



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# Rapport social unique 2020

des ministères de la Transition écologique,  
de la Cohésion des territoires et des Relations  
avec les collectivités territoriales, et de la Mer



EDITO

1

À VENIR





Guide  
de lecture

1

À VENIR





# Sommaire

Édito .....	3
Guide de lecture .....	5
<b>1 Les ministères en 2020 .....</b>	<b>11</b>
1-A Le Ministère de la Transition écologique (MTE), le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT) et le ministère de la Mer (MM) .....	12
1-B Le cadre budgétaire .....	24
<b>2 L'emploi au sein du pôle ministériel en 2020 .....</b>	<b>33</b>
2-A Le pôle ministériel au sein de la fonction publique d'État .....	34
2-B La répartition des effectifs au sein du pôle ministériel .....	37
2-C L'âge et les pyramides des âges des effectifs au sein du pôle ministériel .....	84
2-D Les autorisations d'exercice d'une activité accessoire .....	101
<b>3 Les recrutements .....</b>	<b>105</b>
3-A Le recrutement de fonctionnaires en 2020 .....	106
3-B La part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MTE, MCTRCT et Mer .....	112
3-C Les concours et les examens professionnels nationaux .....	114
3-D Le recrutement de contractuels sur emplois permanents .....	123
<b>4 Les parcours professionnels .....</b>	<b>125</b>
4-A La mobilité .....	126
4-B Les avancements de grades et promotions internes .....	165
4-C La discipline .....	176
4-D Les départs .....	184
<b>5 La formation .....</b>	<b>201</b>
5-A La formation .....	202
5-B Les journées de formation et les stagiaires selon le cadre de la formation .....	204



<b>6</b>	<b>La rémunération</b>	<b>207</b>
6-A	Les données de cadrage	209
6-B	La GIPA et les mesures d'accompagnement	210
6-C	Les rémunérations des agents sur emploi permanent	213
6-D	Les rémunérations des agents des autres catégories et statuts	220
<b>7</b>	<b>La santé et la sécurité au travail</b>	<b>223</b>
7-A	Les risques professionnels	225
7-B	La protection fonctionnelle	232
7-C	Les suicides	233
7-D	Les acteurs de la prévention : Les assistants et les conseillers de prévention (AP/CP)	234
7-E	Les instances de la prévention : les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	236
7-F	Les agents placés en retraite pour invalidité	242
7-G	La médecine de prévention	244
<b>8</b>	<b>L'organisation du travail et le temps de travail</b>	<b>249</b>
8-A	L'organisation et les cycles de travail	251
8-B	Les astreintes et interventions	259
8-C	Les agents indemnisés pour la réalisation d'heures supplémentaires et les heures effectuées	261
8-D	Le télétravail et travail à distance	261
8-E	La quotité de travail	262
8-F	Les Comptes Épargne Temps (CET)	279
8-G	Les absences au travail hors raisons de santé	282
8-H	Les absences pour raisons de santé	292
<b>9</b>	<b>L'action sociale</b>	<b>301</b>
9-A	L'action sociale	302
9-B	La protection sociale complémentaire des agents	314





<b>10</b>	<b>Le dialogue social.</b>	<b>315</b>
10-A	Les organismes consultatifs	316
10-B	Le dialogue social non institutionnel	342
10-C	Les moyens humains accordés aux syndicats pour les besoins de l'activité syndicale	343
10-D	Les autres moyens accordés aux organisations syndicales	346
10-E	Les jours non travaillés pour faits de grève	347
<b>11</b>	<b>L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</b>	<b>351</b>
11-A	Les principales actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2020.	352
11-B	La place des femmes dans l'effectif du pôle ministériel en 2020	353
11-C	Les recrutements	354
11-D	Les départs : la part des femmes dans les départs enregistrés en 2020.	360
11-E	Les promotions des agentes et agents vers une catégorie supérieure	361
11-F	La situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes	364
11-G	La situation comparée des formations des femmes et des hommes	365
11-H	L'organisation du travail	366
11-I	Les absences hors raison de santé	368
11-J	Le bilan 2020 du protocole d'accord pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes portant plan d'action pour l'égalité	370
<b>12</b>	<b>Les données relatives au handicap</b>	<b>371</b>
<b>13</b>	<b>Annexes.</b>	<b>377</b>
	Lexique	378





1

## LES MINISTÈRES EN 2020

## 1-A Le Ministère de la Transition écologique (MTE), le Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT) et le Ministère de la Mer (MM)

Le remaniement gouvernemental du 6 juillet 2020 a conduit à la création du ministère de la mer et à la modification des périmètres respectifs du Ministère de la Transition écologique et du ministère de la Cohésion de territoires et des Relations avec les collectivités territoriales.

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

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

Les missions de ces trois ministères sont fixées par les décrets du 15 juillet 2020 relatifs aux attributions de la ministre de la Transition écologique, de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales et de la ministre de la Mer.

### a) Le Ministère de la Transition écologique (MTE)

Le MTE prépare et met en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines du développement durable, de l’environnement, notamment de la protection et de la valorisation de la nature et de la biodiversité, des technologies vertes, de la transition 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 et de la mer.

Il élabore et met en œuvre la politique de lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique. Il promeut une gestion durable des ressources rares.

Il est chargé des relations internationales sur le climat. À ce titre, Il conduit les négociations européennes et internationales sur le climat et veille à la mise en

œuvre des accords conclus, en concertation avec le ministre de l’Europe et des affaires étrangères.

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

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

### Ses grandes missions consistent à :

- Élaborer et mettre en œuvre la politique de lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique,
- Préserver la biodiversité, promouvoir une gestion durable des ressources rares, protéger les espèces et les milieux naturels, de l’eau notamment,
- Organiser les transports en privilégiant systématiquement le développement durable dans les choix opérés,
- Prévenir les risques, qu’ils soient sanitaires, technologiques ou naturels, et assurer la sécurité (industrielle, aérienne...),
- Participer aux négociations européenne et internationale sur toutes les thématiques environnementales, notamment sur le climat.

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

- le ministre délégué en charge des transports,
- la ministre en charge du logement,
- la secrétaire d’État chargée de la biodiversité,
- le Haut-commissaire à l’économie sociale et solidaire et à l’innovation sociale,
- le Délégué interministériel au développement durable,
- le Délégué interministériel à l’avenir du territoire de Fessenheim et des territoires d’implantation des centrales de production de l’électricité à partir du charbon,
- le Délégué interministériel forêt-bois.



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

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

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

- la ministre déléguée, chargée de la ville,
- le secrétaire d'État en charge de la transition numérique et des communications électroniques,
- le secrétaire d'État à la ruralité.

## c) Le Ministère de la Mer (MM)

Le Ministère de la Mer élabore et met en œuvre la politique du gouvernement dans le domaine de la mer sous ses divers aspects, nationaux et internationaux, notamment en matière d'environnement, d'économie maritime, de rayonnement et d'influence maritimes. Son champ d'action recouvre les services maritimes et l'action de l'État en mer, les territoires maritimes et littoraux, la culture et la découverte de la mer, les métiers et gens de mer, le milieu marin, les ports, le transport maritime et les industries de la mer, les produits de la mer.

## d) L'organisation territoriale du MTE, du MCTRCT et du MM

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

- Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), les directions régionales et interdépartementales en Île-de-France (équipement et aménagement (DRIEA) / environnement et énergie (DRIEE) / hébergement et logement) (DRIHL) et, en Outre-mer, les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) mettent en œuvre et coordonnent les politiques publiques du MTE, du MCTRCT, et du MM,
- Les directions interrégionales de la mer (DIRM), les directions de la mer (DM) en Outre-mer, la direction territoriale de l'alimentation et de la mer (DTAM) à Saint-Pierre-et-Miquelon, les centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage en mer (CROSS) et les centres

de sécurité des navires (CSN) exercent des compétences maritimes,

- Les directions de la sécurité de l'aviation civile interrégionales (DSAC) sont les échelons interrégionaux de la Direction de la sécurité de l'aviation civile (DGAC), et veillent au respect des normes internationales applicables aux domaines de l'aviation civile, des réglementations communautaires et des dispositions législatives et réglementaires nationales, en matière de sécurité, de sûreté et d'environnement,
- Les directions interdépartementales des routes (DIR) exercent des compétences dans le domaine routier,
- Les directions départementales des territoires (DDT) et de la mer (DDT-M) sont le relais des DREAL pour le déploiement de la politique des ministères. Cette organisation départementale concerne la France métropolitaine hors Île-de-France qui, du fait de son statut particulier de région-capitale, est dotée d'une organisation spécifique.

Les ministères assurent également la tutelle d'une centaine d'établissements publics dont l'IGN, le Muséum national d'histoire naturelle ... Certains de ces établissements à compétence nationale, disposent d'une organisation territoriale notamment Météo France, Voies navigables de France, ANAH ... D'autres, à compétence territoriale, sont attachés à un territoire comme les agences de l'eau ou les Parcs naturels.

## 1-A-1 L'administration centrale

L'administration centrale a significativement évolué en 2019 en réponse à la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail.

### a) Le Secrétariat général (SG)

Le secrétariat général assiste les trois ministres pour l'administration de chacun des ministères. Il veille au bon fonctionnement de l'ensemble des ministères, assure la cohérence de l'action ministérielle en coordonnant l'action des services. Il assure le rôle de garant de la continuité administrative.

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

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

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

- 5 directions (affaires européennes et internationales, juridiques, communication, ressources humaines, affaires financières),
- 3 services (pilotage et évolution des services; numérique; défense et sécurité),
- 2 délégations (ministérielle à l'accessibilité; aux cadres dirigeants).

#### **La Direction des affaires européennes et internationales (DAEI)**

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

Elle coordonne les positions des ministères dans les instances chargées d'élaborer la position de la France sur les questions européennes et internationales et organise leur représentation 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 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 au travers 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 DICOM élabore, coordonne et met en œuvre la politique d'information et de communication des ministères. Elle organise et met en œuvre la communication externe du ministère en veillant à sa cohérence d'ensemble. Elle coordonne la communication des organismes placés sous la tutelle ou l'autorité du ministre lorsque ceux-ci concourent aux

politiques ministérielles. En liaison avec le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité, elle élabore et développe le dispositif ministériel de gestion de la communication de crise. Elle est l'interlocuteur du service d'information du Gouvernement pour la coordination de la communication gouvernementale. Elle est responsable de la communication interne des ministères et veille à ce titre à répondre aux besoins d'information des agents sur l'ensemble des champs d'action ministériels.

#### **La Direction des ressources humaines (DRH)**

La direction des ressources humaines (DRH) est chargée de la prévision et du suivi des effectifs, des emplois et des compétences ainsi que de la masse salariale. Elle assure l'animation du dialogue social et de la concertation. Elle accompagne les services dans le cadre des réformes structurantes et les agents en matière de carrière et de parcours professionnels (gestion administrative et financière, mobilités, promotion) et de formation, de conditions de travail et d'action sociale.

L'action de la direction des ressources humaines est engagée au service de la transformation de la fonction RH afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de promouvoir la diversité, d'assurer une gestion de qualité et d'engager la transition numérique pour poursuivre la simplification et la dématérialisation des procédures.

#### **La Direction des affaires financières (DAF)**

La direction des affaires financières assiste la secrétaire générale dans ses fonctions de responsable de la fonction financière ministérielle. Elle est responsable du pilotage de la programmation, de la préparation et de l'exécution du budget des ministères en dépenses et en recettes. Elle programme et gère les moyens budgétaires du programme soutien du pôle ministériel.

Elle assure le pilotage financier des opérateurs et celui du volet fiscal ministériel des projets de lois de finances.

Elle tient la comptabilité de l'ordonnateur et assure les activités budgétaires et comptables mutualisées. Elle est la référente ministérielle en matière de réglementation financière et s'assure de la mise en œuvre des dispositifs de contrôle interne dans le cadre d'une politique de conformité financière.

Elle est la correspondante ministérielle de la Cour des comptes. Elle organise l'ensemble du soutien de l'administration centrale et des cabinets ministériels. Elle anime et coordonne la politique des achats du ministère de manière écoresponsable et socio-responsable. Elle est responsable de la passation des marchés du secrétariat général, des marchés mutualisés et des marchés qui lui sont confiés par délégation des directions d'administration centrale.

Elle élabore et met en œuvre la politique documentaire et d'archivage dans les services.



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

Le service du pilotage et de l'évolution des services élabore la stratégie de transformation de l'ensemble des services du pôle ministériel, et des opérateurs sous sa tutelle, et en coordonne la mise en œuvre. Il conduit la mise en œuvre de la réforme de l'État pour les ministères, qu'il représente dans les instances interministérielles concernées. Il conduit les réflexions relatives aux missions des ministères et de ses établissements publics, coordonne l'élaboration des propositions relatives à leur évolution et contribue à leur mise en œuvre. Il promeut les méthodes innovantes.

Il veille à la qualité des relations qu'entretiennent l'administration centrale et les services déconcentrés.

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

Il coordonne la tutelle des établissements publics. Il élabore et coordonne la politique qualité des ministères. Il est associé à la définition des orientations du réseau des organismes scientifiques et techniques des ministères. Il promeut et accompagne les transformations vers une culture partagée du développement durable et de la transition écologique et solidaire. Il assure la tutelle de l'École nationale des ponts et chaussées et de l'École nationale des travaux publics de l'État et pilote l'activité de l'École nationale des techniciens de l'équipement. Il élabore la politique d'accompagnement et de transformation des pratiques managériales. Il établit et propose la politique immobilière, foncière et patrimoniale des ministères et coordonne sa mise en œuvre.

### **Le service du numérique (SNUM)**

Créé en 2019, le service du numérique initie et accompagne la transformation numérique du pôle ministériel. Il favorise l'évolution des pratiques numériques et en assure la gouvernance. Il veille à la mise en œuvre de la stratégie qu'il a définie. Il s'assure de la qualité des produits et des services et conduit l'évolution du schéma d'urbanisation, dont il est garant, selon la logique de l'État plateforme.

En lien avec l'administrateur ministériel des données, il contribue à la valorisation du patrimoine des données des ministères et des établissements publics placés sous leur tutelle.

Il assure la veille et la prospective sur les technologies émergentes et conduit les actions d'innovation.

Il appuie le service du pilotage et de l'évolution des services et la direction des ressources humaines, notamment pour évaluer les effets de la transformation numérique sur l'organisation des services, pour traiter les questions relatives à la promotion des méthodes innovantes et à l'accompagnement du changement lié au numérique, ainsi que pour développer et valoriser les compétences.

Sous le contrôle du haut fonctionnaire de défense et de sécurité, il élabore et met en œuvre la politique de sécurité des systèmes d'information.

Il accompagne les directions et services des ministères pour l'élaboration, le déploiement, le maintien et l'évolution de leurs produits numériques, ainsi que pour la transformation des politiques publiques liées au numérique.

Il industrialise et sécurise le socle technique et les plateformes d'infrastructure.

### **Le Service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité (SHFDS)**

Le Service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité (jusqu'en fin 2019 dénommé service de défense, de sécurité et d'intelligence économique) assiste la Secrétaire générale 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 Délégation ministérielle à l'accessibilité a pour mission de coordonner les actions des ministères dans les différents domaines concernés par l'accessibilité : transports (terrestres, maritimes et aériens), cadre bâti, voirie, espaces publics, bâtiments ou équipements recevant du public.



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

Actrice de la conférence nationale du handicap, elle veille à la mise en œuvre des engagements gouvernementaux.

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

#### **La délégation aux cadres dirigeants (DeICD)**

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

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

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

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

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

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 des ministères en matière de développement durable. Pour ce faire, il anime et coordonne la réflexion économique des ministères. Il évalue les conséquences de l'ensemble des politiques publiques des ministères en termes de développement durable et en particulier leurs effets sur l'environnement.

Il est chargé, en lien avec le secrétariat général et en appui aux directions régionales du pôle ministériel, de la supervision globale des données sur le logement, l'énergie, les transports, l'environnement ainsi que de l'évaluation et de la mobilisation des moyens nécessaires pour le développement de la mise à disposition de ces données à des fins de connaissance, d'étude, de recherche et d'évaluation.

Le commissaire général au développement durable préside, en qualité de délégué interministériel au développement durable, le comité des hauts fonctionnaires au développement durable, et coordonne au nom du Premier ministre l'action des administrations de l'État pour l'atteinte des objectifs de développement durable. Il est le superviseur des données du ministère et le secrétaire permanent du conseil national de l'information géographique. Il veille à l'élaboration et à la diffusion de l'information statistique dans le respect de l'indépendance professionnelle du service des données et études statistiques.

#### **c) Les directions générales**

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

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

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

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

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

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

La Direction générale des infrastructures des transports et de la mer élabore et met en œuvre les orientations de la politique multimodale des transports terrestres, maritimes et fluviaux, dans le respect des principes du développement durable. Elle définit les orientations en matière de politique des déplacements. Elle assiste 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 en charge des transports, la tutelle de l'agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF).

Au travers de la délégation à la mer et au littoral (DML), elle est chargée de coordonner l'action des directions d'administration centrale dans les





politiques relatives à la mer et au littoral et contribue à l'action interministérielle dans ces domaines. Elle identifie les sujets émergents relatifs à la mer et au littoral en vue d'assurer leur prise en compte par les services du ministère.

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

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

Quatre services d'administration centrale lui sont rattachés : le centre d'études des tunnels (CETU), le service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG), l'armement des phares et balises (APB) et l'école nationale de sécurité et d'administration de la mer (ENSAM).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, le centre national des ponts de secours (CNPS) a rejoint le CEREMA.

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

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

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

Elle a un rôle d'expert dans les domaines de la recherche et de l'industrie aéronautique civile.

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

La Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature est placée sous l'autorité conjointe du Ministère de la Transition écologique et du ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales.

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

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

Fin 2019 a été amorcé, avec la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), un travail de réflexion sur l'organisation et les méthodes de travail de la DGALN pour de prochaines évolutions.

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

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

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

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

#### **d) Un Conseil général, une inspection générale et des structures interministérielles**

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

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

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

Il est également chargé d'une mission d'inspection générale portant sur la régularité, la qualité et l'efficacité de l'action des services de l'État placés sous l'autorité du ministre de la transition écologique et solidaire et du ministre de la cohésion des territoires, ainsi que des établissements publics placés sous leurs tutelles.

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

En 2020 a été créé, au sein du CGEDD, le bureau d'enquêtes et d'analyses sur les risques industriels.

##### **L'Inspection générale des affaires maritimes (IGAM)**

L'Inspection générale des affaires maritimes, placée sous l'autorité directe de la ministre de la transition



écologique, effectue les missions d'inspection, d'audit, d'expertise et d'études dans le domaine maritime et pour le secteur des pêches et cultures marines.

Elle exerce en leur nom une mission d'inspection générale qui porte sur la régularité, la qualité et l'efficacité de l'action des services ayant compétence dans les domaines de la mer, et une mission de conseil pour le fonctionnement des services.

Elle s'assure de la régularité des opérations conduites par les personnes que la loi, le règlement ou les stipulations d'une convention placent sous leur tutelle ou leur contrôle. Elle procède aux missions d'expertise, d'étude, d'audit, d'évaluation et de coopération internationale que les ministres lui confient.

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

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

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

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

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

## **1-A-2 Les services déconcentrés**

À l'échelon régional, inter-régional ou départemental, en métropole et en outre-mer, les services déconcentrés du pôle ministériel ont assuré la continuité du service public au plus fort de la crise sanitaire de 2020, et ont contribué à la mise en œuvre du plan de relance.

### **a) Les Directions régionales**

#### **Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) en métropole et les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) en Outre-mer**

Les DREAL constituent l'échelon de pilotage des politiques publiques des 3 ministères MTE, MCTRCT et MMer sur le territoire. Elles exercent également des missions directement opérationnelles de

niveau régional ou départemental. Elles assurent à la fois la coordination des services infra-régionaux (aménagement, logement, politique de l'eau, biodiversité, etc.) et la mise en œuvre directe de certaines politiques (énergie, climat, risques technologiques, etc.).

Les DREAL sont responsables de leur zone de gouvernance des effectifs (ZGE), ce qui les conduit à coordonner, sous l'autorité des préfets de région, l'ensemble des services déconcentrés porteurs des politiques publiques des MTE, MCTRCT et MMer. Elles sont à ce titre chargées :

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

Les trois ministères s'appuient donc, au niveau régional, sur 12 DREAL en France métropolitaine hors Île-de-France, 3 DRI en Île-de-France. Outre-mer, ils s'appuient sur 4 DEAL, 3 directions de la mer (Guadeloupe, Martinique, Sud Océan indien), 1 direction générale des territoires et de la mer en Guyane\*, la direction des territoires de l'alimentation et de la mer à Saint Pierre et Miquelon et 2 services des affaires maritimes (Polynésie Française et Nouvelle-Calédonie).

L'année 2020 pour les DREAL et les DEAL a été marquée par une participation active à la réflexion et aux propositions des préfets sur l'organisation territoriale des services publics dans le cadre de la mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019 relative à l'organisation territoriale de l'État.

Parmi les actions menées en 2020 par les DREAL, peuvent être mentionnées :

leur engagement dans la transformation du pôle ministériel, en participant à la revue des missions,

le suivi des réformes prioritaires ex: objets de la vie quotidienne - OVQ et des politiques publiques prioritaires en région,

\* La Direction générale des territoires et de la mer de Guyane a été créée le 1<sup>er</sup> janvier 2020 lors de la réorganisation des services de l'État en Guyane par la fusion de la DEAL, de la direction de la Mer et de la direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.



la mise en œuvre de la loi d'orientation des mobilités (LOM), promulguée le 24 décembre 2019,

le déploiement des projets d'énergies renouvelables,

la protection des personnes et des biens face aux risques industriels, dans un contexte post « Lubrizol »,

l'accompagnement pour la mise en œuvre des grands projets territoriaux.

L'année 2020 a été marquée par la préfiguration de la Direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT Île-de-France).

### **b) Les Directions interdépartementales des routes (DIR)**

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

Sur les 1000 km en moyenne de routes d'État (autoroutes non concédées ou routes nationales) qu'elles ont chacune en charge, les 11 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.

En 2020 a notamment été préparée, par la DIR Est, la décentralisation d'une partie du réseau routier national à la nouvelle collectivité européenne d'Alsace au 1<sup>er</sup> janvier 2021, date de sa création.

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

Les DIRM conduisent les politiques maritimes du ministère.

À ce titre, elles :

- assurent la sécurité maritime (sauvetage en mer et surveillance de la navigation, sécurité des navires, prévention et lutte contre les sinistres maritimes et les pollutions, signalisation maritime, formation professionnelle maritime, délivrance des brevets, aptitude médicale des marins),
- sont chargées de conduire les politiques de l'État en matière de développement durable de la mer, de gestion des ressources marines et de régulation des activités maritimes et de coordonner, en veillant à leur cohérence, les politiques de régulation des activités exercées en mer et sur le littoral, à l'exclusion de celles relevant

de la défense et de la sécurité nationales et du commerce extérieur,

- assurent l'accompagnement économique (valorisation des entreprises et de l'emploi maritimes),
- coordonnent les politiques publiques de la mer et du littoral ainsi que les services de l'État qui y concourent, en particulier ceux du ministère (DREAL, DDTM, services techniques et établissements publics).

Les 4 DIRM de métropole agissent dans le cadre géographique de « façades maritimes » : Manche Est-Mer du Nord (siège : Le Havre), Nord-Atlantique-Manche Ouest (siège : Nantes), Sud-Atlantique (siège : Bordeaux) et Méditerranée (siège : Marseille).

En 2020, les DIRM ont, en particulier :

- Contribué aux réflexions conduites par l'administration centrale dans le chantier « affaires maritimes 2022 »,
- Élaboré les documents stratégiques de façade (DSF) dont l'adoption finale est prévue pour début 2022, avec un premier volet stratégique adopté fin 2019 et dont le volet opérationnel, avec un plan d'actions à échéance 2022, est en cours d'élaboration,
- Contribué au déploiement de l'éolien en mer,
- Contribué aux accords conclus dans le cadre du BREXIT.

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

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

Dans les départements du littoral, les DDTM sont chargées de mettre en œuvre la politique de la mer et du littoral. Le directeur est assisté d'un délégué à la mer et au littoral (DML), à l'exception de cinq départements (Somme, Eure, Landes, Aude et Gard) où la fonction est exercée par les DML des départements limitrophes (respectivement Pas-de-Calais, Seine-Maritime, Pyrénées-Atlantiques, Pyrénées-Orientales et Hérault). Les DDTM mettent en œuvre plus

particulièrement les politiques relatives aux navires, à la navigation, aux gens de mer, aux activités maritimes (gestion du littoral, du domaine public maritime naturel au domaine fluvial, contrôle des pêches notamment mais aussi police portuaire et manifestations et loisirs nautiques). Elles prennent également une part majeure au suivi et au contrôle des aires marines protégées et accompagnent l'émergence des énergies marines renouvelables en instruisant l'ensemble des projets de parcs éoliens (terrestres et maritimes).

En 2020 ont été menés des travaux de préfiguration :

- des secrétariats généraux communs aux préfetures et aux directions départementales interministérielles,
- de la direction de la mer et du littoral de Corse.

Les DDT et DDTM se sont particulièrement investies en 2020 sur :

- la mise en place de l'agence nationale de cohésion des territoires (ANCT), en lui apportant leur expertise technique et leur ingénierie, dans le cadre du programme « petites villes de demain » ou « action cœur de ville » notamment,
- la signature des contrats de transitions écologiques (CTE) puis des contrats de relance et de transition écologique (CRTE),
- la mise en œuvre des politiques de l'État en matière de logement en partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés comme le déploiement des programmes « Habiter mieux sérénité » ou « Maprimerénov »,
- la préservation des ressources naturelles en améliorant la qualité de l'eau et sa gestion quantitative,
- la prévention des risques naturels,
- et pour les DDTM, la poursuite des contrôles du respect de l'environnement marin et de la sécurité en mer, la gestion du domaine public maritime ou encore le développement de l'éolien en mer.

### 1-A-3 Les établissements publics

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

Parmi les 99 établissements sous tutelle, 53 ont le statut d'opérateur de l'État et pour 43 d'entre eux le MTE, le MCTRCT ou le ministère de la Mer exercent la tutelle principale. À ces 43 opérateurs viennent s'ajouter deux autres qui ne sont pas établissements publics : un groupement d'intérêt public (GIP Géoderis) et une association (CITEPA).

Fin 2020, le périmètre du MTES, du MCTRCT et du ministère de la Mer comprend donc en tout 45 opérateurs dont l'un des ministères assure la tutelle principale.

L'année 2020 a vu la création de trois établissements publics :

- l'Office français de la biodiversité (OFB) né de la fusion de l'Agence française pour la biodiversité (AFB) et de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS),
- l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) née de la fusion du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) avec l'établissement public national d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux (EPARECA) et l'agence du numérique (à l'exception des agents employés à la mission French Tech),
- l'Université Gustave Eiffel (UGE) née de la fusion de l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR) avec d'autres établissements d'enseignement supérieur, dont le MTE assure la co-tutelle.

Plusieurs contrats d'objectifs et de performance (COP) ont également été renouvelés : les contrats de l'ADEME, des 6 agences de l'eau, de l'ANGDM, de la CGLLS, de l'EPMP, de l'IFREMER, et de l'IGN ont ainsi été adoptés. Les démarches de mise en place ou de renouvellement des contrats de 5 autres opérateurs ont été engagées ou poursuivies (CEA, CELRL, ENPC, INERIS, VNF).

En 2020, les domaines d'interventions des 45 opérateurs sous la tutelle principale du MTE, du MCTRCT et du ministère de la Mer sont les suivants :

#### Eau et biodiversité

- 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 6 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 biodiversité (OFB) a pour mission de protéger et restaurer la biodiversité terrestre et marine dans les territoires de métropole et d'outre-mer,
- l'Établissement public du Marais Poitevin (EPMP) coordonne la gestion de l'eau et de la biodiversité dans le Marais poitevin et sur les bassins versants qui l'alimentent,
- les 11 Parcs nationaux ont vocation à protéger le patrimoine naturel exceptionnel qui leur est confié.

### Énergie et climat

- L'IFP Énergies nouvelles est un établissement de recherche et d'innovation technologique dans les domaines de l'énergie, du transport et de l'environnement,
- l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA) réalise l'inventaire, la collecte et la gestion des déchets radioactifs et la recherche de solutions de stockage,
- l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs (ANGDM) est chargée de garantir, au nom de l'État, les droits sociaux des anciens mineurs ou conjoints survivants de mineurs,
- l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) met en œuvre la politique de développement des énergies renouvelables et de l'économie circulaire,
- le Centre interprofessionnel technique de la pollution atmosphérique (CITEPA) élabore, vérifie et diffuse de manière impartiale des informations relatives aux émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques.

### Prévention des risques

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

### Infrastructures, transports et affaires maritimes

- 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'établissement national des invalides de la Marine (ENIM) gère le régime spécial de sécurité sociale des marins.

### Information, expertise et formation

- l'École nationale des ponts et chaussées (ENPC) et l'École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE) forment des ingénieurs pluridisciplinaires compétents sur tous les domaines du développement et de l'aménagement durables,
- l'École nationale supérieure maritime (ENSM) forme les officiers de la marine marchande et délivre un titre d'ingénieur spécialisé dans les domaines maritime et para-maritime,
- l'École nationale de l'aviation civile (ENAC) forme des ingénieurs pour le secteur aéronautique ainsi que des techniciens, pilotes, contrôleurs aériens et agents d'exploitation,
- le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) a pour mission d'apporter un appui scientifique et technique, pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer les politiques publiques de l'aménagement et du développement durables,
- Météo-France informe les autorités publiques, les compagnies de transport et les populations des phénomènes météorologiques habituels ou dangereux et mène des recherches sur la connaissance du climat passé et de son évolution future,
- l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN) a la responsabilité de réaliser la photographie aérienne de l'ensemble du territoire national et d'actualiser les bases de données géographiques.

### Territoires et logement

- l'Agence nationale de l'habitat (ANAH) met en œuvre la politique nationale de développement et d'amélioration du parc de logements privés existants,
- le Fonds national des aides à la pierre (FNAP) permet de co-gérer les fonds publics dédiés à la construction des logements sociaux,
- la Caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS) garantit les prêts réglementés accordés aux bailleurs sociaux, prévient leurs difficultés



financières et aide au rétablissement de leur équilibre,

- l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) est l'acteur unique de contrôle et d'évaluation des organismes d'Action Logement et du logement social,
- l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU) accompagne des projets urbains globaux pour transformer les quartiers en profondeur. Elle est sortie du champ des opérateurs de l'État au 1<sup>er</sup> janvier 2019,
- l'Agence nationale pour la cohésion des territoires (ANCT) a pour mission de conseiller et d'accompagner les collectivités territoriales et leurs groupements dans la conception, la définition et la mise en œuvre de leurs projets. En tenant compte des particularités et des

besoins de chaque territoire, elle constitue un guichet unique pour les collectivités territoriales, pour leur permettre ainsi de bénéficier d'un appui technique et/ou financier de la part de l'État. En ce sens, l'ANCT répond à la demande d'un État accompagnateur des projets portés par les territoires et en réponse à leurs besoins.

Le remaniement ministériel de juillet 2020 a créé le ministère de la Mer, et a modifié les périmètres respectifs du MTE et du MCTRCT. Ainsi, les opérateurs du logement (ANAH, ANCOLS, CGLLS, FNAP) ont changé de périmètre ministériel.

Les plafonds d'emplois prévus en loi de finances initiale 2020 étaient de 23 523 ETPT pour les opérateurs du MTE (y compris l'ENAC relevant du budget annexe Contrôle et exploitation aériens), 327 ETPT pour ceux du MCTRCT, et 526 ETPT pour le ministère de la Mer, soit un total pour les ministères de 24 376 ETPT.

### Plafonds d'emploi par opérateur et par programme de 2018 à 2020 (ETPT sous plafond)

Opérateur	Plafond d'emplois 2018	Plafond d'emplois 2019	Plafond d'emplois 2020
ENPC (École nationale des ponts et chaussées)	315	313	310
ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	164	163	160
<b>Total Programme 217 (Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables)</b>	<b>479</b>	<b>476</b>	<b>470</b>
AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France) <sup>1</sup>	0	0	0
VNF (Voies navigables de France) <sup>2</sup>	4 360 <sup>2</sup>	4 264	4 172
SCSNE (Société du Canal Seine Nord Europe) <sup>3</sup>	13	45	0
EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	107	107	106
SGP (Société du Grand Paris)	230	430	585
<b>Total Programme 203 (Infrastructures et services de transport)</b>	<b>4 710</b>	<b>4 846</b>	<b>4 863</b>
IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1 507	1 472	1 433
Météo France	2 925	2 831	2 736
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement)	2 796	2 695	2 594
<b>Total Programme 159 (Expertise, information géographique et météorologie)</b>	<b>7 228</b>	<b>6 998</b>	<b>6 763</b>
Agence française pour la biodiversité <sup>4</sup>	1 227	1 219	0
ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage) <sup>4</sup>	1 471	1 443	0
Office français de la biodiversité <sup>4</sup>	0	0	2 659
Parcs nationaux	792	794	802
Agences de l'eau	1 620	1 576	1 536
EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8	8	8
CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	140	140	140
<b>Total Programme 113 (Paysages, eau et biodiversité)</b>	<b>5 258</b>	<b>5 180</b>	<b>5 145</b>
ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	894	878	858
INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	522	511	498
GEODERIS <sup>5</sup>	0	0	0
<b>Total Programme 181 (Prévention des risques)</b>	<b>1 416</b>	<b>1 389</b>	<b>1 356</b>
ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	141	137	131
ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	308	302	291
CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	16	16	16
<b>Total Programme 174 (Énergie, climat et après-mines)</b>	<b>465</b>	<b>455</b>	<b>438</b>



Opérateur	Plafond d'emplois 2018	Plafond d'emplois 2019	Plafond d'emplois 2020
IFPEN (IFP Énergies nouvelles)	1 757	1 740	1 726
IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux) <sup>5</sup>	996	982	0
IRSN (Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)	1 650	1 650	1 645
<b>Total Programme 190 (Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables)</b>	<b>4 403</b>	<b>4 372</b>	<b>3 371</b>
ENSM (École nationale supérieure maritime) <sup>7</sup>	235	234	0
<b>Total Programme 205 (Affaires maritimes) <sup>7</sup></b>	<b>235</b>	<b>234</b>	<b>0</b>
ENIM (Établissement national des invalides de la marine) <sup>7</sup>	319	307	0
<b>Total Programme 197 (Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins) <sup>7</sup></b>	<b>319</b>	<b>307</b>	<b>0</b>
ANAH (Agence nationale de l'habitat) <sup>8</sup>	0	0	145
CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social) <sup>8</sup>	0	0	28
ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social) <sup>8</sup>	0	0	139
<b>Total Programme no 135 (Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat) <sup>8</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>312</b>
<b>TOTAL MTE</b>	<b>24 513</b>	<b>24 257</b>	<b>22 718</b>
ENSM (École nationale supérieure maritime) <sup>7</sup>	0	0	232
<b>Total Programme 205 (Affaires maritimes) <sup>7</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>232</b>
ENIM (Établissement national des invalides de la marine) <sup>7</sup>	0	0	294
<b>Total Programme 197 (Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins) <sup>7</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>294</b>
<b>TOTAL ministère de la Mer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>526</b>
ANAH (Agence nationale de l'habitat) <sup>8</sup>	113	111	0
CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social) <sup>8</sup>	27	28	0
ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social) <sup>8</sup>	145	142	0
<b>Total Programme no 135 (Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat) <sup>8</sup></b>	<b>285</b>	<b>281</b>	<b>0</b>
ANRU (Agence nationale de rénovation urbaine) <sup>9</sup>	94	0	0
<b>Total Programme no 147 (Politique de la ville)</b>	<b>94</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
ANCT (Agence nationale pour la cohésion des territoires)	0	0	327
<b>Total Programme n°112 (Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>327</b>
<b>TOTAL MCTRCT</b>	<b>379</b>	<b>281</b>	<b>327</b>
<b>TOTAL MTE + MCTRCT + ministère de la Mer (à compter de 2020)</b>	<b>24 892</b>	<b>24 538</b>	<b>23 571</b>
ENAC (École nationale de l'aviation civile)	812	812	805
<b>Total Programme no 613 (Soutien aux prestations de l'aviation civile)</b>	<b>812</b>	<b>812</b>	<b>805</b>
<b>TOTAL BACEA</b>	<b>812</b>	<b>812</b>	<b>805</b>
<b>TOTAL MTE + MCTRCT + ministère de la Mer (&gt; MTE à compter de 2020) + BACEA</b>	<b>25 704</b>	<b>25 350</b>	<b>24 376</b>

<sup>1</sup> Depuis 2014, les agents de l'opérateur sont mis à disposition par le ministère.

<sup>2</sup> VNF transfère 13 ETPT à la SCSNE pour son fonctionnement.

<sup>3</sup> Au 1<sup>er</sup> avril 2020, la SCSNE est devenue un établissement public local sous la tutelle de la collectivité des Hauts-de-France.

<sup>4</sup> Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'AFB et l'ONCFS ont fusionné pour donner naissance à l'OFB.

<sup>5</sup> Les effectifs de cet opérateur sont mis à disposition à parité par l'INERIS et le BRGM et comptés dans les plafonds d'emplois respectifs de ces derniers.

<sup>6</sup> Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'IFSTTAR a fusionné avec d'autres établissements d'enseignement supérieur pour donner naissance à l'UGE, sous tutelle principale du MESRI.

<sup>7</sup> Au 1<sup>er</sup> juillet 2020, l'ENSM et l'ENIM sont passés dans le périmètre du ministère de la Mer.

<sup>8</sup> Au 1<sup>er</sup> juillet 2020, les opérateurs du P135 sont passés sous tutelle du MTE.

<sup>9</sup> L'ANRU est sortie du champ des opérateurs de l'État au PLF 2019.



# 1-B Le cadre budgétaire

## 1-B-1 LFI 2020

### 1-B-1-1 La loi de finances initiale 2020 en M€

#### I – Programmes de budget général

Missions	Programmes	Ministères	Libellé	AE	CP
Mission Écologie, Développement et Mobilité Durables	113	MTE	paysages, eau et biodiversité	195,82	202,02
	159	MTE	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	506,52	506,52
	174	MTE	Énergie, climat et après-mines	2 488,61	2 398,80
	181 Titre 2	MTE	Prévention des risques	48,12	48,12
	181 HT2	MTE	Prévention des risques	772,86	773,04
	203	MTE	Infrastructures et services de transports	3 143,04	3 167,66
	205	MMer	Affaires maritimes	159,78	161,01
	217 Titre 2	MTE	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2 685,42	2 685,42
	217 HT2	MTE	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	193,17	221,37
	345	MTE	Service public de l'énergie	2 596,25	2 673,25
<b>Total</b>				<b>12 789,60</b>	<b>12 837,21</b>
<b>dont hors titre 2</b>				<b>10 056,05</b>	<b>10 103,67</b>
Mission Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	190	MTE	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 786,32	1 761,73
	<b>Total</b>				<b>1 786,32</b>
Mission régimes sociaux et de retraite	197	MMer	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	823,19	823,19
	198	MTE	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 200,97	4 200,97
	<b>Total</b>				<b>5 024,16</b>
Mission cohésion des territoires (CT)	109	MTE	Aide à l'accès au logement	12 038,85	12 038,85
	112	MCTRCT	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	208,08	244,15
	135	MTE	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	344,87	346,47
	147 titre 2	MCTRCT	Politique de la ville	18,87	18,87
	147 HT2	MCTRCT	Politique de la ville	450,52	475,52
	177	MTE	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	1 965,41	1 991,21
	<b>Total</b>				<b>15 026,60</b>
<b>dont hors titre 2</b>				<b>15 007,73</b>	<b>15 096,20</b>





## II – Budget annexe

Missions	Programmes	Ministères	Libellé	AE	CP
Budget annexe contrôle et exploitation aériens (BACEA)	612	MTE	Navigation aérienne	595,42	595,42
	613 titre 2	MTE	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 217,51	1 217,51
	613 HT2	MTE	Soutien aux prestations de l'aviation civile	283,56	283,56
	614	MTE	Transports aériens, surveillance et certification	44,49	44,49
	<b>Total</b>			<b>2 140,98</b>	<b>2 140,98</b>
			<b>dont hors titre 2</b>	<b>923,47</b>	<b>923,47</b>

## III – Comptes spéciaux

Missions	Programmes (HT2 par défaut)	Ministères	Libellé	AE	CP
CAS Transition Énergétique (TE)	764	MTE	Soutien à la transition énergétique	5 413,10	5 413,10
	765	MTE	Engagements financiers liés à la transition énergétique	896,80	896,80
	<b>Total</b>			<b>6 309,90</b>	<b>6 309,90</b>
CAS Services Nationaux de Transports Conventionnés de Voyageurs (SNTCV)	785	MTE	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	246,10	246,10
	786	MTE	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	66,60	66,60
	<b>Total</b>			<b>312,70</b>	<b>312,70</b>
CAS Financement des Aides aux Collectivités pour l'Électrification rurale (FACE)	793	MTE	Électrification rurale	355,20	355,20
	794	MTE	Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées	4,80	4,80
	<b>Total</b>			<b>360,00</b>	<b>360,00</b>

## IV – Synthèse par ministère

Ministères	AE	CP
Ministère de la Transition écologique	42 089,82	42 139,01
Ministère de la mer	982,97	984,20
Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales	677,47	738,53
<b>Total</b>	<b>43 750,26</b>	<b>43 861,75</b>



## 1-B-1-2 La répartition par titres

## Mission Écologie, Développement et Mobilité Durables

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>113 - Paysage, eau et biodiversité</b>	<b>195,82</b>	<b>202,02</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	82,57	82,86
Titre 5 : Dépenses d'investissement	3,08	3,15
Titre 6 : Dépenses d'intervention	109,18	115,02
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	0,99	0,99
<b>159 - Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie</b>	<b>506,52</b>	<b>506,52</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	482,76	482,73
Titre 6 : Dépenses d'intervention	23,76	23,78
<b>174 - Énergie, climat et après-mines</b>	<b>2 488,61</b>	<b>2 398,80</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	32,93	32,89
Titre 6 : Dépenses d'intervention	2 455,68	2 365,91
<b>181 - Prévention des risques</b>	<b>820,98</b>	<b>821,16</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	48,12	48,12
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	718,87	723,87
Titre 5 : Dépenses d'investissement	5,24	5,24
Titre 6 : Dépenses d'intervention	48,76	43,94
<b>203 - Infrastructures et services de transports</b>	<b>3 143,04</b>	<b>3 167,66</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	457,13	468,56
Titre 5 : Dépenses d'investissement	130,22	129,31
Titre 6 : Dépenses d'intervention	2 555,70	2 569,79
<b>205 - Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture</b>	<b>159,78</b>	<b>161,01</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	46,70	46,00
Titre 5 : Dépenses d'investissement	13,09	15,02
Titre 6 : Dépenses d'intervention	99,99	99,99
<b>217 - Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables</b>	<b>2 878,59</b>	<b>2 906,79</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	2 685,42	2 685,42
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	180,42	199,26
Titre 5 : Dépenses d'investissement	1,96	11,31
Titre 6 : Dépenses d'intervention	10,79	10,79
<b>345 - Service public de l'énergie</b>	<b>2 596,25</b>	<b>2 673,25</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	9,00	86,00
Titre 6 : Dépenses d'intervention	2 587,25	2 587,25
<b>Total Mission écologie, développement et mobilité durables</b>	<b>12 789,60</b>	<b>12 837,21</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	2 733,55	2 733,55
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	2 010,37	2 122,18
Titre 5 : Dépenses d'investissement	153,59	164,03
Titre 6 : Dépenses d'intervention	7 891,10	7 816,47
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	0,99	0,99

## Mission recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>190 - Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables</b>	<b>1 786,32</b>	<b>1 761,73</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	1 635,10	1 635,10
Titre 6 : Dépenses d'intervention	120,00	98,81
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	31,22	27,82
<b>Total mission Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables</b>	<b>1 786,32</b>	<b>1 761,73</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	1 635,10	1 635,10
Titre 6 : Dépenses d'intervention	120,00	98,81
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	31,22	27,82



## Mission Régimes sociaux et de retraite

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>197 - Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins</b>	<b>823,19</b>	<b>823,19</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	10,20	10,20
Titre 6 : Dépenses d'intervention	812,99	812,99
<b>198 - Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres</b>	<b>4 200,97</b>	<b>4 200,97</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	4 200,97	4 200,97
<b>Total mission Régimes sociaux et de retraite</b>	<b>5 024,16</b>	<b>5 024,16</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	10,20	10,20
Titre 6 : Dépenses d'intervention	5 013,96	5 013,96

## Mission Cohésion des Territoires

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>109 - Aide à l'accès au logement</b>	<b>12 038,85</b>	<b>12 038,85</b>
Titre 6 : Dépenses d'intervention	12 038,85	12 038,85
<b>112 - Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire</b>	<b>208,08</b>	<b>244,15</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	56,49	56,49
Titre 6 : Dépenses d'intervention	151,59	187,66
<b>135 - Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat</b>	<b>344,87</b>	<b>346,47</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	76,42	76,80
Titre 5 : Dépenses d'investissement	6,60	5,83
Titre 6 : Dépenses d'intervention	261,85	263,85
<b>147 - Politique de la ville</b>	<b>469,39</b>	<b>494,39</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	18,87	18,87
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	29,41	29,41
Titre 6 : Dépenses d'intervention	421,11	446,11
<b>177 - Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables</b>	<b>1 965,41</b>	<b>1 991,21</b>
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	0,26	0,26
Titre 6 : Dépenses d'intervention	1 965,15	1 990,95
<b>Total mission cohésion des territoires</b>	<b>15 026,60</b>	<b>15 115,07</b>
Titre 2 : Dépenses de personnel	18,87	18,87
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	162,58	162,95
Titre 5 : Dépenses d'investissement	6,60	5,83
Titre 6 : Dépenses d'intervention	14 838,55	14 927,42

## Budget annexe contrôle et exploitation aériens (BACEA)

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>612 - Navigation aérienne</b>	<b>595,42</b>	<b>595,42</b>
Hors Titre 2	595,42	595,42
<b>613 - Soutien aux prestations de l'aviation civile</b>	<b>1 501,06</b>	<b>1 501,06</b>
Hors Titre 2	283,56	283,56
Titre 2	1 217,51	1 217,51
<b>614 - Transports aériens, surveillance et certification</b>	<b>44,49</b>	<b>44,49</b>
Hors Titre 2	44,49	44,49
<b>Total BACEA</b>	<b>2 140,98</b>	<b>2 140,98</b>
Hors Titre 2	923,47	923,47
Titre 2	1 217,51	1 217,51



### Mission Transition Énergétique

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>764 - Soutien à la transition énergétique</b>	<b>5 413,10</b>	<b>5 413,10</b>
Titre 6: Dépenses d'intervention	5 413,10	5 413,10
<b>765 - Engagements financiers liés à la transition énergétiques</b>	<b>896,80</b>	<b>896,80</b>
Titre 6: Dépenses d'intervention	896,80	896,80
<b>Total mission transition énergétique</b>	<b>6 309,90</b>	<b>6 309,90</b>
Titre 6: Dépenses d'intervention	6 309,90	6 309,90

### Mission Financement des Aides aux Collectivité pour l'Électrification rurale

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
<b>793 - Électrification rurale</b>	<b>355,20</b>	<b>355,20</b>
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	0,20	0,20
Titre 6: Dépenses d'intervention	355,00	355,00
<b>794 - Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées</b>	<b>4,80</b>	<b>4,80</b>
Titre 6: Dépenses d'intervention	4,80	4,80
<b>Total mission financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale</b>	<b>360,00</b>	<b>360,00</b>
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	0,20	0,20
Titre 6: Dépenses d'intervention	359,80	359,80



### 1-B-1-3 La loi de finances rectificative 2020 en M€

\* 4 lois de finances rectificatives en 2020 dont 2 ayant impacté les crédits du périmètre ministériel :

- loi de finances rectificative n° 3 du 30 juillet 2020,
- loi de finances rectificative n° 4 du 30 novembre 2020.

#### I – Programmes de budget général

Missions	Programmes (HT2 par défaut)	Ministères	Libellé	AE	CP
Mission Écologie, Développement et Mobilité Durables (EDMD)	113	MTE	Paysages, eau et biodiversité	-0,16	-0,41
	159	MTE	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	11,60	11,60
	174	MTE	Énergie, climat et après-mines	638,70	511,68
	181 Titre 2	MTE	Prévention des risques	-0,24	-0,24
	181 HT2	MTE	Prévention des risques	-21,35	-17,36
	203	MTE	Infrastructures et services de transports	271,85	270,43
	205	MMer	Affaires maritimes	19,25	19,20
	217 Titre 2	MTE	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	-14,09	-14,09
	217 HT2	MTE	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	-4,44	-5,57
	345	MTE	Service public de l'énergie	15,34	306,11
	<b>Total Mission EDMD</b>				<b>916,44</b>
<b>dont hors titre 2</b>				<b>930,78</b>	<b>1 095,68</b>
Mission Recherche et Enseignement supérieur	190	MTE	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	145,60	65,59
	<b>Total Mission Recherche et Enseignement supérieur</b>			<b>145,60</b>	<b>65,59</b>
Mission régimes sociaux et de retraite	198	MTE	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	-0,58	-0,58
	<b>Total Mission régimes sociaux et de retraite</b>			<b>-0,58</b>	<b>-0,58</b>
Mission cohésion des territoires (CT)	109	MTE	Aide à l'accès au logement	1 854,75	1 854,75
	135	MTE	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	-9,00	-19,10
	147 titre 2	MCTRCT	Politique de la ville	-0,09	-0,09
	147 HT2	MCTRCT	Politique de la ville	86,50	85,50
	177	MTE	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	449,86	449,24
	<b>Total Mission CT</b>				<b>2 382,01</b>
<b>dont hors titre 2</b>				<b>2 382,11</b>	<b>2 370,39</b>

#### I – Comptes spéciaux

Missions	Programmes (HT2 par défaut)	Ministères	Libellé	AE	CP
CAS Transition Énergétique (TE)	764	MTE	Soutien à la transition énergétique	446,84	446,84
	<b>Total CAS TE</b>			<b>446,84</b>	<b>446,84</b>
CAS Services Nationaux de Transports Conventionnés de Voyageurs (SNTCV)	785	MTE	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	-14,52	-15,15
	<b>Total CAS SNTCV</b>			<b>-14,52</b>	<b>-15,15</b>



## 1-B-2 L'exécution budgétaire LFI 2020 en AE et en CP

## I – Programmes du budget général

Missions	Programmes (HT2 par défaut)	Ministères	Libellé	Crédits ouverts *		Crédits consommés		Crédits non consommés		Taux de consommation	
				AE	CP	AE **	CP	AE	CP	AE	CP
Mission Écologie, Développement et Mobilité Durables (EDMD)	113	MTE	Paysages, eau et biodiversité	214667,2	225201,6	196329,8	190550,0	18337,4	34651,6	91,5 %	84,6 %
	159	MTE	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	518658,9	519554,7	517421,0	519488,0	1237,9	66,7	99,8 %	100,0 %
	174	MTE	Énergie, climat et après-mines	3223033,2	3004019,3	2915992,8	2828316,9	307040,4	175702,4	90,5 %	94,2 %
	181 Titre 2	MTE	Prévention des risques	40635,5	40635,5	40069,6	40069,6	565,9	565,9	98,6 %	98,6 %
	181 HT2	MTE	Prévention des risques	779639,1	783883,8	755618,9	764589,2	24020,2	19294,6	96,9 %	97,5 %
	203	MTE	Infrastructures et services de transports	12113543,9	10268579,1	6569198,2	5909054,2	5544345,7	4359524,9	54,2 %	57,5 %
	205	MMer	Affaires maritimes	183980,4	188856,3	154449,7	159906,1	29530,7	28950,2	83,9 %	84,7 %
	217 Titre 2	MTE	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2749019,3	2749019,3	2733922,5	2733921,2	15096,8	15098,1	99,5 %	99,5 %
	217 HT2	MTE	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	194592,2	221475,8	184709,9	214882,8	9882,4	6592,9	94,9 %	97,0 %
	345	MTE	Service public de l'énergie	2611584,5	2979356,5	2605357,5	2974077,5	6227,0	5279,1	99,8 %	99,8 %
<b>Total Mission EDMD</b>				<b>22629354,2</b>	<b>20980581,9</b>	<b>16673069,9</b>	<b>16334855,5</b>	<b>5956284,3</b>	<b>4645726,4</b>	<b>73,7 %</b>	<b>77,9 %</b>
<b>dont hors titre 2</b>				<b>19839699,4</b>	<b>18190927,1</b>	<b>13899077,8</b>	<b>13560864,7</b>	<b>5940621,6</b>	<b>4630062,4</b>	<b>70,1 %</b>	<b>74,5 %</b>
Mission recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	190	MTE	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1931966,8	1828138,0	1931268,6	1826958,6	698,3	1179,4	100,0 %	99,9 %
	<b>Total Mission Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables</b>				<b>1931966,8</b>	<b>1828138,0</b>	<b>1931268,6</b>	<b>1826958,6</b>	<b>698,3</b>	<b>1179,4</b>	<b>100,0 %</b>
Mission régimes sociaux et de retraite	197	MMer	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	823189,9	823189,9	823189,9	823189,9	0,0	0,0	100,0 %	100,0 %
	198	MTE	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4222479,7	4222479,7	4222479,5	4221627,5	0,2	852,2	100,0 %	100,0 %
	<b>Total Mission régimes sociaux et de retraite</b>				<b>5045669,6</b>	<b>5045669,6</b>	<b>5045669,5</b>	<b>5044817,5</b>	<b>0,2</b>	<b>852,2</b>	<b>100,0 %</b>
Mission Cohésion des Territoires (CT)	109	MTE	Aide à l'accès au logement	13893599,8	13893599,8	13893480,9	13893480,9	118,8	118,8	100,0 %	100,0 %
	112	MCTRCT	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	242674,5	279355,8	225208,3	266602,7	17466,2	12753,0	92,8 %	95,4 %
	135	MTE	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	988513,7	907321,8	633583,3	510107,1	354930,4	397214,7	64,1 %	56,2 %
	147 titre 2	MCTRCT	Politique de la ville	1844,9	1844,9	1672,5	1672,5	172,4	172,4	90,7 %	90,7 %
	147 HT2	MCTRCT	Politique de la ville	566089,2	568597,1	561865,4	563402,0	4223,8	5195,1	99,3 %	99,1 %
	177	MTE	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	2417151,1	2442951,1	2411855,6	2433958,9	5295,5	8992,3	99,8 %	99,6 %
	<b>Total Mission CT</b>				<b>18109873,2</b>	<b>18093670,4</b>	<b>17727666,0</b>	<b>17669224,1</b>	<b>382207,1</b>	<b>424446,4</b>	<b>97,9 %</b>
<b>dont hors titre 2</b>				<b>18108028,2</b>	<b>18091825,5</b>	<b>17725993,6</b>	<b>17667551,6</b>	<b>382034,7</b>	<b>424273,9</b>	<b>97,9 %</b>	<b>97,7 %</b>

(\*) Crédits ouverts = LFI + reports + fonds de concours et attributions de produits +(-) virements + ouvertures de crédits - Décrets d'annulation +(-) fongibilité asymétrique + LFR

(\*\*) Exécution en AE non retraitée des désengagements d'AE d'années antérieures (REJB)



## II – Budget annexe

Missions	Programmes (HT2 par défaut)	Ministères	Libellé	Crédits ouverts *		Crédits consommés		Crédits non consommés		Taux de consommation		
				AE	CP	AE **	CP	AE	CP	AE	CP	
Budget annexe contrôle et exploitation aériens (BACEA)	612	MTE	Navigation aérienne	636944,8	630440,5	580332,0	575659,8	56612,9	54780,8	91,1%	91,3%	
	613 titre 2	MTE	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1196364,5	1196364,5	1188577,5	1188571,5	7787,0	7793,0	99,3%	99,3%	
	613 HT2	MTE	Soutien aux prestations de l'aviation civile	288501,2	287133,6	285908,1	285146,5	2593,1	1987,1	99,1%	99,3%	
	614	MTE	Transports aériens, surveillance et certification	48713,1	47270,1	44538,9	39437,2	4174,2	7832,9	91,4%	83,4%	
	<b>Total BACEA</b>				<b>2170523,7</b>	<b>2161208,7</b>	<b>2099356,4</b>	<b>2088815,0</b>	<b>71167,2</b>	<b>72393,7</b>	<b>96,7%</b>	<b>96,7%</b>
	dont hors titre 2				-	964844,2	910778,9	900243,5	63380,2	64600,8	93,5%	93,3%

## III – Comptes spéciaux

Missions	Programmes (HT2 par défaut)	Ministères	Libellé	Crédits ouverts *		Crédits consommés		Crédits non consommés		Taux de consommation	
				AE	CP	AE **	CP	AE	CP	AE	CP
CAS Transition Énergétique (TE)	764	MTE	Soutien à la transition énergétique	5866449,1	5866277,9	5836226,6	5835257,9	30222,6	31019,9	99,5%	99,5%
	765	MTE	Engagements financiers liés à la transition énergétique	909278,6	909278,6	896800,0	896800,0	12478,6	12478,6	98,6%	98,6%
	<b>Total CAS TE</b>				<b>6775727,7</b>	<b>6775556,4</b>	<b>6733026,6</b>	<b>6732057,9</b>	<b>42701,1</b>	<b>43498,5</b>	<b>99,4%</b>
CAS Services Nationaux de Transports Conventionnés de Voyageurs (SNTCV)	785	MTE	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	231800,0	236177,4	230092,2	209627,0	1707,8	26550,4	99,3%	88,8%
	786	MTE	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	66600,0	66600,0	66600,0	66600,0	0,0	0,0	100,0%	100,0%
	<b>Total CAS SNTCV</b>				<b>298400,0</b>	<b>302777,4</b>	<b>296692,2</b>	<b>276227,0</b>	<b>1707,8</b>	<b>26550,4</b>	<b>99,4%</b>
CAS Financement des Aides aux Collectivités pour l'Électrification rurale (FACE)	793	MTE	Électrification rurale	378489,8	629051,3	350436,6	296044,2	28053,2	333007,1	92,6%	47,1%
	794	MTE	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	22624,7	23038,2	2840,1	664,0	19784,6	22374,2	12,6%	2,9%
	<b>Total CAS FACE</b>				<b>401114,5</b>	<b>652089,5</b>	<b>353276,7</b>	<b>296708,2</b>	<b>47837,8</b>	<b>355381,3</b>	<b>88,1%</b>

## IV – Synthèse par ministère

Ministères	Crédits ouverts *		Crédits consommés		Crédits non consommés		Taux de consommation	
	AE	CP	AE **	CP	AE	CP	AE	CP
Ministère de la Transition écologique	55 544 850,8	53 977 848,0	49 093 639,9	48 454 890,5	6 451 210,8	5 522 957,5	88,4%	89,8%
Ministère de la mer	1 007 170,3	1 012 046,2	977 639,7	983 096,1	29 530,7	28 950,2	97,1%	97,1%
Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales	810 608,6	849 797,7	788 746,2	831 677,2	21 862,4	18 120,6	97,3%	97,9%
<b>Total</b>	<b>57 362 629,7</b>	<b>55 839 691,9</b>	<b>50 860 025,8</b>	<b>50 269 663,7</b>	<b>6 502 603,9</b>	<b>5 570 028,2</b>	<b>88,7%</b>	<b>90,0%</b>

(\*) Crédits ouverts = LFI + reports + fonds de concours et attributions de produits +(-) virements + ouvertures de crédits - Décrets d'annulation +(-) fongibilité asymétrique + LFR

(\*\*) Exécution en AE non retraitée des désengagements d'AE d'années antérieures (REJB)





# 2

## L'EMPLOI AU SEIN DU PÔLE MINISTÉRIEL EN 2020



## 2-A Le pôle ministériel au sein de la fonction publique d'État

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

Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2019

	2019					Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2018	Évolution des effectifs totaux entre 2018 et 2019 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	Dont contractuels des EPA	Part des effectifs dans les EPA (en %)		
Agriculture et Alimentation	44 203	30 838	13 365	10 385	30,2	43 732	1,1 %
Armées <sup>(1)</sup>	271 729	263 402	8 327	5 245	3,1	269 990	0,6 %
Culture	25 360	10 768	14 592	10 388	57,5	25 395	-0,1 %
Ministères économiques et financiers	148 795	136 884	11 911	7 233	8,0	151 652	-1,9 %
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	1 425 778	1 058 840	366 938	196 317	25,7	1 404 750	1,5 %
Europe et Affaires étrangères <sup>(2)</sup>	3 642	3 459	183	22	5,0	3 582	1,7 %
Intérieur et Outre-Mer <sup>(1)</sup>	300 475	297 470	3 005	1 709	1,0	298 295	0,7 %
Police	148 832	148 832	-	-	-	147 838	0,7 %
Justice	90 700	89 759	941	331	1,0	89 885	0,9 %
Services du Premier ministre	12 349	11 834	515	220	4,2	12 288	0,5 %
Ministères sociaux	98 124	18 321	79 803	67 669	81,3	97 967	0,2 %
Solidarités et santé	35 878	9 381	26 497	14 648	73,9	36 519	-1,8 %
Travail	62 246	8 940	53 306	53 021	85,6	61 448	1,3 %
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	70 332	49 475	20 857	6 510	29,7	71 695	-1,9 %
<b>Total</b>	<b>2 491 487</b>	<b>1 971 050</b>	<b>520 437</b>	<b>306 029</b>	<b>20,9</b>	<b>2 469 231</b>	<b>0,9 %</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

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

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

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

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

Lecture : 30,2% des effectifs du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation relèvent d'un établissement public (EPA).



## Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre 2019

	2018		2019									
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels		Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
<b>Agriculture et alimentation</b>	31097	29431	21818	21177	4251	3656	nd	nd	4748	4378	30838	29232
<b>Armées</b>	261725	nd	37015	36241	10166	9815	nd	nd	17372	17360	263402	nd
<b>Culture</b>	11276	10879	9260	9073	1420	1229	nd	nd	84	83	10768	10390
<b>Ministères économiques et financiers</b>	139438	133891	130926	126502	5036	4280	nd	nd	793	789	136884	131656
<b>Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation</b>	1064683	1007327	813509	793356	106250	79832	nd	nd	139035	129922	1058840	1003156
<b>Europe et Affaires étrangères <sup>(2)</sup></b>	3409	3336	2769	2729	631	610	nd	nd	47	47	3459	3399
<b>Intérieur et Outre-mer</b>	295395	nd	170022	167952	16497	14998	nd	nd	2106	2098	297470	nd
<b>Police</b>	147838	145264	134070	133053	13614	12199	nd	nd	964	962	148832	146397
<b>Justice</b>	88975	84271	78243	76346	11156	8420	nd	nd	248	248	89759	85126
<b>Services du Premier ministre</b>	11747	11399	8557	8373	3104	2913	nd	nd	132	132	11834	11458
<b>Ministères sociaux</b>	19079	18491	16324	15878	1804	1730	nd	nd	178	178	18321	17801
<b>Solidarités et santé</b>	9948	9662	8256	8064	1029	980	nd	nd	88	88	9381	9140
<b>Travail</b>	9131	8829	8068	7814	775	750	nd	nd	90	90	8940	8661
<b>Transition écologique et solidaire, logement et habitat durable et Cohésion des territoires</b>	50501	49216	44552	43498	2668	2497	nd	nd	2131	2126	49475	48244
<b>Total</b>	<b>1977325</b>	<b>1899001</b>	<b>1332995</b>	<b>1301124</b>	<b>162983</b>	<b>129981</b>	<b>308198</b>	<b>nd</b>	<b>166874</b>	<b>157361</b>	<b>1971050</b>	<b>1882935</b>
<b>Total hors enseignants</b>	<b>1075890</b>	<b>1029285</b>	<b>616883</b>	<b>602392</b>	<b>124330</b>	<b>95351</b>	<b>308185</b>	<b>nd</b>	<b>24312</b>	<b>24263</b>	<b>1073710</b>	<b>1016463</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

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

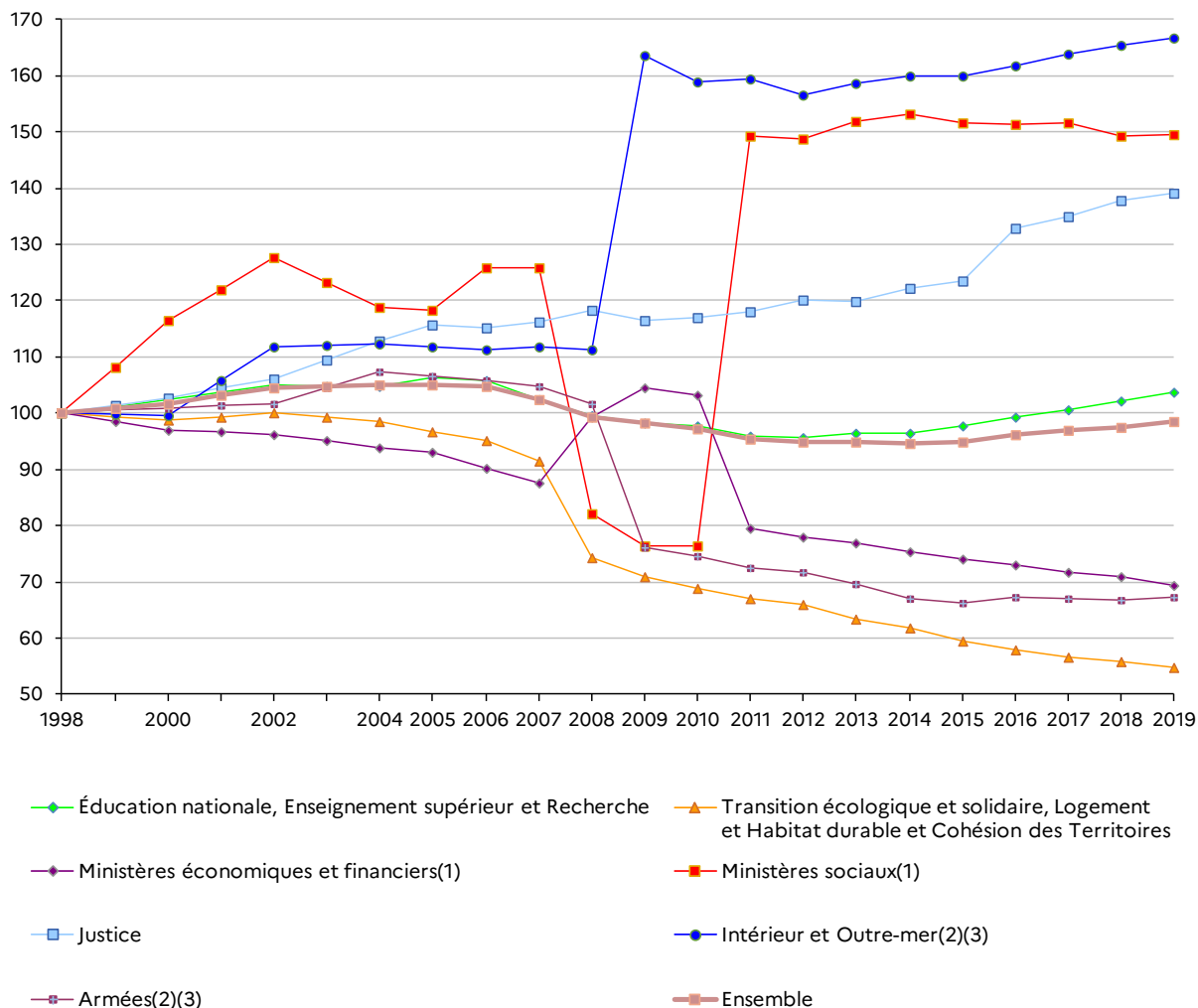
Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe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

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

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

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

### Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2019 (base 100 au 31 décembre 1998)



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

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

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

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

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

(3) La dégradation à partir de 2017 de la qualité des données sur les militaires rend fragiles les estimations sur le ministère des armées.



## 2-B La répartition des effectifs au sein du pôle ministériel

### Précisions méthodologiques

#### La mise en place du rapport social unique en 2020

L'année 2020 est la première année au titre de laquelle sont restituées les données du bilan social ministériel sous le format du rapport social unique. Par conséquent, les restitutions peuvent :

- soit être adaptées du bilan social des années antérieures, avec un rappel possible des données antérieures,
- soit mises en place cette année pour le RSU 2020. Dans ce cas, le rappel des données des années antérieures ne sera pas possible.

#### La provenance des données

Les données sont issues du SIRH des MTE/MCTRCT/MMer (RenoIRH) ainsi que des données des ministères extérieurs (agriculture, finances, INSEE) (MEXT) à la date du 31/12/2020 (selon l'extraction de mai 2021) consolidées avec des données du CEIGIPEF pour le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

#### Les périmètres restitués et unités de décompte

Au titre du RSU 2020, et en dehors des personnels non présents explicités ci-avant, les périmètres restitués sont :

- Les effectifs gérés : 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 des MTE/MCTRCT/MMer. 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.
- Les effectifs rémunérés : Un agent est considéré comme rémunéré par le ministère, ou encore sous plafond d'emploi des ministères, lorsqu'il fait partie des effectifs inscrits sur le budget général des ministères, complétés par les transferts en gestion entrants (personnels payés par les MTE/MCTRCT/MMer 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 effectifs en fonction : ils représentent les agents contribuant aux politiques ministérielles. La différence entre ces effectifs en fonction et les effectifs rémunérés porte notamment sur les agents mis à disposition entrantes gratuites, qui contribuent à l'activité ministérielle, sans être sous plafond d'emploi ministériel.

### La catégorie A+

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

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

Pour le rapport social unique du pôle ministériel, les corps suivants sont donc considérés comme étant de catégorie A+ :

- Administrateurs civils (AC),
- Architectes et urbanistes de l'État (AUE),
- Administrateurs des affaires maritimes (AAM),
- Directeurs de recherche (DR),
- Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)
- Inspecteurs de l'administration du développement durable (IADD),
- Emplois fonctionnels supérieurs.

Autres corps hors ministère de catégorie A+ :

- Ingénieurs des mines (IM),
- Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV),
- Emplois fonctionnels supérieurs.

#### Les trois périmètres décrits ci-dessus sont restitués :

- Soit en ETPe (équivalent temps plein emploi) : un agent travaillant à temps partiel à 50 % compte pour 0,50 ETPe. L'ETPe (emploi) est assimilé à l'ETP (équivalent temps plein), pour ce qui est des données restituées dans le cadre du RSU,
- Soit en effectifs physiques de l'ETPe : un agent avec un ETPe supérieur à zéro compte pour 1 dans les effectifs physiques,
- Soit en ETP annuel : un agent à temps partiel à 50% sur l'année complète compte pour 0,5 ETP annuel, alors qu'un agent à temps partiel à 50% sur 6 mois compte pour 0,25 ETP annuel.

	Eff. physiques	ETPe	ETP annuel
Effectifs gérés	49172	33039,8	-
Effectifs rémunérés	37484	36615,8	36579,2
Effectifs en fonction	37010	36148,1	-

## 2-B-1 Les effectifs des ministères gérés en effectifs physiques, en ETP au 31/12/2020 et en ETP annuel



### 2-B-1-1 Les effectifs physiques gérés des ministères

En 2020, le nombre de contractuels est en augmentation de 10 % par rapport à 2019. Les contractuels représentent 2,9 % des agents gérés par le pôle ministériel.

Les femmes représentent 39 % des effectifs gérés par le ministère, et 46 % des contractuels.



#### 1) Les effectifs physiques générés par statut

Statut	Femmes	Hommes	Total général
Fonctionnaire sur emploi permanent	18150	26738	44888
Contractuel sur emploi permanent	666	762	1428
Contractuel sur emploi non permanent	3	1	4
Ouvrier d'État	74	2014	2088
Apprenti	104	53	157
Fonctionnaire/stagiaire/élèves	90	132	222
Militaire	99	286	385
<b>Total général</b>	<b>19186</b>	<b>29986</b>	<b>49172</b>

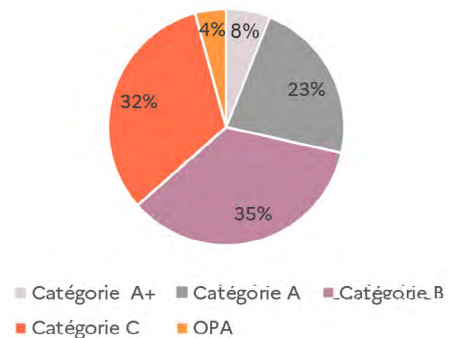


#### 2) Les effectifs physiques générés par catégorie

La politique de repyramidage des postes et la volonté de conforter l'expertise des MTE/MCTRCT/MMer a conduit à un repyramidage des postes du MTE. Ces dernières expliquent la baisse de près de 10% des effectifs des agents de catégorie C, et une hausse des effectifs des agents de catégorie A+.

Catégorie	F	H	Total général	2019			2018		
				F	H	Total	F	H	Total
Cat. A+	964	1993	2957	823	2099	2922	757	1808	2565
Cat. A	4854	6207	11061	4856	6368	11224	4572	6328	10900
Cat. B	7256	9954	17210	7190	10104	17294	7258	10406	17664
Cat. C	6038	9818	15856	6862	10691	17553	7553	11414	18967
OPA	74	2014	2088	84	2134	2218	74	2238	2312
<b>Total général</b>	<b>19186</b>	<b>29986</b>	<b>49172</b>	<b>19815</b>	<b>31396</b>	<b>51211</b>	<b>0214</b>	<b>32194</b>	<b>52408</b>

Effectifs par catégorie



### 3 ) Les effectifs physiques générés par catégorie et par corps

Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	Administrateurs civils	77	136	213
	Administrateurs des affaires maritimes	99	256	355
	Architectes et urbanistes de l'État	94	79	173
	Directeurs de recherche du développement durable	48	102	150
	Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	19	30	49
	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	578	1307	1885
	Emplois fonctionnels	49	83	132
<b>Total Catégorie A+</b>		<b>964</b>	<b>1993</b>	<b>2957</b>
Catégorie A	Assistants de service social des administrations de l'État	96	8	104
	Attachés d'administration de l'État	2156	1284	3440
	Chargés de recherche du développement durable	93	164	257
	Chargés d'études documentaires	166	62	228
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'État	16	2	18
	Infirmières et infirmiers de l'État	1	0	1
	Infirmiers des administrations de l'État	6	0	6
	Ingénieurs des travaux publics de l'État	1916	4179	6095
	Officiers de port	5	89	94
	Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes	1	2	3
	Professeurs de l'enseignement maritime	0	28	28
	Professeurs techniques de l'enseignement maritime	3	26	29
	Contractuels de catégorie A	395	363	758
<b>Total Catégorie A</b>		<b>4854</b>	<b>6207</b>	<b>11061</b>
Catégorie B	Officiers de port adjoints	10	319	329
	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	4896	1830	6726
	Techniciens de l'environnement	143	1053	1196
	Techniciens supérieurs du développement durable	2121	6685	8806
	Contractuels de catégorie B	86	67	153
<b>Total Catégorie B</b>		<b>7256</b>	<b>9954</b>	<b>17210</b>
Catégorie C	Adjoint administratifs des administrations de l'État	4978	921	5899
	Adjoint techniques des administrations de l'État	93	323	416
	Agents techniques de l'environnement	59	637	696
	Dessinateurs de l'équipement	75	363	438
	Experts techniques des services techniques de l'équipement	16	149	165
	Marins des phares et balises	4	256	260
	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	332	6893	7225
	Syndics des gens de mer	193	146	339
Contractuels de catégorie C	288	130	418	
<b>Total Catégorie C</b>		<b>6038</b>	<b>9818</b>	<b>15856</b>
OPA	Ouvriers des parcs et ateliers	74	2014	2088
<b>Total OPA</b>		<b>74</b>	<b>2014</b>	<b>2088</b>
<b>Total général</b>		<b>19186</b>	<b>29986</b>	<b>49172</b>



## 2-B-1-2 Les effectifs gérés des ministères en ETP

### 1) Les effectifs en ETP genrés par statut

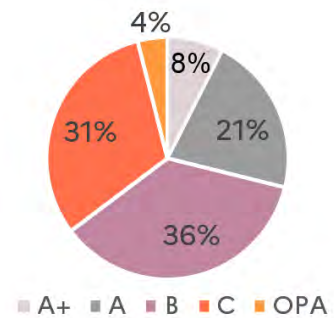
Statut	Femmes	Hommes	Total général
Fonctionnaire sur emploi permanent	12 895	16 965	29 860
Contractuel sur emploi permanent	543	687	1 230
Contractuel sur emploi non permanent	3	1	4
Ouvrier d'État	52	1 259	1 312
Apprenti	104	53	157
Fonctionnaire/stagiaire/élèves	89	132	221
Militaire	64	192	256
<b>Total général</b>	<b>13 750</b>	<b>19 289</b>	<b>33 040</b>

### 2) Les effectifs en ETP genrés par catégorie



Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	757	1 712	2 469
Catégorie A	3 296	3 771	7 068
Catégorie B	5 432	6 422	11 854
Catégorie C	4 213	6 124	10 337
OPA	52	1 259	1 312
<b>Total général</b>	<b>13 751</b>	<b>19 289</b>	<b>33 040</b>

Répartition des effectifs (en ETP)





### 3) Les effectifs genrés en ETP par catégorie et par corps

Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	Administrateurs civils	77	136	213
	Administrateurs des affaires maritimes	99	256	355
	Architectes et urbanistes de l'État	94	79	173
	Directeurs de recherche du développement durable	48	102	150
	Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	19	30	49
	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	578	1 307	1 885
	Emplois fonctionnels	49	83	132
<b>Total Catégorie A+</b>		<b>964</b>	<b>1 993</b>	<b>2 957</b>
Catégorie A	Assistants de service social des administrations de l'État	96	8	104
	Attachés d'administration de l'État	2 156	1 284	3 440
	Chargés de recherche du développement durable	93	164	257
	Chargés d'études documentaires	166	62	228
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'État	16	2	18
	Infirmières et infirmiers de l'État	1	0	1
	Infirmiers des administrations de l'État	6	0	6
	Ingénieurs des travaux publics de l'État	1 916	4 179	6 095
	Officiers de port	5	89	94
	Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes	1	2	3
	Professeurs de l'enseignement maritime	0	28	28
	Professeurs techniques de l'enseignement maritime	3	26	29
	Contractuels de catégorie A	395	363	758
<b>Total Catégorie A</b>		<b>4 854</b>	<b>6 207</b>	<b>11 061</b>
Catégorie B	Officiers de port adjoints	10	319	329
	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	4 896	1 830	6 726
	Techniciens de l'environnement	143	1 053	1 196
	Techniciens supérieurs du développement durable	2 121	6 685	8 806
	Contractuels de catégorie B	86	67	153
<b>Total Catégorie B</b>		<b>7 256</b>	<b>9 954</b>	<b>17 210</b>
Catégorie C	Adjoints administratifs des administrations de l'État	4 978	921	5 899
	Adjoints techniques des administrations de l'État	93	323	416
	Agents techniques de l'environnement	59	637	696
	Dessinateurs de l'équipement	75	363	438
	Experts techniques des services techniques de l'équipement	16	149	165
	Marins des phares et balises	4	256	260
	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	332	6 893	7 225
	Syndics des gens de mer	193	146	339
Contractuels de catégorie C	288	130	418	
<b>Total Catégorie C</b>		<b>6 038</b>	<b>9 818</b>	<b>15 856</b>
OPA	Ouvriers des parcs et ateliers	74	2 014	2 088
<b>Total OPA</b>		<b>74</b>	<b>2 014</b>	<b>2 088</b>
<b>Total général</b>		<b>19 186</b>	<b>29 986</b>	<b>49 172</b>

## 2-B-2 Les effectifs des ministères rémunérés en effectifs physiques, en ETP au 31/12/2020 et en ETP annuel



### 2-B-2-1 Les effectifs des ministères rémunérés en effectifs physiques, en ETP au 31/12/2020 et en ETP annuel

Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	de 15 à 19 ans	-	-	-	0	0	0
	de 20 à 24 ans	4	7	11	128	176	304
	de 25 à 29 ans	32	69	101	216	285	501
	de 30 à 34 ans	58	59	117	347	388	735
	de 35 à 39 ans	55	67	122	570	509	1 079
	de 40 à 44 ans	71	73	144	775	681	1 456
	de 45 à 49 ans	56	80	136	748	837	1 585
	de 50 à 54 ans	73	89	162	535	744	1 279
	de 55 à 59 ans	51	120	171	483	707	1 190
	de 60 à 64 ans	40	123	163	260	523	783
	de 65 à 69 ans	2	19	21	22	45	67
	plus de 69 ans	1	-	1	0	0	0
<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>		<b>443</b>	<b>706</b>	<b>1 149</b>	<b>4 084</b>	<b>4 895</b>	<b>8 979</b>
Contractuel sur emploi permanent	de 15 à 19 ans	0	0	0	0	0	0
	de 20 à 24 ans	0	0	0	6	4	10
	de 25 à 29 ans	0	0	0	62	54	116
	de 30 à 34 ans	0	0	0	66	60	126
	de 35 à 39 ans	0	0	0	58	36	94
	de 40 à 44 ans	1	0	1	49	27	76
	de 45 à 49 ans	3	1	4	39	40	79
	de 50 à 54 ans	0	0	0	26	41	67
	de 55 à 59 ans	3	0	3	32	27	59
	de 60 à 64 ans	0	0	0	31	43	74
de 65 à 69 ans	1	0	1	12	17	29	
<b>Total Contractuel sur emploi permanent</b>		<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>381</b>	<b>349</b>	<b>730</b>
Contractuel sur emploi non permanent	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	1	1
	de 25 à 29 ans	0	0	0	2	0	2
	de 50 à 54 ans	0	0	0	1	0	1
<b>Total Contractuel sur emploi non permanent</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Ouvriers d'État	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	2	0	2
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0
de 65 à 69 ans	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Ouvriers d'État</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>



Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	1	1	0	0	0	0	0	0	-	1	1
16	25	41	14	47	61	0	0	0	162	255	417
183	154	337	69	160	229	0	0	0	500	668	1 168
360	366	726	153	374	527	0	0	0	918	1 187	2 105
497	582	1 079	245	580	825	0	0	0	1 367	1 738	3 105
803	892	1 695	352	686	1 038	0	0	0	2 001	2 332	4 333
1 106	1 450	2 556	560	1 074	1 634	0	0	0	2 470	3 441	5 911
1 137	1 464	2 601	895	1 155	2 050	0	0	0	2 640	3 452	6 092
1 332	1 358	2 690	1 269	1 167	2 436	0	0	0	3 135	3 352	6 487
825	939	1 764	882	552	1 434	0	0	0	2 007	2 137	4 144
65	66	131	83	40	123	0	0	0	172	170	342
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	1
<b>6 324</b>	<b>7 297</b>	<b>13 621</b>	<b>4 522</b>	<b>5 835</b>	<b>10 357</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15 373</b>	<b>18 733</b>	<b>34 106</b>
0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
8	2	10	7	22	29	0	0	0	21	28	49
15	9	24	8	24	32	0	0	0	85	87	172
5	6	11	5	35	40	0	0	0	76	101	177
6	9	15	10	41	51	0	0	0	74	86	160
4	2	6	18	48	66	0	0	0	72	77	149
9	4	13	19	46	65	0	0	0	70	91	161
5	4	9	16	53	69	0	0	0	47	98	145
11	5	16	50	49	99	0	0	0	96	81	177
8	5	13	35	11	46	0	0	0	74	59	133
1	1	2	5	0	5	0	0	0	19	18	37
<b>72</b>	<b>47</b>	<b>119</b>	<b>173</b>	<b>330</b>	<b>503</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>634</b>	<b>727</b>	<b>1 361</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	3
0	0	0	0	0	0	1	15	16	1	15	16
0	0	0	0	0	0	0	31	31	0	31	31
0	0	0	0	0	0	9	80	89	9	80	89
0	0	0	0	0	0	7	123	130	7	123	130
0	0	0	0	0	0	9	218	227	9	218	227
3		3	0	0	0	9	314	323	12	314	326
3	1	4	0	0	0	13	380	393	18	381	399
1	1	2	0	0	0	6	103	109	7	104	111
0	0	0	0	0	0	1	2	3	1	2	3
<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>1 269</b>	<b>1 324</b>	<b>64</b>	<b>1 271</b>	<b>1 335</b>



Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Apprenti	de 15 à 19 ans	0	0	0	0	0	0
	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	1	1
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0
<b>Total Apprenti</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Fonctionnaire/stagiaire/élèves	de 15 à 19 ans	0	0	0	1	6	7
	de 20 à 24 ans	0	0	0	112	138	250
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	1	1
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	2	2
	de 35 à 39 ans	0	0	0	1	0	1
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	2	2
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	2	2
<b>Total Fonctionnaire/stagiaire/élèves</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>114</b>	<b>151</b>	<b>265</b>
Militaires	de 20 à 24 ans	4	3	7	0	0	0
	de 25 à 29 ans	21	18	39	0	0	0
	de 30 à 34 ans	16	23	39	0	0	0
	de 35 à 39 ans	11	19	30	0	0	0
	de 40 à 44 ans	4	33	37	0	0	0
	de 45 à 49 ans	7	39	46	0	2	2
	de 50 à 54 ans	1	31	32	0	2	2
	de 55 à 59 ans	0	13	13	0	3	3
	de 60 à 64 ans	0	5	5	0	1	1
<b>Total Militaires</b>		<b>64</b>	<b>184</b>	<b>248</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Total général 2020</b>		<b>515</b>	<b>891</b>	<b>1 406</b>	<b>4 584</b>	<b>5 405</b>	<b>9 989</b>
Rappel 2019		449	914	1 363	4 404	5 267	9 671
Rappel 2018		461	890	1 351	4 239	5 326	9 565

Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	13	9	22	0	0	0	13	9	22
1	1	2	68	25	93	0	0	0	69	27	96
0	1	1	18	15	33	0	0	0	18	16	34
0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>103</b>	<b>50</b>	<b>153</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>104</b>	<b>53</b>	<b>157</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	7
0	0	0	0	0	0	0	0	0	112	138	250
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>114</b>	<b>151</b>	<b>265</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	7
0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	18	39
0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	23	39
0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	19	30
0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	33	37
0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	41	48
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33	34
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	16
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64</b>	<b>192</b>	<b>256</b>
<b>6 404</b>	<b>7 348</b>	<b>13 752</b>	<b>4 798</b>	<b>6 215</b>	<b>11 013</b>	<b>55</b>	<b>1 269</b>	<b>1 324</b>	<b>16 356</b>	<b>21 128</b>	<b>37 484</b>
<b>6 483</b>	<b>7 582</b>	<b>14 065</b>	<b>5 290</b>	<b>6 588</b>	<b>11 878</b>	<b>66</b>	<b>1 329</b>	<b>1 395</b>	<b>16 692</b>	<b>21 680</b>	<b>38 372</b>
<b>6 608</b>	<b>7 924</b>	<b>14 532</b>	<b>5 761</b>	<b>6 739</b>	<b>12 500</b>	<b>55</b>	<b>1 427</b>	<b>1 482</b>	<b>17 124</b>	<b>22 306</b>	<b>39 430</b>

2





## 2-B-2-2 Les effectifs en ETP des ministères rémunérés au 31/12/2020

Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	de 15 à 19 ans	0	0	0	0	0	0
	de 20 à 24 ans	3,0	7,0	10,0	128,0	176,0	304,0
	de 25 à 29 ans	33,0	70,0	103,0	214,7	283,9	498,6
	de 30 à 34 ans	58,0	58,6	116,6	332,9	380,4	713,3
	de 35 à 39 ans	53,5	66,8	120,3	539,9	498,3	1 038,2
	de 40 à 44 ans	70,8	72,8	143,6	737,0	672,4	1 409,4
	de 45 à 49 ans	53,3	79,5	132,8	721,4	830,1	1 551,5
	de 50 à 54 ans	68,0	88,8	156,8	518,2	736,9	1 255,1
	de 55 à 59 ans	51,3	117,0	168,3	471,0	702,5	1 173,5
	de 60 à 64 ans	40,0	123,1	163,1	255,6	519,0	774,6
	de 65 à 69 ans	2,0	19,0	21,0	22,0	44,5	66,5
plus de 69 ans	1,0	0	1,0	0	0	0	
<b>Nombre Fonctionnaire sur emploi permanent</b>		<b>433,9</b>	<b>702,6</b>	<b>1 136,5</b>	<b>3 940,7</b>	<b>4 844,0</b>	<b>8 784,7</b>
Contractuel sur emploi permanent	de 15 à 19 ans	0	0	0	0	0	0
	de 20 à 24 ans	0	0	0	6,0	4,0	10,0
	de 25 à 29 ans	0	0	0	62,0	52,9	114,9
	de 30 à 34 ans	0	0	0	65,4	59,6	125,0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	55,6	36,0	91,6
	de 40 à 44 ans	1,0		1,0	47,2	26,5	73,7
	de 45 à 49 ans	3,0	1,0	4,0	38,1	38,8	76,9
	de 50 à 54 ans	0	0	0	24,9	40,8	65,7
	de 55 à 59 ans	3,0	0	3,0	29,0	26,1	55,1
	de 60 à 64 ans				25,3	39,0	64,3
de 65 à 69 ans	1,0		1,0	8,9	14,0	22,9	
<b>Nombre Contractuel sur emploi permanent</b>		<b>8,0</b>	<b>1,0</b>	<b>9,0</b>	<b>362,4</b>	<b>337,7</b>	<b>700,0</b>
Contractuel sur emploi non permanent	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	1,0	1,0
	de 25 à 29 ans	0	0	0	2,0		2,0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	1,0		1,0
<b>Nombre Contractuel sur emploi non permanent</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>4,0</b>
Ouvriers d'État	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	1,6	0	1,6
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0
de 65 à 69 ans	0	0	0	0	0	0	
<b>Nombre Ouvriers d'État</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,6</b>	<b>0</b>	<b>1,6</b>



Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	1,0	1,0	0	0	0	0	0	0	-	1,0	1,0
15,8	25,0	40,8	14,0	47,0	61,0	0	0	0	160,8	255,0	415,8
181,3	153,6	334,9	67,9	160,0	227,9	0	0	0	496,9	667,5	1 164,4
347,6	361,2	708,8	146,1	373,8	519,9	0	0	0	884,6	1 174,0	2 058,6
461,3	572,8	1 034,1	230,3	578,5	808,8	0	0	0	1 285,0	1 716,4	3 001,4
750,1	880,0	1 630,1	332,5	681,8	1 014,3	0	0	0	1 890,4	2 307,0	4 197,4
1 051,9	1 430,2	2 482,1	535,7	1 068,1	1 603,8	0	0	0	2 362,3	3 407,9	5 770,2
1 101,1	1 446,9	2 548,0	859,0	1 145,9	2 004,9	0	0	0	2 546,3	3 418,5	5 964,8
1 291,5	1 340,0	2 631,5	1 214,1	1 157,6	2 371,7	0	0	0	3 027,9	3 317,1	6 345,0
801,8	929,2	1 731,0	847,8	547,5	1 395,3	0	0	0	1 945,2	2 118,8	4 064,0
63,2	65,6	128,8	81,5	40,0	121,5	0	0	0	168,7	169,1	337,8
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	-	1,0
<b>6 065,6</b>	<b>7 205,5</b>	<b>13 271,1</b>	<b>4 328,9</b>	<b>5 800,2</b>	<b>10 129,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14 769,1</b>	<b>18 552,3</b>	<b>33 321,4</b>
0	0	0	0	1,0	1,0	0	0	0	-	1,0	1,0
8,0	2,0	10,0	7,0	22,0	29,0	0	0	0	21,0	28,0	49,0
15,0	9,0	24,0	8,0	24,0	32,0	0	0	0	85,0	85,9	170,9
5,0	6,0	11,0	5,0	35,0	40,0	0	0	0	75,4	100,6	176,0
6,0	9,0	15,0	10,0	41,0	51,0	0	0	0	71,6	86,0	157,6
3,8	2,0	5,8	17,8	48,0	65,8	0	0	0	69,8	76,5	146,3
9,0	4,0	13,0	16,9	45,3	62,2	0	0	0	67,0	89,1	156,1
5,0	4,0	9,0	13,7	53,0	66,7	0	0	0	43,6	97,8	141,4
10,9	5,0	15,9	33,3	49,0	82,3	0	0	0	76,1	80,1	156,2
7,1	4,8	11,9	19,4	11,0	30,4	0	0	0	51,8	54,8	106,5
1,0	1,0	2,0	3,7		3,7	0	0	0	14,6	15,0	29,6
<b>70,8</b>	<b>46,8</b>	<b>117,6</b>	<b>134,8</b>	<b>329,3</b>	<b>464,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>575,9</b>	<b>714,8</b>	<b>1 290,7</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1,0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,0	-	2,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	-	1,0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>4,0</b>
0	0	0	0	0	0	0	3,0	3,0	-	3,0	3,0
0	0	0	0	0	0	1,0	15,0	16,0	1,0	15,0	16,0
0	0	0	0	0	0		30,5	30,5	-	30,5	30,5
0	0	0	0	0	0	8,3	79,3	87,6	8,3	79,3	87,6
0	0	0	0	0	0	6,4	122,1	128,5	6,4	122,1	128,5
0	0	0	0	0	0	8,4	215,7	224,1	8,4	215,7	224,1
2,8		2,8	0	0	0	8,8	311,2	320,0	11,6	311,2	322,8
2,8	1,0	3,8	0	0	0	12,5	378,7	391,2	16,9	379,7	396,6
0,8	1,0	1,8	0	0	0	6,0	101,8	107,8	6,8	102,8	109,6
0	0	0	0	0	0	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0
<b>6,4</b>	<b>2,0</b>	<b>8,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>52,4</b>	<b>1 259,3</b>	<b>1 311,7</b>	<b>60,4</b>	<b>1 261,3</b>	<b>1 321,7</b>



Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Apprenti	de 15 à 19 ans	0	0	0	0	0	0
	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	1,0	1,0
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0
<b>Nombre Apprenti</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
Fonctionnaire/stagiaire/élèves	de 15 à 19 ans	0	0	0	1,0	6,0	7,0
	de 20 à 24 ans	0	0	0	112,0	138,0	250,0
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	1,0	1,0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	2,0	2,0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	1,0	0	1,0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	2,0	2,0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	2,0	2,0
<b>Nombre Fonctionnaire/stagiaire/élèves</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>114,0</b>	<b>151,0</b>	<b>265,0</b>
Militaires	de 20 à 24 ans	4,0	3,0	7,0	0	0	0
	de 25 à 29 ans	21,0	18,0	39,0	0	0	0
	de 30 à 34 ans	16,0	23,0	39,0	0	0	0
	de 35 à 39 ans	11,0	19,0	30,0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	4,0	33,0	37,0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	7,0	39,0	46,0	0	2,0	2,0
	de 50 à 54 ans	1,0	31,0	32,0	0	2,0	2,0
	de 55 à 59 ans	0	13,0	13,0	0	3,0	3,0
	de 60 à 64 ans	0	5,0	5,0	0	1,0	1,0
<b>Nombre Militaires</b>		<b>64,0</b>	<b>184,0</b>	<b>248,0</b>	<b>0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>
<b>Total général 2020</b>		<b>505,9</b>	<b>887,6</b>	<b>1 393,5</b>	<b>4 421,7</b>	<b>5 342,7</b>	<b>9 764,3</b>
Rappel 2019		445,9	882,2	1 328,1	4 216,2	5 203,3	9 419,5
Rappel 2018		451,5	885,9	1 337,4	4 077,8	5 273,5	9 351,3





Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	13,0	9,0	22,0	0	0	0	13,0	9,0	22,0
1,0	1,0	2,0	68,0	25,0	93,0	0	0	0	69,0	27,0	96,0
0	1,0	1,0	18,0	15,0	33,0	0	0	0	18,0	16,0	34,0
0	0	0	0	1,0	1,0	0	0	0	-	1,0	1,0
0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	1,0	-	1,0
0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	1,0	-	1,0
0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	1,0	-	1,0
0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	1,0	-	1,0
<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>	<b>103,0</b>	<b>50,0</b>	<b>153,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>104,0</b>	<b>53,0</b>	<b>157,0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	6,0	7,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	112,0	138,0	250,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1,0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	2,0	2,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	-	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	2,0	2,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	2,0	2,0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>114,0</b>	<b>151,0</b>	<b>265,0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,0	3,0	7,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	21,0	18,0	39,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	16,0	23,0	39,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	11,0	19,0	30,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,0	33,0	37,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	7,0	41,0	48,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	33,0	34,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	16,0	16,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	6,0	6,0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64,0</b>	<b>192,0</b>	<b>256,0</b>
<b>6 143,8</b>	<b>7 256,3</b>	<b>13 400,1</b>	<b>4 566,7</b>	<b>6 179,5</b>	<b>10 746,2</b>	<b>52,4</b>	<b>1 259,3</b>	<b>1 311,7</b>	<b>15 690,4</b>	<b>20 925,4</b>	<b>36 615,8</b>
<b>6 195,8</b>	<b>7 481,7</b>	<b>13 677,5</b>	<b>5 012,2</b>	<b>6 543,9</b>	<b>11 556,1</b>	<b>61,6</b>	<b>1 318,5</b>	<b>1 380,1</b>	<b>15 931,7</b>	<b>21 429,7</b>	<b>37 361,3</b>
<b>6 306,1</b>	<b>7 824,0</b>	<b>14 130,1</b>	<b>5 457,5</b>	<b>6 692,8</b>	<b>12 150,3</b>	<b>51,6</b>	<b>1 414,2</b>	<b>1 465,8</b>	<b>16 344,5</b>	<b>22 090,5</b>	<b>38 434,9</b>

2





## 2-B-2-3 Les effectifs rémunérés des ministères en ETP annuel

Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	de 15 à 19 ans	0	0	0	0	0	0
	de 20 à 24 ans	3,0	7,0	10,0	105,7	143,4	249,1
	de 25 à 29 ans	32,2	68,9	101,0	206,8	278,3	485,1
	de 30 à 34 ans	55,2	58,7	113,9	323,6	368,6	692,2
	de 35 à 39 ans	52,7	65,2	117,8	522,2	485,4	1 007,6
	de 40 à 44 ans	68,3	68,7	137,0	717,2	661,3	1 378,4
	de 45 à 49 ans	50,3	76,0	126,3	708,6	819,0	1 527,6
	de 50 à 54 ans	67,2	88,4	155,7	508,1	724,4	1 232,5
	de 55 à 59 ans	49,6	115,3	164,9	463,7	696,9	1 160,6
	de 60 à 64 ans	37,9	120,6	158,5	253,1	515,2	768,3
	de 65 à 69 ans	2,0	17,8	19,8	22,0	44,7	66,7
	plus de 69 ans	1,0	0	1,0	0	0	0
<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>		<b>419,4</b>	<b>686,6</b>	<b>1 106,0</b>	<b>3 831,1</b>	<b>4 737,2</b>	<b>8 568,2</b>
Contractuel sur emploi permanent	de 15 à 19 ans	0	0	0	0	0	0
	de 20 à 24 ans	0	0	0	1,8	1,0	2,8
	de 25 à 29 ans	0	0	0	49,6	41,7	91,3
	de 30 à 34 ans	0	0	0	57,2	51,8	109,0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	51,1	29,8	80,9
	de 40 à 44 ans	1,0	0	1,0	43,0	23,3	66,3
	de 45 à 49 ans	3,0	1,0	4,0	33,9	35,9	69,7
	de 50 à 54 ans	0	0	0	23,8	35,0	58,8
	de 55 à 59 ans	3,0	0	3,0	26,9	26,1	53,0
	de 60 à 64 ans		0		23,0	36,5	59,5
de 65 à 69 ans	1,0	0	1,0	8,7	14,0	22,7	
<b>Total Contractuel sur emploi permanent</b>		<b>8,0</b>	<b>1,0</b>	<b>9,0</b>	<b>319,0</b>	<b>295,0</b>	<b>614,0</b>
Contractuel sur emploi non permanent	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	0,3	0,3
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0,7	0	0,7
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0,1		0,1
<b>Total Contractuel sur emploi non permanent</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,8</b>	<b>0,3</b>	<b>1,0</b>
Ouvriers d'État	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	1,6	0	1,6
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0
de 65 à 69 ans	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Ouvriers d'État</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,6</b>	<b>0</b>	<b>1,6</b>



Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0,3	0,3	0	0	0	0	0	0	-	0,3	0,3
9,9	18,1	28,1	11,2	42,0	53,1	0	0	0	129,8	210,5	340,3
162,0	137,3	299,3	61,7	155,9	217,6	0	0	0	462,8	640,3	1 103,1
325,1	344,9	670,0	142,0	361,4	503,4	0	0	0	845,9	1 133,7	1 979,6
443,2	561,4	1 004,6	220,2	562,0	782,3	0	0	0	1 238,3	1 674,0	2 912,3
725,9	866,8	1 592,7	316,9	669,3	986,2	0	0	0	1 828,3	2 266,1	4 094,4
1 021,3	1 403,8	2 425,1	514,4	1 054,7	1 569,1	0	0	0	2 294,6	3 353,5	5 648,1
1 084,0	1 438,1	2 522,2	832,1	1 135,3	1 967,4	0	0	0	2 491,5	3 386,2	5 877,7
1 277,2	1 328,7	2 605,8	1 202,3	1 152,4	2 354,8	0	0	0	2 992,8	3 293,3	6 286,2
793,9	925,6	1 719,5	841,5	542,2	1 383,7	0	0	0	1 926,4	2 103,6	4 030,0
63,8	65,6	129,4	81,3	39,5	120,8	0	0	0	169,0	167,6	336,7
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	-	1,0
<b>5 906,4</b>	<b>7 090,7</b>	<b>12 997,1</b>	<b>4 223,5</b>	<b>5 714,8</b>	<b>9 938,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14 380,4</b>	<b>18 229,3</b>	<b>32 609,7</b>
0	0	0	0	0,2	0,2	0	0	0	-	0,2	0,2
6,2	0,9	7,2	4,3	15,7	20,0	0	0	0	12,3	17,6	30,0
5,7	5,6	11,3	3,9	20,3	24,2	0	0	0	59,2	67,6	126,8
2,5	3,0	5,5	4,3	32,2	36,5	0	0	0	63,9	87,0	150,9
6,0	6,1	12,1	9,3	39,4	48,8	0	0	0	66,5	75,3	141,7
3,7	2,0	5,7	12,5	43,1	55,7	0	0	0	60,2	68,5	128,7
6,0	4,0	10,0	15,8	43,3	59,2	0	0	0	58,7	84,2	142,9
3,4	2,5	5,8	12,5	53,0	65,5	0	0	0	39,7	90,4	130,1
9,2	4,3	13,4	32,1	47,7	79,7	0	0	0	71,1	78,0	149,2
7,7	4,6	12,3	18,6	11,0	29,6	0	0	0	49,2	52,1	101,3
0,3	1,0	1,3	3,7		3,7	0	0	0	13,7	15,0	28,7
<b>50,6</b>	<b>34,0</b>	<b>84,6</b>	<b>117,0</b>	<b>305,9</b>	<b>422,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>494,6</b>	<b>635,9</b>	<b>1 130,5</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0,3	0,3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7	-	0,7
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,1	-	0,1
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,8</b>	<b>0,3</b>	<b>1,0</b>
0	0	0	0	0	0		3,0	3,0	-	3,0	3,0
0	0	0	0	0	0	1,0	15,0	16,0	1,0	15,0	16,0
0	0	0	0	0	0		30,8	30,8	-	30,8	30,8
0	0	0	0	0	0	8,2	78,7	86,9	8,2	78,7	86,9
0	0	0	0	0	0	6,2	121,0	127,2	6,2	121,0	127,2
0	0	0	0	0	0	8,3	213,7	222,0	8,3	213,7	222,0
2,8	0	2,8	0	0	0	8,8	310,8	319,6	11,6	310,8	322,4
2,8	1,0	3,8	0	0	0	12,5	377,2	389,7	16,9	378,2	395,1
0,8	1,0	1,8	0	0	0	6,0	99,9	105,9	6,8	100,9	107,7
0	0	0	0	0	0	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0
<b>6,4</b>	<b>2,0</b>	<b>8,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>52,1</b>	<b>1 251,9</b>	<b>1 304,0</b>	<b>60,1</b>	<b>1 253,9</b>	<b>1 314,0</b>



Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Apprenti	de 15 à 19 ans	0	0	0	0	0	0
	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	0,3	0,3
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0
<b>Total Apprenti</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>
Fonctionnaire/stagiaire/élèves	de 15 à 19 ans	0	0	0	1,0	2,0	3,0
	de 20 à 24 ans	0	0	0	87,3	98,7	186,0
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	1,0	1,0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	1,4	1,4
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0,4	0	0,4
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	1,4	1,4
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0,8	0,8
<b>Total Fonctionnaire/stagiaire/élèves</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>88,8</b>	<b>105,3</b>	<b>194,1</b>
Militaires	de 20 à 24 ans	2,1	1,7	3,8	0	0	0
	de 25 à 29 ans	18,9	16,3	35,3	0	0	0
	de 30 à 34 ans	15,8	22,2	38,0	0	0	0
	de 35 à 39 ans	10,9	18,1	29,0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	4,0	33,0	37,0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	7,0	38,5	45,5	0	2,0	2,0
	de 50 à 54 ans	1,0	30,3	31,3	0	2,0	2,0
	de 55 à 59 ans	0	12,3	12,3	0	3,0	3,0
	de 60 à 64 ans	0	5,0	5,0	0	1,0	1,0
<b>Total Militaires</b>		<b>59,8</b>	<b>177,5</b>	<b>237,3</b>	<b>0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>
<b>Total général 2020</b>		<b>487,2</b>	<b>865,1</b>	<b>1 352,3</b>	<b>4 241,2</b>	<b>5 146,1</b>	<b>9 387,3</b>



Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	8,7	5,3	14,0	0	0	0	8,7	5,3	14,0
0,3	0,2	0,5	31,4	12,8	44,1	0	0	0	31,7	13,3	45,0
0	0,2	0,2	12,0	8,5	20,5	0	0	0	12,0	8,7	20,7
0	0	0	0	1,0	1,0	0	0	0	-	1,0	1,0
0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	1,0	-	1,0
0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	1,0	-	1,0
0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	1,0	-	1,0
0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	1,0	-	1,0
<b>0,3</b>	<b>0,4</b>	<b>0,7</b>	<b>56,0</b>	<b>27,6</b>	<b>83,6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>56,3</b>	<b>28,3</b>	<b>84,6</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	2,0	3,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	87,3	98,7	186,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1,0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1,4	1,4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,4	-	0,4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1,4	1,4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0,8	0,8
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>88,8</b>	<b>105,3</b>	<b>194,1</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,1	1,7	3,8
0	0	0	0	0	0	0	0	0	18,9	16,3	35,3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	15,8	22,2	38,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	10,9	18,1	29,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,0	33,0	37,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	7,0	40,5	47,5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	32,3	33,3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	15,3	15,3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	6,0	6,0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>59,8</b>	<b>185,5</b>	<b>245,3</b>
<b>5 963,7</b>	<b>7 127,1</b>	<b>13 090,7</b>	<b>4 396,5</b>	<b>6 048,4</b>	<b>10 444,9</b>	<b>52,1</b>	<b>1 251,9</b>	<b>1 304,0</b>	<b>15 140,6</b>	<b>20 438,5</b>	<b>35 579,2</b>

2



## 2-B-3 Les effectifs des ministères en fonction par filière, en effectifs physiques, en ETP au 31/12/2020 et en ETP annuel

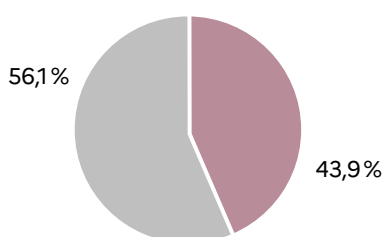
### 2-B-3-1 Les effectifs physiques en fonction des ministères au 31/12



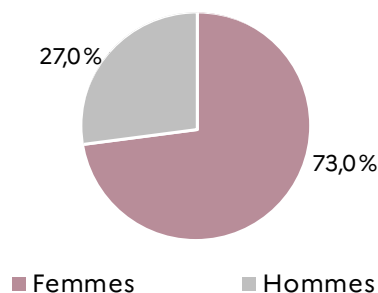
#### 1) Les effectifs physiques générés par filière, par fondement juridique, par statut et par catégorie

Filière	Statut	Fondement juridique	Catégorie A+			Catégorie A		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	Fonctionnaire sur emploi permanent		134	202	336	1 927	1 168	3 095
	Contractuel sur emploi permanent	Article 22 bis	0	0	0	0	0	0
		Article 27	0	0	0	0	0	0
		Article 4	8	1	9	302	275	577
		Article 5	0	0	0	2	5	7
		Article 6	0	0	0	19	9	28
		Article 6 quinquies	0	0	0	2	2	4
	Article 82	0	0	0	53	50	103	
Contractuel sur emploi non permanent	Article 7bis	0	0	0	3	1	4	
Apprenti	Apprentis	0	0	0	0	1	1	
Total administrative			142	203	345	2 308	1 511	3 819
Exploitation	Fonctionnaire sur emploi permanent		0	0	0	0	0	0
Total exploitation			0	0	0	0	0	0
Maritime, Contrôle et Sécurité	Fonctionnaire sur emploi permanent		0	0	0	0	29	29
	Contractuel sur emploi permanent	Article 4	0	0	0	0	0	0
	Militaires		64	180	244	0	8	8
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			64	180	244	0	37	37
Ouvrière	Ouvriers d'État		0	0	0	2	0	2
Total ouvrière			0	0	0	2	0	2
Technique	Fonctionnaire sur emploi permanent		305	499	804	2 125	3 665	5 790
	Contractuel sur emploi permanent	Article 82	0	0	0	3	8	11
	Fonctionnaire/stagiaire/élèves		0	0	0	114	151	265
Total technique			305	499	804	2 242	3 824	6 066
Total général			511	882	1 393	4 552	5 372	9 924

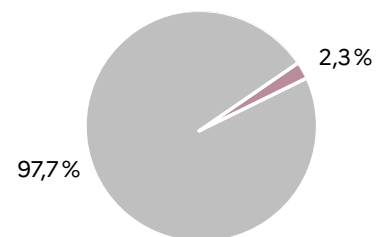
Répartition générée de l'effectif en fonction au 31/12/2020



Répartition générée de l'effectif en fonction au 31/12/2020 pour la filière administrative

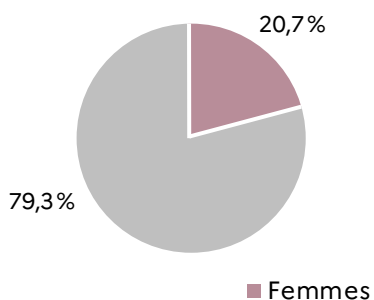


Répartition générée de l'effectif en fonction au 31/12/2020 pour la filière exploitation

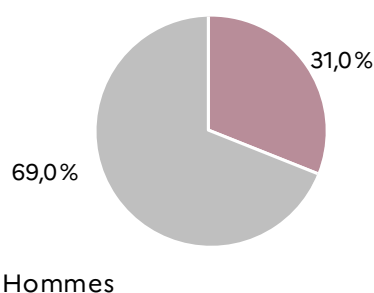


Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
4 276	1 563	5 839	4 138	710	4 848	0	0	0	10 475	3 643	14 118
0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
			2		2	0	0	0	2		2
60	40	100	158	73	231	0	0	0	528	389	917
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	7
0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	9	28
7	4	11	7	1	8	0	0	0	16	7	23
1		1	1		1	0	0	0	55	50	105
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
1	2	3	103	50	153	0	0	0	104	53	157
<b>4 345</b>	<b>1 609</b>	<b>5 954</b>	<b>4 410</b>	<b>835</b>	<b>5 245</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11 205</b>	<b>4 158</b>	<b>15 363</b>
0	0	0	106	4 451	4 557	0	0	0	106	4 451	4 557
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>4 451</b>	<b>4 557</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>4 451</b>	<b>4 557</b>
5	135	140	118	124	242	0	0	0	123	288	411
0	0	0	4	255	259	0	0	0	4	255	259
0	0	0	0	0	0	0	0	0	64	188	252
<b>5</b>	<b>135</b>	<b>140</b>	<b>122</b>	<b>379</b>	<b>501</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>191</b>	<b>731</b>	<b>922</b>
7	2	9	0	0	0	46	965	1 011	55	967	1 022
<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>965</b>	<b>1 011</b>	<b>55</b>	<b>967</b>	<b>1 022</b>
2 019	5 574	7 593	131	545	676	0	0	0	4 580	10 283	14 863
4	3	7	0	0	0	0	0	0	7	11	18
0	0	0	0	0	0	0	0	0	114	151	265
<b>2 023</b>	<b>5 577</b>	<b>7 600</b>	<b>131</b>	<b>545</b>	<b>676</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4 701</b>	<b>10 445</b>	<b>15 146</b>
<b>6 380</b>	<b>7 323</b>	<b>13 703</b>	<b>4 769</b>	<b>6 210</b>	<b>10 979</b>	<b>46</b>	<b>965</b>	<b>1 011</b>	<b>16 258</b>	<b>20 752</b>	<b>37 010</b>

Répartition genrée de l'effectif en fonction au 31/12/2020 pour la filière maritime, contrôle et sécurité



Répartition genrée de l'effectif en fonction au 31/12/2020 pour la filière ouvrière



## 2 ) Les effectifs physiques générés par filière, par statut, par corps et par catégorie

Filière	Statut	Corps	Catégorie A+			Catégorie A			
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Administrative	Fonctionnaire sur emploi permanent	Adjoint administratifs des administrations de l'État	0	0	0	0	0	0	
		Administrateurs civils	45	76	121	0	0	0	
		Assistants de service social des administrations de l'État	0	0	0	86	7	93	
		Attachés d'administration de l'État	0	0	0	1 707	1 017	2 724	
		Chargés d'études documentaires	0	0	0	25	5	30	
		Conseillers techniques de service social des administrations de l'État	0	0	0	15	2	17	
		Infirmiers des administrations de l'État	0	0	0	6	0	6	
		Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	17	27	44	0	0	0	
		Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	0	0	0	0	0	0	
		Emplois fonctionnels	48	81	129	0	0	0	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	24	18	42	0	0	0	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	0	0	0	88	137	225	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	0	0	0	0	0	0	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	0	0	0	0	0	0	
	Nombre Fonctionnaire sur emploi permanent			134	202	336	1 927	1 168	3 095
	Contractuel sur emploi permanent	Contractuels de catégorie A+		8	1	9	0	0	0
		Contractuels de catégorie A		0	0	0	378	341	719
		Contractuels de catégorie B		0	0	0	0	0	0
		Contractuels de catégorie C		0	0	0	0	0	0
	Nombre Contractuel sur emploi permanent			8	1	9	378	341	719
Contractuel sur emploi non permanent	Contractuels de catégorie A		0	0	0	3	1	4	
	Nombre Contractuel sur emploi non permanent			0	0	0	3	1	4
Apprenti	Contractuels de catégorie A		0	0	0	0	1	1	
	Contractuels de catégorie B		0	0	0	0	0	0	
	Contractuels de catégorie C		0	0	0	0	0	0	
Nombre Apprenti			0	0	0	0	1	1	
Total Administrative			142	203	345	2 308	1 511	3 819	
Exploitation	Fonctionnaire sur emploi permanent	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	0	0	0	0	0	0	
	Nombre Fonctionnaire sur emploi permanent		0	0	0	0	0	0	
Total Exploitation			0	0	0	0	0	0	





Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	3 784	690	4 474	0	0	0	3 784	690	4 474
0	0	0	0	0	0	0	0	0	45	76	121
0	0	0	0	0	0	0	0	0	86	7	93
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 707	1 017	2 724
0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	5	30
0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	2	17
0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6
0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	27	44
3 919	1 516	5 435	0	0	0	0	0	0	3 919	1 516	5 435
0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	81	129
0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	18	42
0	0	0	0	0	0	0	0	0	88	137	225
357	47	404	0	0	0	0	0	0	357	47	404
0	0	0	354	20	374	0	0	0	354	20	374
<b>4 276</b>	<b>1 563</b>	<b>5 839</b>	<b>4 138</b>	<b>710</b>	<b>4 848</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10 475</b>	<b>3 643</b>	<b>14 118</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	9
0	0	0	0	0	0	0	0	0	378	341	719
68	44	112	0	0	0	0	0	0	68	44	112
0	0	0	169	75	244	0	0	0	169	75	244
68	44	112	169	75	244	0	0	0	623	461	1 084
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1	2	3	0	0	0	0	0	0	1	2	3
0	0	0	103	50	153	0	0	0	103	50	153
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>103</b>	<b>50</b>	<b>153</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>104</b>	<b>53</b>	<b>157</b>
<b>4 345</b>	<b>1 609</b>	<b>5 954</b>	<b>4 410</b>	<b>835</b>	<b>5 245</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11 205</b>	<b>4 158</b>	<b>15 363</b>
0	0	0	106	4 451	4 557	0	0	0	106	4 451	4 557
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>4 451</b>	<b>4 557</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>4 451</b>	<b>4 557</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>4 451</b>	<b>4 557</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>4 451</b>	<b>4 557</b>



Filière	Statut	Corps	Catégorie A+			Catégorie A		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Maritime, Contrôle et Sécurité	Fonctionnaire sur emploi permanent	Officiers de port	0	0	0	0	26	26
		Officiers de port adjoints	0	0	0	0	0	0
		Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	0	0	0	3	3
		Syndics des gens de mer	0	0	0	0	0	0
	Nombre Fonctionnaire sur emploi permanent		0	0	0	0	29	29
	Contractuel sur emploi permanent	Marins des phares et balises	0	0	0	0	0	0
	Nombre Contractuel sur emploi permanent		0	0	0	0	0	0
	Militaires	Administrateurs des affaires maritimes	64	180	244	0	0	0
		Professeurs de l'enseignement maritime	0	0	0	0	8	8
	Nombre Militaires		64	180	244	0	8	8
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			64	180	244	0	37	37
Ouvrière	Ouvriers d'État	Chefs d'équipe et contremaitres IGN	0	0	0	2	0	2
		Ouvriers des parcs et ateliers	0	0	0	0	0	0
	Nombre Ouvriers d'État		0	0	0	2	0	2
Total Ouvrière			0	0	0	2	0	2
Technique	Fonctionnaire sur emploi permanent	Adjoints techniques des administrations de l'État	0	0	0	0	0	0
		Agents techniques de l'environnement	0	0	0	0	0	0
		Architectes et urbanistes de l'État	48	39	87	0	0	0
		Ingénieurs des ponts, des eaux et des for ts	239	408	647	0	0	0
		Ingénieurs des travaux publics de l'État	0	0	0	1094	2 264	3 358
		Dessinateurs de l'équipement	0	0	0	0	0	0
		Experts techniques des services techniques de l'équipement	0	0	0	0	0	0
		Techniciens de l'environnement	0	0	0	0	0	0
		Techniciens supérieurs du développement durable	0	0	0	0	0	0
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	18	52	70	0	0	0
		Autres corps hors ministère de catégorie A	0	0	0	1 031	1 401	2 432
		Autres corps hors ministère de catégorie B	0	0	0	0	0	0
		Autres corps hors ministère de catégorie C	0	0	0	0	0	0
	Nombre Fonctionnaire sur emploi permanent		305	499	804	2 125	3 665	5 790
	Contractuel sur emploi permanent	Contractuels de catégorie A	0	0	0	3	8	11
		Contractuels de catégorie B	0	0	0	0	0	0
Nombre Contractuel sur emploi permanent		0	0	0	3	8	11	
Fonctionnaire/ stagiaire/élèves	Ingénieurs des travaux publics de l'État	0	0	0	89	132	221	
	Autres corps hors ministère de catégorie A	0	0	0	25	19	44	
Nombre Fonctionnaire/stagiaire/élèves		0	0	0	114	151	265	
Total Technique			305	499	804	2 242	3 824	6 066
Total général			511	474	746	4 552	1 018	1 290



Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	26
5	135	140	0	0	0	0	0	0	5	135	140
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
0	0	0	118	124	242	0	0	0	118	124	242
<b>5</b>	<b>135</b>	<b>140</b>	<b>118</b>	<b>124</b>	<b>242</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>123</b>	<b>288</b>	<b>411</b>
0	0	0	4	255	259	0	0	0	4	255	259
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>255</b>	<b>259</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>255</b>	<b>259</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	64	180	244
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	8
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64</b>	<b>188</b>	<b>252</b>
<b>5</b>	<b>135</b>	<b>140</b>	<b>122</b>	<b>379</b>	<b>501</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>191</b>	<b>731</b>	<b>922</b>
7	2	9	0	0	0	0	0	0	9	2	11
0	0	0	0	0	0	46	965	1011	46	965	1011
<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>965</b>	<b>1011</b>	<b>55</b>	<b>967</b>	<b>1022</b>
<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>965</b>	<b>1011</b>	<b>55</b>	<b>967</b>	<b>1022</b>
0	0	0	66	219	285	0	0	0	66	219	285
0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	39	87
0	0	0	0	0	0	0	0	0	239	408	647
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1094	2264	3358
0	0	0	59	288	347	0	0	0	59	288	347
0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	5	5
1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
1638	4781	6419	0	0	0	0	0	0	1638	4781	6419
0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	52	70
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1031	1401	2432
380	792	1172	0	0	0	0	0	0	380	792	1172
0	0	0	6	32	38	0	0	0	6	32	38
<b>2 019</b>	<b>5 574</b>	<b>7 593</b>	<b>131</b>	<b>545</b>	<b>676</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 580</b>	<b>10 283</b>	<b>14 863</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	8	11
4	3	7	0	0	0	0	0	0	4	3	7
4	3	7	0	0	0	0	0	0	7	11	18
0	0	0	0	0	0	0	0	0	89	132	221
0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	19	44
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>114</b>	<b>151</b>	<b>265</b>
<b>2 023</b>	<b>5 577</b>	<b>7 600</b>	<b>131</b>	<b>545</b>	<b>676</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 701</b>	<b>10 445</b>	<b>15 146</b>
<b>6 380</b>	<b>1 562</b>	<b>1 834</b>	<b>4 769</b>	<b>2 106</b>	<b>2 378</b>	<b>46</b>	<b>2 650</b>	<b>2 922</b>	<b>16 258</b>	<b>20 752</b>	<b>37 010</b>

2



## 3) Les effectifs physiques générés par filière, par statut, par métier et par tranche d'âge

Filière	Statut	Métier	de 15 à 19 ans		de 20 à 24 ans		de 25 à 29 ans		de 30 à 34 ans	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	Fonctionnaire sur emploi permanent	ACHAT	0	0	0	0	3	1	2	0
		ADMINISTRATION GENERALE	0	1	6	1	40	6	97	24
		AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	1	1	16	7	19	12
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	1	0	1	1	7	0
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	1	10	3	15	10
		DIPLOMATIE-RELATIONS INTERNATIONALES	0	0	0	0	0	0	0	0
		EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	0	0	0	0	0
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	1	1	24	15	33	18
		ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	0	0	0	0	1	1	0	0
		ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	0	0	0	0	0	0	0
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	1	1	13	4	22	11
		FINANCES PUBLIQUES	0	0	1	0	0	0	1	0
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	3	0	10	7	33	15
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	0	2	0	2	0
		LABORATOIRES	0	0	0	0	0	0	0	0
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	1	0	1	1	3
		RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	0	1	0	1
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	4	0	24	4	42	11
		SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	0	0	1	0	1	1
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	2	2	5	3
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	2	7	4	
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	2	1	36	18	92	31	
	Non renseigné	0	0	0	0	9	2	20	16	
	Contractuel sur emploi permanent	ACHAT	0	0	0	0	0	1	0	0
		ADMINISTRATION GENERALE	0	0	3	0	3	0	1	1
		AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	1	4	1	5	4
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	9	3	9	6
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	1	0	0	0
		EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	0	1	1	5	9
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	3	1	18	13	15	10
		ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	0	0	0	0	1	1	2	0
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	1	0	5	4	6	4
		FINANCES PUBLIQUES	0	0	0	0	0	0	0	1
GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE		0	0	0	0	0	1	0	0	



de 35 à 39 ans		de 40 à 44 ans		de 45 à 49 ans		de 50 à 54 ans		de 55 à 59 ans		de 60 à 64 ans		de 65 à 69 ans		plus de 69 ans	Total général		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Total
1	1	11	2	12	1	16	5	11	6	5	0	0	0	0	61	16	77
172	22	245	54	445	81	676	109	941	115	686	77	61	11	0	3369	501	3870
21	11	44	17	49	29	56	22	46	16	36	9	4	1	0	292	125	417
5	0	7	5	18	5	20	11	9	4	12	3	3	1	0	83	30	113
21	24	40	44	51	97	68	78	78	88	40	47	4	4	0	327	396	723
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
0	0	1	0	1	0	3	3	3	2	2	2	0	0	0	10	7	17
78	46	136	91	165	112	148	111	153	108	94	73	13	6	0	845	581	1426
0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	5	8
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2
36	19	49	24	72	46	61	31	64	32	54	28	1	4	0	373	200	573
0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	1	6
54	25	81	27	104	37	131	45	156	38	90	32	12	3	0	674	229	903
2	1	1	5	7	5	4	2	4	4	1	2	1	0	0	24	19	43
0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	3
8	4	5	8	19	23	13	22	23	27	9	20	3	1	0	81	110	191
1	2	3	0	3	1	13	7	20	8	19	13	3	1	0	62	34	96
82	14	135	29	177	41	213	46	249	53	141	25	7	2	0	1074	225	1299
10	0	12	1	16	1	10	1	28	4	11	2	1	0	0	90	10	100
14	5	14	6	25	7	18	9	21	13	8	2	0	0	0	107	47	154
4	8	7	9	18	15	28	24	39	31	22	35	1	2	0	126	130	256
151	62	233	86	292	120	334	125	406	113	218	63	19	4	0	1783	623	2406
51	30	85	46	131	63	185	55	334	64	241	64	25	12	1	1082	352	1434
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
2	1	3	2	5	0	5	0	7	0	6	1	0	0	0	35	5	40
4	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	14	9	23
6	2	4	1	3	1	5	2	1	1	0	0	0	0	0	37	16	53
0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	2	0	0	0	2	5	7
9	12	9	9	10	11	5	13	2	12	2	5	0	1	0	43	73	116
18	8	10	5	8	9	5	7	10	6	5	5	1	2	0	93	66	159
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5
4	3	0	1	0	3	1	7	1	1	2	3	0	0	0	20	26	46
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	2	4



Filière	Statut	Métier	de 15 à 19 ans		de 20 à 24 ans		de 25 à 29 ans		de 30 à 34 ans	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	Contractuel sur emploi permanent	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	0	0	2	1	1
		LABORATOIRES	0	0	0	0	0	0	0	0
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	2	2
		RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	0	0	0	0
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	2	0	1	1	1	1
		SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	0	0	2	0	1	0
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	2	0	1	0
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	3	0	0	0	7
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	3	1	11	11	8	6
	Non renseigné	0	0	8	11	27	33	19	25	
	Contractuel sur emploi non permanent	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	1	1	0	0	0
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	1	0	0	0
		Non renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0
	Apprenti	ADMINISTRATION GENERALE	5	1	4	0	6	0	0	0
		AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	0	1	0	0	0
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	1	0	0	0	0	0	0	0
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	1	0	2	1	0	0
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	1	0	0	0	0
		NUMERIQUE ET SI	0	1	0	3	0	0	0	0
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	1	1	0	0
		SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	1	0	0	0	0	0
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	1	0	0	0	0	0
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	1	0	0	0	0
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE		0	1	4	3	2	1	0	1	
Non renseigné	7	6	58	19	6	13	0	0		
<b>Total Administrative</b>			<b>13</b>	<b>10</b>	<b>109</b>	<b>52</b>	<b>297</b>	<b>163</b>	<b>475</b>	<b>238</b>
Exploitation	Fonctionnaire sur emploi permanent	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	0	0	0	0
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	0	0	0	2
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	0	0	2	0	0
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	0	0
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	2	0	4	1	23
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	0	0
		RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	0	0	0	0
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0	0	1
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	0	0	0	0
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	2	44	9	136	11	304
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	0	0	0	3
Non renseigné	0	0	0	0	0	3	0	4		
<b>Total Exploitation</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>145</b>	<b>12</b>	<b>337</b>



de 35 à 39 ans		de 40 à 44 ans		de 45 à 49 ans		de 50 à 54 ans		de 55 à 59 ans		de 60 à 64 ans		de 65 à 69 ans		plus de 69 ans	Total général		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Total
0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2	8	10
0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2
1	2	2	1	2	2	0	3	1	1	0	2	0	1	0	8	14	22
0	1	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	1	0	0	4	3	7
1	0	3	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	11	3	14
1	1	2	0	3	2	2	2	7	2	8	8	4	5	0	30	20	50
1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	5	2	7
1	6	0	8	5	4	5	2	34	6	26	2	4	0	0	75	38	113
11	2	5	1	6	3	4	3	3	9	4	6	3	3	0	58	45	103
14	13	32	9	25	15	13	4	22	3	11	7	6	3	0	177	123	300
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	1	16
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	6	13
0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	74	38	112
<b>785</b>	<b>328</b>	<b>1183</b>	<b>495</b>	<b>1678</b>	<b>738</b>	<b>2047</b>	<b>753</b>	<b>2680</b>	<b>768</b>	<b>1759</b>	<b>546</b>	<b>178</b>	<b>67</b>	<b>1</b>	<b>11205</b>	<b>4158</b>	<b>15 363</b>
0	0	0	0	1	1	1	1	0	8	0	1	0	0	0	2	11	13
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
0	1	0	2	0	2	0	3	0	4	0	3	0	0	0	0	17	17
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
1	69	1	89	3	193	0	214	1	198	0	85	0	7	0	7	884	891
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	1	0	1	0	2	0	6	0	2	0	4	0	0	0	0	17	17
0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	4	4
12	425	17	460	16	653	17	582	5	524	1	171	0	4	0	90	3303	3393
1	12	1	17	2	29	0	36	2	52	0	18	0	0	0	6	167	173
0	8	0	3	0	8	0	7	1	5	0	2	0	1	0	1	41	42
<b>14</b>	<b>517</b>	<b>19</b>	<b>573</b>	<b>22</b>	<b>888</b>	<b>18</b>	<b>851</b>	<b>9</b>	<b>797</b>	<b>1</b>	<b>285</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>4451</b>	<b>4557</b>



Filière	Statut	Métier	de 15 à 19 ans		de 20 à 24 ans		de 25 à 29 ans		de 30 à 34 ans		
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Fonctionnaire sur emploi permanent	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	0	0	0	0	
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	1	2	8	4	
		EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	0	0	0	0	0	
		ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE- DEV	0	0	0	0	0	0	0	0	
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	0	0	
		RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	0	0	0	0	
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	0	0	0	0	0	0	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Non renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Contractuel sur emploi permanent	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	1	1	9	0	13	0	23	
		Non renseigné	0	0	0	2	0	2	0	1	
	Militaires	AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	0	0	1	0	1	
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	6	6	4	4	
		EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	0	0	1	0	0	
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	0	6	3	7	13	
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	0	0	0	0	1	1	
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0	1	0	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0	0	1	
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	1	1	2	1		
	Non renseigné	0	0	4	3	8	6	1	2		
	Total Maritime, Contrôle et Sécurité			0	1	5	14	22	35	24	51
	Ouvrière	Ouvriers d'Etat	ACHAT	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRATION GENERALE			0	0	0	0	0	0	0	0	
COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA			0	0	0	0	0	0	0	0	
CONTROLE EXTERNE			0	0	0	0	0	0	0	0	
ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB			0	0	0	0	0	0	0	0	
ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE			0	0	0	0	0	0	0	1	
GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE			0	0	0	0	0	0	0	0	
IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES			0	0	0	0	0	2	0	3	
LABORATOIRES			0	0	0	0	0	0	0	0	
NUMERIQUE ET SI			0	0	0	0	0	1	0	0	
RELATION ET SERVICE A L'USAGER			0	0	0	0	0	0	0	0	
RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0	0	0			
Ouvrière	Ouvriers d'Etat	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	0	0	0	0	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	2	0	10	0	19	
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	1	1	2	0	5	
		Non renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total Ouvrière			0	0	0	3	1	15	0	28	



de 35 à 39 ans		de 40 à 44 ans		de 45 à 49 ans		de 50 à 54 ans		de 55 à 59 ans		de 60 à 64 ans		de 65 à 69 ans		plus de 69 ans	Total général		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Total
0	0	4	0	5	1	8	4	30	5	29	6	4	0	0	80	16	96
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1	19	1	26	4	71	0	54	5	54	4	30	0	1	0	24	261	285
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	4	0	4
0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	4	0	4
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3	0	3
0	0	0	2	1	1	0	0	1	1	1	2	0	0	0	3	6	9
1	31	1	37	1	34	0	48	0	38	0	4	0	0	0	4	238	242
0	1	0	0	0	5	0	4	0	1	0	1	0	0	0	0	17	17
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
6	7	1	10	1	7	0	5	0	2	0	0	0	0	0	18	41	59
0	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
1	4	2	13	4	17	1	21	0	8	0	3	0	0	0	21	82	103
2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	3	6
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
1	1	0	2	1	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0	5	10	15
1	6	0	5	1	12	0	2	0	4	0	3	0	0	0	15	43	58
<b>13</b>	<b>71</b>	<b>11</b>	<b>97</b>	<b>20</b>	<b>153</b>	<b>11</b>	<b>143</b>	<b>42</b>	<b>115</b>	<b>39</b>	<b>50</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>191</b>	<b>731</b>	<b>922</b>
0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
0	1	1	0	1	4	1	5	4	4	1	1	0	0	0	8	15	23
0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	4	1	5
1	1	0	2	0	5	0	6	1	5	0	0	0	0	0	2	19	21
0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2
0	2	1	5	1	5	0	0	2	7	1	2	0	0	0	5	22	27
1	2	0	0	0	0	1	2	0	1	1	0	0	0	0	3	5	8
1	12	1	11	0	19	2	31	1	39	0	9	0	0	0	5	126	131
1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
0	1	0	4	0	1	1	8	1	7	1	2	0	0	0	3	24	27
0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3	3
0	1	0	0	0	2	1	4	0	4	0	4	0	1	0	1	16	17
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2
0	34	0	50	1	77	1	108	2	157	1	39	1	0	0	6	496	502
4	11	2	21	5	43	1	57	1	51	0	14	0	0	0	14	205	219
0	0	0	3	0	8	1	7	1	7	0	2	0	0	0	2	27	29
<b>8</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	<b>98</b>	<b>8</b>	<b>168</b>	<b>10</b>	<b>230</b>	<b>15</b>	<b>284</b>	<b>5</b>	<b>75</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>967</b>	<b>1022</b>



Filière	Statut	Métier	de 15 à 19 ans		de 20 à 24 ans		de 25 à 29 ans		de 30 à 34 ans		
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Technique	Fonctionnaire sur emploi permanent	ACHAT	0	0	0	0	0	0	1	0	
		ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	3	9	7	14	19	
		AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	0	0	0	0	0	
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	0	2	0	0	
		CONTROLE EXTERNE	0	0	1	3	6	8	10	19	
		EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	20	14	35	56	72	86	
		ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	0	0	0	0	1	1	1	1	
		ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	0	40	67	0	1	0	5	
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	21	32	22	51	36	72	
		FINANCES PUBLIQUES	0	0	0	0	0	0	0	0	
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	1	0	1	5	
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	7	15	10	26	16	47	
		LABORATOIRES	0	0	0	0	2	1	4	1	
		NUMERIQUE ET SI	0	0	1	0	5	6	4	23	
		RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	1	0	0	0	
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	2	0	1	1	3	3	
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	3	5	6	9	4	7	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	1	3	4	0	9	
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	21	21	100	108	173	197	
	Non renseigné	0	0	23	41	94	164	153	186		
	Contractuel sur emploi permanent	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	0	0	0	0	0	
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	0	0	
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Non renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Fonctionnaire / stagiaire / élèves	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	6	88	119	0	0	0	1	
		Non renseigné	1	0	24	19	0	1	0	1	
	Total Technique			1	6	251	340	296	446	492	682
	Total général			14	17	367	455	625	804	1003	1336



de 35 à 39 ans		de 40 à 44 ans		de 45 à 49 ans		de 50 à 54 ans		de 55 à 59 ans		de 60 à 64 ans		de 65 à 69 ans		plus de 69 ans	Total général		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Total
0	2	2	1	1	1	2	2	1	2	0	0	0	0	0	7	8	15
20	20	41	41	50	53	36	89	38	98	25	57	2	2	0	235	389	624
1	4	5	1	5	4	4	4	5	3	5	9	0	1	0	25	26	51
3	2	3	3	4	10	7	8	4	7	2	7	0	0	0	23	39	62
6	31	20	48	17	102	16	113	16	96	10	72	0	5	0	102	497	599
0	1	2	1	2	2	1	4	2	1	0	3	0	0	0	7	12	19
73	121	91	132	94	201	72	201	57	212	32	170	2	12	0	548	1205	1753
0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	5	8
0	2	0	3	2	2	2	2	1	2	0	0	0	0	0	45	84	129
33	99	34	125	51	181	48	167	26	147	24	103	2	9	0	297	986	1283
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
5	7	9	6	14	14	6	13	7	7	1	3	0	0	0	44	55	99
13	68	14	81	16	150	20	145	8	159	2	118	0	8	0	106	817	923
2	3	2	7	2	3	0	2	0	2	1	0	0	0	0	13	19	32
10	31	17	57	12	95	17	87	15	77	2	53	0	0	0	83	429	512
0	1	0	0	0	2	2	4	6	11	7	3	0	2	0	16	23	39
8	4	14	8	17	12	17	26	7	21	5	17	0	1	0	74	93	167
17	18	10	13	18	25	12	35	15	37	1	44	1	1	0	87	194	281
2	21	4	33	9	49	9	75	19	99	16	80	0	4	0	62	375	437
175	263	224	352	229	479	156	451	107	381	58	249	0	23	0	1243	2524	3767
268	225	354	352	274	400	171	394	142	393	79	315	1	33	0	1559	2503	4062
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	2	2	4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	2	0	3	3	6
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	4	4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	88	127	215
1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	24	50
<b>637</b>	<b>923</b>	<b>846</b>	<b>1268</b>	<b>818</b>	<b>1787</b>	<b>598</b>	<b>1822</b>	<b>479</b>	<b>1757</b>	<b>275</b>	<b>1310</b>	<b>8</b>	<b>104</b>	<b>0</b>	<b>4701</b>	<b>10445</b>	<b>15146</b>
<b>1457</b>	<b>1904</b>	<b>2066</b>	<b>2531</b>	<b>2546</b>	<b>3734</b>	<b>2684</b>	<b>3799</b>	<b>3225</b>	<b>3721</b>	<b>2079</b>	<b>2266</b>	<b>191</b>	<b>185</b>	<b>1</b>	<b>16258</b>	<b>20752</b>	<b>37010</b>

**2-B-3-2 Les effectifs en fonction des ministères en ETP au 31/12/2020****1) Les effectifs en ETP au 31/12/2020 genrés par filière, par statut, par fondement juridique et par catégorie**

Filière	Statut	Fondement juridique	Catégorie A+			Catégorie A		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	Fonctionnaire sur emploi permanent		132,9	201,8	334,7	1 865,8	1 156,5	3 022,3
	Contractuel sur emploi permanent	Article 22 bis	0	0	0	0	0	0
		Article 27	0	0	0	0	0	0
		Article 4	8,0	1,0	9,0	295,2	270,0	565,2
		Article 5	0	0	0	1,8	5,0	6,8
		Article 6	0	0	0	9,1	3,7	12,8
		Article 6 quinquies	0	0	0	2,0	2,0	4,0
	Article 82	0	0	0	51,2	49,8	101,0	
Contractuel sur emploi non permanent	Article 7bis	0	0	0	3,0	1,0	4,0	
Apprenti	Apprentis	0	0	0	0	1,0	1,0	
Total administrative			140,9	202,8	343,7	2 228,2	1 489,0	3 717,1
Exploitation	Fonctionnaire sur emploi permanent		0	0	0	0	0	0
Total exploitation			0	0	0	0	0	0
Maritime, Contrôle et Sécurité	Fonctionnaire sur emploi permanent		0	0	0	0	29,0	29,0
	Contractuel sur emploi permanent	Article 4	0	0	0	0	0	0
	Militaires		64,0	180,0	244,0	0	8,0	8,0
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			64,0	180,0	244,0	0	37,0	37,0
Ouvrière	Ouvriers d'État		0	0	0	1,6	0	1,6
Total ouvrière			0	0	0	1,6	0	1,6
Technique	Fonctionnaire sur emploi permanent		297,0	495,8	792,8	2 043,8	3 625,6	5 669,4
	Contractuel sur emploi permanent	Article 82	0	0	0	3,0	7,2	10,2
	Fonctionnaire/stagiaire/élèves		0	0	0	114,0	151,0	265,0
Total technique			297,0	495,8	792,8	2 160,8	3 783,8	5 944,6
Total général			501,9	878,6	1 380,5	4 390,6	5 309,8	9 700,3



Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
4 117,7	1 542,1	5 659,8	3 956,1	697,7	4 653,8	0	0	0	10 475,0	3 643,0	13 670,6
0	0	0	1,0	1,0	2,0	0	0	0	1,0	1,0	2,0
0	0	0	2,0	0	2,0	0	0	0	2,0		2,0
59,5	40,0	99,5	120,2	72,3	192,5	0	0	0	528,0	389,0	866,2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,0	5,0	6,8
0	0	0	0	0	0	0	0	0	19,0	9,0	12,8
7,0	4,0	11,0	7,0	1,0	8,0	0	0	0	16,0	7,0	23,0
1,0		1,0	0,6		0,6	0	0	0	55,0	50,0	102,6
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,0	1,0	4,0
1,0	2,0	3,0	103,0	50,0	153,0	0	0	0	104,0	53,0	157,0
<b>4 186,2</b>	<b>1 588,1</b>	<b>5 774,3</b>	<b>4 189,9</b>	<b>822,0</b>	<b>5 011,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11 205,0</b>	<b>4 158,0</b>	<b>14 847,0</b>
0	0	0	105,2	4 435,7	4 540,9	0	0	0	106,0	4 451,0	4 540,9
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105,2</b>	<b>4 435,7</b>	<b>4 540,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106,0</b>	<b>4 451,0</b>	<b>4 540,9</b>
5,0	135,0	140,0	113,5	123,8	237,3	0	0	0	123,0	288,0	406,3
0	0	0	4,0	255,0	259,0	0	0	0	4,0	255,0	259,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	64,0	188,0	252,0
<b>5,0</b>	<b>135,0</b>	<b>140,0</b>	<b>117,5</b>	<b>378,8</b>	<b>496,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>191,0</b>	<b>731,0</b>	<b>917,3</b>
6,4	2,0	8,4	0	0	0	43,4	957,9	1 001,3	55,0	967,0	1 011,3
<b>6,4</b>	<b>2,0</b>	<b>8,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43,4</b>	<b>957,9</b>	<b>1 001,3</b>	<b>55,0</b>	<b>967,0</b>	<b>1 011,3</b>
1 919,9	5 503,8	7 423,7	125,9	538,5	664,4	0	0	0	4 386,6	10 163,7	14 550,3
3,3	2,8	6,1	0	0	0	0	0	0	6,3	10,0	16,3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	114,0	151,0	265,0
<b>1 923,2</b>	<b>5 506,6</b>	<b>7 429,8</b>	<b>125,9</b>	<b>538,5</b>	<b>664,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 506,9</b>	<b>10 324,7</b>	<b>14 831,6</b>
<b>6 120,8</b>	<b>7 231,7</b>	<b>13 352,5</b>	<b>4 538,5</b>	<b>6 175,0</b>	<b>10 713,5</b>	<b>43,4</b>	<b>957,9</b>	<b>1 001,3</b>	<b>16 063,9</b>	<b>20 631,7</b>	<b>36 148,1</b>



## 2) Les effectifs en ETP au 31/12 genrés par filière, par statut, par corps et par catégorie

Filière	Statut	Corps	Catégorie A+			Catégorie A			
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Administrative	Fonctionnaire sur emploi permanent	Adjoints administratifs des administrations de l'État	0	0	0	0	0	0	
		Administrateurs civils	45,0	76,0	121,0	0	0	0	
		Assistants de service social des administrations de l'État	0	0	0	81,2	6,9	88,1	
		Attachés d'administration de l'État	0	0	0	1 655,9	1 006,6	2 662,5	
		Chargés d'études documentaires	0	0	0	24,0	5,0	29,0	
		Conseillers techniques de service social des administrations de l'État	0	0	0	14,7	2,0	16,7	
		Infirmiers des administrations de l'État	0	0	0	5,6	0	5,6	
		Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	17,0	27,0	44,0	0	0	0	
		Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	0	0	0	0	0	0	
		Emplois fonctionnels	47,8	81,0	128,8	0	0	0	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	23,1	17,8	40,9	0	0	0	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	0	0	0	84,4	136,0	220,4	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	0	0	0	0	0	0	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	0	0	0	0	0	0	
	Somme Fonctionnaire sur emploi permanent			132,9	201,8	334,7	1 865,8	1 156,5	3 022,3
	Contractuel sur emploi permanent	Contractuels de catégorie A+	8,0	1,0	9,0	0	0	0	
		Contractuels de catégorie A	0	0	0	359,4	330,5	689,8	
		Contractuels de catégorie B	0	0	0	0	0	0	
		Contractuels de catégorie C	0	0	0	0	0	0	
	Somme Contractuel sur emploi permanent			8,0	1,0	9,0	359,4	330,5	689,8
Contractuel sur emploi non permanent	Contractuels de catégorie A	0	0	0	3,0	1,0	4,0		
	Somme Contractuel sur emploi non permanent			0	0	0	3,0	1,0	4,0
Apprenti	Contractuels de catégorie A	0	0	0	0	1,0	1,0		
	Contractuels de catégorie B	0	0	0	0	0	0		
	Contractuels de catégorie C	0	0	0	0	0	0		
Somme Apprenti			0	0	0	0	1,0	1,0	
Total Administrative			140,9	202,8	343,7	2 228,2	1 489,0	3 717,1	
Exploitation	Fonctionnaire sur emploi permanent	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	0	0	0	0	0	0	
	Somme Fonctionnaire sur emploi permanent			0	0	0	0	0	0
Total Exploitation			0	0	0	0	0	0	



Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	3 617,1	677,9	4 295,0	0	0	0	3 617,1	677,9	4 295,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	45,0	76,0	121,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	81,2	6,9	88,1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 655,9	1 006,6	2 662,5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	24,0	5,0	29,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	14,7	2,0	16,7
0	0	0	0	0	0	0	0	0	5,6	0	5,6
0	0	0	0	0	0	0	0	0	17,0	27,0	44,0
3 773,9	1 495,5	5 269,4	0	0	0	0	0	0	3 773,9	1 495,5	5 269,4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	478	81,0	128,8
0	0	0	0	0	0	0	0	0	23,1	17,8	40,9
0	0	0	0	0	0	0	0	0	84,4	136,0	220,4
343,8	46,6	390,4	0	0	0	0	0	0	343,8	46,6	390,4
0	0	0	339,0	19,8	358,8	0	0	0	339,0	19,8	358,8
<b>4 117,7</b>	<b>1 542,1</b>	<b>5 659,8</b>	<b>3 956,1</b>	<b>697,7</b>	<b>4 653,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10 072,5</b>	<b>3 598,1</b>	<b>13 670,6</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	8,0	1,0	9,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	359,4	330,5	689,8
67,5	44,0	111,5	0	0	0	0	0	0	67,5	44,0	111,5
0	0	0	130,8	74,3	205,1	0	0	0	130,8	74,3	205,1
67,5	44,0	111,5	130,8	74,3	205,1	0	0	0	565,6	449,8	1 015,4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,0	1,0	4,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,0	1,0	4,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0
1,0	2,0	3,0	0	0	0	0	0	0	1,0	2,0	3,0
0	0	0	103,0	50,0	153,0	0	0	0	103,0	50,0	153,0
<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>	<b>103,0</b>	<b>50,0</b>	<b>153,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>104,0</b>	<b>53,0</b>	<b>157,0</b>
<b>4 186,2</b>	<b>1 588,1</b>	<b>5 774,3</b>	<b>4 189,9</b>	<b>822,0</b>	<b>5 011,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10 745,1</b>	<b>4 101,9</b>	<b>14 847,0</b>
0	0	0	105,2	4 435,7	4 540,9	0	0	0	105,2	4 435,7	4 540,9
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105,2</b>	<b>4 435,7</b>	<b>4 540,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105,2</b>	<b>4 435,7</b>	<b>4 540,9</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105,2</b>	<b>4 435,7</b>	<b>4 540,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105,2</b>	<b>4 435,7</b>	<b>4 540,9</b>



Filière	Statut	Corps	Catégorie A+			Catégorie A		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Maritime, Contrôle et Sécurité	Fonctionnaire sur emploi permanent	Officiers de port	0	0	0	0	26,0	26,0
		Officiers de port adjoints	0	0	0	0	0	0
		Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	0	0	0	3,0	3,0
		Syndics des gens de mer	0	0	0	0	0	0
	Somme Fonctionnaire sur emploi permanent		0	0	0	0	29,0	29,0
	Contractuel sur emploi permanent	Marins des phares et balises	0	0	0	0	0	0
	Somme Contractuel sur emploi permanent		0	0	0	0	0	0
	Militaires	Administrateurs des affaires maritimes	64,0	180,0	244,0	0	0	0
		Professeurs de l'enseignement maritime	0	0	0	0	8,0	8,0
	Somme Militaires		64,0	180,0	244,0	0	8,0	8,0
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			64,0	180,0	244,0	0	37,0	37,0
Ouvrière	Ouvriers d'État	Chefs d'équipe et contremaitres IGN	0	0	0	1,6	0	1,6
		Ouvriers des parcs et ateliers	0	0	0	0	0	0
	Somme Ouvriers d'État		0	0	0	1,6	0	1,6
Total Ouvrière			0	0	0	1,6	0	1,6
Technique	Fonctionnaire sur emploi permanent	Adjoints techniques des administrations de l'État	0	0	0	0	0	0
		Agents techniques de l'environnement	0	0	0	0	0	0
		Architectes et urbanistes de l'État	46,9	38,5	85,4	0	0	0
		Ingénieurs des ponts, des eaux et des forts	0	0	0	0	0	0
		Ingénieurs des travaux publics de l'État	0	0	0	0	0	0
		Dessinateurs de l'équipement	232,7	405,7	638,4	0	0	0
		Experts techniques des services techniques de l'équipement	0	0	0	1 056,2	2 238,4	3 294,6
		Techniciens de l'environnement	0	0	0	0	0	0
		Techniciens supérieurs du développement durable	0	0	0	0	0	0
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	17,4	51,6	69,0	0	0	0
		Autres corps hors ministère de catégorie A	0	0	0	987,6	1 387,2	2 374,8
		Autres corps hors ministère de catégorie B	0	0	0	0	0	0
	Autres corps hors ministère de catégorie C	0	0	0	0	0	0	
	Somme Fonctionnaire sur emploi permanent		297,0	495,8	792,8	2 043,8	3 625,6	5 669,4
	Contractuel sur emploi permanent	Contractuels de catégorie A	0	0	0	3,0	7,2	10,2
		Contractuels de catégorie B	0	0	0	0	0	0
Somme Contractuel sur emploi permanent		0	0	0	3,0	7,2	10,2	
Fonctionnaire/ stagiaire/élèves	Ingénieurs des travaux publics de l'État	0	0	0	89,0	132,0	221,0	
	Autres corps hors ministère de catégorie A	0	0	0	25,0	19,0	44,0	
Somme Fonctionnaire/stagiaire/élèves		0	0	0	114,0	151,0	265,0	
Total Technique			297,0	495,8	792,8	2 160,8	3 783,8	5 944,6
Total général			501,9	878,6	1 380,5	4 390,6	5 309,8	9 700,3





Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26,0	26,0
5,0	135,0	140,0	0	0	0	0	0	0	5,0	135,0	140,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,0	3,0
0	0	0	113,5	123,8	237,3	0	0	0	113,5	123,8	237,3
<b>5,0</b>	<b>135,0</b>	<b>140,0</b>	<b>113,5</b>	<b>123,8</b>	<b>237,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>118,5</b>	<b>287,8</b>	<b>406,3</b>
0	0	0	4,0	255,0	259,0	0	0	0	4,0	255,0	259,0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,0</b>	<b>255,0</b>	<b>259,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,0</b>	<b>255,0</b>	<b>259,0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	64,0	180,0	244,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8,0	8,0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64,0</b>	<b>188,0</b>	<b>252,0</b>
<b>5,0</b>	<b>135,0</b>	<b>140,0</b>	<b>117,5</b>	<b>378,8</b>	<b>496,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>186,5</b>	<b>730,8</b>	<b>917,3</b>
6,4	2,0	8,4	0	0	0	0	0	0	8,0	2,0	10,0
0	0	0	0	0	0	43,4	957,9	1 001,3	43,4	957,9	1 001,3
<b>6,4</b>	<b>2,0</b>	<b>8,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43,4</b>	<b>957,9</b>	<b>1 001,3</b>	<b>51,4</b>	<b>959,9</b>	<b>1 011,3</b>
<b>6,4</b>	<b>2,0</b>	<b>8,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43,4</b>	<b>957,9</b>	<b>1 001,3</b>	<b>51,4</b>	<b>959,9</b>	<b>1 011,3</b>
0	0	0	63,9	217,2	281,1	0	0	0	63,9	217,2	281,1
0	0	0	0	1,0	1,0	0	0	0	0,0	1,0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	46,9	38,5	85,4
0	0	0	56,1	283,5	339,6	0	0	0	56,1	283,5	339,6
0	0	0	0	5,0	5,0	0	0	0	0,0	5,0	5,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	232,7	405,7	638,4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 056,2	2 238,4	3 294,6
1,0	1,0	2,0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0	2,0
1 559,8	4 719,5	6 279,3	0	0	0	0	0	0	1 559,8	4 719,5	6 279,3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	17,4	51,6	69,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	987,6	1 387,2	2 374,8
359,1	783,3	1 142,4	0	0	0	0	0	0	359,1	783,3	1 142,4
0	0	0	5,9	31,8	37,7	0	0	0	5,9	31,8	37,7
<b>1 919,9</b>	<b>5 503,8</b>	<b>7 423,7</b>	<b>125,9</b>	<b>538,5</b>	<b>664,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>4 386,6</b>	<b>10 163,7</b>	<b>14 550,3</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,0	7,2	10,2
3,3	2,8	6,1	0	0	0	0	0	0	3,3	2,8	6,1
3,3	2,8	6,1	0	0	0	0	0	0	6,3	10,0	16,3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	89,0	132,0	221,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	25,0	19,0	44,0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>114,0</b>	<b>151,0</b>	<b>265,0</b>
<b>1 923,2</b>	<b>5 506,6</b>	<b>7 429,8</b>	<b>125,9</b>	<b>538,5</b>	<b>664,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>4 506,9</b>	<b>10 324,7</b>	<b>14 831,6</b>
<b>6 120,8</b>	<b>7 231,7</b>	<b>13 352,5</b>	<b>4 538,5</b>	<b>6 175,0</b>	<b>10 713,5</b>	<b>43,4</b>	<b>957,9</b>	<b>1 001,3</b>	<b>15 595,1</b>	<b>20 553,0</b>	<b>36 148,1</b>

2



## 3) Les effectifs genrés en ETP par filière, par statut, par métier et par tranche d'âge (Hors données IPEF)

Filière	Statut	Métier	de 15 à 19 ans		de 20 à 24 ans		de 25 à 29 ans		de 30 à 34 ans	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	Fonctionnaire sur emploi permanent	ACHAT	0	0	0	0	3,0	1,0	2,0	0
		ADMINISTRATION GENERALE	0	1,0	6,0	1,0	39,2	6,0	93,6	23,6
		AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	1,0	1,0	15,9	7,0	18,5	12,0
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	1,0	0	1,0	1,0	6,4	0
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	1,0	10,0	3,0	14,6	10,0
		DIPLOMATIE-RELATIONS INTERNATIONALES	0	0	0	0	0	0	0	0
		EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	0	0	0	0	0
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	1,0	1,0	23,8	15,0	32,9	18,0
		ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	0	0	0	0	1,0	1,0	0	0
		ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	0	0	0	0	0	0	0
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	1,0	1,0	13,0	4,0	20,8	11,0
		FINANCES PUBLIQUES	0	0	1,0	0	0	0	1,0	0
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	3,0	0	10,0	7,0	31,6	15,0
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	0	2,0	0	2,0	0
		LABORATOIRES	0	0	0	0	0	0	0	0
		RELATION ET SI	0	0	0	1,0	0	1,0	0,8	3,0
		RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	4,0	0	23,8	3,8	40,5	11,0
		SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	0	0	0,5	0	0,6	1,0
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	1,8	2,0	4,6	3,0
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	2,0	6,5	4,0	
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	2,0	1,0	36,0	18,0	88,7	30,6	
	Non renseigné	0	0	0	0	9,0	2,0	19,0	16,0	
	Contractuel sur emploi permanent	ACHAT	0	0	0	0	0	1,0	0	0
		ADMINISTRATION GENERALE	0	0	3,0	0	3,0	0	1,0	1,0
		AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	1,0	4,0	1,0	5,0	4,0
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	9,0	3,0	9,0	6,0
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	1,0	0	0	0
		EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	0	1,0	1,0	5,0	9,0
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	3,0	1,0	18,0	13,0	15,0	10,0
		ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	0	0	0	0	1,0	1,0	2,0	0
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	1,0	0	5,0	4,0	5,6	4,0
		FINANCES PUBLIQUES	0	0	0	0	0	0	0	1,0
GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE		0	0	0	0	0	1,0	0	0	



de 35 à 39 ans		de 40 à 44 ans		de 45 à 49 ans		de 50 à 54 ans		de 55 à 59 ans		de 60 à 64 ans		de 65 à 69 ans		plus de 69 ans	Total général		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Total
1,0	1,0	10,4	2,0	11,8	1,0	15,4	5,0	10,7	6,0	5,0	0	0	0	0	59,3	16,0	75,3
160,7	21,8	230,4	53,2	423,8	79,1	647,2	107,1	900,3	112,9	661,7	76,1	59,8	11,0	0	3222,7	492,8	3715,5
19,3	11,0	42,1	16,7	47,6	28,4	54,1	21,5	44,0	15,8	34,3	8,8	4,0	1,0	0	280,8	123,2	404,0
4,2	0	7,0	5,0	16,8	4,8	19,6	11,0	9,0	4,0	12,0	3,0	3,0	1,0	0	80,0	29,8	109,8
20,4	24,0	39,3	43,4	48,8	96,2	66,1	77,2	76,2	86,7	39,3	46,6	4,0	4,0	0	318,7	392,1	710,8
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	1,0	0	1,0
0	0	1,0	0	0,8	0	2,8	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	0	0	0	9,6	7,0	16,6
76,0	45,8	132,0	90,4	161,0	111,5	146,0	110,7	151,2	107,3	92,1	71,3	13,0	6,0	0	829,0	577,0	1406,0
0	0	0,8	1,0	1,0	1,0	0	1,0	0	0	0	1,0	0	0	0	2,8	5,0	7,8
0	0	0	0	0,8	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	1,8	0	1,8
34,0	18,6	45,5	23,5	69,0	44,7	59,7	30,9	61,6	32,0	52,0	27,6	1,0	3,6	0	357,6	196,9	554,5
0	0	1,0	0	0,9	1,0	0	0	0,9	0	0	0	0	0	0	4,8	1,0	5,8
51,3	24,5	77,3	26,8	100,7	36,7	126,8	44,5	150,4	37,5	88,3	31,8	11,8	3,0	0	651,2	226,8	878,0
2,0	1,0	1,0	4,8	6,4	5,0	4,0	2,0	3,7	4,0	1,0	2,0	0,8	0	0	22,9	18,8	41,7
0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	1,0	2,0	3,0
7,6	4,0	4,6	7,9	18,3	23,0	12,1	21,9	22,2	27,0	8,8	19,1	3,0	1,0	0	77,4	108,9	186,3
0,8	2,0	2,5	0	3,0	1,0	12,4	6,9	19,0	8,0	18,3	12,5	2,9	1,0	0	58,9	33,4	92,3
76,8	13,8	128,3	28,8	171,3	40,5	207,9	45,9	239,3	51,1	135,2	24,4	7,0	2,0	0	1034,1	221,3	1255,4
9,2	0	10,8	1,0	15,4	1,0	9,5	1,0	26,9	3,9	10,6	2,0	1,0	0	0	84,5	9,9	94,4
13,7	5,0	13,0	5,4	23,4	6,8	17,3	8,4	20,8	12,6	8,0	2,0	0	0	0	102,6	45,2	147,8
4,0	8,0	6,8	8,8	16,3	14,8	27,7	23,6	38,3	29,8	21,5	34,5	1,0	2,0	0	122,1	127,5	249,6
140,2	61,1	216,8	85,2	277,3	117,6	323,2	122,3	394,6	112,2	211,3	62,4	17,8	4,0	0	1707,9	614,4	2322,3
48,7	29,8	78,9	45,7	127,0	62,0	177,0	54,9	322,5	63,1	234,1	63,6	24,6	12,0	1,0	1041,8	349,1	1390,9
0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0	2,0
2,0	1,0	2,8	2,0	5,0	0	4,4	0	6,9	0	4,0	1,0	0	0	0	32,1	5,0	37,1
4,0	1,0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	14,0	9,0	23,0
6,0	2,0	4,0	1,0	3,0	1,0	4,7	1,8	0,8	1,0	0	0	0	0	0	36,5	15,8	52,3
0	0	0	1,0	0	0	0	2,0	0	0	0,8	2,0	0	0	0	1,8	5,0	6,8
8,0	12,0	8,8	8,5	10,0	10,0	5,0	13,0	1,8	12,0	2,0	5,0	0	1,0	0	41,6	71,5	113,1
18,0	8,0	9,8	5,0	8,0	9,0	5,0	7,0	10,0	6,0	5,0	5,0	1,0	2,0	0	92,8	66,0	158,8
0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,0	1,0	5,0
4,0	3,0	0	1,0	0	3,0	0,8	7,0	1,0	1,0	1,8	3,0	0	0	0	19,2	26,0	45,2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0
0	0	0	1,0	0	0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	0	2,0	2,0	4,0



Filière	Statut	Métier	de 15 à 19 ans		de 20 à 24 ans		de 25 à 29 ans		de 30 à 34 ans	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	Contractuel sur emploi permanent	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	0	0	2,0	1,0	1,0
		LABORATOIRES	0	0	0	0	0	0	0	0
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	2,0	2,0
		RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	0	0	0	0
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	2,0	0	1,0	1,0	1,0	1,0
		SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	0	0	2,0	0	1,0	0
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	2,0	0	1,0	0
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	3,0	0	0	0	7,0
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	3,0	1,0	11,0	11,0	8,0	5,6
	Non renseigné	0	0	8,0	11,0	27,0	31,9	18,8	25,0	
	Contractuel sur emploi non permanent	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	1,0	1,0	0	0	0
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	1,0	0	0	0
		Non renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0
	Apprenti	ADMINISTRATION GENERALE	5,0	1,0	4,0	0	6,0	0	0	0
		AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	0	1,0	0	0	0
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	1,0	0	0	0	0	0	0	0
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	1,0	0	2,0	1,0	0	0
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	1,0	0	0	0	0
		NUMERIQUE ET SI	0	1,0	0	3,0	0	0	0	0
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	1,0	1,0	0	0
		SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	1,0	0	0	0	0	0
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	1,0	0	0	0	0	0
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	1,0	0	0	0	0
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE		0	1,0	4,0	3,0	2,0	1,0	0	1,0	
Non renseigné	7,0	6,0	58,0	19,0	6,0	13,0	0	0		
<b>Total Administrative</b>			<b>13,0</b>	<b>10,0</b>	<b>109,0</b>	<b>52,0</b>	<b>295,0</b>	<b>161,7</b>	<b>459,5</b>	<b>236,8</b>
Exploitation	Fonctionnaire sur emploi permanent	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	0	0	0	0
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	0	0	0	2,0
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	0	0	2,0	0	0
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	0	0
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	2,0	0	4,0	1,0	23,0
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	0	0
		RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	0	0	0	0
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0	0	1,0
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	0	0	0	0
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	2,0	44,0	9,0	136,0	11,0	304,0
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	0	0	0	3,0
		Non renseigné	0	0	0	0	0	3,0	0	4,0
<b>Total Exploitation</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,0</b>	<b>46,0</b>	<b>9,0</b>	<b>145,0</b>	<b>12,0</b>	<b>337,0</b>



de 35 à 39 ans		de 40 à 44 ans		de 45 à 49 ans		de 50 à 54 ans		de 55 à 59 ans		de 60 à 64 ans		de 65 à 69 ans		plus de 69 ans	Total général		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Total
0	2,0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,0	0	0	0	2,0	8,0	10,0
0	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	2,0	0	2,0
1,0	2,0	2,0	1,0	2,0	2,0	0	3,0	0,9	1,0	0	2,0	0	1,0	0	7,9	14,0	21,9
0	1,0	0	0	1,0	1,0	0	0	1,5	0	0	1,0	1,0	0	0	3,5	3,0	6,5
1,0	0	2,8	0	0	0	0	0	1,0	0	2,0	1,0	0	0	0	10,8	3,0	13,8
0,4	1,0	1,2	0	2,5	1,8	1,4	2,0	5,4	2,0	3,8	4,4	1,6	2,7	0	19,4	13,9	33,2
0,8	0	0	0	1,0	0	0	1,0	0	0	0	1,0	0	0	0	4,8	2,0	6,8
1,0	6,0	0	8,0	2,9	3,3	3,3	2,0	19,3	6,0	13,0	2,0	2,7	0	0	42,2	37,3	79,5
10,8	2,0	4,9	1,0	6,0	3,0	4,0	3,0	2,8	9,0	4,0	6,0	2,9	3,0	0	57,4	44,6	102,0
13,6	13,0	31,5	9,0	24,6	15,0	13,0	4,0	19,7	2,1	9,1	7,0	5,3	2,7	0	170,7	120,7	291,4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0	2,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0
0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15,0	1,0	16,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,0	1,0	4,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,0	4,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0	2,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0
1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7,0	6,0	13,0
0	0	1,0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	74,0	38,0	112,0
<b>741,5</b>	<b>325,4</b>	<b>1119,3</b>	<b>489,1</b>	<b>1608,4</b>	<b>726,2</b>	<b>1975,4</b>	<b>744,6</b>	<b>2568,7</b>	<b>757,0</b>	<b>1684,0</b>	<b>535,1</b>	<b>170,3</b>	<b>64,0</b>	<b>1,0</b>	<b>10745,1</b>	<b>4101,9</b>	<b>14847,0</b>
0	0	0	0	1,0	1,0	0,8	1,0	0	7,5	0	1,0	0	0	0	1,8	10,5	12,3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0
0	1,0	0	2,0	0	2,0	0	3,0	0	4,0	0	3,0	0	0	0	0	17,0	17,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,0	2,0
0	1,0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,0	2,0
1,0	68,8	1,0	89,0	3,0	192,6	0	213,6	1,0	197,0	0	85,0	0	7,0	0	7,0	882,0	889,0
0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0
0	1,0	0	1,0	0	2,0	0	6,0	0	2,0	0	4,0	0	0	0	0	17,0	17,0
0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	2,0	0	1,0	0	0	0	0	4,0	4,0
11,6	423,9	17,0	458,4	15,8	650,9	17,0	578,7	5,0	521,8	1,0	169,9	0	4,0	0	89,4	3291,6	3381,0
1,0	12,0	1,0	16,3	2,0	29,0	0	35,5	2,0	52,0	0	18,0	0	0	0	6,0	165,8	171,8
0	7,8	0	3,0	0	8,0	0	7,0	1,0	5,0	0	2,0	0	1,0	0	1,0	40,8	41,8
<b>13,6</b>	<b>515,5</b>	<b>19,0</b>	<b>570,7</b>	<b>21,8</b>	<b>885,5</b>	<b>17,8</b>	<b>846,8</b>	<b>9,0</b>	<b>793,3</b>	<b>1,0</b>	<b>283,9</b>	<b>0</b>	<b>12,0</b>	<b>0</b>	<b>105,2</b>	<b>4435,7</b>	<b>4540,9</b>

Filière	Statut	Métier	de 15 à 19 ans		de 20 à 24 ans		de 25 à 29 ans		de 30 à 34 ans		
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Fonctionnaire sur emploi permanent	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	0	0	0	0	
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	1,0	2,0	8,0	4,0	
		EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	0	0	0	0	0	
		ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	0	0	0	0	0	0	0	
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	0	0	
		RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	0	0	0	0	
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	0	0	0	0	0	0	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0	0	0	
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Non renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Contractuel sur emploi permanent	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	1,0	1,0	9,0	0	13,0	0	23,0	
		Non renseigné	0	0	0	2,0	0	2,0	0	1,0	
	Militaires	AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0	
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	6,0	6,0	4,0	4,0	
		EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	0	0	1,0	0	0	
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	0	6,0	3,0	7,0	13,0	
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0	
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0	1,0	0	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0	0	1,0	
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	1,0	1,0	2,0	1,0		
	Non renseigné	0	0	4,0	3,0	8,0	6,0	1,0	2,0		
	Total Maritime, Contrôle et Sécurité			0	1,0	5,0	14,0	22,0	35,0	24,0	51,0
	Ouvrière	Ouvriers d'Etat	ACHAT	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRATION GENERALE			0	0	0	0	0	0	0	0	
COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA			0	0	0	0	0	0	0	0	
CONTROLE EXTERNE			0	0	0	0	0	0	0	0	
ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB			0	0	0	0	0	0	0	0	
ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE			0	0	0	0	0	0	0	0,8	
GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE			0	0	0	0	0	0	0	0	
IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES			0	0	0	0	0	2,0	0	3,0	
LABORATOIRES			0	0	0	0	0	0	0	0	
NUMERIQUE ET SI			0	0	0	0	0	1,0	0	0	
RELATION ET SERVICE A L'USAGER			0	0	0	0	0	0	0	0	
RESSOURCES HUMAINES		0	0	0	0	0	0	0	0		
Ouvrière	Ouvriers d'Etat	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	0	0	0	0	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	2,0	0	10,0	0	18,8	
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	1,0	1,0	2,0	0	5,0	
		Non renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total Ouvrière			0	0	0	3,0	1,0	15,0	0	27,6	



de 35 à 39 ans		de 40 à 44 ans		de 45 à 49 ans		de 50 à 54 ans		de 55 à 59 ans		de 60 à 64 ans		de 65 à 69 ans		plus de 69 ans	Total général		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Total
0	0	3,6	0	5,0	1,0	7,2	3,8	29,3	5,0	27,7	6,0	4,0	0	0	76,8	15,8	92,6
0	0	0	0	0	0	0	0	0,8	0	0	0	0	0	0	0,8	0	0,8
1,0	19,0	1,0	26,0	3,8	71,0	0	54,0	5,0	54,0	4,0	30,0	0	1,0	0	23,8	261,0	284,8
0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0
0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	2,0	2,0
0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0
0	0	0,8	0	0	0	1,0	0	2,0	0	0	0	0	0	0	3,8	0	3,8
0	0	0	0	1,0	0	0,8	0	0,9	0	1,0	0	0	0	0	3,7	0	3,7
0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	0	2,0	0	2,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	1,0	0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8	0	0	0	0	0,8	0	0,8
0	0	0	0	0,8	0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	0	2,8	0	2,8
0	0	0	2,0	1,0	1,0	0	0	1,0	1,0	1,0	2,0	0	0	0	3,0	6,0	9,0
1,0	31,0	1,0	37,0	1,0	34,0	0	48,0	0	38,0	0	4,0	0	0	0	4,0	238,0	242,0
0	1,0	0	0	0	5,0	0	4,0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	0	17,0	17,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,0	2,0
6,0	7,0	1,0	10,0	1,0	7,0	0	5,0	0	2,0	0	0	0	0	0	18,0	41,0	59,0
0	1,0	0	0	0	2,0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	5,0	5,0
1,0	4,0	2,0	13,0	4,0	17,0	1,0	21,0	0	8,0	0	3,0	0	0	0	21,0	82,0	103,0
2,0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0	0	0	0	0	0	3,0	3,0	6,0
0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,0	0	2,0
0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,0	2,0
1,0	1,0	0	2,0	1,0	2,0	0	2,0	0	1,0	0	0	0	0	0	5,0	10,0	15,0
1,0	6,0	0	5,0	1,0	12,0	0	2,0	0	4,0	0	3,0	0	0	0	15,0	43,0	58,0
<b>13,0</b>	<b>71,0</b>	<b>10,4</b>	<b>97,0</b>	<b>19,6</b>	<b>153,0</b>	<b>10,0</b>	<b>142,8</b>	<b>41,0</b>	<b>115,0</b>	<b>37,5</b>	<b>50,0</b>	<b>4,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>186,5</b>	<b>730,8</b>	<b>917,3</b>
0	0	0,8	1,0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8	2,0	2,8
0	0,8	1,0	0	1,0	3,5	1,0	5,0	3,5	4,0	1,0	1,0	0	0	0	7,5	14,3	21,8
0	0	1,0	0	0	0	1,0	0	2,0	1,0	0	0	0	0	0	4,0	1,0	5,0
1,0	1,0	0	2,0	0	5,0	0	6,0	0,8	5,0	0	0	0	0	0	1,8	19,0	20,8
0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	2,0	2,0
0	2,0	0,8	5,0	0,8	5,0	0	0	1,8	7,0	1,0	2,0	0	0	0	4,4	21,8	26,2
0,7	2,0	0	0	0	0	1,0	2,0	0	1,0	1,0	0	0	0	0	2,7	5,0	7,7
1,0	12,0	1,0	11,0	0	19,0	2,0	30,8	1,0	39,0	0	9,0	0	0	0	5,0	125,8	130,8
1,0	0	0	1,0	0	0,7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,7	2,7
0	1,0	0	4,0	0	1,0	0,8	8,0	1,0	7,0	0,8	2,0	0	0	0	2,6	24,0	26,6
0	0	0	0	0	0	0	2,0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	3,0	3,0
0	1,0	0	0	0	2,0	1,0	4,0	0	4,0	0	4,0	0	1,0	0	1,0	16,0	17,0
0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	2,0	2,0
0	33,8	0	49,6	1,0	76,2	0,8	107,3	2,0	156,1	1,0	38,2	1,0	0	0	5,8	492,0	497,8
3,6	10,7	1,8	20,8	4,6	42,7	1,0	56,5	0,8	51,0	0	13,8	0	0	0	12,8	203,5	216,3
0	0	0	3,0	0	8,0	1,0	6,8	1,0	7,0	0	2,0	0	0	0	2,0	26,8	28,8
<b>7,3</b>	<b>64,3</b>	<b>6,4</b>	<b>97,4</b>	<b>7,4</b>	<b>166,1</b>	<b>9,6</b>	<b>228,4</b>	<b>13,9</b>	<b>283,1</b>	<b>4,8</b>	<b>74,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>51,4</b>	<b>959,9</b>	<b>1011,3</b>



Filière	Statut	Métier	de 15 à 19 ans		de 20 à 24 ans		de 25 à 29 ans		de 30 à 34 ans	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Technique	Fonctionnaire sur emploi permanent	ACHAT	0	0	0	0	0	0	1,0	0
		ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	3,0	9,0	7,0	13,6	18,6
		AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	0	0	0	0	0
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	0	2,0	0	0
		CONTROLE EXTERNE	0	0	1,0	3,0	5,8	8,0	9,8	18,5
		EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	0	0	0	0	0
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	20,0	14,0	24,8	44,0	44,8	49,1
		ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	0	0	0	0	1,0	1,0	1,0	1,0
		ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	0	40,0	67,0	0	1,0	0	5,0
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	21,0	32,0	22,0	50,6	33,5	70,8
		FINANCES PUBLIQUES	0	0	0	0	0	0	0	0
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	1,0	0	0,8	5,0
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	7,0	15,0	10,0	26,0	15,8	46,2
		LABORATOIRES	0	0	0	0	2,0	1,0	3,6	1,0
		NUMERIQUE ET SI	0	0	1,0	0	4,8	6,0	3,6	22,8
		RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	1,0	0	0	0
		RESSOURCES HUMAINES	0	0	2,0	0	1,0	1,0	3,0	3,0
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	3,0	5,0	6,0	9,0	3,8	6,8
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	1,0	3,0	4,0	0	8,8
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	20,8	21,0	98,9	107,6	166,4	192,7	
	Non renseigné	0	0	20,0	34,0	76,6	120,5	130,8	171,5	
	Contractuel sur emploi permanent	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	0	0	0	0	0
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	0	0
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	0	0
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	0	0	0	0
	Non renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Fonctionnaire / stagiaire / élèves	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	6,0	88,0	119,0	0	0	0	1,0
		Non renseigné	1,0	0	24,0	19,0	0	1,0	0	1,0
	Total Technique			1,0	6,0	247,8	333,0	266,9	389,7	431,5
Total général			14,0	17,0	363,8	448,0	593,9	746,4	927,0	1275,2





de 35 à 39 ans		de 40 à 44 ans		de 45 à 49 ans		de 50 à 54 ans		de 55 à 59 ans		de 60 à 64 ans		de 65 à 69 ans		plus de 69 ans	Total général		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Total
0	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	1,0	2,0	0	0	0	0	0	7,0	8,0	15,0
18,1	19,8	37,6	40,6	48,0	52,7	35,4	87,8	36,3	96,3	24,5	56,2	2,0	2,0	0	224,5	384,0	608,5
0,8	3,8	4,7	1,0	4,2	4,0	4,0	3,7	5,0	3,0	4,8	8,8	0	1,0	0	23,5	25,3	48,8
2,8	2,0	2,9	3,0	4,0	10,0	6,8	7,8	3,8	7,0	2,0	7,0	0	0	0	22,3	38,8	61,1
5,6	30,2	19,2	46,8	16,5	100,4	15,1	112,7	15,2	94,4	10,0	71,4	0	5,0	0	98,2	490,4	588,6
0	1,0	1,8	1,0	2,0	2,0	1,0	3,6	1,9	1,0	0	2,8	0	0	0	6,7	11,4	18,1
50,3	92,9	70,1	104,8	78,3	186,4	57,9	176,7	47,9	171,7	23,8	129,4	1,0	9,0	0	418,9	978,0	1396,9
0	0	0	2,0	1,0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	3,0	5,0	8,0
0	2,0	0	3,0	1,9	2,0	2,0	2,0	1,0	2,0	0	0	0	0	0	44,9	84,0	128,9
29,9	97,0	31,5	122,0	49,8	177,9	46,0	165,2	24,5	145,7	22,9	102,0	2,0	9,0	0	283,1	972,2	1255,3
0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0
4,4	6,8	8,9	6,0	13,6	13,8	6,0	12,8	6,8	7,0	1,0	3,0	0	0	0	42,5	54,4	96,9
11,8	66,9	13,2	79,9	15,0	148,4	19,7	144,4	8,0	157,7	2,0	117,2	0	7,8	0	102,5	809,5	912,0
1,6	2,6	1,8	6,7	1,9	3,0	0	2,0	0	2,0	1,0	0	0	0	0	11,9	18,3	30,2
9,6	30,8	15,7	55,9	11,6	94,4	15,6	85,5	14,7	76,5	2,0	52,0	0	0	0	78,6	423,9	502,5
0	1,0	0	0	0	2,0	2,0	3,5	5,5	11,0	6,5	3,0	0	2,0	0	15,0	22,5	37,5
7,8	3,8	13,3	8,0	16,3	11,5	16,5	25,0	7,0	20,8	4,8	17,0	0	1,0	0	71,7	91,1	162,8
15,4	17,8	9,4	12,6	16,7	25,0	11,5	34,7	14,6	36,0	1,0	42,9	1,0	1,0	0	82,4	190,8	273,2
1,8	20,8	3,6	32,8	8,7	48,8	9,0	75,0	18,4	97,3	15,8	79,4	0	4,0	0	60,3	371,9	432,2
162,2	256,5	205,5	346,9	213,9	472,7	150,4	441,9	104,0	377,6	56,1	247,6	0	22,7	0	1178,2	2487,2	3665,4
240,1	202,8	313,7	334,1	250,2	379,4	151,5	372,8	126,5	365,9	67,3	283,3	1,0	27,0	0	1377,7	2291,3	3669,0
0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	1,0	1,8	0	0	0	2,0	1,8	3,8
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,0	0	0	0	0	2,0	0	2,0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	1,0	1,0
0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	1,0	1,3	0	0	2,0	0	2,3	3,0	5,3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,6	0	0,6	0	0	3,2	3,2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	0	0	0	0	1,0	1,0
0	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	88,0	127,0	215,0
1,0	0	0	1,0	0	2,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26,0	24,0	50,0
<b>563,2</b>	<b>860,5</b>	<b>754,9</b>	<b>1210,1</b>	<b>754,6</b>	<b>1737,4</b>	<b>552,4</b>	<b>1759,1</b>	<b>445,1</b>	<b>1676,9</b>	<b>249,8</b>	<b>1229,4</b>	<b>7,0</b>	<b>94,1</b>	<b>0</b>	<b>4274,2</b>	<b>9919,0</b>	<b>14193,2</b>
<b>1338,6</b>	<b>1836,7</b>	<b>1910,0</b>	<b>2464,3</b>	<b>2411,8</b>	<b>3668,2</b>	<b>2565,2</b>	<b>3721,7</b>	<b>3077,7</b>	<b>3625,3</b>	<b>1977,1</b>	<b>2172,4</b>	<b>182,3</b>	<b>172,1</b>	<b>1,0</b>	<b>15362,4</b>	<b>20147,3</b>	<b>35509,7</b>



## 2-B-4 Les CDD transformés en CDI en application de l'art. 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 par moment de transformation, ancienneté et fondement juridique

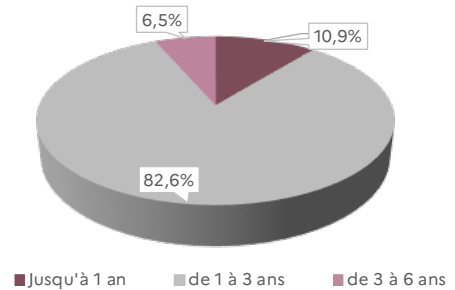
### 2-B-4-1 Nombre de CDD transformés en CDI par fondement juridique

Les données disponibles pour l'année 2020 dans le SIRH font état d'un nombre de 43 CDD transformés en CDI, dont le fondement juridique était l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

### 2-B-4-2 Nombre de CDD transformés en CDI par moment de la transformation et ancienneté

A l'ancienneté	Moment de transformation					Total général
	En cours de contrat			En fin de contrat		
	F	H	NC	F	H	
Jusqu'à 1 an	2	3	-	-	-	5
de 1 à 3 ans	18	19	1	-	-	38
de 3 à 6 ans	1	1	-	-	1	3
Total général	21	23	1	-	1	46

Taux de CDD transformés en CDI par ancienneté





## 2-C L'âge et les pyramides des âges des effectifs au sein du pôle ministériel

### 2-C-1 L'âge moyen et l'âge médian des effectifs par filière en fonction au 31/12/2020



#### 2-C-1-1 L'âge moyen et l'âge médian par filière, par statut, par catégorie ou niveau hiérarchique et par sexe

##### 1) L'âge moyen

Filière	Statut	Cat. A+		Total Cat. A+
		F	H	
Filière Administrative	Fonctionnaire sur emploi permanent	51,3	52,8	52,2
	Contractuel sur emploi permanent	0,0	0,0	0,0
	Apprenti	52,9	47,0	52,2
<b>Total Administrative</b>		<b>51,4</b>	<b>52,8</b>	<b>52,2</b>
Exploitation	Fonctionnaire sur emploi permanent	0,0	0,0	0,0
<b>Total Exploitation</b>		<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Fonctionnaire sur emploi permanent	0,0	0,0	0,0
	Contractuel sur emploi permanent	0,0	0,0	0,0
	Militaires	33,2	42,6	40,2
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>33,2</b>	<b>42,6</b>	<b>40,2</b>
Ouvrière	Ouvriers d'état	0,0	0,0	0,0
<b>Total Ouvrière</b>		<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Technique	Fonctionnaire sur emploi permanent	43,3	44,2	43,8
	Contractuel sur emploi permanent	0,0	0,0	0,0
	Fonctionnaire/stagiaire/élèves	0,0	0,0	0,0
<b>Total Technique</b>		<b>43,3</b>	<b>44,2</b>	<b>43,8</b>
	Médiane Fonctionnaire sur emploi permanent	48,6	50,1	49,5
	Médian Contractuel sur emploi permanent	0,0	0,0	0,0
	Médiane Ouvriers d'état	52,9	47,0	52,2
	Médian Apprenti	0,0	0,0	0,0
	Médiane Fonctionnaire/stagiaire/élèves	33,2	42,6	40,2
	Médiane Militaires	0,0	0,0	0,0
<b>Total général</b>		<b>45,1</b>	<b>47,3</b>	<b>46,5</b>

Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Médian F	Médian H	Total général
F	H		F	H		F	H		F	H				
476	479	47,7	51,1	49,9	50,8	52,3	51,6	52,2	0,0	0,0	0,0	50,9	49,8	50,6
0,0	22,0	22,0	22,0	25,5	24,3	23,6	22,9	23,4	0,0	0,0	0,0	23,6	23,0	23,4
41,4	43,4	42,4	40,9	40,0	40,6	50,9	39,6	47,4	0,0	0,0	0,0	44,1	42,5	43,4
<b>46,5</b>	<b>46,9</b>	<b>46,7</b>	<b>50,9</b>	<b>49,6</b>	<b>50,6</b>	<b>51,6</b>	<b>48,8</b>	<b>51,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>50,3</b>	<b>48,6</b>	<b>49,8</b>
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	42,9	46,9	46,8	0,0	0,0	0,0	42,9	46,9	46,8
<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>42,9</b>	<b>46,9</b>	<b>46,8</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>42,9</b>	<b>46,9</b>	<b>46,8</b>
0,0	54,7	54,7	42,0	49,4	49,2	55,2	51,3	53,2	0,0	0,0	0,0	54,6	50,8	51,9
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	37,3	44,1	43,9	0,0	0,0	0,0	37,3	44,1	43,9
0,0	54,1	54,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,2	43,1	40,6
<b>0,0</b>	<b>54,5</b>	<b>54,5</b>	<b>42,0</b>	<b>49,4</b>	<b>49,2</b>	<b>54,6</b>	<b>46,4</b>	<b>48,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>47,1</b>	<b>46,5</b>	<b>46,6</b>
57,5	0,0	57,5	54,7	60,0	55,9	0,0	0,0	0,0	48,7	50,3	50,2	49,8	50,3	50,3
<b>57,5</b>	<b>0,0</b>	<b>57,5</b>	<b>54,7</b>	<b>60,0</b>	<b>55,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>48,7</b>	<b>50,3</b>	<b>50,2</b>	<b>49,8</b>	<b>50,3</b>	<b>50,3</b>
41,6	45,3	44,0	45,3	49,1	48,1	54,5	54,2	54,3	0,0	0,0	0,0	43,8	47,9	46,7
60,0	62,8	62,0	60,3	63,3	61,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	60,1	62,9	61,8
21,2	21,8	21,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,2	21,8	21,5
40,6	44,4	43,0	45,4	49,1	48,1	54,5	54,2	54,3	0,0	0,0	0,0	43,2	47,5	46,2
44,5	46,0	45,3	49,2	49,3	49,3	52,2	48,3	50,0	0,0	0,0	0,0	48,8	48,1	48,4
0,0	22,0	22,0	22,0	25,5	24,3	23,6	22,9	23,4	0,0	0,0	0,0	23,6	23,0	23,4
41,6	43,8	42,6	42,0	41,5	41,8	50,6	43,0	45,6	0,0	0,0	0,0	44,2	43,3	43,7
21,2	21,8	21,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,2	21,8	21,5
0,0	54,1	54,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,2	43,1	40,6
57,5	0,0	57,5	54,7	60,0	55,9	0,0	0,0	0,0	48,7	50,3	50,2	49,8	50,3	50,3
<b>43,6</b>	<b>45,2</b>	<b>44,5</b>	<b>49,2</b>	<b>49,2</b>	<b>49,2</b>	<b>51,6</b>	<b>47,8</b>	<b>49,4</b>	<b>48,7</b>	<b>50,3</b>	<b>50,2</b>	<b>48,2</b>	<b>47,7</b>	<b>47,9</b>

## 2) L'âge médian

Filière	Statut	Cat. A+		Total Cat. A+
		F	H	
Filière Administrative	Fonctionnaire sur emploi permanent	52,0	54,0	53,0
	Contractuel sur emploi permanent	52,5	47,0	48,0
	Apprenti	0,0	0,0	0,0
<b>Total Administrative</b>		<b>52,0</b>	<b>54,0</b>	<b>53,0</b>
Exploitation	Fonctionnaire sur emploi permanent	0,0	0,0	0,0
<b>Total Exploitation</b>		<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Fonctionnaire sur emploi permanent	0,0	0,0	0,0
	Contractuel sur emploi permanent	0,0	0,0	0,0
	Militaires	32,0	43,5	40,5
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>32,0</b>	<b>43,5</b>	<b>40,5</b>
Ouvrière	Ouvriers d'état	0,0	0,0	0,0
<b>Total Ouvrière</b>		<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Technique	Fonctionnaire sur emploi permanent	43,0	43,0	43,0
	Contractuel sur emploi permanent	0,0	0,0	0,0
	Fonctionnaire/stagiaire/élèves	0,0	0,0	0,0
<b>Total Technique</b>		<b>43,0</b>	<b>43,0</b>	<b>43,0</b>
	Médiane Fonctionnaire sur emploi permanent	50,0	52,0	51,0
	Médian Contractuel sur emploi permanent	52,5	47,0	48,0
	Médiane Ouvriers d'état	0,0	0,0	0,0
	Médian Apprenti	0,0	0,0	0,0
	Médiane Fonctionnaire/stagiaire/élèves	0,0	0,0	0,0
	Médiane Militaires	32,0	43,5	40,5
<b>Total général</b>		<b>46,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>

Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Médian F	Médian H	Total général
F	H		F	H		F	H		F	H				
48,0	48,0	48,0	53,0	51,0	52,0	54,0	53,0	54,0	0,0	0,0	0,0	52,0	51,0	52,0
39,0	43,0	40,0	39,5	36,5	38,0	55,0	38,0	50,0	0,0	0,0	0,0	43,0	41,0	42,0
0,0	22,0	22,0	22,0	25,5	24,0	23,0	22,5	23,0	0,0	0,0	0,0	23,0	23,0	23,0
<b>47,0</b>	<b>47,0</b>	<b>47,0</b>	<b>52,0</b>	<b>50,0</b>	<b>52,0</b>	<b>54,0</b>	<b>52,0</b>	<b>54,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>52,0</b>	<b>50,0</b>	<b>51,0</b>
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	43,0	48,0	48,0	0,0	0,0	0,0	43,0	48,0	48,0
<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>43,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>43,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>
0,0	55,0	55,0	44,0	49,0	49,0	58,0	53,0	56,0	0,0	0,0	0,0	58,0	51,0	53,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	46,0	45,0	0,0	0,0	0,0	40,0	46,0	45,0
0,0	54,0	54,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	32,0	44,5	42,0
<b>0,0</b>	<b>55,0</b>	<b>55,0</b>	<b>44,0</b>	<b>49,0</b>	<b>49,0</b>	<b>58,0</b>	<b>48,0</b>	<b>51,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>50,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>
57,5	0,0	57,5	55,0	60,0	57,0	0,0	0,0	0,0	48,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0
<b>57,5</b>	<b>0,0</b>	<b>57,5</b>	<b>55,0</b>	<b>60,0</b>	<b>57,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>48,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>
42,0	47,0	44,5	46,0	50,0	49,0	56,0	55,0	56,0	0,0	0,0	0,0	44,0	49,0	48,0
60,0	63,0	62,0	60,5	63,0	62,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	60,0	63,0	62,0
21,0	21,0	21,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,0	21,0	21,0
41,0	46,0	44,0	46,0	50,0	49,0	56,0	55,0	56,0	0,0	0,0	0,0	43,5	49,0	48,0
45,0	47,0	46,0	50,0	50,0	50,0	54,0	49,0	52,0	0,0	0,0	0,0	50,0	49,0	50,0
39,0	44,0	41,0	42,0	38,0	39,0	55,0	44,0	47,0	0,0	0,0	0,0	43,0	44,0	43,0
57,5	0,0	57,5	55,0	60,0	57,0	0,0	0,0	0,0	48,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0
0,0	22,0	22,0	22,0	25,5	24,0	23,0	22,5	23,0	0,0	0,0	0,0	23,0	23,0	23,0
21,0	21,0	21,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,0	21,0	21,0
0,0	54,0	54,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	32,0	44,5	42,0
<b>44,0</b>	<b>46,0</b>	<b>45,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>54,0</b>	<b>49,0</b>	<b>51,0</b>	<b>48,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>	<b>50,0</b>	<b>49,0</b>	<b>49,0</b>

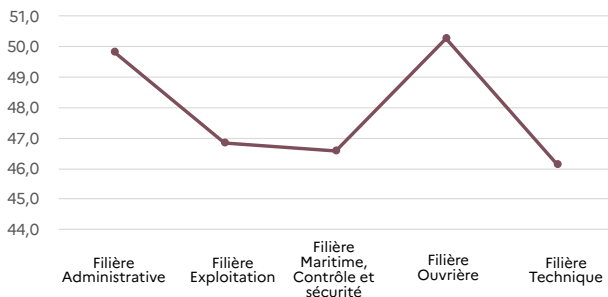
## 2-C-1-2 L'âge moyen et l'âge médian par filière, par métier et par sexe

### 1) L'âge moyen

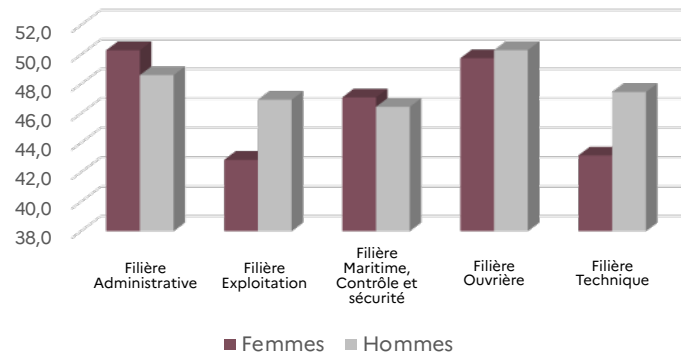
D'une manière générale, l'âge moyen des hommes (47,7 ans) est inférieur de 7 mois à celui des femmes (48,1 ans) et de 2 mois et demi à celui de l'ensemble des effectifs (47,9 ans).

La filière dont l'âge moyen est le plus bas est la filière technique (46,1 ans) et, il est inférieur au total général (47,9 ans). L'âge moyen le plus élevé est celui de la filière ouvrière (50,3 ans).

Âge moyen des effectifs sur emploi permanent par filière



Âge moyen, genré, des effectifs sur emploi permanent par filière



Filière gest	Métier	F	H	Total général
Administrative	ACHAT	49,0	49,2	49,1
	ADMINISTRATION GENERALE	52,4	50,9	52,2
	AFFAIRES JURIDIQUES	47,3	45,6	46,8
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	45,7	46,2	45,8
	CONTROLE EXTERNE	49,8	50,4	50,1
	DIPLOMATIE-RELATIONS INTERNATIONALES	61,0	0	61,0
	EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	44,8	47,3	46,3
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	47,8	48,5	48,1
	ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	37,6	42,7	39,9
	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	55,5	0	55,5
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	47,8	48,3	48,0
	FINANCES PUBLIQUES	41,0	38,5	40,3
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	50,1	48,6	49,7
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	46,5	46,2	46,3
	LABORATOIRES	55,0	59,0	56,6
	NUMERIQUE ET SI	50,8	50,7	50,7
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	56,3	54,1	55,6
	RESSOURCES HUMAINES	49,7	49,6	49,7
	SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	51,0	57,2	52,2
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	47,0	47,7	47,2
TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	54,6	50,5	52,7	
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	49,1	47,9	48,8	
Non renseigné	50,4	45,3	49,0	
<b>Total Administrative</b>		<b>50,3</b>	<b>48,6</b>	<b>49,8</b>





Filière gest	Métier	F	H	Total général
Exploitation	ADMINISTRATION GENERALE	49,5	55,5	54,6
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	56,0	56,0
	CONTROLE EXTERNE	0	49,8	49,8
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	28,0	28,0
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	37,5	37,5
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	45,1	50,3	50,2
	NUMERIQUE ET SI	0	59,0	59,0
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	53,0	53,0
	RESSOURCES HUMAINES	0	51,1	51,1
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	56,8	56,8
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	42,0	45,8	45,7
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	48,0	51,3	51,2
Non renseigné	58,0	45,0	45,3	
<b>Total Exploitation</b>		<b>42,9</b>	<b>46,9</b>	<b>46,8</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	ADMINISTRATION GENERALE	57,4	56,7	57,3
	AFFAIRES JURIDIQUES	0	30,0	30,0
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	58,0	0	58,0
	CONTROLE EXTERNE	40,0	49,1	48,0
	EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	43,7	43,7
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	35,8	45,5	43,5
	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	49,0	49,0
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	34,7	47,7	41,2
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	51,8	0	51,8
	NUMERIQUE ET SI	53,8	0	53,8
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER		44,0	44,0
	RESSOURCES HUMAINES	48,0	0	48,0
	SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	60,0	0	60,0
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	42,2	44,1	44,1
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	42,8	43,2	43,0	
Non renseigné	32,2	42,8	40,6	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>471</b>	<b>46,5</b>	<b>46,6</b>
Ouvrière	ACHAT	43,0	46,5	45,3
	ADMINISTRATION GENERALE	53,8	51,7	52,4
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	52,5	57,0	53,4
	CONTROLE EXTERNE	46,5	50,3	49,9
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	52,0	52,0
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	52,8	48,8	49,6
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	50,0	47,0	48,1
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	47,0	50,4	50,3
	LABORATOIRES	35,0	45,5	42,0
	NUMERIQUE ET SI	55,0	50,3	50,9
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	56,0	56,0
	RESSOURCES HUMAINES	54,0	55,1	55,1
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	55,5	55,5
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	57,2	50,2	50,3
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	43,4	50,2	49,7	
Non renseigné	54,0	51,1	51,3	
<b>Total Ouvrière</b>		<b>49,8</b>	<b>50,3</b>	<b>50,3</b>
Technique	ACHAT	46,0	49,0	47,6
	ADMINISTRATION GENERALE	47,7	50,5	49,5
	AFFAIRES JURIDIQUES	51,4	53,1	52,3
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	49,7	50,6	50,2
	CONTROLE EXTERNE	46,3	50,2	49,6
	EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	49,6	51,7	50,9
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	43,4	48,1	46,6
	ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	34,3	40,8	38,4
	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	22,5	23,2	22,9
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	43,4	46,5	45,8
	FINANCES PUBLIQUES	56,0	0	56,0
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	46,7	47,0	46,9
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	41,4	48,9	48,0
	LABORATOIRES	38,3	43,4	41,3
	NUMERIQUE ET SI	46,2	49,3	48,8
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	56,5	55,2	55,7
	RESSOURCES HUMAINES	46,5	52,0	49,6
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	44,3	49,9	48,1
TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	52,9	52,5	52,6	
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	42,9	47,1	45,7	
Non renseigné	43,0	46,9	45,4	
<b>Total Technique</b>		<b>43,2</b>	<b>47,5</b>	<b>46,1</b>
<b>Total général</b>		<b>48,1</b>	<b>47,7</b>	<b>47,9</b>

2



## 2) L'âge médian

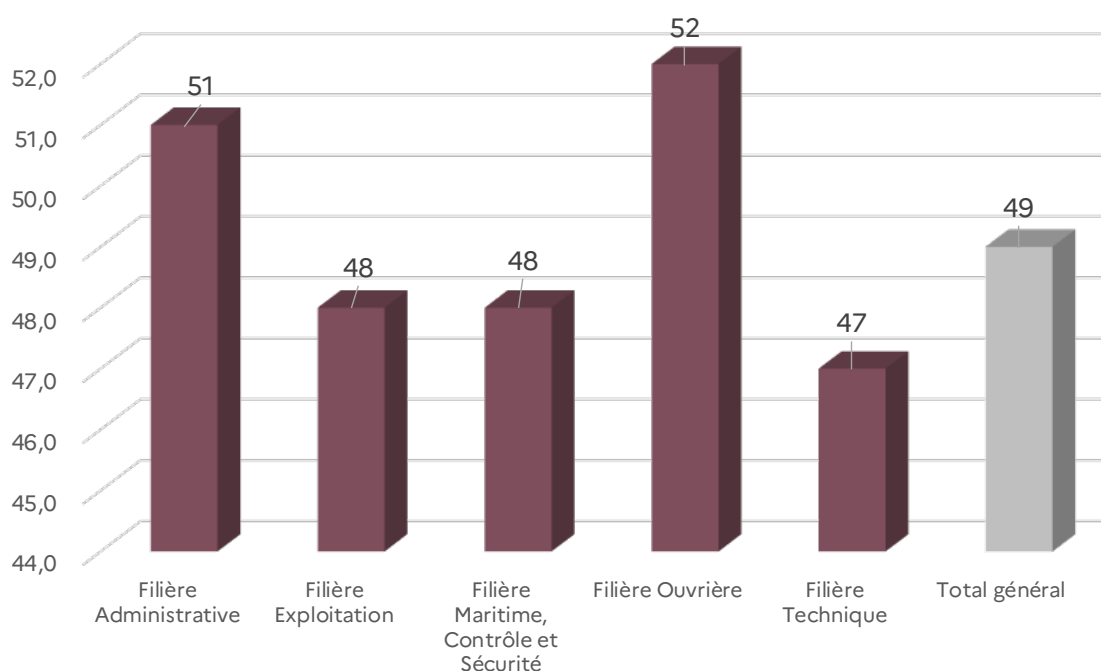
D'un point de vue général, l'âge médian des hommes (49 ans) est inférieur de 1 an à celui des femmes (50 ans) et il est identique à celui de l'ensemble des effectifs (49 ans).

La filière dont l'âge médian est le plus bas est la filière Technique (47 ans) inférieur de 2 ans à l'âge médian de l'ensemble des effectifs.

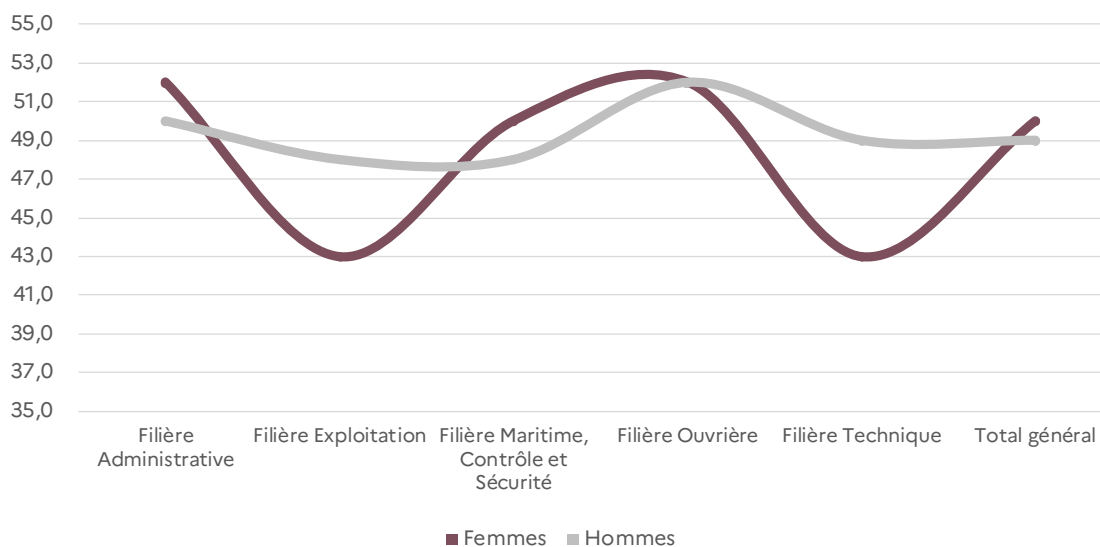
Celle de l'âge médian le plus élevé est la filière Ouvrière avec 52 ans.

L'âge médian des filières Exploitation et Maritime, Contrôle et Sécurité est identique (48 ans).

Âge médian par filière



Comparatif femmes hommes des âges médians par filière



Filière	Métier	F	H	Total
Administrative	ACHAT	50,0	53,0	51,0
	ADMINISTRATION GENERALE	54,0	52,0	54,0
	AFFAIRES JURIDIQUES	48,0	47,0	48,0
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	47,5	48,5	48,0
	CONTROLE EXTERNE	51,0	51,0	51,0
	DIPLOMATIE-RELATIONS INTERNATIONALES	61,0	-	61,0
	EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	45,0	49,0	47,0
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	48,0	49,0	49,0
	ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	33,0	45,0	43,0
	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	55,5	-	55,5
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	49,0	49,0	49,0
	FINANCES PUBLIQUES	44,0	38,5	44,0
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	51,0	50,0	51,0
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	48,0	46,0	47,5
	LABORATOIRES	54,0	59,0	58,0
	NUMERIQUE ET SI	51,0	53,0	52,0
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	58,0	57,0	58,0
	RESSOURCES HUMAINES	51,0	51,0	51,0
	SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	54,0	59,5	55,0
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	48,0	50,0	48,0
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	56,0	53,0	56,0
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	50,0	49,0	50,0	
Non Renseigné	54,0	47,0	52,0	
<b>Total Administrative</b>		<b>52,0</b>	<b>50,0</b>	<b>51,0</b>
Exploitation	ADMINISTRATION GENERALE	49,5	56,0	55,0
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	-	56,0	56,0
	CONTROLE EXTERNE	-	51,0	51,0
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	-	28,0	28,0
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	-	37,5	37,5
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	45,0	51,0	51,0
	NUMERIQUE ET SI	-	59,0	59,0
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	-	53,0	53,0
	RESSOURCES HUMAINES	-	52,0	52,0
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	-	57,5	57,5
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	42,5	47,0	47,0
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	47,5	53,0	53,0
Non Renseigné	58,0	46,0	46,5	
<b>Total Exploitation</b>		<b>43,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	ADMINISTRATION GENERALE	58,5	57,5	58,0
	AFFAIRES JURIDIQUES	-	30,0	30,0
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	58,0	-	58,0
	CONTROLE EXTERNE	35,0	49,0	49,0
	EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	-	47,5	47,5
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	32,0	48,0	46,0
	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	-	49,0	49,0
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	35,0	54,0	35,0
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	53,5	-	53,5
	NUMERIQUE ET SI	54,0	-	54,0
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	-	44,0	44,0
	RESSOURCES HUMAINES	49,0	-	49,0
	SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	60,0	-	60,0
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	43,0	45,0	45,0
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	42,0	44,0	44,0	
Non Renseigné	25,5	45,0	43,5	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>50,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>



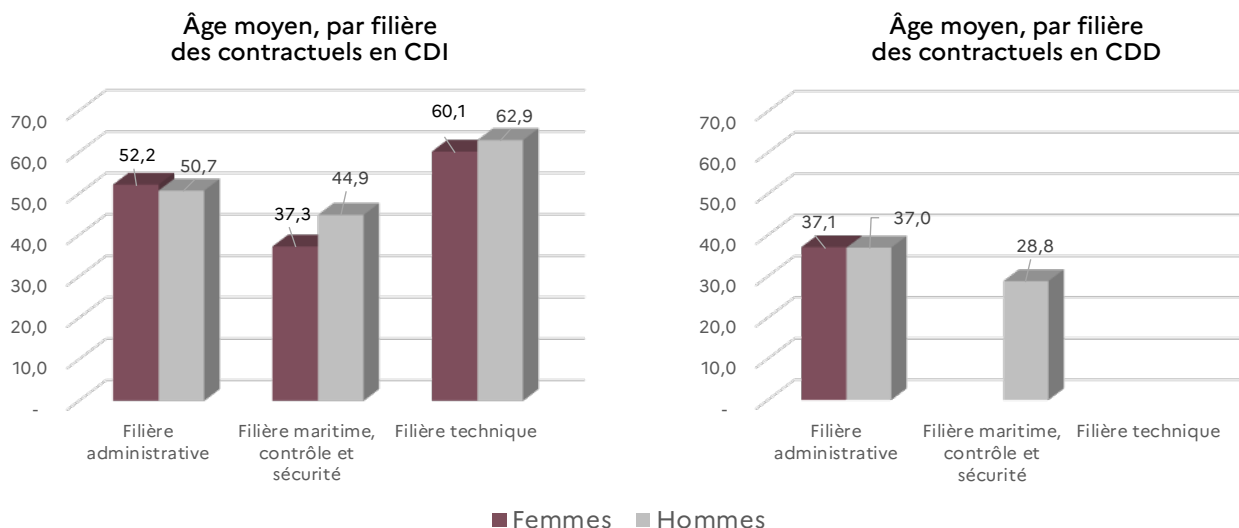
Filière	Métier	F	H	Total
Ouvrière	ACHAT	43,0	46,5	44,0
	ADMINISTRATION GENERALE	56,0	52,0	52,0
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	55,5	57,0	57,0
	CONTROLE EXTERNE	46,5	50,0	50,0
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	-	52,0	52,0
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	57,0	48,5	49,0
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	54,0	52,0	52,5
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	51,0	52,0	52,0
	LABORATOIRES	35,0	45,5	42,0
	NUMERIQUE ET SI	55,0	52,0	52,0
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	-	54,0	54,0
	RESSOURCES HUMAINES	54,0	57,0	57,0
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	-	55,5	55,5
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	58,0	52,0	52,0
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	44,0	52,0	51,0
Non Renseigné	54,0	50,0	50,0	
<b>Total Ouvrière</b>		<b>52,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>
Technique	ACHAT	45,0	51,0	49,0
	ADMINISTRATION GENERALE	48,0	52,0	51,0
	AFFAIRES JURIDIQUES	53,0	55,0	53,0
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	51,0	50,0	50,5
	CONTROLE EXTERNE	46,5	51,0	51,0
	EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	48,0	52,0	51,0
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	43,0	49,0	48,0
	ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	31,0	43,0	38,0
	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	21,0	22,0	21,5
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	45,0	48,0	47,0
	FINANCES PUBLIQUES	56,0	-	56,0
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	46,0	48,0	47,0
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	42,0	50,0	49,0
	LABORATOIRES	37,0	43,0	41,5
	NUMERIQUE ET SI	47,0	50,0	49,0
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	59,0	56,0	57,0
	RESSOURCES HUMAINES	46,5	52,0	50,0
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	46,0	52,0	50,0
TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	56,0	54,0	54,0	
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	43,0	48,0	47,0	
Non Renseigné	43,0	48,0	46,0	
<b>Total Technique</b>		<b>43,0</b>	<b>49,0</b>	<b>47,0</b>
<b>Total général</b>		<b>50,0</b>	<b>49,0</b>	<b>49,0</b>



## 2-C-1-3 L'âge moyen et l'âge médian des contractuels par filière, par fondement juridique de recrutement, par type de contrat et par sexe

### 1) L'âge moyen

En moyenne, les personnels en CDD sont plus jeunes (36,9 ans) que les personnels en CDI (49,6 ans). L'ensemble du personnel est âgé en moyenne de 43,7 ans.



Filière	Fondement juridique de recrutement	CDD		Total CDD	CDI		Total CDI	Total général
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Administrative	Article 22 bis	26,0	27,0	26,5	-	-	-	26,5
	Article 27	44,0	-	44,0	-	-	-	44,0
	Article 4	37,3	36,9	37,1	52,1	48,9	50,9	42,2
	Article 5	-	-	-	52,0	54,8	54,0	54,0
	Article 6	47,0	58,3	56,0	59,7	60,6	59,9	59,2
	Article 6 quinquies	32,6	29,3	31,6	-	-	-	31,6
	Article 82	-	-	-	50,1	53,8	51,8	51,8
<b>Total Administrative</b>		<b>37,1</b>	<b>37,0</b>	<b>37,0</b>	<b>52,2</b>	<b>50,7</b>	<b>51,6</b>	<b>43,4</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Article 4	-	28,8	28,8	37,3	44,9	44,7	43,9
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>-</b>	<b>28,8</b>	<b>28,8</b>	<b>37,3</b>	<b>44,9</b>	<b>44,7</b>	<b>43,9</b>
Technique	Article 82	-	-	-	60,1	62,9	61,8	61,8
<b>Total Technique</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>60,1</b>	<b>62,9</b>	<b>61,8</b>	<b>61,8</b>
	Moyenne Article 22 bis	26,0	27,0	26,5	-	-	-	26,5
	Moyenne Article 27	44,0	-	44,0	-	-	-	44,0
	Moyenne Article 4	37,3	36,5	36,9	51,8	46,2	48,3	42,6
	Moyenne Article 5	-	-	-	52,0	54,8	54,0	54,0
	Moyenne Article 6	47,0	58,3	56,0	59,7	60,6	59,9	59,2
	Moyenne Article 6 quinquies	32,6	29,3	31,6	-	-	-	31,6
<b>Total général</b>		<b>37,1</b>	<b>36,6</b>	<b>36,9</b>	<b>52,2</b>	<b>47,8</b>	<b>49,6</b>	<b>43,7</b>

## 2) L'âge médian

Les personnels en CDI ont un âge médian plus élevé (50 ans) que l'ensemble du personnel (44 ans) et que les personnels en CDD (37 ans).

Filière	Fondement juridique de recrutement gest	CDD	CDI	Total général
Administrative	Article 22 bis	26,5	0	26,5
	Article 27	44,0	0	44,0
	Article 4	37,1	50,9	42,2
	Article 5	0	54,0	54,0
	Article 6	56,0	59,9	59,2
	Article 6 quinquies	31,6	0	31,6
	Article 82	0	51,8	51,8
<b>Total Administrative</b>		<b>37,0</b>	<b>51,6</b>	<b>43,4</b>
<b>Maritime, Contrôle et Sécurité</b>	Article 4	28,8	44,7	43,9
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>28,8</b>	<b>44,7</b>	<b>43,9</b>
<b>Technique</b>	Article 82	0	61,8	61,8
<b>Total Technique</b>		<b>0</b>	<b>61,8</b>	<b>61,8</b>
	Moyenne Article 22 bis	26,5	0	26,5
	Moyenne Article 27	44,0	0	44,0
	Moyenne Article 4	36,9	48,3	42,6
	Moyenne Article 5		54,0	54,0
	Moyenne Article 6	56,0	59,9	59,2
	Moyenne Article 6 quinquies	31,6	0	31,6
	Moyenne Article 82	0	53,3	53,3
<b>Total général</b>		<b>36,9</b>	<b>49,6</b>	<b>43,7</b>

Filière	Statut	Cat. A+		Total Cat. A+
		F	H	
Filière Administrative	Fonctionnaire sur emploi permanent	52,0	54,0	53,0
	Contractuel sur emploi permanent	52,5	47,0	48,0
	Apprenti	0	0	0
<b>Total Administrative</b>		<b>52,0</b>	<b>54,0</b>	<b>53,0</b>
Exploitation	Fonctionnaire sur emploi permanent	0	0	0
<b>Total Exploitation</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Fonctionnaire sur emploi permanent	0	0	0
	Contractuel sur emploi permanent	0	0	0
	Militaires	32,0	43,5	40,5
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>32,0</b>	<b>43,5</b>	<b>40,5</b>
Ouvrière	Ouvriers d'état	0	0	0
<b>Total Ouvrière</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Technique	Fonctionnaire sur emploi permanent	43,0	43,0	43,0
	Contractuel sur emploi permanent	0	0	0
	Fonctionnaire/stagiaire/élèves	0	0	0
<b>Total Technique</b>		<b>43,0</b>	<b>43,0</b>	<b>43,0</b>
	Médiane Fonctionnaire sur emploi permanent	50,0	52,0	51,0
	Médian Contractuel sur emploi permanent	52,5	47,0	48,0
	Médiane Ouvriers d'état	0	0	
	Médian Apprenti	0		0
	Médiane Fonctionnaire/stagiaire/élèves	0	0	0
	Médiane Militaires	32,0	43,5	40,5
<b>Total général</b>		<b>46,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>



Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Médian F	Médian H	Total général
F	H		F	H		F	H		F	H				
48,0	48,0	48,0	53,0	51,0	52,0	54,0	53,0	54,0	0	0	0	52,0	51,0	52,0
39,0	43,0	40,0	39,5	36,5	38,0	55,0	38,0	50,0	0	0	0	43,0	41,0	42,0
0	22,0	22,0	22,0	25,5	24,0	23,0	22,5	23,0	0	0	0	23,0	23,0	23,0
<b>47,0</b>	<b>47,0</b>	<b>47,0</b>	<b>52,0</b>	<b>0,0</b>	<b>52,0</b>	<b>54,0</b>	<b>52,0</b>	<b>54,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>52,0</b>	<b>50,0</b>	<b>51,0</b>
0	0		0	0	0	43,0	48,0	48,0	0	0	0	43,0	48,0	48,0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>
0	55,0	55,0	44,0	49,0	49,0	58,0	53,0	56,0	0	0	0	58,0	51,0	53,0
0	0	0	0	0	0	40,0	46,0	45,0	0	0	0	40,0	46,0	45,0
0	54,0	54,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32,0	44,5	42,0
<b>0</b>	<b>55,0</b>	<b>55,0</b>	<b>44,0</b>	<b>9,0</b>	<b>49,0</b>	<b>58,0</b>	<b>48,0</b>	<b>51,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>
57,5	0	57,5	55,0	60,0	57,0	0	0	0	48,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0
<b>57,5</b>	<b>0</b>	<b>57,5</b>	<b>55,0</b>	<b>60,0</b>	<b>57,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>
42,0	47,0	44,5	46,0	50,0	49,0	56,0	55,0	56,0	0	0	0	44,0	49,0	48,0
60,0	63,0	62,0	60,5	63,0	62,0	0	0	0	0	0	0	60,0	63,0	62,0
21,0	21,0	21,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21,0	21,0	21,0
41,0	46,0	44,0	46,0	50,0	49,0	56,0	55,0	56,0	0	0	0	43,5	49,0	48,0
45,0	47,0	46,0	50,0	0,0	50,0	54,0	49,0	52,0	0	0	0	50,0	49,0	50,0
39,0	44,0	41,0	42,0	38,0	39,0	55,0	44,0	47,0	0	0	0	43,0	44,0	43,0
57,5		57,5	55,0	60,0	57,0	0	0	0	48,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0
	22,0	22,0	22,0	5,5	24,0	23,0	22,5	23,0	0	0	0	23,0	23,0	23,0
21,0	21,0	21,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21,0	21,0	21,0
-	54,0	54,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32,0	44,5	42,0
<b>44,0</b>	<b>46,0</b>	<b>45,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>54,0</b>	<b>49,0</b>	<b>51,0</b>	<b>48,0</b>	<b>52,0</b>	<b>52,0</b>	<b>50,0</b>	<b>49,0</b>	<b>49,0</b>



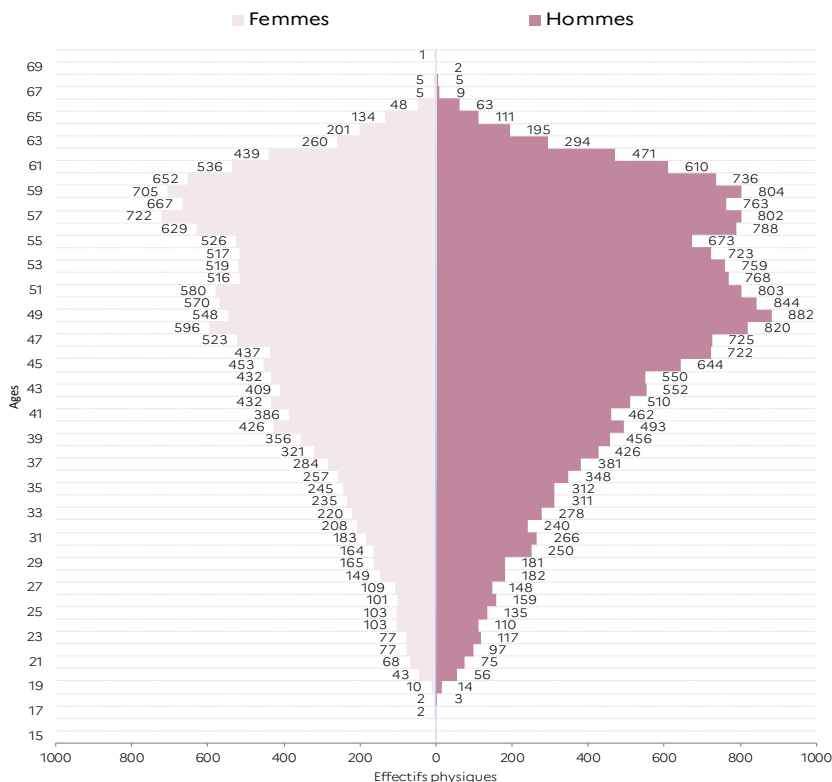
## 2-C-2 Les pyramides des âges en effectif physique

### 2-C-2-1 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels en effectif physique

Sexe	Nombre	%	Age moyen	Age médian	Age moy 2019	Age médian 2019	Age moy 2018	Age médian 2018
Femmes	16 356	43,6%	48 ans 2 mois	50 ans	48 ans 0 mois	49 ans	47 ans 11 mois	49 ans
Hommes	21 128	56,4%	47 ans 9 mois	49 ans	47 ans 7 mois	49 ans	47 ans 4 mois	48 ans
Total	37 484	100,0%	47 ans 11 mois	49 ans	47 ans 9 mois	49 ans	47 ans 7 mois	49 ans

Il peut être constaté un âge moyen de 47 ans et 11 mois au sein de l'ensemble des effectifs, soit 2 mois de plus qu'en 2019.

La pyramide des âges montre une plus grande concentration des agents à partir de 45 ans, avec un premier pic autour de 50 ans, plus important pour les hommes, et un second entre 56 et 60 ans.



### 2-C-2-2 Pyramide des âges en effectif physique par catégorie

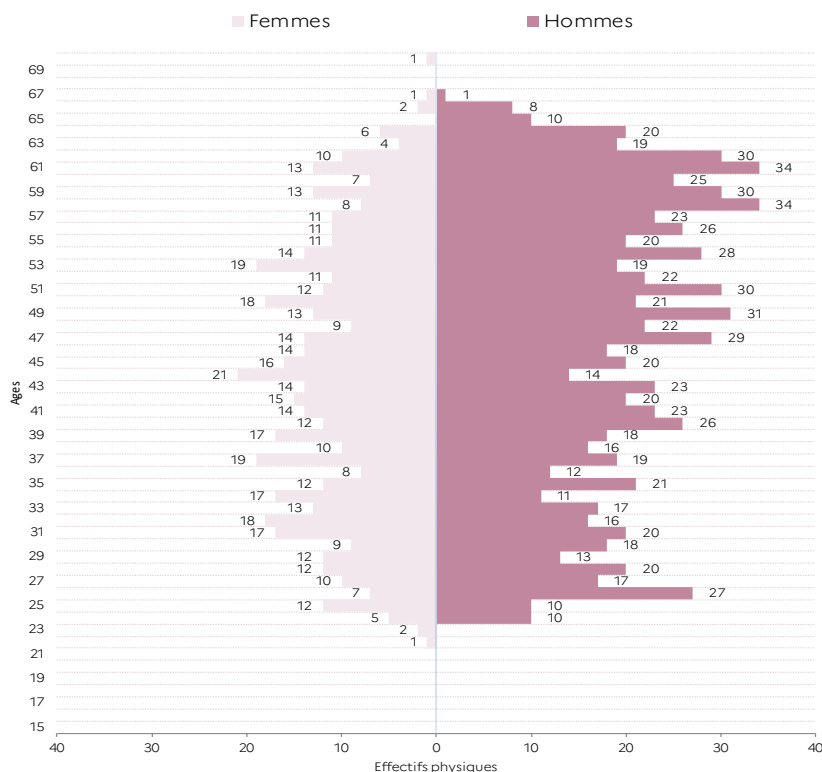
#### La catégorie A+

Sexe	Nombre	%	Age moyen	Age médian	Age moy 2019	Age médian 2019	Age moy 2018	Age médian 2018
Femmes	515	36,6%	43 ans 6 mois	44 ans	43 ans 11 mois	43 ans	47 ans 11 mois	43 ans
Hommes	891	63,4%	46 ans 7 mois	48 ans	47 ans 3 mois	49 ans	47 ans 4 mois	48 ans
Total	1 406	100,0%	45 ans 5 mois	46 ans	46 ans 2 mois	47 ans	47 ans 7 mois	47 ans

Il peut être constaté un âge moyen de 45 ans et 9 mois au sein des effectifs de catégorie A+, soit 9 mois de moins qu'en 2019.

La pyramide des âges des agents de catégorie A+ est plus homogène que celle de l'ensemble des effectifs, mais débute à un âge plus avancé (22 ans contre 17). Plus l'âge avance, plus les effectifs masculins sont importants, tandis que les effectifs féminins restent relativement stables.

En 2020, l'âge moyen des femmes de catégorie A+ est de 43 ans et 6 mois, soit 4 ans et 6 mois de moins que l'âge moyen des effectifs ministériels (47 ans et 11 mois).



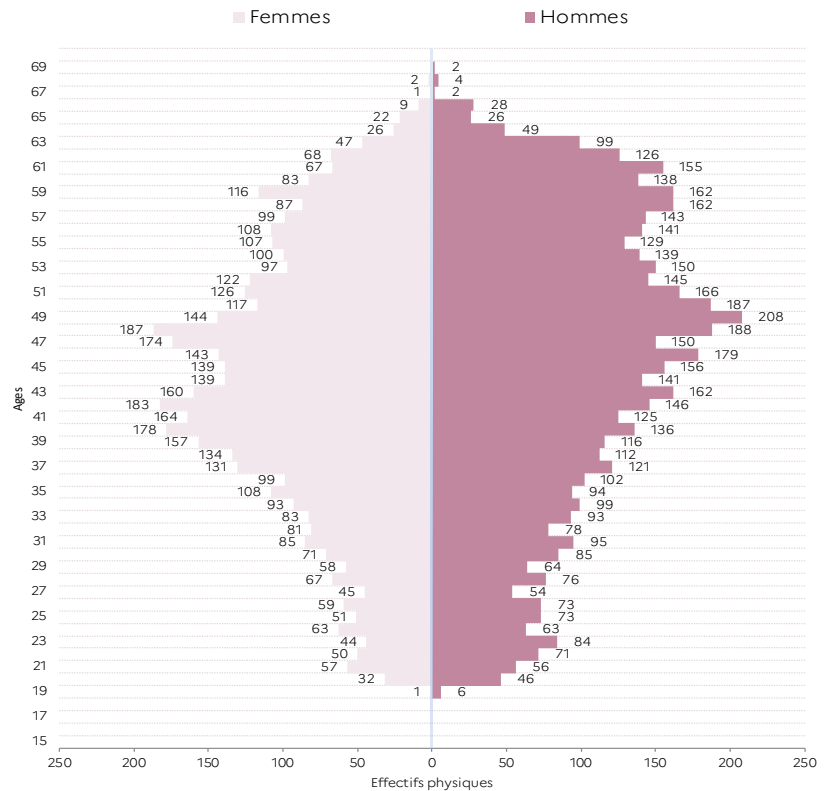


## La catégorie A

Sexe	Nombre	%	Age moyen	Age médian	Age moy 2019	Age médian 2019	Age moy 2018	Age médian 2018
Femmes	4 584	45,9%	43 ans 8 mois	44 ans	43 ans 2 mois	43 ans	42 ans 9 mois	43 ans
Hommes	5 405	54,1%	45 ans 2 mois	46 ans	44 ans 11 mois	46 ans	44 ans 8 mois	46 ans
Total	9 989	100,0%	44 ans 6 mois	45 ans	44 ans 1 mois	45 ans	43 ans 10 mois	44 ans

Il peut être constaté un âge moyen de 44 ans et 6 mois au sein des effectifs de catégorie A, soit 5 mois de plus qu'en 2019.

Les femmes de catégorie A sont plus nombreuses dans les classes d'âges médianes (de 39 à 49 ans) tandis que les hommes sont plus nombreux autour de 50 et 60 ans.



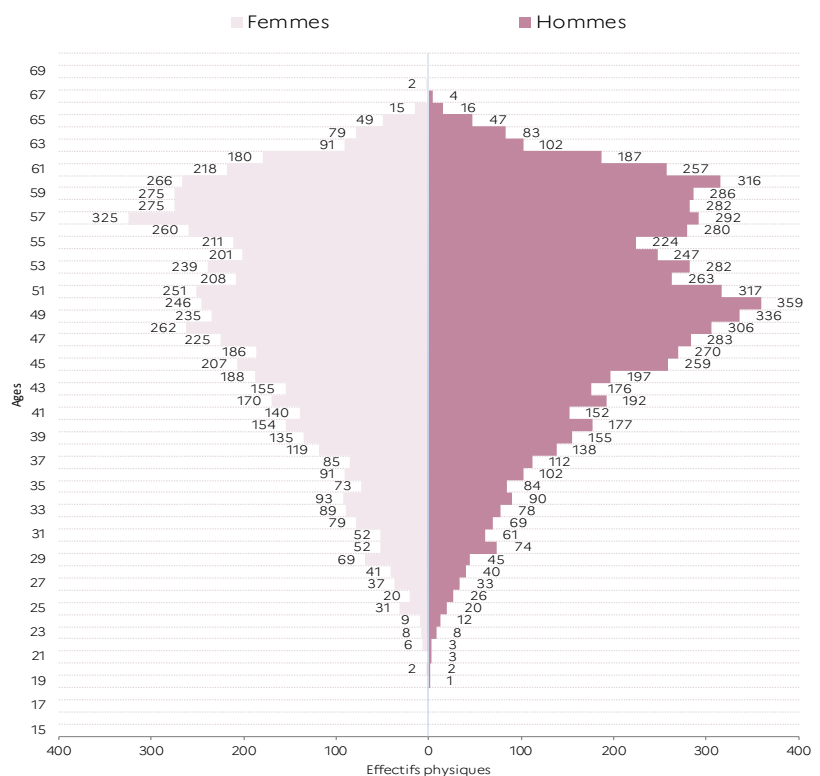
## La catégorie B

Sexe	Nombre	%	Age moyen	Age médian	Age moy 2019	Age médian 2019	Age moy 2018	Age médian 2018
Femmes	6 404	46,6%	49 ans 2 mois	50 ans	48 ans 11 mois	50 ans	48 ans 7 mois	50 ans
Hommes	7 348	53,4%	49 ans 3 mois	50 ans	48 ans 12 mois	50 ans	48 ans 9 mois	49 ans
Total	13 752	100,0%	49 ans 2 mois	50 ans	48 ans 11 mois	50 ans	48 ans 8 mois	49 ans

Il peut être constaté un âge moyen de 49 ans et 2 mois au sein des effectifs de catégorie B, soit 3 mois de plus qu'en 2019.

La pyramide des âges des agents de catégorie B est très similaire à celle de l'ensemble des agents, avec des courbes accentuées. Les agents les plus jeunes sont moins représentés, et l'augmentation des effectifs avec l'âge est plus visible, ce qui explique un âge médian un peu plus élevé que pour l'ensemble des agents (50 ans contre 49).

Les femmes et les hommes ont des effectifs similaires. Comme dans les effectifs totaux, aux alentours de 50 ans, les hommes connaissent un pic d'effectifs plus important.



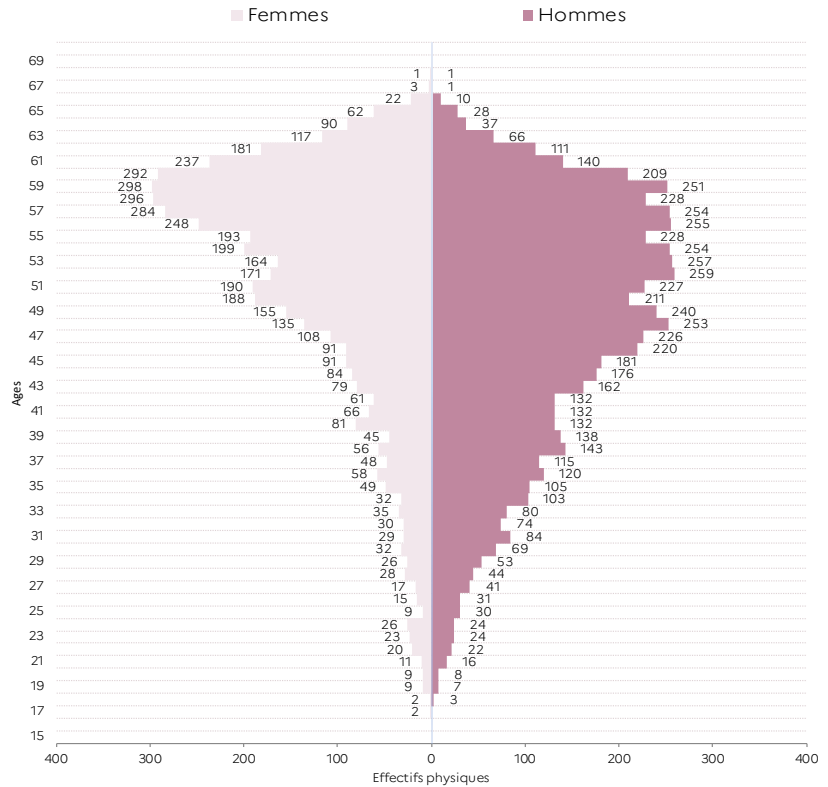
### La catégorie C

Sexe	Nombre	%	Age moyen	Age médian	Age moy 2019	Age médian 2019	Age moy 2018	Age médian 2018
Femmes	4 798	43,6%	51 ans 7 mois	54 ans	51 ans 3 mois	54 ans	51 ans 2 mois	54 ans
Hommes	6 215	56,4%	47 ans 10 mois	49 ans	47 ans 6 mois	49 ans	47 ans 4 mois	49 ans
Total	11 013	100,0%	49 ans 5 mois	51 ans	49 ans 2 mois	51 ans	49 ans 1 mois	51 ans

Il peut être constaté un âge moyen de 49 ans et 5 mois au sein des effectifs de catégorie C, soit 3 mois de plus qu'en 2019

La pyramide des âges des agents de catégorie C présente un déséquilibre hommes/femmes important. Les femmes sont très peu nombreuses jusqu'à 45 ans environs, puis les effectifs augmentent jusqu'à atteindre un pic entre 56 et 61 ans. Pour les hommes, les effectifs sont plus homogènes, bien qu'ils restent plus importants entre 45 et 60 ans.

Ces disparités se retrouvent dans l'âge médian, qui est de 54 ans pour les femmes contre 49 pour les hommes.



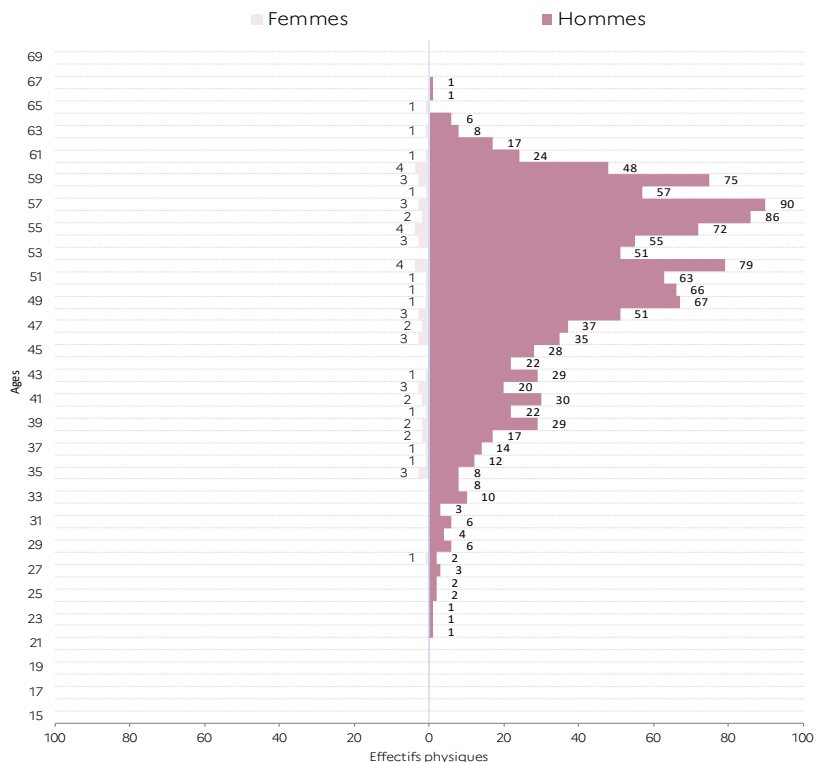
### La catégorie OPA

Sexe	Nombre	%	Age moyen	Age médian	Age moy 2019	Age médian 2019	Age moy 2018	Age médian 2018
Femmes	55	4,2%	49 ans 4 mois	50 ans 6 mois	49 ans 3 mois	51 ans	47 ans 5 mois	49 ans
Hommes	1 269	95,8%	50 ans 8 mois	52 ans	50 ans 1 mois	51 ans	49 ans 7 mois	51 ans
Total	1 324	100,0%	50 ans 8 mois	52 ans	50 ans 1 mois	51 ans	49 ans 6 mois	51 ans

Il peut être constaté un âge moyen de 50 ans et 8 mois au sein des effectifs des OPA, soit 7 mois de plus qu'en 2019.

La pyramide des âges OPA illustre la très grande majorité masculine observée dans cette catégorie.

Les pics d'effectifs masculins autour de 50 et 57 ans se retrouvent également pour ces effectifs.



## 2-C-2-3 Pyramide des âges des personnels contractuels

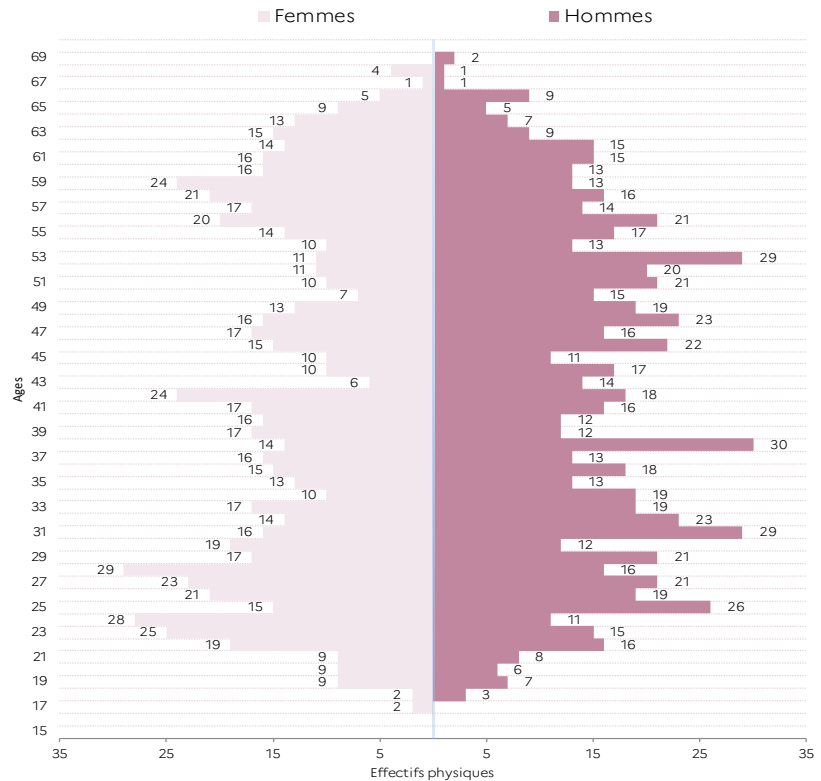
### L'ensemble des personnels contractuels

Sexe	Nombre	%	Age moyen	Age médian	Age moy 2019	Age médian 2019	Age moy 2018	Age médian 2018
Femmes	741	48,70%	41 ans 3 mois	40 ans	41 ans 9 mois	41 ans	42 ans 0 mois	40 ans
Hommes	781	51,30%	41 ans 11 mois	42 ans	41 ans 4 mois	40 ans	42 ans 6 mois	42 ans
Total	1522		41 ans 7 mois	41 ans	41 ans 7 mois	40 ans	42 ans 3 mois	41 ans

Il peut être constaté un âge moyen de 41 ans et 7 mois au sein des effectifs de contractuels, soit une moyenne identique à celle de 2019.

La pyramide des âges des personnels contractuels est plus équilibrée que celle des personnels titulaires. En rupture avec les catégories précédentes, les classes d'âges inférieures à 40 ans et supérieures à 60 ans sont aussi représentées que les classes d'âge médianes.

On observe un déséquilibre hommes/femmes avec une baisse du nombre de femmes entre 43 et 53 ans.

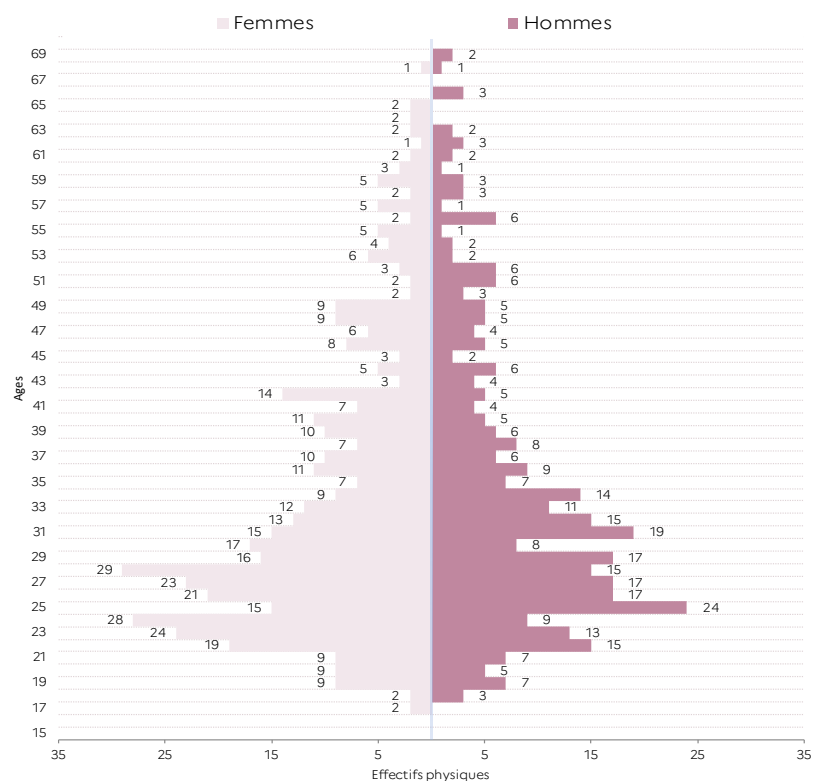


### Les personnels contractuels en CDD

Sexe	Nombre	%	Age moyen	Age médian	Age moy 2019	Age médian 2019	Age moy 2018	Age médian 2018
Femmes	441	56,20%	33 ans 11 mois	30 ans	36 ans 3 mois	35 ans 7 mois	48 ans 7 mois	50 ans
Hommes	344	43,80%	34 ans 5 mois	31 ans	37 ans 7 mois	37 ans 7 mois	48 ans 9 mois	49 ans
Total	785		34 ans 2 mois	31 ans	36 ans 10 mois	36 ans 6 mois	48 ans 8 mois	49 ans

Il peut être constaté un âge moyen de 34 ans et 2 mois au sein des effectifs de contractuels en CDD, soit 2 ans et 8 mois de moins qu'en 2019.

Comme l'évoquaient les âges moyens et médians de cette catégorie, les effectifs contractuels en CDD sont majoritairement jeunes. La pyramide des âges illustre bien la sur-représentation des âges inférieurs à 35 ans, en particulier chez les femmes.

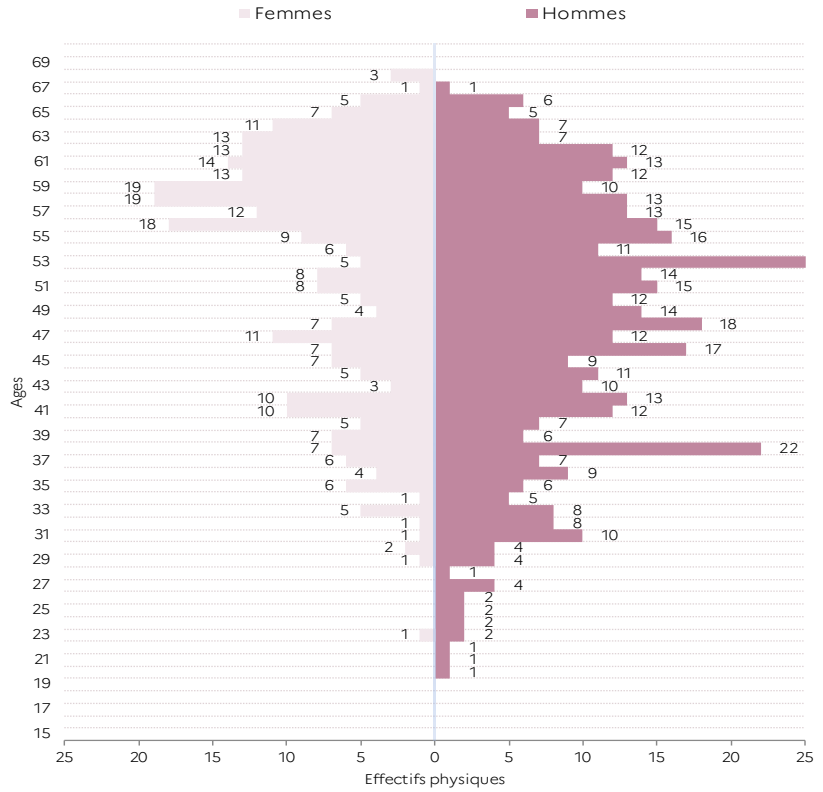


### Les personnels contractuels en CDI

Sexe	Nombre	%	Age moyen	Age médian	Age moy 2019	Age médian 2019	Age moy 2018	Age médian 2018
Femmes	300	40,70%	52 ans 2 mois	55 ans	54 ans 8 mois	55 ans 1 mois	47 ans 5 mois	49 ans
Hommes	437	59,30%	47 ans 9 mois	49 ans	54 ans 6 mois	56 ans 1 mois	49 ans 7 mois	51 ans
Total	737		49 ans 7 mois	51 ans	54 ans 7 mois	55 ans 1 mois	49 ans 6 mois	51 ans

Il peut être constaté un âge moyen de 49 ans et 7 mois au sein des effectifs de contractuels en CDI, soit 5 ans de moins qu'en 2019.

À l'inverse des personnels contractuels en CDD, les personnels contractuels en CDI sont plutôt rassemblés dans les classes d'âges les plus élevées. L'augmentation des effectifs avec l'âge est plus homogène chez les hommes que chez les femmes qui présentent un pic entre 55 et 65 ans environs.



## 2-D Les autorisations d'exercice d'une activité accessoire



En application de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, le principe est que l'agent public (ou le contractuel recruté dans un service de l'État ou un de ses établissements public) se consacre exclusivement aux tâches qui lui sont confiées, mais ce principe souffre d'exceptions.

Parmi ces exceptions figure notamment la possibilité de cumuler son activité avec une activité considérée comme accessoire au sens de l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020. La liste des activités accessoires qu'il est possible de cumuler avec son activité de fonctionnaire est fixée de manière limitative par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique à l'article 11 qui dispose que :

« Les activités exercées à titre accessoire susceptibles d'être autorisées sont les suivantes :

1° Expertise et consultation, sans préjudice des dispositions du 3° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 mentionnée ci-dessus et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L. 531-8 et suivants du code de la recherche.

2° Enseignement et formation.

3° Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire.

4° Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale.

5° Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce.

6° Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide.

7° Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers.

8° Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif.

9° Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger.

10° Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail.

11° Vente de biens produits personnellement par l'agent.

Les activités mentionnées aux 1° à 9° peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale.

Pour les activités mentionnées aux 10° et 11°, l'affiliation au régime mentionné à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale est obligatoire. »

La décision de cumul d'activités accessoires relève de l'autorité hiérarchique.

En matière de cumul d'activités accessoires, l'agent a la possibilité de se mettre à temps partiel, mais ce n'est pas une obligation contrairement au cumul d'activité pour création ou reprise d'entreprise (cf. article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 et article 16 du décret n° 2020-69).

L'exercice de l'activité accessoire doit se faire en dehors du temps de travail. Il faut que le temps passé et la rémunération induite relèvent bien du caractère accessoire par rapport à l'activité principale. Même si aucun texte ne fixe de limite en la matière, il convient de respecter l'esprit du terme « activité accessoire ».

Le cumul d'activité peut donc être autorisé seulement s'il est compatible avec les nécessités du service, si son exercice ne porte pas atteinte à l'indépendance, à la neutralité du service et s'il ne porte pas atteinte aux principes déontologiques prévus à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 et si son caractère est bien accessoire (activité secondaire) par rapport à l'activité principale aux services du pôle ministériel.





## 2-D-1 Répartition des cumuls d'activités accessoires par type d'activités

Types d'activités de cumul accessoire	Nombre d'autorisations
Expertise et consultation	5
Enseignement et formation	369
Activité à caractère sportif ou culturel	11
Activité agricole	16
Activité de conjoint collaborateur	4
Aide à domicile	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers	7
Activité d'intérêt général	2
Mission d'intérêt public de coopération internationale	0
Service à la personne	5
Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent	1
<b>Total</b>	<b>420</b>

Les données présentées ci-dessus ne comprennent pas celles des années antérieures 2019 et 2018, s'agissant d'un indicateur nouveau introduit par le rapport social unique.

Il peut être constaté en 2020 que les demandes de cumuls d'activités accessoires concernent à près de 90% des demandes relatives à des activités d'enseignement et de formation.

## 2-D-2 Évolution du nombre de demandes de cumul d'activités accessoires

Suites données aux demandes	2018	2019	2020
Compatibilité	333	386	414
Compatibilité sous réserve	3	0	5
Avis tacite de compatibilité	SO	0	0
Incompatibilité	1	1	1
Incompétence	SO	SO	0
Autres (abandon, sans objet)	SO	SO	0
<b>Total des demandes</b>	<b>337</b>	<b>387</b>	<b>420</b>

## 2-D-3 Le cumul d'activités accessoires par catégories et par corps

	2018	%	2019	%	2020	%
<b>A</b>	233	69%	251	65%	267	63%
<b>B</b>	85	25%	121	31%	112	27%
<b>C</b>	19	6%	15	4%	41	10%
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>	<b>387</b>	<b>100%</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>



	2018	%	2019	%	2020	%
IPEF	6	1,0%	1	0,0%	5	1,0%
ITPE	174	52,0%	173	45,0%	173	41,0%
AUE	1	0,0%	0	0,0%	5	1,0%
AAE	39	12,0%	61	16,0%	63	15,0%
AAM	0	0,0%	2	0,0%	1	0,0%
IAM	0	0,0%	1	0,0%	2	1,0%
IGADD	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
AC	3	1,0%	0	0,0%	1	0,0%
OP	2	1,0%	4	1,0%	4	1,0%
TSDD	65	19,0%	95	25,0%	63	15,0%
TE	1	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
SACDD	19	6,0%	25	7,0%	49	12,0%
dessinateurs	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
ETST	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
OPA	2	1,0%	4	1,0%	4	1,0%
PETPE	13	4,0%	0	0,0%	27	7,0%
ATAE	0	0,0%	2	1,0%	0	0,0%
AAAE	3	1,0%	8	2,0%	10	2,0%
SGM	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
Conseiller technique de service social	0	0,0%	0	0,0%	2	1,0%
Médecin de mer	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
Contractuels	8	2,0%	9	2,0%	9	2,0%
<b>TOTAL</b>	<b>337</b>	<b>100,0%</b>	<b>387</b>	<b>100,0%</b>	<b>420</b>	<b>100,0%</b>

La répartition par catégorie fait apparaître une majorité de demandes de cumul d'activités accessoires relevant des agents de catégorie A et la répartition par corps montre que parmi les agents de catégorie A, le corps des ITPE représente plus de 40% des demandes au cours des 3 dernières années.

En 2020, il peut être noté toutefois une augmentation chez les agents de catégorie C et plus particulièrement pour les agents appartenant au corps des PETPE. En effet, la part des agents de catégorie C passe de 3,9% en 2019 à 9,8% en 2020, alors qu'elle avait diminué entre 2018 et 2019, sans explication connue.

#### 2-D-4 Évolution du cumul d'activité accessoire

Année	2018		2019		2020	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Répartition femmes/hommes						
Femmes	97	29%	116	30%	140	33%
Hommes	240	71%	271	70%	280	67%
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>	<b>387</b>	<b>100%</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

La proportion de dossiers déposés par des femmes, après avoir connu une stabilité autour de 30 %, connaît en 2020 une légère augmentation pour atteindre 33 % des demandes.





# 3

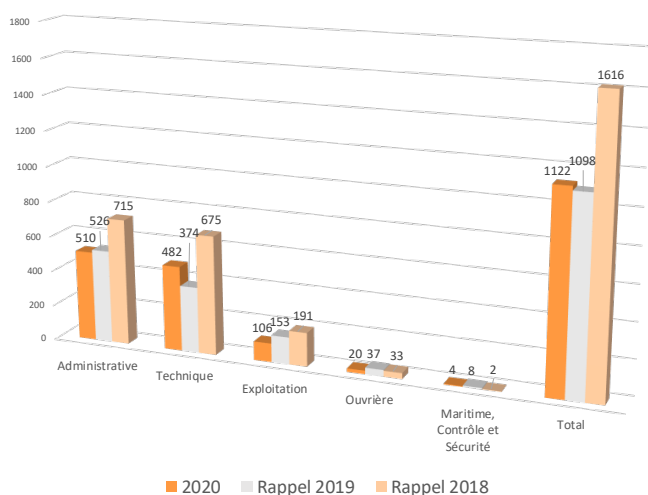
## LES RECRUTEMENTS



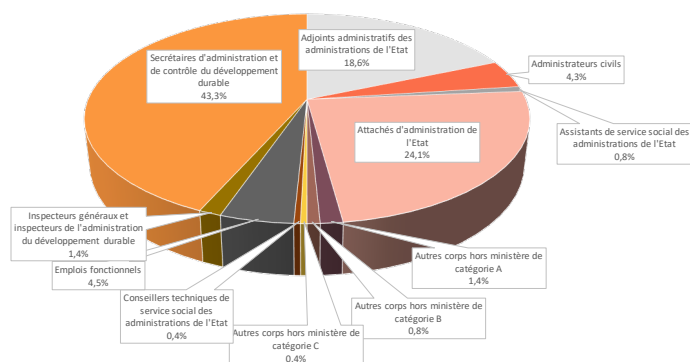
## 3-A Le recrutement de fonctionnaires en 2020

Le volume des recrutements a augmenté de 2,19 % en 2020, après une baisse de 32 % en 2019 par rapport à 2018.

Évolution 2018-2020 du nombre de recrutements des fonctionnaires



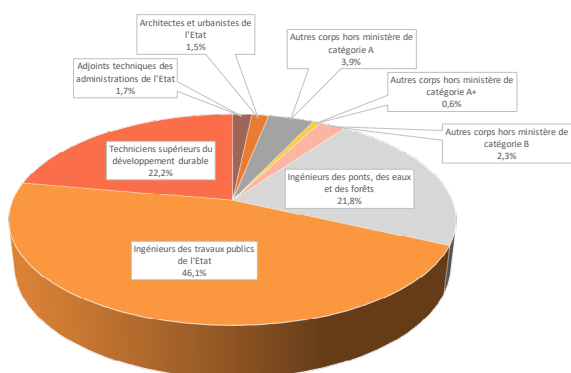
Les recrutements dans la filière administrative en 2020



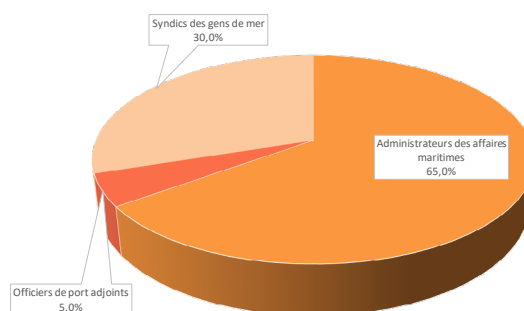
Filière	Corps	Voie d'accès	Catégorie A+			Catégorie A		
			F	H	Total	F	H	Total
Administrative	Adjointes administratives des administrations de l'État	Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	0	0	0	0	0	0
		Contrat	0	0	0	0	0	0
		Détachement	0	0	0	0	0	0
		Emploi réservé	0	0	0	0	0	0
		Mise à disposition	0	0	0	0	0	0
		Recrutement direct (sans concours), dont PACTE	0	0	0	0	0	0
		Retour mise à disposition	0	0	0	0	0	0
		<b>Total Adjointes administratives des administrations de l'État</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Administrateurs civils	Arrivée en PNA	3	0	3	0	0	0
		Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	2	4	6	0	0	0
		Détachement	5	3	8	0	0	0
		Mise à disposition	2	1	3	0	0	0
		Retour mise à disposition	0	2	2	0	0	0
	<b>Total Administrateurs civils</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	Assistants de service social des administrations de l'État	Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	0	0	0	0	1	1
Détachement		0	0	0	2	1	3	
<b>Total Assistants de service social des administrations de l'État</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		



### Les recrutements dans la filière technique en 2020



### Les recrutements dans la filière maritime en 2020



3

Catégorie B			Catégorie C			OPA		Total général			Rappel 2019			Rappel 2018		
F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	F	H	T	F	H	T
0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	6	2	8	0	0	6	2	8	0	0	0	0	0	0
0	0	0	59	9	68	0	0	59	9	68	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	5	0	5	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0
0	0	0	8	0	8	0	0	8	0	8	0	0	0	0	0	0
0	0	0	3	1	4	0	0	3	1	4	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>12</b>	<b>95</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>12</b>	<b>95</b>	<b>79</b>	<b>17</b>	<b>96</b>	<b>123</b>	<b>25</b>	<b>148</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	6	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	8	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>



Filière	Corps	Voie d'accès	Catégorie A+			Catégorie A			
			F	H	Total	F	H	Total	
Administrative	Attachés d'administration de l'État	Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	0	0	0	24	16	40	
		Détachement	0	0	0	29	15	44	
		Mise à disposition	0	0	0	3	2	5	
		Recrutement direct (sans concours), dont PACTE	0	0	0	9	6	15	
		Recrutement mal renseigné	0	0	0	11	6	17	
		Retour mise à disposition	0	0	0	1	1	2	
	<b>Total Attachés d'administration de l'État</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>77</b>	<b>46</b>	<b>123</b>
	Autres corps hors ministère de catégorie A	Arrivée en PNA	0	0	0	2	4	6	
		Recrutement mal renseigné	0	0	0	0	1	1	
	<b>Total Autres corps hors ministère de catégorie A</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
	Autres corps hors ministère de catégorie B	Arrivée en PNA	0	0	0	0	0	0	
	<b>Total Autres corps hors ministère de catégorie B</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Autres corps hors ministère de catégorie C	Détachement	0	0	0	0	0	0	
	<b>Total Autres corps hors ministère de catégorie C</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'État	Détachement	0	0	0	1	0	1	
		Recrutement mal renseigné	0	0	0	0	1	1	
	<b>Total Conseillers techniques de service social des administrations de l'État</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
	Emplois fonctionnels	Accueil sur emploi fonctionnel	10	8	18	0	0	0	
		Recrutement mal renseigné	4	1	5	0	0	0	
	<b>Total Emplois fonctionnels</b>			<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	Arrivée en PNA	0	1	1	0	0	0	
		Détachement	0	1	1	0	0	0	
		Recrutement mal renseigné	2	2	4	0	0	0	
		Retour mise à disposition	0	1	1	0	0	0	
	<b>Total Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable</b>			<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	Arrivée en PNA	0	0	0	0	0	0	
		Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	0	0	0	0	0	0	
Contrat		0	0	0	0	0	0		
Détachement		0	0	0	0	0	0		
Emploi réservé		0	0	0	0	0	0		
Intégration directe		0	0	0	0	0	0		
Mise à disposition		0	0	0	0	0	0		
Recrutement mal renseigné	0	0	0	0	0	0			
<b>Total Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Administrative</b>			<b>28</b>	<b>24</b>	<b>52</b>	<b>82</b>	<b>54</b>	<b>136</b>	



Catégorie B			Catégorie C			OPA		Total général			Rappel 2019			Rappel 2018		
F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	F	H	T	F	H	T
0	0	0	0	0	0	0	0	24	16	40	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	29	15	44	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	5	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	9	6	15	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	11	6	17	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>77</b>	<b>46</b>	<b>123</b>	<b>93</b>	<b>50</b>	<b>143</b>	<b>110</b>	<b>57</b>	<b>167</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	6	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
1	3	4	0	0	0	0	0	1	3	4	0	0	0	0	0	0
<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>44</b>
0	0	0	2	0	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>51</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	10	8	18	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
23	9	32	0	0	0	0	0	23	9	32	0	0	0	0	0	0
4	1	5	0	0	0	0	0	4	1	5	0	0	0	0	0	0
135	42	177	0	0	0	0	0	135	42	177	0	0	0	0	0	0
0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
1	2	3	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	0
1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>166</b>	<b>55</b>	<b>221</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>166</b>	<b>55</b>	<b>221</b>	<b>146</b>	<b>68</b>	<b>214</b>	<b>179</b>	<b>63</b>	<b>242</b>
<b>167</b>	<b>58</b>	<b>225</b>	<b>85</b>	<b>12</b>	<b>97</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>362</b>	<b>148</b>	<b>510</b>	<b>357</b>	<b>169</b>	<b>526</b>	<b>537</b>	<b>178</b>	<b>715</b>

3



Filière	Corps	Voie d'accès	Catégorie A+			Catégorie A		
			F	H	Total	F	H	Total
Technique	Adjoints techniques des administrations de l'État	Arrivée en PNA	0	0	0	0	0	0
		Détachement	0	0	0	0	0	0
	<b>Total Adjoints techniques des administrations de l'État</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Architectes et urbanistes de l'État	Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	2	2	4	0	0	0
		Retour mise à disposition	1	2	3	0	0	0
	<b>Total Architectes et urbanistes de l'État</b>			<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Autres corps hors ministère de catégorie A	Accueil sur emploi fonctionnel	0	0	0	0	1	1
		Arrivée en PNA	0	0	0	7	10	17
		Militaire	0	0	0	0	1	1
	<b>Total Autres corps hors ministère de catégorie A</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
	Autres corps hors ministère de catégorie A+	Arrivée en PNA	1	1	2	0	0	0
		Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	0	1	1	0	0	0
	<b>Total Autres corps hors ministère de catégorie A+</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Autres corps hors ministère de catégorie B	Arrivée en PNA	0	0	0	0	0	0
		Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	0	0	0	0	0	0
	<b>Total Autres corps hors ministère de catégorie B</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	19	38	57	0	0	0
		Détachement	0	3	3	0	0	0
		Réintégration	22	23	45	0	0	0
	<b>Total Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts</b>			<b>41</b>	<b>64</b>	<b>105</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ingénieurs des travaux publics de l'État	Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	0	0	0	39	67	106	
	Détachement	0	0	0	9	15	24	
	Mise à disposition	0	0	0	1	0	1	
	Recrutement mal renseigné	0	0	0	38	51	89	
	Retour mise à disposition	0	0	0	0	2	2	
<b>Total Ingénieurs des travaux publics de l'État</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>135</b>	
Techniciens supérieurs du développement durable	Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	0	0	0	0	0	0	
	Contrat	0	0	0	0	0	0	
	Détachement	0	0	0	0	0	0	
	Emploi réservé	0	0	0	0	0	0	
	Recrutement mal renseigné	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Techniciens supérieurs du développement durable</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Technique</b>			<b>45</b>	<b>70</b>	<b>115</b>	<b>94</b>	<b>147</b>	
Exploitation	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	0	0	0	0	0	0
		Contrat	0	0	0	0	0	0
		Détachement	0	0	0	0	0	0
		Emploi réservé	0	0	0	0	0	0
		Militaire	0	0	0	0	0	0
		Mise à disposition	0	0	0	0	0	0
		Recrutement direct (sans concours), dont PACTE	0	0	0	0	0	0
		Recrutement mal renseigné	0	0	0	0	0	0
		Retour mise à disposition	0	0	0	0	0	0
<b>Total Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Exploitation</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Ouvrière	Ouvriers des parcs et ateliers	Mise à disposition	0	0	0	0	0	0
		Retour mise à disposition	0	0	0	0	0	0
<b>Total Ouvriers des parcs et ateliers</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Ouvrière</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Administrateurs des affaires maritimes	Militaire	6	5	11	0	0	0
		Retour mise à disposition	0	2	2	0	0	0
	<b>Total Administrateurs des affaires maritimes</b>			<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Officiers de port adjoints	Détachement	0	0	0	0	0	0
	<b>Total Officiers de port adjoints</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Syndics des gens de mer	Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	0	0	0	0	0	0
Détachement		0	0	0	0	0	0	
<b>Total Syndics des gens de mer</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total général</b>			<b>79</b>	<b>101</b>	<b>180</b>	<b>176</b>	<b>201</b>	



Catégorie B			Catégorie C			OPA		Total général			Rappel 2019			Rappel 2018		
F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	F	H	T	F	H	T
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	6	7	0	0	1	6	7	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	7	8	0	0	1	7	8	0	4	4	0	5	5
0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	7	10	17	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>60</b>	<b>85</b>	<b>76</b>	<b>103</b>	<b>179</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
2	8	10	0	0	0	0	0	2	8	10	0	0	0	0	0	0
0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>57</b>	<b>92</b>	<b>149</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	19	38	57	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	22	23	45	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>64</b>	<b>105</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	39	67	106	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	9	15	24	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	38	51	89	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>135</b>	<b>222</b>	<b>55</b>	<b>72</b>	<b>127</b>	<b>63</b>	<b>79</b>	<b>142</b>
27	37	64	0	0	0	0	0	27	37	64	0	0	0	0	0	0
0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
7	27	34	0	0	0	0	0	7	27	34	0	0	0	0	0	0
0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
3	3	6	0	0	0	0	0	3	3	6	0	0	0	0	0	0
<b>37</b>	<b>70</b>	<b>107</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>70</b>	<b>107</b>	<b>46</b>	<b>84</b>	<b>130</b>	<b>66</b>	<b>120</b>	<b>186</b>
<b>39</b>	<b>79</b>	<b>118</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>179</b>	<b>303</b>	<b>482</b>	<b>132</b>	<b>242</b>	<b>374</b>	<b>267</b>	<b>408</b>	<b>675</b>
0	0	0	5	53	58	0	0	5	53	58	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	3	3	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	23	24	0	0	1	23	24	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	8	8	0	0	0	8	8	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	7	8	0	0	1	7	8	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>99</b>	<b>106</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>99</b>	<b>106</b>	<b>7</b>	<b>146</b>	<b>153</b>	<b>9</b>	<b>182</b>	<b>191</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>99</b>	<b>106</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>99</b>	<b>106</b>	<b>7</b>	<b>146</b>	<b>153</b>	<b>9</b>	<b>182</b>	<b>191</b>
0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	11	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	5	5	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>33</b>
<b>206</b>	<b>138</b>	<b>344</b>	<b>93</b>	<b>124</b>	<b>217</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>554</b>	<b>568</b>	<b>1122</b>	<b>504</b>	<b>594</b>	<b>1098</b>	<b>819</b>	<b>797</b>	<b>1616</b>

3



## 3-B La part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MTE, MCTRCT et Mer

### 3-B-1 Les obligations réglementaires

La loi n° 2012-347 dite «Sauvadet» du 12 mars 2012<sup>(1)</sup> complétée par la loi n°2014-873 du 4 août 2014<sup>(2)</sup> institue l'obligation de respecter pour chaque période annuelle un taux minimum de primo nomination de personnes de chaque sexe pour les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.

Définition des primo-nominations : sont prises en compte toutes les nominations sur un emploi de cadre dirigeant, hors les cas de renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emploi au sein d'un même département ministériel. La notion de primo nominations s'apprécie par pôle ministériel et par type d'emploi.

Les types d'emplois concernés pour notre périmètre ministériel sont :

- Type d'emploi n°1 : secrétaire général, directeurs généraux, directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, délégués placés sous l'autorité du ministre, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section.
- Type d'emploi n°2 : chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet.
- Type d'emploi n°4 : emplois régionaux ou interrégionaux de direction de l'administration territoriale de l'État (directeurs ou directeurs adjoints de DREAL, DEAL, DIRM....).

L'article 68 de la loi de 2014 fixe les objectifs à atteindre : 40 % à compter de 2017 (ce taux était de 20 % sur la période 2013-2014 puis de 30 % sur la période 2015-2016).

Les résultats sont transmis à la DGAFP sous forme d'une déclaration annuelle.

### 3-B-2 Les primo-nominations Répartition des primo-nominations

Type	Emploi	Primo-nominations 2018		Primo-nominations 2019		Primo-nominations 2020		Pourcentage 2020	
		F	H	F	H	F	H	F	H
Type 1	DAC	2	4	5	6	0	2	0,0 %	100,0 %
	CGEDD/ COMMISSAIRE	0	1	0	1	2	2	50,0 %	50,0 %
Total type 1		2	5	5	7	2	4	33,3 %	66,7 %
Type 2	Chef de service	0	3	1	2	2	2	50,0 %	50,0 %
	Sous-directeur	7	9	10	11	11	9	55,0 %	45,0 %
	EHN/DP	2	1	1	1	1	1	50,0 %	50,0 %
Total type 2		9	13	12	14	14	12	53,8 %	46,2 %
Total type 4	Emplois DATE	7	9	6	13	2	9	18,2 %	81,8 %
Total		18	27	23	34	18	25	41,9 %	58,1 %

Pour 2020, le pourcentage des nominations équilibrées est de 41,9 % hors établissement public et de 40 % avec les établissements publics, soit l'objectif fixé par la loi Sauvadet. Malgré une part des femmes à 36,6 % des cadres A+ gérés au sein de notre périmètre ministériel, l'objectif fixé par la loi Sauvadet a toujours été respecté depuis sa mise en place en 2013.

Sur un total global de 43 primo-nominations prononcées en 2020, la répartition est plus équilibrée et en

nette progression par rapport à 2019 pour les emplois de type 2 : chefs de service (50 % de primo-nominations féminines contre 33 % en 2019), sous-directeurs (55 % contre 48 % en 2019) et globalement pour cette catégorie d'emplois (54 % contre 46 % en 2019).

Les emplois de type 1 (directeur général, directeur d'administration centrale...) sont sous la barre des 40 % (33 %) ainsi que les emplois de type 4 (emplois de direction de l'administration territoriale de l'État) pour



lesquels, le résultat obtenu, 18 % en 2020, est en forte baisse par rapport à la situation de 2019 (32 %). Ce dernier résultat tient pour une large part à la difficulté à faire émerger des candidatures féminines pour des emplois de cadres dirigeants en service déconcentré.

Les corps d'encadrement supérieur du pôle ministériel étant à ce jour constitués pour les deux tiers d'hommes, le respect de l'objectif gouvernemental d'équilibre des nominations exige pour notre périmètre ministériel une vigilance toute particulière. À cette fin, un plan d'actions a été défini pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de dirigeants. Pour l'année 2020, la traduction de ce plan s'est matérialisée au travers :

→ du développement du projet « Oser ! » porté par la Haute fonctionnaire des MTE MCTRCT MM et le service du pilotage vise à briser le plafond de verre et renforcer les ambitions professionnelles de femmes volontaires

en leur apportant un coaching collectif et l'opportunité de créer 4 sessions de rencontres avec des femmes inspirantes de très haut niveau et de tous horizons professionnels choisies par elles. En 2020 le format a été maintenu et totalement réadapté au contexte,

→ d'organisation, malgré la situation sanitaire, d'ateliers « CV – préparation aux entretiens de recrutement »,

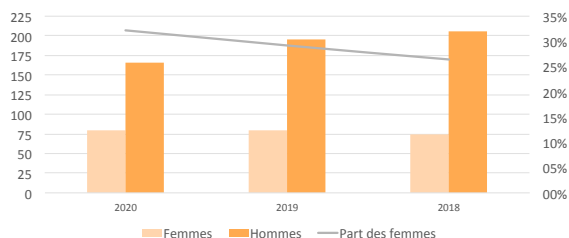
→ et de la mise en œuvre d'une démarche spécifique « Professionnaliser son recrutement – recruter sans discriminer » à destination de l'ensemble des cadres dirigeants du pôle ministériel et cofinancée par le « Fond pour l'égalité professionnelle ». Celle-ci a permis notamment de les sensibiliser aux « biais cognitifs » qui peuvent influencer les choix de recrutement et de les aider à mettre en place des processus plus objectifs, favorisant l'égalité des chances.

### 3-B-3 Les cadres dirigeants en fonction concernés par le dispositif des nominations équilibrées sur les emplois de dirigeants et supérieurs

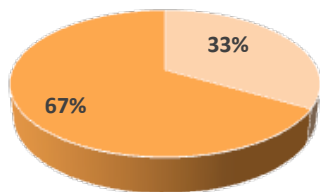
Au titre des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sur les emplois dirigeants et supérieurs :

	2020	2019	2018
Femmes	79	80	74
Hommes	166	194	206
Total	245	274	280
Part des femmes	32,2%	29,2%	26,4%

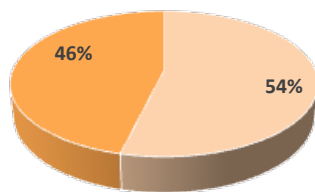
Évolution 2018-2020 de la répartition des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées



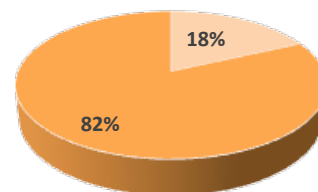
Répartition femmes-hommes des primo-nominations sur emplois de type 1



Répartition femmes-hommes des primo-nominations sur emplois de type 2



Répartition femmes-hommes des primo-nominations sur emplois de type 4



■ Femmes ■ Hommes

(1) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(2) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.



## 3-C Les concours et les examens professionnels nationaux

### 3-C-1 Les membres des jurys de concours et des examens

Il est à noter que les statistiques des 6 concours maritimes organisés en 2019 et 2020 qui dépendent de l'administration militaire, concernant les recrutements des EAAM, ESAM et ACAM ne sont pas prises en compte pour l'étude de la parité femmes-hommes.

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, les MTE-MCTRCT-Mer ont respecté sur l'ensemble des jurys composés, la participation cible de 40 % de femmes en moyenne présentes au sein des jurys de concours.

En moyenne, la part de femmes au sein de tous les jurys des concours (présidentes, adjointes et membres) a augmenté en 2020 par rapport à 2019 (44 % contre 40 %).

Il convient également de souligner le rapport favorable aux femmes dans de nombreux jurys de concours, avec près de 46 % des jurys en 2020 (22/48 des jurys composés) qui affichent une participation des femmes à 50 % et plus.

#### La part des femmes dans les jurys de concours par fonction et par filière.

- **Les membres de jury**

→ Sur la filière administrative, les femmes représentent 52 % des membres de jurys (+ 10 pts par rapport à 2019),

→ Sur la filière technique, les femmes représentent 42 % des membres de jurys (+ 1 point par rapport à 2019),

→ Sur la filière maritime, les femmes représentent 16 % des membres de jurys (soit une baisse de 2 points par rapport à 2019).

- **Les adjointes**

En 2020, le rapport femmes/hommes adjoints/adjointes de jurys a augmenté de 11 points puisqu'il passe de 42 % 2019 à 53 % en 2020.

- **Les présidentes de jury**

Le nombre de présidentes de jury a diminué en 2020 avec 12 présidentes sur 48 jurys (25 %) contre 17 présidentes sur 56 jurys (30 %) en 2019.

Sur la filière administrative, 3 jurys sur 19 ont été présidés par des femmes, ce qui représente une diminution de 18 points par rapport à 2019.

Pour les concours administratifs, l'examen professionnel de déprécarisation des adjoints administratifs de l'État qui comprenait 3 présidentes en 2019 n'a pas été organisé en 2020.

Pour les concours techniques, le nombre de femmes présidentes de jurys reste identique à 2019 (9).

Sur la filière technique, 9 jurys sur 23 ont été présidés par des femmes, ce qui représente une augmentation de 6 points par rapport à 2019.

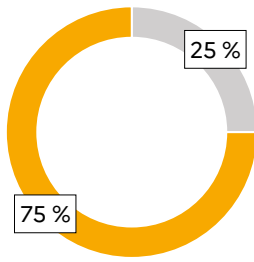
Sur la filière maritime, les 6 jurys ont été présidés par des hommes, comme en 2019.

## La répartition par filière et par sexe des président(es), membres et adjoint(es) de jury

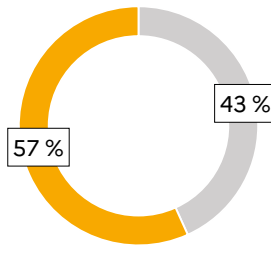
Concours	Présidents-es de jury		Membres de jury		Adjointes-es		Total jurys	% Femmes	% Hommes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
AA principal 2 <sup>e</sup> classe	0	1	3	3	0	0	7	43 %	57 %
SACDD-AG cl N ext	0	1	4	2	0	0	7	57 %	43 %
SACDD-AG cl N int	0	1	4	2	0	0	7	57 %	43 %
SACDD-AG cl N exa pro	0	1	5	5	7	3	21	57 %	43 %
SACDD-AG cl sup exa pro	0	1	1	1	1	2	6	33 %	67 %
SACDD-AG cl sup conc pro	0	1	1	1	4	3	10	50 %	50 %
SACDD -AG classe ex conc pro	0	1	1	1	4	3	10	50 %	50 %
SACDD -CTT cl sup ext	0	1	1	1	1	2	6	33 %	67 %
SACDD -CTT cl sup int	0	1	1	1	1	2	6	33 %	67 %
SACDD-CTT cl sup conc pro	0	1	0	2	0	0	3	0 %	100 %
SACDD -CTT classe ex conc pro	0	1	1	1	4	3	10	50 %	50 %
Déprécarisation SACDD	1	0	2	0	0	0	3	100 %	0 %
APAE pro	0	1	10	11	0	0	22	45 %	55 %
AAE pro	1	0	2	4	0	0	7	43 %	57 %
Déprécarisation AAE	1	0	1	1	0	0	3	67 %	33 %
AAE interne exceptionnel	**	**	**	**	**	**	0	**	**
CEDP 1 exa pro	0	1	3	1	0	0	5	60 %	40 %
CEDP 2 exa pro	0	1	2	1	0	0	4	50 %	50 %
DEPRECA CED	**	**	**	**	**	**	**	**	**
CR 1 <sup>e</sup> classe	**	**	**	**	**	**	**	**	**
CR 2 <sup>e</sup> classe	0	1	27	10	0	0	38	71 %	29 %
DR 1 <sup>e</sup> classe	**	**	**	**	**	**	**	**	**
DR 2 <sup>e</sup> classe	0	1	9	24	0	0	34	26 %	74 %
IADD	**	**	**	**	**	**	**	**	**
<b>Sous-total filière Administrative</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>78</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>209</b>	<b>49 %</b>	<b>51 %</b>
DEPRECA ATAE	**	**	**	**	**	**	**	**	**
TSDD exa pro	0	1	3	3	0	0	7	43 %	57 %
Déprécarisation TSDD	**	**	**	**	**	**	**	**	**
TSCDD con pro	0	1	0	4	5	7	17	29 %	71 %
TSPDD ext	1	0	3	7	11	10	32	47 %	53 %
TSPDD int	1	0	3	7	11	10	32	47 %	53 %
TSPDD conc pro	1	0	1	2	0	0	4	50 %	50 %
TSPDD exa pro	0	1	2	3	2	3	11	36 %	64 %
Déprécarisation TSPDD	0	1	1	1	0	0	3	33 %	67 %
TS Environnement pro	1	0	1	2	0	0	4	50 %	50 %
CT Environnement conc pro	1	0	1	2	0	0	4	50 %	50 %
TE interne spécial	1	0	9	18	0	0	28	36 %	64 %
T Environnement externe	**	**	**	**	**	**	**	**	**
T Environnement interne	**	**	**	**	**	**	**	**	**
ITPE exa pro	0	1	5	4	6	2	18	61 %	39 %
ITPE interne	1	0	3	3	0	0	7	57 %	43 %
ITPE externe	0	1	0	5	0	0	6	0 %	100 %
ITPE sur titres	1	0	5	4	0	0	10	60 %	40 %
Déprécarisation ITPE	0	1	2	0	0	0	3	67 %	33 %
IPEF SUR TITRES	**	**	**	**	**	**	**	**	**
IPEF externe ENS	0	1	4	5	0	0	10	40 %	60 %
IPEF interne	0	1	4	5	0	0	10	40 %	60 %
IPEF Isive Agro Paris Tech	0	1	4	5	0	0	10	40 %	60 %
IPEF élèves autres écoles	0	1	4	5	0	0	10	40 %	60 %
IPEF LA	1	0	5	4	0	0	10	60 %	40 %
AUE option urba ext	0	1	5	4	0	0	10	50 %	50 %
AUE option urba int	0	1	5	4	0	0	10	50 %	50 %
AUE option urba pro	0	1	5	4	0	0	10	50 %	50 %
<b>Sous-total filière Technique</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>75</b>	<b>101</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>266</b>	<b>45 %</b>	<b>55 %</b>
SGM	**	**	**	**	**	**	**	**	**
EAAM ext art 4.1	0	1	4	8	0	0	13	30 %	69 %
EAAM ext art 4.2	0	1	2	8	0	0	11	18 %	81 %
IPAM exa pro	**	**	**	**	**	**	**	**	**
ESAM int art 6.1	0	1	1	9	0	0	11	9 %	90 %
IAM ext	**	**	**	**	**	**	**	**	**
IAM interne	**	**	**	**	**	**	**	**	**
ACAM 7-2 sur titres	**	**	**	**	**	**	**	**	**
OP externe	0	1	0	4	0	0	5	0 %	100 %
OP interne	0	1	0	4	0	0	5	0 %	100 %
OPA ext	0	1	0	4	0	0	5	0 %	100 %
<b>Sous-total filière Maritime</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>14 %</b>	<b>86 %</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>160</b>	<b>210</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>525</b>	<b>44 %</b>	<b>56 %</b>

Les adjoints-es sont des examinateurs qui interviennent en appui aux jurys, notamment pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque 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).

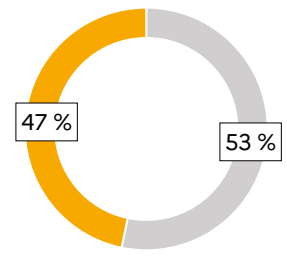
Présidentes de jury en 2020



Membres de jury F/H en 2020



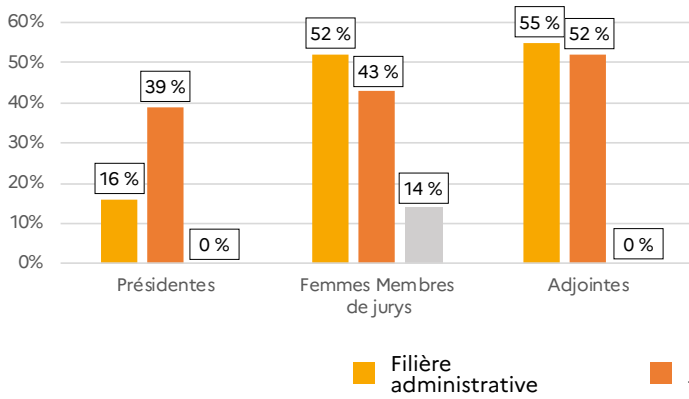
Adjoints-es de jury en 2020



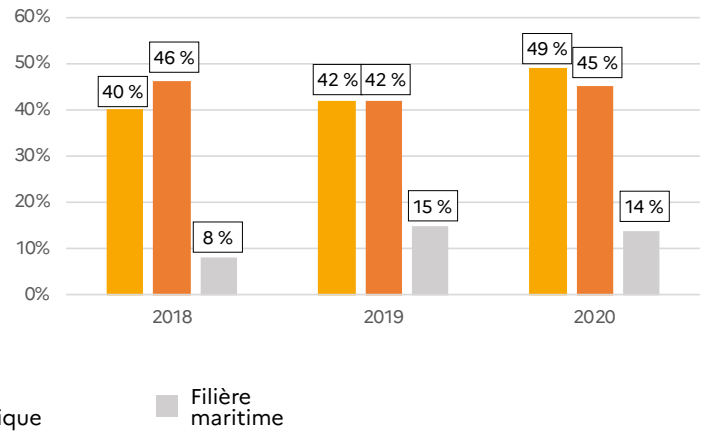
■ Femmes

■ Hommes

Répartition des femmes dans les jurys par fonction et par filière en 2020

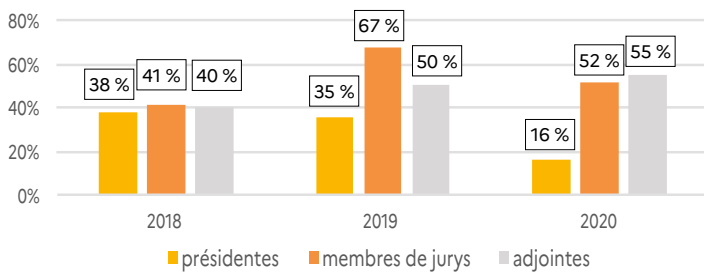


Évolution de la part des femmes dans les jurys par filière de 2018 à 2020

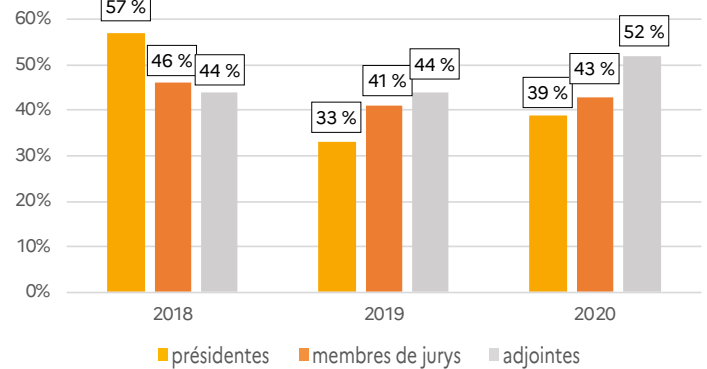


La part des femmes dans les jurys par filière et par fonction de 2018 à 2020

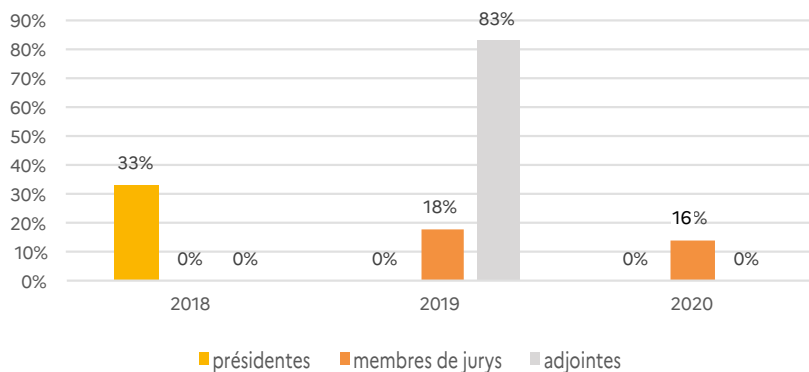
Filière administrative 2018-2020



Filière technique 2018-2020



Filière maritime 2018-2020



### 3-C-2 Les postes et les résultats des concours et examens professionnels

Le bureau RM1 a organisé pour la dernière année le recrutement par concours des architectes urbanistes de l'État. À partir de 2021, l'organisation de ce recrutement est assurée par le ministère de la Culture.

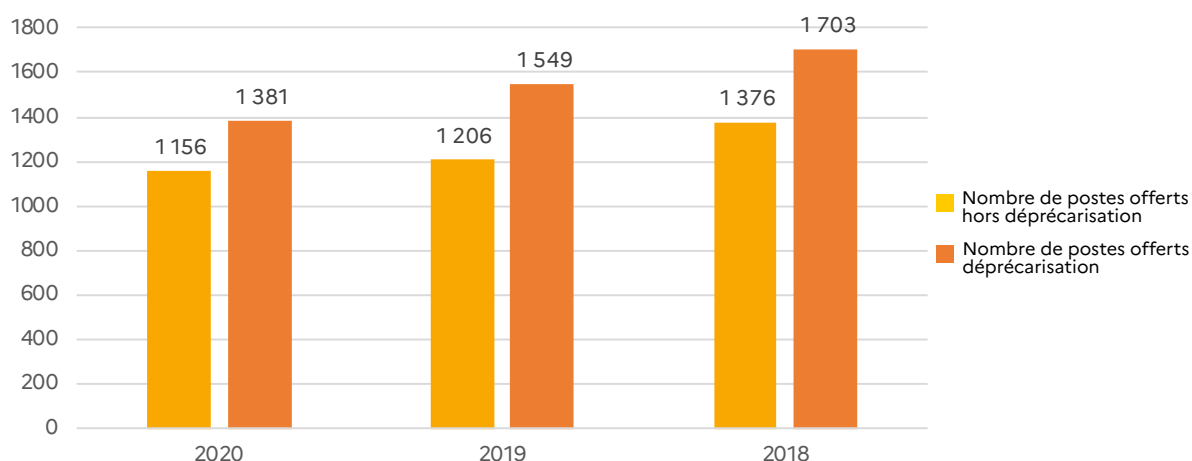
Durant la crise sanitaire de la COVID-19, les concours et examens ont été maintenus et les déplacements pour s'y rendre autorisés. Le bureau des concours s'est donc mobilisé afin de poursuivre l'organisation des concours dans le respect des consignes sanitaires gouvernementales. 32 concours programmés durant le premier trimestre ont été impactés avec des réorganisations d'épreuves au second semestre de l'année 2020.

À partir de 2020, le MTE a adhéré au concours interministériel de recrutement de secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale en interne et externe, organisé par le ministère de l'éducation nationale. Le MTE ne disposant pas des statistiques propres à ces concours, le bilan ci-dessous ne les prend donc pas en compte.

3

#### 3-C-2-1 Évolution de 2018 à 2020

Évolution du nombre de postes offerts de 2018 à 2020



#### Les postes offerts et les résultats des concours et des examens de 2018 à 2020

Nature	2 020			2 019			2 018		
	Nombre de postes	Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire	Nombre de postes	Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire	Nombre de postes	Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire
Externe	278	265	5 241	386	333	1 661	434	432	1 917
Interne	257	252	28	180	169	46	242	230	101
Pro	615	576	44	624	621	66	679	678	54
Titres	6	6	8	16	16	15	21	19	24
Déprécarisation	1 381	22	0	1 549	52	0	1 703	176	0
Total hors déprécarisation	1 156	1 099	5 321	1 206	1 139	1 788	1 376	1 359	2 096
<b>Total global</b>	<b>2 537</b>	<b>1 121</b>	<b>5 321</b>	<b>2 755</b>	<b>1 191</b>	<b>1 788</b>	<b>3 079</b>	<b>1 535</b>	<b>2 096</b>

Pour 2020, sont exclus du nombre de postes offerts, les 7 postes de la liste d'aptitude des IPEF

Pour 2020, sont exclues les données relatives au concours commun SACDD organisé par le ministère de l'éducation nationale. Les statistiques n'étant pas transmises au MTE, ce bilan ne prend pas en compte ces deux recrutements



## Les résultats par voie d'accès et par filière de 2018 à 2020

Nature du concours	Nombre de postes offerts 2020	Admis 2020		Admis 2019		Admis 2018	
		LP <sup>(1)</sup>	LC <sup>(2)</sup>	LP	LC	LP	LC
<b>Filière administrative</b>							
Externe	33	29	13	90	39	90	39
Interne	6	6	1	121	30	130	54
Pro	407	381	8	368	20	340	38
Sur titres	-	-	-	-	-	2	2
Dépréca	513	10	0	14	-	39	-
Total hors dépréca	446	416	22	579	89	562	133
<b>Total</b>	<b>959</b>	<b>426</b>	<b>22</b>	<b>593</b>	<b>89</b>	<b>601</b>	<b>133</b>
<b>Filière technique</b>							
Externe	226	223	5 220	231	1 610	321	1 852
Interne	248	243	27	43	15	96	44
Pro	208	195	36	253	46	338	16
Sur titres	6	6	8	16	15	17	22
Dépréca	868	12	0	38	-	137	-
Total hors dépréca	688	667	5 291	543	1 686	772	1 934
<b>Total</b>	<b>1 556</b>	<b>679</b>	<b>5 291</b>	<b>581</b>	<b>1 686</b>	<b>909</b>	<b>1 934</b>
<b>Filière maritime</b>							
Externe	19	14	8	12	12	21	25
Interne	3	2	0	5	1	4	4
Pro	-	-	-	-	-	-	-
Sur titres	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>29</b>

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

## Les résultats des concours par filière de 2018 à 2020

Concours	Nature	Nombre de postes offerts 2020	Détails par filière Candidats admis 2020		Détails par filière Candidats admis 2019		Détails par filière Candidats admis 2018	
			LP(1)	LC(2)	LP	LC	LP	LC
<b>Filière administrative</b>								
Dépréca AAE	dépréca	0	0	0	1	0	4	0
AA principal 2 <sup>e</sup> classe	exa pro	34	23	0	28	0	32	0
SACDD-AG classe normale**	externe	0	0	0	60	11	66	22
SACDD-AG classe normale**	interne	0	0	0	50	21	55	41
SACDD-AG classe normale	exa pro	120	119	0	100	2	80	13
SACDD-AG classe sup	exa pro	21	21	2	21	2	21	4
SACDD-AG classe sup	concours pro	57	57	5	58	7	60	10
SACDD -AG classe ex	concours pro	41	35	0	42	7	41	7
SACDD -CTT classe sup	externe	9	6	0	10	4	12	4
SACDD -CTT classe sup	interne	6	6	1	5	3	8	4
SACDD -CTT classe sup	concours pro	3	3	1	3	1	4	2
SACDD -CTT classe ex	concours pro	6	6	0	6	1	6	2
DEPRECA SACDD CS	dépréca	257	5	0	0	0	0	0
DEPRECA SACDD CN	dépréca	57	2	0	9	0	16	0
APAE	exa pro	61	61	0	58	0	62	0
AAE	exa pro	52	45	0	46	0	34	0
DEPRECA AAE	dépréca	199	3	0	4	0	16	0
AAE	interne exceptionnel	0	0	0	66	6	67	9
CEDP 1	exa pro	6	6	0	6	0	0	0
CEDP 1	exa pro	6	5	0	0	0	0	0
DEPRECA CED	dépréca	0	0	0	0	0	3	0
CR 1 <sup>re</sup> classe	externe	0	0	0	0	0	0	0
CR 2 <sup>e</sup> classe	externe	13	12	9	9	14	5	4
DR 1 <sup>re</sup> classe	externe	0	0	0	0	0	0	0
DR 2 <sup>e</sup> classe	externe	11	11	4	11	10	7	9
IADD externe	sur titres	0	0	0	0	0	2	2
<b>Sous-total DEPRECA</b>		<b>513</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>0</b>
<b>Sous-total hors dépréca</b>		<b>446</b>	<b>416</b>	<b>22</b>	<b>579</b>	<b>89</b>	<b>562</b>	<b>133</b>
<b>Sous-total filière administrative</b>		<b>959</b>	<b>426</b>	<b>22</b>	<b>593</b>	<b>89</b>	<b>601</b>	<b>133</b>
<b>Filière technique</b>								
DEPRECA ATAE 2 <sup>e</sup> cl	dépréca	0	0	0	1	0	1	0
TSDD	exa pro	17	17	13	21	10	114	0
DEPRECA TSDD	dépréca	21	0	0	0	0	0	0
TSCDD	concours pro	75	72	9	80	8	93	4
TSPDD	externe	100	100	13	105	8	117	29
TSPDD IDF	externe	0	0	0	0	0	33	0
TSPDD	interne	30	30	16	30	15	30	22
TSPDD	concours pro	17	17	4	16	6	16	3
TSPDD	exa pro	34	25	6	45	21	36	7
DEPRECA TSPDD	dépréca	92	3	0	1	0	26	0
TS Environnement	concours pro	21	21	1	21	1	15	2
CT Environnement	concours pro	10	10	2	9	0	5	0
T Environnement	externe	0	0	0	0	0	34	13



Concours	Nature	Nombre de postes offerts 2020	Détails par filière Candidats admis 2020		Détails par filière Candidats admis 2019		Détails par filière Candidats admis 2018	
			LP(1)	LC(2)	LP	LC	LP	LC
T Environnement spécial	interne	196	196	9	-	-	49	21
ITPE	externe	106	103	5 201	105	1 599	115	1 802
ITPE	interne	12	8	0	4	0	6	0
ITPE	exa pro	33	33	1	61	0	59	0
ITPE externe	sur titres	6	6	8	14	15	17	22
DEPRECA ITPE	dépréca	755	9	0	36	0	110	0
IPEF sur titres	sur titres	-	-	-	2	0	-	-
IPEF	interne	9	9	2	9	0	11	1
IPEF ENS	externe	2	2	1	2	0	3	2
IPEF élèves Isive Agro Paris tech	externe	8	8	3	9	1	9	1
IPEF élèves autres écoles	externe	6	6	2	6	0	6	3
IPEF*	LA	7	7	0	8	0	8	0
AUE option urbanisme	externe	4	4	0	4	2	4	2
AUE option urbanisme	interne	1	0	0	0	0	0	0
AUE option urbanisme	exa pro	1	0	0	0	0	0	0
<b>Sous-total DEPRECA</b>		<b>868</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	<b>0</b>
<b>Sous-total hors dépréca</b>		<b>688</b>	<b>667</b>	<b>5 291</b>	<b>543</b>	<b>1 686</b>	<b>780</b>	<b>1 934</b>
<b>Sous-total filière technique</b>		<b>1 556</b>	<b>679</b>	<b>5 291</b>	<b>581</b>	<b>1 686</b>	<b>917</b>	<b>1 934</b>
<b>Filière maritime</b>								
Syndic des gens de mer	externe	-	-	-	-	-	4	13
EAAM 4-1	externe	9	6	8	6	8	8	7
EAAM 4-2	externe	1	0	0	0	0	1	-
IPAM	exa pro	-	-	-	-	-	-	-
ESAAM 6-2	interne	-	-	-	-	-	-	-
ESAAM 6-1	externe-interne	4	2	0	3	0	3	5
ACAM 7-2 sur titres	externe-interne	-	-	-	-	-	-	-
IAM	externe	-	-	-	-	-	-	-
IAM	interne	-	-	-	-	-	-	-
OP	externe	1	1	0	0	0	2	1
OP	interne	1	1	0	3	1	1	1
OPA	externe	6	6	0	5	4	6	2
<b>Sous-total filière maritime</b>		<b>22</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>29</b>
<b>TOTAL DEPRECA</b>		<b>1 381</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>52</b>	<b>-</b>	<b>176</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL HORS DEPRECA</b>		<b>1 156</b>	<b>1 099</b>	<b>5 321</b>	<b>1 139</b>	<b>1 788</b>	<b>1 359</b>	<b>2 096</b>
<b>TOTAL GLOBAL</b>		<b>2 537</b>	<b>1 121</b>	<b>5 321</b>	<b>1 191</b>	<b>1 788</b>	<b>1 535</b>	<b>2 096</b>

Pour 2020, sont exclus du nombre de postes offerts, les 7 postes de la liste d'aptitude des IPEF.

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

\*\* Pour 2020, sont exclues les données relatives au concours commun SACDD organisé par le ministère de l'éducation nationale.

Les statistiques n'étant pas transmises au MTE, ce bilan ne prend pas en compte ces deux recrutements.

Le nombre de postes offerts pour l'année 2020 est en baisse de 4 % pour l'ensemble des concours par rapport à 2019, et hors concours commun interministériel de SACDD classe normale interne-externe spécialité « administration générale », avec 1 156 postes contre 1 206.

L'offre de postes de la filière administrative représente 38,5 % des offres de postes toutes filières confondues en 2020 contre 48 % en 2019. Cette diminution est liée notamment au fait que l'examen professionnel interne exceptionnel de SACDD spécialité « administration générale » offrant 66 postes en 2019 n'a pas eu lieu en 2020. Néanmoins, plusieurs examens professionnels ont vu leur nombre de postes augmenter comme SACDD, spécialité « Administration générale » pour 20 postes ainsi que les examens professionnels d'AAE, CEDP, accès au CEDP, AAPAE mais de manière plus modeste (+ 6 postes) et AAPAE (+ 4 postes).

L'offre de postes de la filière technique représente 59,5 % des offres de postes toutes filières confondues en 2020 contre 50 % en 2019. La raison principale est la tenue de l'examen professionnel interne spécial de techniciens de l'environnement (TE) qui offrirait 196 postes.

L'offre de postes de la filière maritime en 2020 a légèrement diminué et représente 2 % de l'offre de postes totale.

Le taux de réussite par filière hors déprécarisation, soit le rapport entre le nombre de lauréats sur le nombre de présents, dans les concours, affiche :

→ pour la filière administrative, un taux de 17 % en 2020 (+8 points par rapport à 2019),

→ pour la filière technique, un taux de 6 % (+1 point par rapport à 2019),

→ pour la filière maritime, un taux de 20 % (+4 points par rapport à 2019).

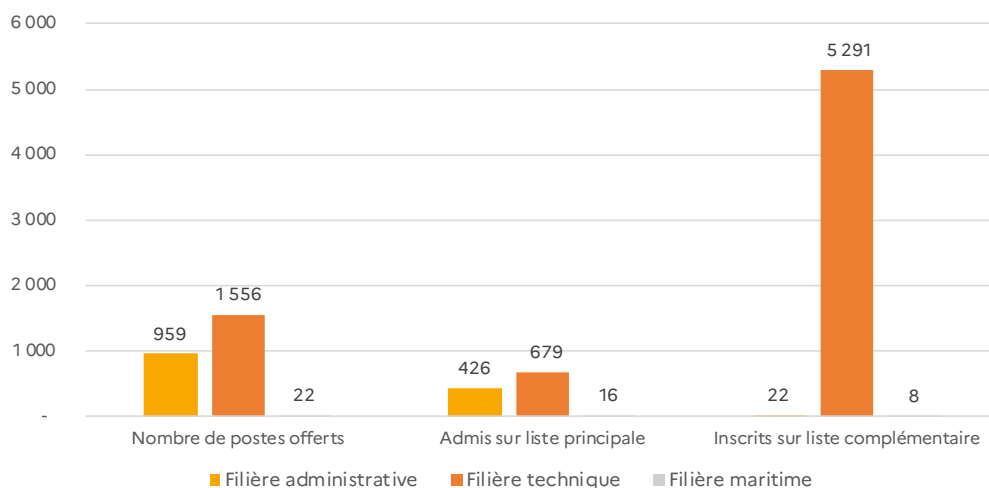
Hors déprécarisation, les concours professionnels et examens professionnels représentent 53 % (614/1 156) du nombre de postes offerts en 2020, c'est 1 point de plus qu'en 2019 (52 %) (624/1 206).

Les concours internes représentent plus de 22 % des postes offerts (257/1 156), en hausse de 7 % par rapport à 2019 (15 %). Les concours externes représentent 24 % des postes offerts (278/1 156) soit 9 % de moins qu'en 2019.

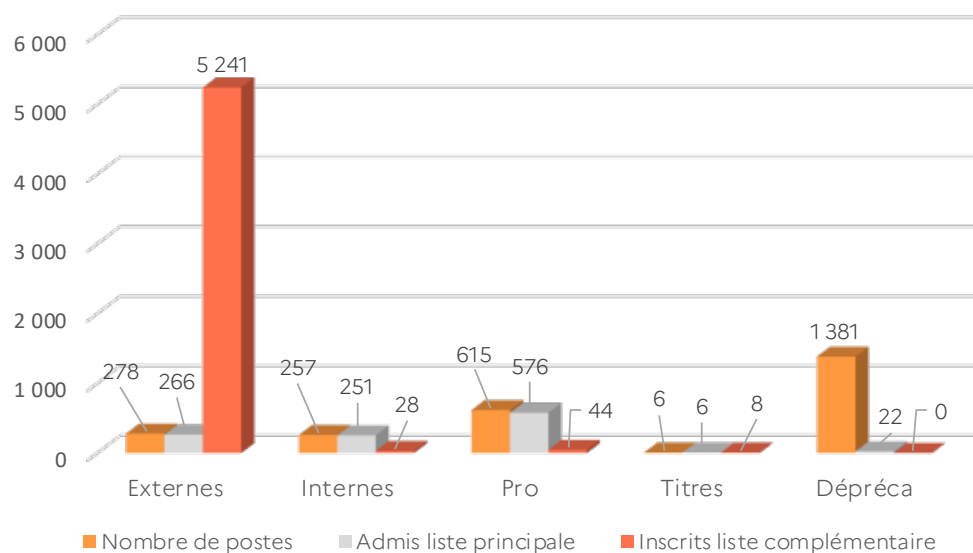


### 3-C-2-2 L'offre de postes et les résultats des concours et des examens en 2020

La répartition de l'offre de postes et des résultats par filière en 2020



La répartition de l'offre des postes et les résultats des concours en 2020 par voie d'accès



	Externes	Internes	Pro	Titres	Dépréca
Nombre de postes	278	257	615	6	1 381
Admis liste principale	266	251	576	6	22
Inscrits liste complémentaire	5 241	28	44	8	0





## Les effectifs des candidats aux concours répartis par sexe en 2020

Concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis liste principale			Inscrits liste complémentaire		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AA principal 2 <sup>e</sup> classe	50	6	56	23	3	26	-	-	-	20	3	23	0	0	0
SACDD-AG cl N ext**	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	-	0	0	-
SACDD-AG cl N int**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SACDD-AG cl N exa pro	771	104	875	521	67	588	172	26	198	97	22	119	0	0	0
SACDD-AG cl sup exa pro	570	107	677	327	65	392	39	9	48	19	2	21	2	0	2
SACDD-AG cl sup conc pro	395	99	494	230	58	288	101	30	131	42	15	57	0	5	5
SACDD -AG classe ex conc pro	240	50	290	146	23	169	59	11	70	30	5	35	0	0	0
SACDD -CTT cl sup ext	99	47	146	16	9	25	8	8	16	2	4	6	0	0	0
SACDD -CTT cl sup int	79	39	118	28	9	37	21	6	27	5	1	6	1	0	1
SACDD-CTT cl sup conc pro	11	6	17	3	5	8	2	4	6	1	2	3	0	1	1
SACDD -CTT classe ex conc pro	35	44	79	31	19	50	6	10	16	2	4	6	0	0	0
DEPRECA SACDD CN	182	67	249	2	0	2	2	0	2	2	-	2	0	0	0
DEPRECA SACDD CS	26	10	36	6	1	7	0	-	-	4	1	5	0	0	0
APAE exa pro	239	116	355	152	70	222	-	-	-	33	28	61	0	0	0
AAE exa pro	581	252	833	389	160	549	102	31	133	32	13	45	0	0	0
DEPRECA AAE	29	14	43	1	4	5	1	3	4	1	2	3	0	0	0
CEDP 1 exa pro	13	5	18	13	5	18	13	5	18	5	1	6	0	0	0
CEDP 2 exa pro	7	2	9	11	-	-	-	-	-	4	1	5	0	0	0
DEPRECA CED	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CR 1 <sup>ère</sup> classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CR 2 <sup>e</sup> classe EXTERNE	29	85	114	13	37	50	5	21	26	4	8	12	1	8	9
DR 1 <sup>ère</sup> classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	-
DR 2 <sup>e</sup> classe EXTERNE	15	42	57	10	23	33	7	12	19	5	6	11	1	3	4
<b>Sous-total DEPRECA</b>	<b>237</b>	<b>91</b>	<b>328</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sous-total hors DEPRECA</b>	<b>3 134</b>	<b>1 004</b>	<b>4 138</b>	<b>1 913</b>	<b>553</b>	<b>2 465</b>	<b>535</b>	<b>173</b>	<b>708</b>	<b>301</b>	<b>115</b>	<b>416</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
<b>Sous-total fil. Administrative</b>	<b>3 371</b>	<b>1 095</b>	<b>4 466</b>	<b>1 922</b>	<b>558</b>	<b>2 469</b>	<b>538</b>	<b>176</b>	<b>714</b>	<b>308</b>	<b>118</b>	<b>426</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
TSDD exa pro	114	207	321	110	198	308	21	28	49	7	10	17	7	6	13
DEPRECA TSDD	11	16	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TSCDD conc pro	145	437	582	118	346	464	64	144	208	25	47	72	4	5	9
TSPDD externe	285	324	609	138	176	314	84	113	197	45	55	100	9	4	13
TSPDD interne	93	226	319	38	121	159	14	65	79	8	22	30	1	15	16
TSPDD conc pro	29	84	113	29	84	113	12	29	41	8	9	17	-	4	4
TSPDD exa pro	207	406	613	201	389	590	45	63	108	10	15	25	-	6	6
DEPRECA TSPDD	3	11	14	2	1	3	-	-	-	2	1	3	-	-	-
TE interne spécial	64	375	439	54	334	388	-	-	-	36	160	196	-	9	9
TS Environnement conc pro	20	126	146	11	103	114	4	34	38	2	19	21	-	1	1
CT Environnement conc pro	12	99	111	7	82	89	3	21	24	1	9	10	-	2	2
ITPE exa pro	359	954	1 313	244	681	925	36	57	93	15	18	33	1	-	1
ITPE interne	15	42	57	5	11	16	2	6	8	2	6	8	0	0	0
ITPE externe	2 585	5 415	8 000	2 532	5 286	7 818	-	-	-	38	65	103	1 743	3 458	5 201
ITPE sur titres	31	61	92	20	37	57	9	19	28	3	3	6	3	5	8
DEPRECA ITPE	12	21	33	7	10	17	6	5	11	4	5	9	0	0	0
IPEF sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPEF interne	48	82	130	34	51	85	12	13	25	4	5	9	1	1	2
IPEF ENS externe	8	12	20	7	12	19	5	2	7	2	0	2	0	1	1
IPEF Isive Agro Paris Tech	20	17	37	20	17	37	11	9	20	5	3	8	1	2	3
IPEF élèves autres écoles	31	29	60	31	29	60	11	9	20	2	4	6	1	1	2
IPEF LA*	12	26	38	12	25	37	7	11	18	3	4	7	0	0	-
AUE option urba ext	14	12	26	9	8	17	3	2	5	3	1	4	0	0	-
AUE option urba int	4	4	8	1	1	2	0	0	-	0	0	-	0	0	-
AUE option urba pro	1	3	4	1	0	1	0	0	-	0	0	-	0	0	-
IADD externe sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>sous total DEPRECA</b>	<b>26</b>	<b>48</b>	<b>74</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sous-total hors DEPRECA</b>	<b>4 085</b>	<b>8 915</b>	<b>13 000</b>	<b>3 610</b>	<b>7 966</b>	<b>11 576</b>	<b>336</b>	<b>614</b>	<b>950</b>	<b>216</b>	<b>451</b>	<b>678</b>	<b>1 771</b>	<b>3 520</b>	<b>5 291</b>
<b>Sous-total fil techn.</b>	<b>4 111</b>	<b>8 963</b>	<b>13 074</b>	<b>3 619</b>	<b>7 977</b>	<b>11 596</b>	<b>342</b>	<b>619</b>	<b>961</b>	<b>222</b>	<b>457</b>	<b>679</b>	<b>1 771</b>	<b>3 520</b>	<b>5 291</b>
SGM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EAAM ext art 4.1	46	71	117	21	25	46	12	11	23	4	2	6	3	5	8
EAAM ext art 4.2	2	4	6	1	4	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPAM exa pro	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESAM int art 6.1	2	10	12	2	6	8	1	4	5	1	1	2	-	-	-
ESAM int art 6.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OP int	0	5	5	0	5	5	0	1	1	0	1	1	0	0	-
OP ext	0	5	5	0	3	3	0	1	1	0	1	1	0	0	-
OPA ext	0	13	13	0	12	12	0	7	7	0	6	6	0	0	-
IAM ext	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
IAM interne	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
ACAM 7-2 sur titres	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
<b>Sous-total fil. Maritime</b>	<b>50</b>	<b>108</b>	<b>158</b>	<b>24</b>	<b>55</b>	<b>79</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL DEPRECA</b>	<b>263</b>	<b>139</b>	<b>402</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL HORS DEPRECA</b>	<b>7 269</b>	<b>10 027</b>	<b>17 296</b>	<b>5 547</b>	<b>8 574</b>	<b>14 110</b>	<b>884</b>	<b>811</b>	<b>1 695</b>	<b>522</b>	<b>577</b>	<b>1 099</b>	<b>1 779</b>	<b>3 542</b>	<b>5 321</b>
<b>TOTAL GLOBAL</b>	<b>7 532</b>	<b>10 166</b>	<b>17 698</b>	<b>5 565</b>	<b>8 590</b>	<b>14 144</b>	<b>893</b>	<b>819</b>	<b>1 712</b>	<b>535</b>	<b>586</b>	<b>1 121</b>	<b>1 779</b>	<b>3 542</b>	<b>5 321</b>

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

\*\* Pour 2020, sont exclues les données relatives au concours commun SACDD organisé par le ministère de l'éducation nationale. Les statistiques n'étant pas transmises au MTE, ce bilan ne prend pas en compte ces deux recrutements.



### 3-C-2-3 La déprécarisation

En 2020, 1381 postes (1549 en 2019) étaient offerts en vue de la titularisation d'agents contractuels des agences de l'eau au profit des agents de l'Office français de la biodiversité (OFB).

Ce dispositif initialement prévu par la loi du 12 mars 2012 jusqu'en mars 2016 a été prolongé de 2 ans par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et s'est terminé en 2018 pour l'ensemble des organismes employeurs hormis deux exceptions. En effet, ce dispositif a été exceptionnellement prolongé au-delà de 2018 pour l'Agence française pour la biodiversité (intégrée en janvier 2020 à l'Office français de la biodiversité) et les Agences de l'eau qui avaient rejoint le dispositif avec deux ans de décalage. L'année 2020 a donc été la dernière pour l'organisation des examens de déprécarisation.

#### Les recrutements de déprécarisation de catégorie A,

954 postes étaient proposés : 199 pour les AAE contre 229 en 2019, aucun pour les chargés d'études documentaires (CED) (10 proposés en 2019) et 755 postes offerts pour les ITPE contre 870 en 2019.

Pour les AAE, 29 femmes et 14 hommes se sont inscrits,

soit une augmentation de 24 candidats par rapport à 2019. La seule candidate présente aux épreuves a été reçue, ainsi que 2 candidats sur les 5 présents au total.

Pour les ITPE, 33 candidats étaient inscrits contre 61 en 2019, 17 candidats étaient présents, pour 9 lauréats dont 4 candidates.

#### Les recrutements de déprécarisation de catégorie B,

427 postes ont été proposés en 2020 contre 430 en 2019 : 314 postes pour les SACDD contre 296 en 2019 (soit une augmentation de 18 postes offerts). Pour le concours de déprécarisation des SACDD, sur les 9 candidats présents, 8 étaient des femmes, 6 ont été lauréates ainsi qu'un homme.

Pour les TSPDD, sur les 113 postes offerts, 41 candidats (+ 33 candidats par rapport à 2019) inscrits, 3 seulement étaient présents, 2 femmes et 1 homme qui ont tous été lauréats.

#### Les recrutements de déprécarisation de catégorie C,

En 2020, il n'y a pas eu de poste proposé pour les agents de catégorie C dans les filières technique et administrative.

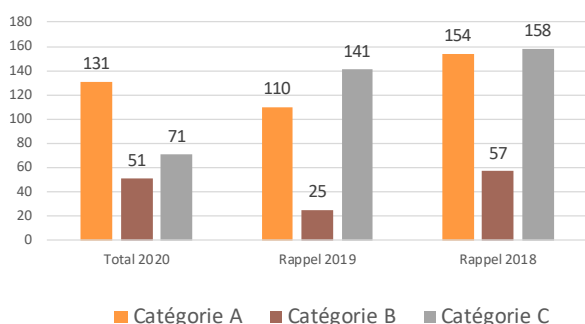


## 3-D Le recrutement de contractuels sur emplois permanents

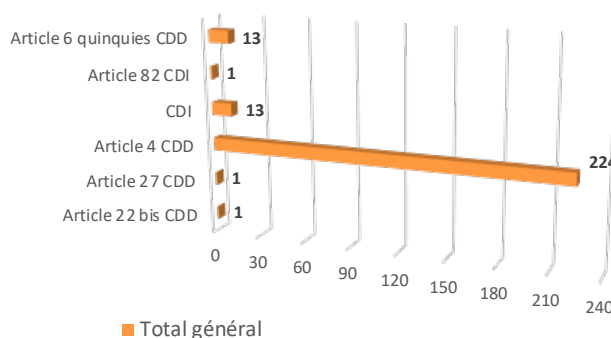


Le volume des recrutements de contractuels sur emplois permanents permet de constater un mouvement de baisse constant, avec une diminution de 25 % en 2019 (276 recrutements) par rapport à 2018 (369), qui se confirme en 2020 (- 8 %), mais dans une moindre mesure.

Évolution 2018 - 2020 des recrutements de contractuels par catégorie



Évolution 2018 - 2020 des recrutements de contractuels par catégorie



### Les recrutements de contractuels par catégorie et fondement juridique

Fondement juridique de recrutement	Contrat	Catégorie A		Total Catégorie A	Catégorie B		total Catégorie B	Catégorie C		total Catégorie C	Total généré		Total général
		F	H		F	H		F	H		Total F	Total H	
Article 22 bis CDD	CDD	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Article 27 CDD	CDD	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Article 4 CDD	CDD	62	59	121	29	18	47	23	33	56	114	110	224
CDI	CDI	3	3	6	0	0	0	0	7	7	3	10	13
Article 82 CDI	CDI	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Article 6 quinquies CDD	CDD	1	2	3	2	2	4	5	1	6	8	5	13
<b>Total 2020</b>		<b>66</b>	<b>65</b>	<b>131</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>51</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>71</b>	<b>127</b>	<b>126</b>	<b>253</b>
Rappel 2019		54	56	110	18	7	25	93	48	141	165	111	276
Rappel 2018		85	69	154	32	25	57	104	54	158	221	148	369





# 4

## LES PARCOURS PROFESSIONNELS



## 4-A La mobilité



Trois processus de mobilité ont été lancés en 2020 : le fil de l'eau à enjeux 2020, le cycle de printemps 2020-9 et le fil de l'eau ABC 2020. Les affectations sur les postes publiés au fil de l'eau en 2020 peuvent aboutir en 2021. Les statistiques des mobilités pour les catégories C gérées en services déconcentrés ne sont pas présentées faute de disponibilités des données en 2020.



### 4-A-1 Les postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants

L'année 2020 est caractérisée par la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité, signées par la Secrétaire générale le 14 février 2020.

Le processus a donc été modifié : le choix d'une publication des offres de postes en continu a été fait en complément d'un cycle habituel au « printemps ». La publication "en continu" s'entend par une publication toutes les deux semaines pour le fil de l'eau ABC et toutes les semaines pour le fil de l'eau à enjeux. À cet effet, une nouvelle procédure dite mobilité au « Fil de l'eau » ABC (de juillet à décembre) a été mise en place et la procédure de mobilité au « Fil de l'eau pour les postes à enjeux » engagée en 2019 a été élargie aux services déconcentrés.

De plus, les établissements publics VNF et CEREMA gèrent désormais leurs mobilités.

#### • Fil de l'eau à enjeux

Historiquement, la mobilité au fil de l'eau concerne les chefs de bureaux et les personnels encadrants de niveau supérieur des directions et services d'administrations centrales.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, le périmètre de la procédure du fil de l'eau à enjeux a été élargi aux services déconcentrés pour les postes de chefs de services et autres personnels encadrants de niveau supérieur. Ainsi, sur les 222 postes pourvus en 2020, 106 étaient en services déconcentrés.

Au total, 283 postes ont été publiés au fil de l'eau à enjeux (+128% / 2019) ce qui s'explique en grande partie par l'élargissement du périmètre du fil de l'eau.

#### • Cycle 2020-9

Le cycle est l'unique processus où des postes susceptibles d'être vacants sont publiés. Au cycle 2020-9, 2 714 postes (sans compter les catégories C) ont été publiés susceptibles d'être vacants (hors VNF/CEREMA) ainsi que 1 297 postes vacants.

Au cours de l'année 2020, une année de mobilité comprend le cycle de printemps, le fil de l'eau à enjeux, et le fil de l'eau ABC (qui déborde sur l'année 2021).

#### • Fil de l'eau ABC

En 2020, la première édition du fil de l'eau ABC a été lancée. Les postes y sont obligatoirement publiés vacants. Il y a eu au total 4 627 publications de postes avec 3 186 postes différents publiés.

Les Grands Ports Maritimes (GPM) ont progressivement intégré le fil de l'eau ABC.

Périmètre du pôle ministériel (hors EP, VNF, CEREMA...).

Ces changements ont eu un impact sur le nombre de postes publiés par rapport aux années précédentes :

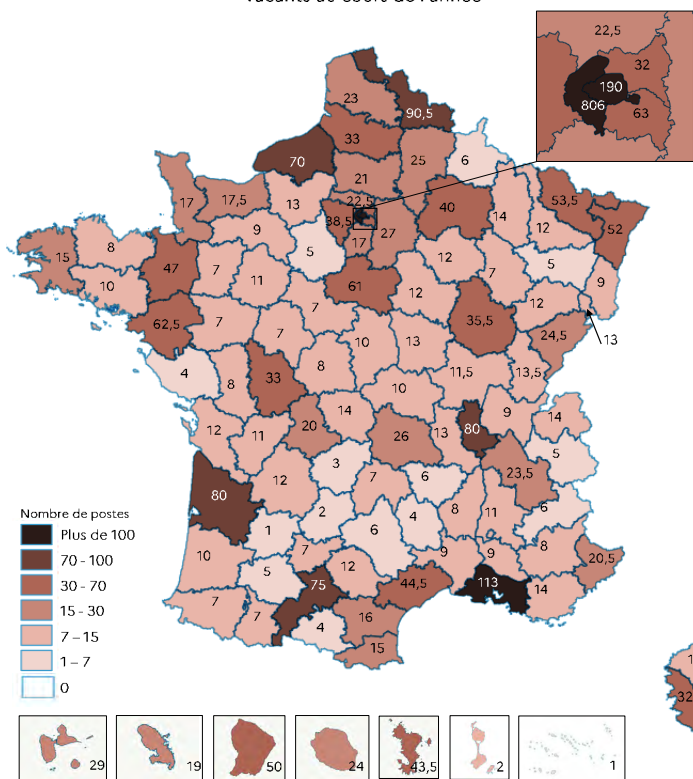
	Cycle 2020-9	Fil de l'eau à enjeux	Fil de l'eau ABC
Périmètre	(A+, A et B confondus, manque les C du cycle)	(A+)	(A+, A, B, C)
postes sus vacants	2 714	0	0
postes vacants	1 267	283	3 186
<b>Total</b>	<b>3 981</b>	<b>283</b>	<b>3 186</b>

Au total, 7 450 postes ont été publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année.

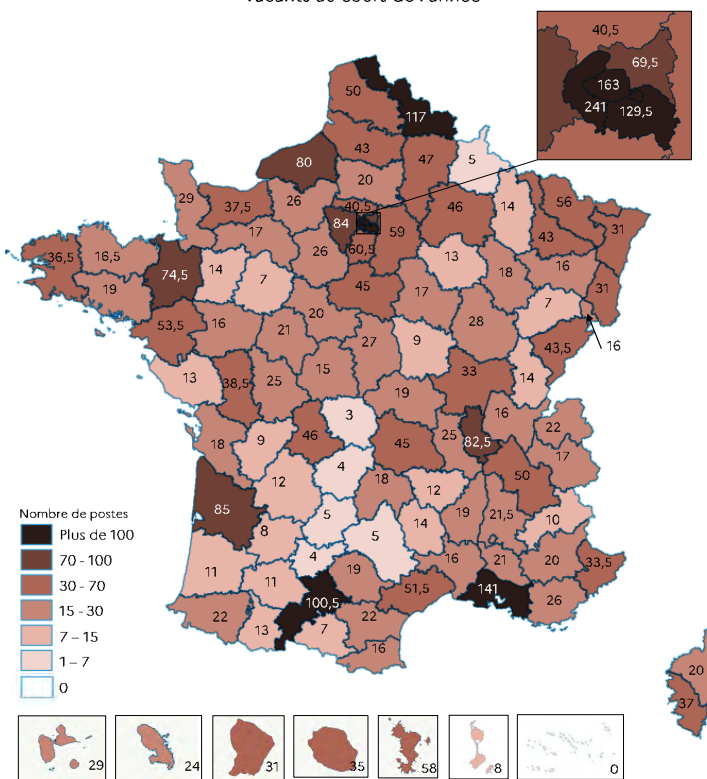


## Les postes publiés selon le processus de mobilité et par département

Nombre de postes de catégorie A publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année



Nombre de postes de catégorie B publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année



\*Le nombre 0,5 signifie que le poste a été publié deux fois (même poste publié dans 2 départements différents ou dans deux catégories différentes). De même, si un poste a été publié dans 3 départements différents il sera comptabilisé pour 1/3 dans chacun des départements concernés.



Département	N°	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9			Fil de l'eau ABC			Total 2020		
			Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Ain	01	1	6	10	2	6	2	9	16	2	
Aisne	02	3	5	13	17	34	0	25	47	0	
Allier	03	1	5	13	4	6	5	10	19	5	
Alpes-de-Haute-Provence	04	0	6	14	2	6	2	8	20	2	
Hautes-Alpes	05	0	6	7	0	3	4	6	10	4	
Alpes-Maritimes	06	3	10	18	75	15,5	5	20,5	33,5	5	
Ardèche	07	0	7	13	1	6	2	8	19	2	
Ardennes	08	0	6	4	0	1	0,5	6	5	0,5	
Ariège	09	0	4	6	0	1	0	4	7	0	
Aube	10	0	7	10	5	3	1	12	13	1	
Aude	11	2	9	11	5	11	3	16	22	3	
Aveyron	12	1	3	2	2	3	2	6	5	2	
Bouches-du-Rhône	13	10	63,8	72	39	69	33	113	141	33	
Calvados	14	2	10	24	5,5	13,5	5	17,5	37,5	5	
Cantal	15	1	5	12	1	6	3	7	18	3	
Charente	16	1	5	6	5	3	2	11	9	2	
Charente-Maritime	17	1	8	13	3	5	1	12	18	1	
Cher	18	1	8	17	1	10	1	10	27	1	
Corrèze	19	0	3	1	0	3	0	3	4	0	
Corse-du-Sud	02A	2	20	23	10	14	4,5	32	37	4,5	
Haute-Corse	02B	0	7	11	3	9	4	10	20	4	
Côte-d'Or	21	1	27,5	19	7	9	1	35,5	28	1	
Côtes d'Armor	22	0	8	7,5	0	9	6	8	16,5	6	
Creuse	23	0	8	0	6	3	4	14	3	4	
Dordogne	24	0	12	12	0	0	5	12	12	5	
Doubs	25	1	19,5	22	4	21,5	15,5	24,5	43,5	15,5	
Drôme	26	0	6	8,5	5	13	2	11	21,5	2	



Département	N°	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC			Total 2020		
			Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B
Eure	27	0	6	13	7	13	5	13	26	5
Eure-et-Loir	28	1	4	10	0	16	9	5	26	9
Finistère	29	1	10	22,5	4	14	5	15	36,5	5
Gard	30	1	3	11	5	5	5	9	16	5
Haute-Garonne	31	5	45	60	25	40,5	16,5	75	100,5	16,5
Gers	32	1	3	7	1	4	5	5	11	5
Gironde	33	3	41,3	45	35	40	27	79	85	27
Hérault	34	3,5	26	35	15	16,5	19,5	44,5	51,5	19,5
Ille-et-Vilaine	35	2	34	54,5	11	20	22	47	74,5	22
Indre	36	0	5	9	3	6	2	8	15	2
Indre-et-Loire	37	1	3	13	3	8	8	7	21	8
Isère	38	3	16,5	22	4	28	6	23,5	50	6
Jura	39	1	10,5	9	2	5	4	13,5	14	4
Landes	40	0	6	6	4	5	0	10	11	0
Loir-et-Cher	41	0	4	11	3	9	6	7	20	6
Loire	42	0	10	12	3	13	0	13	25	0
Haute-Loire	43	0	6	10	0	2	1	6	12	1
Loire-Atlantique	44	5	47,5	39,5	10	14	17	62,5	53,5	17
Loiret	45	2	48	33	11	12	15	61	45	15
Lot	46	0	1	4	1	1	1	2	5	1
Lot-et-Garonne	47	0	1	5	0	3	0	1	8	0
Lozère	48	0	2	4	2	10	3	4	14	3
Maine-et-Loire	49	0	6	11	1	5	1	7	16	1
Manche	50	0	13	13	4	16	3	17	29	3
Marne	51	2	26	28	12	18	5,5	40	46	5,5
Haute-Marne	52	1	5	10	1	8	1	7	18	1
Mayenne	53	0	5	8	2	6	2	7	14	2
Meurthe-et-Moselle	54	1	6	34	5	9	2	12	43	2
Meuse	55	0	13	10	1	4	0	14	14	0
Morbihan	56	0	9	12	1	7	6	10	19	6
Moselle	57	0	37,5	36	16	20	12	53,5	56	12
Nièvre	58	1	9	3	3	6	1	13	9	1
Nord	59	8	55	67	27,5	50	38,5	90,5	117	38,5
Oise	60	2	13	12	6	8	3	21	20	3
Orne	61	0	6	10	3	7	2	9	17	2
Pas-de-Calais	62	1	17	29	5	21	11	23	50	11
Puy-de-Dôme	63	0	15	27	11	18	17	26	45	17
Pyrénées-Atlantiques	64	0	5	13	2	9	4	7	22	4
Hautes-Pyrénées	65	1	5	8	1	5	1	7	13	1
Pyrénées-Orientales	66	0	9	11	6	5	4	15	16	4
Bas-Rhin	67	2	33	22	17	9	4	52	31	4
Haut-Rhin	68	1	7	16	1	15	8	9	31	8
Rhône	69	4	54	57,5	22	25	32	80	82,5	32
Haute-Saône	70	0	9	5	3	2	1	12	7	1
Saône-et-Loire	71	2	7,5	17	2	16	2	11,5	33	2
Sarthe	72	1	5	3	5	4	3	11	7	3
Savoie	73	0	4	9	1	8	7	5	17	7
Haute-Savoie	74	0	7	12	7	10	4	14	22	4
Paris	75	22,5	99	95	68,5	68	50,5	190	163	50,5
Seine-Maritime	76	5	29	39	36	41	16	70	80	16
Seine-et-Marne	77	2	16	34	9	25	7	27	59	7
Yvelines	78	5	22	46,5	11,5	37,5	4	38,5	84	4
Deux-Sèvres	79	0	6	12	2	26,5	5	8	38,5	5
Somme	80	1	22	29	10	14	6	33	43	6
Tarn	81	1	8	10	3	9	4	12	19	4
Tarn-et-Garonne	82	3	2	3	2	1	0	7	4	0
Var	83	3	5	10	6	16	13	14	26	13
Vaucluse	84	2	5	3	2	18	1	9	21	1
Vendée	85	1	2	6	1	7	4	4	13	4
Vienne	86	2	22	13	9	12	8	33	25	8
Haute-Vienne	87	2	15	27	3	19	8	20	46	8
Vosges	88	1	3	13	1	3	0	5	16	0
Yonne	89	0	7	8	5	9	3	12	17	3
Territoire de Belfort	90	0	7	12	6	4	1	13	16	1
Essonne	91	1	13	36	3	24,5	9,5	17	60,5	9,5
Hauts-de-Seine	92	132	403,3	184	271	57	41	806	241	41
Seine-St-Denis	93	3	16	50,5	13	19	6,5	32	69,5	6,5
Val-de-Marne	94	3	43	79	17	50,5	29	63	129,5	29
Val-D'Oise	95	1	12	26	9,5	14,5	8	22,5	40,5	8
Guadeloupe	971	1	16	19	12	10	8	29	29	8
Martinique	972	2	16	18	1	6	2	19	24	2
Guyane	973	1	27	11	22	20	23	50	31	23
Saint-Pierre-et-Miquelon	975	0	1	5	1	3	2	2	8	2
La Réunion	974	1	16	22	7	13	11	24	35	11
Mayotte	976	0	18	31	25,5	26,5	10	43,5	57,5	10
Polynésie française	987	0	1	0	0	0	0	1	0	0
<b>Total</b>		<b>283</b>	<b>1851</b>	<b>2130</b>	<b>1006,5</b>	<b>1433,5</b>	<b>746</b>	<b>3140,5</b>	<b>3563,5</b>	<b>746</b>





## Les postes publiés selon le processus de mobilité et par ZGE

ZGE	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC			Total 2020		
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Auvergne Rhône-Alpes	7	130	204	56	142	80	193	346	80
Bourgogne Franche-Comté	6	96	80	31	62,5	23,5	133	142,5	23,5
Bretagne	2	52	86	14	42	30	68	128	30
Centre-Val de Loire	4	65	90	15	60	41	84	150	41
Corse	2	25	32	13	23,5	7,5	40	55,5	7,5
Grand Est	8	140	186	59	87	33	207	273	33
Hauts-de-France	15	101	137	62,5	117	56,5	178,5	254	56,5
Ile-de-France	22	192	373	122,5	233,5	105	336,5	606,5	105
Normandie	4	66	104	53,5	90,5	34	123,5	194,5	34
Nouvelle Aquitaine	9	132	150	66	128	63	207	278	63
Occitanie	14	112	156	65	97	59	191	253	59
Pays de la Loire	7	67	68	19	42	35	93	110	35
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17	96	123	53,5	129,5	62	166,5	252,5	62
Guadeloupe	1	16	19	11	10	8	28	29	8
Guyane	1	27	11	22	19	23	50	30	23
Martinique	2	16	18	2	6	2	20	24	2
Réunion	1	17	23	5	13	11	23	36	11
Mayotte	0	17	30	25,5	26,5	10	42,5	56,5	10
ZG d'AC	159	463	208	295	69,5	51,5	917	277,5	51,5
TOM-STC	2	13	19	7	21	9	22	40	9
Écoles	0	8	13	2	5	2	10	18	2
Hors ZGE	0	0	0	7	9	0	7	9	0
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>1851</b>	<b>2130</b>	<b>1006,5</b>	<b>1433,5</b>	<b>746</b>	<b>3140,5</b>	<b>3563,5</b>	<b>746</b>

## Les postes publiés selon le processus de mobilité et par service

Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC			Total 2020		
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Bureau des cabinets (BDC)	0	1	3	0	4	8	1	7	8
Centre d'Etudes des Tunnels (CETU)	1	2	4	3	0	1	6	4	1
Centre National des Ponts de Secours (CNPS)	0	1	2	2	2	1	3	4	1
Commissariat Général au Développement Durable (CGDD)	12	47	18	28	3	1	87	21	1
Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable (CGEDD)	3	8	6	4	6,5	2,5	15	12,5	2,5
Direction de la Mer Guadeloupe (DM Guadeloupe)	0	3	3	0	0	0	3	3	0
Direction de la Mer Guyane (DM Guyane)	1	1	2	0	0	0	2	2	0
Direction de la Mer Martinique (DM Martinique)	0	3	9	0	0	0	3	9	0
Direction de la Mer Sud Océan Indien (DM SOI)	0	1	3	0	0	0	1	3	0
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Mayotte (DEAL Mayotte)	0	17	30	25,5	26,5	10	42,5	56,5	10
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Guadeloupe (DEAL Guadeloupe)	1	13	16	11	10	8	25	26	8
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Guyane (DEAL Guyane)	0	26	9	22	19	23	48	28	23
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Martinique (DEAL Martinique)	2	13	9	2	6	2	17	15	2
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Réunion (DEAL Réunion)	1	16	20	5	13	11	22	33	11
Direction Départementale des Territoires de Haute-Loire (DDT 43)	0	6	5	0	0	0	6	5	0



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC			Total 2020		
		Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Direction Départementale des Territoires de la Charente (DDT 16)	1	3	4	4	1	0	8	5	0
Direction Départementale des Territoires de la Corrèze (DDT 19)	0	3	1	0	1	0	3	2	0
Direction Départementale des Territoires de la Côte-d'Or (DDT 21)	1	3	6	2	5	0	6	11	0
Direction Départementale des Territoires de la Creuse (DDT 23)	0	7	0	6	2	4	13	2	4
Direction Départementale des Territoires de la Dordogne (DDT 24)	0	12	7	0	0	5	12	7	5
Direction Départementale des Territoires de la Drôme (DDT 26)	0	5	6	4	11	2	9	17	2
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Garonne (DDT 31)	1	15	21	3	5	2	19	26	2
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Marne (DDT 52)	1	4	10	1	7	1	6	17	1
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Saône (DDT 70)	0	7	0	3	1	1	10	1	1
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Savoie (DDT 74)	0	6	7	7	7	3	13	14	3
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Vienne (DDT 87)	0	4	3	0	0	0	4	3	0
Direction Départementale des Territoires de la Loire (DDT 42)	0	8	9	2	12	0	10	21	0
Direction Départementale des Territoires de la Lozère (DDT 48)	0	2	0	2	3	2	4	3	2
Direction Départementale des Territoires de la Marne (DDT 51)	2	5	19	4	11	3	11	30	3
Direction Départementale des Territoires de la Mayenne (DDT 53)	0	5	5	2	6	2	7	11	2
Direction Départementale des Territoires de la Meuse (DDT 55)	0	11	9	1	4	0	12	13	0
Direction Départementale des Territoires de la Moselle (DDT 57)	0	3	9	0	4	3	3	13	3
Direction Départementale des Territoires de la Nièvre (DDT 58)	1	8	0	2	4	1	11	4	1
Direction Départementale des Territoires de la Saône-et-Loire (DDT 71)	2	7	13	1	13	2	10	26	2
Direction Départementale des Territoires de la Sarthe (DDT 72)	1	4	2	5	4	2	10	6	2
Direction Départementale des Territoires de la Savoie (DDT 73)	0	3	4	1	3	3	4	7	3
Direction Départementale des Territoires de la Vienne (DDT 86)	0	6	5	1	1	0	7	6	0
Direction Départementale des Territoires de l'Ain (DDT 01)	1	6	10	2	6	2	9	16	2
Direction Départementale des Territoires de l'Aisne (DDT 02)	2	3	3	17	33	0	22	36	0
Direction Départementale des Territoires de l'Allier (DDT 03)	1	1	4	3	2	4	5	6	4
Direction Départementale des Territoires de l'Ardèche (DDT 07)	0	7	9	1	4	0	8	13	0
Direction Départementale des Territoires de l'Ariège (DDT 09)	0	2	3	0	1	0	2	4	0
Direction Départementale des Territoires de l'Aube (DDT 10)	0	2	7	3	1	1	5	8	1
Direction Départementale des Territoires de l'Aveyron (DDT 12)	1	3	1	1	3	2	5	4	2
Direction Départementale des Territoires de l'Essonne (DDT 91)	0	7	30	2	23	7	9	53	7



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC			Total 2020		
		Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Direction Départementale des Territoires de l'Eure-et-Loir (DDT 28)	1	1	7	0	16	9	2	23	9
Direction Départementale des Territoires de l'Indre (DDT 36)	0	4	7	3	5	2	7	12	2
Direction Départementale des Territoires de l'Indre-et-Loire (DDT 37)	1	2	9	1	7	4	4	16	4
Direction Départementale des Territoires de l'Isère (DDT 38)	0	5	16	1	14	4	6	30	4
Direction Départementale des Territoires de l'Oise (DDT 60)	2	8	8	4	3	2	14	11	2
Direction Départementale des Territoires de l'Orne (DDT 61)	0	6	9	2	7	2	8	16	2
Direction Départementale des Territoires de l'Yonne (DDT 89)	0	5	5	3	8	3	8	13	3
Direction Départementale des Territoires de Meurthe-et-Moselle (DDT 54)	0	1	10	2	2	1	3	12	1
Direction Départementale des Territoires de Seine-et-Marne (DDT 77)	0	13	25	7	17	3	20	42	3
Direction Départementale des Territoires des Alpes-de-Haute-Provence (DDT 04)	0	6	14	2	6	2	8	20	2
Direction Départementale des Territoires des Ardennes (DDT 08)	0	5	3	0	1	0	5	4	0
Direction Départementale des Territoires des Deux-Sèvres (DDT 79)	0	6	11	2	20	4	8	31	4
Direction Départementale des Territoires des Hautes-Alpes (DDT 05)	0	4	6	0	1	2	4	7	2
Direction Départementale des Territoires des Hautes-Pyrénées (DDT 65)	1	5	7	1	2	0	7	9	0
Direction Départementale des Territoires des Vosges (DDT 88)	1	3	10	1	2	0	5	12	0
Direction Départementale des Territoires des Yvelines (DDT 78)	3	16	34	5	22	1	24	56	1
Direction Départementale des Territoires du Bas-Rhin (DDT 67)	1	6	8	2	3	2	9	11	2
Direction Départementale des Territoires du Cantal (DDT 15)	1	4	12	1	5	2	6	17	2
Direction Départementale des Territoires du Cher (DDT 18)	1	5	14	1	9	1	7	23	1
Direction Départementale des Territoires du Doubs (DDT 25)	1	5	8	2	8	6	8	16	6
Direction Départementale des Territoires du Gers (DDT 32)	0	3	4	1	1	4	4	5	4
Direction Départementale des Territoires du Haut-Rhin (DDT 68)	1	4	11	1	13	8	6	24	8
Direction Départementale des Territoires du Jura (DDT 39)	1	7	4	2	5	3	10	9	3
Direction Départementale des Territoires du Loiret (DDT 45)	1	7	5	1	1	3	9	6	3
Direction Départementale des Territoires du Loir-et-Cher (DDT 41)	0	4	10	2	9	6	6	19	6
Direction Départementale des Territoires du Lot (DDT 46)	0	1	4	0	0	0	1	4	0
Direction Départementale des Territoires du Lot-et-Garonne (DDT 47)	0	1	3	0	1	0	1	4	0
Direction Départementale des Territoires du Maine-et-Loire (DDT 49)	0	5	9	1	4	0	6	13	0
Direction Départementale des Territoires du Puy-de-dôme (DDT 63)	0	7	14	5	8	6	12	22	6
Direction Départementale des Territoires du Rhône (DDT 69)	1	12	14	3	5	7	16	19	7



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC			Total 2020		
		Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Direction Départementale des Territoires du Tarn (DDT 81)	0	7	6	2	4	1	9	10	1
Direction Départementale des Territoires du Tarn-et-Garonne (DDT 82)	3	2	2	1	0	0	6	2	0
Direction Départementale des Territoires du Territoire-de-Belfort (DDT 90)	0	5	8	4	3	0	9	11	0
Direction Départementale des Territoires du Val-d'Oise (DDT 95)	0	8	19	4,5	8,5	5	12,5	27,5	5
Direction Départementale des Territoires du Vaucluse (DDT 84)	1	4	0	1	16	1	6	16	1
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Charente-Maritime (DDTM 17)	1	2	6	1	1	0	4	7	0
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Gironde (DDTM 33)	0	5	19	2	12	5	7	31	5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Corse-du-Sud (DDTM 2A)	1	5	14	2	9	0	8	23	0
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Haute-Corse (DDTM 2B)	0	5	10	3	9	3	8	19	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Loire-Atlantique (DDTM 44)	1	10	7	1	4	3	12	11	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Manche (DDTM 50)	0	11	6	4	9	2	15	15	2
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Somme (DDTM 80)	1	9	19	6	10	4	16	29	4
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Vendée (DDTM 85)	1	1	4	1	5	4	3	9	4
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Aude (DDTM 11)	2	7	11	4	9	3	13	20	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Eure (DDTM 27)	0	5	10	6	10	3	11	20	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Hérault (DDTM 34)	0	3	15	7	6	3	10	21	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Seine-Maritime (DDTM 76)	0	5	14	2	9	2	7	23	2
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Alpes-Maritimes (DDTM 06)	3	10	17	7	14	5	20	31	5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Bouches-du-Rhône (DDTM 13)	1	16	16	3	18	9	20	34	9
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Côtes-d'Armor (DDTM 22)	0	6	6	0	4	0	6	10	0
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Landes (DDTM 40)	0	3	6	2	3	0	5	9	0
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Pyrénées-Atlantiques (DDTM 64)	0	4	9	2	6	2	6	15	2
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Pyrénées-Orientales (DDTM 66)	0	8	10	6	5	2	14	15	2
Direction Départementale des Territoires et de la Mer d'Ille-et-Vilaine (DDTM 35)	1	10	10	2	5	5	13	15	5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Calvados (DDTM 14)	1	9	14	1,5	6,5	4	11,5	20,5	4
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Finistère (DDTM 29)	0	5	11	4	8	0	9	19	0
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Gard (DDTM 30)	0	3	7	4	1	2	7	8	2
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Morbihan (DDTM 56)	0	7	6	0	2	3	7	8	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Nord (DDTM 59)	2	7	23	6,5	20	12,5	15,5	43	12,5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Pas-de-Calais (DDTM 62)	1	12	16	5	12	10	18	28	10



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC			Total 2020		
		Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Var (DDTM 83)	3	4	8	5	14	13	12	22	13
Direction des Territoires, de l'Alimentation et de la Mer Saint-Pierre-et-Miquelon (DTAM 975)	0	1	5	1	3	2	2	8	2
Direction Générale de la Prévention des Risques (DGPR)	5	45	5	34	3	5	84	8	5
Direction Générale de l'Aménagement, du Logement et de la Nature (DGALN)	30	98	17	75	7	5	203	24	5
Direction Générale de l'Énergie et du Climat (DGEC)	11	46	8	29	1	2	86	9	2
Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM)	35	56	18	49	4	8	140	22	8
Direction Interdépartementale des Routes Atlantique (DIRA)	1	4	4	1	6	5	6	10	5
Direction Interdépartementale des Routes Centre-Est (DIRCE)	0	14	34	6	21	7	20	55	7
Direction Interdépartementale des Routes Centre-Ouest (DIRCO)	1	6	24	0	22	2	7	46	2
Direction Interdépartementale des Routes du Sud-Ouest (DIRSO)	4	8	26	7	32	7	19	58	7
Direction Interdépartementale des Routes Est (DIRE)	1	11	37	5	11	0	17	48	0
Direction Interdépartementale des Routes Massif Central (DIRMC)	1	3	8	2	9	1	6	17	1
Direction Interdépartementale des Routes Méditerranée (DIRMED)	6	14	20	3	29	15	23	49	15
Direction Interdépartementale des Routes Nord (DIRN)	5	2	25	2	21	8	9	46	8
Direction Interdépartementale des Routes Nord-Ouest (DIRNO)	1	5	15	4	5	3	10	20	3
Direction Interdépartementale des Routes Ouest (DIRO)	0	5	29	1	16	1	6	45	1
Direction Interrégionale de la Mer Manche Est Mer du Nord (DIRM MEMN)	1	13	21	2	23	8	16	44	8
Direction Interrégionale de la Mer Méditerranée (DIRM MED)	2	8	10	1	2	1	11	12	1
Direction Interrégionale de la Mer Nord Atlantique Manche Ouest (DIRM NAMO)	2	12	17	2	10	13	16	27	13
Direction Interrégionale de la Mer Sud Atlantique (DIRM SA)	1	9	13	2	8	2	12	21	2
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Auvergne-Rhône-Alpes (DREAL Auvergne-Rhône-Alpes)	1	43	52	18	35	39	62	87	39
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Bourgogne-Franche-Comté (DREAL Bourgogne-Franche-Comté)	0	49	36	12	15,5	7,5	61	51,5	7,5
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Bretagne (DREAL Bretagne)	1	19	24	7	7	21	27	31	21
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Centre (DREAL Centre)	0	42	38	7	13	16	49	51	16
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Corse (DREAL Corse)	1	15	8	8	5,5	4,5	24	13,5	4,5
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Grand Est (DREAL Grand Est)	0	85	53	39	28	14	124	81	14
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Hauts-de-France (DREAL Hauts-de-France)	2	60	43	22	18	20	84	61	20
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Normandie (DREAL Normandie)	1	12	15	32	21	10	45	36	10
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Nouvelle-Aquitaine (DREAL Nouvelle-Aquitaine)	4	57	35	43	44	34	104	79	34
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Occitanie (DREAL Occitanie)	2	43	39	26	25	31	71	64	31



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC			Total 2020		
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Pays de Loire (DREAL Pays de Loire)	2	30	24	7	9	11	39	33	11
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Provence-Alpes-Côte d'Azur (DREAL PACA)	1	30	32	31,5	29,5	14	62,5	61,5	14
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Énergie d'Ile-de-France (DRIEE)	4	52	44	31	28	18	87	72	18
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement et de l'Aménagement d'Ile-de-France (DRIEA)	3	67	163	40	92	48	110	255	48
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement d'Ile-de-France (DRIHL)	4	29	58	22	28	17	55	86	17
Ecole Nationale de la Sécurité et de l'Administration de la Mer (ENSAM)	1	2	3	0	1	0	3	4	0
Ecole Nationale des Techniciens de l'Équipement	0	8	13	2	5	2	10	18	2
MTES/Secrétariat Général	62	163	133	74	41	19	299	174	19
Service des Affaires Maritimes Polynésie Française (SAM PF)	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés (STRMTG)	0	5	5	1	15	5	6	20	5
Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)	1	0	0	2	0	1	3	0	1
Direction Interdépartementale des Routes Île-de-France (DIRIF)	7	0	0	11	15	6	18	15	6
Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire	3	0	0	0	0	0	3	0	0
Grand Port Maritime de Bordeaux (GPM-Bordeaux)	0	0	0	2	0	0	2	0	0
Grand Port Maritime de Dunkerque (GPM-Dunkerque)	0	0	0	0	3	0	0	3	0
Grand Port Maritime de Guyane (GPM-Guyane)	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Grand Port Maritime de La Réunion (GPM-Réunion)	0	0	0	2	0	0	2	0	0
Grand Port Maritime de Marseille (GPM-Marseille)	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Grand Port Maritime de Nantes-Saint-Nazaire (GPM-Nantes)	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Grand Port Maritime de Rouen (GPM-Rouen)	0	0	0	1	3	0	1	3	0
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>1851</b>	<b>2130</b>	<b>1006,5</b>	<b>1433,5</b>	<b>746</b>	<b>3140,5</b>	<b>3563,5</b>	<b>746</b>



## 4-A-2 Le nombre de candidatures reçues

- **Par catégorie hiérarchique et par sexe :**

Pour les catégories A et B, les hommes émettent plus de candidatures de mobilité (54%) que les femmes (46%).

Pour les catégories A, cette proportion varie selon le

processus de mobilité : les candidatures des femmes ne représentent que 35% des candidatures du fil de l'eau à enjeux, alors qu'elles constituent 48% des candidatures du cycle 2020-9 et du fil de l'eau ABC.

Pour les catégories B, les candidatures de femmes ne représentent que 44% des candidatures de B au cycle alors que ce ratio femmes/hommes est de 50% pour le fil de l'eau ABC.

	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total	
	A+	A (1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> niveau)	B	A (1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> niveau)	B	A (1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> niveau)	B
Femmes	209	1 401	931	474	695	2 084	1 626
Hommes	381	1 517	1 175	504	696	2 402	1 871
<b>Total</b>	<b>590</b>	<b>2 918</b>	<b>2 106</b>	<b>978</b>	<b>1 391</b>	<b>4 486</b>	<b>3 497</b>

- **Par catégorie ou niveau hiérarchique et par département :**

Pour les catégories A, le département qui enregistre le plus de candidatures est celui des Hauts-de-Seine avec 617 candidatures (14% des candidatures totales). La Gironde vient ensuite avec 205 candidatures (5% des candidatures totales) puis la Loire Atlantique (179 candidatures, 4% des candidatures totales).

D'autres départements, au contraire, se retrouvent presque sans candidatures comme Saint-Pierre-et-Miquelon et le Lot-et-Garonne (1 seule candidature), l'Eure-et-Loir (3 candidatures) ou encore la Corrèze, le Loir-et-Cher et la Lozère (4 candidatures). Ce faible nombre s'explique entre autres par le faible nombre de postes offerts par ces départements pour cette catégorie.

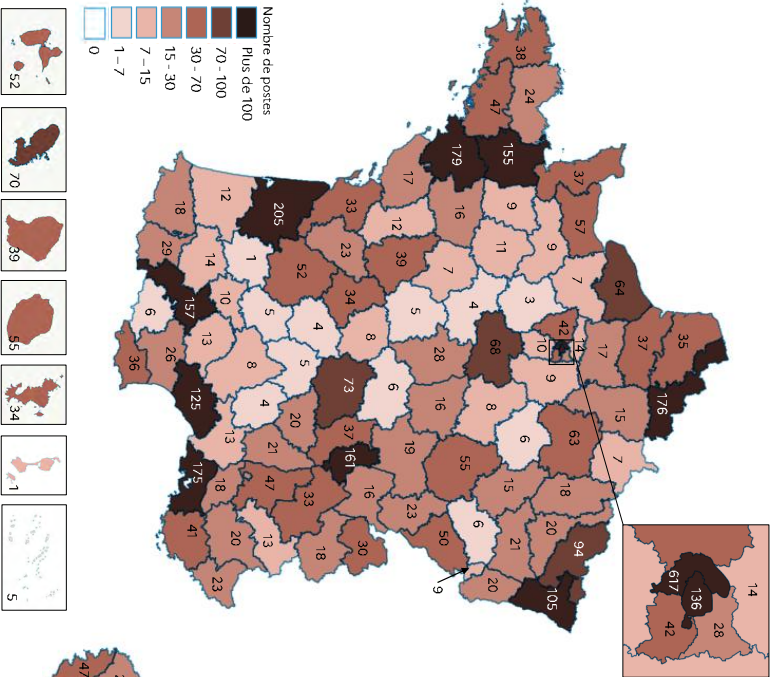
Pour les catégories B, l'écart entre les départements est moins grand. Le département avec le plus de candidatures est La Réunion avec 144 candidatures au cours de l'année représentant un total de 4% de l'ensemble des candidatures des B. Viennent ensuite les départements du Nord et de la Bouche du Rhône avec chacun 113 candidatures. Le département des Hauts-de-Seine n'arrive qu'en quatrième position avec 108 candidatures.

Pour les catégories C, la majorité des candidatures sont enregistrées par les ZGE Occitanie et Auvergne-Rhône Alpes.

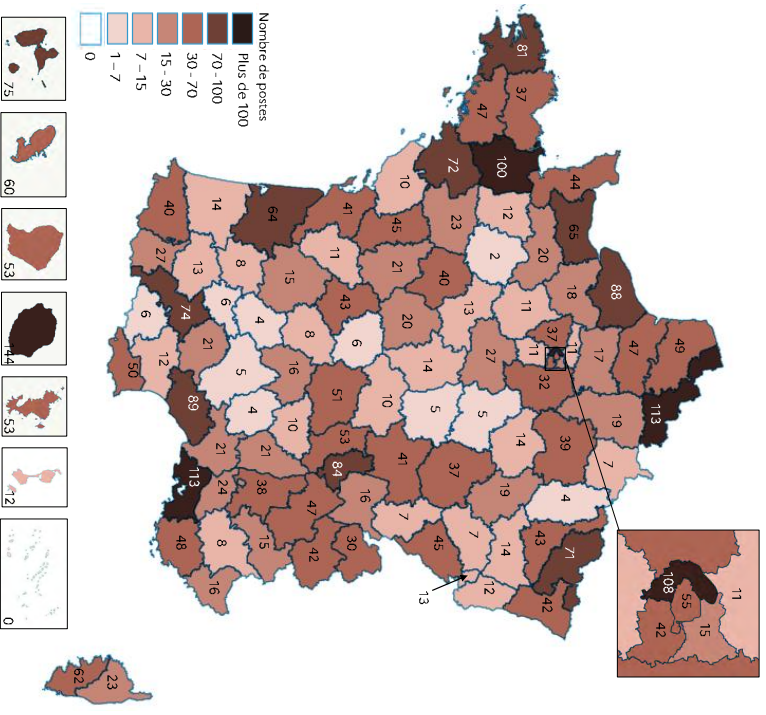


## Les candidatures reçues selon le processus de mobilité et par département

Nombre de candidatures de catégorie A reçues au cours de l'année



Nombre de candidatures de catégorie B reçues au cours de l'année



Département	N°	Fil de l'eau à enjeux		Cycle 2020-9			Fil de l'eau ABC			Total	
		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	
Ain	01	2	12	13	2	2	3	16	16	16	
Aisne	02	2	7	12	6	7	2	15	19	19	
Allier	03	4	1	6	1	4	6	6	10	10	
Alpes-de-Haute-Provence	04	0	17	5	3	3	3	20	8	8	
Hautes-Alpes	05	0	13	14	0	1	1	13	15	15	
Alpes-Maritimes	06	7	6	4	10	12	12	23	16	16	
Ardèche	07	0	21	17	0	0	4	21	21	21	
Ardennes	08	0	7	6	0	1	1	7	7	7	
Ariège	09	0	6	4	0	0	2	6	6	6	
Aube	10	0	4	12	2	2	2	6	14	14	
Aude	11	4	18	11	4	1	1	26	12	12	
Aveyron	12	1	4	3	3	2	2	8	5	5	
Bouches-du-Rhône	13	29	107	62	39	51	175	113	113	113	
Calvados	14	5	30	39	22	26	57	57	65	65	
Cantal	15	3	1	9	1	7	5	5	16	16	
Charente	16	3	7	6	13	5	3	23	11	11	
Charente-Maritime	17	11	17	31	5	10	10	33	41	41	
Cher	18	8	19	9	1	5	5	28	14	14	
Corrèze	19	0	4	2	0	6	4	4	8	8	
Corse-du-Sud	02A	8	26	23	13	39	47	47	62	62	
Haute-Corse	02B	0	14	16	7	7	21	21	23	23	
Côte-d'Or	21	8	39	19	8	18	55	39	37	37	
Côtes d'Armor	22	0	24	21	0	16	24	24	37	37	
Creuse	23	0	1	0	7	6	8	1	6	6	
Dordogne	24	0	52	15	0	0	52	52	15	15	
Doubs	25	6	35	19	9	26	50	50	45	45	
Drome	26	0	34	19	13	19	47	47	38	38	
Eure	27	0	3	9	4	9	7	7	18	18	
Eure-et-Loir	28	0	3	9	0	2	3	3	11	11	





Département	N°	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total	
			Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A
Finistère	29	5	23	50	10	31	38	81
Gard	30	0	7	17	6	4	13	21
Haute-Garonne	31	16	89	54	52	20	157	74
Gers	32	1	9	11	4	2	14	13
Gironde	33	22	126	39	57	25	205	64
Hérault	34	16	88	65	21	24	125	89
Ille-et-Vilaine	35	9	112	79	34	21	155	100
Indre	36	0	1	7	4	13	5	20
Indre-et-Loire	37	2	1	30	4	10	7	40
Isère	38	2	27	27	4	20	33	47
Jura	39	4	15	5	4	2	23	7
Landes	40	0	10	10	2	4	12	14
Loir-et-Cher	41	0	2	2	2	11	4	13
Loire	42	0	34	30	3	23	37	53
Haute-Loire	43	0	20	8	0	2	20	10
Loire-Atlantique	44	22	132	53	25	19	179	72
Loiret	45	4	56	17	8	10	68	27
Lot	46	0	3	3	2	1	5	4
Lot-et-Garonne	47	0	1	6	0	2	1	8
Lozère	48	0	2	0	2	4	4	4
Maine-et-Loire	49	0	15	17	1	6	16	23
Manche	50	0	28	18	9	26	37	44
Marne	51	6	47	18	10	21	63	39
Haute-Marne	52	2	11	3	2	16	15	19
Mayenne	53	0	6	6	3	6	9	12
Meurthe-et-Moselle	54	1	13	31	6	12	20	43
Meuse	55	0	17	3	1	1	18	4
Morbihan	56	0	46	32	1	15	47	47
Moselle	57	0	75	49	19	22	94	71
Nièvre	58	3	12	1	1	4	16	5
Nord	59	20	115	67	41	46	176	113
Oise	60	3	10	12	4	5	17	17
Orne	61	0	8	14	1	6	9	20
Pas-de-Calais	62	4	29	38	2	11	35	49
Puy-de-Dôme	63	0	40	29	33	22	73	51
Pyrénées-Atlantiques	64	0	14	21	4	19	18	40
Hautes-Pyrénées	65	4	24	21	1	6	29	27
Pyrénées-Orientales	66	0	25	42	11	8	36	50
Bas-Rhin	67	5	71	28	29	14	105	42
Haut-Rhin	68	7	13	9	0	3	20	12
Rhône	69	7	124	62	30	22	161	84
Haute-Saône	70	0	5	4	1	3	6	7
Saône-et-Loire	71	5	12	24	2	17	19	41
Sarthe	72	2	7	1	2	1	11	2
Savoie	73	0	11	18	7	24	18	42
Haute-Savoie	74	0	15	12	15	18	30	30
Paris	75	15	88	30	33	25	136	55
Seine-Maritime	76	7	34	40	23	48	64	88
Seine-et-Marne	77	0	7	18	2	14	9	32
Yvelines	78	9	23	19	10	18	42	37
Deux-Sèvres	79	0	9	10	3	35	12	45
Somme	80	4	18	26	15	21	37	47
Tarn	81	1	9	10	3	11	13	21
Tarn-et-Garonne	82	3	5	4	2	2	10	6
Var	83	19	10	18	12	30	41	48
Vaucluse	84	10	6	6	2	18	18	24
Vendée	85	10	6	2	1	8	17	10
Vienne	86	8	22	0	9	21	39	21
Haute-Vienne	87	2	28	25	4	18	34	43
Vosges	88	9	10	11	2	3	21	14
Yonne	89	0	6	1	2	4	8	5
Territoire de Belfort	90	0	3	9	6	4	9	13
Essonne	91	1	9	6	0	5	10	11
Hauts-de-Seine	92	190	304	77	123	31	617	108
Seine-St-Denis	93	2	20	9	6	6	28	15
Val-de-Marne	94	5	34	26	3	16	42	42
Val-D'Oise	95	0	11	10	3	1	14	11
Guadeloupe	971	2	29	43	21	32	52	75
Martinique	972	12	58	32	0	28	70	60
Guyane	973	2	27	28	10	25	39	53
Saint-Pierre-et-Miquelon	975	0	1	9	0	3	1	12
La Réunion	974	6	36	99	13	45	55	144
Mayotte	976	0	17	30	17	23	34	53
Polynésie française	987	0	5	0	0	0	5	0
<b>Total</b>		<b>590</b>	<b>2918</b>	<b>2106</b>	<b>978</b>	<b>1391</b>	<b>4486</b>	<b>3497</b>

4



## Les candidatures reçues selon le processus de mobilité et par ZGE

ZGE	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Auvergne Rhône-Alpes	15	323	246	100	171	438	417
Bourgogne Franche-Comté	26	126	73	32	73	184	146
Bretagne	9	162	139	41	65	212	204
Centre-Val de Loire	13	77	66	17	47	107	113
Corse	8	35	37	20	52	63	89
Grand Est	30	260	170	71	92	361	262
Hauts-de-France	33	168	130	65	84	266	214
Ile-de-France	22	164	120	61	87	247	207
Normandie	10	106	146	59	115	175	261
Nouvelle Aquitaine	46	289	164	103	149	438	313
Occitanie	31	268	225	109	72	408	297
Pays de la Loire	34	204	98	35	55	273	153
Provence-Alpes-Côte d'Azur	66	163	107	65	116	294	223
Guadeloupe	2	29	43	21	32	52	75
Guyane	2	27	28	10	24	39	52
Martinique	12	58	32	0	28	70	60
Réunion	6	37	99	9	45	52	144
Mayotte	0	16	30	17	23	33	53
ZG d'AC	223	378	128	132	40	733	168
TOM-STC	2	22	22	4	14	28	36
Écoles	0	6	3	1	5	7	8
Hors ZGE	0	0	0	6	2	6	2
<b>Total</b>	<b>590</b>	<b>2918</b>	<b>2106</b>	<b>978</b>	<b>1391</b>	<b>4486</b>	<b>3497</b>

## Les candidatures reçues selon le processus de mobilité et par service

Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Bureau des cabinets (BDC)	0	3	1	0	3	3	4
Centre d'Etudes des Tunnels (CETU)	1	4	4	3	0	8	4
Centre National des Ponts de Secours (CNPS)	0	0	0	0	0	0	0
Commissariat Général au Développement Durable (CGDD)	34	22	23	9	2	65	25
Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable (CGEDD)	2	13	3	8	1	23	4
Direction de la Mer Guadeloupe (DM Guadeloupe)	0	5	9	0	0	5	9
Direction de la Mer Guyane (DM Guyane)	2	2	5	0	0	4	5
Direction de la Mer Martinique (DM Martinique)	0	6	15	0	0	6	15
Direction de la Mer Sud Océan Indien (DM SOI)	0	1	7	0	0	1	7
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Mayotte (DEAL Mayotte)	0	16	30	17	23	33	53
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Guadeloupe (DEAL Guadeloupe)	2	24	34	21	32	47	66
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Guyane (DEAL Guyane)	0	25	23	10	24	35	47
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Martinique (DEAL Martinique)	12	52	17	0	28	64	45
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Réunion (DEAL Réunion)	6	36	92	9	45	51	137
Direction Départementale des Territoires de Haute-Loire (DDT 43)	0	20	4	0	0	20	4
Direction Départementale des Territoires de la Charente (DDT 16)	3	4	6	12	3	19	9
Direction Départementale des Territoires de la Corrèze (DDT 19)	0	4	2	0	1	4	3
Direction Départementale des Territoires de la Côte-d'Or (DDT 21)	8	5	6	4	10	17	16



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Départementale des Territoires de la Creuse (DDT 23)	0	0	0	7	4	7	4
Direction Départementale des Territoires de la Dordogne (DDT 24)	0	52	11	0	0	52	11
Direction Départementale des Territoires de la Drôme (DDT 26)	0	30	14	5	14	35	28
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Garonne (DDT 31)	4	29	30	3	6	36	36
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Marne (DDT 52)	2	10	3	2	13	14	16
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Saône (DDT 70)	0	3	0	1	2	4	2
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Savoie (DDT 74)	0	14	5	15	13	29	18
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Vienne (DDT 87)	0	9	3	0	0	9	3
Direction Départementale des Territoires de la Loire (DDT 42)	0	32	24	2	21	34	45
Direction Départementale des Territoires de la Lozère (DDT 48)	0	2	0	2	2	4	2
Direction Départementale des Territoires de la Marne (DDT 51)	6	7	14	2	11	15	25
Direction Départementale des Territoires de la Mayenne (DDT 53)	0	6	5	3	6	9	11
Direction Départementale des Territoires de la Meuse (DDT 55)	0	15	3	1	1	16	4
Direction Départementale des Territoires de la Moselle (DDT 57)	0	10	15	0	7	10	22
Direction Départementale des Territoires de la Nièvre (DDT 58)	3	12	0	1	2	16	2
Direction Départementale des Territoires de la Saône-et-Loire (DDT 71)	5	11	24	1	9	17	33
Direction Départementale des Territoires de la Sarthe (DDT 72)	2	6	1	2	1	10	2
Direction Départementale des Territoires de la Savoie (DDT 73)	0	10	11	7	18	17	29
Direction Départementale des Territoires de la Vienne (DDT 86)	0	1	0	1	2	2	2
Direction Départementale des Territoires de l'Ain (DDT 01)	2	12	13	2	3	16	16
Direction Départementale des Territoires de l'Aisne (DDT 02)	1	4	2	6	7	11	9
Direction Départementale des Territoires de l'Allier (DDT 03)	4	0	1	1	1	5	2
Direction Départementale des Territoires de l'Ardèche (DDT 07)	0	21	12	0	2	21	14
Direction Départementale des Territoires de l'Ariège (DDT 09)	0	5	2	0	2	5	4
Direction Départementale des Territoires de l'Aube (DDT 10)	0	4	12	2	0	6	12
Direction Départementale des Territoires de l'Aveyron (DDT 12)	1	4	1	1	2	6	3
Direction Départementale des Territoires de l'Essonne (DDT 91)	0	2	3	0	4	2	7
Direction Départementale des Territoires de l'Eure-et-Loir (DDT 28)	0	1	5	0	2	1	7
Direction Départementale des Territoires de l'Indre (DDT 36)	0	1	4	4	9	5	13
Direction Départementale des Territoires de l'Indre-et-Loire (DDT 37)	2	0	22	3	8	5	30
Direction Départementale des Territoires de l'Isère (DDT 38)	0	12	23	1	8	13	31
Direction Départementale des Territoires de l'Oise (DDT 60)	3	7	9	4	3	14	12
Direction Départementale des Territoires de l'Orne (DDT 61)	0	8	11	1	6	9	17
Direction Départementale des Territoires de l'Yonne (DDT 89)	0	3	1	1	2	4	3
Direction Départementale des Territoires de Meurthe-et-Moselle (DDT 54)	0	3	6	4	5	7	11



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Départementale des Territoires de Seine-et-Marne (DDT 77)	0	5	12	3	9	8	21
Direction Départementale des Territoires des Alpes-de-Haute-Provence (DDT 04)	0	17	5	3	3	20	8
Direction Départementale des Territoires des Ardennes (DDT 08)	0	6	5	0	1	6	6
Direction Départementale des Territoires des Deux-Sèvres (DDT 79)	0	9	10	3	24	12	34
Direction Départementale des Territoires des Hautes-Alpes (DDT 05)	0	9	14	0	0	9	14
Direction Départementale des Territoires des Hautes-Pyrénées (DDT 65)	4	24	20	1	2	29	22
Direction Départementale des Territoires des Vosges (DDT 88)	9	10	7	2	1	21	8
Direction Départementale des Territoires des Yvelines (DDT 78)	6	19	14	5	14	30	28
Direction Départementale des Territoires du Bas-Rhin (DDT 67)	5	12	5	5	3	22	8
Direction Départementale des Territoires du Cantal (DDT 15)	3	1	9	1	6	5	15
Direction Départementale des Territoires du Cher (DDT 18)	8	16	8	1	5	25	13
Direction Départementale des Territoires du Doubs (DDT 25)	6	12	5	3	5	21	10
Direction Départementale des Territoires du Gers (DDT 32)	0	9	7	4	1	13	8
Direction Départementale des Territoires du Haut-Rhin (DDT 68)	7	8	9	0	3	15	12
Direction Départementale des Territoires du Jura (DDT 39)	4	10	2	4	2	18	4
Direction Départementale des Territoires du Loiret (DDT 45)	3	10	1	1	0	14	1
Direction Départementale des Territoires du Loir-et-Cher (DDT 41)	0	2	2	1	11	3	13
Direction Départementale des Territoires du Lot (DDT 46)	0	3	3	0	0	3	3
Direction Départementale des Territoires du Lot-et-Garonne (DDT 47)	0	1	2	0	0	1	2
Direction Départementale des Territoires du Maine-et-Loire (DDT 49)	0	11	14	1	5	12	19
Direction Départementale des Territoires du Puy-de-dôme (DDT 63)	0	19	14	24	7	43	21
Direction Départementale des Territoires du Rhône (DDT 69)	2	31	19	6	5	39	24
Direction Départementale des Territoires du Tarn (DDT 81)	0	8	4	2	7	10	11
Direction Départementale des Territoires du Tarn-et-Garonne (DDT 82)	3	5	4	2	0	10	4
Direction Départementale des Territoires du Territoire-de-Belfort (DDT 90)	0	3	8	6	2	9	10
Direction Départementale des Territoires du Val-d'Oise (DDT 95)	0	8	7	2	0	10	7
Direction Départementale des Territoires du Vaucluse (DDT 84)	6	4	0	1	15	11	15
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Charente-Maritime (DDTM 17)	11	7	13	2	2	20	15
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Gironde (DDTM 33)	0	13	23	2	6	15	29
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Corse-du-Sud (DDTM 2A)	1	5	15	2	29	8	44
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Haute-Corse (DDTM 2B)	0	9	13	7	7	16	20
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Loire-Atlantique (DDTM 44)	9	41	16	5	8	55	24
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Manche (DDTM 50)	0	21	3	9	14	30	17
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Somme (DDTM 80)	4	7	13	10	17	21	30
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Vendée (DDTM 85)	10	4	1	1	6	15	7



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
		Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Aude (DDTM 11)	4	13	11	3	0	20	11
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Eure (DDTM 27)	0	3	6	4	6	7	12
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Hérault (DDTM 34)	0	2	41	10	9	12	50
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Seine-Maritime (DDTM 76)	0	6	27	4	10	10	37
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Alpes-Maritimes (DDTM 06)	7	6	4	10	11	23	15
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Bouches-du-Rhône (DDTM 13)	4	30	18	5	27	39	45
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Côtes-d'Armor (DDTM 22)	0	9	19	0	6	9	25
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Landes (DDTM 40)	0	5	10	2	1	7	11
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Pyrénées-Atlantiques (DDTM 64)	0	13	16	4	14	17	30
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Pyrénées-Orientales (DDTM 66)	0	24	39	11	8	35	47
Direction Départementale des Territoires et de la Mer d'Ille-et-Vilaine (DDTM 35)	5	41	19	6	6	52	25
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Calvados (DDTM 14)	3	27	23	13	17	43	40
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Finistère (DDTM 29)	0	10	25	7	26	17	51
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Gard (DDTM 30)	0	7	14	5	0	12	14
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Morbihan (DDTM 56)	0	39	13	0	6	39	19
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Nord (DDTM 59)	6	11	42	5	11	22	53
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Pas-de-Calais (DDTM 62)	4	20	6	2	4	26	10
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Var (DDTM 83)	19	9	15	12	24	40	39
Direction des Territoires, de l'Alimentation et de la Mer Saint-Pierre-et-Miquelon (DTAM 975)	0	1	9	0	3	1	12
Direction Générale de la Prévention des Risques (DGPR)	18	78	5	13	3	109	8
Direction Générale de l'Aménagement, du Logement et de la Nature (DGALN)	44	60	4	34	3	138	7
Direction Générale de l'Énergie et du Climat (DGEC)	34	37	4	17	0	88	4
Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM)	44	35	14	19	4	98	18
Direction Interdépartementale des Routes Atlantique (DIRA)	6	6	0	2	8	14	8
Direction Interdépartementale des Routes Centre-Est (DIRCE)	0	25	23	7	23	32	46
Direction Interdépartementale des Routes Centre-Ouest (DIRCO)	1	8	24	0	31	9	55
Direction Interdépartementale des Routes du Sud-Ouest (DIRSO)	4	7	18	4	11	15	29
Direction Interdépartementale des Routes Est (DIRE)	1	14	35	3	12	18	47
Direction Interdépartementale des Routes Massif Central (DIRMC)	1	3	20	2	12	6	32
Direction Interdépartementale des Routes Méditerranée (DIRMED)	16	21	7	2	7	39	14
Direction Interdépartementale des Routes Nord (DIRN)	10	1	9	5	31	16	40
Direction Interdépartementale des Routes Nord-Ouest (DIRNO)	2	4	15	2	6	8	21
Direction Interdépartementale des Routes Ouest (DIRO)	0	7	20	2	12	9	32
Direction Interrégionale de la Mer Manche Est Mer du Nord (DIRM MEMN)	4	19	42	1	25	24	67
Direction Interrégionale de la Mer Méditerranée (DIRM MED)	10	22	15	1	3	33	18



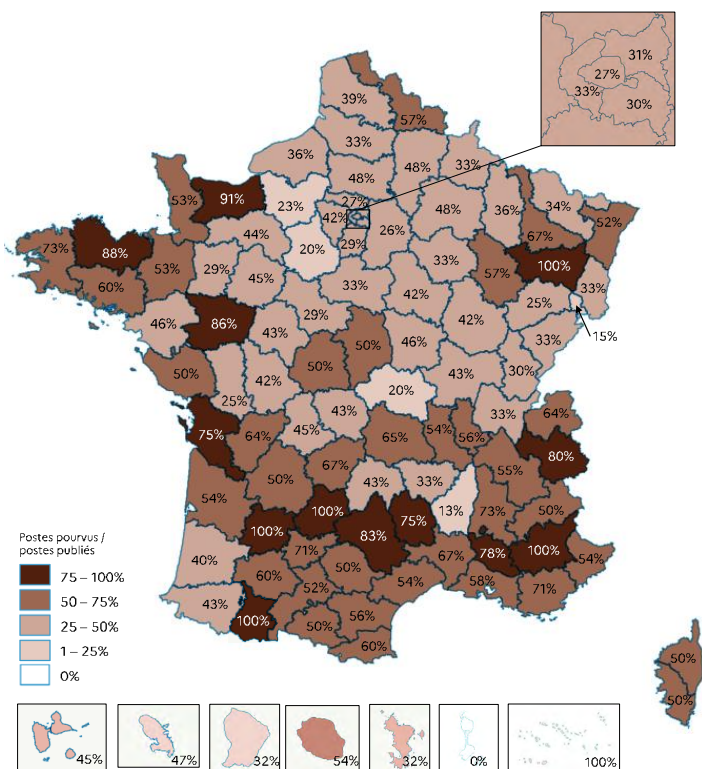
Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Interrégionale de la Mer Nord Atlantique Manche Ouest (DIRM NAMO)	8	46	37	4	18	58	55
Direction Interrégionale de la Mer Sud Atlantique (DIRM SA)	6	20	25	6	8	32	33
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Auvergne-Rhône-Alpes (DREAL Auvergne-Rhône-Alpes)	3	93	54	27	38	123	92
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Bourgogne-Franche-Comté (DREAL Bourgogne-Franche-Comté)	0	67	27	11	39	78	66
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Bretagne (DREAL Bretagne)	4	56	43	26	9	86	52
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Centre (DREAL Centre)	0	47	24	7	12	54	36
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Corse (DREAL Corse)	7	21	9	11	16	39	25
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Grand Est (DREAL Grand Est)	0	161	56	50	35	211	91
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Hauts-de-France (DREAL Hauts-de-France)	5	118	49	33	11	156	60
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Normandie (DREAL Normandie)	1	18	19	25	31	44	50
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Nouvelle-Aquitaine (DREAL Nouvelle-Aquitaine)	19	137	19	62	45	218	64
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Occitanie (DREAL Occitanie)	11	126	31	61	22	198	53
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Pays de Loire (DREAL Pays de Loire)	5	90	24	19	11	114	35
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Provence-Alpes-Côte d'Azur (DREAL PACA)	4	45	29	31	26	80	55
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Énergie d'Île-de-France (DRIEE)	5	44	25	21	12	70	37
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement et de l'Aménagement d'Île-de-France (DRIEA)	2	59	48	16	39	77	87
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement d'Île-de-France (DRIHL)	7	27	11	11	6	45	17
Ecole Nationale de la Sécurité et de l'Administration de la Mer (ENSAM)	1	0	3	0	2	1	5
Ecole Nationale des Techniciens de l'Équipement	0	6	3	1	3	7	6
MTES/Secrétariat Général	46	133	74	30	24	209	98
Service des Affaires Maritimes Polynésie Française (SAM PF)	0	5	0	0	0	5	0
Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés (STRMTG)	0	9	6	1	9	10	15
Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)	1	0	0	0	0	1	0
Direction Interdépartementale des Routes Île-de-France (DIRIF)	2	0	0	3	3	5	3
Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire	0	0	0	2	2	2	2
Grand Port Maritime de Bordeaux (GPM-Bordeaux)	0	0	0	1	0	1	0
Grand Port Maritime de Dunkerque (GPM-Dunkerque)	0	0	0	0	0	0	0
Grand Port Maritime de Guyane (GPM-Guyane)	0	0	0	0	1	0	1
Grand Port Maritime de La Réunion (GPM-Réunion)	0	0	0	4	0	4	0
Grand Port Maritime de Marseille (GPM-Marseille)	0	0	0	1	1	1	1
Grand Port Maritime de Nantes-Saint-Nazaire (GPM-Nantes)	0	0	0	0	0	0	0
Grand Port Maritime de Rouen (GPM-Rouen)	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>590</b>	<b>2 918</b>	<b>2 106</b>	<b>978</b>	<b>1 391</b>	<b>4 486</b>	<b>3 497</b>



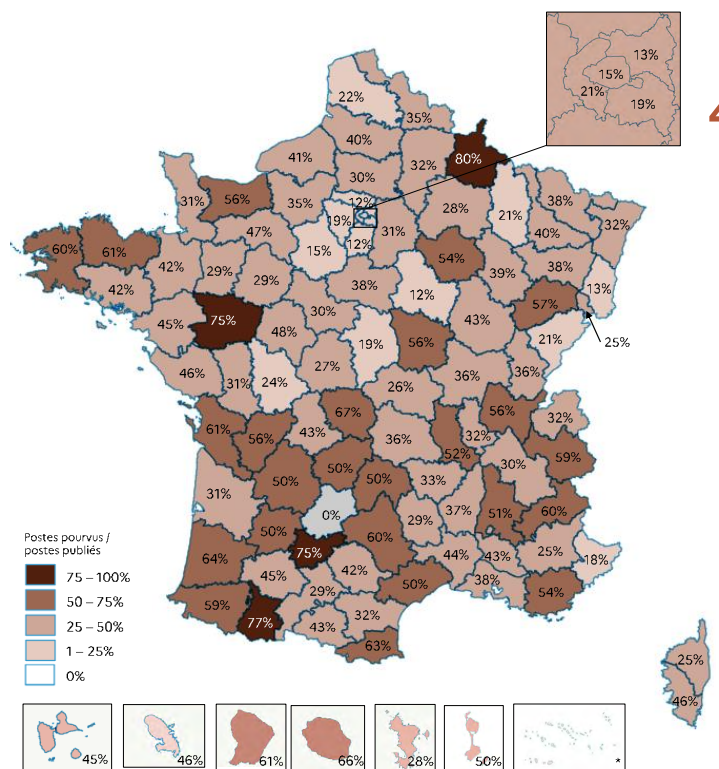
### 4-A-3 Les postes pourvus suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant

Le périmètre des données présentées n'intègre pas les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale.

Taux de postes de catégorie A pourvus en 2020 par rapport au nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants  
(en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale)



Taux de postes de catégorie B pourvus en 2020 par rapport au nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants  
(en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale)



\* Aucun postes de catégorie B publiés en Polynésie française en 2020



Département		Fil de l'eau à enjeu				Cycle 2020-9							
		Pour le fil de l'eau à enjeu, est considérée comme externe, toute personne figurant dans le SERM (année 2020 ou 2021).				Pour le cycle 2020-9, est considérée comme interne toute personne respectant au moins l'un des critères suivants : 1/ Etre d'un corps du ministère - MTE : Chargée de mission (TPE) 2/ Etre payé par le ministère. IIM, IAE. (RenoIRH à la paye) 3/ IPEF sont internes (Ministère de l'Agriculture, MTE). Les externes sont donc les personnes ne respectant aucun des critères ci-dessus.							
		A				A				B			
		Interne		Externe		Interne		Externe		Interne		Externe	
Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Ain	01	0	0	0	0	2	0	0	0	3	4	0	0
Aisne	02	1	1	0	0	3	1	0	0	2	6	1	1
Allier	03	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1
Alpes-de-Haute-Provence	04	0	0	0	0	1	3	1	1	1	1	1	0
Hautes-Alpes	05	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1	0	1
Alpes-Maritimes	06	0	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Ardèche	07	0	0	0	0	1	0	0	0	3	2	0	1
Ardennes	08	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	2
Ariège	09	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0
Aube	10	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	2
Aude	11	1	0	0	1	0	2	1	1	3	2	1	0
Aveyron	12	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	1	0
Bouches-du-Rhône	13	4	5	0	1	10	12	4	1	13	12	2	1
Calvados	14	1	1	0	0	3	3	0	2	4	5	0	0
Cantal	15	0	1	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0
Charente	16	0	0	0	1	2	0	0	0	2	1	0	0
Charente-Maritime	17	0	1	0	0	2	3	0	0	1	3	1	0
Cher	18	0	0	1	0	1	2	0	0	1	0	0	0
Corrèze	19	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Corse-du-Sud	02A	0	2	0	0	3	2	1	0	1	3	2	1
Haute-Corse	02B	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0
Côte-d'Or	21	1	0	0	0	6	3	0	1	3	1	0	0
Côtes d'Armor	22	0	0	0	0	1	4	2	0	0	4	1	0
Creuse	23	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dordogne	24	0	0	0	0	4	1	0	1	3	3	0	0
Doubs	25	1	0	0	0	0	3	0	0	1	2	0	0
Drôme	26	0	0	0	0	0	3	1	0	1	3	1	0
Eure	27	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0
Eure-et-Loir	28	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Finistère	29	0	1	0	0	3	2	1	0	6	6	2	2
Gard	30	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3	1	1
Haute-Garonne	31	1	4	0	1	8	5	0	1	5	12	3	0
Gers	32	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	0
Gironde	33	1	1	1	0	7	6	1	0	4	7	1	2
Hérault	34	1	1	0	1	5	4	1	0	9	5	2	0
Ille-et-Vilaine	35	1	1	0	0	4	7	1	2	6	13	1	0
Indre	36	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
Indre-et-Loire	37	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	1
Isère	38	0	1	0	0	2	5	0	1	4	2	1	0
Jura	39	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	0	0
Landes	40	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
Loir-et-Cher	41	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Loire	42	0	0	0	0	1	4	0	0	1	5	1	0
Haute-Loire	43	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0
Loire-Atlantique	44	1	3	0	1	5	11	0	0	6	11	0	0
Loiret	45	1	1	0	0	5	5	1	2	7	0	2	1
Lot	46	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Lot-et-Garonne	47	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0
Lozère	48	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Maine-et-Loire	49	0	0	0	0	2	3	0	0	5	4	0	0
Manche	50	0	0	0	0	2	4	0	0	1	0	0	0
Marne	51	1	1	0	0	0	8	0	0	2	3	1	0
Haute-Marne	52	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Mayenne	53	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Meurthe-et-Moselle	54	0	1	0	0	1	1	2	0	3	8	0	0
Meuse	55	0	0	0	0	1	2	0	1	1	1	0	0
Morbihan	56	0	0	0	0	3	2	0	0	0	3	0	1
Moselle	57	0	0	0	0	8	3	0	0	4	6	1	1
Nièvre	58	0	1	0	0	0	1	0	3	0	1	0	0
Nord	59	2	5	0	1	10	8	1	1	4	9	1	1





Fil de l'eau ABC								Total 2020							
Pour le fil de l'eau ABC, est considérée comme externe, toute personne figurant dans le SERM (année 2020 ou 2021).															
A				B				A				B			
Interne		Externe		Interne		Externe		Interne		Externe		Interne		Externe	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
1	0	0	0	1	0	1	0	3	0	0	0	4	4	1	0
2	2	1	1	0	4	1	0	6	4	1	1	2	10	2	1
0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	2	2	0	1
0	2	0	0	1	1	0	0	1	5	1	1	2	2	1	0
0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	1	4	1	0	1
2	4	0	0	4	1	1	0	3	6	1	1	4	1	1	0
0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	3	3	0	1
0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	2
0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	2	0	0
0	2	0	0	1	0	1	0	2	2	0	0	1	3	1	2
1	1	1	0	0	0	1	0	2	3	2	2	3	2	2	0
1	1	0	0	1	0	0	0	3	1	0	1	1	1	1	0
14	12	2	0	9	13	2	1	28	29	6	2	22	25	4	2
1	2	3	0	7	4	0	1	5	6	3	2	11	9	0	1
0	0	0	1	2	4	0	0	0	2	0	1	3	6	0	0
0	1	1	2	0	2	0	0	2	1	1	3	2	3	0	0
1	1	0	1	2	3	1	0	3	5	0	1	3	6	2	0
1	0	0	0	2	2	0	0	2	2	1	0	3	2	0	0
0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0
1	6	1	0	4	1	2	3	4	10	2	0	5	4	4	4
1	1	1	0	0	1	1	0	1	2	2	0	1	2	2	0
2	2	0	0	5	2	0	1	9	5	0	1	8	3	0	1
0	0	0	0	2	2	0	1	1	4	2	0	2	6	1	1
3	1	1	0	2	0	0	0	3	1	2	0	2	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	1	3	3	0	0
3	1	0	0	4	2	0	0	4	4	0	0	5	4	0	0
1	1	0	2	2	2	0	2	1	4	1	2	3	5	1	2
1	1	0	0	1	2	1	2	1	2	0	0	3	2	2	2
0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	2	2	0
0	1	3	0	0	6	0	0	3	4	4	0	6	12	2	2
1	2	1	0	1	0	0	0	1	4	1	0	2	3	1	1
9	10	0	0	2	4	1	2	18	19	0	2	7	16	4	2
0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	2	1	2	0
6	17	1	2	7	4	1	0	14	24	3	2	11	11	2	2
6	4	1	0	2	6	2	0	12	9	2	1	11	11	4	0
3	5	0	1	7	3	0	1	8	13	1	3	13	16	1	1
1	0	2	0	0	0	0	2	1	0	2	1	1	1	0	2
0	2	0	0	2	0	2	1	0	3	0	0	4	1	3	2
1	2	1	0	1	5	0	2	3	8	1	1	5	7	1	2
0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2	3	0	0
1	0	0	1	2	0	1	0	2	0	0	2	3	1	2	1
0	1	0	0	1	2	2	0	1	1	0	0	1	3	2	0
1	0	0	1	1	2	2	1	2	4	0	1	2	7	3	1
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	2	1	1	0
3	4	1	0	3	1	2	1	9	18	1	1	9	12	2	1
1	3	0	1	0	4	2	1	7	9	1	3	7	4	4	2
0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0
1	1	0	0	1	2	1	0	1	1	1	0	1	2	1	0
0	0	1	0	1	2	0	0	2	3	1	0	6	6	0	0
2	0	1	0	3	3	1	1	4	4	1	0	4	3	1	1
5	2	2	0	4	1	1	1	6	11	2	0	6	4	2	1
1	0	0	0	2	4	0	0	2	1	1	0	2	5	0	0
0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	1	2	0	2	0
1	1	0	1	3	3	0	0	2	3	2	1	6	11	0	0
0	1	0	0	1	0	0	0	1	3	0	1	2	1	0	0
0	1	0	0	2	1	1	0	3	3	0	0	2	4	1	1
3	2	2	0	5	3	1	0	11	5	2	0	9	9	2	1
1	0	0	0	1	2	0	1	1	2	0	3	1	3	0	1
11	10	2	1	9	14	2	1	23	23	3	3	13	23	3	2

• **Internes externes**

Plus des trois quarts des agents affectés au fil de l'eau à enjeux sont des internes.

Les externes ne représentent que 16% des agents de catégorie A affectés au cycle et 24% des agents de catégorie A affectés au fil de l'eau ABC. 16% des agents de catégorie B affectés au cycle ainsi que 18% de ceux affectés au fil de l'eau ABC sont des externes.

Les externes représentent 20% des agents de catégorie C affectés.



Département		Fil de l'eau à enjeux				Cycle 2020-9							
		Pour le fil de l'eau à enjeux, est considérée comme externe, toute personne figurant dans le SERM (année 2020 ou 2021).				Pour le cycle 2020-9, est considérée comme interne toute personne respectant au moins l'un des critères suivants : 1/ Etre d'un corps du ministère - MTE : Chargée de mission (TPE) 2/ Etre payé par le ministère. IIM, IAE. (RenoIRH à la paye) 3/ IPEF sont internes (Ministère de l'Agriculture, MTE). Les externes sont donc les personnes ne respectant aucun des critères ci-dessus.							
		A				A				B			
		Interne		Externe		Interne		Externe		Interne		Externe	
Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Oise	60	0	1	0	1	2	3	0	0	1	2	0	1
Orne	61	0	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	1
Pas-de-Calais	62	0	1	0	0	2	4	0	0	1	6	0	0
Puy-de-Dôme	63	0	0	0	0	4	2	0	2	5	2	2	0
Pyrénées-Atlantiques	64	0	0	0	0	1	0	0	0	3	2	1	0
Hautes-Pyrénées	65	0	0	1	0	1	3	0	1	0	4	1	1
Pyrénées-Orientales	66	0	0	0	0	1	3	1	0	2	3	1	0
Bas-Rhin	67	1	0	0	0	5	6	0	1	2	0	0	1
Haut-Rhin	68	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0
Rhône	69	2	1	0	1	9	9	1	1	7	9	3	1
Haute-Saône	70	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0
Saône-et-Loire	71	1	0	0	0	0	3	0	0	1	2	1	1
Sarthe	72	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0
Savoie	73	0	0	0	0	2	0	1	0	3	1	1	0
Haute-Savoie	74	0	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0
Paris	75	5	3	2	0	9	5	1	1	3	5	0	1
Seine-Maritime	76	2	1	1	0	3	3	2	0	6	7	0	0
Seine-et-Marne	77	0	0	0	0	1	2	0	0	4	2	0	2
Yvelines	78	3	1	0	0	3	4	0	0	2	2	1	2
Deux-Sèvres	79	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Somme	80	0	0	0	0	0	2	1	0	6	0	0	0
Tarn	81	0	1	0	0	0	1	0	1	0	3	0	0
Tarn-et-Garonne	82	0	1	1	1	0	0	0	1	2	0	0	0
Var	83	1	2	0	0	2	0	0	0	2	3	2	0
Vaucluse	84	1	1	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0
Vendée	85	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Vienne	86	0	2	0	0	4	1	2	0	0	0	0	0
Haute-Vienne	87	1	1	0	0	1	3	0	0	3	7	0	0
Vosges	88	0	1	0	0	2	1	0	0	1	3	1	1
Yonne	89	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0
Territoire de Belfort	90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Essonne	91	0	1	0	0	1	3	0	0	1	2	0	0
Hauts-de-Seine	92	34	38	11	16	37	24	5	6	22	6	4	0
Seine-St-Denis	93	0	2	0	0	1	2	0	0	0	3	1	1
Val-de-Marne	94	1	1	0	0	6	5	1	1	6	1	1	1
Val-D'Oise	95	0	0	0	0	2	1	0	0	1	3	0	0
Guadeloupe	971	0	0	0	1	2	1	3	0	2	3	0	0
Martinique	972	1	1	0	0	0	6	1	0	2	3	0	0
Guyane	973	0	1	0	0	1	6	0	0	1	9	0	0
Saint-Pierre-et-Miquelon	975	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
La Réunion	974	0	0	0	1	2	3	0	0	5	5	0	0
Mayotte	976	0	0	0	0	3	1	2	0	1	3	0	2
Polynésie française	987	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>97</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>231</b>	<b>248</b>	<b>48</b>	<b>44</b>	<b>229</b>	<b>283</b>	<b>60</b>	<b>39</b>

• **La répartition femmes-hommes**

Pour les catégories A :

- Au fil de l'eau à enjeux, sur les 222 postes pourvus, 43% l'ont été par des femmes et 57% par hommes,
- Au cycle 2020-9, les femmes représentent 49% des agents affectés,
- Au fil de l'eau ABC, elles représentent 51%.

Pour les catégories B : Les femmes représentent 47% des agents affectés au cycle et 50% de ceux affectés au fil de l'eau ABC.

Pour les catégories C : 53% des agents affectés au cours de l'année 2020 sont des femmes.



Fil de l'eau ABC								Total 2020							
Pour le fil de l'eau ABC, est considérée comme externe, toute personne figurant dans le SERM (année 2020 ou 2021).															
A				B				A				B			
Interne		Externe		Interne		Externe		Interne		Externe		Interne		Externe	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
0	2	1	0	1	0	1	0	2	6	1	1	2	2	1	1
1	0	0	0	2	1	0	0	3	1	0	0	2	3	2	1
1	0	1	0	0	4	0	0	3	5	1	0	1	10	0	0
3	5	1	0	4	2	0	1	7	7	1	2	9	4	2	1
1	1	0	0	2	5	0	0	2	1	0	0	5	7	1	0
1	0	0	0	0	3	1	0	2	3	1	1	0	7	2	1
1	2	1	0	0	3	0	1	2	5	2	0	2	6	1	1
3	7	2	2	2	4	0	1	9	13	2	3	4	4	0	2
0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	1	0	3	1	0	0
7	9	3	2	4	0	1	1	18	19	4	4	11	9	4	2
0	1	0	0	0	1	0	1	0	3	0	0	1	2	0	1
0	0	1	0	2	3	2	0	1	3	1	0	3	5	3	1
0	0	2	0	0	1	0	0	2	0	3	0	1	1	0	0
0	0	1	0	1	2	2	0	2	0	2	0	4	3	3	0
4	1	1	1	2	2	0	0	6	1	1	1	3	4	0	0
11	8	4	2	10	5	1	0	25	16	7	3	13	10	1	1
6	3	3	1	10	6	2	2	11	7	6	1	16	13	2	2
2	1	1	0	4	3	3	0	3	3	1	0	8	5	3	2
2	1	1	1	1	4	3	1	8	6	1	1	3	6	4	3
0	1	0	0	2	4	2	1	0	1	0	1	3	4	3	2
1	1	3	3	4	5	1	1	1	3	4	3	10	5	1	1
1	1	1	0	2	3	0	0	1	3	1	1	2	6	0	0
1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	2	3	0	0	0
2	1	1	1	5	2	0	0	5	3	1	1	7	5	2	0
0	2	0	0	5	2	0	1	1	5	1	0	6	2	0	1
1	0	0	0	2	3	0	0	2	0	0	0	2	3	0	1
1	2	1	1	1	3	1	1	5	5	3	1	1	3	1	1
1	0	1	1	1	6	1	2	3	4	1	1	4	13	1	2
0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	0	1	1	3	1	1
0	1	1	0	2	0	0	0	2	2	1	2	2	0	0	0
0	1	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0
0	0	0	0	1	2	1	0	1	4	0	0	2	4	1	0
38	29	13	13	9	5	3	1	109	91	29	35	31	11	7	1
2	1	1	1	1	3	0	0	3	5	1	1	1	6	1	1
2	1	1	0	7	8	1	0	9	7	2	1	13	9	2	1
2	0	1	0	0	1	0	0	4	1	1	0	1	4	0	0
2	2	1	1	6	2	0	0	4	3	4	2	8	5	0	0
0	0	0	0	4	2	0	0	1	7	1	0	6	5	0	0
3	4	0	1	2	6	0	1	4	11	0	1	3	15	0	1
0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0
2	4	0	1	4	8	0	1	4	7	0	2	9	13	0	1
2	5	0	1	1	8	0	1	5	6	2	1	2	11	0	3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
198	211	78	51	229	249	64	44	502	556	148	125	458	532	124	83

4

Les agents de catégories C gérés en déconcentré		
	C	
	F	H
Nombre d'affectés	310	270



## Les postes pourvus selon le processus de mobilité et par ZGE

ZGE	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Auvergne Rhône-Alpes	6	49	74	46	56	101	130
Bourgogne Franche-Comté	5	25	15	17	31	47	46
Bretagne	2	27	36	12	22	41	58
Centre-Val de Loire	3	17	19	10	25	30	44
Corse	2	6	9	10	12	18	21
Grand Est	7	48	54	39	41	94	95
Hauts-de-France	13	35	39	41	46	89	85
Ile-de-France	14	46	46	48	59	108	105
Normandie	4	27	34	25	48	56	82
Nouvelle Aquitaine	9	45	52	50	60	104	112
Occitanie	13	46	66	50	34	109	100
Pays de la Loire	7	26	32	14	23	47	55
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16	45	45	43	50	104	95
Guadeloupe	1	6	5	6	8	13	13
Guyane	1	7	10	8	8	16	18
Martinique	2	7	5	0	6	9	11
Réunion	1	6	10	5	13	12	23
Mayotte	0	5	6	8	10	13	16
ZG d'AC	114	88	48	98	20	300	68
TOM-STC	2	8	5	4	9	14	14
Écoles	0	2	1	1	3	3	4
Hors ZGE	0	0	0	3	2	3	2
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>571</b>	<b>611</b>	<b>538</b>	<b>586</b>	<b>1331</b>	<b>1197</b>

## Les postes pourvus selon le processus de mobilité et par service

Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Bureau des cabinets (BDC)	0	1	0	0	1	1	1
Centre d'Etudes des Tunnels (CETU)	1	2	3	3	0	6	3
Centre National des Ponts de Secours (CNPS)	0	0	0	0	0	0	0
Commissariat Général au Développement Durable (CGDD)	9	10	8	7	0	26	8
Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable (CGEDD)	1	4	0	4	2	9	2
Direction de la Mer Guadeloupe (DM Guadeloupe)	0	0	1	0	0	0	1
Direction de la Mer Guyane (DM Guyane)	1	1	2	0	0	2	2
Direction de la Mer Martinique (DM Martinique)	0	2	2	0	0	2	2
Direction de la Mer Sud Océan Indien (DM SOI)	0	1	0	0	0	1	0
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Mayotte (DEAL Mayotte)	0	5	6	8	10	13	16
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Guadeloupe (DEAL Guadeloupe)	1	6	4	6	8	13	12
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Guyane (DEAL Guyane)	0	6	8	8	8	14	16
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Martinique (DEAL Martinique)	2	5	3	0	6	7	9
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Réunion (DEAL Réunion)	1	5	10	5	13	11	23
Direction Départementale des Territoires de Haute-Loire (DDT 43)	0	2	1	0	0	2	1



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Départementale des Territoires de la Charente (DDT 16)	1	1	3	4	1	6	4
Direction Départementale des Territoires de la Corrèze (DDT 19)	0	2	0	0	1	2	1
Direction Départementale des Territoires de la Côte-d'Or (DDT 21)	1	2	2	2	5	5	7
Direction Départementale des Territoires de la Creuse (DDT 23)	0	0	0	5	2	5	2
Direction Départementale des Territoires de la Dordogne (DDT 24)	0	6	3	0	0	6	3
Direction Départementale des Territoires de la Drôme (DDT 26)	0	3	3	3	5	6	8
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Garonne (DDT 31)	1	6	7	3	1	10	8
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Marne (DDT 52)	1	2	1	1	5	4	6
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Saône (DDT 70)	0	1	0	1	1	2	1
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Savoie (DDT 74)	0	1	2	7	4	8	6
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Vienne (DDT 87)	0	3	2	0	0	3	2
Direction Départementale des Territoires de la Loire (DDT 42)	0	5	4	1	6	6	10
Direction Départementale des Territoires de la Lozère (DDT 48)	0	1	0	2	2	3	2
Direction Départementale des Territoires de la Marne (DDT 51)	2	0	3	2	4	4	7
Direction Départementale des Territoires de la Mayenne (DDT 53)	0	1	1	1	3	2	4
Direction Départementale des Territoires de la Meuse (DDT 55)	0	4	2	1	1	5	3
Direction Départementale des Territoires de la Moselle (DDT 57)	0	2	6	0	2	2	8
Direction Départementale des Territoires de la Nièvre (DDT 58)	1	4	0	1	2	6	2
Direction Départementale des Territoires de la Saône-et-Loire (DDT 71)	1	2	5	1	6	4	11
Direction Départementale des Territoires de la Sarthe (DDT 72)	1	2	1	2	1	5	2
Direction Départementale des Territoires de la Savoie (DDT 73)	0	2	4	1	1	3	5
Direction Départementale des Territoires de la Vienne (DDT 86)	0	1	0	1	1	2	1
Direction Départementale des Territoires de l'Ain (DDT 01)	1	2	7	1	2	4	9
Direction Départementale des Territoires de l'Aisne (DDT 02)	1	3	2	6	5	10	7
Direction Départementale des Territoires de l'Allier (DDT 03)	1	0	0	1	1	2	1
Direction Départementale des Territoires de l'Ardèche (DDT 07)	0	1	5	0	0	1	5
Direction Départementale des Territoires de l'Ariège (DDT 09)	0	1	0	0	1	1	1
Direction Départementale des Territoires de l'Aube (DDT 10)	0	2	5	2	1	4	6
Direction Départementale des Territoires de l'Aveyron (DDT 12)	1	2	1	1	1	4	2
Direction Départementale des Territoires de l'Essonne (DDT 91)	0	0	1	0	3	0	4



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Départementale des Territoires de l'Eure-et-Loir (DDT 28)	0	1	1	0	2	1	3
Direction Départementale des Territoires de l'Indre (DDT 36)	0	1	1	3	2	4	3
Direction Départementale des Territoires de l'Indre-et-Loire (DDT 37)	1	0	4	1	5	2	9
Direction Départementale des Territoires de l'Isère (DDT 38)	0	2	7	1	4	3	11
Direction Départementale des Territoires de l'Oise (DDT 60)	2	3	3	3	1	8	4
Direction Départementale des Territoires de l'Orne (DDT 61)	0	3	4	1	3	4	7
Direction Départementale des Territoires de l'Yonne (DDT 89)	0	2	0	1	2	3	2
Direction Départementale des Territoires de Meurthe-et-Moselle (DDT 54)	0	0	0	1	2	1	2
Direction Départementale des Territoires de Seine-et-Marne (DDT 77)	0	2	6	3	6	5	12
Direction Départementale des Territoires des Alpes-de-Haute-Provence (DDT 04)	0	6	3	2	2	8	5
Direction Départementale des Territoires des Ardennes (DDT 08)	0	2	2	0	1	2	3
Direction Départementale des Territoires des Deux-Sèvres (DDT 79)	0	1	3	1	6	2	9
Direction Départementale des Territoires des Hautes-Alpes (DDT 05)	0	3	4	0	0	3	4
Direction Départementale des Territoires des Hautes-Pyrénées (DDT 65)	1	5	6	1	1	7	7
Direction Départementale des Territoires des Vosges (DDT 88)	1	3	3	1	0	5	3
Direction Départementale des Territoires des Yvelines (DDT 78)	3	4	4	4	6	11	10
Direction Départementale des Territoires du Bas-Rhin (DDT 67)	1	5	2	2	1	8	3
Direction Départementale des Territoires du Cantal (DDT 15)	1	1	3	1	5	3	8
Direction Départementale des Territoires du Cher (DDT 18)	1	2	1	1	4	4	5
Direction Départementale des Territoires du Doubs (DDT 25)	1	1	1	2	3	4	4
Direction Départementale des Territoires du Gers (DDT 32)	0	1	2	1	0	2	2
Direction Départementale des Territoires du Haut-Rhin (DDT 68)	1	0	2	0	2	1	4
Direction Départementale des Territoires du Jura (DDT 39)	1	1	1	2	2	4	3
Direction Départementale des Territoires du Loiret (DDT 45)	1	2	1	1	0	4	1
Direction Départementale des Territoires du Loir-et-Cher (DDT 41)	0	1	1	0	5	1	6
Direction Départementale des Territoires du Lot (DDT 46)	0	1	0	0	0	1	0
Direction Départementale des Territoires du Lot-et-Garonne (DDT 47)	0	1	2	0	0	1	2
Direction Départementale des Territoires du Maine-et-Loire (DDT 49)	0	5	8	1	2	6	10
Direction Départementale des Territoires du Puy-de-dôme (DDT 63)	0	2	4	4	1	6	5
Direction Départementale des Territoires du Rhône (DDT 69)	1	2	6	3	1	6	7



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Départementale des Territoires du Tarn (DDT 81)	0	2	1	2	2	4	3
Direction Départementale des Territoires du Tarn-et-Garonne (DDT 82)	3	1	2	1	0	5	2
Direction Départementale des Territoires du Territoire-de-Belfort (DDT 90)	0	0	1	2	2	2	3
Direction Départementale des Territoires du Val-d'Oise (DDT 95)	0	3	2	2	0	5	2
Direction Départementale des Territoires du Vaucluse (DDT 84)	1	3	0	1	7	5	7
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Charente-Maritime (DDTM 17)	1	2	2	1	1	4	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Gironde (DDTM 33)	0	1	5	2	4	3	9
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Corse-du-Sud (DDTM 2A)	1	1	4	1	5	3	9
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Haute-Corse (DDTM 2B)	0	1	2	3	2	4	4
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Loire-Atlantique (DDTM 44)	1	6	6	1	2	8	8
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Manche (DDTM 50)	0	5	1	3	6	8	7
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Somme (DDTM 80)	0	1	2	5	8	6	10
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Vendée (DDTM 85)	1	0	0	1	3	2	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Aude (DDTM 11)	2	4	6	2	0	8	6
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Eure (DDTM 27)	0	1	3	2	3	3	6
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Hérault (DDTM 34)	0	2	7	4	3	6	10
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Seine-Maritime (DDTM 76)	0	1	6	2	7	3	13
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Alpes-Maritimes (DDTM 06)	3	2	0	6	6	11	6
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Bouches-du-Rhône (DDTM 13)	1	7	8	2	9	10	17
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Côtes-d'Armor (DDTM 22)	0	5	4	0	3	5	7
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Landes (DDTM 40)	0	2	4	2	1	4	5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Pyrénées-Atlantiques (DDTM 64)	0	1	5	2	4	3	9
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Pyrénées-Orientales (DDTM 66)	0	4	6	4	3	8	9
Direction Départementale des Territoires et de la Mer d'Ille-et-Vilaine (DDTM 35)	1	5	4	2	1	8	5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Calvados (DDTM 14)	1	7	5	2	6	10	11
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Finistère (DDTM 29)	0	4	8	2	5	6	13
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Gard (DDTM 30)	0	2	5	3	0	5	5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Morbihan (DDTM 56)	0	3	1	0	2	3	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Nord (DDTM 59)	2	4	11	4	9	10	20
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Pas-de-Calais (DDTM 62)	1	4	2	2	3	7	5



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Var (DDTM 83)	3	2	6	5	7	10	13
Direction des Territoires, de l'Alimentation et de la Mer Saint-Pierre-et-Miquelon (DTAM 975)	0	0	2	0	2	0	4
Direction Générale de la Prévention des Risques (DGPR)	5	7	0	9	1	21	1
Direction Générale de l'Aménagement, du Logement et de la Nature (DGALN)	23	13	2	28	2	64	4
Direction Générale de l'Énergie et du Climat (DGEC)	10	10	3	8	0	28	3
Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM)	27	12	4	18	2	57	6
Direction Interdépartementale des Routes Atlantique (DIRA)	1	2	0	1	3	4	3
Direction Interdépartementale des Routes Centre-Est (DIRCE)	0	2	9	5	10	7	19
Direction Interdépartementale des Routes Centre-Ouest (DIRCO)	1	1	10	0	12	2	22
Direction Interdépartementale des Routes du Sud-Ouest (DIRSO)	3	1	10	3	7	7	17
Direction Interdépartementale des Routes Est (DIRE)	1	7	18	2	6	10	24
Direction Interdépartementale des Routes Massif Central (DIRMC)	1	2	4	2	8	5	12
Direction Interdépartementale des Routes Méditerranée (DIRMED)	5	10	4	2	4	17	8
Direction Interdépartementale des Routes Nord (DIRN)	5	0	6	2	13	7	19
Direction Interdépartementale des Routes Nord-Ouest (DIRNO)	1	2	6	2	3	5	9
Direction Interdépartementale des Routes Ouest (DIRO)	0	4	10	1	5	5	15
Direction Interrégionale de la Mer Manche Est Mer du Nord (DIRM MEMN)	1	3	2	1	8	5	10
Direction Interrégionale de la Mer Méditerranée (DIRM MED)	2	5	6	1	2	8	8
Direction Interrégionale de la Mer Nord Atlantique Manche Ouest (DIRM NAMO)	2	6	9	2	4	10	13
Direction Interrégionale de la Mer Sud Atlantique (DIRM SA)	1	3	5	2	3	6	8
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Auvergne-Rhône-Alpes (DREAL Auvergne-Rhône-Alpes)	1	22	15	16	8	39	23
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Bourgogne-Franche-Comté (DREAL Bourgogne-Franche-Comté)	0	12	5	5	8	17	13
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Bretagne (DREAL Bretagne)	1	6	9	7	6	14	15
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Centre (DREAL Centre)	0	10	10	4	7	14	17
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Corse (DREAL Corse)	1	4	3	6	5	11	8
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Grand Est (DREAL Grand Est)	0	21	10	27	16	48	26
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Hauts-de-France (DREAL Hauts-de-France)	2	20	13	19	7	41	20
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Normandie (DREAL Normandie)	1	5	7	12	12	18	19
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Nouvelle-Aquitaine (DREAL Nouvelle-Aquitaine)	4	18	8	29	21	51	29
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Occitanie (DREAL Occitanie)	2	13	13	23	13	38	26





Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Pays de Loire (DREAL Pays de Loire)	2	6	7	6	8	14	15
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Provence-Alpes-Côte d'Azur (DREAL PACA)	1	7	14	24	13	32	27
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Énergie d'Ile-de-France (DRIEE)	3	12	8	13	10	28	18
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement et de l'Aménagement d'Ile-de-France (DRIEA)	2	18	19	15	27	35	46
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement d'Ile-de-France (DRIHL)	4	7	6	10	5	21	11
Ecole Nationale de la Sécurité et de l'Administration de la Mer (ENSAM)	1	0	0	0	1	1	1
Ecole Nationale des Techniciens de l'Équipement	0	2	1	1	3	3	4
MTES/Secrétariat Général	38	32	31	24	12	94	43
Service des Affaires Maritimes Polynésie Française (SAM PF)	0	1	0	0	0	1	0
Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés (STRMTG)	0	4	0	1	6	5	6
Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)	1	0	0	0	0	1	0
Direction Interdépartementale des Routes Île-de-France (DIRIF)	2	0	0	1	2	3	2
Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire	0	0	0	0	0	0	0
Grand Port Maritime de Bordeaux (GPM-Bordeaux)	0	0	0	1	0	1	0
Grand Port Maritime de Dunkerque (GPM-Dunkerque)	0	0	0	0	0	0	0
Grand Port Maritime de Guyane (GPM-Guyane)	0	0	0	0	1	0	1
Grand Port Maritime de La Réunion (GPM-Réunion)	0	0	0	2	0	2	0
Grand Port Maritime de Marseille (GPM-Marseille)	0	0	0	0	1	0	1
Grand Port Maritime de Nantes-Saint-Nazaire (GPM-Nantes)	0	0	0	0	0	0	0
Grand Port Maritime de Rouen (GPM-Rouen)	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>571</b>	<b>611</b>	<b>538</b>	<b>586</b>	<b>1331</b>	<b>1197</b>



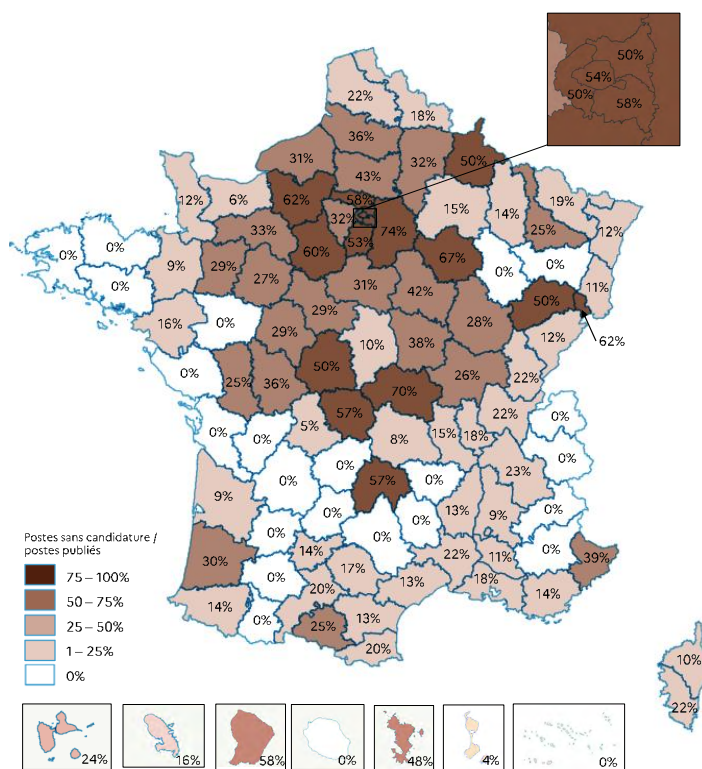
### 4-A-4 Les postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

Pour les catégories A, le département qui détient le nombre le plus important de postes n'ayant reçu aucune candidature lors des différents processus de mobilité est celui des Hauts-de-Seine qui comptabilise plus de 400 postes sans candidat, suivi de Paris (une centaine de postes) et du Val-de-Marne (environ 37 postes).

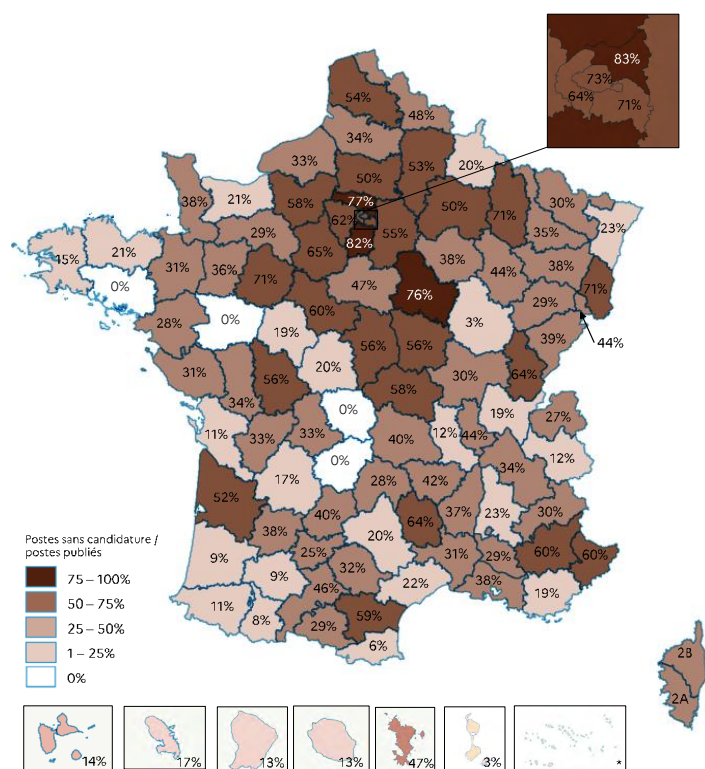
À l'inverse, 24 départements ne comptabilisent aucun poste resté sans candidature pour les catégories A (4, 5, 12, 16, 17, 19, 22, 24, 29, 32, 43, 46, 47, 48, 49, 52, 56, 65, 73, 74, 85, 88, 974 et 987) et 66 départements comptabilisent au maximum 5 postes restés sans candidatures au cours de l'année 2020.

Pour les catégories B, les trois départements détenant les nombres le plus important de postes n'ayant reçu aucune candidature lors des différents processus de mobilité sont identiques à ceux des A mais dans des proportions différentes : Les Hauts-de-Seine comptabilisent 155 postes restés sans candidat, Paris environ 120 et le Val de Marne un peu plus de 90. Seuls 5 départements ont reçu des candidatures pour chacun de leurs postes (19, 23, 49, 56, 987) mais au total une quarantaine de départements totalisent au maximum cinq postes restés sans candidatures au cours de l'année 2020.

Taux de postes de catégorie A sans candidat en 2020 par rapport au nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants (en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale)



Taux de postes de catégorie B sans candidat en 2020 par rapport au nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants (en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale)



\* Aucun postes de catégorie B publiés en Polynésie Française en 2020



Département	N°	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total	
			Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Ain	01	0	1	0	1	3	2	3
Aisne	02	1	1	2	6	23	8	25
Allier	03	0	4	8	3	3	7	11
Alpes-de-Haute-Provence	04	0	0	9	0	3	0	12
Hautes-Alpes	05	0	0	1	0	2	0	3
Alpes-Maritimes	06	0	7	15	1	5	8	20
Ardèche	07	0	0	4	1	3	1	7
Ardennes	08	0	3	1	0	0	3	1
Ariège	09	0	1	2	0	0	1	2
Aube	10	0	5	4	3	1	8	5
Aude	11	0	1	3	1	10	2	13
Aveyron	12	0	0	0	0	1	0	1
Bouches-du-Rhône	13	0	12	27	8	26	20	53
Calvados	14	0	1	4	0	4	1	8
Cantal	15	0	4	5	0	0	4	5
Charente	16	0	0	3	0	0	0	3
Charente-Maritime	17	0	0	2	0	0	0	2
Cher	18	0	1	9	0	6	1	15
Corrèze	19	0	0	0	0	0	0	0
Corse-du-Sud	02A	0	5	15	2	2	7	17
Haute-Corse	02B	0	1	2	0	7	1	9
Côte-d'Or	21	0	8	6	2	0	10	6
Côtes d'Armor	22	0	0	0,5	0	0	0	0,5
Creuse	23	0	7	0	1	0	8	0
Dordogne	24	0	0	2	0	0	0	2
Doubs	25	0	3	7	0	10	3	17
Drôme	26	0	0	1	1	4	1	5
Eure	27	0	3	8	5	7	8	15
Eure-et-Loir	28	1	2	4	0	13	3	17
Finistère	29	0	0	2,5	0	3	0	5,5
Gard	30	1	0	3	1	2	2	5
Haute-Garonne	31	1	10	30	4	16	15	46
Gers	32	0	0	1	0	0	0	1
Gironde	33	0	4	26	3	18	7	44
Hérault	34	0	2	6	4	5,5	6	11,5
Ille-et-Vilaine	35	0	2	20	2	3	4	23
Indre	36	0	4	3	0	0	4	3
Indre-et-Loire	37	0	2	2	0	2	2	4
Isère	38	2	3,5	6	0	11	5,5	17
Jura	39	0	3	6	0	3	3	9
Landes	40	0	1	0	2	1	3	1
Loir-et-Cher	41	0	2	9	0	3	2	12
Loire	42	0	1	1	1	2	2	3
Haute-Loire	43	0	0	5	0	0	0	5
Loire-Atlantique	44	0	9	11	1	4	10	15
Loiret	45	0	14	17	5	4	19	21
Lot	46	0	0	2	0	0	0	2
Lot-et-Garonne	47	0	0	1	0	2	0	3
Lozère	48	0	0	4	0	5	0	9
Maine-et-Loire	49	0	0	0	0	0	0	0
Manche	50	0	2	8	0	3	2	11
Marne	51	0	3	17	3	6	6	23
Haute-Marne	52	0	0	8	0	0	0	8
Mayenne	53	0	1	4	1	1	2	5
Meurthe-et-Moselle	54	0	1	12	2	3	3	15
Meuse	55	0	2	7	0	3	2	10
Morbihan	56	0	0	0	0	0	0	0
Moselle	57	0	3	11	7	6	10	17
Nièvre	58	0	3	2	2	3	5	5
Nord	59	0	13	34	3	22	16	56
Oise	60	0	6	5	3	5	9	10



Département	N°	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total	
			Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Orne	61	0	1	2	2	3	3	5
Pas-de-Calais	62	0	3	12	2	15	5	27
Puy-de-Dôme	63	0	1	13	1	5	2	18
Pyrénées-Atlantiques	64	0	1	2	0	0,5	1	2,5
Hautes-Pyrénées	65	0	0	0	0	1	0	1
Pyrénées-Orientales	66	0	1	0	2	1	3	1
Bas-Rhin	67	1	4	6	1	1	6	7
Haut-Rhin	68	0	0	10	1	12	1	22
Rhône	69	0	13	22	1	14	14	36
Haute-Saône	70	0	4	2	2	0	6	2
Saône-et-Loire	71	1	2	5	0	5	3	10
Sarthe	72	0	0	2	3	3	3	5
Savoie	73	0	0	2	0	0	0	2
Haute-Savoie	74	0	0	6	0	0	0	6
Paris	75	10	53	70	39	49,5	102	119,5
Seine-Maritime	76	1	9	17	12	9	22	26
Seine-et-Marne	77	2	11	19	7	13,5	20	32,5
Yvelines	78	1	6	28,5	5,5	23,5	12,5	52
Deux-Sèvres	79	0	2	7	0	6	2	13
Somme	80	0	10	13	2	1,5	12	14,5
Tarn	81	0	2	5	0	1	2	6
Tarn-et-Garonne	82	0	0	1	1	0	1	1
Var	83	0	1	2	1	3	2	5
Vaucluse	84	0	1	0	0	6	1	6
Vendée	85	0	0	4	0	0	0	4
Vienne	86	0	10	13	2	1	12	14
Haute-Vienne	87	0	1	9	0	6	1	15
Vosges	88	0	0	5	0	1	0	6
Yonne	89	0	2	7	3	6	5	13
Territoire de Belfort	90	0	5	6	3	1	8	7
Essonne	91	0	6	30	3	19,5	9	49,5
Hauts-de-Seine	92	25	209,5	126	169	29	403,5	155
Seine-St-Denis	93	1	7	42,5	8	15	16	57,5
Val-de-Marne	94	1	22	58	13,5	33,5	36,5	91,5
Val-D'Oise	95	1	5	17	7	14	13	31
Guadeloupe	971	0	4	4	3	0	7	4
Martinique	972	0	2	4	1	0	3	4
Guyane	973	0	14	0	15	4	29	4
Saint-Pierre-et-Miquelon	975	0	0	1	1	0	1	1
La Réunion	974	0	0	0	0	1	0	1
Mayotte	976	0	6	15	15	12	21	27
Polynésie française	987	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>580</b>	<b>996</b>	<b>405</b>	<b>586</b>	<b>1035</b>	<b>1582</b>



## Les postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature selon le processus de mobilité et par ZGE

ZGE	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Auvergne Rhône-Alpes	1	24	75	9	45	34	120
Bourgogne Franche-Comté	1	30	33	12	22	43	55
Bretagne	0	2	24	2	4	4	28
Centre-Val de Loire	1	21	43	2	28	24	71
Corse	0	6	16	2	9	8	25
Grand Est	1	21	83	17	32	39	115
Hauts-de-France	1	28	61	15	60,5	44	121,5
Ile-de-France	8	95	269	71	158,5	174	427,5
Normandie	0	17	36	17	25	34	61
Nouvelle Aquitaine	0	26	63	5	33,5	31	96,5
Occitanie	1	17	52	12	38,5	30	90,5
Pays de la Loire	0	6	19	4	9	10	28
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1	20	55	8	48	29	103
Guadeloupe	0	4	4	2	0	6	4
Guyane	0	14	0	15	4	29	4
Martinique	0	2	4	2	0	4	4
Réunion	0	0	1	0	1	0	2
Mayotte	0	6	14	15	12	21	26
ZG d'AC	35	234	128	187	40	456	168
TOM-STC	0	3	6	3	7	6	13
Écoles	0	4	10	1	2	5	12
Hors ZGE	0	0	0	4	7	4	7
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>580</b>	<b>996</b>	<b>405</b>	<b>586</b>	<b>1 035</b>	<b>1 582</b>

## Les postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature selon le processus de mobilité, par catégorie et par service

Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Bureau des cabinets (BDC)	0	0	2	0	2	0	4
Centre d'Etudes des Tunnels (CETU)	0	0	1	0	0	0	1
Centre National des Ponts de Secours (CNPS)	0	1	2	2	2	3	4
Commissariat Général au Développement Durable (CGDD)	2	31	7	21	1	54	8
Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable (CGEDD)	1	3	3	0	6	4	9
Direction de la Mer Guadeloupe (DM Guadeloupe)	0	1	0	0	0	1	0
Direction de la Mer Guyane (DM Guyane)	0	0	0	0	0	0	0
Direction de la Mer Martinique (DM Martinique)	0	1	3	0	0	1	3
Direction de la Mer Sud Océan Indien (DM SOI)	0	0	1	0	0	0	1
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Mayotte (DEAL Mayotte)	0	6	14	15	12	21	26
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Guadeloupe (DEAL Guadeloupe)	0	3	4	2	0	5	4
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Guyane (DEAL Guyane)	0	14	0	15	4	29	4
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Martinique (DEAL Martinique)	0	1	1	2	0	3	1
Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Réunion (DEAL Réunion)	0	0	0	0	1	0	1

Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Départementale des Territoires de Haute-Loire (DDT 43)	0	0	3	0	0	0	3
Direction Départementale des Territoires de la Charente (DDT 16)	0	0	1	0	0	0	1
Direction Départementale des Territoires de la Corrèze (DDT 19)	0	0	0	0	0	0	0
Direction Départementale des Territoires de la Côte-d'Or (DDT 21)	0	1	2	0	0	1	2
Direction Départementale des Territoires de la Creuse (DDT 23)	0	7	0	1	0	8	0
Direction Départementale des Territoires de la Dordogne (DDT 24)	0	0	1	0	0	0	1
Direction Départementale des Territoires de la Drôme (DDT 26)	0	0	1	1	4	1	5
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Garonne (DDT 31)	0	4	8	0	2	4	10
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Marne (DDT 52)	0	0	8	0	0	0	8
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Saône (DDT 70)	0	4	0	2	0	6	0
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Savoie (DDT 74)	0	0	4	0	0	0	4
Direction Départementale des Territoires de la Haute-Vienne (DDT 87)	0	0	0	0	0	0	0
Direction Départementale des Territoires de la Loire (DDT 42)	0	1	1	1	2	2	3
Direction Départementale des Territoires de la Lozère (DDT 48)	0	0	0	0	1	0	1
Direction Départementale des Territoires de la Marne (DDT 51)	0	1	12	2	4	3	16
Direction Départementale des Territoires de la Mayenne (DDT 53)	0	1	2	1	1	2	3
Direction Départementale des Territoires de la Meuse (DDT 55)	0	1	6	0	3	1	9
Direction Départementale des Territoires de la Moselle (DDT 57)	0	0	2	0	1	0	3
Direction Départementale des Territoires de la Nièvre (DDT 58)	0	2	0	1	2	3	2
Direction Départementale des Territoires de la Saône-et-Loire (DDT 71)	1	2	1	0	5	3	6
Direction Départementale des Territoires de la Sarthe (DDT 72)	0	0	1	3	3	3	4
Direction Départementale des Territoires de la Savoie (DDT 73)	0	0	0	0	0	0	0
Direction Départementale des Territoires de la Vienne (DDT 86)	0	5	5	0	0	5	5
Direction Départementale des Territoires de l'Ain (DDT 01)	0	1	0	1	3	2	3
Direction Départementale des Territoires de l'Aisne (DDT 02)	1	0	1	6	22	7	23
Direction Départementale des Territoires de l'Allier (DDT 03)	0	1	3	2	1	3	4
Direction Départementale des Territoires de l'Ardèche (DDT 07)	0	0	4	1	2	1	6
Direction Départementale des Territoires de l'Ariège (DDT 09)	0	0	1	0	0	0	1
Direction Départementale des Territoires de l'Aube (DDT 10)	0	0	1	1	1	1	2
Direction Départementale des Territoires de l'Aveyron (DDT 12)	0	0	0	0	1	0	1



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Départementale des Territoires de l'Essonne (DDT 91)	0	5	27	2	19	7	46
Direction Départementale des Territoires de l'Eure-et-Loir (DDT 28)	1	0	2	0	13	1	15
Direction Départementale des Territoires de l'Indre (DDT 36)	0	3	3	0	0	3	3
Direction Départementale des Territoires de l'Indre-et-Loire (DDT 37)	0	2	1	0	2	2	3
Direction Départementale des Territoires de l'Isère (DDT 38)	0	0	3	0	9	0	12
Direction Départementale des Territoires de l'Oise (DDT 60)	0	4	4	1	1	5	5
Direction Départementale des Territoires de l'Orne (DDT 61)	0	1	2	1	3	2	5
Direction Départementale des Territoires de l'Yonne (DDT 89)	0	2	4	2	6	4	10
Direction Départementale des Territoires de Meurthe-et-Moselle (DDT 54)	0	0	6	1	0	1	6
Direction Départementale des Territoires de Seine-et-Marne (DDT 77)	0	9	14	4	9	13	23
Direction Départementale des Territoires des Alpes-de-Haute-Provence (DDT 04)	0	0	9	0	3	0	12
Direction Départementale des Territoires des Ardennes (DDT 08)	0	3	1	0	0	3	1
Direction Départementale des Territoires des Deux-Sèvres (DDT 79)	0	2	6	0	4	2	10
Direction Départementale des Territoires des Hautes-Alpes (DDT 05)	0	0	0	0	1	0	1
Direction Départementale des Territoires des Hautes-Pyrénées (DDT 65)	0	0	0	0	1	0	1
Direction Départementale des Territoires des Vosges (DDT 88)	0	0	5	0	1	0	6
Direction Départementale des Territoires des Yvelines (DDT 78)	0	5	21	1	12	6	33
Direction Départementale des Territoires du Bas-Rhin (DDT 67)	0	1	3	0	1	1	4
Direction Départementale des Territoires du Cantal (DDT 15)	0	3	5	0	0	3	5
Direction Départementale des Territoires du Cher (DDT 18)	0	0	7	0	5	0	12
Direction Départementale des Territoires du Doubs (DDT 25)	0	0	3	0	2	0	5
Direction Départementale des Territoires du Gers (DDT 32)	0	0	0	0	0	0	0
Direction Départementale des Territoires du Haut-Rhin (DDT 68)	0	0	5	1	10	1	15
Direction Départementale des Territoires du Jura (DDT 39)	0	3	3	0	3	3	6
Direction Départementale des Territoires du Loiret (DDT 45)	0	1	4	0	1	1	5
Direction Départementale des Territoires du Loir-et-Cher (DDT 41)	0	2	8	0	3	2	11
Direction Départementale des Territoires du Lot (DDT 46)	0	0	2	0	0	0	2
Direction Départementale des Territoires du Lot-et-Garonne (DDT 47)	0	0	1	0	1	0	2
Direction Départementale des Territoires du Maine-et-Loire (DDT 49)	0	0	0	0	0	0	0
Direction Départementale des Territoires du Puy-de-dôme (DDT 63)	0	1	8	0	3	1	11

4



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Départementale des Territoires du Rhône (DDT 69)	0	5	5	0	3	5	8
Direction Départementale des Territoires du Tarn (DDT 81)	0	2	4	0	0	2	4
Direction Départementale des Territoires du Tarn-et-Garonne (DDT 82)	0	0	0	0	0	0	0
Direction Départementale des Territoires du Territoire-de-Belfort (DDT 90)	0	3	3	1	1	4	4
Direction Départementale des Territoires du Val-d'Oise (DDT 95)	0	4	13	3	9	7	22
Direction Départementale des Territoires du Vaucluse (DDT 84)	0	1	0	0	6	1	6
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Charente-Maritime (DDTM 17)	0	0	2	0	0	0	2
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Gironde (DDTM 33)	0	1	11	0	7	1	18
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Corse-du-Sud (DDTM 2A)	0	1	9	1	0	2	9
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Haute-Corse (DDTM 2B)	0	1	2	0	7	1	9
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Loire-Atlantique (DDTM 44)	0	0	0	0	1	0	1
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Manche (DDTM 50)	0	2	4	0	3	2	7
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Somme (DDTM 80)	0	6	9	1	2	7	11
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Vendée (DDTM 85)	0	0	3	0	0	0	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Aude (DDTM 11)	0	1	3	1	9	2	12
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Eure (DDTM 27)	0	2	7	4	5	6	12
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de l'Hérault (DDTM 34)	0	1	0	1	2,5	2	2,5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer de Seine-Maritime (DDTM 76)	0	0	3	0	2	0	5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Alpes-Maritimes (DDTM 06)	0	7	14	1	5	8	19
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Bouches-du-Rhône (DDTM 13)	0	2	4	0	1	2	5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Côtes-d'Armor (DDTM 22)	0	0	0	0	0	0	0
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Landes (DDTM 40)	0	1	0	0	1	1	1
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Pyrénées-Atlantiques (DDTM 64)	0	1	1	0	0,5	1	1,5
Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Pyrénées-Orientales (DDTM 66)	0	1	0	2	1	3	1
Direction Départementale des Territoires et de la Mer d'Ille-et-Vilaine (DDTM 35)	0	1	3	1	1	2	4
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Calvados (DDTM 14)	0	1	2	0	1	1	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Finistère (DDTM 29)	0	0	1	1	1	1	2
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Gard (DDTM 30)	0	0	2	1	1	1	3
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Morbihan (DDTM 56)	0	0	0	0	0	0	0
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Nord (DDTM 59)	0	1	6	2	13	3	19





Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
		Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Pas-de-Calais (DDTM 62)	0	2	11	2	10	4	21
Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Var (DDTM 83)	0	1	1	0	3	1	4
Direction des Territoires, de l'Alimentation et de la Mer Saint-Pierre-et-Miquelon (DTAM 975)	0	0	1	1	0	1	1
Direction Générale de la Prévention des Risques (DGPR)	0	4	2	25	1	29	3
Direction Générale de l'Aménagement, du Logement et de la Nature (DGALN)	3	55	13	46	4	104	17
Direction Générale de l'Énergie et du Climat (DGEC)	1	25	4	20	1	46	5
Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM)	5	34	8	29	1	68	9
Direction Interdépartementale des Routes Atlantique (DIRA)	0	0	4	0	1	0	5
Direction Interdépartementale des Routes Centre-Est (DIRCE)	0	4	20	1	6	5	26
Direction Interdépartementale des Routes Centre-Ouest (DIRCO)	0	1	7	0	7	1	14
Direction Interdépartementale des Routes du Sud-Ouest (DIRSO)	1	3	14	3	10	7	24
Direction Interdépartementale des Routes Est (DIRE)	0	3	11	2	4	5	15
Direction Interdépartementale des Routes Massif Central (DIRMC)	0	0	0	0	0	0	0
Direction Interdépartementale des Routes Méditerranée (DIRMED)	1	1	13	1	20	3	33
Direction Interdépartementale des Routes Nord (DIRN)	0	1	17	0	4	1	21
Direction Interdépartementale des Routes Nord-Ouest (DIRNO)	0	1	6	2	2	3	8
Direction Interdépartementale des Routes Ouest (DIRO)	0	0	14	0	2	0	16
Direction Interrégionale de la Mer Manche Est Mer du Nord (DIRM MEMN)	0	4	7	1	4	5	11
Direction Interrégionale de la Mer Méditerranée (DIRM MED)	0	0	4	0	0	0	4
Direction Interrégionale de la Mer Nord Atlantique Manche Ouest (DIRM NAMO)	0	1	5	0	3	1	8
Direction Interrégionale de la Mer Sud Atlantique (DIRM SA)	0	0	2	0	4	0	6
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Auvergne-Rhône-Alpes (DREAL Auvergne-Rhône-Alpes)	0	8	18	2	12	10	30
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Bourgogne-Franche-Comté (DREAL Bourgogne-Franche-Comté)	0	13	17	6	3	19	20
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Bretagne (DREAL Bretagne)	0	1	6	0	0	1	6
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Centre (DREAL Centre)	0	13	18	2	4	15	22
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Corse (DREAL Corse)	0	4	5	1	2	5	7
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Grand Est (DREAL Grand Est)	0	12	23	10	7	22	30
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Hauts-de-France (DREAL Hauts-de-France)	0	14	13	3	8,5	17	21,5
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Normandie (DREAL Normandie)	0	6	5	9	5	15	10
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Nouvelle-Aquitaine (DREAL Nouvelle-Aquitaine)	0	8	22	4	8	12	30



Service	Fil de l'eau à enjeux	Cycle 2020-9		Fil de l'eau ABC		Total 2020	
	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Occitanie (DREAL Occitanie)	0	5	18	4	10	9	28
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Pays de Loire (DREAL Pays de Loire)	0	4	8	0	1	4	9
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Provence-Alpes-Côte d'Azur (DREAL PACA)	0	8	10	6	9	14	19
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Énergie d'Ile-de-France (DRIEE)	1	26	25	16	18	43	43
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement et de l'Aménagement d'Ile-de-France (DRIEA)	1	33	122	25	57,5	59	179,5
Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement d'Ile-de-France (DRIHL)	0	13	47	11	22	24	69
Ecole Nationale de la Sécurité et de l'Administration de la Mer (ENSAM)	0	2	1	0	0	2	1
Ecole Nationale des Techniciens de l'Équipement	0	4	10	1	2	5	12
MTES/Secrétariat Général	23	82	89	44	24	149	113
Service des Affaires Maritimes Polynésie Française (SAM PF)	0	0	0	0	0	0	0
Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés (STRMTG)	0	0	1	0	5	0	6
Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)	0	0	0	2	0	2	0
Direction Interdépartementale des Routes Île-de-France (DIRIF)	5	0	0	9	12	14	12
Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire	3	0	0	0	0	3	0
Grand Port Maritime de Bordeaux (GPM-Bordeaux)	0	0	0	2	0	2	0
Grand Port Maritime de Dunkerque (GPM-Dunkerque)	0	0	0	0	3	0	3
Grand Port Maritime de Guyane (GPM-Guyane)	0	0	0	0	0	0	0
Grand Port Maritime de La Réunion (GPM-Réunion)	0	0	0	0	0	0	0
Grand Port Maritime de Marseille (GPM-Marseille)	0	0	0	0	0	0	0
Grand Port Maritime de Nantes-Saint-Nazaire (GPM-Nantes)	0	0	0	1	1	1	1
Grand Port Maritime de Rouen (GPM-Rouen)	0	0	0	1	3	1	3
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>580</b>	<b>996</b>	<b>405</b>	<b>586</b>	<b>1035</b>	<b>1582</b>



## 4-A-5 Les conseillers en mobilité carrière

Le conseil à l'agent constitue une activité importante du pôle ministériel. En effet, il dispose depuis le début des années 2000 d'un réseau de conseillers mobilité carrière (CMC) ayant une expérience reconnue. Ces derniers sont soumis à une charte de déontologie. Ils sont à disposition de tout agent du ministère, et leur fonction comprend deux dimensions :

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

Les conseillers en mobilité carrière peuvent également être sollicités par :

- les employeurs dans le cas de situations difficiles,
- le service RH dans le cadre de la prévention des RPS.

### 4-A-5-1 Les professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière



I - Le nombre de professionnels (en ETP)			
	2018	2019	2020
Femmes	24,2	23,2	22,2
Hommes	8,0	8,0	8,0
Agents de catégorie A	28,4	27,4	26,4
Agents de catégorie B	3,8	3,8	3,8
Agents de catégorie C	0,0	0,0	0,0
De 18 à 29 ans	0,0	0,0	0,0
De 30 à 39 ans	5,2	5,2	5,2
De 40 à 49 ans	13,7	13,7	12,7
De 50 à 59 ans	11,5	10,5	10,5
Plus de 60 ans	1,8	1,8	1,8
<b>Total</b>	<b>32,2</b>	<b>31,2</b>	<b>30,2</b>

II - La part des professionnels (en %)			
	2018	2019	2020
Femmes	75 %	74 %	74 %
Hommes	25 %	26 %	26 %
Agents de catégorie A	88 %	88 %	87 %
Agents de catégorie B	12 %	12 %	13 %
Agents de catégorie C	0 %	0 %	0 %
De 18 à 29 ans	0 %	0 %	0 %
De 30 à 39 ans	16 %	17 %	17 %
De 40 à 49 ans	43 %	44 %	42 %
De 50 à 59 ans	36 %	34 %	35 %
Plus de 60 ans	6 %	6 %	6 %

Il s'agit de professionnels principalement de catégorie A (87% de catégorie A et 13% de catégorie B) entre 40 et 59 ans (42% entre 40 et 49 ans et 35% entre 50 et 59 ans) et qui sont majoritairement des femmes (74%). Cette répartition reste stable.



## 4-A-5-2 Les agents accompagnés selon le contexte de l'accompagnement



I - Le nombre d'agents accompagnés (en effectifs physiques)			
	2018	2019	2020
Femmes	1 075	1 489	1 284
Hommes	762	907	746
Entretiens thématiques	1 500	2 053	1 772
Bilans de carrière	174	220	212
Entretiens de carrière	143	130	95
Agents de catégorie A	619	809	844
Agents de catégorie B	771	1 028	800
Agents de catégorie C	447	559	386
De 18 à 29 ans	137	167	180
De 30 à 39 ans	449	498	410
De 40 à 49 ans	738	999	804
De 50 à 59 ans	474	679	572
Plus de 60 ans	39	53	64
<b>Total</b>	<b>1 837</b>	<b>2 396</b>	<b>2 030</b>

N.B. Les données relatives à cet indicateur ne sont pas cumulées. La donnée relative au contexte d'accompagnement est propre à l'entretien et non à l'agent. Certains agents ont bénéficié de plusieurs entretiens, d'où un nombre plus élevé d'entretiens que d'agents.

Pour l'année 2020, 2030 agents ont été accompagnés par les CMC (-15% par rapport à 2019). Si le nombre d'entretiens à l'agent a diminué dans le contexte de crise sanitaire, la mission de conseil à l'agent a su s'adapter au confinement en proposant la possibilité d'entretiens à distance (vidéo ou audioconférence).

II - La part d'agents accompagnés (en %)			
	2018	2019	2020
Femmes	59%	62%	63%
Hommes	41%	38%	37%
Entretiens thématiques	80%	85%	85%
Bilans de carrière	11%	9%	10%
Entretiens de carrière	9%	5%	5%
Agents de catégorie A	34%	34%	41%
Agents de catégorie B	42%	43%	40%
Agents de catégorie C	24%	23%	19%
De 18 à 29 ans	7%	7%	9%
De 30 à 39 ans	25%	21%	20%
De 40 à 49 ans	40%	42%	40%
De 50 à 59 ans	26%	28%	28%
Plus de 60 ans	2%	2%	3%

La majorité des actions de conseil à l'agent prend la forme d'entretiens thématiques (85%), c'est-à-dire des entretiens concernant le déroulement de carrière, la mobilité ou encore le repositionnement.

Il peut être observé en 2020 une hausse des demandes de rencontre avec les CMC des agents de catégorie A (41% en 2020 contre 34% en 2019) et une légère baisse pour les agents des catégorie B et C.

Enfin la part des femmes est de 63% et celle des hommes de 37%.



## 4-B Les avancements de grades et promotions internes

---

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères.

La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État organise les modalités de promotion interne, non seulement par la voie de concours professionnel mais également par examen professionnel et liste d'aptitude.

L'article 58 fixe les modalités relatives aux avancements de grade et notamment au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Pour bénéficier d'une promotion, les agents doivent remplir, outre les conditions statutaires qui dépendent du corps d'appartenance, les critères ou principes de gestion propres au corps d'appartenance.

Les nominations sont prononcées au plus tôt au 1er janvier de l'année, en l'absence d'impact statutaire ou de gestion.

**Cette année 2020 est la dernière année avant la suppression de l'examen des promotions en CAP.**

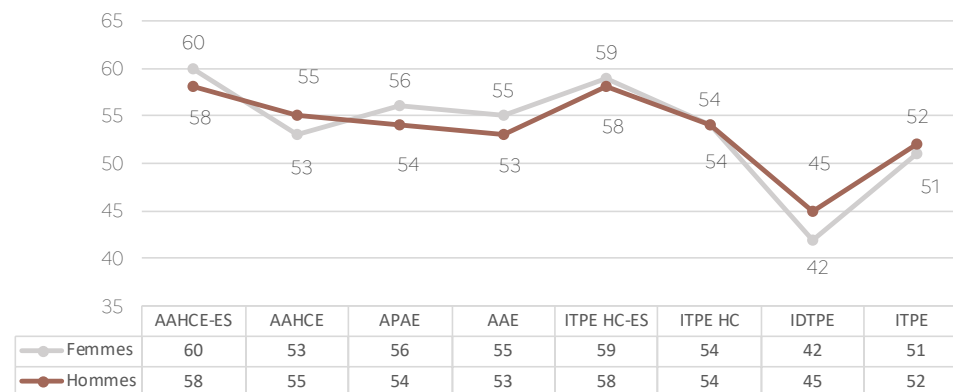
La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a supprimé les compétences des CAP en matière de mobilité et de promotion et prévoit l'édiction des lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions (LDG), qui entrent en vigueur pour l'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude au titre de l'année 2021.



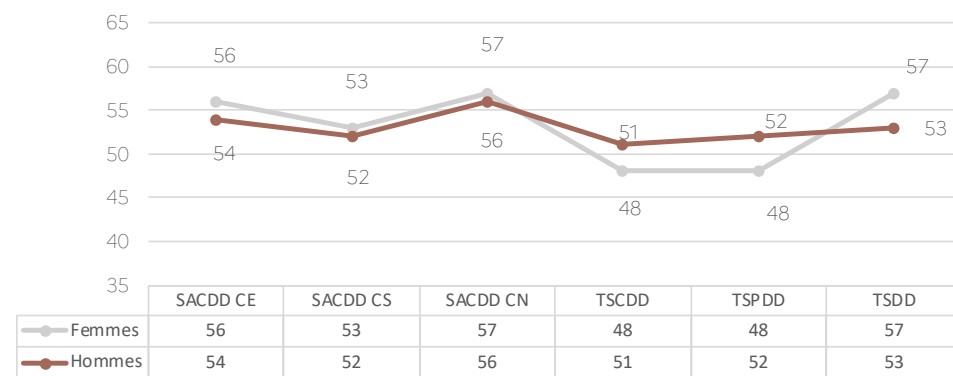
## 4-B-1 Les promotions de grade au titre de l'année 2020

### La moyenne d'âge des promus par catégorie hiérarchique

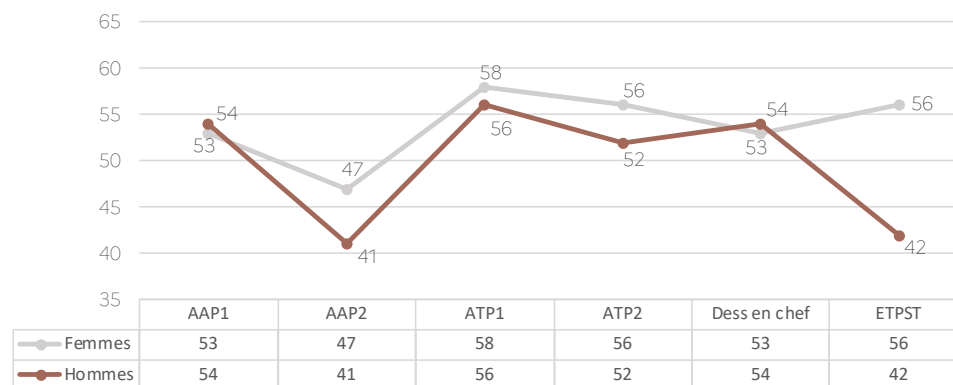
Catégorie A : moyenne d'âge des promus par sexe et par grade



Catégorie B : moyenne d'âge des promus par sexe et par grade



Catégorie C : moyenne d'âge des promus par sexe et par grade



#### 4-B-1-1 Les agents promouvables et promus pour chaque grade de promotion de la filière administrative



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.

Catégorie	Corps géré par les ministères MTE-MCTRCT-Mer	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Sexe	Nombre de promouvables	Nombre de promus
A	Attachés administratifs des administrations de l'État	Attaché principal des administrations de l'État (APAE)	moins de 30 ans	Femme	0	0
				Homme	0	0
			30-39 ans	Femme	14	0
				Homme	4	0
			40-49 ans	Femme	239	5
				Homme	149	6
		50-59 ans	Femme	285	9	
			Homme	159	5	
		60 ans et plus	Femme	119	9	
			Homme	65	4	
		Attaché administratif des administrations de l'État hors classe (AAE HC)	moins de 30 ans	Femme	nc	0
				Homme	nc	0
			30-39 ans	Femme	nc	0
				Homme	nc	0
			40-49 ans	Femme	nc	14
				Homme	nc	4
		50-59 ans	Femme	nc	13	
			Homme	nc	10	
60 ans et plus	Femme	nc	8			
	Homme	nc	5			
Attaché administratif des administrations de l'État hors classe - échelon spécial (AAE HC_ES)	moins de 30 ans	Femme	nc	0		
		Homme	nc	0		
	30-39 ans	Femme	nc	0		
		Homme	nc	0		
	40-49 ans	Femme	nc	0		
		Homme	nc	4		
50-59 ans	Femme	nc	3			
	Homme	nc	6			
60 ans et plus	Femme	nc	1			
	Homme	nc	0			
B	Secrétaires d'administration et du contrôle du développement durable	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe supérieure	moins de 30 ans	Femme	0	0
				Homme	0	0
			30-39 ans	Femme	74	2
				Homme	31	0
			40-49 ans	Femme	323	27
				Homme	143	12
		50-59 ans	Femme	376	37	
			Homme	143	15	
		60 ans et plus	Femme	189	20	
			Homme	68	7	
		Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe exceptionnelle	moins de 30 ans	Femme	0	0
				Homme	0	0
30-39 ans	Femme		48	0		
	Homme		16	0		
40-49 ans	Femme		262	5		
	Homme		139	6		
50-59 ans	Femme	420	40			
	Homme	227	21			
60 ans et plus	Femme	233	18			
	Homme	67	5			
C	Adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE)	Adjoint administratif principal de 2ème classe (AAP2)	moins de 30 ans	Femme	8	0
				Homme	3	0
			30-39 ans	Femme	177	15
				Homme	29	3
			40-49 ans	Femme	146	21
				Homme	25	2
		50-59 ans	Femme	97	20	
			Homme	7	1	
		60 ans et plus	Femme	16	6	
			Homme	2	0	
		Adjoint administratif principal de 1ère classe (AAP1)	moins de 30 ans	Femme	1	0
				Homme	0	0
30-39 ans	Femme		83	4		
	Homme		17	0		
40-49 ans	Femme		621	46		
	Homme		168	9		
50-59 ans	Femme	835	119			
	Homme	224	24			
60 ans et plus	Femme	231	35			
	Homme	87	7			

4



#### 4-B-1-2 Les agents promouvables et promus pour chaque grade de promotion de la filière technique

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.

Catégorie	Corps géré par les ministères MTE-MCTRCT-Mer	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Sexe	Nombre de promouvables	Nombre de promus		
A	Ingénieurs des travaux publics de l'État	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État (IDTPE)	moins de 30 ans	Femme	43	0		
				Homme	77	0		
			30-39 ans	Femme	273	27		
				Homme	470	49		
			40-49 ans	Femme	136	14		
				Homme	354	38		
			50-59 ans	Femme	55	12		
				Homme	203	31		
			plus de 60 ans	Femme	2	0		
				Homme	14	8		
			Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe (ITPE HC)	moins de 30 ans	Femme	0	0	
					Homme	0	0	
		30-39 ans		Femme	0	0		
				Homme	0	0		
		40-49 ans		Femme	nc	6		
				Homme	nc	18		
		50-59 ans		Femme	nc	16		
				Homme	nc	60		
		plus de 60 ans	Femme	nc	3			
			Homme	nc	12			
		Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe échelon spécial (ITPE HC_ES)	moins de 30 ans	Femme	0	0		
				Homme	0	0		
			30-39 ans	Femme	0	0		
				Homme	0	0		
40-49 ans	Femme		nc	0				
	Homme		nc	0				
50-59 ans	Femme		nc	3				
	Homme		nc	8				
plus de 60 ans	Femme		nc	1				
	Homme		nc	6				
B	Techniciens supérieurs du développement durable		Technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD)	moins de 30 ans	Femme	0	0	
					Homme	0	0	
		30-39 ans		Femme	1	0		
				Homme	19	1		
		40-49 ans		Femme	19	1		
				Homme	100	12		
		50-59 ans		Femme	19	1		
				Homme	126	22		
		plus de 60 ans		Femme	6	0		
				Homme	71	4		
		Technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD)		moins de 30 ans	Femme	1	0	
					Homme	0	0	
			30-39 ans	Femme	59	0		
				Homme	187	7		
			40-49 ans	Femme	174	13		
				Homme	540	36		
			50-59 ans	Femme	91	7		
				Homme	596	40		
		plus de 60 ans	Femme	32	0			
			Homme	251	15			
		B	Techniciens de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	moins de 30 ans	Femme	0	0
						Homme	0	0
					30-39 ans	Femme	6	0
						Homme	19	0
40-49 ans	Femme				6	0		
	Homme				65	4		
50-59 ans	Femme				3	0		
	Homme				61	5		
60 ans et plus	Femme				1	0		
	Homme				27	1		
Chef technicien de l'environnement	moins de 30 ans				Femme	1	0	
					Homme	0	0	
	30-39 ans			Femme	1	0		
				Homme	23	0		
	40-49 ans			Femme	16	0		
				Homme	87	6		
	50-59 ans			Femme	4	0		
				Homme	62	3		
60 ans et plus	Femme			2	0			
	Homme			19	2			



Catégorie	Corps géré par les ministères MTE-MCTRCT-Mer	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Sexe	Nombre de promouvables	Nombre de promus
C	Adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE)	Adjoint technique principal des administrations de l'État de 2 <sup>e</sup> classe	moins de 30 ans	Femme	0	0
				Homme	1	0
			30-39 ans	Femme	2	0
				Homme	9	1
			40-49 ans	Femme	4	1
				Homme	17	3
			50-59 ans	Femme	10	1
				Homme	18	4
			60 ans et plus	Femme	3	1
				Homme	2	1
		Adjoint technique principal des administrations de l'État de 1 <sup>ère</sup> classe	moins de 30 ans	Femme	0	0
				Homme	0	0
			30-39 ans	Femme	1	0
				Homme	5	0
40-49 ans	Femme		4	0		
	Homme		27	1		
50-59 ans	Femme	26	3			
	Homme	104	6			
60 ans et plus	Femme	21	1			
	Homme	47	1			
C	Agents techniques de l'environnement (ATE)	Agent technique principal de l'environnement	moins de 30 ans	Femme	0	0
				Homme	1	0
			30-39 ans	Femme	26	1
				Homme	133	3
			40-49 ans	Femme	42	2
				Homme	246	10
			50-59 ans	Femme	14	1
				Homme	143	32
			60 ans et plus	Femme	0	0
				Homme	10	2
C	Dessinateurs	Dessinateur en chef	moins de 30 ans	Femme	0	0
				Homme	0	0
			30-39 ans	Femme	3	0
				Homme	10	0
			40-49 ans	Femme	14	0
				Homme	60	2
			50-59 ans	Femme	11	2
				Homme	73	8
			60 ans et plus	Femme	0	0
				Homme	17	0
C	Experts techniques des services techniques (ETST)	Expert technique principal des services techniques	moins de 30 ans	Femme	1	0
				Homme	1	0
			30-39 ans	Femme	4	0
				Homme	20	1
			40-49 ans	Femme	3	0
				Homme	26	5
			50-59 ans	Femme	2	1
				Homme	12	0
			60 ans et plus	Femme	0	0
				Homme	1	0



## 4-B-2 La durée moyenne dans le grade d'origine des promus au titre de l'année 2020

La date de prise en compte pour le calcul de la durée moyenne dans le grade d'origine est la date de nomination dans le grade détenu par l'agent avant la promotion.

### 4-B-2-1 La durée moyenne dans le grade d'origine des promus des corps de la filière administrative



Catégorie	Corps géré par les ministères MTE-MCTRCT-Mer	Pour l'accès au grade de...	Sexe	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus
A	Attachés administratifs des administrations de l'État	Attaché principal des administrations de l'État (APAE)	F	16 ans 7 mois 26 jours
			H	16 ans 5 mois 25 jours
		Attaché administratif des administrations de l'État hors classe (AAE HC)	F	11 ans 10 mois 27 jours
			H	12 ans 9 mois 29 jours
		Attaché administratif des administrations de l'État hors classe - échelon spécial (AAE HC_ES)	F	5 ans 9 mois 30 jours
			H	5 ans 9 mois 30 jours
B	Secrétaires d'administration et du contrôle du développement durable	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe supérieure (SACDD CS)	F	12 ans 5 mois 22 jours
			H	13 ans 4 mois 20 jours
		Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe exceptionnelle (SACDD CE)	F	8 ans 11 mois 30 jours
			H	8 ans 10 mois 29 jours
C	Adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE)	Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe (AAP2)	F	9 ans 4 mois 19 jours
			H	9 ans 3 mois 24 jours
		Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AAP1)	F	15 ans 2 mois 11 jours
			H	14 ans 4 mois 16 jours

### 4-B-2-2 La durée moyenne dans le grade d'origine des promus des corps de la filière technique



Catégorie	Corps géré par les ministères MTE-MCTRCT-Mer	Pour l'accès au grade de...	Sexe	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus
A	Ingénieurs des travaux publics de l'État	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État (IDTPE)	F	14 ans 1 mois 9 jours
			H	14 ans 9 mois 20 jours
		Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe (ITPE HC)	F	12 ans 9 mois 27 jours
			H	12 ans 6 mois 28 jours
B	Techniciens supérieurs du développement durable	Technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD)	F	15 ans 6 mois 30 jours
			H	15 ans 6 mois 26 jours
		Technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD)	F	13 ans 5 mois 26 jours
			H	12 ans 5 mois 26 jours
B	Techniciens de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement (TSE)	F	0% femme
			H	16 ans 6 mois 30 jours
		Chef technicien de l'environnement (CTE)	F	0% femme
			H	10 ans 11 mois 30 jours
C	Adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE)	Adjoint technique principal des administrations de l'État de 2 <sup>e</sup> classe (ATP2)	F	16 ans 6 mois 22 jours
			H	18 ans 4 mois 24 jours
		Adjoint technique principal des administrations de l'État de 1 <sup>ère</sup> classe (ATP1)	F	12 ans 9 mois 30 jours
			H	13 ans 10 mois 30 jours
C	Agents techniques de l'environnement (ATE)	Agent technique principal de l'environnement (ATPE)	F	23 ans 5 mois 26 jours
			H	24 ans 4 mois 27 jours
C	Dessinateurs	Dessinateur en chef	F	20 ans 7 mois 9 jours
			H	19 ans 7 mois 21 jours
C	Experts techniques des services techniques (ETST)	Expert technique principal des services techniques (ETPST)	F	12 ans 3 mois 30 jours
			H	18 ans 6 mois 25 jours

## 4-B-3 Les promotions de corps au titre de l'année 2020

Les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois fixent une proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne. La promotion interne d'un fonctionnaire dans un nouveau corps ou cadre d'emplois peut s'effectuer au choix ou après examen ou concours professionnel.

### 4-B-3-1 Les agents promouvables et promus pour chaque corps de promotion de la filière administrative



Catégorie	Corps géré par les ministères MTE-MCTRCT-Merw	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Sexe	Nombre de promouvables	Nombre de promus
A	Attachés administratifs des administrations de l'État	Attaché des administrations de l'État (AAE)	moins de 30 ans	F	1	0
				H	0	0
			30-39 ans	F	218	0
				H	85	0
			40-49 ans	F	992	1
				H	432	3
			50-59 ans	F	1771	14
				H	675	4
			60 ans et plus	F	810	4
				H	253	0
B	Secrétaires d'administration et du contrôle du développement durable	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe normale	moins de 30 ans	F	7	0
				H	2	0
			30-39 ans	F	217	0
				H	31	0
			40-49 ans	F	918	5
				H	225	1
			50-59 ans	F	2415	61
				H	431	11
			60 ans et plus	F	1446	31
				H	265	4

4



#### 4-B-3-2 Les agents promouvables et promus pour chaque corps de promotion de la filière technique



Catégorie	Corps géré par les ministères MTE-MCTRCT-Merw	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Sexe	Nombre de promouvables	Nombre de promus			
A	Ingénieurs des travaux publics de l'État	Ingénieur des travaux publics de l'État (ITPE)	moins de 30 ans	F	1	0			
				H	2	0			
			30-39 ans	F	139	0			
				H	355	0			
			40-49 ans	F	490	9			
				H	1320	11			
			50-59 ans	F	334	7			
				H	1495	27			
			plus de 60 ans	F	99	1			
				H	673	3			
			B	Techniciens supérieurs du développement durable	Technicien supérieur du développement durable (TSDD)	moins de 30 ans	F	0	0
							H	17	0
30-39 ans	F	45				0			
	H	666				1			
40-49 ans	F	93				0			
	H	1858				8			
50-59 ans	F	183				3			
	H	3240				17			
plus de 60 ans	F	85				0			
	H	1047				6			
B	Techniciens de l'environnement	Technicien de l'environnement (TE)				moins de 30 ans	F	0	0
							H	6	0
			30-39 ans	F	38	0			
				H	166	0			
			40-49 ans	F	44	1			
				H	306	3			
			50-59 ans	F	19	6			
				H	335	24			
			60 ans et plus	F	4	2			
				H	107	48			

#### 4-B-4 La durée moyenne dans le corps d'origine des promus au titre de l'année 2020

La date prise en compte pour le calcul de la durée moyenne dans le corps est la date de nomination dans le corps de l'agent avant la promotion.

##### 4-B-4-1 La durée moyenne dans le corps d'origine des promus des corps de la filière administrative



Catégorie	Corps géré par les ministères MTE-MCTRCT-Mer	Pour l'accès au grade de...	Sexe	Durée moyenne dans le corps d'origine des promus
A	Attachés administratifs des administrations de l'État	Attachés administratifs des administrations de l'État (AAE)	F	23 ans 4 mois 9 jours
			H	17 ans 4 mois 8 jours
B	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD)	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe normale (SACDD CN)	F	31 ans 7 mois 27 jours
			H	23 ans 6 mois 26 jours

##### 4-B-4-2 La durée moyenne dans le corps d'origine des promus des corps de la filière technique



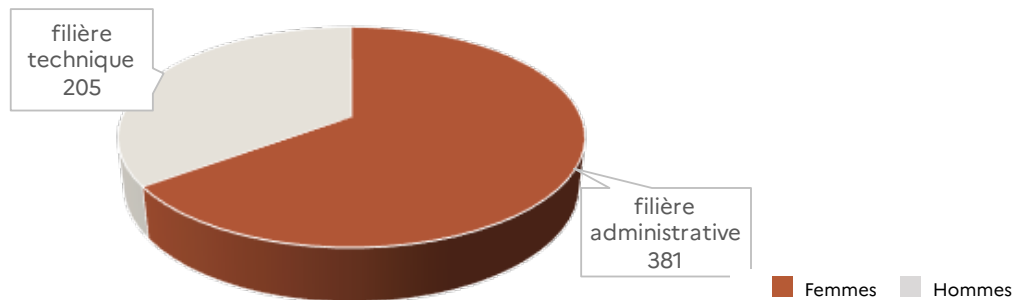
Catégorie	Corps géré par les ministères MTE-MCTRCT-Mer	Pour l'accès au grade de...	Sexe	Durée moyenne dans le corps d'origine des promus
A	Ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE)	Ingénieur des travaux publics de l'État	F	28 ans 5 mois 4 jours
			H	25 ans 5 mois 7 jours
B	Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	Technicien supérieur du développement durable	F	27 ans 5 mois 18 jours
			H	25 ans 5 mois 26 jours
B	Techniciens de l'environnement (TE)	Technicien de l'environnement	F	19 ans 7 mois 20 jours
			H	19 ans 6 mois 15 jours



## 4-B-5 Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou un examen professionnel

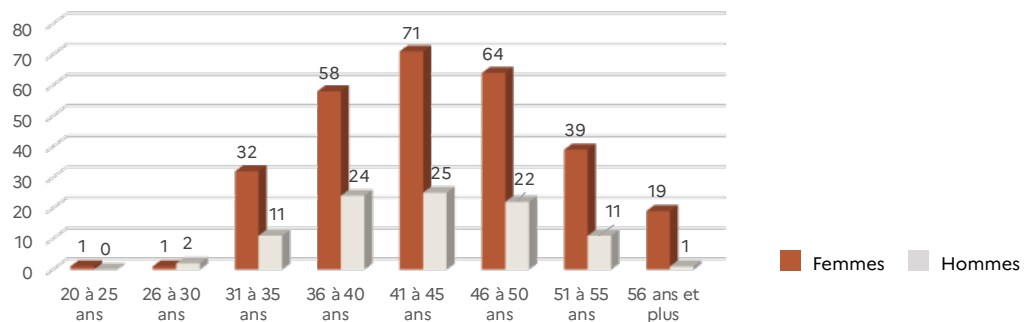
Les 586 fonctionnaires lauréats en 2020 se répartissent comme suit :  
 - 381 dans la filière administrative,  
 - 205 dans la filière technique.

Les fonctionnaires admis à un concours ou un examen professionnel



### 4-B-5-1 Les réussites dans la filière administrative

Filière administrative : répartition par âge et sexe 2020



### Filière administrative

Nom du concours	Nature	Nombre de candidats admis	Sexe		tranches d'âge							
			Femmes	Hommes	20 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	41 à 45 ans	46 à 50 ans	51 à 55 ans	56 ans et plus
AA principal 2 <sup>e</sup> classe	exa pro	23	-	3	0	0	2	1	0	0	0	0
SACDD-AG classe normale	exa pro	119	20	-	1	1	5	4	5	1	2	1
SACDD-AG classe sup	concours pro	57	-	22	0	1	1	3	8	6	3	0
SACDD-CTT classe sup	concours pro	3	97	-	0	0	9	16	24	23	16	9
SACDD-AG classe ex	concours pro	35	42	-	0	0	1	5	2	5	2	0
SACDD-CTT classe ex	concours pro	6	-	2	0	0	0	0	1	0	0	0
SACDD-AG classe sup	exa pro	21	-	5	0	0	0	2	3	0	0	0
APAE	exa pro	61	30	-	0	0	3	10	7	8	2	0
AAE	exa pro	45	-	4	0	0	0	1	2	0	1	0
CEDP 1	exa pro	6	2	-	0	0	0	2	0	0	0	0
CEDP 2	exa pro	5	-	2	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total filière administrative</b>		<b>381</b>	<b>Total femmes 285</b>	<b>Total hommes 96</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>1</b>
<b>Total femmes + hommes</b>					<b>1</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>82</b>	<b>96</b>	<b>86</b>	<b>50</b>	<b>20</b>

Sur l'ensemble des catégories A, B et C confondues de la filière administrative, les 3 tranches d'âge qui comprennent le plus grand nombre d'admis sont :

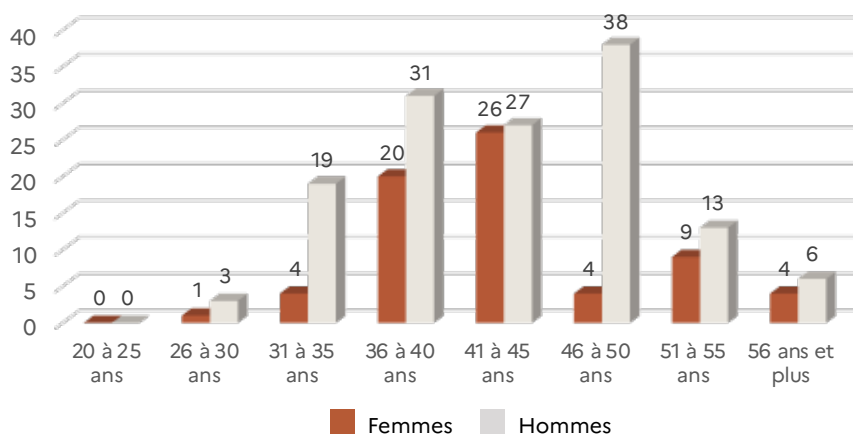
- 36 à 40 ans : 29% d'admis dont 71% de femmes,
- 41 à 45 ans : 25% d'admis dont 74% de femmes,
- 46 à 50 ans : 22,50% d'admis dont près de 75% de femmes.

La tranche d'âge des 36/50 ans fait apparaître un taux de réussite aux différents concours et examens professionnels de 68% pour les femmes et de 74% pour les hommes.

Pour les 51-55 ans, 39 femmes sont admises (près de 14 %) et à partir de 56 ans (7%). Pour les hommes âgés de 51 à 55 ans, 11% sont admis et 1 seul lauréat à partir de 56 ans pour l'examen professionnel d'AAE.

#### 4-B-5-2 Les réussites dans la filière technique

Filière technique : répartition par âge et sexe 2020



#### Filière technique

Filière technique Nom du concours	Nature	Nombre de candidats admis	Sexe		tranches d'âge							
			F	H	20 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	41 à 45 ans	46 à 50 ans	51 à 55 ans	56 ans et plus
TSDD	exa pro	17		10	0	0	1	2	1	3	2	1
			7		0	0	1	1	2	1	2	0
TSCDD	concours pro	72	25	47	0	1	13	10	9	9	2	3
					0	0	2	12	10	0	1	0
TSPDD	concours pro	17		9	0	0	1	1	2	3	1	1
			8		0	0	0	0	3	2	2	1
TSPDD	exa pro	35		25	0	0	0	7	6	6	5	1
			10		0	0	0	3	1	0	3	3
TS Environnement	concours pro	21		19	0	0	3	3	3	9	1	0
			2		0	0	0	0	1	1	0	0
CT Environnement	concours pro	10		9	0	0	1	2	1	3	2	0
			1		0	0	0	1	0	0	0	0
ITPE	exa pro	33		18	0	2	0	6	5	5	0	0
			15		0	1	1	3	9	0	1	0
Total filière technique		205	Total	Total	0	3	19	31	27	38	13	6
Total femmes + hommes			68	137	0	1	4	20	26	4	9	4
					0	4	23	51	53	42	22	10

Sur l'ensemble des catégories A et B confondues de la filière technique, les 3 tranches d'âge qui comprennent le plus grand nombre d'admis femmes et hommes sont :

- 36 à 40 ans : cette tranche d'âge représente 25% des admis dont 29% de femmes et 22,5% d'hommes,

→ 41 à 45 ans : 26% des admis au total dont 38% de femmes et 20% d'hommes admis,

→ 46 à 50 ans : 21% des candidats admis au total dont 28% d'hommes et 5% de femmes.





## 4-C La discipline

### 1) Les sanctions disciplinaires

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

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

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

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

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

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

#### La déconcentration

Le pouvoir de sanction est déconcentré dans les directions départementales interministérielles, en application de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles, en ce qui concerne l'avertissement et le blâme.

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

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

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

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

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

Les tableaux qui vont suivre ne comprennent pas les données des sanctions prises directement par les établissements publics en application de ces textes, les conditions techniques ne permettant pas d'intégrer les données des EP à ce stade.

Toutes les sanctions disciplinaires relatives aux personnels d'exploitation des TPE et aux ouvriers des parcs et ateliers sont déconcentrées en application de leurs textes statutaires, mais les données du présent rapport social unique intègrent les sanctions prises par les services déconcentrés à l'encontre de ces agents.

#### Les échelles de sanctions

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

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

- 1<sup>er</sup> groupe : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de 3 jours,
- 2<sup>e</sup> groupe : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, exclusion temporaire de fonction pour une durée de 4 à 15 jours, déplacement d'office,



- 3<sup>e</sup> groupe : rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans,
- 4<sup>e</sup> groupe : mise à la retraite d'office, révocation.

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

- avertissement,
- blâme,
- exclusion temporaire, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement, pour une durée maximale de 2 mois,
- déplacement d'office,
- exclusion définitive de service.

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

- avertissement,
- blâme,
- exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'1 an pour les agents sous contrat à durée indéterminée,
- licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

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

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

Les sanctions ne sont jamais rétroactives et prennent effet en général à compter du jour où elles sont notifiées à l'agent. Toutes les sanctions, autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours, sont obligatoirement prononcées après consultation préalable de la commission administrative ou consultative paritaire siégeant en formation disciplinaire, le conseil de discipline.

Ces sanctions figurent au dossier individuel de l'agent, à l'exception de l'avertissement. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours sont retirés du dossier individuel après un délai de 3 ans, si aucune sanction nouvelle n'intervient pendant cette période.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> groupes peut, après 10 années de services effectifs à compter de la sanction disciplinaire, introduire une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction dans son dossier individuel.

## 2) Les sanctions prononcées par types de fautes

En 2020, 58 sanctions ont été infligées au sein du pôle ministériel et concernent des fonctionnaires titulaires.

Le nombre de sanctions est relativement stable entre 2019 et 2020.

Il est toutefois possible de noter une incidence de la crise sanitaire sur l'organisation des conseils de discipline, ces derniers n'ayant pas pu être réunis pendant les périodes de confinement, entraînant des reports glissants des dossiers devant être présentés à la commission administrative paritaire réunie en conseil de discipline. La crise sanitaire n'a en revanche pas d'incidence sur le nombre de dossiers à traiter.

En 2020, plus de 77 % des sanctions prononcées relèvent du 1<sup>er</sup> groupe, 12 % du 2<sup>e</sup> groupe et 10 % des sanctions du 3<sup>e</sup> groupe. Aucune sanction du 4<sup>e</sup> groupe n'a été prise en 2020.

Les sanctions concernent principalement des hommes, seules deux sanctions ont été prises à l'encontre de femmes en 2020.

En comparaison, la répartition des sanctions par groupe en 2018 et 2019 était la suivante :

- 67 et 61 % pour les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe,
- 26 et 23 % pour les sanctions du 2<sup>e</sup> groupe,
- 6 et 14 % pour les sanctions du 3<sup>e</sup> groupe,
- 1 et 2 % pour les sanctions du 4<sup>e</sup> groupe.

L'évolution de la répartition du nombre de sanctions par groupe s'explique, d'une part, par des raisons conjoncturelles (les fautes commises par les agents étant diverses dans le temps et certains dossiers requérant des sanctions sévères ayant été reportés sur 2021 en raison de la crise sanitaire), et d'autre part, de façon plus structurelle par la création d'une 3<sup>e</sup> sanction du 1<sup>er</sup> groupe en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont l'utilisation a tendance à faire diminuer celle de la sanction d'exclusion temporaire du 2<sup>e</sup> groupe.



Groupe de sanctions	Sanctions prononcées	2018		Total	2019		Total	2020		Total	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
4	Révocation	0	1	1	0	1	1	0	0	0	
	Mise à la retraite d'office	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0	4	4	0	7	7	0	5	5	
	Rétrogradation	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
2	Déplacement d'office	a	0	3	3	0	1	1	0	1	1
		b	0	1	1	0	2	2	0	3	3
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours maximum	0	13	13	2	7	9	0	3	3	
	Abaissement d'échelon	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
	Radiation du tableau d'avancement	c	0	0	0	0	0	0	0	0	0
d		0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	e	SO	SO	SO	0	0	0	0	4	4
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	f	SO	SO	SO	0	1	1	0	3	3
	Blâme	e	0	8	8	2	0	2	0	17	17
		f	1	10	11	2	12	14	1	10	11
	Avertissement	e	0	4	4	0	0	0	0	4	4
f		4	17	21	5	13	18	1	5	6	
<b>Totaux</b>		<b>5</b>	<b>61</b>	<b>66</b>	<b>11</b>	<b>46</b>	<b>57</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	

a déplacement d'office hors de la résidence.

b déplacement d'office dans la résidence.

c sanction infligée à titre principal.

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes.

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

\*En 2018, la sanction du groupe 1 d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours n'existait pas.

La sanction du groupe 2 d'exclusion temporaire était différente : il s'agissait d'une exclusion pour une durée de 15 jours maximum.

La sanction du groupe 3 d'exclusion était différente : il s'agissait d'une exclusion pour une durée de 3 mois à 2 ans.



Le tableau ci-dessous précise la nature de la faute pour chacune des sanctions prononcées.

57% des sanctions prononcées le sont pour une mauvaise qualité de service.

Comme motifs disciplinaires viennent ensuite les incorrections, violences, insultes dans 16 % des cas et les atteintes à la probité et à l'intégrité dans 9 % des cas.

Ne sont pas représentées dans ce tableau les sanctions disciplinaires prononcées pour des faits relevant du harcèlement moral et pour des atteintes aux obligations de discrétion et de secrets professionnels, aucune sanction n'ayant été prononcée pour ces motifs en 2020.

Types de fautes	Observations		Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière)		Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		Harcèlement moral		Incorrections, violences, insultes (hors violences sexuelles et sexistes)		Ivresse		Mœurs (hors Violences sexuelles et sexistes)		Violences sexuelles et sexistes		Discrimination		Manquement à l'obligation de laïcité, au principe de neutralité, à l'obligation de réserve		Conflit d'intérêts** trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Comportement privé affectant le renom du service; condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		Divers		Totaux H/F		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	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
	Sanctions prononcées																																		
Révocation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Mise à la retraite d'office	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	0	5	5	
Rétrogradation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1	
Déplacement d'office	a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1	
	b	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	3	3	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours maximum	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	0	3	3	
Abaissement d'échelon	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	
Radiation du tableau d'avancement	c	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	
	d	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	e	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	4	4		
	f	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	3	3		
Blâme	e	-	1	-	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	17	17		
	f	-	-	1	7	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10	11		
Avertissement	e	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	0	4	4		
	f	-	1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	5	6		
Totaux	-	0	5	1	33	0	0	0	0	9	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	3	2	56	58		

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

a déplacement d'office hors de la résidence.

b déplacement d'office dans la résidence.

c sanction infligée à titre principal.

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes.

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

### 3) Les sanctions prononcées par tranches d'âges



#### Répartition par tranche d'âges et par sexe

Sanctions prononcées	< 30 ans		Entre 31 ans et 40 ans		Entre 41 ans et 50 ans		Entre 51 ans et 60 ans		61 ans et plus		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Révocation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise à la retraite d'office	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0	0	0	1	0	2	0	2	0	0	0	5
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Déplacement d'office	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	3
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours maximum	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Abaissement d'échelon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Radiation du tableau d'avancement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	6
Blâme	0	0	0	6	0	7	1	11	0	2	1	26
Avertissement	0	0	0	0	0	4	1	3	0	0	1	7
<b>Totaux</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>50</b>

\*Le total des sanctions prononcées n'est que de 52 et non de 58, dans la mesure où les données relatives à l'âge des agents sanctionnés n'ont pas pu être toutes collectées dans le présent exercice du rapport social unique s'agissant d'une donnée nouvelle que certains services n'ont pas été en mesure de transmettre.

Ces données ne sont pas non plus disponibles sur les exercices antérieurs 2019 et 2018.

En 2020, il peut être constaté que la majorité des agents sanctionnés se situent dans une tranche d'âge comprise entre 41 ans et 60 ans. Environ 15% des agents sanctionnés ont entre 31 ans et 40 ans. Aucun agent de moins de 30 ans n'a été sanctionné en 2020. Les agents ayant 61 ans ou plus représentent environ 5% des agents sanctionnés.



## 4) Les sanctions prononcées par catégorie hiérarchique

### Répartition par catégorie hiérarchique

Sanctions prononcées	Observations	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général		
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Ensemble
Révocation		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise à la retraite d'office		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans		0	0	0	1	0	4	0	5	5
Rétrogradation		0	0	0	1	0	0	0	1	1
Déplacement d'office	a	0	0	0	0	0	1	0	1	1
	b	0	0	0	1	0	2	0	3	3
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours maximum		0	1	0	1	0	1	0	3	3
Abaissement d'échelon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Radiation du tableau d'avancement	c	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	e	0	0	0	0	0	4	0	4	4
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	f	0	0	0	0	0	3	0	3	3
Blâme	e	0	0	0	0	0	17	0	17	17
	f	0	1	1	2	0	7	1	10	11
Avertissement	e	0	0	0	1	0	3	0	4	4
	f	0	0	0	3	1	2	1	5	6
<b>Sous-total</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>58</b>
<b>Total général</b>		<b>2</b>		<b>11</b>		<b>45</b>		<b>58</b>		

En 2020, les agents de catégorie A représentent 3,5% des agents sanctionnés, ceux de catégorie B 19% des agents sanctionnés et ceux de catégorie C 77,5%.

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

**a** déplacement d'office hors de la résidence.

**b** déplacement d'office dans la résidence.

**c** sanction infligée à titre principal.

**d** sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes.

**e** sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

**f** sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.



## 5) Les sanctions prononcées par corps

Le tableau ci-dessous détaille les sanctions prononcées par corps. Le corps des PETPE représente 74% des sanctions prononcées et celui de TSDD 12% des sanctions. Les autres corps sont représentés de manière marginale (entre 1 et 3% de l'ensemble des sanctions).

Les données par catégories hiérarchiques et par corps ne sont pas disponibles sur les années antérieures à cet exercice.

Corps	Observations	Attaché d'admin. de l'État - AAE		Technicien supérieur du dév. durable - TSDD		Dessinateurs		Secrétaire d'admin. et de contrôle du dév. durable - SACDD		Syndic des gens de mer - SGM		Personnel d'expl. des travaux publics de l'État - PETPE		Techniciens de l'envt - TE		Adjoint admin. - AA		Total général			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ensemble	
		Sanctions prononcées																			
Révocation		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise à la retraite d'office		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5	5
Rétrogradation		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Déplacement d'office	a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
	b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3	3
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours maximum		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3	3
Abaissement d'échelon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Radiation du tableau d'avancement	c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4	4
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	f	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	3
Blâme	e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	17	17
	f	0	1	0	2	0	1	1	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	1	10	11
Avertissement	e	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	4	4
	f	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	5	6
<b>Total général</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>58</b>

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

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





## 4-D Les départs

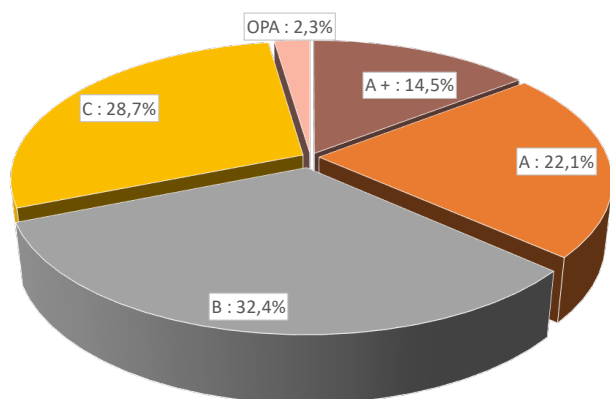
### 4-D-1 Les agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année

Le nombre total de départs a augmenté en 2020 de 22% par rapport à 2019. Cette hausse globale s'explique principalement par celle :

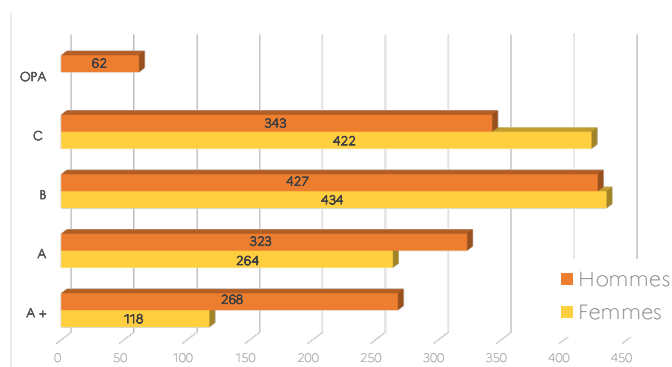
- des départs dans une autre administration (159),
- des détachements (464, soit +66%),
- des MAD (73).

Les départs en retraite ont, quant à eux, diminué de 4% (1301 en 2020, contre 1360 en 2019).

Les départs en 2020 par catégorie



Les départs en 2020 par catégorie et par genre

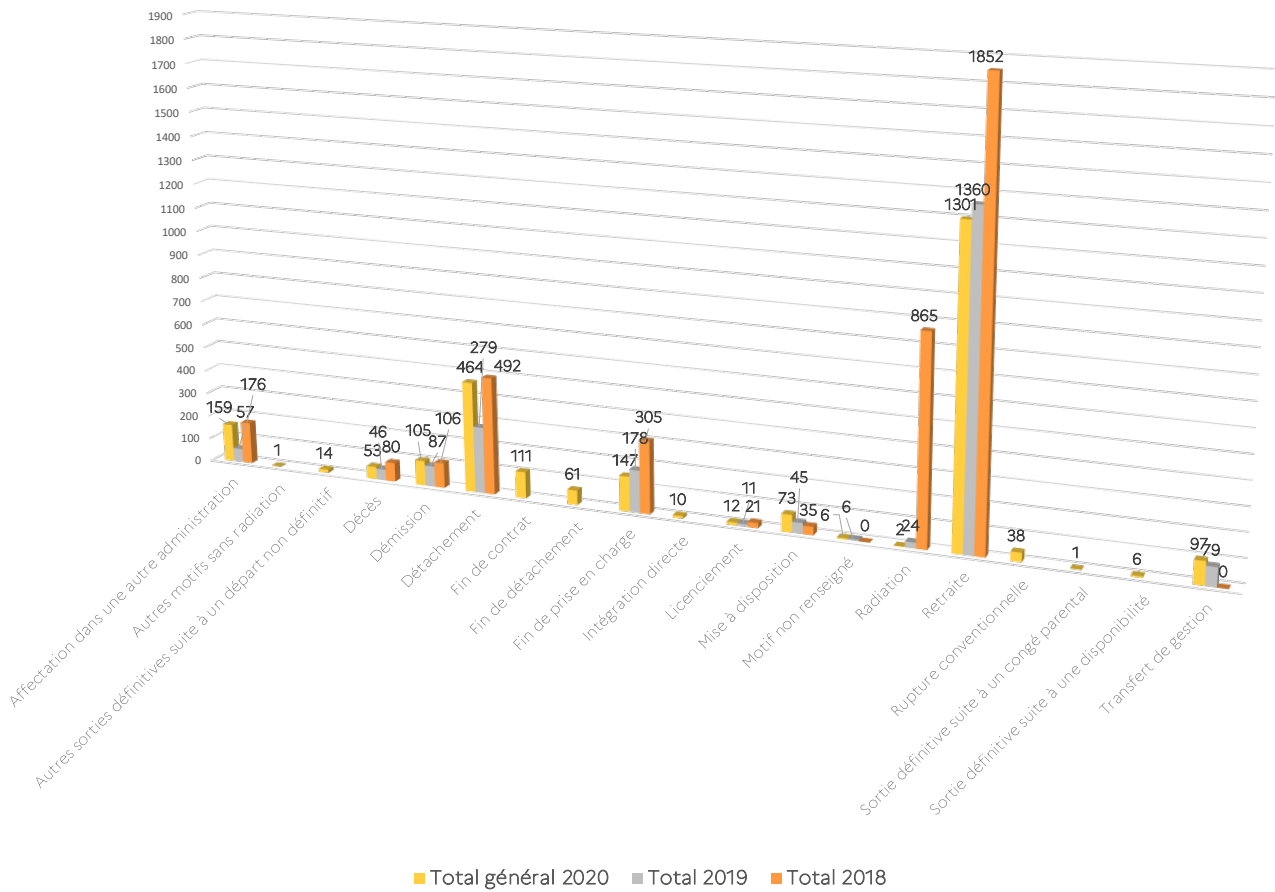


Motif de départ	Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A		
			F	H	Total	F	H	Total
Affectation dans une autre administration	Fonctionnaire sur emploi permanent	20 à 24 ans	2	0	2	2	7	9
		25 à 29 ans	3	9	12	2	4	6
		30 à 34 ans	3	10	13	1	5	6
		35 à 39 ans	3	2	5	0	1	1
		40 à 44 ans	10	5	15	0	0	0
		45 à 49 ans	3	4	7	0	1	1
		50 à 54 ans	2	7	9	1	1	2
		55 à 59 ans	4	2	6	0	0	0
		60 à 64 ans	1	3	4	0	1	1
		65 à 69 ans	0	0	0	0	0	0
<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>			<b>31</b>	<b>42</b>	<b>73</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>26</b>
	Militaire	35 à 39 ans	0	1	1	0	0	0
<b>Total Militaire</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total Affectation dans une autre administration</b>			<b>31</b>	<b>43</b>	<b>74</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>26</b>
Autres motifs sans radiation	Contractuel sur emploi permanent	45 à 49 ans	0	0	0	1	0	1
	<b>Total Contractuel sur emploi permanent</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total Autres motifs sans radiation</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>





## Évolution 2018 - 2020 des départs par motif



4

Catégorie B Nombre Catégorie B			Catégorie C Nombre Catégorie C			OPA		Total général 2020			Rappel	
F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	2019	2018
0	0	0	0	0	0	0	0	4	7	11	0	0
0	1	1	0	0	0	0	0	5	14	19	0	0
1	2	3	0	0	0	0	0	5	17	22	0	0
1	0	1	2	1	3	0	0	6	4	10	0	0
4	2	6	3	3	6	0	0	17	10	27	0	0
7	1	8	3	0	3	0	0	13	6	19	0	0
3	0	3	4	0	4	0	0	10	8	18	0	0
3	6	9	1	1	2	0	0	8	9	17	0	0
3	1	4	2	2	4	0	0	6	7	13	0	0
0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0
<b>22</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>74</b>	<b>84</b>	<b>158</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>22</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>74</b>	<b>85</b>	<b>159</b>	<b>57</b>	<b>176</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0



Motif de départ	Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A		
			F	H	Total	F	H	Total
Autres sorties définitives suite à un départ non définitif	Fonctionnaire sur emploi permanent	40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0
		45 à 49 ans	0	0	0	0	1	1
		50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0
		60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0
	<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Ouvrier d'État	50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	
	60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Ouvrier d'État</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Autres sorties définitives suite à un départ non définitif</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Décès	Fonctionnaire sur emploi permanent	35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
		40 à 44 ans	0	0	0	0	1	1
		45 à 49 ans	0	0	0	0	1	1
		50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0
		55 à 59 ans	0	0	0	1	1	2
		60 à 64 ans	0	0	0	1	2	3
	65 à 69 ans	0	1	1	0	0	0	
	<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
Ouvrier d'État	30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0	
	55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Ouvrier d'État</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Décès</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
Démission	Apprenti	20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0
		<b>Total Apprenti</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Contractuel sur emploi permanent	20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0
		25 à 29 ans	0	0	0	7	4	11
		30 à 34 ans	0	0	0	5	3	8
		35 à 39 ans	0	0	0	4	2	6
		40 à 44 ans	0	0	0	1	1	2
		45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
		50 à 54 ans	0	0	0	1	0	1
		55 à 59 ans	0	0	0	0	1	1
	60 à 64 ans	0	0	0	1	0	1	
	<b>Total Contractuel sur emploi permanent</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	
	Fonctionnaire sur emploi permanent	20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0
		25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0
		30 à 34 ans	0	1	1	0	0	0
		35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
		40 à 44 ans	3	0	3	0	0	0
45 à 49 ans		1	1	2	2	0	2	
50 à 54 ans		1	1	2	0	0	0	
55 à 59 ans		0	1	1	0	0	0	
60 à 64 ans	0	4	4	1	0	1		
<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>		
Ouvrier d'État	35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	
	40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Ouvrier d'État</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Total Démission</b>			<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>33</b>
Détachement	Fonctionnaire sur emploi permanent	20 à 24 ans	0	1	1	1	0	1
		25 à 29 ans	0	1	1	7	12	19
		30 à 34 ans	1	2	3	8	12	20
		35 à 39 ans	5	8	13	8	8	16
		40 à 44 ans	3	12	15	13	9	22
		45 à 49 ans	4	5	9	7	8	15
		50 à 54 ans	3	5	8	9	8	17
		55 à 59 ans	3	7	10	4	4	8
		60 à 64 ans	1	3	4	0	0	0
	65 à 69 ans	0	1	1	0	0	0	
	<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>	<b>20</b>	<b>45</b>	<b>65</b>	<b>57</b>	<b>61</b>	<b>118</b>	
	Militaire	30 à 34 ans	0	1	1	0	0	0
		45 à 49 ans	1	2	3	0	0	0
50 à 54 ans		1	1	2	0	0	0	
55 à 59 ans		0	1	1	0	0	0	
<b>Total Militaire</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Total Détachement</b>			<b>22</b>	<b>50</b>	<b>72</b>	<b>57</b>	<b>61</b>	<b>118</b>



Catégorie B Nombre Catégorie B			Catégorie C Nombre Catégorie C			OPA		Total général 2020			Rappel	Rappel
F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	2019	2018
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	0	0
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
0	3	3	2	2	4	0	0	2	5	7	0	0
<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	0	0
0	4	4	0	1	1	0	0	0	6	6	0	0
0	2	2	1	4	5	0	0	1	6	7	0	0
1	3	4	3	6	9	0	0	5	10	15	0	0
4	4	8	3	3	6	0	0	8	9	17	0	0
0	1	1	1	0	1	0	0	1	2	3	0	0
<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>53</b>	<b>46</b>	<b>80</b>
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
4	0	4	2	0	2	0	0	13	4	17	0	0
3	0	3	1	1	2	0	0	9	4	13	0	0
0	0	0	1	2	3	0	0	5	4	9	0	0
1	0	1	2	0	2	0	0	4	1	5	0	0
0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	2	0	0
0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0
0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	0	0
0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	2	0	0
0	0	0	0	5	5	0	0	3	5	8	0	0
0	1	1	1	2	3	0	0	4	4	8	0	0
0	3	3	1	3	4	0	0	2	7	9	0	0
0	1	1	1	2	3	0	0	1	4	5	0	0
2	2	4	2	3	5	0	0	5	9	14	0	0
<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>54</b>	<b>105</b>	<b>87</b>	<b>106</b>
1	0	1	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0
7	5	12	7	2	9	0	0	21	20	41	0	0
14	7	21	8	8	16	0	0	31	29	60	0	0
20	9	29	10	7	17	0	0	43	32	75	0	0
9	12	21	10	8	18	0	0	35	41	76	0	0
22	17	39	4	10	14	0	0	37	40	77	0	0
17	10	27	12	4	16	0	0	41	27	68	0	0
11	7	18	6	3	9	0	0	24	21	45	0	0
2	3	5	2	0	2	0	0	5	6	11	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>103</b>	<b>70</b>	<b>173</b>	<b>59</b>	<b>42</b>	<b>101</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>239</b>	<b>218</b>	<b>457</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>103</b>	<b>70</b>	<b>173</b>	<b>59</b>	<b>42</b>	<b>101</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>241</b>	<b>223</b>	<b>464</b>	<b>279</b>	<b>492</b>



Motif de départ	Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A		
			F	H	Total	F	H	Total
Fin de contrat	Apprenti	< 20 ans	0	0	0	0	0	0
		20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0
		25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0
		35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
	<b>Total Apprenti</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Contractuel sur emploi permanent	20 à 24 ans	0	0	0	1	0	1
		25 à 29 ans	0	0	0	4	7	11
		30 à 34 ans	0	0	0	7	8	15
		35 à 39 ans	0	0	0	2	3	5
		40 à 44 ans	0	0	0	2	3	5
		45 à 49 ans	0	0	0	4	2	6
		50 à 54 ans	0	0	0	0	4	4
		55 à 59 ans	0	0	0	0	1	1
60 à 64 ans	0	0	0	1	1	2		
<b>Total Contractuel sur emploi permanent</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>50</b>
<b>Total Fin de contrat</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>50</b>
Fin de détachement	Fonctionnaire sur emploi permanent	25 à 29 ans	3	3	6	0	0	0
		30 à 34 ans	0	2	2	0	0	0
		35 à 39 ans	3	4	7	0	0	0
		40 à 44 ans	6	2	8	0	0	0
		45 à 49 ans	4	3	7	0	0	0
		50 à 54 ans	2	5	7	0	0	0
		55 à 59 ans	0	6	6	0	0	0
		60 à 64 ans	2	15	17	0	0	0
		65 à 69 ans	0	1	1	0	0	0
	<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>			<b>20</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total Fin de détachement</b>			<b>20</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Fin de prise en charge	Fonctionnaire sur emploi permanent	25 à 29 ans	0	0	0	1	1	2
		30 à 34 ans	0	2	2	3	6	9
		35 à 39 ans	1	1	2	4	2	6
		40 à 44 ans	1	0	1	9	8	17
		45 à 49 ans	3	2	5	6	3	9
		50 à 54 ans	1	4	5	0	0	0
		55 à 59 ans	4	3	7	1	2	3
		60 à 64 ans	0	4	4	0	4	4
	65 à 69 ans	0	1	1	0	1	1	
<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>			<b>10</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>51</b>
<b>Total Fin de prise en charge</b>			<b>10</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>51</b>
Intégration directe	Fonctionnaire sur emploi permanent	30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0
		35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
		45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
		50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0
	55 à 59 ans	0	0	0	0	1	1	
<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Intégration directe</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciement	Contractuel sur emploi permanent	55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0
		60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0
	<b>Total Contractuel sur emploi permanent</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Fonctionnaire sur emploi permanent	20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0
		35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
		45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	
	<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Fonctionnaire/stagiaire/élève	20 à 24 ans	0	0	0	0	1	1	
<b>Total Fonctionnaire/stagiaire/élève</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Licenciement</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



Catégorie B Nombre Catégorie B			Catégorie C Nombre Catégorie C			OPA		Total général 2020			Rappel	Rappel
F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	2019	2018
0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0
0	0	0	17	10	27	0	0	17	10	27	0	0
0	0	0	6	9	15	0	0	6	9	15	0	0
0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
1	4	5	0	1	1	0	0	5	12	17	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	7	8	15	0	0
0	0	0	1	0	1	0	0	3	3	6	0	0
0	0	0	1	3	4	0	0	3	6	9	0	0
1	0	1	1	0	1	0	0	6	2	8	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0
1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0
1	0	1	1	0	1	0	0	3	1	4	0	0
<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>58</b>	<b>111</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	8	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	7	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	7	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	2	15	17	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1	0	1	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0
2	0	2	2	0	2	0	0	7	8	15	0	0
4	0	4	2	0	2	0	0	11	3	14	0	0
6	4	10	1	0	1	0	0	17	12	29	0	0
5	4	9	4	1	5	0	0	18	10	28	0	0
6	4	10	2	2	4	0	0	9	10	19	0	0
2	3	5	3	0	3	0	0	10	8	18	0	0
5	2	7	2	0	2	0	0	7	10	17	0	0
1	0	1	1	0	1	0	0	2	2	4	0	0
<b>32</b>	<b>17</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>64</b>	<b>147</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>32</b>	<b>17</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>64</b>	<b>147</b>	<b>178</b>	<b>305</b>
0	0	0	0	3	3	0	0	0	3	3	0	0
0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
1	0	1	1	1	2	0	0	2	2	4	0	0
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0
0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
2	1	3	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0
0	2	2	0	1	1	0	0	0	3	3	0	0
<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>21</b>

4



Motif de départ	Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A			
			F	H	Total	F	H	Total	
Mise à disposition	Fonctionnaire sur emploi permanent	20 à 24 ans	1	4	5	0	0	0	
		25 à 29 ans	0	4	4	0	0	0	
		30 à 34 ans	3	5	8	1	0	1	
		35 à 39 ans	1	1	2	0	3	3	
		40 à 44 ans	2	3	5	1	1	2	
		45 à 49 ans	1	3	4	2	0	2	
		50 à 54 ans	2	1	3	1	0	1	
		55 à 59 ans	2	4	6	0	0	0	
		60 à 64 ans	0	2	2	1	0	1	
	65 à 69 ans	0	1	1	0	2	2		
	<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>			<b>12</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
	Militaire	30 à 34 ans	0	1	1	0	0	0	
		35 à 39 ans	1	0	1	0	0	0	
	<b>Total Militaire</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ouvrier d'État	35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0		
	40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0		
	45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0		
	55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0		
<b>Total Ouvrier d'État</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Mise à disposition</b>			<b>13</b>	<b>29</b>	<b>42</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	
Motif non renseigné	Contractuel sur emploi permanent	25 à 29 ans	0	0	0	0	1	1	
		<b>Total Contractuel sur emploi permanent</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Fonctionnaire sur emploi permanent	25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	
		45 à 49 ans	0	1	1	1	0	1	
		60 à 64 ans	0	0	0	1	0	1	
	<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Ouvrier d'État	55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0		
<b>Total Ouvrier d'État</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Motif non renseigné</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	
Radiation	Fonctionnaire sur emploi permanent	45 à 49 ans	0	0	0	1	0	1	
		<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	Ouvrier d'État	50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	
	<b>Total Ouvrier d'État</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total Radiation</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
Retraite	Contractuel sur emploi permanent	50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	
		55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	
		60 à 64 ans	0	0	0	3	7	10	
		65 à 69 ans	0	0	0	2	2	4	
	<b>Total Contractuel sur emploi permanent</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>
	Fonctionnaire sur emploi permanent	45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	
		50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	
		55 à 59 ans	1	1	2	0	1	1	
		60 à 64 ans	8	32	40	36	88	124	
		65 à 69 ans	6	36	42	21	29	50	
	<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>			<b>15</b>	<b>69</b>	<b>84</b>	<b>57</b>	<b>118</b>	<b>175</b>
	Militaire	50 à 54 ans	0	1	1	0	0	0	
		60 à 64 ans	0	4	4	0	0	0	
<b>Total Militaire</b>			<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Ouvrier d'État	60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0		
	65 à 69 ans	0	0	0	0	0	0		
<b>Total Ouvrier d'État</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Retraite</b>			<b>15</b>	<b>74</b>	<b>89</b>	<b>62</b>	<b>127</b>	<b>189</b>	



Catégorie B Nombre Catégorie B			Catégorie C Nombre Catégorie C			OPA		Total général 2020			Rappel	Rappel
F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	2019	2018
0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	5	0	0
1	0	1	0	0	0	0	0	1	4	5	0	0
0	0	0	1	0	1	0	0	5	5	10	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	5	0	0
0	0	0	2	0	2	0	0	5	4	9	0	0
0	0	0	1	0	1	0	0	4	3	7	0	0
0	1	1	0	2	2	0	0	3	4	7	0	0
1	0	1	3	0	3	0	0	6	4	10	0	0
0	1	1	1	0	1	0	0	2	3	5	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>73</b>	<b>45</b>	<b>35</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>865</b>
0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	4	4	0	0	0	4	4	0	0
2	1	3	4	0	4	0	0	9	8	17	0	0
0	0	0	2	0	2	0	0	4	2	6	0	0
<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1	0	1	1	1	2	0	0	2	1	3	0	0
1	1	2	1	0	1	0	0	2	1	3	0	0
4	7	11	6	20	26	0	0	11	29	40	0	0
179	212	391	198	158	356	0	0	421	490	911	0	0
52	54	106	47	22	69	0	0	126	141	267	0	0
<b>237</b>	<b>274</b>	<b>511</b>	<b>253</b>	<b>201</b>	<b>454</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>562</b>	<b>662</b>	<b>1224</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	43	43	0	43	43	0	0
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>239</b>	<b>275</b>	<b>514</b>	<b>259</b>	<b>206</b>	<b>465</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>575</b>	<b>726</b>	<b>1301</b>	<b>1360</b>	<b>1852</b>



Motif de départ	Statut	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A		
			F	H	Total	F	H	Total
Rupture conventionnelle	Apprenti	20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0
		40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0
	<b>Total Apprenti</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Contractuel sur emploi permanent	25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0
		40 à 44 ans	0	0	0	0	1	1
		50 à 54 ans	0	0	0	0	1	1
	<b>Total Contractuel sur emploi permanent</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
	Fonctionnaire sur emploi permanent	30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0
		35 à 39 ans	0	1	1	0	0	0
		45 à 49 ans	1	0	1	0	0	0
50 à 54 ans		0	0	0	0	0	0	
55 à 59 ans		0	1	1	1	2	3	
60 à 64 ans		0	0	0	0	0	0	
<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
<b>Total Rupture conventionnelle</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	
Sortie définitive suite à un congé parental	Fonctionnaire sur emploi permanent	30 à 34 ans	0	0	0	1	0	1
		<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total Sortie définitive suite à un congé parental</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
Sortie définitive suite à une disponibilité	Fonctionnaire sur emploi permanent	55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0
		60 à 64 ans	0	0	0	0	1	1
	<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Sortie définitive suite à une disponibilité</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
Transfert de gestion	Contractuel sur emploi permanent	45 à 49 ans	0	0	0	0	1	1
		50 à 54 ans	0	0	0	0	2	2
		60 à 64 ans	0	0	0	0	1	1
	<b>Total Contractuel sur emploi permanent</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
	Fonctionnaire sur emploi permanent	25 à 29 ans	0	0	0	1	2	3
		30 à 34 ans	0	0	0	9	6	15
		35 à 39 ans	0	0	0	12	5	17
		40 à 44 ans	1	0	1	9	3	12
		45 à 49 ans	0	1	1	15	1	16
		50 à 54 ans	0	0	0	9	3	12
		55 à 59 ans	0	0	0	2	3	5
	60 à 64 ans	0	0	0	1	1	2	
	<b>Total Fonctionnaire sur emploi permanent</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>58</b>	<b>24</b>
	Militaire	55 à 59 ans	0	1	1	0	0	0
	<b>Total Militaire</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ouvrier d'État	35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	
	40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	
	45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	
	55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Ouvrier d'État</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Transfert de gestion</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>58</b>	<b>28</b>	
<b>Total général</b>			<b>118</b>	<b>268</b>	<b>386</b>	<b>264</b>	<b>323</b>	





Catégorie B Nombre Catégorie B			Catégorie C Nombre Catégorie C			OPA		Total général 2020			Rappel	Rappel
F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	H	Total	2019	2018
0	0	0	3	0	3	0	0	3	0	3	0	0
0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
0	3	3	0	0	0	0	0	1	3	4	0	0
0	1	1	0	1	1	0	0	0	2	2	0	0
5	1	6	0	2	2	0	0	6	6	12	0	0
3	7	10	1	0	1	0	0	4	7	11	0	0
<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
2	0	2	2	0	2	0	0	4	1	5	0	0
2	1	3	2	0	2	0	0	4	2	6	0	0
<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0
0	1	1	0	0	0	0	0	9	7	16	0	0
1	0	1	0	0	0	0	0	13	5	18	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	10	3	13	0	0
1	1	2	0	0	0	0	0	16	3	19	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	12	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	5	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>27</b>	<b>88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>61</b>	<b>36</b>	<b>97</b>	<b>79</b>	<b>0</b>
<b>434</b>	<b>427</b>	<b>861</b>	<b>422</b>	<b>343</b>	<b>765</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>1238</b>	<b>1423</b>	<b>2661</b>	<b>2172</b>	<b>3932</b>

4



## 4-D-2 Les demandes de départ vers le secteur privé

### 4-D-2-1 L'évolution du nombre de demandes

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, les modalités de contrôle déontologique ont été modifiées.

Les articles 34 et 35 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique ont en effet modifié les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 en matière de contrôle déontologique telles que précisées aux articles 14 bis, 25 ter, 25 septies et 25 octies.

Ainsi, le contrôle pénal et déontologique précédemment exercé par la commission de déontologie de la fonction publique est désormais réalisé, pour les demandes adressées depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, soit par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), pour les emplois les plus sensibles, soit par l'administration pour les autres emplois.

La direction des ressources humaines (DRH) et plus particulièrement le Bureau de l'appui juridique (BAJ) du pôle ministériel effectue ce contrôle pour les agents affectés en administration centrale, dans les services déconcentrés du pôle ministériel, dans les services à compétence nationale et dans une direction départementale interministérielle et rémunérés par le pôle ministériel.

La DGAC effectue le contrôle pour les agents affectés en son sein.

Il est à noter que les établissements publics doivent désormais exercer ce contrôle pour les agents affectés dans leur établissement.

Ainsi, les données comprises dans le tableau ci-dessous ne comprennent pas les données 2020 des établissements publics durant la période transitoire telle que définie à l'article 12 du décret n°2020-1493 du

30 novembre 2020. Afin d'avoir dans ce rapport social unique des données comparables d'une année à l'autre, les données des établissements publics en 2018 et 2019 ont été soustraites dans les tableaux ci-dessous.

Le contrôle pour les départs vers le secteur privé est assuré par la HATVP pour les emplois suivants : membres de cabinets ministériels, directeur général et directeur général adjoint des autorités administratives indépendantes (AAI) et des autorités publiques indépendantes (API), secrétaire général et secrétaire général adjoint des AAI et API, emplois soumis à déclaration d'intérêts (cf. art 25 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983), emplois à la décision du Gouvernement nommés en Conseil des ministres. Le contrôle pour le départ vers le secteur privé pour les autres agents est exercé par la DRH.

Par ailleurs, il convient de préciser qu'à compter du 1<sup>er</sup> février 2020, est également instauré un contrôle déontologique à l'entrée (retour ou recrutement) pour les agents en provenance du secteur concurrentiel et souhaitant postuler sur certains postes. Le contrôle est exercé par la HATVP pour les emplois suivants : emplois de directeurs d'administration centrale, de dirigeants d'établissements publics nommés en conseil des ministres et membres de cabinets ministériels. Le contrôle déontologique à l'entrée est en revanche exercé par la DRH pour les emplois suivants : emplois soumis à déclaration d'intérêts (cf. art 25 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983), emplois à la décision du Gouvernement nommés en Conseil des ministres, directeur général et directeur général adjoint des AAI et des API, secrétaire général et secrétaire général adjoint des AAI et API.

Pour rappel, les demandes relevant de la commission de déontologie en 2020 présentées dans les tableaux ci-après sont celles qui ont été adressées avant le 1<sup>er</sup> février 2020, la commission n'étant plus compétente pour les saisines au-delà de cette date.

Suite donnée aux demandes	2018			2019			2020									
	Emis par la commission		Total 2018	Emis par la commission		Total 2019	Emis par la commission		Total émis par la commission (a)	Emis par la HATVP		Total émis par la HATVP (b)	Emis par la DRH		Total émis par la DRH (c)	Total 2020 (a+b+c)
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Compatibilité	3	4	7	3	4	7	0	0	0	3	12	15	1	3	4	19
Compatibilité sous réserve	24	59	83	32	90	122	6	15	21	8	12	20	22	43	65	106
Avis tacite de compatibilité	12	24	36	11	17	28	4	5	9	0	0	0	0	0	0	9
Incompatibilité	3	4	7	1	3	4	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2
Incompétence	1	4	5	0	7	7	0	0	0	1	2	3	2	5	7	10
Autres (abandon, sans objet)	1	18	19	14	14	28	SO	SO	SO	0	0	0	5	23	28	28
<b>Total des demandes</b>	<b>44</b>	<b>113</b>	<b>157</b>	<b>61</b>	<b>135</b>	<b>196</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>74</b>	<b>104</b>	<b>174</b>



## En 2020, 174 demandes ont fait l'objet d'un contrôle déontologique.

La somme des avis émis par la commission (pour les dossiers dont elle a été saisie avant le 1<sup>er</sup> février 2020), la DRH et la HATVP doit être comparée avec les avis émis en 2019 ou 2018 par la seule commission de déontologie. Il peut être constaté une moyenne de 175 demandes par an sur les 3 dernières années.

Les avis émis sont majoritairement des avis de compatibilité avec réserves, les réserves, fonctionnelles ou géographiques, visant à prévenir les risques de conflit d'intérêts (« toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions », article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Il peut être noté une diminution du nombre d'avis tacites en 2020, ce qui s'explique par le fait que la DRH et la HATVP prennent des décisions expresses, alors que la commission de déontologie avait recours

aux avis tacites pour les dossiers ne présentant pas de risque déontologique.

Il convient toutefois de noter que sur les 174 demandes de contrôle déontologique, 27 demandes concernent des recrutements et/ou retours au sein du pôle ministériel, les 147 autres dossiers concernent des départs vers le secteur privé à hauteur de 76 % et des demandes de cumul pour création d'entreprise à hauteur de 9 %. La commission de déontologie n'était antérieurement pas compétente pour les contrôles déontologiques préalables au recrutement ou au retour dans le pôle ministériel après avoir exercé dans le secteur privé. En outre, ne sont plus comptabilisées les demandes des agents appartenant à un corps du MTE, mais affectés dans un établissement public depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, alors qu'en 2018 et 2019, de nombreux dossiers de contrôle déontologique avaient été instruits pour le compte du CEREMA. Enfin, la crise sanitaire a ralenti début 2020 le nombre de demandes d'exercice d'activité privée, le flux a repris lors du déconfinement en juin 2020.

Type des demandes	2020										
	Avis émis par la commission		Total (a)	Avis émis par la HATVP		Total (b)	Avis émis par la DRH		Total (c)	Total 2020 (a+b+c)	%
	F	H		F	H		F	H			
Départs dans le secteur privé	9	18	27	3	9	12	25	68	93	132	76%
Cumul création ou reprise d'entreprise	1	4	5	0	0	0	5	5	10	15	9%
Recrutement ou retour dans le pôle ministériel	SO	SO	SO	9	17	26	0	1	1	27	15%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>74</b>	<b>104</b>	<b>174</b>	<b>100%</b>

### 4-D-2-2 Le sens des avis émis en 2020

Le premier tableau concerne les avis émis pour des demandes de cumul relatives à la création ou reprise d'entreprise en 2020.

Le deuxième tableau concerne les avis émis pour des demandes de départ vers le secteur privé en 2020, quelle que soit la position souhaitée (disponibilité, détachement, retraite, démission...).

Dans ces deux tableaux, les avis émis par la commission concernent les demandes antérieures au 1<sup>er</sup> février 2020 uniquement. Pour les demandes à compter du 1<sup>er</sup> février 2020, elles furent traitées soit par la DRH, soit par la HATVP.

Le troisième tableau isole les demandes relatives à des retours ou recrutements au sein du pôle ministériel ayant donné lieu à un contrôle déontologique.

Sens des avis	Demandes de cumul création ou reprise d'entreprise en 2020													
	Emis par la commission		Total émis par la commission (a)	%	Emis par la HATVP		Total émis par la HATVP (b)	%	Emis par la DRH		Total émis par la DRH (c)	%	Total 2020 (a+b+c)	%
	F	H			F	H			F	H				
Compatibilité	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Compatibilité sous réserve	1	4	5	100%	0	0	0	0%	5	5	10	100%	15	100%
Avis tacite de compatibilité	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Incompatibilité	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Incompétence	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Autres (abandon, sans objet)	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
<b>Total des demandes</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Sens des avis	Demandes de départ dans le secteur privé en 2020													
	Emis par la commission		Total émis par la commission (a)	%	Emis par la HATVP		Total émis par la HATVP (b)	%	Emis par la DRH		Total émis par la DRH (c)	%	Total 2020 (a+b+c)	%
	F	H			F	H			F	H				
Compatibilité	0	0	0	0%	0	5	5	42%	1	2	3	3%	8	6%
Compatibilité sous réserve	5	11	16	59%	3	4	7	58%	17	38	55	59%	78	59%
Avis tacite de compatibilité	4	5	9	33%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	9	7%
Incompatibilité	0	2	2	7%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	2	2%
Incompétence	0	0	0	0%	0	0	0	0%	2	5	7	8%	7	5%
Autres (abandon, sans objet)	0	0	0	0%	0	0	0	0%	5	23	28	30%	28	21%
<b>Total des demandes</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>0%</b>	<b>25</b>	<b>68</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

Sens des avis	Demandes de retour ou de recrutement dans l'administration en 2020									
	Emis par la HATVP		Total émis par la HATVP (a)	%	Emis par la DRH		Total émis par la DRH (b)	%	Total 2020 (a+b)	%
	F	H			F	H				
Compatibilité	3	7	10	38%	0	1	1	100%	11	41%
Compatibilité sous réserve	5	8	13	50%	0	0	0	0%	13	48%
Avis tacite de compatibilité	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Incompatibilité	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Incompétence	1	2	3	12%	0	0	0	0%	3	11%
Autres (abandon, sans objet)	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
<b>Total des demandes</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

### Les avis émis par la commission de déontologie

100% des demandes de cumul pour création ou reprise d'entreprise déposées à la commission de déontologie jusqu'au 31 janvier 2020 ont reçu un avis favorable avec réserves.

92 % des projets déposés à la commission de déontologie jusqu'au 31 janvier 2020 en vue de l'exercice d'une activité privée ont reçu en 2020 un avis favorable de sa part, assorti de réserves dans plus de 59 % des cas.

Les projets examinés par la commission de déontologie en vue d'une demande d'activité privée concernent principalement des cas de départs définitifs (démission, retraite...) ou temporaires (disponibilité), et dans environ 15 % des cas des demandes de cumul relatives à la création d'entreprise ou reprise d'entreprise (sur le fondement du III de l'article 25 septies de la loi n° 84-634 du 13 juillet 1983 et des articles 16 et 17

du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique) et qu'il convient de ne pas confondre avec le cumul d'activités à titre accessoire (dont la liste est fixée limitativement par l'article 11 du décret n°2020-69 précité).

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

Aucun dossier adressé en 2020 à la commission de déontologie n'a donné lieu à un avis d'incompétence. La commission se déclarait incompétente lorsque la structure que souhaitait rejoindre l'agent ne pouvait

pas être qualifiée d'entreprise privée au sens de l'article 25 octies de la loi n° 83-643 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. La commission de déontologie avait toutefois une acception large de la notion d'entreprise privée et faisait entrer dans le champ de son contrôle les entreprises publiques exerçant leur activité ou une partie de leur activité dans le champ concurrentiel selon les règles du droit privé. Certaines structures doivent faire l'objet d'une analyse plus fine, jusqu'à la branche d'activité que rejoignait l'agent, voire ses futures missions précisément.

7 % des dossiers d'exercice d'activité privée adressés ont reçu un avis d'incompatibilité pour risque pénal.

#### Les avis émis par la HATVP

- 100 % des projets déposés à la HATVP, en vue de l'exercice d'une activité privée ont reçu en 2020 un avis favorable de sa part, assorti de réserves dans plus de 58 % des cas,
- les réserves prononcées par la HATVP sont du même ordre que celles qui étaient prononcées par la commission de déontologie,
- aucun dossier de demande d'exercice d'activité privée transmis à la HATVP n'a donné lieu à un avis d'incompétence,

- 88% des projets déposés à la HATVP, en vue d'un retour ou d'un recrutement dans l'administration ont reçu en 2020 un avis favorable de sa part,
- en outre, la HATVP s'est déclarée incompétente pour un peu plus de 10 % des dossiers de contrôle déontologique à l'entrée qui lui ont été transmis, notamment au motif que la nomination envisagée ne figurait pas parmi les nominations en Conseil des ministres.

#### Les avis émis par la DRH

- 62% des projets déposés à la DRH, en vue d'un départ pour l'exercice d'une activité privée ont reçu en 2020 un avis favorable de sa part, assorti de réserves dans près de 59% des cas. Les demandes de cumul relatives à la création ou reprise d'entreprise ont reçu un avis favorable dans 100% des cas,
- 8% des dossiers transmis à la DRH ont donné lieu à des décisions d'incompétence. La DRH s'est notamment déclarée incompétente lorsque qu'une autre autorité hiérarchique (établissement public ou collectivité...) était compétente pour effectuer le contrôle déontologique,
- l'unique demande déposée à la DRH, en vue d'un retour ou d'un recrutement dans l'administration a reçu en 2020 un avis favorable de sa part.

### 4-D-2-3 L'évolution des demandes depuis 2018

La proportion de dossiers déposés par des femmes est stable autour de 30 %.

Année	2018		2019		2020	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Répartition femmes/hommes						
Femmes	44	28%	61	31%	52	30%
Hommes	113	72%	135	69%	122	70%
Total	157	100%	196	100%	174	100%

### 4-D-2-4 La répartition des demandes

#### La répartition par statut



Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique précise dans son article 1<sup>er</sup> son champ d'application :

« I. - Sous réserve des dispositions du II, les dispositions du présent décret sont applicables :

1° aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée,

2° aux agents contractuels mentionnés au II de l'article 25 nonies et à l'article 32 de la même loi,

3° aux membres des cabinets ministériels, aux collaborateurs du Président de la République ainsi qu'aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales,

4° aux personnels mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique.

II. - Les dispositions du titre III ne sont pas applicables :

1° aux agents contractuels de droit public de catégorie A mentionnés à l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 mentionnée ci-dessus :

a) s'ils ont été employés de manière continue pendant moins de 6 mois par la même autorité ou collectivité publique,

b) si, recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche, ils ont été employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique,

2° aux agents contractuels de droit public du niveau des catégories B et C, s'ils ont été employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique. »

En application de ces dispositions, les demandes donnant lieu à un contrôle déontologique préalable

obligatoire concernent principalement les fonctionnaires, à plus de 70%.

La part des contractuels est plus importante en 2020 (25% contre 15% en moyenne pour les années 2018 et 2019). Cette augmentation est principalement due au contrôle déontologique instauré à compter du 1<sup>er</sup> février 2020 préalablement à la nomination sur certains postes à hautes responsabilités qui concerne principalement des contractuels qui exerçaient dans le privé et qui ont postulé sur des emplois de membres de cabinet.

catégories /filières	2018				2019				2020												TOTAL 2020 [a+b+c]	%
	Demande de départ ou de cumul création ou reprise auprès de la commission de déontologie								commission de déontologie (départ et cumuls création ou reprise)				HATVP (départ, cumuls création ou reprise, entrée)				DRH (départ, cumuls création ou reprise, entrée)					
	F	H	Total	%	F	H	Total	%	F	H	Total [a]	%	F	H	Total [b]	%	F	H	Total [c]	%		
Fonctionnaires	39	96	135	86%	50	105	155	79%	8	20	28	88%	0	6	6	16%	25	69	94	90%	128	74%
OPA	0	2	2	1%	0	8	8	4%	0	1	1	3%	0	0	0	0%	0	1	1	1%	2	1%
Contractuels	5	15	20	13%	11	22	33	17%	2	1	3	9%	12	20	32	84%	5	4	9	9%	44	25%
Total	44	113	157	100%	61	135	196	100%	10	22	32	100%	12	26	38	100%	30	74	104	100%	174	100%

### La répartition par corps

Les tableaux ci-dessous concernent l'ensemble des demandes ayant donné lieu à un contrôle déontologique préalable obligatoire pour des agents ayant des projets de :

- départs vers le secteur privé, quelle que soit la position demandée,
- cumuls relatifs à la création et/ou reprise d'entreprise,
- retours ou recrutements sur certains postes à hautes responsabilités au sein du pôle ministériel après avoir exercé dans le secteur privé.

En 2020, les demandes d'exercice d'activité privée concernent principalement les agents de catégorie A à plus de 40%, néanmoins la part relative des agents de catégorie A a diminué depuis 2018.

Les agents de catégorie B concernaient environ 16% des demandes en 2018 et 2019. Leurs demandes sont en légère augmentation en 2020 avec un peu plus de 20% des demandes.

Les agents de catégorie C concernent environ 10% des demandes en moyenne au cours des trois dernières années.

La part des contractuels est en forte augmentation en raison de la mise en œuvre du contrôle déontologique à l'entrée qui s'applique aux contractuels venant occuper certains postes à responsabilités au sein du pôle ministériel.

Les corps appartenant à des filières techniques (IPEF, ITPE et TSDD) représentent toujours en 2020 une part importante des projets avec plus de 43% des dossiers instruits. Toutefois, il peut être noté que la part relative des A techniques est en baisse depuis 2018, celle des B techniques est en revanche plutôt stable.

Une augmentation est à relever dans le corps des SACDD, avec un peu plus de 7% des demandes contre 3% en 2019 et 2018.

Enfin, la part des contractuels dans les demandes a également augmenté, passant de 13% à 17% en 2019 et 25% des demandes en 2020. L'augmentation de la part des agents contractuels dans les demandes de contrôles déontologiques est due à l'instauration du contrôle déontologique à l'entrée comme évoqué ci-dessus.



Corps	2018				2019				2020												TOTAL [a+b+c]	%
	Demande de départ ou de cumul création ou reprise auprès de la commission de déontologie								commission de déontologie (départ et cumuls création ou reprise)				HATVP (départ, cumuls création ou reprise, entrée)				DRH (départ, cumuls création ou reprise, entrée)					
	F	H	Total	%	F	H	Total	%	F	H	Total [a]	%	F	H	Total [b]	%	F	H	Total [c]	%		
IPEF	10	33	43	27%	10	31	41	21%	0	6	6	19%	0	6	6	16%	5	16	21	20%	33	18%
ITPE	9	36	45	28%	10	30	40	20%	3	2	5	16%	0	0	0	0%	6	8	14	13%	19	11%
CR	0	1	1	1%	0	5	5	3%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
AUE	1	0	1	1%	4	0	4	2%	0	1	1	3%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	1%
ATTACHE	2	6	8	5%	9	0	9	5%	1	1	2	6%	0	0	0	0%	4	4	8	8%	10	6%
IAM	0	1	1	1%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	1%	1	1%
IGADD	0	1	1	1%	0	1	1	1%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
AC	1	1	2	1%	1	1	2	1%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	1%	1	1%
TSDD	7	10	17	11%	7	17	24	12%	1	6	7	22%	0	0	0	0%	1	15	16	15%	23	12%
TE	0	3	3	2%	0	1	1	1%	1	0	1	3%	0	0	0	0%	0	2	2	2%	3	2%
SACDD	6	0	6	4%	5	1	6	3%	1	1	2	6%	0	0	0	0%	4	7	11	10%	13	7%
Dessinateurs	1	2	3	2%	0	2	2	1%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
ETST	0	0	0	0%	0	4	4	2%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
OPA	0	2	2	1%	0	8	8	4%	0	1	1	3%	0	0	0	0%	0	1	1	1%	2	1%
PETPE	0	2	2	1%	0	4	4	2%	0	2	2	6%	0	0	0	0%	0	6	6	6%	8	5%
ATAE	0	0	0	0%	0	7	7	4%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	1%	1	1%
AAE	2	0	2	1%	4	1	5	3%	1	1	2	6%	0	0	0	0%	4	2	6	6%	8	5%
SGM	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	1%	1	1%
Médecin de mer	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
IIM	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	3	4	4%	4	2%
IAE	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	1%	1	1%
IPCSR	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	1%	1	1%
Contractuels	5	15	20	13%	11	22	33	17%	2	1	3	10%	12	20	32	84%	5	4	9	9%	44	24%
Total	44	113	157	100%	61	135	196	100%	10	22	32	100%	12	26	38	100%	30	74	104	100%	174	100%

## La répartition par tranche d'âge



## Demandes d'activités privées (départs et cumuls création ou reprise d'entreprise) en 2020

	< 30 ans			entre 31 ans et 40 ans			entre 41 ans et 50 ans			entre 51 et 60 ans			61 ans et plus			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Avis émis par la commission de déontologie	0	2	2	4	7	11	2	12	14	4	0	4	0	1	1	32
Avis émis par la HATVP	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	1	0	0	0	0	4
Avis émis par la DRH	0	7	7	8	21	29	7	18	25	4	12	16	2	5	7	84
Total	0	9	9	12	30	42	9	32	41	8	13	20	2	6	8	120
%	7%			35%			34%			17%			7%			

Les données relatives à l'âge du demandeur ne sont disponibles que dans 82% des demandes. En effet, cette donnée ne faisait pas partie des informations obligatoires que devaient saisir le demandeur, elle n'est donc pas renseignée dans certains dossiers. De même pour les agents qui n'ont pas donné suite à leur projet, cette information n'est également pas renseignée.

Sous cette réserve, il est notable que près de 70 % des demandes d'exercice d'activité privée concernent des agents entre 31 et 50 ans.

Moins de 10% des demandes concernent des agents de moins de 30 ans.

Environ 24% des demandes concernent des agents de plus de 50 ans. Les dossiers des agents ayant atteint plus de 60 ans concernent ceux qui font valoir leurs droits à la retraite et créent une entreprise une fois à la retraite.



### 4-D-3 Les demandes de ruptures conventionnelles



L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et ses textes d'application prévoient l'instauration, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, d'une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce nouveau dispositif de rupture conventionnelle crée un nouveau cas de cessation de fonctions pour les fonctionnaires, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, et un nouveau cas pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels recrutés sur un CDI.

Le ministère de la transition écologique a mis en place le dispositif en 2020 en conformité avec les règles d'éligibilité des agents définies par la loi de transformation de la fonction publique susvisée.

En tant qu'autorité de nomination, le ministère de la transition écologique est compétent pour signer les ruptures conventionnelles des agents qu'il a nommés.

À ce titre, il reçoit, expertise et rend un avis sur les demandes adressées par les agents en activité dans ses services ou en disponibilité, ainsi que les demandes des agents en position normale d'activité ou détachement dans les établissements sous tutelle ministérielle ou dans d'autres ministères.

En 2020, 233 demandes ont été adressées à la direction des ressources humaines du MTE/MCTRCT/MM :

- 59% des demandes provenaient d'hommes et 41% de femmes,
- 25% des demandes concernent des agents de catégorie A, 40% des agents de catégorie B et 35% des agents de catégorie C,
- 40 ruptures conventionnelles ont été signées.





# 5

## LA FORMATION



## 5-A La formation

### Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2020 s'appuie sur le recueil des données des écoles, des services du pôle ministériel (ministère de la transition écologique (MTE), du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT), du ministère de la Mer (MM)) ainsi que des directions départementales interministérielles (DDI) en charge de la mise en œuvre de leurs politiques. Les données de la direction générale de l'aviation civile (DGAC), qui émerge sur un budget annexe dit « BACEA », ne sont pas comprises dans le périmètre de ce bilan, qu'il s'agisse du budget ou des effectifs. De la même manière, les vacataires ne sont pas intégrés dans les effectifs des MTES/MCTRCT/MM. Sont recensés les agents du pôle ministériel et les formations dispensées en son sein.

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

### La représentativité des données

Les données de l'année 2020, contenues dans ce bilan, sont établies sur la base des réponses de 145 services sur les 149 interrogés, ce qui représente un taux de réponse de 97%. Ces réponses sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre. Il convient néanmoins de préciser que la mise en place des Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) au 1<sup>er</sup> janvier 2021 a impacté la qualité des données. Le

transfert des bureaux de la formation des DDT(M) vers les pôles formation des SGCD a occasionné des pertes de données entraînant de ce fait une dégradation de leur représentativité des données par rapport aux années précédentes et un passage de relais difficile entre les deux entités. Dans ce contexte, environ 45% des SGCD n'ont pas transmis l'intégralité des données.

### Le contexte spécifique en 2020

Le contexte sanitaire montre une forte baisse des formations dispensées et reçues, des agents formés, des journées/stagiaires réalisées mais également de la consommation des crédits de la formation. Cette situation reste néanmoins à relativiser dans la mesure où elle est identique voire plus enviable par comparaison à d'autres organismes de formation de la fonction publique comme par exemple le CNFPT.

Pour autant, le contexte particulier de l'année a permis d'accélérer le recours aux formations en distanciel, notamment par la digitalisation de certaines d'entre elles.

Le « Bilan ministériel de la formation – Année 2020 » est présenté à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) qui est une émanation du comité technique ministériel.

Ce bilan permet de rendre compte aux représentants du personnel des moyens ministériels consacrés à la formation professionnelle initiale et continue.

Le document est ensuite mis en ligne dans le domaine « ressources humaines » du site intranet à l'adresse suivante :

[http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/statistiques-de-la-formation-ministerielle-a17874.html?id\\_rub=2370](http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/statistiques-de-la-formation-ministerielle-a17874.html?id_rub=2370)

## 5-A-1 Les agents formés

### Agents formés (hors congés de formation, bilans de compétence et VAE) source résif

2020	A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble			Pour rappel	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Total 2019	Total 2018
<b>Agents formés en 2020</b>																	
Nbre d'agents ayant suivi au moins une formation statutaire	267	334	<b>601</b>	423	392	<b>815</b>	204	619	<b>823</b>	0	41	<b>41</b>	894	1386	<b>2 280</b>	2945	1508
Nbre d'agents ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	2 125	1 867	<b>3 992</b>	2 740	2 778	<b>5 518</b>	1 144	2 076	<b>3 220</b>	14	217	<b>231</b>	6 023	6 938	<b>12 961</b>	19 163	23 493
Nbre d'agents ayant suivi au moins une formation pro. (PEC) via l'utilisation du CPF	5	3	<b>8</b>	31	11	<b>42</b>	13	2	<b>15</b>	0	0	<b>0</b>	49	16	<b>65</b>	341	138
<b>Stagiaires formés en 2020</b>																	
Nbre de stagiaires ayant suivi au moins une formation pro. via une formation à distance	1 702	1 206	<b>2 908</b>	1 472	1 135	<b>2 607</b>	370	191	<b>561</b>	8	49	<b>57</b>	3 552	2 581	<b>6 133</b>	NC	NC



## 5-B Les journées de formation et les stagiaires selon le cadre de la formation

En 2020, le contexte sanitaire, générant la fermeture de nombreux établissements et le report de sessions formatives, a contribué à la baisse des jours de formation indemnisés ou non au titre du dispositif.

### La formation statutaire

Année 2020	A+			A			B			C			OPA			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Formation statutaire</b>																		
Nombre de stagiaires FS	30	31	<b>61</b>	115	106	<b>221</b>	258	280	<b>538</b>	75	213	<b>288</b>	0	5	<b>5</b>	478	635	<b>1113</b>
Nombre de journées suivies FS	38	31	<b>69</b>	532	604	<b>1136</b>	1259	1311	<b>2570</b>	111	901	<b>1012</b>	0	8	<b>8</b>	1940	2855	<b>4795</b>

### La formation continue

Année 2020	A+			A			B			C			OPA			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Formation continue au titre de T1</b>																		
Nombre de stagiaires FC	609	579	<b>1188</b>	1699	1257	<b>2956</b>	2745	2605	<b>5350</b>	937	1549	<b>2486</b>	11	180	<b>191</b>	6001	6170	<b>12171</b>
Nombre de journées suivies FC	1035	996	<b>2031</b>	3732	2937	<b>6669</b>	5505	6244	<b>11749</b>	1668	4540	<b>6208</b>	22	438	<b>460</b>	11962	15155	<b>27117</b>
<b>Formation continue au titre de T2</b>																		
Nombre de stagiaires FC	161	103	<b>264</b>	347	289	<b>636</b>	535	521	<b>1056</b>	205	744	<b>949</b>	3	63	<b>66</b>	1251	1720	<b>2971</b>
Nombre de journées suivies FC	476	183	<b>659</b>	681	532	<b>1213</b>	878	1015	<b>1893</b>	333	1584	<b>1917</b>	7	99	<b>106</b>	2375	3413	<b>5788</b>
<b>Formation continue au titre de T3</b>																		
Nombre de stagiaires FC	451	378	<b>829</b>	794	529	<b>1323</b>	1101	1109	<b>2210</b>	497	1228	<b>1725</b>	12	137	<b>149</b>	2855	3381	<b>6236</b>
Nombre de journées suivies FC	714	984	<b>1698</b>	1252	840	<b>2092</b>	1730	1895	<b>3625</b>	639	1854	<b>2493</b>	23	285	<b>308</b>	4358	5858	<b>10216</b>
<b>Total</b>																		
Nombre de stagiaires FC	1221	1060	<b>2281</b>	2840	2075	<b>4915</b>	4381	4235	<b>8616</b>	1639	3521	<b>5160</b>	26	380	<b>406</b>	10107	11271	<b>21378</b>
Nombre de journées suivies FC	2225	2163	<b>4388</b>	5665	4309	<b>9974</b>	8113	9154	<b>17267</b>	2640	7978	<b>10618</b>	52	822	<b>874</b>	18695	24426	<b>43121</b>

### La préparation des examens et des concours

Année 2020	A+			A			B			C			OPA			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Préparation aux examens et concours (PEC)</b>																		
Nombre de stagiaires PEC	20	28	<b>48</b>	145	81	<b>226</b>	879	531	<b>1410</b>	481	570	<b>1051</b>	1	15	<b>16</b>	1526	1225	<b>2751</b>
Nombre de journées suivies PEC	212	174	<b>386</b>	362	164	<b>526</b>	1871	1052	<b>2923</b>	951	1153	<b>2104</b>	2	38	<b>40</b>	3398	2581	<b>5979</b>

### Le bilan de compétence

Année 2020	A+			A			B			C			OPA			Total			2019	2018	2017
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Total	Total	Total
<b>Bilan de compétence</b>																					
Nombre d'agents	4	3	<b>7</b>	3	1	<b>4</b>	4	2	<b>6</b>	0	3	<b>3</b>	0	0	<b>0</b>	11	9	<b>20</b>	24	54	28
Nombre de jours	21	9	<b>30</b>	11	1	<b>12</b>	9	5	<b>14</b>	0	10	<b>10</b>	0	0	<b>0</b>	41	25	<b>66</b>	57	119	55

## La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Année 2020	A+			A			B			C			OPA			Total			2019 Total	2018 Total	2017 Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
VAE																					
Nombre d'agents	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	4
Nombre de jours	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4	4	2	4	11

## Les congés de formation professionnelle 2020

Année 2020	A+			A			B			C			OPA			Total			2019 Total	2018 Total	2017 Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Congés de formation professionnelle																					
Nombre d'agents	2	0	2	4	0	4	8	3	11	1	2	3	0	0	0	15	5	20	28	33	31
Nombre de jours	0	0	0	5	0	5	8	3	11	0	5	5	0	0	0	13	8	21	1226	2547	2370

## La période de professionnalisation

Année 2020	A+			A			B			C			OPA			Total			2019 Total	2018 Total	2017 Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Période de professionnalisation																					
Nombre d'agents	0	0	0	1	0	1	9	0	9	2	0	2	0	0	0	12	0	12	28	22	26
Nombre de jours	0	0	0	2	0	2	49	0	49	80	0	80	0	0	0	131	0	131	192	217	158

Compte-tenu des différents confinements intervenus en 2020, le contexte sanitaire a fortement impacté la réalisation de formations qu'elles soient statutaires ou professionnelles, transverses ou métiers, ou sur les dispositifs de la FPTLV comme, par exemple, le CPF.





# 6

## LA RÉMUNÉRATION

Les données sont issues de l'observatoire des retours de paye (ORPa) qui intègre les fichiers de retours de paye mensuels transmis par la DGFIP et concernent l'année civile 2020.

S'agissant des données relatives à la «rémunération moyenne des personnels par filières», elles intègrent par ailleurs les données de l'outil ministériel RGP PRIMES pour la partie indemnitaire.

### Le périmètre

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

Sont concernées les rémunérations versées sur le programme 217, soit par les services de paye du MTE, du MCTRCT et du MMer, soit via les délégations de gestion entrantes pour lesquelles ces ministères reçoivent les retours de paye (ministère de l'Agriculture (environ 2100 ETPT) et INSEE (environ 100 ETPT)).

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

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

Sont exclues les rémunérations des catégories d'agents suivantes :

- les agents du ministère des armées payés par délégation de gestion entrante et pour lesquels le MTE ne reçoit pas les retours de paye (environ 280 ETPT),
- les agents affectés à Mayotte et dans les collectivités territoriales d'Outre-mer (Saint-Pierre-et-Miquelon, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis et Futuna) dont la rémunération n'est pas liquidée par les applications de paye sans ordonnancement préalable de la DGFIP,
- les agents dont la position administrative ne consomme pas le plafond d'autorisation d'emplois (congrés de longue durée, congé parental, etc).

### Les rémunérations

Les rémunérations indiquées dans le rapport social unique sont les rémunérations nettes annualisées. Elles tiennent compte du traitement brut, des primes et indemnités. L'ensemble des cotisations (retraite, CSG, CRDS, etc) sont déduites. Le prélèvement à la source (PAS) n'est pas compris dans les calculs.

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

Enfin, sont considérés comme étant de catégorie A+ :

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





## 6-A Les données de cadrage



### 6-A-1 La masse salariale

Type de dépense de rémunération	Montant (en euros)
Rémunérations d'activité	1 568 288 345 €
Cotisations et contributions sociales <sup>(1)</sup>	934 022 245 €
Prestations sociales <sup>(2)</sup>	6 957 001 €
<b>Masse salariale 2020</b>	<b>2 509 267 592 €</b>
Dont CAS pensions	707 802 221 €

(1) Les cotisations et contributions sociales

Ce sont toutes les charges employeur. Elles correspondent aux dépenses dites de catégorie 22. Elles incluent les cotisations pension civile, les cotisations vieillesse, la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL), la contribution solidarité autonomie (CSA), les cotisations IRCANTEC pour les contractuels et FSPOEIE pour les OPA, les cotisations maladies, la part patronale de la retraite additionnelle (RAFP), etc...

(2) Les prestations sociales

Elles correspondent aux dépenses dites de catégorie 23 qui comportent les prestations sociales et allocations diverses. Ce sont notamment les prestations et allocations versées au titre des accidents de travail et de service, l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité, les majorations, allocations de rentrée scolaire, de parent isolé, etc... ainsi que les remboursements forfaitaires de transports.



### 6-A-2 La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant du CTM (Hors DGAC)

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Femmes bénéficiaires	Hommes bénéficiaires
2020	1 856 818 €	4	6

### 6-A-3 La distribution des rémunérations nettes en euros, ventilée par sexe (déciles)



Ensemble de la population			
	Bornes		Moyenne
D1	Sans objet	1 786	1 393
D2	1 786	1 980	1 883
D3	1 980	2 131	2 056
D4	2 131	2 283	2 207
D5	2 283	2 469	2 376
D6	2 469	2 681	2 575
D7	2 681	2 932	2 807
D8	2 932	3 377	3 155
D9	3 377	4 230	3 804
D10	4 230	Sans objet	8 096

Femmes			
	Bornes		Moyenne
D1	Sans objet	1 736	1 368
D2	1 736	1 934	1 835
D3	1 934	2 078	2 006
D4	2 078	2 196	2 138
D5	2 196	2 358	2 277
D6	2 358	2 571	2 465
D7	2 571	2 818	2 695
D8	2 818	3 191	3 005
D9	3 191	4 019	3 605
D10	4 019	Sans objet	7 874

Hommes			
	Bornes		Moyenne
D1	Sans objet	1 825	1 413
D2	1 825	2 022	1 924
D3	2 022	2 190	2 106
D4	2 190	2 368	2 280
D5	2 368	2 558	2 464
D6	2 558	2 767	2 663
D7	2 767	3 037	2 903
D8	3 037	3 511	3 274
D9	3 511	4 405	3 959
D10	4 405	Sans objet	8 183

Ensemble de la population			
	2020	2019	2018
Moyenne	2 781	2 798	2 819
Médiane	2 469	2 498	2 478

Femmes			
	2020	2019	2018
Moyenne	2 650	2 661	2 681
Médiane	2 358	2 370	2 357

Hommes			
	2020	2019	2018
Moyenne	2 887	2 904	2 926
Médiane	2 558	2 587	2 561



## 6-B La GIPA et les mesures d'accompagnement



### La GIPA et mesures d'accompagnement à la mobilité mises en œuvre en 2020

La nature de l'indemnité	Catégorie	Femmes		Hommes		Total		2019		2018		2017	
		Bénéficiaires	Montant en €	Bénéficiaires	Montant en €	Bénéficiaires	Montant en €	Bénéficiaires	Montant en €	Bénéficiaires	Montant en €	Bénéficiaires	Montant en €
GIPA	A	9	4 840	24	9 648	33	14 488	293	100 874	96	26 124	289	118 741
	B	3	1 208	4	891	7	2 099	13	2 076	8	23	482	6 967
	C	2	13	0	0	2	13	7	2 198	1	125	8	1 313
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>6 061</b>	<b>28</b>	<b>10 539</b>	<b>42</b>	<b>16 600</b>	<b>313</b>	<b>105 148</b>	<b>105</b>	<b>26 272</b>	<b>779</b>	<b>127 021</b>
CET	A	1 031	1 140 993	1 885	2 625 887	2 916	3 766 879	2 731	3 753 101	2 515	3 135 089	2 146	2 614 581
	B	949	727 988	1 678	1 639 114	2 627	2 367 102	2 526	2 469 351	2 142	1 846 257	1 989	1 677 710
	C	566	405 686	535	508 414	1 101	914 100	1 194	883 276	1 030	709 665	930	661 315
	<b>Total</b>	<b>2 546</b>	<b>2 274 668</b>	<b>4 098</b>	<b>4 773 414</b>	<b>6 644</b>	<b>7 048 082</b>	<b>6 451</b>	<b>7 105 728</b>	<b>5 687</b>	<b>5 691 011</b>	<b>5 065</b>	<b>4 953 606</b>
ITM	A	0	0	0	0	0	0	0	0	8	30 882	16	68 000
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	32	149 170	6	22 000
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	20	109 875	6	28 000
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>289 927</b>	<b>28</b>	<b>118 000</b>
PARRE 1 <sup>ère</sup> part (1894 - géographique)	A	1	15 000	3	53 200	4	68 200	9	99 000	20	279 200	73	1 085 900
	B	0	0	0	0	0	0	2	1 000	4	57 200	19	213 300
	C	1	20 000	0	0	1	20 000	0	0	2	12 000	7	58 500
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>35 000</b>	<b>3</b>	<b>53 200</b>	<b>5</b>	<b>88 200</b>	<b>11</b>	<b>100 000</b>	<b>26</b>	<b>348 400</b>	<b>99</b>	<b>1 357 700</b>
PARRE 2 <sup>e</sup> part (1895 - fonctionnelle)	A	1	500	4	16 500	5	17 000	5	2 500	40	19 942	279	149 162
	B	1	500	1	500	2	1 000	4	2 000	21	19 779	148	73 789
	C	0	0	0	0	0	0	1	500	15	7 279	68	39 749
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1 000</b>	<b>5</b>	<b>17 000</b>	<b>7</b>	<b>18 000</b>	<b>10</b>	<b>5 000</b>	<b>76</b>	<b>47 000</b>	<b>495</b>	<b>262 700</b>
Prime de restructuration et aide à la mobilité du conjoint	A	4	41 480	3	34 100	7	75 580	1	6 100	14	380 612	35	432 992
	B	8	25 715	11	107 784	19	133 500	18	99 363	46	207 521	49	254 434
	C	24	58 597	9	56 441	33	115 037	36	82 445	59	244 703	80	294 347
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>125 792</b>	<b>23</b>	<b>198 325</b>	<b>59</b>	<b>324 117</b>	<b>55</b>	<b>187 908</b>	<b>119</b>	<b>832 836</b>	<b>164</b>	<b>981 773</b>
IDV (hors réforme régionale)	A	3	141 384	5	297 533	8	438 918	10	542 216	10	458 518	4	241 637
	B	4	116 813	15	579 832	19	696 645	15	603 577	10	366 365	11	333 454
	C	3	58 936	9	151 156	12	210 091	14	300 932	8	161 584	6	120 286
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>317 133</b>	<b>29</b>	<b>1 028 521</b>	<b>39</b>	<b>1 345 654</b>	<b>39</b>	<b>1 446 725</b>	<b>28</b>	<b>986 467</b>	<b>21</b>	<b>695 377</b>

- Sont incluses dans ce tableau, et réparties par catégorie, les indemnités des personnels contractuels et des OPA
- La GIPA versée en 2020 concerne des rappels de montants dus au titre de la GIPA 2019, puisque l'exercice GIPA 2020 a été repoussé en 2021.

### 6-B-1 La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)



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 2015 au 31 décembre 2019),
- 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 perçue par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que le taux de l'inflation.

En 2020, 522 agents (313 agents en 2019, 105 en 2018 et 779 en 2017) dont le traitement indiciaire brut a augmenté à un rythme inférieur à l'indice des prix à la consommation ont bénéficié d'une GIPA d'un montant égal à la différence constatée entre l'évolution du traitement et l'évolution de l'indice des prix pour un montant total de 83 000 €.



## 6-B-2 Les mesures d'accompagnement à la mobilité

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

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

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

La prime de restructuration de service vise à accompagner les mutations et déplacements dans l'intérêt du service. Elle est consécutive à une opération de réorganisation de service. Elle est versée aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA dans la limite d'un plafond fixé à 15 000 €. La prime peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint qui, en raison de la mobilité subie par l'agent, est contraint de cesser son activité professionnelle. Son montant est fixé forfaitairement à 7 000 €.

Au titre de l'année 2020, 59 agents (55 en 2019 et 119 en 2018) ont bénéficié de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint pour un montant total de 324 117 € (187 908 € en 2019 et 832 836 € en 2018), soit un montant moyen de 5 493 €/agent (3 417 € en 2019 et 6 998 € en 2018).

### 2. L'indemnité de départ volontaire (IDV) (Décret n°2008-368 modifié, du 17 avril 2008 modifié, arrêté du 26 février 2019).

L'indemnité de départ volontaire est versée aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA dès lors que ces personnels souhaitent quitter définitivement la fonction publique lors d'une opération de restructuration.

L'IDV pour créer ou reprendre une entreprise a été supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Au cours de l'année 2020, ont été traitées les dernières demandes déposées à ce titre en 2019.

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

→ 2 années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension lors d'une opération de restructuration,

→ 5 années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension lors d'une création ou d'une reprise d'entreprise. Les agents ayant suivi une formation financée par l'État, doivent avoir accompli la durée de service correspondant à l'engagement à servir l'État à l'issue de celle-ci.

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

En 2020, 39 agents (39 en 2019 et 28 en 2018) ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de 1 345 654 € (1 446 725 € en 2019 et 986 467 € en 2018) soit un montant moyen de 34 504 € par agent (37 096 € en 2019 et 35 230 € en 2018).

### 3. L'indemnité temporaire de mobilité (ITM) (Décret n°2008-369 du 17 avril 2008)

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

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2012, l'ITM est versée pour un nombre limité de postes difficiles à pourvoir ou pour lesquels le remplacement revêt un caractère urgent. Ces postes figurent en annexe de l'arrêté du 20 juillet 2012 au titre d'affectations intervenues entre le 1<sup>er</sup> novembre 2012 et le 30 juin 2013 – et de l'arrêté du 26 mars 2013 dans le cas d'affectations entre le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et le 28 février 2014. Le montant de l'indemnité temporaire de mobilité s'élève à 10 000 € correspondant au montant maximum fixé par l'arrêté du 17 avril 2008. Elle est versée en trois fractions sur une période de référence de quatre ans. Au titre de 2020, aucun agent (aucun en 2019, 60 en 2018 et 28 en 2017) n'a perçu l'ITM.

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

Le dispositif institue une prime spécifique aux réorganisations régionales. Les dispositions sont



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

La PARRE est constituée de deux parts cumulables : une part visant à accompagner les mobilités géographiques (de 1 600 € à 30 000 €) et une part visant

à indemniser les mobilités fonctionnelles (montant forfaitaire de 500 € si nécessité d'une formation d'au moins 5 jours). L'indemnité peut être complétée par un complément à la mobilité du conjoint, lorsque ce dernier est contraint de quitter ses fonctions.

Au titre de 2020, 5 agents (11 en 2019 et 26 en 2018) ont perçu la PARRE géographique pour un montant total de 88 200€ (100 000€ en 2019 et 348 400€ en 2018) soit un montant moyen de 17 640 €/agent (9 090€ en 2019 et 13 400€ en 2018).



## 6-C Les rémunérations des agents sur emploi permanent



### La filière administrative

Filière administrative	Tranche d'âges	A+		A		B		C	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunérations annuelles brutes	< 30 ans	166343€	173706€	2070756€	1454328€	2026629€	795965€	1491034€	308179€
	30 à 39 ans	1479559€	1425532€	13103814€	7476119€	11494253€	4841329€	9462107€	2056841€
	40 à 49 ans	2384940€	3262482€	34951010€	2913830€	4238392€	6253859€	22579105€	5929115€
	≥ 50 ans	4489024€	7762439€	44289975€	3216735€	96506831€	33801575€	92145392€	20760099€
Dont traitement indiciaire	< 30 ans	91181€	88559€	1365325€	983673€	1421528€	560736€	1096147€	224107€
	30 à 39 ans	938254€	755579€	8614014€	4914408€	8091920€	3307150€	6798593€	1472083€
	40 à 49 ans	1305800€	1761497€	23321719€	14993783€	24204552€	11448208€	16482240€	4276168€
	≥ 50 ans	2637829€	4776133€	30563848€	2641351€	70434728€	24436580€	69630019€	5450252€
Dont primes et indemnités	< 30 ans	75163€	85147€	705430€	470654€	605102€	235229€	394887€	84073€
	30 à 39 ans	541304€	669954€	4489800€	2561710€	3402333€	1534179€	2663514€	584758€
	40 à 49 ans	1079140€	1500985€	11629291€	7920046€	10033840€	4805652€	6096865€	1652947€
	≥ 50 ans	1851194€	2986306€	13726127€	10575384€	6072103€	9364995€	22515373€	5309846€
Dont NBI	< 30 ans	-	-	2990€	4789€	3358€	2460€	-187€	-
	30 à 39 ans	-	4733€	85803€	61379€	22156€	11054€	13120€	2812€
	40 à 49 ans	5061€	843€	377550€	229467€	129456€	53008€	28873€	1125€
	≥ 50 ans	-	3593€	466646€	322967€	425406€	152863€	135678€	10309€
Dont IR	< 30 ans	2735€	2657€	30492€	20316€	20841€	6979€	17116€	3896€
	30 à 39 ans	18084€	16234€	129841€	81713€	91141€	38612€	93558€	21888€
	40 à 49 ans	29423€	41639€	323869€	191231€	250858€	94329€	178864€	43565€
	≥ 50 ans	68714€	118282€	389963€	256383€	628681€	224834€	586652€	172289€
Dont SFT	< 30 ans	-	-	511€	-	931€	27€	2934€	892€
	30 à 39 ans	11934€	11002€	92850€	29103€	113628€	39906€	171141€	10726€
	40 à 49 ans	35141€	39344€	357570€	298625€	419817€	198155€	333757€	93366€
	≥ 50 ans	9127€	7556€	62284€	131808€	110203€	97736€	101698€	40349€
Dont HS	< 30 ans	-	-	2427€	-	-	-	-	-
	30 à 39 ans	-	-	7109€	25622€	-	-	361€	-
	40 à 49 ans	-	-	15362€	90154€	594€	4301€	840€	4438€
	≥ 50 ans	-	-	23098€	197511€	130€	1029€	1954€	28832€



La filière exploitation

Filière exploitation	Tranche d'âges	A+		A		B		C	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunérations annuelles brutes	< 30 ans	-	-	-	-	-	-	204 030€	4 545 955€
	30 à 39 ans	-	-	-	-	-	-	661 926€	24 741 953€
	40 à 49 ans	-	-	-	-	-	-	1 065 486€	45 620 544€
	≥ 50 ans	-	-	-	-	-	-	812 377€	65 048 216€
Dont traitement indiciaire	< 30 ans	-	-	-	-	-	-	137 790€	3 037 049€
	30 à 39 ans	-	-	-	-	-	-	427 923€	15 423 988€
	40 à 49 ans	-	-	-	-	-	-	712 317€	28 725 169€
	≥ 50 ans	-	-	-	-	-	-	549 103€	42 434 814€
Dont primes et indemnités	< 30 ans	-	-	-	-	-	-	66 240€	1 508 906€
	30 à 39 ans	-	-	-	-	-	-	234 003€	9 317 965€
	40 à 49 ans	-	-	-	-	-	-	353 170€	16 895 375€
	≥ 50 ans	-	-	-	-	-	-	263 275€	22 613 402€
Dont NBI	< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
	30 à 39 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
	40 à 49 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
	≥ 50 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont IR	< 30 ans	-	-	-	-	-	-	589€	7 263€
	30 à 39 ans	-	-	-	-	-	-	1 508€	83 885€
	40 à 49 ans	-	-	-	-	-	-	3 206€	138 855€
	≥ 50 ans	-	-	-	-	-	-	2 585€	217 144€
Dont SFT	< 30 ans	-	-	-	-	-	-		14 109€
	30 à 39 ans	-	-	-	-	-	-	6 712€	395 098€
	40 à 49 ans	-	-	-	-	-	-	9 661€	833 797€
	≥ 50 ans	-	-	-	-	-	-	78€	180 463€
Dont HS	< 30 ans	-	-	-	-	-	-	14 196€	312 961€
	30 à 39 ans	-	-	-	-	-	-	42 543€	2 102 562€
	40 à 49 ans	-	-	-	-	-	-	69 933€	3 965 747€
	≥ 50 ans	-	-	-	-	-	-	40 536€	5 502 742€



## La filière maritime, contrôle et sécurité

Filière maritime, contrôle et sécurité	Tranche d'âges	A+		A		B		C	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunérations annuelles brutes	< 30 ans	724 208€	675 123€	-	-	-	-	30 601€	17 888€
	30 à 39 ans	1 505 660€	2 185 876€	-	132 869€	67 192€	396 705€	188 733€	381 093€
	40 à 49 ans	820 105€	4 571 256€	-	293 990€	83 961€	2 814 038€	477 485€	1 525 777€
	≥ 50 ans	119 896€	432 044€	59 257€	1 417 041€	34 731€	2 663 747€	2 987 169€	3 123 162€
Dont traitement indiciaire	< 30 ans	505 180€	464 814€	-	-	-	-	18 427€	10 923€
	30 à 39 ans	1 030 571€	1 407 334€	-	82 422€	43 318€	226 968€	112 819€	207 741€
	40 à 49 ans	526 597€	2 665 055€	-	197 171€	51 935€	1 665 099€	331 745€	856 609€
	≥ 50 ans	85 529€	2 195 661€	38 545€	899 671€	24 292€	1 630 922€	2 229 877€	1 917 364€
Dont primes et indemnités	< 30 ans	219 028€	210 309€	-	-	-	-	12 175€	6 965€
	30 à 39 ans	475 089€	778 542€	-	50 446€	23 874€	169 738€	75 914€	173 352€
	40 à 49 ans	293 508€	1 906 201€	-	96 818€	32 026€	1 148 939€	145 740€	669 168€
	≥ 50 ans	34 366€	1 236 383€	20 712€	517 369€	10 439€	1 032 825€	757 292€	1 205 798€
Dont NBI	< 30 ans	2 812€	3 374€	-	-	-	-	-	-
	30 à 39 ans	6 186€	5 904€	-	-	-	-	-	-
	40 à 49 ans	1 125€	10 590€	-	-	-	843€	2 042€	-
	≥ 50 ans	-	4 214€	-	-	-	1 687€	16 872€	559€
Dont IR	< 30 ans	5 365€	4 018€	-	-	-	-	184€	-
	30 à 39 ans	14 139€	20 969€	-	153€	201€	4 153€	708€	1 407€
	40 à 49 ans	6 687€	35 538€	-	2 735€	-	17 285€	1 463€	5 022€
	≥ 50 ans	1 766€	38 361€	1 170€	8 748€	-	13 062€	18 664€	16 750€
Dont SFT	< 30 ans	-	994€	-	-	-	-	-	-
	30 à 39 ans	7 156€	23 818€	-	2 777€	-	6 471€	885€	7 695€
	40 à 49 ans	13 520€	134 652€	-	1 237€	915€	41 206€	7 590€	23 669€
	≥ 50 ans	-	29 373€	-	4 433€	-	7 765€	1 685€	5 435€
Dont HS	< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
	30 à 39 ans	-	-	-	-	-	1 023€	-	-
	40 à 49 ans	-	-	-	-	-	12 293€	-	2 963€
	≥ 50 ans	-	-	-	-	-	11 672€	427€	1 436€



## La filière technique

Filière technique	Tranche d'âges	A+		A		B		C	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunérations annuelles brutes	< 30 ans	1 271 858€	3 169 464€	11 086 437€	16 038 091€	2 701 921€	3 576 868€	-	-
	30 à 39 ans	5 248 280€	6 349 734€	25 231 409€	30 736 885€	12 913 160€	24 128 317€	69 160€	143 718€
	40 à 49 ans	5 504 639€	6 033 076€	39 586 859€	55 342 443€	27 239 255€	65 479 648€	429 625€	1 569 194€
	≥ 50 ans	7 553 362€	26 010 342€	27 639 493€	87 098 102€	28 468 020€	118 362 885€	1 216 263€	6 629 668€
Dont traitement indiciaire	< 30 ans	828 240€	1 965 769€	8 070 712€	11 472 442€	1 978 976€	2 612 135€	-	-
	30 à 39 ans	2 711 246€	3 192 129€	15 036 972€	18 552 844€	8 973 528€	16 549 276€	53 304€	102 404€
	40 à 49 ans	3 208 430€	3 278 207€	23 230 596€	33 189 741€	19 185 899€	45 023 912€	321 264€	1 173 418€
	≥ 50 ans	4 494 872€	14 843 781€	17 409 086€	53 972 856€	20 826 101€	83 826 423€	959 850€	5 175 329€
Dont primes et indemnités	< 30 ans	443 618€	1 203 696€	3 015 725€	4 565 650€	722 945€	964 733€	-	-
	30 à 39 ans	2 537 034€	3 157 605€	10 194 437€	12 184 041€	3 939 632€	7 579 040€	15 856€	41 313€
	40 à 49 ans	2 296 210€	2 754 869€	16 356 262€	22 152 701€	8 053 356€	20 455 736€	108 360€	395 776€
	≥ 50 ans	3 058 490€	11 166 561€	10 230 407€	33 125 247€	7 641 919€	34 536 462€	256 413€	1 454 339€
Dont NBI	< 30 ans	-	2 248€	5 394€	6 032€	1 593€	211€	-	-
	30 à 39 ans	8 043€	10 684€	19 438€	20 000€	4 562€	4 233€	-	-
	40 à 49 ans	5 904€	22 380€	57 142€	134 935€	9 336€	21 471€	-	-
	≥ 50 ans	9 419€	92 727€	102 142€	355 360€	21 042€	53 146€	-	-
Dont IR	< 30 ans	22 307€	49 283€	104 804€	147 286€	21 561€	33 634€	-	-
	30 à 39 ans	225 108€	303 372€	178 406€	217 630€	82 112€	146 680€	99€	206€
	40 à 49 ans	47 760€	273 019€	262 959€	353 419€	120 262€	320 917€	1 552€	5 991€
	≥ 50 ans	92 542€	440 942€	190 243€	537 525€	126 955€	475 129€	4 178€	29 957€
Dont SFT	< 30 ans	16€	23€	42€	378€	71€	963€	-	-
	30 à 39 ans	61 123€	49 653€	193 444€	213 208€	105 855€	184 341€	913€	5 365€
	40 à 49 ans	81 488€	95 083€	574 527€	829 820€	382 222€	900 542€	6 681€	28 268€
	≥ 50 ans	9 767€	33 390€	72 070€	276 657€	59 222€	364 004€	3 698€	11 829€
Dont HS	< 30 ans	-	-	-	-	607€	4 483€	-	-
	30 à 39 ans	-	-	-	-	5 950€	119 563€	-	-
	40 à 49 ans	-	-	-	-	22 082€	416 844€	-	533€
	≥ 50 ans	-	-	-	-	15 744€	842 865€	-	-



## 6-C-1 La part des primes dans la rémunération

2020

Population	A+	A	B	C
Femmes	42%	35%	28%	25%
Hommes	43%	37%	31%	34%

2019

Population	A+	A	B	C
Femmes	42%	35%	28%	25%
Hommes	43%	37%	30%	34%

2018

Population	A+	A	B	C
Femmes	35%	34%	27%	24%
Hommes	39%	34%	28%	32%

Pour 2018 et 2019, les données étaient exprimées en rémunérations nettes moyennes pour tous les agents du périmètre « bilan social ».

Pour 2020, les données sont exprimées en rémunérations brutes des agents sur emploi permanent exclusivement.

### Les mesures indemnitaires

Plusieurs chantiers indemnitaires ont été menés en 2020. Les plus significatifs sont détaillés ci-après.

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

Augmentation des montants de références du CIA : + 1 755 000 €.

L'enveloppe concernant le complément indemnitaire annuel (CIA), deuxième part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), a été portée en 2020 à 8 000 000 € et complétée en intégrant les nouveaux agents au RIFSEEP. Plus de 15 000 agents ont bénéficié du CIA.

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

Corps	Grade	Administration centrale *	Service déconcentré
AC, AUE, IPEF, etc	Ensemble des grades des corps intégrant un indice hors échelle C	1 250 €	1 125 €
AAE, ITPE ex IAM, etc...	Emploi et 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> niveau de grade des corps de catégorie A hors AC, AUE, IPEF, etc.	1 125 €	1 000 €
	1 <sup>er</sup> niveau de grade des corps de catégorie A hors AC, AUE, IPEF, etc	1 000 €	875 €
OP, ASS, CTSS, Inf A, IASS, assistant d'ingénieur	Ensemble des grades	1 000 €	875 €
SACDD, Ass adm. av. civile, OPa, IPCSR, TSDD, etc	Ensemble des grades des catégorie B	550 €	455 €

Corps	Grade	Administration centrale *	Service déconcentré
AAAE, ATAE, SGM, etc	Ensemble des grades de catégorie C dont emploi APST1 et APST2	265 €	265 €
* y compris les agents affectés dans le département de la Seine-Saint-Denis (93)			

Mise en œuvre du réexamen de l'IFSE : + 1 608 000 €

Le réexamen de l'IFSE prévu à l'article 3 du décret 2014-513 du 20 mai 2014 relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP a été déployé en 2020 avec une augmentation forfaitaire de 200 € pour les agents.

Bascule des IAE et des TSMA au RIFSEEP : + 190 000 €

Les agents de ces corps du ministère de l'agriculture sont passés au RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Lors de la bascule, un maintien de la rémunération antérieure a été assuré. En tout état de cause, le régime indemnitaire de ces agents a augmenté, en moyenne, de 138 € à l'occasion du changement de régime qui a donné lieu à l'installation d'un CIA.

Evolutions des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP : + 450 000 €

Les grilles de fonctions et les socles de l'IFSE des inspecteurs et inspecteurs généraux de l'administration du développement durable, des administrateurs civils, des architectes et urbanistes de l'Etat, des ingénieurs de travaux publics de l'Etat, des officiers de port et des officiers de port adjoints ont évolué en 2020 dans un objectif global de cohérence avec les autres corps au RIFSEEP.

Les effectifs concernés sont d'environ 480 unités.

Prise en compte de certaines mobilités dans le cadre du RIFSEEP : + 400 000 €.

Désormais, les mobilités au sein d'un groupe de fonctions sont valorisées sous réserve d'une ancienneté de trois ans sur le dernier poste et impliquant un changement de service employeur ou de résidence administrative. L'année 2020 concerne les catégories A et B. Cette mesure sera poursuivie pour couvrir l'ensemble des corps dès 2021.

De même, sous réserve des mêmes conditions, les baisses indemnitaires en cas de mobilité vers un poste classé dans un groupe de fonctions dit « descendant » sont réduites de moitié.

Le nombre de mobilités concernées par ces évolutions a été estimé à 900 unités en 2020.

#### 2. Les personnels des corps techniques (hors personnels bénéficiaires de l'IFSE)

Poursuite de la revalorisation : + 1 110 000 €.

Les revalorisations ont porté à la fois sur la prime de

service et de rendement (PSR) et l'indemnité spécifique de service (ISS).

Concernant l'ISS :

- le coefficient de grade de l'ISS des dessinateurs et experts techniques des services techniques (ETST) a été porté de 9 à 10,
- la moyenne des coefficients de modulation individuels des agents du groupe 4 (dessinateurs et techniciens supérieurs, ETST) a été portée de 1,00 à 1,01.

Enfin, le barème de PSR a évolué entre 100 et 500 € selon le grade et le type d'affectation.

Les gains moyens, par corps sont de :

Corps	Administration centrale	Services déconcentrés
ITPE, 1 <sup>er</sup> niveau de grade	100 €	100 €
TSDD	555 €	305 €
Dessinateur et ETST	416 €	416 €

### 3. Les personnels des ouvriers des parcs et ateliers

Transposition de la nouvelle classification des OPA (+ 40 000 €).

Dans le prolongement de la nouvelle classification des OPA mise en place en 2019, les régimes indemnitaires ont évolué pour être en cohérence avec cette nouvelle classification. Cette mesure concerne à la fois la prime métier et la prime d'expérience de ces agents.

### 4. Les mesures transversales et les mesures exceptionnelles

Alignement des agents de catégorie B et C d'Île-de-France et des agents de la Seine-Saint-Denis sur les barèmes d'administration centrale : + 604 000 €.

Les agents du département de Seine-Saint-Denis, toutes catégories confondues, et les agents des catégories B et C d'Île-de-France, ont vu leur régime indemnitaire aligné sur les barèmes pratiqués en administration centrale. Ainsi, la rémunération de près de 1 500 agents a augmenté d'un peu plus de 400 € en moyenne.

Mise en place d'un complément exceptionnel pour les personnels de catégorie C (Administratif, technique, d'exploitation et OPA) : + 1 035 000 €.

Fin 2020, l'ensemble des personnels de catégorie C (et assimilé) a perçu un complément exceptionnel de 100 €. Un peu plus de 10 000 agents en ont bénéficié.

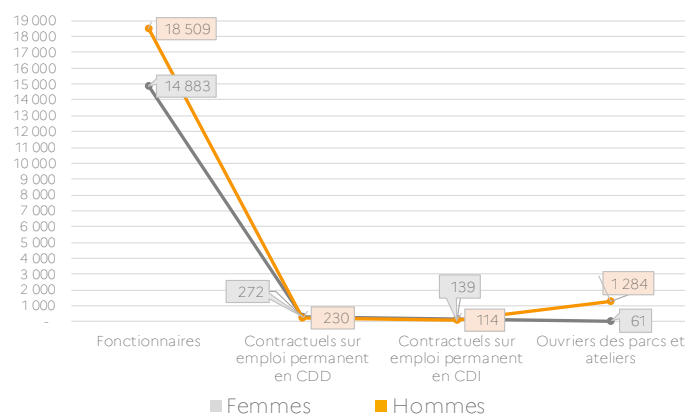
Complément de rémunération des médecins de prévention : + 107 000 €.

Un complément exceptionnel a été mis en place pour les médecins de prévention du pôle ministériel. 56 médecins ont bénéficié de la mesure.

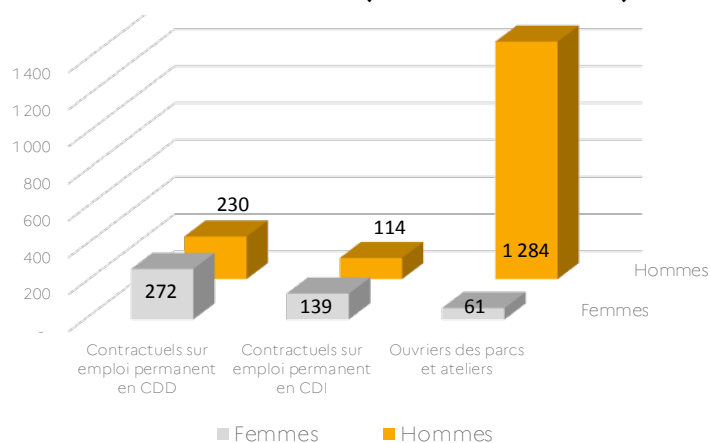
## 6-C-2 Les équivalents temps plein annuels rémunérés

Statut d'emploi	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	14 883	18 509	33 392
Contractuels sur emploi permanent en CDD	272	230	502
Contractuels sur emploi permanent en CDI	139	114	253
Ouvriers des parcs et ateliers	61	1 284	1 345

Nombre d'ETP annuel rémunérés



ETP annuel rémunérés (hors fonctionnaires)



### 6-C-3 Les mois de personnes physiques rémunérées

Statut d'emploi	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	184 237	223 620	407 857
Contractuels sur emploi permanent en CDD	3 328	2 790	6 118
Contractuels sur emploi permanent en CDI	1 847	1 437	3 284
Ouvriers des parcs et ateliers	772	15 469	16 241



### 6-C-4 Les indicateurs du dispositif DGAFP relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

	Femmes	Hommes	Population totale	Part des femmes en %
Effectif annuel	15 260	18 405	33 665	45 %
Équivalents temps plein	14 643	18 242	32 885	45 %
Taux moyen de temps partiel	96 %	99 %		

	Femmes	Hommes	Écart en €/mois	en %
Rémunération brute mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel	3 201 €	3 584 €	-383 €	-11 %
Rémunération brute mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein (ETP)	3 386 €	3 616 €	-280 €	-8 %
Écart de rémunération brute mensuelle lié au seul effet du recours au temps partiel, soit l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein <sup>(1)</sup>			-103 €	37 %
Effet ségrégation des corps qui quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps <sup>(2)</sup>			-119 €	43 %

(1) Effet temps partiel : il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.

(2) Effet ségrégation des corps : il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers).

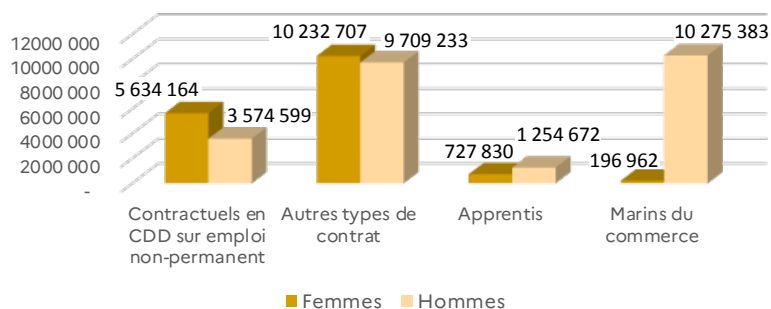
## 6-D Les rémunérations des agents des autres catégories et statuts

### 6-D-1 Les rémunérations annuelles brutes



Rémunérations annuelles brutes versées	Femmes	dont heures supplémentaires	Hommes	dont heures supplémentaires	Total
Contractuels en CDD sur emploi non permanent	5 634 164€	394€	3 574 599€	28 312€	9 237 469€
Autres types de contrat	10 232 707€	5 698€	9 709 233€	26 884€	19 974 522€
Apprentis	727 830€	-	1 254 672€	-	1 982 502€
Marins du commerce	196 962€	2 688€	10 275 383€	194 116€	10 669 149€
<b>Total</b>	<b>16 791 663€</b>	<b>-</b>	<b>24 813 887€</b>	<b>-</b>	<b>41 605 550€</b>
Dont heures supplémentaires	-	8 781€	-	249 311€	-

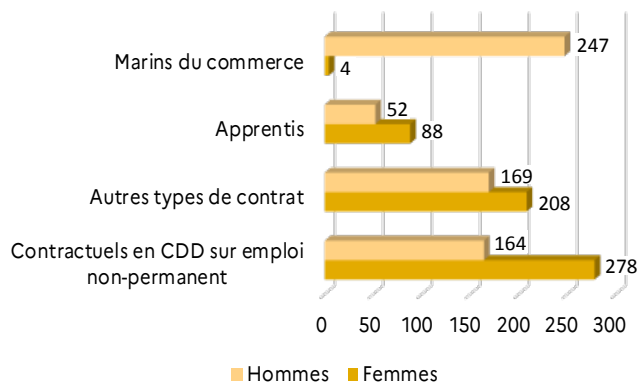
Les rémunérations annuelles brutes en euros (hors emplois permanents)



### 6-D-2 Les équivalents temps plein

Statut d'emploi	Femmes	Hommes	Total
Contractuels en CDD sur emploi non-permanent	278	164	442
Autres types de contrat	208	169	377
Apprentis	88	52	140
Marins du commerce	4	247	251
<b>Total</b>	<b>578</b>	<b>632</b>	<b>1 210</b>

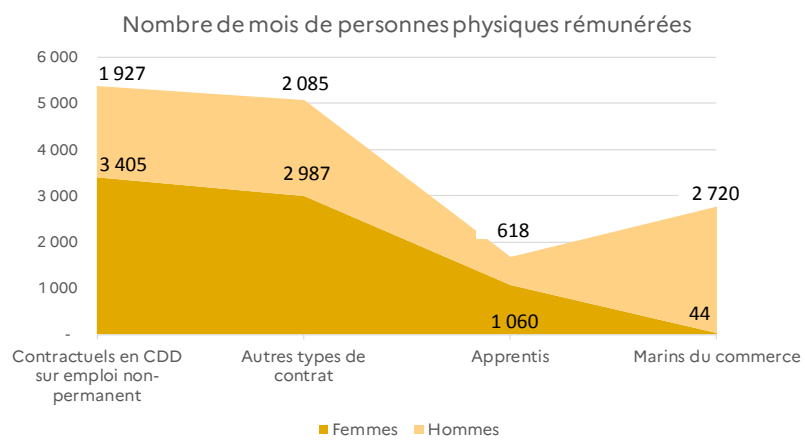
Nombre d'ETPR par statut d'emploi



### 6-D-3 Les mois de personnes physiques rémunérées



Statut d'emploi	Femmes	Hommes	Total
Contractuels en CDD sur emploi non-permanent	3 405	1 987	5 392
Autres types de contrat	2 987	2 085	5 072
Apprentis	1 060	618	1 678
Marins du commerce	44	2 720	2 764
<b>Total</b>	<b>7 496</b>	<b>7 410</b>	<b>14 906</b>





# 7

## LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## Préambule : la crise sanitaire

L'exercice 2020 a été marqué par une crise sanitaire sans précédent due à la pandémie mondiale de Covid-19. Sans surprise, cette crise a été unanimement mise en avant par les services, comme le fait majeur ayant eu des conséquences en matière de santé et de sécurité au travail, tant elle a fortement impacté leur vie, leur fonctionnement et mobilisé l'ensemble des acteurs de prévention.

En effet, dès le mardi 17 mars 2020 s'instaurait le confinement généralisé du pays avec comme répercussion pour le pôle ministériel, le recours massif au télétravail et, lorsque celui-ci n'était pas possible, la mise en place d'autorisations spéciales d'absence (ASA). Le corollaire immédiat de la crise sanitaire a donc été d'amener les services à se recentrer sur leurs activités essentielles et à reporter certains dossiers ou projets moins urgents ou non cruciaux. Cela les a conduits à actualiser leurs plans de continuité de l'activité (PCA) qui, pour la plupart, remontaient à la précédente pandémie, la grippe H1N1.

Un autre effet de cette crise a été, pour les activités télétravaillables, d'accélérer le développement du télétravail au sein des services. Les organisations de travail ont été aménagées en conséquence, ce qui a nécessité également un effort important d'acquisition d'équipements informatiques, d'accès aux ressources partagées mais aussi une révolution en matière de management, avec sa nécessaire adaptation en mode distancié fondé sur la confiance.

À compter du lundi 11 de mai 2020, le pôle ministériel, à l'instar du reste du pays, s'est ensuite engagé dans

la phase 1 d'un processus de « déconfinement » progressif.

Le télétravail est néanmoins resté la modalité de travail privilégiée au sein du pôle ministériel jusqu'à la rentrée de septembre avant qu'un rebond épidémique n'implique la remise en place d'un confinement adapté du 30 octobre au 28 novembre 2020.

Parallèlement, dès mars 2020 une enquête nationale auprès des services, visant notamment à recueillir l'évolution de l'impact de la pandémie (suspicion de cas de Covid, cas confirmés) et des mesures préventives instaurées (modalités de télétravail, ASA...) a été menée par la direction des ressources humaines auprès des services et des établissements publics selon une périodicité qui a été variable, d'abord quotidienne puis bihebdomadaire.

À fin décembre 2020, même si le décompte du cumul des cas de Covid confirmés n'a été demandé aux services dans l'enquête ad hoc qu'à compter d'octobre 2020 et que tous n'ont pas pu consolider un recensement exhaustif des cas antérieurs, le pôle ministériel, hors DDI mais établissements publics inclus, totalisait 1447 agents ayant contracté la maladie.

Enfin, un dernier corollaire de la pandémie a été de mobiliser les services sur leur approche de la qualité de vie au travail (QVT) et plus particulièrement sur la prise en compte et la prévention des risques psychosociaux (RPS) en lien avec le besoin de veiller à la cohésion du collectif et au bien-être des agents, dans un contexte plutôt anxiogène.





## 7-A Les risques professionnels

### 7-A-1 Les accidents de service et les accidents de travail

Les données ci-après sont issues de l'application Causalis gérée en administration centrale, dans laquelle tous les services saisissent les informations relatives aux accidents de leurs agents. Les enregistrements collectés et agrégés portent sur les accidents survenus dans le cadre du travail (y compris en déplacement pour les besoins d'une mission) mais aussi à l'occasion des trajets entre le domicile et le travail.

S'agissant des effectifs, l'application Causalis prend en compte les agents physiques présents dans les services au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour rappel, les services utilisateurs de l'application Causalis sont les services de l'administration centrale y compris les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), les services techniques à compétence nationale, les écoles (hors établissements publics) et les services (DREAL, DIR, DIRM, DDT(M)) de métropole et d'Outre-Mer.

#### 1) Les accidents de tous types

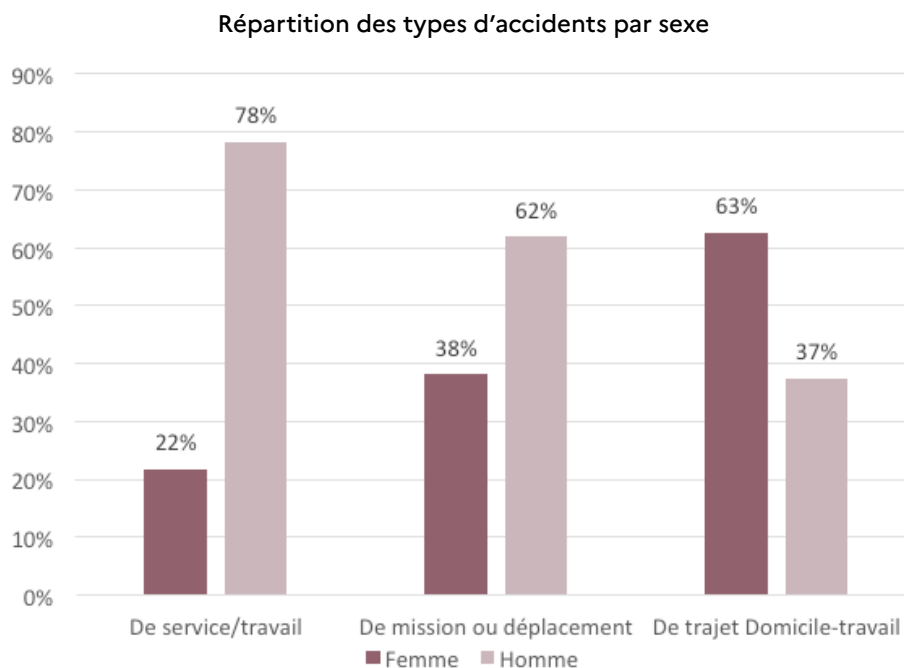
Les accidents de tous types regroupent les accidents de travail au sens strict, les accidents de mission et les accidents de trajet.

Pour 2020, une diminution de 30,37 % du total global des accidents peut être observée, soit 965 accidents de tous types contre 1 386 en 2019.

Cette forte diminution s'explique principalement par le recours massif au télétravail, outre les autorisations spéciales d'absence liées à la pandémie de la Covid 19, qui rendent très difficile la comparaison avec les années antérieures.

Le taux d'accident passe de 3,67 pour 2019 à 2,79 pour 2020. (Cf rappel des définitions des taux page 218).

#### La distribution générée des accidents de tous types en 2020



## Répartition genrée de la nature des accidents de tous types en 2020 (en nombre)



Nature de l'accident	De service sens strict		Mission ou déplacement		TOTAL Travail		De trajet Domicile-travail		TOTAL GENERAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Accident (Transports en commun)	-	-	1	1	1	1	7	1	10
Accident de la route (Hors transports en commun)	6	27	6	7	12	34	33	23	102
Chute 2 roues	-	1	1	-	1	1	20	27	49
Chutes hors chute à l'eau (*)	90	130	6	7	96	137	57	15	305
Chute à l'eau	-	-	-	-	0	0	-	-	0
Faux Mouvement	13	105	1	1	14	106	8	5	133
Manutention manuelle	7	82	-	2	7	84	-	-	91
Manutention mécanique	-	10	-	-	0	10	-	-	10
Chute d'objet	4	19	-	1	4	20	1	-	25
Heurt	13	60	1	3	14	63	2	3	82
Projection	5	39	-	-	5	39	-	1	45
Brûlure	2	2	-	-	2	2	-	-	4
Explosion	-	1	-	-	0	1	-	-	1
Exposition (Rayon, émission de gaz)	-	4	-	-	0	4	-	-	4
Coupure	6	24	-	1	6	25	-	1	32
Choc psychologique	4	13	-	-	4	13	-	-	17
Agression	1	9	-	-	1	9	2	1	13
Agression par animal	-	1	-	-	0	1	1	-	2
Piqûre d'aiguille	-	8	-	-	0	8	-	-	8
Piqûre d'insecte	1	18	-	3	1	21	-	-	22
Malaise	2	5	-	-	2	5	1	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>558</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>170</b>	<b>584</b>	<b>132</b>	<b>79</b>	<b>965</b>

(\*) : Chutes de plain-pied ou sur obstacle ou de hauteur

## Répartition genrée des jours d'arrêts de travail liés aux accidents de tous types en 2020



Nature de l'accident	De service sens strict		Mission ou déplacement		TOTAL Travail		De trajet Domicile-travail		TOTAL GENERAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Accident (Transports en commun)	-	-	4	-	4	0	28	2	34
Accident de la route (Hors transports en commun)	8	738	68	84	76	822	850	295	2043
Chute 2 roues	-	-	31	-	31	0	43	316	390
Chutes hors chute à l'eau (*)	1341	3095	74	292	1415	3387	934	146	5882
Chute à l'eau	-	-	-	-	0	0	-	-	0
Faux Mouvement	228	2836	14	8	242	2844	36	64	3186
Manutention manuelle	30	1490	-	104	30	1594	-	-	1624
Manutention mécanique	-	128	-	-	0	128	-	-	128
Chute d'objet	26	229	-	8	26	237	10	-	273
Heurt	219	496	3	161	222	657	28	136	1043
Projection	10	72	-	-	10	72	-	-	82
Brûlure	-	-	-	-	0	0	-	-	0
Explosion	-	-	-	-	0	0	-	-	0
Exposition (Rayon, émission de gaz)	-	-	-	-	0	0	-	-	0
Coupure	75	256	-	-	75	256	-	-	331
Choc psychologique	15	112	-	-	15	112	7	7	141
Agression	-	-	-	-	0	0	-	-	0
Agression par animal	-	6	-	-	0	6	-	-	6
Piqûre d'aiguille	-	1	-	31	0	32	-	-	32
Piqûre d'insecte	7	461	-	1	7	462	-	1	470
Malaise	157	195	-	-	157	195	0	7	359
<b>TOTAL</b>	<b>2116</b>	<b>10115</b>	<b>194</b>	<b>689</b>	<b>2310</b>	<b>10804</b>	<b>1936</b>	<b>974</b>	<b>16024</b>

(\*) : Chutes de plain-pied ou sur obstacle ou de hauteur

Le nombre total de jours d'arrêt de travail générés par l'ensemble de ces accidents est en diminution (16024 jours en 2020 contre 23585 en 2019, soit une variation de - 7561 jours), avec une diminution qui est de loin la plus forte pour les accidents de travail (12231 jours d'arrêts en 2020 contre 17278 en 2019, soit une forte baisse de 5047 jours).



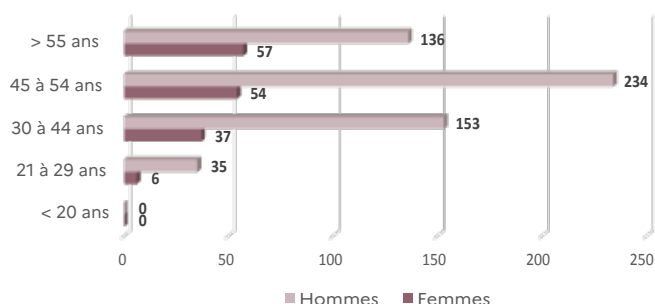
## 2) Les accidents du travail en 2020

Les accidents du travail ne regroupent que les accidents de travail au sens strict et les accidents de mission. Les accidents de trajet en sont exclus.

### Répartition générée des accidents du travail

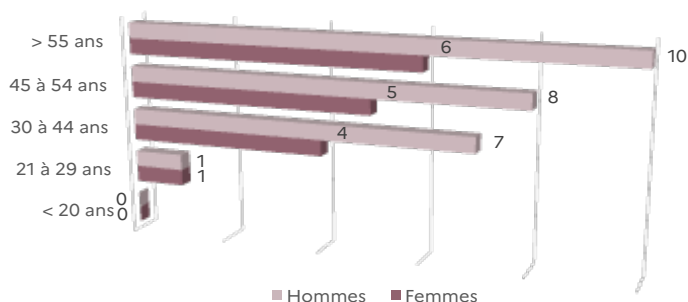
#### Accidents de service/travail

##### Répartition générée des accidents de travail



#### Accidents de mission

##### Répartition générée des accidents de mission



La forte représentativité des hommes dans les accidents de service et de travail s'explique par le fait que ces événements sont intervenus très majoritairement au cours d'activités d'exploitation ou d'interventions, principalement au sein des directions interdépartementales des routes qui restent un milieu très masculin.

Total Accidents de Travail et de Mission	Rappel		
	2020	2019	2018
Taux de fréquence soit un accident avec arrêt pour 64 agents	7,80	10,03	10,44
Taux de gravité soit 1 jour d'arrêt pour 433 jours travaillés	0,24	0,31	0,29
Taux d'accident soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 36 agents	2,18	2,77	2,84

### Rappel des définitions des taux :

- Taux de fréquence =  $[\text{nombre d'accidents avec arrêt} / (\text{Effectifs réels répondus} \times 1\,607)] \times 1\,000\,000$
- Taux de gravité =  $[\text{nombre de journées perdues} / (\text{Effectifs réels répondus} \times 1\,607)] \times 1\,000$
- Taux d'accident =  $(\text{nombre d'accidents} / \text{effectifs réels répondus}) \times 100$

Le taux d'accident en 2020 lié au travail (accidents de travail au sens strict et accidents de mission) passe de 2,77 à 2,18. Cette régression résulte d'une baisse de leur nombre, ceux-ci passant de 1 046 en 2019 à 754 en 2020.

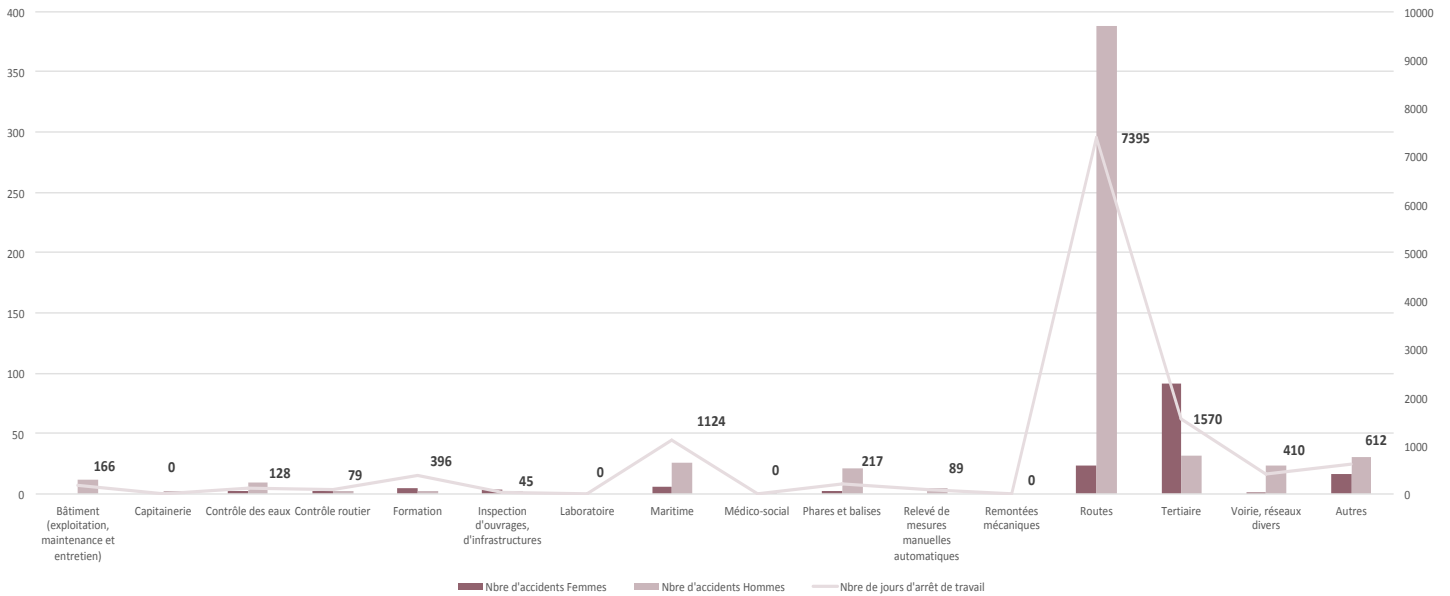
Parmi ces accidents, le nombre de ceux qui ont généré un arrêt de travail passe de 609 en 2019 à 433 en 2020, soit une variation de - 28,90%, qui se traduit par une évolution du taux de fréquence qui passe de 10,33 en 2019 à 7,80 en 2020. Cette diminution du nombre d'accidents avec arrêt de travail, se confirme avec la baisse du nombre de jours d'arrêt de travail qui passe de 18 531 en 2019 à 13 144 en 2020 due à la diminution du nombre de jours d'arrêt pour les accidents de travail passé de 17 278 en 2019 à 12 231 en 2020. Cette baisse se confirme aussi pour les accidents de mission, dont le nombre est passé de 1 253 en 2019 à 883 en 2020. Cela explique aussi l'évolution du taux de gravité correspondant qui passe de 0,31 en 2019 à 0,24 en 2020.

En 2020, il peut être observé que :

- les chutes sous toutes leurs formes (hors chutes à l'eau et 2 roues) restent, avec 233 accidents contre 324 en 2019, la nature d'accident la plus représentée, soit 30,90% des accidents (contre 30,98% en 2019). Elles ont généré 4 802 jours d'arrêt de travail contre 6 906 en 2019,
- les accidents liés à l'activité physique des agents et relevant de la sphère des troubles musculo-squelettiques (TMS), c'est-à-dire principalement les accidents de manutention manuelle et les faux mouvements, restent avec 211 accidents (contre 303 en 2019) également prépondérants et représentent 27,99% des accidents (contre 28,97% en 2019). Ces accidents ont généré 4 710 jours d'arrêt de travail (contre 6 186 en 2019),
- s'agissant du risque professionnel routier, les accidents de la route à bord de véhicules de service et les chutes en 2 roues (motorisés ou non) ont blessé 48 agents (contre 53 agents en 2019). Ils ont représenté 929 jours d'arrêt de travail en 2020 (contre 1 244 jours en 2019),
- concernant les agressions au travail en 2020, 10 de ces agressions ont été reconnues comme des accidents de service (contre 21 en 2019) ; sur ce total, 8 agressions (contre 17 en 2019), dont 7 d'ordre physique, étaient le fait de tiers (contre 10 en 2019) et ont généré 112 jours d'arrêt de travail. Les 2 autres agressions relevaient d'actes commis entre agents des ministères qui ont généré 15 jours d'arrêt de travail.

Focus sur les accidents de travail au sens strict en 2020

Répartition par activité et par sexe des accidents de travail au sens strict



Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Accidents mortels			Total Accident			Nbe de jours d'arrêt	Equiv. agent
	NB	F	H	NB	F	H	NB	F	H	NB	F	H		
Bâtiment (exploitation, maintenance et entretien)	6		6	6		6	0			12	0	12	166	0
Capitainerie	2		2	0			0			2	0	2	0	0
Contrôle des eaux	4	1	3	8	2	6	0			12	3	9	128	0
Contrôle routier	1		1	3	2	1	0			4	2	2	79	0
Formation	3	2	1	5	3	2	0			8	5	3	396	1
Inspection d'ouvrages, d'infrastructures	3	2	1	3	2	1	0			6	4	2	45	0
Laboratoire	0			0			0			0	0	0	0	0
Maritime	16	4	12	16	2	14	0			32	6	26	1124	3
Médico-social	1		1	0			0			1	0	1	0	0
Phares et balises	11	2	9	12		12	0			23	2	21	217	1
Relevé de mesures manuelles automatiques	2		2	3		3	0			5	0	5	89	0
Remontées mécaniques	0			0			0			0	0	0	0	0
Routes	157	8	149	253	16	237	2		2	412	24	388	7395	20
Tertiaire	68	49	19	55	42	13	0			123	91	32	1570	4
Voirie, réseaux divers	9	1	8	16		16	0			25	1	24	410	1
Autres	19	5	14	28	11	17	0			47	16	31	612	2
<b>TOTAL</b>	<b>302</b>	<b>74</b>	<b>228</b>	<b>408</b>	<b>80</b>	<b>328</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>712</b>	<b>154</b>	<b>558</b>	<b>12 231</b>	<b>34</b>



## Répartition des accidents de travail au sens strict et des jours d'arrêt selon le type d'activité

### Secteur le plus « accidentogène »

Sur les 412 accidents relevant du domaine d'activité «Routes», 367 concernent les directions interdépartementales des routes (DIR) et, en leur sein, plus particulièrement les agents d'exploitation.

Sur l'ensemble des DIR, 781% du personnel d'exploitation a été concerné par un accident du travail au sens strict du terme.

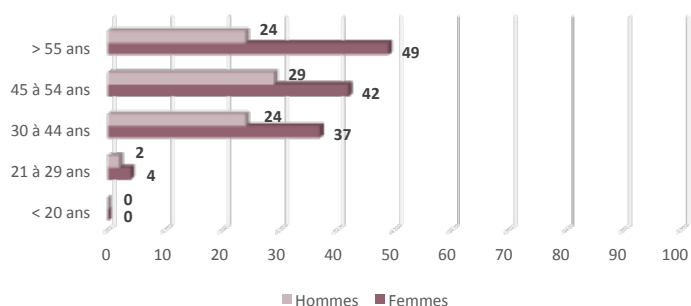
Si dans près de 59% des cas, les accidents ont été sans gravité (pas d'arrêt de travail) ou d'une gravité mineure (1 à 8 jours d'arrêt de travail), pour environ 5% d'entre eux la gravité a été forte (plus de 90 jours d'arrêts de travail).

Il est à déplorer 2 accidents mortels dans les DIR.

	2020	2019	2018
Taux d'accident pour les accidents de trajet	0,61	0,90	0,96

Soit un accident de trajet domicile-travail pour 164 agents en 2020 (contre un accident de trajet domicile-travail pour 111 agents en 2019).

### Répartition générée des accidents de trajet



A l'instar des années précédentes, les femmes sont plus sujettes à des accidents de trajet, avec notamment une forte proportion de chutes de plain-pied.

### Répartition par activité et par sexe des accidents de trajet

Nature de l'accident	Nombre d'accident 2020		
	Trajet Domicile-travail		Total
	F	H	
Accident (Transports en commun)	7	1	8
Accident de la route (Hors transports en commun)	33	23	56
Agression	2	1	3
Agression par animal	1	-	1
Chute 2 roues	20	27	47
Chute d'objet	1	-	1
Chute sur obstacle	6	2	8
Chute victime de hauteur (- de 3m)	6	-	6
Chute plain pied	45	13	58
Coupure	-	1	1
Faux Mouvement	8	5	13
Heurt	2	3	5
Malaise	1	2	3
Projection *	-	1	1
<b>Total Résultat</b>	<b>132</b>	<b>79</b>	<b>211</b>

\* projection sur la victime, d'objets, de particules, de matières.

Nature de l'accident	Durée arrêt sur 2020 (jours)		
	Trajet Domicile-travail		Total
	F	H	
Accident (Transports en commun)	28	2	30
Accident de la route (Hors transports en commun)	850	295	1145
Agression	7	7	14
Agression par animal	-	-	0
Chute 2 roues	43	316	359
Chute d'objet	10	-	10
Chute sur obstacle	375	15	390
Chute de hauteur (- de 3m)	40	-	40
Chute de plain pied	519	131	650
Coupure	-	1	1
Faux Mouvement	36	64	100
Heurt	28	136	164
Malaise	-	7	7
Projection	-	-	0
<b>Total Résultat</b>	<b>1936</b>	<b>974</b>	<b>2910</b>

S'agissant des accidents de trajets domicile travail, comme détaillé ci-dessus, leur nombre est en forte baisse (211 en 2020 contre 340 en 2019), ce qui peut s'expliquer par le contexte (confinement et recours au télétravail à la suite de la pandémie Coronavirus-19).

Ces accidents ont généré 2 910 jours d'arrêt de travail en 2020 contre 5 054 en 2019.

Il peut être dénombré 72 chutes en tous genres (plain-pied, escalier, etc.) contre 148 en 2019, soit 34,1% des accidents de trajet. Ces chutes ont généré 1 080 jours d'arrêt de travail contre 3 098 jours en 2019, soit 37,10% des jours d'arrêt de travail dus aux accidents de trajet. Parmi ces accidents, 2 ont été d'une gravité forte (durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours).

Les accidents de la route représentent 26,54% des accidents de trajet avec 56 accidents en 2020 contre 89 en 2019. Ces accidents ont généré 1 154 jours d'arrêt de travail contre 968 en 2019, soit 39,35% des arrêts de travail dus aux accidents de trajet. Parmi ces accidents, 2 ont été d'une gravité forte (Durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours).

En 2020, le nombre de jours d'arrêt de 2019 est dépassé. Deux accidents de la route ont généré respectivement

347 et 205 jours d'arrêt de travail : dans le premier, l'agente se déplaçait à pied de la gare au siège, elle a été percutée par un véhicule sur un passage protégé ; le second concerne un agent se rendant au travail et dont la voiture a glissé sur le verglas, s'est retournée, avant de s'immobiliser sur le côté.

Les chutes en 2 roues, motorisés ou non, avec 47 cas en 2020 contre 60 en 2019, représentent 22,27% des accidents de trajet. Avec 359 jours d'arrêt de travail contre 688 en 2019, ces chutes ont généré 12,34% des arrêts de travail.

Enfin, il a pu être observé 3 agressions physiques en 2020 comme en 2019 sur des trajets domicile-travail qui ont occasionné 14 jours d'arrêt.



## 7-A-2 Les maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2020

L'enquête annuelle menée auprès de l'ensemble des services, à laquelle tous ont répondu, amène à constater que 39 maladies ont été reconnues imputables au service en 2020 contre 75 en 2019.

Ces maladies regroupent indifféremment des dossiers dont l'instruction de l'imputabilité au service avait été initiée antérieurement mais n'était pas achevée au 31/12/2019 (27 dossiers) et des dossiers de maladies nouvellement déclarées en 2020 (12 dossiers).

L'ensemble de ces 39 maladies professionnelles représente sur 2020 un volume de 3 853 jours d'arrêt de travail contre 5 529 en 2019.

Par ailleurs, 33 maladies reconnues imputables au service lors des exercices antérieurs ont également

continué à générer des arrêts de travail sur 2020 à l'occasion de prolongations d'arrêts ou de rechutes. Ces dossiers représentent 6 252 journées d'arrêt de travail alors que les prolongations et rechutes représentaient 4 973 jours d'arrêt de travail en 2019.

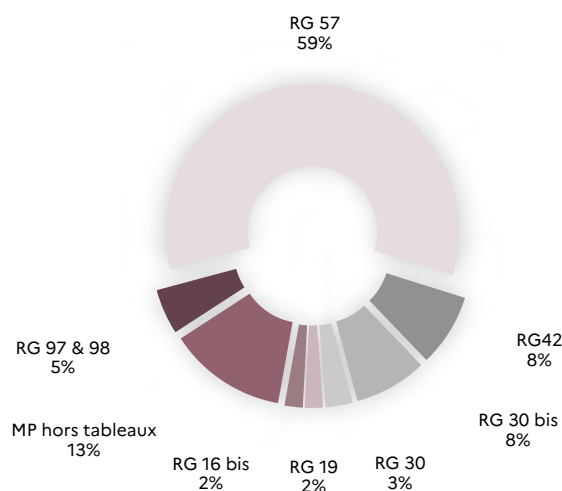
La totalité des jours d'arrêt pour maladie professionnelle sur 2020 s'élève à 10 105 journées contre 10 502 en 2019.

### Répartition générée des maladies professionnelles 2020

	Femmes	Hommes
Nombre d'agents reconnus atteints de maladies professionnelles	10	29
Total en %	25,64 %	74,36 %

### Répartition des maladies professionnelles par pathologie en 2020

#### Typologie des maladies professionnelles reconnues en 2020



Concernant les 39 maladies professionnelles recensées évoquées plus haut :

→ les affections relevant de la sphère des troubles musculo squelettiques (TMS) et définies par le TMP-RG 57 demeurent majoritaires et représentent 59% des dossiers reconnus imputables au service en 2020. Les 23 agents concernés sont 7 femmes et 16 hommes, les femmes relèvent principalement de la filière administrative, s'y ajoute 2 agents d'entretien. Pour les hommes, la population concernée est principalement composée de 14 agents d'exploitation auxquels s'ajoutent 2 dessinateurs,

→ les affections du rachis lombaire (maladies définies par les TMP-RG 97 & 98), représentent 5% des dossiers imputables au service en 2020. Les 2 dossiers concernent exclusivement des hommes appartenant à la population du personnel d'exploitation (OPA), dont l'âge est de 54 et 62 ans. Le premier est un peintre et maçon polyvalent dans le domaine maritime et qui a été exposé à des charges lourdes et le second est chargé de la maintenance des équipements.

→ les atteintes auditives, définies au TMP-RG 42, représentent 7% des dossiers imputables au service en 2020, avec 3 dossiers. Aucun dossier sur les 3 n'a fait l'objet d'arrêt de travail. 2 dossiers ont entraîné des incapacités permanentes allant de 3% à 8%. Seuls des hommes (3 agents d'exploitation en Direction interdépartementale des routes – DIR) ont été concernés.

→ les affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante, définies au TMP-RG 30, représentent 3% des dossiers imputables au service. Ces affections pleurales concernent 1 homme, 1 agent d'exploitation de 61 ans à la retraite (exposé pendant 38 ans à l'amiante du fait de ses activités liées à l'exploitation des routes : lors

de certaines tâches du type perçage, sciage, grattage, rabotage et balayage d'enrobé susceptible d'être contaminé et lors de manipulation de fraisats).

→ le cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante, défini au TMP-RG 30bis, représente 7% des dossiers imputables au service et concerne 2 ouvriers des parcs et ateliers à la DIRM NAMO (1 homme de 55 ans, chaudronnier sableur, exposé pendant 23 ans à l'inhalation de poussières d'amiante au sein des phares et balises et 1 homme de 60 ans, menuisier qui a été exposé durant 21 ans dans les ateliers des subdivisions et des phares et balises) et un technicien supérieur de 59 ans à la DIRM NAMO, exposé pendant 16 ans dans sa carrière dans les phares et balises.

→ pour les affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon, définies au TMP-RG 16bis C, un nouveau cas a été reconnu en 2020 et concerne 1 agent d'exploitation de 61 ans. L'exposition, due à la participation et surveillance aux travaux de revêtements routiers, a duré plus de 10 ans,

→ est à noter, un cas de spirochétose, définie au TPM RG 19 (maladie de Lyme). Celle-ci représente 3 % des dossiers et a concerné 1 agent d'exploitation (1 homme de 49 ans chargé de travaux de réparation),

→ par ailleurs, 5 maladies non répertoriées dans les tableaux des maladies professionnelles ont été reconnues comme d'origine professionnelle. Ces maladies sont essentiellement des troubles ou affections relevant de la sphère psychologique. Elles représentent 13% des dossiers et ont concerné 2 femmes (une ingénieure et une technicienne supérieure) et 3 hommes (2 agents d'exploitation et un OPA).



## 7-B La protection fonctionnelle



Les fonctionnaires bénéficient d'une protection juridique organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, contre les attaques qui seraient dirigées à leur égard en raison de leurs fonctions (Article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires).

Cette protection bénéficie aux fonctionnaires titulaires, anciens fonctionnaires, agents publics non titulaires, agents de droit privé, stagiaires, vacataires, stagiaires rémunérés, collaborateurs occasionnels du service public et ayants-droits des fonctionnaires (agent victime).

### La protection est garantie par l'administration quand :

- L'agent est poursuivi devant une juridiction de l'ordre judiciaire (civile ou pénale) pour des faits qui se rattachent à l'exercice de ses fonctions et à condition qu'aucune faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions ne lui soit imputable,
- L'agent fait l'objet de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages, à condition qu'il puisse être établi un lien de cause à effet entre l'agression subie par l'agent et les fonctions qu'il exerce. L'attaque dont fait l'objet le fonctionnaire ne doit pas nécessairement être pénalement répréhensible; la garantie offerte par l'État ne doit dès lors pas forcément être assurée par des procédures et sanctions pénales,
- L'agent est victime de dommages matériels commis sur ses biens en raison des fonctions qu'il exerce,
- L'agent est poursuivi pénalement à l'occasion des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle,
- L'agent subit des actes de harcèlement sexuel ou tout acte de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

Les dispositions susvisées ne s'appliquent qu'aux attaques volontairement commises contre les agents en raison de leur qualité d'agent de l'État. Un accident résultant d'un acte involontaire n'entre pas dans le champ ouvrant droit à la protection fonctionnelle prévue par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

L'agent victime d'une attaque ou poursuivi pour faute de service, y compris pénalement, en informe son autorité hiérarchique. Il lui appartient également de formaliser sa demande de protection par un courrier adressé à sa hiérarchie. Cette demande doit être motivée et contenir toutes les précisions utiles sur les faits ou les poursuites visées. L'agent est libre du choix de son avocat.

Dès lors que toutes les conditions sont réunies, l'administration est tenue d'accorder la protection fonctionnelle à ses agents victimes d'agressions dans

l'exercice de leurs fonctions ou de condamnations civiles ou pénales liées à une faute de service.

En cas de refus par l'administration de la protection juridique à un agent, la décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent dans le délai de deux mois à compter de sa notification conformément à l'article R. 421-1 du code de justice administrative.

Si l'agent est victime d'une infraction pénale ou mis en cause, l'octroi de la protection juridique a pour effet notamment la prise en charge des frais exposés dans le cadre de l'instance (cf avocat et huissier de justice).

Lorsque l'agent a été victime d'une attaque et que l'auteur des préjudices condamné au paiement des dommages est insolvable ou se soustrait à l'exécution de la décision de justice, l'administration, sans s'y substituer, peut assurer seule cette indemnisation ou la compléter.

Il est important de souligner que l'administration n'est pas tenue d'acquiescer les éventuelles sanctions de nature pénale (amendes pénales) auxquelles un agent pourrait être condamné par les juridictions répressives même si elle a accordé sa protection. La décision de prise en charge précise les modalités d'organisation de la protection, en particulier sa durée.

L'administration peut également prendre en charge les condamnations civiles prononcées à l'encontre d'un agent public devant une juridiction judiciaire (pénale ou civile) et exercées par un tiers pour faute de service<sup>1</sup>.

L'article 10 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, prévoit que les honoraires de l'avocat sont fixés en accord avec le client. Ce même texte dispose que l'avocat est tenu de conclure avec son client une convention d'honoraires qui précise, notamment, le montant ou le mode de détermination des honoraires couvrant les diligences prévisibles, ainsi que les divers frais et débours envisagés.

Prenant en compte cette obligation, le décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 prévoit que, sans préjudice de cette convention, l'administration peut conclure une convention avec l'avocat désigné et, le cas échéant, l'agent ou ses ayants-droit.

Dans le cas où une convention a été conclue, l'administration règle directement à l'avocat les frais prévus par la convention, sous réserve qu'ils ne présentent pas un montant manifestement excessif.

À défaut de convention, l'agent avance les frais qui sont remboursés par l'administration dans la limite d'un plafond horaire fixé par arrêté interministériel.

(1) Article 11 - II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983





## 7-B-1 Les mesures demandées et mises en œuvre



Année 2020			
Thématique	F	H	Total
Protection fonctionnelle demandée	2	29	31
Protection fonctionnelle mise en œuvre	2	29	31
Mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	1	1	2
Poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0

## 7-B-2 Les montants versés au titre de la protection fonctionnelle



S'agissant du montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle, il peut être constaté que la protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale représente un montant plus élevé que celui utilisé pour la protection des agents victimes.

En effet, le coût moyen d'un dossier de protection d'un agent victime qui revient à environ à 3 000 € par dossier est nettement plus faible que celui d'un dossier de protection fonctionnelle d'un agent mis en cause ou poursuivi. Celui-ci est de 10 000 € lorsqu'il s'agit d'assurer la défense d'un agent poursuivi en recherche de responsabilité dans le cadre d'une procédure pénale.

Certains dossiers peuvent générer des coûts supérieurs

à ce coût moyen, notamment lorsqu'ils concernent des procédures impliquant des agents mis en examen dans des affaires pour lesquelles l'instruction dure depuis plusieurs années et engendre, eu égard à leur complexité, de nombreux actes.

Par ailleurs, aucun dossier n'a donné lieu à un règlement concernant des condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service.

Les demandes relatives à la protection des ayants droits victimes du fait des fonctions exercées par les agents, ainsi que les demandes de protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent, n'ont pas fait l'objet de règlement pour l'année 2020.

Sommes brutes versées au titre de la protection fonctionnelle	
Protection des agents victimes	13 149 €
Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	47 151 €
Condamnation civile des agents poursuivis pour faute de service	0
Protection des ayants-droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents	0
Protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent	0
<b>Montant total</b>	<b>60 300 €</b>

## 7-C Les suicides

Le pôle ministériel a eu à déplorer la survenance de 8 suicides au sein de ses effectifs. Ces événements concernent 2 agents de services déconcentrés, 2 agents en directions départementales interministérielles et 4 agents en établissements publics.

	Nombre de suicides	Nombre de tentatives de suicides
Déclaré et reconnu imputable au service	1	0
Dont intervenu sur le lieu de travail	1	0

Pour le seul suicide intervenu sur le lieu de travail, événement concernant un établissement public, l'imputabilité au service a été reconnue.

## 7-D Les acteurs de la prévention : Les assistants et les conseillers de prévention (AP/CP)

Le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique a conduit à une rénovation et à la valorisation du réseau des agents de prévention. Dans le cadre de cette réforme, la déclinaison de deux profils distincts permet de structurer ce réseau sur deux niveaux :

- les assistants de prévention (AP) qui constituent le niveau de proximité,
- les conseillers de prévention (CP) qui assurent une mission de coordination.

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

Par ailleurs, disposant désormais à l'échelle nationale d'un retour d'expérience de quelques années, la commission centrale hygiène, sécurité, et conditions de travail du Conseil supérieur de la Fonction publique d'État a publié des préconisations visant à renforcer le réseau des AP/CP des administrations de l'État. Ces préconisations ont fait l'objet d'une note ministérielle en date du 28 septembre 2016.

### 1) La population des AP/CP

Pour nos ministères, en 2020, le nombre total d'AP et de CP s'élève à 210 (91 femmes et 119 hommes) contre 221 en 2019 et 214 en 2018. Cette population est composée de 159 AP (77 femmes et 82 hommes) et de 51 CP (14 femmes et 37 hommes) et représente 118,2 ETP.

La répartition de la quotité de temps de travail dédiée à cette mission est la suivante :

- 39 % de ces agents exercent cette fonction entre 80 % et 100 % de leur temps de travail,
- 14 % d'entre eux exercent cette fonction entre 50 % et moins de 80 % de leur temps de travail,
- 47 % d'entre eux, enfin, exercent cette fonction à moins de 50 % de leur temps de travail.

Les AP/CP se répartissent comme suit :

- 38 AP/CP (contre 36 en 2019), dont 34 AP et 4 CP pour l'Administration Centrale, représentant 12,9 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 34 %,
- 25 AP/CP (contre 27 en 2019), dont 12 AP et 13 CP pour l'ensemble des DREAL, représentant 19,4 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 78 %,
- 94 AP/CP (contre 101 en 2019), dont 82 AP et 12 CP pour l'ensemble des DDT(M), représentant 44,6 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 47 %,
- 16 AP/CP (contre 17 en 2019), dont 13 AP et 3 CP pour l'ensemble des départements et territoires d'Outre Mer, représentant 6,9 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 43 %,
- 31 AP/CP (contre 33 en 2019), dont 18 AP et 13 CP pour l'ensemble des DIR, représentant 30,8 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 99 %,
- 6 AP/CP (contre 7 en 2019), dont 6 CP pour l'ensemble des DIRM, représentant 3,6 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 60 %.

## Quotité de temps de travail dévolue à la mission d'AP ou de CP

SERVICES	CP AP	SEXE		TOTAL	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		30%		20%		10%		Total		ETP
		F	H		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
ADMINISTRATION CENTRALE	CP	1	3	4	1	3																			1	3	4,0
	AP	15	19	34		2						1			2					13	11	1	4	15	19	8,1	
AUVERGNE RHONE ALPES	CP	0	1	1		1																			0	1	1,0
	AP	12	3	15	1	1			1	1	1			2		3	2		2	1					12	3	7,7
BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	CP	1	2	3										1	1				1						1	2	1,1
	AP	4	6	10							1			1	1	1	1		1	2	1	1			4	6	3,1
BRETAGNE	CP	1	1	2		1								1											1	1	1,5
	AP	2	1	3	1	1								1											2	1	2,5
CENTRE VAL DE LOIRE	CP	0	1	1		1																			0	1	1,0
	AP	2	3	5												2	2			1					2	3	1,6
CORSE	CP	0	1	1		1																			0	1	1,0
	AP	0	0	0																					0	0	0,0
GRAND EST	CP	1	0	1														1							1	0	0,3
	AP	4	9	13	2	1			1					1			0	3	2	2	1				4	9	6,0
HAUTS DE FRANCE	CP	0	3	3		3																			0	3	3,0
	AP	2	2	4		1			1					1	1										2	2	2,8
ILE DE FRANCE (hors AC)	CP	1	1	2		1													1						1	1	1,2
	AP	4	1	5		1								1		1	1	1	1						4	1	2,4
NORMANDIE	CP	1	2	3										2		1									1	2	1,3
	AP	2	1	3										1	1			1							2	1	1,2
NOUVELLE AQUITAINE	CP	2	1	3	2									1											2	1	2,5
	AP	10	4	14	1			1	1					3		1	2	3		1	1				10	4	6,7
OCCITANIE	CP	0	1	1		1																			0	1	1,0
	AP	4	8	12		1								1	2	1	1	1	2	1	2	0	0		4	8	4,8
PAYE DE LA LOIRE	CP	0	0	0																					0	0	0,0
	AP	2	4	6	2	3										1									2	4	5,4
PACA	CP	1	3	4	1	3																			1	3	4,0
	AP	2	2	4										1					1		1	1			2	2	0,9
OUTRE MER	CP	1	2	3	1	2																			1	2	3,0
	AP	6	7	13	1									3	1						1	2	5	6	7	3,9	
DIR	CP	3	10	13	2	10			1																3	10	12,8
	AP	6	12	18	6	12																			6	12	18,0
DIR MER	CP	1	5	6	1	2															3				1	5	3,6
	AP	0	0	0																					0	0	0,0
TOTAL	CP	14	37	51	8	29	0	0	1	0	0	0	0	1	4	1	0	2	0	1	4	0	0	14	37	42,3	
	AP	77	82	159	12	24	1	1	3	2	1	1	1	0	13	9	8	7	10	6	22	21	6	11	77	82	75,9

### 2) Les réseaux d'AP/CP

Les AP/CP se regroupent en réseaux métiers (réseau des AP/CP des DIR par exemple auxquels participent aussi les services de la DRH de nos ministères) ou en réseaux régionaux.

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

### 3) La formation des AP/CP

En 2020, 11 AP/CP ont suivi la formation prise de poste organisée par le CVRH de Mâcon. Une autre session avait été programmée et devait débuter en mars 2020, mais elle a été annulée en raison de la crise sanitaire.

Cette formation comporte un socle tronc commun de 3 modules de 4 jours répartis sur l'année et portant sur

les fondamentaux de la mission. Le premier module est consacré aux acteurs et à la réglementation de la prévention, le second module porte sur les RPS et la mise en place des DU, enfin le troisième module est dédié à la mise en situation professionnelle. Ce tronc commun est prolongé par des modules complémentaires optionnels, au choix de leurs bénéficiaires, pour perfectionner ou approfondir les thématiques les plus utiles à l'exercice de leurs missions (cf par exemple sur la gestion des équipements de protection individuelle, sur la co-activité ...).

L'offre cumulée de formation que représentent ces modules complémentaires optionnels correspond à l'équivalent de 2 semaines de formations. Ces modules doivent de préférence être suivis dans un délai de 2 ans à partir de la prise de poste.

## 7-E Les instances de la prévention : les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

L'exercice 2020 constitue le deuxième exercice de mandature pour les instances représentatives du personnel mises en place à la suite des élections de décembre 2018. Il aurait dû représenter une année de fonctionnement standard, notamment pour les CHSCT, mais la crise sanitaire a rendu cet exercice atypique.

### La cartographie des CHSCT

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié prévoit plusieurs niveaux et types de CHSCT. Le périmètre du pôle ministériel, élargi aux établissements publics administratifs placés sous la compétence de l'instance ministérielle, comporte 93 CHSCT dont la cartographie par type d'instance est la suivante :

	CHSCT ministériel	CHSCT d'administration centrale	CHSCT spéciaux	CHSCT de proximité	CHSCT d'établissement public	Total
Nombre de CHSCT	1	1	22	39	30	93

### 1) Les membres des CHSCT et leur formation

Les CHSCT comportent des membres titulaires représentant du personnel dont le nombre varie entre 3 et 9 selon les cas. Ces instances prévoient également un nombre équivalent de sièges pour les suppléants. Le tableau ci-dessous rappelle la distribution des instances selon le nombre de représentants du personnel titulaires ainsi que la comptabilisation du nombre total de membres titulaires et suppléants en fonction au 31/12/2020.

Type de CHSCT	Nombre de CHSCT comptant x membres titulaires							Nbre total de titulaires	Nbre total de suppléants	Nbre total de membres
	3	4	5	6	7	8	9			
CHSCT ministériel	-	-	-	-	1	-	-	7	7	14
CHSCT d'Administration centrale	-	-	-	-	1	-	-	7	7	14
CHSCT spéciaux	-	1	6	4	2	-	9	153	148	301
CHSCT de proximité	-	5	2	-	4	3	25	307	297	604
CHSCT d'établissement public	1	12	7	1	1	-	7	169	158	327
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>41</b>	<b>643</b>	<b>617</b>	<b>1260</b>

Conformément à l'article 8 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité bénéficient d'une formation au cours de chaque mandat. Depuis le début de leur mandat actuel, 744 agents ont été recensés comme ayant suivi la formation des membres de CHSCT.

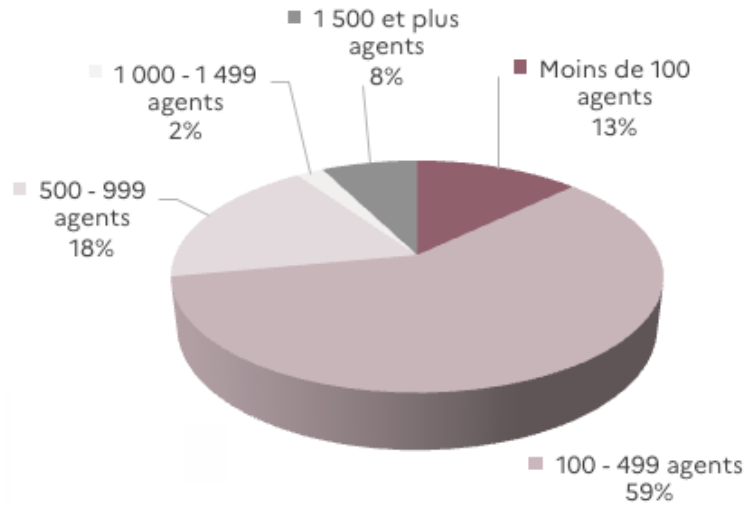
### 2) Les agents et les services pris en charge

Les CHSCT couvrent une population s'élevant à 43 085 agents, appartenant à 97 services et ventilés sur 1 508 sites (source enquête BDHS 2020).

	Moins de 100 agents	100-499 agents	500-999 agents	1000-1499 agents	1500 et plus agents
CHSCT ministériel	-	-	-	-	1
CHSCT d'Administration centrale	-	-	-	-	1
CHSCT spéciaux	-	17	5	-	-
CHSCT de proximité	5	21	12	1	-
CHSCT d'établissement public	6	17	-	1	5
CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible	1	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>7</b>



### Répartition des CHSCT selon les tranches d'effectifs pris en charge



### Les services et sites couverts par type de CHSCT

Type de CHSCT	Nb de services	Nb de sites
CHSCT d'Administration centrale <sup>1</sup>	10	4
CHSCT spéciaux <sup>2</sup>	23	296
CHSCT de proximité <sup>3</sup>	39	641
CHSCT d'établissement public <sup>4</sup>	30	595
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>1536</b>

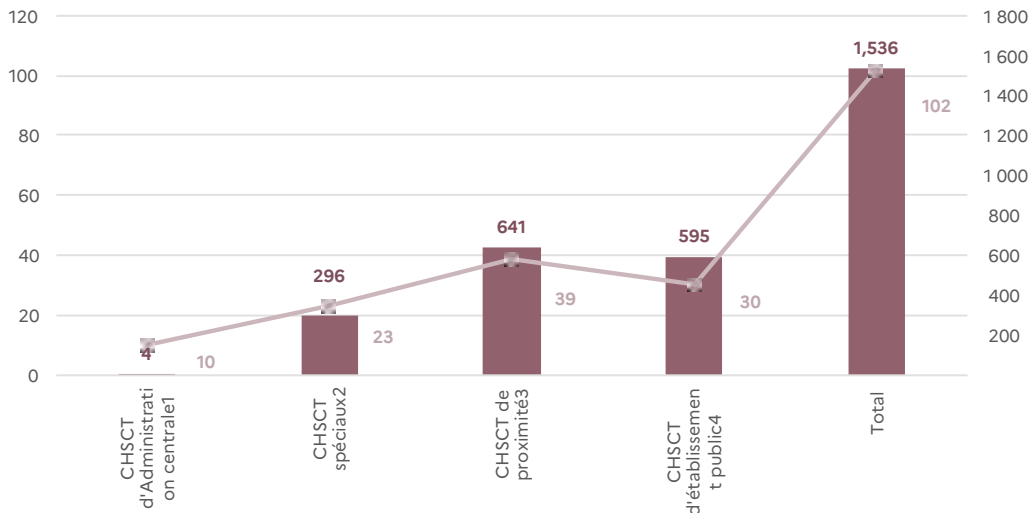
1 Pour ce CHSCT les services ont été décomptés comme suit : Cabinet du pôle ministériel, CGEDD, CGDD, IGAM, SG, 4 DAC et DIHAL.

2 Pour ces CHSCT les divers sièges, directions territoriales ou directions techniques du Cerema ou de VNF comptent chacun pour un service. La DiRIF et la DRIEAT hors DiRIF sont également dissociées.

3 Pour ce type de CHSCT, la DRIEAT compte pour un seul service.

4 Pour ce type de CHSCT, le Cerema et VNF comptent chacun pour un service.

### Comparatif de la couverture des services et sites par les CHSCT



### 3) Les réunions des CHSCT

En 2020, ont été tenues 772 réunions des CHSCT contre 313 en 2019. Cette très forte augmentation de la tenue de ces instances est à mettre au compte de la crise sanitaire qui les a fortement mobilisées, notamment dans le cadre de séances extraordinaires consacrées à l'évolution de la crise sanitaire et à ses impacts sur les consignes données aux services, notamment sur le plan sanitaire. Il est à noter que la possibilité de les organiser en audio/visio conférence a facilité leur tenue.

	0 fois	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois et plus
CHSCT ministériel	-	-	-	-	1
CHSCT d'Administration centrale	-	-	-	-	1
CHSCT spéciaux	-	-	1	1	20
CHSCT de proximité	-	2	1	4	32
CHSCT d'établissement public	-	-	-	-	29
CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible	1	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>83</b>

L'essentiel de ces réunions s'est tenu à l'initiative du président de l'instance, seules 8 d'entre elles ont été organisées sur demande des représentants du personnel.

#### Les initiateurs de réunion de CHSCT

Nombre total de réunions des CHSCT de 2020 tenues					Total
Sur proposition du président	Sur proposition d'un ou plusieurs membres	Suite à un accident grave	Suite au signalement d'un danger grave et imminent	Information non disponible	
746	8	6	4	8	772

La participation des acteurs institutionnels de la prévention aux réunions de ces instances est restée importante. Les assistants et conseillers de prévention (AP/CP) ont assisté à 91% des réunions (contre 87% en 2019), les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) ont assisté pour leur part à plus de la moitié d'entre elles (51% contre 45% en 2019) alors que les médecins du travail ont maintenu comme en 2019 un taux de participation de 47%.

#### La participation des acteurs institutionnels de la prévention aux CHSCT

Nombre total de réunions des CHSCT de 2020				Total
Acteur de la prévention	avec la présence d'un professionnel de ce type	sans la présence d'un professionnel de ce type	pour lesquelles l'information n'est pas disponible	
ISST	392	344	36	772
AP ou CP	706	53	13	772
Médecin du travail	363	358	51	772

En dehors des séances plénières de CHSCT, les groupes de travail (GT) issus de l'instance ont poursuivi leurs travaux en 2020, ainsi en plus de 5 réunions de GT ministériels ont été organisées, 232 réunions de GT issues des instances de service contre 174 en 2019.

Type de CHSCT	0 fois	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois et plus	Info non disponible
CHSCT ministériel	-	-	-	-	1	-
CHSCT d'Administration centrale	-	-	1	-	-	-
CHSCT spéciaux	12	1	2	-	5	2
CHSCT de proximité	19	4	3	1	11	1
CHSCT d'établissement public	12	3	2	2	10	1
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>4</b>

### 4) Les visites et les enquêtes des CHSCT

Comme le prévoit l'article 52 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, les CHSCT, à l'exclusion du CHSCT ministériel, procèdent à des visites de site dans le cadre de délégations. La crise sanitaire a contrarié ces visites puisque seules 82 ont été réalisées dont 67 ont vu ensuite leurs rapports présentés en séance plénière contre 129 visites et 93 rapports présentés en 2019. L'année 2020 est atypique, compte tenu de la crise sanitaire.



#### Les visites de sites par type de CHSCT

Type de CHSCT	0 visite de site	1 visite de site	2 visites de site	3 visites de site	4 visites de site	5 visites de site ou plus
CHSCT ministériel	1	-	-	-	-	-
CHSCT d'administration centrale	-	1	-	-	-	-
CHSCT spéciaux	14	4	2	1	-	-
CHSCT de proximité	31	3	1	3	-	1
CHSCT d'établissement public	20	5	1	1	1	2
CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible	1	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Les CHSCT sont également amenés à réaliser, au titre de l'article 53 du décret n°82-453, des enquêtes suite à des accidents du travail ou dans le cadre de la manifestation de maladie professionnelle notamment dès lors qu'ils sont graves ou présentent un caractère répétitif. En 2020, 33 enquêtes ont été réalisées par des délégations de CHSCT suite à des accidents et pour 27 d'entre elles le rapport de commission établi a été présenté à l'instance. Aucune enquête n'a été réalisée pour cause de maladie professionnelle.

À titre de comparaison, en 2019, 40 enquêtes avaient été réalisées, dont 1 pour maladie professionnelle et 28 rapports avaient été présentés en instance.

#### La répartition des enquêtes par type de CHSCT

Type de CHSCT	0 enquête	1 enquête	2 enquêtes	3 enquêtes	4 enquêtes	5 enquêtes ou plus
CHSCT ministériel	1	-	-	-	-	-
CHSCT d'administration centrale	1	-	-	-	-	-
CHSCT spéciaux	16	2	3	-	-	-
CHSCT de proximité	34	4	-	-	-	1
CHSCT d'établissement public	25	2	1	-	-	1
CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible	2	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

### 5) Les recours à l'expertise agréée

Au titre de l'article 55 du décret 82-453 les CHSCT, à l'exclusion du CHSCT ministériel, les CHSCT ont la possibilité de demander le recours à l'expertise agréée.

En 2020, 6 ont été formulées dont 5 en établissement public administratif. Aucune de ces demandes n'a fait l'objet d'une saisine de l'ISST pour désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT sur cette démarche.

Le coût de ces expertises s'élève à 194 500 €.

### 6) La saisine des CHSCT par le comité technique

Les comités techniques peuvent saisir les CHSCT placés auprès d'eux. En 2020, 14 saisines de CHSCT ont été enregistrées contre 4 en 2019. L'ensemble de ces saisines a eu lieu au sein des instances d'établissements publics administratifs.

### 7) Les signalements de dangers graves et imminents et droit de retrait

Sur l'ensemble du périmètre, ont été comptabilisés 66 signalements de dangers graves et imminents dont 59 ont fait l'objet d'une inscription sur le registre spécial dédié. Parmi ces signalements, 1 seul, en établissement public administratif, a fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail.

Ces signalements ont été accompagnés dans 36 cas d'invocations du droit de retrait qui ont été jugées fondées dans 21 cas.

Les motifs invoqués pour les situations où le droit de retrait a été jugé fondé sont :

- Incompatibilité entre l'état de santé d'un agent et la conduite d'un véhicule de service (1 fois),
- Insécurité rencontrée lors de déplacements nocturnes d'agents en zone portuaire (1 fois pour 4 agents),
- Non-respect, par un collègue, du port du masque anti projection en contexte de pandémie (1 fois),
- Difficultés du port, en période de vigilance canicule de niveau rouge, du masque anti projection (1 fois pour 15 agents).

Les motifs invoqués pour les situations où le droit de retrait n'a pas été jugé fondé :

- Refus de participer pour raison médicale à une formation sécurité obligatoire (1 fois),
- Défaut d'aménagement des locaux et dangerosité des produits utilisés en contexte sanitaire (1 fois),
- Non-respect des garanties minimales (1 fois),
- Danger lié au retard de clôture d'un chantier de nuit (1 fois),
- Non-respect des distanciations physiques (2 fois),
- État des véhicules d'intervention et du matériel pour se protéger en période de pandémie (1 fois 8 agents),
- Défaut de ménage et de désinfection des locaux en période de pandémie (1 fois).

## 8) Les registres santé et sécurité au travail – RSST

A l'exclusion d'un établissement public hébergé dans les locaux de la Défense qui a déclaré ne pas en disposer, tous les services ou établissements publics administratifs indiquent s'être dotés d'un registre santé et sécurité au travail.

Les RSST de 17 de ces entités n'ont pas fait l'objet de la moindre annotation. S'agissant des registres annotés dans les autres services, les informations qui y ont été portées ont conduit à 468 présentations en CHSCT.

## 9) Les documents reçus, les consultations, les études et les avis

Les CHSCT ont reçu 19 rapports d'Inspecteurs santé et sécurité, 37 lettres de cadrage d'assistants ou conseillers prévention, 95 rapports annuels de médecins du travail et aucun signalement de refus par l'administration d'aménagement de poste.

S'agissant de l'information des instances de la survenue de l'intégralité des accidents du travail et des maladies professionnelles, 87% des CHSCT le sont systématiquement et 8% partiellement. Seuls 3% des CHSCT ne sont pas informés de la survenue de ces événements. Cette situation concerne un service déconcentré, un service ultramarin et une direction territoriale d'établissement public administratif.

Les consultations de CHSCT sur des projets par type de CHSCT

Type de projets	Nombre de projets sur lesquels les CHSCT ont été consultés en 2020
Projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	139
Projets importants d'introduction de nouvelles technologies	30
Projets de règlements et de consignes	286
Mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	8

Les documents reçus et étudiés par les CHSCT

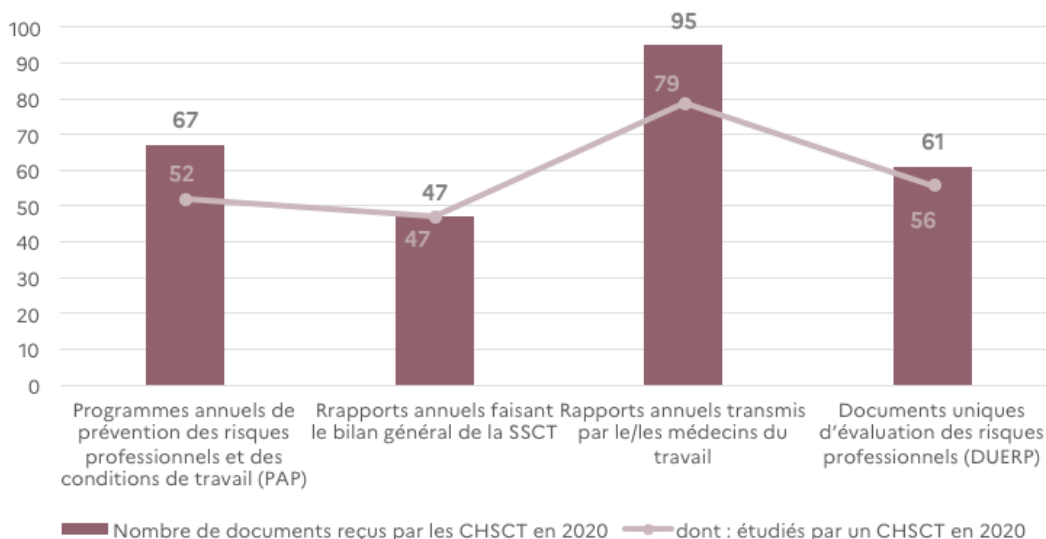
Type de documents	Nombre de documents reçus par les CHSCT en 2020	dont : étudiés par un CHSCT en 2020
Programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (PAP)	67	52
Rapports annuels faisant le bilan général de la SSCT	47	47
Rapports annuels transmis par le/les médecins du travail	95	79
Documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	61	56





Parmi les 52 PAP étudiés par les divers CHSCT, 48 intégraient la prévention des risques de troubles musculo squelettiques et/ou la prévention du risque d'exposition aux CMR et 48 intégraient la prévention des risques psychosociaux.

### Comparatif des documents reçus par les CHSCT par rapport à ceux étudiés



De la même façon, parmi les 56 DUERP étudiés par les divers CHSCT, 53 intégraient l'évaluation des risques de survenue des troubles musculo squelettiques et/ou celle du risque d'exposition aux CMR et 51 intégraient l'évaluation des risques psychosociaux.

### L'étude des DUERP par type de CHSCT

Type de CHSCT	0 DUERP	1 DUERP	2 à 4 DUERP	5 DUERP ou plus
CHSCT ministériel	1	-	-	-
CHSCT d'Administration centrale	1	-	-	-
CHSCT spéciaux	12	10	-	-
CHSCT de proximité	6	33	-	-
CHSCT d'établissement public	16	13	-	-
CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible	1	-	-	-
<b>Ensemble</b>	<b>37</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

L'ensemble des CHSCT est amené à rendre des avis en séance plénière, avis suivis à chaque fois par un vote. En 2020, 740 avis ont été rendus contre 511 en 2019.



## 10) Les suites données aux propositions de mesures formulées par les CHSCT

De la même façon, le médecin du travail est force de proposition en matière de mesures de prévention notamment en ce qui concerne les aménagements de postes. Les médecins du travail ont, comme en 2019, formulé près de 650 propositions d'aménagements de poste de travail.

Les CHSCT peuvent également proposer des mesures de prévention. En 2020, l'ensemble des CHSCT a soumis 201 propositions soit un niveau proche de celui de 2019 où 197 propositions avaient été comptabilisées.

Mesures proposées en 2020 par les CHSCT					Total des mesures proposées
acceptées et mises en œuvre en 2020	acceptées mais non encore mises en œuvre au 31/12/2020	refusées en 2020	en cours ou sans suite au 31/12/2020	pour lesquelles l'information n'est pas disponible	
169	24	6	2	0	201

Parmi les mesures proposées par les CHSCT, 43 intégraient le risque RPS, 12 les TMS et 7 les CMR.

### Les suites données aux propositions d'aménagements de poste de travail

Nombre d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail en 2020	Dont : Acceptés et mis en œuvre par l'administration	Acceptés et non encore mis en œuvre par l'administration	Non encore acceptés	Refusés et signalés aux CHSCT	Pour lesquels l'information non disponible
649	609	38	1	0	1

Enfin, conformément à l'article 54 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, les CHSCT ont la possibilité de demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité exposerait les agents de son ressort à des nuisances particulières. Cette procédure a été mise en œuvre 2 fois en 2020 pour 2 services déconcentrés.

## 7-F Les agents placés en retraite pour invalidité



Les chiffres communiqués concernent les brevets de pension concédés en 2020 au titre de l'invalidité.

Les données concernent les fonctionnaires en poste :

- dans les 3 ministères MTE-MCTRCT-MM,
- dans les établissements publics sous tutelle de ces ministères, hors DGAC,
- en position de mise à disposition,
- en position de détachement s'agissant des fonctionnaires.

Elles concernent également les OPA ainsi que les ex-OPA intégrés en collectivité, dont les dossiers de retraite et liquidation directe sont toujours instruits au bureau des

pensions pour la partie de leur carrière effectuée au service de l'État.

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

Elles ne concernent pas non plus les agents ayant démissionné ou radiés des cadres avant ouverture de leurs droits à pension par le passé.

Les pensions civiles d'invalidité sont instruites par le bureau des pensions sur la base des dossiers constitués par les services, puis transmises au Service des Retraites de l'État pour co-décision et liquidation par leurs soins, et au Fonds Spécial de Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État pour les OPA.

Au titre de 2020, les données sont les suivantes :

Fonctionnaires	Femmes	Hommes	Total
Pensions civiles d'invalidité	33 dont 1 active	45 dont 13 actifs	78 dont 14 actifs (18%)
Réversions décès d'agents en activité	13	48 dont 13 actifs	61 dont 13 actifs (21%)
Révisions	3	10 dont 4 actifs	13 dont 4 actifs (31%)
Total	49 dont 1 active	103 dont 30 actifs	152 dont 31 actifs (20%)



Pour mémoire, sont rappelées ci-dessous les données liées à l'invalidité des fonctionnaires issues des bilans sociaux des 3 années précédentes :

Années	Pensions Invalidités + Réversions suite à décès en activité	Observations
2019	150	66 % concernent des personnels actifs. Les hommes sont majoritaires.
2018	173	23% concernent des personnels actifs. Le taux de départ en invalidité au regard du nombre de départs en pension normale est stable à 8,2 %.
2017	178	23,6% concernent des personnels actifs. Le taux de départs en invalidité au regard du nombre de départs en pension normale est en légère diminution, et s'établit à 8,4 %.

Fonctionnaires	Femmes	Hommes	Total
Pensions civiles d'invalidité	33 dont 1 active	45 dont 13 actifs	78 dont 14 actifs (18%)
Réversions décès d'agents en activité	13	48 dont 13 actifs	61 dont 13 actifs (21%)
Révisions	3	10 dont 4 actifs	13 dont 4 actifs (31%)
<b>Total</b>	<b>49 dont 1 active</b>	<b>103 dont 30 actifs</b>	<b>152 dont 31 actifs (20%)</b>

Pour mémoire, sont rappelées ci-dessous les données liées à l'invalidité des fonctionnaires issues des bilans sociaux des 3 années précédentes :

Années	Pensions Invalidités + Réversions suite à décès en activité	Observations
2019	150	66 % concernent des personnels actifs. Les hommes sont majoritaires.
2018	173	23% concernent des personnels actifs. Le taux de départ en invalidité au regard du nombre de départs en pension normale est stable à 8,2 %.
2017	178	23,6% concernent des personnels actifs. Le taux de départs en invalidité au regard du nombre de départs en pension normale est en légère diminution, et s'établit à 8,4 %.

OPA	Femmes	Hommes	Total
OPA État-Pensions d'invalidité	0	4	4
OPA État-Liquidations directes	1	3	4
<b>Total État</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Ex-OPA pensions d'invalidité	0	5	5
Ex-OPA liquidations directes	0	1	1
<b>Total ex-OPA</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>14</b>

Il est rappelé que la population des OPA est essentiellement masculine.

S'agissant de la première année de production des données dans ce format, il ne peut être procédé à des comparaisons à l'identique.

Les informations relatives aux OPA de l'État et intégrés en collectivités territoriales :

Années	Pensions d'invalidité et liquidations directes	Observations
2019	10+9	1 femme, 18 hommes
2018	11+7	1 femme, 17 hommes
2017	32+5	37 hommes

## 7-G La médecine de prévention

Conformément aux dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les chefs de service, au sens de l'autorité administrative, veillent à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Pour répondre à leurs obligations en matière de santé au travail, ils s'attachent les services de médecins de prévention, désormais dénommés médecins du travail, soit par le biais de la voie contractuelle pour le recrutement de ces médecins, soit par la voie du conventionnement avec des services de santé au travail ou d'adhésion à des associations en médecine du travail.

Les médecins du travail assurent deux grands types de missions :

- l'action sur le milieu professionnel,
- la surveillance médicale des agents.

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

La nature même de ces missions confère au médecin du travail, de par sa connaissance du milieu professionnel dans lequel il (elle) exerce ses fonctions, un rôle spécifique et essentiel parmi les acteurs de prévention.

Ces dernières années, de même que les autres employeurs privés et publics, les services ministériels sont confrontés à des déficits en recrutement de médecins du travail. Ils connaissent également des difficultés croissantes à pouvoir bénéficier de prestations de services de santé au travail, lesquels sont saturés.

Ce constat qui n'est pas nouveau a conduit le gouvernement à lancer un chantier sur la réforme de la médecine de prévention en lien avec les différents employeurs des 3 fonctions publiques et en concertation avec les organisations syndicales.

Le décret n°2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la Fonction publique d'État, qui modifie le décret du 28 mai 1982, vient ponctuer ces travaux engagés sous l'égide de la DGAFP en 2017.

Les objectifs poursuivis dans le cadre de ce décret de 2020 sont de plusieurs ordres :

- Rapprocher les dispositions applicables dans le secteur public de celles applicables dans le secteur privé,

- Mieux répondre aux difficultés de recrutement des médecins du travail, avec des mesures notamment sur l'attractivité de ce métier,

- Développer la pluridisciplinarité en matière de médecine du travail, en favorisant la constitution, quand c'est possible, de cabinets médicaux,

- Permettre l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, et de nouveaux outils (cf télémédecine), à défaut d'autres solutions.

Certaines dispositions de ce décret sont d'application immédiate et renforcent le rôle du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire (pour celles existantes) qui l'accompagne dans l'exercice de ses missions et la surveillance médicale des agents. C'est ainsi que le nouveau décret étend formellement le rôle de conseiller du médecin du travail à l'évaluation des risques professionnels.

La mise en œuvre d'autres dispositions du décret ne pourra qu'être progressive dans la mesure où elle nécessite d'adapter les moyens budgétaires et humains actuels pour mieux organiser la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État, avec une approche qui s'exerce dans un cadre interministériel, les problématiques rencontrées sur l'ensemble du territoire étant partagées.

Une évolution de la grille de rémunération des médecins du travail est également intervenue, un référentiel interministériel des rémunérations des médecins du travail de la Fonction publique de l'État ayant été validé par le gouvernement, avec une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

En ce qui concerne l'état des lieux sur la médecine de prévention ministérielle, en 2020, 31 médecins du travail sous contrats ministériels sont en exercice et représentent 11 équivalents temps plein (ETP). (En 2019 : 34 médecins, représentaient près de 13 équivalents temps plein)

Dans la continuité des années précédentes, les fins d'activité de médecins du travail faisant, entre autre, valoir leur droit à la retraite en 2020 se poursuivent (3 fins d'activité en 2020).

Aucun recrutement, ni même dans le cadre du dispositif de collaborateur médecin, n'a permis de compenser ces départs.

Toutefois, les nouvelles orientations portées par le décret du 28 mai 1982 modifié, notamment en matière de périodicité de la surveillance médicale, permettent de dégager du temps médical. Le nouveau décret permet, en effet, au médecin du travail de moduler cette fréquence en fonction des particularités de chaque situation et des caractéristiques des activités

exercées. Ainsi, les personnels à risques faisant l'objet actuellement d'une visite annuelle spécifique continueront à en bénéficier dès lors que le médecin du travail se sera prononcé en ce sens.

Il résulte de cette évolution que certains médecins du travail ont accepté d'assurer la reprise d'une partie du périmètre d'exercice de leurs confrères partants.

Par ailleurs, les dispositifs de mutualisation opérationnels, engagés dès 2018 dans le cadre d'une expérimentation conduite au niveau inter-fonction publique et couvrant

des personnels du pôle ministériel jusque là non couverts, associés au recours à des prestations délivrées par des services de santé au travail, contribuent au maintien d'un niveau important de couverture médicale.

Ces différentes modalités de mise en œuvre de la médecine préventive (conventionnement, mutualisation et redéploiement interne) ont permis une progression du taux de couverture au-delà de 83% contre 77% en 2019.

Les principaux chiffres :

### 1) La surveillance médicale des agents des MTE - MCTRCT – MER au 1<sup>er</sup> décembre 2020

	Visite médicale annuelle	Visite médicale quinquennale	Visite médicale à la demande **	Total
2020 *	2 634	1 867	812	5 313
Rappel 2019 *	4 063	2 132	587	6 782

\* En raison de la crise du Covid-19 qui a perturbé la collecte en 2020 des données 2019, ces dernières sont incomplètes.

Pour autant, le nombre total de visites médicales en 2019 est sensiblement plus fort que celui de 2020.

\*\* Toutefois, on observe une hausse significative des visites médicales à la demande des agents.

### 2) La couverture médicale des agents des MTE – MCTRCT – MER au 1<sup>er</sup> décembre 2020

2020	Médecins du travail	Services communs à plusieurs administrations	Services de santé au travail	Associations de santé au travail	Services de santé au travail en agriculture	Non couverts	Total des agents couverts	Total
Nombre d'agents couverts par : (DDT(M) incluses, hors EP)	11 916	5 418	13 589	1 127	1 092	6 323	33 142	39 465
Pourcentage	30,19%	13,73%	34,43%	2,86%	2,77%	16,02%	83,98%	100,00%

### 3) La répartition de la couverture médicale au 1<sup>er</sup> décembre 2020

Par type de services et par type de prestations.

(Chaque pourcentage est calculé par rapport à l'ensemble du périmètre ministériel)

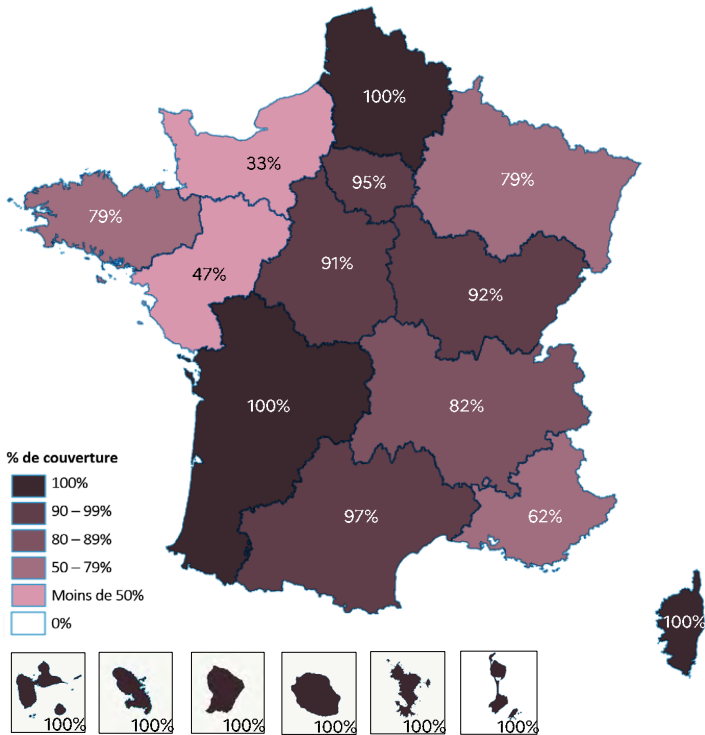
	Couverture médicale internalisée <sup>(1)</sup> Part d'agents couverts	Couverture médicale externalisée <sup>(2)</sup> Part d'agents couverts	Absence de couverture médicale Part d'agents non couverts	% de couverture médicale	% de couverture médicale Rappel 2019
Services déconcentrés (hors DDI)	16,83 %	23,79 %	9,01 %	40,62 %	44,24 %
DDT-DDTM	12,82 %	17,31 %	6,56 %	29,63 %	29,98 %
STC/SCN/Ecoles	0,96 %	1,91 %	0,34 %	2,87 %	3,03 %
Administration centrale	0,09 %	10,77 %	0,11 %	10,86 %	0,25 %
Total	30,20 %	53,78 %	16,02 %	83,98 %	77,50 %

(1) Médecine de prévention assurée par un médecin sous contrat ministériel (31 médecins du travail en exercice pour ce périmètre).

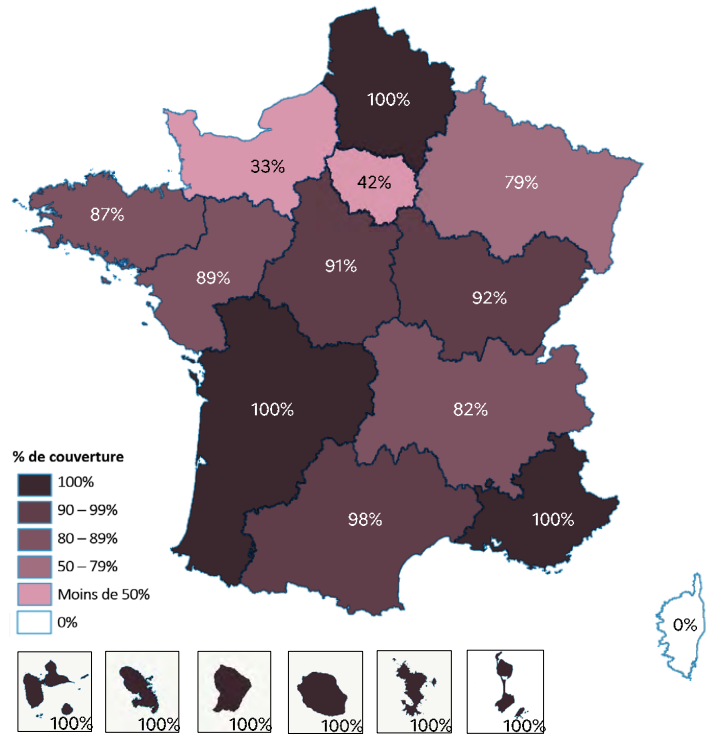
(2) Médecine de prévention assurée par un service de santé au travail, une association en médecine du travail, une autre administration, un EP,...

Par région, photographie de l'évolution 2019-2020

Taux de couverture médicale en 2020



Taux de couverture médicale en 2019



	% d'agents suivis par des MdT sous contrat ministériel	% d'agents suivis par SST ou autres prestataires externes	% de couverture médicale	% de couverture médicale Rappel 2019
Grand Est	9 %	71 %	79 %	79 %
Hauts de France	84 %	16 %	100 %	100 %
Bourgogne – Franche-Comté	16 %	76 %	92 %	92 %
Normandie	4 %	28 %	33 %	33 %
Pays de Loire	5 %	42 %	47 %	89 %
Bretagne	36 %	42 %	79 %	87 %
Nouvelle Aquitaine	58 %	42 %	100 %	100 %
Auvergne – Rhône-Alpes	46 %	36 %	82 %	82 %
Centre Val de Loire	45 %	46 %	91 %	91 %
Occitanie	81 %	17 %	97 %	98 %
Provence Alpes Côte d'Azur	29 %	33 %	62 %	100 %
Île-de-France (hors administration centrale)	0 %	90 %	90 %	91 %
Corse	0 %	100 %	100 %	0 %
Guadeloupe	0 %	100 %	100 %	100 %
Guyane	0 %	100 %	100 %	100 %
Martinique	0 %	100 %	100 %	100 %
Mayotte	0 %	100 %	100 %	100 %
Réunion	0 %	100 %	100 %	100 %
Saint Pierre et Miquelon	0 %	100 %	100 %	100 %
Administration centrale	0 %	99 %	99 %	1 %
<b>Total</b>	<b>30 %</b>	<b>54 %</b>	<b>84 %</b>	<b>77 %</b>

L'organisation de la médecine de prévention dans la fonction publique connaît une période de transition au regard de la réforme induite par le décret du 27 mai 2020 qui, très récente et nécessitant du temps pour la mise en œuvre de certaines de ses dimensions, n'a pas encore d'impact sur la cartographie. Les points les plus notables sont le retour à une couverture médicale à

100% en administration centrale et en Corse ainsi que le taux de couverture de la Normandie qui est bas en 2020 (33%) malgré tous les efforts déployés pour recruter et qui vont se poursuivre.

Le recours aux services de santé au travail reste prépondérant.



#### 4) Les médecins du travail sous contrat ministériel au 1<sup>er</sup> décembre 2020

	Effectifs physiques <sup>(1)</sup>	ETP
Services déconcentrés (hors DDI)	26	5,20
DDT - DDTM	27	4,40
STC / SCN / Ecoles	8	0,55
Services d'administration centrale	6	0,10
Établissements publics sous tutelle ministérielle	9	0,85
<b>Nombre de médecins du travail en exercice au 1<sup>er</sup> décembre 2020</b>	<b>31</b>	<b>11,10</b>
Rappel 2019	34	12,80
Rappel 2018	34	11,50

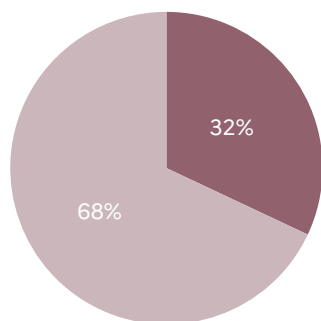
(1) MdT = médecin du travail :

- Un MdT peut intervenir, pour une même région, dans plusieurs services.
- Un MdT peut couvrir un service sur plusieurs régions et/ou départements.
- Plusieurs MdT peuvent intervenir dans un même service.

#### 5) La répartition des médecins selon leur quotité de travail de 2018 à 2020

Quotité de travail	2018		2019		2020	
	Nb de MdT	%	Nb de MdT	%	Nb de MdT	%
< à 20%	8	23,53 %	7	20,59 %	7	22,58 %
De 20% à < à 40%	10	29,41 %	10	29,41 %	9	29,03 %
De 40% à < à 60%	8	23,53 %	6	17,65 %	6	19,35 %
De 60% à < à 80%	6	17,65 %	8	23,53 %	8	25,81 %
De 80% à < à 100%	2	5,88 %	2	5,88 %	0	0,00 %
100%	0	0,00 %	1	2,94 %	1	3,23 %
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100,00 %</b>	<b>34</b>	<b>100,00 %</b>	<b>31</b>	<b>100,00 %</b>

#### 6) Médecins du travail sous contrat ministériel : la parité femmes / hommes

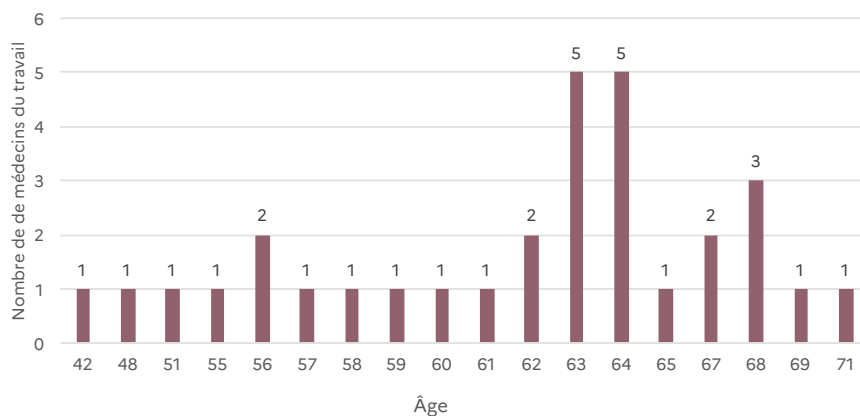


■ Femmes ■ Hommes

Rappel des années antérieures :

- 2018 et 2019 : 71 % de femmes, et 29 % d'hommes,
- 2017 : 73 % de femmes, et 27 % d'hommes.

#### 7) Médecins du travail sous contrat ministériel : la pyramide des âges



La moyenne d'âge des médecins du travail (MdT) est de 61,45 ans en 2020. Sur les 31 médecins du travail en exercice, plus de 70% ont 60 ans et plus.







# 8

## L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Services : DREAL, DEAL, DIR, DIRM, DM, DTAM, SAM, AC, STC, SCN (hors DDI)

Etablissements publics :

- Agence nationale de l'habitat (ANAH),
- Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS),
- Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT),
- Agence nationale pour la garantie du droit des mineurs (ANGDM),
- Agences de l'eau : de l'Adour-Garonne, de l'Artois-Picardie, de la Loire-Bretagne, du Rhin-Meuse, du Rhône-Méditerranée et Corse, de la Seine-Normandie,
- Caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS),
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA),
- Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres,
- École nationale des ponts et chaussées (ENPC),
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE),
- École nationale supérieure maritime (ENSM),
- Établissement national des invalides de la marine (ENIM),
- Établissement public du Marais poitevin (EPMP),
- Institut national de l'information géographique et forestière (IGN),
- Université Gustave Eiffel (UGE),
- Météo-France,
- Office Français de la Biodiversité (OFB),
- Parc amazonien de Guyane,
- Parcs nationaux des Cévennes, des Écrins, de Forêts, de la Guadeloupe, du Mercantour, de Port-Cros, des Pyrénées, de la Réunion, de la Vanoise, des Calanques,
- Voies navigables de France (VNF).

Pour les services, le taux de réponse global à l'enquête sur le temps de travail 2020 est de 98 %. Il est de 84 % pour les établissements publics.



## 8-A L'organisation et les cycles de travail

### 8-A-1 La répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon les cycles de travail RSU/BSM



En 2020, sur les effectifs des services répartis entre les cycles, l'horaire variable est majoritaire (64 % des agents). Le cycle à horaire fixe représente environ 23 % des effectifs, le régime de décompte en jours 3 % et les autres cycles (pluri-hebdomadaire et annuel) 7 %.

Rappel : En 2019, l'horaire variable était le cycle de travail de 73 % des agents, le cycle à horaire fixe représentait environ 17 % des effectifs, le régime de décompte en jours 4 % et les autres cycles (pluri-hebdomadaire et annuel) représentaient 6 % des effectifs.

#### Répartition des effectifs selon les cycles de travail

Service	Cycle horaire variable	Cycle horaire fixe	Régime de décompte en jours	Autres cycles (Pluri-hebdo et annuel)
DREAL	6 981	805	293	36
DEAL	784	181	10	0
DIR	2 461	3 574	28	1 487
DIRM/DM	540	493	72	85
SAM	9	17	9	40
Services déconcentrés	10 775	5 070	412	1 648
Adm. Centrale	3 465	85	361	1
<b>Total des services</b>	<b>14 240</b>	<b>5 155</b>	<b>773</b>	<b>1 649</b>

### 8-A-2 La répartition des modalités en pourcentage par groupe de services

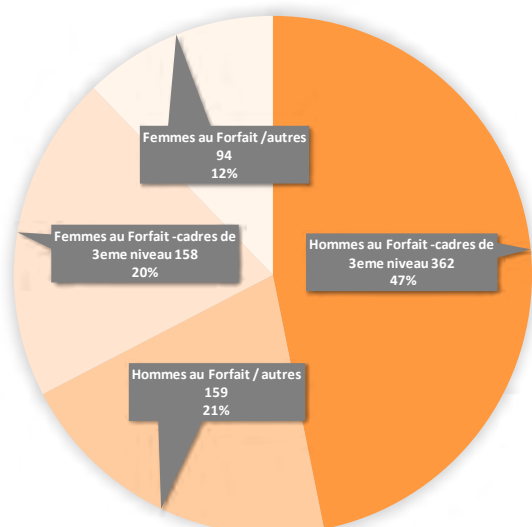
#### Répartition des modalités en pourcentage par groupe de services (agents en horaire variable)

	Modalité 2 bis : 36h/semaine		Modalité 3 bis : 37h/semaine		Modalité 4 bis : 38h30/semaine	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DREAL	3 %	3 %	3 %	2 %	45 %	44 %
DEAL	4 %	8 %	7 %	7 %	32 %	42 %
DIR	3 %	5 %	1 %	0 %	30 %	61 %
DIRM/DM	1 %	0 %	1 %	0 %	35 %	63 %
SAM	0	0 %	9	0	33 %	67 %
AC	6 %	4 %	4 %	2 %	45 %	40 %
<b>Total services</b>	<b>4 %</b>	<b>4 %</b>	<b>3 %</b>	<b>2 %</b>	<b>41 %</b>	<b>47 %</b>

#### Répartition des modalités en pourcentage par groupe de services (agents en horaire fixe)

	Modalité 1 : 36h/semaine sur 4,5 jours		Modalité 2: 36h		Modalité 3: 37h		Modalité 4: 38h30	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DREAL	0 %	0 %	3 %	5 %	2 %	1 %	40 %	48 %
DEAL	4 %	82 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
DIR	1 %	49 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	49 %
DIRM/DM	0 %	2 %	0 %	0 %	1 %	5 %	22 %	70 %
SAM	0 %	0 %	0 %	0 %	6 %	41 %	18 %	35 %
AC	0 %	0 %	14 %	31 %	1 %	2 %	27 %	52 %
<b>Total services</b>	<b>0 %</b>	<b>37 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>	<b>0 %</b>	<b>1 %</b>	<b>10 %</b>	<b>49 %</b>





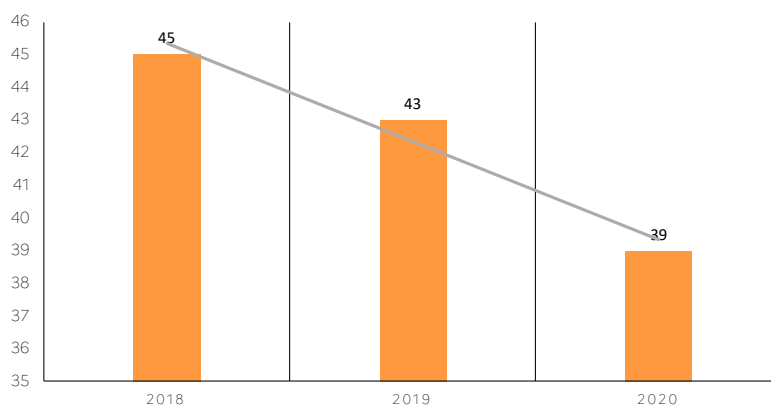
Pour rappel, les cadres de 3e niveau dont les fonctions sont listées ci-dessous sont obligatoirement soumis au forfait :

- Secrétaire général du ministère,
- membres du conseil général de l'environnement et du développement durable,
- membres des cabinets ministériels,
- en administration centrale : directeurs généraux, directeurs et adjoints, chefs de service, sous-directeurs,
- chefs de services techniques centraux, chefs de service à compétence nationale,
- en services déconcentrés : chef d'un service déconcentré, directeurs régionaux délégués,
- emplois assimilés de même niveau que les emplois mentionnés ci-dessus disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail.

### 8-A-3 Les écrêtements

Pour mémoire : en raison de la crise sanitaire, les agents ont été placés en télétravail une grande partie de l'année avec des modalités de suivi du temps impactées par les outils disponibles. Par conséquent, cette question était facultative dans l'enquête portant sur l'année 2020.

#### Évolution de l'écrêtement par agents concernés entre 2018 et 2020 (services)



Sur l'ensemble des services ayant répondu à l'enquête, le taux de réponse aux questions relatives aux écrêtements, qui étaient facultatives au regard de la crise sanitaire liée à la Covid-19, est de 61 %. Sur l'ensemble des établissements publics ayant répondu à l'enquête, ce taux de réponse est de 75 %.

On constate en 2020, une diminution des heures écrêtées qui peut en partie s'expliquer par la crise sanitaire. En effet, du fait de la généralisation du télétravail pour les agents dont les missions étaient télétravaillables (ou d'un taux d'autorisations spéciales d'absence exceptionnel pour certaines missions non télétravaillables), un moindre nombre d'agents se sont vus comptabiliser un crédit d'heures supérieur à 12 heures à la fin du cycle de référence (mois).

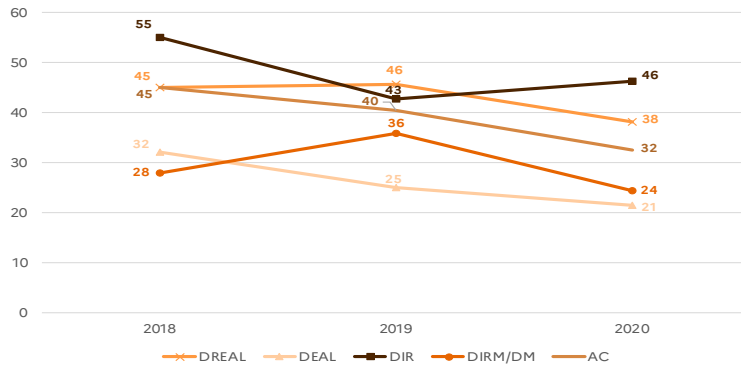
En 2020, sur le périmètre des services (hors établissements publics), le nombre total d'heures écrêtées est de 222 042 heures.

5735 agents ont été écrêtés (soit 42 % de l'effectif physique).

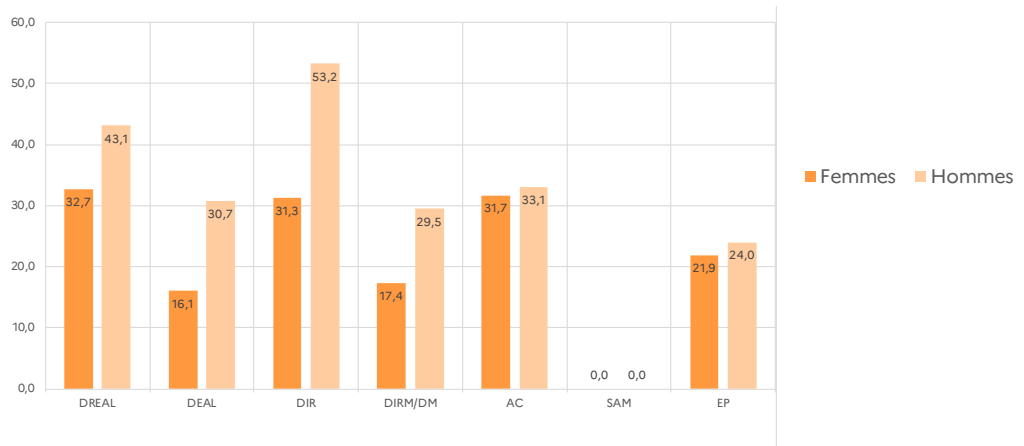
La moyenne est de 39 heures annuelles par agent concerné en 2020 (environ 3 heures 15 par mois), 16 heures annuelles par agent (environ 1 heure 20 par mois).



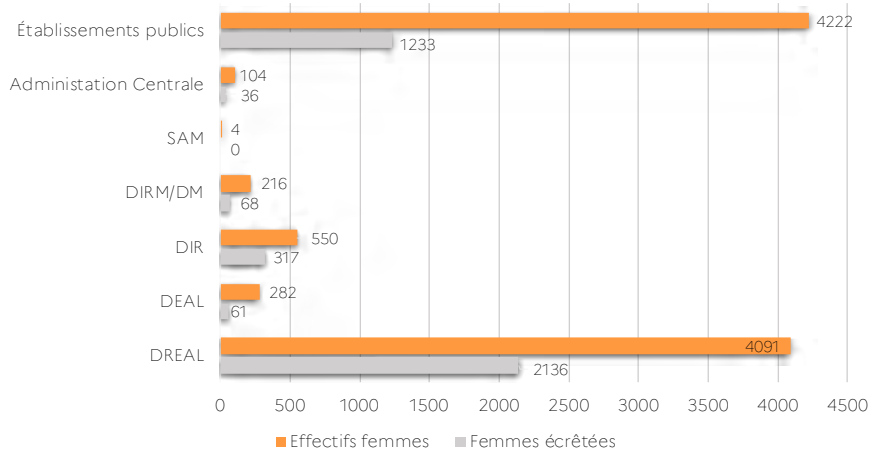
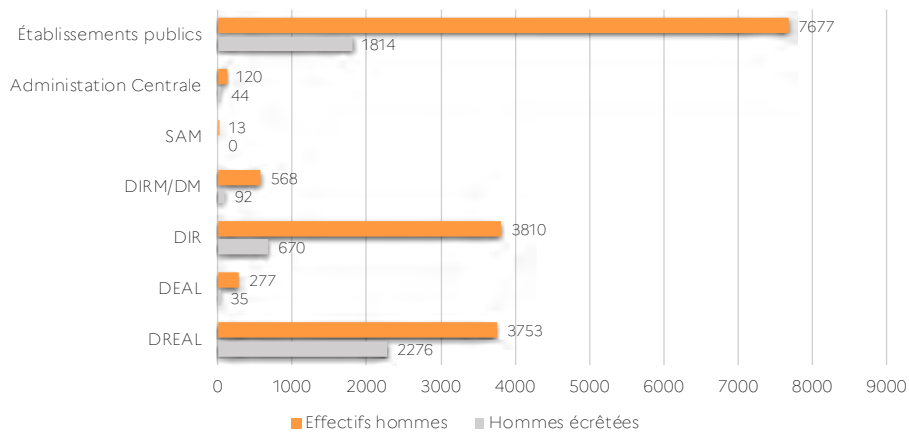
## Moyenne annuelle des heures écartées par service et agent concerné



## Nombre d'heures annuelles écartées par agent concerné



## Proportion d'agents écartés en 2020



## 8-A-4 Les recours de droit à l'annualisation du temps de travail

Tranche d'âge	Métier	Catégorie A+		Total Catégorie A+	Catégorie A		Total Catégorie A
		F	H		F	H	
de 25 à 29 ans	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	1	0	1
	CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	0	0
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	0	0	0
	NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0
	RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	0	0
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	1	1
Non Renseigné	0	0	0	0	0	0	
<b>Total de 25 à 29 ans</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
de 30 à 34 ans	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	1	0	1
	AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	0	0	0
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	0	0
	CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	1	1
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	1	1	2	8	3	11
	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	0	0	0	0	0
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	0	10	5	15
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	0	2	2
	LABORATOIRES	0	0	0	0	0	0
	NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0
	RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0
	SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	0	1	0	1
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	2	0	2
TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0	
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	15	8	23	
Non Renseigné	0	0	0	6	5	11	
<b>Total de 30 à 34 ans</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>67</b>
de 35 à 39 ans	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0
	AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	1	0	1
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	1	0	1
	CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	0	0
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	1	1	12	4	16
	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	0	0	0	0	0
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	0	7	5	12
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	2	2	4
	LABORATOIRES	0	0	0	0	0	0
	NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0
	RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	1	0	1
	SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	0	2	0	2
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	1	0	1
TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0	
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	16	11	27	
Non Renseigné	2	0	2	21	5	26	
<b>Total de 35 à 39 ans</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>64</b>	<b>27</b>	<b>91</b>
de 40 à 44 ans	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	1	0	1
	AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	0	1	1
	CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	0	0
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	9	2	11
	ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE	0	0	0	2	0	2
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	0	3	1	4
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	0	0	0
	LABORATOIRES	0	0	0	0	0	0
	RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	3	0	3
	SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	0	1	0	1
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	2	2
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	12	2	14
Non Renseigné	0	0	0	7	1	8	
<b>Total de 40 à 44 ans</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>47</b>



Catégorie B		Total Catégorie B	Catégorie C		Total Catégorie C	OPA		Total OPA	Total F	Total H	Total général
F	H		F	H		F	H				
0	0	0	3	0	3	0	0	0	4	0	4
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	2
2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	1	3
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
2	1	3	8	1	9	0	0	0	11	2	13
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1	0	1	2	0	2	0	0	0	3	0	3
3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	1	4
0	2	2	0	0	0	0	0	0	9	6	15
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
10	2	12	0	0	0	0	1	1	20	8	28
4	0	4	2	0	2	0	0	0	6	0	6
1	2	3	3	0	3	0	0	0	4	4	8
2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
1	0	1	3	0	3	0	0	0	4	0	4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	3
0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	3	3
18	5	23	0	0	0	0	0	0	33	13	46
5	1	6	4	2	6	0	0	0	15	8	23
<b>50</b>	<b>15</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>117</b>	<b>46</b>	<b>163</b>
6	2	8	17	0	17	0	0	0	23	2	25
1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2
2	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0	3
2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1	3
0	1	1	0	0	0	0	0	0	12	6	18
1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
6	5	11	0	0	0	0	0	0	13	10	23
1	1	2	3	0	3	0	0	0	4	1	5
0	1	1	1	1	2	0	0	0	3	4	7
0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1	3
4	1	5	3	0	3	0	0	0	8	1	9
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
1	1	2	0	0	0	0	0	0	2	1	3
0	1	1	0	3	3	0	2	2	0	6	6
28	10	38	3	0	3	2	1	3	49	22	71
5	7	12	7	0	7	0	0	0	35	12	47
<b>59</b>	<b>35</b>	<b>94</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>161</b>	<b>70</b>	<b>231</b>
1	0	1	6	0	6	0	0	0	8	0	8
1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3
0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3
1	0	1	0	0	0	0	0	0	10	2	12
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
2	4	6	0	0	0	0	0	0	5	5	10
1	1	2	1	0	1	0	0	0	2	1	3
1	1	2	0	1	1	0	0	0	1	2	3
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1	0	1	2	0	2	0	0	0	6	0	6
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3
0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
9	2	11	2	1	3	1	0	1	24	5	29
8	3	11	0	1	1	0	0	0	15	5	20
<b>25</b>	<b>17</b>	<b>42</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>75</b>	<b>31</b>	<b>106</b>



Tranche d'âge	Métier	Catégorie A+		Total Catégorie A+	Catégorie A		Total Catégorie A
		F	H		F	H	
de 45 à 49 ans	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	0	0
	CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	0	0
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	0	1	1
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	1	0	1	1	1	2
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0
	NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0
	RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	1	0	1
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	1	0	1
Non Renseigné	0	0	0	1	1	2	
<b>Total de 45 à 49 ans</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
de 50 à 54 ans	AFFAIRES JURIDIQUES	0	0	0	0	0	0
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	1	1
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	0	0	1	1
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	1	1
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	3	3
Non Renseigné	0	0	0	0	0	0	
<b>Total de 50 à 54 ans</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
de 55 à 59 ans	Non Renseigné	0	0	0	0	0	0
<b>Total de 55 à 59 ans</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
de 60 à 64 ans	NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0
<b>Total de 60 à 64 ans</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>150</b>	<b>70</b>	<b>220</b>





Catégorie B		Total Catégorie B	Catégorie C		Total Catégorie C	OPA		Total OPA	Total F	Total H	Total général
F	H		F	H		F	H				
0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	3	3	0	0	0	0	0	0	2	4	6
1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	2
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1	2	3	1	0	1	0	0	0	3	2	5
0	1	1	0	2	2	0	1	1	1	5	6
<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>26</b>
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>147</b>	<b>79</b>	<b>226</b>	<b>75</b>	<b>17</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>379</b>	<b>174</b>	<b>553</b>



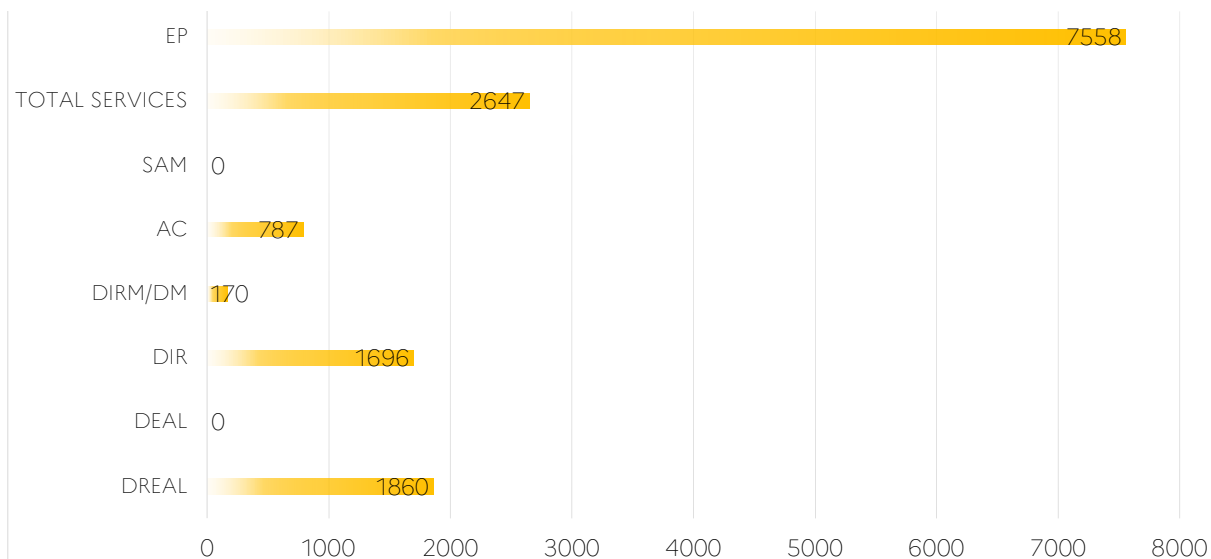
## 8-A-5 L'existence d'une charte des temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre 2020

Liste des services ayant adopté une charte des temps : Administration centrale\*, DIR Massif central, DIR Méditerranée, DIRM Nord Atlantique Manche Ouest, DREAL Hauts-de-France, DREAL Nouvelle Aquitaine, DREAL Pays de la Loire, ENTE, STRMTG.

Liste des établissements publics ayant adopté une charte des temps : Agence de l'eau Adour Garonne, Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse, Agence de l'eau Seine Normandie, ANAH, ANCOLS, ANCT, ANGDM, CEREMA, ENIM, IFSTTAR Université Gustave Eiffel, IGN, Parc national de la Guadeloupe, Parc national des Calanques, Parc national des Cévennes, Parc National de Forêts, Parc national des Pyrénées.

\*Il est à noter qu'au sein de l'administration centrale, les chartes des temps sont élaborées au niveau de chaque direction. Ces directions ne sont pas toutes dotées d'une charte des temps mais les travaux sont en cours sachant que, par note de la Secrétaire générale du 5 avril 2021, il a été rappelé aux services la nécessité d'élaborer, en concertation avec leurs comités techniques, une charte locale relative à la maîtrise du temps de travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, déclinant le cadre ministériel d'élaboration d'une charte des temps diffusé fin 2019. Cette action qui a été perturbée en 2020 par la crise sanitaire devait être réalisée en 2021.

Nombre d'agents couverts par une charte des temps par service

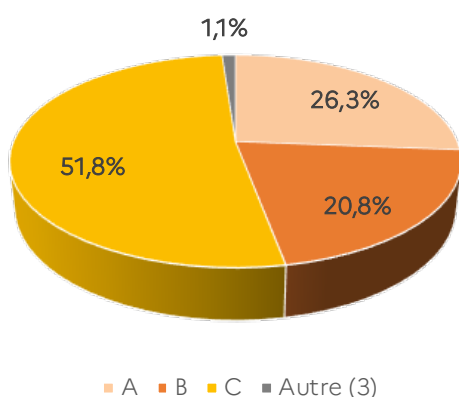


## 8-B - Les astreintes et interventions

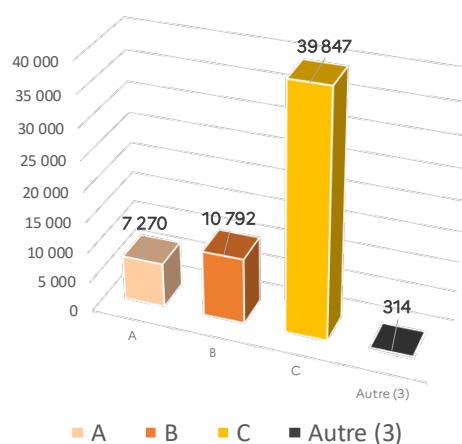
(Note méthodologique : Les données présentées ne concernent que celles qui sont renseignées, à défaut, elles sont identifiées sous l’item « non renseigné ».)

### 8-B-1- Les agents ayant perçu une indemnité d’astreinte et le nombre de paiements d’indemnités versés

Part des agents ayant perçu une indemnité d’astreinte par catégorie



Nombre de paiements d’indemnités d’astreinte par catégorie



Catégorie statutaire/ Tranche d’âges	Nombre de paiements d’indemnités d’astreinte <sup>(1)</sup>			Nombre d’agents <sup>(2)</sup>		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	<b>1 885</b>	<b>5 385</b>	<b>7 270</b>	<b>740</b>	<b>1 579</b>	<b>2 319</b>
Moins de 29 ans	60	165	225	20	52	72
30 à 39 ans	362	661	1 023	152	218	370
40 à 49 ans	798	1 681	2 479	317	495	812
50 ans et plus	665	2 878	3 543	251	814	1 065
<b>B</b>	<b>786</b>	<b>10 006</b>	<b>10 792</b>	<b>183</b>	<b>1 652</b>	<b>1 835</b>
Moins de 29 ans	64	114	178	14	22	36
30 à 39 ans	154	1 186	1 340	37	193	230
40 à 49 ans	310	3 280	3 590	71	533	604
50 ans et plus	258	5 426	5 684	61	904	965
<b>C</b>	<b>872</b>	<b>38 975</b>	<b>39 847</b>	<b>108</b>	<b>4 470</b>	<b>4 578</b>
Moins de 29 ans	67	1 512	1 579	8	200	208
30 à 39 ans	198	7 546	7 744	25	849	874
40 à 49 ans	327	13 126	13 453	37	1 485	1 522
50 ans et plus	280	16 791	17 071	38	1 936	1 974
<b>Autre <sup>(3)</sup></b>	<b>65</b>	<b>249</b>	<b>314</b>	<b>25</b>	<b>76</b>	<b>101</b>
Moins de 29 ans	19	50	69	5	18	23
30 à 39 ans	20	92	112	10	24	34
40 à 49 ans	9	43	52	5	12	17
50 ans et plus	17	64	81	5	22	27
<b>Total général</b>	<b>3 608</b>	<b>54 615</b>	<b>58 223</b>	<b>1 056</b>	<b>7 777</b>	<b>8 833</b>

Source Observatoire des retours de paye (ORPa)

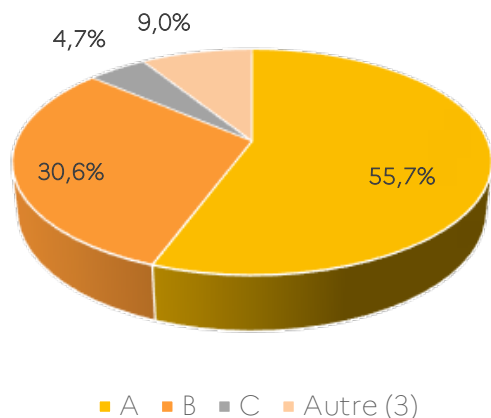
(1) Les indemnités d’astreinte telles que comptabilisées correspondent au nombre de paiements d’indemnités d’astreinte sur l’année 2020. Ces indemnités peuvent correspondre à une ou plusieurs astreintes réalisées. Du fait du décalage entre le service fait et le calendrier de la paye, ces indemnités rémunérées correspondent à des indemnités d’astreinte donnant lieu à indemnisation pour la période de novembre 2019 à octobre 2020.

(2) Un agent est comptabilisé dès lors qu’au moins une astreinte est réalisée.

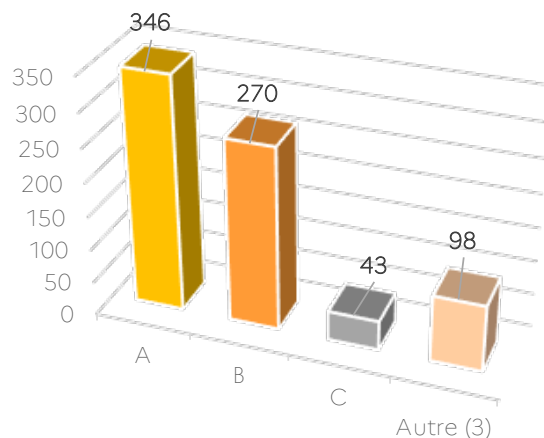
(3) Catégorie statutaire non connue en paye (contrats courts, vacataires, ...)

## 8-B-2 - Les agents ayant perçu une indemnité d'intervention et le nombre de paiements versés

Part des agents ayant perçu une indemnité d'intervention par catégorie



Nombre de paiements d'indemnités d'interventions par catégorie



	Nombre de paiements d'indemnités d'interventions <sup>(1)</sup>			Nombre d'agents <sup>(2)</sup>		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	<b>80</b>	<b>266</b>	<b>346</b>	<b>68</b>	<b>143</b>	<b>211</b>
Moins de 29 ans	2	17	19	2	7	9
30 à 39 ans	14	57	71	12	25	37
40 à 49 ans	37	81	118	31	44	75
50 ans et plus	27	111	138	23	67	90
<b>B</b>	<b>37</b>	<b>233</b>	<b>270</b>	<b>17</b>	<b>99</b>	<b>116</b>
Moins de 29 ans	0	1	1	0	1	1
30 à 39 ans	11	14	25	4	9	13
40 à 49 ans	8	107	115	2	39	41
50 ans et plus	18	111	129	11	50	61
<b>C</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>18</b>
30 à 39 ans	1	0	1	1	0	1
40 à 49 ans	0	13	13	0	3	3
50 ans et plus	9	20	29	3	11	14
<b>Autre <sup>(3)</sup></b>	<b>33</b>	<b>65</b>	<b>98</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>
Moins de 29 ans	11	20	31	4	5	9
30 à 39 ans	17	17	34	8	5	13
40 à 49 ans	4	17	21	4	4	8
50 ans et plus	1	11	12	1	3	4
<b>Total général</b>	<b>160</b>	<b>597</b>	<b>757</b>	<b>106</b>	<b>273</b>	<b>379</b>

Source Observatoire des retours de paye (ORPa)

(1) Les indemnités d'intervention telles que comptabilisées correspondent au nombre de paiements d'indemnités d'intervention sur l'année 2020. Du fait du décalage entre le service fait et le calendrier de la paye, ces indemnités correspondent à des indemnités d'intervention donnant lieu à indemnisation pour la période de novembre 2019 à octobre 2020. Ces indemnités correspondent à une ou plusieurs interventions réalisées.

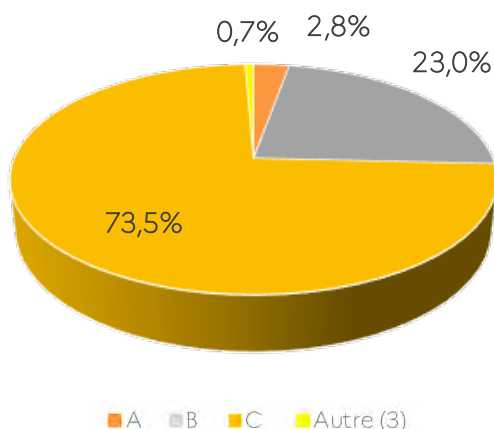
(2) Un agent est comptabilisé dès lors qu'au moins une astreinte est réalisée.

(3) Catégorie statutaire non connue en paye (contrats courts, vacataires, ...)

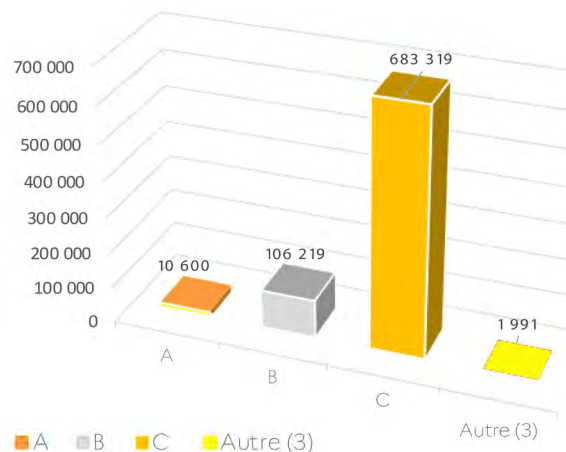


## 8-C - Les agents indemnisés pour la réalisation d'heures supplémentaires et les heures effectuées

Part des agents ayant perçu une indemnité d'astreinte par catégorie



Nombre de paiements d'indemnités d'astreinte par catégorie



Catégorie statutaire/ Tranche d'âge	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et indemnisées <sup>(1)</sup>			Nombre d'agents <sup>(2)</sup>		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	458	10 142	10 600	7	157	164
30 à 39 ans	-	215	215	0	5	5
40 à 49 ans	15	2 298	2 313	3	32	35
50 ans et plus	442	7 630	8 072	4	120	124
B	3 389	102 830	106 219	63	1 267	1 330
Moins de 29 ans	78	852	930	4	16	20
30 à 39 ans	359	9 721	10 080	11	151	162
40 à 49 ans	1 503	29 787	31 289	25	377	402
50 ans et plus	1 449	62 471	63 920	23	723	746
C	10 345	672 973	683 319	99	4 162	4 261
Moins de 29 ans	913	21 861	22 774	8	191	199
30 à 39 ans	2 620	126 260	128 880	22	796	818
40 à 49 ans	4 333	225 867	230 200	33	1 378	1 411
50 ans et plus	2 480	298 986	301 466	36	1 797	1 833
Autre <sup>(3)</sup>	20	1 971	1 991	1	38	39
Moins de 29 ans	-	190	190	0	11	11
30 à 39 ans	20	904	924	1	13	14
40 à 49 ans	-	451	451	0	8	8
50 ans et plus	-	426	426	0	6	6
Total général	14 212	787 917	802 129	170	5 624	5 794

## 8 D - Le télétravail et travail à distance

Le Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 a modifié le Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. L'année 2020 a connu un fort impact sur l'organisation du travail et plus particulièrement sur le télétravail, eu égard au contexte de crise sanitaire. Réaliser le bilan annuel relatif au télétravail n'a pas été jugé pertinent.

## 8-E - La quotité de travail

(Note méthodologique : les données présentées ne concernent que celles qui sont renseignées, à défaut, elles sont identifiées sous l'item « non renseigné ». En revanche, les temps partiels pour lesquels les données ne sont pas renseignées n'ont pas été intégrées au présent document.)

### Nombre total d'agents en fonction

Sexe	A+	A	B	C	OPA	Total 2020
Femmes	511	4 552	6 380	4 769	46	16 258
Hommes	882	5 372	7 323	6 210	965	20 752
Total	1 393	9 924	13 703	10 979	1 011	37 010

### 8-E-1 - Les effectifs sur emploi à temps complet selon la quotité de travail par catégorie, filière et âge

#### 8-E-1-1 Les agents à temps plein

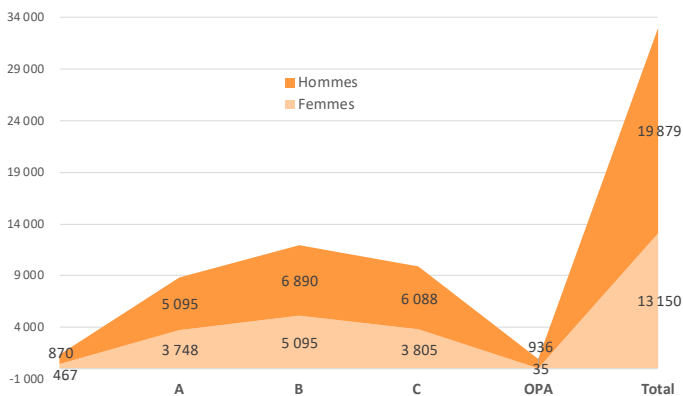
D'une façon générale, il peut être observé que la quotité de travail à temps plein concerne :

- 62,08% d'hommes de cat A+,
- 57,62% d'hommes de cat A,
- 57,49% d'hommes de cat B,
- 61,54% d'hommes de cat C,
- 96,40% d'hommes corps OPA.

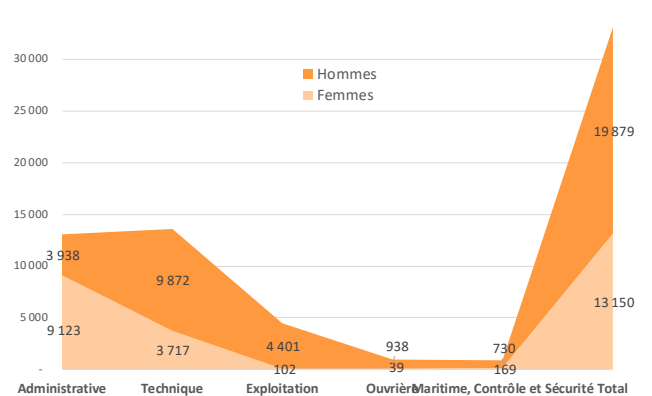
Globalement, les hommes représentent 60,19% des agents à temps plein, avec le découpage suivant par filière :

- Administrative : 69,85% de femmes,
- Technique : 72,65% d'hommes,
- Exploitation : 96,01% d'hommes,
- Ouvrière : 97,73% d'hommes et que la cat C,
- Maritime, Contrôle et Sécurité : 81,20% d'hommes.

#### Les effectifs physiques à temps plein par catégorie



#### Les effectifs physiques à temps plein par filière





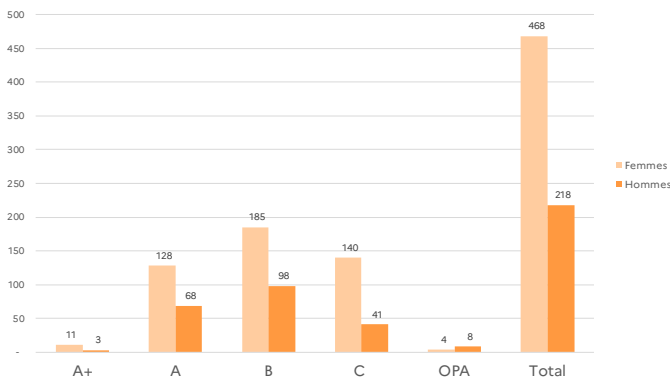
### 8-E-1-2 Les agents à temps partiel de droit

Un agent peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire qu'il ne peut être refusé par l'administration) ou accordé sous réserve des nécessités de service.

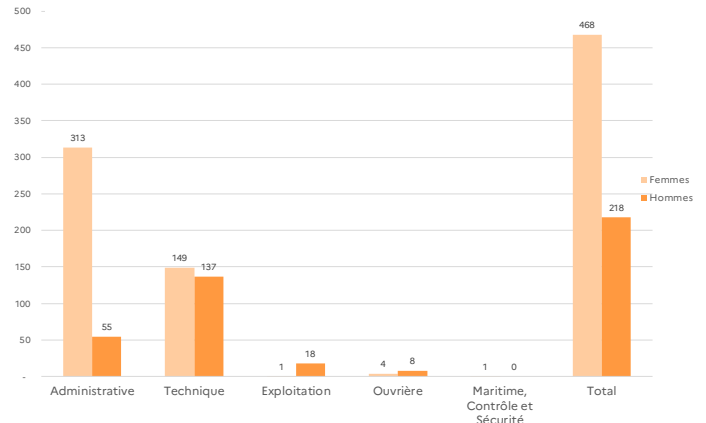
D'une façon générale, il peut être observé que l'exercice à temps partiel de droit de l'activité, concerne d'une manière largement majoritaire les femmes (entre 65% et 78% selon les catégories), à l'exception de la catégorie des OPA.

L'analyse par filière montre quant à elle que cette modalité concerne majoritairement les femmes dans les filières administrative (85%) et technique (52%), et les hommes s'agissant des filières exploitation, et ouvrière dont l'effectif total est majoritairement masculin.

Les effectifs physiques à temps partiel de droit par catégorie



Les effectifs physiques à temps partiel de droit par filière



Filière	Quotité	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A Total Catégorie A			Catégorie B Total Catégorie B			Catégorie C Total Catégorie C			OPA Total OPA			Total général		
			FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administrative	50 %	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	-	1
		de 30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	-	1
		de 35 à 39 ans	0	0	0	1	0	1	6	0	6	2	0	2	0	0	0	9	-	9
		de 40 à 44 ans	0	0	0	3	0	3	1	0	1	1	1	2	0	0	0	5	1	6
		de 45 à 49 ans	0	0	0	1	1	2	2	2	4	6	0	6	0	0	0	9	3	12
		de 50 à 54 ans	0	0	0	0	1	1	3	1	4	8	1	9	0	0	0	11	3	14
		de 55 à 59 ans	0	0	0	2	0	2	4	5	9	9	3	12	0	0	0	15	8	23
	de 60 à 64 ans	0	0	0	1	2	3	2	0	2	11	1	12	0	0	0	14	3	17	
	de 65 à 69 ans	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	-	2	
	<b>Total 50 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>18</b>	<b>85</b>	
	60 %	de 30 à 34 ans	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
		de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	-	2
		de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	-	1	1	
		de 50 à 54 ans	0	0	0	1	0	1	3	1	4	3	0	3	0	0	7	1	8	
		de 55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	0	1	0	0	3	-	3	
	<b>Total 60 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	
	70 %	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	-	1	
		de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	3	-	3	
		de 45 à 49 ans	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	3	-	3	
		de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	3	0	0	3	1	4	
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	-	1		
	<b>Total 70 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	
	80 %	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	2	1	3	3	0	3	0	0	5	1	6	
		de 30 à 34 ans	0	0	0	8	1	9	19	1	20	16	1	17	0	0	43	3	46	
de 35 à 39 ans		0	0	0	17	2	19	22	2	24	25	0	25	0	0	64	4	68		
de 40 à 44 ans		0	0	0	21	1	22	14	4	18	15	0	15	0	0	50	5	55		
de 45 à 49 ans		0	0	0	2	2	4	9	3	12	8	3	11	0	0	19	8	27		
de 50 à 54 ans		0	0	0	2	3	5	7	1	8	12	1	13	0	0	21	5	26		
de 55 à 59 ans		0	0	0	4	0	4	3	2	5	3	2	5	0	0	10	4	14		
de 60 à 64 ans	0	0	0	0	1	1	2	1	3	4	0	4	0	0	6	2	8			
de 65 à 69 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	-	1			
<b>Total 80 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>10</b>	<b>64</b>	<b>79</b>	<b>15</b>	<b>94</b>	<b>86</b>	<b>7</b>	<b>93</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>219</b>	<b>32</b>	<b>251</b>		
<b>Total Administrative</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>65</b>	<b>16</b>	<b>81</b>	<b>112</b>	<b>25</b>	<b>137</b>	<b>136</b>	<b>14</b>	<b>150</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>313</b>	<b>55</b>	<b>368</b>









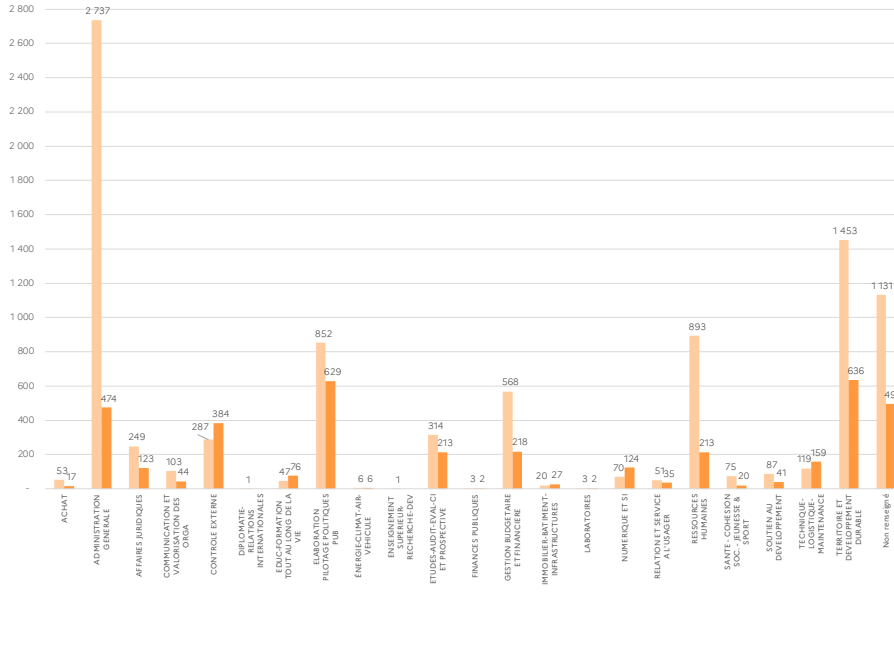




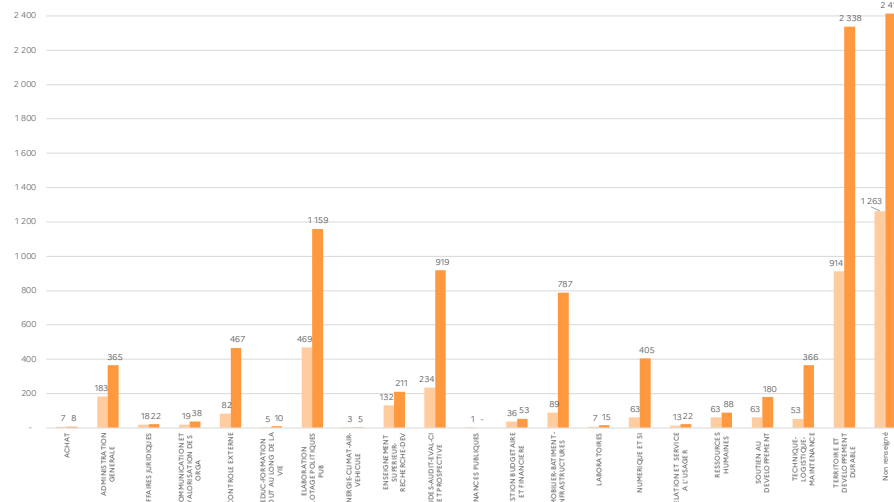
Filière	Métier	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Ouvrière	ACHAT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2
	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	6	12	18	7	13
	COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1	4	4	1
	CONTRÔLE EXTERNE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	19	20	1	19
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	20	21	2	21
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	5	6	2	5
	IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	125	130	5	125
	LABORATOIRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1
	NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	24	25	1	24
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3
	RESSOURCES HUMAINES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	16	17	1	16
	SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	480	485	5	480
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	198	206	8	198
Non renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	26	28	2	26	
<b>Total Ouvrière</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>936</b>	<b>971</b>	<b>39</b>	<b>938</b>	<b>977</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	65	14	79	0	0	65	15
	AFFAIRES JURIDIQUES	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
	CONTRÔLE EXTERNE	18	41	59	0	23	23	5	134	139	18	104	122	0	0	0	41	302	343
	EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	4	4	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6
	ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	21	78	99	0	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	84	105
	ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	3	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6
	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	0	3
	NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
	RESSOURCES HUMAINES	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	4	0	4
	SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	2	2	0	0	0	0	0	0	4	238	242	0	0	0	4	240	244
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	5	9	14	0	1	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	7	10	17	
Non renseigné	15	41	56	0	4	4	0	0	0	3	21	24	0	0	0	18	66	84	
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>		<b>64</b>	<b>180</b>	<b>244</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>135</b>	<b>140</b>	<b>100</b>	<b>378</b>	<b>478</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>169</b>	<b>730</b>	<b>899</b>
<b>Total général</b>		<b>467</b>	<b>870</b>	<b>1337</b>	<b>3748</b>	<b>5095</b>	<b>8843</b>	<b>5095</b>	<b>6890</b>	<b>11985</b>	<b>3805</b>	<b>6088</b>	<b>9893</b>	<b>35</b>	<b>936</b>	<b>971</b>	<b>13150</b>	<b>19879</b>	<b>33029</b>



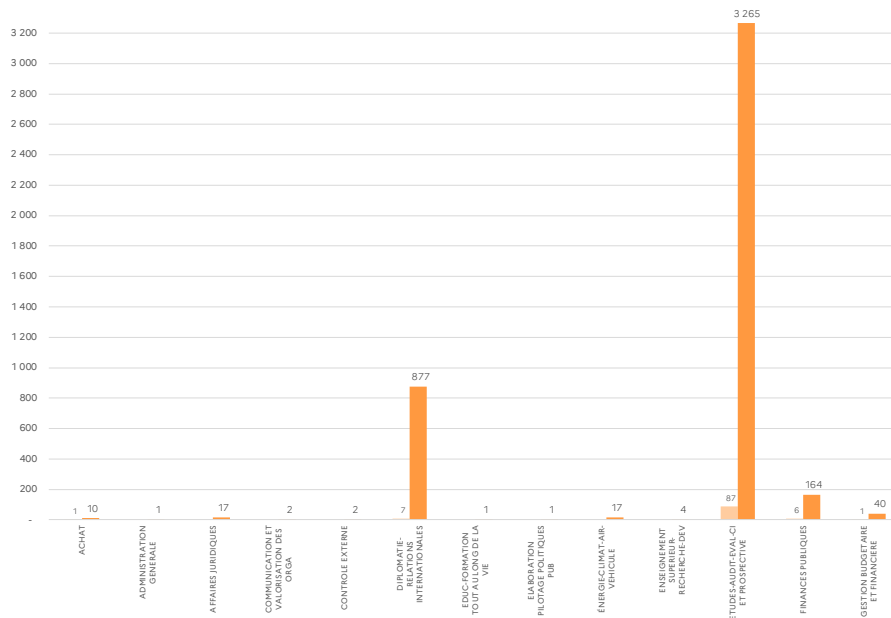
### Effectifs à temps plein par métier de la filière administrative



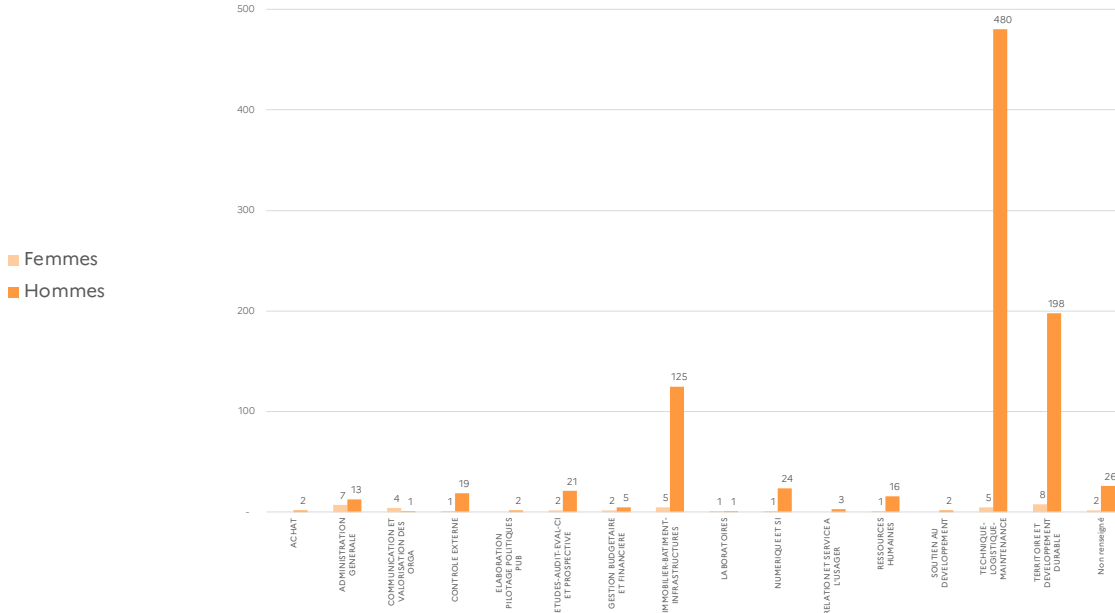
### Effectifs à temps plein par métier de la filière technique



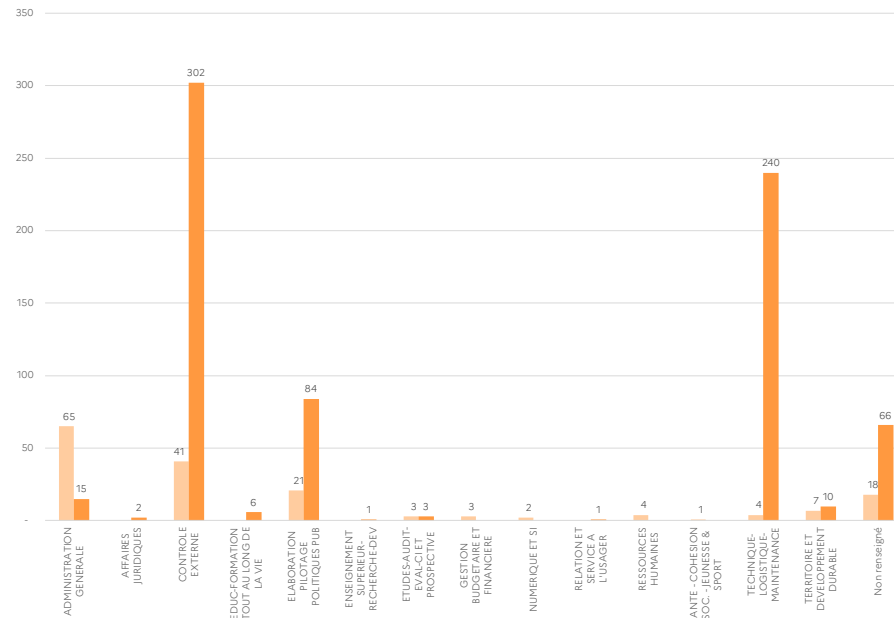
### Effectifs à temps plein par métier de la filière exploitation



### Effectifs à temps plein par métier de la filière ouvrière



### Effectifs à temps plein par métier de la filière maritime, contrôle et sécurité







Filière	Quotité	Métier	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général			
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Technique	80%	ADMINISTRATION GENERALE	-	-	-	-	-	-	4	1	5	1	-	1	-	-	-	5	1	6	
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	0	1	
		CONTROLE EXTERNE	-	-	-	-	-	-	2	4	6	-	-	-	-	-	-	2	4	6	
		ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB	6	2	8	17	8	25	-	3	3	-	-	-	-	-	-	23	13	36	
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	-	-	-	7	4	11	10	11	21	-	-	-	-	-	-	17	15	32	
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	-	-	-	-	-	-	2	1	3	-	1	1	-	-	-	2	2	4	
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	-	-	-	2	4	6	1	3	4	-	-	-	-	-	-	3	7	10	
		LABORATOIRES	-	-	-	-	-	-	2	2	4	-	-	-	-	-	-	2	2	4	
		NUMERIQUE ET SI	-	-	-	-	-	-	2	4	6	-	-	-	-	-	-	2	4	6	
		RESSOURCES HUMAINES	-	-	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	2	
		SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT	-	-	-	2	2	4	1	2	3	-	-	-	-	-	-	3	4	7	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-	1	1	-	-	-	0	3	3	
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	-	-	-	25	23	48	31	22	53	-	1	1	-	-	-	56	46	102	
Non Renseigné	4	-	4	2	2	4	1	-	1	-	-	-	-	-	-	7	2	9			
<b>Total 80 %</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>43</b>	<b>99</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>113</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	-	-	-	<b>124</b>	<b>104</b>	<b>228</b>			
<b>Total Technique</b>				<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>63</b>	<b>52</b>	<b>115</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>146</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	-	-	-	<b>149</b>	<b>137</b>	<b>286</b>
Exploitation	50%	ADMINISTRATION GENERALE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	2	2	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	8	-	-	-	-	8	8	
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	
		<b>Total 50 %</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	12	-	-	-	-	12	12	
	60%	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1		
	<b>Total 60 %</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1		
80%	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	6	-	-	-	1	5	6		
<b>Total 80 %</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	6	-	-	-	1	5	6		
<b>Total Exploitation</b>				-	-	-	-	-	-	-	1	18	19	-	-	-	1	18	19		
Ouvrière	50%	ADMINISTRATION GENERALE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1		
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	2	
	<b>Total 50 %</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	3	3		
	60%	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	2	
	<b>Total 60 %</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	2		
	80%	ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	1	2	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	4	3	1	4		
<b>Total 80 %</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	7	4	3	7			
<b>Total Ouvrière</b>				-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	7	4	3	7			
Maritime, Contrôle et Sécurité	50%	ADMINISTRATION GENERALE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1		
	<b>Total contrôle et sécurité</b>				-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-		
<b>Total Maritime, Contrôle et Sécurité</b>				-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1		
<b>Total général</b>				<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>128</b>	<b>68</b>	<b>196</b>	<b>185</b>	<b>98</b>	<b>283</b>	<b>140</b>	<b>41</b>	<b>181</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>468</b>	<b>218</b>	<b>686</b>







Filière	Quotité	Métier	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
			Catégorie A+			Total Catégorie A			Total Catégorie B			Total Catégorie C			Total OPA			Total général		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Ouvrière	50 %	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
	Total 50 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2	
	70 %	GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
		LABORATOIRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	
	Total 70 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2	
	80 %	ACHAT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	
		ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	2	
		IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	10	1	9	10	
		TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	3	5	3	3	6	
	Non Renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1		
Total 80 %	0	0	0	2	0	2	3	0	3	0	0	0	5	15	20	10	15	25		
90 %	TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2			
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2			
Total 90 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	4	4			
Total Ouvrière		0	0	0	2	0	2	3	0	3	0	0	7	21	28	12	21	33		
Maritime, Contrôle et Sécurité	80 %	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	13	1	14	0	0	0	13	1	14	
		COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	
		CONTROLE EXTERNE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	
		GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	
		NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	
	TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1		
	Total 80 %	0	0	0	0	0	0	0	0	19	1	20	0	0	0	19	1	20		
90 %	ADMINISTRATION GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1		
	NUMERIQUE ET SI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1		
Total 90 %	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2			
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		0	0	0	0	0	0	0	0	21	1	22	0	0	0	21	1	22		
Total général		26	7	33	440	132	572	941	296	1237	683	78	761	7	21	28	2097	534	2631	



## 8-E-3 Les effectifs à temps incomplet

### 8-E-3-1 Les agents à temps incomplet par âge, catégorie, et filière

Ils appartiennent exclusivement à la filière administrative, et sont majoritairement :

- âgés de 45 ans et plus,
- des femmes (à 87%),
- de catégorie C,
- des agents Berkani article 34 (67).

Dans le détail, la répartition montre que, la quotité de :

- 17h30 ou moins, est exercée majoritairement par des femmes (à 83%),
- 17h30 à moins de 28h00, est exercée majoritairement par des femmes (à 93%),
- 28h00 ou plus, est exercée majoritairement par des femmes (à 80%).



Filière	Quotité	Tranche d'âge	Catégorie A		Total Catégorie A	Catégorie C		Total Catégorie C	Total Femmes	Total Hommes	Total général	
			F	H		F	H					
Administrative	moins de 17h30	de 25 à 29 ans	-	1	1	-	-	-	-	1	1	
		de 35 à 39 ans	1	-	1	-	-	-	1	-	1	
		de 45 à 49 ans	-	-	-	1	1	2	1	1	2	
		de 50 à 54 ans	1	-	1	3	-	3	4	-	4	
		de 55 à 59 ans	2	1	3	16	-	16	18	1	19	
		de 60 à 64 ans	5	4	9	15	-	15	20	4	24	
		de 65 à 69 ans	4	3	7	1	-	1	5	3	8	
	Total moins de 17h30			13	9	22	36	1	37	49	10	59
	17h30 à moins de 28h	de 25 à 29 ans	-	1	1	-	-	-	-	1	-	1
		de 35 à 39 ans	1	-	1	-	-	-	1	-	-	1
		de 40 à 44 ans	1	-	1	-	-	-	1	-	-	1
		de 45 à 49 ans	1	-	1	3	-	3	4	-	4	
		de 50 à 54 ans	-	-	-	1	-	1	1	-	-	1
		de 55 à 59 ans	3	-	3	15	-	15	18	-	18	
		de 60 à 64 ans	5	1	6	11	-	11	16	1	17	
	de 65 à 69 ans	-	1	1	2	-	2	2	1	3		
	Total 17h30 à moins de 28h			11	3	14	32	-	32	43	3	46
	28h ou plus	de 45 à 49 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1
		de 55 à 59 ans	-	-	-	2	-	2	2	-	-	2
		de 60 à 64 ans	-	-	-	2	-	2	2	-	-	2
Total 28h ou plus			-	1	1	4	-	4	4	1	5	
Total Administrative			24	13	37	72	1	73	96	14	110	
Total général			24	13	37	72	1	73	96	14	110	





### 8-E-3-2 Les agents à temps incomplet par catégorie, filière et métier

Filière gest	Quotité	Métier	Catégorie A		Total Catégorie A	Catégorie C		Total Catégorie C	Total Femmes	Total Hommes	Total général	
			F	H		F	H					
Administrative	moins de 17h30	ADMINISTRATION GENERALE	0	-		3		3	3	-	3	
		SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	10	7	17	-	-	-	10	7	17	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	-	-	-	30	1	31	30	1	31	
		Non Renseigné	3	2	5	3	-	3	6	2	8	
	Total moins de 17h30			13	9	22	36	1	37	49	10	59
	17h30 à moins de 28h	RELATION ET SERVICE A L'USAGER	-	-	-	1	-	1	1	-	1	
		SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	9	1	10	-	-	-	9	1	10	
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	-	-	-	31	-	31	31	-	31	
		Non Renseigné	2	2	4	-	-	-	2	2	4	
	Total 17h30 à moins de 28h			11	3	14	32	-	32	43	3	46
	28h ou plus	SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1
		TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE	-	-	-	4	-	4	4	-	4	
	Total 28h ou plus			-	1	1	4	-	4	4	1	5
	Total Administrative			24	13	37	72	1	73	96	14	110
Total général			24	13	37	72	1	73	96	14	110	

### 8-E-4 Les demandes de temps partiel acceptées au cours de l'année 2020 par âge, sexe, et par niveau ou catégorie hiérarchique

Ces demandes acceptées concernent à 60% des femmes, et représentent pour les catégories :

- A + : 76% d'augmentation après une baisse en 2019 (2019 : 25 ; 2018 : 46),
- A : 43,05% de baisse après une augmentation de 52,85% (2018 : 295 ; 2019 : 193),
- B : une baisse de 9,97% confirmant le mouvement de baisse des années antérieures,
- C : une baisse de 6,15%,
- OPA : une hausse de 23,08% (2019 : 195 ; 2018 : 189).



Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
de 20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
de 25 à 29 ans	0	0	0	7	6	13	13	1	14	5	0	5	0	2	2	25	7	32
de 30 à 34 ans	5	3	8	30	13	43	25	12	37	18	3	21	0	3	3	78	31	109
de 35 à 39 ans	5	4	9	25	13	38	28	19	47	22	7	29	0	2	2	80	43	123
de 40 à 44 ans	10	2	12	16	10	26	18	22	40	9	7	16	0	1	1	53	41	94
de 45 à 49 ans	5	1	6	4	6	10	16	19	35	15	9	24	0	1	1	40	35	75
de 50 à 54 ans	0	0	0	10	1	11	26	13	39	10	14	24	0	5	5	46	28	74
de 55 à 59 ans	5	2	7	5	7	12	23	14	37	22	22	44	0	1	1	55	45	100
de 60 à 64 ans	0	2	2	7	7	14	10	9	19	14	6	20	0	1	1	31	24	55
de 65 à 69 ans	0	0	0	0	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Total général	30	14	44	104	64	168	162	109	271	115	68	183	0	16	16	411	255	666
Rappel 2019	0	0	25	0	0	295	0	0	301	0	0	195	0	0	13	0	0	580
Rappel 2018	0	0	46	0	0	193	0	0	321	0	0	189	0	0	18	0	0	749



## 8-F Les Comptes Épargne Temps (CET)



### Les agents possédant un CET

Au 31 décembre 2020, sur la totalité du périmètre (services + établissements publics), 30 166 agents possèdent un CET (18 313 dans les services et 11 853 dans les établissements publics). Sur ce même périmètre, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à détenir un CET (83%) que les hommes (80%).

### Les agents ayant ouvert un CET

En 2020, sur la totalité du périmètre, 2 514 agents (6,7%) ont ouvert un CET, 1 227 dans les services et 1 287 dans les établissements publics.

### Les agents ayant déposé des jours sur leur CET

En 2020, sur la totalité du périmètre, 23 432 agents (62,8%) ont déposé au moins un jour (13 928 dans les services et 9 504 dans les établissements publics).

### Les jours stockés sur les CET

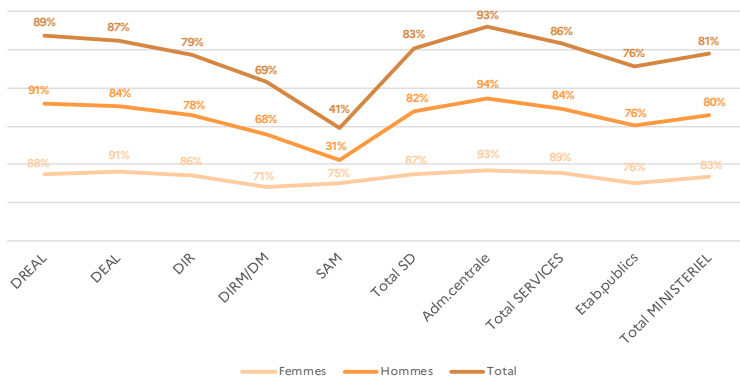
Au 31/12/2020, sur le périmètre des services ministériels, les agents possédant un CET totalisent 505 573 jours stockés.

Cela représente en moyenne 28 jours par agent concerné (24 jours en 2019). Le CET peut comporter 60 jours maximum. En 2020, en raison des effets de la pandémie de covid-19, ce plafond a été porté à 70 jours maximum. Ce dispositif peut expliquer l'augmentation du nombre de jours stockés sur les CET en 2020.

### Les jours de CET utilisés

En 2020, sur la totalité du périmètre (services + établissements publics), 102 728 jours ont été utilisés, 37 318 sous forme de congés, 60 471 indemnisés, et 4 979 en RAFP.

### Pourcentage d'agents détenant un CET

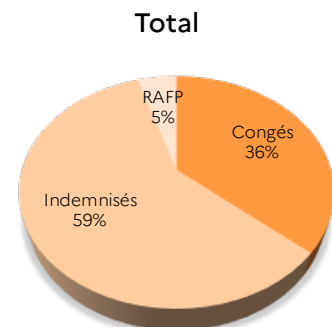
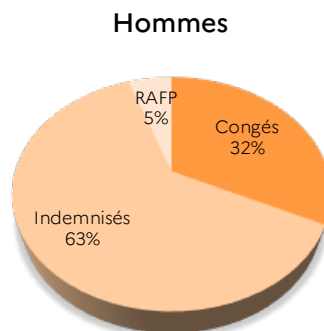
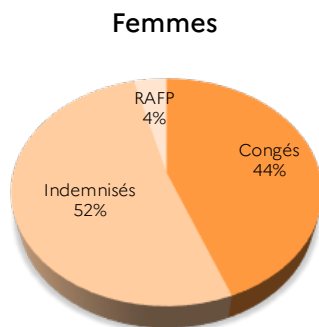


Services	% d'agents détenant un CET		
	Femmes	Hommes	Total
DREAL	88 %	91 %	89 %
DEAL	91 %	84 %	87 %
DIR	86 %	78 %	79 %
DIRM/DM	71 %	68 %	69 %
SAM	75 %	31 %	41 %
Total SD	87 %	82 %	83 %
Adm.centrale	93 %	94 %	93 %
Total SERVICES	89 %	84 %	86 %
Etab.publics	76 %	76 %	76 %
Total MINISTERIEL	83 %	80 %	81 %

Services	Jours stockés sur les CET au 31/12/2020					
	Par les femmes	Nombre moyen de jours par femme possédant un CET	Par les hommes	Nombre moyen de jours par homme possédant un CET	Par tous les agents	Nombre moyen de jours par agent possédant un CET
DREAL	92 621	27	103 093	32	195 714	29
DEAL	7 582	22	11 433	24	19 015	23
DIR	20 008	24	116 479	24	136 487	24
DIRM/DM	4 715	22	14 415	27	19 130	26
SAM	3	1	4	1	7	1
Total SD	124 929	26	245 424	27	370 353	22
Adm.centrale	68 726	31	66 494	31	135 220	31
Total SERVICES	193 655	27	311 918	28	505 573	28
Établissements publics	123 551	28	230 134	30	353 685	29
Total MINISTERIEL	317 206	28	542 052	29	859 258	28



Services	Utilisation des CET en 2020											
	Femmes				Hommes				Total agents			
	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	Congés	Indemnisés	RAFP	Total
Services déconcentrés	6 352	6 834	419	13 605	13 039	17 102	1 001	31 142	19 391	23 936	1 420	44 747
Administration centrale	1 235	3 625	633	5 493	1 102	5 722	1 009	7 833	2 337	9 347	1 642	13 326
Établissements publics	8 023	7 842	362	16 227	7 567	19 346	1 555	28 468	15 590	27 188	1 917	44 695
<b>Total</b>	<b>15 610</b>	<b>18 301</b>	<b>1 414</b>	<b>35 325</b>	<b>21 708</b>	<b>42 170</b>	<b>3 565</b>	<b>67 443</b>	<b>37 318</b>	<b>60 471</b>	<b>4 979</b>	<b>102 768</b>







## 8-G Les absences au travail hors raisons de santé

### 8-G-1 Le nombre d'agents absents

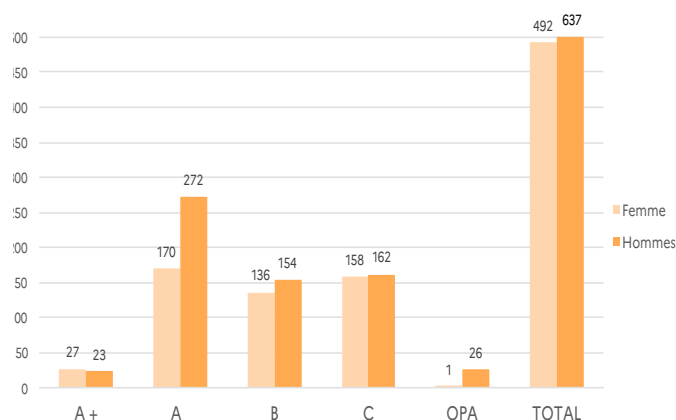
Il est notable que 65% des agents absents en 2020, pour des motifs autres que des raisons de santé, l'ont été pour convenances personnelles, et qu'ils ont entre 45 et 49 ans.

L'analyse montre que ces absences concernent, pour la catégorie :

- A+ : 54% de femmes,
- A : 61% d'hommes,
- B : 53% d'hommes,
- C : près de 51% d'hommes,
- OPA : 96% d'hommes.

Dans l'ensemble, ce sont 56% d'hommes qui ont été absents pour ces motifs.

Nombre d'agents absents (hors raison de santé) en 2020 par sexe et catégorie



Motif	Tranche d'âge	Catégorie A+		
		Femmes	Hommes	Total
Congé parental après adoption	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	1	0	1
Congé parental après congé de maternité	de 35 à 39 ans	1	0	1
	de 30 à 34 ans	3	1	4
Congé parental après naissance <sup>(1)</sup>	de 35 à 39 ans	1	3	4
	de 40 à 44 ans	2	1	3
	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
	de 25 à 29 ans	0	0	0
Congé parental après naissance avec ancienneté <sup>(2)</sup>	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 35 à 39 ans	1	0	1
	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
Congé parental après naissance sans ancienneté <sup>(2)</sup>	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
Congé de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences	de 40 à 44 ans	1	0	1
Congé pour convenances personnelles militaire	de 40 à 44 ans	2	0	2
	de 35 à 39 ans	0	0	0
Congé sans rémunération de mobilité <sup>(3)</sup>	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0
Congé sans rémunération pendant la période de stage préalable à la nomination dans le corps <sup>(3)</sup>	de 35 à 39 ans	0	0	0
	de 25 à 29 ans	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0
Congé sans rémunération pour convenances personnelles <sup>(3)</sup>	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0
Congé sans rémunération pour élever un enfant de moins de 8 ans <sup>(3)</sup>	de 50 à 54 ans	0	0	0
Congé sans rémunération pour maladie suite à épuisement des droits à congés rémunérés <sup>(3)</sup>	de 50 à 54 ans	0	0	0
Congé sans rémunération pour reclassement <sup>(3)</sup>	de 60 à 64 ans	0	0	0
Congé sans rémunération pour suivre un cycle préparatoire à un concours ou scolarité <sup>(3)</sup>	de 25 à 29 ans	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	1	1
Congé sans salaire pour convenances personnelles <sup>(4)</sup>	de 55 à 59 ans	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0
Congé sans salaire pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave <sup>(4)</sup>	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
Congé sans salaire pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans <sup>(4)</sup>	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
Congé sans salaire pour suivre le conjoint ou partenaire pacsé astreint à changer de résidence pour motifs professionnels <sup>(4)</sup>	de 45 à 49 ans	0	0	0

(1) «Congé parental après naissance» : congé classique de 6 mois renouvelables

(2) «Congé parental après naissance» avec ou sans ancienneté : terminologie spécifique aux personnels contractuels

(3) «Congé sans rémunération» : terminologie spécifique aux personnels contractuels

(4) «Congé sans salaire» : terminologie spécifique aux ouvriers des parcs et ateliers (OPA)

Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
2	3	5	8	2	10	6	0	6	0	0	0	19	6	25
10	2	12	9	1	10	8	2	10	0	0	0	28	8	36
2	1	3	2	0	2	3	0	3	0	0	0	9	2	11
1	1	2	1	0	1	2	0	2	0	0	0	4	1	5
0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	2
2	1	3	1	0	1	5	0	5	0	0	0	8	1	9
8	2	10	4	3	7	5	0	5	0	0	0	18	5	23
3	0	3	3	0	3	5	0	5	0	0	0	11	0	11
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	1	1	1	1	2	0	0	0	1	2	3
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	5	5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2



Motif	Tranche d'âge	Catégorie A+		
		Femmes	Hommes	Total
Congé sans traitement pour convenances personnelles <sup>(5)</sup>	de 35 à 39 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0
	de 65 à 69 ans	0	0	0
Congé sans traitement pour suivre son conjoint ou partenaire pacsé <sup>(5)</sup>	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 25 à 29 ans	0	0	0
Congé sans traitement pour suivre un cycle préparatoire à un concours ou période probatoire ou scolarité <sup>(5)</sup>	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0
	de 60 à 64 ans	1	0	1
Disponibilité spéciale d'office des officiers généraux	de 45 à 49 ans	0	0	0
Disponibilité après détachement en cas d'impossibilité de réintégration	de 55 à 59 ans	1	0	1
Disponibilité d'office pour mandat parlementaire ou fonctions de membre du gouvernement	de 55 à 59 ans	1	0	1
Disponibilité militaire	de 35 à 39 ans	1	0	1
Disponibilité pour études et recherche	de 20 à 24 ans	0	0	0
	de 25 à 29 ans	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
Disponibilité spéciale d'office	de 35 à 39 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0
	de 65 à 69 ans	0	0	0
Disponibilité spéciale sur demande des officiers généraux	de 35 à 39 ans	0	0	0
	de 20 à 24 ans	0	0	0
	de 25 à 29 ans	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 35 à 39 ans	1	1	2
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	de 40 à 44 ans	1	2	3
	de 45 à 49 ans	4	7	11
	de 50 à 54 ans	2	2	4
	de 55 à 59 ans	1	3	4
	de 60 à 64 ans	0	1	1
	de 65 à 69 ans	0	1	1
	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 35 à 39 ans	1	0	1
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles dans le secteur privé	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0
Disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0
	de 65 à 69 ans	0	0	0
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un ascendant suite à accident/maladie grave	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	de 50 à 54 ans	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave	de 35 à 39 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
Disponibilité sur demande pour donner des soins au conjoint ou au partenaire pacsé suite à accident/maladie grave	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0
	de 65 à 69 ans	0	0	0
Disponibilité sur demande pour élever un enfant avec ancienneté	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
Disponibilité sur demande pour élever un enfant sans ancienneté	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
Disponibilité sur demande pour exercice d'un mandat d'élu local	de 35 à 39 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	de 30 à 34 ans	0	0	0
	de 35 à 39 ans	1	0	1
	de 40 à 44 ans	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0
	de 60 à 64 ans	1	0	1
	de 65 à 69 ans	0	0	0
<b>Total général</b>		<b>27</b>	<b>23</b>	<b>50</b>

(5) «Congé sans traitement» : terminologie spécifique aux fonctionnaires





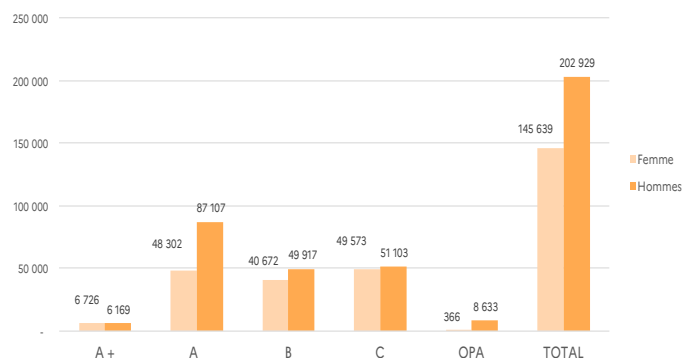
## 8-G-2 Le nombre de jours d'absence

## Nombre de jours d'absence (hors raison de santé) en 2020 par sexe et catégorie

La disponibilité sur demande pour convenances personnelles représente un volume de 2/3 des absences (66,7%) hors raison de santé en 2020 (soit 233 039 jours). L'analyse montre que ces absences concernent, pour la catégorie :

- A+ : 52% de femmes,
- A : 64% d'hommes,
- B : 55% d'hommes,
- C : près de 51% d'hommes,
- OPA : 95% d'hommes.

Dans l'ensemble, ce sont 58% d'hommes qui ont été absents pour ces motifs.



Motif	Tranche d'âge	Catégorie A+		
		Femmes	Hommes	Total
Congé parental après adoption	de 40 à 44 ans	0	0	-
	de 45 à 49 ans	274	0	274
Congé parental après congé de maternité	de 35 à 39 ans	47	0	47
	de 30 à 34 ans	473	10	483
Congé parental après naissance	de 35 à 39 ans	280	30	310
	de 40 à 44 ans	291	10	301
	de 45 à 49 ans	0	0	-
Congé parental après naissance avec ancienneté	de 50 à 54 ans	0	0	-
	de 25 à 29 ans	0	0	-
	de 30 à 34 ans	0	0	-
	de 35 à 39 ans	86	0	86
	de 40 à 44 ans	0	0	-
Congé parental après naissance sans ancienneté	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 30 à 34 ans	0	0	-
	de 40 à 44 ans	0	0	-
Congé de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences	de 40 à 44 ans	0	0	-
Congé de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences	de 40 à 44 ans	91	0	91
Congé pour convenances personnelles militaire	de 40 à 44 ans	488	0	488
Congé sans rémunération de mobilité	de 35 à 39 ans	0	0	-
	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 55 à 59 ans	0	0	-
Congé sans rémunération pendant la période de stage préalable à la nomination dans le corps	de 30 à 34 ans	0	0	-
	de 35 à 39 ans	0	0	-
	de 25 à 29 ans	0	0	-
	de 40 à 44 ans	0	0	-
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
	de 55 à 59 ans	0	0	-
	de 60 à 64 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
Congé sans rémunération pour élever un enfant de moins de 8 ans	de 50 à 54 ans	0	0	-
Congé sans rémunération pour maladie suite à épuisement des droits à congés rémunérés	de 50 à 54 ans	0	0	-
Congé sans rémunération pour reclassement	de 60 à 64 ans	0	0	-
Congé sans rémunération pour suivre un cycle préparatoire à un concours ou scolarité	de 25 à 29 ans	0	0	-
	de 30 à 34 ans	0	0	-
	de 40 à 44 ans	0	0	-
	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	366	366
Congé sans salaire pour convenances personnelles	de 55 à 59 ans	0	0	-
	de 60 à 64 ans	0	0	-
	de 40 à 44 ans	0	0	-
Congé sans salaire pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 45 à 49 ans	0	0	-
Congé sans salaire pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans	de 40 à 44 ans	0	0	-
Congé sans salaire pour suivre le conjoint ou partenaire pacsé astreint à changer de résidence pour motifs professionnels	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 45 à 49 ans	0	0	-
Congé sans traitement pour convenances personnelles	de 35 à 39 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
	de 55 à 59 ans	0	0	-
	de 60 à 64 ans	0	0	-
Congé sans traitement pour suivre son conjoint ou partenaire pacsé	de 65 à 69 ans	0	0	-
	de 30 à 34 ans	0	0	-

Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	0	182	182	0	0	0	0	0	0	-	182	182
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	274	-	274
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47	-	47
566	489	1 055	1 031	426	1 457	1 512	0	1 512	0	0	0	3 582	925	4 507
1 616	61	1 677	2 081	181	2 262	1 322	239	1 561	0	0	0	5 299	511	5 810
436	366	802	456	0	456	632	0	632	0	0	0	1 815	376	2 191
31	119	150	9	0	9	251	0	251	0	0	0	291	119	410
0	0	0	0	0	0	0	237	237	0	0	0	-	237	237
204	0	204	0	0	0	115	0	115	0	0	0	319	-	319
136	92	228	366	0	366	273	0	273	0	0	0	775	92	867
2 259	333	2 592	937	429	1 366	1 009	0	1 009	0	0	0	4 291	762	5 053
504	0	504	707	0	707	862	0	862	0	0	0	2 073	-	2 073
0	183	183	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	183	183
4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	-	4
0	0	0	0	366	366	0	0	0	0	0	0	-	366	366
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
0	0	0	366	0	366	0	0	0	0	0	0	457	-	457
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	488	-	488
0	366	366	178	0	178	0	0	0	0	0	0	178	366	544
0	366	366	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	366	366
0	366	366	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	366	366
0	0	0	0	88	88	366	366	732	0	0	0	366	454	820
122	0	122	0	0	0	0	0	0	0	0	0	122	-	122
0	0	0	0	0	0	0	61	61	0	0	0	-	61	61
732	0	732	0	0	0	0	0	0	0	0	0	732	-	732
0	213	213	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	213	213
366	0	366	0	0	0	0	0	0	0	0	0	366	-	366
60	0	60	0	0	0	0	366	366	0	0	0	60	366	426
0	366	366	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	366	366
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	366	366	-	366	366
0	0	0	0	0	0	98	0	98	0	0	0	98	-	98
0	0	0	0	0	0	61	0	61	0	0	0	61	-	61
61	0	61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61	-	61
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	366	366	-	366	366
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	366	366	-	366	366
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 281	1 281	-	1 281	1 281
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	305	305	-	671	671
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	947	947	-	947	947
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	366	366	-	366	366
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	366	366	-	366	366
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	366	366	-	366	366
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	732	732	-	732	732
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	732	732	-	732	732
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	366	366	-	366	366
732	0	732	0	0	0	0	732	732	0	0	0	732	732	1 464
366	0	366	0	0	0	0	0	0	0	0	0	366	-	366
0	0	0	298	0	298	0	0	0	0	0	0	298	-	298



Motif	Tranche d'âge	Catégorie A+		
		Femmes	Hommes	Total
Congé sans traitement pour suivre un cycle préparatoire à un concours ou période probatoire ou scolarité	de 25 à 29 ans	0	0	-
	de 40 à 44 ans	0	0	-
	de 55 à 59 ans	0	0	-
Disponibilité spéciale d'office des officiers généraux	de 60 à 64 ans	366	0	366
Disponibilité après détachement en cas d'impossibilité de réintégration	de 45 à 49 ans	0	0	-
Disponibilité d'office pour mandat parlementaire ou fonctions de membre du gouvernement	de 55 à 59 ans	92	0	92
Disponibilité militaire	de 35 à 39 ans	366	0	366
	de 20 à 24 ans	0	0	-
	de 25 à 29 ans	0	0	-
Disponibilité pour études et recherche	de 30 à 34 ans	0	0	-
	de 35 à 39 ans	0	0	-
	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 35 à 39 ans	0	0	-
Disponibilité spéciale d'office	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 55 à 59 ans	0	0	-
	de 60 à 64 ans	0	0	-
Disponibilité spéciale sur demande des officiers généraux	de 35 à 39 ans	0	0	-
	de 20 à 24 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	de 25 à 29 ans	0	0	-
	de 30 à 34 ans	0	0	-
	de 35 à 39 ans	366	122	488
	de 40 à 44 ans	122	732	854
	de 45 à 49 ans	1 464	1 971	3 435
	de 50 à 54 ans	732	732	1 464
	de 55 à 59 ans	366	976	1 342
	de 60 à 64 ans	0	366	366
	de 65 à 69 ans	0	366	366
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles dans le secteur privé	de 30 à 34 ans	0	0	-
	de 35 à 39 ans	122	0	122
	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise	de 30 à 34 ans	0	0	-
	de 35 à 39 ans	0	0	-
	de 40 à 44 ans	0	0	-
	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
	de 55 à 59 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un ascendant suite à accident/maladie grave	de 60 à 64 ans	0	0	-
	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	de 50 à 54 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave	de 35 à 39 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour donner des soins au conjoint ou au partenaire pacsé suite à accident/maladie grave	de 40 à 44 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	de 30 à 34 ans	0	0	-
	de 35 à 39 ans	0	0	-
	de 40 à 44 ans	0	0	-
	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
	de 55 à 59 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour élever un enfant avec ancienneté	de 60 à 64 ans	0	0	-
	de 30 à 34 ans	0	0	-
	de 35 à 39 ans	0	0	-
	de 40 à 44 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour élever un enfant sans ancienneté	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
	de 40 à 44 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour exercice d'un mandat d' élu local	de 35 à 39 ans	0	0	-
	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	de 25 à 29 ans	0	0	-
	de 30 à 34 ans	0	244	244
	de 35 à 39 ans	366	244	610
	de 40 à 44 ans	60	0	60
	de 45 à 49 ans	0	0	-
	de 50 à 54 ans	0	0	-
	de 55 à 59 ans	0	0	-
de 60 à 64 ans	274	0	274	
de 65 à 69 ans	0	0	-	
<b>Total général</b>		<b>6 726</b>	<b>6 169</b>	<b>12 895</b>







## 8-G-3 Les congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois ayant débuté au cours de l'année

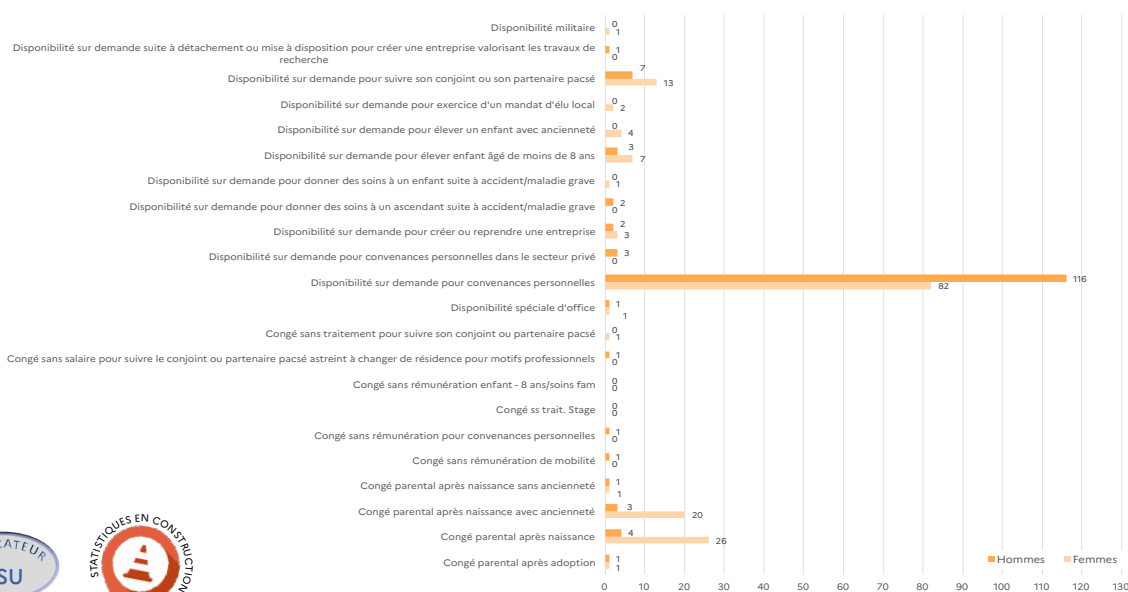


310 congés de plus de 6 mois ont débuté en 2020, ce qui montre une progression de 78% par rapport à 2019, année au cours de laquelle 174 départs en congés de plus de 6 mois ont été dénombrés.

La disponibilité sur demande pour convenances personnelles représente quant à elle plus de 63% des congés de plus de 6 mois débutant en 2020 (ce motif représentait 66% en 2019).

Les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois concernent des femmes à plus de 52%.

### Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois débutant en 2020 par motif



Motif	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2019	Rappel 2018
Congé parental après adoption	1	1	2	-	-
Congé parental après naissance	26	4	30	10	15
Congé parental après naissance avec ancienneté	20	3	23	-	-
Congé parental après naissance sans ancienneté	1	1	2	-	-
Congé sans rémunération de mobilité	-	1	1	-	-
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	-	1	1	3	6
Congé ss trait. Stage	-	-	-	-	7
Congé sans rémunération enfant 8 ans/soins fam	-	-	-	-	4
Congé sans salaire pour suivre le conjoint ou partenaire pacsé astreint à changer de résidence pour motifs professionnels	-	1	1	-	-
Congé sans traitement pour suivre son conjoint ou partenaire pacsé	1	-	1	-	-
Disponibilité spéciale d'office	1	1	2	1	-
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	82	116	198	116	92
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles dans le secteur privé	-	3	3	-	-
Disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise	3	2	5	2	6
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un ascendant suite à accident/maladie grave	-	2	2	-	-
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave	1	-	1	1	1
Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	7	3	10	8	-
Disponibilité sur demande pour élever un enfant avec ancienneté	4	-	4	-	-
Disponibilité sur demande pour exercice d'un mandat d'élu local	2	-	2	-	-
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	13	7	20	26	18
Disponibilité sur demande suite à détachement ou mise à disposition pour créer une entreprise valorisant les travaux de recherche	-	1	1	1	-
Disponibilité militaire	1	-	1	-	-
Autres motifs en 2019 et 2018	-	-	-	6	7
<b>Total général</b>	<b>163</b>	<b>147</b>	<b>310</b>	<b>174</b>	<b>156</b>



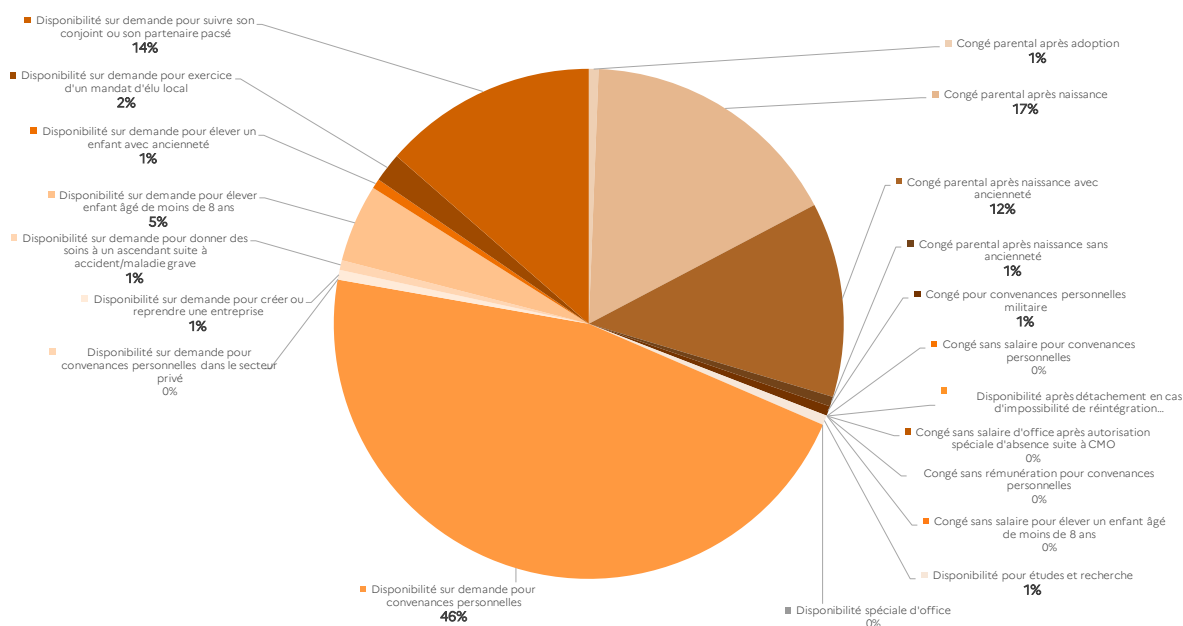
## 8-G-4 Les congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois s'étant achevés au cours de l'année



En 2020, la disponibilité sur demande pour convenances personnelles représente plus de 57% des absences de plus de 6 mois en cours.

Ils concernent des femmes à plus de 52%.

### Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois prenant fin en 2020 par motif



8

Motif	Femmes	Hommes	Total
Congé parental après adoption	1	1	2
Congé parental après naissance	27	6	33
Congé parental après naissance avec ancienneté	20	3	23
Congé parental après naissance sans ancienneté	1	1	2
Congé pour convenances personnelles militaire	1	0	1
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	0	2	2
Congé sans salaire d'office après autorisation spéciale d'absence suite à CMO	0	1	1
Congé sans salaire pour convenances personnelles	0	3	3
Congé sans salaire pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans	0	1	1
Disponibilité après détachement en cas d'impossibilité de réintégration	0	1	1
Disponibilité pour études et recherche	1	2	3
Disponibilité spéciale d'office	0	1	1
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	75	103	178
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles dans le secteur privé	0	1	1
Disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise	1	2	3
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un ascendant suite à accident/maladie grave	1	1	2
Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	8	3	11
Disponibilité sur demande pour élever un enfant avec ancienneté	1	0	1
Disponibilité sur demande pour exercice d'un mandat d'élu local	3	0	3
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	22	14	36
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>146</b>	<b>308</b>



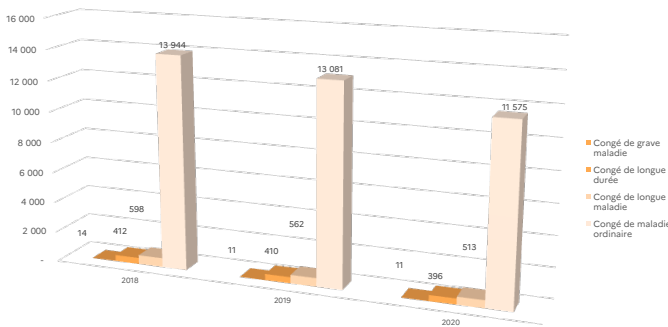
# 8 H - Les absences pour raisons de santé

## 8-H-1 Le nombre d'agents absents

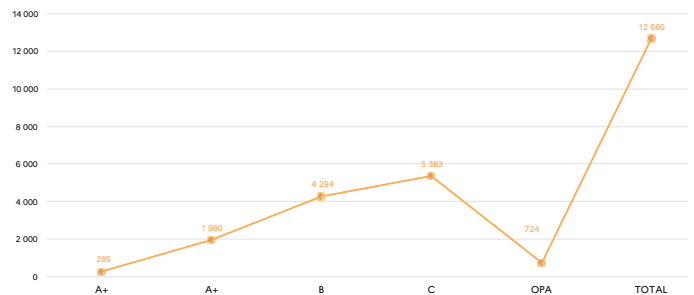
Après une baisse de 6% en 2019, le nombre d'agents en CMO est en baisse de 11,5% en 2020.

Dans une moindre mesure, le nombre d'agents en CLM et CLD a également diminué respectivement de 8,7% et 3,4% en 2020.

Évolution depuis 2018 du nombre d'agents absents pour raison de santé par motif



Nombre d'agents absents en 2020 pour raison de santé par catégorie



Motif	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Congé de grave maladie	de 25 à 29 ans	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	1	2	3	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>Total Congé de grave maladie</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Congé de longue durée	de 30 à 34 ans	0	0	-	1	0	1	1	0	1
	de 35 à 39 ans	0	0	-	1	1	2	1	1	2
	de 40 à 44 ans	0	0	-	2	1	3	0	5	5
	de 45 à 49 ans	0	0	-	2	7	9	11	7	18
	de 50 à 54 ans	0	2	2	3	4	7	8	3	11
	de 55 à 59 ans	2	0	2	8	1	9	19	15	34
	de 60 à 64 ans	0	1	1	4	3	7	21	15	36
de 65 à 69 ans	0	1	1	1	1	2	0	3	3	
<b>Total Congé de longue durée</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>61</b>	<b>49</b>	<b>110</b>
Congé de longue maladie	de 25 à 29 ans	0	0	-	0	0	0	1	1	2
	de 30 à 34 ans	0	0	-	2	2	4	5	2	7
	de 35 à 39 ans	0	0	-	2	1	3	5	2	7
	de 40 à 44 ans	3	-	3	8	3	11	7	5	12
	de 45 à 49 ans	-	3	3	6	3	9	21	9	30
	de 50 à 54 ans	1	-	1	4	2	6	17	9	26
	de 55 à 59 ans	0	0	-	7	2	9	25	25	50
de 60 à 64 ans	0	1	1	5	3	8	16	18	34	
de 65 à 69 ans	-	1	1	1	0	1	2	1	3	
<b>Total Congé de longue maladie</b>		<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>99</b>	<b>72</b>	<b>171</b>
Congé de maladie ordinaire	de 15 à 19 ans	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	de 20 à 24 ans	1	2	3	51	49	100	8	4	12
	de 25 à 29 ans	10	9	19	52	44	96	68	48	116
	de 30 à 34 ans	15	15	30	109	65	174	131	78	209
	de 35 à 39 ans	23	8	31	142	93	235	199	154	353
	de 40 à 44 ans	23	17	40	181	100	281	277	218	495
	de 45 à 49 ans	22	15	37	165	127	292	370	341	711
	de 50 à 54 ans	11	18	29	132	122	254	356	379	735
	de 55 à 59 ans	19	27	46	146	125	271	446	366	812
	de 60 à 64 ans	7	20	27	67	79	146	265	256	521
de 65 à 69 ans	2	3	5	10	11	21	19	12	31	
<b>Total Congé de maladie ordinaire</b>		<b>133</b>	<b>134</b>	<b>267</b>	<b>1 055</b>	<b>815</b>	<b>1 870</b>	<b>2 139</b>	<b>1 857</b>	<b>3 996</b>
Congé suite à maladie professionnelle provoquée par l'amiante	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	1	1	0	2	2
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Total Congé suite à maladie professionnelle provoquée par l'amiante</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>



			OPA			Total général			Rappel 2019			Rappel 2018		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	0	0	0	1	-	1	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	-	1	1	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	1	-	1	-	-	-	-	-	-
1	0	1	0	0	0	2	-	2	-	-	-	-	-	-
1	0	1	0	0	0	2	2	4	-	-	-	-	-	-
2	0	2	0	0	0	3	-	3	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	-	2	2	-	-	-	-	-	-
<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
1	1	2	0	0	0	3	1	4	-	-	-	-	-	-
4	5	9	0	1	1	6	8	14	-	-	-	-	-	-
5	5	10	0	0	0	7	11	18	-	-	-	-	-	-
17	8	25	0	1	1	30	23	53	-	-	-	-	-	-
14	16	30	0	3	3	25	28	53	-	-	-	-	-	-
39	34	73	0	5	5	68	55	123	-	-	-	-	-	-
47	31	78	0	1	1	72	51	123	-	-	-	-	-	-
2	0	2	0	0	0	3	5	8	-	-	-	-	-	-
<b>129</b>	<b>100</b>	<b>229</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>214</b>	<b>182</b>	<b>396</b>	<b>221</b>	<b>189</b>	<b>410</b>	<b>213</b>	<b>199</b>	<b>412</b>
1	0	1	0	0	0	2	1	3	-	-	-	-	-	-
5	1	6	0	0	0	12	5	17	-	-	-	-	-	-
5	8	13	1	0	1	13	11	24	-	-	-	-	-	-
8	8	16	0	0	0	26	16	42	-	-	-	-	-	-
22	12	34	0	0	0	49	27	76	-	-	-	-	-	-
30	31	61	0	8	8	52	50	102	-	-	-	-	-	-
33	34	67	1	3	4	66	64	130	-	-	-	-	-	-
46	21	67	0	1	1	67	44	111	-	-	-	-	-	-
3	0	3	0	0	0	6	2	8	-	-	-	-	-	-
<b>153</b>	<b>115</b>	<b>268</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>293</b>	<b>220</b>	<b>513</b>	<b>297</b>	<b>265</b>	<b>562</b>	<b>311</b>	<b>287</b>	<b>598</b>
5	4	9	0	0	0	5	5	10	-	-	-	-	-	-
19	23	42	0	2	2	79	80	159	-	-	-	-	-	-
56	79	135	0	14	14	186	194	380	-	-	-	-	-	-
111	188	299	1	23	24	367	369	736	-	-	-	-	-	-
136	299	435	3	51	54	503	605	1 108	-	-	-	-	-	-
167	325	492	3	67	70	651	727	1 378	-	-	-	-	-	-
250	471	721	3	106	109	810	1 060	1 870	-	-	-	-	-	-
407	526	933	4	128	132	910	1 173	2 083	-	-	-	-	-	-
520	587	1 107	5	144	149	1 136	1 249	2 385	-	-	-	-	-	-
368	253	621	2	47	49	709	655	1 364	-	-	-	-	-	-
34	9	43	1	1	2	66	36	102	-	-	-	-	-	-
<b>2 073</b>	<b>2 764</b>	<b>4 837</b>	<b>22</b>	<b>583</b>	<b>605</b>	<b>5 422</b>	<b>6 153</b>	<b>11 575</b>	<b>6 316</b>	<b>6 765</b>	<b>13 081</b>	<b>6 497</b>	<b>7 447</b>	<b>13 944</b>
0	1	1	0	0	0	-	4	4	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	-	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>



Motif	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Congé suite à un accident de service ou de trajet	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Congé suite à un accident de service ou de trajet</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie	de 30 à 34 ans	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	1	2	3
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	1	1	0	1	1
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	de 55 à 59 ans	1	0	1	0	0	0	1	2	3
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	1	1	1	1	2
<b>Total Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée	de 35 à 39 ans	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	de 50 à 54 ans	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Congé sans salaire d'office après autorisation spéciale d'absence suite à CMO	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	1	0	1	0	0	0
<b>Total Congé sans salaire d'office après autorisation spéciale d'absence suite à CMO</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Congé sans salaire d'office après CLM	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Congé sans salaire d'office après CLM</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Congé sans salaire d'office après CMO	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Congé sans salaire d'office après CMO</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Congé sans rémunération pour maladie suite à épuisement des droits à congés rémunérés	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Congé sans rémunération pour maladie suite à épuisement des droits à congés rémunérés</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>		<b>141</b>	<b>144</b>	<b>285</b>	<b>1 119</b>	<b>861</b>	<b>1 980</b>	<b>2 305</b>	<b>1 989</b>	<b>4 294</b>



			OPA			Total général			Rappel 2019			Rappel 2018		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	1	1	0	0	0	1	1	2	-	-	-	-	-	-
0	3	3	0	1	1	-	5	5	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	5	5	-	6	6	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	5	5	-	5	5	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	12	12	-	12	12	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	11	11	-	12	12	-	-	-	-	-	-
2	0	2	0	18	18	2	19	21	-	-	-	-	-	-
0	1	1	0	15	15	-	16	16	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	3	3	-	3	3	-	-	-	-	-	-
<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>3</b>	<b>79</b>	<b>82</b>	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	3	3	-	3	3	-	-	-	-	-	-
2	1	3	0	9	9	2	11	13	-	-	-	-	-	-
1	0	1	0	3	3	1	3	4	-	-	-	-	-	-
<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	1	-	1	-	-	-	-	-	-
0	1	1	0	0	0	-	1	1	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	-	1	1	-	-	-	-	-	-
1	1	2	0	0	0	1	1	2	-	-	-	-	-	-
2	2	4	0	0	0	2	2	4	-	-	-	-	-	-
0	1	1	0	0	0	-	1	1	-	-	-	-	-	-
2	0	2	0	0	0	2	-	2	-	-	-	-	-	-
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	-	-	-	-	-	-
0	1	1	0	0	0	-	1	1	-	-	-	-	-	-
1	0	1	0	0	0	2	2	4	-	-	-	-	-	-
2	2	4	0	0	0	2	4	6	-	-	-	-	-	-
1	2	3	0	0	0	2	2	4	-	-	-	-	-	-
0	5	5	0	0	0	2	7	9	-	-	-	-	-	-
2	0	2	0	0	0	3	2	5	-	-	-	-	-	-
<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	1	-	1	-	-	-	-	-	-
2	0	2	0	0	0	2	-	2	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	1	-	1	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	-	1	1	-	-	-	-	-	-
0	2	2	0	0	0	-	2	2	-	-	-	-	-	-
0	1	1	0	0	0	-	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	-	-	-	-	-	-
0	1	1	0	0	0	-	1	1	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	2	2	-	2	2	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	2	2	-	2	2	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	-	<b>2</b>	<b>2</b>	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
1	0	1	0	0	0	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-	-
<b>2 378</b>	<b>3 005</b>	<b>5 383</b>	<b>24</b>	<b>700</b>	<b>724</b>	<b>5 967</b>	<b>6 699</b>	<b>12 666</b>	-	-	-	-	-	-

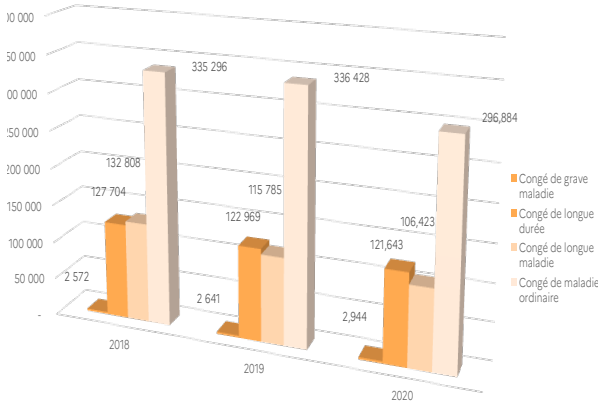


## 8-H-2 Le nombre de journées d'absence

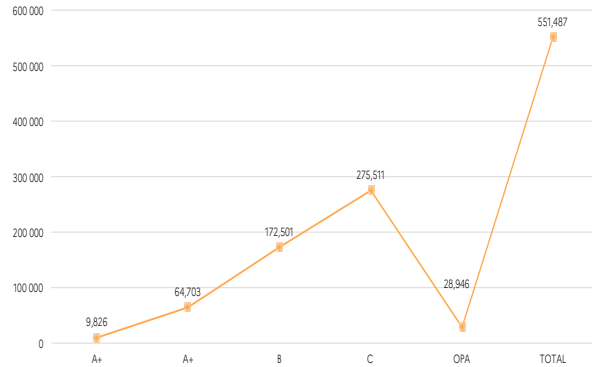
En 2020, le nombre de journées d'absence pour raison de santé des hommes est équivalent à celui des femmes. Le nombre de jours de CMO est en baisse de 11,7% en 2020, en lien avec la baisse du nombre d'agents en CMO en 2020 (11,5%).

D'une manière globale, il est notable que les congés pour maladie grave sont en hausse constante depuis 2018. En revanche, les congés maladie ordinaire, longues durée et maladie, sont en baisse sur la même période.

Évolution depuis 2018 du nombre de journées d'absence pour raison de santé par motif



Nombre de journées d'absence en 2020 pour raison de santé par catégorie



Motif	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Congé de grave maladie	de 25 à 29 ans	0	0	0	74	0	74	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	299	299	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	36	0	36	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	102	0	102	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	366	659	1 025	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	274	0	274	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0	0	615	615
<b>Total Congé de grave maladie</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>852</b>	<b>958</b>	<b>1 810</b>	<b>0</b>	<b>615</b>	<b>615</b>
Congé de longue durée	de 30 à 34 ans	0	0	0	152	0	152	321	0	321
	de 35 à 39 ans	0	0	0	366	366	732	284	366	650
	de 40 à 44 ans	0	0	0	310	140	450	0	1 707	1 707
	de 45 à 49 ans	0	0	0	732	2 094	2 826	3 601	2 218	5 819
	de 50 à 54 ans	0	643	643	534	1 114	1 648	2 371	492	2 863
	de 55 à 59 ans	547	0	547	2 769	366	3 135	6 031	5 267	11 298
	de 60 à 64 ans	0	363	363	1 386	822	2 208	6 908	4 610	11 518
<b>Total Congé de longue durée</b>		<b>547</b>	<b>1 369</b>	<b>1 916</b>	<b>6 615</b>	<b>5 268</b>	<b>11 883</b>	<b>19 516</b>	<b>15 758</b>	<b>35 274</b>
Congé de longue maladie	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	163	43	206
	de 30 à 34 ans	0	0	0	203	466	669	1 324	484	1 808
	de 35 à 39 ans	0	0	0	167	78	245	936	221	1 157
	de 40 à 44 ans	464	0	464	1 575	539	2 114	1 215	1 104	2 319
	de 45 à 49 ans	0	679	679	1 175	212	1 387	3 680	1 277	4 957
	de 50 à 54 ans	181	0	181	934	258	1 192	2 677	1 725	4 402
	de 55 à 59 ans	0	0	0	884	551	1 435	5 538	5 443	10 981
	de 60 à 64 ans	0	198	198	875	863	1 738	3 073	4 217	7 290
<b>Total Congé de longue maladie</b>		<b>645</b>	<b>1 025</b>	<b>1 670</b>	<b>5 992</b>	<b>2 967</b>	<b>8 959</b>	<b>19 097</b>	<b>14 868</b>	<b>33 965</b>
Congé de maladie ordinaire	de 15 à 19 ans	0	0	0	0	0	0	0	7	7
	de 20 à 24 ans	2	44	46	431	515	946	217	29	246
	de 25 à 29 ans	115	89	204	786	768	1 554	760	881	1 641
	de 30 à 34 ans	218	263	481	2 134	531	2 665	2 733	1 278	4 011
	de 35 à 39 ans	473	193	666	2 866	1 677	4 543	4 036	2 572	6 608
	de 40 à 44 ans	343	235	578	4 465	1 593	6 058	7 146	4 764	11 910
	de 45 à 49 ans	363	359	722	3 268	2 709	5 977	9 620	8 768	18 388
	de 50 à 54 ans	330	243	573	3 152	2 739	5 891	8 489	8 918	17 407
	de 55 à 59 ans	414	600	1 014	3 449	2 880	6 329	12 750	10 091	22 841
	de 60 à 64 ans	325	507	832	2 436	2 429	4 865	7 538	8 210	15 748
de 65 à 69 ans	32	59	91	197	444	641	525	395	920	





Catégorie C			OPA			Total général			Rappel 2019			Rappel 2018		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	0	0	0	74	0	74	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	0	299	299	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	36	0	36	-	-	-	-	-	-
51	0	51	0	0	0	153	0	153	-	-	-	-	-	-
268	0	268	0	0	0	634	659	1 293	-	-	-	-	-	-
200	0	200	0	0	0	474	0	474	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	0	615	615	-	-	-	-	-	-
<b>519</b>	<b>0</b>	<b>519</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 371</b>	<b>1 573</b>	<b>2 944</b>	<b>1 895</b>	<b>746</b>	<b>2 641</b>	<b>2 191</b>	<b>381</b>	<b>2 572</b>
366	366	732	0	0	0	839	366	1 205	-	-	-	-	-	-
1 464	1 533	2 997	0	128	128	2 114	2 393	4 507	-	-	-	-	-	-
1 396	1 546	2 942	0	0	0	1 706	3 393	5 099	-	-	-	-	-	-
4 774	1 993	6 767	0	279	279	9 107	6 584	15 691	-	-	-	-	-	-
4 491	4 541	9 032	0	697	697	7 396	7 487	14 883	-	-	-	-	-	-
12 476	10 021	22 497	0	1 358	1 358	21 823	17 012	38 835	-	-	-	-	-	-
15 483	8 746	24 229	0	366	366	23 777	14 907	38 684	-	-	-	-	-	-
546	0	546	0	0	0	912	1 827	2 739	-	-	-	-	-	-
<b>40 996</b>	<b>28 746</b>	<b>69 742</b>	<b>0</b>	<b>2 828</b>	<b>2 828</b>	<b>67 674</b>	<b>53 969</b>	<b>121 643</b>	<b>65 667</b>	<b>57 302</b>	<b>122 969</b>	<b>65 423</b>	<b>62 281</b>	<b>127 704</b>
5	0	5	0	0	0	168	43	211	-	-	-	-	-	-
830	169	999	0	0	0	2 357	1 119	3 476	-	-	-	-	-	-
1 166	1 418	2 584	158	0	158	2 427	1 717	4 144	-	-	-	-	-	-
1 067	1 912	2 979	0	0	0	4 321	3 555	7 876	-	-	-	-	-	-
4 315	2 282	6 597	0	0	0	9 170	4 450	13 620	-	-	-	-	-	-
5 535	6 786	12 321	0	1 346	1 346	9 327	10 115	19 442	-	-	-	-	-	-
8 184	8 369	16 553	247	846	1 093	14 853	15 209	30 062	-	-	-	-	-	-
10 191	5 715	15 906	0	190	190	14 139	11 183	25 322	-	-	-	-	-	-
1 098	0	1 098	0	0	0	1 768	502	2 270	-	-	-	-	-	-
<b>32 391</b>	<b>26 651</b>	<b>59 042</b>	<b>405</b>	<b>2 382</b>	<b>2 787</b>	<b>58 530</b>	<b>47 893</b>	<b>106 423</b>	<b>59 617</b>	<b>56 168</b>	<b>115 785</b>	<b>65 919</b>	<b>66 889</b>	<b>132 808</b>
37	54	91	0	0	0	37	61	98	-	-	-	-	-	-
249	356	605	0	34	34	899	978	1 877	-	-	-	-	-	-
1 230	1 183	2 413	0	275	275	2 891	3 196	6 087	-	-	-	-	-	-
3 733	4 962	8 695	182	516	698	9 000	7 550	16 550	-	-	-	-	-	-
3 769	6 153	9 922	80	980	1 060	11 224	11 575	22 799	-	-	-	-	-	-
5 109	7 222	12 331	116	1 294	1 410	17 179	15 108	32 287	-	-	-	-	-	-
7 686	11 519	19 205	23	2 881	2 904	20 960	26 236	47 196	-	-	-	-	-	-
12 133	13 830	25 963	34	3 041	3 075	24 138	28 771	52 909	-	-	-	-	-	-
15 643	19 161	34 804	85	4 325	4 410	32 341	37 057	69 398	-	-	-	-	-	-
11 748	9 686	21 434	69	1 164	1 233	22 116	21 996	44 112	-	-	-	-	-	-
1 740	171	1 911	6	2	8	2 500	1 071	3 571	-	-	-	-	-	-



Motif	Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Total Congé de maladie ordinaire		2 615	2 592	5 207	23 184	16 285	39 469	53 814	45 913	99 727
Congé suite à maladie professionnelle provoquée par l'amiante	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	92	92	0	397	397
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0	0	366	366
Total Congé suite à maladie professionnelle provoquée par l'amiante		0	0	0	0	92	92	0	763	763
Congé suite à un accident de service ou de trajet	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0	4	0	4
	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	8	8	0	0	0
	de 30 à 34 ans	0	0	0	0	7	7	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	366	366	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	366	366	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Congé suite à un accident de service ou de trajet		0	0	0	0	747	747	4	0	4
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	366	366	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service		0	0	0	0	366	366	0	0	0
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie	de 30 à 34 ans	0	0	0	120	0	120	0	0	0
	de 35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	226	226	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie		0	0	0	120	226	346	0	0	0
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire	de 25 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	169	657	826
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	366	366	0	43	43
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	55	0	55
	de 55 à 59 ans	301	0	301	0	0	0	219	442	661
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	299	299	133	69	202
Total Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire		301	0	301	0	665	665	576	1 211	1 787
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée	de 35 à 39 ans	366	0	366	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	366	0	366
	de 50 à 54 ans	0	366	366	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 60 à 64 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée		366	366	732	0	0	0	366	0	366
Congé sans salaire d'office après autorisation spéciale d'absence suite à CMO	de 20 à 24 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 40 à 44 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 45 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	366	0	366	0	0	0
Total Congé sans salaire d'office après autorisation spéciale d'absence suite à CMO		0	0	0	366	0	366	0	0	0
Congé sans salaire d'office après CLM	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Congé sans salaire d'office après CLM		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé sans salaire d'office après CMO	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Congé sans salaire d'office après CMO		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé sans rémunération pour maladie suite à épuisement des droits à congés rémunérés	de 50 à 54 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Congé sans rémunération pour maladie suite à épuisement des droits à congés rémunérés		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total général		4 474	5 352	9 826	37 129	27 574	64 703	93 373	79 128	172 501



Catégorie C			OPA			Total général			Rappel 2019			Rappel 2018		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
63 077	74 297	137 374	595	14 512	15 107	143 285	153 599	296 884	-	-	-	-	-	-
0	366	366	0	0	0	0	855	855	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	0	366	366	-	-	-	-	-	-
<b>0</b>	<b>366</b>	<b>366</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 221</b>	<b>1 221</b>	-	-	-	-	-	-
0	17	17	0	0	0	4	17	21	-	-	-	-	-	-
0	20	20	0	61	61	0	89	89	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	186	186	0	193	193	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	117	117	0	117	117	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	563	563	0	563	563	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	462	462	0	828	828	-	-	-	-	-	-
62	0	62	0	1 167	1 167	62	1 533	1 595	-	-	-	-	-	-
0	366	366	0	592	592	0	958	958	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	227	227	0	227	227	-	-	-	-	-	-
<b>62</b>	<b>403</b>	<b>465</b>	<b>0</b>	<b>3 375</b>	<b>3 375</b>	<b>66</b>	<b>4 525</b>	<b>4 591</b>	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	366	366	0	366	366	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	407	407	0	407	407	-	-	-	-	-	-
338	366	704	0	2 158	2 158	338	2 890	3 228	-	-	-	-	-	-
44	0	44	0	822	822	44	822	866	-	-	-	-	-	-
<b>382</b>	<b>366</b>	<b>748</b>	<b>0</b>	<b>3 753</b>	<b>3 753</b>	<b>382</b>	<b>4 485</b>	<b>4 867</b>	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	120	0	120	-	-	-	-	-	-
0	132	132	0	0	0	0	132	132	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	0	226	226	-	-	-	-	-	-
102	366	468	0	0	0	102	366	468	-	-	-	-	-	-
300	732	1 032	0	0	0	300	732	1 032	-	-	-	-	-	-
0	305	305	0	0	0	0	305	305	-	-	-	-	-	-
251	0	251	0	0	0	251	0	251	-	-	-	-	-	-
<b>653</b>	<b>1 535</b>	<b>2 188</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>773</b>	<b>1 761</b>	<b>2 534</b>	-	-	-	-	-	-
0	54	54	0	0	0	0	54	54	-	-	-	-	-	-
366	0	366	0	0	0	535	657	1 192	-	-	-	-	-	-
424	547	971	0	0	0	424	956	1 380	-	-	-	-	-	-
366	732	1 098	0	0	0	421	732	1 153	-	-	-	-	-	-
0	1 165	1 165	0	0	0	520	1 607	2 127	-	-	-	-	-	-
175	0	175	0	0	0	308	368	676	-	-	-	-	-	-
<b>1 331</b>	<b>2 498</b>	<b>3 829</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 208</b>	<b>4 374</b>	<b>6 582</b>	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	366	0	366	-	-	-	-	-	-
571	0	571	0	0	0	571	0	571	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	366	0	366	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	0	366	366	-	-	-	-	-	-
0	126	126	0	0	0	0	126	126	-	-	-	-	-	-
0	77	77	0	0	0	0	77	77	-	-	-	-	-	-
<b>571</b>	<b>203</b>	<b>774</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 303</b>	<b>569</b>	<b>1 872</b>	-	-	-	-	-	-
0	366	366	0	0	0	0	366	366	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	31	31	0	31	31	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	552	552	0	552	552	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	430	430	0	430	430	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	366	0	366	-	-	-	-	-	-
<b>0</b>	<b>366</b>	<b>366</b>	<b>0</b>	<b>1 013</b>	<b>1 013</b>	<b>366</b>	<b>1 379</b>	<b>1 745</b>	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	37	37	0	37	37	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	18	18	0	18	18	-	-	-	-	-	-
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	28	28	0	28	28	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	28	28	0	28	28	-	-	-	-	-	-
98	0	98	0	0	0	98	0	98	-	-	-	-	-	-
<b>98</b>	<b>0</b>	<b>98</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>98</b>	<b>0</b>	<b>98</b>	-	-	-	-	-	-
<b>140 080</b>	<b>135 431</b>	<b>275 511</b>	<b>1 000</b>	<b>27 946</b>	<b>28 946</b>	<b>276 056</b>	<b>275 431</b>	<b>551 487</b>	-	-	-	-	-	-





# 9

## L'ACTION SOCIALE

## 9-A L'action sociale

### 9-A-1 L'action sociale dans les services

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire provoquée par la pandémie de Covid 19. Celle-ci a profondément bouleversé les actions prévues par les comités locaux d'action sociale (CLAS), en particulier lors des périodes de confinement obligatoire.

Les CLAS ont dû faire preuve d'adaptabilité comme d'innovation, pour penser de nouvelles actions. Ainsi, certaines ont pu être réalisées, en visioconférence par exemple, et d'autres ont été reportées. Les CLAS ont dû se conformer aux consignes sanitaires alors en vigueur pour l'organisation des actions réalisées en présentiel.

#### Les crédits consommés

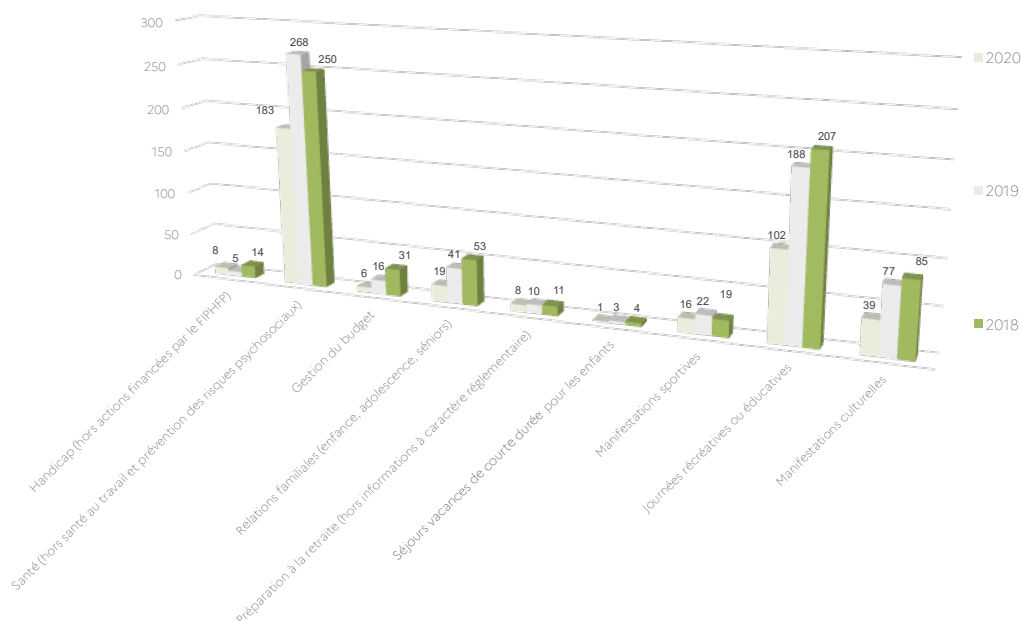
La consommation des crédits d'initiative locale s'établit à 693 367 € (CP) en 2020, contre 851 865 € en 2019 et 930 262 € en 2018. Au plan budgétaire, cette année est atypique, les CLAS n'ayant pas pu déployer tout ou partie de leurs actions programmées.

#### Les actions menées par les CLAS

Si l'année 2020 a été marquée par la baisse du nombre d'actions issues des crédits d'initiative locale (382 contre 630), consécutive à la crise sanitaire, le bilan témoigne de l'engagement des CLAS et de leur contribution à lutter contre l'isolement de certains agents dans ce contexte particulier. Il se révèle donc positif au vu du contexte et de sa complexité.

Objet de l'action	2020		2019		2018	
	Actions	Participants	Actions	Participants	Actions	Participants
Handicap (hors actions financées par le FIPHFP)	8	562	5	274	14	707
Santé (hors santé au travail et prévention des risques psychosociaux)	183	24 308	268	15 585	250	12 750
Gestion du budget	6	393	16	459	31	937
Relations familiales (enfance, adolescence, seniors)	19	1 522	41	3 802	53	2 918
Préparation à la retraite (hors informations à caractère réglementaire)	8	208	10	237	11	421
Séjours vacances de courte durée pour les enfants	1	31	3	352	4	143
Manifestations sportives	16	1 242	22	1 033	19	619
Journées récréatives ou éducatives	102	11 567	188	13 728	207	14 655
Manifestations culturelles	39	3 609	77	5 345	85	6 000
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>43 442</b>	<b>630</b>	<b>40 815</b>	<b>674</b>	<b>39 150</b>

#### Évolution du nombre d'actions menées sur les CIL (par type d'action)

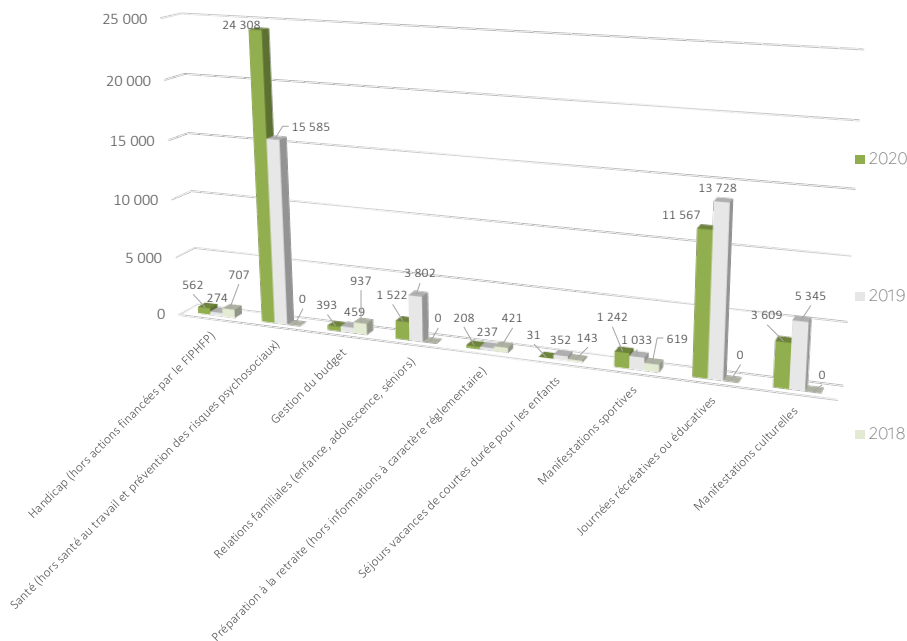


## Les bénéficiaires des actions

Le nombre de participants a quant à lui été très élevé, peut-être même le plus élevé de ces dernières années. L'organisation d'actions à distance, via Internet, a en particulier pu faciliter la participation des agents. Cette

nouvelle modalité de participation des agents aux actions du CLAS a visiblement rencontré son public et a vocation à perdurer.

### Évolution du nombre de participants aux actions menées sur les CIL (par type d'action)



## 9-A-2 Les aides matérielles



Pour l'année 2020, 686 aides matérielles (780 en 2019) ont été accordées à 686 bénéficiaires\* (802 en 2019) – soit une diminution de 116 bénéficiaires.

Le montant total des aides accordées s'élève à 947 823 € (1 095 227 € en 2019), ce qui représente une diminution du montant des aides accordées (-147 404 €) par rapport à 2019.

Il peut être constaté que 61% des aides ont été versées à des foyers dont le montant des ressources mensuelles est inférieur à 2 600 € (59 % en 2019). 18 % des aides ont été versées à des foyers dont le montant des ressources mensuelles est inférieur à 3 900 € (22 % en 2019). 63 demandes d'aides matérielles ont reçu un refus (93 en 2019).

14% des demandes ont été refusées car elles relèvent d'un prêt (29 % en 2019).

Il est observé que 61% des bénéficiaires sont des personnes seules (avec ou sans enfant). Ce pourcentage était de 63 % en 2019.

Le nombre de bénéficiaires ayant droit et retraités

s'élève à 54 soit 30 femmes et 24 hommes (98 en 2019 soit 45 femmes et 53 hommes).

Comme les années précédentes, les agents de catégorie C constituent la majorité des bénéficiaires (56 %) des aides matérielles (62 % en 2019).

Il est à noter que les hommes et les femmes situés dans la tranche d'âge comprise entre 41 et 50 ans représentent respectivement 36 % et 35 % des attributaires de ces aides (41 % et 40 % en 2019).

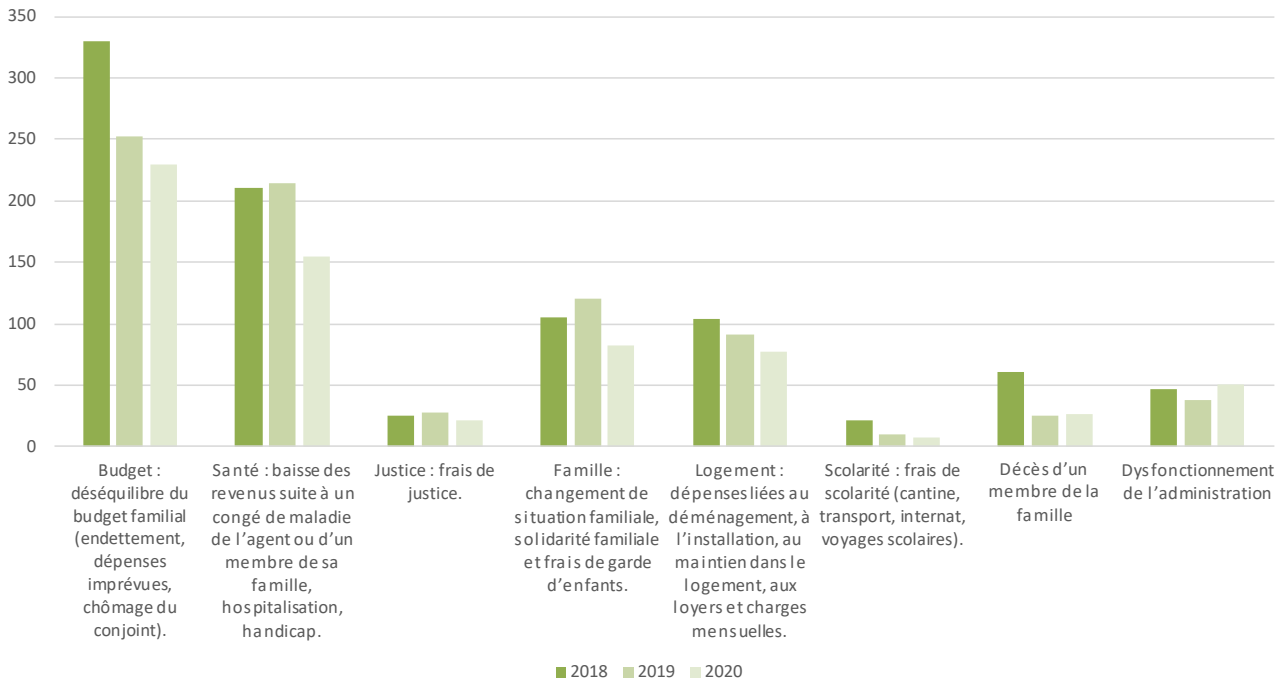
S'agissant du motif des demandes d'aides matérielles, le poste "budget" dont le motif principal est lié au déséquilibre du budget familial (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint, situation précaire pour les retraités, agents stagiaires des écoles) est le plus important (33 % contre 32 % en 2019), suivi par le poste "santé" (22 % contre 27 % en 2019). Les motifs pour le poste "santé" concernent souvent des pertes de rémunération pour des agents en arrêt de maladie.

Un grand nombre de régions fait ressortir dans ses éléments d'analyse que les demandes d'aides matérielles sont liées à la situation financière des demandeurs.

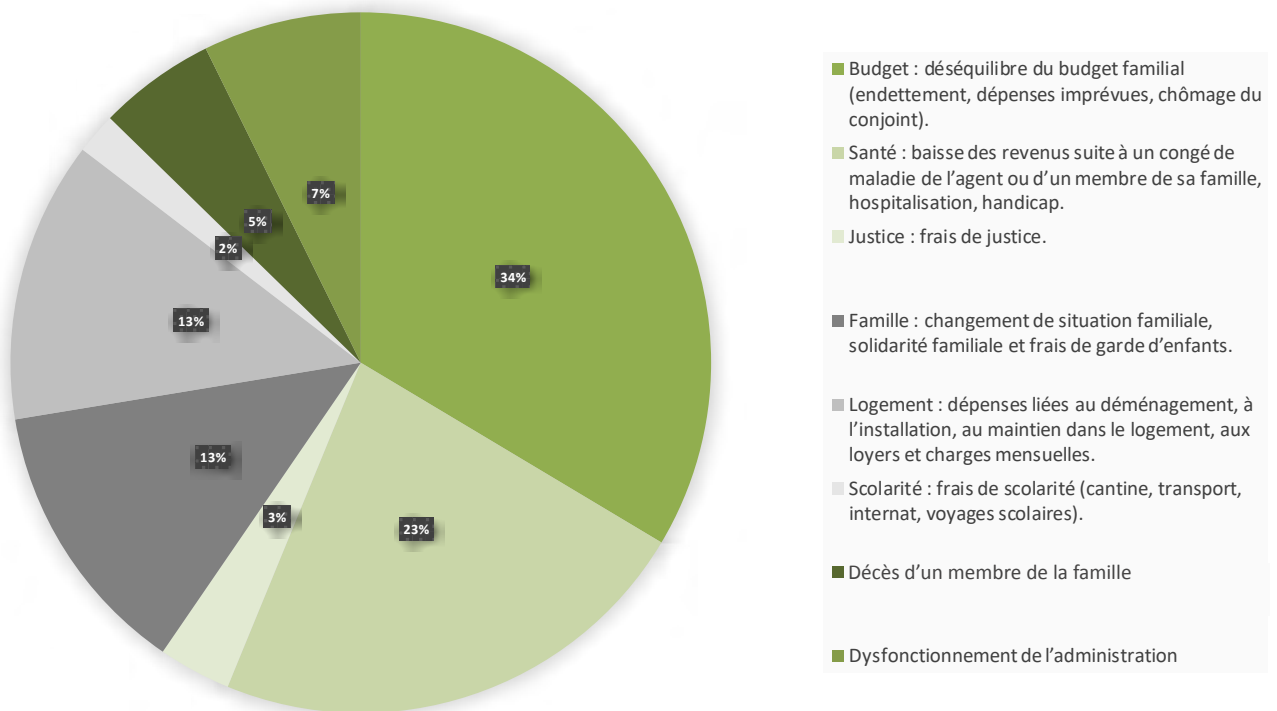
\* Il est entendu par bénéficiaires : nombre d'actifs femmes (353) et hommes (279), ayant-droits et retraités (54) = 686



### Évolution du montant des aides matérielles entre 2018 et 2020

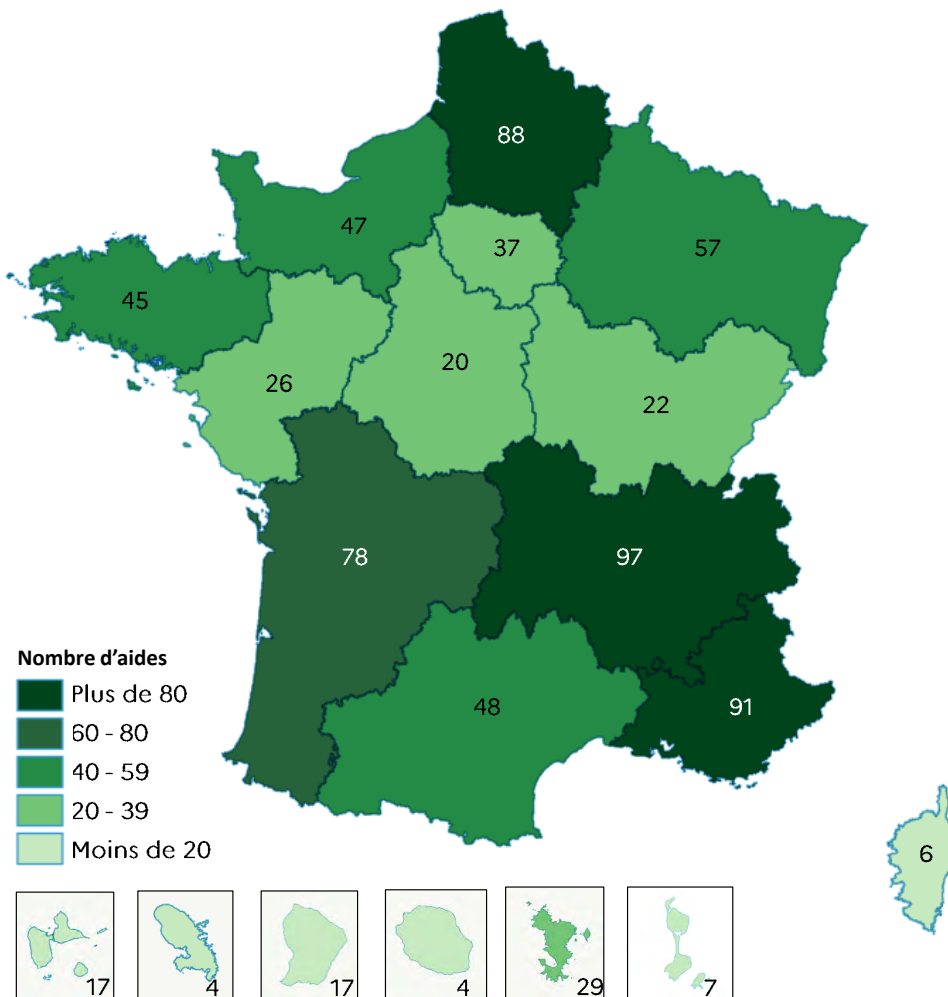


### Pourcentage des aides matérielles en 2020

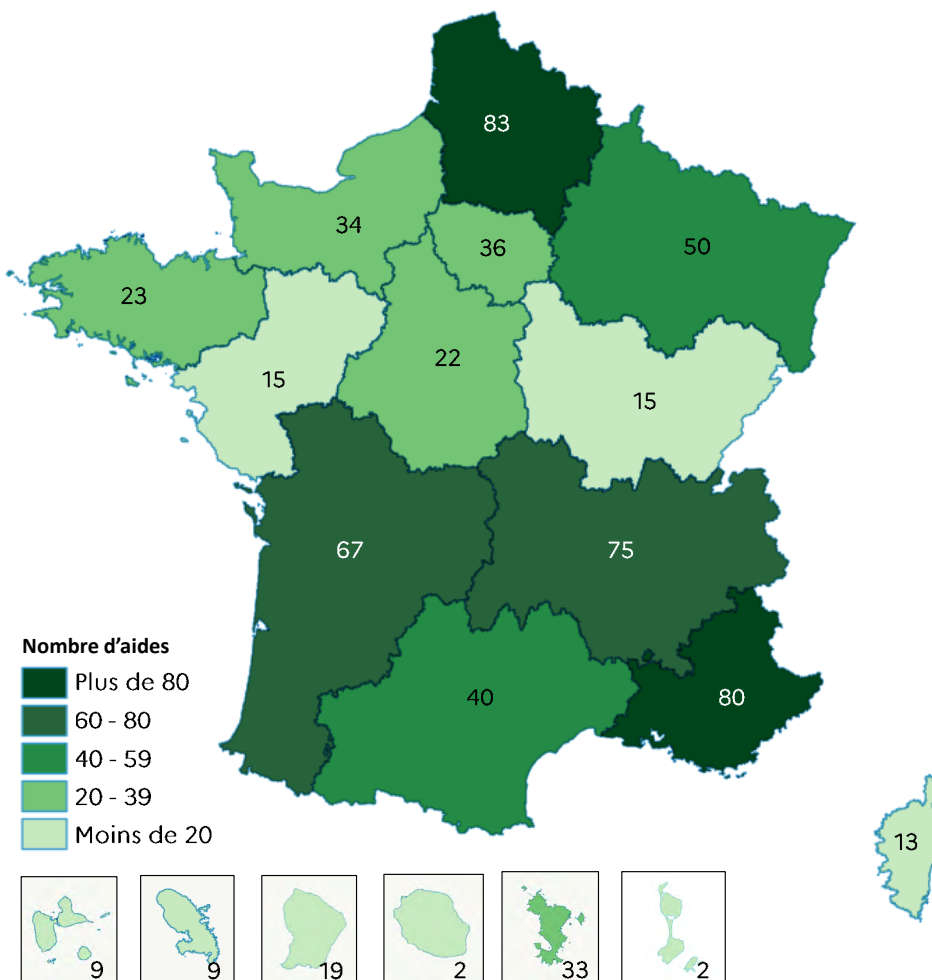




### Nombre d'aides accordées en 2019



### Nombre d'aides accordées en 2020



## Bilan des aides matérielles 2020

### 1) Le service

	Total	Pourcentage	Région Auvergne-Rhône Alpes	Région Bourgogne-Franche-comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est
Effectifs ETP-cibles au 31/12/2020	35 438	-	3 747	1 260	2 046	1 020	2 892

### 2) Les aides accordées

	Total	Pourcentage	Région Auvergne-Rhône Alpes	Région Bourgogne-Franche-comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est
Nombre d'aides accordées :	685	100,0%	75	15	23	22	50
De 0 à 499 €	45	6,6%	4	0	0	2	5
De 500 à 999 €	135	19,7%	15	3	5	7	9
De 1 000 à 1 499 €	167	24,4%	19	3	7	4	13
De 1 500 à 1 999 €	128	18,7%	20	5	3	5	13
De 2 000 € et plus	210	30,7%	17	4	8	4	10
Rappel 2019	780	-	97	22	45	20	57

<b>Montant total des aides accordées :</b>	<b>947 823 €</b>	-	<b>111 726 €</b>	<b>22 843 €</b>	<b>33 206 €</b>	<b>27 093 €</b>	<b>65 702 €</b>
Rappel 2019	1 095 227 €	-	153 479 €	29 405 €	74 156 €	26 942 €	77 037 €
Montant minimum accordé :	400 €	-	1 800 €	600 €	-	-	-
Montant maximum accordé :	2 790 €	-	2 790 €	2 000 €	-	-	-
Montant moyen accordé :	1 384 €	-	1 455 €	1 523 €	1 444 €	1 636 €	-
Données CHORUS 2020	-	-	114 710 €	18 943 €	33 206 €	27 093 €	70 109 €

### 3) Situation à l'origine de l'aide

Nombre d'aides accordées par causes ou motifs : bien qu'il soit difficile de déterminer une raison unique qui motive la demande d'une aide matérielle, une seule rubrique par aide accordée a été renseignée.

Liste non exhaustive des motifs	Total	Pourcentage	Région Auvergne-Rhône Alpes	Région Bourgogne-Franche-comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est
Budget : déséquilibre du budget familial (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint).	230	33,6%	16	5	5	5	8
Santé : baisse des revenus suite à un congé maladie de l'agent ou d'un membre de sa famille, hospitalisation, handicap.	155	22,6%	23	7	11	6	8
Justice : frais de justice.	23	3,4%	4	0	0	1	2
Famille : changement de situation familiale, solidarité familiale et frais de garde d'enfants.	88	12,8%	8	1	4	2	10
Logement : dépenses liées au déménagement, à l'installation, au maintien dans le logement, aux loyers et charges mensuelles.	89	13,0%	11	1	1	5	10
Scolarité : frais de scolarité (cantine, transport, internat, voyages scolaires).	13	1,9%	1	0	0	0	2
Autres ( à préciser obligatoirement) : Décès d'un membre de la famille	37	5,4%	9	1	0	1	7
Dysfonctionnement de l'administration	50	7,3%	3	0	2	2	3
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>100,0%</b>	<b>75</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>50</b>

### 4) Les refus

Motif des refus	Total	Pourcentage	Région Auvergne-Rhône Alpes	Région Bourgogne-Franche-comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est
Ressources trop élevées	9	14,3%	2	0	0	1	1
Moyenne économique trop élevée	11	17,5%	1	0	0	0	0
Caractère répétitif des demandes	3	4,8%	0	0	0	0	0
Relève d'une autre aide	17	27,0%	2	1	1	0	0
Relève d'un prt	9	14,3%	2	0	0	0	0
Refus du plan d'aide global	14	22,2%	6	0	0	0	0
<b>Nombre total de refus</b>	<b>63</b>	<b>100,0%</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



Région Hauts de France	Région Ile de france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays de la Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
2 290	3 064	2 222	3 466	2 803	1 648	2 249	373	4 718	1 640

Région Hauts de France	Région Ile de france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays de la Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
83	36	34	67	40	15	80	13	58	74
4	2	3	4	1	1	5	0	13	1
12	10	8	13	9	2	13	3	19	7
18	14	10	18	3	5	21	4	15	13
20	6	4	10	5	4	13	1	7	12
29	4	9	22	22	3	28	5	4	41
88	37	47	78	48	26	91	6	40	78

<b>118 850 €</b>	<b>42 461 €</b>	<b>43 333 €</b>	<b>87 902 €</b>	<b>67 374 €</b>	<b>21 578 €</b>	<b>112 052 €</b>	<b>18 400 €</b>	<b>52 230 €</b>	123 073 €
121 097 €	43 331 €	65 396 €	95 786 €	67 186 €	29 742 €	136 723 €	9 850 €	44 974 €	120 123 €
400 €	2 296 €	-	-	500 €	-	-	-	-	495 €
2 500 €	2 500 €	-	-	2 500 €	-	-	-	-	2 500 €
1 450 €	975 €	-	-	1 070 €	-	-	-	-	1 785 €
116 853 €	47 762 €	43 172 €	87 072 €	67 374 €	24 579 €	112 236 €	18 400 €	34 968 €	46 560 €*

Région Hauts de France	Région Ile de france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays de la Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
25	15	10	28	17	2	30	0	36	28
29	4	11	7	6	3	15	6	3	16
0	0	0	6	2	0	4	0	1	3
14	2	11	6	5	0	12	3	1	9
7	5	1	7	7	4	17	0	7	6
0	2	0	3	0	0	0	1	0	4
3	1	0	2	1	4	2	3	0	3
5	7	1	8	2	2	0	0	10	5
<b>83</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>67</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>80</b>	<b>13</b>	<b>58</b>	<b>74</b>

Région Hauts de France	Région Ile de france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays de la Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
0	0	2	1	0	0	0	0	0	2
0	0	2	0	0	0	2	0	4	2
0	1	0	1	0	0	0	0	1	0
0	1	0	0	0	0	1	0	3	8
0	1	0	0	1	0	2	0	0	3
2	1	0	0	0	0	2	1	1	1
<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

## 5) Le profil des bénéficiaires

5.1 - Population active	Total	Pourcentage	Région Auvergne-Rhône Alpes	Région Bourgogne-Franche-comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est
Femmes							
< 30 ans	45	12,7%	10	6	0	3	0
31 à 40 ans	71	20,1%	8	1	5	3	3
41 à 50 ans	119	33,7%	4	6	1	4	6
51 à 60 ans	85	24,1%	10	1	6	4	5
61 à 67 ans	33	9,3%	6	1	0	0	10
<b>Total femmes</b>	<b>353</b>	<b>100,0%</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>24</b>
Hommes							
< 30 ans	13	4,7%	1	0	0	0	0
31 à 40 ans	39	14,0%	5	0	2	2	1
41 à 50 ans	102	36,6%	12	0	5	3	4
51 à 60 ans	102	36,6%	10	3	5	1	13
61 à 67 ans	23	8,2%	5	0	1	0	1
Total hommes	279	100,0%	33	3	13	6	19
<b>Total H+F</b>	<b>632</b>	<b>-</b>	<b>71</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>54</b>
<b>Parmi les agents actifs (titulaires et non titulaires) :</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Région Auvergne-Rhône Alpes</b>	<b>Région Bourgogne-Franche-comté</b>	<b>Région Bretagne</b>	<b>Région Centre Val-de-Loire</b>	<b>Région Grand-Est</b>
Nombre d'agents de catégorie A ou équivalent	36	5,7%	6	0	1	4	1
Nombre d'agents de catégorie B ou équivalent	173	27,4%	17	3	3	11	12
Nombre d'agents de catégorie C ou équivalent	355	56,2%	47	10	16		18
Nombre d'agents OPA	29	4,6%	1	1	-	0	12
Nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	39	6,2%	0	1	-	13	2
<b>Total</b>	<b>632</b>	<b>100,0%</b>	<b>71</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>45</b>
Situation familiale							
Nombre de personnes seules	232	32,3%	32	5	9	9	13
Nombre de personnes seules avec enfant(s)	145	28,8%	12	3	1	9	10
Nombre de couples sans enfant	120	12,5%	13	5	6	1	15
Nombre de couples avec enfant(s)	135	26,4%	13	3	4	5	10
<b>Total</b>	<b>632</b>	<b>100,0%</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>48</b>
<b>5.2 - Autres bénéficiaires</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Région Auvergne-Rhône Alpes</b>	<b>Région Bourgogne-Franche-comté</b>	<b>Région Bretagne</b>	<b>Région Centre Val-de-Loire</b>	<b>Région Grand-Est</b>
Ayants-droit							
Femmes	16	94,1%	0	0	0	1	0
Hommes	2	5,9%	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Retraités							
Femmes	14	38,7%	1	0	3	1	2
Hommes	22	61,3%	2	1	0	0	2
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

## 6) Situation économique des bénéficiaires

6.1 - Bénéficiaires selon leur moyenne économique journalière	Total	Pourcentage	Région Auvergne-Rhône Alpes	Région Bourgogne-Franche-comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est
Comprise entre 0 € et 4,99 €	196	26,8%	25	6	5	2	10
Comprise entre 5 € et 10 €	196	29,5%	17	3	6	6	13
Comprise entre 10 € et 15 €	157	22,8%	20	1	6	8	15
> 15 €	136	20,9%	13	5	6	6	12
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>100,0%</b>	<b>75</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>50</b>
6.2 - Bénéficiaires selon les revenus mensuels(*) du foyer	Total	Pourcentage	Région Auvergne-Rhône Alpes	Région Bourgogne-Franche-comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est
< 1300 € net	127	16,7%	20	1	8	3	10
< 2600 € net	410	61,6%	45	12	9	12	18
< 3900 € net	112	18,1%	7	2	5	7	10
≥ 3900 € net	36	3,5%	3	0	1	0	12
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>100,0%</b>	<b>75</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>50</b>

(\*) calculés selon la méthode indiquée dans le formulaire de demande



Région Hauts de France	Région Ile de france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays de la Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
7	4	0	6	2	0	2	3	1	1
8	4	2	7	2	4	6	0	14	4
13	12	7	10	8	3	16	4	15	10
0	5	4	9	9	1	10	1	9	11
0	0	1	0	2	1	3	1	6	2
<b>28</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>28</b>

6	0	1	2	0	0	1	0	1	1
9	0	3	5	2	0	6	0	1	3
10	6	12	11	4	2	13	1	4	15
19	3	0	8	5	4	13	3	5	10
2	2	0	2	0	0	4	0	2	4
46	11	16	28	11	6	37	4	13	33
<b>74</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>57</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>74</b>	<b>13</b>	<b>58</b>	<b>61</b>

Région Hauts de France	Région Ile de france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays de la Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
2	2	1	5	0	0	2	1	7	4
11	14	12	9	14	3	34	6	4	20
52	16	15	35	20	6	36	4	44	36
3	1	2	3	0	3	1	1	0	1
6	3	0	6	0	3	1	1	3	0
<b>74</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>58</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>74</b>	<b>13</b>	<b>58</b>	<b>61</b>

30	16	8	17	13	9	30	2	23	16
18	9	5	13	10	2	15	4	21	13
7	12	4	23	2	1	15	2	4	10
10	7	5	15	10	4	12	5	10	22
<b>65</b>	<b>44</b>	<b>22</b>	<b>68</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>72</b>	<b>13</b>	<b>58</b>	<b>61</b>

Région Hauts de France	Région Ile de france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays de la Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
6	0	3	2	3	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
6	0	3	2	3	0	0	0	1	1
2	0	0	0	0	0	2	-	1	2
1	1	1	3	3	1	4	-	0	3
<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Région Hauts de France	Région Ile de france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays de la Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
24	11	10	15	11	3	28	5	28	13
25	12	11	21	12	1	15	5	17	32
14	7	8	13	5	6	29	1	5	19
20	6	5	18	12	5	8	2	8	10
<b>83</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>67</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>80</b>	<b>13</b>	<b>58</b>	<b>74</b>

Région Hauts de France	Région Ile de france	Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays de la Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
29	3	7	9	6	2	5	4	15	5
34	30	21	41	25	10	70	9	34	40
14	3	4	10	9	2	4	0	8	27
6	0	2	7	0	1	1	0	1	2
<b>83</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>67</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>80</b>	<b>13</b>	<b>58</b>	<b>74</b>



## 1) Le service

	Total	Pourcentage	Région Guadeloupe	Région Martinique	Région Guyane	Région Réunion	Région Mayotte	Collectivité d'outre-Mer Saint Pierre et Miquelon
Effectifs ETP-cibles au 31/12/2020	1 799	-	316	288	349	373	313	160

## 2) Les aides accordées

	Total	Pourcentage	Région Guadeloupe	Région Martinique	Région Guyane	Région Réunion	Région Mayotte	Collectivité d'outre-Mer Saint Pierre et Miquelon
Nombre d'aides accordées :	74	100,0 %	9	9	19	2	33	2
De 0 à 499 €	1	1,4%	0	0	1	0	0	0
De 500 à 999 €	7	9,5%	2	1	2	0	2	0
De 1 000 à 1 499 €	13	17,6%	4	2	0	0	7	0
De 1 500 à 1 999 €	12	16,2%	1	0	5	0	5	1
De 2 000 € et plus	41	55,4%	2	6	11	2	19	1
Rappel 2019	78	-	17	4	17	4	29	7

<b>Montant total des aides accordées :</b>	<b>123 073 €</b>	<b>-</b>	<b>11 580 €</b>	<b>15 500 €</b>	<b>30 495 €</b>	<b>4 000 €</b>	<b>57 800 €</b>	<b>3 698 €</b>
Rappel 2019	120 123 €	-	29 980 €	3 920 €	26 700 €	7 000 €	43 950 €	8 573 €
Montant minimum accordé :	495 €	-	-	800 €	495 €	2 000 €	700 €	-
Montant maximum accordé :	2 500 €	-	-	2 500 €	2 500 €	2 000 €	2 500 €	-
Montant moyen accordé :	1 663 €	-	-	1 722 €	1 722 €	2 000 €	1 700 €	-
Données CHORUS 2020	-	-	11 580 €	15 500 €	15 480 €	4 000 €	-	-

## 3) Situation à l'origine de l'aide

Nombre d'aides accordées par causes ou motifs : bien qu'il soit difficile de déterminer une raison unique qui motive la demande d'une aide matérielle, une seule rubrique par aide accordée a été renseignée.

Liste non exhaustive des motifs	Total	Pourcentage	Région Guadeloupe	Région Martinique	Région Guyane	Région Réunion	Région Mayotte	Collectivité d'outre-Mer Saint Pierre et Miquelon
Budget : déséquilibre du budget familial (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint).	28	37,8%	7	3	5	0	12	1
Santé : baisse des revenus suite à un congé maladie de l'agent ou d'un membre de sa famille, hospitalisation, handicap.	16	21,6%	1	0	7	0	8	0
Justice : frais de justice.	3	4,1%	0	0	1	0	2	0
Famille : changement de situation familiale, solidarité familiale et frais de garde d'enfants.	9	12,2%	1	1	-	2	5	0
Logement : dépenses liées au déménagement, à l'installation, au maintien dans le logement, aux loyers et charges mensuelles.	6	8,1%	0	1	1	0	4	0
Scolarité : frais de scolarité (cantine, transport, internat, voyages scolaires).	4	5,4%	0	2	0	0	2	0
Autres (à préciser obligatoirement) : Décès d'un membre de la famille	3	4,1%	0	2	0	0	0	1
Dysfonctionnement de l'administration	5	6,8%	0	0	5	0	0	0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0%</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>2</b>

## 4) Les refus

Motif des refus	Total	Pourcentage	Région Guadeloupe	Région Martinique	Région Guyane	Région Réunion	Région Mayotte	Collectivité d'outre-Mer Saint Pierre et Miquelon
Ressources trop élevées	2	12,5%	0	0	0	-	2	0
Moyenne économique trop élevée	2	12,5%	0	0	0	1	1	0
Caractère répétitif des demandes	0	0,0%	0	0	0	0	0	0
Relève d'une autre aide	8	50,0%	0	0	0	0	8	0
Relève d'un prt	3	18,8%	0	0	0	0	3	0
Refus du plan d'aide global	1	6,3%	0	1	0	0	0	0
<b>Nombre total de refus</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>0</b>



## 5) Le profil des bénéficiaires

5.1 - Population active	Total	Pourcentage	Région Guadeloupe	Région Martinique	Région Guyane	Région Réunion	Région Mayotte	Collectivité d'outre-Mer Saint Pierre et Miquelon
Femmes								
< 30 ans	1	2,9%	1	0	0	0	0	0
31 à 40 ans	5	14,3%	0	0	1	0	3	1
41 à 50 ans	10	28,6%	1	1	1	0	7	0
51 à 60 ans	17	48,6%	4	4	6	1	2	0
61 à 67 ans	2	5,7%	1	-	1	0	0	0
<b>Total femmes</b>	<b>35</b>	<b>100,0%</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>1</b>
Hommes								
< 30 ans	1	3,0%	0	0	1	0	0	0
31 à 40 ans	3	9,1%	0	0	0	0	3	0
41 à 50 ans	15	45,5%	0	2	5	1	7	0
51 à 60 ans	10	30,3%	0	1	2	-	7	0
61 à 67 ans	4	12,1%	1	0	2	0	1	0
Total hommes	33	100,0%	1	3	10	1	18	0
<b>Total H+F</b>	<b>68</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>1</b>
<b>Parmi les agents actifs (titulaires et non titulaires) :</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Région Guadeloupe</b>	<b>Région Martinique</b>	<b>Région Guyane</b>	<b>Région Réunion</b>	<b>Région Mayotte</b>	<b>Collectivité d'outre-Mer Saint Pierre et Miquelon</b>
Nombre d'agents de catégorie A ou équivalent	3	4,4%	0	1	2	0	0	0
Nombre d'agents de catégorie B ou équivalent	20	29,4%	1	5	4	1	9	0
Nombre d'agents de catégorie C ou équivalent	43	63,2%	6	2	12	1	21	1
Nombre d'agents OPA	1	1,5%	0	0	1	0	0	0
Nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	1	1,5%	1	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100,0%</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>1</b>
<b>5.2 - Autres bénéficiaires</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Région Guadeloupe</b>	<b>Région Martinique</b>	<b>Région Guyane</b>	<b>Région Réunion</b>	<b>Région Mayotte</b>	<b>Collectivité d'outre-Mer Saint Pierre et Miquelon</b>
Ayants-droit								
Femmes	1	100,0%	0	0	0	0	0	1
Hommes	0	0,0%	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Retraités								
Femmes	2	40,0%	1	1	0	0	0	0
Hommes	3	60,0%	0	0	0	0	3	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
Situation familiale								
Nombre de personnes seules	13	17,6%	4	1	3	1	3	1
Nombre de personnes seules avec enfant(s)	16	21,6%	3	3	5	1	3	1
Nombre de couples sans enfant	10	13,5%	1	2	6	0	1	0
Nombre de couples avec enfant(s)	35	47,3%	1	3	5	0	26	0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0%</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>2</b>

## 6) Situation économique des bénéficiaires

6.1 - Bénéficiaires selon leur moyenne économique journalière	Total	Pourcentage	Région Guadeloupe	Région Martinique	Région Guyane	Région Réunion	Région Mayotte	Collectivité d'outre-Mer Saint Pierre et Miquelon
Comprise entre 0 € et 4,99 €	13	17,6%	2	0	6	1	4	0
Comprise entre 5 € et 10 €	32	43,2%	2	3	5	0	22	0
Comprise entre 10 € et 15 €	19	25,7%	2	3	6	0	7	1
> 15 €	10	13,5%	3	3	2	1	0	1
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0%</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>2</b>
<b>6.2 - Bénéficiaires selon les revenus mensuels(*) du foyer</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Région Guadeloupe</b>	<b>Région Martinique</b>	<b>Région Guyane</b>	<b>Région Réunion</b>	<b>Région Mayotte</b>	<b>Collectivité d'outre-Mer Saint Pierre et Miquelon</b>
< 1300 € net	5	6,8%	1	0	0	1	2	1
< 2600 € net	40	54,1%	8	2	10	1	19	0
< 3900 € net	27	36,5%	0	7	9	-	10	1
≥ 3900 € net	2	2,7%	0	0	0	0	2	0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0%</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>2</b>

(\*) calculés selon la méthode indiquée dans le formulaire de demande

### Montant des aides matérielles supérieures à 2000 €.

Les aides supérieures à 2 000 € ont représenté, sur l'année 2020, un total de 160 804 €.

Les régions non représentées ne font pas état d'aides supérieures à 2000 €.

Motifs	Auvergne- Rhône- Alpes		Bretagne		CVL		Hauts de France		Grand Est et Dir Est	
	Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre
Budget	4 244 €	4	- €	0	- €	0	15 000 €	7	- €	0
Santé	8 200 €	3	10 500 €	5	2 643 €	1	26 000 €	13	2 100 €	1
Justice	2 600 €	1	- €	0	- €	0	-	-	- €	0
Famille	- €	0	6 900 €	3	2 500 €	1	10 000 €	5	- €	0
Logement	- €	0	- €	0	- €	0	2 000 €	1	- €	0
Scolarité	- €	0	- €	0	- €	0	-	-	- €	0
Autres	2 790 €	1	- €	0	- €	0	2 000 € <sup>(1)</sup>	1	2 500 €	1
Dysfonctionnement de l'administration	- €	0	- €	0	- €	0	4 400 €	2	- €	0
<b>TOTAUX</b>	<b>17 734 €</b>	<b>7</b>	<b>17 400 €</b>	<b>8</b>	<b>5 143 €</b>	<b>2</b>	<b>59 400 €</b>	<b>29</b>	<b>4 600 €</b>	<b>2</b>

(1) Changement professionnel

(2) Evénement exceptionnel





Idf		Occitanie		Pays-de-la-Loire		Paca		Corse		Mayotte		Martinique		AC	
Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre	Montant cumulé	Nbre
- €	0	9 783 €	4	- €	0	7 149 €	3	- €	0	2 500 €	3	- €	0	- €	0
- €	0	- €	0	3 200 €	2	2 195 €	1	3 000 €	1	2 500 €	3	- €	0	- €	0
- €	0	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0	2 500 €	1	- €	0	- €	0
2 500 €	1	2 500 €	1	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0	2 500 €	1
- €	0	2 500 €	1	2 000 €	1	2 500 €	1	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0
- €	0	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0
- €	0	2 500 €	1	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0	2 500 € <sup>(2)</sup>	1	- €	0
- €	0	- €	0	4 200 €	2	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0	- €	0
<b>2 500 €</b>	<b>1</b>	<b>17 283 €</b>	<b>7</b>	<b>9 400 €</b>	<b>5</b>	<b>11 844 €</b>	<b>5</b>	<b>3 000 €</b>	<b>1</b>	<b>7 500 €</b>	<b>7</b>	<b>2 500 €</b>	<b>1</b>	<b>2 500 €</b>	<b>1</b>



## 9-B La protection sociale complémentaire des agents

### 9-B-1 La participation financière de l'employeur à la protection sociale complémentaire

Dans la fonction publique de l'État, le dispositif dit « de référencement » consiste en une participation financière versée par l'employeur public à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents ayant souscrit à l'offre de PSC proposée par l'organisme référencé par le pôle ministériel, sélectionné après mise en concurrence.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et pour une durée de 7 ans, le pôle ministériel et les établissements publics associés ont référencé, à l'issue d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, une offre « MET Ministère Écologie et Territoire ». Ce référencement a pour objectif de proposer aux agents, aux retraités et à leurs ayants droits une PSC de qualité à un coût maîtrisé, avec une offre couplée comprenant 2 niveaux de couverture en santé et 2 niveaux de couverture en prévoyance, avec un choix des agents sur le niveau souhaité en santé, d'une part, et en prévoyance, d'autre part.

Le pôle ministériel s'est engagé sur une participation financière plafonnée à 900 000 € par an, le montant effectivement versé correspondant au montant des

transferts de solidarité intergénérationnels et familiaux effectivement constatés, lesquels résultent de l'écart entre le niveau des prestations et celui des cotisations des adhérents retraités ou avec plus de 3 enfants. Ces transferts visent à assurer une solidarité entre les populations d'agents couvertes, au profit des catégories d'agents précitées.

Pour 2020, le montant des transferts de solidarité s'élève à 145 511,25 €, contre 73 188 € en 2019, première année du référencement.

### 9-B-2 Les adhérents et les ayants-droit à la garantie de protection sociale complémentaire référencée

Le nombre total de bénéficiaires de l'offre de protection sociale complémentaire référencée a plus que doublé entre 2019 et 2020. Il s'établit à 2 544 bénéficiaires au 31 décembre 2020, se répartissant entre les agents adhérents, leurs conjoints et enfants.

Sur les 1 467 membres participants, 1 340 relèvent des MTE et MCTRCT, alors que 127 relèvent des établissements publics rattachés.

Ministère / Employeur	2020				2019			
	Membre participant	Bénéficiaire conjoint	Bénéficiaire enfant	Total	Membre participant	Bénéficiaire conjoint	Bénéficiaire enfant	Total
MTE-MCTRCT-MER	1 340	188	742	2 270	595	63	399	1 057
VNF	49	9	47	105	37	6	36	79
ONCFS	27	13	24	64	12	4	5	21
CEREMA	17		20	37	16	0	17	33
Meteo-France	19	2	12	33	10	0	5	15
Parc national des Calanques	2	1	7	10	1	0	4	5
IGN	6	1	3	10	7	0	3	10
Parc national des Cévennes	2	0	5	7	2	0	5	7
Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse	1	0	3	4	1	0	3	4
ENTPE	3	0	0	3	0	0	0	0
Agence de l'eau Loire Bretagne	1	0	0	1	1	0	0	1
ANAH	0	0	0	0	1	0	0	1
<b>Total général</b>	<b>1 467</b>	<b>214</b>	<b>863</b>	<b>2 544</b>	<b>683</b>	<b>73</b>	<b>477</b>	<b>1 233</b>

10

LE DIALOGUE SOCIAL

## 10-A Les organismes consultatifs



### 10-A-1 Les comités techniques

#### 10-A-1-1 Les instances du dialogue social

Les comités techniques sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- (1°) à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services,
- (2°) à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- (3°) aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- (4°) aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels,
- (5°) aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- (6°) à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- (7°) à l'insertion professionnelle,
- (8°) à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations,
- (9°) à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.
- (10°) à la participation de l'État et de ses EP au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
- (11°) Aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire
- (12°) Aux lignes directrices de gestion,
- (13°) à la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses EP.

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

Les comités techniques débattent de l'évolution des politiques des ressources humaines dans le cadre de la présentation du rapport social unique.

Le CTM est seul compétent pour examiner toutes les questions relatives :

- à l'organisation des ministères ou à l'ensemble des services centraux, des services à compétence nationale ou des services déconcentrés du pôle ministériel ou l'ensemble de l'une ou plusieurs catégories de ces services,
- à l'élaboration ou à la modification des statuts particuliers des corps relevant des ministères ainsi que pour les règles d'échelonnement indiciaire applicables à ces corps,

→ aux statuts d'emploi du département ministériel quels qu'ils soient et aux échelonnements indiciaires y afférents,

→ aux orientations stratégiques du ministère en matière de politique des ressources humaines, à raison d'une fois par an au moins.

Le CTM des MTE/MCTRCT/MM est également compétent pour connaître des questions communes à tout ou partie des EPA placés sous sa tutelle.

Les comités techniques se réunissent au moins deux fois par an.

Ils sont régis par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements techniques de l'État qui est précisé par deux circulaires de la DGAFP :

→ la circulaire du 22 avril 2011 sur les règles relatives à l'organisation et la composition des comités techniques,

→ la circulaire du 31 décembre 2012 sur les dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement des comités techniques.

Les comités techniques du MTE, du MCTRCT et de la Mer qui ont siégé en 2020 ont été créés par deux arrêtés du 18 mai 2018 :

→ l'un portant création des comités techniques au sein des services du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires,

→ l'autre portant création des comités techniques au sein de certains établissements publics administratifs relevant du ministère de la Transition écologique et solidaire et du ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales.

Le décret du 20 novembre 2020 pris en application de la loi de transformation de la fonction publique met en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 les comités sociaux d'administration et leurs formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail en remplacement des comités techniques et des CHSCT.

### a) Le comité technique ministériel (CTM)

Depuis 2008, année de la création du grand ministère de l'écologie et du développement durable, les sièges se répartissent au sein d'une instance unique créée après fusion des ministères de l'Écologie et de l'ex Équipement.

Élections	FO	CGT	CGT-FSU	UNSA	CFDT	Solidaires	FSU	Total
2008	5	7	-	1	2	-	-	15
2011	4		6	2	3	-	-	15
2014	4	-	5	3	2	1		15
2018	4	5	-	3	2	-	1	15

15 représentants du personnel siègent au CTM unique du MTES et du MCTRCT. En application du décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique, les femmes occupent 5 sièges de titulaires et 5 sièges de suppléants (contre 4 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléants sur la mandature 2014-2018).

#### Les principaux sujets soumis au vote du CTM en 2020

- Projet d'arrêté ouvrant droit à la prime de restructuration de service, de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint et de l'indemnité de départ volontaire au sein de l'office français de la biodiversité,
- Mise en œuvre du PPCR pour le corps des professeurs techniques de l'enseignement maritime,
- Projet de décret modifiant le décret n°93-752 du 29 mars 1993 relatif au statut particulier des professeurs techniques de l'enseignement maritime,
- Projet de décret modifiant le décret n°2012-1058 du 17 septembre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (notamment son article 5),
- Plan de relance de l'activité (ou plan de dé-confinement),
- Lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions,
- Agenda social 2020-2022,
- Projets de décrets relatifs au PPCR des officiers de port (projet de décret n°2001-188 du 26 février 2001 relatif au statut des officiers de port et projet de décret relatif à l'emploi de capitaine de port en chef),
- Projet de décret modifiant le décret n°2012-1059 du 17 septembre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie,
- Projet de décret relatif à la compétence de l'inspec-

tion du travail dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques ainsi que dans les mines et carrières pris en application de l'article L.8112-1 du code du travail,

→ Projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration au sein des directives régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et des directions régionales et interdépartementales d'Ile de France des ministères de la Transition écologique et de la Cohésion des Territoires et des relations avec les collectivités territoriales ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines,

→ Projet de décret modifiant le décret n°2020-620 du 22 mai 2020 relatif aux agents techniques et aux techniciens de l'environnement.

#### Les principaux sujets présentés pour information au CTM en 2020

- Plans de continuité de l'activité et missions essentielles (dans l'ensemble des services et établissements mettant en œuvre les missions des MTES/MCTRCT),
- Arrêt des réformes et réorganisations,
- Modalités d'exécution de la paie,
- Adaptation du processus de mobilité,
- Campagne d'entretiens professionnels,
- Gestion des contrats à durée déterminée,
- Gestion des dossiers de demande de retraites,
- Plan de reprise de l'activité,
- Plan de relance,
- Prime maximale de 1000 euros versée aux agents publics ayant eu un surcroît d'activité pendant la crise sanitaire,
- Projet de loi de finances 2021,
- Réorganisation des services en charge de l'urbanisme, de l'aménagement et du logement,
- Réorganisation des services en charge de la prévention des crues,
- Mutualisation des agences de l'eau,
- Mise en place de l'ANCT,
- Création des secrétariats généraux communs dans les départements et régions d'Outre-mer,



## **b) Le comité technique de l'administration centrale (CT-AC)**

### **Les principaux sujets examinés en 2020**

- Plans de continuité de l'activité en administration centrale,
- Travail en présentiel à compter du 11 mai 2020,
- Modification du décret n° 2008-680 du 9 juillet 2008 et de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire : création d'un BEA-RT, transfert des missions de mobilisation du foncier public à la DHUP, intégration du CNPS au CEREMA,
- Création du Service public de la rue au logement (SPRULO),
- Évolution trimestrielle des effectifs 2020 en administration centrale,
- Mise à jour des DUERP d'administration centrale,
- Bilan 2019 du télétravail en administration centrale,
- Expérimentation de la semaine de 4 jours après un congé de parentalité,
- Retour d'expérience relatif aux PCA (plans de continuité d'activité) et PRA (plans de reprise d'activité) mis en œuvre dans les directions d'administration centrale, et pistes d'actualisation,
- Actualisation du règlement intérieur relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, dont son annexe 10 sur le télétravail.

## **c) Les comités techniques de proximité des services déconcentrés**

Il existe 80 comités techniques (CT) de proximité (hors DDTM et DGAC) au sein des services déconcentrés du MTE, du MCTRCT et MM - DREAL, DEAL, DM, DIR, DIRM. Le nombre de représentants du personnel de ces instances varie selon l'effectif des services auxquels ils sont rattachés.

## **d) Les comités techniques des établissements publics**

Au 31 décembre 2020, les comités techniques des établissements publics sont les suivants :

- l'Agence Nationale de l'Habitat,
- les Agences de l'eau de l'Adour-Garonne, l'Artois-Picardie, Loire-Bretagne, de Seine-Normandie, du Rhin-Meuse, Rhône-Méditerranée et Corse,
- l'Institut national de l'information géographique et forestière,
- le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement,
- le Conservatoire des espaces littoraux et des rivages lacustres,

- l'école nationale des ponts et chaussées,
- l'école nationale supérieure maritime,
- l'école nationale des travaux publics de l'État,
- l'établissement national des invalides de la marine,
- l'Agence nationale de contrôle du logement social,
- la Caisse de garantie du logement locatif social,
- l'Office national de la chasse et de la faune sauvage,
- l'office français de la biodiversité,
- Voies Navigables de France,
- Météo France,
- le parc national des Cévennes,
- le parc national des Écrins,
- le parc national de la Guadeloupe,
- le parc national du Mercantour,
- le parc national de Port Cros,
- le parc national des Pyrénées,
- le parc national de la Vanoise,
- le parc national de la Réunion,
- le parc amazonien de la Guyane,
- le parc national des Calanques,
- le parc national de forêts,
- l'Établissement public du Marais Poitevin.

## **10-A-1-2 Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

L'examen du tableau de suivi des événements graves survenus dans les services a été réalisé de manière habituelle, avec un focus particulier porté sur le retour d'expérience de la gestion de l'incendie de Lurizol.

Des problématiques ou des risques transverses ont également fait l'objet d'échanges au sein de l'instance. A ce titre la crise sanitaire a représenté une part importante de ces travaux (avec des points d'évolution réguliers, l'examen d'instructions et de fiches de consignes diverses...). Les autres risques transversaux ont eux aussi été traités, et le lancement des travaux sur la traçabilité de l'exposition aux CMR a été présenté au CHSCT ministériel ainsi que l'avancement de ceux relatifs à la saisine de l'Anses sur l'évaluation de l'exposition des agents à la pollution de l'air.

S'agissant des RPS, le renforcement de l'accompagnement des services sur leurs démarches de prévention, avec notamment la mise en place de nouveaux outils, a été abordé en séance plénière.

Ont également fait l'objet d'un examen, les rapports sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au titre des exercices 2018 et 2019 ainsi que la synthèse des travaux de la commission ministérielle de suivi du handicap.

Enfin, des points plus en lien avec des problématiques de directions métiers (la DIT notamment) ont été examinés tels que le retour sur les ateliers de la sécurité 2018 et le bilan 2018 de l'observatoire de l'accidentalité des personnels d'exploitation des DIR sur zone d'intervention. Un point sur l'avenir des DIR a également été présenté à l'instance ministérielle.

### 10-A-1-3 Les commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP)

#### Les réunions de CAP au cours de l'année 2020

Le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 supprime la référence à la consultation des commissions administratives paritaires en matière de mobilité, de promotion et d'avancement au sein des textes réglementaires applicables.

Cependant une dérogation subsiste pour les personnels contractuels relevant des quasi-statuts ministériels (CETE, SETRA, RIN). En 2020, deux commissions ont donc été convoquées pour l'examen des mobilités et des promotions. Aucun recours, ni conseil de discipline n'ont eu lieu pour ces personnels.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire, avec de longues périodes de confinement, durant lesquelles il a été demandé de privilégier de manière renforcée le télétravail.

Par ailleurs, la DGAFP a recommandé la tenue en présentiel des conseils de discipline ; ces derniers se réunissant en formation restreinte.

Dans ce contexte très contraint, peu de commissions administratives paritaires ont été convoquées et un report des séances sera constaté sur la fin de l'année 2021 et en 2022.

Les commissions administratives paritaires, principalement celles en formation disciplinaire ont été majoritairement reportées du fait du contexte de la pandémie coronarivus-covid19. Les CAP reconvoquées suite à un report ont été comptées une seule fois.



Corps gérés par les ministères MTE-MCTRCT-Mer	CAP disciplinaire * examen d'un seul dossier par conseil de discipline	CAP pour recours **		
		Nombre de commissions	Nombre de recours formés à la demande des agents	
			Recours entretien professionnel	Recours télétravail
Attachés administratifs des administrations de l'Etat (AAE)	0	0	0	0
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD)	0	1	5	1
Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (AAAE)	0	0	0 (***)	0
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE)	0	0	0	0
Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	1	1	3	0
Adjoint techniques des administrations de l'Etat (ATAE)	0	0	0	0
Agents techniques de l'environnement (ATE)	0	0	0	0
Dessinateurs	0	0	0	0
Experts techniques des services techniques (ETST)	0	0	0	0
Techniciens de l'environnement (TE)	2	0	0	0
	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

(\*) CAP disciplinaire : 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.

(\*\*) Les recours à la demande des agents portent sur des recours liés aux comptes-rendus d'entretiens professionnels des années précédentes.

(\*\*\*) La gestion des corps de catégorie C étant déconcentrée, des recours ont pu être examinés au sein des CAP locales SD/AC.



## 10-A-2 La représentativité syndicale

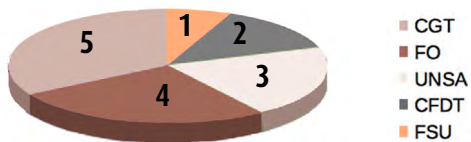
### 10-A-2-1 - La représentativité dans les comités techniques

#### a) Comité technique ministériel (CTM)

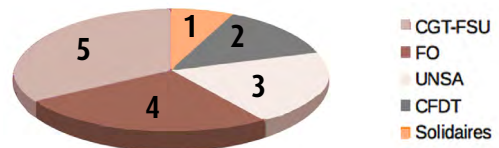
→ Résultats des votes en 2014 et 2018 au Comité technique ministériel

Élections 2018				Élections 2014			
Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CGT	10 955	24,47%	5	CGT-FSU	14 319	28,65%	5
FO	10 137	22,65%	4	FO	12 108	24,23%	4
UNSA	8 651	19,33%	3	UNSA	9 334	18,68%	3
CFDT	6 424	14,35%	2	CFDT	7 140	14,29%	2
FSU	2 661	5,94%	1	/	/	/	/
Solidaires	1 966	4,39%	0	Solidaires	2 518	5,04%	1
SNCTA-SNPL	1 945	4,35%	0	SNCTA-SNPL	1 935	3,87%	0
CGC	736	1,64%	0	CGC	665	1,33%	0
Unipef	683	1,53%	0	Unipef	777	1,55%	0
CFTC	605	1,35%	0	CFTC	1 181	2,36%	0

Répartition des sièges en 2018



Répartition des sièges en 2014



#### b) CT et CTS d'administration centrale

→ Résultats des votes en 2014 et 2018 au Comité technique de l'administration centrale (CTAC)

Instances	2018					2014				
	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges
CTAC	FO	1079	30,41%	3	30,00%	FO	1321	37,66%	4	40,00%
	UNSA	854	24,07%	3	30,00%	UNSA	819	23,35%	2	20,00%
	CFDT	807	22,75%	2	20,00%	CFDT	685	19,53%	2	20,00%
	CGT	639	18,01%	2	20,00%	CGT-FSU	683	19,47%	2	20,00%
	FSU	169	4,76%	0	0,00%	/	/	/	/	/





➔ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques spéciaux des directions d'administration centrale

Instances	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges
CTS/SG	FO	324	34,73%	3	30,00%
	UNSA	258	27,65%	3	30,00%
	CGT	176	18,86%	2	20,00%
	CFDT	175	18,76%	2	20,00%
CTS/CGDD	FO	140	50,36%	4	50,00%
	CGT-FSU	138	49,64%	4	50,00%
CTS/CGEDD	CGT-CFDT	94	42,53%	3	42,86%
	UNIEF	50	22,62%	2	28,57%
	SIGIAD	41	18,55%	1	14,29%
	FO	36	16,29%	1	14,29%
CTS/DGALN	CFDT	151	40,59%	4	40,00%
	FO	119	31,99%	3	30,00%
	CGT	102	27,42%	3	30,00%
CTS/DGITM	FO	129	29,45%	3	30,00%
	UNSA	119	27,17%	3	30,00%
	CFDT	108	24,66%	2	20,00%
	CGT	82	18,72%	2	20,00%
CTS/DGEC	FO	75	58,14%	4	57,14%
	UNSA	54	41,86%	3	42,86%
CTS/DGPR	FO	171	100,00%	7	100,00%
CTS/CGET	CFDT	105	55,56%	5	62,50%
	CGT	84	44,44%	3	37,50%
CTS/BEA Air	FO	34	53,13%	2	50,00%
	CFDT	30	46,88%	2	50,00%

➔ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques spéciaux des Services à compétence nationale et des services techniques centraux

Instances	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges
CTS/CMVRH	CFDT	91	37,30%	3	37,50%
	FO	90	36,89%	3	37,50%
	CGT	63	25,82%	2	25,00%
CTS/CPII	FO	120	62,83%	5	62,50%
	UNSA	71	37,17%	3	37,50%
CTS/ENTE	UNSA	46	57,50%	2	50,00%
	FSU	17	21,25%	1	25,00%
	FO	17	21,25%	1	25,00%
CTS/STRMTG	UNSA	60	57,69%	3	60,00%
	FO	44	42,31%	2	40,00%
CTS/CETU	FO	52	69,33%	4	100,00%
	CGT	11	14,67%	0	0,00%
	UNSA	6	8,00%	0	0,00%
	CFDT	4	5,33%	0	0,00%
	FSU	2	2,67%	0	0,00%
CTS/CNPS	FO	14	58,33%	3	75,00%
	CFDT	6	25,00%	1	25,00%
	UNSA	3	12,50%	0	0,00%
	FSU	1	4,17%	0	0,00%

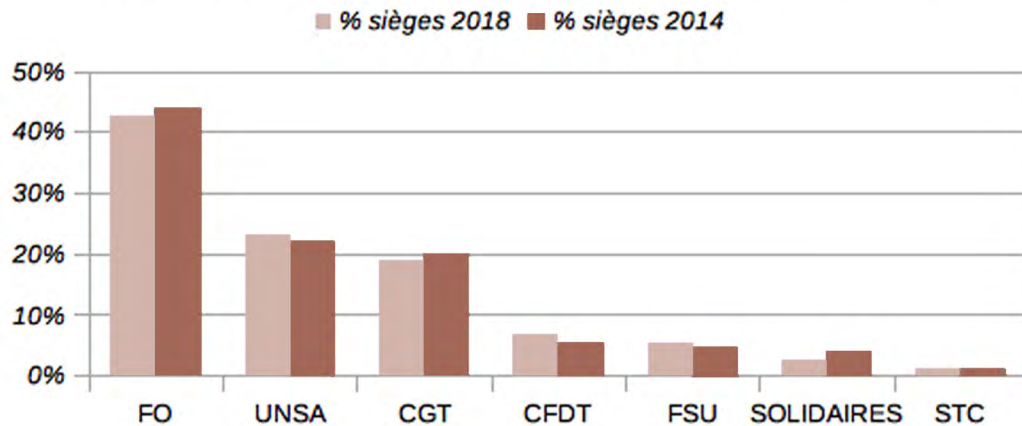


c) DREAL et directions régionales d'Île-de-France

➔ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des DREAL (synthèse)

Organisations Syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
FO	2 115	40,68%	45	42,45%	2 411	41,90%	79	43,89%
UNSA	1 270	24,43%	24	23,11%	1 227	21,33%	39	21,83%
CGT	1 012	19,47%	20	19,03%	1 166	20,27%	35	19,56%
CFDT	363	6,99%	7	6,60%	341	5,93%	9	5,17%
FSU	251	4,83%	6	5,35%	261	4,54%	8	4,67%
SOLIDAIRES	162	3,12%	3	2,52%	308	5,37%	7	3,78%
STC	25	0,48%	1	0,94%	38	0,66%	2	1,11%
Total CT DREAL	5 199	100,00%	106	100,00%	5 754	100,00%	180	100,00%

**CT des DREAL : répartition des sièges en 2018 et en 2014**



→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DREAL

Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DREAL Auvergne-Rhône-Alpes	FO	237	30,8%	3	30,00%
	CGT	216	28,1%	3	30,00%
	UNSA	141	18,3%	2	20,00%
	CFDT	92	11,9%	1	10,00%
	SOLIDAIRES	84	10,9%	1	10,00%
CT/DREAL Bourgogne-Franche-Comté	FO	130	37,7%	4	44,44%
	CGT-FSU	88	25,5%	2	22,22%
	UNSA	64	18,6%	2	22,22%
	CFDT	63	18,3%	1	11,11%
CT/DREAL Grand Est	FO	303	48,8%	5	50,00%
	CGT-FSU	162	26,1%	3	30,00%
	UNSA	156	25,1%	2	20,00%
CT/DREAL Bretagne	FO	143	50,9%	5	55,56%
	UNSA	138	49,1%	4	44,44%
CT/DREAL Centre-Val de Loire	CFDT-UNSA-FSU- CGT	193	60,5%	6	66,67%
	FO	126	39,5%	3	33,33%
CT/DREAL Pays de la Loire	CGT-FSU- SOLIDAIRES	107	38,8%	3	37,50%
	FO	104	37,7%	3	37,50%
	CFDT	65	23,6%	2	25,00%
CT/DREAL Corse	CGT-UNSA	52	52,0%	3	60,00%
	STC	25	25,0%	1	20,00%
	FO	23	23,0%	1	20,00%
CT/DREAL Hauts-de-France	FO	211	40,4%	4	40,00%
	UNSA	184	35,2%	4	40,00%
	CGT-FSU- SOLIDAIRES	127	24,3%	2	20,00%
CT/DREAL Normandie	FO	170	43,6%	4	40,00%
	CGT	115	29,5%	3	30,00%
	UNSA	105	26,9%	3	30,00%
CT/DREAL Nouvelle-Aquitaine	FO	284	44,7%	4	40,00%
	CGT	188	29,6%	3	30,00%
	UNSA	183	28,8%	3	30,00%
CT/DREAL Occitanie	FO	238	41,2%	5	50,00%
	UNSA CFDT	190	32,9%	3	30,00%
	CGT	140	24,2%	2	20,00%
CT/DREAL PACA	FO	146	41,5%	4	40,00%
	UNSA	130	36,9%	4	40,00%
	CGT	76	21,6%	2	20,00%



➔ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des services déconcentrés d'Île-de-France

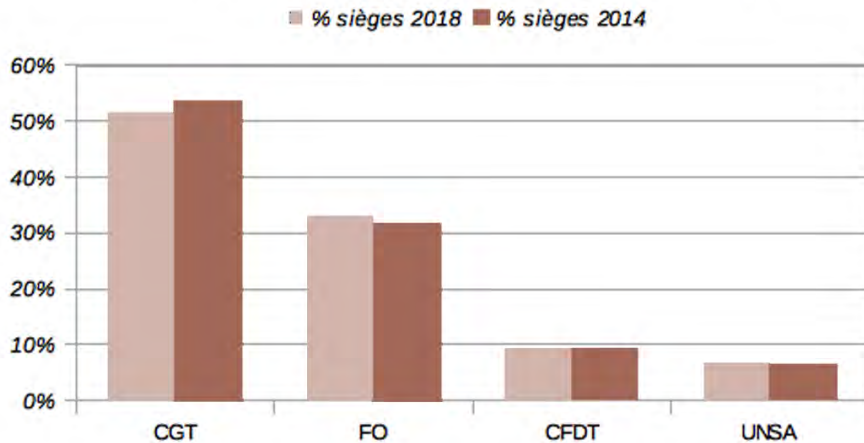
Scrutins	Organisations syndicales	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DRIEA IDF	FO	559	48,44%	5	40,00%
	CGT	396	34,32%	3	10,00%
	CFDT	199	17,24%	2	60,00%
CTS DIRIF	FO	331	51,08%	5	40,00%
	CGT	233	35,96%	4	66,67%
	CFDT	84	12,96%	1	22,22%
CTS hors DIRIF	FO	273	56,76%	6	11,11%
	CGT	208	43,24%	4	33,33%
CT/DRIEE IDF	FO	153	60,96%	6	33,33%
	CGT-FSU	62	24,70%	2	22,22%
	UNSA	36	14,34%	1	11,11%
CT/DRIHL IDF	CGT-FSU	109	31,14%	3	33%
	CNT	95	27,14%	3	33%
	FO	86	24,57%	2	22%
	CFDT	60	17,14%	1	11%

d) DIR et DIRM

➔ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des DIR (synthèse)

Organisations syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CGT	2465	47,74%	56	51,38%	2686	51,05%	56	53,33%
FO	1747	33,84%	36	33,03%	1576	29,96%	33	31,43%
CFDT	570	11,04%	10	9,17%	607	11,54%	10	9,05%
UNSA	381	7,38%	7	6,42%	392	7,45%	7	6,19%
Total CT DIR	5163	100,00%	109	100,00%	5261	100,00%	105	100,00%

**CT des DIR : répartition des sièges en 2018 et 2014**



→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DIR

Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CTS DIRIF	FO	331	51,08%	5	50,00%
	CGT	233	35,96%	4	40,00%
	CFDT	84	12,96%	1	10,00%
CT/DIR Atlantique	FO	160	51,78%	5	55,56%
	CGT	149	48,22%	4	44,44%
CT/DIR Centre-Est	CGT	349	61,88%	6	60,00%
	FO	110	19,50%	2	20,00%
	UNSA	105	18,62%	2	20,00%
CT/DIR Centre-Ouest	CGT	238	56,94%	6	60,00%
	FO	180	43,06%	4	40,00%
CT/DIR Est	FO	322	48,71%	5	50,00%
	CGT	169	25,57%	3	30,00%
	UNSA	93	14,07%	1	10,00%
	CFDT	77	11,65%	1	10,00%
CT/DIR Massif Central	CGT	213	53,12%	6	60,00%
	CFDT	120	29,93%	3	30,00%
	UNSA	68	16,96%	1	10,00%
CT/DIR Méditerranée	CGT	183	47,04%	5	50,00%
	FO	143	36,76%	4	40,00%
	CFDT	63	16,20%	1	10,00%
CT/DIR Nord	CGT	230	47,82%	5	50,00%
	FO	142	29,52%	3	30,00%
	CFDT	109	22,66%	2	20,00%
CT/DIR Nord-Ouest	CGT	248	72,51%	7	70,00%
	FO	94	27,49%	3	30,00%
CT/DIR Ouest	CGT	316	53,92%	6	60,00%
	FO	153	26,11%	2	20,00%
	CFDT	117	19,97%	2	20,00%
CT/DIR Sud-Ouest	CGT	137	37,64%	4	40,00%
	FO	112	30,77%	3	30,00%
	UNSA	115	31,59%	3	30,00%



## → Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des DIRM (synthèse)

Organisations Syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CGT	289	31,21%	12	36,36%	406	41,60%	17	51,20%
FSU	199	21,49%	7	21,21%	155	15,88%	5	15,06%
FO	185	19,98%	6	18,18%	155	15,88%	5	15,06%
CFDT	137	14,74%	5	13,64%	173	17,74%	6	18,67%
UNSA	117	12,58%	4	10,61%	87	8,90%	3	8,43%
<b>Total CT DIRM</b>	<b>926</b>	<b>100,00%</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>	<b>976</b>	<b>100,00%</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

## → Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DIRM

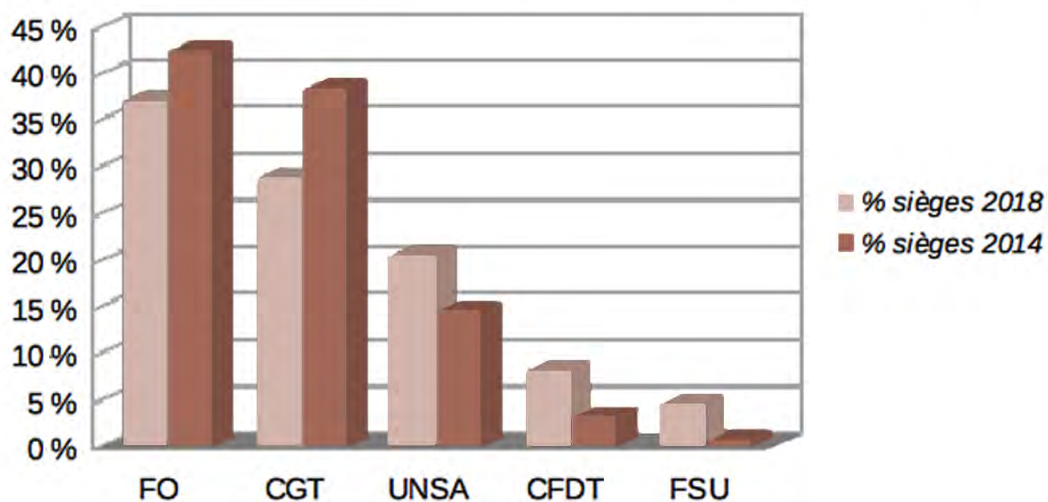
Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DIRM Manche Est Mer du Nord	CGT	84	36,52%	4	44,44%
	CFDT-UNSA	74	32,17%	3	33,33%
	FO	41	17,83%	1	11,11%
	FSU	31	13,48%	1	11,11%
CT/DIRM Nord Atlantique Manche Ouest	CFDT-UNSA	127	32,40%	3	33,33%
	CGT	100	25,51%	3	33,33%
	FSU	91	23,21%	2	22,22%
	FO	74	18,88%	2	22,22%
CT/DIRM Méditerranée	CGT	67	42,14%	3	42,86%
	FO	43	27,04%	2	28,57%
	FSU	29	18,24%	1	14,29%
	CFDT	20	12,58%	1	14,29%
CT/DIRM Sud Atlantique	FSU	48	33,10%	3	42,86%
	CGT	38	26,21%	2	28,57%
	CFDT-UNSA	32	22,07%	1	14,29%
	FO	27	18,62%	1	14,29%

e) Services déconcentrés d'Outre-mer

➔ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des services déconcentrés d'Outre-mer (synthèse)

Organisations Syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
FO	517	37,22%	22	37,29%	594	40,80%	26	42,62%
CGT	402	28,94%	19	32,20%	481	33,02%	24	38,52%
UNSA	287	20,66%	10	16,95%	307	21,09%	9	14,75%
CFDT	116	8,35%	6	10,17%	49	3,37%	2	3,28%
FSU	67	4,82%	2	3,39%	25	1,73%	1	0,82%
Total Outre Mer	1389	100,00%	59	100,00%	1456	100,00%	61	100,00%

**CT des services déconcentrés d'outre-mer : répartition des sièges en 2018 et en 2014**



## → Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DEAL et de la DTAM de Saint-Pierre et Miquelon

Scrutins	Organisations syndicales	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DEAL Guadeloupe	CGT	61	33,15 %	2	28,57 %
	FO	77	41,85 %	3	42,86 %
	UNSA	46	25,00 %	2	28,57 %
CT/DEAL Martinique	CGT	75	38,07 %	3	42,86 %
	FO	58	29,44 %	2	28,57 %
	UNSA	64	32,49 %	2	28,57 %
CT/DEAL Réunion	CFDT	37	14,62 %	1	12,50 %
	CGT	40	15,81 %	1	12,50 %
	FO	121	47,83 %	4	50,00 %
	UNSA	55	21,74 %	2	25,00 %
CT/DEAL Guyane	FO	61	27,85 %	2	25,00 %
	UNSA	58	26,48 %	2	25,00 %
	CGT	100	45,66 %	4	50,00 %
CT/DEAL Mayotte	CGT-FSU	126	51,22 %	4	50,00 %
	FO	79	32,11 %	3	37,50 %
	UNSA	41	16,67 %	1	12,50 %
CT/DTAM Saint-Pierre et Miquelon	CFDT	61	48,41 %	2	40,00 %
	FO	65	51,59 %	3	60,00 %

## → Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DM

Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DM Guadeloupe	UNSA	2	4,08 %	0	0,00 %
	FO	16	32,65 %	1	25,00 %
	FSU	1	2,04 %	0	0,00 %
	CGT	30	61,22 %	3	75,00 %
CT/DM Guyane	CFDT	15	51,72 %	3	75,00 %
	CGT	1	3,45 %	0	0,00 %
	FO	5	17,24 %	0	0,00 %
	FSU	2	6,90 %	0	0,00 %
	UNSA	6	20,69 %	1	25,00 %
CT/DM Martinique	CFDT	1	2,38 %	0	0,00 %
	CGT	18	42,86 %	2	50,00 %
	FO	15	35,71 %	2	50,00 %
	FSU	0	0,00 %	0	0,00 %
	UNSA	8	19,05 %	0	0,00 %
CT/DM Sud Océan Indien	CFDT	2	4,55 %	0	0,00 %
	CGT	14	31,82 %	2	50,00 %
	FO	20	45,45 %	2	50,00 %
	UNSA	7	15,91 %	0	0,00 %
	FSU	1	2,27 %	0	0,00 %





## 10-A-2-2 - La représentativité dans les CAP

→ CAP des corps de la catégorie A (résultats détaillés)

Scrutins CAP Cat A	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP Administrateurs civils (AC)	UNSA-USAC	48	53,33%	2	CGC-USAC	47	65,28%	3
	CFDT	42	46,67%	2	CFDT	25	34,72%	1
CAP Architectes et urbanistes de l'État (AUE)	FO	71	100,00%	4	FO	67	100,00%	4
CAP Attachés d'administration de l'État (AAE)	UNSA-UPCASSE	1 359	63,71%	6	UNSA-UPCASSE	1259	66,47%	6
	CFDT	304	14,25%	1	CFDT	244	12,88%	1
	CGT	277	12,99%	1	CGT	230	12,14%	1
	FO	129	6,05%	0	FO	122	6,44%	0
	FSU	64	3,00%	0	FSU	39	2,06%	0
CAP Chargés d'études documentaires (CED)	CGT	60	59,41%	2	CGT	74	58,73%	2
	CFDT	41	40,59%	2	CFDT	52	41,27%	2
Chargés de recherche (CR)	CGT - FSU	42	35%	1	0	1	1	0
CAP Directeurs de recherche (DR)	CGT-FSU	32	62,75%	2	CGT-FSU	27	42,19%	2
	CFDT	19	37,25%	1	CFDT	17	26,56%	1
	/	/	/	/	Solidaires	20	31,25%	1
CAP Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	Unipef	1 029	65,17%	6	Unipef	1 153	69,79%	7
	CFDT	338	21,41%	2	CFDT	321	19,43%	2
	CGT-FSU-Solidaires	181	11,46%	1	CGT-FSU	178	10,77%	1
	FO	31	1,96%	0	/	/	/	/
CAP Ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE)	FO	2 520	72,60%	6	FO	2 637	79,48%	6
	CFDT-UNSA	546	15,73%	1	CFDT	282	8,50%	0
	CGT-FSU	405	11,67%	1	CGT-FSU	277	8,35%	0
	/	/	/	/	UNSA	122	3,68%	0
CAP Inspecteurs généraux et Inspecteurs de l'administration du développement durable (IGADD)	SIGIADD	37	100,00%	2	SIGIADD	41	100,00%	3
CAP Officiers de port (OP)	FO	25	54,35%	1	FO	49	69,01%	3
	CGT	21	45,65%	1	CGT	22	30,99%	1
CAP Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTM)	UNSA	17	100,00%	2	UNSA	21	100,00%	2



## → CAP des corps de la catégorie B (résultats détaillés)

Scrutins CAP Cat B	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP Assistants de service social	UNSA	46	58,23%	1	UNSA	39	52,00%	1
	CFDT	33	41,77%	1	CFDT	27	36,00%	1
	/	/	/	/	CGT	9	12,00%	0
CAP Officiers de port adjoints (Opa)	FO	120	77,42%	3	FO	205	81,67%	3
	CGT	35	22,58%	1	CGT	46	18,33%	1
CAP Secrétaires administratifs du contrôle et du développement durable (SACDD)	UNSA	1 663	35,54%	4	UNSA	1 522	33,22%	3
	FO	1 118	23,89%	2	FO	1 144	24,97%	3
	CGT	1 046	22,36%	2	CGT	917	20,02%	2
	CFDT	621	13,27%	1	CFDT	615	13,43%	1
	FSU-Solidaires	231	4,94%	0	Solidaires	204	4,45%	0
	/	/	/	/	FSU	179	3,91%	0
CAP Techniciens de l'environnement (TE)	FSU	199	35,16%	3	FSU	152	35,43%	2
	FO	112	19,79%	1	/	/	/	/
	UNSA	109	19,26%	1	UNSA	83	19,35%	1
	CGC	93	16,43%	1	CGC	74	17,25%	1
	CGT	53	9,36%	0	CGT	51	11,89%	1
	/	/	/	/	Solidaires	69	16,08%	1
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « espaces protégés »	FSU	59	84,29%	3	FSU	12	100,00%	6
	FO	11	15,71%	0	/	/	/	/
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « milieux aquatiques »	FO	74	46,84%	2	FO	65	46,10%	3
	CGT	45	28,48%	1	CGT	46	32,62%	2
	FSU	39	24,68%	1	FSU	30	21,28%	1
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « faune sauvage »	FSU	101	32,48%	2	FSU	102	38,49%	3
	UNSA	90	28,94%	2	UNSA	97	36,60%	2
	CGC	86	27,65%	2	CGC	66	24,91%	1
	FO	34	10,93%	0	/	/	/	/
CAP Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	UNSA	2 063	32,85%	3	UNSA	2 372	33,84%	4
	CGT	1 666	26,53%	3	CGT	1 748	24,94%	2
	FO	1 444	22,99%	2	FO	1 522	21,71%	2
	CFDT	755	12,02%	1	CFDT	756	10,78%	1
	FSU-Solidaires	352	5,61%	0	FSU	233	3,32%	0
	/	/	/	/	Solidaires	190	2,71%	0
	/	/	/	/	CNT-SO	189	2,70%	0



→ CAP des corps de la catégorie C (résultats détaillés)

Scrutins CAP Cat C	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP Agents techniques de l'environnement (ATE)	FSU	330	46,68%	2	FSU	369	43,16%	3
	FO	155	21,92%	1	/	/	/	/
	UNSA	155	21,92%	1	UNSA	255	29,82%	2
	CGT	67	9,48%	0	CGT	83	9,71%	0
	/	/	/	/	Solidaires	148	17,31%	1
CAP PREPARATOIRE Agents techniques de l'environnement (ATE) filière ESPACES PROTEGES	FSU	114	100,00%	3	FSU	16	100,00%	6
CAP nationale Adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE)	CGT	1 598	34,45%	3	CGT	2 204	34,66%	4
	FO	1 352	29,15%	3	FO	1 903	29,93%	3
	UNSA	758	16,34%	1	UNSA	838	13,18%	1
	CFDT	676	14,58%	1	CFDT	957	15,05%	1
	FSU-Solidaires	254	5,48%	0	FSU	269	4,23%	0
	/	/	/	/	Solidaires	181	2,85%	0
CAP Adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE)	CGT	73	35,96%	2	CGT	67	40,36%	4
	FO	58	28,57%	2	FO	72	43,37%	3
	UNSA	31	15,27%	1	UNSA	27	16,27%	1
	CFDT	21	10,34%	0	/	/	/	/
	FSU-Solidaires	14	6,90%	0	/	/	/	/
CAP Dessinateurs	CGT	126	48,65%	2	CGT	222	45,03%	3
	FO	80	30,89%	1	FO	117	23,73%	1
	UNSA	53	20,46%	1	UNSA	61	12,37%	1
	/	/	/	/	CFDT	71	14,40%	1
	/	/	/	/	FSU	22	4,46%	0
CAP Experts des services techniques (ETST)	CGT	65	100,00%	4	CGT	58	58,59%	3
	/	/	/	/	UNSA	16	16,16%	1
	/	/	/	/	FO	13	13,13%	0
	/	/	/	/	CFDT	12	12,12%	0
CAP nationale Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) de la branche VNPM	CGT	437	36,27%	2	CGT	675	44,32%	3
	CFDT	363	30,12%	2	CFDT	455	29,88%	2
	FO	301	24,98%	2	FO	393	25,80%	1
	FSU	104	8,63%	0	/	/	/	/
CAP Syndics des gens de mer	CFDT-UNSA	91	34,34%	2	CFDT-UNSA	82	30,83%	2
	CGT	78	29,43%	2	CGT	93	34,96%	2
	FO	57	21,51%	1	FO	54	20,30%	1
	FSU	39	14,72%	0	FSU	37	13,91%	1



## → Résultats des votes en 2018 aux CAP locales des PETPE branche RBA

Instances	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP de la DIR Est	CFDT	36	9,00%	0
	CGT	140	34,90%	2
	FO	225	56,10%	3
CAP de la DIR Nord Ouest	CGT	176	81,10%	3
	FO	41	18,90%	0
CAP de la DIR Nord	CFDT	27	9,30%	0
	CGT	173	59,70%	3
	FO	90	31,00%	2
CAP de la DIR Sud Ouest	CGT	118	59,60%	2
	FO	80	40,40%	2
CAP de la DIR Centre Ouest	CGT	181	65,30%	2
	FO	96	34,70%	1
CAP de la DIR Méditerranée	CGT	179	70,80%	3
	FO	46	18,20%	0
	CFDT	28	11,10%	0
CAP de la DIR Ouest	CGT	281	73,20%	5
	FO	56	14,60%	0
	CFDT	47	12,20%	0
CAP de la DIR Centre Est	CGT	270	78,00%	3
	FO	76	22,00%	1
CAP de la DIR Atlantique	FO	42	22,20%	1
	CGT	147	77,80%	3
CAP de la DIR Massif central	CFDT	55	19,40%	1
	CGT	208	73,20%	4
	FO	21	7,40%	0
CAP de la DEAL Réunion	CGT	11	34,40%	1
	FO	21	65,60%	1
CAP de la DEAL Martinique	CGT	17	100,00%	2
CAP de la DEAL Guadeloupe	FO	14	100,00%	2
CAP de la DEAL Guyane	CGT	39	100,00%	2
CAP de la DEAL Mayotte	FO	50	46,73%	1
	FSU	57	53,27%	1
CAP de la DDTAM Saint Pierre et Miquelon	CFDT	39	58,21%	2
	FO	28	41,79%	1
CAP de la DIRIF	CGT	164	69,20%	3
	FO	73	30,80%	1



→ Résultats des votes en 2018 aux CAP locales des adjoints administratifs de l'État

Services	instances	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
AC	CAP d'Administration Centrale	FO	198	50,77 %	3
		CGT	192	49,23 %	2
DREAL	CAP DREAL Auvergne-Rhône-Alpes	CFDT	76	17,80 %	1
		CGT	218	51,05 %	3
		UNSA	133	31,15 %	1
	CAP DREAL Bourgogne-Franche-Comté	UNSA	82	39,42 %	2
		CFDT – FO	73	35,10 %	2
		CGT	53	25,48 %	1
	CAP DREAL Grand Est	CFDT	52	14,99 %	0
		CGT	81	23,34 %	1
		FO	129	37,18 %	2
		UNSA	85	24,50 %	1
	CAP DREAL Bretagne	CFDT	47	25,41 %	1
		CGT	77	41,62 %	2
		FO	61	32,97 %	1
	CAP DREAL Centre-Val de Loire	CGT	124	100,00 %	8
	CAP DREAL Pays de la Loire	CGT	98	52,97 %	2
		CFDT	87	47,03 %	2
	CAP DREAL Corse	STC	28	66,67 %	2
		FO	14	33,33 %	1
	CAP DREAL Hauts-de-France	FO	139	49,12 %	3
		CGT	78	27,56 %	1
		UNSA	66	23,32 %	1
	CAP DREAL Normandie	CGT	165	64,20 %	3
		FO	92	35,80 %	2
	CAP DREAL Nouvelle-Aquitaine	CGT	222	53,37 %	2
		FO	194	46,63 %	2
	CAP DREAL Occitanie	CGT	191	54,89 %	3
		FO	157	45,11 %	2
CAP DREAL PACA	CFDT	53	24,42 %	1	
	CGT	85	39,17 %	2	
	FO	79	36,41 %	2	
DRIEA	CAP DRIEA	FO	169	55,59 %	3
		CGT	135	44,41 %	2



Services	instances	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
DEAL	CAP DEAL Guadeloupe	CGT	26	53,06%	1
		FO	23	46,94%	1
	CAP DEAL Martinique	CGT	23	51,11%	1
		FO	10	22,22%	0
		UNSA	12	26,67%	1
	CAP DEAL Réunion	CFDT	9	18,37%	0
		CGT	15	30,61%	1
		FO	24	48,98%	1
		FSU-SOLIDAIRES	0	0,00%	0
	CAP DEAL Guyane	UNSA	1	2,04%	0
		FO	20	52,63%	1
	CAP DEAL Mayotte	CGT	18	47,37%	1
		CGT-FSU	19	43,18%	1
		FO	14	31,82%	0
DTAM	CAP DTAM Saint-Pierre et Miquelon	UNSA	11	25,00%	0
		CGT	10	58,82%	1
EPA	CAP de VNF	CFDT	7	41,18%	0
		CFDT	62	28,44%	1
		CGT	57	26,15%	1
	CAP du CEREMA	FO	99	45,41%	3
		CFDT	50	29,76%	1
		CGT	53	31,55%	1
		FO	37	22,02%	1
	UNSA	28	16,67%	1	

### 10-A-2-3 - La représentativité dans les commissions consultatives paritaires nationales (CCP)

Scrutins	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% des voix	Nombre de sièges
CCP nationale du quasi-statut des EP de l'environnement *	FSU	172	42,36%	4	FSU	204	48,80%	5
	CGC	82	20,20%	2	CGC	78	18,66%	1
	FO	80	19,70%	1	FO	62	14,83%	1
	CGT	72	17,73%	1	CGT	74	17,70%	1
CCP ministérielle articles 4 et 6	FO	142	57,96%	3	FO	16	37,21%	2
	CGT-FSU	103	42,04%	2	CGT-FSU	27	62,79%	3
CCP des quasi-statuts ministériels	FSU-CGT	47	36,15%	2	/	/	/	/
	CFDT	45	34,62%	1	/	/	/	/
	FO	38	29,23%	1	/	/	/	/
CCP des lycées professionnels maritimes	FSU	47	69,12%	2	/	/	/	/
	CFDT	21	30,88%	1	CFDT	7	100,00%	2
CCP des agents Berkani	CGT	61	100,00%	2	CGT	33	68,75%	2
	/	/	/	/	FO	15	31,25%	0
CCP des agents contractuels du CGET	CFDT	59	50,43%	3	/	/	/	/
	CGT	58	49,57%	2	/	/	/	/

\* La CCP a été élue pour la première fois en 2017



**10-A-2-4 Les résultats des votes aux commissions consultatives des OPA (CCOPA)**

CCOPA	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CCOPA de la DREAL Grand Est	CFDT	19	20,88%	0
	CGT	31	34,07%	1
	FO	41	45,05%	2
CCOPA de la DIR Est	CFDT	7	26,92%	1
	CGT	16	61,54%	2
	FO	3	11,54%	0
CCOPA de la DIR Nord Ouest	CGT	27	75,00%	3
	FO	9	25,00%	0
CCOPA de la DIRM MEMN	CGT	38	100,00%	3
CCOPA de la DREAL Hauts de France	CGT	13	72,22%	2
	FO	5	27,78%	1
CCOPA de la DIR Nord	CGT	33	100,00%	3
CCOPA de la DREAL Occitanie	CGT	28	57,14%	2
	FO	21	42,86%	1
CCOPA de la DIR Sud-Ouest	CGT	12	46,15%	1
	FO	14	53,85%	2
CCOPA de la DREAL Nouvelle Aquitaine	FO	24	43,64%	1
	CGT	31	56,36%	2
CCOPA de la DIR Centre Ouest	CGT	10	35,71%	1
	FO	18	64,29%	2
CCOPA de la DIR Atlantique	FO	11	100,00%	3
CCOPA de la DIRM Sud Atlantique	CGT	15	100,00%	3
CCOPA de la DREAL Corse	Tirage au sort			
CCOPA de la DREAL Bretagne	CFDT-UNSA	7	41,18%	1
	CGT	10	58,82%	2
CCOPA de la DIR Ouest	CGT	33	44,00%	1
	FO	21	28,00%	1
	CFDT	21	28,00%	1
CCOPA de la DREAL Auvergne Rhône Alpes	CGT	21	61,76%	2
	FO	13	38,24%	1
CCOPA de la DIR Centre Est	CGT	28	62,22%	2
	FO	17	37,78%	1





## 10-A-3 Représentation des femmes dans les instances élues le 6 décembre 2018

### 10-A-3-1 Les comités techniques

#### a) CTM

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CTM	30	39,07%	11,72	10	33,33%	-1,7	5	5	33,33%

#### b) CTAC

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CTAC	20	51,16%	10,23	6	30,00%	-4,2	3	3	30,00%

#### c) CTS d'AC

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CTS/SG	20	55,70%	11,14	8	40,00%	-3	4	4	40,00%
CTS/CGDD	16	54,45%	8,71	7	43,75%	-2	3	4	37,50%
CTS/CGEDD	14	46,55%	6,52	5	35,71%	-2	1	4	14,29%
CTS/DGALN	20	63,02%	12,6	12	60,00%	-1	8	4	80,00%
CTS/DGITM	20	33,67%	6,73	8	40,00%	1	4	4	40,00%
CTS/DGEC	14	56,28%	7,88	7	50,00%	-1	3	4	42,86%
CTS/DGPR	14	50,37%	7,05	7	50,00%	0	2	5	28,57%
CTS/CGET	16	61,84%	9,89	10	62,50%	0	5	5	62,50%
CTS/BEA Air	8	22,68%	1,81	2	25,00%	0	2	0	50,00%
Total CTS DAC	142	50,95%	72,35	66	46,48%	-6	32	34	45,07%



## d) CT des DREAL

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CT/DREAL Auvergne-Rhône-Alpes	20	51,08%	10,22	8	40,00%	-2,2	4	4	40,00%
CT/DREAL Bourgogne-Franche-Comté	18	50,45%	9,08	7	38,89%	-2,1	4	3	44,44%
CT/DREAL Grand Est	20	48,19%	9,64	9	45,00%	-0,6	4	5	40,00%
CT/DREAL Bretagne	18	53,76%	9,68	9	50,00%	-0,7	5	4	55,56%
CT/DREAL Centre-Val de Loire	18	47,41%	7,59	6	33,33%	-1,6	4	2	44,44%
CT/DREAL Pays de la Loire	16	50,57%	8,09	7	43,75%	-1,1	3	4	37,50%
CT/DREAL Corse	10	54,26%	5,43	6	60,00%	0,6	3	3	60,00%
CT/DREAL Hauts-de-France	20	52,87%	10,57	10	50,00%	-0,6	6	4	60,00%
CT/DREAL Normandie	20	53,74%	10,75	10	50,00%	-0,7	6	4	60,00%
CT/DREAL Nouvelle-Aquitaine	20	50,17%	10,03	8	40,00%	-2	5	3	50,00%
CT/DREAL Occitanie	20	49,82%	9,96	12	60,00%	2	6	6	60,00%
CT/DREAL PACA	20	51,48%	10,3	9	45,00%	-1,3	4	5	40,00%
<b>Total DREAL</b>	<b>220</b>	<b>50,61%</b>	<b>111,33</b>	<b>101</b>	<b>45,91%</b>	<b>-10,3</b>	<b>54</b>	<b>47</b>	<b>49,09%</b>

## e) CT et CTS des services déconcentrés d'Île-de-France

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CT/DRIEA IDF	20	31,67%	6,33	6	30,00%	0	4	2	40,00%
CTS DIRIF	20	18,07%	3,61	4	20,00%	0	2	2	20,00%
CTS hors DIRIF	20	47,71%	9,54	8	40,00%	-2	3	5	30,00%
CT/DRIEE IDF	18	53,72%	9,67	7	38,89%	-3	3	4	33,33%
CT/DRIHL IDF	18	69,73%	12,55	11	61,11%	-2	5	6	55,56%
<b>Total SD IDF</b>	<b>96</b>	<b>43,45%</b>	<b>41,71</b>	<b>36</b>	<b>37,50%</b>	<b>-6</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>35,42%</b>



f) CT des DIR

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CT/DIR Atlantique	18	15,17%	2,73	4	22,22%	1	3	1	33,33%
CT/DIR Centre-Est	20	14,06%	2,81	4	20,00%	1	3	1	30,00%
CT/DIR Centre-Ouest	20	10,61%	2,12	2	10,00%	0	0	2	0,00%
CT/DIR Est	20	14,10%	2,82	6	30,00%	3	3	3	30,00%
CT/DIR Massif Central	20	11,90%	2,38	2	10,00%	0	0	2	0,00%
CT/DIR Méditerranée	20	11,40%	2,28	4	20,00%	2	2	2	20,00%
CT/DIR Nord	20	13,34%	2,67	2	10,00%	-1	0	2	0,00%
CT/DIR Nord-Ouest	20	14,42%	2,88	4	20,00%	1	2	2	20,00%
CT/DIR Ouest	20	9,09%	1,82	2	10,00%	0	1	1	10,00%
CT/DIR Sud-Ouest	20	10,51%	2,1	2	10,00%	0	2	0	20,00%
<b>Total DIR</b>	<b>198</b>	<b>12,43%</b>	<b>24,62</b>	<b>32</b>	<b>16,16%</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16,16%</b>

g) CT des DIRM

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CT/DIRM Manche Est Mer du Nord	18	32,51%	5,85	5	27,78%	-1	3	2	33,33%
CT/DIRM Nord Atlantique Manche Ouest	20	26,32%	4,74	4	20,00%	-1	1	3	10,00%
CT/DIRM Méditerranée	14	27,50%	3,85	7	50,00%	3	4	3	57,14%
CT/DIRM Sud Atlantique	14	33,33%	4,67	3	21,43%	-2	2	1	28,57%
<b>Total DIRM</b>	<b>66</b>	<b>28,95%</b>	<b>19,1</b>	<b>19</b>	<b>28,79%</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>30,30%</b>

h) CT des services déconcentrés d'Outre-mer

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CT/DEAL Guadeloupe	14	56,55%	7,92	7	50,00%	-1	3	4	42,86%
CT/DEAL Martinique	7	54,71%	7,66	7	100,00%	-1	3	4	85,71%
CT/DEAL Réunion	16	46,28%	7,4	7	43,75%	0	4	3	50,00%
CT/DEAL Guyane	16	33,96%	5,43	5	31,25%	0	2	3	25,00%
CT/DEAL Mayotte	16	24,19%	3,87	5	31,25%	1	2	3	25,00%
CT/DTAM Saint-Pierre et Miquelon	10	26,81%	2,68	3	30,00%	0	1	2	20,00%
<b>Total SD Outre-mer</b>	<b>79</b>	<b>44,26%</b>	<b>34,97</b>	<b>34</b>	<b>43,04%</b>	<b>-1</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>37,97%</b>

Les DM ont recouru pour leur CT au scrutin de liste, auquel l'obligation d'équilibre Femmes/hommes ne s'applique pas



### 10-A-3-2 Les commissions administratives paritaires (CAP)

#### a) CAP des corps de catégorie A

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues		Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes			Nombre de représentantes en 2017	
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires	Part de femmes dans les représentants en 2017	Part de femmes dans les titulaires en 2017
CAP Attachés d'administration de l'État (AAE)	16	60,42%	9,67	9	56,25%	5	4	62,50%	56,25%	37,50%
CAP Ingénieurs de travaux publics de l'État (ITPE)	16	27,78%	4,44	5	31,25%	3	2	37,50%	41,67%	50,00%
CAP Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	18	35,52%	6,39	6	33,33%	2	4	22,22%	25,00%	40,00%
CAP Administrateurs civils (AC)	8	32,29%	2,58	4	50,00%	1	3	25,00%	40,00%	60,00%
CAP Inspecteurs généraux et Inspecteurs de l'administration du développement durable (IGADD)	4	41,07%	1,64	2	50,00%	1	1	50,00%	50,00%	66,67%
CAP Architectes et urbanistes de l'État (AUE)	8	52,38%	4,19	4	50,00%	1	3	25,00%	50,00%	60,00%
CAP Officiers de port (OP)	4	4,26%	0,17	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
CAP Chargés d'études documentaires (CED)	8	72,22%	5,78	6	75,00%	3	3	75,00%	75,00%	75,00%
CAP Directeurs de recherche (DR)	6	27,13%	1,63	0	0,00%	0	0	0,00%	12,50%	25,00%
CAP Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM)	4	7,69%	0,31	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Total CAP de la catégorie A</b>	<b>96</b>	<b>40,01%</b>	<b>39,24</b>	<b>36</b>	<b>37,50%</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>33,33%</b>	<b>37,25%</b>	<b>43,14%</b>

#### b) CAP des corps de catégorie B

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues		Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes			Nombre de représentantes en 2017	
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires	Part de femmes dans les représentants en 2017	Part de femmes dans les titulaires en 2017
CAP Secrétaires administratifs du contrôle et du développement durable (SACDD)	18	71,34%	12,84	14	77,78%	8	6	88,89%	72,22%	88,89%
CAP Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	18	21,42%	3,86	7	38,89%	5	2	55,56%	16,67%	22,22%
CAP Techniciens de l'environnement (TE)	12	7,30%	0,88	1	8,33%	0	1	0,00%	0,00%	0,00%
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « espaces protégés »	6	13,33%	0,8	1	16,67%	0	1	0,00%	40,00%	60,00%
CAP Officiers de port adjoints (Opa)	8	2,15%	0,17	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
CAP Assistants de service social	4	94,12%	3,76	3	75,00%	1	2	50,00%	75,00%	50,00%
<b>Total CAP de la catégorie B</b>	<b>66</b>	<b>40,01%</b>	<b>22,31</b>	<b>26</b>	<b>39,39%</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>42,42%</b>	<b>32,86%</b>	<b>40,00%</b>



## b) CAP des corps de catégorie C

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues		Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes			Nombre de femmes élues en 2017	
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires	% de femmes élues dans les représentants en 2017	Part de femmes dans les titulaires en 2017
CAP nationale Adjointes administratives des administrations de l'État (AAAE)	16	84,46%	13,51	11	68,75%	7	4	87,50%	50,00%	66,67%
CAP locales Adjointes administratives des administrations de l'État (AAAE) (synthèse)	216	84,40%	182,3	136	62,96%	65	71	60,19%	/	/
CAP nationale Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) de la branche VNPM	12	9,99%	1,2	1	8,33%	1	0	16,67%	14,29%	14,29%
CAP locales PETPE branche RBA (synthèse)	114	1,83%	2,09	6	5,26%	3	3	5,26%	/	/
CAP locales PETPE branche VNPM (synthèse)	60	9,62%	5,77	6	10,00%	4	2	13,33%	/	/
CAP Adjointes techniques des administrations de l'État (ATAE)	10	23,09%	2,31	1	10,00%	1	0	20,00%	6,67%	12,50%
CAP Experts des services techniques (ETST)	8	12,22%	0,98	1	12,50%	0	1	0,00%	0,00%	0,00%
CAP Dessinateurs	8	15,48%	1,24	1	12,50%	1	0	25,00%	30,00%	33,33%
CAP Agents techniques de l'environnement (ATE)	8	9,94%	0,8	0	0,00%	0	0	0,00%	8,33%	0,00%
CAP PREPARATOIRE Agents techniques de l'environnement (ATE) filière « espaces protégés »	6	24,24%	1,45	1	16,67%	1	0	33,33%	/	/
CAP Syndics des gens de mer	10	60,94%	6,09	6	60,00%	3	3	60,00%	41,67%	16,67%
Total CAP de la catégorie C	458	40,01%	217,74	170	37,12%	86	84	37,55%	23,86%	25,00%

## 10-A-3-3 Les commissions consultatives paritaires (CCP)

### CCP Nationales

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues / nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CCP nationale du quasi-statut des EP de l'environnement	16	56,08 %	8,97	8	50,00 %	-1	3	5	37,50 %
CCP ministérielle articles 4 et 6	10	57,23 %	5,72	4	40,00 %	-2	3	1	60,00 %
CCP des quasi-statuts ministériels	8	46,95 %	3,76	3	37,50 %	-1	1	2	25,00 %
CCP des agents Berkani	4	97,48 %	3,90	4	100,00 %	0	2	2	100,00 %
CCP des agents contractuels du CGET	10	62,43 %	6,24	7	70,00 %	1	4	3	80,00 %
Total CCP	48	59,57 %	28,59	26	54,17 %	-3	13	13	54,17 %



## 10-B Le dialogue social non institutionnel

### 10-B-1 Le dialogue social informel

Au-delà des échanges formels organisés au niveau national au sein des instances représentatives de dialogue social, il existe un dialogue social informel national qui a pour objet notamment de préparer les échanges qui se déroulent dans les instances formelles, de permettre à l'administration et aux représentants du personnel de se concerter ou de négocier sur des thématiques particulières.

En 2020, 84 réunions informelles (96 en 2019) ont été organisées par la direction des ressources humaines :

- 41 réunions plénières (45 en 2019) dont 7 comités de suivi de l'accord ministériel sur l'égalité professionnelle,
- 43 audiences bilatérales (50 en 2019) ont été organisées dont 6 au cabinet de la ministre.

Une partie importante de ce dialogue social informel a porté sur la concertation réalisée dans le cadre des lignes directrices de gestion relatives aux promotions et aux parcours professionnels et sur la mise au point de l'agenda social 2020-2022. Les deux chantiers ont respectivement été clos en septembre et octobre après leur adoption en CTM.

La concertation de 2020 a été fortement perturbée par le confinement instauré en mars 2020 pour endiguer la pandémie de Covid 19. Pendant cette période, le fil du dialogue avec les organisations syndicales a été maintenu au moyen de réunions tenues intégralement à distance sur l'organisation mise en place au sein du pôle ministériel pour gérer la crise puis reprendre l'activité.

En septembre, chacune des organisations syndicales représentatives au CTM a été reçue en réunion bilatérale par la ministre de la Transition Écologique dans le cadre de ses nouvelles fonctions.

### 10-B-2 Un agenda social partagé pour la période 2020-2022

Une série de réunions bilatérales avec les 5 organisations syndicales représentées au CTM ont permis l'établissement d'un agenda social partagé pour la période 2020-2022 signé de la ministre de la transition écologique le 30 octobre 2020.

Cet agenda est structuré en 24 chantiers dont 3 - la lutte contre les discriminations, le télétravail et le handicap - font l'objet d'une négociation :

#### 1 – Conditions de travail et action sociale

- Retour d'expérience de la crise Covid 19,

- Traçabilité de l'exposition aux risques chimiques,
- Renforcement de la prévention des risques psychosociaux (RPS),
- Préservation du modèle d'action sociale des MTE-MCTRCT,
- Négociation d'un protocole d'accord sur le handicap.

#### 2 – Projets de corps

- Modernisation du statut des Ouvriers des parcs et ateliers (OPA),
- Ouverture de perspectives d'avenir aux agents gérés sur des petits corps : Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM), Syndics des gens de mer (SGM), Experts techniques des services techniques (ETST), Dessinateurs, Agents contractuels Berkani, Agents des corps de l'environnement,
- Evolution de la filière technique pour relever le défi de la transition écologique.

#### 3 – Opérateurs

- Indexation des salaires des ouvriers d'état sur le point d'indice fonction publique,
- Avenir du corps des techniciens de Météo-France,
- Toilettage du quasi-statut et amélioration du régime indemnitaire des personnels contractuels des agences de l'eau,
- Révision du quasi-statut des personnels contractuels des établissements publics de l'environnement,
- Conditions d'emploi des fonctionnaires dans les établissements publics.

#### 4 - Autres chantiers transversaux

- Organisation des élections professionnelles 2022,
- Mise en œuvre des chantiers issus de la loi de transformation de la fonction publique (suite aux modifications des prérogatives des CAP),
- RIFSEEP : évolution du dispositif de l'IFSE,
- Revalorisation des régimes indemnitaires des personnels techniques des catégories A, B et C,
- Chantier sur les compétences techniques en déclinaison du travail de revue des missions,

Quelle évolution des compétences pour la filière administrative ?



- Modernisation du service aux agents,
- Mise en œuvre du protocole sur l'égalité entre les femmes et hommes,
- Négociation d'un protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations,
- Accompagnement des agents dans des contextes de transformation,
- Impact du numérique sur l'évolution des métiers des MTE-MCTRCT.

Enfin, trois des chantiers de l'agenda social précédent font l'objet d'un suivi dans l'agenda social 2020-2022 :

- Conditions de travail et temps de travail et notamment télétravail,
- Prise en compte de la traçabilité de l'exposition à l'amiante,
- Protection sociale complémentaire : référencement des mutuelles.

## 10-C Les moyens humains accordés aux syndicats pour les besoins de l'activité syndicale



Le crédit de temps syndical (CTS) est du temps de travail, exprimé en effectifs décomptés en équivalent temps plein (ETP), mis à disposition des organisations syndicales par l'administration. Le CTS s'ajoute aux autorisations spéciales d'absences (ASA) accordées aux représentants syndicaux pour participer aux instances de leur syndicat (ASA 13) et aux réunions pour lesquelles ils sont convoqués par l'administration (ASA 15). Le CTS est institué par l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

nombre de sièges obtenus et, pour l'autre moitié, en fonction du nombre de voix obtenues. Ce sont les résultats des élections du 6 décembre 2018 pour la composition du CTM qui déterminent les droits en CTS de chaque OS pour la période 2019-2022.

### 10-C-1 Le volume annuel du contingent de CTS

Pour chaque département ministériel le contingent annuel de CTS est fonction du nombre d'électeurs au comité technique ministériel (CTM).

Pour les départements ministériels dont les effectifs sont inférieurs à 140 000 agents, ce qui est le cas du pôle ministériel du MTE-MCTRCT-MM, le barème est de 1 ETP de CTS par tranche de 230 agents électeurs au CTM.

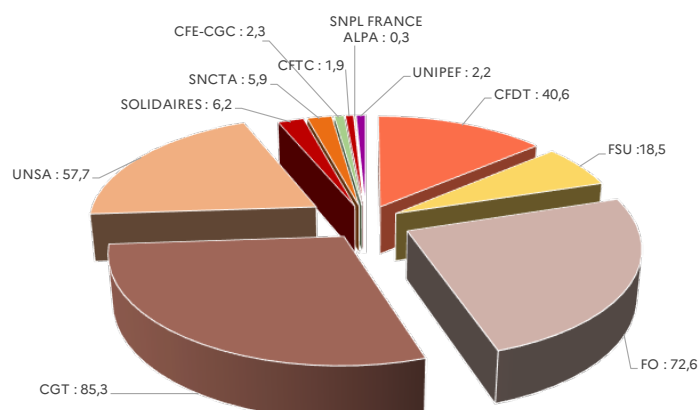
En 2018, le nombre d'électeurs au CTM était de 65188. Le CTS théorique, calculé à partir du barème issu du décret n° 82-447, est de  $65\,188 / 230 = 283,43$  ETP. En raison de la baisse des effectifs sur le périmètre ministériel entre 2014 et 2018, et par effet de la baisse du CTS de 336 à 283 ETP, une baisse progressive du CTS sur deux ans a été mise en place sur 2019 et 2020 et ainsi atteindre le niveau de 283 ETP en 2021.

#### Contingent de crédit de temps syndical par organisation syndicale

Le contingent global de CTS est réparti entre les organisations syndicales (OS) ayant présenté une liste au CTM compte tenu de leur représentativité qui est appréciée, pour moitié du contingent en fonction du

Organisations syndicales	Droits CTS 2015-2018	Droits CTS 2019-2022	Droits CTS 2019	Droits CTS 2020
CGT	84,9	81,9	88,6	85,3
FO	86,0	69,9	75,2	72,6
UNSA	65,2	55,7	59,7	57,7
CFDT	46,3	39,2	41,9	40,6
FSU	20,1	17,9	19,2	18,5
SOLIDAIRES	19,9	6,2	6,2	6,2
SNCTA	5,6	5,9	5,9	5,9
CFE-CGC	1,6	2,3	2,3	2,3
CFTC	3,6	1,9	1,9	1,9
SNPL FRANCE ALPA	0,3	0,3	0,3	0,3
UNIPEF	2,4	2,2	2,2	2,2
SNISPV FGAF	0,4	0,0	0,0	0,0
<b>Totaux</b>	<b>336,3</b>	<b>283,4</b>	<b>303,4</b>	<b>293,4</b>

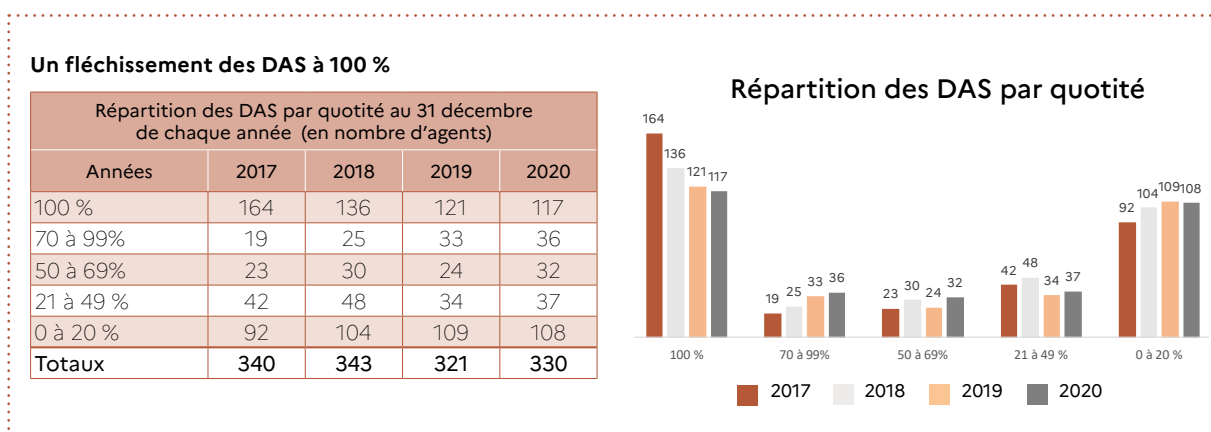
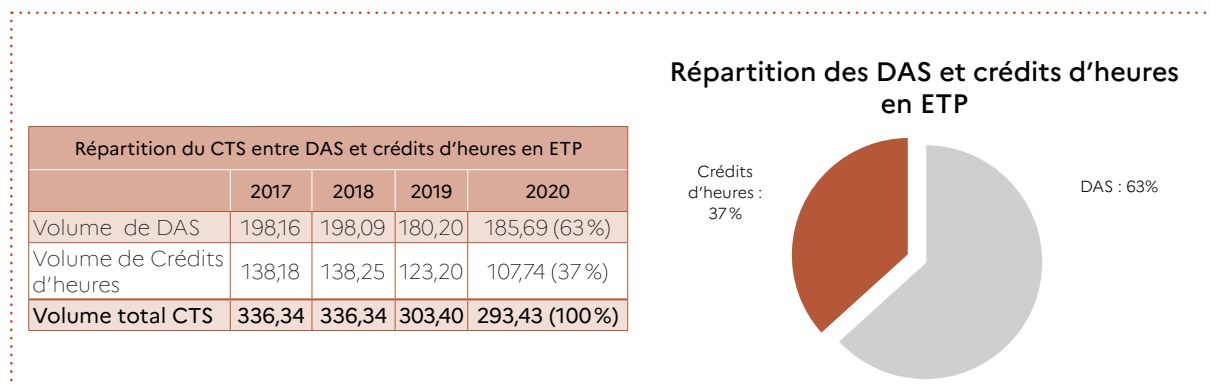
#### Répartition du crédit de temps syndical (en ETP)



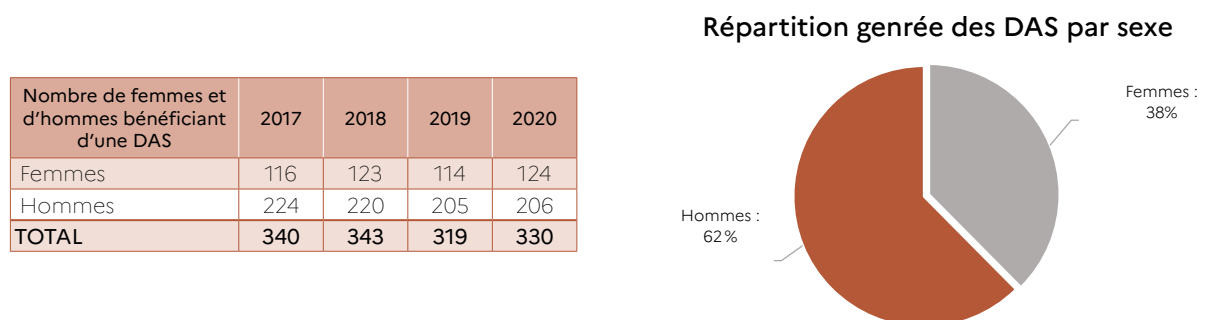
## 10-C-2 Le volume de CTS effectivement utilisé

### Répartition du CTS entre décharges d'activité de service et crédits d'heures

Le CTS peut être utilisé soit sous forme de décharges d'activités de service (DAS) totales ou partielles, délivrées nominativement, soit sous forme de crédits d'heures (demi-journées d'autorisations absences matérialisées par des coupons). Chaque organisation syndicale est libre de choisir la répartition entre DAS et crédits d'heures qui lui convient ainsi que les personnes en bénéficiant. La nécessité de service est le seul motif de refus de la part de l'administration pour l'octroi d'une DAS ou l'autorisation d'absence au titre du crédit d'heures.



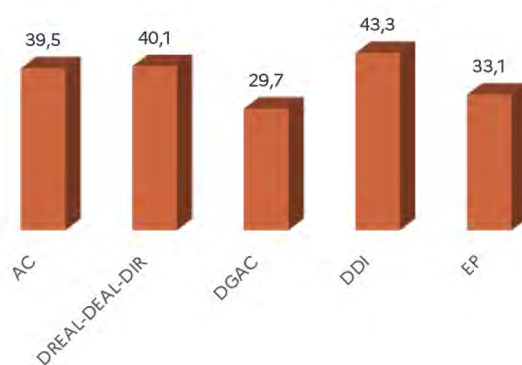
La baisse du CTS entre la mandature 2015-2018 et celle de 2019-2022, se traduit par une baisse globale du volume de DAS mais plus encore des coupons de crédit d'heures qui représentent 37% du CTS. Par ailleurs, le constat peut être fait en 2020 d'une augmentation des DAS de 70 à moins de 100 % d'un temps plein.





Répartition des DAS par catégorie de personnel et par service (en nombre d'agents au 31/12/2020)								
Services		ETP	Agents bénéficiant d'une DAS	CAT. A	CAT. B	CAT. C	C EXP	OPA
Services des MTEs /MCTRCT	AC	39,5	43	20	16	7	0	0
	DREAL- DEAL-DIR	40,1	58	16	29	2	9	2
	DGAC	29,7	93	non renseigné				
Services interministériels	DDI	43,3	58	22	23	7	3	3
Sous-total AC+SD+DDI (hors DGAC)		122,9	159	58	68	16	12	5
EP		33,1	78	32	28	7	5	6
Sous-total AC+SD+EP+DDI (hors DGAC)		156	237	90	96	23	17	11
Total		185,7	330					

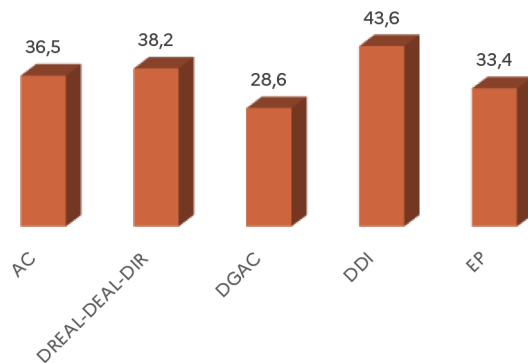
Répartition des DAS  
par familles de services en 2020 (en ETP)



Sur un contingent global en CTS de 293,4 ETP

Répartition des DAS par catégorie de personnel et par service (en nombre d'agents au 31/12/2019)								
Services		ETP	Agents bénéficiant d'une DAS	CAT. A	CAT. B	CAT. C	C EXP	OPA
Services des MTEs /MCTRCT	AC	36,5	39	14	7	0	0	0
	DREAL- DEAL-DIR	38,2	54	28	3	7	2	2
	DGAC	28,6	109	non renseigné				
Services interministériels	DDI	43,6	52	23	5	4	3	7
Sous-total AC+SD+DDI (hors DGAC)		118,3	145	65	15	11	5	9
EP		33,4	71	22	9	5	5	7
Sous-total AC+SD+EP+DDI (hors DGAC)		151,7	216	87	24	16	10	16
Total		180,3	325					

Répartition des DAS  
par familles de services en 2019 (en ETP)



Sur un contingent global en CTS de 303,4 ETP

## 10-C-3 Les journées d'autorisation d'absence

### Les autorisations d'absence accordées sur convocation de l'administration

Indépendamment du crédit de temps syndical, les représentants des organisations syndicales bénéficient d'autorisations spéciales d'absence (ASA) au titre du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Ainsi, les ASA au titre de l'article 15 de ce décret sont des autorisations accordées pour assister, sur convocation de l'administration, aux réunions d'instances de concertation d'organismes publics nommément désignées par les textes (I de l'article 15). Cela concerne ainsi les participations aux réunions du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, des comités techniques (futurs comités sociaux d'administration), des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des comités économiques et sociaux régionaux, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du comité interministériel d'action sociale, des sections régionales interministérielles et des commissions ministérielles d'action sociale, des conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, y compris les orga-

nismes de retraite, des organismes publics chargés de promouvoir la diversité dans la fonction publique, ainsi que des conseils d'administration des hôpitaux et des établissements d'enseignement, pour lesquelles les participants se voient accorder une ASA.

À cela peuvent se rajouter éventuellement des réunions auprès d'instances de concertation visées par arrêté interministériel.

Ces ASA concernent également la participation, sur convocation de l'administration, à des réunions de travail ou à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement (s'agissant de la fonction publique de l'État) au titre de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires (II de l'article 15).

Dans l'attente de la constitution d'une enquête sur ce point, les données relatives aux nombres de journées d'autorisation d'absence accordées aux organisations syndicales pour siéger dans une instance de concertation ou pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ne sont pas disponibles à ce jour.

10



### Les autorisations d'absence accordées pour participer aux congrès ou aux organismes directeurs des syndicats

Aux ASA accordées sur convocation de l'administration se rajoutent des ASA accordées au titre de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Ces autorisations permettent aux représentants des orga-

nisations syndicales d'assister aux congrès syndicaux ou aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation.

Dans l'attente de la constitution d'une enquête sur ce point, ces données ne sont pas disponibles à ce jour.

## 10-D Les autres moyens accordés aux organisations syndicales



### 10-D-1 Locaux syndicaux et autres moyens matériels et financiers

#### a) Les locaux

Dans le cadre de l'exercice du droit syndical, les représentants des organisations syndicales représentatives dans un service ou groupe de services, ayant une section syndicale, bénéficient de locaux mis à disposition par l'administration au sens de l'article 3 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, sous certaines conditions.

→ L'obligation de mise à disposition ne s'impose que si l'effectif d'un service ou groupe de services dans un bâtiment administratif commun est égal ou supérieur à 50 agents.

→ Le local est commun aux organisations syndicales lorsque les effectifs du personnel d'un service ou d'un groupe de services implantés dans un bâtiment administratif commun sont compris entre 50 et 500 agents. Toutefois, dans la mesure du possible, l'administration met un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations.

→ L'attribution de locaux distincts est de droit lorsque les effectifs du personnel d'un service ou d'un groupe de service implantés dans un bâtiment administratif commun sont supérieurs à 500 agents.

Les syndicats représentatifs affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.

Il peut s'agir de locaux situés à l'intérieur de l'enceinte des bâtiments administratifs ou, en cas d'impossibilité, de locaux situés en dehors de cette enceinte. Dans tous les cas, l'administration prend en charge la location de ces locaux.

Si une telle mise à disposition de locaux n'est pas possible, l'administration accorde une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux à l'organisation syndicale concernée.

Pour bénéficier de cette mise à disposition de locaux, sont considérées comme représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique (CT) déterminé en fonction du service ou groupe de services concerné, ou au sein du comité technique ministériel (CTM) ou du comité technique d'établissement public de rattachement.

Dans ce cadre, les services ou groupe de services concernés pour le pôle ministériel des MTE – MCTRCT – Mer sont les suivants :

- les directions et services de l'administration centrale des ministères,
- les services déconcentrés,
- les services à compétence nationale relevant du comité technique ministériel,
- les établissements publics administratifs relevant du comité technique ministériel.

Ainsi, les services mettent à disposition de chaque organisation syndicale représentative sur leur périmètre, et à celles représentatives au CTM, des locaux équipés, comportant notamment les moyens informatiques indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.

S'agissant des organisations syndicales disposant d'au moins un siège au CTM, le ministère de la Transition écologique a ainsi fait le choix d'attribuer un nombre de mètres carrés correspondant à la représentativité des organisations syndicales et a mis à disposition de celles-ci une surface de 561,1 m<sup>2</sup> au Plot I sur le site de La Défense, pour une valeur locative de 182 euros au m<sup>2</sup> en 2020.

S'agissant des organisations syndicales représentatives au sein des comités techniques d'administration centrale, de services déconcentrés ou d'établissements publics, la mise à disposition éventuelle de locaux relève de la compétence de chaque service.

#### b) Les moyens matériels et financiers

Conformément à l'article 3 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 susvisé, les locaux mis à disposition des or-

ganisations syndicales doivent comporter les « équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale ».

Ces équipements, dont peuvent bénéficier les organisations syndicales représentatives au comité technique ministériel ou au comité techniques d'établissement, recouvrent ainsi l'attribution de mobiliers, de téléphones, de postes et matériels informatiques et l'accès aux

moyens d'impression et aux réseaux informatiques utiles (internet, intranet, messagerie). Ces moyens portent également sur les fournitures de bureau, le papier et les besoins de papier pour les imprimantes/photocopieurs.

Les organisations syndicales bénéficient également, au sein de chaque bâtiment administratif, de panneaux réservés à l'affichage de documents d'origine syndicale et accessibles au personnel.

## 10-E Les jours non travaillés pour faits de grève



### 10-E-1 - Évolution des mouvements de grève de 2016 à 2020

Depuis 2016, le nombre de mouvements de grève est en baisse. Pour ce qui concerne le nombre de journées perdues pour fait de grève, la tendance sur les 4 dernières années est à la baisse également avec une exception notable enregistrée pour l'année 2019. Quant à l'année 2020, elle doit être considérée comme une année atypique du fait de la crise sanitaire.

Le nombre de jours non travaillés pour fait de grève (jours perdus sur le graphique) correspond à la somme du nombre de grévistes par jour de grève.

Le nombre de grévistes est remonté à chaque grève par les services du périmètre ministériel au moyen de l'application de suivi des grèves RIGA2.

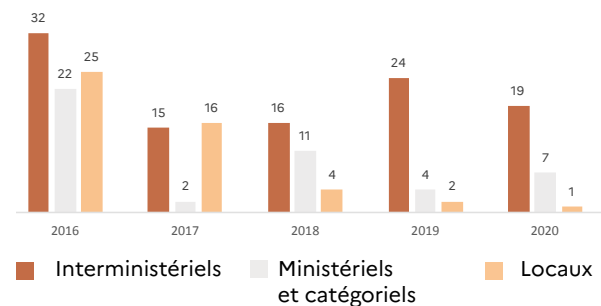
Le pourcentage de grévistes est calculé à partir du nombre de grévistes au regard de l'effectif prévu le jour de la grève, c'est-à-dire l'effectif réellement en activité au sein du service ce jour-là (que l'agent soit en télétravail, en présentiel sur son poste de travail, en mission ou en formation).

Cet effectif prévu résulte de la différence entre l'effectif total théorique du service concerné et le nombre d'agents relevant du MTE/MCTRCT/Mer disposant d'une absence justifiée (maladies, congés) ou qui sont maintenus dans l'emploi (la grève leur étant alors interdite dans ce cadre).

L'effectif total du service concerné correspond, quant à lui, au nombre théorique d'agents relevant du MTE/MCTRCT/Mer et affectés dans ce service.

Nature	2016	2017	2018	2019	2020
Interministériels	32	15	16	24	19
Ministériels et catégoriels	22	2	11	4	7
Locaux	25	16	4	2	1
<b>Totaux</b>	<b>79</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>27</b>

Nombre de mouvements



Nature	2016	2017	2018	2019	2020
Interministériels	16 036	10 749	15 845	31 508	6 569
Ministériels et catégoriels	607	2 462	117	9	3 526
Locaux	2 448	452	1 435	177	23
<b>Totaux</b>	<b>19 091</b>	<b>13 663</b>	<b>17 397</b>	<b>31 694</b>	<b>10 118</b>

Nombre de journées perdues



10



## 10-E-2 - Les mouvements sociaux en 2020

Les mouvements de grève en 2020 ont concerné prioritairement la réforme des retraites et la loi de transformation de la fonction publique.

Durant la période de crise sanitaire, les grèves ont eu un écho majoritairement national, avec 19 mouvements de grève au niveau interministériel.

Les autres mouvements de grève ont été relativement moins présents en 2020 avec 7 mouvements ministériels et catégoriels en 2020 et un seul mouvement local.

Ces grèves ministérielles, catégorielles et locales portaient plutôt sur des problématiques propres à certaines structures, telle que l'Office français de la biodiversité (OFB), ou encore propres à certains corps comme celui des officiers de port, des contrôleurs aériens à la direction générale de l'aviation civile (DGAC), ou les ouvriers d'Etat au Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA).

L'année 2020 a également été marquée par 10 mouvements de grève reconductibles, qu'ils soient interministériels ou ministériels. La plupart de ces mouvements visait à contester certaines réformes nationales impactant les agents des MTE/MCTRCT/Mer : réforme des retraites, protection des agents durant la crise sanitaire.

Particularités du calcul du taux de grève pour les grèves reconductibles : ces grèves sont susceptibles de se recouvrir en terme d'objet et de périodes. Aussi, il est impossible dans le comptage journalier réalisé de distinguer le nombre d'agents par mouvement, ni par type de mouvements (national, ministériel, catégoriel et local).



Récapitulatif des mouvements sociaux en 2020				
	Dates	Syndicats	Objet - Préavis	Taux de participation
Grèves interministérielles	09/01/20	FA-FP	Réforme des retraites	7,09%
	16/01/20	FA-FP	Réforme des retraites	2,06%
	24/01/20	FA-FP	Réforme des retraites	2,27%
	20/02/20	FA-FP	Réforme des retraites	1,14%
	08/03/20	Solidaires FP – FA FP	Inégalités entre les femmes et les hommes	0,00%
	13 au 14/03/20	Solidaires FP - FSU FP	Grève pour le climat	0,00%
	16/06/20	FSU FP – UFSE-CGT -	Solidarité avec la mobilisation dans le secteur de la santé afin de partager des revendications communes : revalorisation du point d'indice, effectifs supplémentaires, abondement des crédits et des moyens des services	-
	30/06/20	FSU FP – UFSE-CGT - FA-FP	Solidarité avec la mobilisation dans le secteur de la santé afin de partager des revendications communes : revalorisation du point d'indice, effectifs supplémentaires, abondement des crédits et des moyens des services	0,12%
	17/09/20	Solidaires FP, FEETS-FO, SNPTRI-CGT, FSU, UFSE-CGT	journée nationale interprofessionnelle pour une société égalitaire et lutter contre les mesures régressives portées par le Gouvernement	0,88%
	15/10/20	UFSE-CGT – Solidaires FP	Grève contre les projets de loi de Finances et de financement de la SS 2021	0,18%
05/11/20	Solidaires FP – UIAFP-FO – FSU FP	Mobilisation contre la répression syndicale et pour l'extension de l'accord Ségur de la Santé aux agents de la santé et du médico-social	0,06%	
05/12/20	UIAFP-FP, Solidaires FP	Mobilisation contre la pauvreté le chômage la précarité	0,00%	
Grèves interministérielles reconductibles	Du 05/12/19 au 30/06/20 Du 01/09 au 31/12/2020	SOLIDAIRES FP	Réforme des retraites	0,25%
	Du 04/01 au 22/03/20	UFSE-CGT	Réforme des retraites	
	Du 06/01 au 06/02/20	CGT-FSP	Contre la réforme des retraites – Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique – défense du droit de grève	
	Du 16/12/2019 au 05/01/20 Du 14/01 au 02/03/20	FNEE-CGT	Réforme des retraites	
	Du 13/04 au 15/05/20	CGT Environnement	Pour la mise à disposition de moyens de protection et de sécurité des agents et employés compte tenu de la crise sanitaire	
	Du 05/12/2019 au 31/12/2020	FGF-FO	Réforme des retraites	
	Du 9/11 au 31/12/20	FSU FP	Réclamer une protection de la santé des agents publics durant la crise sanitaire	
Grèves ministérielles reconductibles	Du 05/12/2019 au 31/12/2020	FEETS-FO	Réforme des retraites	0,25%
	Du 23/12/2019 au 10/01/2020 - Du 13/01 au 31/01/20 - Du 20/02 au 09/05/20	SNE-FSU et SNUITAM-FSU - SNETAP-FSU	Réforme des retraites	
	Du 05/12/2019 au 31/12/2020	SNPTRI-CGT et SNPTRI-CGT VNF	Réforme des retraites	
Grèves catégorielles	06/02/20	FO – CGT – UNSA – CFTD (CEREMA)	Incidence de la réforme des retraites sur le fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État	25,82%
	07/02/20	UNSA (DGAC)	Contre le projet de protocole social relatif à l'organisation du travail des contrôleurs pour la période 2020-2024	1,87%
	07/02/20	SPAC-CFTD (DGAC)	Dégradation des conditions de travail des contrôleurs aériens du CRNA sud-est	7,73%
	24/09/20	SNOP-FO	Revendications contre les conditions de travail, le statut, la rémunération des officiers de port	0,23%
Grèves locales	12/02 au 13/02/2020	FO (OFB)	Contre l'organisation du séminaire institutionnel de l'OFB à Chamonix	1,94%
Total 2020	Mouvements interministériels	Mouvements ministériels et catégoriels	Mouvement local	
	19	7	1	

10





11

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



## Note préliminaire

Le présent chapitre regroupe certains éléments déjà présents dans d'autres chapitres de ce rapport social, mais l'objectif est ici d'en rendre compte à l'aune de la question de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Il répond aux attendus de l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Celui-ci précise que : « les administrations des trois versants de la fonction publique élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données notamment relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations. Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral

et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies du statut général. »

En outre, les données du RSU sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux.

Cette monographie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux MTE, MCTRCT et MMer en 2020 s'appuie sur le cadre d'indicateurs précisés dans le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, et l'arrêté du 7 mai 2021.

## 11-A Les principales actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2020

L'année 2020 sera la 8<sup>e</sup> édition d'un exercice global de situation comparée entre les femmes et les hommes pour le pôle ministériel transition écologique-territoires-mer.

Le 23 octobre 2019, la ministre de la Transition écologique et solidaire et la ministre de la Cohésion des Territoires et des relations avec les Collectivités territoriales ont signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des 2 ministères, CGT, FO, UNSA, CFTD, FSU, le premier « protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2022 ». Cet accord porte un plan d'actions tel que défini par l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il concerne l'ensemble des personnes travaillant dans le pôle ministériel et ses établissements.

Il est structuré par 28 mesures concrètes, traçables et mesurables concernant notamment la formation et la sensibilisation, les recrutements, les promotions, les rémunérations, la prévention des agissements sexistes. Plusieurs propositions feront l'objet d'expérimentations.

Un bilan de la première année de mise en œuvre a été présenté aux instances. Il fait l'objet d'un chapitre dédié dans cette partie.

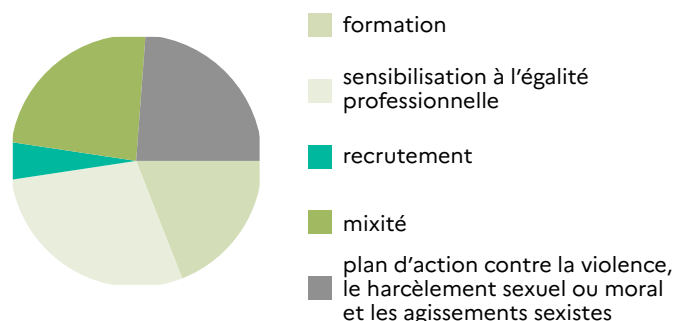
Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé le 27 février 2019 un ap-

pel à projets en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) dans la fonction publique de l'État.

Les services centraux et déconcentrés de notre pôle ont activement participé à cet appel.

Année	Projets déposés	Projets retenus	Dont projets MTE-MCTRCT-MM
2019	51	42	12 %
2020	72	59	22 %

### La répartition des projets FEP par thème





## 11-B La place des femmes dans l'effectif du pôle ministériel en 2020

### Une part des femmes qui se stabilise dans l'effectif

La part des femmes est stable au sein des emplois ministériels dans l'effectif global et représente 43,6% en 2020. Cette stabilité s'observe aussi au sein de toutes les catégories à l'exception de la catégorie A+ où leur part augmente significativement, l'équilibre femmes hommes s'établissant désormais au-delà de 35/65% pour la première fois.

Toutefois la situation est très déséquilibrée selon les tranches d'âges dans la catégorie A+.

Tranches d'âges catégories A+	Part de femmes en 2020
Moins de 30 ans	32,0%
Moins de 45 ans	48,0%
Moins de 55 ans	42,0%
Plus de 55 ans	26,4%

### L'équilibre femmes – hommes dans l'effectif physique rémunéré au 31/12/2020

(Références de données complètes chapitre 2.B.2)

Catégorie	F	H	Total	% de femmes dans la catégorie en 2020	% d'hommes dans la catégorie en 2020	Différence part femmes 2019-2020	Répartition par catégorie dans l'effectif de femmes
Cat A+	515	891	1406	36,6%	63,4%	3,7	31%
Cat A	4584	5405	9989	45,9%	54,1%	0,4	28,0%
Cat B	6404	7348	13752	46,6%	53,4%	0,5	39,2%
Cat C	4798	6215	11013	43,6%	56,4%	-0,9	29,3%
OPA	55	1269	1324	4,2%	95,8%	-0,5	0,3%
Total général	16356	21128	37484	43,6%	56,4%		

### La répartition de l'effectif féminin par catégorie

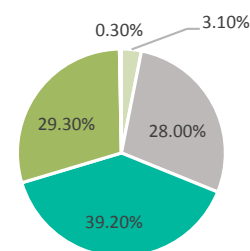
Catégorie	Répartition par catégorie effectif de femmes 2020	Répartition par catégorie effectif de femmes 2019
Cat A+	31%	3,6%
Cat A	28,0%	25,2%
Cat B	39,2%	36,7%
Cat C	29,3%	31,0%
OPA	0,3%	3,6%

La répartition de l'effectif féminin au sein des différentes catégories évolue lentement vers une progression de la présence des femmes dans les catégories A et B et une diminution dans la catégorie C. Ce mouvement se poursuit en 2020.

### L'évolution de la part des femmes dans l'effectif physique

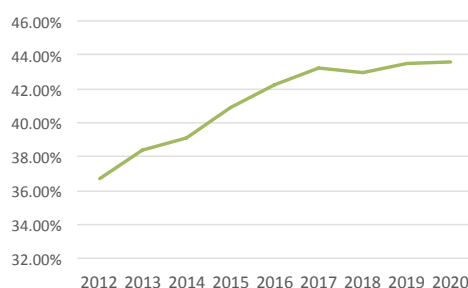
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
36,7%	38,4%	39,1%	40,9%	42,2%	43,2%	43,0%	43,50%	43,6%

### La répartition par catégorie dans l'effectif de femmes 2020



■ Cat A+ ■ Cat A ■ Cat B ■ Cat C ■ OPA

### L'évolution de la part des femmes dans l'effectif entre 2012 et 2020



## 11-C - Les recrutements

### 11-C-1 Le recrutement des agents titulaires

La répartition reste déséquilibrée dans les postes d'encadrement supérieur où la part des femmes recrutées par la voie interne notamment, est plus faible que la part venant des concours externes.

#### 1) Les agents recrutés par type de recrutement et par catégorie (en effectif)

(Nota : les chiffres détaillés se trouvent dans la partie 3)

##### La filière administrative

##### Les effectifs des candidats aux concours répartis par sexe en 2020

Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis LP			Admis LC		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
AA principal 2 <sup>e</sup> classe	50	6	56	23	3	26	-	-	-	20	3	23	0	0	0
Part des femmes -AAP-princ	89,3%	-	-	88,5%	-	-	-	-	-	87,0%	-	-	-	-	-

SACDD-AG	1976	360	2336	1224	213	1437	371	76	447	188	44	232	2	5	7
	84,6%	-	-	85,2%			83,0%	-	-	81,0%	-	-	28,6%	71,4%	-
Part des femmes -SACDD-AG	-	-	-	Taux de présence par rapport aux inscrits			Taux d'admissibilité (présents -admissibles) ex : nombre de femmes admissibles parmi les femmes présentes			Taux admissibles admis. ex : nombre de femmes admises parmi les femmes admissibles			Ratio final candidats sur LP et LC par rapport aux candidats présents		
	-	-	-	61,9%	59,2%	61,5%	30,3%	35,7%	31,1%	50,7%	57,9%	51,9%	15,5%	23,0%	-

SACDD-CTT	224	136	360	78	33	120	37	28	65	10	11	21	1	1	2
	62,2%	-	-	65,0%	-	-	56,9%	-	-	47,6%	52,4%	-	50,0%	50,0%	-
Part des femmes SACDD- CTT	-	-	-	Taux de présence par rapport aux inscrits			Taux d'admissibilité (présents -admissibles) ex : nombre de femmes admissibles parmi les femmes présentes			Taux admissibles admis. ex : nombre de femmes admises parmi les femmes admissibles			Ratio final candidats sur LP et LC par rapport aux candidats présents		
	-	-	-	34,8%	24,3%		47,4%	84,8%	-	27,0%	39,3%	-	14,1%	36,4%	-

AAE	610	266	876	390	164	554	103	34	137	33	15	48	-	-	-
	69,6%	-	-	70,4%	-	-	75,2%	-	-	68,8%	-	-	-	-	-
Part des femmes AAE	-	-	-	Taux de présence par rapport aux inscrits			Taux d'admissibilité (présents -admissibles) ex : nombre de femmes admissibles parmi les femmes présentes			Taux admissibles admis. ex : nombre de femmes admises parmi les femmes admissibles			Ratio final candidats sur LP et LC par rapport aux candidats présents		
	-	-	-	63,9%	61,7%	-	26,4%	20,7%		32,0%	44,1%	-	8,5%	9,1%	-



Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis LP			Admis LC		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
CR et DR	44	127	171	23	60	83	12	33	45	9	14	23	2	11	13
Part des femmes Cr et DR	25,7%	-	-	27,7%	-	-	26,7%	-	-	39,1%	-	-	15,4%	-	-
	-	-	-	Taux de présence par rapport aux inscrits			Taux d'admissibilité (présents -admissibles) ex : nombre de femmes admissibles parmi les femmes présentes			Taux admissibles admis. ex : nombre de femmes admises parmi les femmes admissibles			Ratio final candidats sur LP et LC par rapport aux candidats présents		
	-	-	-	52,3%	47,2%	-	52,2%	55,0%	-	75,0%	42,4%	-	47,8%	41,7%	-

\*\* Pour 2020, sont exclues les données relatives au concours commun SACDD organisé par le ministère de l'éducation nationale. Les statistiques n'étant pas transmises au MTE, ce bilan ne prend pas en compte ces deux recrutements.

## La filière technique

### Les effectifs des candidats aux concours répartis par sexe en 2020

Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis LP			Admis LC		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
TSDD total	887	1711	2598	636	1315	1951	240	442	682	105	159	264	21	40	61
Part des femmes TSDD	34,1%	-	-	32,6%	-	-	35,2%	-	-	39,8%	-	-	34,4%	-	-
	-	-	-	Taux de présence par rapport aux inscrits (ex : femmes inscrites/femmes présentes)			Taux d'admissibilité (présents/admissibles) ex : nombre de femmes admissibles parmi les femmes présentes			Taux admissibles/admis. ex : nombre de femmes admises parmi les femmes admissibles			Ratio final candidats sur LP et LC par rapport aux candidats présents		
	-	-	-	71,7%	67,4%	-	37,7%	33,6%	-	43,8%	36,0%	-	19,8%	15,1%	-

IPEF total	119	166	285	104	134	238	46	44	90	16	16	32	3	5	8
Part des femmes	42%	-	-	43,7%	-	-	51,1%	-	-	50,0%	-	-	37,5%	-	-
	-	-	-	Taux de présence par rapport aux inscrits			Taux d'admissibilité (présents -admissibles) ex : nombre de femmes admissibles parmi les femmes présentes			Taux admissibles admis. ex : nombre de femmes admises parmi les femmes admissibles			-	-	-
	-	-	-	87,4%	80,7%	-	44,2%	32,8%	-	34,8%	36,4%	-	-	-	-

AUE total	19	19	38	11	9	20	3	2	5	3	1	4	-	-	-
Part des femmes AUE	50,0%	-	-	57,9%	-	-	60,0%	-	-	75,0%	-	-	-	-	-

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

\*\* Pour 2020, sont exclues les données relatives au concours commun SACDD organisé par le ministère de l'éducation nationale. Les statistiques n'étant pas transmises au MTE, ce bilan ne prend pas en compte ces deux recrutements.



## La filière maritime

### Les effectifs des candidats aux concours répartis par sexe en 2020

Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis LP			Admis LC		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
EAAM ext art 4.1	46	71	117	21	25	46	12	11	23	4	2	6	3	5	8
EAAM ext art 4.2	2	4	6	1	4	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
total EAAM	48	75	123	22	29	51	12	11	23	4	2	6	3	5	8
part des femmes	39,0%	-	-	43,1%	-	-	52,2%	-	-	66,7%	-	-	37,5%	-	-

ESAM int art 6.1	2	10	12	2	6	8	1	4	5	1	1	2	-	-	-
ESAM int art 6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

OP int	0	5	5	0	5	5	0	1	1	0	1	1	0	0	-
OP ext	0	5	5	0	3	3	0	1	1	0	1	1	0	0	-
OPA ext	0	13	13	0	12	12	0	7	7	0	6	6	0	0	-

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

\*\* Pour 2020, sont exclues les données relatives au concours commun SACDD organisé par le ministère de l'éducation nationale. Les statistiques n'étant pas transmises au MTE, ce bilan ne prend pas en compte ces deux recrutements.

## 2) La part des femmes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et comités de sélection dans le pôle MTE-MCTRCT-Mer en 2020 au niveau national

La partie 3-C-1 du présent RSU détaille les chiffres relatifs à cette partie

Nota : les chiffres 2020 s'appuient sur un nombre total de membres de jurys très inférieur à 2019 : 525 personnes concernées en 2020 pour 701 en 2019. Le différentiel est principalement dû à la baisse du nombre d'adjoint-e-s (sauf dans la filière maritime).

En moyenne, la part des femmes dans les jurys de concours (présidentes, adjointes et membres) a évolué en passant à 44 % en 2020 (40 % en 2019).

La progression de la place des femmes dans les jurys est notable en 2020 : près de 46% des jurys affichent une participation de 50 % et plus de femmes (33% en 2019).

Dans le détail, le taux de féminisation des jurys de concours varie par filière (voir détails chapitre 3 C).

C'est dans la filière administrative que se situe la progression la plus élevée de la part des femmes ce qui contribue à réduire le notable déséquilibre entre la structure sexuée de cette filière et la composition des jurys.

La part des femmes dans les présidences de jury ne progresse pas, elle recule dans la filière administrative passant de 35 % en 2019 à 16 % en 2020. Les femmes ne sont présidentes que dans les concours des catégories C ou de déprécarisation.

Pour la troisième année consécutive aucune femme n'est présidente de l'un des 6 concours de la filière maritime.

### L'évolution de la part des femmes dans les présidences de jury entre 2014 et 2020

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
35,5%	54,3%	36,3%	35,5%	48,0%	30,0%	25,0%

### Évolution de la part des femmes dans les présidences de jury entre 2014 et 2020



## 11-C-2 Le recrutement des contractuels

Les femmes et les hommes sont à parité dans l'effectif de contractuels recrutés en 2020. Cet équilibre se retrouve dans le recrutement des catégories A+. Les femmes sont plus nombreuses à être recrutées par contrat en catégorie B. C'est l'inverse parmi les catégories C.

Fondement juridique de recrutement	Type de Contrat	Catégorie A		Total Catégorie A	Catégorie B		Total Catégorie B	Catégorie C		Total Catégorie C	Total généré		Total général
		F	H		F	H		F	H		Nombre F	Nombre H	
Article 22 bis	CDD	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Article 27	CDD	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Article 4	CDD	62	59	121	29	18	47	23	33	56	114	110	224
CDI	CDI	3	3	6	-	-	-	-	7	7	3	10	13
Article 82	CDI	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Article 6 quinquies	CDD	1	2	3	2	2	4	5	1	6	8	5	13

Total général	66	65	131	31	20	51	30	41	71	127	126	253
Rappel 2019	54	56	110	18	7	25	93	48	141	165	111	276
Rappel 2018	85	69	154	32	25	57	104	54	158	221	148	369

Total recrutements en CDD	63	61	124	31	20	51	30	34	64	124	115	239
Part des femmes CDD	50,8%	-	-	60,8%	-	-	46,9%	-	-	51,9%	48,1%	-
Total recrutements en CDI	3	4	7	-	-	-	-	7	7	3	11	14
Part des femmes CDI	42,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	21,4%	78,6%	-

## 11-C-3 Les recrutements dans les emplois de direction

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole ministériel pour l'égalité professionnelle et du plan d'action pour les femmes dirigeantes a été développé le projet « Oser ! ». Porté par la Haute fonctionnaire des MTE-MCTRCT-MM et le service du pilotage, il vise à briser le plafond de verre et à renforcer les ambitions professionnelles de femmes volontaires en leur apportant un coaching collectif et l'opportunité de créer 4 sessions de rencontres avec des femmes inspirantes de très haut niveau et de tous horizons professionnels choisies par elles. En 2020 le format a été maintenu et totalement réadapté au contexte.

40 femmes A et A+, issues de tous corps et métiers ont été ainsi accompagnées entre 2019 et 2020, et plus de 15 personnalités rencontrées.

« Oser ! » est un programme lauréat de l'appel à projets du fond Egalité Professionnelle.

### 11-C-3-1 Les obligations réglementaires

La loi n° 2012-347 dite « Sauvadet » du 12 mars 2012<sup>(1)</sup> complétée par la loi n°2014-873 du 4 août 2014<sup>(2)</sup> institue l'obligation de respecter pour chaque période annuelle un taux minimum de primo nomination de personnes de chaque sexe pour les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.

Définition des primo-nominations : sont prises en compte toutes les nominations sur un emploi de cadre

dirigeant, hors les cas de renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emploi au sein d'un même département ministériel. La notion de primo nominations s'apprécie par pôle ministériel et par type d'emploi.

Les types d'emplois concernés pour notre périmètre ministériel sont :

- Type d'emploi n°1 : secrétaire général, directeurs généraux, directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, délégués placés sous l'autorité du ministre, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section.
- Type d'emploi n°2 : chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet.
- Type d'emploi n°4 : emplois régionaux ou interrégionaux de direction de l'administration territoriale de l'État (directeurs ou directeurs adjoints de DREAL, DEAL, DIRM...).

L'article 68 de la loi de 2014 fixe les objectifs à atteindre : 40 % à compter de 2017 (ce taux était de 20 % sur la période 2013-2014 puis de 30 % sur la période 2015-2016).

Les résultats sont transmis à la DGAFP sous forme d'une déclaration annuelle.



## 11-C-3-2 Les primo-nominations

### Répartition des primo-nominations

Type	Emploi	Primo-nominations 2018		Primo-nominations 2019		Primo-nominations 2020		Pourcentage 2020	
		F	H	F	H	F	H	F	H
Type 1	DAC	2	4	5	6	0	2	0,0 %	100,0 %
	CGEDD/ COMMISSAIRE	0	1	0	1	2	2	50,0 %	50,0 %
<b>Total type 1</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>33,3 %</b>	<b>66,7 %</b>
Type 2	Chef de service	0	3	1	2	2	2	50,0 %	50,0 %
	Sous-directeur	7	9	10	11	11	9	55,0 %	45,0 %
	EHN/DP	2	1	1	1	1	1	50,0 %	50,0 %
<b>Total type 2</b>		<b>9</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>53,8 %</b>	<b>46,2 %</b>
<b>Total type 4</b>	Emplois DATE	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>18,2 %</b>	<b>81,8 %</b>
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>41,9 %</b>	<b>58,1 %</b>

Pour 2020, le pourcentage des nominations équilibrées est de 41,9 % hors établissement public et de 40 % avec les établissements publics, soit l'objectif fixé par la loi Sauvadet. Malgré une part des femmes à 36,6 % des cadres A+ gérés au sein de notre périmètre ministériel, l'objectif fixé par la loi Sauvadet a toujours été respecté depuis sa mise en place en 2013.

Sur un total global de 43 primo-nominations prononcées en 2020, la répartition est plus équilibrée et en nette progression par rapport à 2019 pour les emplois de type 2 : chefs de service (50 % de primo-nominations féminines contre 33 % en 2019), sous-directeurs (55 % contre 48 % en 2019) et globalement pour cette catégorie d'emplois (54 % contre 46 % en 2019).

Les emplois de type 1 (directeur général, directeur d'administration centrale...) sont sous la barre des 40 % (33 %) ainsi que les emplois de type 4 (emplois de direction de l'administration territoriale de l'État) pour lesquels, le résultat obtenu, 18 % en 2020, est en forte baisse par rapport à la situation de 2019 (32 %). Ce dernier résultat tient pour une large part à la difficulté à faire émerger des candidatures féminines pour des emplois de cadres dirigeants en service déconcentré.

Les corps d'encadrement supérieur du pôle ministériel étant à ce jour constitués pour les deux tiers d'hommes, le respect de l'objectif gouvernemental d'équilibre des

nominations exige pour notre périmètre ministériel une vigilance toute particulière. À cette fin, un plan d'actions a été défini pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de dirigeants. Pour l'année 2020, la traduction de ce plan s'est matérialisée au travers :

→ du développement du projet « Oser ! » porté par la Haute fonctionnaire des MTE MCTRCT MM et le service du pilotage vise à briser le plafond de verre et renforcer les ambitions professionnelles de femmes volontaires en leur apportant un coaching collectif et l'opportunité de créer 4 sessions de rencontres avec des femmes inspirantes de très haut niveau et de tous horizons professionnels choisies par elles. En 2020 le format a été maintenu et totalement réadapté au contexte,

→ d'organisation, malgré la situation sanitaire, d'ateliers « CV – préparation aux entretiens de recrutement »,

→ et de la mise en œuvre d'une démarche spécifique « Professionnaliser son recrutement – recruter sans discriminer » à destination de l'ensemble des cadres dirigeants du pôle ministériel et cofinancée par le « Fond pour l'égalité professionnelle ». Celle-ci a permis notamment de les sensibiliser aux « biais cognitifs » qui peuvent influencer les choix de recrutement et de les aider à mettre en place des processus plus objectifs, favorisant l'égalité des chances.

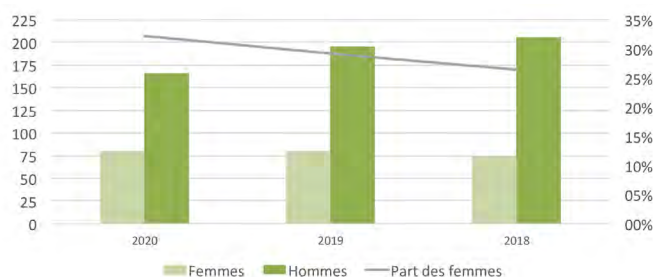


### 11-C-3-3 Les cadres dirigeants en fonction concernés par le dispositif des nominations équilibrées sur les emplois de dirigeants et supérieurs

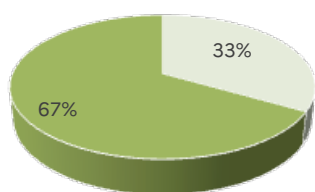
Au titre des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sur les emplois dirigeants et supérieurs :

	2020	2019	2018
Femmes	79	80	74
Hommes	166	194	206
Total	245	274	280
Part des femmes	32,2%	29,2%	26,4%

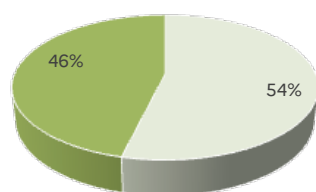
Évolution 2018-2020 de la répartition des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées



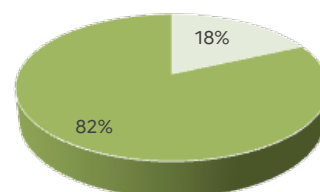
Répartition femmes-hommes des primo-nominations sur emplois de type 1



Répartition femmes-hommes des primo-nominations sur emplois de type 2



Répartition femmes-hommes des primo-nominations sur emplois de type 4



■ Femmes ■ Hommes

(1) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(2) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

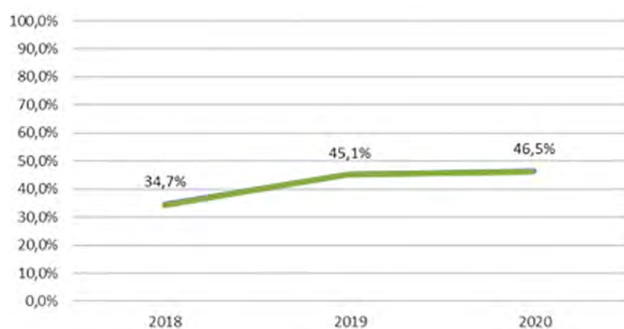


## 11-D Les départs : la part des femmes dans les départs enregistrés en 2020

Le nombre total de départs a augmenté en 2020 de 22 % par rapport à 2019, ce qui est principalement dû (hors retraite) à l'augmentation des départs dans une autre administration (159 départs pour ce motif en 2020), des détachements (+ 66 %, avec 464 départs) et des MAD (73 départs en MAD en 2020, contre 45 en 2019).

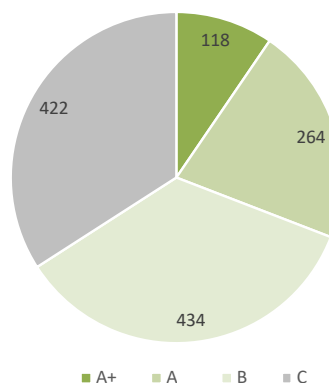
Depuis 2019 la part des femmes dans les départs est croissante. Elle est corrélée avec leur part dans l'effectif, qu'elle dépasse en 2020. Toutefois la part des femmes est majoritaire dans les départs de catégorie C (55 %) et minoritaire pour les catégories A+ (30, soit 6 %).

**Part des femmes dans les départs**



L'observation par catégorie qui indique une répartition par tiers, est également à l'image de la répartition de l'ensemble de l'effectif.

**La répartition des départs par catégorie dans l'effectif féminin concerné**



**Les motifs de départ qui mobilisent le plus grand nombre d'agents**

La retraite représente 50 % de l'ensemble des départs d'agents en 2020. Les femmes représentent 45 % de ces départs et dans cette cohorte les femmes de catégorie B et C représentent 86 % des départs. Les hommes appartenant à ces mêmes catégories B et C ne représentent que 66 % des départs des hommes.

Les détachements représentent 35 % des départs et la part des femmes y est de 52 %. Le nombre de femmes A+ partant pour ce motif est inférieur de moitié de celui des hommes de la même catégorie. En revanche, dans les catégories B et C les femmes représentent les 2/3 des départs pour ce motif.

Les affectations dans un autre ministère concernent autant les femmes (45 %) que les hommes (55 %) sauf en catégorie A où elles sont très minoritaires dans ces départs.

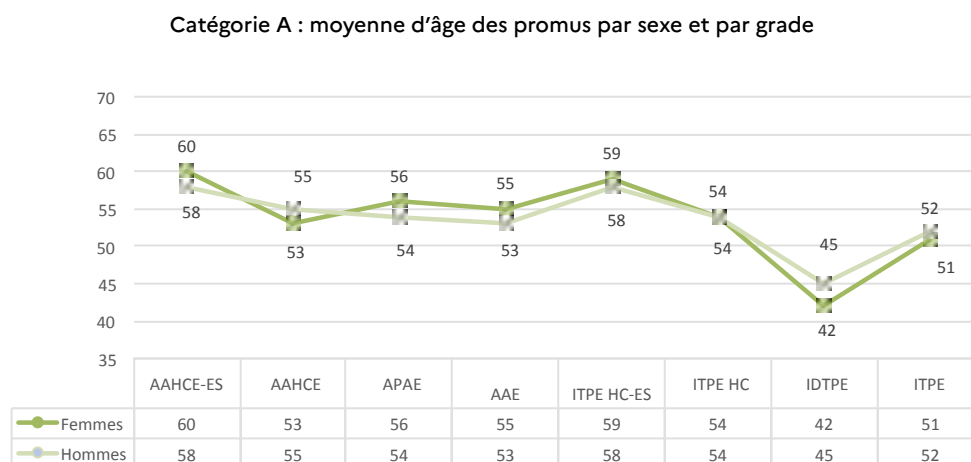




## 11-E Les promotions des agentes et agents vers une catégorie supérieure

### 1) L'avancement de grades, et la moyenne d'âge des promus par sexes

Catégorie A



#### **Le corps des attachés d'administration est principalement composé de femmes (62,2%)**

La moyenne d'âge des promus est de 2 ans plus élevée pour les femmes dans l'accès aux grades de AAHCE-ES et APAE et le contraire pour le grade intermédiaire AAHCE auquel les femmes accèdent plus jeunes.

Pour l'accès à l'échelon spécial hors classe les femmes représentent 70 % des promus.

Pour le grade AA hors classe, 65 % des promus sont des femmes. 40 % des femmes qui y accèdent ont moins de 50 ans. C'est le cas de 21 % des hommes promus seulement.

L'accès au principalat : les femmes forment 60 % de

l'effectif des promus. Le taux moyen de promotion est de 3,7%. Parmi les hommes promouvables la part des moins de 50 ans est plus élevée (40%) que chez les femmes promouvables (37%).

#### **Le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État, est minoritairement composé de femmes (32,5%)**

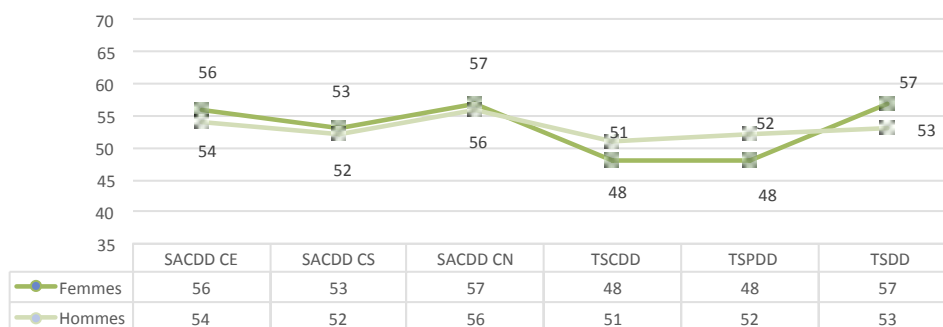
La courbe des âges de promotion est parallèle entre les deux sexes pour les différents grades. Les femmes composent 29,6 % de l'effectif des promus en divisionnaire et 22 % des promus des autres grades.

L'accès au grade de divisionnaire montre un écart de 3 ans de la moyenne d'âge, plus basse pour les femmes (moyenne de 42 ans).



Catégorie B

Catégorie B : moyenne d'âge des promus par sexe et par grade



**Le corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable**

La courbe des âges de promotion est parallèle entre les deux sexes pour les différents grades. Les âges relativement élevés correspondent à la pyramide des âges de ce corps et sont similaires dans les 3 grades.

Chez les promouvables et les promus en classe supérieure, la part des femmes est de 71,5 %. Ce taux est légèrement inférieur pour la classe exceptionnelle, 68% des promouvables et 66 % des promus.

L'accès au grade de classe exceptionnelle montre un écart de 2 ans de la moyenne d'âge, plus basse pour les hommes (moyenne de 42 ans).

**Le corps des techniciens supérieurs du développement durable**

Ce corps présente des différences d'âges entre les femmes et les hommes dans la moyenne d'accès à

chaque grade. L'accès au premier grade se fait plus jeune pour les hommes, à 53 ans, et à 56 ans pour les femmes. Pour les 2 autres grades, l'accès se fait en moyenne à 48 ans pour les femmes, et à 51 et 52 ans pour les hommes.

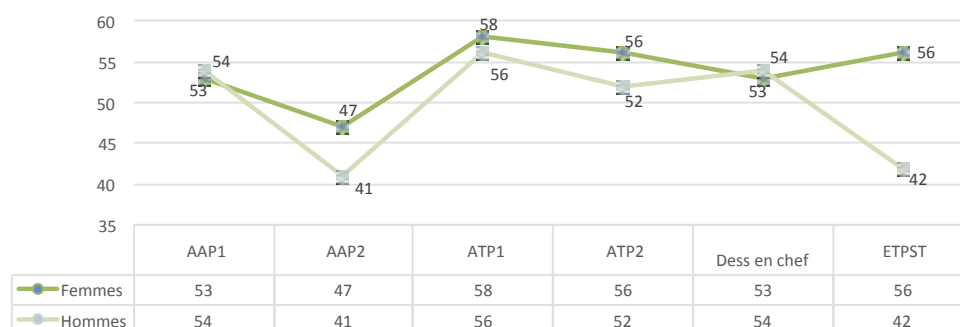
Les femmes forment 12,5% des 361 personnes promouvables TSPDD en 2020 et 22,8% des personnes promouvables en chef en 2020.

**Le corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat**

La moyenne d'âge d'accès aux 2 grades pour ce corps est plus élevée pour les femmes qui forment un quart des promouvables et promus en 2020 pour la 2<sup>e</sup> classe et 22 % des promouvables et 33% des promus en 1<sup>ère</sup> classe.

Catégorie C

Catégorie C : moyenne d'âge des promus par sexe et par grade



**Le corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat**

Entre les 2 grades la moyenne d'accès est très différenciée et s'inverse entre les femmes et les hommes. Pour la première classe elle est de 54 ans pour

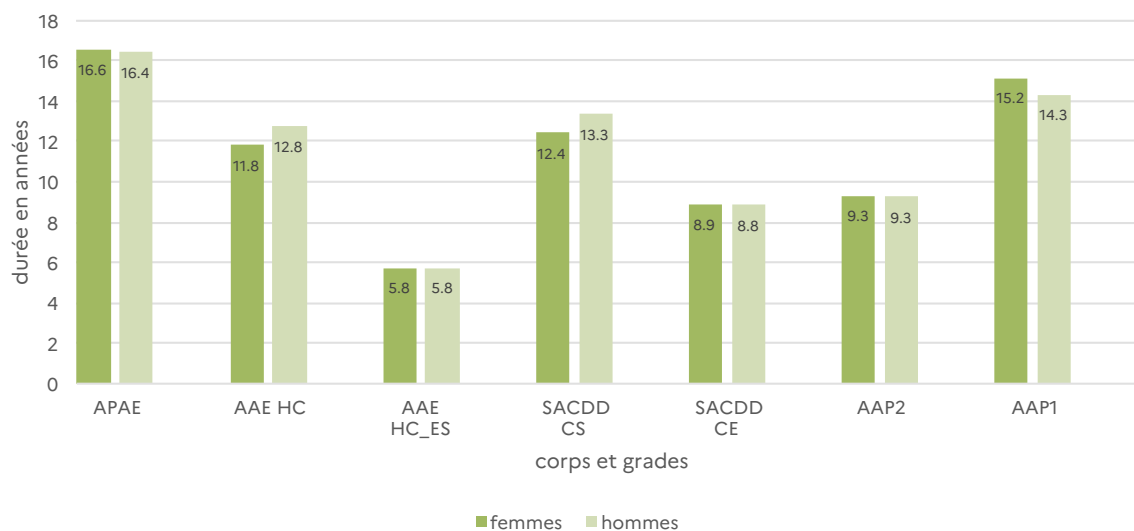
les hommes et 53 ans pour les femmes qui composent 83 % des promus. Pour la seconde classe, l'écart est de 6 ans, les hommes ayant en moyenne 41 ans et les femmes 47 ans lors de leur promotion en 2020.



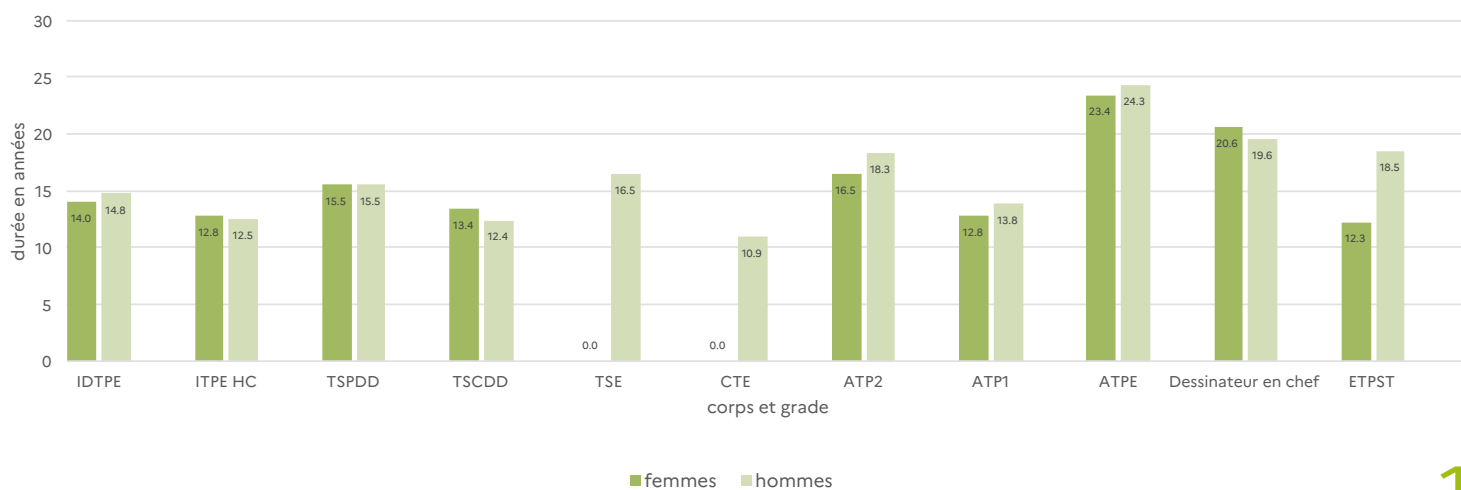
## 2) La durée moyenne dans le grade des femmes et des hommes promus

Pour la filière administrative et la filière technique les durées dans le grade d'origine sont sensiblement identiques pour les femmes et les hommes.

Durée moyenne dans le grade d'origine de la filière administrative



Durée moyenne dans le grade d'origine de la filière technique



## 11-F La situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes

### 1) La situation des écarts femmes hommes en 2020 : les indicateurs du dispositif DGAFP relatifs à l'égalité femmes et hommes

Pour aider les employeurs à bâtir leur plan d'actions, un guide méthodologique a été élaboré par la DGAFP pour construire des indicateurs pertinents sur les écarts sexués de rémunération communs aux ministères. Cette méthode est appliquée en 2020 pour la première fois.

	Femmes	Hommes	Population totale	Part des femmes en %
Effectif annuel	15 260	18 405	33 665	45,3 %
Equivalents temps plein	14 643	18 242	32 885	44,5 %
Taux moyen de temps partiel	96,0 %	99,1 %	-	-

	Femmes	Hommes	Ecart en €/mois	en %
Rémunération brute mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel	3 201 €	3 584 €	-383 €	-10,7%
Rémunération brute mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein (ETP)	3 386 €	3 616 €	-280 €	-7,8%
Ecart de rémunération brute mensuelle lié au seul effet du recours au temps partiel, soit l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein <sup>(1)</sup>			-103 €	36,7%
Effet ségrégation des corps qui quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps <sup>(2)</sup>			-119 €	42,5%

(1) Effet temps partiel : il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP ; correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.

(2) Effet ségrégation des corps : il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers).

### 2) Les rémunérations femmes hommes par déciles (en euros)

Les rémunérations mensuelles des fonctionnaires, avec supplément familial de traitement.

Ensemble de la population				Femmes				Hommes			
Décile	Bornes		Moyenne	Décile	Bornes		Moyenne	Décile	Bornes		Moyenne
D1	-	1786	1393	D1	-	1736	1368	D1	-	1825	1413
D2	1786	1980	1883	D2	1736	1934	1835	D2	1825	2022	1924
D3	1980	2131	2056	D3	1934	2078	2006	D3	2022	2190	2106
D4	2131	2283	2207	D4	2078	2196	2138	D4	2190	2368	2280
D5	2283	2469	2376	D5	2196	2358	2277	D5	2368	2558	2464
D6	2469	2681	2575	D6	2358	2571	2465	D6	2558	2767	2663
D7	2681	2932	2807	D7	2571	2818	2695	D7	2767	3037	2903
D8	2932	3377	3155	D8	2818	3191	3005	D8	3037	3511	3274
D9	3377	4230	3804	D9	3191	4019	3605	D9	3511	4405	3959
D10	4230	-	8096	D10	4019	-	7874	D10	4405	-	8183

Ensemble de la population				Femmes				Hommes			
Décile	2020	2019	2018	Décile	2020	2019	2018	Décile	2020	2019	2018
Moyenne	2781	2798	2819	Moyenne	2650	2661	2681	Moyenne	2887	2904	2926
Médiane	2469	2498	2478	Médiane	2358	2370	2357	Médiane	2558	2587	2561



### 3) La part des primes dans les rémunérations brutes des femmes et des hommes

En 2020 les écarts entre femmes et hommes se réduisent légèrement pour les catégories C et restent comparables pour les autres catégories par rapport à 2019 (nota : calcul sur le salaire brut en 2020 et salaire net les années antérieures).

### 4) Les plus hautes rémunérations des personnels relevant du CTM (hors DGAC)

En 2020, 4 femmes et 6 hommes.

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2020	1 856 818 €	4	6

## 11-G La situation comparée des formations des femmes et des hommes

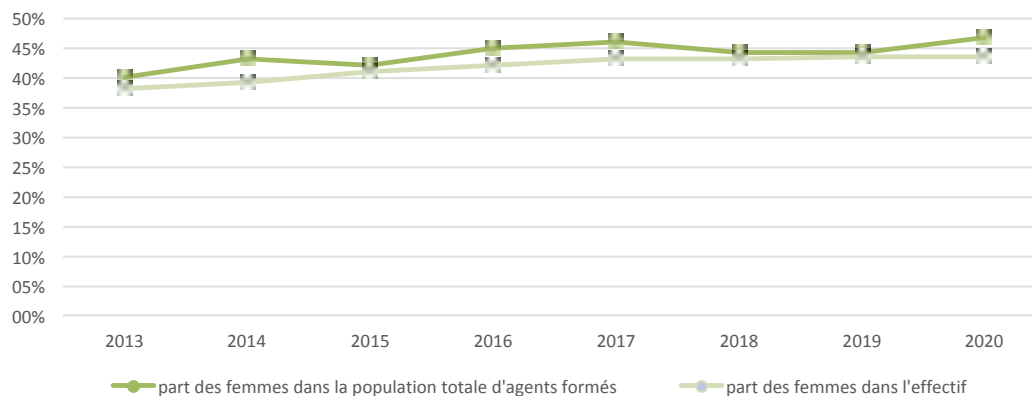
### La part des femmes dans la population totale d'agents formés

Le contexte spécifique de 2020 est celui d'une baisse du nombre de formations reçues. (voir chapitre dédié à ce sujet). Cette situation exceptionnelle n'a pas d'incidence sur l'équilibre femmes hommes dans l'effectif formé. En 2020, la tendance des années antérieures se prolonge.

Femmes	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Part des femmes dans la population totale d'agents formés	40,0%	43,0%	42,0%	45,0%	46,0%	44,0%	44,0%	46,5%
Part des femmes dans l'effectif	38,0%	39,0%	41,0%	42,0%	43,0%	43,0%	43,5%	43,6%

Hommes	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Part des hommes dans la population totale d'agents formés	60,0%	57,0%	58,0%	55,0%	54,0%	56,0%	56,0%	54,5%
Part des hommes dans l'effectif	62,0%	61,0%	59,0%	58,0%	57,0%	57,0%	56,5%	56,4%

Part des femmes dans l'effectif d'agents formés et dans l'effectif global 2013-2020



**Agents formés en 2020 (Hors congés de formation, bilans de compétence et VAE)** *Source RéSIF*

2020	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ouvriers d'État			Total généré		Total	part des femmes	Pour RAPPEL	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H			Total 2019	Total 2018
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation statutaire	267	334	601	423	392	815	204	619	823	0	41	41	894	1386	2280	39,2%	2945	1508
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	2125	1867	3992	2740	2778	5518	1144	2076	3220	14	217	231	6023	6938	12961	46,5%	19163	23493
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation pro. (PEC) via l'utilisation du CPF	5	3	8	31	11	42	13	2	15	0	0	0	49	16	65	75,4%	341	138
<b>Stagiaires formés</b>																		
Nombre de stagiaires ayant suivi au moins une formation pro. via une formation à distance	1702	1206	2908	1472	1135	2607	370	191	561	8	49	57	3552	2581	6133	57,9%	NC	NC

## 11-H L'organisation 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 2020.

En 2020, les femmes représentent 77% des agents à temps partiel du pôle ministériel, un chiffre globalement constant depuis 2015. Ce chiffre est néanmoins en baisse (79,4% en 2018).

Ce sont les femmes de catégorie B qui exercent pour la plus grande part à temps partiel, avec près d'un quart de l'effectif féminin de cette catégorie. C'est également au sein de cette catégorie que la part des hommes à temps partiel est la plus élevée (26% environ des temps partiels autorisés).

### 1) Les femmes et les hommes face au temps plein et temps partiel

Périmètre	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total généré		Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	
total effectif	506	888	1393	4422	5343	9764	6144	7256	13400	4567	6180	10746	52	1259	1312	-	-	36615
Total général agents à temps plein 2020	467	870	1337	3748	5095	8843	5095	6890	11985	3805	6088	9893	35	936	971	13150	19879	33029
rappel 2019	418	903	1321	3447	4976	8423	5061	7110	12171	4115	6435	10550	46	1287	1333	13087	20711	33798
part h/f 2020	92%	98%	96%	85%	95%	91%	83%	95%	89%	83%	99%	92%	67%	74%	74%			

Périmètre	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total généré		Total	Total Général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H		
Temps partiel de droit	11	3	14	128	68	196	185	98	283	140	41	181	4	8	12	468	218	686	68%
Temps partiel autorisé	26	7	33	440	132	572	941	296	1237	683	78	761	7	21	28	2097	534	2631	80%
Total tous types de temps partiels	37	10	47	568	200	768	1126	394	1520	823	119	942	11	29	40	2565	752	3317	77%
Part des femmes chez les agents en temps partiel	79%			74%			74%			87%			28%						



## 2) Les modalités horaires

L'observation des choix de modalités d'horaires variables ne montre pas de différences majeures sous l'angle du genre.

	Modalité 2 bis : 36h/semaine		Modalité 3 bis : 37h/semaine		Modalité 4 bis : 38h30/semaine	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DREAL	3%	3%	3%	2%	45%	44%
DEAL	4%	8%	7%	7%	32%	42%
DIR	3%	5%	1%	0%	30%	61%
DIRM/DM	1%	0%	1%	0%	35%	63%
SAM	0%	0%	9%	0%	33%	67%
AC	6%	4%	4%	2%	45%	40%
Total services	4%	4%	3%	2%	41%	47%

## 3) Le télétravail

Voir chapitre 8 sur le contexte 2020

## 4) Les astreintes et les indemnités

	Nombre de paiements d'indemnités d'astreinte		Nombre d'agents		Modalité 4 bis : 38h30/semaine	
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
Total	3608	54615	58223	1056	7777	8833
Rappel 2019	3520	59380	62900	1017	8109	9126

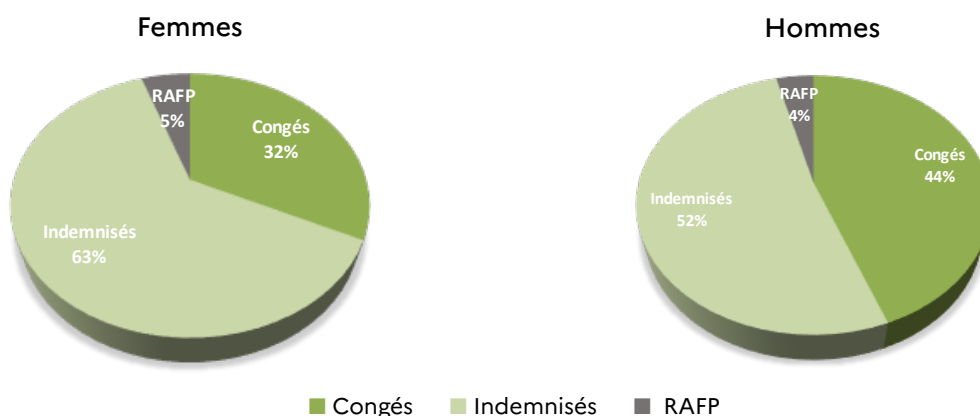
## 5) Les jours épargnés sur les comptes épargne-temps

Concernant les comptes épargne temps, l'année 2020 fait figure d'exception à cause de la pandémie mondiale.

Les observations de la partie 8 montrent que le nombre moyen de jours détenus par les femmes et les hommes est relativement égal, en moyenne 28 jours pour les femmes et 29 pour les hommes. Cet équilibre est visible en services déconcentrés comme en administration centrale. C'est en DREAL que l'écart est le plus grand (avec un delta de 5 points).

Toutefois l'observation des chiffres par sexe montre des comportements différenciés par rapport au CET entre les femmes et les hommes.

Les hommes se font indemniser les CET en plus grand nombre quand les femmes privilégient la prise de congés. Il peut clairement être distingué un effet genré dans cette observation qui reflète les binômes sociétaux « hommes/argent » et « femmes/foyer ».



## 6) Les heures supplémentaires et les écrêtements

Le tableau exprime la part des femmes et des hommes écrêtés au prorata de leurs effectifs respectifs (nombre de femmes écrêtées/nombre total de femmes dans l'effectif).

En 2020, la part des personnes écrêtées dans les effectifs par sexe ne reflète pas de disparités majeures entre les femmes et les hommes si ce n'est en DIR, DIRM et DM et DEAL où proportionnellement les femmes sont beaucoup plus écrêtées que les hommes. En DREAL, services où la part des personnes écrêtées est beaucoup plus importante que dans les autres services, les hommes sont plus concernés que les femmes.

Périmètre	Part femmes écrêtées	Part hommes écrêtés
Établissements publics	29,2%	23,6%
Administration centrale	34,6%	36,7%
DIRM/DM	31,5%	16,2%
DIR	57,6%	17,6%
DEAL	21,6%	12,6%
DREAL	52,2%	60,6%

## 11-I Les absences hors raison de santé

### Les congés supérieurs à 6 mois

En 2020 65% des agents absents pour des motifs autres que des raisons de santé, l'ont été pour convenances personnelles. L'analyse montre que ces absences concernent, autant les femmes que les hommes, mais pour des motifs différents. Dans l'ensemble, ce sont 56% de ces absences qui sont le fait d'hommes, absents plus de 6 mois pour ces motifs (50,9% en 2019).

310 congés de plus de 6 mois ont démarré en 2020 (en augmentation de plus de 78% par rapport à 2019, qui connaît 174 départs en congés de plus de 6 mois).

### 1) Les congés et disponibilités pour raisons familiales

Les congés et disponibilités pour raisons familiales, soins aux ascendants et descendants et suivi de conjoints sont aux deux tiers demandés par les femmes et pour un tiers par les hommes. Toutefois, dans le détail ces équilibres sont variables.

Les femmes comme les hommes ont recours aux congés et disponibilités pour suivre leurs conjoints. La répartition entre eux s'équilibre exactement à 50/50 pour ce motif quelles que soient les catégories.

En revanche, pour ce qui concerne les congés liés aux parentalités le déséquilibre est plus fort : 79% de femmes pour 21% d'hommes.

Motif	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total général			Répartition générée	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Congés parentaux après naissances, congé maternité ou adoption	8	5	13	15	7	22	20	4	24	19	3	22	0	0	0	62	19	81	76,5%	23,5%
Congés parentaux des personnels contractuels	1	0	1	15	4	19	9	4	13	16	0	16	0	0	0	41	8	49	83,7%	16,3%
Congés sans solde pour soins aux descendants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	4	4	0,0%	100,0%
Congés sans solde pour suivi conjoint	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	2	1	2	3	33,3%	66,7%
Disponibilités pour soins aux adescendants, descendants ou conjoints	0	0	0	19	9	28	14	1	15	17	9	26	0	0	0	50	19	69	72,5%	27,5%
Disponibilités sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	2	0	2	13	17	30	17	17	34	10	7	17	1	1	2	43	42	85	50,6%	49,4%
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>62</b>	<b>37</b>	<b>99</b>	<b>61</b>	<b>26</b>	<b>87</b>	<b>62</b>	<b>19</b>	<b>81</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>197</b>	<b>94</b>	<b>291</b>	<b>67,7%</b>	<b>32,3%</b>
<b>Part des femmes</b>	<b>68,8%</b>			<b>62,6%</b>			<b>70,1%</b>			<b>76,5%</b>			<b>12,5%</b>							





## 2) Les congés et disponibilités pour d'autres raisons

La part des femmes est minoritaire dans la prise de congés pour autres raisons que familiales. C'est dans la catégorie des demandes de congés ou disponibilités pour reprise ou création d'entreprises que la part des femmes est la plus faible.

Cependant il est notable qu'en 2020 elles ont été plus nombreuses que les hommes à demander des congés ou des disponibilités pour se former et que 100 % des personnes ayant été absentes au travail pour cause d'exercice de mandat politique sont des femmes.

motif	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			OPA			Total			Part des femmes
	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total	
Congés et disponibilités liés à des formations	1	0	1	2	0	2	1	3	4	1	1	2	0	0	0	5	4	9	55,6%
Congés pour recherches et études	0	0	0	2	1	3	0	2	2	0	1	1	0	0	0	2	4	6	33,3%
Congés sans rémunération de mobilité	0	0	0	0	3	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	4	25,0%
Congés sans salaire ou traitement pour convenances personnelles	0	0	0	7	2	9	0	0	0	0	4	4	0	0	0	7	6	13	53,8%
Disponibilités d'office pour mandats parlementaires ou fonctions de membres du gouvernement	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	100,0%
Disponibilités pour convenances personnelles	9	17	26	90	219	309	69	121	190	90	131	221	0	0	0	258	488	746	34,6%
Disponibilités pour convenances personnelles dans le secteur privé	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	2	3	5	40,0%
Disponibilités sur demandes pour créer ou reprendre une entreprise	0	0	0	3	8	11	2	2	4	0	3	3	0	0	0	5	13	18	27,8%
Disponibilités sur demande pour exercice d'un mandat d'élu local	0	0	0	3	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	3	100,0%



## 11-J Le bilan 2020 du protocole d'accord pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes portant plan d'action pour l'égalité

Le premier protocole d'accord des MTE-MCTRCT-MM sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2019-2022 a été signé par les ministres le 23 octobre 2019 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Ce protocole est structuré en 6 axes et 28 mesures, concernant la formation et la sensibilisation, les recrutements, les promotions, les rémunérations, l'articulation des temps privés et professionnels et sur le soutien à toutes les parentalités, maternelles et paternelles. La prévention et le traitement du harcèlement sexuel, des violences et agissements sexistes font l'objet de mesures dédiées.

Le protocole intègre des mesures portées par l'accord national Fonction Publique du 30 novembre 2018 et comporte des actions phares propres au pôle ministériel transition écologique-territoires-mer telle que la mesure 26 consacrée à l'expérimentation de la semaine raccourcie de 4 jours lancée en octobre 2020 ou la mise en place d'un index des rémunérations.

L'accord fixe des grands objectifs ; il concerne l'ensemble des agents du périmètre ministériel et implique les établissements publics qui ont à le décliner dans les plans d'actions qu'ils devront adresser d'ici début mars 2021.

Ce bilan fait état de la première année de mise en œuvre des mesures du protocole et du plan d'action entre novembre 2019 et décembre 2020. Il a été présenté au comité de suivi du protocole égalité le 11 décembre 2020 et au comité technique ministériel de juillet 2021 par axe et avec 3 annexes (le tableau de suivi des résultats des indicateurs du protocole, le tableau présentant le taux d'avancement des mesures, les chiffres clés 2018).

Le bilan de l'axe 1, sur la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social, fait état d'un renforcement du dialogue social et du réseau national des référents égalité via des moyens adaptés à la crise sanitaire. Le comité de suivi égalité s'est réuni 6 fois depuis la signature du protocole. Le réseau national des référent.e.s égalité a été soutenu (100% dans les DAC et DREAL, 66% des DIR(M), 50% des DM et 83% des établissements publics). Le bilan de l'axe 1 traduit également l'impulsion donnée dans les établissements publics pour l'élaboration des plans d'action égalité. Un tableau de bord a été mis en place pour suivre l'avancement de l'élaboration de ces plans qui n'ont pas été tous arrêtés en décembre 2020.

Au bilan de l'axe 2 du protocole se trouvent les travaux initiés sur la mixité par la création en 2019 d'un dépliant

métier pour les stagiaires de 3<sup>e</sup>, la réalisation du guide des recrutements sans discrimination et la poursuite du projet « OSER ! » pour favoriser la mixité des cadres dirigeants.

Les travaux engagés dans le cadre de l'axe 3 sur la suppression des situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière vont être développés et les données affinées notamment sur les promotions genrées ; la rédaction du cahier des charges pour l'étude sur les cohortes genrées a été initiée fin 2020.

Le guide des parentalités couvre une grande partie des mesures de l'axe 4 portant sur l'articulation des temps entre vie privée et vie professionnelle et l'action sociale. Les informations contenues dans le guide seront actualisées au vu des évolutions en cours en termes de réglementation sur les sujets concernant les parentalités.

Concernant les violences et les harcèlements, les travaux se sont concentrés sur la mise en place d'un dispositif de signalement, cellule d'écoute, et la réalisation d'un guide d'information à destination des agents. Ce guide a été fortement concerté avec les représentants des personnels.

Ces 2 guides sont les premiers de ce type réalisés au sein des MTE MCTRCT MM.



Le lancement de l'expérimentation de la semaine de 4 jours constitue une avancée dans la mise en œuvre de l'axe 6 consacré à l'expérimentation et l'innovation en matière d'égalité femmes-hommes. Elle est d'application hors DDI, EP et DGAC.

Le bilan 2021 met en avant l'importance pour 2021 de progresser sur les actions suivantes :

- Réorganisation du dossier dédié à l'égalité professionnelle sur le site Intranet ministériel et renforcement de sa visibilité et de son accès à l'ensemble du pôle ministériel, EP compris,
- Élaboration d'une stratégie de formation en matière d'égalité professionnelle.

Lancement en priorité des travaux sur les études de cohortes, la subrogation pour des agentes contractuelles en congé maternité, la conduite d'une étude d'impact du numérique sur les métiers des catégories C développée à l'aune de la crise sanitaire.



12

LES DONNÉES RELATIVES  
AU HANDICAP



## 12 Les données relatives au handicap

La politique d'emploi et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap des MTE MCTRCT-MM prend appui sur le plan quadriennal 2017-2020 en faveur des agents en situation de handicap approuvé en Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT M) du 9 décembre 2016 et du Comité technique ministériel (CTM) du 19 janvier 2017 et reconduit en 2021.

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

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

### 1) Le recensement annuel des agents en situation de handicap et la déclaration de l'obligation d'emploi (BOE)

La loi du 11 février 2005 a mis en place le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la

Fonction Publique (FIPHFP), auquel doivent contribuer financièrement les administrations ne respectant pas l'obligation légale d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Sont pris en compte les effectifs employés au 31 décembre 2020, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2020.

Chaque année, la DRH procède donc à une enquête auprès des services des MTE-MCTRCT-MM pour disposer du taux actualisé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de nos ministères.

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

Nota : Les modalités de prise en compte des BOETH ont également évolué avec une date au 31 décembre de l'année N-1 contrairement aux années antérieures où la date retenue était celle du 1<sup>er</sup> janvier de l'année N-1.

#### La répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 01/01/2019.

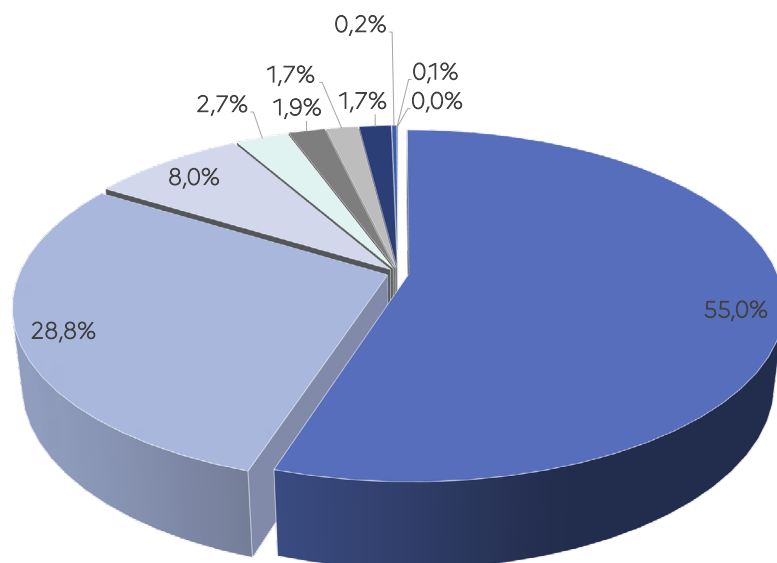
Catégorie de bénéficiaires	Effectifs au 01/01/2019
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - dont agents recrutés sur contrat art. 27 de la loi 84-16	1 600
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10%	54
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	1
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	16
Agents reclassés statutairement	69
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	47
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	894
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	237
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH) (victimes de guerre, conjoints et enfants des victimes de guerre ou assimilés et dont la situation est inconnue)	74
Agents titulaires de la carte d'invalidité	55
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	3
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité	0
<b>Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi</b>	<b>3 050</b>

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



## Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 31/12/2020

Part de chaque catégorie de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2020



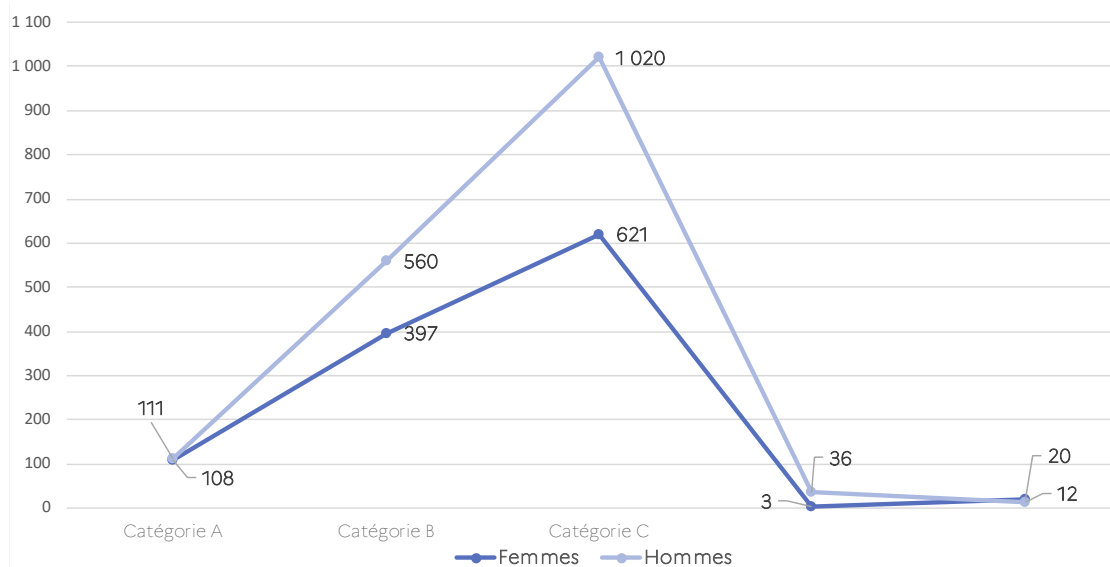
- Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - dont agents recrutés sur contrat art. 27 de la loi 84-16
- Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité
- Agents recrutés sur un emploi réservé
- Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
- Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %
- Titulaires d'une pension d'invalidité
- Titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité"
- Répartition des emplois particuliers
- Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Catégorie de bénéficiaires	Effectifs au 31/12/2020
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - dont agents recrutés sur contrat art. 27 de la loi 84-16	1 588
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	831
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	55
Titulaires d'une pension d'invalidité	48
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	79
Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	0
Agents recrutés sur un emploi réservé	230
Titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention «invalidité»	48
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	2
Répartition des emplois particuliers	7
<b>Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi</b>	<b>2 888</b>

\* Les catégories de bénéficiaires ont évolué, regroupant plusieurs typologies dans une famille de bénéficiaires.



Répartition femmes/hommes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2020



Statut		Femmes	Hommes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	108	111	219	7,5 %
	Catégorie B	397	560	957	33,1 %
	Catégorie C	621	1 020	1 641	57,0 %
Ouvriers d'État		3	36	39	1,3 %
Agents non titulaires		20	12	32	1,1 %
Total des bénéficiaires		1 149	1 739	2 888	100,0 %

La donnée par tranche d'âges n'est plus intégrée dans la déclaration BOETH et n'est donc plus disponible.

## 2) Les agents en situation de handicap recrutés en 2020 par les MTE-MCTRCT-MM

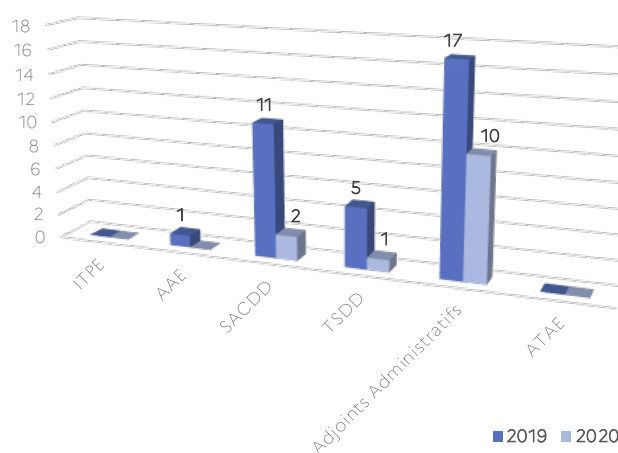
En 2020, 13 agents ont été recrutés dans nos ministères par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation, en application des dispositions du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La baisse de recrutement par rapport à 2019 résulte de l'étendue et de la durée sans précédent de la crise sanitaire et de la difficulté à recruter des agents en situation de handicap durant cette période marquée par plusieurs confinements.

Les recrutements se répartissent entre 3 agents de catégorie B et 10 agents de catégorie C.

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

Évolution 2019-2020 des recrutements par la voie contractuelle



### Recrutements réalisés par la voie contractuelle

	2019	2020
ITPE	0	0
AAE	1	0
SACDD	11	2
TSDD	5	1
Adjoints Administratifs	17	10
ATAE	0	0
<b>Total (hors apprentis)</b>	<b>34 TH</b>	<b>13 TH</b>
<b>Apprentis</b>	<b>10</b>	<b>6</b>

En 2020, les services ont poursuivi leurs efforts de recrutement d'apprentis en situation de handicap, avec l'intégration de 6 nouveaux apprentis en situation de handicap identifié, malgré la crise sanitaire. Quant aux établissements publics, ils en ont recruté 5.

### 3) Report ou refus de titularisation prononcé en 2020 pour des recrutements réalisés en 2018 et 2019

Le contexte de la crise sanitaire n'a pas permis de produire pour cette année le tableau relatif aux reports et aux refus de titularisation en 2020.

### 4) Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2020

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2020 s'élèvent à 457 461€. Ces achats sont réalisés pour l'essentiel en région et portent notamment sur des prestations de service ou de fournitures. Il peut être plus particulièrement noté les marchés d'entretien d'espaces verts qui représentent une part significative de ces achats.

### 5) Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux MTE-MCTRCT-MM

Année d'enquête	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Taux d'emploi	8,37%	8,66%	8,46%	8,49%	8,24%	7,96%

Pour 2020, le taux est supérieur au taux légal d'emploi de 6 %, pour la 9<sup>ème</sup> année consécutive.

L'année 2020 a été marquée par un audit réalisé par l'agence comptable du FIPHFP de la déclaration annuelle des BOETH du pôle ministériel effectué en 2020 et portant sur l'année 2019. Cet audit a été finalisé au cours de l'été 2021 et se traduit par l'absence de pénalité. Un bilan sera dressé des conclusions de l'audit afin d'en tirer tous les enseignements, dont la nécessité d'un meilleur renseignement des données dans le SIRH.

### 6) Le conventionnement avec le FIPHFP

Une nouvelle convention a été signée avec le FIPHFP (C-1238). Elle couvre la période du 1<sup>er</sup> mai 2019 au 2 septembre 2022. Cette convention est principalement axée sur le maintien dans l'emploi des agents. Le ministère s'est engagé, également, à faire du handicap psychique l'une de ses priorités.

En 2020, les dépenses éligibles au FIPHFP se sont élevées à 416 590,55€ décomposées en trois axes :

- 372 524,95€ (89,4 %) pour le maintien dans l'emploi des agents,
- 39 945,60€ (9,6 %) pour le recrutement de candidats en situation de handicap,
- 4 120,00€ (1 %) pour les actions de communication.

Les crédits FIPHFP ont été disponibles sur l'ensemble de l'année, avec une délégation des crédits en fonction de la cartographie des besoins, et des délégations complémentaires au fil de l'eau, en tant que de besoin.



**Les dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2020 et éligibles aux aides du FIPHFP (montant pris en charge par le Fonds d'Insertion)**

Poste de dépenses principales	Montant pris en charge par le FIPHFP - en €
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés (prothèses auditives, fauteuil roulant, prise en charge de frais de transport)	195 263,41
Aménagements et adaptations des postes de travail	139 151,66
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs	4 120,00
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 droit privé	19 765,82
Dépenses relatives à l'apprentissage	39 945,60
Formation destinée à compenser le handicap (intégrant le codeur et LSF)	13 784,44
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi	0,00 (b)
Dépenses d'études pour les aménagements de poste	0,00 (a)
Formations et informations des personnels susceptibles d'être en relations avec les travailleurs handicapés	0,00 (c)
Autres dépenses	4 559,62
<b>Total *</b>	<b>416 590,55</b>

(a) : Les études de postes sont réalisées par Cap Emploi. Celles-ci ne sont pas financées sur les crédits FIPHFP.

(b) : une majorité des dispositifs d'accompagnement sont proposés par Cap Emploi, à travers des Prestations Spécifiques Ponctuelles (PPS) adaptées à la typologie de handicap de l'agent. Celles-ci ne sont pas financées sur les crédits FIPHFP. Des demandes d'Emploi Accompagné sont également en cours. Cet accompagnement n'est pas financé sur les crédits FIPHFP.

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

\* Montant pris en charge par le FIPHFP. Ce tableau reprend les principales mesures financées par le Fonds.

## 7) Les formations

Depuis 2018, le bureau PSPP1 de la DRH organise des formations dont les thématiques sont :

- Sensibiliser au handicap pour favoriser l'inclusion (Depuis 2018 : présentiel et distanciel),
- Le pôle handicap forme également tous les nouveaux responsables des ressources humaines ainsi que les nouveaux secrétaires généraux.





13

ANNEXES



## Annexe I

## Lexique

A	
a	An
A	Agents de Catégorie A
AA	Adjoint administratif
AAE	Attaché d'administration de l'État
AAAE	Adjoints administratifs des administrations de l'État
A ADM	Agent de catégorie A administratif
AC	Administration centrale
AC	Administrateur civil
AFB	Agence française pour la biodiversité
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AAMP	Agence des aires marines protégées
ACNUSA	Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AFITF	Agence de financement des infrastructures de transport de France
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association des ingénieurs du corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANCOLS	Agence nationale de contrôle du logement social
ANDRA	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
ANGDM	Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs
ANRU	Agence nationale pour la rénovation urbaine
AP	Assistant de prévention
APAE	Attaché principal d'administration de l'Etat
APB	Armement des phares et balises
Art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASA 13	Autorisation spéciale d'absence, article 13 décret n°82-447 du 28 mai 1982
ASA 15	Autorisation spéciale d'absence, article 15 décret n°82-447 du 28 mai 1982



ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ATAE	Adjointes techniques des administrations de l'Etat
ATE	Agent technique de l'environnement
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage

<b>B</b>	
B	Agents de Catégorie B
BACEA	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
BDHS	Bilan du décret hygiène et sécurité
BEASAC	Bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile
BIEP	Bourse interministérielle de l'emploi public
B TEC	Agents de catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTIV	Bureau de traitement de l'information de vol
BUD	Budget comptabilité

<b>C</b>	
C	Agents de Catégorie C
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
C EXP	Agents de Catégorie C d'exploitation
C TEC	Agents de Catégorie C techniques
Cab	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes
CAP	Commission administrative paritaire
CAPP	Commission administrative paritaire préparatoire
CARTO	Cartographiques
CAS	Comité d'aide sociale
CAS	Compte d'affectation spéciale
CAT	Commissariat de l'armée de terre
cat.	Catégorie
CCAS	Comité central d'action sociale
CCESS	Conseillère chargée d'études pour le service social
CCHS	Comité central d'hygiène et sécurité
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée



CDTT	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
CE	Chef d'équipe
CE	Classe exceptionnelle
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CED	Chargé d'études documentaires
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEI	Centres d'Entretien et d'Intervention
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CELRL	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CERTU	Centre d'études sur les réseaux de transport et l'urbanisme
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETU	Centre d'études des tunnels
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFDT FP	Confédération française démocratique du travail Fonction Publique
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Congés de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGET	Conseil général à l'égalité des territoires
CGLLS	Caisse de garantie du logement locatif social
CGM	Congés de grave maladie
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT (M)	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ministériel)
CIL	Crédits d'initiative locale
CITEPA	Centre interprofessionnel technique de la pollution atmosphérique
cl.	Classe
CLAS	Comité local d'action sociale
CLD	Congés de longue durée
CLM	Congés de longue maladie
CL EX	Classe exceptionnelle
CL N	Classe normale
CL SUP	Classe supérieure



CMC	Conseiller mobilité-carrière
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CMVRH	Centre ministériel de valorisation de ressources humaines
CMO	Congés maladie ordinaire
CNC	Commission nationale de classement
CNPS	Centre national des ponts de secours
CNDP	Commission nationale du débat public
CNT	Confédération nationale du travail
CNTE	Conseil national de la transition écologique
COM	Collectivités d'outre-Mer
COPRNM	Conseil d'orientation pour la prévention des risques naturels majeurs
CPII	Centre de prestations et d'ingénierie informatiques
CP	Crédits de paiement
CP	Conseiller de prévention
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPER	Contrat de plan Etat -Région
CPF	Compte personnel de formation
CPPEDMD	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durable
CR	Chargé de recherche du développement durable
CRCAS	Commissions régionales de concertation de l'action sociale
CRDS	Contribution à la réduction de la dette sociale
CRE	Commission de régulation de l'énergie
CRNA	Centre en-route de la navigation aérienne
CROSS	Centre régional opérationnel de surveillance et de sauvetage
CSG	Contribution sociale généralisée
CSS	Comité spécifique de suivi
CT	Comité technique
CTL	Comité technique local
CTM	Comité technique ministériel
CTS	Comité technique spécial
CTS	Crédit de temps syndical
CTT	Contrôleur des transports terrestres
CTSS	Conseiller technique de service social
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D	
DAC	Direction d'administration centrale



DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAF	Direction des affaires financières
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAS	Décharge d'activité de service
DATE (emploi)	Directeur de l'administration territoriale de l'Etat
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDT (M)	Directions départementales des territoires (Mer)
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DG	Dialogue de gestion
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGCCRF	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGFIP	Direction générale des Finances publiques
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPR	Direction générale de la Prévention des risques
DICOM	Direction de la communication
DIDD	Délégué interministériel au développement durable
DIF	Droit individuel à la formation
DIHAL	Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement
DIR	Direction interdépartementale des routes
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DIRIF	Direction interdépartementale des routes Ile-de-France
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DIRRECTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi
DM	Direction de la Mer
DMA	Délégation ministérielle à l'accessibilité
DML	Délégué à la mer et au littoral
DOC	Documentaire
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DR	Directeur de recherche du développement durable
DRH	Direction des ressources humaines
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRIEA	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement



DRIEE	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
DRIHL	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DROM / COM	Départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer
DSAC	Direction de la sécurité de l'aviation civile
DSAF	Direction des services administratifs et financiers
DSLDD	Détachement sans limitation de durée
DSNA	Direction des services de la Navigation aérienne
DSR	Documents stratégiques régionaux
DT BS	Direction territoriale bassin de la Seine
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels

E	
EAAM	Élèves administrateurs des affaires maritimes
EEL	Entretien, exploitation, infrastructures
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EHN / DP	Expert haut niveau / Directeur(rice) de projet
EIVP	École des ingénieurs de la ville de Paris
ENAC	École nationale de l'aviation civile
ENSAM	École nationale de la sécurité et l'administration de la mer
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENSM	École nationale supérieure maritime
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
ENVIR	Environnement
EP	Établissement public
EP	Examen professionnel
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPF	Établissement public foncier
EPMP	Établissement public du Marais poitevin
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques
ET	Emploi-type
ETP	Equivalent temps plein
ETPE	Equivalent temps plein emploi
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
Exa	Examen
EXT	Externe
Exc-Excep	Exceptionnel
Exp	Exploitation



F	
F	Femme
FAFP	Fédération autonome de la Fonction publique
FEAMP	Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche
FEETS-FO	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services – Force ouvrière
FGAF	Fédération générale autonome des fonctionnaires
FGF-FO	Fédération générale des fonctionnaires – Force ouvrière
FGTE – CFDT	Fédération générale des transports et de l'équipement – confédération française démocratique du travail
FIPH	Fonds d'insertion des personnes handicapées
FIPHFP	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNASCEE	Fédération nationale des associations sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
FNEE-CGT	Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement - Confédération générale du travail
FO	Force Ouvrière
FON	Fonctionnel
FPE	Fonction publique d'État
FSU	Fédération syndicale unitaire
FPT	Fonction publique territoriale

G	
G1	Groupe 1
Géo	Géographique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GN	Grade nouveau
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines

H	
H	Homme
HCB	Haut conseil des biotechnologies
HCESSIS	Haut commissariat à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale
HFDD	Haut fonctionnaire du développement durable
HLM	Habitation à loyer modéré
HS	Heure supplémentaire

I	
IADD	Inspecteur de l'administration du développement durable
IAM	Inspecteur des affaires maritimes





IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICNA	Ingénieurs du Contrôle de la Navigation Aérienne
ICPE	Ingénieur en chef des ponts et chaussées
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
ICR	Instance de concertation régionale
IESSA	Ingénieurs Electroniciens des Systèmes de la Sécurité Aérienne
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IDV	Indemnité de départ volontaire
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFPEN	Institut français du pétrole énergies nouvelles
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFREMER	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
IFSTTAR	Institut français des services et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
IGAM	Inspection générale des affaires maritimes
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
IGN	Institut national de l'information géographique et forestière
IM	Indice majoré
IM	Ingénieur des mines
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERFON CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens – fonction publique d'État, territoriale et hospitalière
IOTA	Installations, ouvrages, travaux et activités
IPAM	Inspecteur principal des affaires maritimes
IPBES	Plate-forme intergouvernementale science-politique sur la biodiversité et les services écosystémiques
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonctions
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
ISH	Indemnité de sujétion horaire
ISR	Investissement socialement responsable
ISS	Indemnité spécifique de service
ITM	Indemnité temporaire de mobilité
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
ITT	Inspection du travail des transports

J	
JP	Journées perdues (pour fait de grève)



L	
LA	Liste d'aptitude
LC	Liste complémentaire
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

M	
m	Mois
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MADSLD	Mise à disposition sans limitation de durée
MAX	Maximum
MCT	Ministère de la Cohésion des territoires
MdP	Médecin de prévention
MED	Médium
MEXT	Ministères extérieurs
MGEN	Mutuelle générale de l'Education Nationale
MIGT	Missions d'inspection générale territoriales
MIN	Minimum
MOY	Moyenne
MPA	Mission, programme, action
MRAE	Mission régionale d'autorité environnementale
MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire
MVTS	Mouvements

N	
NCT	Nouveau conseil au territoire
ND	Non disponible
NIV	Niveau
NOR - norm	Normal
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
NMSG	Navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral

O	
O	Ouvrière
ONCFS	Office national de la chasse et de la faune sauvage
ONEMA	Office national de l'eau et des milieux aquatiques
OP	Officier de port
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OPA	Officier de port adjoint



ORPa	Observatoire des retours de paie
OS	Organisation syndicale
OUV	Ouvrier

P	
PACA	Provence Alpes Côte d'Azur
PAL	Principal
PAP	Projet annuel de performance
PAP	Programme annuel des préventions des risques professionnels
PARRE	Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat
PEB	Plan d'exposition au bruit
PEC	Préparation aux examens et concours
PETPE	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat
PNA	Position normale d'activité
PNF	Parcs nationaux de France
PNF	Plan national de formation
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole
PPAL - pal	Principal
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Prévention des risques
PRHR	Personne ressource handicap régionale
Pro	Professionnel
PSI	Pôle support intégré
PSS	Personnels à statut spécifique
PSS CETE	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime

R	
RA	Restaurant administratif
RAP	Rapport annuel de performance
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RH	Ressources humaines
RIA	Restaurant inter-administratif
RIE	Réseau interministériel de l'Etat
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIL	Règlement intérieur local
RIN	Règlement intérieur national
RME	Répertoire ministériel des emplois-types



RPS	Risques psycho-sociaux
RSE	Responsable sociétale des entreprises
RST	Réseau scientifique et technique
RTT	Réduction du temps de travail
RZGE	Responsable de zone de gouvernance des effectifs

S	
SA	Secrétaire administratif
SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable
SAF	Service des affaires financières
SAM	Service des affaires maritimes
SCN	Service à compétence nationale
SCR	Sécurité et circulation routières
SD	Service déconcentré
SDAGE	Schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux
SDSIE	Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique
SEC	Service emplois et compétences
SEC	Sécurité
SERM	Schéma d'emploi et de recrutement ministériel
SETRA	Service d'études techniques des routes et autoroutes
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétariat général
SGP	Société du grand Paris
SIDSIC	Service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication
SIEC	Service inter académique des examens et concours
SIGIADD	Syndicat des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'administration du développement durable
SIR	Service d'ingénierie routière
SIRH	Système informatique des ressources humaines
SNCTA	Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien
SNE-FSU	Syndicat national de l'environnement - Fédération syndicale unitaire
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement – Confédération générale du travail
SNUITAM-FSU	Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer - Fédération syndicale unitaire
SNOPA – CGT	Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers – confédération générale du travail
SPES	Service du pilotage et de l'évolution des services
SPSSI	Service des politiques supports et des systèmes d'information
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale



STC	Syndicat des travailleurs corses
STRMTG	Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés
SUP.	Supérieure

T	
TG	Transfert de gestion
TH	Travailleur handicapé
TIB	Traitement indiciaire brut
TOM	Territoires d'Outre-Mer
TPE	Travaux publics de l'État
TSE	Technicien supérieur de l'équipement
TSCDD	Technicien supérieur en chef du développement durable
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable
TT	Transports terrestres

U	
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
VNF DT BS	Voies navigables de France direction territoriale bassin de la Seine

Z	
ZDE	Zone de développement de l'éolien
ZGE	Zone de gouvernance des effectifs





**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général • Direction des ressources humaines**  
Grande Arche paroi sud - 92055 La Défense cedex

Direction de la publication :  
SG/DRH - Guillaume LEFORESTIER

Réalisation :  
SG/DRH/RS1 - Audrey COSTES, Corinne DAVID,  
Anna LANCELIN, Olguette KWEDI

Contact :  
[rsu.rs.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:rsu.rs.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr)

Conception graphique :  
SG/DAF/SAS/SET/SET2.2 - Jean Etienne MALAISÉ

Impression : MTE-MCTRCT-MM/SG/DAF/SAS/SET/SET2.2  
Imprimé sur du papier certifié écolabel européen

