA	Total
Femmes	347	353	133	6	839
Hommes	565	770	481	96	1912
Total	912	1123	614	102	2751

Source : Enquête ministérielle de la formation 2015

Enfin, il convient de noter que le volet consacré à la formation professionnelle ou au bilan de compétences est développé plus avant dans la partie du bilan social consacré spécifiquement à ce sujet.

10-N - Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Comme le montrent les deux tableaux ci-dessous, les femmes sont moins touchées que les hommes par les accidents du travail et les maladies professionnelles.

On constate en 2015 une légère hausse du pourcentage de femmes, soit 30,27 %.

En 2014, sur le nombre total d'accidents recensés, les femmes représentaient 28,9 % des agents concernés, contre 33,7 % en 2013.

Là encore, ces chiffres sont à mettre en relation avec la part des femmes dans l'effectif (40,9 % en 2015 contre 39,1 % en 2014) et, pour les maladies professionnelles, avec le caractère très technique de nos deux ministères.

10-N-1 - Les accidents de travail

On note en 2015 une légère hausse des accidents du travail (1556 en 2015, contre 1497 en 2014 et 1656 en 2013).

Il ressort que cette hausse se constate davantage chez les femmes (471 en 2015 contre 432 en 2014).

Les hommes ont néanmoins fait également l'objet d'une hausse du nombre d'accidents (1085 en 2015).

Type d'accident	Féminin	Masculin
de travail	246	946
mission ou déplacement	13	28
trajet domicile-travail	212	111
Total en chiffres	471	1085
Total en %	30,27%	69,73%



10-N-2 - Les maladies professionnelles

Le nombre de femmes atteintes de maladies professionnelles a peu évolué entre 2015 et 2014 (7 femmes en 2015 contre 6 en 2014) et a baissé chez les hommes (32 cas en 2015, 38 en 2014 et 45 en 2013).

Année 2015	Femmes	Hommes
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	7	32

10-O - Le congé paternité par catégorie hiérarchique

Le nombre d'agents concernés par des congés paternité, est passé à 322 en 2015, contre 390 en 2014 et 354 en 2013. Toutefois, nous ne disposons pas du nombre de naissances ouvrant droit à un congé de paternité.

Nombre d'agents ayant pris en 2015 un congé de paternité (agents physiques gérés)

Cat.	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques	Durées réelles
Cat. A+ (1)	5	55	55
Cat. A	52	572	571
Cat. B	106	1 180	1 178
Cat. C	126	1 414	1 414
OPA	33	363	363
Total	322	3 584	3 581

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



10-P - Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales

Nombre d'agents ayant pris en 2015 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

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)

Au 31/12/2015	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		OPA	Somme F	Somme H	Total
	F	H	F	H	F	H	F	H				
Libellé long												
activité-congés de présence parentale			1		1		3			5		5
congé parental			3	1	6		4	1		13	2	15
congé parental (loi 2012)			3	1	2	1	5	1		10	3	13
congé parental loi 2012												
congé parental loi 2013												
congé sans salaire convenances perso									4		4	4
congé sans salaire créa/repr.entreprise						1					1	1
congé sans salaire maladie									3		3	3
congé ss rémunération maladie			1							1		1
congé ss rémunération - mobilité			1							1		1
congé ss rémunération convenances perso			1							1		1
congé ss rémunération raisons de famille						1					1	1
congé ss trait. stage						1					1	1
congé ss trait. suivre conjointe/partenaire									1		1	1
dispo convenances personnelles	1	8	7	18	6	10	8	14	2	22	52	74
dispo création ou reprise d'entreprise		2				1		1			4	4
dispo d'office suite à congé maladie		1	1		1	1	1	1	1	3	4	7
dispo élever enfant - 8ans/soins familiaux		1									1	1
dispo études/recherches d'intérêt général												
dispo pour suivre sa conjointe/partenaire			4	2	4		2			10	2	12
Total	1	12	22	22	20	16	23	18	11	66	79	145

Le nombre d'agents concernés en 2015 est plus faible qu'en 2014 (145 pour 164 en 2014). Le nombre de femmes est passé de 86 à 66 et celui des H de 78 à 79.



10-Q - Dépenses d'action sociale (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)

Les dépenses en faveur des enfants pour 2015 (arbre de Noël, crèches, centres de loisirs et de vacances...) se sont élevées à 1 860 871 €, soit 11,68 % des dépenses d'action sociale collective du MEDDE et du MLETR. En 2014, ces dépenses s'élevaient à 2 249 784 € et représentaient 13,6 % du budget alloué à l'action sociale (en 2013 : 12%).

S'agissant des crèches, les agents des MEDDE/MLETR peuvent disposer de places via les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS),

le bilan 2015 étant en cours d'établissement à la DGAFP. Nos ministères proposent également des places en crèches, principalement en administration centrale.

Par ailleurs, les MEDDE/MLETR ont subventionné en 2015 le CGCV dédié à l'organisation de vacances pour les enfants du personnel, à hauteur de 2 059 938 € (2 331 641 € en 2014) et ont déboursé 639 806 € (629 211 € en 2014) pour soutenir l'aide à la scolarité.



11

Le dialogue social



11-A - La représentativité syndicale

La représentativité syndicale au sein des ministères, présentée ici, est issue du scrutin du 4 décembre 2014, date du renouvellement de l'ensemble des instances de concertation, à savoir :

- 108 comités techniques (CT) dont le comité technique ministériel (CTM)
- 21 commissions administratives paritaires nationales
- 6 commissions administratives paritaires préparatoires des corps de l'environnement
- 6 commissions consultatives paritaires nationales des personnels non titulaires

Depuis 2012, les MEDDE-MLETR se sont dotés d'un agenda social commun aux deux ministères et partagé avec les organisations syndicales.

Un nouvel agenda social 2015-2016 a été élaboré après concertation avec les organisations syndicales.

Il est structuré autour de trois thèmes :

- les conditions de travail ;
- les parcours professionnels, les carrières, les rémunérations ;

- la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, dans le cadre de l'agenda social, deux comités de suivi ont été constitués et mobilisés, associant les organisations syndicales et les services, pour piloter, dans les meilleures conditions, deux réformes majeures pour nos ministères :

- la mise en œuvre et l'accompagnement de la réforme territoriale,
- la création de l'Agence française de la biodiversité.

11-A-1 - Au niveau de chaque service

Au niveau de chaque service, les représentants du personnel siègent dans les 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				9 334	3	
CFDT				7 140	2	
Solidaires Environnement				2 518	1	
SNCTA SNPL FRANCE ALPA				1 935	0	
CFTC				1 181	0	
UNIPEF				777	0	
CFE CGC SNISPV FGAF				665	0	
CT D'AC	04-déc-14	5 625	3 702			
FO				1321	4	
UNSA				819	2	
CFDT				685	2	
CGT-FSU				683	2	
CTS D'AC	04-déc-14	4 312	2 741			
FO				1031	23	listes + sigles
CFDT				525	15	
CGT				465	9	
UNSA				353	9	
CGT-FSU				106	3	
SIGIAD				51	2	
UNIPEF				60	2	
CT DREAL*	04-déc-14	7 571	6 014			
FO				2 411	79	
UNSA				1227,3	39,3	
CGT				1166,2	35,2	
CFDT				341,2	9,3	
FSU				261,21	8,4	
SOLIDAIRES				308,08	6,8	
STC				38	2	
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	

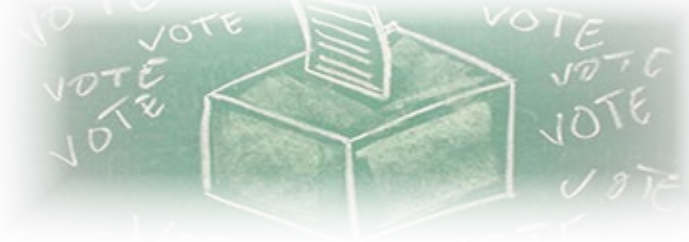


Résultats des élections aux comités techniques (suite)

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
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	
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				14	0	
FSU				0	0	

* application de la clé de répartition si listes communes de candidatures





Résultats des élections aux comités techniques (suite)

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CMVRH	04-déc-14	338	315			
UNSA				119	3	
FO				68	2	
CGT				63	2	
CFDT				50	1	
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	
CNPS	04-déc-14	31	25			
UNSA				17	3	scrutin sur sigles
SNUITAM-FSU				5	0	
CP2I	04-déc-14	320	246			
FO				133	5	
UNSA-CFDT				98	3	
STRMTG	04-déc-14	113	105			
UNSA				42	3	
FNEE CGT				38	2	
FO				25	1	
ENTE (Aix et Valenciennes)	04-déc-14	97	88			
FO-CGT				46	4	
UNSA				33	2	
BEASAC	04-déc-14	95	70			
FO				61	4	
CT MIILOS	04-déc-14	107	87			
UNSA				36	2	
FO				26	1	
CFDT				20	1	
Total CTP hors EP		102 945	77 122			

11-A-2 – Au niveau des différents corps des ministères

Le renouvellement général des membres des commissions administratives paritaires (CAP), des commissions administratives paritaires préparatoires (CAPP) et des commissions consultatives paritaires (CCP) ont été effectués en 2014. La durée des mandats est de 4 ans.

Suite à la publication du décret 2014-1324 du 4 novembre 2014 portant statuts particuliers du corps des chargés de recherche du développement durable et du corps des directeurs de recherche du développement

durable, les CAP de ces deux corps ont été renouvelées le 15 juin 2015.

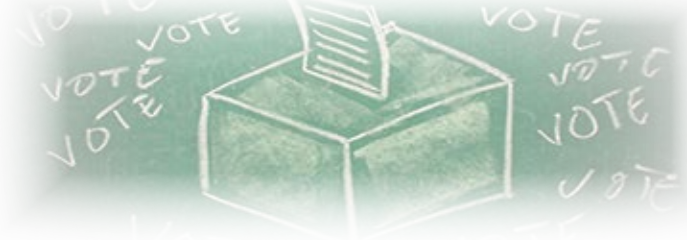
Les CAP relèvent du niveau national pour les corps de catégories A, B et C.

Concernant la catégorie C, il existe au sein de nos ministères quelques exceptions.

En effet, les corps des 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 bénéficient d'une CAP ou d'une CCP locales.

Résultats des sièges par organisation pour l'ensemble des CAP des ministères

Cat. A	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Administrateurs civils	04-déc-14	187	74	39,57%		
USAC CGC					47	3
CFDT					25	1
Tirages au sort						1
Architectes urbanisme de l'Etat	04-déc-14	179	67	37,43%		
FO					67	4
Attachés des administrations de l'État	04-déc-14	2 767	1 955	70,65%		
UNSA-UPCASSE					1 259	6
CFDT					244	1
CGT					230	1
FO					122	0
FSU					39	0
Chargés de recherche du développement durable	15-juin-15	279	148	53,05%		
Solidaires environnement					53	2
CGT-FSU					41	1
CFDT					35	1
FO					16	0
Directeurs de recherche du développement durable	15-juin-15	117	65	55,56%		
CGT-FSU					27	2
Solidaires environnement					20	1
CFDT					17	1
Ingénieur des TPE	04-déc-14	5 038	3 394	67,37%		
FO					2 637	6
CFDT					282	0
CGT-FSU					277	0
UNSA					122	0
Inspecteurs des Affaires Maritimes	04-déc-14	178	115	64,61%		
CFDT/UNSA					51	2
CGT					49	2
FO					9	0
Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	04-déc-14	58	42	72,41%		
SIGIADD					41	3
Officiers de port	04-déc-14	96	72	75,00%		
FO					49	3
CGT					22	1
Professeurs Techniques de l'enseignement maritime	04-déc-14	42	26	61,90%		
UNSA					21	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	04-déc-14	3 143	1 682	53,52%		
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



(suite)

Cat. 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



(suite)

Cat. C	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Adjointes techniques	04-déc-14	538	174	32,34%		
FO					72	4
CGT					67	3
UNSA					27	1
Agents techniques de l'Environnement	04-déc-14	1 436	935	65,11%		
SNE-FSU					369	3
UNSA					255	2
FSE Solidaires					148	1
CGT					83	0
Agents techniques de l'Environnement «espaces protégés» - CAP préparatoire	04-déc-14	188	19	10,11%		
SNE-FSU					16	6
Agents techniques de l'Environnement «milieux aquatiques» - CAP préparatoire	04-déc-14	450	341	75,78%		
SNAPE					141	3
SNE-FSU					102	2
CGT					74	1
Agents techniques de l'Environnement «milieux et faune sauvage» - CAP préparatoire	04-déc-14	798	558	69,92%		
UNSA					227	3
SNE-FSU					214	3
Experts techniques des services techniques	04-déc-14	305	102	33,44%		
CGT					53	3
CFDT					12	0
UNSA					16	1
FO					13	0
Personnels d'exploitation RBA (CAP locales)	04-déc-14	6 427	4 800	74,68%		
CGT					3 044	89
FO					962	16
CFDT					232	2
CFDT/UNSA					39	0
UNSA					45	0
Personnels d'exploitation VNPM	04-déc-14	2 385	1 690	70,86%		
CGT					675	3
CFDT					455	2
FO					393	2
Personnels d'exploitation VNPM (CAP locales)	04-déc-14	2 247	1 571	69,92%		
CGT					613	14
CFDT					478	8
FO					391	6
UNSA					10	0
Syndics des gens de mer	04-déc-14	557	296	53,14%		
CGT					93	2
CFDT/UNSA					82	2
FO					54	1
FSU					37	1



(suite)

Cat. C	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Dessinateurs	04-déc-14	1 296	505	38,97%		
CGT					222	3
FO					117	1
CFDT					71	1
FSU					22	0
UNSA					61	1
Adjointes Administratifs	04-déc-14	9 274	6 733	72,60%		
CGT					2 204	4
FO					1 903	3
CFDT					957	1
UNSA					838	1
FSU					269	0
Solidaires					181	0
Adjointes Administratifs (CAP locales)	04-déc-14	8 761	6 768	77,25%		
CGT					2 653	67
FO					2 059	56
CFDT					745	13
UNSA					291	7
CFDT-FO					208	4
CFDT-UNSA					167	4
UNSA-CFDT					84	1
STC					49	4
Solidaires					48	2
CGT-FSU					9	0
Ouvriers des parcs et ateliers 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

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 2015

Corps gérés par les ministères MEDDE-MLETR	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	2	3	5
Agents techniques de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Architectes et urbanistes de l'Etat	2	2	4	3	1	4
Assistants de service social	1	1	2	2	0	2
Attachés d'administration de l'Etat	5	3	8	6	2	8
Chargés d'études documentaires	3	1	4	2	2	4
Chargés de recherche du développement durable	1	3	4	1	3	4
Dessinateurs	1	5	6	1	5	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	2	5	7	1	6	7
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	2	2	0	2	2
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	8	1	9	5	4	9
Syndics des gens de mer	1	5	6	4	2	6
Techniciens de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Techniciens supérieurs du développement durable	2	7	9	1	8	9
Total	50	84	134	38	96	134

Personnels d'exploitation RBA

Gestion déconcentrée



11-A-4- Représentants des personnels aux CCP nationales en 2015

Corps gérés par les ministères MEDDE-MLETR	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	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

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 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret 82-447 du 28 mai

1982, les droits en crédit de temps syndical (CTS) ont été recalculés.

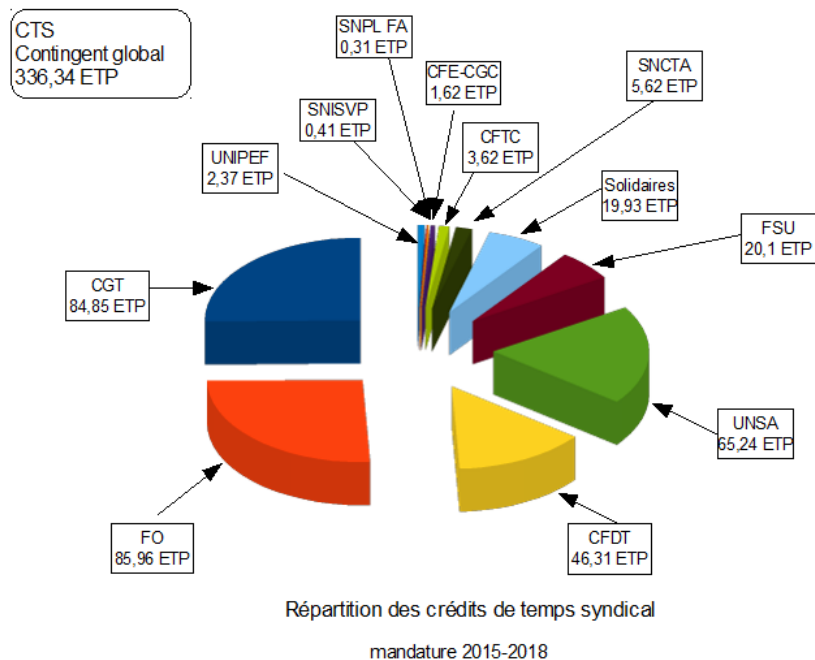
Le CTS peut être utilisé selon le choix de l'organisation syndicale titulaire soit sous forme de décharge d'activité de service (DAS) totale ou partielle, soit sous forme de crédits d'heures (matérialisés en « coupon » d'1/2 journée d'autorisation d'absence au sein des MEDDE/MLETR).

Répartition des CTS par OS

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
SNISPV FGAF*	sans objet	0,41
SNPL FRANCE ALPA*	sans objet	0,31
UNIPEF*	sans objet	2,37
	364,81	336,34

*OS non candidates au scrutin du 20/10/11

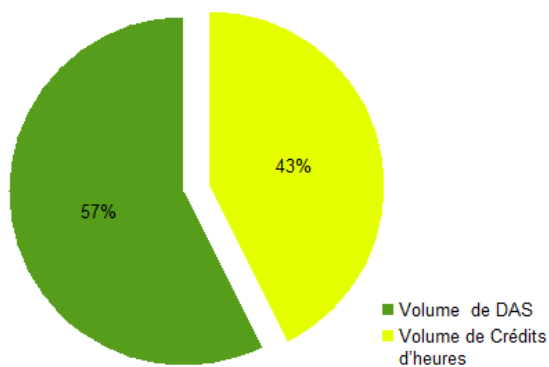
CTS Contingent global 336,34 ETP en 2015



Répartition 2015 du CTS entre DAS et crédits d'heures

	en %	en ETP
Volume de DAS	57,4	192,98
Volume de Crédits d'heures	42,6	143,36
CTS		336,34

Répartition du CTS entre DAS et crédits d'heures (au 31/12/2015)

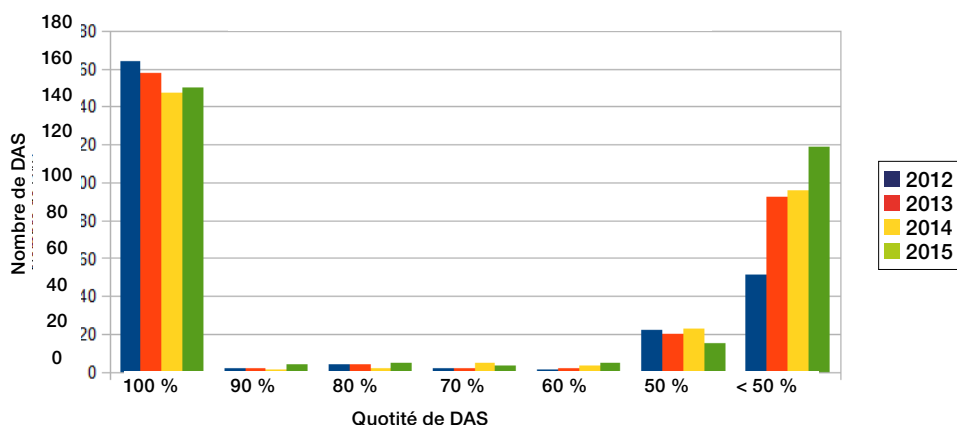




Répartition des DAS par quotité au 31 décembre 2012-2013, 2014 et 2015 (en nombre d'agents)

Taux de DAS	2012	2013	2014	2015
100 %	164	158	147	150
90 %	2	2	1	4
80 %	4	4	2	5
70 %	2	2	5	3
60 %	1	2	3	5
50 %	22	20	23	15
< 50 %	51	92	96	119
Total DAS partielles	82	122	130	151
Total	246	280	277	301

Répartition par quotité de DAS depuis 2012



Répartition des DAS entre services des MEDDE/MLETR – DDI – DGAC et EP (au 01/12/15) et par catégorie de personnel

		ETP	Nombre d'agents bénéficiant d'une DAS	Nombre de DAS par Cat.				
				CAT A	CAT B	CAT C	C EXP	OPA
Services des MEDDE et MLETR	AC	51,2	54	27	19	8	0	0
	DREAL-DEAL-DIR..	38,65	50	14	20	4	11	1
	DDI	49,05	59	17	24	7	4	7
EP		25,39	55	19	20	10	2	4
DGAC		28,69	83	non renseigné				
TOTAL		192,98	301					

Sur un contingent
global en CTS de
336,34 ETP

11-C - Les différents organes de concertation

11-C-1 - Les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP) et les commissions d'avancement et de discipline (CAD)

Il existe une CAP centrale et/ou des CAP locales pour chaque corps d'agents titulaires du ministère et une CCP ou CAD pour chaque corps d'agents non titulaires.

Ces commissions se réunissent à l'initiative du directeur des ressources humaines ou à celle des représentants du personnel.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants élus du personnel et des représentants de l'administration.

Le nombre des représentants du personnel varie de 1 à 4 par grade selon les effectifs du corps.

Ces commissions traitent des questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires ou des non-titulaires. Elles ont donc connaissance des propositions ou des refus de titularisation, des questions concernant la notation, l'avancement, la discipline, le détachement, la disponibilité, les mutations, la démission et le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Récapitulatif des réunions de CAP en 2015

Corps gérés par les ministères MEDDE-MLETR	Promotions	Mutations	Disciplinaire	Nombre total de CAP
Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (CAP nationale)	1	1		2
Adjoints techniques des administrations de l'Etat	1	1		2
Administrateurs civils	2			2
Agents techniques de l'environnement	1	1		2
Architectes et urbanistes de l'Etat	2	3		3
Assistants de service social	1	1		2
Attachés d'administration de l'Etat	3	3	1	6
Chargés d'études documentaires	2	2		2
Chargés de recherche du développement durable	1	1		2
Dessinateurs	2	1	1	4
Directeurs de recherche du développement durable	1	1		2
Experts techniques des services techniques	1	1		2
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	1	3	1	5
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3	3	1	6
Inspecteurs des affaires maritimes	1	3		3
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2			2
Officiers de port	1	3		3
Officiers de port adjoints	1	3		3
Personnels d'exploitation RBA			Gestion déconcentrée	
Personnels d'exploitation VNPM	1	2		2
Professeurs techniques de l'enseignement maritime		1		1
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	1	3	1	5
Syndics des gens de mer	1	2		2
Techniciens de l'environnement	1	2	1	4
Techniciens supérieurs du développement durable	1	3	3	7



Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2015

	Promotions	Mutations	Disciplinaire	Nombre total de CAP
RIN, DAFU, HN68	1	3		4
EMA				1*
Agents Berkani	1			1
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16, RIL, DREIF, SNEPC, PNT 46 et sui generis				1*
Médecins de prévention				1*
CETE et SETRA	1			1

* autres sujets

11-C-2 - Les comités techniques

Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements 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 du 31 décembre 2011 d'application de ce décret développe les règles relatives à l'organisation et la composition des comités techniques. Ce texte entend préciser les nouvelles dispositions qui participent au renforcement du rôle de ces instances et à l'amélioration de leur exercice.

Par ailleurs, la circulaire du 31 décembre 2012 d'application du décret précité vient préciser les dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement des comités techniques.

S'en suivent deux arrêtés du 31 juillet 2014 :

- l'un portant création des comités techniques au sein des services du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires ;
- l'un portant création des comités techniques au sein de certains établissements publics administratifs relevant du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires.

La cartographie des CT est la suivante :

a) Le comité technique ministériel (CTM)

Le comité technique ministériel a été mis en place à l'issue des scrutins du 4 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 13 fois au cours de l'année 2015 : 9 convocations du CTM auxquelles s'ajoutent deux nouvelles programmations suite à boycott (les 4 juin et 16 juillet) et deux suite à des votes unanimes défavorables (17 septembre et 10 décembre 2015).

On dénombre 18 votes unanimes défavorables relatifs (9 textes x 2 séances) :

- aux 7 projets d'arrêtés d'adhésion au RIFSEEP (réunions du 3 et du 17 septembre 2015),
- au projet de décret portant diverses mesures d'organisation de l'administration territoriale de l'État dans les régions (réunions des 3 et 10 décembre 2015),
- et au projet d'arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État (réunions des 3 et 10 décembre 2015).

Les CTM du 21 mai et du 2 juillet 2015 ont été boycottés. Le CTM du 4 juin ayant été reconvoqué à l'issue du boycott de celui du 21 mai, les organisations syndicales ont quitté la salle à l'issue de leurs déclarations préalables. Lors du CTM budgétaire du 1er octobre présidé par les ministres, les organisations syndicales ont également quitté la salle à l'issue de leurs déclarations préalables à l'exception de la CFDT et de l'UNSA.

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.

Suites aux élections du 4 décembre 2014, le CT-AC s'est réuni 3 fois en formation CHSCT, puis à 2 reprises. Aucune de ces 5 séances n'a été boycottée.

Les sujets majeurs qui ont été abordés furent :

- le déménagement de la DICOM sur le site de Roquelaure,
- un point d'information sur l'opération Arche-Séquoia,
- les modifications des décret et arrêté du 09/07/2008 portant organisation de l'administration centrale,
- un point d'information sur les effectifs de l'administration centrale 2014 et 2015,
- un point d'information sur les difficultés occasionnées par les travaux sur la ligne A du RER (été 2015),
- la présentation du projet de bilan social de l'administration centrale 2014,
- un point d'information concernant la mise en œuvre de l'égalité femme / homme en administration centrale.

Il convient de préciser qu'aucun point soumis pour avis aux organisations syndicales n'a recueilli de vote unanime défavorable.

d) les comités techniques de proximité des services déconcentrés

Il existe 80 comités techniques (CT) de proximité (hors DDT-M et DGAC) au sein des services déconcentrés des MEDDE-MLETR tels que les DREAL, DEAL, DM, DIR, DIRM. Le nombre des représentants du personnel de ces instances varie selon l'effectif des services auxquels ils sont rattachés.

Selon la réglementation en vigueur, les CT doivent se réunir au moins deux fois par an sur convocation de leur président.

Les établissements publics suivants ont également un comité technique d'établissement :

- l'agence nationale de l'habitat
- les agences de l'eau de l'Adour-Garonne, l'Artois-Picardie, Loire-Bretagne, de Seine-Normandie et du Rhin-Meuse, Rhône-Méditerranée et Corse
- l'agence des aires marines protégées
- l'institut national de l'information géographique et forestière
- le centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
- le conservatoire du littoral et des rivages lacustres
- l'école nationale des ponts et chaussées
- l'école nationale supérieure maritime
- l'école nationale des travaux publics de l'État
- l'établissement national des invalides de la marine
- l'institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
- l'office national de la chasse et de la faune sauvage
- l'office national de l'eau et des milieux aquatiques
- voies navigables de France
- météo France
- les parcs nationaux de France
- les parcs nationaux des Cévennes
- le parc national des Écrins
- le parc national de la Guadeloupe
- le parc national du Mercantour
- le parc national de Port Cros
- le parc national des Pyrénées
- le parc national de la Vanoise
- le parc national de la Réunion
- le parc amazonien de la Guyane
- le parc national des Calanques
- l'établissement public du Marais poitevin

e) Le dialogue social non institutionnel

En 2015, le dialogue social non institutionnel a donné lieu à l'organisation de 130 réunions.

Au cours de l'année, celles-ci ont abouti à des discussions avec les organisations syndicales représentatives sur les nouvelles modalités du dialogue social.

L'instruction ministérielle du 16 juin 2015 relative aux nouvelles modalités du dialogue social prévoit que les réunions informelles nationales se déclinent dorénavant en trois types :



- les réunions de suivi des chantiers de l'agenda social,
- les réunions de synthèse permettant de faire le point sur les dossiers en cours non inscrits à l'agenda social,
- et des groupes de dialogue, dont la fixation de l'ordre du jour est partagé avec les organisations syndicales.

Le nouvel agenda social 2015-2016 a été signé par les ministres le 29 septembre 2015.

Cet agenda est structuré autour de trois thèmes :

- les conditions de travail ;
- les parcours professionnels, les carrières, les rémunérations ;
- la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, dans le cadre de l'agenda social, deux comités de suivi ont également été constitués :

- la mise en œuvre et l'accompagnement de la réforme territoriale,
- la création de l'Agence française de la biodiversité.

La concertation relative à ces chantiers est assurée par la direction des ressources humaines. Ils réunissent les organisations syndicales représentées au CTM.

Par ailleurs, il convient de souligner que les organisations syndicales non représentées au CTM sont invitées à participer à des réunions d'information comme ce fut le cas à deux reprises en 2015.

11-C-3 - Le comité central d'action sociale (CCAS), les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS) et les comités locaux d'action sociale (CLAS)

(arrêté ministériel du 9 octobre 2014 relatif au comité central d'action sociale, aux commissions régionales de concertation de l'action sociale et aux comités locaux d'action sociale, au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) et au ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité (MLETR)).

Ces instances consultatives se réunissent sous la présidence d'un représentant du personnel élu par le collège des représentants des organisations syndicales participant à ces instances. Elles sont composées de représentants de l'administration, de professionnels représentant le service social, de représentants des organisations syndicales, de représentants d'associations reconnues comme œuvrant pour l'action sociale au MEDDE et au MLETR.

Leur texte de référence est l'arrêté du 9 octobre 2014 portant création du comité central et des comités locaux d'action sociale dans les services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire et fixant leurs attributions, complété par l'arrêté du 6 juillet 2010 portant création de la commission régionale de concertation de l'action sociale et fixant ses attributions et son organisation. Il est noté que l'arrêté du 9 octobre 2014 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.

Le comité central d'action sociale (CCAS)

En application des dispositions de l'arrêté du 9 octobre 2014 précité, le comité central d'action sociale comprend 26 membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants désignés par arrêté.

Il est composé de :

- 7 directeurs(trices) de l'administration centrale et des services déconcentrés ou leur(s) représentant(e)s
- 1 professionnel(le) représentant(e) du service social
- 15 représentant(e)s des personnels actifs(ves) ou retraité(e)s désigné(e)s par les organisations syndicales
- 3 représentant(e)s au maximum parmi les associations reconnues par l'administration comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle.

Et en qualité d'expert pour les domaines qui les concernent : 1 représentant(e) du ou des organisme(s) de référence en matière de protection sociale complémentaire (MGET).

Depuis les élections du 4 décembre 2014, la répartition des représentants du personnel est la suivante:

- 4 représentants du personnel titulaires et 4 suppléants au titre de l'organisation syndicale FO
- 4 représentants du personnel titulaires et 4 suppléants au titre de l'organisation syndicale FNEE-CGT
- 3 représentants du personnel titulaires et 3 suppléants au titre de l'organisation syndicale UNSA
- 2 représentants du personnel titulaires et 2 suppléants au titre de l'organisation syndicale CFDT
- 1 représentant du personnel titulaire et 1 suppléant au titre de l'organisation syndicale FSU
- 1 représentant du personnel titulaire et 1 suppléant au titre de l'organisation syndicale SOLIDAIRES ENVIRONNEMENT

OS	Nb de membres titulaires au CCAS	% par rapport au 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 MEDDE et du MLETR sont représentées au CCAS :

- La FNASCE : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant
- Le CGCV : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant
- Le CAS : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant

Le comité central d'action sociale émet, par ses délibérations, des avis et des propositions en terme d'orientations de la politique d'action sociale du MEDDE et du MLETR. A travers la réalisation et le financement d'actions interministérielles à réglementation commune et ministérielles, il s'attache à répondre aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires de l'action sociale. A sa demande, l'administration peut procéder aux études préalables nécessaires, à l'examen de mesures nouvelles et à leur mise en œuvre éventuelle.

La commission plénière du CCAS s'est réunie 4 fois en 2015.

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 2015.

La Commission n° 2, commission logement et restauration : elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides, ...) ainsi que le suivi de la restauration, tant celle relevant de la politique interministérielle (RIA) que celle des ministères MEDDE-MLETR (RA).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2015 du fait

de l'indisponibilité du président de la commission consécutive à des problèmes de santé.

La Commission n° 3, commission budgétaire : elle est chargée de la préparation du budget d'action sociale (propositions d'orientations et de programmation pluriannuelle des opérations, analyse financière des travaux des autres commissions et contribution à la définition des priorités) et du suivi des dotations et des consommations de crédits. Elle participe à la mise en œuvre de l'application informatique budgétaire « DPAS-WEB ».

Cette commission s'est réunie 2 fois en 2015.

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 2 fois en 2015.

La Commission n° 5 : commission des conditions de vie des agents : elle traite des questions relatives aux enfants du personnel des ministères (garde d'enfants, aide à la scolarité...); elle suit et analyse l'utilisation des crédits d'aides matérielles; elle examine le bilan des prêts accordés par le comité d'aide sociale (CAS) et propose des mesures en faveur des agents retraités ainsi que des mesures liées au handicap.

Cette commission s'est réunie 2 fois en 2015.

Les commissions régionales de concertation de l'action sociale

L'arrêté ministériel en date du 9 octobre 2014 a précisé les attributions des commissions régionales de concertation d'action sociale (CRCAS). Ces commissions participent à la réflexion sur les enjeux de l'action sociale collective et individuelle au niveau régional.

Les CRCAS sont composées des membres titulaires suivants :

- les Président(e)s de CLAS des services de la région qui sont membres de droit ;
- le (la) responsable de la gestion des crédits ou son représentant au titre du budget opérationnel de programme délégué portant les effectifs du MEDDE et MLETR (RBOP délégué du programme 217) ;
- des représentant(e)s des unités opérationnelles (UO) régionales ; les unités opérationnelles



départementales étant représentées par le responsable du budget opérationnel de programme (RBOP) ;

- d'un(e) représentant(e) titulaire désigné(e) par chaque fédération syndicale représentée au CTM exerçant dans un des services rattachés à la région.

Siègent en qualité d'expert :

- le (la) conseiller(e) technique de service social territorial(e) de la région ou de l'inter-région;
- les partenaires associatifs à raison d'un(e) représentant(e) par association reconnue au plan national ou régional, pour les domaines qui les concernent (1 représentant(e) pour la Fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE), 1 représentant(e) pour le comité de gestion des centres de vacances (CGCV), et éventuellement 1 représentant(e) pour une autre association.

La composition des CRCAS doit accorder aux représentant(e)s du personnel une supériorité numérique.

Les CRCAS veillent à la mise en œuvre de la politique d'action sociale définie par le CCAS et coordonnent la politique d'action sociale au niveau régional et en font la synthèse annuelle. Elles analysent les éventuelles particularités de la mise en œuvre de l'action sociale entre les services et au niveau régional (consommation de crédits, besoins recensés différents...). Elles se prononcent sur la répartition et le suivi des crédits d'action sociale attribués aux CLAS relevant de leur périmètre. Elles soutiennent ponctuellement le fonctionnement des CLAS de la région qui en font la demande. Elles encouragent la mutualisation d'actions inter-CLAS et les partenariats associatifs.

16 CRCAS étaient constituées dans le ressort territorial en vigueur au 31 décembre 2015.

Les comités locaux d'action sociale (CLAS)

Les comités locaux d'action sociale (CLAS) étudient et proposent toutes mesures de nature à faciliter et à renforcer l'action sociale développée localement dans les services. Ils sont habilités à recenser les besoins sociaux, à proposer et organiser des actions et en dresser le bilan. Ils veillent à la bonne utilisation des crédits d'action sociale. Ils donnent un avis sur l'attribution des aides matérielles. Ils assurent la programmation des actions collectives et veillent à la bonne utilisation des crédits d'initiatives locales (CIL). Ils sont compétents à l'égard des personnels du MEDDE

et du MLETR et de leurs ayants droit, quel que soit leur service d'affectation, des personnels transférés dans les collectivités territoriales jusqu'à leur intégration ou leur détachement sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale, des agents retraités résidant dans la zone géographique concernée.

Il est créé un CLAS dans chaque service doté d'un comité technique local (CTL) avec la possibilité de constituer des CLAS interservices dont la création doit être validée par le CCAS. Au 31 décembre 2015, les CLAS étaient au nombre de 130 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 agents**, les CLAS sont composés de 9 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants (1 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 6 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association reconnue comme oeuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local)

- **Pour un effectif supérieur à 300 agents** et inférieur ou égal à 400 agents, les CLAS sont composés de 12 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants (2 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 8 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association reconnue comme oeuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local)

- **Pour un effectif supérieur à 400 agents**, les CLAS sont composés de 15 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants (3 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 10 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association reconnue comme oeuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local).

La composition du CLAS doit être en conformité avec la représentativité des organisations syndicales au comité technique local (CTL).

Les membres représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales et nommés par leur chef de service.

Les CLAS sont présidés par un représentant du personnel actif élu. La vice-présidence est assurée

par le directeur du service ou par son représentant et le secrétariat par un représentant du personnel actif appartenant à une organisation syndicale différente de celle du président.

11-C-4 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L'année 2015 a été celle de la mise en place des nouveaux CHSCT avec la parution des arrêtés du 10 avril 2015 à la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014 et dans le cadre du dispositif réglementaire prévu par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret 2011-774 du 28 juin 2011. Leurs périmètre et organisation ont été validés lors du comité technique ministériel du 10 mars 2015.

Au-delà des obligations des administrations de l'État en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents inscrites dans le décret fondateur, la modification apportée par le décret n° 2011-774 tend à rapprocher le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique, de celui défini par le Code du travail.

À ce titre, la transformation des comités d'hygiène et de sécurité en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été une avancée majeure à l'égard des personnels.

Une autre disposition rapproche le fonctionnement des CHSCT de celles du Code travail ; en effet, la mise en place d'un secrétaire, désigné parmi la représentation syndicale, permet aux membres, représentants du personnel de participer activement au fonctionnement de l'instance. Cette désignation identifie ainsi clairement un interlocuteur privilégié du président et des partenaires que sont le médecin de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail et l'assistant/conseiller de prévention.

Par ailleurs, à la suite à la signature de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux le 22 octobre 2013, le décret n°82-453 a été modifié par le décret n°2011-1255 du 27 octobre 2014 relatif à l'amélioration du fonctionnement des services de médecine de prévention et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique de l'État, afin de prendre en compte les mesures suivantes, inscrites en annexe de l'accord :

- la possibilité d'accueillir, au sein des services de médecine de prévention, des collaborateurs médecins (article 10) ;
- la possibilité de saisir l'inspecteur santé et sécurité au travail, en cas d'absence de réunion du CHSCT pendant 9 mois (article 69) ;

- les nouveaux moyens en temps des membres des CHSCT (articles 75 et 75-1).

Une autre modification est intervenue en 2015 avec la publication du décret n° 2015-932 du 29 juillet 2015 qui a pris en compte les conséquences de la réforme territoriale en matière de dialogue social, en insérant dans son paragraphe III la possibilité de réunion en formation conjointe de CHSCT de plusieurs services déconcentrés relevant d'un même ministère.

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	2012	2015
CGT	3	2
FO	2	2
UNSA	1	2
CFDT	1	1

Conformément à l'article 39 du décret n° 82-453, sept représentants du personnel siègent au CHSCT-M. Les femmes occupent 2 sièges parmi les titulaires et 2 sièges parmi les suppléants.

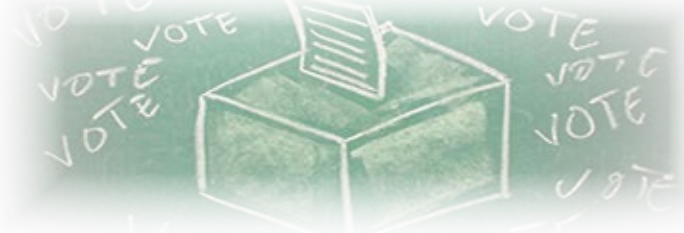
Le CHSCT-M a compétence pour connaître de toutes les questions intéressant l'ensemble des services placés sous l'autorité exclusive ou conjointe de ses ministres. Il est également compétent pour connaître des questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs placés sous leur tutelle, dont la liste est limitativement énumérée.

L'instance s'est réunie 3 fois en 2015. De la même façon qu'en 2014, ces réunions étaient précédées de celles, préparatoires, de la commission de suivi.

Entre autres dossiers qui ont pu être examinés par l'instance et dont certains sont listés ci-dessous, le chantier conduit par la commission de suivi du handicap s'est poursuivi afin d'élaborer la convention triennale 2015-2017 adoptée le 7 juillet par le comité national du fonds pour l'insertion des personnes handicapés dans la fonction publique.

Principaux thèmes abordés par le CHSCT-M :

- présentation des tableaux de suivi des accidents graves et mortels et des maladies mortels, des suicides et malaises mortels,
- examen du projet de règlement intérieur,
- élection du secrétaire de l'instance,



- examen des résultats de l'enquête ministérielle relative aux maladies professionnelles au titre de l'année 2014,
- examen des remontées statistiques relatives aux accidents du travail au titre de l'année 2014,
- examen du projet d'annexe à la circulaire du 15 mai 2013 portant instruction sur la gestion des risques sanitaires liés à l'amiante dans le cas de travaux sur les enrobés amiantés du réseau routier national non concédé,
- examen du bilan ministériel de l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention au titre de l'année 2014,
- présentation du projet de cahier des charges relatif aux deux jours de formation des membres des CHSCT concernant la prévention des risques psychosociaux et du projet de cahier des charges relatif à la formation des membres du CHSCT-M,
- examen de la note-socle sur l'ensemble des textes relatifs à l'amiante,
- présentation du bilan sur l'application de la circulaire d'octobre 2013 relative à la sécurité des agents dans les DIR,
- examen des fiches de procédure relatives à la demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale :

- 2 représentants de l'administration : le Directeur des ressources humaines ou son représentant et le chef du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale ou son représentant,
- 7 représentants du personnel et 7 suppléants,
- le médecin de prévention,
- l'inspecteur santé et sécurité au travail,
- l'assistant ou le conseiller de prévention.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité :

Placés auprès des chefs de services, ils sont composés de :

- 2 représentants de l'administration : le représentant de la direction, du centre ou du service, ou son représentant et le chef du service des ressources humaines ou son représentant,
- représentants du personnel : pour les CHSCT de proximité nouvellement mis en place, les membres du comité technique ministériel ont décidé que le nombre de sièges serait strictement identique à celui du CT correspondant, avec une adaptation pour la tranche la plus élevée (article 39 du décret 82-453),

- le médecin de prévention,
- l'inspecteur santé et sécurité au travail,
- l'assistant ou le conseiller de prévention.

La formation des membres de CHSCT :

Conformément à l'article 8 du décret 82-453, les membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité bénéficient d'une formation d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat et qui doit être renouvelée à chaque mandat.

Elle doit permettre aux représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

À ces 5 jours de formation, ont été ajoutés dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux, signé le 22 octobre 2013, 2 jours supplémentaires dédiés à cette thématique. Cette formation, sous maîtrise d'ouvrage centrale, se déroulera en 2016 pour l'ensemble des membres des CHSCT.

Pour les membres du CHSCT ministériel, ces formations se dérouleront également en 2016.

11-D - Les mouvements sociaux

Récapitulatif des mouvements sociaux en 2015

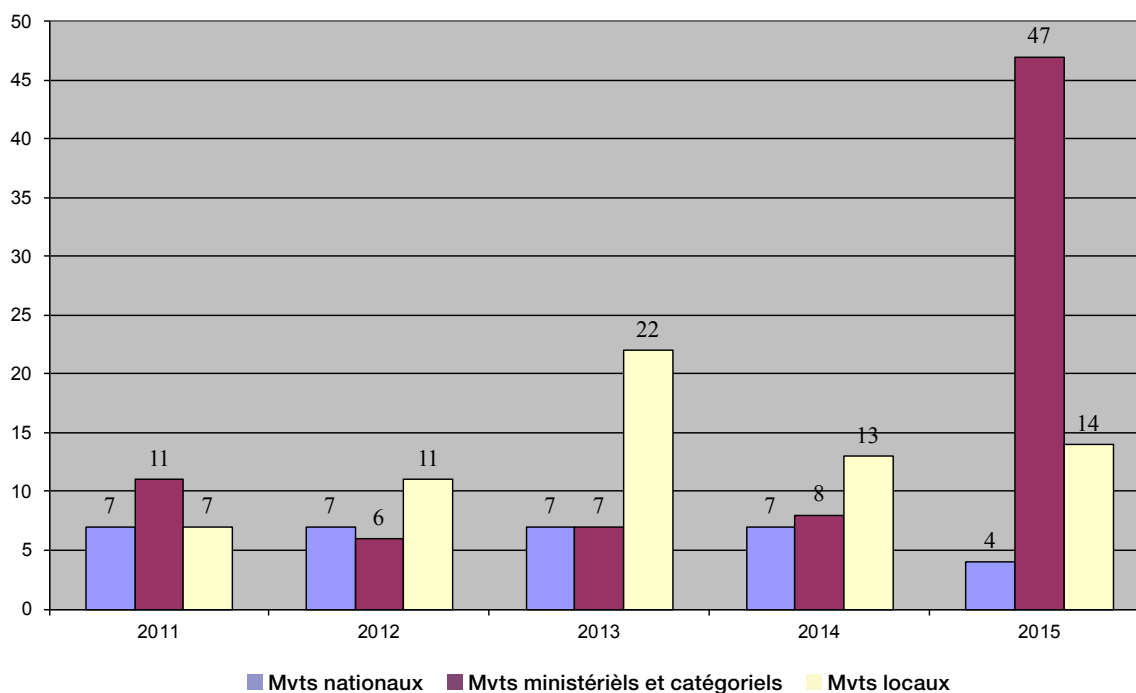
	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements nationaux	26 janvier 2015	UGFF CGT	Loi Macron
	9 avril 2015	Intersyndicale	Austérité, gel du point d'indice défense service public
	13 juin 2015	Solidaires fonction publique	Défense et promotion des services publics
	25 juin 2015	UGFF-CGT et SOLIDAIRES FP	Augmentation des salaires et des pensions, pénibilité, opposition réforme territoriale, défense et promotion des services publics
Mouvements ministériels/catégoriels	8 avril 2015	SNCTA	Ouverture d'une négociation spécifique aux contrôleurs aériens
	4 juin 2015	CGT SNPTRI	Pénibilité et exposition à l'amiante
	Du 22 au 29 juin 2015	USAC-CGT UNSA -IESSA	Aggravation des politiques néfastes prévues pour la filière technique, manque d'effectif et d'attractivité (Préavis pour le personnel du service technique de Roissy-CDG)
	Du 24 au 26 juin 2015	USAC-CGT -UNSA -IESSA	Abandon du projet de réorganisation du service technique Aixois, ne pas tenir compte des recommandations de l'audit du CGEDD, non respect des recrutements IESSA (préavis IESSA au service technique du CRNA-SE)
	Du 29 juin au 3 juillet 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 30 juin au 1er juillet 2015	USAC-CGT	Recrutements, pouvoir d'achat, négociations protocolaires, rythme de travail, progrès social pour la filière technique et le corps des IESSA
	Du 30 juin au 2 juillet 2015	CFDT aviation civile	Baisse des effectifs, conditions de travail, difficulté de la filière technique, perte du pouvoir d'achat, négociations protocolaire (filière technique)
	Du 6 au 10 juillet 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 13 au 17 juillet 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 20 au 24 juillet 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 27 au 31 juillet 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 27 au 31 juillet 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, améliorations des conditions de travail (Aix en Provence)
	Du 3 au 7 août 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 3 au 7 août 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, améliorations des conditions de travail (Aix en Provence)
	Du 10 au 14 août 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 10 au 14 août 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, améliorations des conditions de travail (Aix en Provence)
	Du 17 au 21 août 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 17 au 21 août 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, améliorations des conditions de travail (Aix en Provence)
	Du 24 au 28 août 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 24 au 28 août 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, améliorations des conditions de travail (Aix en Provence)
	Du 31 au 04 septembre 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 31 au 04 septembre 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, améliorations des conditions de travail (Aix en Provence)
Du 7 au 11 septembre 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire	
Du 7 au 11 septembre 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, améliorations des conditions de travail (Aix en Provence)	



	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements ministériels/catégoriels	Du 14 au 18 septembre 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 14 au 18 septembre 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, améliorations des conditions de travail (Aix en Provence)
	Du 21 au 25 septembre 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 21 au 25 septembre 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, améliorations des conditions de travail (Aix en Provence)
	Du 28 septembre au 2 octobre 2015	UNSA-IESSA«	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique de Roissy et la filière technique, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 28 septembre au 2 octobre 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, engagement de la DGAC de ne pas reprendre à son compte les propositions des auditeurs du CGEDD, amélioration des conditions de travail, maintien des missions de la filière technique (Aix en Provence)
	8 octobre 2015 grève interprofessionnelle	CGT FSU, SOLIDAIRES, SNPTRI CGT, SNPTAS CGT, USAC-CGT	L'emploi et les effectifs, les salaires, le pouvoir d'achat et les pensions, conditions de travail, reconnaissance de la pénibilité et de l'amiante, défense des missions publiques du MEDDE-MLETR, réforme territoriale, abrogation RIFSEEP
	Du 5 au 9 octobre 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 5 au 9 octobre 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, engagement de la DGAC de ne pas reprendre à son compte les propositions des auditeurs du CGEDD, amélioration des conditions de travail, maintien des missions de la filière technique (Aix en Provence)
	Du 12 au 16 octobre 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 12 au 16 octobre 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, engagement de la DGAC de ne pas reprendre à son compte les propositions des auditeurs du CGEDD, amélioration des conditions de travail, maintien des missions de la filière technique (Aix en Provence)
	Du 19 au 23 octobre 2015	UNSA-IESSA«	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 19 au 23 octobre 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, engagement de la DGAC de ne pas reprendre à son compte les propositions des auditeurs du CGEDD, amélioration des conditions de travail, maintien des missions de la filière technique (Aix en Provence)
	Du 2 au 6 novembre 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 2 au 6 novembre 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, engagement de la DGAC de ne pas reprendre à son compte les propositions des auditeurs du CGEDD, amélioration des conditions de travail, maintien des missions de la filière technique (Aix en Provence)
	Du 9 au 13 novembre 2015	UNSA-IESSA	Abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 9 au 13 novembre 2015	USAC-CGT	Plan de recrutement d'effectifs pour la filière technique, engagement de la DGAC de ne pas reprendre à son compte les propositions des auditeurs du CGEDD, amélioration des conditions de travail, maintien des missions de la filière technique (Aix en Provence)
	Du 24 au 27 novembre 2015	UNSA-IESSA	La DGAC classée comme service prioritaire, abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
	Du 30 novembre au 1er décembre 2015	SNNA FO	Demande d'exclusion des corps techniques de la DGAC du dispositif RIFSEEP
	Du 30 novembre au 4 décembre 2015	UNSA-IESSA	La DGAC classée comme service prioritaire, abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire
Du 7 au 11 décembre 2015	UNSA-IESSA	La DGAC classée comme service prioritaire, abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire	
Du 14 au 18 décembre 2015	UNSA-IESSA	La DGAC classée comme service prioritaire, abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire	
Du 21 décembre 2015 au 8 janvier 2016	UNSA-IESSA	La DGAC classée comme service prioritaire, abandon des recommandations de l'audit du CGEDD sur le service technique et du projet service technique de la DSNA, ouverture immédiate de négociations IESSA dans un cadre protocolaire	

	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements locaux	27 mars 2015	CGT-CFDT-SNE	Maintien de protection complémentaire et taux promotions (agences de l'eau)
	06 mai 2015	CGT DIR MED	Pénibilité (élément obtenu par tél, non inscrit sur le préavis)
	27 mai 2015	CGT DIRM NAMO	Exposition à l'amiante
	Du 14 au 18 septembre 2015	CGT-ENVIRONNEMENT SNAPE-ONEMA FEETS-FO SNAPE-SOLIDAIRES	Suspension du versement de la prime de mobilité perçue par les agents de l'ONEMA
	16 septembre 2015	UF-CGT Centre Bourgogne	Revendications en matière de règlement intérieur (au sein de la Direction territoriale Centre-Bourgogne)
	Du 16 au 18 septembre 2015	SNCTA Section locales de Tontouta et Magenta	Valeurs du QNH régional, redondance des moyens radiocommunication, traitement des incidents conforme au principe de «just culture» (Tontouta et Magenta-contrôleurs trafic aérien)
	Du 26 au 27 septembre 2015	SNCTA Section locales de Tontouta et Magenta	Absence de mesures correctives concernant les différents dossiers techniques (Tontouta-contrôleurs trafic aérien)
	Du 3 au 4 octobre 2015	SNCTA Tontouta et Magenta	Résolution des problèmes techniques (reprise d'espace, QNHR, traitement des incidents, sécurisation des moyens radio, modernisation des outils contrôleurs)
	Du 10 au 11 octobre 2015	SNCTA Tontouta et Magenta	Résolution des problèmes techniques (reprise d'espace, QNHR, traitement des incidents, sécurisation des moyens radio, modernisation des outils contrôleurs)
	12 octobre 2015	SGAFP CGTM DEAL Martinique	Rémunération des ouvriers des parcs et ateliers (OPA)
	12 octobre 2015	CGT OPA 971	Mobilisation des OPA de Guadeloupe, rémunération des OPA, travaux insalubres, régularisation de la prime de métier
	19 octobre 2015	UTG CGT DEAL	Mobilisation des OPA de Guyane, rémunération des OPA, respect du droit personnel, recrutement
	Du 3 au 4 décembre 2015	USAC CGT bureau local Athis-Mons	Droit aux congés simultanés pour 50% des personnels, sauf pour raison de service. Que le cas des mouvements sociaux soit traité de façon distincte dans la consigne 2UG
	10 décembre 2015	CGT -Météo FO-Météo Solidaires-Météo	Moyens budgétaires pour Météo-France pour assurer les missions, plan pluri-annuel de recrutements qui permet le maintien des effectifs à minima au niveau de 2015

Évolution du nombre de conflits

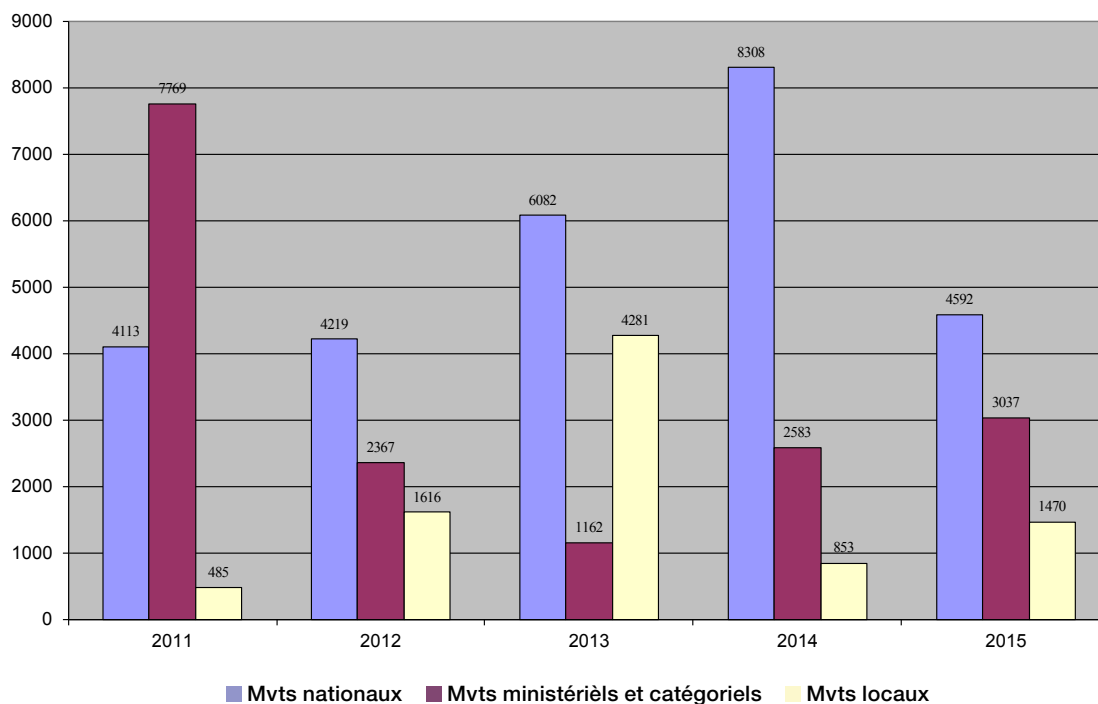


En 2015, les ministères MEDDE-MLETR ont enregistré 65 mouvements sociaux contre 28 en 2014.

Le nombre des mouvements locaux demeure stable par rapport à 2014 (+7,6%). En revanche, celui des mouvements ministériels et catégoriels a enregistré une forte augmentation.



Nombre de journées perdues pour fait de grève



Nb total JP	
2011	12 367
2012	8 202
2013	11 525
2014	11 744
2015	9 099

En 2015, le nombre de jours perdus pour fait de grève s'établit à 9099 et enregistre une baisse de 22,5 % par rapport à 2014. Ce chiffre reste comparable à la mobilisation enregistrée en 2012 (8202 journées perdues).

Si le nombre de jours de grève enregistrés dans des mouvements ministériels, catégoriels et locaux est en augmentation en 2015 par rapport à 2014 (4507 contre 3436), le nombre de jours de grève sur des préavis nationaux a quant à lui diminué de 45 % (4592 contre 8308), expliquant en grande partie la baisse globale du nombre total de jours perdus.

De ce fait, la participation aux mouvements nationaux représente 50 % de cet ensemble, alors qu'elle représentait 74 % des jours de grève de 2014.

La grève du 9 avril 2015 contre l'austérité et le gel du point d'indice rassemble à elle seule 4144 journées perdues pour fait de grève.

Près de 80 % des journées perdues dans les mouvements locaux et catégoriels en 2015 le sont du fait de divers mouvements spécifiques à la DGAC, qui a connu une conflictualité presque ininterrompue au cours des trois derniers trimestres de l'année. Au total, la DGAC représente plus du quart des journées de grèves perdues en 2015 (2566 sur 9099).





Annexes

Annexe I

LFI 2015

Mission : Écologie, développement et mobilité durables		
Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
203 Infrastructures et services de transports	3 200 231 399	3 223 841 399
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	442 632 985	442 632 985
Titre 5. Dépenses d'investissement	159 253 204	165 743 204
Titre 6. Dépenses d'intervention	2 598 345 210	2 615 465 210
205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	189 458 648	189 020 630
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	50 223 403	49 221 508
Titre 5. Dépenses d'investissement	15 435 056	15 997 283
Titre 6. Dépenses d'intervention	123 800 189	123 801 841
170 Météorologie	203 758 760	203 758 760
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	203 758 760	203 758 760
113 Paysages, eau et biodiversité	273 523 409	273 423 409
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	176 206 100	176 046 100
Titre 5. Dépenses d'investissement	3 026 254	3 026 254
Titre 6. Dépenses d'intervention	93 791 055	92 101 055
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	500 000	1 250 000
159 Information géographique et cartographique	96 060 901	96 060 901
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	96 045 901	96 045 901
Titre 6. Dépenses d'intervention	15 000	15 000
181 Prévention des risques	300 164 436	245 111 708
Titre 2. Dépenses de personnel	40 847 716	40 847 716
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	126 033 720	129 980 992
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 070 000	4 070 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	129 213 000	70 213 000
174 Énergie, climat et après-mines	540 771 370	544 316 561
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	24 817 275	25 177 275
Titre 6. Dépenses d'intervention	515 954 095	519 139 286
217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	3 037 811 802	2 514 246 119
Titre 2. Dépenses de personnel	1 993 450 009	1 993 450 009
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 020 381 626	497 441 069
Titre 5. Dépenses d'investissement	7 553 484	6 928 358
Titre 6. Dépenses d'intervention	16 426 683	16 426 683
Totaux pour la mission	7 841 780 725	7 288 779 489
Dont :		
Titre 2. Dépenses de personnel	2 034 297 725	2 034 297 725
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	2 140 099 770	1 620 304 590
Titre 5. Dépenses d'investissement	189 337 998	195 765 099
Titre 6. Dépenses d'intervention	3 477 545 232	3 437 162 075
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	500 000	1 250 000



Mission : Égalité des territoires, logement

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 365 960 333	1 365 960 333
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	200 000	200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 365 760 333	1 365 760 333
109 Aide à l'accès au logement	10 984 317 723	10 984 317 723
Titre 6. Dépenses d'intervention	10 984 317 723	10 984 317 723
135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	598 230 043	279 630 043
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	72 231 844	72 231 844
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 655 595	4 655 595
Titre 6. Dépenses d'intervention	521 342 604	202 742 604
337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	777 192 852	777 192 852
Titre 2. Dépenses de personnel	777 192 852	777 192 852
Totaux pour la mission	13 725 700 951	13 407 100 951
Dont :		
Titre 2. Dépenses de personnel	777 192 852	777 192 852
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	72 431 844	72 431 844
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 655 595	4 655 595
Titre 6. Dépenses d'intervention	12 871 420 660	12 552 820 660

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	852 952 581	852 952 581
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	10 255 958	10 255 958
Titre 6. Dépenses d'intervention	842 696 623	842 696 623
198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 035 921 512	4 035 921 512
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 035 921 512	4 035 921 512
Totaux pour la mission	4 888 874 093	4 888 874 093
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	10 255 958	10 255 958
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 878 618 135	4 878 618 135

Mission : Recherche et enseignement supérieur

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	1 377 813 162	1 385 813 162
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 281 191 046	1 282 388 941
Titre 6. Dépenses d'intervention	75 177 700	81 979 805
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	21 444 416	21 444 416
Totaux pour la mission	1 377 813 162	1 385 813 162
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 281 191 046	1 282 388 941
Titre 6. Dépenses d'intervention	75 177 700	81 979 805
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	21 444 416	21 444 416

Mission : Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs		
Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
785 Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	191 000 000	191 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	200 000	200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	190 800 000	190 800 000
786 Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	118 000 000	118 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	300 000	300 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	117 700 000	117 700 000
Totaux pour la mission	309 000 000	309 000 000
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	500 000	500 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	308 500 000	308 500 000

Mission : Aides à l'acquisition de véhicules propres		
Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	214 150 000	214 150 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	214 150 000	214 150 000
792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	28 000 000	28 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	28 000 000	28 000 000
Totaux pour la mission	242 150 000	242 150 000
Dont :		
Titre 6. Dépenses d'intervention	242 150 000	242 150 000

Mission : Financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale		
Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
793 Electrification rurale	369 600 000	369 600 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 400 000	1 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	368 200 000	368 200 000
794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	7 400 000	7 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	7 400 000	7 400 000
Totaux pour la mission	377 000 000	377 000 000
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 400 000	1 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	375 600 000	375 600 000



Annexe II

Loi de finances rectificative promulguée en 2015

L'année 2015 a été marquée par la promulgation d'une loi de finances rectificative impactant les deux ministères (loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015) qui a conduit à modifier les crédits ouverts en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de 2015.

Missions/Programmes			LFR du 29 décembre 2015	
			AE	CP
	Prévention des risques		-160 000 000	-160 000 000
		dont titre 2	0	0
	Energie, climat et après-mines		250 000 000	250 000 000
	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables		-5 844 369	-5 844 369
		dont titre 2	-5 828 501	-5 828 501
Total mission EDMD			84 155 631	84 155 631
Régimes sociaux et de retraite	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres		43 865 140	43 865 140
Total mission Régimes sociaux et de retraite			43 865 140	43 865 140
Total MEDDE			128 020 771	128 020 771
Missions/Programmes			LFR du 29 décembre 2015	
			AE	CP
Egalité des territoires, logement	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables		53 591 149	53 591 149
	Aide à l'accès au logement		70 343 977	70 343 977
	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat		43 000 000	43 000 000
	Total MLETR			166 935 126

Annexe III

Exécution budgétaire 2015 MEDDE et MLETR en autorisations d'engagement par programme et articles de regroupement (en euros)

Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE *	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
MEDDE Budget Général	Total programme 113 Paysages, eau et biodiversité	02	291 169 801,14 €	241 249 361,02 €	49 920 440,12 €	82,86 %
	Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	93 468 074,82 €	93 350 446,00 €	117 628,82 €	99,87 %
	Total programme 170 Météorologie	02	195 574 659,83 €	195 552 761,00 €	21 898,83 €	99,99 %
	Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	739 265 227,35 €	738 753 372,00 €	511 855,35 €	99,93 %
	181	01	33 147 716,00 €	32 177 584,87 €	970 131,13 €	97,07 %
		02	94 627 703,00 €	26 144 392,00 €	68 483 311,00 €	27,63 %
	Total programme 181 Prévention des risques		127 775 419,00 €	58 321 976,87 €	69 453 442,13 €	45,64 %
	Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	02	1 559 045 515,89 €	1 558 999 849,20 €	45 666,69 €	100,00 %
	Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	852 952 581,00 €	852 952 581,00 €		100,00 %
	Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	4 095 073 968,00 €	4 088 816 355,85 €	6 257 612,15 €	99,85 %
	Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	5 424 739 291,05 €	4 337 650 855,93 €	1 087 088 435,12 €	79,96 %
	Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	02	188 047 728,09 €	159 911 952,23 €	28 135 775,86 €	85,04 %
	217	01	2 845 805 463,40 €	2 823 904 302,00 €	21 901 161,40 €	99,23 %
		02	468 850 463,00 €	457 143 613,00 €	11 706 850,00 €	97,50 %
	Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables		3 314 655 926,40 €	3 281 047 915,00 €	33 608 011,40 €	98,99 %
Total Budget Général MEDDE			16 881 768 192,57 €	15 606 607 426,10 €	1 275 160 766,47 €	92,45 %
MEDDE comptes spéciaux	Total programme 785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés et programme 786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	02	533 303 592,00 €	533 194 062,14 €	109 529,86 €	99,98 %
	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	249 150 000,00 €	225 840 978,22 €	23 309 021,78 €	90,64 %
	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	478 315 162,00 €	450 470 328,03 €	27 844 833,97 €	94,18 %
Total Comptes Spéciaux			1 260 768 754,00 €	1 209 505 368,39 €	51 263 385,61 €	95,93 %
Total général MEDDE			18 142 536 946,57 €	16 816 112 794,49 €	1 326 424 152,08 €	92,69 %
Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE *	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
MLETR Budget Général	Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	11 054 761 200,00 €	10 754 317 721,00 €	300 443 479,00 €	97,28 %
	Total programme 135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	02	734 813 789,54 €	465 463 544,01 €	269 350 245,53 €	63,34 %
	Total programme 177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 591 280 018,90 €	1 590 260 396,44 €	1 019 622,46 €	99,94 %
	Total programme 337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires et du logement	(**)				
Total général MLETR			13 380 855 008,44 €	12 810 041 661,45 €	570 813 346,99 €	95,73 %

(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique + Loi de finances rectificative

(**) la totalité des crédits du programme 337 est transférée en début d'année et exécutée sur le programme 217



Exécution budgétaire 2015 MEDDE et MLETR en crédit de paiement par programme et articles de regroupement (en euros)

Type, Article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP *	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation	
MEDDE Budget Général	Total programme 113 Paysages, eau et biodiversité	02	262 464 007,88 €	256 549 458,59 €	5 914 549,29 €	97,75 %	
	Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	93 458 099,75 €	93 276 703,71 €	181 396,04 €	99,81 %	
	Total programme 170 Météorologie	02	195 574 659,83 €	195 552 761,00 €	21 898,83 €	99,99 %	
	Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	748 413 945,00 €	747 712 421,54 €	701 523,46 €	99,91 %	
	181		01	33 147 716,00 €	32 177 584,87 €	970 131,13 €	97,07 %
			02	63 984 108,00 €	33 918 361,00 €	30 065 747,00 €	53,01 %
	Total programme 181 Prévention des risques		97 131 824,00 €	66 095 945,87 €	31 035 878,13 €	68,05 %	
	Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	02	1 589 063 625,24 €	1 589 058 980,79 €	4 644,45 €	100,00 %	
	Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	852 952 581,00 €	852 952 581,00 €		100,00 %	
	Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	4 095 073 968,00 €	4 088 816 355,85 €	6 257 612,15 €	99,85 %	
	Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	5 046 864 935,58 €	4 810 612 239,23 €	236 252 696,35 €	95,32 %	
	Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	02	188 055 444,97 €	174 616 533,74 €	13 438 911,23 €	92,85 %	
	217		01	2 845 805 463,40 €	2 823 904 301,65 €	21 901 161,75 €	99,23 %
			02	504 344 260,04 €	503 928 417,33 €	415 842,71 €	99,92 %
Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables		3 350 149 723,44 €	3 327 832 718,98 €	22 317 004,46 €	99,33 %		
Total Budget Général MEDDE			16 519 202 814,69 €	16 203 076 700,30 €	316 126 114,39 €	98,09 %	
MEDDE comptes spéciaux	Total programme 785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés et programme 786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	02	552 024 121,00 €	532 610 961,42 €	19 413 159,58 €	96,48 %	
	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	249 150 000,00 €	225 840 978,22 €	23 309 021,78 €	90,64 %	
	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	653 320 377,00 €	404 077 174,18 €	249 243 202,82 €	61,85 %	
	Total Comptes Spéciaux		1 454 494 498,00 €	1 162 529 113,82 €	291 965 384,18 €	79,93 %	
Total général MEDDE			17 973 697 312,69 €	17 365 605 814,12 €	608 091 498,57 €	96,62 %	
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	11 054 761 200,00 €	10 754 317 721,00 €	300 443 479,00 €	97,28 %	
	Total programme 135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	02	610 753 707,95 €	457 831 742,44 €	152 921 965,51 €	74,96 %	
	Total programme 177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 593 317 807,90 €	1 591 274 921,87 €	2 042 886,03 €	99,87 %	
	Total programme 337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	(**)					
Total général MLETR			13 258 832 715,85 €	12 803 424 385,31 €	455 408 330,54 €	96,57 %	

(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique + Loi de finances rectificative

(**) la totalité des crédits du programme 337 est transférée en début d'année et exécutée sur le programme 217

Annexe IV

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

Indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle

1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'État et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat.	Partie 2-A
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : - temps complet ; - temps partiel.	Partie 2-B
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition).	
	c) Comptes épargne temps	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.	Partie 8-A-4
	d) Embauches et départs	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat). Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère). Nombre d'apprentis recrutés dans l'année. Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.	Partie 2-C-1
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : - départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; - départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; - départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; - départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.	Parties 2-C-2, 2-C-3
		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
	e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.	Partie 10
		Flux annuels de primuminations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) Répartition des candidats aux concours et examens professionnelles (inscrits/présents/admissibles/admis).	Partie 2-E-1 p 63 à 73
	f) Promotions	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions.	Partie 2-F
		Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante).	
Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.		Partie 2-C-6	
	Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.	Partie 2-E-2	



2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 3
	3° Formation	Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale Statutaire et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3).	Partie 5-A-4
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	Partie 5-A-5
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	Partie 7-B
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
		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
		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
	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
		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
	c) service de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).	Partie 9-B-4

Autres indicateurs

1° Plafond d'emploi	Rappel du plafond ministériel d'emploi autorisés en ETPT	Partie 1-C
2° Pyramide des âges	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par Cat. statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD)	Partie 2-A-10
3° Répertoire des métiers	Existence d'un répertoire ministériel et si oui, date de dernière mise à jour	
4° Agents non titulaires	Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante : - agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; - agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.	Partie 2-A-4
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.	Partie 2-F-4
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.	Partie 2-F-4
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.	Partie 2-E
	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C)	Partie 2-F-5
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.	Partie 2-D-3
	Evolution du taux d'emploi sur trois ans.	Partie 2-D-3
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires.	Partie 1-C
	Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires.	
	Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.	
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	Partie 10
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
	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
	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 écartées 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
	Nombre de décès imputables au service.	Partie 7-B-1
	Nombre d'accidents du travail.	
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	
	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
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	
	Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.	Partie 2-C-4
14° Absences au travail	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire ; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; - congé de longue durée ; - accident du travail imputable au service ; - maladie professionnelle ; - disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	Partie 7-C



15° Formation	a) Formation continue	Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).	Partie 5-A-4
		Coût de la formation par catégorie et par genre.	
b) Formation initiale statutaire	Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie.		
	Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par genre : - après un concours externe ; - après un concours interne ; - après un troisième concours ; - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.		
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
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11-A-3
		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11-C-2
		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
		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).	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).	Partie 11-B
		Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).	
	d) Autres.	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).	Partie 11-D
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.			
Nombre et nature des accords négociés			
17° Action sociale	Exécution n - 1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V).	Partie 9-B	
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.		

Annexe V

Lexique

A	
a	An
A	Agents de Catégorie A
AAE	Attaché d'administration de l'État
AAAE	Adjoints administratifs des administrations de l'État
AFB	Agence française de la biodiversité
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AC	Administration centrale
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AM	Affaires maritimes
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANCOLS	Agence nationale de contrôle du logement social
ANGDM	Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs
APAE	Attaché principal d'administration de l'équipement
APEH	Aide aux parents d'enfants handicapés
art.	Article
ATAE	Adjoints techniques des administrations de l'État
ATE	Agent technique de l'environnement
ATESAT	Assistance technique fournie par l'État aux collectivités pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire
AUE	Architecte urbaniste d'État
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
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
C EXP	Agents de Catégorie C d'exploitation
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAP	Commission administrative paritaire
CAS	Comité d'aide sociale
cat.	Catégorie
CCAS	Comité d'aide 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
CED	Chargé d'études documentaires
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEE	Chef d'équipe d'exploitation
CEEP	Chef d'équipe d'exploitation principal
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CELRL	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CERTU	Centre d'études sur les réseaux de transport et l'urbanisme
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
CETU	Centre d'études des tunnels
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Congés de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
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
CGM	Congés de grave maladie
CGT	Confédération générale du travail
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIL	Crédits d'initiative locale
cl.	Classe
CLAS	Comité local d'action sociale
CLD	Congés de longue durée
CLHSCT	Comité local d'hygiène, de sécurité et condition de travail
CLM	Congés de longue maladie
CL EX	Classe exceptionnelle
CL N	Classe normale
CL SUP	Classe supérieure
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle



CMVRH	Centre ministériel de valorisation de ressources humaines
CNPS	Centre national des ponts de secours
CNT	Confédération nationale du travail
CP2I	Centre de prestations et d'ingénierie informatiques
CP	Crédits de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CR	Chargé de recherche du développement durable
CRCAS	Commissions régionales de concertation de l'action sociale
CT	Comité technique
CTL	Comité technique local
CTM	Comité technique ministériel
CTP	Comité technique paritaire
CTPC	Comité technique paritaire central
CTS	Comité technique spécial
CTS	Crédit de temps syndical
CTT	Contrôleur des transports terrestres
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D

DAC	Direction d'administration centrale
DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAS	Décharge d'activité de service
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDT (M)	Directions départementales des territoires (Mer)
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
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
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPR	Direction générale de la prévention des risques
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
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DMA	Délégation ministérielle à l'accessibilité



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
DR	Directeur de recherche du développement durable
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRH	Direction des ressources humaines
DRI IDF	Directions régionales interdépartementales d'Ile-de-France
DSAF	Direction des services administratifs et financiers
DSL	Détachement sans limitation de durée
DTAM	Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer

E

EAAM	Élèves administrateurs des affaires maritimes
ENAC	Ecole nationale de l'aviation civile
ENSAM	Ecole nationale de la sécurité et l'administration de la mer
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
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	Etablissement public
EPSF	Etablissement public de sécurité ferroviaire
ETP	Équivalent temps plein
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
ETST	Expert technique des services techniques
Exa	Examen
EXT	Externe

F

F	Femme
FEETS-FO	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services – Force ouvrière
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
FSU	Fédération syndicale unitaire
FPT	Fonction publique territoriale
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie



G	
G1	Groupe 1
G2	Groupe 2
G3	Groupe 3
Géo	Géographique
GIP-ATEN	Groupement d'intérêt public - Atelier technique des espaces naturels
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
Gj	Grade Jacob
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GREC	Gestion des ressources en emplois et compétences
GPRH	Gestion prévisionnelle des ressources humaines

H	
H	Homme
HLM	Habitation à loyer modéré

I	
IADD	Inspecteur de l'administration du développement durable
IAM	Inspecteur des affaires maritimes
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICR	Instance de concertation régionale
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IDV	Indemnité de départ volontaire
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFSTTAR	Institut française des services et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
IGN	Institut national de l'information géographique et forestière
IM	Indice majoré
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPAM	Inspecteur principal des affaires maritimes
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonctions
ITM	Indemnité temporaire de mobilité
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État

J	
JP	Journées perdues pour fait de grève





L

LA	Liste d'aptitude
LC	Liste complémentaire
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
MAXi	Maximum
MED	Médium
MEDDE	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie
MGET	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
MILOS	Mission interministérielle d'inspection du logement social
MINi	Minimum
MLETR	Ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité
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
MVTS	Mouvements

N

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
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
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime

R	
RA	Restaurant administratif
RAP	Rapport annuel de performance
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RH	Ressources humaines
RIA	Restaurant inter-administratif
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

S	
SA	Secrétaire administratif
SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable
SAF	Service des affaires financières
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
SIRH	Système informatique des ressources humaines
SNCTA	Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien
SNE-FSU	Syndicat national de l'environnement - Fédération syndicale unitaire
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement – Confédération générale du travail
SNUITAM-FSU	Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer - Fédération syndicale unitaire
SPES	Service du pilotage et de l'évolution des services
SPSSI	Service des politiques supports et des systèmes d'information
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
STC	Syndicat des travailleurs corses
STRMTG	Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés
SUP.	Supérieure

T

TH	Travailleur handicapé
TOM	Territoires d'Outre-Mer
TPE	Travaux publics de l'État
TSE	Technicien supérieur de l'équipement
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable
TT	Transports terrestres

U

UGFF-CGT	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UO	Unité opérationnelle
USAC-CGT	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail

V

VNF	Voies navigables de France
VN-PM	Voies navigables et ports maritimes

Z

ZGE	Zone de gouvernance
------------	---------------------

Crédits photos :

Couverture : Gérard Crossay/MEDDE-MLETR, Laurent Mignaux/MEDDE-MLETR.

Visuels titres chapitres : Arnaud Bouissou/MEDDE-MLETR, Daniel Coutelier/MEDDE-MLETR,
Laurent Mignaux/MEDDE-MLETR, Bernard Suard/MEDDE-MLETR, Fotolia.