

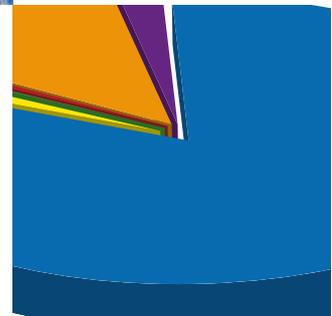
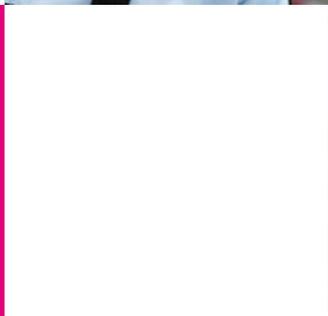


Bilan Social

du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration



2010



Avant-propos méthodologique 8

A Les emplois 9

1 Les effectifs	10
1.1 Effectifs du MIOMCTI par périmètre d'affectation	10
1.2 Répartition géographique des effectifs du MIOMCTI	12
1.3 Effectifs (en ETPE) du MIOMCTI par programme	20
1.4 La structure des emplois au ministère	23
1.5 Effectifs du MIOMCTI affectés en administration centrale	32
1.6 Effectifs du MIOMCTI affectés en services déconcentrés et services territoriaux	36
1.7 Effectifs affectés en Gendarmerie nationale	39
2 La parité entre les hommes et les femmes	40
2.1 Effectifs affectés au MIOMCTI par corps et par sexe	40
2.2 La parité hommes/femmes des personnels affectés au Secrétariat général et autres services (hors PN et GN)	44
2.3 La parité hommes/femmes des personnels affectés en Police nationale	48
2.4 La parité hommes/femmes des personnels affectés en Gendarmerie nationale	49
3 Les données démographiques	50
3.1 Pyramides des âges des agents relevant du MIOMCTI	50
3.2 Pyramides des âges des corps gérés par le Secrétariat général	51
3.3 Pyramides des âges des corps gérés par la Direction générale de la Police nationale	60
3.4 Pyramides des âges par corps des militaires	62

B Les mouvements de personnels 65

1 La mobilité des agents	66
1.1 La mobilité des personnels administratifs, techniques et spécialisés par catégorie et par sexe en 2010 gérés par le Secrétariat général	66
1.2 La mobilité des personnels actifs gérés par la Police nationale	78
1.3 La mobilité des militaires de la Gendarmerie nationale	81
2 Les entrées des agents	82
2.1 Les entrées des personnels administratifs et techniques et spécialisés gérés par le Secrétariat général	82
2.2 Les entrées (ETPE) des personnels actifs de la Police nationale	84
2.3 Les entrées des militaires de la Gendarmerie nationale	86
3 Les sorties des agents	87
3.1 Les sorties des personnels administratifs et techniques et gérés par le Secrétariat général	87
3.2 Les sorties (ETPE) des personnels actifs de la Police nationale	89
3.3 Les sorties de militaires de la Gendarmerie nationale	91
4 Les départs à la retraite	92
4.1 Nombre de départ à la retraite au MIOMCTI selon le périmètre de gestion	92
4.2 Les départs à la retraite par métier des personnels gérés par le Secrétariat général	94
4.3 Les départs à la retraite des agents gérés par la Police nationale	96
4.4 Les départs à la retraite des militaires	97
5 Les promotions et avancements	98
5.1 Promotions et avancements des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le Secrétariat général	98
5.2 Promotions et avancements des personnels gérés par la Police nationale	102
5.3 Promotions et avancements des militaires de la Gendarmerie nationale	106

C Les rémunérations 107

1 La masse salariale par programme du MIOMCTI.....	108
2 Les dépenses de personnels par action.....	109
2.1 Police nationale (PN - 176)	109
2.2 Gendarmerie nationale (GN -152)	110
2.3 Administration territoriale (AT -307).....	111
2.4 Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur (CPPI - 216).....	112
2.5 Intervention des services opérationnels (ISO - 161)	113
2.6 Coordination des moyens de secours (CMS – 128).....	114
2.7 Vie politique, culturelle et associative (VPCA - 232).....	115
3 Les mesures catégorielles	116
3.1 Les agents gérés par le Secrétariat général	116
3.2 Les agents gérés par la DGPN	117
Les mesures prises par corps.....	117
Le régime indemnitaire des personnels de la police technique et scientifique.....	118
La prime de résultats exceptionnels (PRE).....	118
La prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint.....	119
L'indemnité temporaire de mobilité	119
L'indemnité de départ volontaire	119
3.3 Les militaires de la Gendarmerie nationale.....	121
3.4 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).....	122

D La formation 123

1 Le nombre de stagiaires et le taux d'agents formés.....	124
1.1 Nombre de stagiaires et de jours de formation en 2010.....	124
1.2 Taux d'agents formés et moyenne de jours de formation des agents gérés par le MIOMCTI.....	127
2 La politique de formation	128
2.1 La formation au Secrétariat général	128
2.2 La formation en Police nationale.....	130
2.3 La formation en Gendarmerie nationale	134

E Les conditions de travail 135

1 Le taux d'absentéisme.....	135
1.1 Taux d'absentéisme par périmètre d'affectation des personnels affectés au Secrétariat général et autres services (hors PN et GN).....	136
1.2 Taux d'absentéisme par corps et par sexe des personnels affectés en Police nationale.....	138
1.3 Taux d'absentéisme des personnels de la Gendarmerie nationale (militaires seulement).....	139
2 Les accidents du travail et suicides	140
2.1 Accidents du travail et suicides en Police nationale.....	140
2.2 Accidents du travail et suicides en Gendarmerie nationale.....	141
3 La gestion du temps de travail.....	142

F L'action sociale..... 145

1 Les moyens financiers	146
1.1 Répartition du budget 2010 de l'action sociale	146
1.2 Evolution des dépenses de l'action sociale de 2008 à 2010	147
2 Le réseau des professionnels de soutien et son activité.....	148
2.1 Le réseau service social	148
2.2 La médecine de prévention.....	148
2.3 L'Inspection hygiène et sécurité.....	149
3 Les aides sectorielles	150
3.1 La politique de la petite enfance	150
3.2 La politique du logement.....	150
3.3 La restauration administrative au ministère de l'Intérieur	151
3.4 L'accompagnement social des personnels.....	152
3.5 Difficultés financières / prêts.....	153
3.6 Aides aux vacances et aux loisirs (Fondation Jean Moulin)	153
4 La santé et la médecine de prévention.....	154
La campagne de vaccination antigrippale.....	154
Le suivi des fonctionnaires de la Police nationale	154
5 L'action sociale en Gendarmerie nationale	156
6 La prévention des risques psychosociaux et le soutien psychologique.....	157
6.1 La prévention des risques psychosociaux.....	157
6.2 Le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) des actifs.....	157
6.3 Le soutien psycho-traumatique des militaires.....	159
7 L'insertion professionnelle des agents handicapés.....	160
7.1 Evolution du nombre et du taux d'emploi de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6% au ministère	160
7.2 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	163
7.3 Budget alloué à l'insertion professionnelle des agents handicapés en 2009 et 2010.....	166

G Les relations professionnelles 169

1 Les élections professionnelles	170
1.1 Résultats des élections professionnelles par filières et par corps gérés par le Secrétariat général.....	170
1.2 Résultats des élections professionnelles par corps gérés par la Police nationale.....	174
2 L'organisation du dialogue social	175
2.1 L'organisation du dialogue social pour les corps gérés par le Secrétariat général	175
2.2 L'organisation du dialogue social pour les corps gérés par la Police nationale	176
2.3 L'organisation du dialogue social en Gendarmerie nationale.....	177
3 Les mouvements de grève.....	178
Personnels administratifs, techniques et spécialisés grévistes.....	178

H Les sanctions disciplinaires..... 179

1 Sanctions disciplinaires des personnels administratifs et techniques et spécialisés	179
1.1 Sanctions disciplinaires en administration centrale	180
1.2 Sanctions disciplinaires en préfecture.....	182
1.3 Sanctions disciplinaires des personnels administratifs et techniques affectés en Police nationale	184
2 Sanctions disciplinaires des actifs	185
3 Sanctions disciplinaires des militaires affectés au sein de la Gendarmerie nationale....	187

Annexes 189

Annexe 1 : Régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques	190
Annexe 2 : Effectifs en préfecture et en DDI par département	196
Annexe 3 : Evolution des effectifs des préfectures par strate sur la période 2005 - 2010.....	205
Annexe 4 : Personnels administratifs, techniques et spécialisés grévistes en administration centrale et en préfecture	208

Avant-propos méthodologique

Suivant les études présentées dans le bilan social, le périmètre considéré n'est pas le même.

Dans le périmètre d'affectation, sont pris en compte tous les agents qui dépendent des services relevant du MIOMCTI. N'y figurent donc pas les personnels affectés en directions départementales interministérielles (DDI), en juridictions administratives et auprès du contrôleur budgétaire et comptable ministériel. Sont également exclus les agents en congé longue durée, en congé parental, disponibilité, hors cadre, en détachement sortant ou en mise à disposition sortant.

Le périmètre de gestion du MIOMCTI regroupe :

- les personnels gérés par le Secrétariat général : personnels administratifs et techniques et spécialisés titulaires et non titulaires, corps préfectoral, administrateurs civils, quelle que soit leur affectation, au sein du ministère ou à l'extérieur : directions départementales interministérielles, juridictions administratives.
- les personnels actifs, scientifiques et techniques gérés par la Direction générale de la Police nationale.

S'agissant des personnels militaires de la Gendarmerie nationale, ils entrent dans le périmètre d'affectation du MIOMCTI mais une partie de leur gestion relève du ministère de la Défense (discipline, action sociale). Les militaires affectés à la Direction de la Sécurité civile, sont gérés par le ministère de la Défense.

Le Secrétariat général à l'Immigration et l'Intégration ayant intégré le ministère de l'Intérieur en fin d'année 2010, ses personnels ne sont pas pris en compte dans les personnels affectés. Seuls les personnels gérés par le MIOMCTI relevant de cette structure sont comptabilisés dans le périmètre de gestion.

Les personnels des cultes ne sont pas décomptés dans le bilan social du ministère.

La source qui a permis d'établir ce bilan est principalement le système d'information des ressources humaines (SIRH) DIALOGUE pour les périmètres de gestion Secrétariat général et Police nationale. Les données concernant la Gendarmerie nationale proviennent principalement du système d'information AGORA.

Toutes les données sont arrêtées au 31 décembre 2010.

A – Les emplois

Les effectifs

La parité

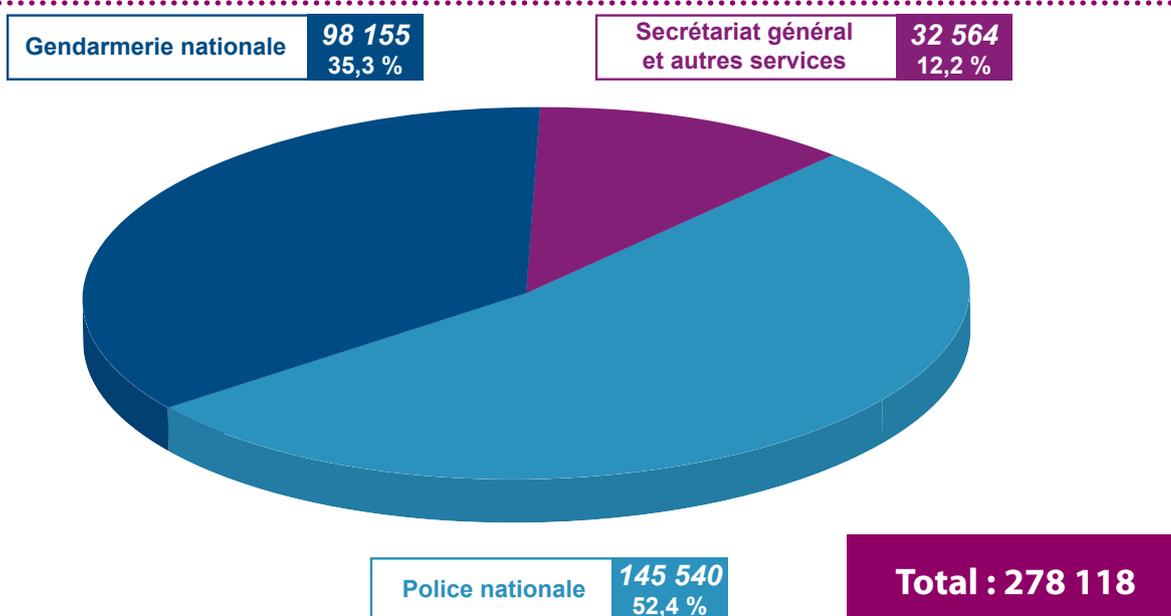
Les données démographiques

1.1 Effectifs du MIOMCTI par périmètre d'affectation

Au-delà des missions d'administration territoriale et de garantie de la sécurité et des libertés des citoyens, le ministère de l'Intérieur a vu ses dimensions s'élargir ces dernières années : rattachement du secrétariat d'État à l'Outre-mer en 2008, de la Gendarmerie nationale en 2009 et du ministère de l'Immigration en 2010.

Plusieurs composantes peuvent être ainsi distinguées qui constituent autant de «périmètres» d'affectation des personnels. Les agents du ministère de l'Intérieur peuvent exercer leurs missions au sein des services de la Police nationale (PN), de ceux de la Gendarmerie nationale (GN) et de ceux du Secrétariat général ou d'autres services (Cabinets des ministres et du secrétaire d'État, Inspection générale de l'administration, Délégation générale à l'Outre-mer, Direction générale des Collectivités locales, Direction des Libertés publique et des Affaires juridiques, Conseil supérieur de l'administration territoriale de l'État, Comité interministériel pour la prévention de la délinquance, Délégation aux affaires internationales et Européennes).

Répartition des personnels selon les périmètres d'affectation



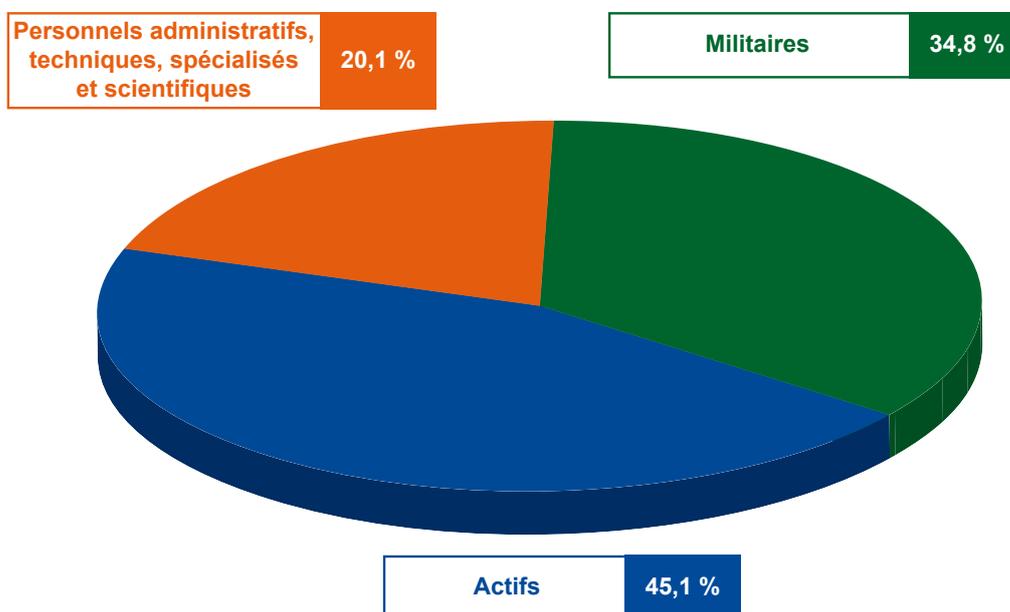
Pour répondre à ses missions, le ministère de l'Intérieur emploie des personnels de statuts différents qui peuvent être regroupés en trois grands ensembles :

- les personnels administratifs, techniques et spécialisés, les personnels scientifiques et les contractuels, qui sont gérés par le Secrétariat général ou par la Direction générale de la Police nationale selon leur corps ou leur affectation ;
- les personnels dits «actifs» qui comprennent les effectifs de la filière active de la Police nationale que sont les commissaires, les officiers et gradés, les gardiens de la paix et les adjoints de sécurité gérés par la Direction générale de la Police nationale ;
- les personnels militaires qui comprennent les effectifs de la Gendarmerie nationale, conservant leur statut de militaire, ainsi que les militaires affectés à la Direction de la Sécurité civile, gérés par le ministère de la Défense.

Les emplois

1 | Les effectifs

Les personnels du MIOMCTI



La composition des personnels est très variable selon le périmètre d'affectation. Ainsi, les personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques sont très majoritaires au secrétariat général et autres services tandis qu'ils sont minoritaires en Police nationale, où les actifs représentent 86,2% des personnels et en Gendarmerie nationale où les personnels militaires représentent 97,2% des effectifs.

	Secrétariat général et autres services hors police et gendarmerie		Police nationale		Gendarmerie nationale		TOTAL MIOMCTI	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs ²	%	Effectifs	%
Personnels administratifs	26 405	76,7 %	13 832	9,5 %	1 512	1,5 %	41 749	15,0 %
Personnels techniques, spécialisés et scientifiques	6 562	19,1 %	6 316	4,3 %	1 190	1,2 %	14 068	5,1 %
Sous-total	32 967	95,8 %	20 148	13,8 %	2 702	2,8 %	55 817	20,1 %
Actifs		0 %	125 392	86,2 %	0	0,0 %	125 392	45,1 %
Militaires	1 456 ¹	4,2 %	0	0 %	95 453	97,2 %	96 909	34,8 %
TOTAL MIOMCTI	34 423	100 %	145 540	100 %	98 155	100 %	278 118	100%

Source : Dialogue, Agora.

1 - Militaires affectés à la DSC

2 - Plafond ministériel des emplois autorisés

1.2 Répartition géographique des effectifs du MIOMCTI

Répartition des effectifs affectés au Secrétariat général et autres services hors PN et GN

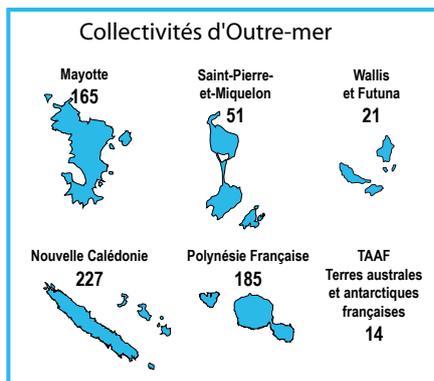
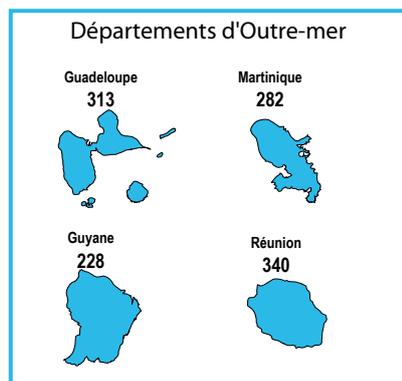
Les personnels du Secrétariat général et autres services sont affectés :

- soit en administration centrale ou au sein de services délocalisés en province ;
- soit en services déconcentrés : en préfecture (préfectures de département et sous-préfectures en métropole et Outre-mer, SGAR, préfectures des départements d'outre-mer et services de l'Etat des territoires d'outre-mer) et en services zonaux des systèmes d'information et de communication (SZSIC) ;
- soit dans des établissements publics : Agence nationale des titres sécurisés (ANTS), Ecole nationale supérieure des officiers sapeurs-pompiers (ENSOSP), Institut national de police scientifique (INPS), Ecole nationale supérieure de police (ENSP).

Les emplois

1 | Les effectifs

Répartition des effectifs affectés au Secrétariat général et autres services hors PN et GN

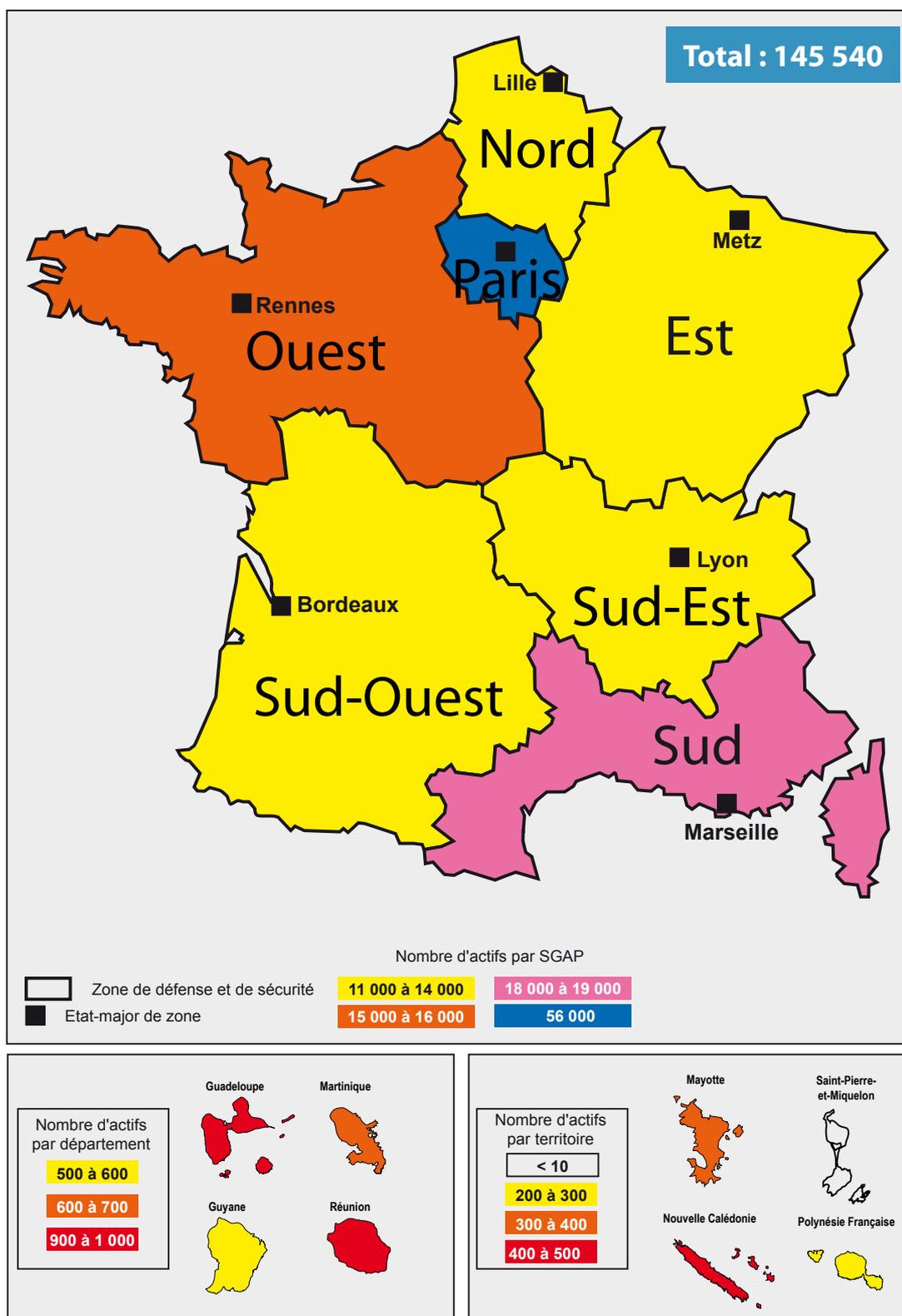


Source : Dialogue et remontées plan de charge initial 2011 hors contractuels pour les COM

Les emplois

1 | Les effectifs

Répartition des effectifs de la Police nationale affectés en SGAP et services territoriaux

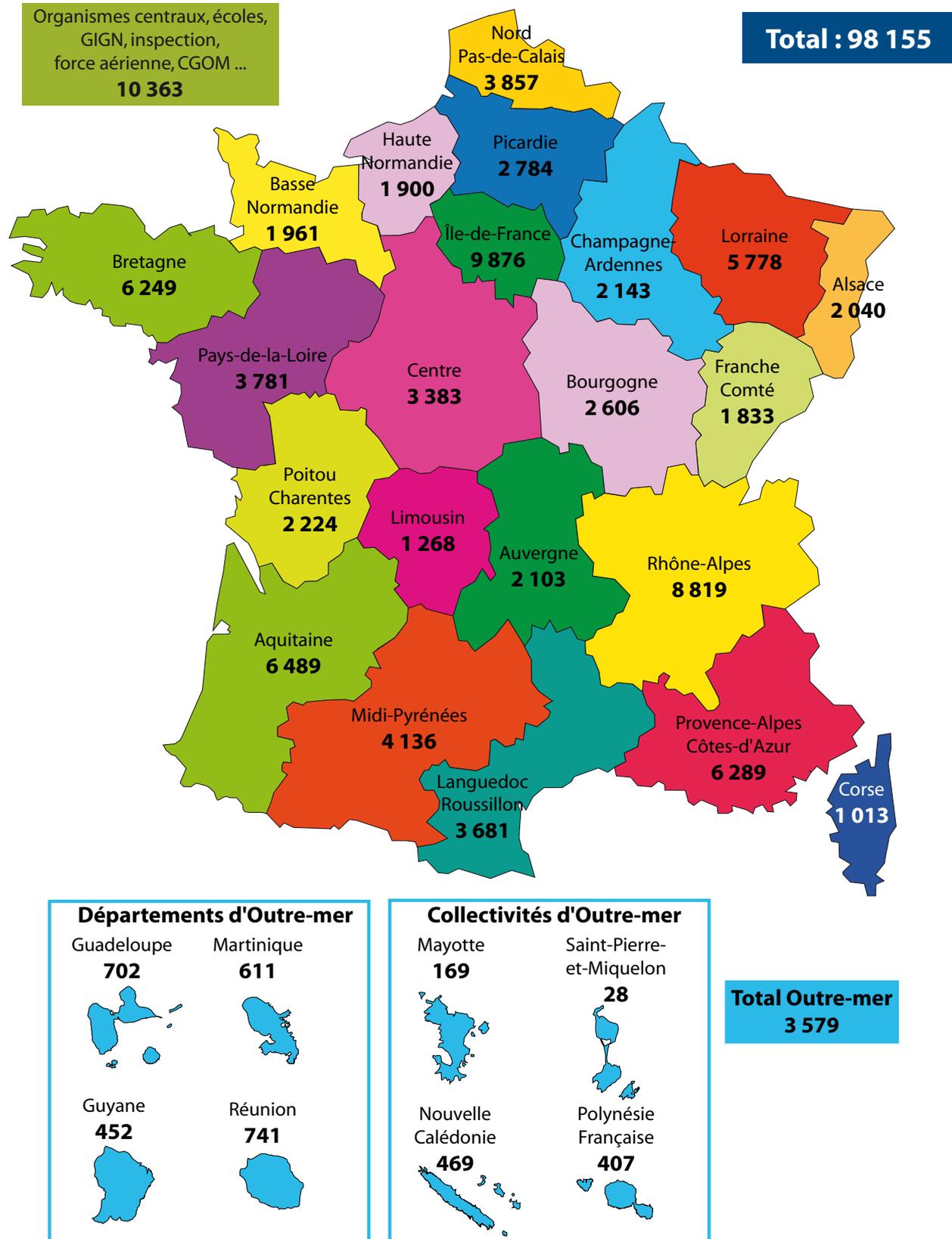


Source : BO, univers de pilotage des emplois

Les emplois

1 | Les effectifs

Répartition des effectifs affectés en Gendarmerie nationale par région



Source : DGGN

Les gendarmes dans le monde

Au 31 décembre 2010, 1124 militaires de la gendarmerie participaient, à titre permanent ou temporaire, à des actions internationales ou à des théâtres d'opérations extérieures. Cette présence à l'étranger se décline sous quatre formes :

Les ambassades

Les gendarmes ont pour mission de veiller au respect des conditions de sécurité dans le déroulement des activités du service et défendent le principe d'inviolabilité de la mission diplomatique de jour comme de nuit. Aujourd'hui, la Gendarmerie nationale met à la disposition du ministère des Affaires Étrangères et Européennes 285 sous-officiers qui assurent la sécurité dans 94 postes diplomatiques implantés dans 85 pays.

Les missions de maintien de la paix

A la suite d'une crise majeure dans un État, l'intervention de la gendarmerie vise à en reconstruire les fonctions régaliennes que sont la justice et la sécurité (maintien de l'ordre public, protection des personnes et des biens et renseignement général).

Les opérations extérieures

Le groupement des opérations extérieures, rattaché au Commandement de la Gendarmerie Outre-Mer (CGOM), a été créé afin de disposer d'une capacité de projection permanente au profit des missions de l'Union Européenne et des Nations Unies. Il compte 26 officiers et 36 sous-officiers, à qui sont confiées des missions d'observation, de conseil et de contrôle des forces de polices locales, d'enquêtes judiciaires et de formation des polices locales.

La prévôté

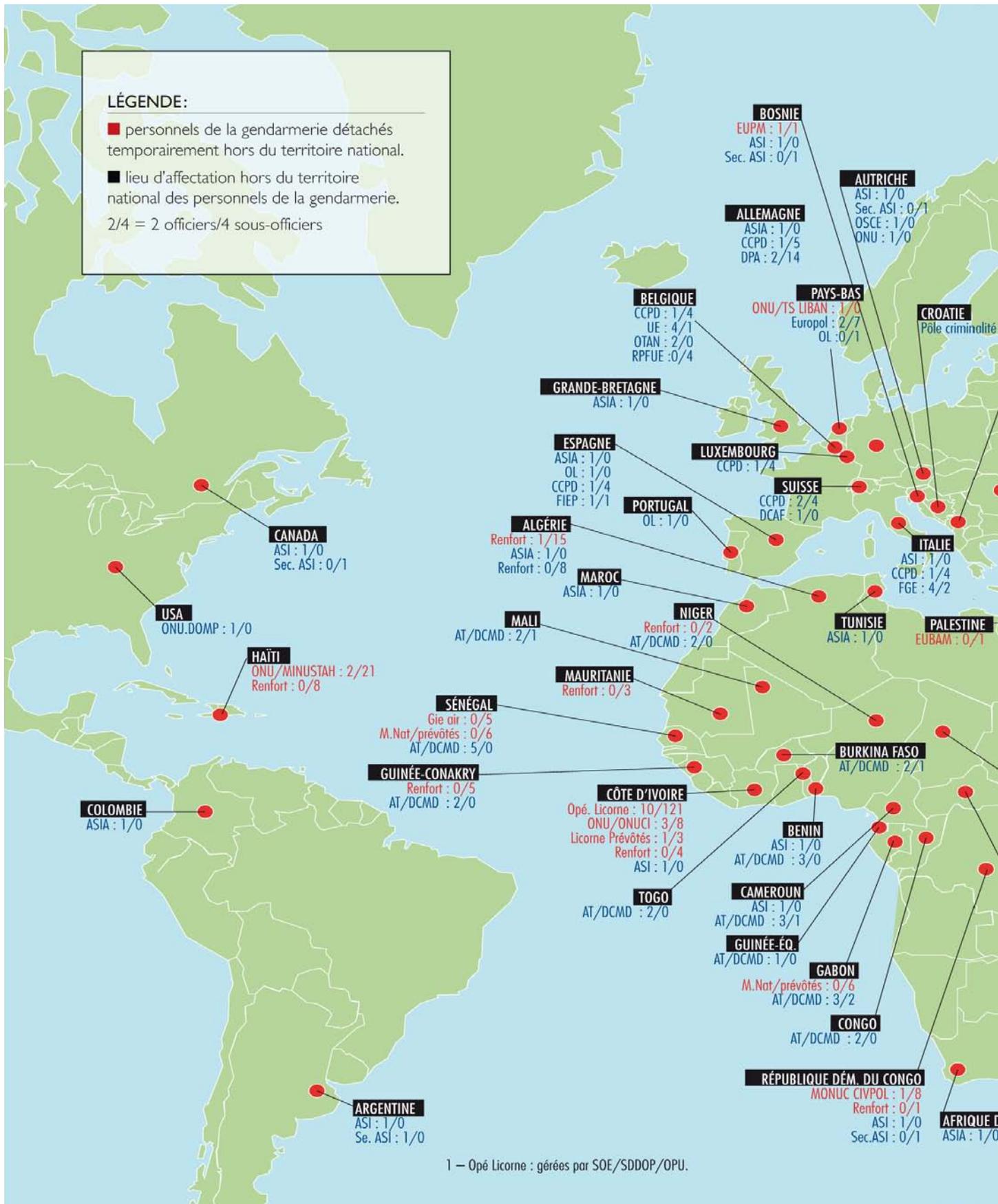
Le détachement prévôtal, permanent ou de circonstance, a pour mission d'assurer la police judiciaire aux armées, qu'il s'agisse de la police générale dévolue par les règlements militaires ou de l'appui de la force engagée (conseil, état-civil, contentieux, discipline aux armées). La prévôté, dans le cadre du plan de renseignement élaboré par l'autorité militaire, participe également au renseignement dans le domaine de la sécurité publique générale et de l'ordre public sur le théâtre d'opérations.

Les emplois

1 | Les effectifs

Les emplois

1 | Les effectifs



Les emplois

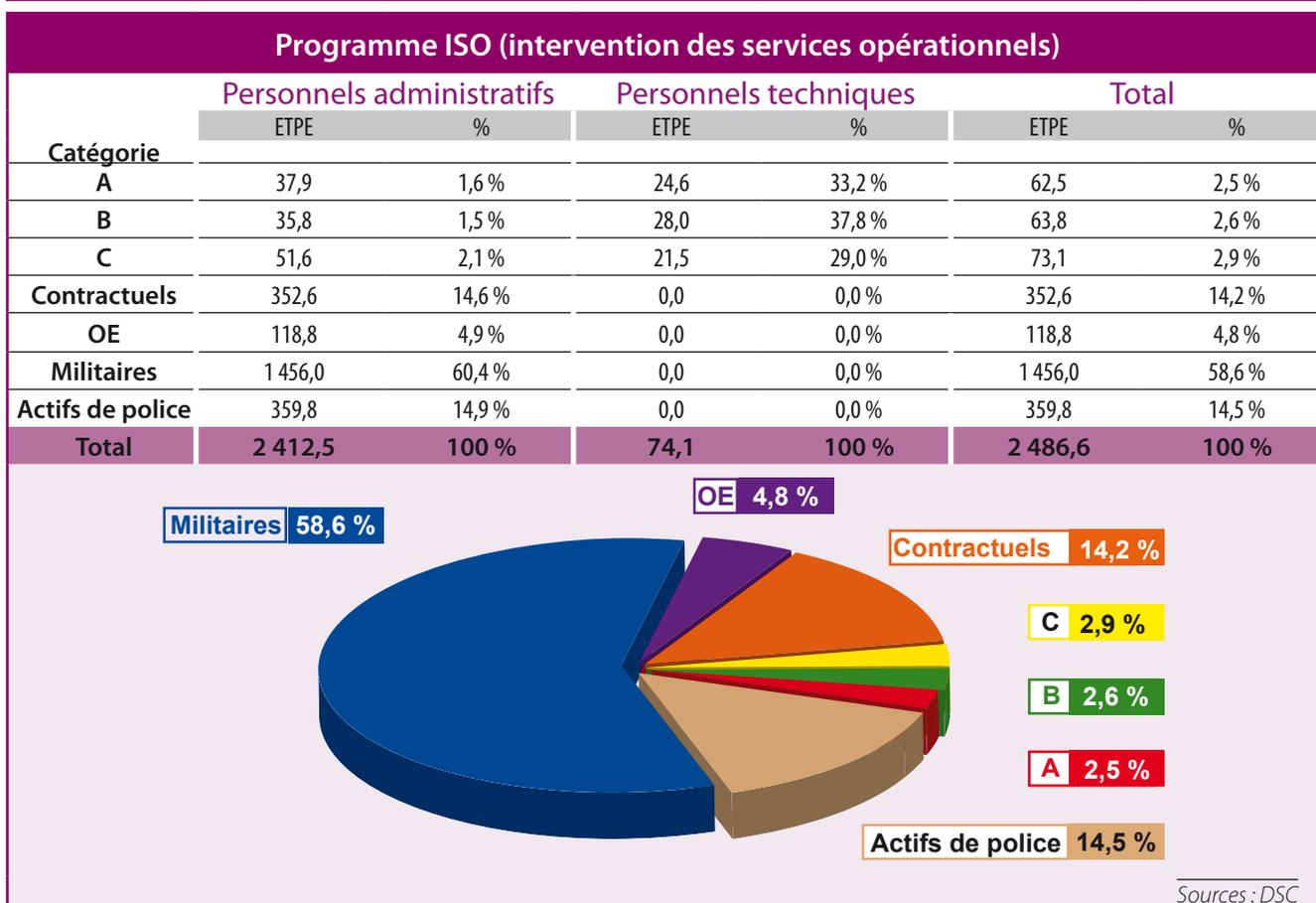
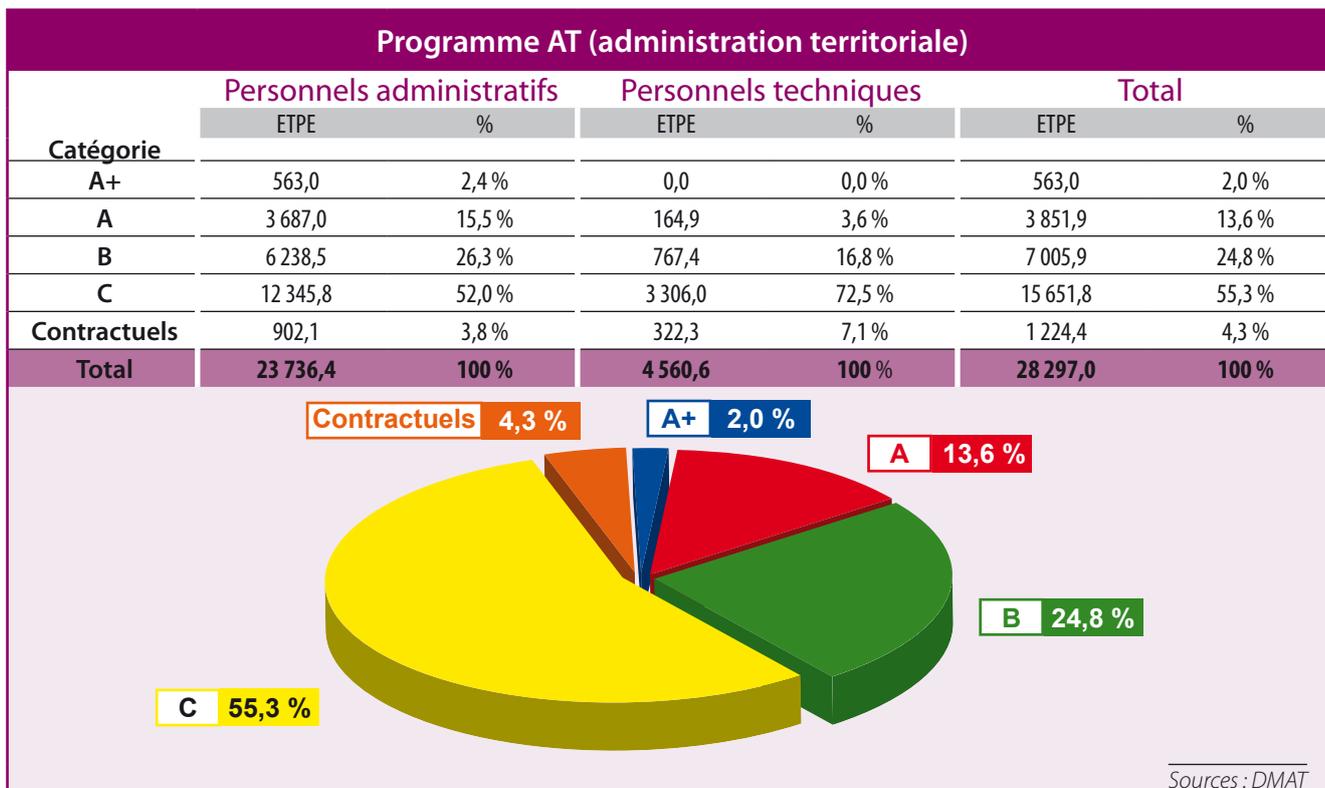
1 | Les effectifs



Les emplois

1 | Les effectifs

1.3 Effectifs (en ETPE) du MIOMCTI par programme



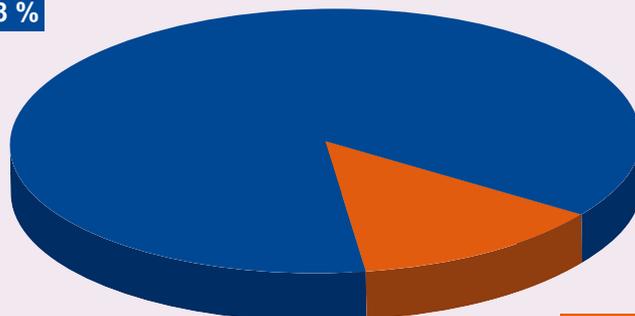
Les emplois

1 | Les effectifs

Programme PN (Police nationale)

PATS (1)		Actifs		Total	
ETPE	%	ETPE	%	ETPE	%
19 117,9	13,2 %	125 782,4	86,8 %	144 900,3	100 %

Actifs 86,8 %

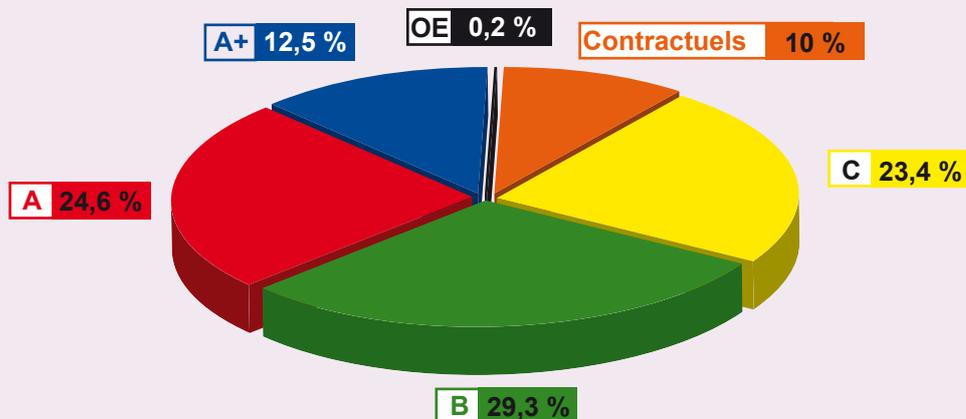


PATS 13,2 %

Sources : DMAT

Programme CPPI (conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur)

Catégorie	Personnels administratifs		Personnels techniques		Total	
	ETPE	%	ETPE	%	ETPE	%
A+	441,0	20,5 %	0,0	0,0 %	441,0	12,5 %
A	518,7	24,1 %	349,5	25,4 %	868,2	24,6 %
B	414,4	19,3 %	619,2	45,0 %	1033,6	29,3 %
C	660,4	30,7 %	166,6	12,1 %	827,0	23,4 %
Contractuels	117,0	5,4 %	234,0	17,0 %	351,0	10,0 %
OE	0,0	0,0 %	6,6	0,5 %	6,6	0,2 %
Total	2 151,5	100 %	1 375,9	100 %	3 527,4	100,0 %

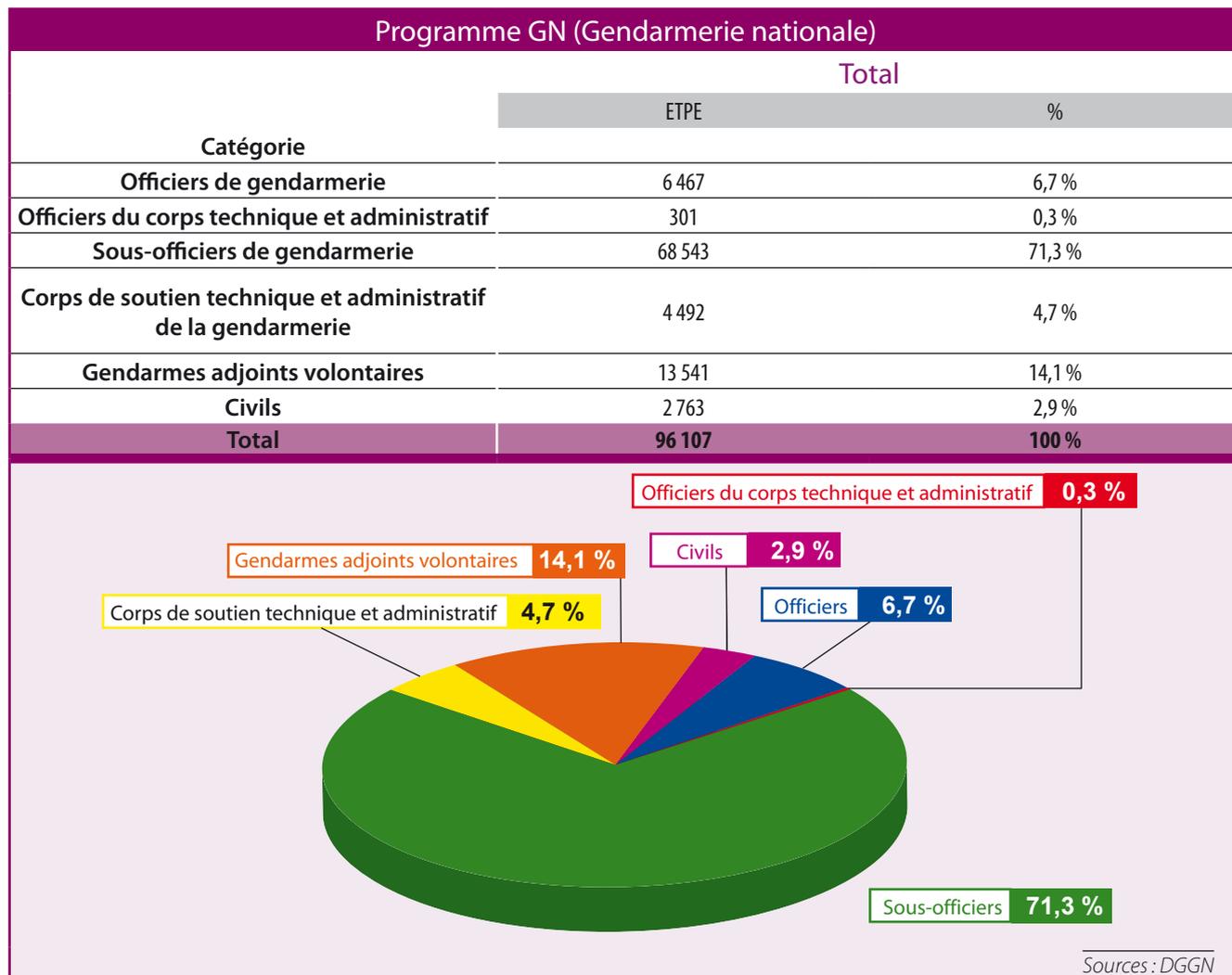


Sources : BFPP

Pour le programme CPPI, les personnels contractuels sont depuis l'année 2010, comptabilisés 1/3 administratifs, 2/3 techniques.

Les emplois

1 | Les effectifs



1.4 La structure des emplois au ministère

Effectifs affectés au MIOMCTI par corps

Depuis 2006, le ministère de l'Intérieur s'est engagé dans une politique ambitieuse de fusion des corps qui a permis de simplifier la gestion statutaire.

Pour les personnels, ce processus de fusion offre ainsi de nouvelles possibilités de mobilité au sein de nombreux périmètres d'emploi et améliore les perspectives de carrière, avec des parcours plus attractifs permettant de renforcer et de mettre en valeur les compétences.

Pour les autorités d'emploi, il s'agit de bénéficier d'un élargissement des candidatures et des profils.

Cette politique a permis la suppression d'une vingtaine de corps du ministère de l'Intérieur.

Les effectifs par corps du ministère sont détaillés dans le tableau qui suit.

Les emplois

1 | Les effectifs

Liste des corps	Total
Catégorie A+	950
Inspecteurs IGA	57
Préfets	192
Sous-préfets	236
Administrateurs civils	465
Catégorie A	6 514
Attachés, Directeurs de préfecture, Chargés d'études documentaires ¹	4 933
Contractuels	683
Ingénieurs des services techniques ¹	214
Ingénieurs SIC, Ingénieurs Télécom	486
Personnels du GMA	182
Conseillers techniques de service social	16
Catégorie B	10 751
Secrétaires administratifs	8 599
Contractuels	166
Contrôleurs des services techniques	399
Personnels du GMA	80
Assistants de service social	154
Infirmiers	13
Techniciens SIC	1 340
Catégorie C	31 431
Adjoints administratifs	25 444
Adjoints techniques, Contremaîtres	3 886
Agents des SIC	632
Contractuels	216
Contractuels Berkaniens	432
Ouvriers d'Etat	821
Total corps SG	49 646
Actifs police	125 392
Corps de conception et de direction (CCD)	1 722
Corps de commandement (CC)	10 406
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	103 262
Adjoints de sécurité (ADS)	10 002
Autres personnels PN	4 763
Contractuels (administratifs) ²	409
Techniques	2 709
Scientifiques	1 645
Total corps PN	130 155
Militaires Gendarmerie nationale	93 344
Officiers de gendarmerie (OG)	6 454
Officiers du corps technique et administratif (OCTA)	301
Officiers des armées (OA)	13
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	68 543
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	4 492
Gendarmes adjoints volontaires	13 541
Autres personnels GN	743
Ouvriers de l'Etat	686
Contractuels Berkaniens	57
Total corps GN	94 087
Militaires Direction de la Sécurité civile	1 456
Officiers	131
Sous-officiers	300
Militaires du rang	1 025
Total MIOMCTI	275 344

1 - y compris emplois fonctionnels
2 - Hors effectifs gérés par la DRH

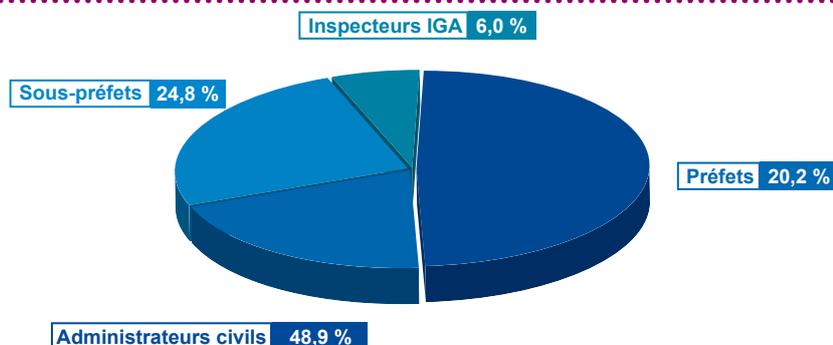
Source : Dialogue, DMAT, IGA, DRCPN, DGGN

Les emplois

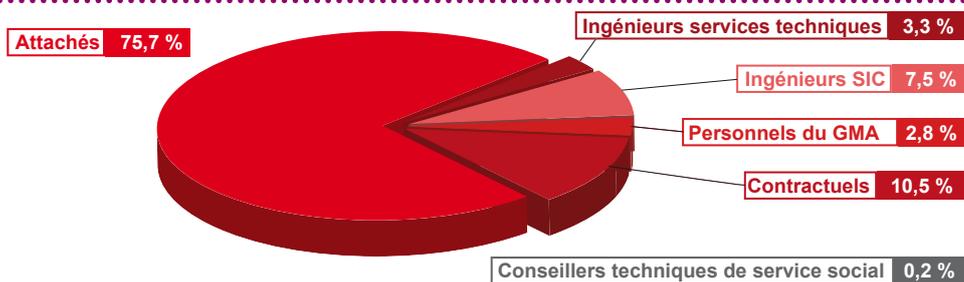
1 | Les effectifs

Les emplois fonctionnels sont compris dans les corps auxquels ils sont rattachés. Les attachés comprennent les directeurs de préfecture et les adjoints techniques comprennent les contremaîtres.

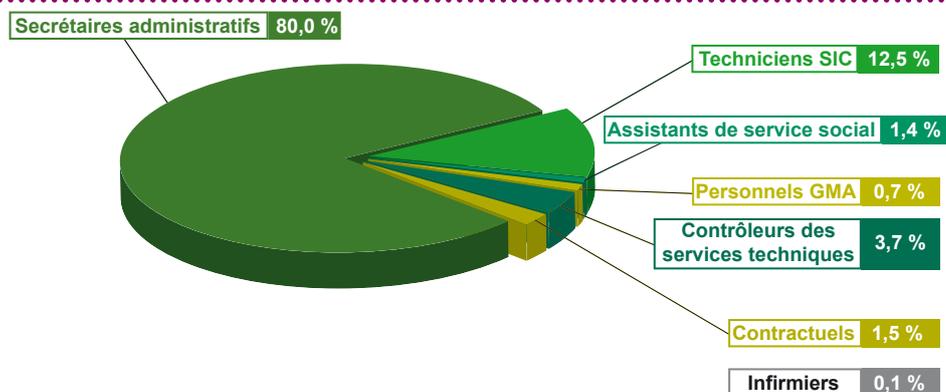
Personnels de catégorie A+



Personnels de catégorie A



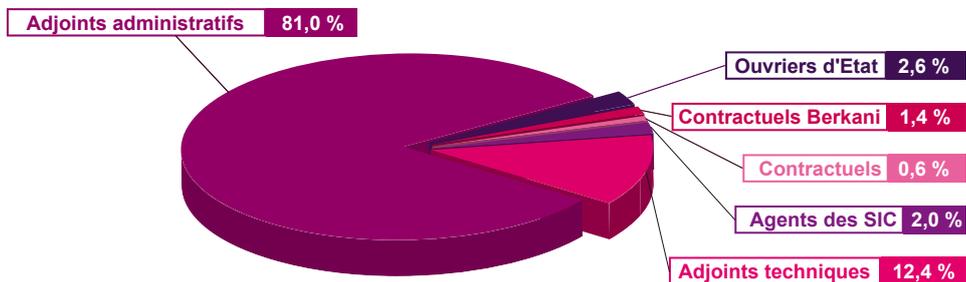
Personnels de catégorie B



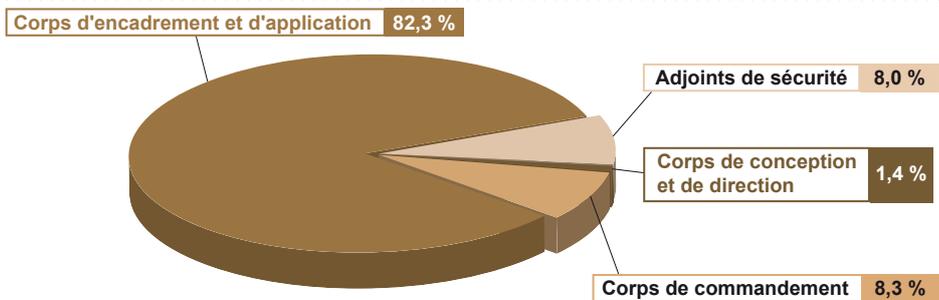
Les emplois

1 | Les effectifs

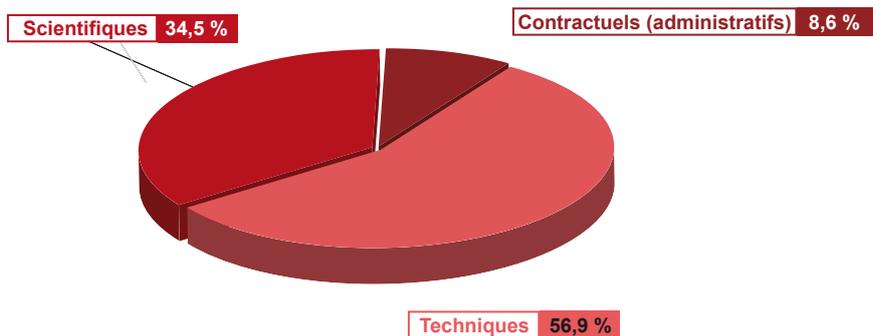
Personnels de catégorie C



Personnels actifs PN



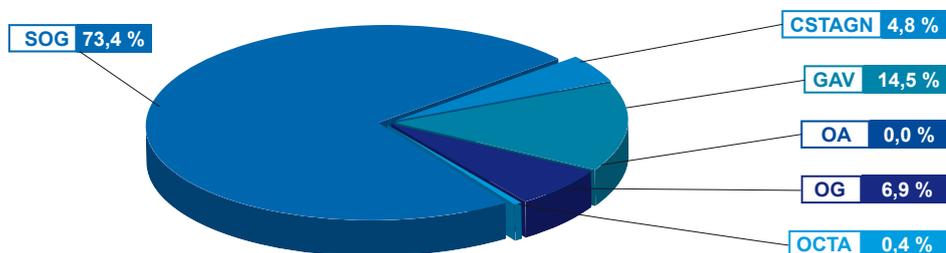
Autres personnels PN



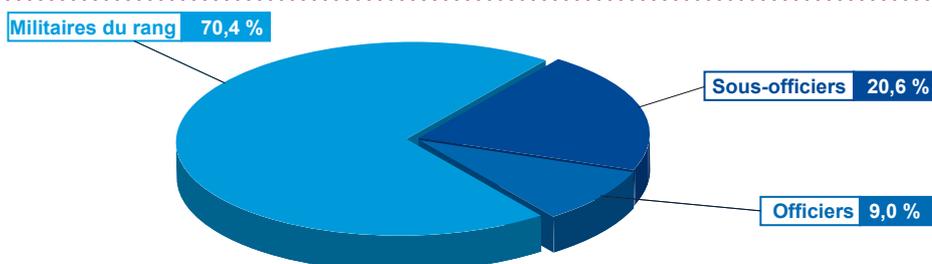
Les emplois

1 | Les effectifs

Personnels de la Gendarmerie nationale



Personnels militaires de la Direction de la Sécurité civile



En ce qui concerne les personnels administratifs, après une 1^{ère} étape en 2007 de fusion de l'ensemble des corps de catégorie A et des corps de catégories B et C de l'administration centrale hors PN et des préfectures, le processus s'est achevé le 1^{er} janvier 2010 avec la fusion des corps administratifs de la Police nationale (plus de 12 000 agents) dans les corps administratifs unifiés du ministère de l'Intérieur. La réforme a ainsi permis l'émergence d'une filière administrative de plus de 40 000 agents, gérée par la Direction des ressources humaines du Secrétariat général.

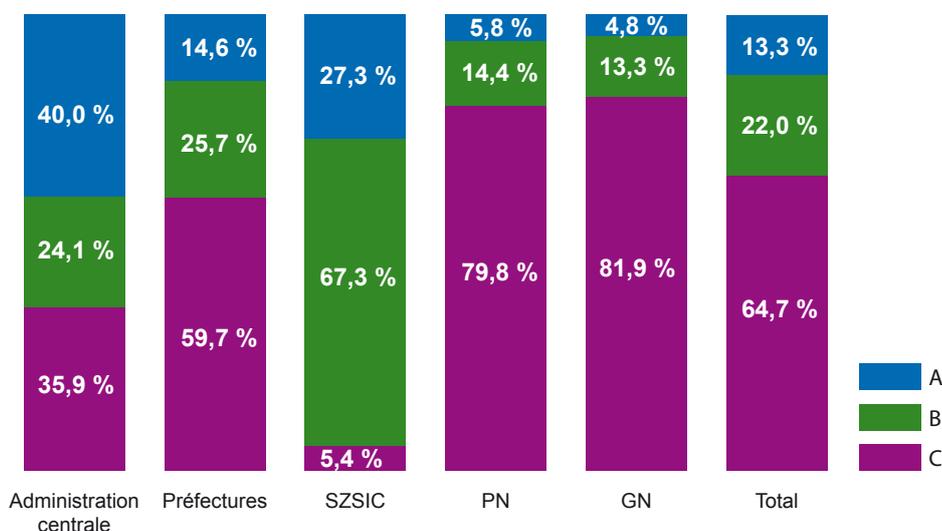
Parallèlement, le rattachement des personnels civils de la gendarmerie au ministère de l'Intérieur a conduit les agents concernés à rejoindre ces mêmes corps, par voie de détachement. Les recrutements dans les services de la Gendarmerie nationale se font dans les corps gérés du ministère.

Structure des emplois des effectifs gérés par le Secrétariat général affectés au ministère

Ainsi, avec le processus de fusion, les effectifs gérés par le Secrétariat général (hors hauts fonctionnaires) sont passés de 37 939 à 54 277 agents en 2010. Ils peuvent être affectés en administration centrale, en préfectures, en services de Police et de Gendarmerie nationales, mais aussi à l'extérieur du ministère, en juridictions administratives. Les effectifs affectés au ministère de l'Intérieur sont ainsi répartis dans les différents périmètres d'emploi :

Effectifs gérés par le Secrétariat général affectés au ministère, par périmètre d'emploi

Répartition des effectifs par catégorie selon leur affectation



Globalement, les agents de catégorie C sont largement majoritaires. Mais la structure des emplois est différente selon l'affectation des personnels :

- En administration centrale, les agents de catégorie A sont majoritaires : ils représentent 40% des effectifs, soit une proportion supérieure à celle des agents de catégorie C (36%). Les agents de catégorie B sont minoritaires (24%).
- En préfecture, les agents de catégorie C sont largement majoritaires, tandis que les personnels de catégorie A sont minoritaires et les agents de catégorie B représentent le quart des effectifs. Les annexes 2 et 3 présentent la structure et l'évolution des effectifs au sein des préfectures.
- La structure des effectifs en SZSIC est très largement constituée par les agents de catégorie B avec 67% des effectifs, tandis que les personnels de catégorie C ne représentent que 5% des effectifs.
- Les effectifs gérés par le Secrétariat général affectés dans les services de la Police nationale (administration centrale, services territoriaux et préfecture de police) et de la Gendarmerie nationale sont très majoritairement de catégorie C (environ 80%), tandis que les personnels de catégorie A représentent seulement environ 5% des effectifs.

Effectifs gérés par le Secrétariat général par catégorie et par filière

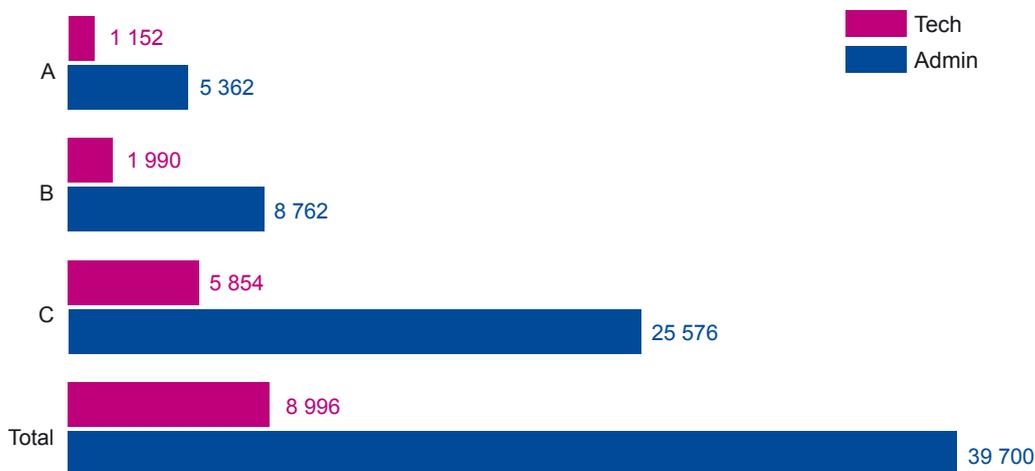
Les personnels gérés par le Secrétariat général affectés au ministère sont ainsi composés :

- 39 700 personnels administratifs : ils représentent plus de 80% des effectifs dans chaque catégorie statutaire ;
- 8 996 personnels « techniques et spécialisés » ; ils se répartissent en 3 filières : technique, systèmes d'information et de communication et médico-sociale.

Les emplois

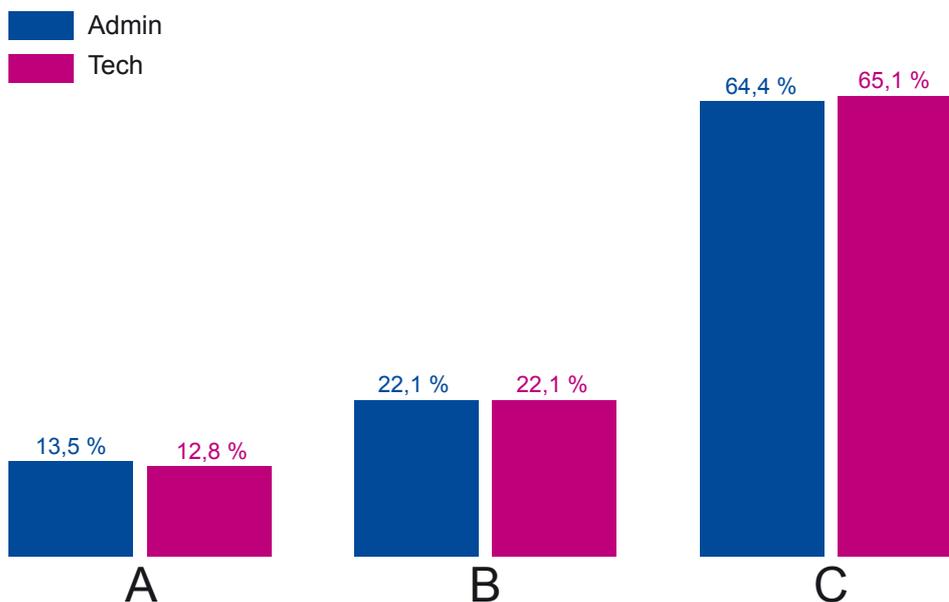
1 | Les effectifs

Répartition par catégorie des effectifs des personnels administratifs et techniques



La répartition par catégorie est relativement homogène entre les deux filières.

Répartition (en %) par catégorie des effectifs des personnels administratifs et techniques



Evolution de la structure des emplois

Avec la fusion des corps administratifs, la structure des emplois des effectifs gérés par le Secrétariat général a évolué. Alors qu'elle évoluait depuis 5 ans vers une diminution de la part des effectifs de catégorie C et une augmentation des parts respectives des agents de catégories A et B, la fusion des corps administratifs a entraîné une augmentation de la part relative des effectifs de catégorie C par rapport aux deux autres catégories, en raison de la structure différente des anciens corps PN.

Evolution de la part de chaque catégorie entre 2005 et 2010



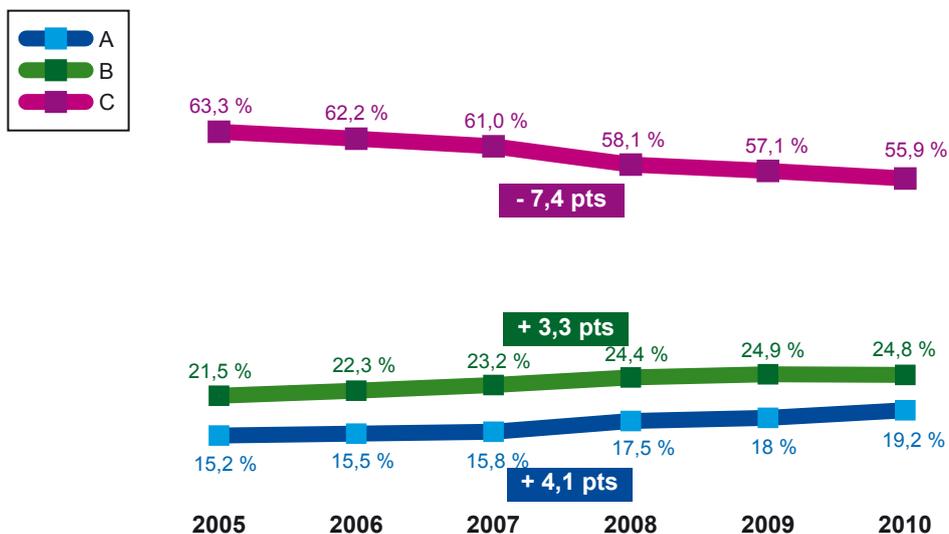
En revanche, si l'on raisonne à périmètre constant, c'est-à-dire hors des effectifs de catégories B et C administratifs anciennement gérés par la DGPN (correspondant aux personnels affectés au Secrétariat général et autres services hors PN et GN), l'évolution de la structure des emplois depuis 2005 poursuit la même tendance que les années précédentes en 2010.

Ces évolutions s'inscrivent dans la démarche de requalification et de repyramidage des personnels qui accompagne l'évolution des missions du ministère.

Les emplois

1 | Les effectifs

Evolution de la part de chaque catégorie – périmètre avant fusion



Compte tenu de la diversité de situation des corps avant fusion, cette dernière a été accompagnée de mesures dont la mise en œuvre a débuté en 2010 :

- la définition de grands principes de gestion communs et partagés par l'ensemble des autorités d'emploi ;
- des mesures statutaires permettant l'amélioration des déroulements de carrière des agents (examens professionnels réservés aux agents du ministère de l'Intérieur au titre de la promotion interne) ;
- la poursuite de l'amélioration des rémunérations tant au niveau indemnitaire qu'indiciaire ;
- la garantie de parcours de carrière tenant compte des besoins de chacun grâce à une politique dynamique de gestion par les compétences.

1.5 Effectifs du MIOMCTI affectés en administration centrale

Les agents d'administration centrale sont affectés soit :

- dans les services du Secrétariat général et autres services : directions relevant du Secrétariat général (cabinet du Secrétariat général, DMAT, DRH, DEPAFI, DSIC, DICOM, DPPSN) et autres directions : l'IGA, la DGCL, la DEGEOM, la DLPAJ, le CSATE, le CIPD, la DAIE, la DSC et les services des cabinets ;
- dans les services centraux de la Police nationale.

En ce qui concerne la Gendarmerie nationale, elle constitue une «force armée instituée pour veiller à l'exécution des lois» (art. L. 3211-3 al. 1 du Code de la défense) et non une administration civile. Par conséquent, elle ne se répartit pas entre des services d'administration centrale et des services déconcentrés. Les effectifs de la Gendarmerie nationale ne sont donc pas présentés dans les effectifs ci-dessous.

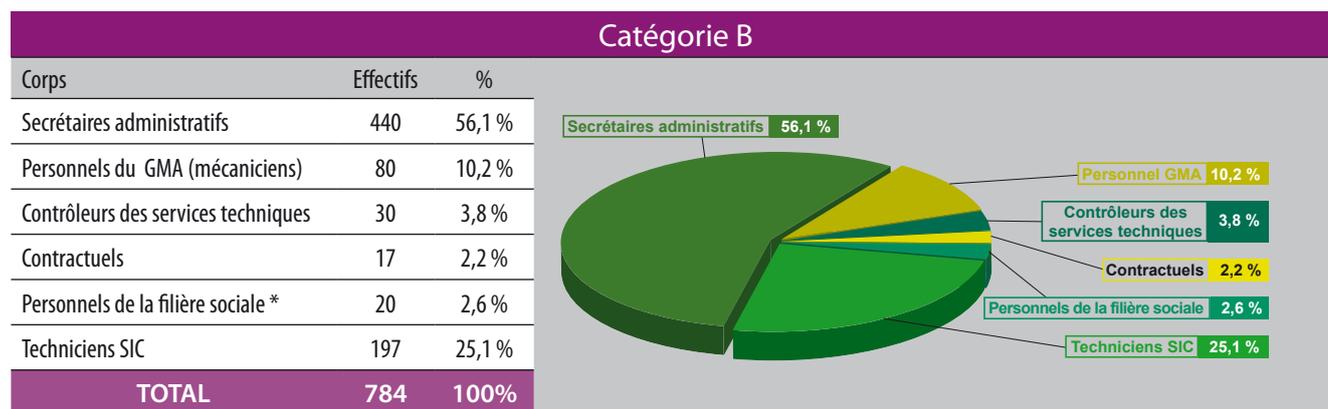
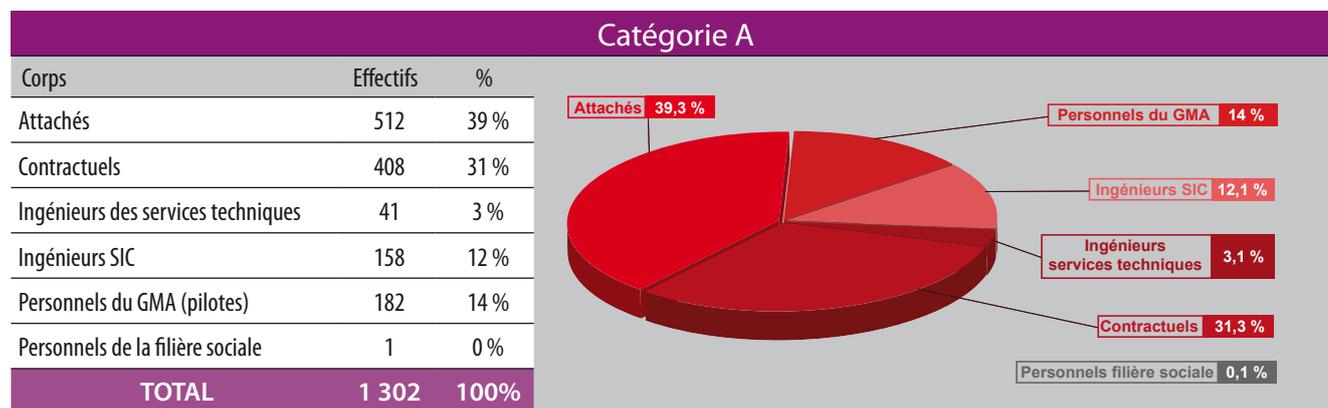
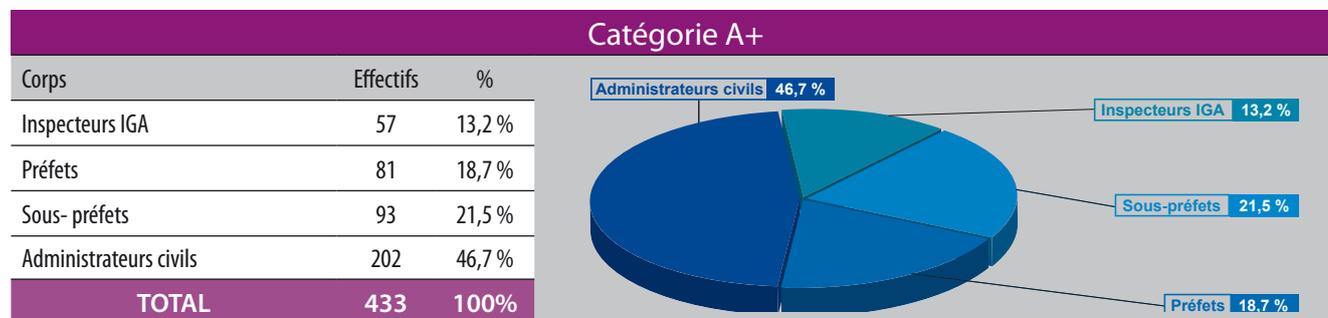
Effectifs physiques	Secrétariat général et autres services (hors GN et PN)		Police nationale		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs
Personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques	3 686	100 %	2 501	30,8 %	6 187
Actifs			5 594	69,2 %	5 594
TOTAL	3 686	31,3 %	8 095	68,7 %	11 781

Source : Dialogue

Les emplois

1 | Les effectifs

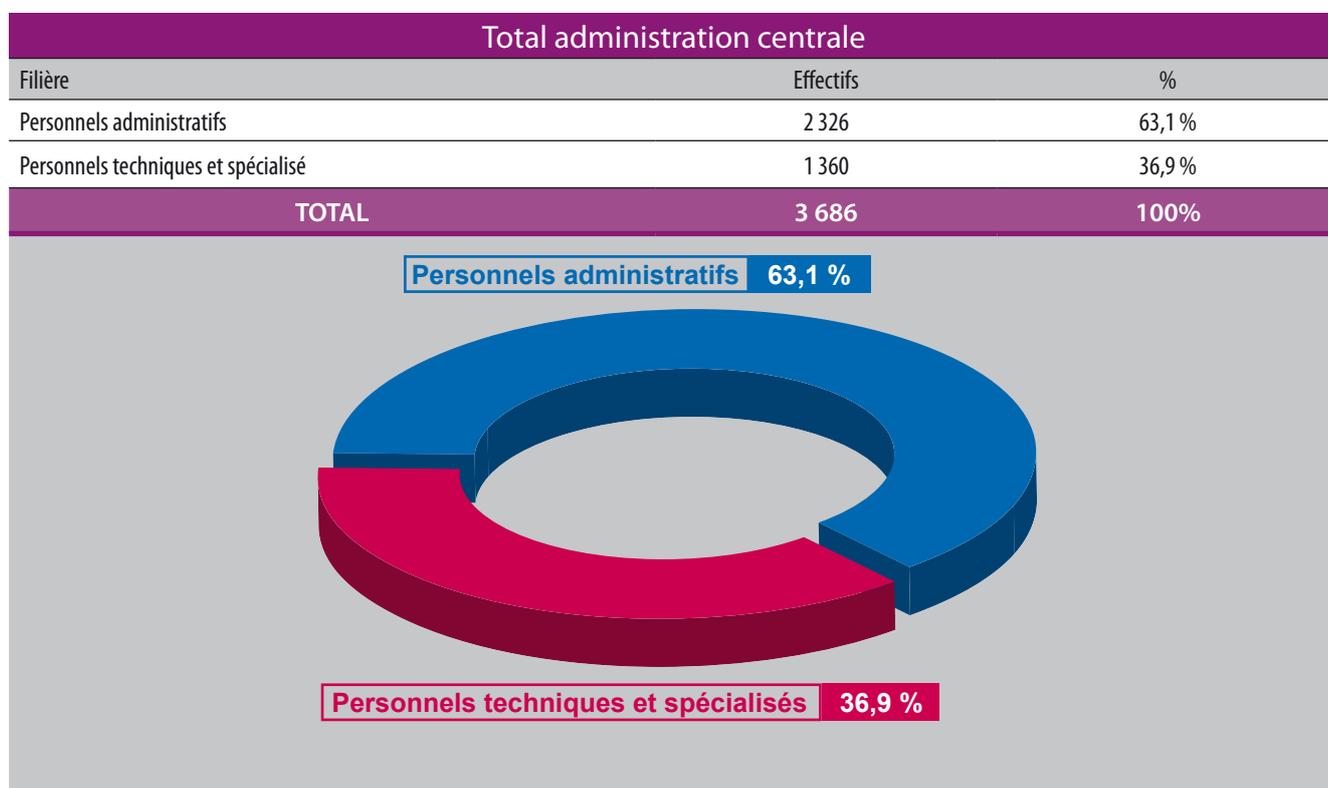
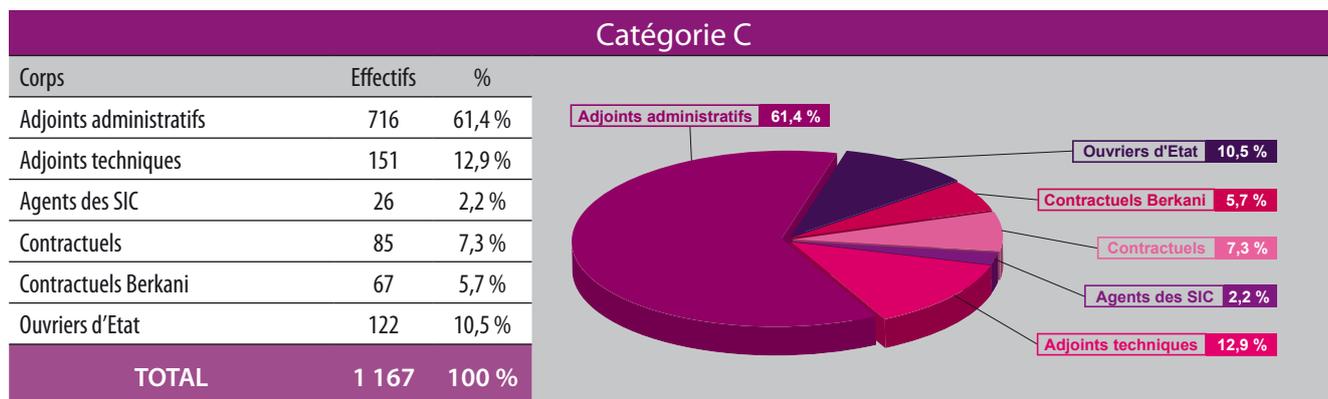
Effectifs affectés en administration centrale Secrétariat général et autres services (hors PN et GN) -



* sont compris le corps des infirmiers et d'assistants de service social.

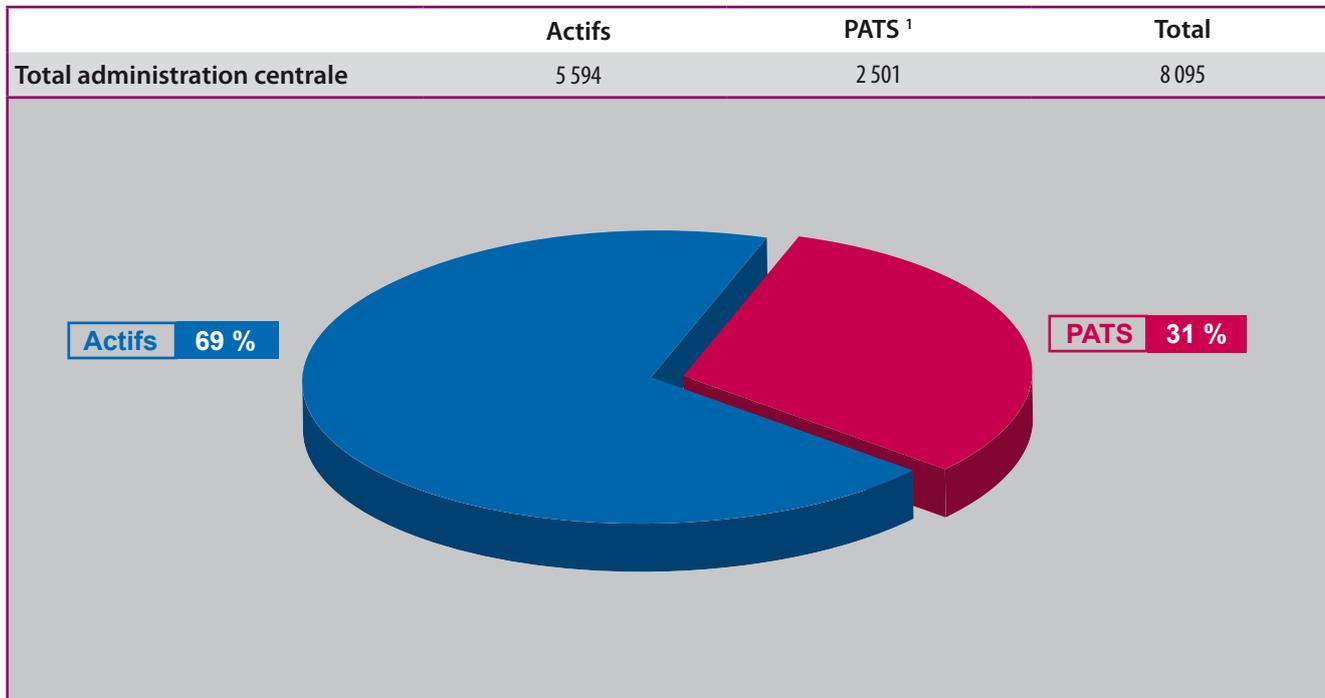
Les emplois

1 | Les effectifs



Source : Dialogue

Effectifs affectés dans les services centraux de la Police nationale



Source : Dialogue

¹ - Personnels administratifs, techniques et scientifiques

1.6 Effectifs du MIOMCTI affectés en services déconcentrés et services territoriaux

Les agents en services déconcentrés sont affectés :

- soit en préfecture (préfectures de département et sous-préfectures, préfectures des départements d'outre-mer et services de l'État des territoires d'outre-mer) et en services zonaux des systèmes d'information et de communication pour le Secrétariat général et autres services ;
- soit dans les services de la Police nationale.

Effectifs physiques	Secrétariat général et autres services (hors GN et PN)		Police nationale		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs
Personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques	28 704 *	100 %	17 647	13 %	46 351
Actifs			119 798	87 %	119 798
TOTAL	28 704	17 %	137 445	83 %	166 149

Source : Dialogue

* effectifs des préfectures et des SZSIC, hors Collectivités d'Outre-mer.

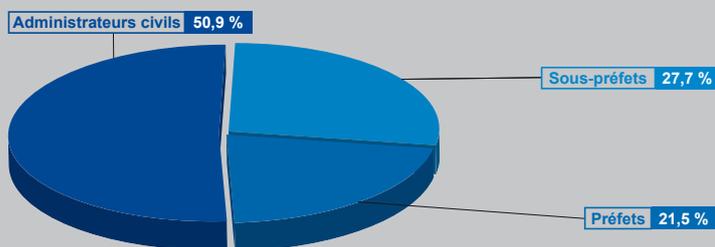
Les emplois

1 | Les effectifs

Effectifs affectés en préfecture par catégorie et par corps

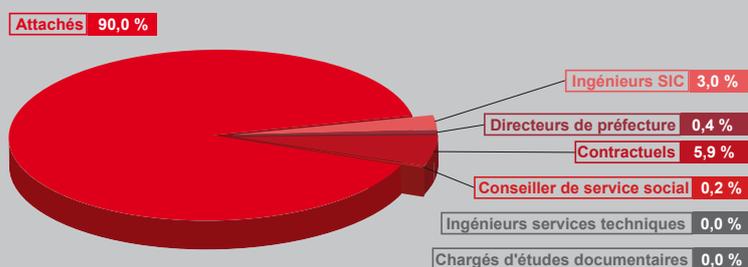
Personnels de préfecture - Catégorie A+

Corps	Effectifs	%
Préfets	111	21,5 %
Sous- préfets	143	27,7 %
Administrateurs civils	263	50,9 %
TOTAL	517	100%



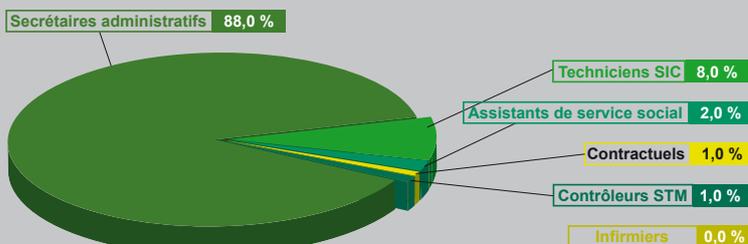
Personnels de préfecture - Catégorie A*

Corps	Effectifs	%
Attachés	3 631	90,0 %
Chargés d'études documentaires	1	0,0 %
Conseillers de service social	15	0,2 %
Contractuels	237	5,9 %
Directeurs de préfecture	19	0,4 %
Ingénieurs des SIC	123	3,0 %
Ingénieurs des services techniques	8	0,0 %
TOTAL	4 034	100 %



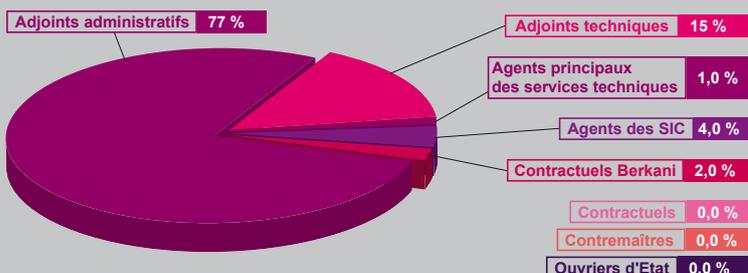
Personnels de préfecture - Catégorie B*

Corps	Effectifs	%
Secrétaires administratifs	6 242	88 %
Techniciens SIC	541	8 %
Assistants de service social	142	2 %
Contractuels	104	1 %
Contrôleurs ST	66	1 %
Infirmiers	2	0 %
TOTAL	7 097	100%



Personnels de préfecture - Catégorie C*

Corps	Effectifs	%
Adjoints administratifs	12 767	77 %
Adjoints techniques	2 546	15 %
Agents principaux des services techniques	130	1 %
Agents des SIC	584	4 %
Contractuels	64	0 %
Contractuels Berkaniens	360	2 %
Contremaîtres	45	0 %
Ouvriers d'Etat	4	0 %
TOTAL	16 500	100 %

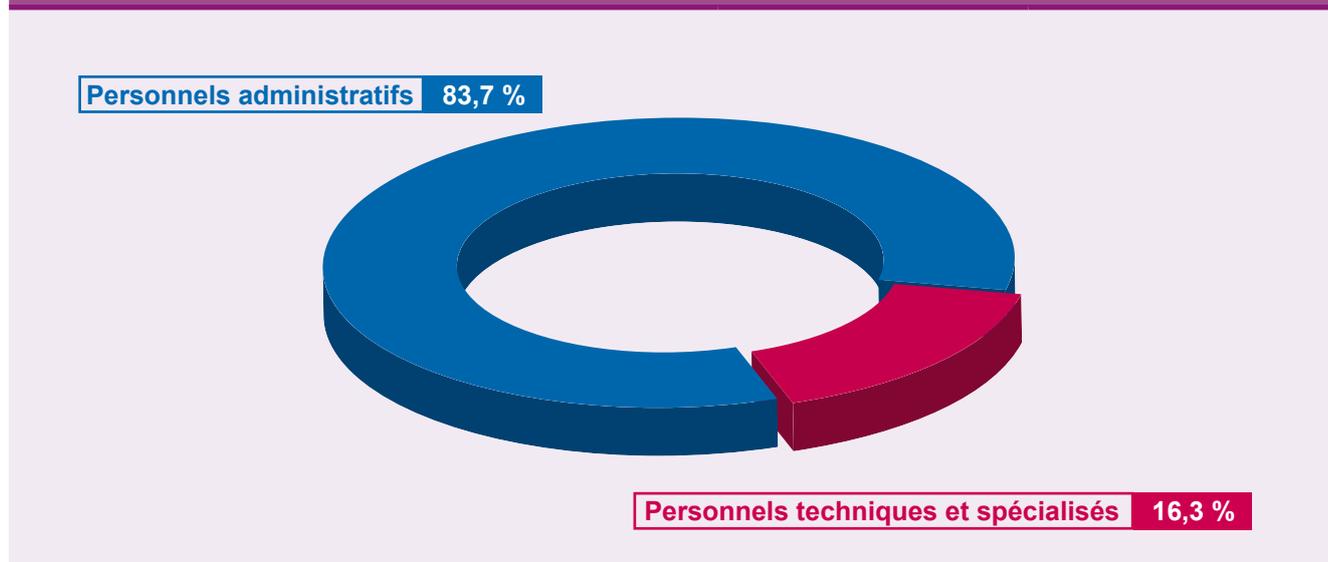


* effectifs des préfectures de métropole et d'Outre-mer saisis dans Dialogue

Les emplois

1 | Les effectifs

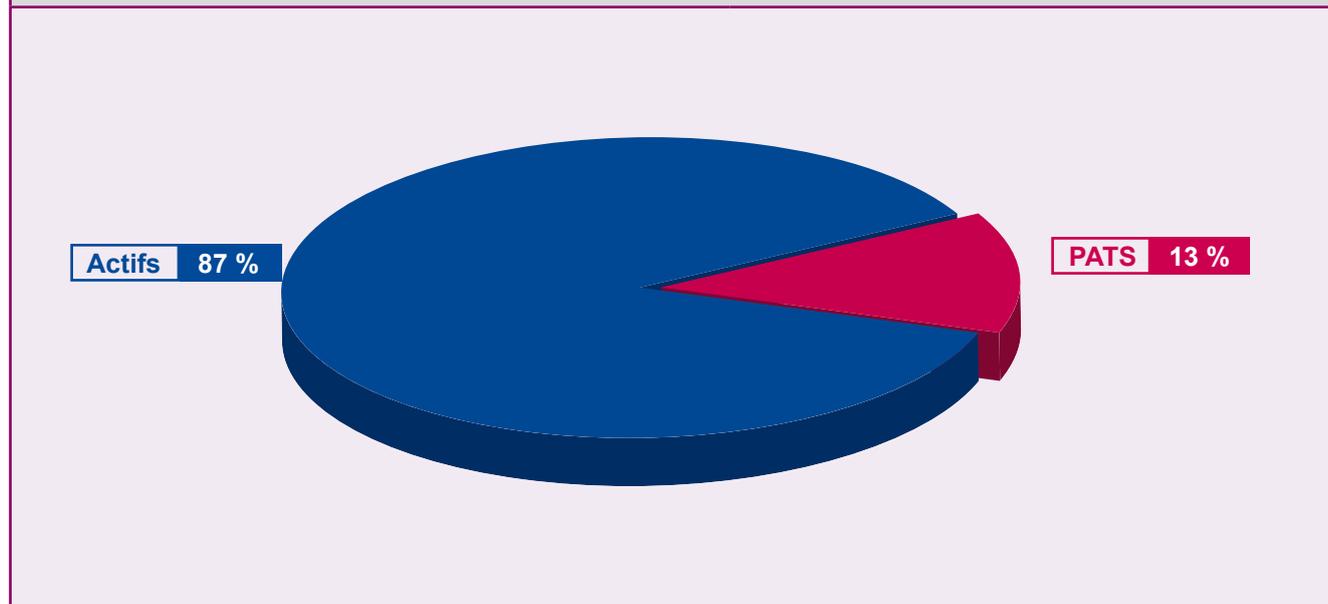
Total préfecture*		
Filière	Effectifs	%
Personnels administratifs	23 546	83,7 %
Personnels techniques et spécialisé	4 602	16,3 %
TOTAL	28 148	100%



* effectifs des préfectures de métropole et d'Outre-mer saisis dans Dialogue

Effectifs affectés dans les services territoriaux de la police nationale

	Actifs	PATS ¹	Total
Total services déconcentrés	119 798	17 647	137 445



¹ - Personnels administratifs, techniques et scientifiques

1.7 Effectifs affectés en Gendarmerie nationale

Les civils

Le recentrage des personnels militaires de chaque statut sur leur cœur de métier s'est poursuivi en 2010. Ce recentrage s'accompagne de la mise en œuvre d'un vaste plan de transformation de postes, entre 2008 et 2017, distinguant les soutiens opérationnels, dévolus aux militaires du corps de soutien, des soutiens non opérationnels, incombant à des personnels civils. Au terme de cette opération, le volume de militaires du corps de soutien technique et administratif et de civils devrait atteindre environ 10 700 personnes en 2017.

Au 31 décembre 2010, 2 702 personnels civils toutes catégories confondues servaient au sein de la gendarmerie.

La réserve

La réserve militaire a pour objet de renforcer les capacités des forces armées dont elle est l'une des composantes pour « la protection du territoire national comme dans le cadre des opérations extérieures » et ce, quelle que soit la situation rencontrée dans les cas de crise moyenne ou de haute intensité. En 2010, 24 725 volontaires ont souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR). Les réservistes de la gendarmerie sont employés dans des missions très diverses, dont le renfort au quotidien des unités territoriales de la gendarmerie, notamment durant la période estivale, la sécurisation de zones sensibles lors de grands événements, le renforcement de la protection des personnes lors d'événements sportifs de grande ampleur (Tour de France cycliste, 24 heures du Mans,...), ou encore la prise en charge de gardes statiques en renfort de la gendarmerie mobile afin de libérer celle-ci pour d'autres missions de maintien de l'ordre ou de sécurité publique.

Les emplois

2 | La parité entre les hommes et les femmes

2.1 Effectifs affectés au MIOMCTI par corps et par sexe

Effectifs physiques en 2010					
Liste des corps	Hommes		Femmes		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs
Catégorie A+	767	81%	183	19%	950
Administrateurs civils	360	77 %	105	23 %	465
Préfets	174	91 %	18	9 %	192
Sous- préfets	190	81 %	46	19 %	236
Inspecteurs IGA	43	75 %	14	25 %	57
Catégorie A	3 307	52 %	3 111	48 %	6 418
Attachés, Directeurs de préfectures, Chargés d'études documentaires ¹	2 152	44 %	2 728	56 %	4880
Contractuels	380	57 %	290	43 %	670
Ingénieurs des services techniques ¹	161	88 %	23	13 %	184
Ingénieurs SIC, Ingénieurs Télécom ¹	434	89 %	52	11 %	486
Personnels du GMA	178	98 %	4	2 %	182
Conseillers techniques de service social	2	13 %	14	88 %	16
Catégorie B	3 601	34 %	6 881	66 %	10 482
Secrétaires administratifs	2 021	24 %	6 393	76 %	8 414
Contractuels	52	35 %	95	65 %	147
Contrôleurs des services techniques	303	91 %	31	9 %	334
Personnels du GMA	80	100 %	0	0 %	80
Assistants de service social	6	4 %	148	96 %	154
Infirmiers	0	0 %	13	100 %	13
Techniciens SIC	1 139	85 %	201	15 %	1 340
Catégorie C	7 032	24 %	22 744	76 %	29 776
Adjoints administratifs	3 463	14 %	20 782	86 %	24 245
Adjoints techniques, Contremaîtres ¹	2 508	73 %	940	27 %	3 448
Agents des SIC	186	29 %	446	71 %	632
Contractuels	58	29 %	140	71 %	198
Contractuels Berkaniens	47	11 %	385	89 %	432
Ouvriers d'Etat	770	94 %	51	6 %	821
TOTAL corps SG hors civils GN	14 707	30,9 %	32 919	69,1 %	47 626
Actifs police	101 021	80,6%	24 371	19,4 %	125 392
Corps de conception et de direction (CCD)	1 319	76,6%	403	23,4%	1 722
Corps de commandement (CC)	8 038	77,2%	2 368	22,8%	10 406
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	85 094	82,4%	18 168	17,6%	103 262
Adjoints de sécurité (ADS)	6 570	65,7%	3 432	34,3%	10 002
Autres personnels PN	2 407	50,5 %	2 356	49,5 %	4 763
Administratifs ²	240	58,7%	169	41,3%	409
Techniques	1 575	58,1%	1 134	41,9%	2 709
Scientifiques	592	36,0%	1 053	64,0%	1 645
TOTAL corps PN	103 428	79,5 %	26 727	20,5 %	130 155

1 - y compris emplois fonctionnels

2 - Hors personnels gérés par la DRH

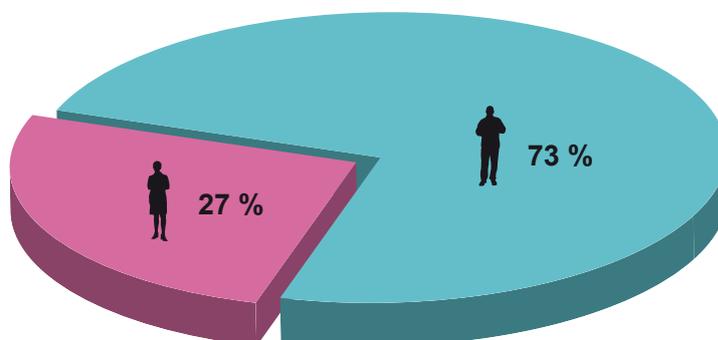
Les emplois

2 | La parité entre les hommes et les femmes

Militaires Gendarmerie nationale	79 521	85,2 %	13 823	14,8 %	93 344
Officiers de gendarmerie (OG)	6 163	95,3 %	304	4,7 %	6 467
Officiers du corps technique des administratifs (OCTA)	183	60,8 %	118	39,2 %	301
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	61 577	89,8 %	6 966	10,2 %	68 543
Corps de soutien technique et administratif de la GN (CSTAGN)	2 145	47,8 %	2 347	52,2 %	4 492
Gendarmes adjoints volontaires (GAV)	9 453	69,8 %	4 088	30,2 %	13 541
Civils	1 512	54,7 %	1 251	45,3 %	2 763
TOTAL GN	81 033	84,3 %	15 074	15,7 %	96 107
Militaires Direction de la Sécurité civile	1 258	86,4 %	198	13,6 %	1 456
Officiers	120	91,6 %	11	8,4 %	131
Sous-officiers	252	84 %	48	16 %	300
Militaires du rang	886	86,4 %	139	13,6 %	1 025
TOTAL MIOMCTI	200 426	72,8 %	74 918	27,2 %	275 344

TOTAL MIOMCTI		
Hommes	Femmes	Total
200 426	74 918	275 344
72,8 %	27,2 %	100 %

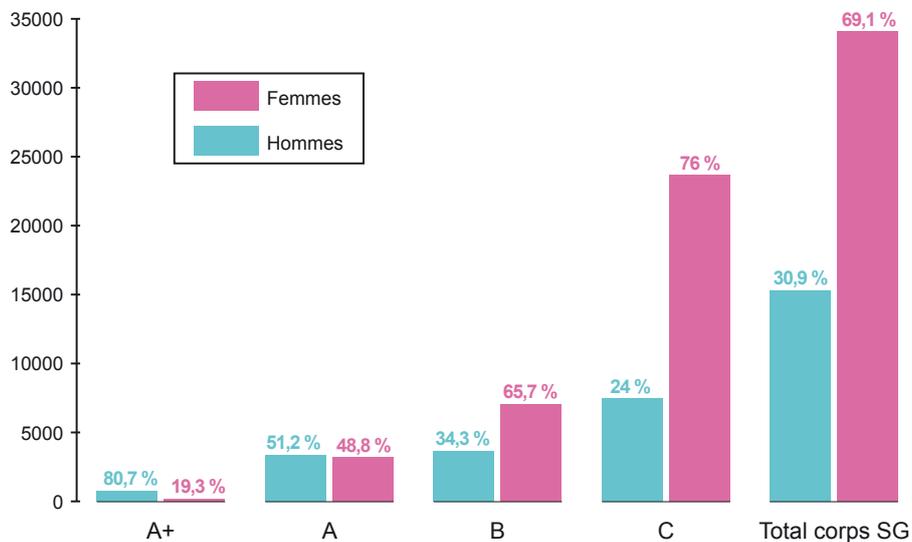
Effectif total par sexe au MIOMCTI



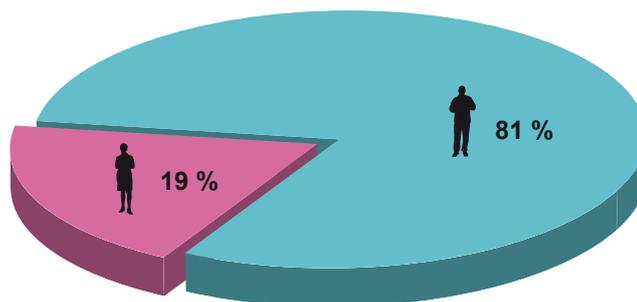
Les emplois

2 | La parité entre les hommes et les femmes

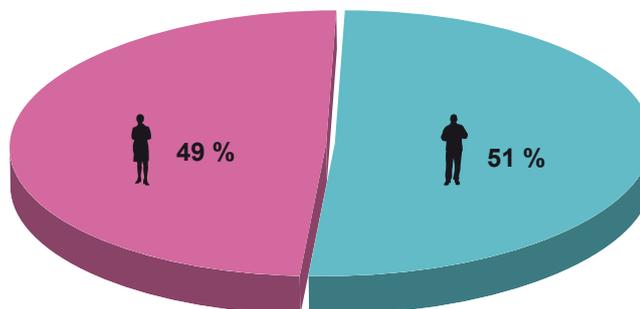
Effectifs gérés par le Secrétariat général par catégorie et par sexe



Personnels actifs PN



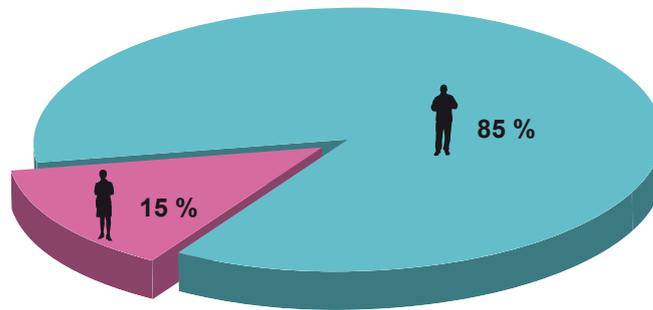
Autres personnels PN



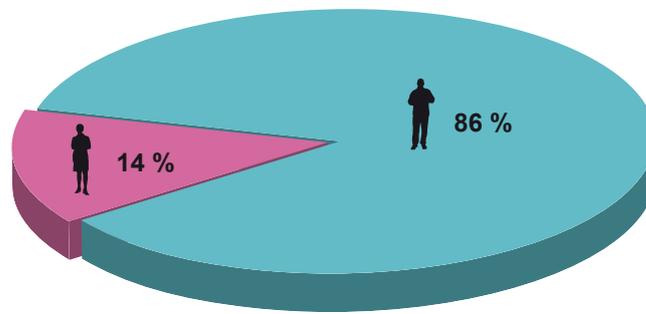
Les emplois

2 | La parité entre les hommes et les femmes

Militaires en GN



Militaires affectés à la DSC



Les emplois

2 | La parité entre les hommes et les femmes

2.2 La parité hommes/femmes des personnels affectés au Secrétariat général et autres services (hors PN et GN)

Les femmes et l'encadrement au sein du ministère

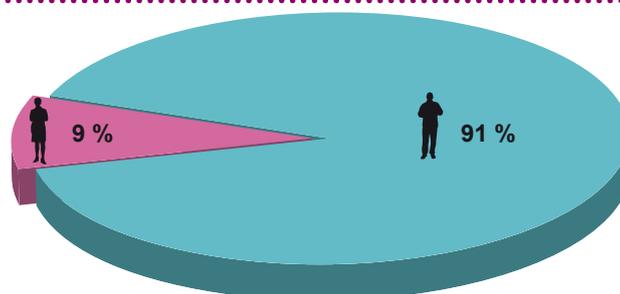
Proportion par sexe selon la fonction d'encadrement						
	2008		2009		2010	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A+ encadrement	18%	82%	19%	81%	19%	81%
Cat A encadrement	54%	46%	53%	47%	54%	46%
Cat A et A+ sans encadrement	48%	52%	50%	50%	52%	48%

Sources : enquête auprès des référents RH et des chefs de BRH des préfectures

La proportion des femmes hauts fonctionnaires (A+) exerçant une fonction d'encadrement est restée stable entre 2009 et 2010 tandis que le pourcentage des femmes en catégorie A exerçant une fonction d'encadrement a augmenté d'un point. Celui des femmes n'exerçant pas d'encadrement a, quant à lui, augmenté de deux points.

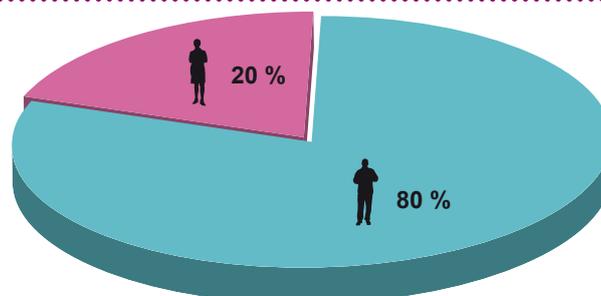
Taux de féminisation des hauts fonctionnaires par corps

Préfets



Sources : DMAT

Sous-préfets

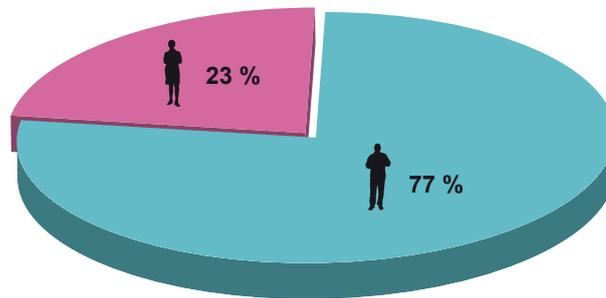


Sources : DMAT

Les emplois

2 | La parité entre les hommes et les femmes

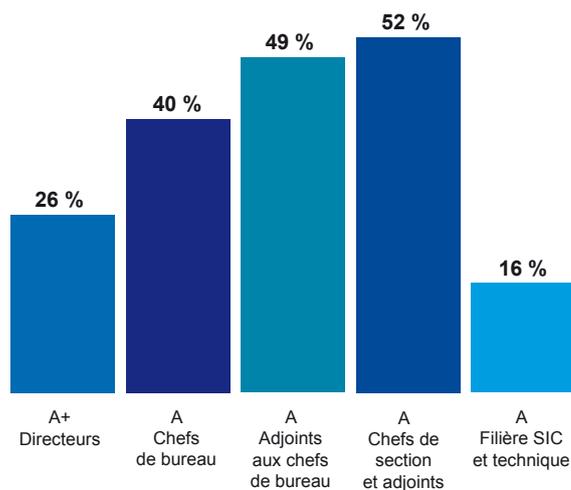
Administrateurs civils



Sources : DMAT

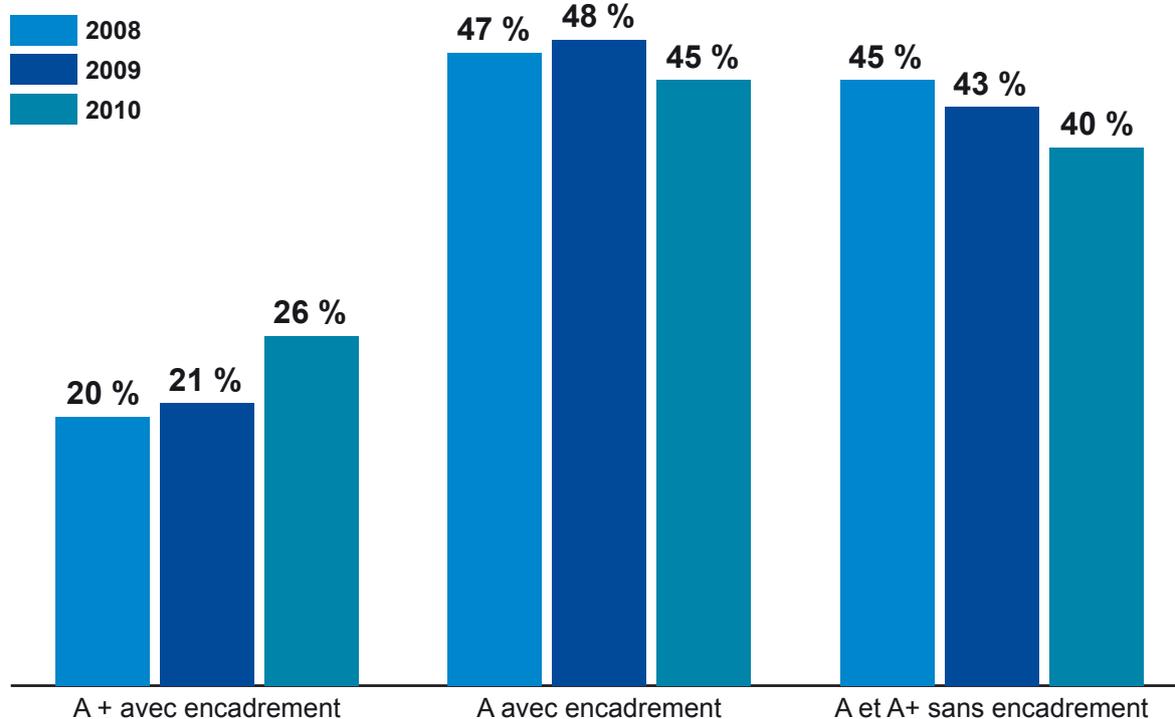
Les femmes et l'encadrement en administration centrale

Proportion des femmes en administration centrale par catégorie et fonction d'encadrement en 2010



Sources : enquête auprès des référents RH

Taux de féminisation en administration centrale
2008 - 2010

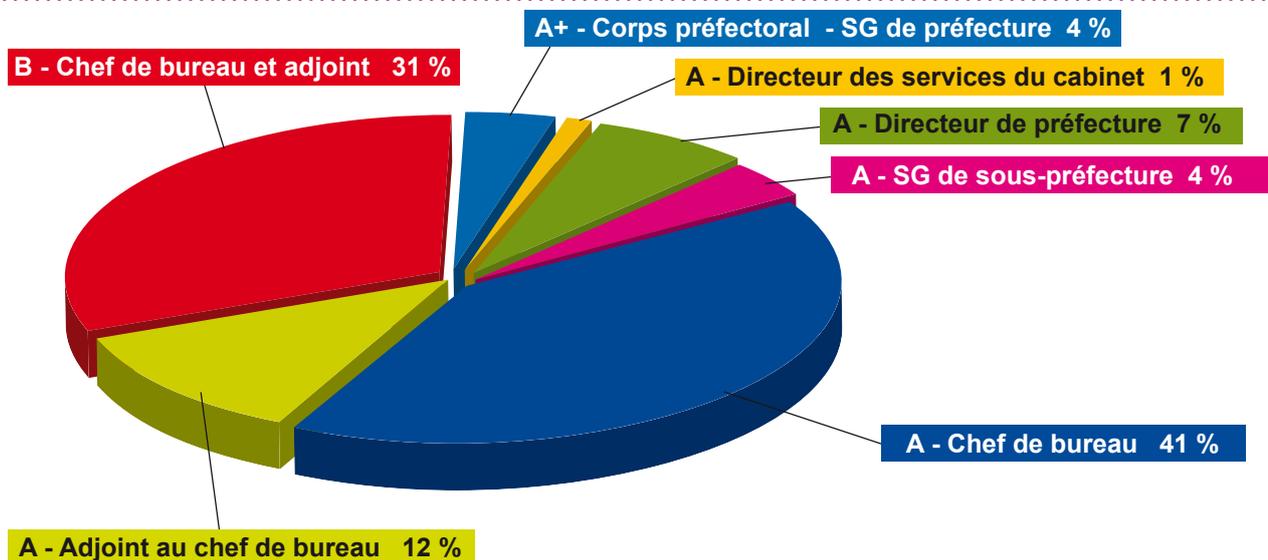


Répartition des femmes de catégories A+ et A selon la fonction d'encadrement en administration centrale

Cat. A+ encadrement	9 %
Cat. A encadrement	40 %
Cat. A et A+ sans encadrement	51 %
Total	100 %

Les femmes et l'encadrement en préfecture

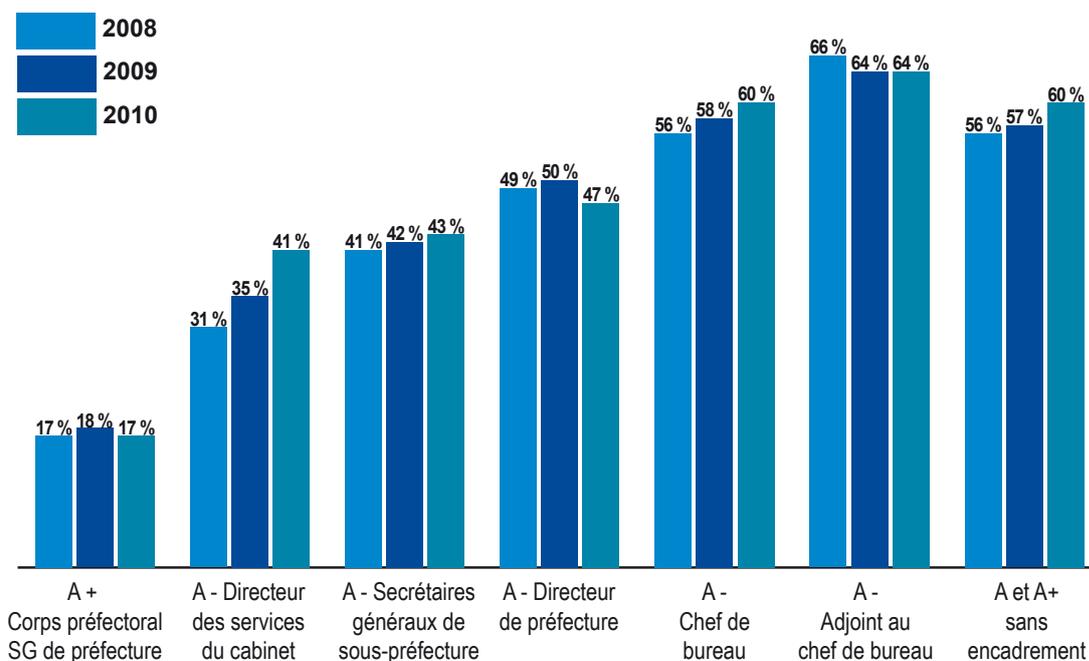
Répartition des femmes exerçant une fonction d'encadrement en préfecture par catégorie et fonction



Sources : enquête auprès des référents RH

Une grande majorité de femmes exerce des postes de chef de bureau ou d'adjoint au chef de bureau.

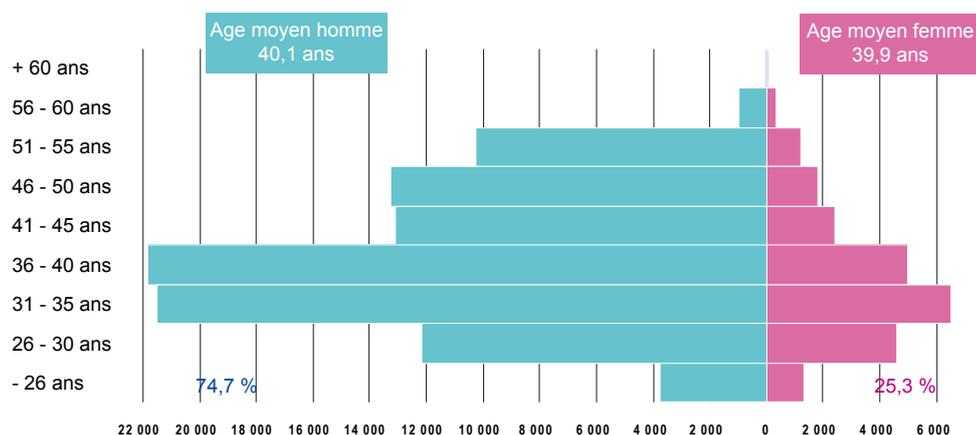
Proportion des femmes en préfecture par catégorie et fonction d'encadrement 2008 - 2010



Entre 2009 et 2010 l'augmentation de la proportion des femmes dans la plupart des fonctions d'encadrement se poursuit. Cette évolution est particulièrement notable pour les directrices des services du cabinet.

2.3 La parité hommes/femmes des personnels affectés en Police nationale

Pyramide des âges globale



Note : Pyramide des âges des fonctionnaires de police hors adjoints de sécurité

Les effectifs de la Police nationale restent majoritairement masculins, mais la part des femmes est en constante augmentation puisqu'elle passe de 19 % en 2000 à 24% en 2005 et 26 % en 2010¹. La répartition par âge des individus ne change pas selon le sexe : les trentenaires sont majoritaires et les quadragénaires constituent une classe creuse dans les deux cas.

Les femmes ne dépassent jamais plus d'un quart des corps actifs, mais leur part augmente avec le niveau de responsabilité. Ainsi, elles sont 18 % dans le CEA et 23 % dans le CCD. En moyenne, elles sont plus jeunes que les hommes, et l'écart augmente avec le niveau de responsabilité. A cet égard, elles ont trois ans de moins que les hommes pour le CEA et six ans de moins pour le CCD. Ces chiffres illustrent un mode d'accès différent, les femmes entrant majoritairement par concours externe, les hommes utilisant davantage les voies de la promotion interne.

Evolution de la parité dans les différents corps : pourcentage de femmes

	CEA	CC	CCD	Adm	Scien	Tech
2004	14,0	17,4	17,4	83,5	65,7	42,1
2010	17,6	22,8	23,4	81,6	64,0	27,0

Note : la baisse significative de la proportion de femmes dans les techniques s'explique par un fort recrutement entre 2004 et 2010 (+ 2 700), dont 42 % d'adjoints techniques et 20 % d'ouvriers d'Etat. Deux corps essentiellement masculins (à 83%).

Age moyen par corps et sexe au 31/12/2010

CEA		CC		CCD		Adm		Scien		Tech	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
38,2	35,0	44,5	40,3	45,5	39,6	43,7	44,7	37,5	37,0	43,7	45,5

1 - La pyramide des âges globale indique 25,3 % puisqu'elle ne prend pas les adjoints de sécurité en compte, alors que cette catégorie de personnels est constituée pour 34,3 % de femmes.

2.4 La parité hommes/femmes des personnels affectés en Gendarmerie nationale

Le taux de féminisation au sein de la gendarmerie est de 15,1%.

L'ouverture du recrutement externe «universitaire» en 2002 et du recrutement d'officiers sous contrat en 1999 a suscité l'accroissement régulier de la féminisation du corps des officiers de gendarmerie. Une baisse du recrutement féminin est cependant observée en 2010. Le concours «maîtrise» 2009 avait ainsi permis le recrutement de 19 femmes pour 17 hommes, contre 10 femmes pour 20 hommes en 2010, et ce malgré une part supérieure de candidates. S'agissant du recrutement interne d'officiers issus du rang, dans le cadre du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE), le nombre de femmes susceptibles d'accéder au corps des officiers progresse : au 31 décembre 2010, 178 femmes ont le grade d'adjudant-chef (138 fin 2009) et 31 le grade de major (18 fin 2009).

Dans le corps des sous-officiers de gendarmerie, le taux de féminisation a progressé légèrement. En 2010, la part des femmes dans le recrutement des sous-officiers de gendarmerie apparaît stable, alors qu'une légère baisse est observée pour les gendarmes adjoints volontaires. Ainsi, les femmes représentent 22 % des recrutements chez les sous-officiers de gendarmerie en 2010 contre 23 % en 2009. Pour les GAV, le taux de féminisation en 2010 est de 31 %, il était de 33 % en 2009.

C'est parmi le recrutement des sous-officiers du CSTAGN que le taux de féminisation est le plus fort. En effet, depuis 2006, près de 70 % de femmes sont recrutées dans ce corps, avec un pic à 77 % en 2008. En 2010, ce taux est de 62 % contre 59,7 % en 2009.

- Officiers de gendarmerie : les personnels féminins peuvent occuper tous les emplois de leur grade ;
- Officiers du CTA : mêmes emplois que leurs homologues masculins ;
- Sous-officiers de gendarmerie : en application de l'arrêté du 29 avril 1998 modifié le 12 décembre 2002, les femmes peuvent occuper tous les emplois hormis ceux de sous-officiers relevant des branches et des unités de la subdivision d'arme de la gendarmerie mobile. Néanmoins, elles ont l'opportunité d'intégrer la garde républicaine, le GIGN et la musique de la gendarmerie mobile ;
- Sous-officiers du CSTAGN : les femmes peuvent occuper les mêmes emplois que leurs homologues masculins ;
- GAV féminins : toutes les unités leur sont ouvertes, à l'exception de celles dans lesquelles les sous-officiers féminins de gendarmerie ne peuvent servir.

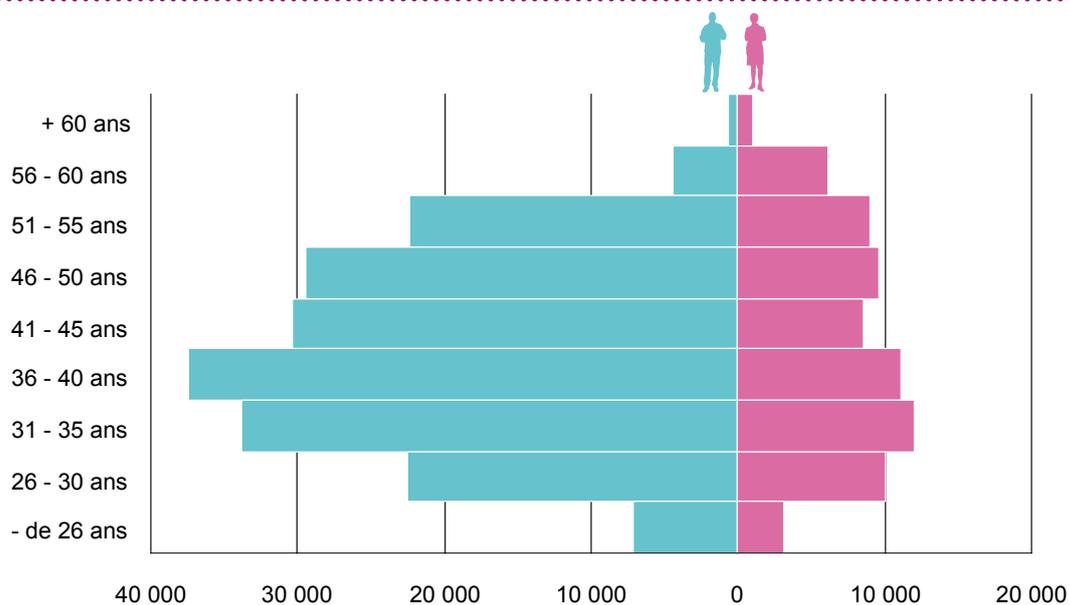
Les emplois

3 | Les données démographiques

3.1 Pyramide des âges des agents relevant du MIOMCTI

Effectif physique global âge révolu au 31/12/210 (hors ADS et civils affectés en GN)						
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	684	0 %	1 005	1 %	1 689	1 %
de 56 à 60 ans	4 439	2 %	6 136	9 %	10 575	4 %
de 51 à 55 ans	22 397	12 %	8 936	13 %	31 333	12 %
de 46 à 50 ans	29 467	16 %	9 547	14 %	39 014	15 %
de 41 à 45 ans	30 291	16 %	8 569	12 %	38 860	15 %
de 36 à 40 ans	37 385	20 %	11 073	16 %	48 458	19 %
de 31 à 35 ans	33 823	18 %	12 052	17 %	45 874	18 %
de 26 à 30 ans	22 496	12 %	10 006	14 %	32 502	13 %
- de 26 ans	7 184	4 %	3 062	4 %	10 246	4 %
Total	188 165	100 %	70 386	100 %	258 551	100 %

Pyramide des âges des agents du MIOMCTI (hors ADS et agents civils GN)



Sources : Dialogue, DMAT, IGA, DRCPN, DGGN.

Les emplois

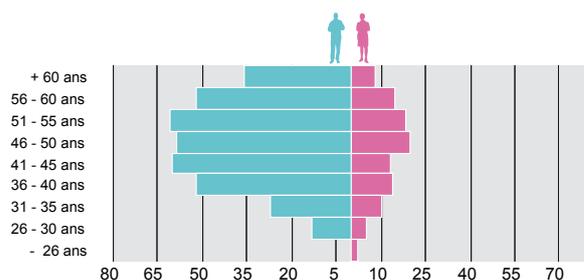
3 | Les données démographiques

3.2 Pyramides des âges des corps gérés par le Secrétariat général

Hauts fonctionnaires

Administrateurs civils - Moyenne d'âge : 47,5 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	36	10%	8	8%	44	11%
de 56 à 60 ans	52	14%	15	14%	67	20%
de 51 à 55 ans	61	17%	18	17%	79	18%
de 46 à 50 ans	59	16%	20	19%	79	18%
de 41 à 45 ans	60	17%	13	12%	73	12%
de 36 à 40 ans	52	14%	14	13%	66	11%
de 31 à 35 ans	27	8%	10	10%	37	8%
de 26 à 30 ans	13	4%	5	5%	18	3%
- de 26 ans	0	0%	2	2%	2	0%
Total	360	100%	105	100%	465	100%



Source : DMAT

Préfets - Moyenne d'âge : 56,6 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	55	32 %	7	39 %	62	32 %
de 56 à 60 ans	56	32 %	9	50 %	65	34 %
de 51 à 55 ans	35	20 %	2	11 %	37	19 %
de 46 à 50 ans	21	12 %	0	0 %	21	11 %
de 41 à 45 ans	5	3 %	0	0 %	5	3 %
de 36 à 40 ans	2	1 %	0	0 %	2	1 %
de 31 à 35 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 26 à 30 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
- de 26 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	174	100 %	18	100 %	192	100 %



Source : DMAT

Sous-préfets - Moyenne d'âge : 51,9 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	32	17%	4	9%	36	11 %
de 56 à 60 ans	37	19%	7	15%	44	13 %
de 51 à 55 ans	40	21%	16	35%	56	21 %
de 46 à 50 ans	45	24%	10	22%	55	27 %
de 41 à 45 ans	20	11%	7	15%	27	14 %
de 36 à 40 ans	14	7%	2	4%	16	12 %
de 31 à 35 ans	2	1%	0	0%	2	2 %
de 26 à 30 ans	0	0%	0	0%	0	0 %
- de 26 ans	0	0%	0	0%	0	0 %
Total	190	100%	46	100%	236	100 %



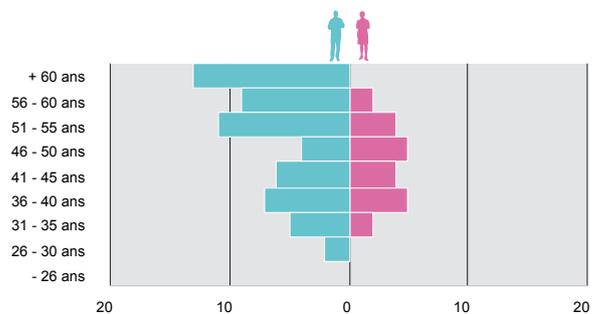
Source : DMAT

Les emplois

3 | Les données démographiques

Inspecteurs généraux de l'administration (IGA) - Moyenne d'âge : 48,3 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	13	23 %	0	0 %	13	16 %
de 56 à 60 ans	9	16 %	2	9 %	11	14 %
de 51 à 55 ans	11	19 %	4	18 %	15	19 %
de 46 à 50 ans	4	7 %	5	23 %	9	11 %
de 41 à 45 ans	6	11 %	4	18 %	10	13 %
de 36 à 40 ans	7	12 %	5	23 %	12	15 %
de 31 à 35 ans	5	9 %	2	9 %	7	9 %
de 26 à 30 ans	2	4 %	0	0 %	2	3 %
- de 26 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	57	100 %	22	100 %	79	100 %

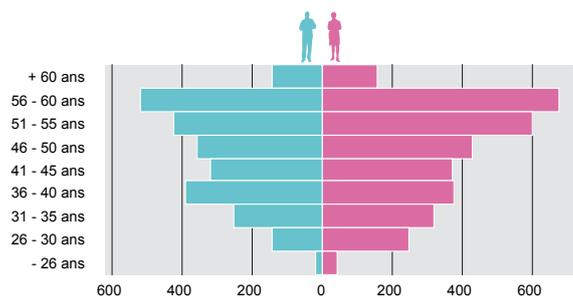


Source : DMAT

Personnels administratifs

Attachés - Moyenne d'âge : 46,8 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	144	6 %	157	5 %	301	5 %
de 56 à 60 ans	516	20 %	676	21 %	1 192	21 %
de 51 à 55 ans	423	17 %	596	19 %	1 019	18 %
de 46 à 50 ans	355	14 %	426	13 %	781	14 %
de 41 à 45 ans	317	12 %	366	11 %	683	12 %
de 36 à 40 ans	386	15 %	374	12 %	760	13 %
de 31 à 35 ans	251	10 %	313	10 %	564	10 %
de 26 à 30 ans	139	5 %	249	8 %	379	7 %
- de 26 ans	16	1 %	38	1 %	54	1 %
Total	2 547	100 %	3 186	100 %	5 733	100 %



Source : Dialogue

Secrétaires administratifs - Moyenne d'âge : 46,6 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	79	3 %	180	3 %	259	3 %
de 56 à 60 ans	387	17 %	1 304	18 %	1 691	18 %
de 51 à 55 ans	403	18 %	1 516	21 %	1 919	20 %
de 46 à 50 ans	375	16 %	1 336	19 %	1 711	18 %
de 41 à 45 ans	369	16 %	861	12 %	1 230	13 %
de 36 à 40 ans	329	14 %	883	12 %	1 212	13 %
de 31 à 35 ans	213	9 %	619	9 %	832	9 %
de 26 à 30 ans	112	5 %	387	5 %	499	5 %
- de 26 ans	20	1 %	82	1 %	102	1 %
Total	2 287	100 %	7 168	100 %	9 455	100 %



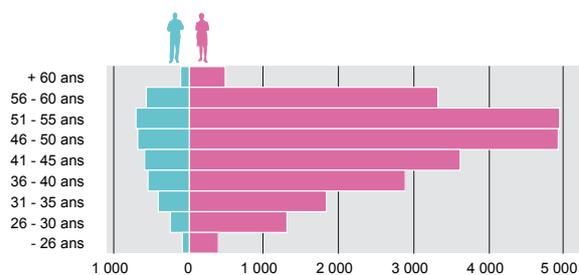
Source : Dialogue

Les emplois

3 | Les données démographiques

Adjoints administratifs - Moyenne d'âge : 46,1 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	100	3 %	468	2 %	568	2 %
de 56 à 60 ans	553	15 %	3 263	14 %	3 816	14 %
de 51 à 55 ans	694	18 %	4 808	21 %	5 502	21 %
de 46 à 50 ans	654	17 %	4 801	21 %	5 455	20 %
de 41 à 45 ans	546	15 %	3 485	15 %	4 031	15 %
de 36 à 40 ans	511	14 %	2 766	12 %	3 277	12 %
de 31 à 35 ans	376	10 %	1 738	8 %	2 114	8 %
de 26 à 30 ans	240	6 %	1 255	5 %	1 495	6 %
- de 26 ans	81	2 %	390	2 %	471	2 %
Total	3 755	100 %	22 974	100 %	26 729	100 %

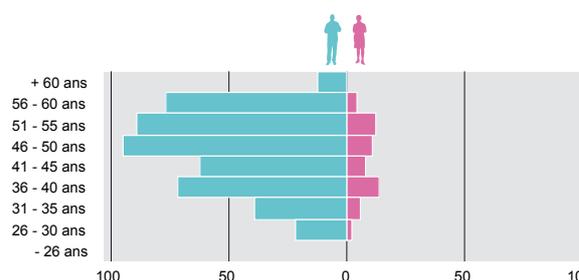


Source : Dialogue

Personnels techniques et spécialisés

Ingénieurs des SIC - Moyenne d'âge : 46,4 ans

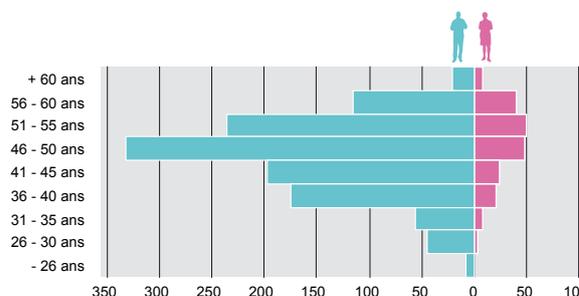
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	12	3 %	0	0 %	12	2 %
de 56 à 60 ans	76	17 %	4	7 %	80	16 %
de 51 à 55 ans	88	19 %	12	21 %	100	19 %
de 46 à 50 ans	93	20 %	11	19 %	104	20 %
de 41 à 45 ans	60	13 %	8	14 %	68	13 %
de 36 à 40 ans	72	16 %	14	25 %	86	17 %
de 31 à 35 ans	37	8 %	6	11 %	43	8 %
de 26 à 30 ans	21	5 %	2	4 %	23	4 %
- de 26 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	459	100 %	57	100 %	516	100 %



Source : Dialogue

Techniciens des SIC - Moyenne d'âge : 46,8 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	20	2 %	9	4 %	29	2 %
de 56 à 60 ans	116	10 %	41	20 %	157	11 %
de 51 à 55 ans	234	20 %	50	24 %	284	21 %
de 46 à 50 ans	329	28 %	48	23 %	377	27 %
de 41 à 45 ans	195	17 %	25	12 %	220	16 %
de 36 à 40 ans	171	15 %	22	11 %	193	14 %
de 31 à 35 ans	55	5 %	9	4 %	64	5 %
de 26 à 30 ans	45	4 %	3	1 %	48	3 %
- de 26 ans	8	1 %	1	0 %	9	1 %
Total	1 173	100 %	208	100 %	1 381	100 %



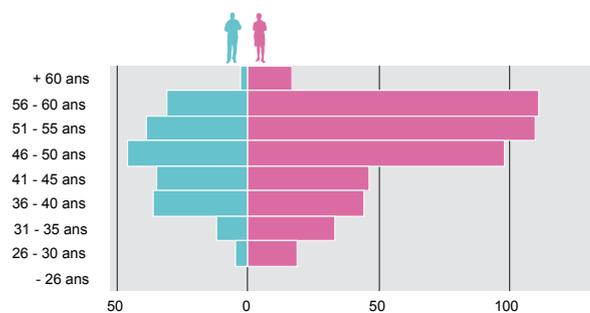
Source : Dialogue

Les emplois

3 | Les données démographiques

Adjoints des SIC - Moyenne d'âge : 48,1 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	3	1 %	17	4 %	20	3 %
de 56 à 60 ans	31	15 %	111	23 %	142	21 %
de 51 à 55 ans	39	19 %	110	23 %	149	22 %
de 46 à 50 ans	46	22 %	98	21 %	144	21 %
de 41 à 45 ans	35	17 %	46	10 %	81	12 %
de 36 à 40 ans	36	17 %	44	9 %	80	12 %
de 31 à 35 ans	12	6 %	33	7 %	45	7 %
de 26 à 30 ans	5	2 %	19	4 %	24	4 %
- de 26 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	207	100 %	478	100 %	685	100 %



Source : Dialogue

Ingénieurs des ST - Moyenne d'âge : 46,5 ans

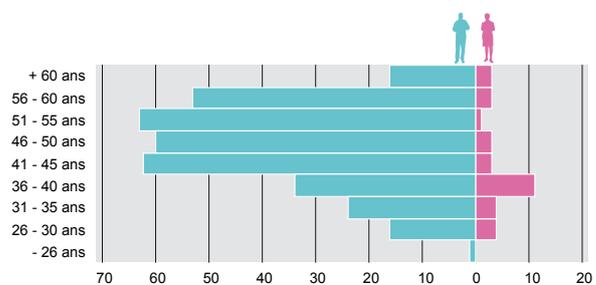
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	9	5 %	0	0 %	9	5 %
de 56 à 60 ans	29	17 %	1	4 %	30	15 %
de 51 à 55 ans	40	24 %	5	18 %	45	23 %
de 46 à 50 ans	24	14 %	2	7 %	26	13 %
de 41 à 45 ans	24	14 %	4	14 %	28	14 %
de 36 à 40 ans	17	10 %	8	29 %	25	13 %
de 31 à 35 ans	11	7 %	4	14 %	15	8 %
de 26 à 30 ans	7	4 %	1	4 %	8	4 %
- de 26 ans	5	3 %	3	11 %	8	4 %
Total	166	100 %	28	100 %	194	100 %



Source : Dialogue

Contrôleurs des ST - Moyenne d'âge : 46,9 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	16	5 %	3	9 %	19	5 %
de 56 à 60 ans	53	16 %	3	9 %	56	16 %
de 51 à 55 ans	63	20 %	1	3 %	64	18 %
de 46 à 50 ans	59	18 %	3	9 %	62	17 %
de 41 à 45 ans	61	19 %	3	9 %	64	18 %
de 36 à 40 ans	32	10 %	11	34 %	43	12 %
de 31 à 35 ans	23	7 %	4	13 %	27	8 %
de 26 à 30 ans	15	5 %	4	13 %	19	5 %
- de 26 ans	1	0 %	0	0 %	1	0 %
Total	323	100 %	32	100 %	365	100 %



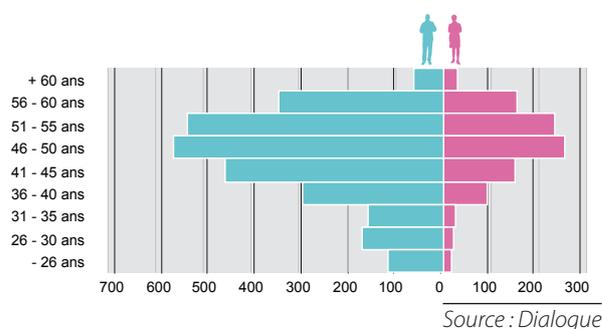
Source : Dialogue

Les emplois

3 | Les données démographiques

Adjoins techniques - Moyenne d'âge : 46,2 ans

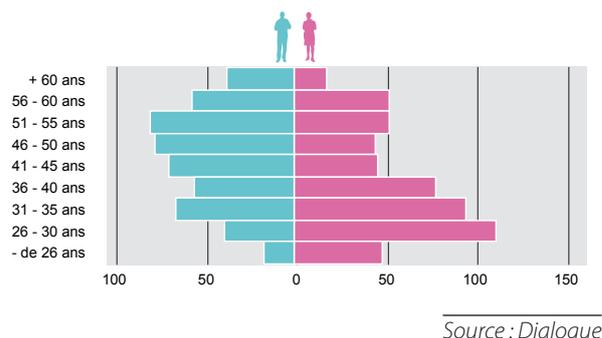
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	62	2 %	31	3 %	93	3 %
de 56 à 60 ans	342	13 %	156	16 %	498	14 %
de 51 à 55 ans	535	20 %	233	24 %	768	21 %
de 46 à 50 ans	561	21 %	256	26 %	817	22 %
de 41 à 45 ans	457	17 %	149	15 %	606	16 %
de 36 à 40 ans	295	11 %	93	9 %	388	11 %
de 31 à 35 ans	157	6 %	26	3 %	183	5 %
de 26 à 30 ans	170	6 %	22	2 %	192	5 %
- de 26 ans	117	4 %	16	2 %	133	4 %
Total	2 696	100 %	982	100 %	3 678	100 %



Autres personnels

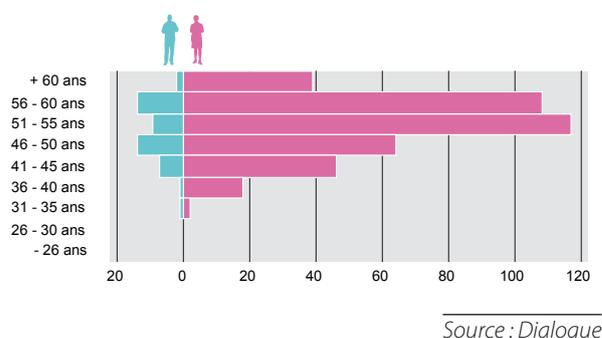
Contractuels - Moyenne d'âge : 41,8 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	37	7 %	18	3 %	55	5 %
de 56 à 60 ans	57	11 %	53	10 %	110	11 %
de 51 à 55 ans	80	16 %	53	10 %	133	13 %
de 46 à 50 ans	77	15 %	45	8 %	122	12 %
de 41 à 45 ans	69	14 %	46	8 %	115	11 %
de 36 à 40 ans	55	11 %	78	14 %	133	13 %
de 31 à 35 ans	66	13 %	95	17 %	161	15 %
de 26 à 30 ans	39	8 %	111	20 %	150	14 %
- de 26 ans	17	3 %	49	9 %	66	6 %
Total	497	100 %	548	100 %	1 045	100 %



Contractuels Berkaniens - Moyenne d'âge : 52,5 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	2	4 %	39	10 %	41	9 %
de 56 à 60 ans	14	29 %	108	27 %	122	28 %
de 51 à 55 ans	9	19 %	117	30 %	126	29 %
de 46 à 50 ans	14	29 %	64	16 %	78	18 %
de 41 à 45 ans	7	15 %	46	12 %	53	12 %
de 36 à 40 ans	1	2 %	18	5 %	19	4 %
de 31 à 35 ans	1	2 %	2	1 %	3	1 %
de 26 à 30 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
- de 26 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	48	100 %	394	100 %	442	100 %

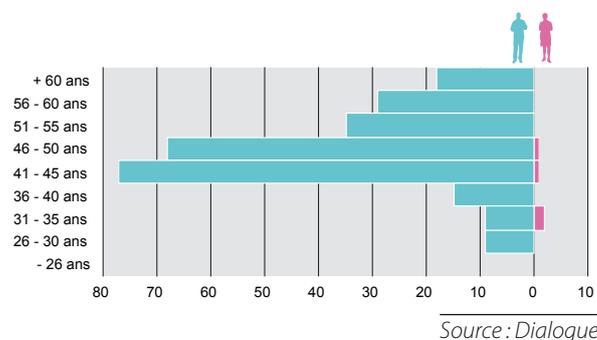


Les emplois

3 | Les données démographiques

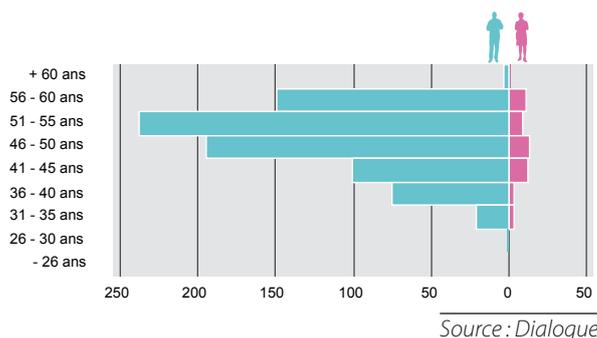
Personnels GMA - Moyenne d'âge : 47,4 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	18	7 %	0	0 %	18	7 %
de 56 à 60 ans	29	11 %	0	0 %	29	11 %
de 51 à 55 ans	35	13 %	0	0 %	35	13 %
de 46 à 50 ans	68	26 %	1	25 %	69	26 %
de 41 à 45 ans	77	30 %	1	25 %	78	30 %
de 36 à 40 ans	15	6 %	0	0 %	15	6 %
de 31 à 35 ans	9	3 %	2	50 %	11	4 %
de 26 à 30 ans	9	3 %	0	0 %	9	3 %
- de 26 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	260	100 %	4	100 %	264	100 %



Ouvriers d'Etat - Moyenne d'âge : 49,4 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	3	0 %	1	2 %	4	0 %
de 56 à 60 ans	149	19 %	11	20 %	160	19 %
de 51 à 55 ans	238	30 %	9	16 %	247	30 %
de 46 à 50 ans	195	25 %	14	25 %	209	25 %
de 41 à 45 ans	100	13 %	12	22 %	112	13 %
de 36 à 40 ans	74	9 %	4	7 %	78	9 %
de 31 à 35 ans	21	3 %	4	7 %	25	3 %
de 26 à 30 ans	1	0 %	0	0 %	1	0 %
- de 26 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	781	100 %	55	100 %	838	100 %

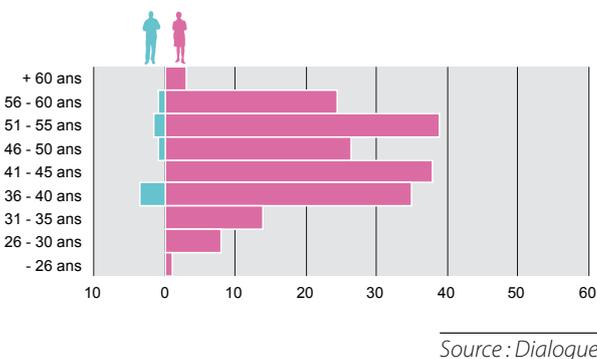


Conseillers techniques de service social

Assistants de service social

Infirmiers - Moyenne d'âge : 45,7 ans

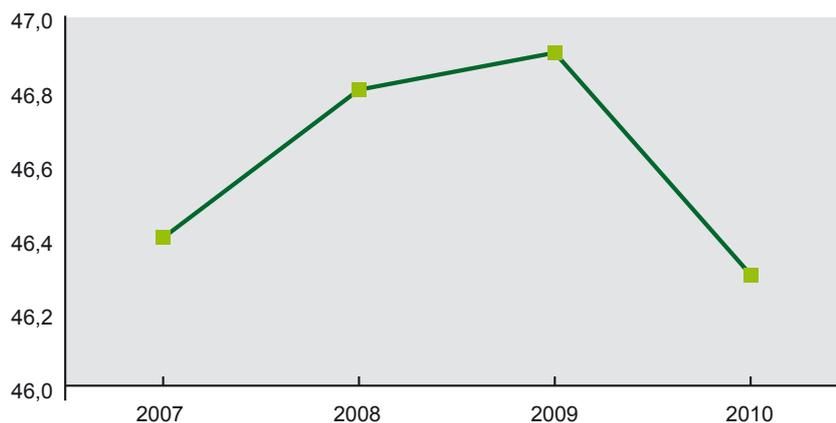
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	0	0 %	3	2 %	3	1 %
de 56 à 60 ans	1	13 %	25	13 %	26	13 %
de 51 à 55 ans	2	25 %	40	21 %	42	21 %
de 46 à 50 ans	1	13 %	27	14 %	28	14 %
de 41 à 45 ans	0	0 %	39	20 %	39	19 %
de 36 à 40 ans	4	50 %	36	19 %	40	20 %
de 31 à 35 ans	0	0 %	14	7 %	14	7 %
de 26 à 30 ans	0	0 %	8	4 %	8	4 %
- de 26 ans	0	0 %	1	1 %	1	0 %
Total	8	100 %	193	100 %	201	100 %



Focus : « Perspectives démographiques » - évolution de l'âge moyen des agents gérés par le Secrétariat général

En 2010, l'âge moyen des agents gérés par le Secrétariat général diminue puisqu'il passe à 46,3 ans, pour 46,9 ans en 2009.

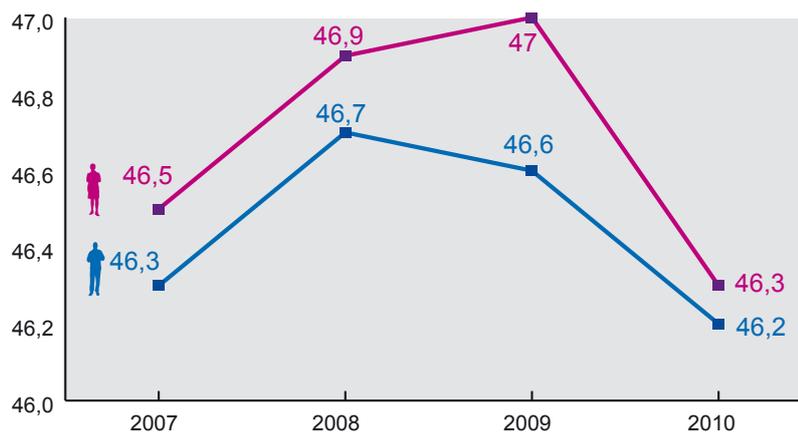
Evolution de l'âge moyen des agents de 2007 à 2010



Source : Dialogue

Par ailleurs, la différence entre l'âge moyen des hommes (46,2 ans) et celui des femmes (46,3 ans) s'est réduite en 2010.

Evolution de l'âge moyen par sexe des agents de 2007 à 2010



Source : Dialogue

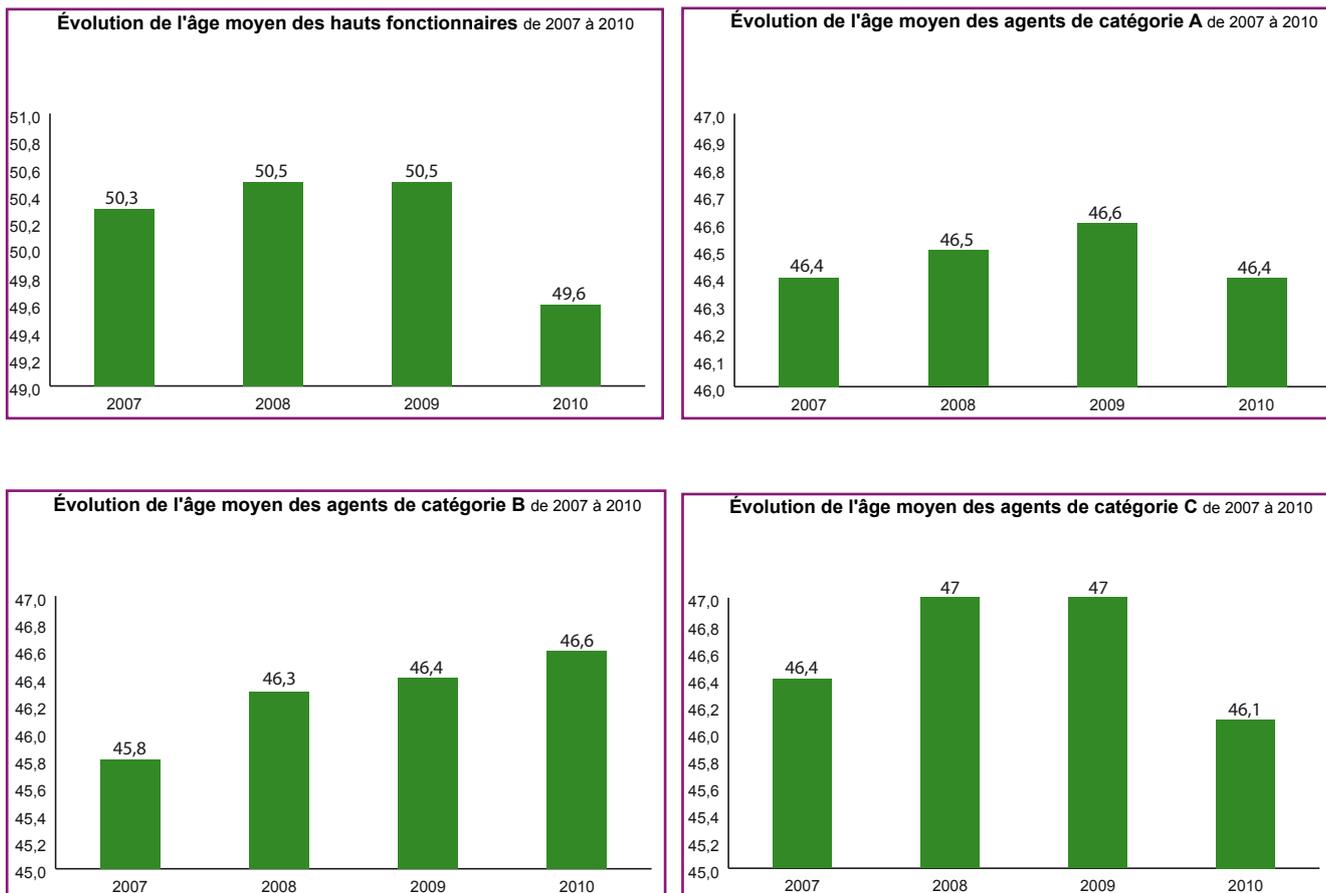
Les emplois

3 | Les données démographiques

L'étude de l'âge moyen par catégorie permet de constater que l'âge moyen des hauts fonctionnaires est le plus élevé avec 49,6 ans. La moyenne d'âge des agents de catégorie B augmente (+ 0,2 an) et est plus haute que l'âge moyen de l'ensemble des agents hors A+ (46,6 ans), tandis que l'âge moyen des personnels de catégories A (46,4 ans soit - 0,2 an) et C (- 0,9 an) diminue.

Les personnels de catégorie C ont la moyenne d'âge la plus basse (46,1 ans).

Age moyen par catégorie de 2007 à 2010



Sources : Dialogue, DMAT

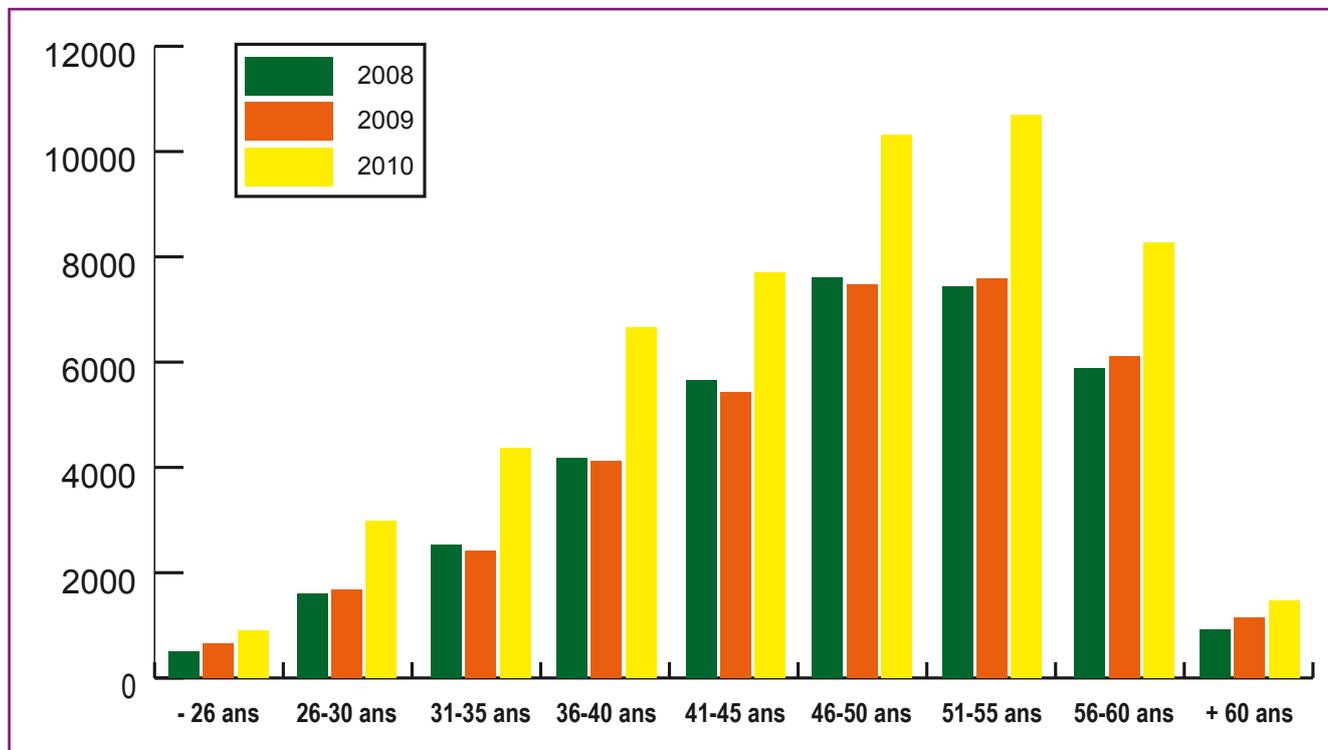
L'ensemble de ces évolutions peut en grande partie s'expliquer par l'élargissement du périmètre de gestion du Secrétariat général.

En effet, à périmètre constant (hors agents affectés en Police nationale et en Gendarmerie nationale), l'âge moyen aurait continué à augmenter, ce qui est la tendance des dernières années, et atteint 47,3 ans en 2010. Les personnels intégrés dans le nouveau périmètre ont une moyenne d'âge plus basse que celle des agents précédemment gérés par la DRH : 43,8 ans pour les personnels affectés en Gendarmerie nationale et 45,5 ans pour ceux affectés en Police nationale. 71% de ces nouveaux agents sont des personnels de catégorie C qui ont un âge moyen moins élevé que les agents des autres catégories (44,4 ans). Ceux qui sont affectés en Police nationale sont en moyenne plus jeunes (40,7 ans) que les personnels relevant de l'ancien périmètre.

Les emplois

3 | Les données démographiques

Evolution des effectifs des corps gérés par le Secrétariat général
par tranche d'âge de 2008 à 2010 (hors A+)



Source : Dialogue

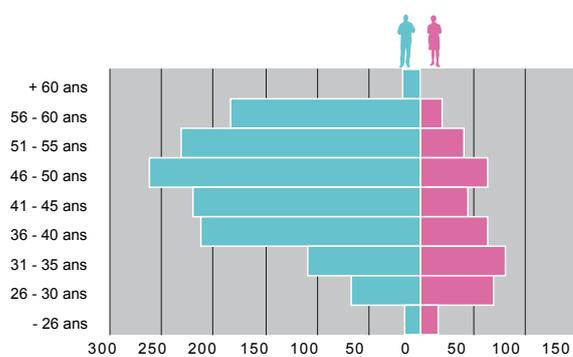
Les emplois

3 | Les données démographiques

3.3 Pyramides des âges des corps gérés par la Direction générale de la Police nationale

Corps de conception et de direction - Moyenne d'âge : 44 ans

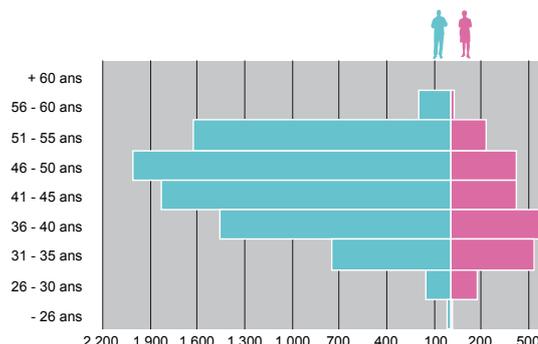
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	17	1 %	0	0 %	17	1 %
de 56 à 60 ans	184	14 %	21	5 %	205	12 %
de 51 à 55 ans	232	18 %	41	10 %	273	16 %
de 46 à 50 ans	261	20 %	64	16 %	325	19 %
de 41 à 45 ans	220	17 %	45	11 %	265	15 %
de 36 à 40 ans	212	16 %	65	16 %	277	16 %
de 31 à 35 ans	109	8 %	81	20 %	190	11 %
de 26 à 30 ans	68	5 %	69	17 %	137	8 %
- de 26 ans	16	1 %	17	4 %	33	2 %
Total	1 319	100 %	403	100 %	1 722	100 %



Source : Dialogue

Corps de commandement - Moyenne d'âge : 43,5 ans

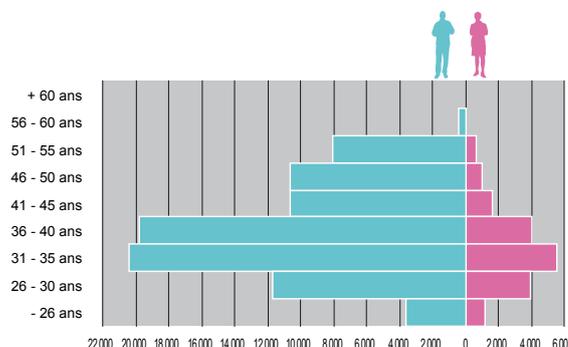
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 56 à 60 ans	198	2 %	23	1 %	221	2 %
de 51 à 55 ans	1 632	20 %	225	10 %	1 857	18 %
de 46 à 50 ans	2 007	25 %	419	18 %	2 426	23 %
de 41 à 45 ans	1 827	23 %	415	18 %	2 242	22 %
de 36 à 40 ans	1 453	18 %	563	24 %	2 016	19 %
de 31 à 35 ans	755	9 %	535	23 %	1 290	12 %
de 26 à 30 ans	149	2 %	178	8 %	327	3 %
- de 26 ans	17	0 %	10	0 %	27	0 %
Total	8 038	100 %	2 368	100 %	10 406	100 %



Source : Dialogue

Corps d'encadrement et d'application - Moyenne d'âge : 44 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 56 à 60 ans	422	0 %	55	0 %	477	0 %
de 51 à 55 ans	8 072	9 %	689	4 %	8 761	8 %
de 46 à 50 ans	10 600	12 %	1 025	6 %	11 625	11 %
de 41 à 45 ans	10 636	12 %	1 641	9 %	12 277	12 %
de 36 à 40 ans	19 741	23 %	4 042	22 %	23 783	23 %
de 31 à 35 ans	20 374	24 %	5 566	31 %	25 940	25 %
de 26 à 30 ans	11 670	14 %	3 976	22 %	15 646	15 %
- de 26 ans	3 579	4 %	1 174	6 %	4 753	5 %
Total	85 094	100 %	18 168	100 %	103 262	100 %



Source : Dialogue

Les emplois

3 | Les données démographiques

Contractuels et chargés d'études documentaires - Moyenne d'âge : 38,5 ans

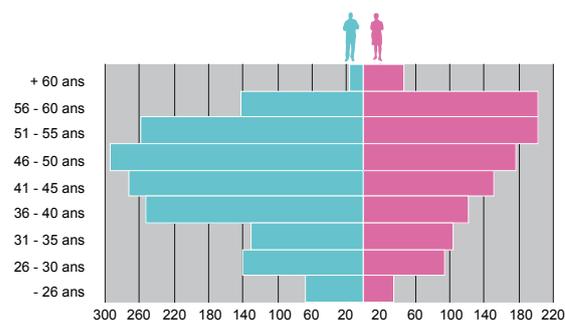
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	5	2 %	9	5 %	14	3 %
de 56 à 60 ans	12	5 %	23	14 %	35	9 %
de 51 à 55 ans	15	6 %	12	7 %	27	7 %
de 46 à 50 ans	32	13 %	16	9 %	48	12 %
de 41 à 45 ans	32	13 %	8	5 %	40	10 %
de 36 à 40 ans	29	12 %	21	12 %	50	12 %
de 31 à 35 ans	43	18 %	18	11 %	61	15 %
de 26 à 30 ans	42	18 %	36	21 %	78	19 %
- de 26 ans	30	13 %	26	15 %	56	14 %
Total	240	100 %	169	100 %	409	100 %



Source : Dialogue

Contractuels - Infirmiers - Adjointes techniques - Agents d'entretien - Ouvriers cuisiniers - Moyenne d'âge : 44,3 ans

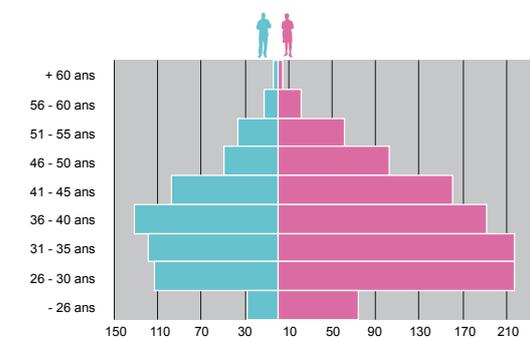
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	17	1 %	47	4 %	64	2 %
de 56 à 60 ans	143	9 %	203	18 %	346	13 %
de 51 à 55 ans	258	16 %	203	18 %	461	17 %
de 46 à 50 ans	295	19 %	177	16 %	472	17 %
de 41 à 45 ans	273	17 %	151	13 %	424	16 %
de 36 à 40 ans	252	16 %	121	11 %	373	14 %
de 31 à 35 ans	130	8 %	104	9 %	234	9 %
de 26 à 30 ans	140	9 %	93	8 %	233	9 %
- de 26 ans	67	4 %	35	3 %	102	4 %
Total	1 575	100 %	1 134	100 %	2 709	100 %



Source : Dialogue

Personnels scientifiques - Moyenne d'âge : 37,4 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	4	1 %	4	0 %	8	0,5 %
de 56 à 60 ans	12	2 %	21	2 %	33	2 %
de 51 à 55 ans	37	6 %	62	6 %	99	6 %
de 46 à 50 ans	50	8 %	103	10 %	153	9 %
de 41 à 45 ans	97	16 %	161	15 %	258	16 %
de 36 à 40 ans	132	22 %	192	18 %	324	20 %
de 31 à 35 ans	119	20 %	218	21 %	337	20 %
de 26 à 30 ans	113	19 %	218	21 %	331	20 %
- de 26 ans	28	5 %	74	7 %	102	6 %
Total	592	100 %	1 053	100 %	1 645	100 %



Source : Dialogue

Les emplois

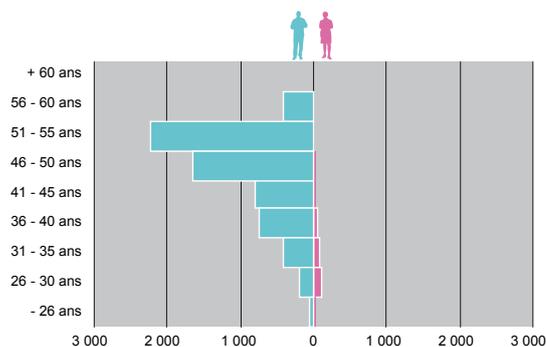
3 | Les données démographiques

3.4 Pyramides des âges par corps des militaires

Militaires de la Gendarmerie nationale

Officiers de gendarmerie - Moyenne d'âge : 46,3 ans

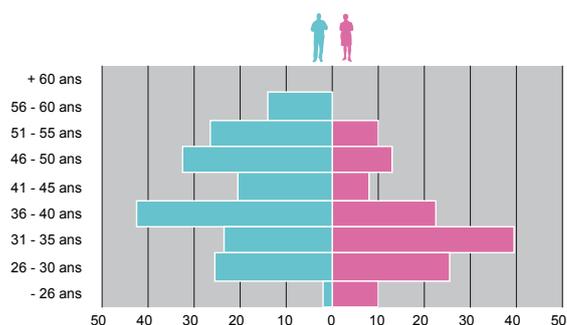
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 56 à 60 ans	425	7 %	0	0 %	425	6 %
de 51 à 55 ans	2 241	34 %	6	2 %	2 247	33 %
de 46 à 50 ans	1 659	25 %	23	7 %	1 682	25 %
de 41 à 45 ans	793	12 %	23	7 %	816	12 %
de 36 à 40 ans	743	11 %	45	14 %	788	12 %
de 31 à 35 ans	425	7 %	96	30 %	520	8 %
de 26 à 30 ans	197	3 %	104	33 %	301	4 %
- de 26 ans	44	1 %	23	7 %	67	1 %
Total	6 526	100 %	320	100 %	6 846	100 %



Source : Agora

Officiers du corps technique des administratifs - Moyenne d'âge : 39,4 ans

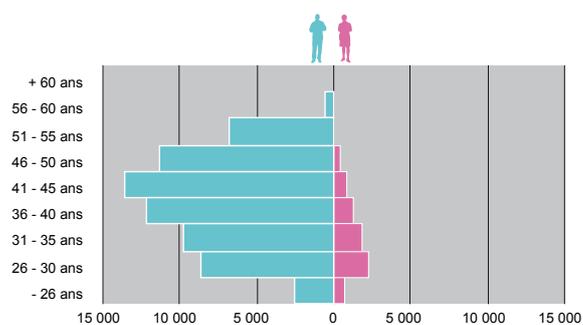
	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 56 à 60 ans	14	8 %	0	0 %	14	5 %
de 51 à 55 ans	26	14 %	10	8 %	37	12 %
de 46 à 50 ans	33	17 %	13	10 %	46	14 %
de 41 à 45 ans	20	11 %	8	6 %	28	9 %
de 36 à 40 ans	43	23 %	22	17 %	65	21 %
de 31 à 35 ans	23	13 %	40	31 %	63	20 %
de 26 à 30 ans	25	14 %	25	20 %	51	16 %
- de 26 ans	2	1 %	10	8 %	12	4 %
Total	187	100 %	129	100 %	316	100 %



Source : Agora

Sous-officiers de gendarmerie - Moyenne d'âge : 39,3 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 56 à 60 ans	516	1 %	0	0 %	516	1 %
de 51 à 55 ans	6 734	10 %	38	1 %	6 772	9 %
de 46 à 50 ans	11 271	17 %	388	5 %	11 659	16 %
de 41 à 45 ans	13 559	21 %	825	11 %	14 385	20 %
de 36 à 40 ans	12 117	19 %	1 281	17 %	13 398	18 %
de 31 à 35 ans	9 803	15 %	1 785	24 %	11 588	16 %
de 26 à 30 ans	8 621	13 %	2 291	31 %	10 911	15 %
- de 26 ans	2 529	4 %	744	10 %	3 272	5 %
Total	65 149	100 %	7 352	100 %	72 501	100 %



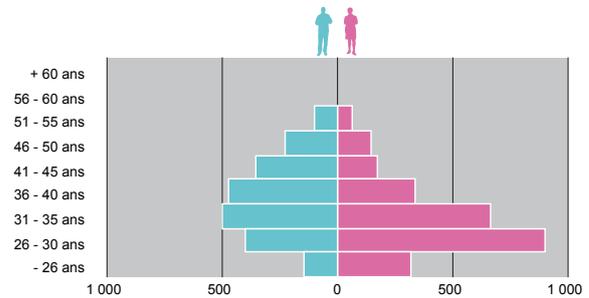
Source : Agora

Les emplois

3 | Les données démographiques

Corps de soutien technique et administratif - Moyenne d'âge : 39,3 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 56 à 60 ans	4	0 %	1	0 %	5	0 %
de 51 à 55 ans	97	4 %	59	2 %	157	3 %
de 46 à 50 ans	230	10 %	148	6 %	378	8 %
de 41 à 45 ans	351	16 %	170	7 %	521	11 %
de 36 à 40 ans	473	22 %	336	13 %	809	17 %
de 31 à 35 ans	504	23 %	664	26 %	1 168	17 %
de 26 à 30 ans	397	18 %	898	35 %	1 295	24 %
- de 26 ans	143	6 %	318	12 %	460	10 %
Total	2 199	100 %	2 594	100 %	4 793	100 %



Source : Agora

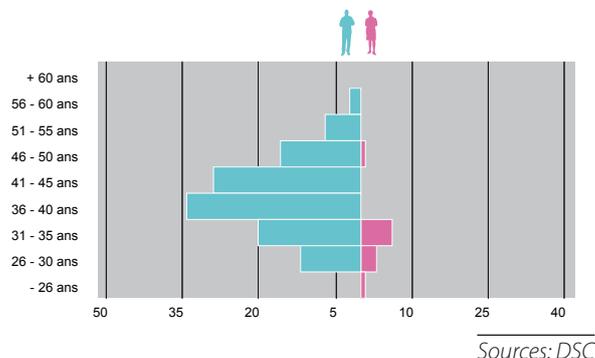
Les emplois

3 | Les données démographiques

Militaires de la Direction de la Sécurité civile (DSC)

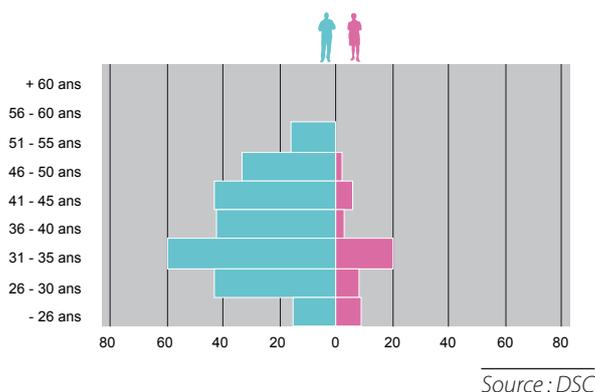
Officiers - Moyenne d'âge : 41,2 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 56 à 60 ans	2	2 %	0	0 %	2	2 %
de 51 à 55 ans	7	6 %	0	0 %	7	5 %
de 46 à 50 ans	16	13 %	1	9 %	17	13 %
de 41 à 45 ans	29	24 %	0	0 %	29	22 %
de 36 à 40 ans	34	28 %	0	0 %	34	26 %
de 31 à 35 ans	20	17 %	6	55 %	26	20 %
de 26 à 30 ans	12	10 %	3	27 %	15	11 %
- de 26 ans	0	0 %	1	9 %	1	1 %
Total	120	100 %	11	100 %	131	100 %



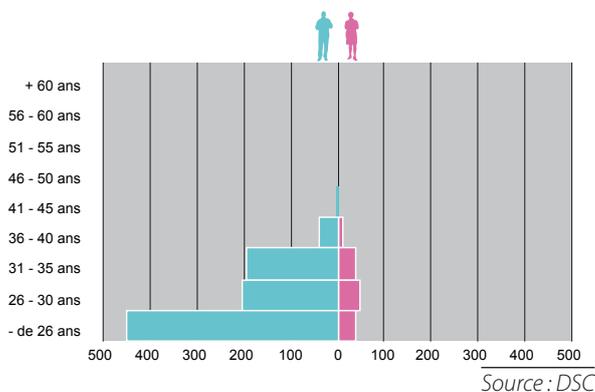
Sous-officiers - Moyenne d'âge : 42,4 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 56 à 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 51 à 55 ans	16	6 %	0	0 %	16	5 %
de 46 à 50 ans	33	13 %	2	4 %	35	12 %
de 41 à 45 ans	43	17 %	6	13 %	49	16 %
de 36 à 40 ans	42	17 %	3	6 %	45	15 %
de 31 à 35 ans	60	24 %	20	42 %	80	27 %
de 26 à 30 ans	43	17 %	8	17 %	51	17 %
- de 26 ans	15	6 %	9	19 %	24	8 %
Total	252	100 %	48	100 %	300	100 %



Militaires du rang - Moyenne d'âge : 27,2 ans

	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
+ de 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 56 à 60 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 51 à 55 ans	0	0 %	0	0 %	0	0 %
de 46 à 50 ans	0	0 %	1	1 %	1	0 %
de 41 à 45 ans	2	0 %	1	1 %	3	0 %
de 36 à 40 ans	41	5 %	10	7 %	51	5 %
de 31 à 35 ans	192	22 %	38	27 %	230	22 %
de 26 à 30 ans	201	23 %	50	36 %	251	24 %
- de 26 ans	450	51 %	39	28 %	489	48 %
Total	886	100 %	139	100 %	1 025	100 %



B – Les mouvements de personnels

La mobilité

Les entrées et sorties

Les départs à la retraite

Les promotions et avancements

Les mouvements de personnels

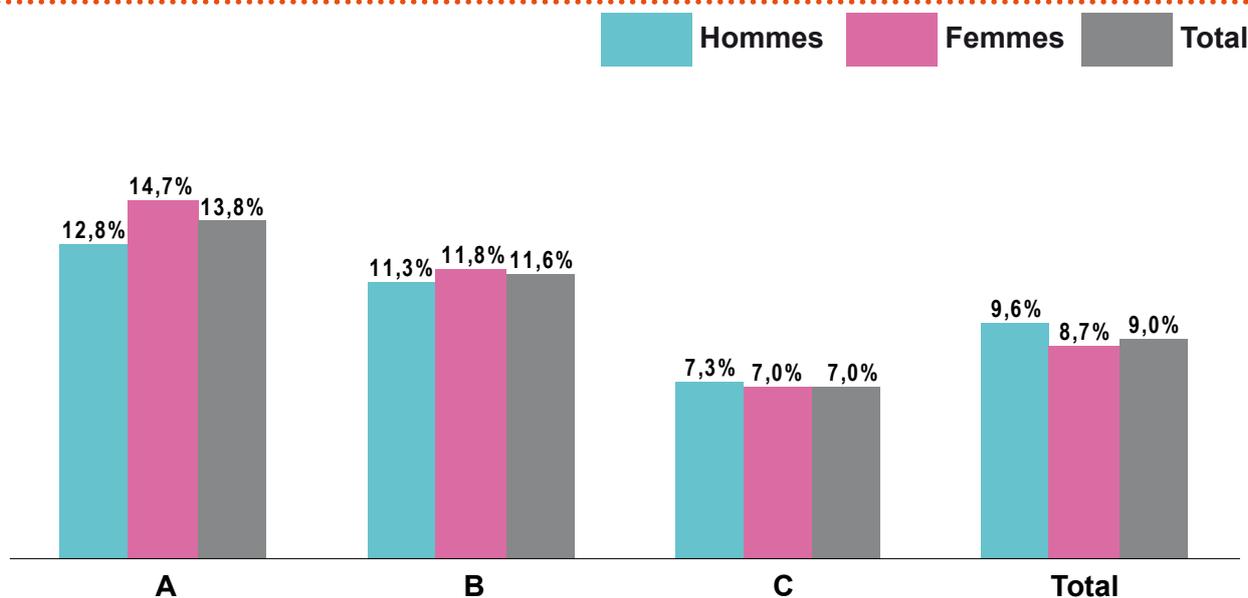
1 | La mobilité des agents

1.1 La mobilité des personnels administratifs, techniques et spécialisés par catégorie et par sexe en 2010 gérés par le Secrétariat général

Le taux de mobilité

Le taux de mobilité est le nombre de mouvements comptabilisés par les bureaux gestionnaires (enregistrés en CAP de l'année) complétés par les mouvements internes retracés dans le SIRH Dialogue, rapporté aux effectifs gérés au 31 décembre 2010 (hors contractuels et personnels en position de congé parental, congé longue durée et disponibilité).

Taux de mobilité par sexe et par catégorie des personnels administratifs, techniques et spécialisés



Sources : BPA, BPTS et Dialogue

Globalement, le taux de mobilité des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le Secrétariat général, tout périmètre d'emploi, est de 9%.

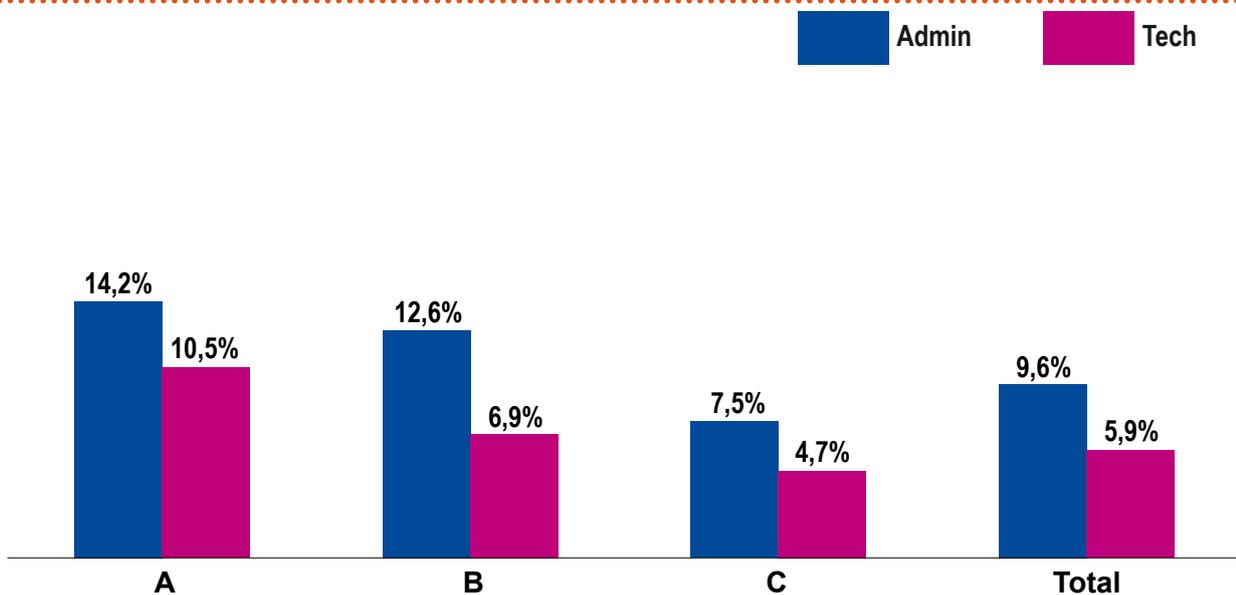
Pour l'ensemble des catégories de personnels, à l'exception des agents de catégorie C pour lequel il est quasiment équivalent, le taux de mobilité des femmes apparaît supérieur à celui des hommes. Le taux de mobilité augmente avec la catégorie statutaire.

Le taux de mobilité des personnels administratifs est plus élevé que celui des personnels techniques et spécialisés, pour qui la spécialisation est plus prononcée et la diversité des postes moins large.

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

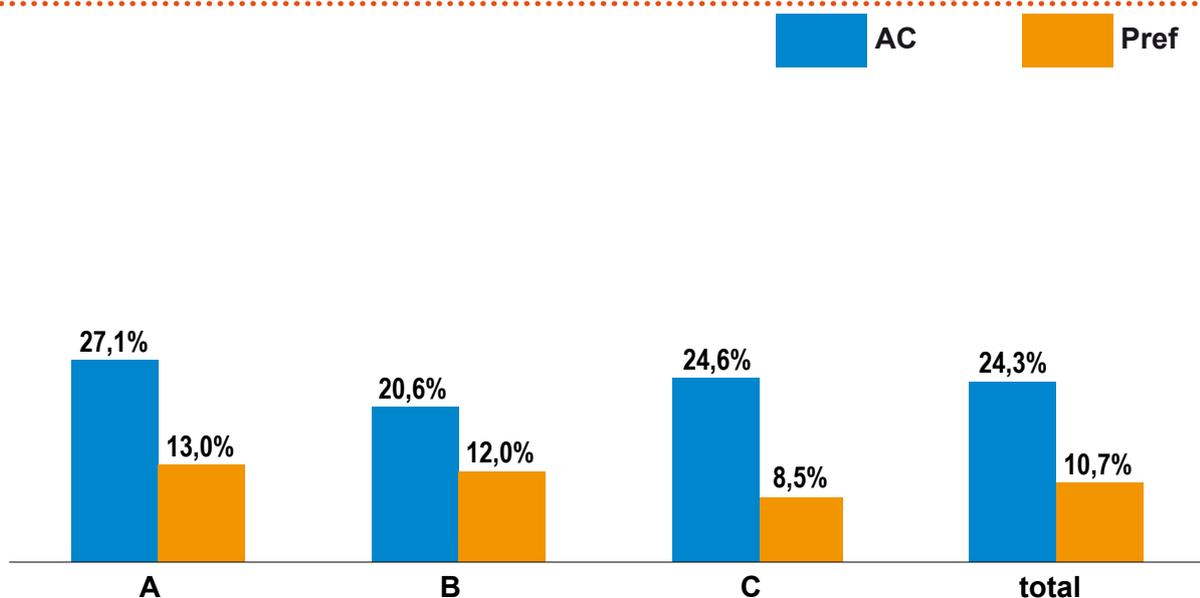
Taux de mobilité des personnels par branche et par catégorie



Sources : BPA, BPTS et Dialogue

Les comportements se différencient selon les périmètres d'affectation. Ainsi, le taux de mobilité des personnels administratifs en administration centrale est très supérieur à celui qui est constaté en préfecture.

Taux de mobilité des personnels administratifs d'administration centrale et de préfecture par catégorie



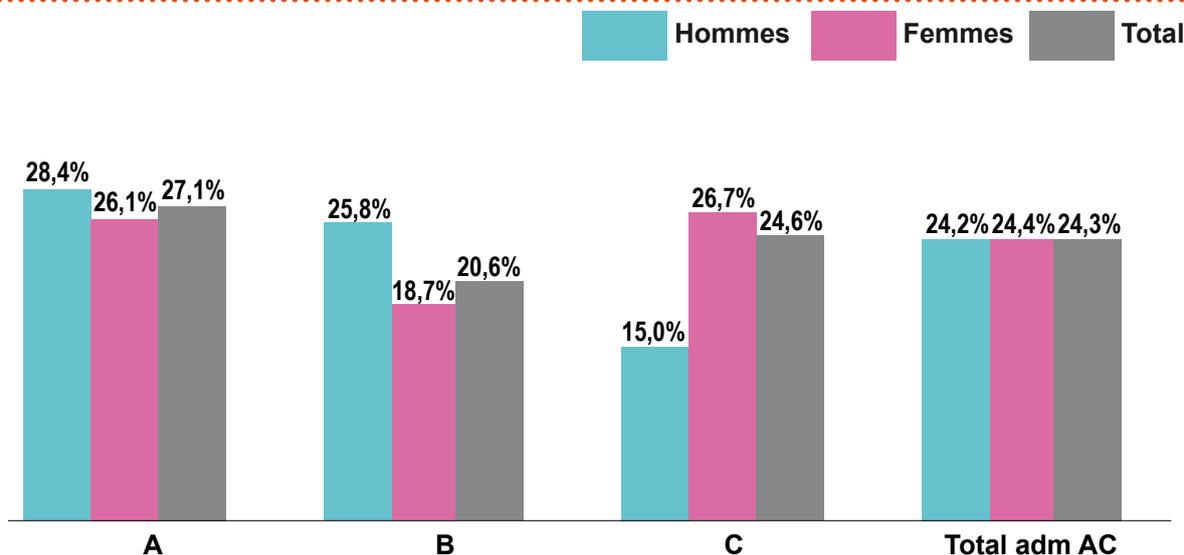
Sources : BPA, BPTS et Dialogue

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

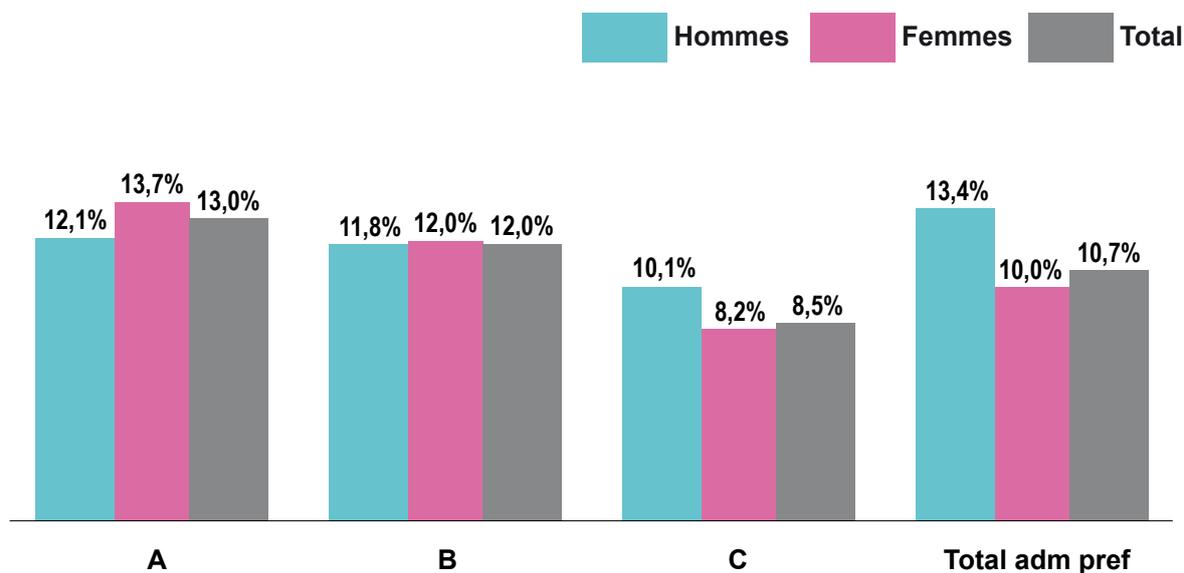
En ce qui concerne les personnels administratifs, en administration centrale, les taux de mobilité des hommes et des femmes sont équivalents, tandis qu'en préfecture, celui des hommes est supérieur.

Taux de mobilité des personnels administratifs d'administration centrale par catégorie et par sexe



Sources : BPA, BPTS et Dialogue

Taux de mobilité des personnels administratifs des préfectures par catégorie et par sexe



Sources : BPA, BPTS et Dialogue

Avec la fusion des corps administratifs, les possibilités de mobilité et donc les perspectives de carrière pouvant davantage mettre en valeur les compétences se sont élargies.

L'année 2010 a été la première année de mise en place d'un dispositif de mobilité ouvert à l'ensemble des périmètres. Une hausse de 40 % des mouvements toutes catégories confondues a été enregistrée par rapport à 2009.

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

Les mouvements des personnels administratifs, techniques et spécialisés entre les différents périmètres d'affectation et par catégorie se présentent ainsi :

Hauts fonctionnaires							
Structure de destination de la mobilité		Services d'administration centrale ¹	Préfectures / sous-préfectures ²	Services de la PN	Services de la GN	Juridictions administratives ³	Autres ministères ou autres structures
Structure d'origine de la mobilité	Hommes	47	36				19
	Femmes	12	4				5
	Total	59	40	0	0	0	24
Services d'administration centrale ¹	Hommes	28	65				10
	Femmes	12	14				2
	Total	40	79	0	0	0	12
Préfectures / sous-préfectures ²	Hommes						
	Femmes						
	Total	0	0	0	0	0	0
Services de la PN	Hommes						
	Femmes						
	Total	0	0	0	0	0	0
Services de la GN	Hommes						
	Femmes						
	Total	0	0	0	0	0	0
Juridictions Administratives ³	Hommes						
	Femmes						
	Total	0	0	0	0	0	0
Autres ministères et/ou autres structures	Hommes	10	29				
	Femmes	8	4				
	Total	18	33	0	0	0	0
Total	Hommes	85	130	0	0	0	29
	Femmes	32	22	0	0	0	7
	Total	117	152	0	0	0	36
Effectif de référence ⁴	Hommes	767					
	Femmes	183					
	Total	950					

Sources : DMAT/IGA

1- y compris DGGN, DGPN et outre-mer

2 - y compris SGAR et SZSIC

3 - TA et CAA

4 - effectifs au 31/12/2010, hors contractuels, et hors personnels en congés parental, CLD et disponibilité

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

Catégorie A							
Structure d'origine de la mobilité \ Structure de destination de la mobilité		Services d'administration centrale ¹	Préfectures / sous-préfectures ²	Services de la PN	Services de la GN	Juridictions administratives ³	Autres ministères ou autres structures
Services d'administration centrale ¹	Hommes	34	14	12	0	0	26
	Femmes	41	10	4	0	2	18
	Total	75	24	16	0	2	44
Préfectures / sous-préfectures ²	Hommes	19	147	6	1	2	28
	Femmes	15	211	16	4	7	27
	Total	34	358	22	5	9	55
Services de la PN	Hommes	8	10	18	1	1	5
	Femmes	11	5	23	0	0	4
	Total	19	15	41	1	1	9
Services de la GN	Hommes	0	0	2	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	2	0	0	0
Juridictions Administratives ³	Hommes	0	3	1	0	0	1
	Femmes	0	1	0	0	1	0
	Total	0	4	1	0	1	1
Autres ministères et/ou autres structures	Hommes	17	27	12	8	1	0
	Femmes	22	29	11	12	2	0
	Total	39	56	23	20	3	0
Total	Hommes	78	201	51	10	4	60
	Femmes	89	256	54	16	12	49
	Total	167	457	105	26	16	109
Effectif de référence ⁴	Hommes	3 148					
	Femmes	3 247					
	Total	6 395					

Sources : BPA / BPTS

1- y compris DGGN, DGPN et outre-mer

2 - y compris SGAR et SZSIC

3 - TA et CAA

4 - effectifs au 31/12/2010, hors contractuels, et hors personnels en congés parental, CLD et disponibilité

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

Catégorie B							
Structure d'origine de la mobilité \ Structure de destination de la mobilité		Services d'administration centrale ¹	Préfectures / sous-préfectures ²	Services de la PN	Services de la GN	Juridictions administratives ³	Autres ministères ou autres structures
Services d'administration centrale ¹	Hommes	18	11	11	0	0	12
	Femmes	21	12	7	2	1	18
	Total	39	23	18	2	1	30
Préfectures / sous-préfectures ²	Hommes	6	141	13	5	1	21
	Femmes	21	438	15	22	10	63
	Total	27	579	28	27	11	84
Services de la PN	Hommes	3	12	26	5	0	7
	Femmes	10	26	47	9	1	6
	Total	13	38	73	14	1	13
Services de la GN	Hommes	2	2	2	1	0	1
	Femmes	0	2	0	4	0	0
	Total	2	4	2	5	0	1
Juridictions Administratives ³	Hommes	0	1	1	0	2	1
	Femmes	3	3	1	2	4	8
	Total	3	4	2	2	6	9
Autres ministères et/ou autres structures	Hommes	10	45	37	28	3	2
	Femmes	17	60	8	42	4	1
	Total	27	105	45	70	7	3
Total	Hommes	39	212	90	39	6	44
	Femmes	72	541	78	81	20	96
	Total	111	753	168	120	26	140
Effectif de référence ⁴	Hommes	3 820					
	Femmes	7 537					
	Total	11 357					

Sources : BPA / BPTS / Dialogue

1- y compris DGGN, DGPN et outre-mer

2 - y compris SGAR et SZSIC

3 - TA et CAA

4 - effectifs au 31/12/2010, hors contractuels, et hors personnels en congés parental, CLD et disponibilité

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

Catégorie C							
Structure d'origine de la mobilité \ Structure de destination de la mobilité		Services d'administration centrale ¹	Préfectures / sous-préfectures ²	Services de la PN	Services de la GN	Juridictions administratives ³	Autres ministères ou autres structures
Services d'administration centrale ¹	Hommes	5	3	10	4	0	6
	Femmes	59	19	37	9	2	34
	Total	64	22	47	13	2	40
Préfectures / sous-préfectures ²	Hommes	7	162	12	8	2	26
	Femmes	21	806	36	13	4	45
	Total	28	968	48	21	6	71
Services de la PN	Hommes	7	5	36	5	1	5
	Femmes	17	36	96	17	3	10
	Total	24	41	132	22	4	15
Services de la GN	Hommes	0	0	2	7	0	1
	Femmes	3	6	2	13	0	0
	Total	3	6	4	20	0	1
Juridictions Administratives ³	Hommes	0	1	0	0	1	1
	Femmes	3	1	2	1	12	9
	Total	3	2	2	1	13	10
Autres ministères et/ou autres structures	Hommes	10	43	29	98	4	0
	Femmes	27	97	31	215	16	0
	Total	37	140	60	313	20	0
Total	Hommes	29	214	89	122	8	39
	Femmes	130	965	204	268	37	98
	Total	159	1 179	293	390	45	137
Effectif de référence ⁴	Hommes	6 908					
	Femmes	24 458					
	Total	31 366					

Sources : BPA / BPTS / Dialogue

1- y compris DGGN, DGPN et outre-mer

2 - y compris SGAR et SZSIC

3 - TA et CAA

4 - effectifs au 31/12/2010, hors contractuels, et hors personnels en congés parental, CLD et disponibilité

Les mutations en dehors du périmètre d'affectation d'origine de l'agent ont représenté plus de 45 % des mutations réalisées en 2010.

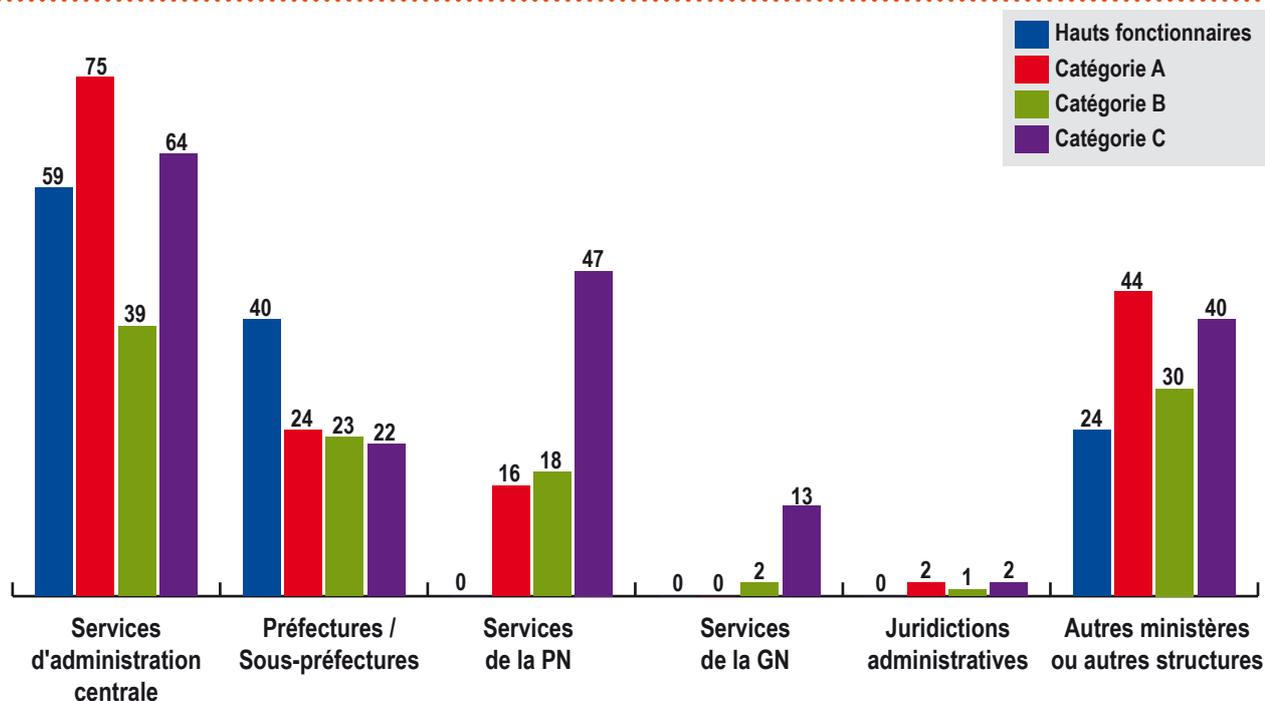
Par ailleurs, les mouvements des personnels entre ministères (vers ou en provenance d'autres structures ou d'autres ministères) apparaissent comme une modalité importante de la mobilité en 2010.

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

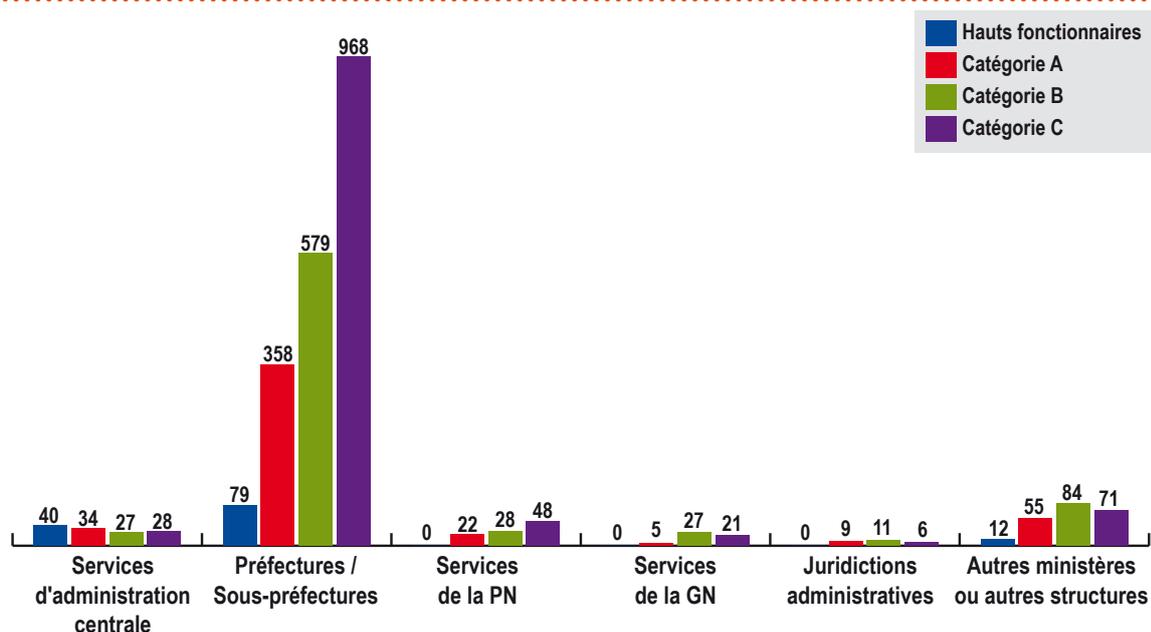
Mobilité des personnels administratifs, techniques et spécialisés selon leur origine, par structure de destination

Mobilité des personnels administratifs, techniques et spécialisés de l'administration centrale



Sources : BPA / BPTS / DMAT / IGA / Dialogue

Mobilité des personnels administratifs, techniques et spécialisés de préfecture



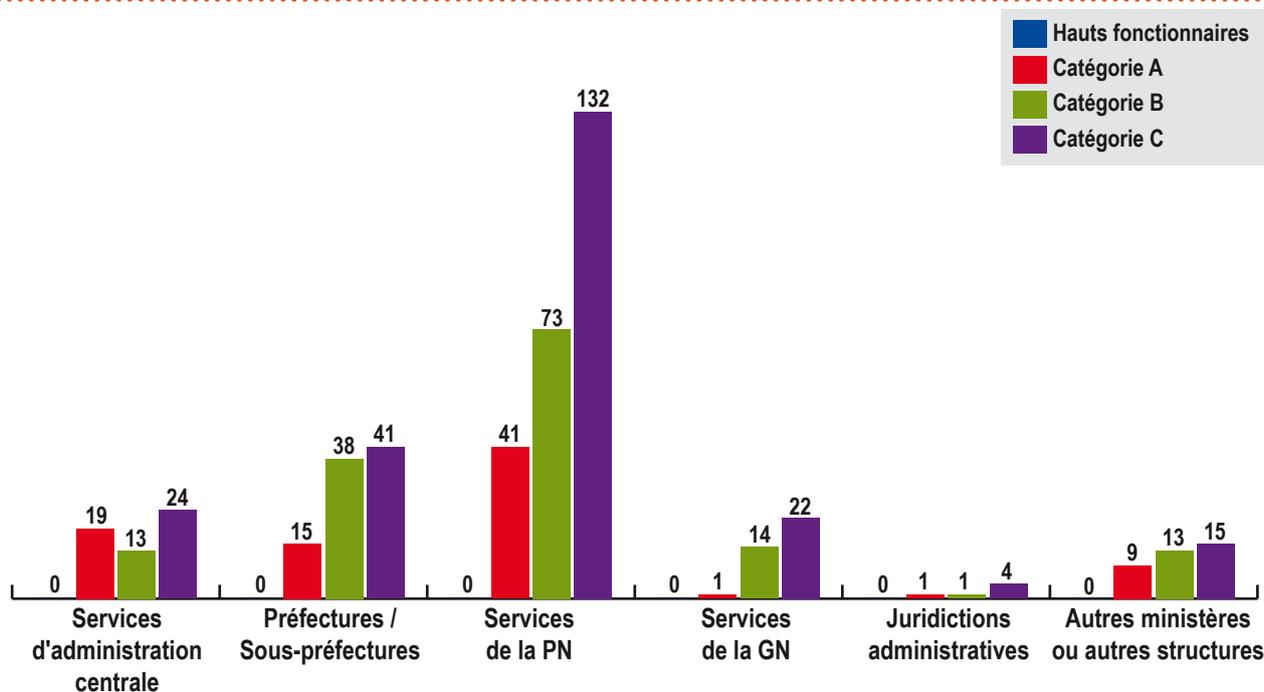
Sources : BPA / BPTS / DMAT / IGA / Dialogue

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

Mobilité des personnels

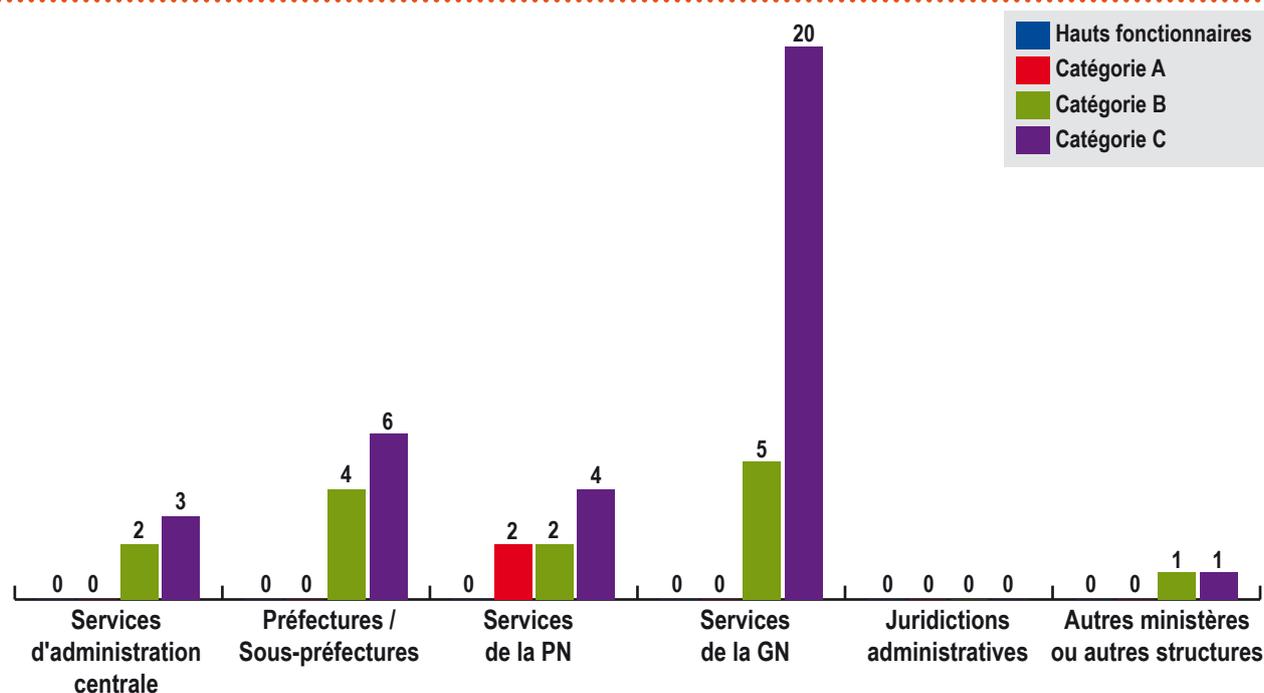
administratifs, techniques et spécialisés des services de la Police nationale



Sources : BPA / BPTS / DMAT / IGA / Dialogue

Mobilité des personnels

administratifs, techniques et spécialisés des services de la Gendarmerie nationale



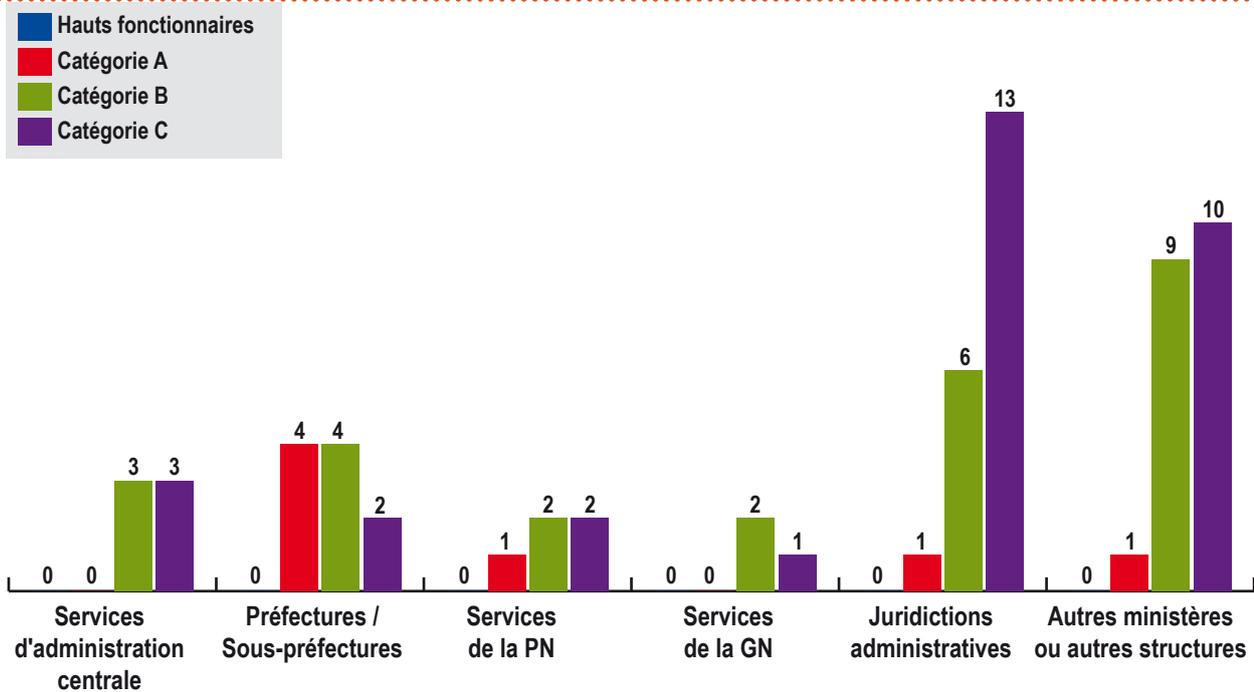
Sources : BPA / BPTS / DMAT / IGA / Dialogue

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

Mobilité des personnels

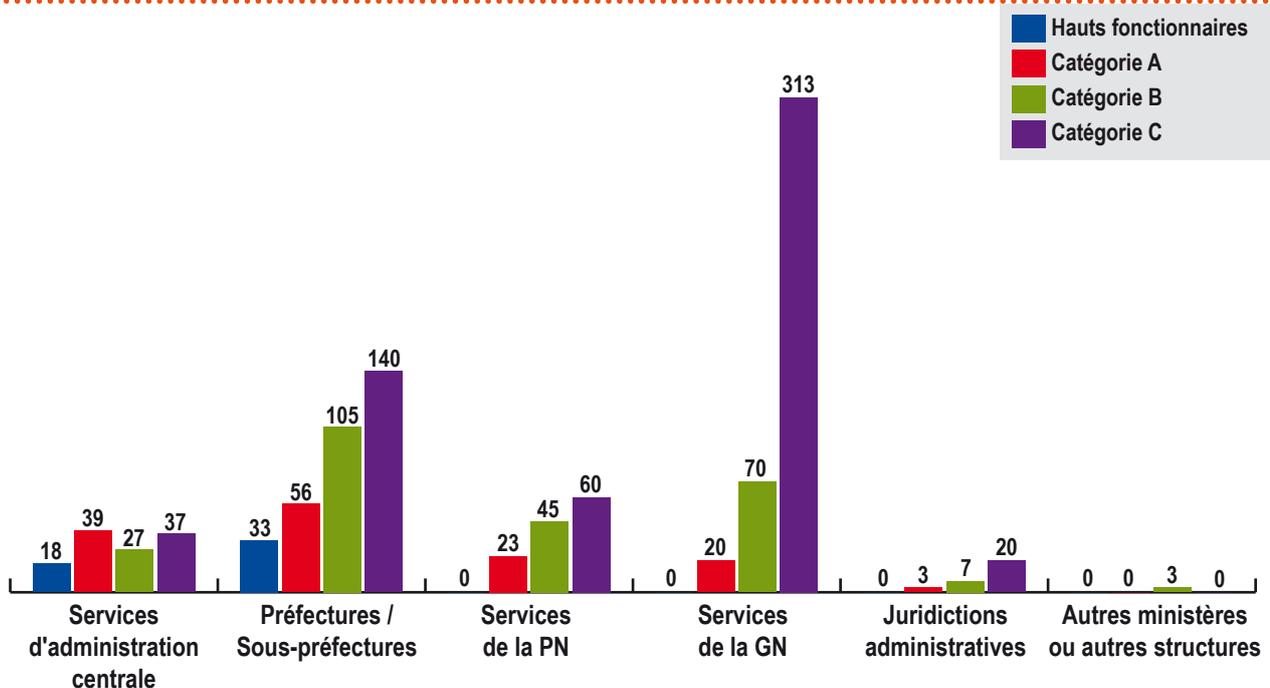
administratifs, techniques et spécialisés des juridictions administratives



Sources : BPA / BPTS / DMAT / IGA / Dialogue

Mobilité des personnels

administratifs, techniques et spécialisés des autres ministères ou autres structures



Sources : BPA / BPTS / DMAT / IGA / Dialogue

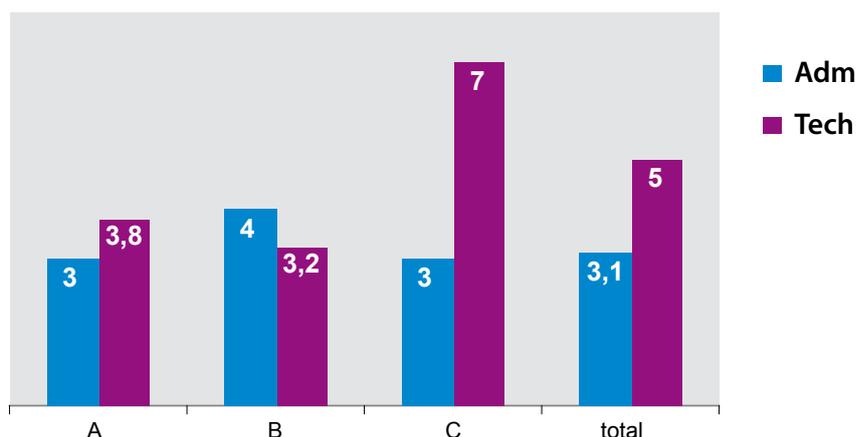
Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

L'ancienneté moyenne dans le poste en administration centrale des personnels administratifs, techniques et spécialisés

L'ancienneté moyenne dans le poste en administration centrale s'établit à 3 ans et 7 mois en 2010. Elle a fortement diminué par rapport à 2009 (6 ans et 3 mois), à la suite de l'intégration des agents nouvellement gérés par la DRH (administratifs de la Police nationale et civils de la Gendarmerie nationale) dont l'ancienneté moyenne dans le poste est moins élevée que celle des agents anciennement gérés. Ainsi, à périmètre constant, l'ancienneté dans le poste en administration centrale aurait été de 5 ans et 3 mois.¹

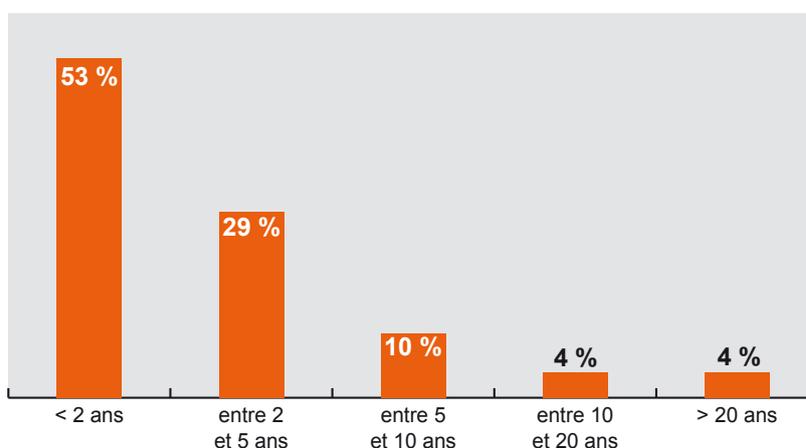
Ancienneté moyenne dans le poste par catégorie et par filière en administration centrale



Source : Dialogue

L'ancienneté moyenne dans le poste est relativement homogène entre les catégories et les filières puisqu'elle varie entre 3 et 4 ans, sauf pour les agents de catégorie C de la filière technique et spécialisée dont l'ancienneté s'élève à 7 ans.

Effectifs par tranche d'ancienneté en administration centrale



Source : Dialogue

Plus de la moitié des effectifs d'administration centrale (53 %) a une ancienneté inférieure à 2 ans. La mobilité est largement pratiquée en administration centrale puisque 82% des effectifs ont une ancienneté dans le poste inférieure à 5 ans.

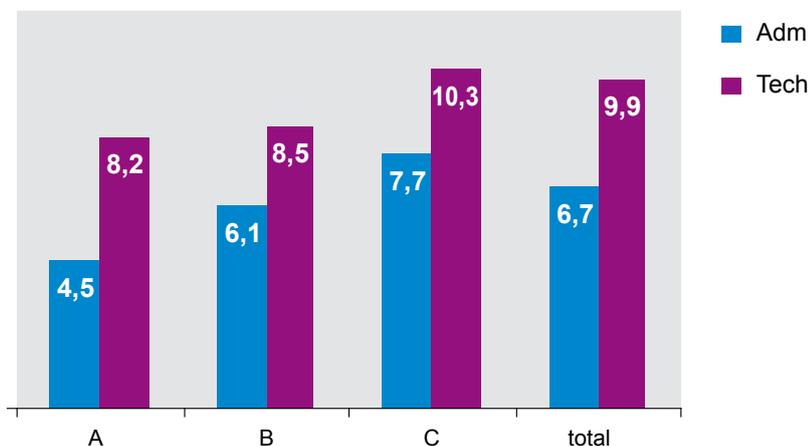
¹ - L'année 2010 correspond également à un changement de source, les données ayant été extraites du SIRH DIALOGUE au lieu d'une enquête menée auprès des préfetures et des référents RH les années précédentes.

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

L'ancienneté moyenne en préfecture, qui s'élève globalement à 7 ans et 4 mois, est plus élevée qu'en administration centrale (3 ans et 7 mois) quelle que soit la population considérée.

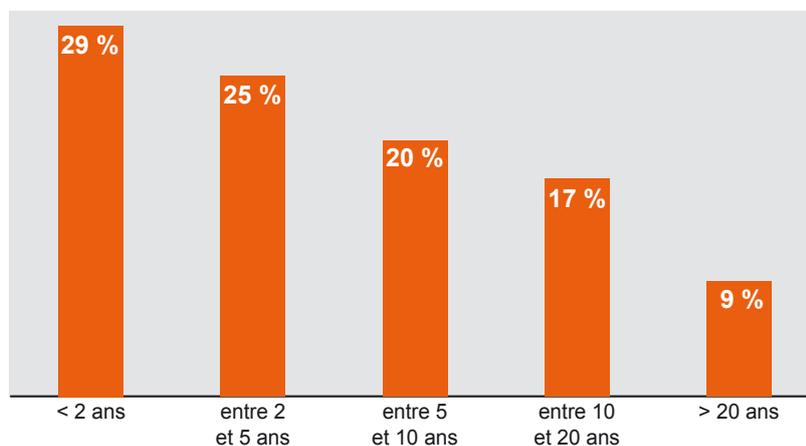
Ancienneté moyenne dans le poste par catégorie et par filière en préfecture



Source : Dialogue

L'ancienneté moyenne dans le poste est variable selon les filières et les catégories. Ainsi, l'ancienneté moyenne dans le poste des agents de catégorie C est plus élevée que celle des agents de catégories A et B, de même que celle des agents techniques et spécialisés par rapport à celle des personnels administratifs.

Effectifs par tranche d'ancienneté en préfecture



Source : Dialogue

54% des agents en préfecture ont une ancienneté dans le poste inférieure à 5 ans, contre 82 % en administration centrale. Les agents dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 10 ans représentent 26% des effectifs, ce qui est nettement supérieur à l'administration centrale (8%).

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

1.2 La mobilité des personnels actifs gérés par la DGPN

Le corps de conception et de direction

Il y a eu 356 mouvements au total :

- 108 mutations région parisienne/région parisienne ;
- 14 mutations province/région parisienne ;
- 16 mutations région parisienne/province ;
- 108 mutations province/province ;
- 110 mouvements hors CAP.

On constate que ces mouvements ne se font pas tellement de la région parisienne vers la province (ou l'inverse), mais plutôt au sein même de la région parisienne (CAP de juin essentiellement) et de province à province (CAP d'octobre essentiellement).

Par ailleurs, les affectations interministérielles ne se réalisent pas par la voie traditionnelle de mutation, mais par la voie du détachement ou de mises à disposition.

En fin d'année 2010, 23 commissaires étaient en cours de détachement ou mis à disposition auprès d'un autre ministère.

La durée moyenne sur un poste est constante depuis de nombreuses années et conforme aux dispositions du statut du corps de conception et de direction qui prévoient une durée d'affectation sur un même poste limitée à 4 ans, avec la possibilité d'une prolongation maximale de 2 ans sous certaines conditions. Cette durée moyenne est, en 2010, de 3 ans et 4 mois ; elle était de 3 ans et 3 mois en 2006. Elle est réduite à 2 ans à la préfecture de Police et s'explique probablement par le fait qu'elle n'induit pas de déménagement.

Le corps de commandement

Il y a eu 1 058 mouvements au total, soit un chiffre en nette augmentation par rapport aux années précédentes (autour de 800) qui s'explique par la spécificité de l'année 2010 au cours de laquelle se sont tenues les élections professionnelles (en janvier 2010) qui ont contraint au report, en 2010, des CAP qui devaient se dérouler fin 2009.

Les mouvements 2010 du corps de commandement

Départ	Arrivée	CDT EF	CDT	CNE	LT	Total
IDF	IDF	14	151	95	118	378
	HORS IDF	6	44	37	75	162
Hors IDF	IDF	0	29	26	15	70
	HORS IDF	30	154	166	98	448
Total MOUVEMENTS		50	378	324	306	1 058

Note : Ensemble des mouvements intervenus (mutations - mutations des commandants sur l'emploi fonctionnel - assignations pour les avancements) au cours de l'année 2010

Les mouvements enregistrés comprennent ceux opérés dans le cadre du mouvement général (métropole, outre-mer) comme les mouvements dérogatoires. En outre, les mouvements spécifiques pour l'accès aux emplois fonctionnels de commandant sont répertoriés dans le tableau ci-joint car ils fonctionnent comme des mutations.

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

L'analyse de ce tableau permet de constater que 51% des mutés étaient en poste en Ile-de-France (IDF) et que 57,6% des mouvements sont des mutations hors IDF. 162 départs de l'IDF ont été constatés contre 70 arrivées. Le solde migratoire négatif pour l'IDF est donc la tendance principale, compensé par des sorties d'école.

En 2010 sur 97 élèves officiers, 79 ont été affectés en IDF en sortie d'école.

Par ailleurs, les arrivées en IDF sont essentiellement dues aux mutations dans le cadre de l'avancement ou à la nomination à l'emploi fonctionnel. En effet, les règles d'assignations de postes à l'avancement tendent à favoriser la mobilité des fonctionnaires.

En 5 ans, le taux de mobilité du corps de commandement est passé de 3,7 % à 7,7 %.

Le nombre d'officiers affectés dans des services extérieurs à la Police nationale augmente régulièrement, traduisant un double souhait de mobilité et d'exportation des savoir-faire. C'est ainsi que les mises à disposition sont passées de 61 en 2009 à 70 l'année suivante. Les détachements ont enregistré une progression de 17 (105 à 122) entre 2009 et 2010.

Le corps d'encadrement et d'application

En 2010, 4 549 mouvements de personnels ont été validés par 3 CAP nationales de mutations. Ces 4 549 mouvements se sont répartis entre les mutations polyvalentes (3 755) et les mutations profilées (794).

Bilan des mutations 2010 du CEA pour l'Ile-de-France² et la province

		Arrivées				Total départs
		ILE-DE-FRANCE		PROVINCE		
		Effectif	%	Effectif	%	
Départs	ILE-DE-FRANCE	1 044	43,7%	1 341	56,2%	2 385
	PROVINCE	234	10,8%	1 930	89,2%	2 164
	Total arrivées	1 278	28,1%	3 271	71,9%	4 549

Globalement, on constate que la grande majorité des mouvements se fait vers la province (71,9 %) contre 28,1 % vers l'Ile-de-France.

Les mouvements des fonctionnaires mutés en province sont davantage intra-provinciaux puisqu'ils sont le fait de fonctionnaires qui étaient déjà affectés en province (59 %), contre 41% qui étaient affectés en Ile-de-France.

En ce qui concerne les fonctionnaires mutés en Ile-de-France, 81,7 % des mouvements sont le fait de fonctionnaires déjà affectés en Ile-de-France et 18,3 % de fonctionnaires précédemment en poste en province.

Par ailleurs, s'agissant des affectations interministérielles, elles se réalisent par le biais de détachements ou de mises à disposition dans le cadre défini de l'exercice d'une mission de sécurité.

2 - On entend par Île-de-France, les services centraux et les SGAP de Paris et de Versailles

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

Bilan des détachements et mises à disposition du CEA au 1^{er} janvier 2011

Détachements et mises à disposition	Nbre d'agents concernés
Mises à disposition du ministère des Affaires étrangères (garde d'ambassade) et auprès d'autres organismes de type associations, mutuelles	298
Détachements auprès d'autres administrations	26
Détachements en police municipale	90
Détachements auprès de la DCI (officiers de liaison, assistants de police...)	35
Détachements auprès d'autres structures territoriales (conseils généraux, communautés de communes...)	17
Détachements auprès d'organismes internationaux (ONU, UE...)	22
Total détachements et mises à dispositions ambassades	488*

* Ce sont l'ensemble des détachements en cours au 01/01/2011.

Les mouvements de personnels

1 | La mobilité des agents

1.3 La mobilité des militaires de la Gendarmerie nationale

La mobilité est statutairement imposée pour tous les militaires de la Gendarmerie nationale, lesquels « peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu ». Les mutations des officiers et sous-officiers de gendarmerie sont donc prononcées, selon les mêmes principes dans les deux corps, par la hiérarchie, en fonction des besoins du service et après examen des desiderata des intéressés.

La mobilité est mise en œuvre à partir de trois ans de présence pour les officiers et les sous-officiers de gendarmerie. Afin d'assurer la continuité du service ou pour raisons exceptionnelles, une mutation peut être prononcée en dehors de ces considérations de temps de présence.

Si les principes régissant la mobilité des deux corps sont similaires, il convient de préciser que la mobilité des officiers s'effectue dans un cadre national et que sa gestion est centralisée, ce qui permet une forte réactivité pour répondre aux besoins d'encadrement identifiés sur le terrain.

De nouvelles règles de gestion de la mobilité des sous-officiers ont été instaurées en 2010. Elles ont pour objectif de mieux concilier intérêt du service et projet professionnel du militaire.

Elles permettent :

- un traitement annuel de la mobilité simplifié,
- une réduction de temps de présence,
- un dialogue permanent,
- des permutations facilitées.

Volume global des ordres de mutations prononcés*

	2007	2008	2009	2010
Officiers	2 539	2 251	2 747	2 999
Officiers CTA	90	104	128	139
Sous-officiers	13 172	14 638	18 265	18 278
Sous-officiers CSTAGN	892	914	1 423	1 601
Volontaires	2 991	2 513	3 318	3 093
Total	19 684	20 420	25 881	26 110

*hors sorties écoles et radiations du service actif

Ancienneté de service par corps

Champ : population en position d'activité, non activité et détachement

Périmètre organique

Ancienneté militaire moyenne au 31 décembre 2010

	Femmes	Hommes	Global
Officiers de gendarmerie (OG)	9 ans et 4 mois	25 ans et 12 mois	25 ans et 3 mois
Officiers du corps technique et administratif (OCTA)	11 ans et 7 mois	19 ans et 3 mois	16 ans et 1 mois
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	9 ans et 12 mois	18 ans et 9 mois	17 ans et 10 mois
Corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN)	9 ans et 11 mois	15 ans et 1 mois	12 ans et 3 mois

Sources : DGGN

Les mouvements de personnels

2 | Les entrées des agents

2.1 Les entrées des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le Secrétariat général

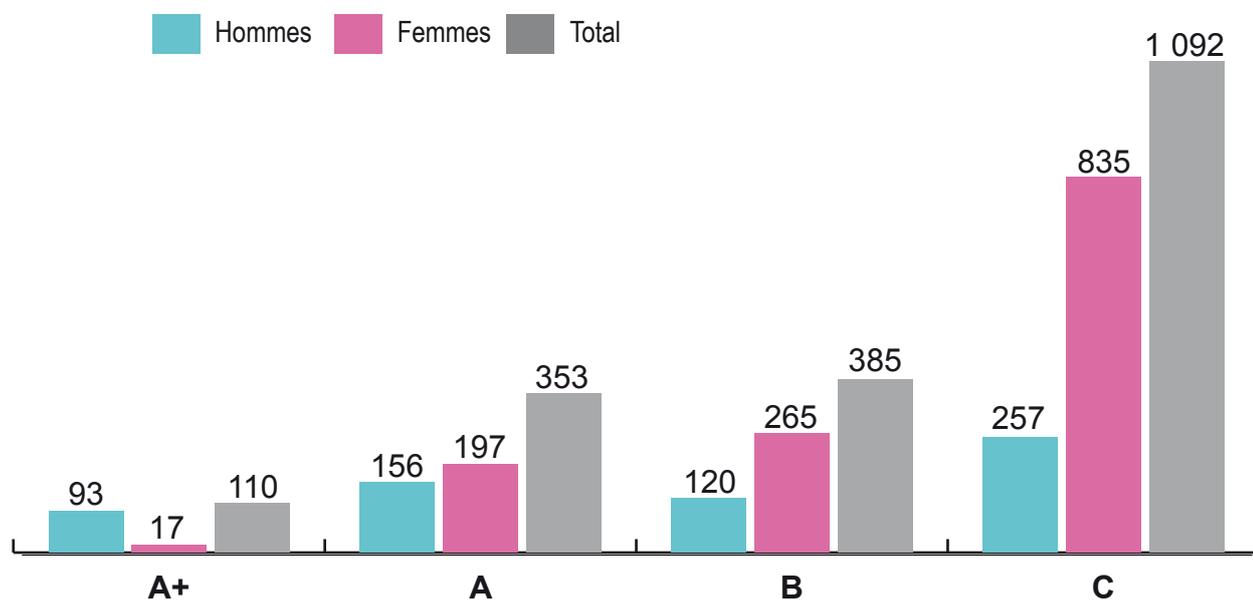
Entrées par catégorie et sexe 2010											
		A+		A		B		C		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Concours externes	Hommes	11	10,0 %	36	10,2 %	21	5,5 %	47	4,3 %	115	5,9 %
	Femmes	2	1,8 %	57	16,1 %	69	17,9 %	142	13 %	270	13,9 %
	Total	13	11,8 %	93	26,3 %	90	23,4 %	189	17,3 %	385	19,8 %
Concours internes et 3 ^{ème} concours	Hommes	0	0,0 %	13	3,7 %	1	0,3 %	7	0,6 %	21	1,1 %
	Femmes	1	0,9 %	17	4,8 %	5	1,3 %	74	6,8 %	97	5 %
	Total	1	0,9 %	30	8,5 %	6	1,6 %	81	7,4 %	118	6,1 %
Recrutements sans concours	Hommes	0	0,0 %	0	0 %	0	0 %	42	3,8 %	42	2,2 %
	Femmes	0	0,0 %	0	0 %	4	1 %	167	15,3 %	171	8,8 %
	Total	0	0,0 %	0	0 %	4	1 %	209	19,1 %	213	11 %
Recrutements contractuels	Hommes	0	0,0 %	40	11,3 %	1	0,3 %	15	1,4 %	56	2,9 %
	Femmes	0	0,0 %	25	7,1 %	14	3,6 %	34	3,1 %	73	3,8 %
	Total	0	0,0 %	65	18,4 %	15	3,9 %	49	4,5 %	129	6,6 %
Recrutements PACTE et travailleurs handicapés	Hommes	0	0,0 %	0	0 %	3	0,8 %	15	1,4 %	18	0,9 %
	Femmes	0	0,0 %	0	0 %	4	1 %	19	1,7 %	23	1,2 %
	Total	0	0,0 %	0	0 %	7	1,8 %	34	3,1 %	41	2,1 %
Retours congés (CLD et CP)	Hommes	0	0,0 %	3	0,8 %	4	1 %	6	0,5 %	13	0,7 %
	Femmes	0	0,0 %	13	3,7 %	15	3,9 %	129	11,8 %	157	8,1 %
	Total	0	0,0 %	16	4,5 %	19	4,9 %	135	12,4 %	170	8,8 %
Retours de détachements sortants	Hommes	31	28,2 %	18	5,1 %	7	1,8 %	5	0,5 %	61	3,1 %
	Femmes	4	3,6 %	23	6,5 %	22	5,7 %	27	2,5 %	76	3,9 %
	Total	35	31,8 %	41	11,6 %	29	7,5 %	32	2,9 %	137	7,1 %
Retours de mises à disposition sortantes	Hommes	10	9,1 %	0	0 %	2	0,5 %	2	0,2 %	14	0,7 %
	Femmes	0	0,0 %	2	0,6 %	7	1,8 %	9	0,8 %	18	0,9 %
	Total	10	9,1 %	2	0,6 %	9	2,3 %	11	1 %	32	1,6 %
Retours de disponibilité	Hommes	2	1,8 %	1	0,3 %	6	1,6 %	13	1,2 %	22	1,1 %
	Femmes	0	0,0 %	7	2,0 %	19	4,9 %	49	4,5 %	75	3,9 %
	Total	2	1,8 %	8	2,3 %	25	6,5 %	62	5,7 %	97	5 %
Détachements entrants depuis un autre ministère et/ou une autre structure	Hommes	36	32,7 %	43	12,2 %	73	19 %	103	9,4 %	255	13,1 %
	Femmes	10	9,1 %	49	13,9 %	104	27 %	183	16,8 %	346	17,8 %
	Total	46	41,8 %	92	26,1 %	177	46 %	286	26,2 %	601	31 %
Mises à disposition entrantes	Hommes	3	2,7 %	2	0,6 %	2	0,5 %	2	0,2 %	9	0,5 %
	Femmes	0	0,0 %	4	1,1 %	2	0,5 %	2	0,2 %	8	0,4 %
	Total	3	2,7 %	6	1,7 %	4	1 %	4	0,4 %	17	0,9 %
Tour extérieur en provenance d'autres ministères Nomination (Gouvernement- Police nationale)	Hommes	3	2,7 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Femmes	2	1,8 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Total	5	4,5 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	Hommes	93	84,5 %	156	44,2 %	120	31,2 %	257	23,5 %	626	32,3 %
	Femmes	17	15,5 %	197	55,8 %	265	68,8 %	835	76,5 %	1 314	67,7 %
	Total	110	100 %	353	100 %	385	100 %	1 092	100 %	1 940	100 %

Sources : BPA / BPTS / DMAT / IGA / DIALOGUE

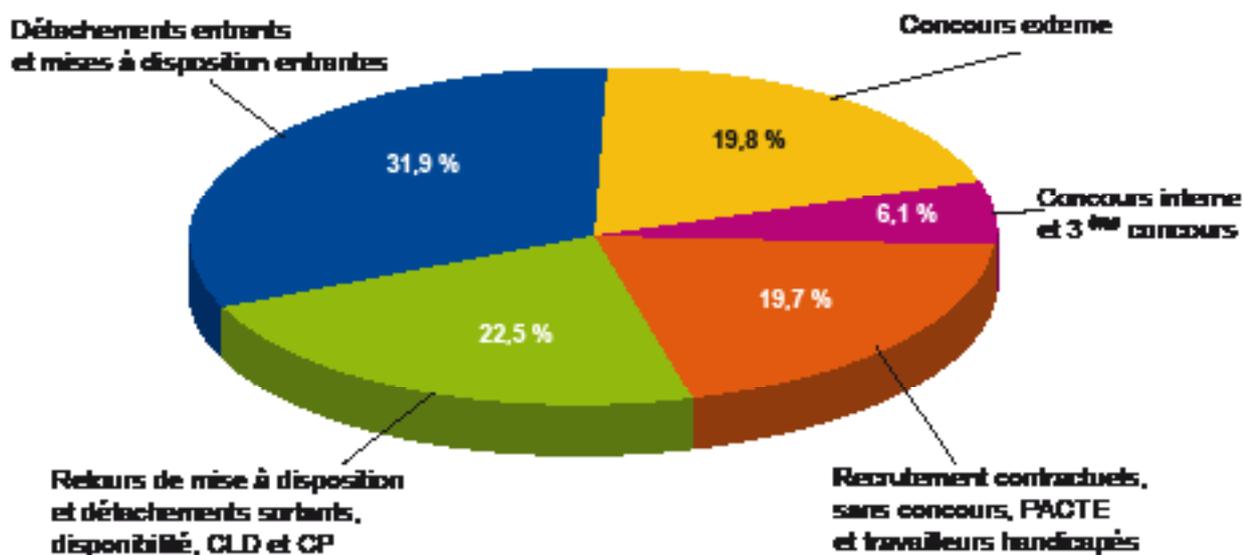
Les mouvements de personnels

2 | Les entrées des agents

Entrées des personnels par sexe et par catégorie



Répartition des entrées des personnels par type de recrutement



Les détachements sont devenus le mode de recrutement le plus important au ministère en ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et spécialisés.

Les mouvements de personnels

2 | Les entrées des agents

2.2 Les entrées (ETPE) des personnels actifs de la Police nationale

Catégorie	Corps	Recrutements (Concours internes, externes et choix)	Réintégrations	Détachements	Autres
Catégorie 1 Corps de conception et de direction Corps de commandement	Commissaires	40,0	32	2	0
	Officiers	100,0	42,1	3	13,5
TOTAL CATEGORIE 1		140,0	74,1	5,0	13,5
Catégorie 2 Personnels administratifs PN	Secrétaires administratifs	0,0			
	Adjointes administratifs	0,0			
	Autres titulaires	0,0			
	Contractuels	9,0			
TOTAL CATEGORIE 2		9,0	0,0	0,0	0,0
Catégorie 3 Personnels techniques (y compris ouvriers-cuisiniers) PN	Adjointes techniques	127,0	17,8	1	7,9
	Infirmiers	0,0			
	Agents d'entretien	0,0	2		
	Ouvriers-cuisiniers	1,0	1		
	Contractuels	47,8			
TOTAL CATEGORIE 3		175,8	20,8	1,0	7,9
Catégorie 4 Corps d'encadrement et d'application		1 500,0		370,5	4
TOTAL CATEGORIE 4		1 500,0	0,0	370,5	4,0
Catégorie 5 Personnels scientifiques PN	Directeurs, Chefs de service	0,0		1	
	Ingénieurs	10,0	1		
	Techniciens de PTS	47,8		1	0,5
	Agents spécialisés PTS	119,0	8,1	3	7,6
TOTAL CATEGORIE 5		176,8	9,1	5,0	8,1
Catégorie 6 Adjointes de sécurité	Adjointes de sécurité (classiques)	744,0	108		
	Adjointes de sécurité (CAE)	1 609,0			
	Cadets	873,0			
TOTAL CATEGORIE 6		3 226,0	108,0	0,0	0,0
TOTAL PERSONNELS POLICE NATIONALE		5 227,6	212,0	381,5	33,5

Les mouvements de personnels

2 | Les entrées des agents

Catégorie	Corps	Recrutements (Concours internes, externes et choix)	Réintégrations	Détachements	Autres
Catégorie 2 Personnels administratifs DRH	Attachés	31,0	10	5	
	Secrétaires administratifs	68,3	17,1	4	58,2
	Adjoints administratifs	431,5	105,4	28	150,7
TOTAL CATEGORIE 2		530,8	132,5	37,0	208,9
Catégorie 3 Personnels techniques DRH	Ingénieurs Télécom	0,0			
	Ingénieurs SIC	10,0	1	1	
	Techniciens SIC	19,0	4	1	
	Agents SIC	1,0			
	Ingénieurs des travaux publics	0,0			
	Chefs des services techniques MIOMCT	0,0			
	Ingénieurs des services techniques	0,0	2	1	
	Contrôleurs des services techniques	5,0	1	2	
	Contremaîtres des services techniques	0,0			
	Adjoints techniques	12,0	10	6	
Agents principaux des services techniques	0,0				
	Contractuels	0,0			
TOTAL CATEGORIE 3		47,0	18,0	11,0	0,0
Catégorie 6 : Ouvriers d'Etat DRH		0,0	1		
TOTAL CATEGORIE 6		0,0	1,0	0,0	0,0
TOTAL PERSONNELS DRH		577,8	151,5	48,0	208,9
Dont PATS		939,4	181,4	54,0	224,9
TOTAL PROGRAMME POLICE NATIONALE		5 805,4	363,5	429,5	242,4

Sources : DRCPN

2.3 Les entrées des militaires de la Gendarmerie nationale

Recrutement des Officiers de gendarmerie

Chaque année, une quinzaine d'officiers choisissent, en fonction de leur classement, d'intégrer les rangs de la gendarmerie à l'issue de leur formation dans les grandes écoles militaires et l'école polytechnique.

Le concours « Officiers Gendarmerie Universitaire » ouvert en 2010 et 2011 aux titulaires d'un diplôme validant la fin de la 1^{ère} année de master ou d'un certificat de scolarité validant l'année précédant celle de l'attribution du grade de master ne sera plus ouvert en 2012 qu'aux titulaires d'un diplôme ou titre conférant le grade de master ou d'un diplôme ou titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au niveau I.

Le concours « officiers des armées » pour les capitaines ou officiers de grade correspondant, issus des corps des officiers de l'armée de terre, des officiers navigant de la marine nationale ou des officiers de l'armée de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air, a encore permis cette année de recruter une dizaine d'officiers.

Recrutement des sous-officiers de gendarmerie

Il existe deux types de recrutement pour le corps des sous-officiers de gendarmerie :

- Le recrutement par la voie de la sélection ;
- Le changement d'armée ou de corps.

Ce recrutement s'effectuera par concours à compter de 2012. La mise en place du recrutement par voie de concours a pour but d'aligner le corps des sous-officiers de gendarmerie sur les corps similaires de la fonction publique. L'ouverture d'un concours interne offre des possibilités de promotion aux candidats non titulaires du baccalauréat.

Recrutement des sous-officiers du corps technique et administratif de la Gendarmerie nationale

Répartis dans 7 spécialités (administration et gestion du personnel, gestion logistique et financière, armurerie et pyrotechnie, imprimerie, auto-engins blindés, affaires immobilières, restauration collective), les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale sont recrutés :

- soit par la voie du changement d'armée, de service commun, de corps, d'arme ou de spécialité pour ce qui concerne les sous-officiers de carrière,
- soit par engagement initial pour les personnels issus du milieu civil ou les militaires sous contrat.

Recrutement des volontaires

La gendarmerie recrute 4 catégories de volontaires en fonction des postes proposés :

- Les aspirants de gendarmerie issus du volontariat (AGIV) : postes de responsabilité intermédiaire – encadrement ;
- Les gendarmes adjoints volontaires – agents de police judiciaire (GAV-APJA) : unités de terrain - missions de sécurité - fonctions de soutien logistique ;
- Les gendarmes adjoints volontaires de haut niveau : spécialités rares - haute technicité.

Sources : DGGN

Les mouvements de personnels

3 | Les sorties des agents

3.1 Les sorties des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le Secrétariat général

Sorties par catégorie et sexe 2010											
		A+		A		B		C		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Sorties contractuels	Hommes	0	0,0%	124	14,6%	0	0,0%	0	0,0%	124	3,3%
	Femmes	0	0,0%	186	21,8%	0	0,0%	0	0,0%	186	4,9%
	Total	0	0,0%	310	36,4%	0	0,0%	0	0,0%	310	8,2%
Sorties congés (CLD et CP)	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	8	1,0%	25	1,2%	33	0,9%
	Femmes	0	0,0%	14	1,6%	39	5,1%	245	12,2%	298	7,9%
	Total	0	0,0%	14	1,6%	47	6,1%	270	13,4%	331	8,8%
Détachements vers d'autres ministères et/ou d'autres structures	Hommes	26	19,3%	59	6,9%	42	5,5%	39	1,9%	166	4,4%
	Femmes	7	5,2%	49	5,8%	94	12,3%	98	4,9%	248	6,6%
	Total	33	24,4%	108	12,7%	136	17,7%	137	6,8%	414	11,0%
Mises à disposition sortantes	Hommes	4	3,0%	2	0,2%	6	0,8%	2	0,1%	14	0,4%
	Femmes	0	0,0%	11	1,3%	7	0,9%	10	0,5%	28	0,7%
	Total	4	3,0%	13	1,5%	13	1,7%	12	0,6%	42	1,1%
Sorties disponibilités	Hommes	3	2,2%	14	1,6%	10	1,3%	30	1,5%	57	1,5%
	Femmes	0	0,0%	17	2,0%	36	4,7%	218	10,8%	271	7,2%
	Total	3	2,2%	31	3,6%	46	6,0%	248	12,3%	328	8,7%
Fins de détachements entrants	Hommes	52	38,5%	21	2,5%	17	2,2%	7	0,3%	97	2,6%
	Femmes	10	7,4%	21	2,5%	19	2,5%	75	3,7%	125	3,3%
	Total	62	45,9%	42	4,9%	36	4,7%	82	4,1%	222	5,9%
Fins de mises à dispositions entrantes	Hommes	1	0,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	2	0,1%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	0,2%	4	0,1%
	Total	1	0,7%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,2%	6	0,2%
Retraites	Hommes	24	17,8%	133	15,6%	107	14,0%	220	10,9%	484	12,9%
	Femmes	2	1,5%	139	16,3%	257	33,5%	802	39,9%	1200	31,9%
	Total	26	19,3%	272	31,9%	364	47,5%	1022	50,8%	1684	44,7%
Décès, démissions, radiations, révocations	Hommes	5	3,7%	29	3,4%	58	7,6%	59	2,9%	151	4,0%
	Femmes	1	0,7%	33	3,9%	67	8,7%	175	8,7%	276	7,3%
	Total	6	4,4%	62	7,3%	125	16,3%	234	11,6%	427	11,3%
Total	Hommes	115	85,2%	382	44,8%	248	32,3%	383	19,1%	1128	30,0%
	Femmes	20	14,8%	470	55,2%	519	67,7%	1627	80,9%	2636	70,0%
	Total	135	100%	852	100%	767	100%	2010	100%	3764	100%

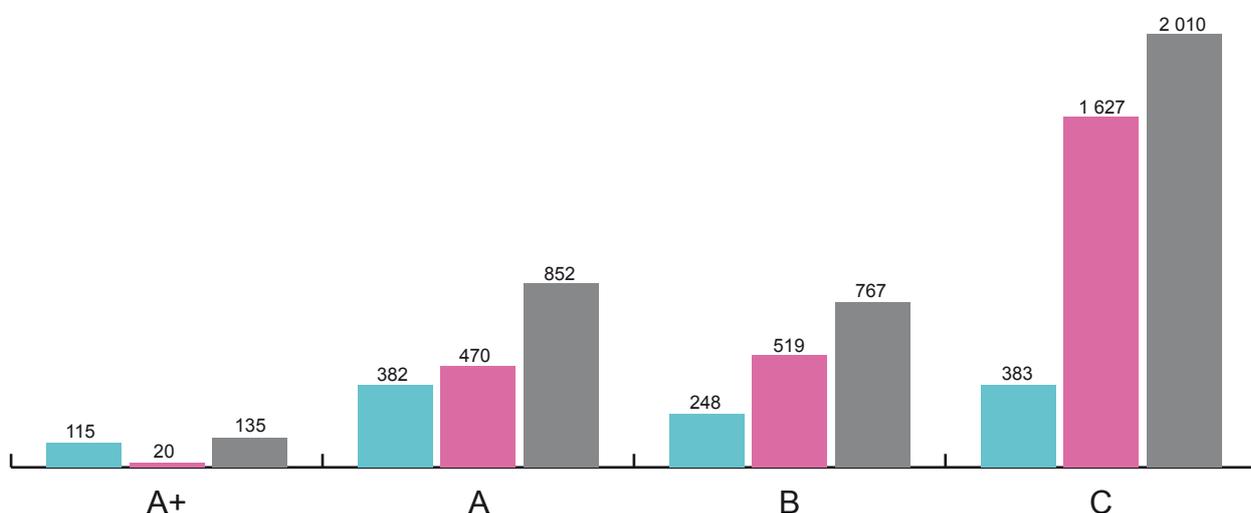
Sources : BPA, BPTS, DMAT, SDRF et Dialogue

Les mouvements de personnels

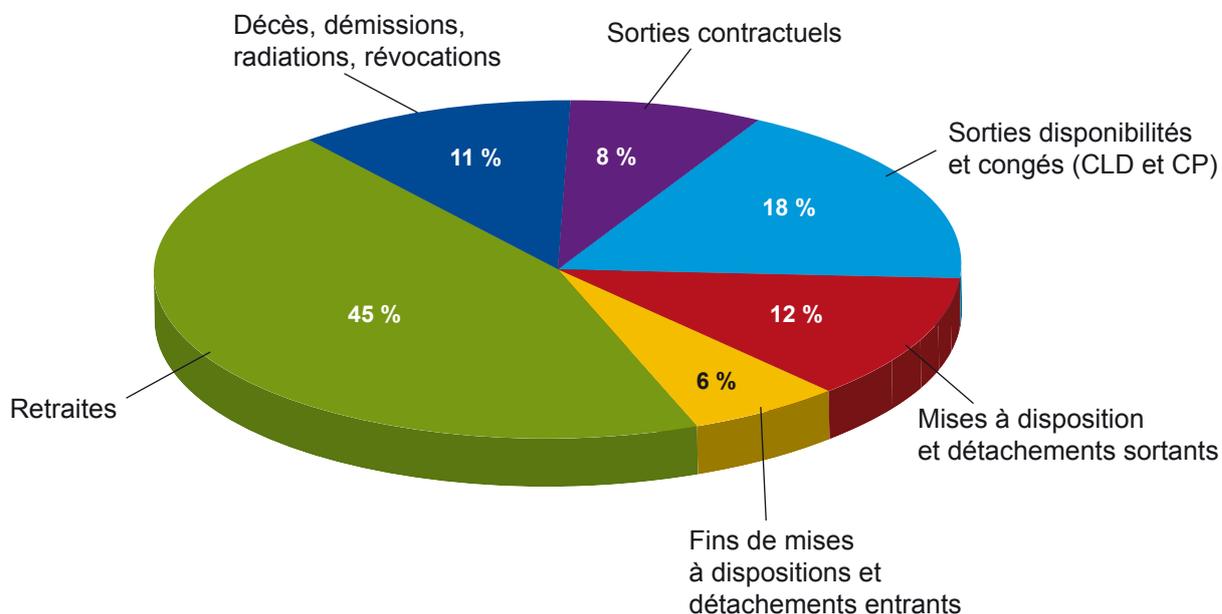
3 | Les sorties des agents

Sorties des personnels par sexe et par catégorie

Hommes Femmes Total



Répartition des sorties des personnels par type de départ



Les départs à la retraite sont le mode de sortie le plus important pour les personnels administratifs, techniques et spécialisés.

Les mouvements de personnels

3 | Les sorties des agents

3.2 Les sorties (ETPE) des personnels actifs de la Police nationale

Catégorie	Corps	Nomination	Détachement	Autres
Catégorie 1 Corps de conception et de direction Corps de commandement	Commissaires		12	24
	Officiers	20	24	78,6
TOTAL CATEGORIE 1		20	36	102,6
Catégorie 2 Personnels administratifs PN	Secrétaires administratifs			
	Adjoints administratifs			
	Autres titulaires			1
	Contractuels			7
TOTAL CATEGORIE 2		0	0	8
Catégorie 3 Personnels techniques (y compris ouvriers-cuisiniers) PN	Adjoints techniques		14	50,3
	Infirmiers			3,1
	Agents d'entretien			10,7
	Ouvriers-cuisiniers			3,3
	Contractuels			11
TOTAL CATEGORIE 3		0	14	78,4
Catégorie 4 Corps d'encadrement et d'application		57	6	693,6
TOTAL CATEGORIE 4		57	6	693,6
Catégorie 5 Personnels scientifiques PN	Directeurs, Chefs de service			
	Ingénieurs		1	3,3
	Techniciens de PTS	2	1,7	5,3
	Agents spécialisés PTS	30,8	3	16,5
TOTAL CATEGORIE 5		32,8	5,7	25,1
Catégorie 6 Adjoints de sécurité	Adjoints de sécurité (classiques)	350		1 666
	Adjoints de sécurité (CAE)	10		110
	Cadets	0		198
TOTAL CATEGORIE 6		360	0	1 974
TOTAL PERSONNELS POLICE NATIONALE		469,8	61,7	2 881

Les mouvements de personnels

3 | Les sorties des agents

Catégorie	Corps	Nomination	Détachement	Autres
Catégorie 2 Personnels administratifs DRH	Attachés		4	10
	Secrétaires administratifs	12,6	14	98,4
	Adjoint administratifs	31,5	41,7	423,4
TOTAL CATEGORIE 2		44,1	59,7	531,8
Catégorie 3 Personnels techniques DRH	Ingénieurs Télécom			
	Ingénieurs SIC		3	
	Techniciens SIC		1	10
	Agents SIC			
	Ingénieurs des travaux publics			
	Chefs des services techniques MIOMCT			
	Ingénieurs des services techniques			
	Contrôleurs des services techniques		1	4
	Contremaîtres des services techniques			1
	Adjoint techniques		1	29
	Agents principaux des services techniques			
TOTAL CATEGORIE 3		0	6	48
Catégorie 6 : Ouvriers d'Etat DRH				10
TOTAL CATEGORIE 6		0	0	10
TOTAL PERSONNELS DRH		44,1	65,7	589,8
Dont PATS		76,9	85,4	701,3
TOTAL PROGRAMME POLICE NATIONALE		513,9	127,4	3 471,5

Sources : DRCPN

Les mouvements de personnels

3 | Les sorties des agents

3.3- Les sorties des militaires de la Gendarmerie nationale

Effectifs des militaires de la Gendarmerie nationale sortants

	2007	2008	2009	2010
Officiers	208	199	185	374
Sous-officiers	2 556	3 066	2 805	3 074
Sous-officiers CSTAGN	119	184	133	151
Volontaires	5 130	5 902	3 636	4 143
Total départs	8 013	9 351	6 759	7 742

En 2010, 7 742 militaires ont quitté définitivement la gendarmerie, dont 4 143 gendarmes adjoints volontaires. Le taux de départs subis par l'institution (départs non souhaités) est de 27,8% pour les officiers, de 14,4 % pour les sous-officiers de gendarmerie et de 4% pour les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale.

Les données globales sur les départs correspondent aux prévisions démographiques et sociologiques.

55 personnels civils ont également quitté la gendarmerie l'année dernière (retraite et mobilité).

Évolution des départs par motifs (hors GAV) entre 2007 et 2010

	2007	2008	2009	2010
OFFICIERS				
2 ^{ème} section	9	11	6	10
Retraite limite d'âge et année limite d'âge	52	40	50	94
Départs avant limite d'âge	145	143	111	262
Décès	11	5	18	8
SOUS-OFFICIERS				
Retraite limite d'âge et année limite d'âge	546	381	416	444
Départs avant limite d'âge	1900	2601	2304	2550
Décès	110	84	85	80
SOUS-OFFICIERS CSTAGN				
Retraite limite d'âge et année limite d'âge	9	4	2	6
Départs avant limite d'âge	108	177	128	144
Décès	2	3	3	1
Total départs	2892	3449	3123	3599

Sources : Dialogue

Les mouvements de personnels

4 | Les départs à la retraite

4.1 Nombre de départs à la retraite au MIOMCTI selon le périmètre de gestion

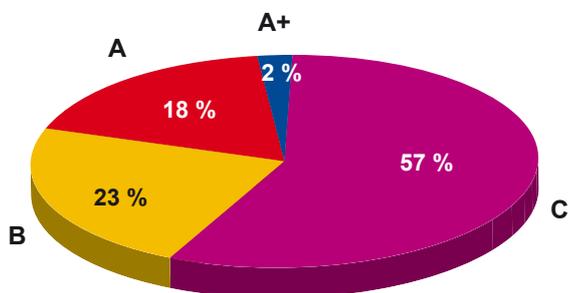
Secrétariat général	
Personnels administratifs	
A+	26
A	250
B	321
C	796
Total Personnels administratifs	1 393
Personnels techniques et spécialisés	
A	14
B	30
C	159
Ouvriers d'Etat	41
Total Personnels techniques et spécialisés	244
Contractuels	47
TOTAL	1 684
Police nationale	
Actifs police	
Corps de conception et de direction (CCD)	41
Corps de commandement (CC)	324
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	2 074
Personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS)	306
TOTAL	2 745
Gendarmerie nationale	
Officiers	374
Sous-officiers	3 074
CSTAGN	151
TOTAL	3 599
TOTAL MIOMCTI	8 028

Sources : Dialogue, Agora

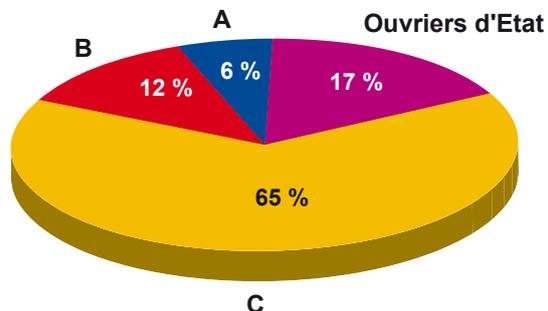
Les mouvements de personnels

4 | Les départs à la retraite

Personnels administratifs

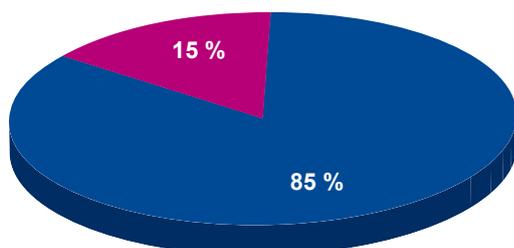


Personnels techniques et spécialisés



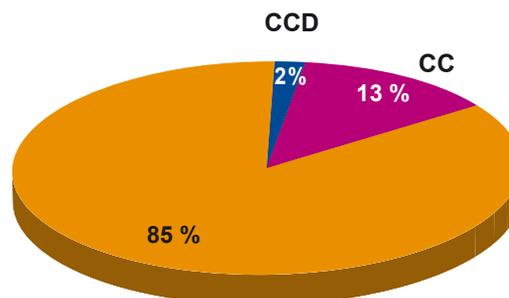
Répartition par filière

Personnels techniques et spécialisés



Personnel administratif

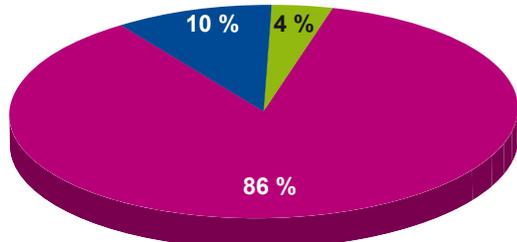
Actifs



CEA

Militaires

Officiers CSTAGN



Sous-officiers

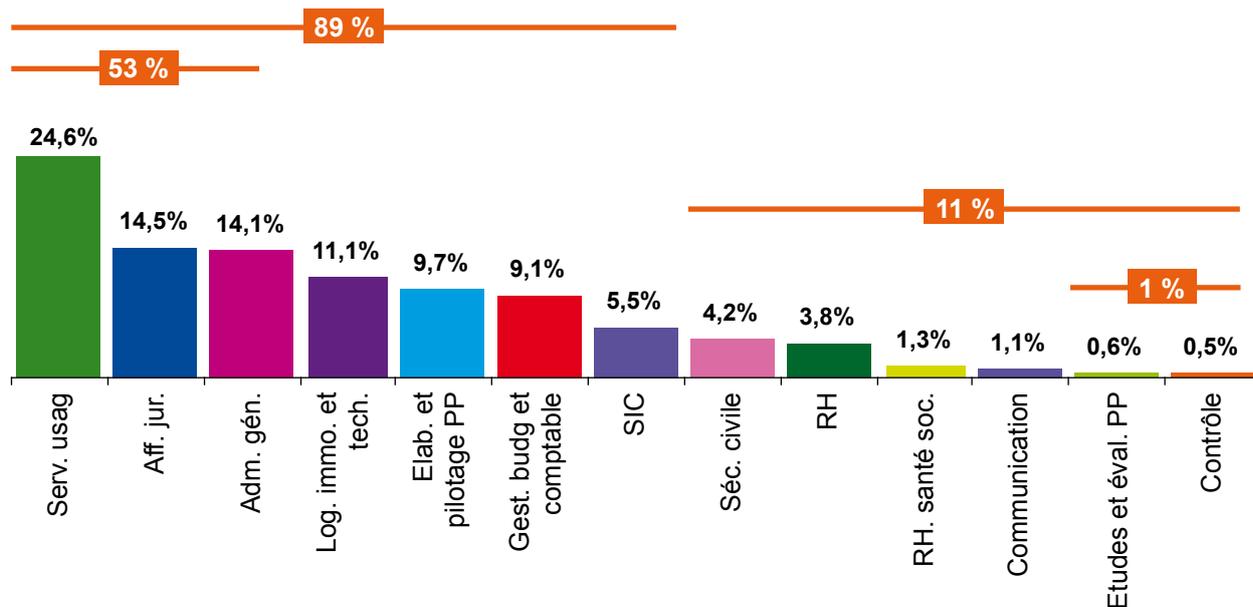
Sources : Dialogue, Agora

Les mouvements de personnels

4 | Les départs à la retraite

4.2 Les départs à la retraite par métier des personnels gérés par le Secrétariat général

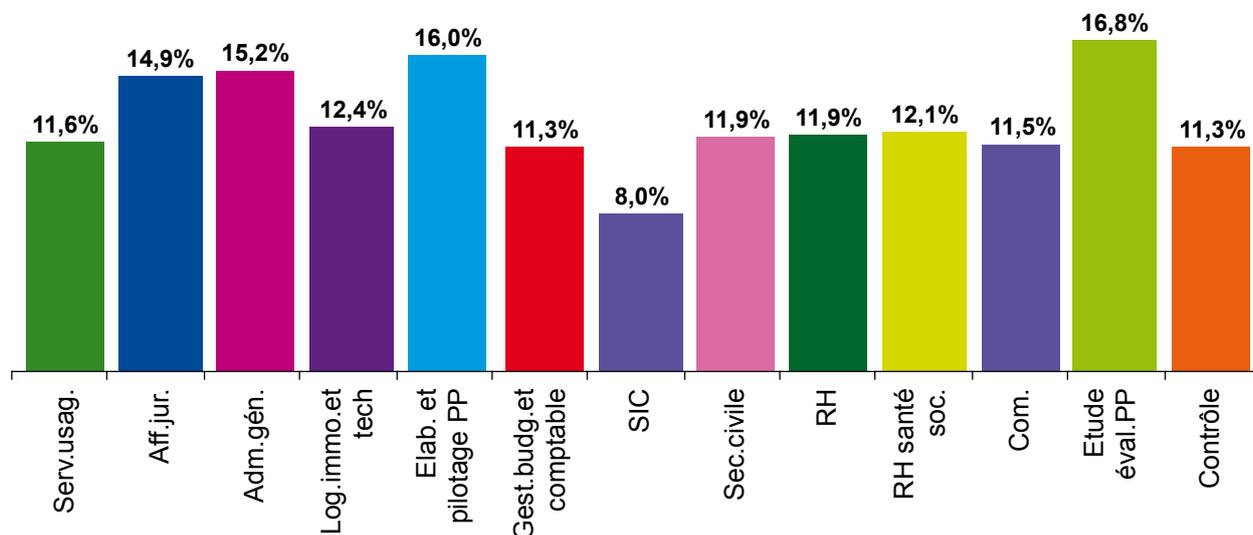
Répartition des agents par domaine fonctionnel
Périmètre administration centrale et préfecture



Source : BGP2 et enquête auprès des référents RH d'administration centrale

53% des effectifs sont répartis sur trois domaines fonctionnels : «Services aux usagers», «Affaires juridiques» et «Administration générale» (hors hauts fonctionnaires, hors Police nationale, hors Gendarmerie nationale) :

Potentiel de départs à la retraite entre 2011 et 2013 par domaine fonctionnel
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel en administration centrale et préfecture



Sources : Dialogue

Les mouvements de personnels

4 | Les départs à la retraite

Domaines fonctionnels	Serv. usag.	Aff.jur.	Adm. gén.	Log. immo. et tech	Elab. et pilotage PP	Gest. budg.et comptable	SIC	Sec.civile	RH	RH santé soc.	Com.	Etude éval.PP	Contrôle
Effectifs au 31/12/2010 (ETP)	7 411,24	4 362,7	4 237,97	3 336,28	2 931,01	2 755,08	1 644	1 274	1 138	385,52	342,1	187,9	151,44
Départs à la retraite potentiels 2011-2013	860,78	648,58	645,13	413,79	469,16	311,21	131	151	135,5	46,84	39,29	31,5	17,1

Source : BGP2 et enquête auprès des référents RH d'administration centrale

Les départs à la retraite potentiels, fondés sur un âge de départ à la retraite de 61 ans sur la période considérée (âge moyen de départ constaté), représentent 13 % de l'effectif actuel. Cette proportion est un peu plus importante en préfecture (13,2 %) qu'en administration centrale (11,1 %).

En volume, c'est le domaine fonctionnel «Service aux usagers» qui serait le plus touché par les départs à la retraite éventuels. En proportion, ce sont les domaines fonctionnels «Etudes et évaluation des politiques publiques», «Elaboration et pilotage des politiques publiques» et «Administration générale», qui seraient les plus touchés avec, chacun, plus de 15 % des effectifs susceptibles de partir à la retraite d'ici 2013.

4.3 Les départs à la retraite des agents gérés par la Police nationale

Types de départ en retraite pour les actifs

Avec l'entrée en vigueur de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, l'âge légal (ou la limite d'âge) de départ en retraite est augmenté de 2 ans en 2018, à raison de 4 mois par an à compter du 1er juillet 2011.

Pour les officiers ainsi que pour les gradés et gardiens de la paix (corps de commandement et corps d'encadrement et d'application), l'âge légal sera progressivement porté de 55 à 57 ans.

Pour le corps de conception et de direction, il passera progressivement à 60 ans (au lieu de 58) pour les commissaires, à 61 ans (au lieu de 59) pour les commissaires divisionnaires et à 62 ans (au lieu de 60 ans) pour les contrôleurs généraux et inspecteurs généraux.

Cependant, l'ouverture des droits intervient de manière antérieure. Ainsi, un policier peut partir jusqu'à 5 ans plus tôt (à partir de 2018, 57 ans minimum pour le corps de conception et de direction et 52 ans pour les autres corps actifs).

A l'inverse, il peut aussi partir plus tard (jusqu'à 65 ans maximum).

La loi de 1936 permet le recul de la limite d'âge (jusqu'à 3 ans maximum) en fonction du nombre d'enfants.

La loi de 2003 autorise le maintien en activité (jusqu'à 10 trimestres maximum ou jusqu'à l'obtention du taux plein) si trois conditions sont remplies :

- le fonctionnaire ne doit pas avoir atteint son taux plein ;
- son maintien se fait dans l'intérêt du service ;
- il doit être apte physiquement.

La loi de 2008 (applicable depuis le 1^{er} janvier 2010) permet aux fonctionnaires qui le souhaitent de travailler jusqu'à 65 ans, sous réserve de leur aptitude physique sur le poste occupé.

L'évolution est différente selon les corps. On constate notamment une nette diminution des départs pour le CCD et le CC (respectivement - 35 % et - 40 %) et une hausse des départs significative de 21,4 % pour les PATS (administratifs, techniques et scientifiques payés sur le programme 176).

Les départs en retraite anticipée sont très nombreux chez les PATS puisqu'ils sont 82 % à avoir opté pour ce type de retraites en 2010. C'est le corps de commandement qui utilise le moins ce dispositif avec 34 % de départs anticipés. A l'inverse, ce sont les officiers qui, proportionnellement, partent le plus après report de limite d'âge ou maintien en activité (34 % des retraites de ce corps).

4.4 Les départs à la retraite des militaires

La réforme du 9 novembre 2010 maintient l'ensemble des règles et spécificités régissant le régime de retraite des militaires.

Les principaux changements apportés par la réforme sont les suivants :

- relèvement de deux ans des bornes d'âge et de durée de services ;
- hausse de deux trimestres de la durée de cotisation requise pour le taux plein et le pourcentage maximal de pension ;
- alignement du taux de cotisation salariale du public sur le régime général du privé.

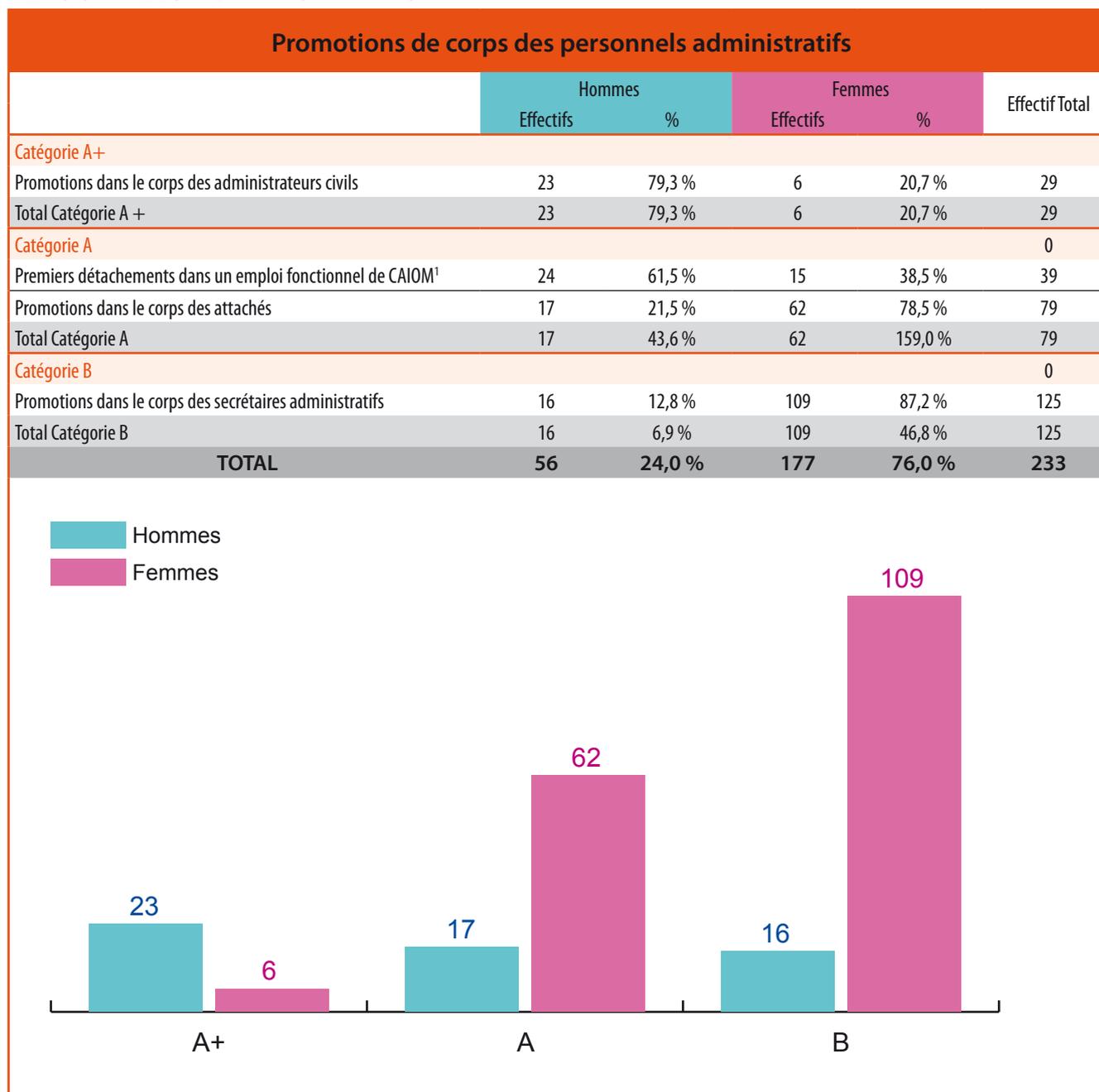
Les mouvements de personnels

5 | Les promotions et avancements

5.1 Promotions et avancements des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le Secrétariat général

Nombre de promotions de corps par filière et par catégorie

PERSONNELS ADMINISTRATIFS



Source : DMAT /BPA

1 - Conseiller d'administration de l'Intérieur et de l'Outre-mer

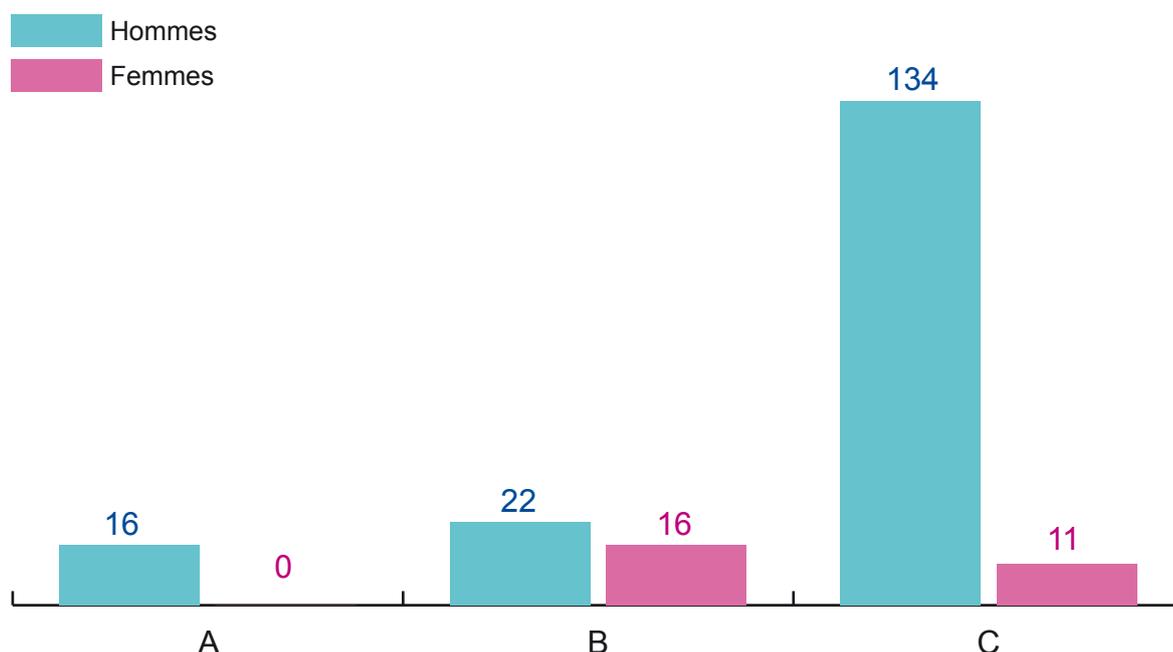
Les mouvements de personnels

5 | Les promotions et avancements

PERSONNELS TECHNIQUES ET SPECIALISES

Promotions de corps des personnels techniques et spécialisés

	Hommes		Femmes		Effectif Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Catégorie A					
Promotions de corps - filière médico-sociale	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Promotions de corps - filière SIC	10	62,5 %	0	0,0 %	10
Promotions de corps - filière technique	6	37,5 %	0	0,0 %	6
Total Catégorie A	16	100,0 %	0	0,0 %	16
Catégorie B					
Promotions de corps - filière SIC	14	36,8 %	16	42,1 %	30
Promotions de corps - filière technique	8	21,1 %	0	0,0 %	8
Total Catégorie B	22	57,9 %	16	42,1 %	38
Catégorie C					
Promotions de groupe – filière ouvriers d'Etat	74	51,0 %	9	6,2 %	83
Premiers détachements dans un emploi fonctionnel d'APST ¹	60	41,4 %	2	1,4 %	62
Total Catégorie C	134	92,4 %	11	7,6 %	145
TOTAL	172	86,5 %	27	13,5 %	199



Source : BPTS

1 - Agents principaux des services techniques

Les mouvements de personnels

5 | Les promotions et avancements

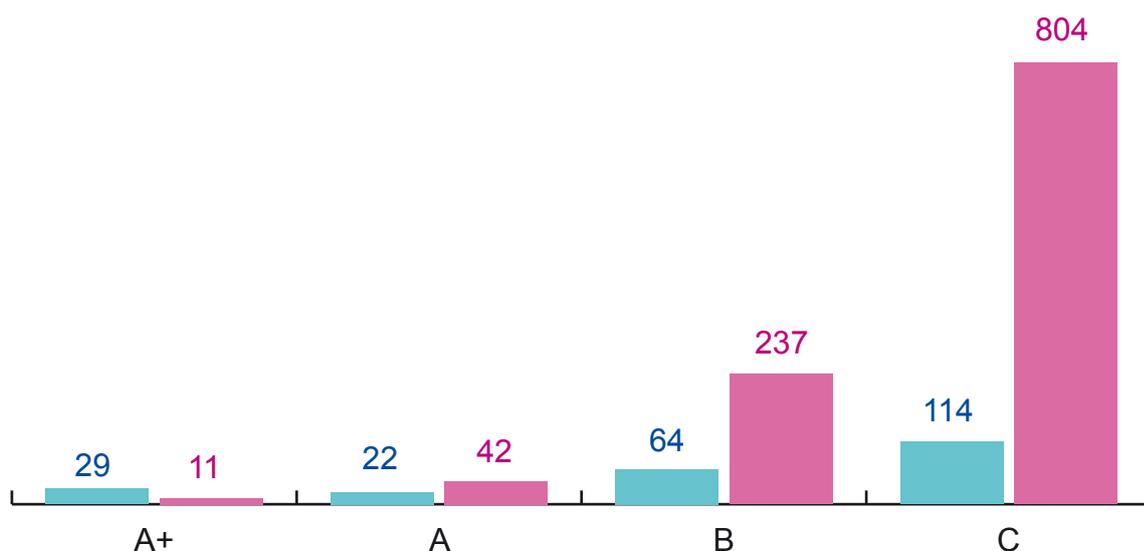
Nombre d'avancements de grade par filière et par catégorie

PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Avancements de grade des personnels administratifs

	Hommes		Femmes		Effectif Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Catégorie A+					
Avancements administrateur civil hors classe	17	42,5 %	10	25,0 %	27
Avancements sous-préfet hors classe	12	30,0 %	1	2,5 %	13
Total Catégorie A+	29	72,5 %	11	27,5 %	40
Catégorie A					
Avancements dans le grade d'attaché principal	22	34,4 %	42	65,6 %	64
Total Catégorie A	22	34,4 %	42	65,6 %	64
Catégorie B					
Avancements dans le grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle	22	7,3 %	68	22,6 %	90
Avancements dans le grade de secrétaire administratif de classe supérieure	42	14,0 %	169	56,1 %	211
Total Catégorie B	64	21,3 %	237	78,7 %	301
Catégorie C					
Avancements dans le grade d'adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	35	3,8 %	301	32,8 %	336
Avancements dans le grade d'adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	1	0,1 %	2	0,2 %	3
Avancements dans le grade d'adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	78	8,5 %	501	54,6 %	579
Total Catégorie C	114	12,4 %	804	87,6 %	918
TOTAL	229	17,8 %	1 094	85,3 %	1 283

■ Hommes
■ Femmes



Source : DMAT - BPA

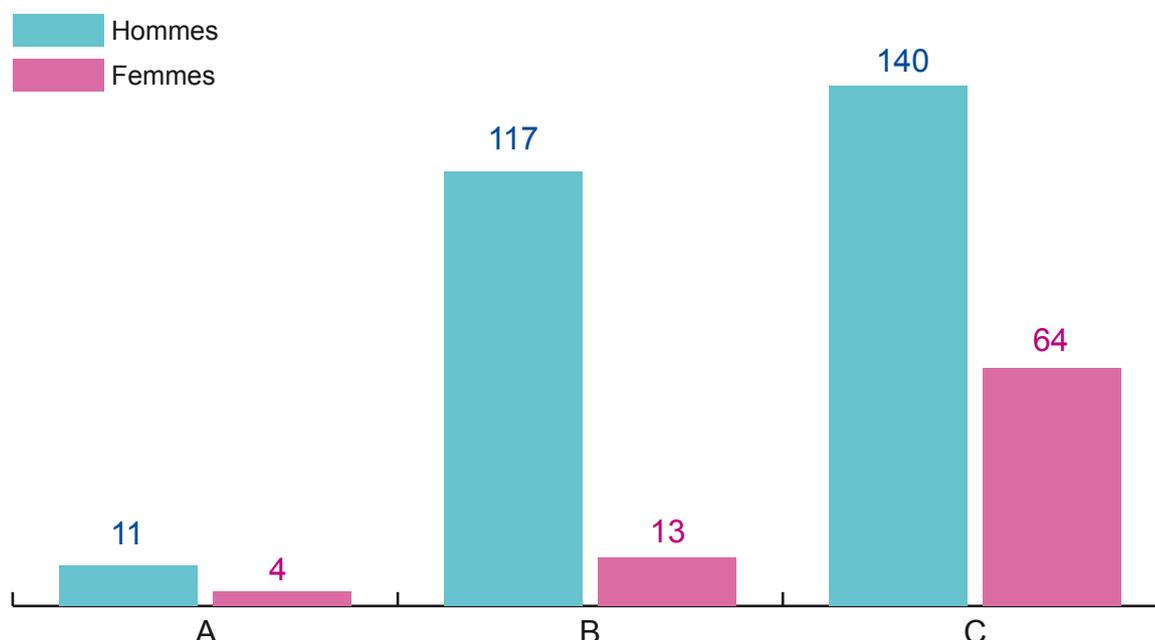
Les mouvements de personnels

5 | Les promotions et avancements

PERSONNELS TECHNIQUES ET SPECIALISES

Avancements de grade des personnels techniques et spécialisés

	Hommes		Femmes		Effectif Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Catégorie A					
Avancements de grade - filière SIC	6	40,0%	4	26,67%	10
Avancements de grade - filière Technique	5	33,3%	0	0,00%	5
Total Catégorie A	11	73,3%	4	26,67%	15
Catégorie B					
Avancements de grade - filière médico-sociale	1	0,8%	6	4,6%	7
Avancements de grade - filière SIC	90	69,2%	7	5,4%	97
Avancements de grade - filière Technique	26	20,0%	0	0,0%	26
Total Catégorie B	117	90,0%	13	10,0%	130
Catégorie C					
Avancements de grade - filière SIC	19	9,3%	28	13,7%	47
Avancements de grade - filière Technique	121	59,3%	36	17,6%	157
Total Catégorie C	140	68,6%	64	31,4%	204
TOTAL	268	76,8%	81	23,2%	349



Source : BPTS

Les mouvements de personnels

5 | Les promotions et avancements

5.2 Promotions et avancements des personnels gérés par la Police nationale

Le corps de conception et de direction

Avancements au grade d'inspecteur général par direction et sexe

Direction	H	F	Promus
Police judiciaire		1	1
Renseignement intérieur	1		1
Sécurité publique	3		3
Formation PN		1	1
Direction gale Police nationale	1		1
Préfecture de Police	1		1
TOTAL	6 75,00%	2 25,00%	8 100,00%

Avancements au grade de contrôleur général par direction et sexe

Direction	H	F	Promus
DCPAF	1		1
DCPJ	1		1
DCRI	1		1
DCSP	2		2
DGPN	2		2
PP	2		2
TOTAL	9 100 %	0 0 %	9 100%

Avancements au grade de commissaire divisionnaire par direction et sexe (ratio = 18%)

Direction	H	F	Promus
DAPN		1	1
DCCRS	1		1
DCI (ex SCTIP)	1		1
DCPAF	2		2
DCPJ	5	2	7
DCRI	6	1	7
DCSP	18	5	23
DFPN	1		1
DGPN	1	1	2
DIVERS		1	1
ENSP	1		1
IGPN		1	1
SPHP	1		1
PP	9	3	12
MIS A DISPOSITION	1		1
DETACHE	1		1
TOTAL	48 76,19 %	15 23,81 %	63 100 %

Les mouvements de personnels

5 | Les promotions et avancements

Il y a eu 81 avancements au sein du corps de conception et de direction qui concernent 76,5 % d'hommes et 23,5 % de femmes. Cette proportion reflète à peu près le pourcentage de répartition des hommes et des femmes au sein de l'ensemble de ce corps.

Les âges moyens des promus par grade sont les suivants :

- Commissaire divisionnaire : 47 ans
- Contrôleur général : 50 ans
- Inspecteur général : 54 ans

Le corps de commandement

Le ratio promus/promouvables en 2010 pour le grade de capitaine est de 36,28 % et de 20 % pour le grade de commandant.

L'âge moyen des capitaines promus en 2010 était de 37 ans, moyenne en diminution constante depuis 2002. L'avancement semi-automatique mis en place dans le cadre du protocole corps et carrières de 2004 explique ce phénomène.

L'âge moyen des commandants promus en 2010 était de 46 ans et 3 mois, moyenne légèrement en baisse depuis 2006.

Répartition par direction et par sexe des avancements dans le grade de capitaine (ratio = 36,2%)

Direction	H	F	Promus
DCCRS	15	0	15
DCPAF	15	7	22
DCPJ	41	14	55
DCSP	112	49	161
DFPN	5	3	8
Divers	19	2	21
RP	76	33	109
RI	24	15	39
TOTAL	307 71,40 %	123 28,60 %	430 100 %

Les mouvements de personnels

5 | Les promotions et avancements

.....
Répartition par direction et par sexe et des avancements dans le grade de commandant
(ratio = 20%)

Direction	H	F	Promus
DCCRS	11	0	11
DCPJ	70	15	85
DCSP	148	28	176
DFPN	7	4	11
Divers	33	6	39
PP	51	15	66
RI	28	8	36
TOTAL	348 82,10 %	76 17,90 %	424 100 %

Les âges moyens des promus sont les suivants :

- Capitaine : 37 ans
- Commandant : 46 ans
- Commandant fonctionnel : 49 ans

Le corps d'encadrement et d'application

En 2010, 3 CAP nationales liées à l'avancement se sont réunies et ont acté 11 428 avancements de grade ou d'échelons au titre de l'année civile 2010.

.....
Distribution des avancements au grade de brigadier par sexe et direction
(ratio = 13%)

Direction	H	F	Promus
DCCRS	337	6	343
DFPN	28	4	32
DIVERS	96	11	107
DCRI	51	9	60
DCPAF	185	58	243
DCPJ	52	12	64
DCSP	1372	319	1 691
PP	766	219	985
TOTAL	2 887 81,90 %	638 18,10 %	3 525 100 %

Les mouvements de personnels

5 | Les promotions et avancements

Distribution des avancements au grade de brigadier-chef par sexe et direction (ratio = 15%)

Direction	H	F	Promus
DCCRS	113		113
DFPN	14	4	18
DIVERS	50	3	53
DCRI	12	4	16
DCPAF	70	10	80
DCPJ	56	7	63
DCSP	535	114	649
PP	293	65	358
TOTAL	1 143 84,67 %	207 15,33 %	1 350 100 %

Distribution des avancements au grade de major par sexe et mode d'accès (ratio = 23%)

Direction	H	F	Promus
DCCRS	100		100
DFPN	35	6	41
DIVERS	55	4	59
DCRI	28	2	30
DCPAF	76	11	87
DCPJ	46	2	48
DCSP	585	64	649
PP	275	61	336
TOTAL	1 200 88,89 %	150 11,11 %	1 350 100 %

L'âge moyen des promus par grade sont les suivants :

- brigadier : 37 ans
- brigadier-chef : 39,8 ans
- major : 47,5 ans

5.3 Promotions et avancements des militaires de la Gendarmerie nationale

Promotions des militaires par corps

	2009	2010
Passage du corps des sous-officiers de gendarmerie au corps des officiers de gendarmerie	206	209
Passage du corps de soutien technique et administratif (CSTAGN) au corps technique et administratif (OCTA)	24	15

C - Les rémunérations

La masse salariale

Les dépenses de personnel par action

Le régime indemnitaire

Les rémunérations

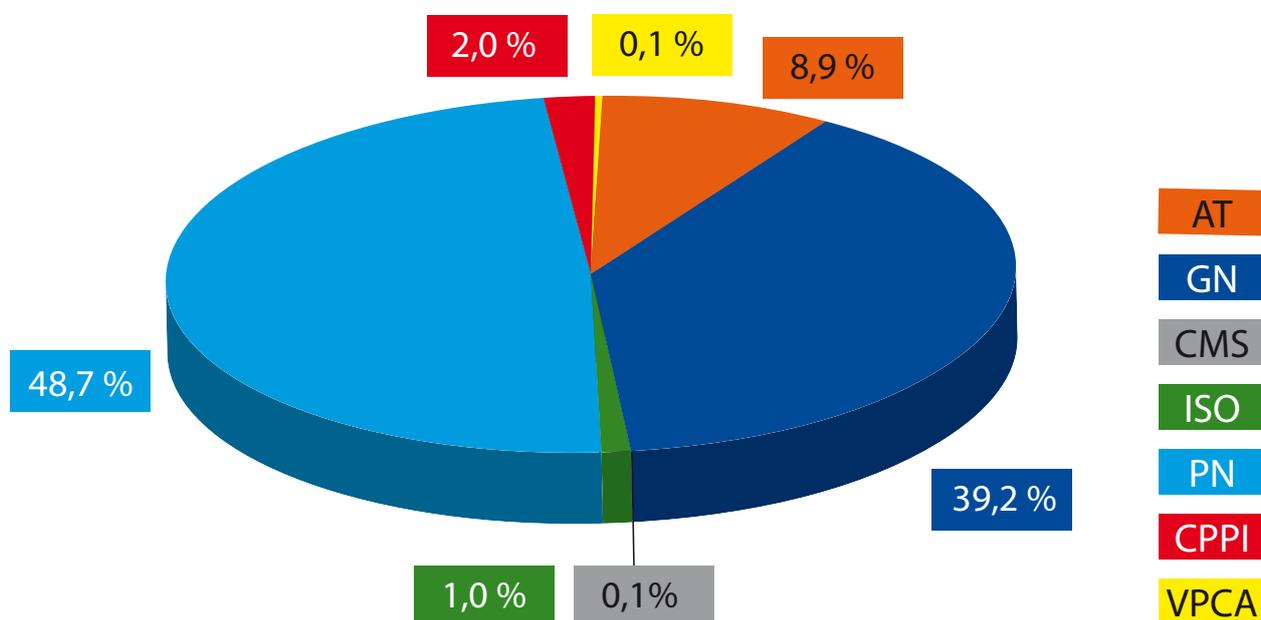
1 | La masse salariale par programme du MIOMCTI

Masse salariale par programme - 2010

Programme	Montant
Police nationale - (PN - 176)	7 820 376 749 €
Gendarmerie nationale (GN 152)	6 292 601 691 €
Administration territoriale - (AT - 307)	1 438 853 230 €
Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur - (CPPI - 216)	318 701 705 €
Intervention des services opérationnels - (ISO - 161)	154 665 069 €
Coordination des moyens de secours - (CMS - 128)	24 443 269 €
Vie politique, culturelle et associative - (VPCA - 232)	21 797 628 €
Total	16 071 439 341 €

Source : RAP 2010

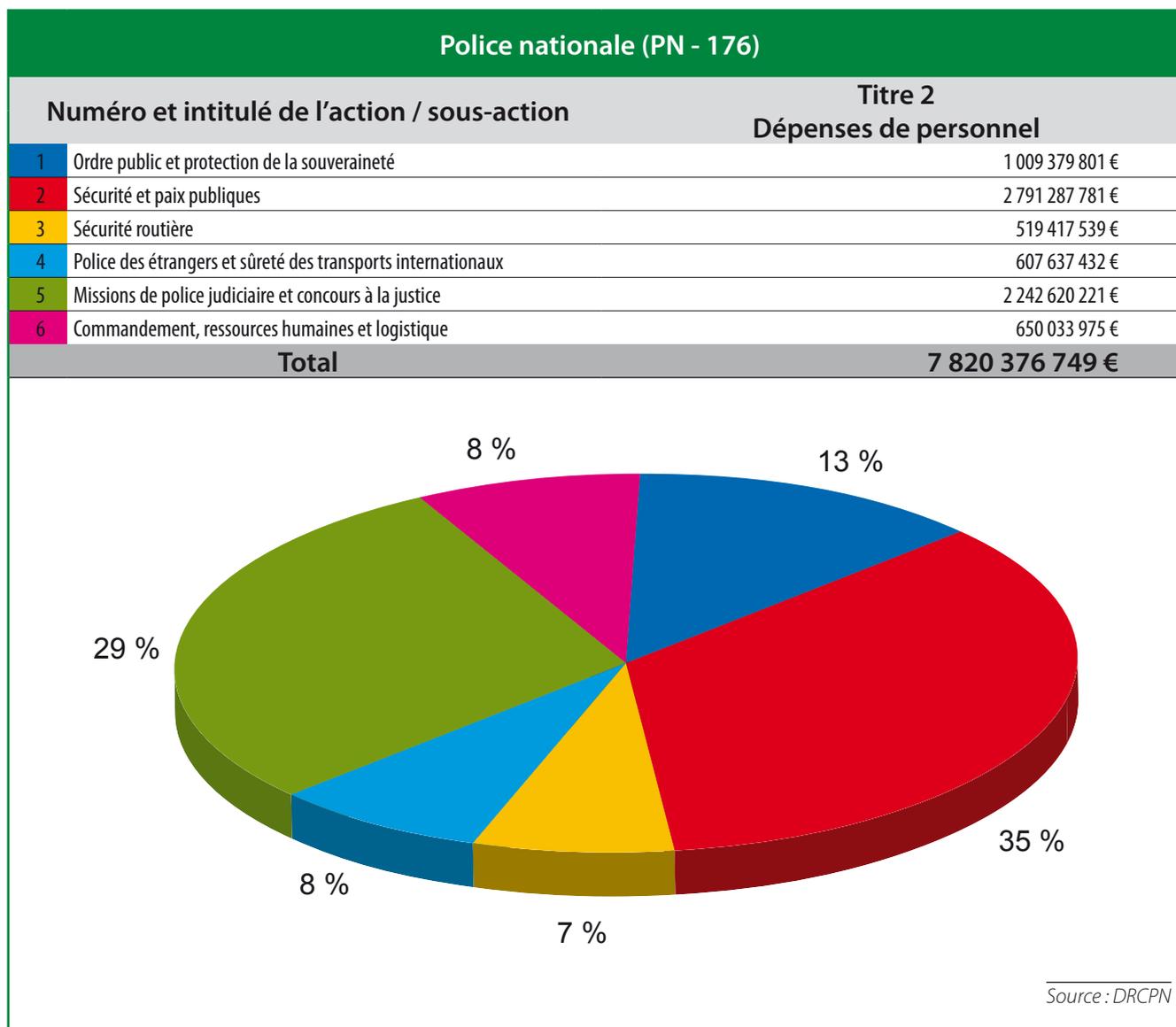
Répartition de la masse salariale par programme - 2010 -



Les rémunérations

2 | Les dépenses de personnel par action

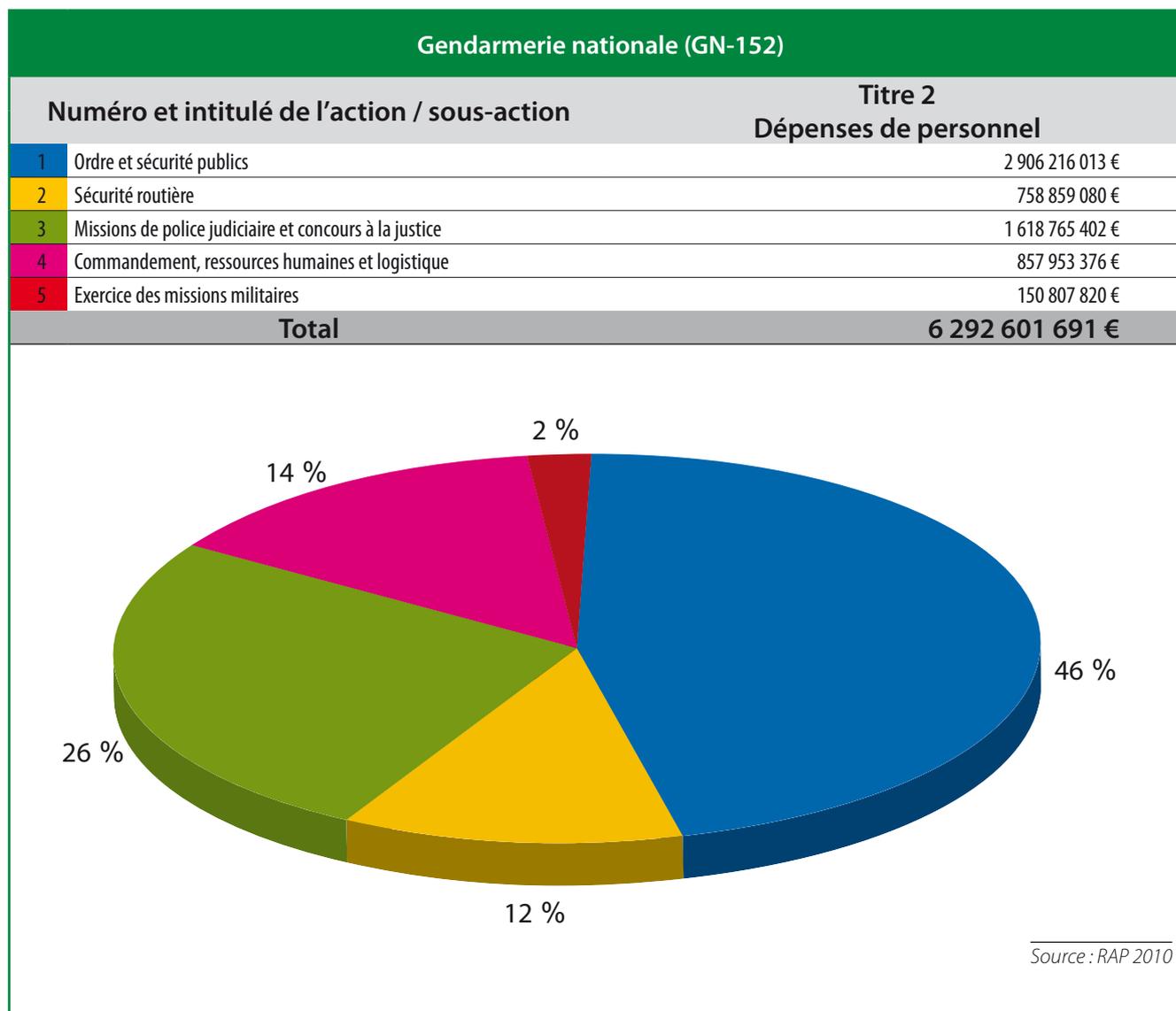
2.1 Police nationale (PN - 176)



Les rémunérations

2 | Les dépenses de personnel par action

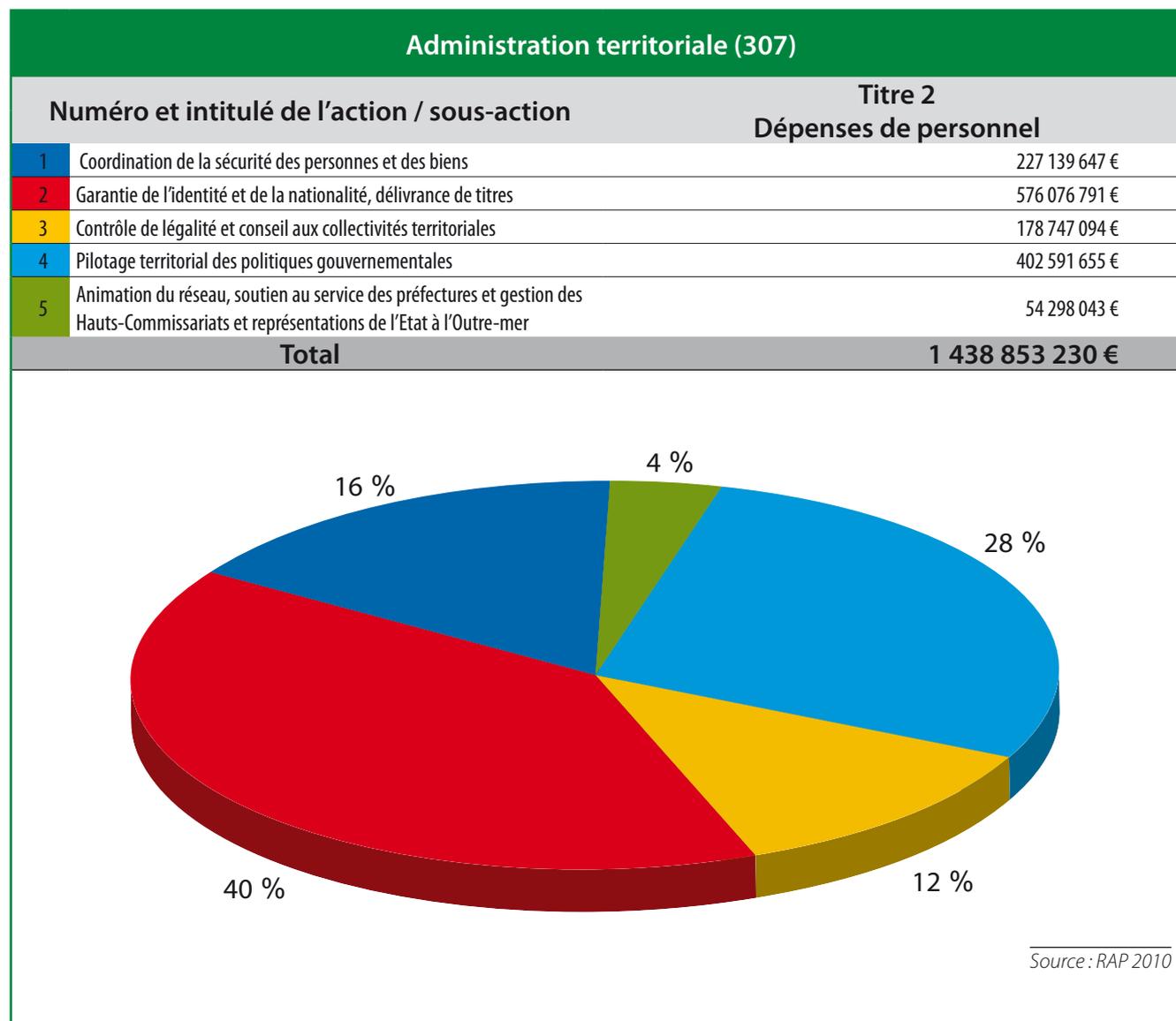
2.2 Gendarmerie nationale (GN-152)



Les rémunérations

2 | Les dépenses de personnel par action

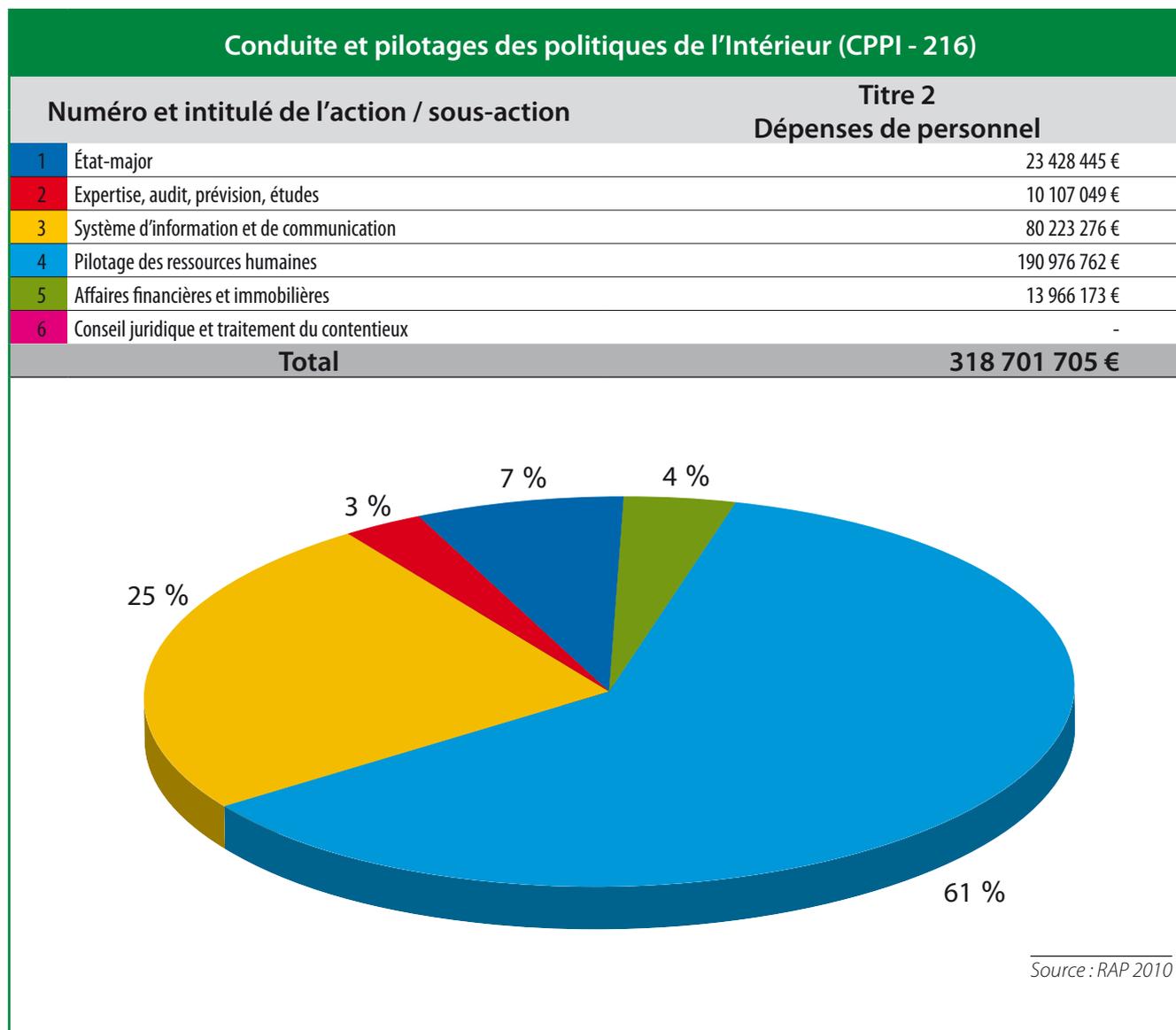
2.3 Administration territoriale (307)



Les rémunérations

2 | Les dépenses de personnel par action

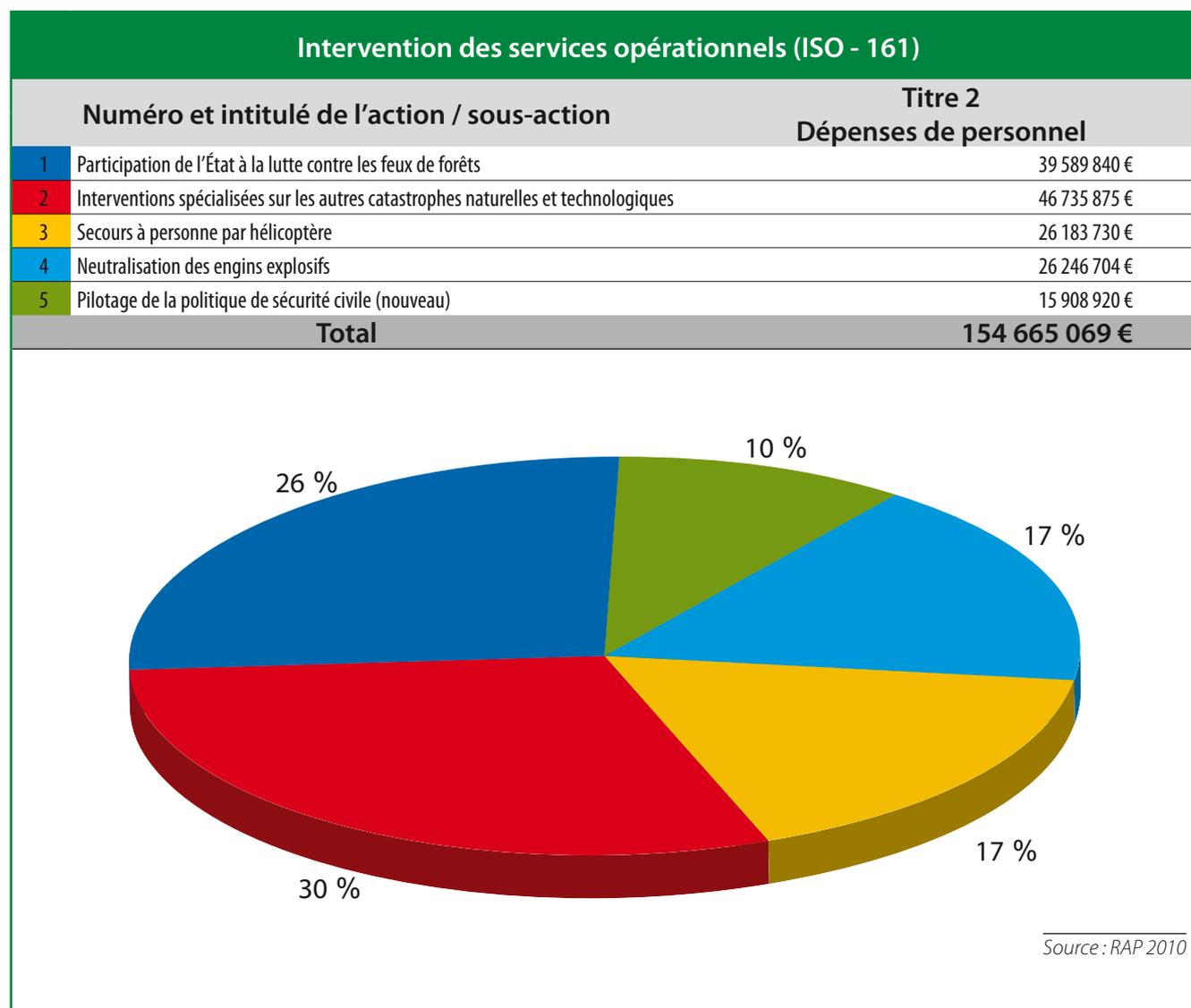
2.4 Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur (CPPI - 216)



Les rémunérations

2 | Les dépenses de personnel par action

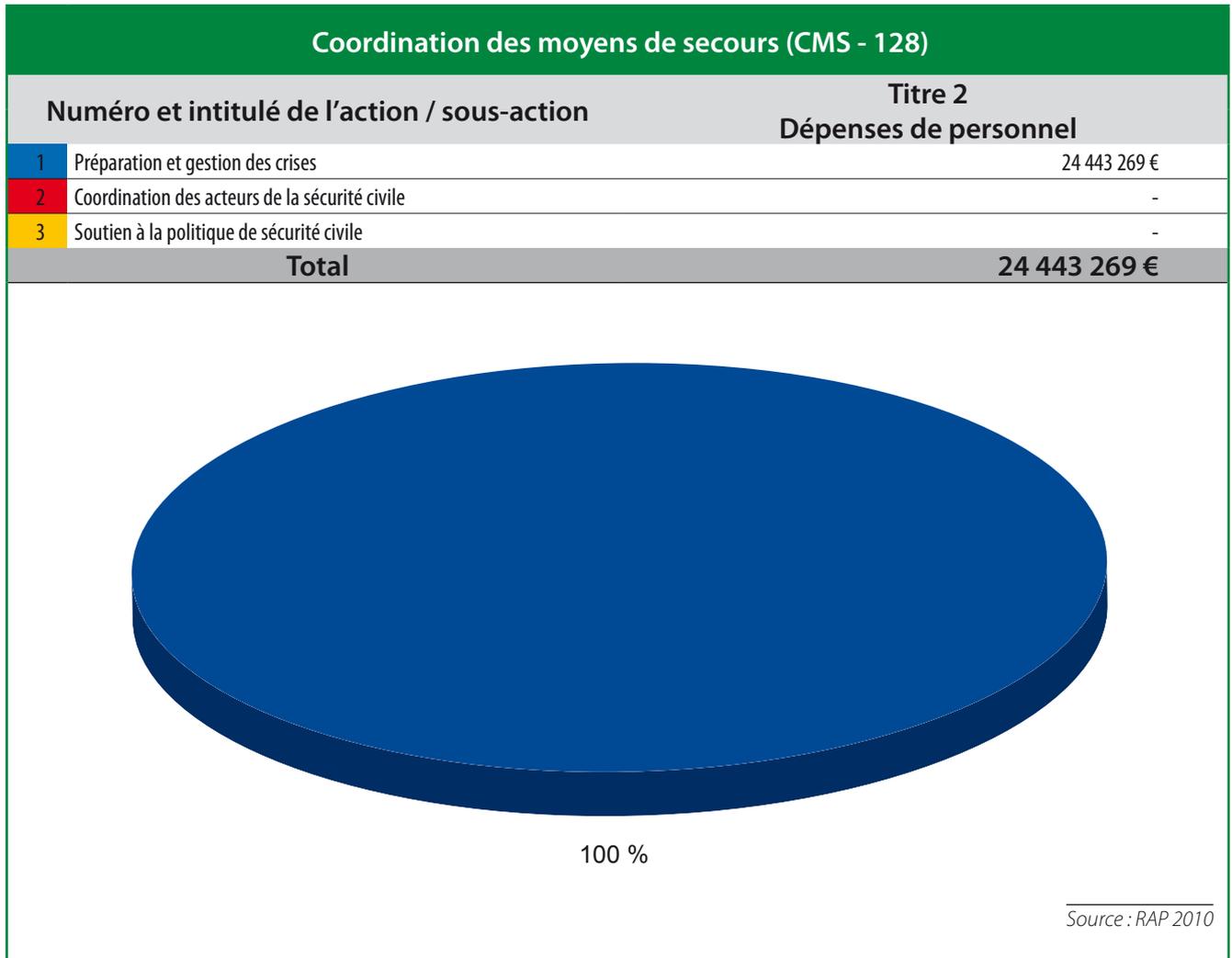
2.5 Intervention des services opérationnels (ISO - 161)



Les rémunérations

2 | Les dépenses de personnel par action

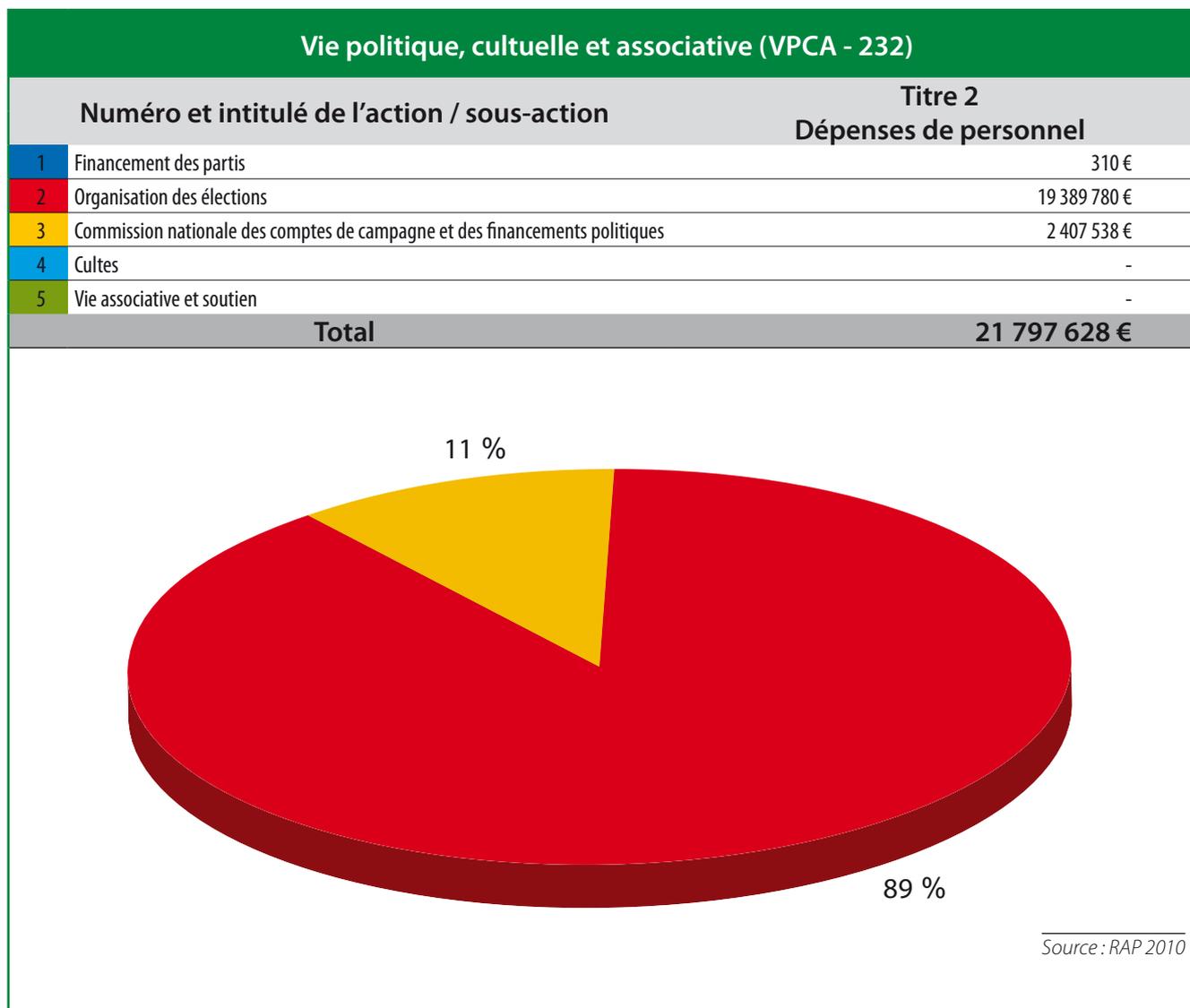
2.6 Coordination des moyens de secours (CMS – 128)



Les rémunérations

2 | Les dépenses de personnel par action

2.7 Vie politique, culturelle et associative (VPCA - 232)



Les rémunérations

3 | Les mesures catégorielles

3.1 Les agents gérés par le Secrétariat général

L'exécution de l'année 2010 s'est établie à 23,21 M €. Ces crédits ont permis la réalisation de mesures catégorielles ministérielles et interministérielles.

Les mesures catégorielles ministérielles : 18,28 M €

Les mesures statutaires

1,99 M € ont permis la mise en œuvre :

- du plan pluriannuel de requalification 2006-2010 : la tranche 2010 a permis de promouvoir près de 1 000 agents supplémentaires, amenant à 5 000 le nombre des emplois supplémentaires requalifiés depuis 2006 ;
- des mesures d'accompagnement en matière de fusion des corps : en 2010, 395 personnels techniques de catégorie C supplémentaires ont été bénéficiaires de la troisième et dernière tranche de ces mesures, amenant à 3 060 le nombre d'agents techniques reclassés depuis 2008.

Les mesures indemnitaires

16,29 M € ont permis la poursuite de la politique de revalorisation des régimes indemnitaires avec :

- l'évolution du TMO et l'alignement progressif des régimes indemnitaires du ministère sur la moyenne interministérielle ;
- la facilitation de la mobilité en Ile-de-France, notamment dans le cadre de la fusion des corps. En effet, l'extension du régime indemnitaire de l'administration centrale sur la région d'Ile-de-France (RIF) a été finalisée pour les personnels des services déconcentrés franciliens, le régime indemnitaire des agents administratifs de Police nationale de la RIF étant aligné depuis 2009 sur celui de l'administration centrale. Cette mesure permet une mise en œuvre effective de la fusion des corps administratifs de catégories B et C de la Police nationale et favorise la mobilité entre l'administration centrale et l'ensemble des services déconcentrés ;
- la poursuite de la mise en œuvre de la réserve d'objectifs, permettant la reconnaissance individuelle ou collective de la manière de servir des agents ;
- le développement de la politique d'attractivité du ministère par la revalorisation des régimes indemnitaires.

Les mesures interministérielles : 4,93 M €

Les mesures salariales relatives au pouvoir d'achat : 4,66 M €

- le rachat de jours CET a été poursuivi dans le cadre des dispositions nouvelles qui ont modifié le décret n° 2009-1065 (quatre fractions égales) ;
- l'extension des heures supplémentaires à l'ensemble des grades de la catégorie B et leur déplaçonnement de 7% à 25% ;
- la poursuite du dispositif relatif à la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- la continuation des dispositifs financiers visant à encourager la mobilité des agents dans le cadre de la RGPP ;
- la mise en œuvre de la nouvelle grille indiciaire pour les agents administratifs de catégorie B dans le cadre du nouvel espace statutaire (NES) au 1^{er} décembre 2010.

ANNEXE 1

Régime indemnitaire des personnels administratifs, techniques et spécialisés de l'administration centrale et des préfectures par grade en 2010.

3.2 Les agents gérés par la Police nationale

Les mesures prises par corps

Le corps d'encadrement et d'application

VOLET INDICIAIRE

2010 voit la poursuite de la mise en œuvre :

- du repyramidage du corps d'encadrement et d'application en faveur de l'encadrement intermédiaire : création de 250 postes de majors et de 75 responsables locaux d'unités de police ;
- de la revalorisation indiciaire du corps d'encadrement et d'application.

Il s'agit de la sixième tranche de la revalorisation indiciaire des gradés mise en œuvre pour tenir compte de leurs nouvelles responsabilités dans la Police nationale.

Par ailleurs, le relevé de conclusions du 21 septembre 2010 entérine l'adaptation de la nouvelle grille de la catégorie B au CEA. Cette évolution sera mise en œuvre de manière progressive sur une période de 5 ans, de fin 2010 à 2015.

VOLET INDEMNITAIRE

- **La revalorisation de l'ISSP pour le corps d'encadrement et d'application prévue par le protocole d'accord du 22 octobre 2008.**

L'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) augmente de 1 point au cours de l'année 2010, en deux temps, pour atteindre 26 % : 0,5 % au 1^{er} janvier 2010 et 0,5 % au 1^{er} juillet 2010.

Il s'agit de la dernière phase d'augmentation de l'ISSP prévue par le protocole du 22 octobre 2008.

- **La revalorisation de l'allocation de maîtrise du corps d'encadrement et d'application prévue par le protocole d'accord du 14 octobre 2008.**

L'allocation de maîtrise connaît une augmentation de 220 € en 2010. Déjà augmentée en 2009 et fixée à 2 415 €, l'allocation de maîtrise est portée à 2 635 €.

Il s'agit de la dernière augmentation prévue par le protocole du 14 octobre 2008.

- **La revalorisation de l'indemnité de fidélisation du corps d'encadrement et d'application prévue par le protocole d'accord du 14 octobre 2008.**

L'indemnité de fidélisation est augmentée, pour 2010, de 200 € pour les agents ayant au moins 7 ans de présence en Ile-de-France. Elle est ainsi portée de 1 005 € en 2009, à 1 205 € en 2010.

La revalorisation doit se poursuivre jusqu'en 2013 afin de porter le montant de la prime à 1 805 €.

- **La revalorisation de l'indemnité compensatoire de sujétions spécifiques pour le corps d'encadrement et d'application prévue par le protocole d'accord du 14 octobre 2008.**

Cette revalorisation a pour objet l'alignement du régime du SGAP de Versailles et des services centraux sur celui du SGAP de Paris et des départements de Corse.

D'un montant annuel de 1 740 € pour le SGAP de Paris et les départements de Corse, l'ICSS du SGAP de Versailles et des services centraux est augmentée de 119 € pour être portée à 1 621 €. Une ultime augmentation aura lieu en 2011 permettant l'harmonisation de l'ICSS à 1 740 €.

Le corps de commandement

VOLET INDICIAIRE

Dans le cadre du protocole de 2004, la sixième tranche de la revalorisation indiciaire du corps de commandement a été effectuée. Elle prend en compte le passage des officiers dans la catégorie A de la fonction publique.

VOLET INDEMNITAIRE

Il se traduit par :

- la poursuite de l'augmentation de la prime de commandement telle que prévue dans le protocole d'accord du 7 décembre 2007 ;
- la poursuite de l'augmentation de 50 postes du nombre d'emplois fonctionnels de commandant.

Le corps de conception et direction

VOLET INDICIAIRE

Afin de rendre les déroulements de carrières plus dynamiques, le protocole d'avril 2009 prévoit le repyramidage du corps de conception et de direction.

Les mesures de repyramidage sont également prises en cohérence avec la nomenclature des postes de commissaires de police. Cette nomenclature correspond aux différents niveaux de responsabilités exercées tout au long de la carrière. Nécessairement amenée à évoluer, cette nomenclature sera revue régulièrement pour tendre vers :

- une mise en conformité non seulement des intitulés de postes mais également des niveaux et des fiches de poste ;
- une refonte concomitante de ces fiches de poste, régulièrement actualisées et consultables en ligne.

A cet égard, il sera notamment indispensable de mieux prendre en compte, d'une part, les responsabilités correspondant plus particulièrement à certains postes occupés par des commissaires divisionnaires et, d'autre part, les perspectives de carrière offertes à des commissaires de police, qui du fait de l'âge, ne peuvent pas toujours envisager un parcours complet au sein du corps.

Aussi, il est créé un échelon spécial « hors échelle B bis » contingenté à 25 postes pour le grade de commissaire divisionnaire. Un 10^{ème} échelon spécial (IB : 1 015), contingenté à 80 postes, est créé pour les agents relevant du grade de commissaire, et qui justifient d'au moins trois ans de service effectif au 9^{ème} échelon. Ce dernier dispositif est destiné aux commissaires de police ne pouvant accéder au grade de commissaire divisionnaire.

VOLET INDEMNITAIRE

2010 voit l'entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire du corps de conception et de direction : l'indemnité de responsabilité et de performance (IRP).

Le nouveau régime indemnitaire permet la fusion, en une seule et même prime, de l'allocation de service et de l'expérimentation de la contractualisation sur postes difficiles. Dans cette perspective, le nombre de postes difficiles et très difficiles est passé à 200 au 1^{er} janvier 2010 puis à 250 au 1^{er} septembre 2010.

Le régime indemnitaire des personnels de la police technique et scientifique

La programmation budgétaire triennale avait prévu une augmentation de près de 4% de l'indemnité de fonction en 2010. Le ministère des Finances a souhaité scinder cette revalorisation en 2 tranches : la première de 2% en décembre 2010 ; la seconde de 2% en janvier 2011.

La prime de résultats exceptionnels (PRE)

Une dotation de 25 M€ a été mise en place en 2010, sur un budget identique à 2009, pour financer la prime de résultats exceptionnels dans la Police nationale. Cette enveloppe a été répartie au prorata des effectifs entre les directions et services concernés en deux fois : une première dotation en juin et une seconde dotation en octobre.

Cette prime comprend un volet individuel (de 500 à 1 000 €), destiné aux agents dont les résultats individuels ont été remarquables, ainsi qu'une part collective (forfait de 600 €) destinée à l'ensemble des fonctionnaires d'un service dont les résultats au cours de l'année ont été particulièrement distingués.

La prime «événements exceptionnels»

Chaque année, 4 M€ environ sont mis en réserve pour assurer le financement d'événements exceptionnels, tels les phénomènes de violences urbaines, les sommets internationaux, les mouvements sociaux. L'année 2010 a notamment été marquée par des phénomènes de violence urbaine (Grenoble) ainsi que par des mouvements sociaux liés à la réforme des retraites.

La prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint

En 2010, 610 000 € ont été versés pour les opérations de restructuration réalisées en 2009, concernant :

- 22 fonctionnaires dans le cadre d'un changement de résidence familiale ;
- 65 fonctionnaires dans le cadre d'un changement de résidence administrative sans changement de résidence familiale ;
- 2 indemnités pour perte de NBI ;
- 1 allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

La somme est près de trois fois plus élevée que les sommes versées en 2009 pour les opérations de restructuration de 2008 (274 254 €), pour un nombre de bénéficiaires identique (90). Cette augmentation est due à la mise en œuvre d'un dispositif plus avantageux (arrêtés du 17 juillet et 9 décembre 2009).

L'indemnité temporaire de mobilité

Cette indemnité est créée par le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 et son montant maximal est fixé par un arrêté subséquent du 17 avril 2008. Elle est attribuée sous double condition : l'exercice réel d'une mobilité décidée à la demande de l'administration et l'existence d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi. Elle est versée en trois fois : à l'installation, à la moitié de la période de référence considérée pour le versement et au terme de ladite période.

Aucun dossier n'a été présenté en 2010.

L'indemnité de départ volontaire

Le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 institue une indemnité de départ volontaire (IDV) qui peut être accordée, sur demande expresse des agents, quittant définitivement l'administration, à la suite d'une admission régulièrement acceptée dans le cadre d'un projet personnel ou de création/reprise d'entreprise.

En 2010, 984 278,41 € ont été consommés dans le cadre de l'IDV. Sur les 30 opérations programmées, seules 28 ont été financées, les deux demandeurs restants n'ayant pas donné suite. L'indemnité est de 35 152,80 € en moyenne.

L'indemnisation des jours inscrits sur le compte épargne-temps (CET)

Le CET est institué depuis le 1er janvier 2002 par le décret n° 2002-634. Le décret 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifié avait déjà introduit un assouplissement des conditions d'utilisation des jours épargnés ainsi que la possibilité de rachat de jours du CET. Depuis le 30 août 2009, le décret 2009-1065 du 28 août 2009 et l'arrêté du 28 août 2009 instituent un double régime concernant les jours déposés sur le CET. Désormais les agents peuvent transformer leurs jours CET : en congé, en indemnisation ou en points RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique).

En 2010, les taux d'indemnisation pris en compte ont été de 125 € par jour pour les catégories A et assimilées, 80 € pour les B et assimilées, et 65 € pour les C et assimilés. 112 896 jours ont été indemnisés pour un montant total de 11 048 800 €, dont 8 024 100 € ont été alloués à l'indemnisation de jours épargnés avant 2009 (stock), et 3 024 700 à des jours épargnés en 2009.

Les rémunérations

3 | Les mesures catégorielles

2010 : quelques éléments-clés :

- Crédits de paiement de la Police nationale : 8 858 millions d'euros
- dont 7 820 millions de dépenses de personnel (titre 2) (voir la répartition de ces dépenses dans le tableau ci-dessous)

Répartition des dépenses de personnel

Catégorie d'emploi	Dépense en € (2010)
Personnels administratifs	551 593 291 €
Personnels techniques	148 273 026 €
Ouvriers d'État	35 252 291 €
Emplois inspecteurs et contrôleurs généraux, corps de conception et de direction et corps de commandement (Police nationale)	1 081 602 305 €
Corps d'encadrement et d'application (Police nationale)	5 729 177 613 €
Personnels scientifiques (Police nationale)	74 235 540 €
Adjoints de sécurité (Police nationale)	200 242 683 €
Total	7 820 376 749 €

3.3 Les militaires de la Gendarmerie nationale

Au cours de l'année 2010, les dépenses liées au personnel se sont élevées à plus de 6 milliards d'euros, leur augmentation par rapport à 2009 (6 250,6 M €) étant d'un peu plus de 0,66% .

Les charges de pension du personnel militaire enregistrent une légère hausse (passant de 2 600,1 M € en 2009 à 2 638,17 M € en 2010).

Les dépenses de rémunération des réservistes s'élèvent quant à elles à 35,3 M €.

Parmi les facteurs d'évolution de la masse salariale figurent plusieurs mesures catégorielles mises en œuvre en 2010.

La revalorisation de la grille indiciaire des sous-officiers de gendarmerie au titre des mesures défense associées au PAGRE (Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées), ainsi que celle des trois premiers échelons du grade de gendarme, a continué de produire des effets en 2010. En outre, celle des grilles indiciaires telle qu'elle a été initiée en 2007 afin de redonner de la cohérence dans les parcours de carrière, tant au profit des officiers que des sous-officiers de gendarmerie, a représenté 17,71 M €, contre 11 M € en 2009.

Par ailleurs, au titre de la parité Police/Gendarmerie, la revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) des sous-officiers de gendarmerie s'est élevée à 15,48 M € en 2010.

Enfin, conformément à l'engagement du ministre de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration en septembre 2010, la grille « catégorie B » est désormais appliquée depuis décembre 2010 aux sous-officiers de gendarmerie. Élaborée dans le respect de la parité globale, elle procède à la revalorisation de tous les échelons, du grade de gendarme à celui de major.

3.4 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

L'indemnité dite de GIPA a été instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008. Elle est versée aux agents qui – selon une période considérée de 4 ans – ont connu une évolution de leur traitement indiciaire brut inférieure à l'inflation. Un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat est versé à chaque agent concerné. Le dispositif se déroule sur 4 ans (2008, 2009, 2010 et 2011).

Le paiement pour le périmètre du programme «police nationale» du volet 2009 s'est réalisé en janvier 2010, pour un montant de 4,5 millions d'euros (3 375 personnes ont pu bénéficier de cette mesure).

Pour les militaires de la Gendarmerie nationale, les versements de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), prévue par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, ont représenté 639 000 euros au titre de l'année 2010.

Pour les personnels gérés par la DRH, 544 100 euros ont été versés au titre de l'année 2010.

D – La formation

Le nombre de stagiaires et le taux d'agents formés

La politique de formation

La formation

1 | Le nombre de stagiaires et le taux d'agents formés

1.1 Nombre de stagiaires et de jours de formation

Nombre de stagiaires et nombre de jours de formation en 2010						
	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
Personnels administratifs, techniques et spécialisés						
Catégorie A/A+	6 309	14 460	6 835	14 713	13 144	29 173
Catégorie B	5 149	11 121	11 160	19 773	16 309	30 894
Catégorie C	5 232	10 273	23 264	44 397	28 496	54 670
Sous total PATS	16 690	35 854	41 259	78 883	57 949	114 737
Actifs PN						
CCD	2 828	4 358	810	1 295	3 638	5 653
CC	24 398	26 017	6 715	7 357	31 113	33 374
CEA	363 281	482 136	63 556	100 646	426 837	582 782
Scientifiques (PTS)	229	1 080	454	1 946	683	3 026
ADS	19 945	21 238	9 857	9 359	29 802	30 597
Sous-total actifs PN	410 681	534 829	81 392	120 603	492 073	655 432
Autres personnels PN						
Attachés	280	776	424	1 044	704	1 820
Secrétaires administratifs	426	1 157	1 487	3 810	1 913	4 967
Adjointes administratifs	998	2 628	6 265	15 360	7 263	17 988
SIC	270	798	54	150	324	948
Techniciens	118	288	11	44	129	332
Adjointes techniques	388	1 492	96	283	484	1 775
Ouvriers d'Etat	252	718	27	62	279	780
Contractuels	79	268	167	373	246	641
Autres	89	143	122	293	211	436
Sous total PN	413 581	543 097	90 045	142 022	503 626	685 119
Militaires						
OG	1 667	58 918	227	15 998	1 894	74 916
OCTA	20	3 902	29	5 884	49	9 786
SOG	14 190	301 629	1 129	50 369	15 319	351 998
CSTAG	522	12 164	692	18 240	1 214	30 404
GAV	2 828	162 567	1 265	70 391	4 093	232 958
Sous total GN	19 227	539 180	3 342	160 882	22 569	700 062

Sources : SDRF, DGPN, DGGN

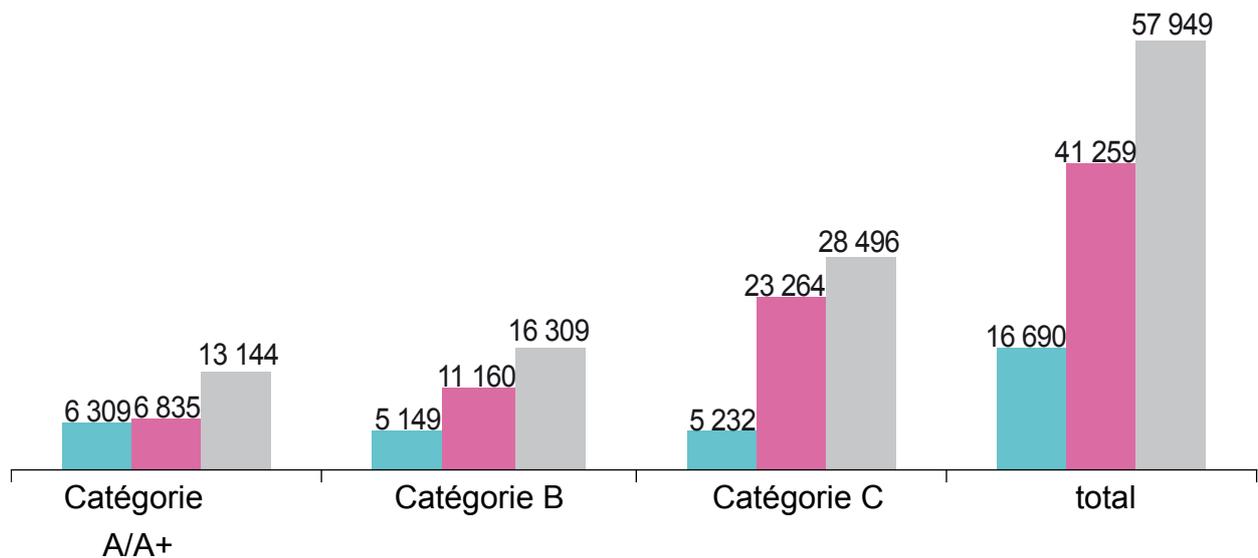
La formation

1 | Le nombre de stagiaires et le taux d'agents formés

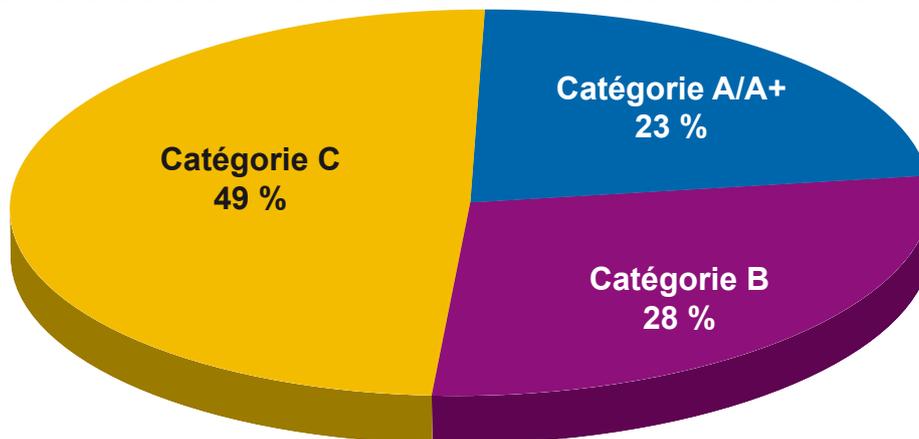
Personnels administratifs, techniques et spécialisés

Nombre de stagiaires par sexe et catégorie

Hommes Femmes Total



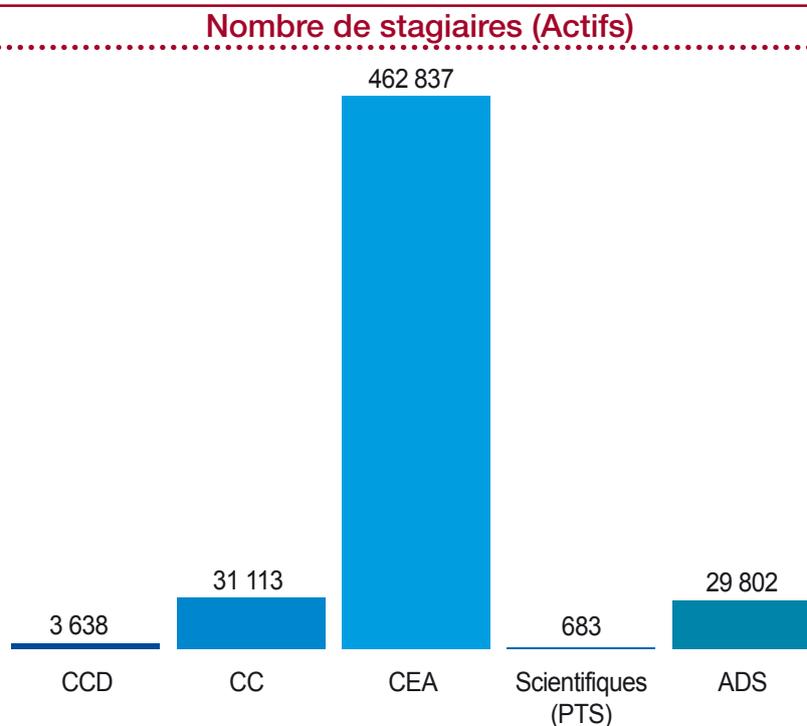
Répartition du nombre de stagiaires par catégorie



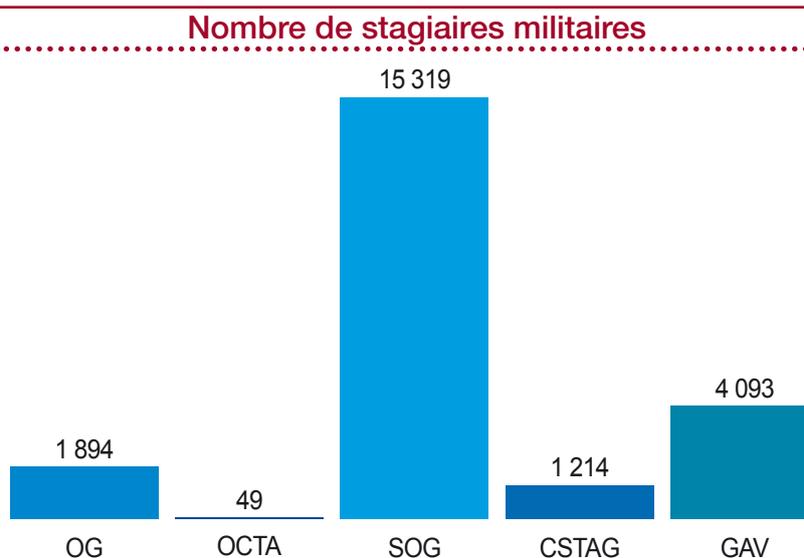
La formation

1 | Le nombre de stagiaires et le taux d'agents formés

Actifs de la Police nationale



Militaires de la Gendarmerie nationale



La formation

1 | Le nombre de stagiaires et le taux d'agents formés

1.2 Taux d'agents formés et moyenne de jours de formation des agents gérés par le MIOMCTI

Taux d'agents formés et moyenne de jours de formation selon le périmètre									
	Secrétariat général			Police nationale (*)			Gendarmerie nationale		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de stagiaires	16 690	41 259	57 949	413 581	90 045	503 626	NC	NC	NC
Nombre d'agents formés	8 672	19 409	28 081	98 875	28 447	127 322	19 227	3 342	22 389
Nombre de jours	35 854	78 883	114 737	543 097	142 022	685 119	NC	NC	NC
Effectif total	10634	21930	32 564	107 569	37 971	145 540	539 180	160 882	700 062
Taux d'agents formés	81,55 %	88,50 %	86,23 %	91,9 %	74,9 %	87,5 %	NC	NC	NC
Moyenne de jours de formation par agent	3,37	3,60	3,52	5,0	3,7	4,7	NC	NC	NC

(*) Sont comptés dans ce tableau les administratifs et techniques formés en PN

2.1 La formation au Secrétariat général

La politique de formation ministérielle est structurée autour de trois objectifs :

- donner à chaque agent, au moment d'une prise de poste, les connaissances techniques, juridiques et opérationnelles permettant d'aborder dans les meilleures conditions ses missions ;
- préparer les agents aux grandes évolutions des métiers du ministère, en cours ou à venir ;
- offrir les conditions favorables pour une promotion professionnelle.

En lien avec le premier objectif, chaque année sont organisés des cycles d'accueil, mixant les agents quelles que soient leur filière d'appartenance, leur affectation et la fonction exercée.

L'effectivité, depuis le 1er janvier 2010, de la filière administrative unifiée, a conduit la direction des ressources humaines – sous-direction du recrutement et de la formation (SDRF) à redéfinir les dispositifs de formation d'accueil des catégories A, B et C. L'accueil des cadres est organisé pour une partie au niveau national, pour l'autre au niveau régional et s'agissant des personnels de catégorie B et C, il est mis en œuvre au niveau régional ou départemental.

Au-delà de l'acquisition d'une meilleure connaissance du MIOMCTI au travers de ses missions, de ses directions, de ses chantiers d'actualité et de la constitution d'un réseau, l'enjeu est en effet de construire une culture commune aux agents de chacun des corps amenés à exercer leurs missions dans différentes directions du ministère et services déconcentrés.

Le dispositif d'accueil des cadres

Le dispositif précédent reposait à titre essentiel sur une organisation déconcentrée auprès des délégués régionaux à la formation (DRF) pour former les agents au plus proche de leur affectation, un contenu pédagogique modélisé et une durée unifiée. Le nouveau dispositif consiste en un cycle d'accueil composé d'une journée nationale d'intégration, réunissant à Paris les nouveaux attachés, ingénieurs des systèmes d'information et de communication, ingénieurs des services techniques, conseillers techniques de service social, suivi d'un séminaire d'intégration en région.

Par rapport au précédent cycle d'accueil, des innovations majeures sont à mentionner : un cadre pédagogique national harmonisé par la SDRF, garantissant un fil conducteur unique à adapter au contexte local, un développement des mutualisations entre DRF voisines, des dates communes de mise en œuvre du séminaire en région.

La journée nationale d'intégration, de nature institutionnelle, est destinée à permettre aux stagiaires de mieux appréhender leur univers professionnel, les modalités de gestion des cadres ainsi que les grands chantiers de modernisation et le ministère au cœur de la crise. Le séminaire régional est articulé autour de cinq thématiques : l'environnement professionnel spécifique du MIOMCTI, le parcours professionnel du cadre, la réforme de l'administration territoriale de l'État et des collectivités locales, les pratiques professionnelles.

Manifestement, ce nouveau cycle a trouvé une grande audience auprès des stagiaires, leur apportant une bonne connaissance de leur environnement professionnel ainsi que des actualités ministérielles et régionales pour les enrichir d'une culture commune.

La formation

2 | La politique de formation

Cycle d'accueil des cadres affectés en 2010	Nombre jours	Nombre de stagiaires accueillis		Nombre de journées stagiaires	
		PARIS	DRF	PARIS	DRF
Journée nationale d'intégration 08/12/2010	1	179		179	
Séminaire régional d'intégration 9 au 11/02/2011 ou 16 au 18/03/2011	3	119	67	357	201
TOTAL	4	544		737	

Le dispositif d'accueil des agents de catégories B et C

Dans le contexte de l'effectivité de la filière administrative unifiée début 2010 pour les B et C, la SDRF a engagé une réflexion en partenariat avec les responsables de formation de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale pour aboutir à un contenu pédagogique modélisé à dispenser à l'ensemble des agents de catégorie B et C accueillis en 2010 au ministère sur l'ensemble du territoire.

L'accueil organisé localement sur 4 jours a pour objectifs, en alternant théorie et pratique, de permettre au public de mieux appréhender son positionnement professionnel (statut, carrière, mobilité etc.), de se situer dans son environnement professionnel et d'en identifier les différents périmètres (organisation, missions etc...) ainsi que sa culture professionnelle (droits et obligations des fonctionnaires, management public, immersion dans différents univers professionnels etc...). En effet, au cours de la formation, une demi-journée est consacrée à la découverte d'un univers professionnel autre que celui de l'affectation du stagiaire.

Cette formation, dispensée selon de nouvelles modalités pédagogiques, s'est révélée positive tant en termes d'enrichissement professionnel que d'appropriation d'une culture commune et de sensibilisation des stagiaires à de futures mobilités.

Cycle d'accueil des agents de catégories B et C affectés en 2010	Nombre jours	Nombre de stagiaires accueillis		Nombre de journées stagiaires	
		PARIS	DRF	PARIS	DRF
Séminaire régional d'intégration 29/11 au 01/12/2010 et 1 ^{er} au 4/02/2011	4	344	490	1 376	1 960
TOTAL	4	834		3 336	

2.2 La formation en Police nationale

La poursuite de la rénovation de la formation initiale en 2010

Les personnels scientifiques : le projet de formations techniques ciblées

La sous-direction de la formation et du développement des compétences (SDFDC) de la Direction des ressources et des compétences de la Police nationale (DRCPN) a piloté en 2010 des groupes de travail relatifs à la rénovation de la formation des personnels scientifiques avec les représentants des différentes directions concernées.

Ainsi, dès 2012, des cursus par type de métiers, associant des périodes de formation à l'environnement professionnel et des formations techniques ciblées seront proposés afin de mieux adapter les compétences des personnels à leur poste d'affectation.

Les adjoints de sécurité (ADS) : une formation rénovée et plus opérationnelle

A l'instar de ce qui a été mis en place dans la scolarité des élèves gardiens de la paix depuis 2007, la formation initiale des adjoints de sécurité a été rénovée en adoptant la technique pédagogique de « l'approche par les compétences ¹ ». Ce nouveau programme a été mis en œuvre pour la première fois avec la 73^{ème} promotion d'adjoints de sécurité, du 2 novembre 2009 au 29 janvier 2010.

Cette méthode a été étendue à la 6^{ème} promotion de cadets de la République (qui sont une catégorie spécifique d'adjoints de sécurité) dont la formation a débuté en octobre 2010 et se termine en août 2011.

Les gardiens de la paix : une évaluation positive de l'approche par compétences mise en place en 2008

Dans le cadre de l'adaptation permanente de cette scolarité aux besoins des services, il a été procédé à un renforcement des enseignements dans le domaine judiciaire et à la généralisation d'un module relatif au développement des compétences relationnelles.

Une évaluation différée a été menée auprès de la 213^{ème} promotion (2008), première promotion concernée par l'approche par les compétences. Cette évaluation a révélé un taux de satisfaction très élevé tant de la part des élèves gardien de la paix que de leurs supérieurs directs.

Les officiers de police : la refonte de la formation

La scolarité des élèves officiers a fait l'objet d'une refonte au cours de l'année 2010 afin de la rendre plus professionnelle. On retiendra notamment l'introduction d'un module complémentaire d'adaptation au premier emploi d'une durée de trois mois, d'enseignements en matière de coopération internationale et de communication.

La 16^{ème} promotion d'officiers de police incorporée le 1^{er} janvier 2011 a bénéficié de cette formation initiale rénovée basée sur l'individualisation des parcours, et une professionnalisation accrue.

1 - L'approche par les compétences est un concept d'apprentissage qui a été mis en place pour la première fois en février 2007 dans les structures de formation de la DRCPN accueillant les élèves gardiens de la paix de la 213^{ème} promotion. C'est en effet à partir de l'expérience pratique des situations de police que l'élève acquiert des compétences techniques, juridiques et relationnelles nécessaires à l'exercice de son futur métier.

Pour ce faire, on privilégie des méthodes pédagogiques actives animées par les formateurs (généraliste, APP et psychologue) en recourant notamment à des simulations, des études de cas et des films déclencheurs. L'apprenant devient alors acteur de sa propre formation en expérimentant et en découvrant les différentes situations. Il procède ensuite à une analyse de son action et prend en compte les remarques et apports de ces différents formateurs. Au fur et à mesure de son apprentissage, il se corrige et s'améliore afin de devenir plus performant.

Les commissaires de police : une formation renouvelée depuis 2008

Depuis la 60^{ème} promotion, (septembre 2008) un nouveau parcours de formation comporte notamment un socle de fondamentaux professionnels communs à tous les commissaires avec une préparation facultative au Master II «sécurité intérieure», une période personnalisée d'adaptation à l'emploi sur un poste similaire à celui choisi, la rédaction et la soutenance d'un mémoire professionnel en lieu et place des épreuves du grand oral et de l'oral professionnel.

La scolarité intègre une dimension de coopération internationale avec l'étude des outils du fonctionnement des institutions européennes et de la coopération internationale policière, par le biais d'ateliers qui se déroulent la plupart en anglais.

La poursuite du redimensionnement du réseau de formation initiale

Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques, la restructuration du réseau de formation commencée en 2009 s'est poursuivie en 2010. Ainsi, 2 écoles de police ont été fermées (Vannes et Marseille) et 2 autres (Paris et Draveil) ont été transformées en centres régionaux de formation (CRF). En 2010, le réseau de la formation initiale comptait, outre l'ENSP, 2 écoles nationales supérieures de police, 10 écoles nationales de police (ENP) et 1 centre de formation.

2010 Eléments-clés

entre **8 et 16 semaines** pour les personnels de police technique et scientifique

3 mois de formation pour les adjoints de sécurité

12 mois de formation en alternance pour les cadets de la République

12 mois de formation pour les gardiens de la paix

18 mois de formation pour les officiers

24 mois de formation pour les commissaires

278 stagiaires scientifiques

2 363 élèves ADS

1 500 élèves gardiens

100 élèves officiers

96 élèves commissaires

La formation continue

Les personnels administratifs : les conséquences de la fusion

La fusion statutaire des personnels administratifs du MIOMCTI de catégories B et C est intervenue au 1^{er} janvier 2010. Elle entraîne un mode de gestion commun à tous ces personnels et induit des conséquences en termes de formation : les formations généralistes et transversales relèvent de la compétence du Secrétariat général via les délégués régionaux à la formation des préfectures tandis que les formations spécifiques aux métiers de la Police nationale sont assurées par les délégations régionales au recrutement et à la formation.

Les personnels actifs : 1^{ère} année d'application de la formation professionnelle tout au long de la vie

CADRE D'ACTIVITÉ COMMUN

Le plan national de formation, réalisé à partir des priorités des directions et du recueil des besoins des services locaux, constitue le cadre de l'activité de formation continue mise en place au profit des agents de la Police nationale.

La généralisation de l'utilisation de l'outil Dialogue web formation, qui permet un suivi individualisé des compétences acquises par les agents, s'est poursuivie en 2010.

La mise en œuvre de ce plan repose sur un pilotage central par la DRCPN, ainsi que sur un réseau de structures de formation (délégations régionales au recrutement et à la formation, écoles nationales et centres de formation de la police, correspondants formation zonaux, départementaux et locaux des directions). La SDFDC est plus particulièrement chargée de définir, d'organiser et de dispenser les dispositifs de formation nationaux qui sont déclinés dans ses structures.

Les formations assurées par la DRCPN représentent environ 45 % de l'activité de formation continue au sein de la Police nationale.

La moitié de la formation continue est constituée d'entraînement réglementaires (principalement activités physiques et professionnelles).

LES PRINCIPAUX THÈMES DE FORMATION

- Le domaine des techniques et de la sécurité en intervention représente le 1^{er} domaine de formation en volume (94 833 personnes formées en 2010).

Ces stages correspondent aux gestes et techniques professionnels, aux formations aux armes et armes à létalité réduite et intègrent les entraînements obligatoires au tir.

- Les formations promotionnelles constituent le deuxième domaine en volume (6 118 personnes formées en 2010). Elles intègrent des dispositifs conséquents tels que :

- la formation (OPJ 16) destinée aux agents du corps d'encadrement et d'application (sessions de 14 semaines) ;
- les qualifications de brigadier qui se subdivisent en 5 spécialités : sécurité publique, ordre public, renseignement, investigation, migration-frontières ;
- les formations « commandement et gestion » ;
- les stages accompagnant la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) destinée aux brigadiers de police promus au grade de brigadier-chef dans un secteur ou une unité d'encadrement prioritaire (SUEP) ;
- la formation des capitaines promus commandants (pas de session organisée en 2010 en raison de modifications statutaires).

- Les formations aux métiers regroupent plusieurs centaines de thématiques relatives à des domaines particuliers tels que : la sécurité des personnes et des biens ; les techniques judiciaires, les techniques d'enquête, la police administrative, la sécurité routière, les activités de renseignements, le contrôle des flux migratoires, la lutte

La formation

2 | La politique de formation

contre le travail illégal, la lutte contre la drogue, le maintien de l'ordre, la police technique et scientifique,...

- Les formations à l'informatique et télécommunication et aux langues constituent le 4^{ème} pôle d'importance (17 352 agents formés en 2010, administratifs compris).

Les applications et logiciels informatiques « police » sont un point de passage obligé, tant dans les domaines de gestion que dans le traitement des enquêtes. Les demandes en matière de bureautique sont toujours très importantes. La gestion de la sécurité informatique augmente progressivement.

- Les domaines du management, des techniques administratives, de la gestion publique, de la logistique et les formations pédagogiques intéressent un public plus éparé.

Les thèmes y sont très variés, allant de la formation initiale des ACMO, de la sécurité incendie, à la gestion d'une équipe ou du stress, au « débriefing » opérationnel.

Les catégories de personnels, dont le taux de participation aux stages est le plus élevé, est celui du corps d'encadrement et d'application (93 %) suivi du corps de commandement (88 %) et des adjoints de sécurité (87 %).

En ce qui concerne la durée de la formation (calculée par le rapport JFF/effectifs), elle est restée plutôt stable entre 2009 et 2010. Elle diminue légèrement pour les scientifiques, les gradés et gardiens et les officiers, et à l'inverse, augmente quelque peu pour les commissaires, les adjoints de sécurité et les administratifs.

LA FORMATION CONTINUE DU CORPS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION

Elle est constituée de :

- Formations obligatoires essentiellement assurées par l'ENSP

En 2010, les formations continues obligatoires ont représenté 883,5 jours/formation (dont 136,5 pour des modules optionnels obligatoires) sur un volume global de 3 462,5 jours/formation. Elles ont bénéficié à 464 personnes.

- Formations dans le cadre du développement professionnel personnel

Fondées sur l'acquisition de savoirs, savoir-faire ou savoir-être dans une perspective d'adaptation à l'évolution du métier ou d'un projet professionnel, les formations proposées dans le cadre du développement professionnel personnel font notamment écho aux besoins exprimés par les commissaires de police lors de l'entretien annuel de formation. Les demandes de formation inscrites dans Dialogue formation et validées par les directions d'emploi ont été intégrées par l'ENSP qui a construit son plan annuel de formation continue en conséquence. Ainsi, 77 stages ont été ouverts aux commissaires de police : 31 organisés par l'ENSP, 3 par l'école nationale d'administration (ENA), 35 par l'école nationale de la magistrature (ENM) et 8 par le réseau des écoles du service public (RESP).

2010 Eléments-clés

683 513 jours de formation

502 956 stagiaires (les agents sont comptés autant de fois en qualité de stagiaires qu'ils suivent de stages) dont 426 837 gradés et gardiens, 31 113 officiers, 3 638 commissaires, 11 566 PATS et 29 802 ADS

77 stages proposés au corps de conception et direction par l'ENSP, dont **46** stages à l'extérieur de l'école

Une **programmation** qui suit de près les **évolutions** juridiques et technologiques

Plusieurs **centaines de thématiques**, toutes répertoriées par stage validé par un numéro d'agrément

Des sessions encadrées majoritairement par des **formateurs policiers**, et un recours ponctuel aux formations interministérielles ou externalisées

2.3 La formation en Gendarmerie nationale

La politique de formation

Caractérisée par la diversité des missions et la variété des personnels auxquels elle s'adresse, la formation répond aux impératifs suivants :

- inculquer dès la formation initiale un « savoir-être » militaire garantissant le respect de la personne humaine, des libertés publiques et privées fondamentales ;
- promouvoir l'homogénéité de culture et d'action afin de garantir la cohérence de l'institution face à la diversité des recrutements ;
- adapter en permanence le « savoir-faire » du personnel aux évolutions de son environnement opérationnel et des techniques ;
- répondre à l'exigence de professionnalisme quel que soit le domaine de compétence par la mise en œuvre de formations spécialisées ;
- maintenir le « savoir-faire » du personnel au niveau optimum de qualification face aux modifications du cadre législatif et réglementaire ainsi qu'à l'évolution de la société ;
- dispenser une formation répondant au « concept gendarmerie » tant dans sa caractéristique technique de type policier que dans sa caractéristique militaire tout en étant adaptée aux besoins individuels et en étant délivrée juste avant une nouvelle prise de fonction.

La mise en œuvre des actions de formation relève du commandement des écoles de la Gendarmerie nationale (CEGN).

La reconversion

Le statut général des militaires garantit à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle. Axe majeur de la politique des ressources humaines, la reconversion constitue ainsi un élément indissociable du parcours professionnel des militaires. La reconversion a une triple fonction. C'est une aide à caractère social, ayant pour objet de fournir aux militaires les moyens d'une insertion réussie dans le monde du travail civil. Elle est un instrument de la politique de recrutement et de fidélisation des armées, contribuant à l'amélioration de l'horizon professionnel. C'est un dispositif à visée économique, le programme gendarmerie supportant le poids financier de l'indemnisation du chômage des anciens militaires de la gendarmerie.

Deux grandes phases peuvent être distinguées dans le processus général décrit par l'article L.4139-5 du Code de la défense :

- l'évaluation et l'orientation professionnelle : tous les militaires envisageant une reconversion, qu'elle soit liée à un départ volontaire, à une limite d'âge, à une limite de durée de service ou aux règles de gestion qui leur sont applicables, peuvent bénéficier de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer leur retour à la vie civile.
- la formation professionnelle ou l'accompagnement direct vers l'emploi : l'accès aux dispositifs de formation professionnelle ou d'accompagnement direct vers l'emploi est, en revanche, statutairement limité aux militaires qui ont accompli quatre ans de services effectifs, quelle que soit la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent ou le type de leur lien au service (carrière, contrat, service à titre étranger). Ces aides sont exclusivement destinées à préparer leurs bénéficiaires à l'exercice d'un métier civil.

E – Les conditions de travail

Le taux d'absentéisme

Les accidents du travail et suicides

La gestion du temps de travail

Les conditions de travail

1 | Le taux d'absentéisme

Tel qu'il est défini au niveau interministériel, le taux d'absentéisme est le nombre de jours d'absence (hors week-ends) sur le nombre de jours théoriques travaillés¹. Les motifs d'absence concernés sont les congés maladie ordinaire, les congés de longue maladie et de longue durée et les accidents du travail.

1.1 Taux d'absentéisme par périmètre d'affectation des personnels affectés au Secrétariat général et autres services (hors PN et GN)

Secrétariat général et autres services (hors PN et GN)													
Motifs d'absence	Taux d'absentéisme des personnels en administration centrale				Taux d'absentéisme des personnels en préfecture				Total SG				
	H	F	Total	Taux	H	F	Total	Taux	H	F	Total	Taux	
Congé de maladie ordinaire (CMO)	7 985	12 373	20 358	2,2%	44 167	173 397	217 564	3,4%	52 152	185 770	237 922	3,3%	
Congés de longue maladie et de longue durée	Longue maladie (CLM)	3 302	5 151	8 453	0,9%	15 610	53 976	69 586	1,1%	18 912	59 127	78 039	1,1%
	Longue durée (CLD)	1 616	3 555	5 171	0,6%	19 218	47 084	66 302	1,1%	20 834	50 639	71 473	1,0%
	Sous-total	4 918	8 706	13 624	1,5%	34 828	101 060	135 888	2,2%	39 746	109 766	149 512	2,1%
Accidents du travail	1 052	622	1 674	0,2%	3 761	12 838	16 599	0,3%	4 813	13 460	18 273	0,3%	
Total	13 955	21 701	35 656	3,9%	82 756	287 295	370 051	5,9%	96 711	308 996	405 707	5,6%	

Source : Dialogue

Le taux d'absentéisme des personnels affectés au Secrétariat général et autres services hors Police nationale et Gendarmerie nationale s'établit à 5,6% en 2010, au lieu de 5,7% en 2009. Cette stabilité du taux doit cependant être relativisée dans la mesure où la source de recueil des données a changé : enquête auprès des BRH de préfectures en 2009, Dialogue en 2010.

Le motif d'absence le plus courant est celui des maladies ordinaires (CMO : 57,1% des absences). Les congés de longue maladie (CLD) et de longue durée (CLM) constituent 38,2 % des absences et les accidents du travail 4,7 %.

Le taux d'absentéisme se différencie selon l'affectation des agents. En préfecture, il est ainsi de deux points supérieur à celui des personnels en administration centrale.

En administration centrale, on peut observer une stabilité globale de l'absentéisme. Les CMO baissent (-14,8%) de même que les accidents du travail. En revanche, les CLM et CLD augmentent (+28%).

En préfecture, le taux d'absentéisme reste également stable entre 2009 et 2010. En effet, dans un contexte de réduction des effectifs affectés en préfecture, le nombre de jours d'absence diminue globalement (-6,2%) : les CMO, comme les CLM diminuent légèrement, tandis que les CLD baissent fortement (-21,2%), de même que les accidents du travail (-10,7%).

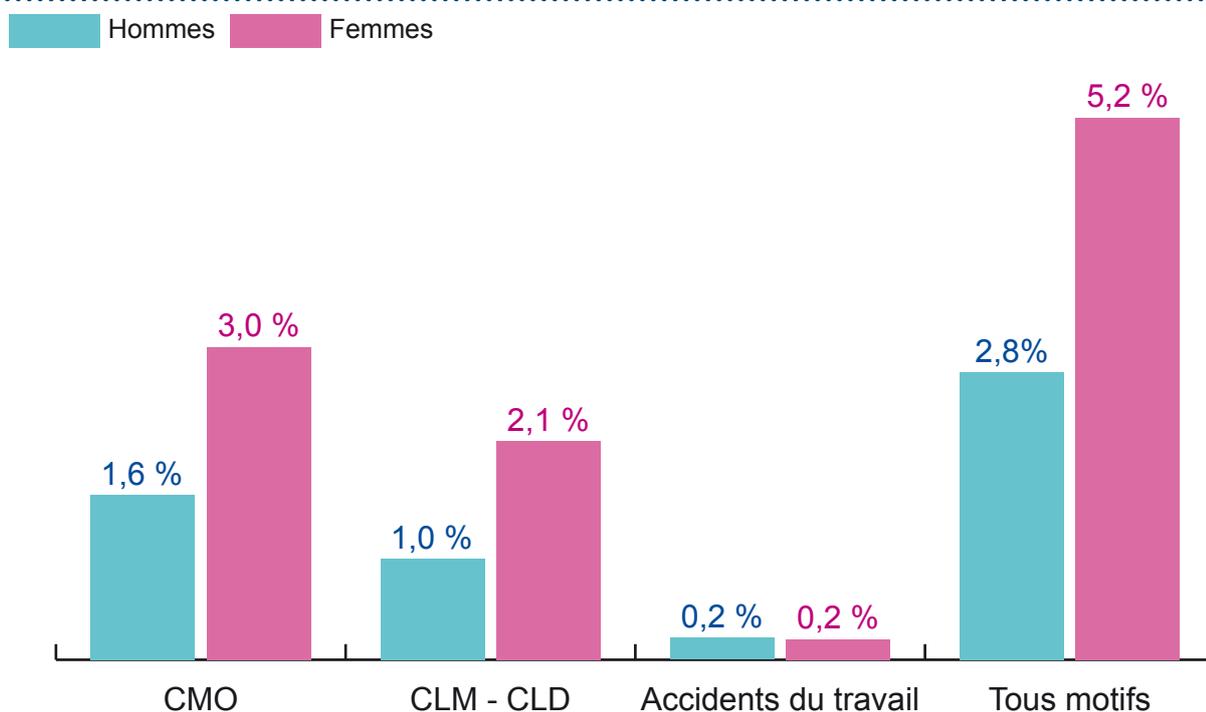
Par ailleurs, les taux d'absentéisme apparaissent différenciés selon le sexe, particulièrement en administration centrale.

¹ - Nombre de jours théoriques travaillés = nombre de jours théoriques travaillés par personne (228) x effectifs physiques

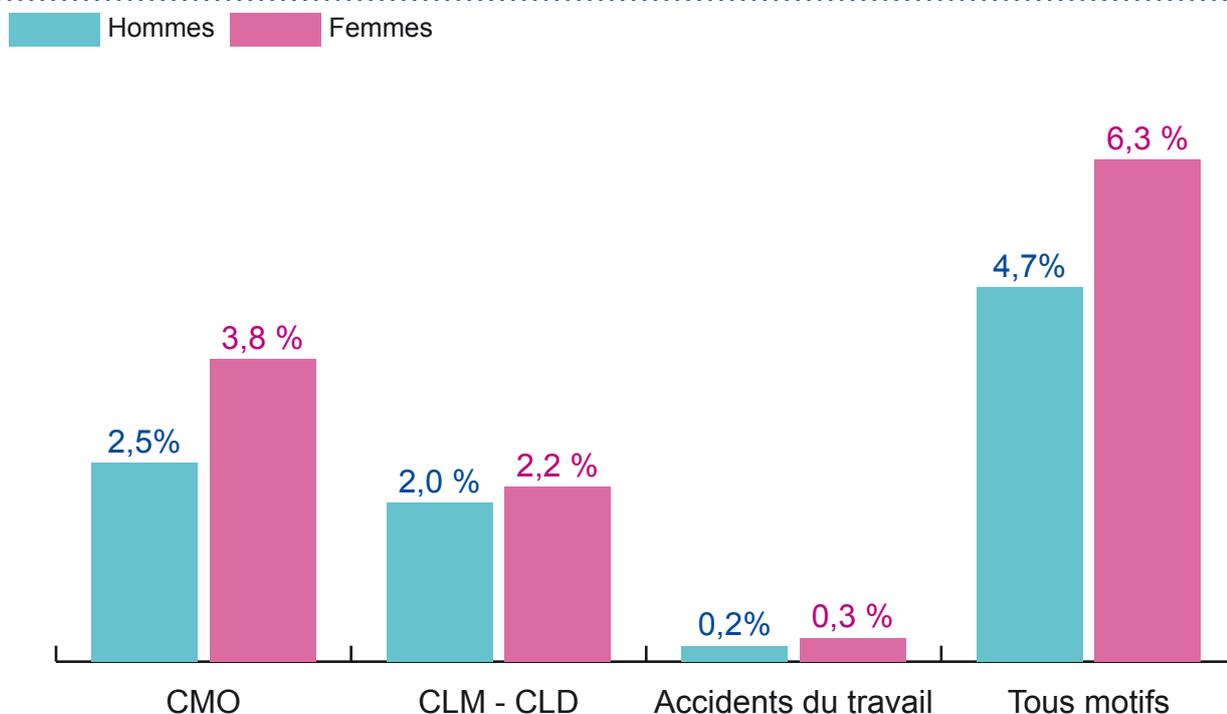
Les conditions de travail

1 | Le taux d'absentéisme

Taux d'absentéisme des personnels d'administration centrale par sexe et par motif



Taux d'absentéisme des personnels de préfecture par sexe et par motif



Source : Dialogue

Les conditions de travail

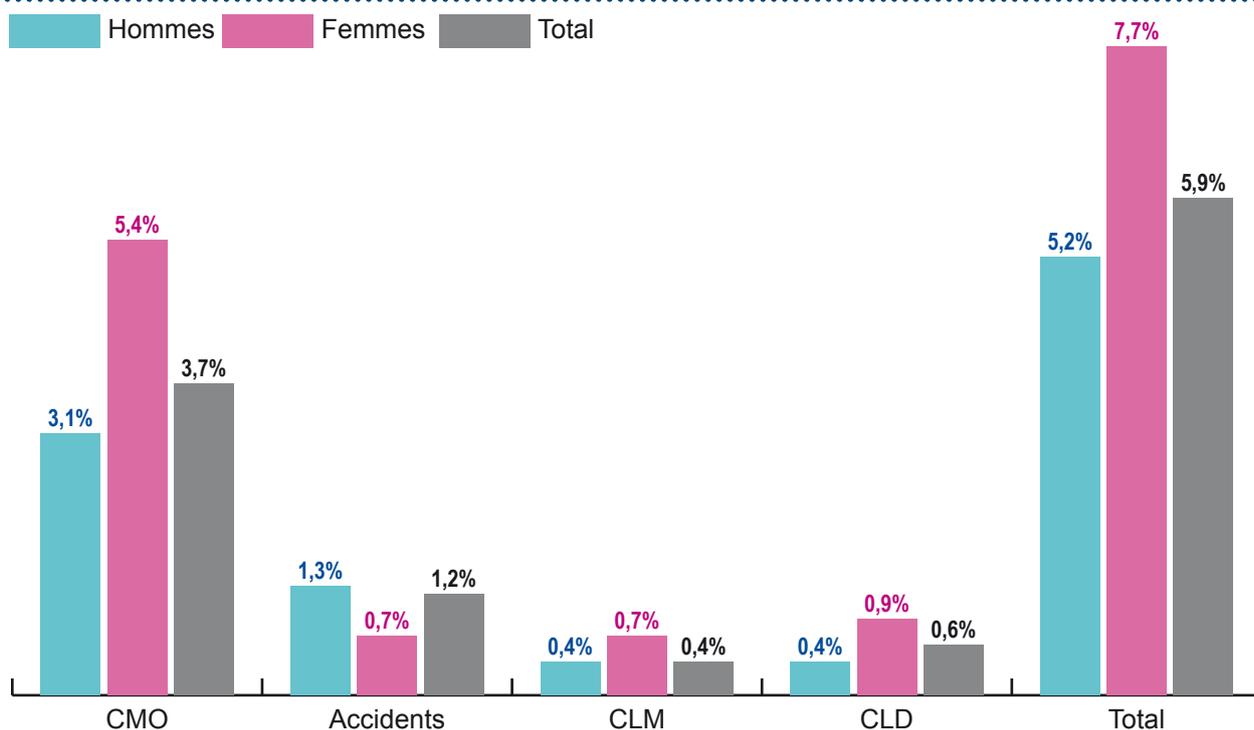
1 | Le taux d'absentéisme

1.2 Taux d'absentéisme par corps et par sexe des personnels affectés en Police nationale

Taux d'absentéisme par corps et par sexe - PN			
	Hommes	Femmes	Total
Congé de maladie ordinaire (CMO)	3,1%	5,4%	3,70%
Accidents du travail	1,3%	0,7%	1,20%
Congé longue maladie (CLM)	0,4%	0,7%	0,40%
Congé longue durée (CLD)	0,4%	0,9%	0,60%
Total	5,2%	7,7%	5,9%

Source : Dialogue

Taux d'absentéisme des actifs et autres personnels en Police nationale



Source : Dialogue

Les conditions de travail

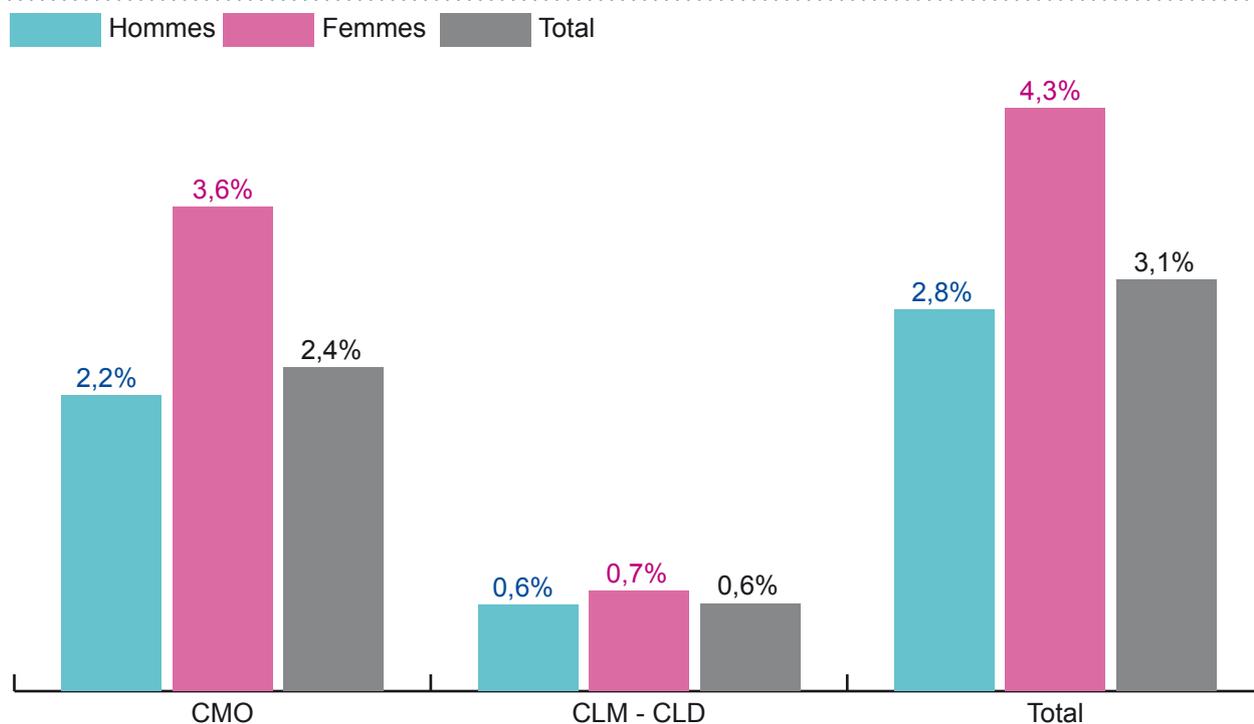
1 | Le taux d'absentéisme

1.3 Taux d'absentéisme des personnels de la Gendarmerie nationale (militaires seulement)

Gendarmerie nationale			
Motifs d'absence	Hommes	Femmes	Total
Congé de maladie ordinaire (CMO)	2,2 %	3,6 %	2,4 %
Longue maladie (CLM)	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Congé de longue maladie et de longue durée			
Longue durée (CLD)	0,5 %	0,6 %	0,5 %
Sous-total	0,6 %	0,7 %	0,6 %
Dont accidents du travail	-	-	0,1 %
Total	2,8 %	4,3 %	3,1 %

Source : Agora

Taux d'absentéisme des personnels militaires de la Gendarmerie nationale



Le régime statutaire des militaires impose à ces derniers de fortes contraintes en matière de disponibilité. Dès lors, il n'existe pas de quotité hebdomadaire ou journalière du temps de travail. Une distinction est opérée entre les heures d'activité produite (8h34 par jour travaillé) et les heures d'astreinte. L'application de ces dernières diverge selon les statuts : par exemple, dans les unités opérationnelles, une durée moyenne de 10h35 d'astreinte s'ajoute aux 8h34 d'activité produite, pour le tiers des jours travaillés, par mois et par gendarme.

Les conditions de travail

2 | Les accidents du travail et suicides

2.1 Accidents du travail et suicides en Police nationale

Tués et blessés en service

En 2010 :

- 6 policiers ont été tués (3 en mission et 3 en service) contre 13 policiers en 2009 (6 en mission et 7 en service).
- 11 126 policiers ont été blessés en service contre 10 920 en 2009, soit un chiffre en augmentation de 1,9 %.

Blessés en service en 2010			
Blessés	En mission *	Opération de maintien de l'ordre	370
		Mission de lutte contre la délinquance	4 165
	En service **		6 591
Total			11 126

* En mission de police : survenu soit en opération de police soit en service commandé, au cours desquels le fonctionnaire met en œuvre les prérogatives attachées à sa fonction.

** En service : survenu pendant les heures de service ou sur le trajet domicile –travail.

Suicides

Le nombre de suicides en 2010 s'est élevé à 30 contre 42 en 2009 (- 28 %) et 49 en 2008. Dans 16 de ces cas, l'arme de service a été utilisée.

S'agissant des actions et de la prévention mises en place pour lutter contre le suicide, au cours de l'année 2009, l'étude interne à la Police nationale sur le thème central du suicide a été confiée à l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) qui a remis son rapport final le 17 juin 2010 au Directeur général de la Police nationale (DGPN).

Celui-ci a souhaité que les recommandations des chercheurs fassent l'objet d'une présentation lors d'une réunion exceptionnelle du comité central d'hygiène et de sécurité de la Police nationale élargi, le 15 octobre 2010.

A l'issue de cette présentation, sur la base des préconisations de l'INSERM, le Directeur général de la Police nationale a demandé la mise en place de groupes de travail sur les priorités suivantes :

- la question de la détention de l'arme de service des fonctionnaires à leur domicile sur laquelle l'IGPN est engagée à mener une réflexion ;
- la prévention des conduites addictives par l'élaboration d'instructions aux services en matière de contrôle et de prévention ;
- une meilleure prise en charge pluridisciplinaire en créant les conditions d'une meilleure coordination des réseaux institutionnels qui doivent déboucher sur la création de cellules de veille animées par les professionnels de soutien dans chaque département ;
- la création dans les formations professionnelles initiales d'un module « management de la santé et de la sécurité au travail ».

Les conditions de travail

2 | Les accidents du travail et suicides

2.2 Accidents du travail et suicides en Gendarmerie nationale

Accidents du travail

En 2010, il y a eu 1 577 accidents du travail ayant occasionné 32 147 jours d'arrêt de travail. Par rapport à 2009, le nombre d'accidents du travail a diminué de 26 % et le nombre de jours d'arrêt de travail pris à la suite d'un accident du travail a également chuté de 15,62 %.

Blessés en service*

Nombre de faits de blessures signalés par message « EVENGRAVE »	2007	2008	2009	2010
Suite à agressions contre agents de la force publique	1 321	1 008	1 346	1 408
Suite à des circonstances accidentelles	971	968	979	884
Dont accidents de la route	375	299	326	289
Dont autres accidents	596	669	653	595
Total	2 292	1 976	2 325	2 292

* Les données chiffrées proviennent de la procédure interne dite « Evengrave » qui permet de recenser les faits d'une certaine gravité. Les blessés qui n'ont pas eu d'interruption temporaire de travail (ITT) ou d'arrêt de travail ne sont pas systématiquement signalés.

Tués en service

	2007	2008	2009	2010
OFFICIERS	3	0	2	1
SOUS-OFFICIERS	5	8	9	11
CSTAGN	0	0	0	0
VOLONTAIRES	1	2	0	1
Total	9	10	11	13

Les suicides

Le nombre de suicides parmi les personnels de la gendarmerie est de 24 en 2010, 31 en 2009, 19 en 2008. En 2010, l'arme de service a été employée dans 11 des 24 cas de suicide constatés.

Sur dix années, le taux de suicide en gendarmerie est similaire à celui observé dans la population nationale, à structure démographique équivalente selon l'âge et le sexe.

Les conditions de travail

3 | La gestion du temps de travail

La gestion du temps de travail

17% des personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques sont à temps partiel.

Le temps partiel est plus élevé chez les personnels de catégories B (17 %) et C (19 %), également plus féminisées, que chez les agents de catégorie A (8,2 %). Près du quart des agents féminins est à temps partiel.

S'agissant des actifs, toutes catégories confondues, le temps partiel est très peu sollicité du fait de la spécificité du métier. Ainsi, le nombre d'agent travaillant à temps plein est proche de 100 % de l'ensemble des personnels «actifs». Toutefois parmi les femmes, 9,5 % des femmes «actives» de catégorie B sont à temps partiel.

Effectif global par temps travaillé en 2010

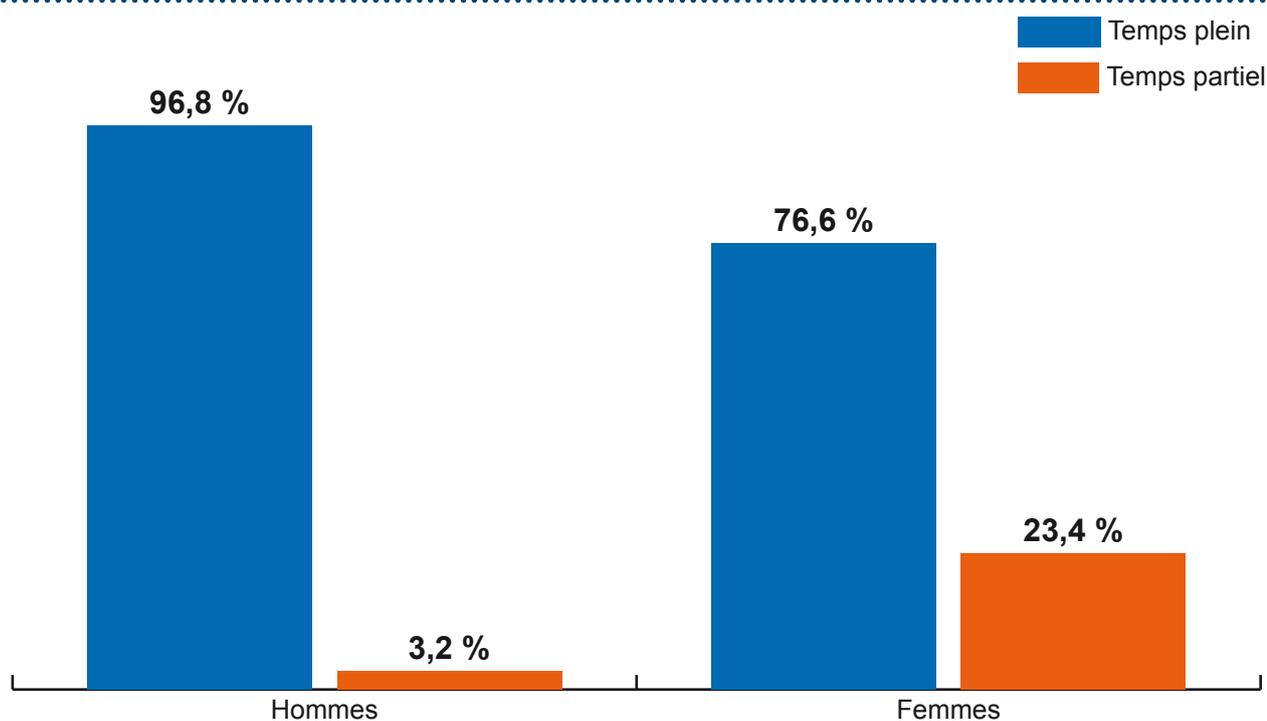
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	PATS ¹	Actifs	PATS ¹	Actifs	PATS ¹	Actifs
Temps partiel						
Hommes	2,1 %	0,5 %	4,3 %	0,5 %	3,2 %	0,02 %
Femmes	14,4 %	7,8 %	23,5 %	9,5 %	24,6 %	0,03 %
Sous-total	8,2 %	2,2 %	16,9 %	2,1 %	18,8 %	0,02 %
Temps plein						
Hommes	97,9 %	99,5 %	95,7 %	99,5 %	96,8 %	99,98 %
Femmes	85,6 %	92,2 %	76,5 %	90,5 %	75,4 %	99,97 %
Sous-total	91,8 %	97,8 %	83,1 %	97,9 %	81,2 %	99,98 %

¹ - Personnels administratifs, techniques spécialisés et scientifiques

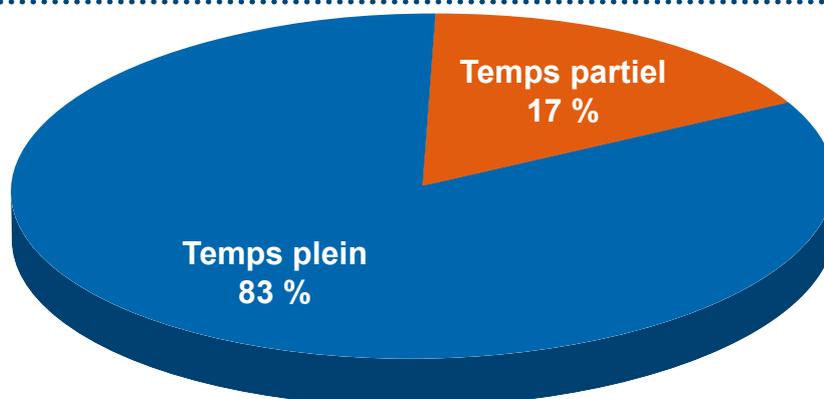
Les conditions de travail

3 | La gestion du temps de travail

Répartition des effectifs des personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques du MIOMCTI en fonction du temps travaillé et par sexe



Répartition des effectifs des personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques du MIOMCTI en fonction du temps travaillé



F – L'action sociale

Les moyens financiers

Le réseau des professionnels de soutien et son activité

Les aides sectorielles

La santé et la médecine de prévention

L'action sociale en Gendarmerie nationale

La prévention des risques et le soutien psychologique

L'insertion professionnelle des agents handicapés

L'action sociale

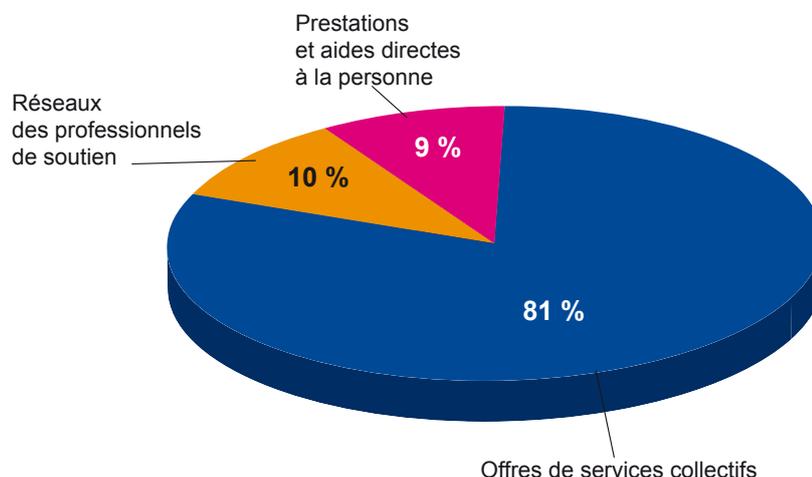
1 | Les moyens financiers

1.1 Répartition du budget 2010 de l'action sociale

	Montant 2010				Montant 2009	Evolution 2009 - 2010
	DRH	PN	Total Montant	%		
Offres de services collectifs						
Restauration	12 725 911 €		12 725 911 €	24 %	12 449 696 €	+ 2,2 %
Séjours	8 310 504 €	2 725 249 €	11 035 753 €	21 %	9 266 123 €	+ 19,1 %
Logement	154 423 €	21 360 142 €	21 514 565 €	41 %	23 466 850 €	- 8,3 %
Petite enfance	1 237 004 €	6 137 094 €	7 374 098 €	14 %	4 710 607 €	+ 56,5 %
Missions transversales	112 448 €	60 110 €	172 558 €	0 %	242 944 €	- 29,0 %
Sous Total	22 540 290 €	30 282 595 €	52 822 885 €	100 %	50 136 220 €	+ 5,4 %
Réseaux des professionnels de soutien						
Service social	443 787 €		443 787 €	7 %	610 918 €	- 27,4 %
Médecine de prévention	5 220 736 €		5 220 736 €	85 %	4 965 258 €	+ 5,1 %
Inspection hygiène et sécurité	93 070 €		93 070 €	2 %	109 462 €	- 15,0 %
Psychologues		182 365 €	182 365 €	3 %	185 914 €	- 1,9 %
Missions transversales	53 321 €	119 704 €	173 025 €	3 %	110 270 €	+ 56,9 %
Sous Total	5 810 914 €	302 069 €	6 112 983 €	100 %	5 981 822 €	+ 2,2 %
Prestations et aides directes à la personne						
Secours	626 980 €	1 484 140 €	2 111 120 €	41 %	2 358 809 €	- 10,5 %
Allocations et bourses d'études	524 633 €	1 715 968 €	2 240 601 €	43 %	2 103 998 €	+ 6,5 %
Aide à l'insertion des personnes handicapées	241 031 €	126 932 €	367 963 €	7 %	393 864 €	- 6,6 %
Prestations d'initiatives locales	418 288 €		418 288 €	8 %	526 108 €	- 20,5 %
Missions transversales	14 911 €		14 911 €	0 %	30 695 €	- 51,4 %
Sous Total	1 825 843 €	3 327 040 €	5 152 883 €	100 %	5 413 474 €	- 4,8 %
Total	30 177 047 €	33 911 704 €	64 088 751 €	100 %	61 531 516 €	+ 4,2 %

Source : SDASAP

Répartition du budget de l'action sociale par grandes politiques



L'action sociale

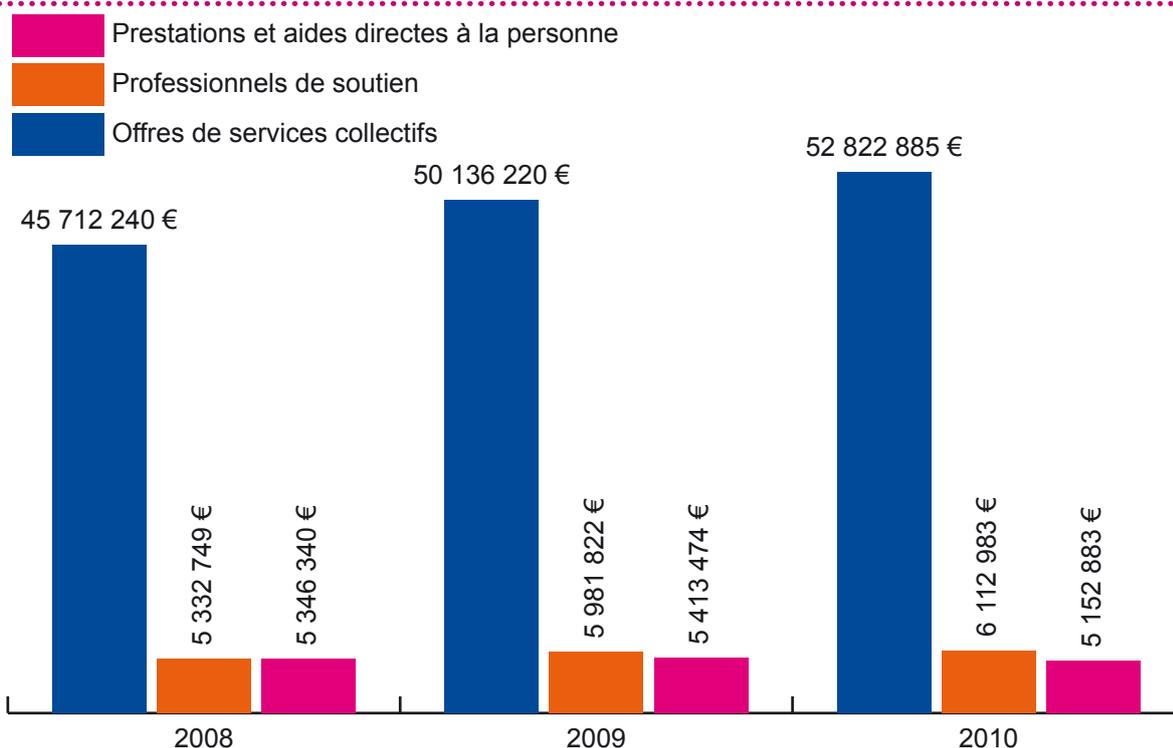
1 | Les moyens financiers

1.2 Evolution des dépenses de l'action sociale de 2008 à 2010

Grandes politiques	Dépenses de l'action sociale				
	Montant 2008	Evolution 2008-2009	Montant 2009	Evolution 2009-2010	Montant 2010
Offres de services collectifs	45 712 240 €	+ 9,7 %	50 136 220 €	+ 5,4 %	52 822 885 €
Professionnels de soutien	5 332 749 €	+ 12,2 %	5 981 822 €	+ 2,2 %	6 112 983 €
Prestations et aides directes à la personne	5 346 340 €	+ 1,3 %	5 413 474 €	- 4,8 %	5 152 883 €
Total général	56 391 329 €	+ 9,1 %	61 531 516 €	+ 4,2 %	64 088 751 €

Source : SDASAP

Dépenses par grandes politiques 2008 - 2010



L'action sociale

2 | Le réseau des professionnels de soutien et son activité

La sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel (SDASAP) de la DRH anime et coordonne les réseaux des professionnels de soutien du service social, de la médecine de prévention et de l'inspection hygiène et sécurité (le service de soutien psychologique relève de la SDASAP de la DRCPN).

2.1 Le réseau service social

Le conseiller technique national pour le service social, placé sous l'autorité hiérarchique directe du sous-directeur de l'action sociale, propose les orientations nouvelles, anime le réseau et assure également la gestion administrative, en liaison avec la sous-direction des personnels.

Les conseillers techniques régionaux sont rattachés à la SDASAP et placés en résidence administrative auprès des préfets de région ou de département. L'un d'entre eux remplit la même fonction en administration centrale. Ils sont chargés de l'organisation du travail et de la coordination des équipes d'assistants de service social. Autorité fonctionnelle directe des assistants sociaux, ils sont chargés de leur notation et du recrutement des nouveaux arrivants. Ils exercent également des fonctions d'expertise dans le domaine social.

Les assistants de service social sont affectés auprès des préfets de département (postes fléchés et gérés par l'administration centrale). Ils sont compétents pour l'ensemble des personnels en activité travaillant sur le département et pour les retraités y résidant.

Par rapport aux autres administrations de l'Etat, le service social du MIOMCTI se caractérise par :

- **un maillage territorial dense qui permet d'assurer des prestations de proximité.** Avec au moins un assistant social par département ou, en moyenne, un poste pour 1200 agents, le réseau du service social du ministère de l'Intérieur est un des mieux implantés sur le territoire. La proximité a été renforcée avec des AS placés en résidence administrative dans les sous-préfectures et les hôtels de police et une présence régulière sur tous les sites de travail ;
- **la prise en charge de populations variées** : les premières expériences de mutualisation remontent à 1998. Cette ancienneté a permis au MIOMCTI d'être le moteur dans le chantier ouvert par le SGG sur la prise en charge des DDI.

L'arrivée de la Gendarmerie nationale dans le périmètre du ministère de l'Intérieur a également eu des conséquences pour le service social. Une convention entre le ministère de la Défense et le ministère de l'Intérieur dispose que le service social du MINDEF prend en charge les personnels actifs, à statut militaire Défense. Les personnels administratifs affectés sur des sites de la gendarmerie, recrutés avant 2009, relèvent de l'action sociale des armées, ceux recrutés depuis lors peuvent bénéficier de l'une ou l'autre action sociale, ministère de l'Intérieur ou Gendarmerie. De fait, les personnels administratifs peuvent statutairement s'adresser aux deux réseaux ;

- **une forte implication dans la gestion des ressources humaines, notamment au sein des préfetures.** Le travail social a beaucoup évolué au cours des dix dernières années. Les réformes en cours nécessitent des actions d'accompagnement qui ont conduit tant l'administration que les agents à solliciter de plus en plus le service social sur des questions touchant à la vie professionnelle. Cette évolution et le développement du travail en interministérialité nécessitent de redéfinir l'organisation et le fonctionnement du service social. De nouvelles instructions sont en préparation dans ce cadre.

2.2 La médecine de prévention

Le médecin-chef, conseiller technique national pour la médecine de prévention, participe à l'élaboration de la politique de prévention médicale, anime le réseau des médecins coordonnateurs régionaux (MCR), harmonise les pratiques médicales sur l'ensemble du territoire, assure un lien relationnel avec la médecine statutaire de la police.

Les médecins coordonnateurs régionaux (8) animent le réseau des médecins de prévention relevant de leur zone de compétence et veillent à l'harmonisation de leur activité.

Les médecins de prévention (au nombre de 246), assurent sur l'ensemble des départements et pour l'ensemble des agents du Secrétariat général (SG), de la Direction générale de la Police nationale (DGPN) les visites médicales et les visites de locaux (tiers-temps). Dans certains départements et en administration centrale, les médecins peuvent être assistés d'infirmières (51) et/ou de secrétaires médicales.

Les médecins de prévention sont recrutés, soit dans le cadre d'un contrat d'agent contractuel, soit dans le cadre d'un service de santé au travail.

2.3 L'inspection hygiène et sécurité

L'inspection hygiène et sécurité est une structure de contrôle interne et de conseil, propre au ministère qui est rattachée fonctionnellement aux inspections générales.

Elle est composée d'inspecteurs hygiène et sécurité, dont un **coordonnateur national**, affectés sur les **7 zones de défense** pour l'ensemble du territoire national et des DOM. Ils sont issus des différents corps représentatifs du ministère, ce qui permet une **pluralité de compétences** au profit des interventions (commandants et capitaines de police, commandants, capitaines et lieutenants de gendarmerie, ingénieur principal et ingénieur des services du matériel, attaché principal et attaché).

Un prochain décret à paraître en 2011 modifiera sensiblement le texte cadre en matière de santé et sécurité au travail (décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

Il transposera une grande partie des mesures de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité dans la fonction publique qui met en exergue l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique, enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales.

Le nouveau décret vise à **accroître et valoriser le rôle des acteurs** intervenant en matière de prévention des risques professionnels (**inspecteurs santé et sécurité au travail, assistants et conseillers en prévention, médecins de prévention**) et au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

3.1 La politique de la petite enfance

Le chèque emploi service universel (CESU)

Il s'agit d'un dispositif ministériel d'aide directe à la garde d'enfants âgés de 0 à 12 ans, pour les familles monoparentales à destination des fonctionnaires affectés en Ile-de-France qui apporte une aide forfaitaire de 300 € par an et par enfant. Il est cumulable avec toutes les aides existantes (notamment les CESU interministériels) et n'est soumis à aucune condition de ressources.

En 2010, plus de 620 carnets de CESU ont été attribués aux agents, pour une valeur totale de près de 180 000 €. Le CESU est également accessible à l'ensemble des veuves et veufs de policiers tués en mission de police. A terme, ce dispositif va permettre d'aider à la garde de près de 2 000 enfants.

Un développement de l'offre de places de crèches

65 places supplémentaires ont été réservées en 2010, en priorité en Ile-de-France (36 places supplémentaires) et au sein des grands bassins d'emploi, notamment dans le Nord et le Sud-Est de la France.

La recherche d'accueil des enfants en horaires atypiques

Elle est une priorité et passe par des projets innovants de création de réseaux d'assistants maternels spécifiquement destinés à ce type de garde. En 2010, 26 places ont été réservées (dans 4 départements de l'Ouest de la France) pour le bénéfice d'environ 30 enfants. L'agent prend à sa charge le coût de la garde de son enfant sur l'horaire classique et le ministère complète le financement sur les créneaux décalés et atypiques. Ce sont majoritairement des agents des corps actifs de la Police nationale qui y font appel pour la garde d'enfant jusqu'à l'âge de 12 ans.

Par ailleurs, l'accord de partenariat conclu avec l'Assistance publique-hôpitaux de Paris (AP-HP) en 2007 a été reconduit pour 4 ans. Cette convention a permis d'occuper 26 berceaux (sur 30 berceaux à terme).

Le contrat enfance et jeunesse

C'est un contrat d'objectifs cosigné par une préfecture et la caisse d'allocations familiales du département. Il prévoit, sous conditions et pour toute action se traduisant par une augmentation de l'offre d'accueil, l'attribution par la caisse d'allocations familiales d'une subvention liée au prix de réservation d'une place de crèche.

En 2010, deux nouveaux contrats ont été signés et se sont ajoutés aux 9 départements déjà couverts. L'ensemble de ces contrats a permis de bénéficier de près de 62 000 €. Ces fonds sont redéployés vers de nouvelles actions de soutien à la vie familiale.

3.2 La politique du logement

La politique du logement en Ile-de-France

La DRCPN a pu consacrer en 2010 **14,6 M€ en autorisations d'engagement et 18,2 M€ en crédits de paiement** au financement de cette politique.

333 nouveaux logements ont été réservés auprès des bailleurs sociaux (301 en Ile-de-France) et 462 logements ont été livrés (431 en Ile-de-France). 80% des logements réservés font partie de programmes immobiliers neufs dont nombre sont à la norme BBC (bâtiment basse consommation).

Depuis 2005, **les enveloppes de crédits continuent d'être optimisées** grâce à des « boni » - obtenus après la réservation d'un certain nombre de logements auprès d'un bailleur social - qui prennent soit la forme de logements « gratuits » acquis pour un tour ou pour une durée déterminée, soit une forme pécuniaire par le biais d'une diminution significative du coût de réservation de nouveaux logements.

Par ailleurs, l'offre de logements est diversifiée pour les fonctionnaires du ministère affectés en Ile-de-France. Dans le cadre de la convention signée avec l'union nationale des propriétaires immobiliers (UNPI), il est proposé aux propriétaires privés de mettre à la location leur logement pour lequel est prévue une décote de loyer par rapport au prix moyen du marché, en échange d'une garantie de paiement de loyer illimitée dans le temps et sur le montant assurée par la fondation Louis Lépine (préfecture de Police) et la fondation Jean Moulin (fondation du ministère).

La préfecture de Police, pilote du dispositif pour la région, dispose d'un parc d'environ 1 500 logements privés fin 2010.

L'extension de la politique du logement en régions

Afin de pallier les difficultés rencontrées par les fonctionnaires pour se loger dans certains grands bassins d'emplois, la DRCPN a étendu, à partir de 2006, sa politique du logement à plusieurs départements jugés prioritaires (régions Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Bas-Rhin).

En 2010, 32 nouveaux logements sociaux ont été réservés et 29 logements financés au titre des années précédentes ont été livrés.

Le développement de l'accession à la propriété en Ile-de-France

Depuis avril 2005, il est proposé une aide à l'accession à la propriété, sous la forme d'un prêt complémentaire sans intérêt, sous condition de plafonds de ressources, destiné aux fonctionnaires primo-accédants affectés en Ile-de-France et souhaitant y acquérir leur résidence principale. Le PTZMI (prêt à taux zéro du ministère de l'Intérieur) est cumulable avec d'autres dispositifs comparables (prêt à taux zéro et «prêt à taux zéro +» de l'Etat, "prêt Paris-logement", "prêt logement 92" du conseil général des Hauts-de-Seine...).

En 2010, il a rencontré à nouveau un vif succès : 665 dossiers ont été déposés auprès du Crédit social des fonctionnaires, 571 prêts ont été accordés.

Le ministère de l'Intérieur a ainsi contribué au financement d'un nombre sans précédent de projets d'accession à la propriété immobilière pour un montant de 3,06 millions €.

3.3 La restauration administrative au ministère de l'Intérieur

L'aide à la restauration des agents est une composante importante de l'action sociale car elle les concerne dans leur vie quotidienne et influe sur leurs conditions de travail. Il s'agit aussi du second poste de dépenses d'action sociale, après le logement.

Le dispositif de restauration administrative du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration se décline selon les trois modules suivants :

- la restauration collective proposée par les restaurants administratifs du ministère et les restaurants inter-administratifs, avec versement de contributions de fonctionnement et d'équipements ;
- une offre de restauration alternative par conventionnement de restaurateurs publics (autres administrations) ou privés, avec attribution d'une aide complémentaire modulée ou forfaitaire de 2,50 € ;
- l'accès à des espaces sociaux de restauration sur certains sites d'implantation de services du ministère de l'Intérieur, en particulier dans les services de police.

Les deux premiers dispositifs ouvrent le droit à la prestation réglementaire interministérielle, fixée pour 2010 à 1,14 €, aux agents dont l'indice de rémunération net majoré est inférieur à 467.

Le ministère a consacré en **2010** un montant total de **12,7 M€** à la restauration de ses personnels .

L'offre de restauration proposée aux agents du ministère n'est pas uniforme sur tout le territoire. Un montant important de crédits d'action sociale est donc consacré à prendre en charge des solutions alternatives à la

restauration collective, là où elle fait défaut : conventions avec des restaurants privés, mise en place d'équipement sociaux de restauration (ESR).

Par ailleurs, dans le cadre de la Commission nationale d'action sociale, le ministère conduit une réflexion avec les représentants du personnel sur l'amélioration du dispositif de restauration proposé aux agents.

3.4 L'accompagnement social des personnels

Les missions de l'action sociale sont essentiellement destinées à accompagner les agents du ministère de l'Intérieur au travail, faciliter l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, participer à l'amélioration des conditions de travail et de l'environnement professionnel et apporter une aide au management.

Lors de la prise de poste, les agents peuvent bénéficier d'aides pour le logement, la restauration, la garde d'enfants et les loisirs.

Pour favoriser l'intégration de l'agent si ce dernier est handicapé, un aménagement de son poste de travail peut lui être proposé. Un réseau de professionnels de soutien est à l'écoute des agents et assure une prise en charge spécifique : le médecin de prévention, l'inspecteur de la santé sécurité au travail, une assistante sociale.

En fin de carrière, les agents peuvent également être aidés dans la préparation de leur dossier retraite.

Les mesures suivantes sont mobilisables pour les personnels exerçant en services de la Police nationale :

Le soutien des familles de policiers décédés

Les secours exceptionnels

Des secours exceptionnels sont versés sur décision prise par le directeur général en cas de décès en opération (7 625 €), en cas de décès en service commandé dans l'exercice de leurs fonctions (2 500 €). Par ailleurs, des secours au décès d'un montant maximum de 1 000 € peuvent être accordés aux familles sur demande du service social.

En 2010, 69 secours exceptionnels suite au décès de fonctionnaires ont été versés pour un montant de 83 750 €.

Le dispositif en faveur des conjoints de policier

La Direction générale de la Police nationale procède au recrutement des conjoints de fonctionnaires des services actifs de la Police nationale sur des emplois administratifs de catégorie C comme le prévoit le décret n° 96-573 du 21 juin 1996.

En 2010, 15 demandes d'emploi de conjoints ont été enregistrées ; elles ont abouti à 12 recrutements.

L'aide à la scolarité des orphelins

Des bourses d'études sont accordées aux ayants droit des fonctionnaires décédés en opération et dans l'exercice de leurs fonctions.

En 2010, 128 enfants ont bénéficié d'une bourse pour un montant total de 146 164 €.

Les mutations dérogatoires

Les personnels actifs relevant de la Police nationale peuvent bénéficier de mutations dérogeant à la règle du mouvement général. Ce dispositif est destiné à permettre à des fonctionnaires touchés par un événement grave ou exceptionnel (raisons de santé du fonctionnaire, du conjoint ou des enfants, deuil, situation sociale particulièrement difficile), de mieux en surmonter les conséquences à la faveur d'une affectation plus adaptée.

En 2010, 812 dossiers ont été instruits et 286 ont donné lieu à une réponse favorable après passage en commission administrative paritaire nationale.

Les prestations ministérielles et interministérielles

Par le financement de 1,4 M€ de secours pécuniaires examinés au sein des commissions prévues à cet effet, la prestation ministérielle a permis d'aider 2 101 agents de la Police nationale en difficulté financière et de soutenir 852 parents d'enfants handicapés grâce au versement de l'allocation à hauteur de 1,57 M€.

Elle a également permis de participer au financement de l'arbre de Noël de 91 082 enfants pour 2,73 M€.

3.5 Difficultés financières / prêts

Le service social ne s'occupe pas spécifiquement des dossiers de surendettement et donc ne dispose pas de données propres sur ce sujet. Dans le cadre du suivi des agents par le service social, certaines données ont pu être agrégées. Il apparaît que 15% des agents vus par le service social rencontrent des problèmes financiers.

Pour l'administration centrale, lorsque des agents sont en difficultés financières, des dossiers de secours sont préparés par les assistantes sociales, et examinés en commission par les SDASAP, des représentants des DRH et le service social. Les décisions peuvent être favorables ou non. Le même dispositif existe également en préfecture.

Le montant total des secours accordés en 2010 s'élève à **2 111 120 €**, soit 3,29% du budget des SDASAP.

A titre de comparaison, le montant du budget consacré aux secours en 2009 était de 2 358 809€, soit 3,83% et en 2008 : 2 315 962€, soit 4,11%.

Par ailleurs, le ministère dispense plusieurs types de prestations et aides directes à la personne. Elles sont souvent soumises à conditions de ressources. Elles permettent d'allouer aux agents une aide adaptée à leur situation familiale, professionnelle et à leurs besoins. A titre d'exemple : budgets d'initiatives locales (crédits pour les nouveaux arrivants, aide à la personne, Cesu, aide pour la scolarité, la formation, etc.), centres de vacances, séjour mis en œuvre dans le cadre du système éducatif (classe de neige, mer, nature), etc.

3.6 Aides aux vacances et aux loisirs (fondation Jean Moulin)

Les activités de loisirs offertes aux personnels du ministère consistent en :

- des séjours pour les enfants ;
- des séjours pour les familles dans des centres de loisirs ;
- l'organisation d'arbres de Noël.

L'intervention du ministère dans le domaine des activités de loisirs se traduit essentiellement en termes de financement des investissements (travaux immobiliers), du fonctionnement et d'acquisition d'équipements de centres de vacances, qui sont ouverts au bénéfice de l'ensemble des agents du ministère. En 2010, le ministère a consacré 454 132 € pour les équipements et les travaux de ces centres de vacances.

Les centres de loisirs du ministère sont au nombre de quatre : trois maisons familiales de vacances (« Le Neptune » à Saint-Denis d'Oléron, « Le Néouvielle » à Saint-Lary-Soulan, « Les Ecoreuils » à Font-Romeu) et une colonie de vacances « Le Moulin de la Côte » à Château d'Oléron.

Ces quatre centres sont gérés, depuis janvier 2010, par la fondation Jean Moulin. Une convention d'objectifs et de moyens (CPOM) a été signée en 2009 entre la fondation Jean Moulin et le ministère. La fondation s'engage sur des objectifs d'activité et d'efficacité et en contrepartie, bénéficie d'un niveau de ressources garanti.

La santé et la médecine de prévention

Le recours aux services de santé au travail représente près de 70 % de l'activité et la dépense supportée par le budget de fonctionnement de l'action sociale est en constante augmentation.

Les préfetures qui ne disposent pas de surveillance médicale établissent également des conventions pour étendre les services de médecine de prévention à des organismes installés dans leurs locaux.

La campagne de vaccination antigrippale

Chaque année, le ministère de l'intérieur lance une campagne de vaccination antigrippale bien que cette vaccination ne présente pas de caractère obligatoire pour l'employeur. La demande est laissée à l'appréciation de chaque agent.

La vaccination antigrippale revêt un caractère de prévention plus particulièrement vis-à-vis des personnes fragiles ou vis-à-vis des missions nécessitées par le poste de travail.

Les médecins de prévention et les infirmières du ministère sont impliqués dans ce dispositif.

Le suivi médical des fonctionnaires de la Police nationale

Ce suivi par le service médical de prévention du ministère de l'Intérieur s'est articulé autour de 3 grands axes de missions pour lesquels en 2010 le bilan est le suivant :

Les visites médicales et examens complémentaires

Les visites médicales **obligatoires**, sont déterminantes pour évaluer la compatibilité de l'état de santé d'un agent par rapport à son poste de travail. Cette notion d'aptitude au poste de travail (domaine de compétence de la médecine de prévention) ne doit pas être confondue avec la notion d'aptitude à l'emploi public de policier (domaine de compétence de la médecine statutaire).

Ce sont aussi les **visites à la demande des agents**, les **visites spontanées** et les **contacts** toujours plus nombreux, à l'initiative des agents et des services, **les vaccinations** en rapport avec les risques infectieux pouvant être rencontrés dans le cadre de missions ou à certains postes ainsi que la vaccination antigrippale.

En 2010, il y a eu **47 200** visites médicales dont, d'une part, près de **41 000** visites médicales obligatoires et réglementaires, incluant les surveillances médicales particulières (SMP) et, d'autre part, plus de **6 000** visites occasionnelles auxquelles viennent s'ajouter les passages des personnels au service médical (vaccinations hors visites, renseignements, contacts divers, entretiens,...).

Les suites données à ces visites médicales (obligatoires ou occasionnelles) sont de divers ordres : plus de **80 000** examens complémentaires effectués ; plus de **13 000** orientations vers les médecins généralistes ou spécialistes ; des aménagements de poste proposés (environ 2 % des conclusions de visites).

Par ailleurs, **plus de 10 000** vaccinations ont été réalisées. Celles-ci restent un outil majeur de la prévention et sont réalisées en fonction des risques professionnels auxquels sont soumis les fonctionnaires (missions à l'étranger, proximité avec les gardés à vue, visites en milieu carcéral, centres de rétention administrative, postes aéroportuaires PAF,...). Un diaporama d'information sur la tuberculose à destination des sujets « contact » a été réalisé pour répondre à l'inquiétude des fonctionnaires.

Par ailleurs, les médecins réalisent de plus en plus de visites de nuit pour faciliter le suivi médical des fonctionnaires travaillant en horaires postés.

L'activité de prévention en milieu de travail ou tiers temps

Il s'agit des visites de locaux, des actions de formation et de sensibilisation, de la participation à des travaux techniques, de l'activité de conseil et d'expertise auprès de l'administration ayant pour objectif l'amélioration des conditions de travail, l'information sanitaire des personnels, la protection contre les nuisances et les risques. Le médecin de prévention, en dehors du comité médical, est le seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice.

En 2010, le service médical de prévention a été très actif, parfois en inter-ministériarité, dans beaucoup de domaines pouvant concerner les fonctionnaires de la Police nationale tels que : les procédures de repérage tant des risques psychosociaux que des addictions pour lutter contre les dépendances et leurs effets ; les recommandations s'agissant de la lutte contre la dépression et le suicide avec la mise en place d'une action coordonnée de prise en charge médico-psychologique renforcée et obligatoire pour certains fonctionnaires occupant des postes particulièrement à risque de traumatisme psychique ; organisation des urgences en milieu du travail ; mise en œuvre de séances d'information sanitaire au profit des voyageurs et des candidats à l'expatriation ; risque chimique ; risque radioactivité ; sécurité des stands de tir ; travail de nuit ; accompagnement des personnels handicapés ; suivi des personnels du déminage ; risque routier ; etc.

Par ailleurs, un groupe de travail pérenne de médecins «Police-Gendarmerie-Pompiers » a été mis en place pour harmoniser progressivement les approches de la prévention des risques professionnels (« même protection pour un même risque »). Ces travaux permettront notamment de revoir certaines consignes en cas d'intervention en situation exceptionnelle dans le cadre de la protection des primo intervenants.

Le développement de la veille sanitaire en lien avec les objectifs et les acteurs de santé publique

Le médecin de prévention est de plus en plus sollicité au titre des politiques de prévention menées soit au niveau interministériel (préparation du plan national pandémie, plan de lutte contre les toxicomanies,...), soit au niveau du ministère (alcool, risques routiers, risques psychosociaux, risques infectieux,...). Il s'est organisé pour recevoir en temps réel les alertes sanitaires nationales et internationales grâce au partenariat entretenu avec divers acteurs.

Dans ce cadre, des campagnes d'information et de sensibilisation ont été réalisées : interventions dans les écoles de police, campagne destinée aux personnels de l'administration centrale sur le risque tabagique, journée de dépistage auditif, journée de dépistage du cancer colorectal, etc.

L'action sociale en Gendarmerie nationale

Rattachée au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration, la Gendarmerie nationale continue toutefois de bénéficier du dispositif d'accompagnement professionnel et social propre au ministère de la Défense.

En 2010, les prestations versées s'élevaient à **13 879 067 euros**, dont **4 131 753 euros** en dépenses sociales.

Cinq principes sous-tendent l'action sociale du ministère de la Défense:

- **le caractère facultatif** : les prestations d'action sociale ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet ;
- **la complémentarité** : les actions du ministère n'empiètent pas sur les dispositions nationales ou interministérielles ;
- **l'unicité** : les ressortissants du ministère forment un corps unique d'ayants droit, qu'ils soient militaires ou civils ;
- **la proximité** : le réseau des intervenants sociaux est organisé pour que les ressortissants aient facilement accès aux prestations, quelle que soit leur affectation ;
- **la concertation** : les ressortissants sont associés à certaines décisions par le biais de deux organes de concertation : le comité social de district et le conseil central de l'action sociale.

La politique sociale intervient dans trois domaines principaux :

- le soutien à la vie professionnelle ;
- le soutien à la vie personnelle et familiale ;
- les vacances et les loisirs

6.1 La prévention des risques psychosociaux

Soucieux de promouvoir un environnement professionnel de qualité et d'améliorer les conditions de vie et de travail dans ses services, le ministre de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales et de l'immigration a chargé le Secrétaire général de formaliser un plan de prévention des risques psychosociaux (RPS).

A cet effet, la direction des ressources humaines a constitué et animé, début 2009 en liaison avec la Direction des ressources et des compétences de la Police nationale, un groupe de travail national associant tous les professionnels de soutien (coordonnateurs nationaux et représentants des médecins de prévention et médecins statutaires, des psychologues, des assistants de service social), les organisations syndicales, les personnels et des chefs de service.

Le plan de prévention des risques psychosociaux a été approuvé en juillet 2010 et diffusé dans l'ensemble des services. Il traduit un engagement fort de la part du ministère de prendre en compte ces risques pour l'ensemble des agents, quelles que soient leur filière et leur fonction.

Les chefs de service ont été invités à présenter ce document cadre aux CHS locaux et centraux. Il a également été demandé de créer, auprès de chaque CHS, une cellule de veille RPS pour dresser un état des lieux de la situation et mettre en place les dispositifs de prévention appropriés. Cette cellule de veille est composée de membres du CHS susceptibles d'apporter une connaissance et une expertise aux situations évoquées. Les travaux de la cellule sont validés par le CHS. Ce groupe doit travailler dans le respect de l'éthique et de la dimension humaine des situations. Il nécessite aussi de la part de ceux qui interviennent la capacité à identifier et à comprendre des situations à risques.

De nombreuses initiatives ont déjà été engagées (accueil des nouveaux arrivants, développement d'actions d'accompagnement et de sensibilisation aux risques psychosociaux, mise en place de fiches d'action, réalisation d'une plaquette sur les RPS, brochure d'information des agents sur les missions du service social, notes de service, journal interne, etc.). Pour la DGPN, une cellule de prévention du suicide a été mise en place dans les services de police.

Ces dispositifs s'accompagneront de formations.

- Mise en place d'un module RPS dans les stages prise de poste (y compris corps préfectoral),
- Formation de 2 référents par département parmi les membres de la cellule de veille installée en préfecture. (Formation prévue en 2011).

Au niveau central, un comité de suivi sera créé pour suivre la mise en œuvre des plans mis en place dans les services du ministère. Il associera l'administration, les professionnels de soutien et les représentants du personnel. Il analysera les données des services et évaluera les problématiques et les plans d'actions. A partir de cette évaluation nationale, il pourra compléter les dispositions du plan en diffusant notamment les bonnes pratiques ou les solutions innovantes.

6.2 Le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) des actifs

En 2010, les missions classiques du service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) ont été maintenues et poursuivies (ces missions sont quasi-stables par rapport à 2009). Ce sont les missions d'accompagnement et de suivi des situations de fragilité et de vulnérabilité connues, tout comme les interventions post et péri traumatiques, comme lors de suicides ou d'accidents/incidents pendant ou en dehors de l'accomplissement des missions de police.

En revanche, l'activité du SSPO est globalement en hausse. Il reste repéré dans l'institution police et même au-delà, comme une force d'appui, de relais et de support pour les personnels qui, tous services confondus, sollicitent de plus en plus les psychologues cliniciens (on constate une hausse de 28% des appels téléphoniques par rapport à 2009).

Les problématiques traumatiques professionnelles ainsi que celles liées à la souffrance au travail sont actuellement

les motifs principaux de saisine, ce qui amorce une modification significative par rapport aux constats réalisés au cours des années précédentes, où les démarches étaient davantage motivées par des problématiques émanant du champ privé (soit environ 15 à 20 % d'augmentation selon les périodes).

Ainsi, au-delà des effectifs de la DCSP majoritairement concernés, l'augmentation des saisines en faveur des effectifs des directions spécialisées (CRS, PJ, SPHP et DCRI...) s'est poursuivie.

Par ailleurs, les saisines émanant des préfetures et ayant entraîné l'intervention d'un psychologue SSPO s'élevèrent, pour 2010, à 18 situations péri-traumatiques. Il intervient en priorité pour la gestion d'événements traumatiques ou lors de catastrophes comme cela fut le cas pour Draguignan, par exemple.

Evolution des activités du service de soutien psychologique opérationnel entre 2008 et 2010				
	2008	2009	2010	Evolution 2009-2010
Appels	34 455	36 351	46 512	28,0%
Entretiens	18 221	17 217	18 445	7,1%
Permanences	3 386	3 474	3 887	11,9%
Actions post-traumatiques collectives	549	543	510	-6,1%
Actions post-traumatiques individuelles	433	479	498	4,0%
Total actions post-traumatiques	982	1 022	1 018	-0,4%
Séances d'information	3 783	3 877	3 952	1,9%
Actions de prévention suicide	501	358	320	-10,6%

Par ailleurs, dans le cadre du rapprochement police/gendarmerie, à partir du 2^{ème} semestre 2010, des séances de travail ont réuni les psychologues du PSI (psychologie-soutien-intervention) et ceux du SSPO pour réfléchir sur des modalités de partenariat possibles à partir de situations, de moyens ou de dotations particulières.

6.3 Le soutien psycho-traumatique des militaires

Prévu au regard des spécificités de l'exercice du métier de gendarme, le soutien psychologique est sollicité par la hiérarchie lorsqu'un événement a exposé le gendarme à des risques psychologiques particuliers. Son usage tend à se développer.

Piloté par la section psychologie, soutien et intervention (PSI) de la sous-direction de l'accompagnement du personnel de la Direction générale de la Gendarmerie nationale, et en complément du service de santé des armées, il comprend une cellule nationale d'intervention post-événementielle composée de sept officiers psychologues cliniciens institutionnels. Cette cellule est mise en œuvre à la suite d'événements potentiellement traumatiques pour la prise en compte des militaires concernés (agressions, accidents de personnels, suicides de personnels, attentats contre la gendarmerie, scènes de crime ou d'accidents,...).

Par ailleurs, des actions de prévention peuvent être mises en place dans certaines situations :

- accompagnement préventif d'équipes exposées à des risques particuliers (opération ante et post-mortem, pédopornographie,...) ;
- participation aux actions de prévention des situations professionnelles fragilisantes et des risques psychosociaux, au sein de la commission nationale de prévention et en lien avec son secrétariat général ;
- actions de sensibilisation, dans le cadre de la formation continue ou spécifique des personnels appelés à prendre des responsabilités de commandement.

Enfin, le dispositif prévoit l'accompagnement psychologique spécifique des personnels de la gendarmerie déplacés en Afghanistan.

Évolution des interventions de la cellule psychologique, soutien, intervention

	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre d'événements	35	55	55	65	52
Nombre d'actes*	40	68	72	81	88

Un événement nécessite parfois plusieurs actes ou interventions de la cellule.

7.1 Evolution du nombre et du taux d'emploi de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6% au ministère

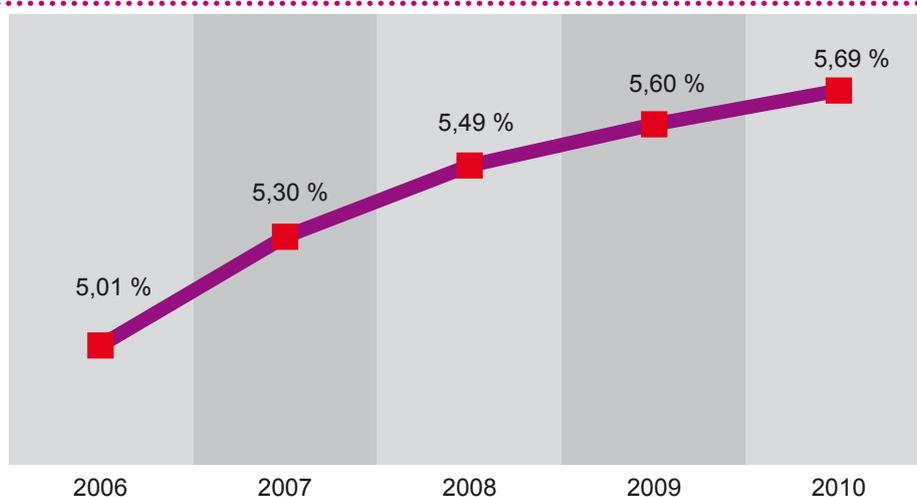
Le taux est évalué au 1^{er} janvier de l'année. Ainsi, pour la déclaration 2012 du ministère de l'Intérieur au Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le recensement du nombre de travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2011 sera réalisé en 2012.

Pour le ministère de l'Intérieur, toutes filières confondues (Secrétariat général, Direction générale de la Police nationale, personnels civils affectés en Gendarmerie nationale), c'est une augmentation régulière à la hausse du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6 % qui est constatée. Le taux global de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6 % est passé à 5,69 % (avant intégration des dépenses) pour la déclaration 2011 au FIPHFP, contre 5,60 % pour la déclaration 2010.

En intégrant les dépenses en faveur des agents handicapés du ministère et celles (converties en équivalent emploi) faites par le ministère auprès des établissements du secteur protégé employant des travailleurs handicapés, le taux est à 5,94% pour la déclaration 2011, contre 5,89 % en 2010.

	Situation au 1 ^{er} janvier				
	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre de travailleurs handicapés	8 634	9 204	9 516	9 700	9 944
Effectif global	172 312	173 632	173 413	173 303	174 809
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	5,01%	5,30%	5,49%	5,60%	5,69%

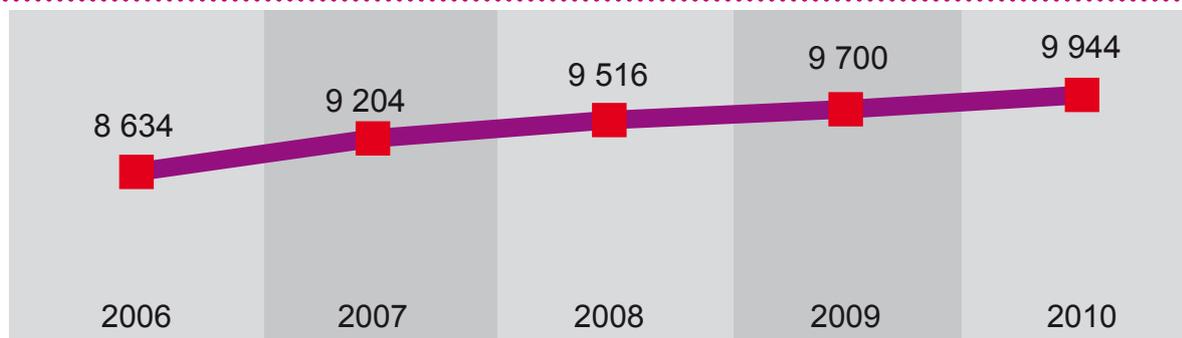
Evolution du taux d'emploi d'agents handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6 % de 2006 à 2010



L'action sociale

7 | L'insertion professionnelle des agents handicapés

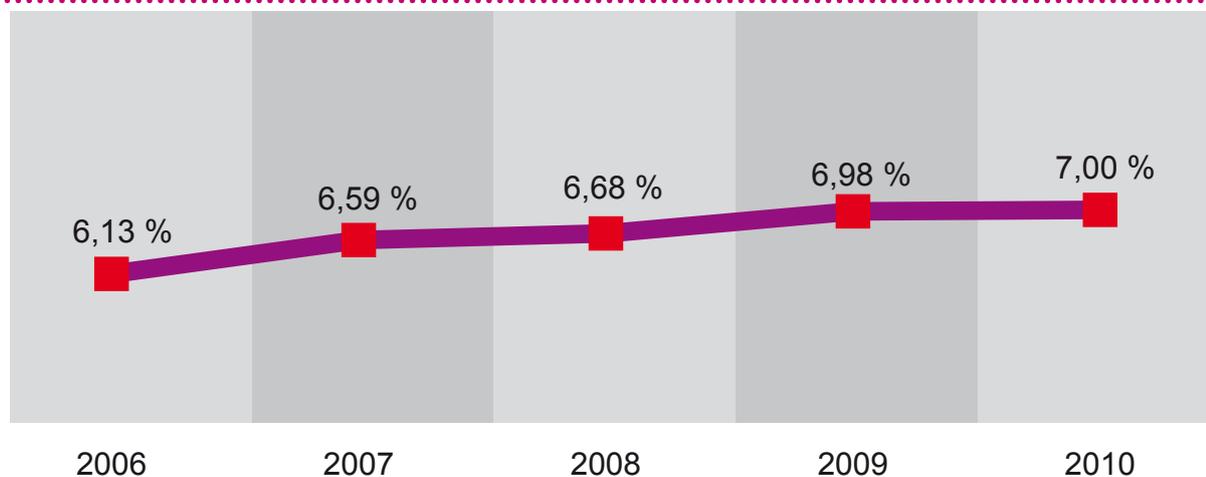
Evolution du nombre d'agents handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6 % de 2006 à 2010



Evolution du nombre et du taux d'emploi de travailleurs handicapés au Secrétariat général de 2006 à 2010

	Situation au 1 ^{er} janvier				
	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre de travailleurs handicapés	2 170	2 340	2 392	2 409	2 369
Effectif global	35 421	35 498	35 802	34 496	33 841
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	6,13 %	6,59 %	6,68 %	6,98 %	7,00 %

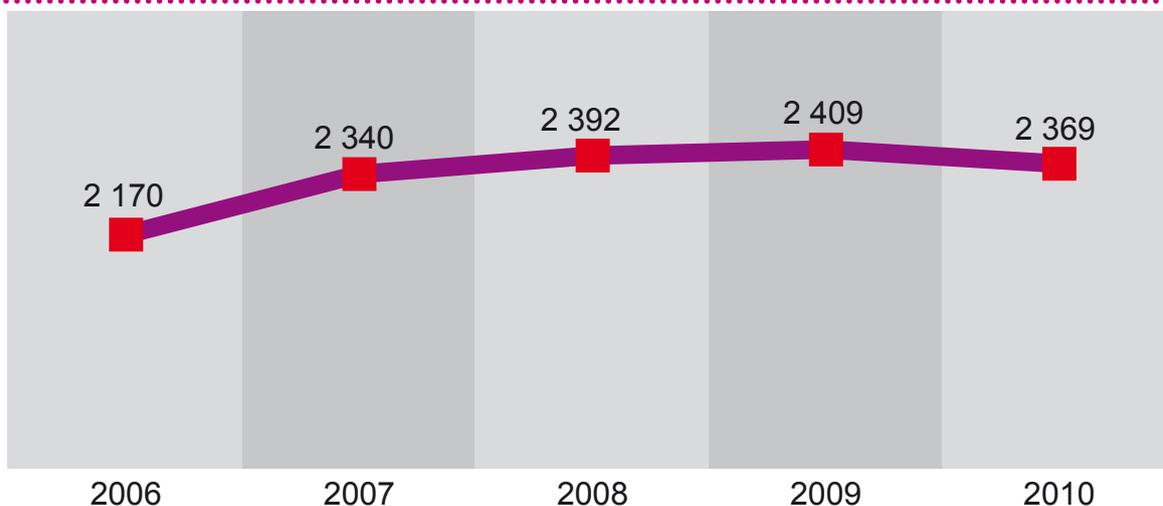
Evolution du taux d'emploi d'agents handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 2006 à 2010



L'action sociale

7 | L'insertion professionnelle des agents handicapés

Evolution du nombre d'agents handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6 % de 2006 à 2010

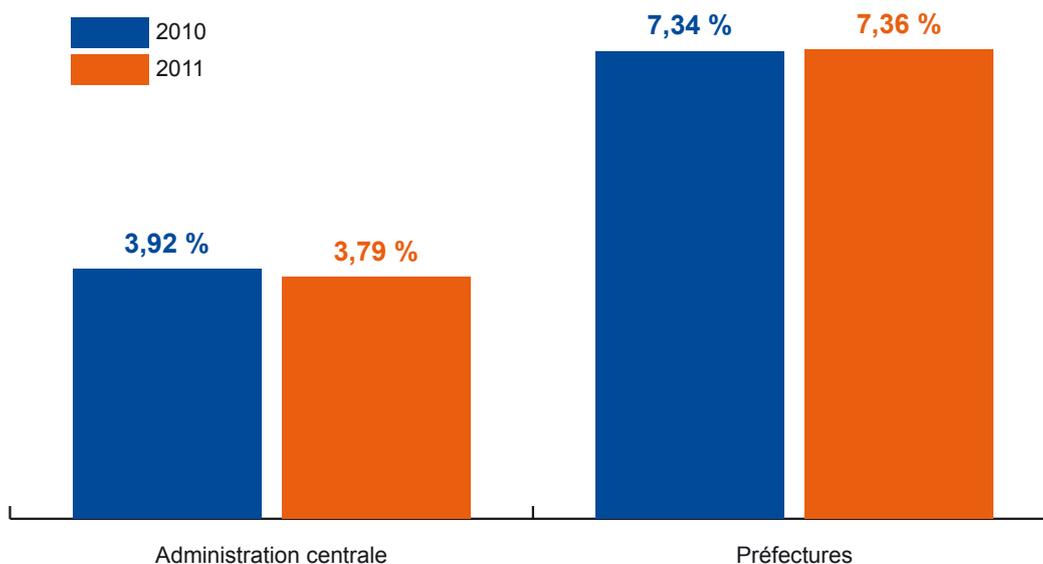


Pour le seul périmètre du Secrétariat général, le taux d'emploi est passé à 7 %, soit 2 369 agents pour un effectif total de 33 841 agents pour la déclaration 2011 au FIPHFP, contre 6,98 % pour la déclaration 2010, soit 2 409 agents pour un effectif total de 34 496 agents.

Ces chiffres sont le résultat de l'engagement dynamique du ministère de l'Intérieur dans sa politique de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Au 1^{er} janvier 2010, le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les préfectures est supérieur de 3,57 points à celui de l'administration centrale.

Taux d'emploi en administration centrale et en préfectures en 2010 et 2011



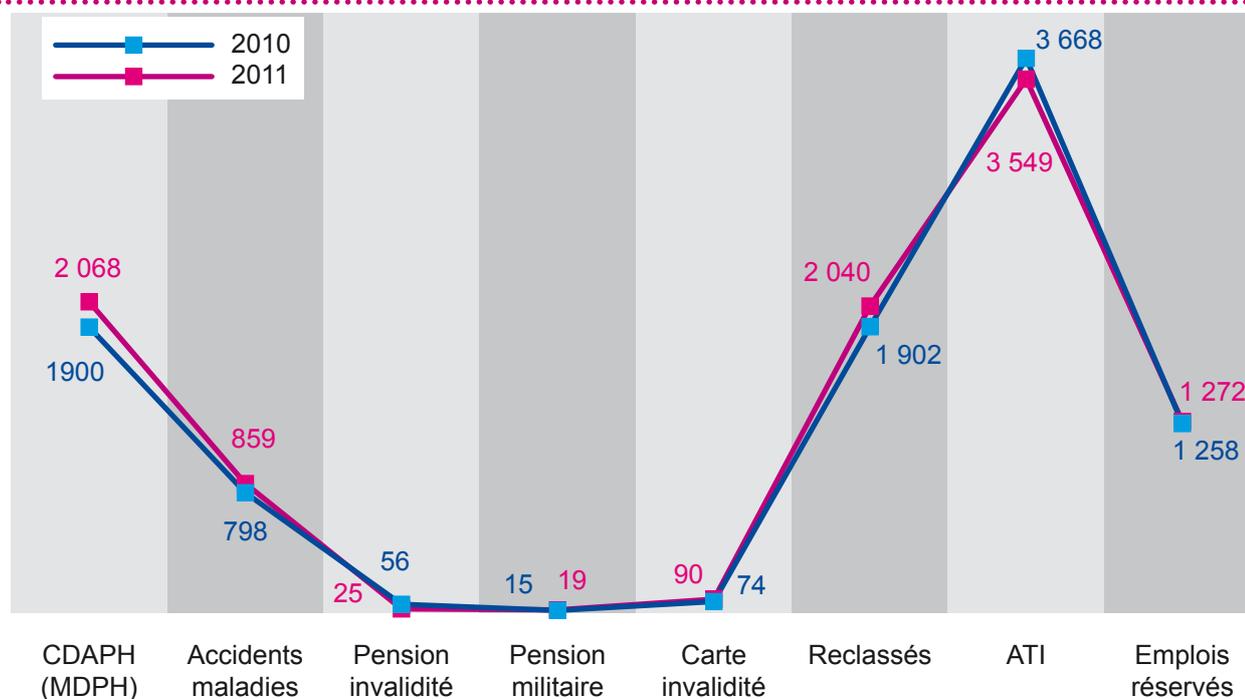
Source : fiche de la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel (SDASAP)

L'action sociale

7 | L'insertion professionnelle des agents handicapés

7.2 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

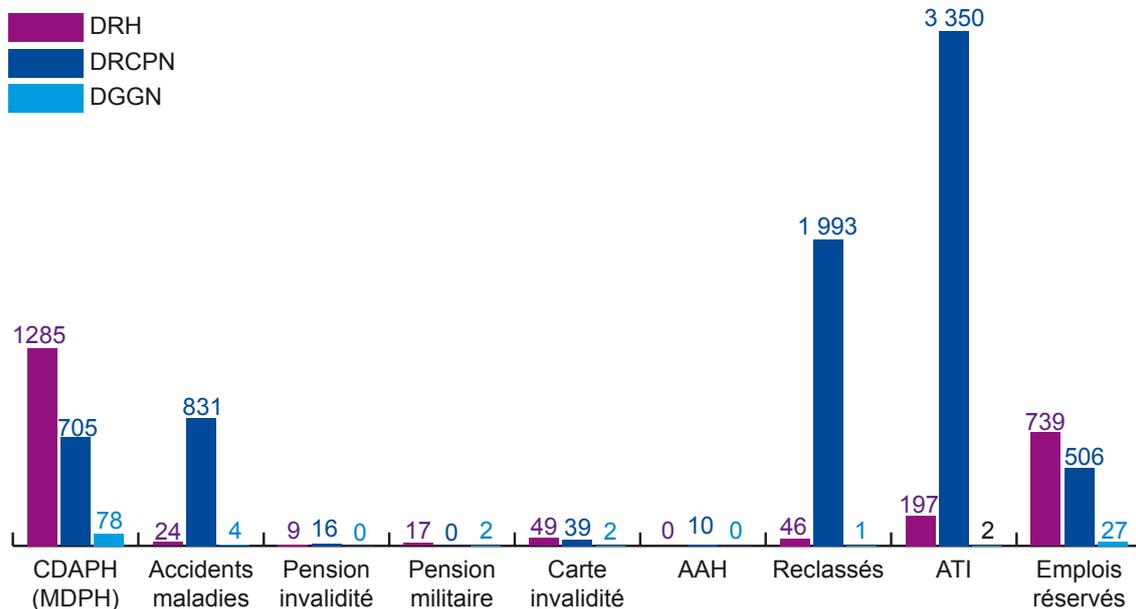
Répartition par type de bénéficiaires du MIOMCTI - déclaration 2010 - 2011



Le ministère compte **9 944** bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour un effectif physique total de 174 809 agents, contre 9 700 en 2009 (déclaration 2010) pour 173 303 agents.

On relève quelques variations : une hausse des agents reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH (MDPH) (+168 agents) en raison en partie de la comptabilisation en 2011 des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la DGGN (78 agents bénéficiant d'une RQTH), des agents statutairement reclassés (+138 agents), des agents titulaires de cartes d'invalidité (+16 agents), des agents titulaires d'un emploi réservé (+14 agents) et une variation à la baisse des bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) (-139 agents), des agents titulaires d'une pension d'invalidité (-31 agents).

Répartition des bénéficiaires DRH/DRCPN/DGGN au titre de la déclaration 2011

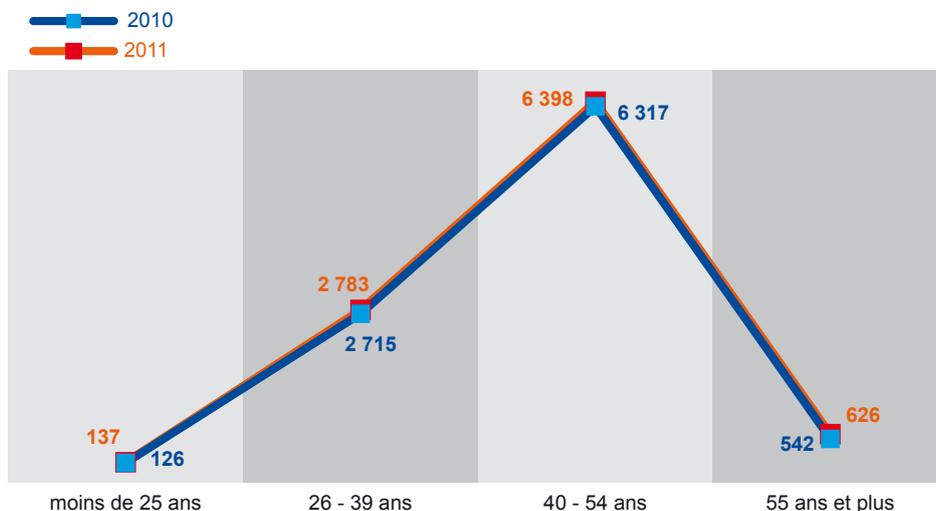


Les agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) (35,7 %) représentent 45 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la DGGN. Viennent ensuite presque à égalité les agents reconnus handicapés par la CDAPH (20,8 %) et les agents statutairement reclassés (20,5 %).

Répartition des bénéficiaires du MIOMCTI par catégorie d'âge au titre des déclarations 2010 et 2011

Les moins de 40 ans (+79 agents) ont augmenté de 2,8 % en 2011. Les 40 ans et plus (+ 165 agents) ont progressé de 2,4 %.

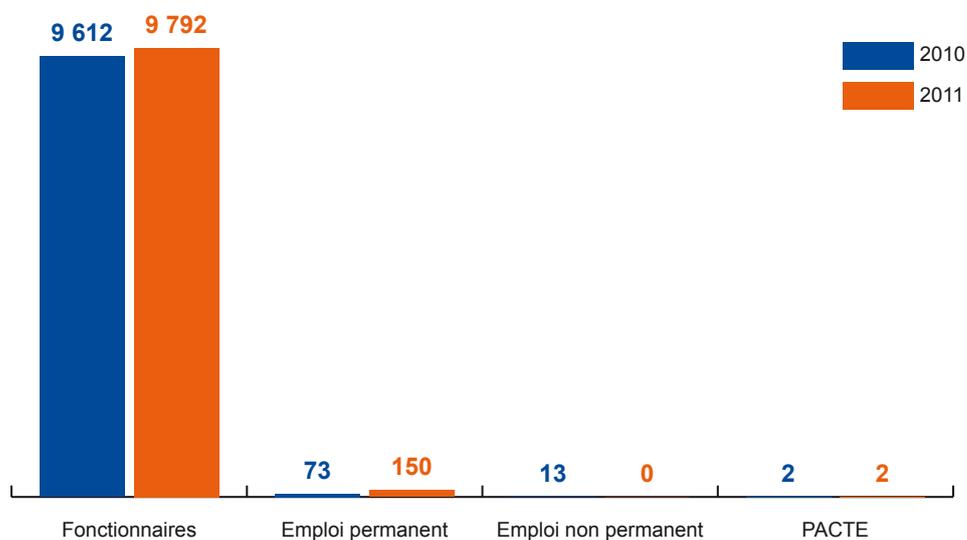
Répartition des bénéficiaires du MIOMCTI par catégorie d'âge pour les déclarations 2010 et 2011



L'action sociale

7 | L'insertion professionnelle des agents handicapés

Répartition des bénéficiaires par mode de recrutement en 2010 et 2011



Entre 2010 et 2011, les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont augmenté en valeur absolue de plus de 244 agents. Cette augmentation de 244 agents se retrouve essentiellement dans le total statutaire et au niveau des contractuels ayant un emploi permanent. Les contractuels ayant un emploi non permanent diminuent de 13 agents, et les PACTE restent au nombre de 2.

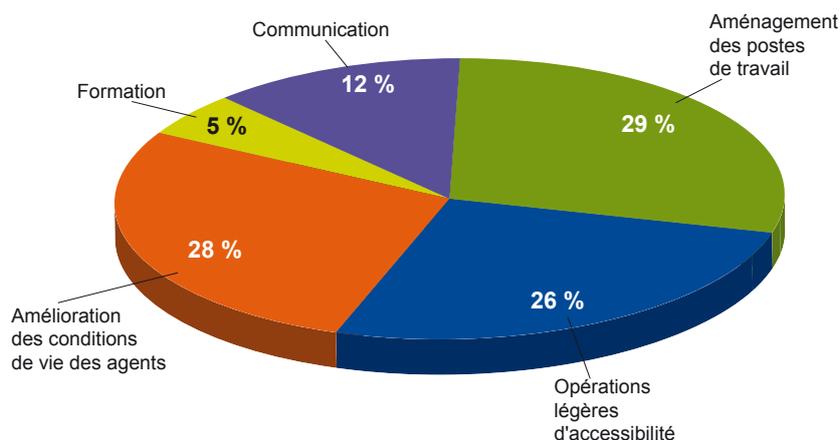
L'action sociale

7 | L'insertion professionnelle des agents handicapés

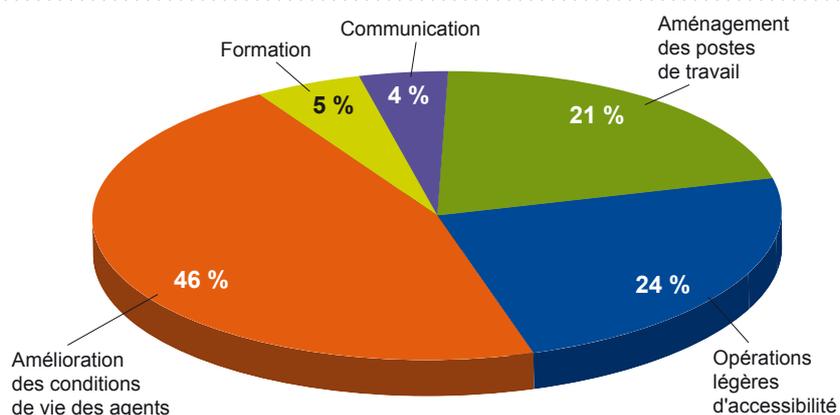
7.3 Budget alloué à l'insertion professionnelle des agents handicapés en 2009 et 2010

Montant des crédits alloués à l'insertion professionnelle des agents handicapés						
Type d'actions	2009			2010		
	DRH	DRCPN	Total	DRH	DRCPN	Total
Aménagement des postes de travail	296 540 €	128 970 €	425 510 €	185 668 €	87 993 €	273 661 €
Opérations légères d'accessibilité	311 299 €	79 134 €	390 433 €	213 171 €	91 419 €	304 590 €
Amélioration des conditions de vie des agents	272 635 €	147 501 €	420 136 €	386 845 €	201 526 €	588 371 €
Formation	51 769 €	20 814 €	72 583 €	40 422 €	19 774 €	60 196 €
Communication	147 145 €	27 232 €	174 377 €	49 033 €	0 €	49 033 €
TOTAL	1 079 388 €	403 651 €	1 483 039 €	875 139 €	400 712 €	1 275 851 €

Répartition du budget alloué à l'insertion des personnels handicapés par type d'actions en 2009



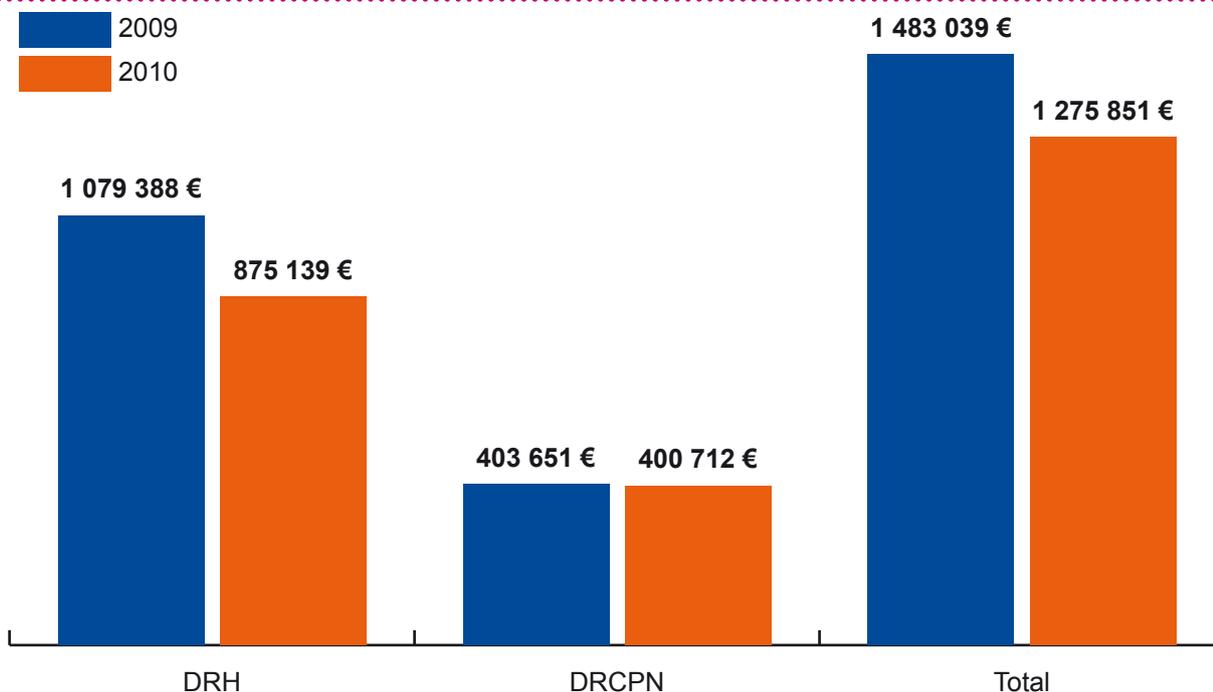
Répartition du budget alloué à l'insertion des personnels handicapés par type d'actions en 2010



L'action sociale

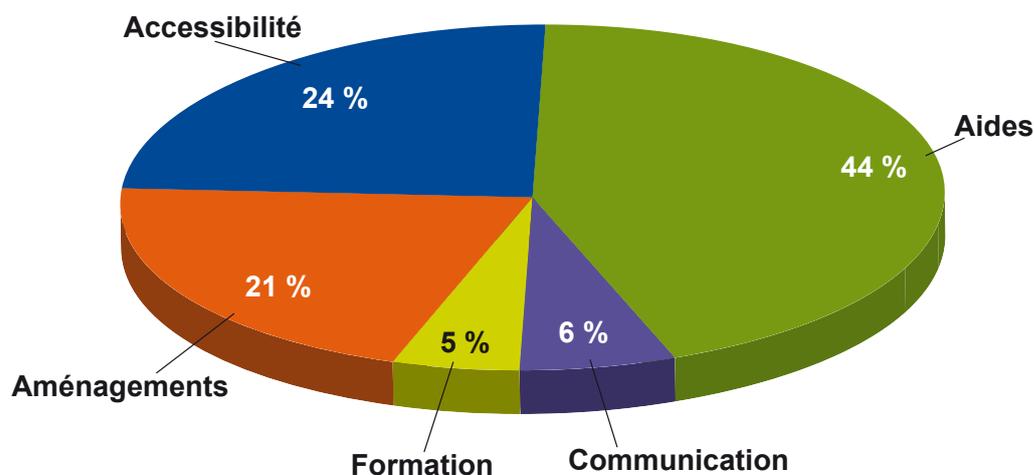
7 | L'insertion professionnelle des agents handicapés

Budget alloué à l'insertion professionnelle des agents handicapés
par périmètre en 2009 et 2010



En 2010, la direction des ressources humaines a continué à faire un effort financier important en faveur des agents handicapés, grâce notamment aux moyens supplémentaires offerts par la convention signée le 23 juillet 2008 entre le ministère de l'Intérieur et le FIPHFP. C'est ainsi que le montant des financements mis en œuvre pour les services de la DRH s'élève à 875 139 € en 2010, dont 240 065 € sur les crédits ministériels et 635 074 € sur les crédits du FIPHFP, répartis comme indiqués dans le graphique ci-dessous :

Répartition des dépenses DRH 2010 par type d'actions en faveur des agents handicapés



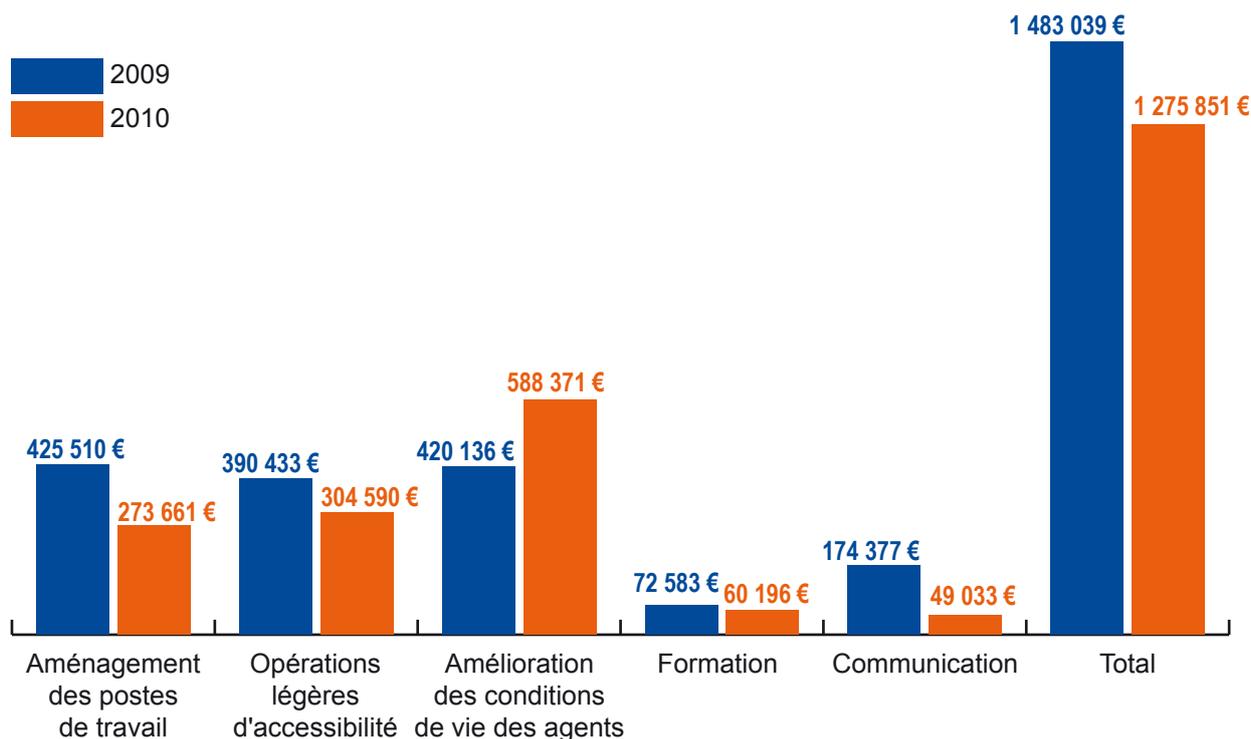
L'action sociale

7 | L'insertion professionnelle des agents handicapés

Evolution du montant des crédits alloués à l'insertion professionnelle des agents handicapés entre 2009 et 2010

Type d'actions	2009	2010	Difference
Aménagement des postes de travail	425 510 €	273 661 €	-151 849 €
Opérations légères d'accessibilité	390 433 €	304 590 €	-85 843 €
Amélioration des conditions de vie des agents	420 136 €	588 371 €	168 235 €
Formation	72 583 €	60 196 €	-12 387 €
Communication	174 377 €	49 033 €	-125 344 €
TOTAL	1 483 039 €	1 275 851 €	- 207 188 €

Budget alloué à l'insertion professionnelle des agents handicapés par types d'action en 2009 et 2010



G – Les relations professionnelles

Les élections professionnelles

L'organisation du dialogue social

Les mouvements de grève

Les relations professionnelles

1 | Les élections professionnelles

1.1 Résultats des élections professionnelles par filière et par corps gérés par le Secrétariat général

Elections professionnelles pour les personnels administratifs

CAP	Administrateurs civils		
Date de scrutin	22/06/2010		
Nombre d'électeurs	571		
Nombre de votants	248		
Taux de participation	43,43%		
	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP
USAC	227	100,00%	4

Source : DMAT

CAP	Attachés			Secrétaires administratifs			Adjoints administratifs		
Date de scrutin	04/05/2010			04/05/2010			04/04/2010		
Nombre d'électeurs	5715			9302			27237		
Nombre de votants	4347			7268			19637		
Nombre de suffrages exprimés	4186			7034			19009		
Taux de participation	76,06%			78,13%			72,10%		
	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP
CFDT	1512	36,12%	3	1532	21,78%	2	2788	14,67%	2
CFE-CGC	391	9,34%	0	806	11,46%	1	3241	17,05%	2
UNSA	340	8,12%	0	666	9,47%	1	1861	9,79%	1
CGT	315	7,53%	0	657	9,34%	1	1267	6,67%	1
CFTC	215	5,14%	0	200	2,84%	0	393	2,07%	0
FO	1413	33,76%	3	3173	45,11%	5	8687	45,70%	8
FGAF							772	4,06%	0

Source : BAGES

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CFE -CGC : Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres

UNSA : Union nationale des syndicats autonomes

CGT : Confédération générale du travail

FO : Force Ouvrière

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

SNIPAT : Syndicat national indépendant des personnels administratifs et techniques

FGAF : Fédération générale autonome des fonctionnaires

Les relations professionnelles

1 | Les élections professionnelles

Elections professionnelles pour les personnels techniques

CAP	Ingénieurs ST			Contrôleurs ST			Adjoints techniques		
Date de scrutin	04/05/2010			04/05/2010			04/05/2010		
Nombre d'électeurs	207			350			3953		
Nombre de votants	160			232			2652		
Nombre de suffrages exprimés	159			226			2570		
Taux de participation	77,29%			66,29%			67,09%		
	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP
CFDT	75	47,17%	3	44	19,47%	1	360	14,01%	1
CFE-CGC	21	13,21%	2	75	33,19%	2	493	19,18%	2
UNSA							269	10,47%	1
CGT							288	11,21%	1
CFTC							53	2,06%	0
FO	63	39,62%	0	107	47,35%	3	1107	43,07%	5
FGAF									

Source : BAGES

Elections professionnelles pour les personnels ouvriers d'Etat

CNAD	Ouvriers d'Etat		
Date de scrutin	04/05/2010		
Nombre d'électeurs	860		
Nombre de votants	615		
Nombre de suffrages exprimés	607		
Taux de participation	71,51%		
	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP
CFDT	52	8,57%	0
CFE-CGC			
UNSA			
CGT	75	12,36%	0
CFTC			
FO	315	51,89%	3
SNIPAT	165	27,18%	2

Source : BAGES

Les relations professionnelles

1 | Les élections professionnelles

Elections professionnelles pour les personnels des systèmes d'information et de communication

CAP	Ingénieurs SIC			Techniciens SIC			Agents SIC		
Date de scrutin	04/05/2010			04/05/2010			04/05/2010		
Nombre d'électeurs	451			1355			718		
Nombre de votants	329			935			444		
Nombre de suffrages exprimés	322			909			433		
Taux de participation	72,95%			69,00%			61,84%		
	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP
CFDT	74	22,98%	1	109	11,99%	0	69	15,94%	1
CFE-CGC									
UNSA									
CGT	125	38,82%	2	443	48,73%	3	203	46,88%	3
CFTC									
FO	123	38,20%	1	357	39,27%	3	161	37,18%	2
FGAF									

Source : BAGES

Elections professionnelles pour les personnels de service social

CAP	Conseillers techniques de service social			Assistants de service social		
Date de scrutin	04/05/2010			04/05/2010		
Nombre d'électeurs	16			168		
Nombre de votants	10			123		
Nombre de suffrages exprimés	7			118		
Taux de participation	62,50%			73,21%		
	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP
CFDT	4	57,14%	1	20	16,95%	0
CFE-CGC						
UNSA						
CGT				32	27,12%	1
CFTC						
FO	3	42,86%	0	66	55,93%	3
FGAF						

Les relations professionnelles

1 | Les élections professionnelles

Elections professionnelles pour les agents non titulaires

CCP	Agents des services centraux			Agents des services déconcentrés		
Date de scrutin	22/06/2010			22/06/2010		
Nombre d'électeurs	523			503		
Nombre de votants	251			227		
Nombre de suffrages exprimés	243			222		
Taux de participation	47,99%			45,13%		
	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP
CFDT	62	25,51%	1	108	48,65%	2
CFE-CGC	63	25,93%	1			
UNSA						
CGT						
CFTC						
FO	118	48,56%	1	114	51,35%	1
FGAF						

Source : BAGES

Elections professionnelles pour les agents contractuels de droit public – Berkaniens

CCP	Agents des services centraux			Agents des préfectures et services déconcentrés		
Date de scrutin	04/05/2010			22/06/2010		
Nombre d'électeurs	74			447		
Nombre de votants	50			280		
Nombre de suffrages exprimés	50			272		
Taux de participation	67,57%			62,64%		
	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP	Nbre de suffrages	Représentativité	Nbre de sièges en CAP
CFDT	27	54,00%	2	106	38,97%	
CFE-CGC	16	32,00%	1			
UNSA						
CGT						
CFTC						
FO	7	14,00%	0	166	61,03%	
FGAF						

Source : BAGES

Les relations professionnelles

1 | Les élections professionnelles

1.2 Résultats des élections professionnelles par corps gérés par la Police nationale

	Votants	Inscrits	Taux de participation	Date du scrutin	Nombre de bureaux de vote	Nombre de sièges	Durée (en jours)
Ingénieurs PTS	137	186	73,7%	28-janv-10	6	6	2
Techniciens PTS	257	334	77,0%	28-janv-10	6	6	2
Agents spécialisés PTS	495	849	58,3%	28-janv-10	14	4	3
CCD	1 432	1 685	85,0%	06-mai-10	15	4	1
CC	9 422	10 868	86,7%	28-janv-10	78	9	3
CEA	83 232	100 526	82,8%	28-janv-10	556	16	4
Adjoints techniques	993	1 729	57,4%	28-janv-10	17	7	3
Ouvrier cuisiniers	269	358	75,1%	28-janv-10	1	4	2
Total PN	96 237	116 535	82,6 %		693		

Source : DRCPN

2.1 L'organisation du dialogue social pour les corps gérés par le Secrétariat général

Le dialogue social institutionnel pour les corps gérés par le Secrétariat général s'organise à différents niveaux administratifs par la consultation des CTP¹, CHS² et CAP³. Ces instances ont été renouvelées en mai 2010. L'année 2010 est marquée par l'instauration d'un nouvel échelon de concertation avec les organisations syndicales, avec la régionalisation des CAP.

Au niveau central, des commissions administratives paritaires sont organisées pour chacun des corps gérés au sein du périmètre du Secrétariat général.

En ce qui concerne les corps des personnels administratifs, 3 CAP nationales de mobilité (A, B, C) se sont tenues au 1^{er} semestre et une CAP locale (C). Au 2^{ème} semestre, 2 CAP nationales de mobilité (A et B) se sont tenues ainsi que 3 CAP locales d'avancement (A, B, C).

Pour ce qui est des corps de personnels techniques et spécialisés, 33 CAP et CCP⁴ se sont réunies dans le courant de l'année 2010.

En ce qui concerne les questions d'organisation et de fonctionnement des services, outre le CTP ministériel, 4 CTP existent : le CTP d'administration centrale, le CTP central des préfetures, le CTP des SIC et le CTP des GMA. Chacun de ces CTP s'est réuni deux fois.

Les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont examinées dans deux instances pour le périmètre Secrétariat général au niveau central : le comité d'hygiène et de sécurité du Secrétariat général et le comité d'hygiène et de sécurité central des préfetures. Ces deux comités se sont réunis chacun à deux reprises.

Au niveau départemental, les CTP se sont réunis régulièrement, souvent au-delà de l'obligation réglementaire de deux réunions par an. Le nombre moyen de réunions de CTP par préfeture est de 3 en 2010. Il était de 2,9 en 2008 et de 3,4 en 2009. Plus de 90% des réunions sont présidées personnellement par le préfet. Le dialogue social a été marqué en 2010 par la mise en œuvre de la RéAte, avec la réunion de CTP conjoints avec les directions rejoignant les DDI et la refonte des organigrammes des préfetures. Chaque préfeture dispose également de son CHS.

Au niveau régional, 2010 fut la première année de fonctionnement de la régionalisation des CAP. Ce dialogue institutionnel, nouveau à ce niveau administratif, se verra complété en 2011 par la mise en place d'instances informelles afin de pallier l'absence de CTP au niveau régional alors que les pouvoirs des préfets de région ont été renforcés, en particulier dans le domaine des ressources humaines, en matière de mutation et de formation.

Enfin, le dialogue non institutionnel a été nourri, avec de nombreuses réunions ou groupes de travail sur des thématiques telles que le raccordement au nouvel espace statutaire des secrétaires administratifs ou la mise en place de la prime de fonction et de résultat.

1 - Comité technique paritaire

2 - Comité d'hygiène et de sécurité

3 - Commission administrative paritaire

4 - Commission consultative paritaire

2.2 L'organisation du dialogue social pour les corps gérés par la Police nationale

Le dialogue social institutionnel, prévu et encadré par les textes, est développé au sein de la Police nationale à tous les échelons de la vie des services et des personnels qui les composent.

Du niveau central à celui des services déconcentrés, en passant par les services spécialisés, il existe :

- 105 comités techniques paritaires (CTP) qui procèdent du suffrage direct des fonctionnaires de police ou affectés au sein d'un service de police et sont amenés à connaître et débattre principalement des textes et modalités d'organisation des services ainsi que des conditions d'exercice de leurs missions par les personnels actifs, techniques, scientifiques et administratifs de la Police nationale :
 - le comité technique paritaire central de la Police nationale présidé par le Directeur général de la Police nationale (2 réunions en 2010) ;
 - les trois comités techniques paritaires spéciaux : celui consacré aux CRS (3 réunions en 2010), celui de la police aux frontières de Roissy (pas de réunion en 2010) et celui d'Orly (1 réunion) ;
 - le comité technique paritaire interdépartemental de la préfecture de Police : créé par décret du 18 novembre 2009, il est une conséquence directe de la mise en place de la police d'agglomération de la région parisienne et vient se substituer aux comités techniques paritaires départementaux des trois départements de la petite couronne concernés (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) ainsi qu'à celui de la préfecture de Police (1 réunion en 2010) ;
 - les cent comités techniques paritaires départementaux consacrés aux problématiques locales et placés sous la présidence des préfets de département, (116 séances en 2010).
- Les commissions administratives paritaires (CAP) :

En 2010, 244 réunions de CAP amenées à connaître des questions individuelles concernant les personnels actifs et 112 réunions de CAP pour les personnels techniques et scientifiques.
- Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) :
 - le comité central d'hygiène et de sécurité : présidé par Directeur général de la Police nationale : 2 réunions en 2010, dont la seconde marquée par la présentation du rapport de l'INSERM sur le suicide dans la Police nationale et la détermination des quatre axes retenus par le directeur général en vue de prévenir ces actes ;
 - les comités d'hygiène et de sécurité départementaux (72 réunions en 2010) ;
 - le comité d'hygiène et de sécurité interdépartemental de la préfecture de Police : créé par arrêté du 22 mars 2010, il se substitue aux comités d'hygiène et de sécurité des trois départements de la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) ainsi qu'à celui de la préfecture de Police (pas de réunion en 2010).

Au total, ce sont 553 réunions qui se sont tenues en 2010.

2.3 L'organisation du dialogue social en Gendarmerie nationale

Le dialogue interne a été rénové en 2010, avec une nouvelle architecture de la représentation et de la participation adaptée aux spécificités de la gendarmerie, qui complète le dispositif de concertation relevant de la compétence du ministre de la Défense et, pour partie, du ministre de l'Intérieur.

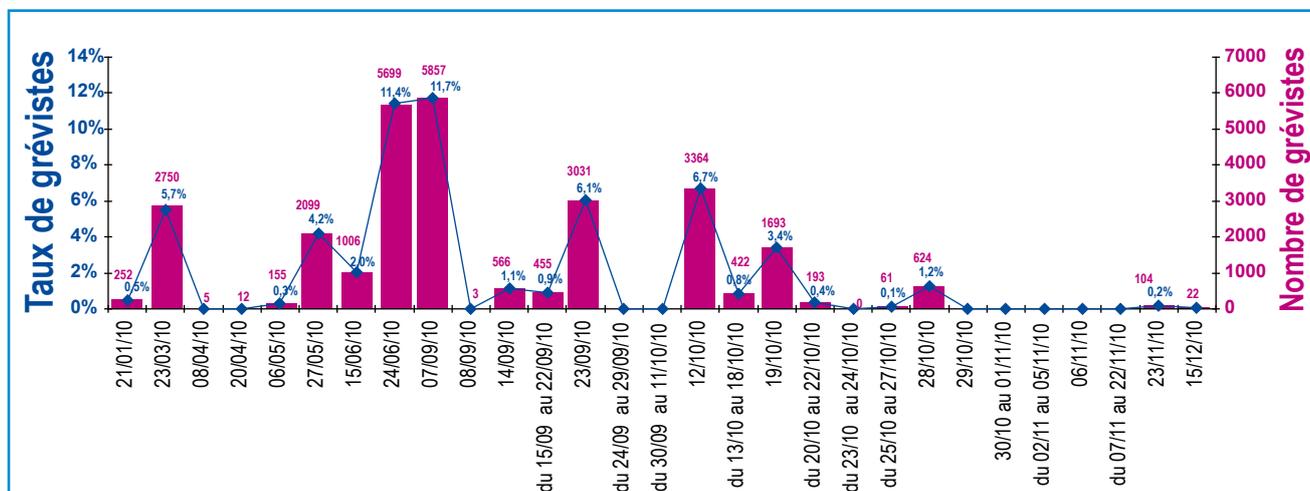
Ainsi, la concertation, relevant de l'article L. 4124-1 du Code de la défense, permet la prise en compte des « questions de caractère général relatives à la condition et au statut des militaires ». A ce titre, elle demeure de la compétence du ministre de la Défense, garant du statut général des militaires et de l'homogénéité des corps militaires. Elle s'exerce au travers de deux instances : le Conseil de la Fonction Militaire de la Gendarmerie (CFMG) et le Conseil Supérieur de la Fonction Militaire (CSFM).

Quant au dispositif de représentation et de participation, qui repose sur l'article D. 4121-3 du Code de la défense, il permet aux militaires de la Gendarmerie nationale de s'impliquer dans « la prise des décisions relatives à la vie courante de leur formation ». Au niveau de chaque compagnie ou escadron, sont élus par leurs pairs un Président du personnel militaire (PPM) et un Vice-président (VPPM). Pour chaque groupement est désigné un référent départemental « personnels sous-officiers et volontaires », choisi par le commandement. Un référent « officiers » est quant à lui élu par ses pairs. C'est au niveau du groupement que se trouve la première commission de participation composée des PPM, des VPPM, des référents et des titulaires de commandement (compagnie ou assimilée). Un conseiller concertation est placé auprès du commandant de région afin de relayer les préoccupations des personnels du terrain. Par ailleurs, il existe également au niveau régional une commission de participation composée du conseiller concertation, des référents, de quelques PPM et des titulaires de commandement (groupement ou assimilé).

Les relations professionnelles

3 | Les mouvements de grève

Personnels administratifs, techniques et spécialisés grévistes (en 2010)



Sources : BAGES et DRCPN

Voir annexe 4 pour le détail administration centrale (Secrétariat général et autres services hors PN et GN) et préfectures.

H – Les sanctions disciplinaires

**Sanctions disciplinaires des personnels
administratifs, techniques et spécialisés**

**Sanctions disciplinaires
des actifs de la Police nationale**

**Sanctions disciplinaires
des militaires affectés en Gendarmerie nationale**

Les sanctions disciplinaires

1 | Sanctions disciplinaires des personnels administratifs, techniques et spécialisés

1.1 Les sanctions disciplinaires en administration centrale

Observations éventuelles

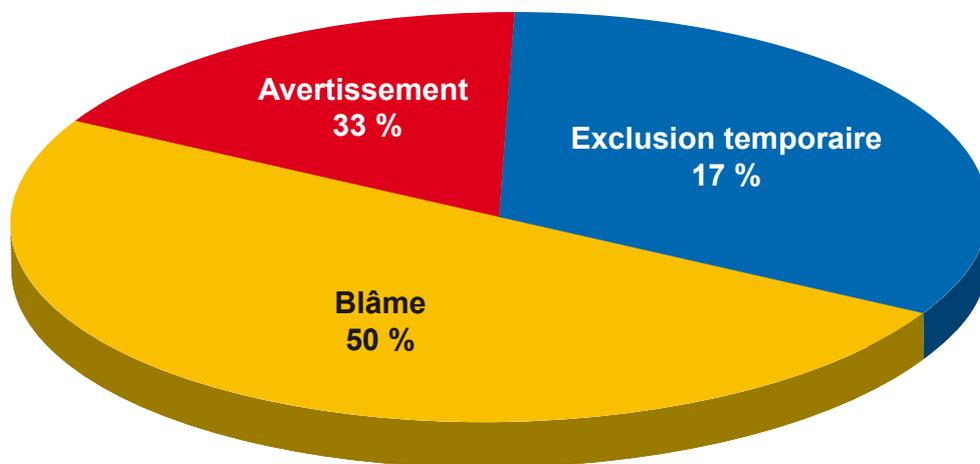
- a - déplacement d'office hors de la résidence
- b - déplacement d'office dans la résidence
- c - sanction infligée à titre principal
- d - sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes
- e - sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- f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

Sanctions disciplinaires en administration centrale (hors PN et GN)								
SANCTIONS PRONONCEES			Nombre Hommes	%	Nombre Femmes	%	Nombre TOTAL	%
Premier groupe	Avertissement	e		0,0 %		0%	0	0,0 %
		f	2	33,3 %		0%	2	33,3 %
	Blâme	e		0,0 %		0%	0	0,0 %
		f	3	50,0 %		0%	3	50,0 %
Deuxième groupe	Radiation du tableau d'avancement	c		0,0 %		0%	0	0,0 %
		d		0,0 %		0%	0	0,0 %
	Abaissement d'échelon			0,0 %		0%	0	0,0 %
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum		1	16,7%		0%	1	16,7%
	Déplacement d'office	a		0,0 %		0%	0	0,0 %
b			0,0 %		0%	0	0,0 %	
Troisième groupe	Rétrogradation			0,0 %		0%	0	0,0 %
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans			0,0%		0%	0	0,0%
Quatrième groupe	Mise à la retraite d'office			0,0%		0%	0	0,0%
	Révocation			0,0 %		0%	0	0,0 %
Total			6	100 %	0	0 %	6	100 %

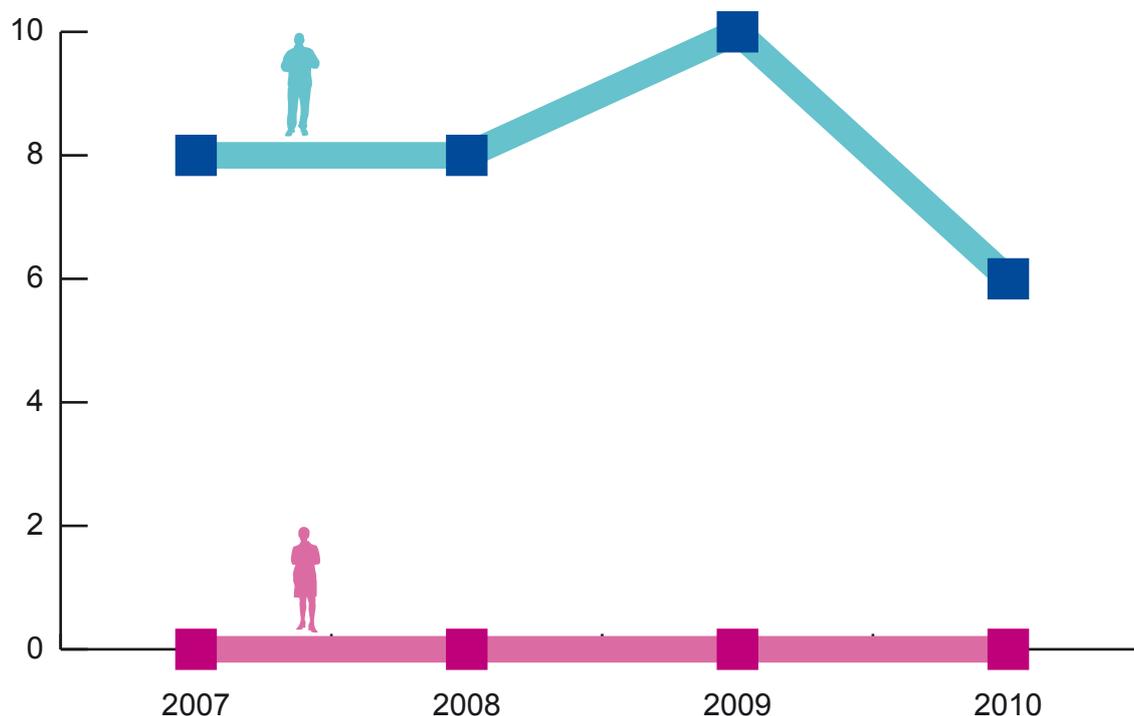
Les sanctions disciplinaires

1 | Sanctions disciplinaires des personnels administratifs, techniques et spécialisés

Sanction prononcées en administration centrale



Evolution des sanctions disciplinaires des personnels affectés en administration centrale sur la période 2007 - 2010



Les sanctions disciplinaires

1 | Sanctions disciplinaires des personnels administratifs, techniques et spécialisés

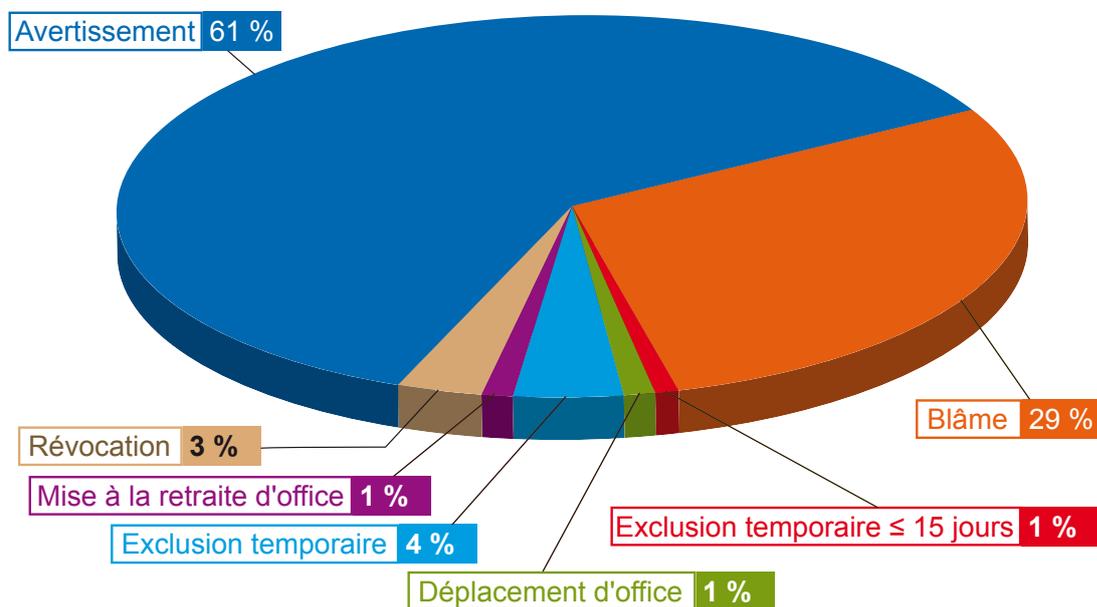
1.2 Sanctions disciplinaires en préfecture

Sanctions disciplinaires en préfecture								
SANCTIONS PRONONCEES		Nombre		%		Nombre		
		Hommes		Femmes		TOTAL		
Premier groupe	Avertissement	e		0,0 %		0,0 %	0	0,0 %
		f	27	58,7 %	28	62,2 %	55	60,4 %
	Blâme	e		0,0 %		0,0 %	0	0,0 %
		f	14	30,4 %	12	26,7 %	26	28,6 %
Deuxième groupe	Radiation du tableau d'avancement	c		0,0 %		0,0 %	0	0,0 %
		d		0,0 %		0,0 %	0	0,0 %
	Abaissement d'échelon			0,0 %		0,0 %	0	0,0 %
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum			0,0 %	1	2,2 %	1	1,1 %
	Déplacement d'office	a	1	2,2 %		0,0 %	1	1,1 %
		b		0,0 %		0,0 %	0	0,0 %
Troisième groupe	Rétrogradation			0,0 %		0,0 %	0	0,0 %
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans		1	2,2 %	3	6,7 %	4	4,4 %
Quatrième groupe	Mise à la retraite d'office		1	2,2 %		0,0 %	1	1,1 %
	Révocation		2	4,3 %	1	2,2 %	3	3,3 %
Total		46	51 %	45	49 %	91	100 %	

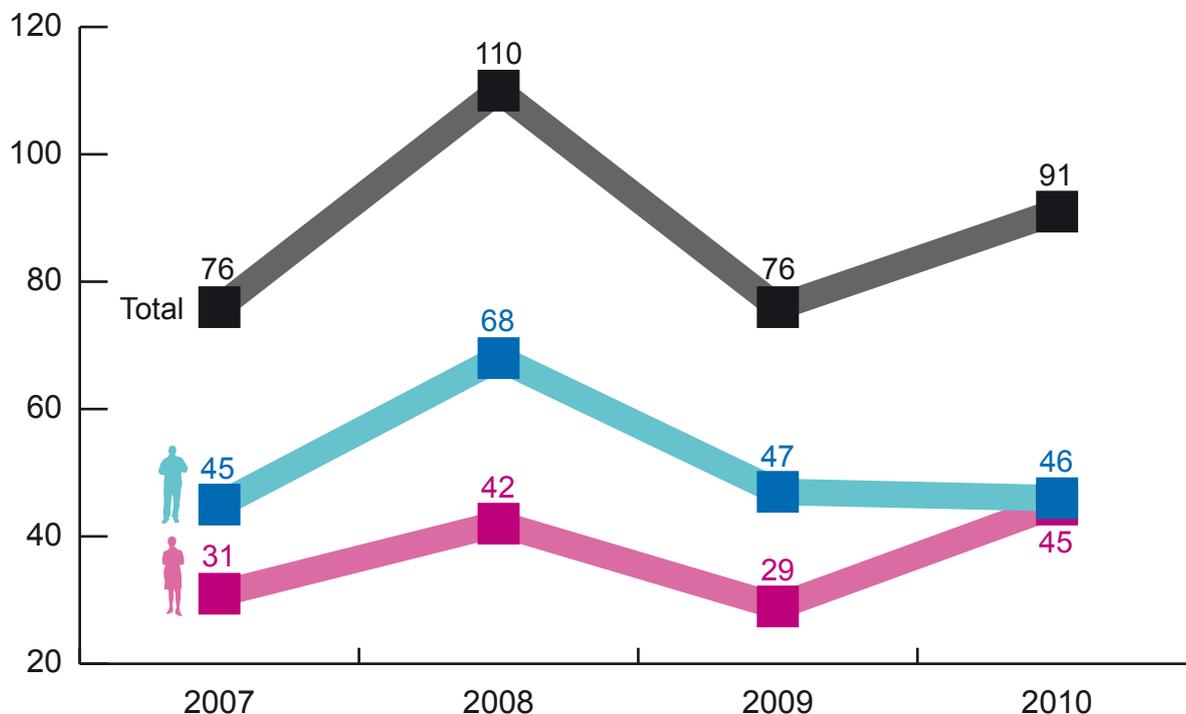
Les sanctions disciplinaires

1 | Sanctions disciplinaires des personnels administratifs, techniques et spécialisés

Sanctions prononcées en préfecture



Evolution des sanctions disciplinaires des personnels affectés en préfecture sur la période 2007 - 2010



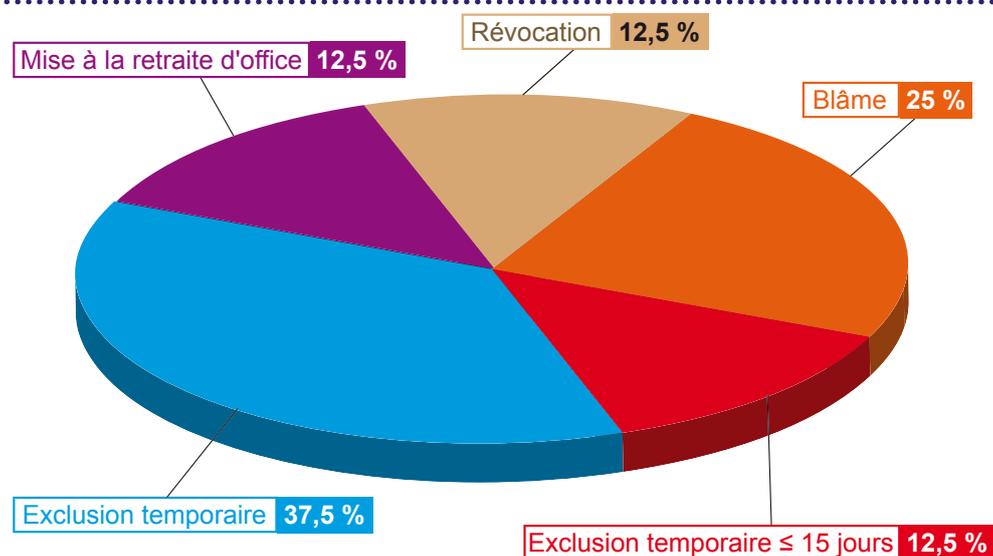
Les sanctions disciplinaires

1 | Sanctions disciplinaires des personnels administratifs, techniques et spécialisés

1.3 Sanctions disciplinaires des personnels administratifs et techniques affectés en Police nationale

Sanctions disciplinaires en Police nationale								
SANCTIONS PRONONCEES		Nombre Hommes		Nombre Femmes		Nombre TOTAL		
			%		%		%	
Premier groupe	Avertissement	e	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %		
		f	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %		
	Blâme	e	2	33,33 %	0,0 %	2	25,0 %	
		f	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %		
Deuxième groupe	Radiation du tableau d'avancement	c	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %		
		d	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %		
	Abaissement d'échelon		0,0 %		0,0 %		0	0,0 %
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum		1	16,67 %	0,0 %	1	12,5 %	
	Déplacement d'office		a	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	
			b	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	
Troisième groupe	Rétrogradation		0,0 %		0,0 %		0	0,0 %
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans		1	16,67 %	2	100,00 %	3	37,5 %
Quatrième groupe	Mise à la retraite d'office		1	16,67 %	0,0 %	1	12,5 %	
	Révocation		1	16,67 %	0,0 %	1	12,5 %	
Total		6	75 %	2	25 %	8	100 %	

Sanctions prononcées en 2010



Source : BAGES

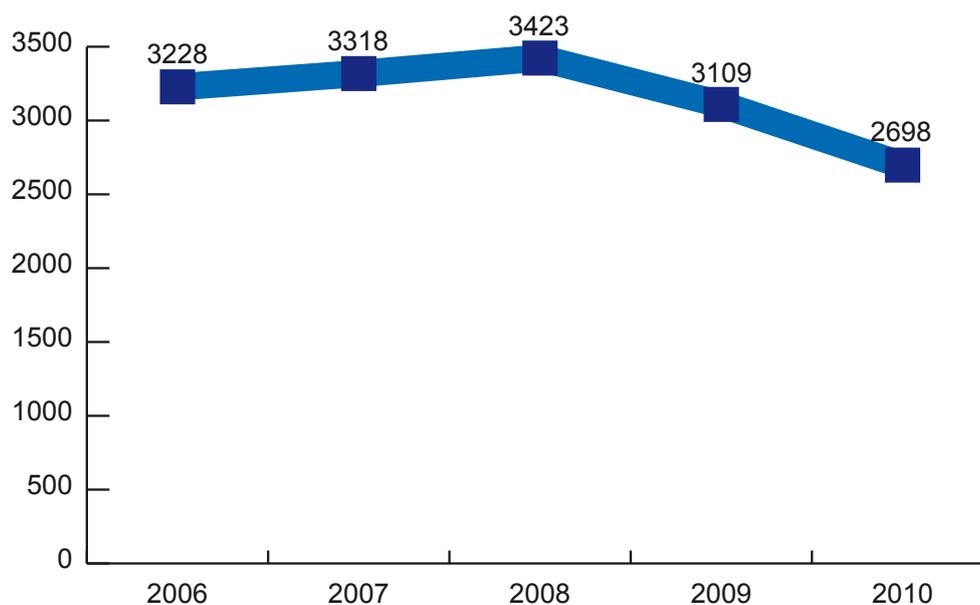
Les sanctions disciplinaires

2 | Sanctions disciplinaires des actifs

Groupes	Sanctions	2006	2007	2008	2009	2010
1 ^{er} groupe (sans réunion des conseils de discipline)	Avertissement	1 461	1 425	1 510	1 410	1 183
	Blâme	1 180	1 240	1 317	1 138	1 044
1 ^{er} groupe (avec réunion des conseils de discipline)	Avertissement	24	33	25	20	20
	Blâme	64	76	68	79	65
2 ^{ème} groupe	Radiation du tableau d'avancement	0	0	0	0	0
	Abaissement d'échelon	4	10	10	7	7
	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximum de 15 jours	195	201	204	186	167
	Déplacement d'office	24	40	25	27	26
3 ^{ème} groupe	Rétrogradation	10	7	9	3	4
	Exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans	135	158	134	143	105
4 ^{ème} groupe	Retraite d'office	22	20	23	17	19
	Révocation (et mesures assimilées)	109	108	98	79	58
Total		3 228	3 318	3 423	3 109	2 698

Source : DRCPN

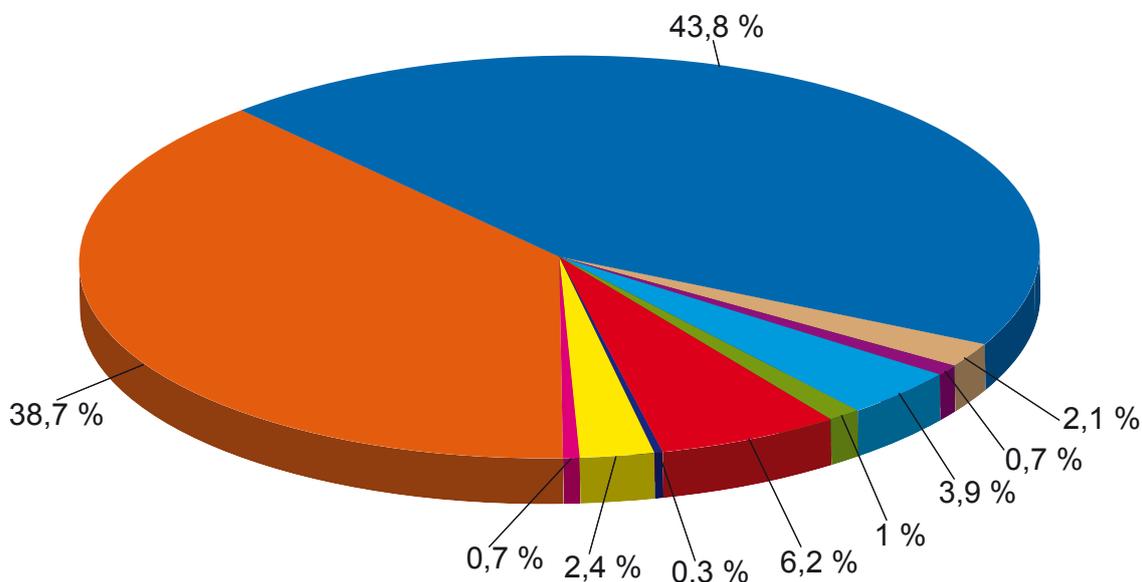
Les sanctions disciplinaires des actifs de 2006 à 2010



Les sanctions disciplinaires

2 | Sanctions disciplinaires des actifs

Les sanctions disciplinaires des actifs



- Avertissement (sans réunion des conseils de discipline)
- Blâme (sans réunion des conseils de discipline)
- Avertissement (avec réunion des conseils de discipline)
- Blâme (avec réunion des conseils de discipline)
- Abaissement d'échelon
- Exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximum de 15 jours
- Déplacement d'office
- Rétrogradation
- Exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans
- Retraite d'office
- Révocation (et mesures assimilées)

Les sanctions disciplinaires

3 | Sanctions disciplinaires des militaires affectés au sein de la Gendarmerie nationale

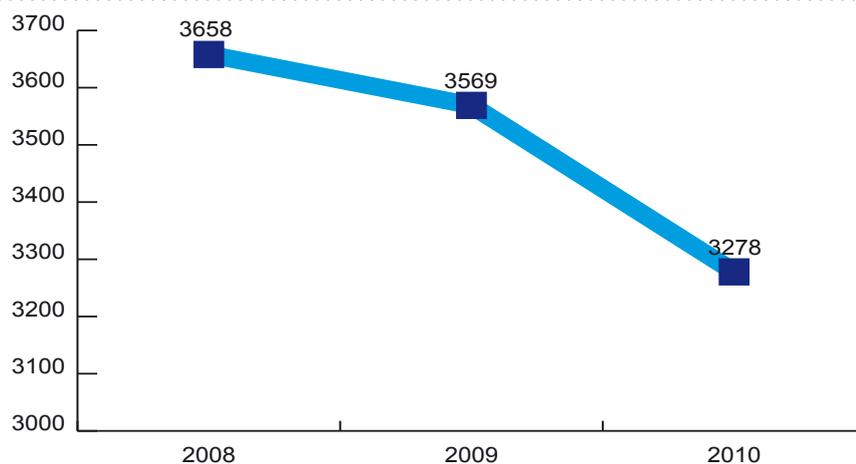
Il convient de noter que, dans la Gendarmerie nationale, la mutation d'office est un acte de gestion pris dans l'intérêt du service.

Elle découle des obligations statutaires incombant aux militaires et ne fait pas partie de l'échelle des sanctions.

	2008	2009	2010
Sanction du 1 ^{er} groupe (avertissement, réprimande, arrêts, blâme et blâme du ministre)	3625	3511	3231
Sanction du 2 ^{ème} groupe (exclusion temporaire de fonctions, abaissement temporaire d'échelon et radiation du TA)	5	14	6
Sanction du 3 ^{ème} groupe (radiation des cadres, résiliation de contrat, retrait d'emploi)	28	44	41
Total des sanctions	3658	3569	3278

Source : DGGN

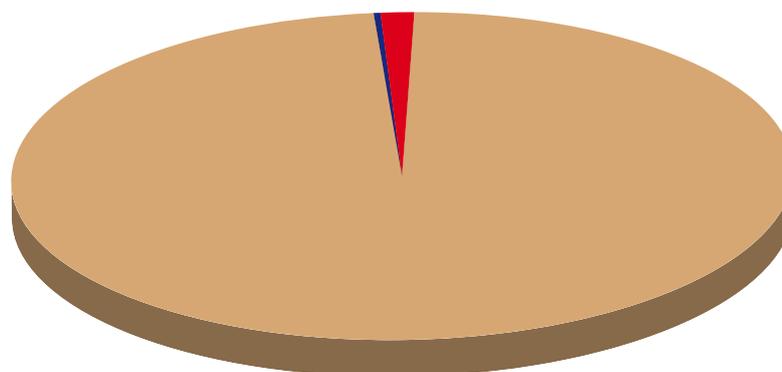
Les sanctions disciplinaires des militaires de la Gendarmerie nationale de 2008 à 2010



Répartition des sanctions prononcées en 2010

Sanction du 2^{ème} groupe **0,2 %**

Sanction du 3^{ème} groupe **1,3 %**



Sanction du 1^{er} groupe **98,6 %**

Annexes

ANNEXE 1

Régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques

ANNEXE 2

Effectifs en préfecture et en DDI par département

ANNEXE 3

Evolution des effectifs des préfectures par strate sur la période 2005-2010

ANNEXE 4

Evolution du nombre de gréviste en administration centrale et en préfecture

Administration centrale

Personnels administratifs d'administration centrale	
	Montant TMO
Catégorie A	
Conseiller d'administration	17 431
Attaché principal	16 501
Attaché	11 801
Chargé d'étude documentaire principal	16 501
Chargé d'étude documentaire	11 801
Catégorie B	
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	8 919
Secrétaire administratif de classe supérieure	8 343
Secrétaire administratif de classe normale	6 975
Catégorie C	
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	6 245
Adjoint administratif principal de 2 ^{nde} classe	5 676
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	5 006
Adjoint administratif de 2 ^{nde} classe	5 006

Personnels techniques d'administration centrale	
	Montant TMO
Catégorie A	
Chef des services techniques	17 431
Ingénieur principal des services techniques	16 501
Ingénieur des services techniques	11 801
Catégorie B	
Contrôleur de classe exceptionnelle	8 919
Contrôleur de classe supérieure	8 343
Contrôleur de classe normale > 380	6 975
Contrôleur de classe normale < 380	6 975
Catégorie C	
APST 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie	6 295
Contremaître principal	6 245
Contremaître	5 676
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	6 245
Adjoint technique principal de 2 ^{nde} classe	5 676
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	5 006
Adjoint technique de 2 ^{nde} classe	5 006

Personnels SIC de l'administration centrale	
	Montant TMO
Catégorie A	
Chef SIC	17 431
Ingénieur principal > 7 ^{ème} échelon	16 501
Ingénieur principal <= 7 ^{ème} échelon	16 501
Ingénieur	11 801
Catégorie B	
Technicien de classe exceptionnelle	8 919
Technicien de classe supérieur	8 343
Technicien de classe normale	6 975
Catégorie C	
Agent 1 ^{er} groupe	6 245
Agent 2 ^{ème} groupe	5 676
Agent 3 ^{ème} groupe	5 006

Personnels des filières sociales d'administration centrale	
	Montant TMO
Catégorie A	
Conseiller technique national adjoint	11 801
Catégorie B	
Assistant principal de service social	8 919
Assistant de service social	6 975

Infirmières d'administration centrale	
	Montant TMO
Catégorie B	
Infirmiers classe supérieure IFTS	8 919
Infirmiers IFTS > 380 d'indice brut	6 975
Infirmiers IAT < 380 d'indice brut	6 975

Préfectures

Personnels administratifs de petite et grande couronne parisienne	
	Montant TMO
Catégorie A	
Conseiller d'administration	17 431
Chef des services administratifs	16 700
Directeur	16 520
Attaché principal	16 501
Attaché	11 801
Catégorie B	
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	8 919
Secrétaire administratif de classe supérieure	8 343
Secrétaire administratif de classe normale	6 975
Catégorie C	
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	6 245
Adjoint administratif principal de 2 ^{nde} classe	5 676
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	5 006
Adjoint administratif de 2 ^{nde} classe	5 006

Personnels techniques de petite et grande couronne parisienne	
	Montant TMO
Catégorie A	
Chef des services techniques	17 431
Ingénieur principal des services techniques	16 501
Ingénieur des services techniques	11 801
Catégorie B	
Contrôleur de classe exceptionnelle	8 919
Contrôleur de classe supérieure	8 343
Contrôleur de classe normale > 380 d'indice brut	6 975
Contrôleur de classe normale < 380 d'indice brut	6 975
Catégorie C	
APST 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie	6 295
Contremaître principal	6 245
Contremaître	5 676
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	6 245
Adjoint technique principal de 2 ^{nde} classe	5 676
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	5 006
Adjoint technique de 2 ^{nde} classe	5 006

ANNEXE 1 : Régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques

Personnels administratifs de préfecture (hors Ile-de-France)	
	Montant TMO
Catégorie A	
Conseiller d'administration	12 211
Chef des services administratifs	10 340
Directeur	9 019
Attaché principal	8 969
Attaché	7 405
Catégorie B	
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	5 674
Secrétaire administratif de classe supérieure	5 207
Secrétaire administratif de classe normale IFTS	4 747
Secrétaire administratif de classe normale IAT	4 747
Catégorie C	
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	3 885
Adjoint administratif principal de 2 ^{nde} classe	3 811
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	3 768
Adjoint administratif de 2 ^{nde} classe	3 768

Personnels techniques de préfecture (hors Ile-de-France)	
	Montant TMO
Catégorie A	
Chef des services techniques	12 211
Ingénieur principal des services techniques	8 969
Ingénieur des services techniques	7 405
Catégorie B	
Contrôleur de classe exceptionnelle	5 674
Contrôleur de classe supérieure	5 207
Contrôleur de classe normale > 380 d'indice brut	4 747
Contrôleur de classe normale < 380 d'indice brut	4 747
Catégorie C	
APST 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie	3 935
Contremaître principal	3 885
Contremaître	3 811
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	3 885
Adjoint technique principal de 2 ^{nde} classe	3 811
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	3 768
Adjoint technique de 2 ^{nde} classe	3 768

ANNEXE 1 : Régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques

Personnels SIC grande et petite couronne parisienne (SGAP 78)

	Montant TMO
Catégorie A	
Chef SIC	17 431
Ingénieur principal	16 501
Ingénieur	11 801
Catégorie B	
Technicien de classe exceptionnelle	8 919
Technicien de classe supérieur	8 343
Technicien de classe normale	6 975
Catégorie C	
Agent 1 ^{er} groupe	6 245
Agent 2 ^{ème} groupe	5 676
Agent 3 ^{ème} groupe	5 006

Personnels SIC des services zonaux et départementaux (hors SGAP 78)

	Montant TMO
Catégorie A	
Chef SIC	12 211
Ingénieur principal	8 969
Ingénieur	7 405
Catégorie B	
Technicien de classe exceptionnelle	5 674
Technicien de classe supérieur	5 207
Technicien de classe normale	4 747
Catégorie C	
Agent 1 ^{er} groupe	3 885
Agent 2 ^{ème} groupe	3 811
Agent 3 ^{ème} groupe	3 768

Personnels des filières sociales des préfectures de région parisienne

	Montant TMO
Catégorie A	
Conseiller technique régional	11 801
Conseiller technique de service social	11 801
Catégorie B	
Assistant principal de service social	8 919
Assistant de service social	6 975

Infirmières des préfectures de région parisienne

	Montant TMO
Catégorie B	
Infirmiers classe supérieure IFTS	8 919
Infirmiers IFTS > 380 d'indice brut	6 975
Infirmiers IAT < 380 d'indice brut	6 975

Personnels des filières sociales des préfectures (hors Île-de-France)

	Montant TMO
Catégorie A	
Conseiller technique régional	7 405
Conseiller technique de service social	7 405
Catégorie B	
Assistant principal de service social	5 674
Assistant de service social	4 747

Infirmières des préfectures (hors Île-de-France)

	Montant TMO
Catégorie B	
Infirmiers classe supérieure IFTS	5 674
Infirmiers IFTS > 380 d'indice brut	4 747
Infirmiers IAT < 380 d'indice brut	4 747

Sources : BFPP

Effectifs en préfecture et en DDI par département

Effectifs en préfecture et DDI en l'état des saisies dans le SIRH Dialogue au 31 décembre 2010 : effectifs physiques hors hauts fonctionnaires, compris dans le plafond d'emplois.

Département	Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
001	Administratifs	28	100,0%	47	87,0%	113	79,0%	188	83,6%
AIN	Techniques et spé	0	0,0%	7	13,0%	30	21,0%	37	16,4%
Total 001		28		54		143		225	100,0%
002	Administratifs	29	96,7%	68	94,4%	116	78,4%	213	85,2%
AISNE	Techniques et spé	1	3,3%	4	5,6%	32	21,6%	37	14,8%
Total 002		30		72		148		250	100,0%
003	Administratifs	24	100,0%	41	91,1%	83	75,5%	148	82,7%
ALLIER	Techniques et spé	0	0,0%	4	8,9%	27	24,5%	31	17,3%
Total 003		24		45		110		179	100,0%
004	Administratifs	19	95,0%	35	92,1%	56	68,3%	110	78,6%
ALPES DE HAUTE PROVENCE	Techniques et spé	1	5,0%	3	7,9%	26	31,7%	30	21,4%
Total 004		20		38		82		140	100,0%
005	Administratifs	18	94,7%	35	92,1%	49	71,0%	102	81,0%
HAUTES ALPES	Techniques et spé	1	5,3%	3	7,9%	20	29,0%	24	19,0%
Total 005		19		38		69		126	100,0%
006	Administratifs	64	97,0%	83	83,8%	204	76,1%	351	81,1%
ALPES MARITIMES	Techniques et spé	2	3,0%	16	16,2%	64	23,9%	82	18,9%
Total 006		66		99		268		433	100,0%
007	Administratifs	19	90,5%	36	90,0%	84	77,1%	139	81,8%
ARDECHE	Techniques et spé	2	9,5%	4	10,0%	25	22,9%	31	18,2%
Total 007		21		40		109		170	100,0%
008	Administratifs	21	95,5%	41	95,3%	81	73,0%	143	81,3%
ARDENNES	Techniques et spé	1	4,5%	2	4,7%	30	27,0%	33	18,8%
Total 008		22		43		111		176	100,0%
009	Administratifs	22	95,7%	32	88,9%	51	65,4%	105	76,6%
ARIEGE	Techniques et spé	1	4,3%	4	11,1%	27	34,6%	32	23,4%
Total 009		23		36		78		137	100,0%
010	Administratifs	23	95,8%	44	88,0%	70	75,3%	137	82,0%
AUBE	Techniques et spé	1	4,2%	6	12,0%	23	24,7%	30	18,0%
Total 010		24		50		93		167	100,0%
011	Administratifs	28	93,3%	33	86,8%	80	70,2%	141	77,5%
AUDE	Techniques et spé	2	6,7%	5	13,2%	34	29,8%	41	22,5%
Total 011		30		38		114		182	100,0%

ANNEXES

ANNEXE 2

Département	Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
012	Administratifs	22	95,7%	31	81,6%	74	80,4%	127	83,0%
AVEYRON	Techniques et spé	1	4,3%	7	18,4%	18	19,6%	26	17,0%
Total 012		23		38		92		153	100,0%
013	Administratifs	123	90,4%	202	93,1%	362	80,8%	687	85,8%
BOUCHES DU RHONE	Techniques et spé	13	9,6%	15	6,9%	86	19,2%	114	14,2%
Total 013		136		217		448		801	100,0%
014	Administratifs	43	97,7%	72	90,0%	135	73,8%	250	81,4%
CALVADOS	Techniques et spé	1	2,3%	8	10,0%	48	26,2%	57	18,6%
Total 014		44		80		183		307	100,0%
015	Administratifs	17	94,4%	35	89,7%	43	60,6%	95	74,2%
CANTAL	Techniques et spé	1	5,6%	4	10,3%	28	39,4%	33	25,8%
Total 015		18		39		71		128	100,0%
016	Administratifs	24	96,0%	47	88,7%	68	69,4%	139	79,0%
CHARENTE	Techniques et spé	1	4,0%	6	11,3%	30	30,6%	37	21,0%
Total 016		25		53		98		176	100,0%
017	Administratifs	36	97,3%	52	83,9%	115	77,2%	203	81,9%
CHARENTE MARITIME	Techniques et spé	1	2,7%	10	16,1%	34	22,8%	45	18,1%
Total 017		37		62		149		248	100,0%
018	Administratifs	25	96,2%	37	90,2%	88	80,0%	150	84,7%
CHER	Techniques et spé	1	3,8%	4	9,8%	22	20,0%	27	15,3%
Total 018		26		41		110		177	100,0%
019	Administratifs	23	100,0%	34	85,0%	59	67,8%	116	77,3%
CORREZE	Techniques et spé		0,0%	6	15,0%	28	32,2%	34	22,7%
Total 019		23		40		87		150	100,0%
021	Administratifs	50	96,2%	77	90,6%	108	76,1%	235	84,2%
COTE D'OR	Techniques et spé	2	3,8%	8	9,4%	34	23,9%	44	15,8%
Total 021		52		85		142		279	100,0%
022	Administratifs	31	100,0%	50	89,3%	103	77,4%	184	83,6%
COTES D'ARMOR	Techniques et spé	0	0,0%	6	10,7%	30	22,6%	36	16,4%
Total 022		31		56		133		220	100,0%
023	Administratifs	16	94,1%	27	90,0%	39	62,9%	82	75,2%
CREUSE	Techniques et spé	1	5,9%	3	10,0%	23	37,1%	27	24,8%
Total 023		17		30		62		109	100,0%
024	Administratifs	28	96,6%	46	86,8%	103	74,6%	177	80,5%
DORDOGNE	Techniques et spé	1	3,4%	7	13,2%	35	25,4%	43	19,5%
Total 024		29		53		138		220	100,0%

ANNEXE 2

Département	Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
025	Administratifs	41	95,3%	87	93,5%	129	81,6%	257	87,4%
DOUBS	Techniques et spé	2	4,7%	6	6,5%	29	18,4%	37	12,6%
Total 025		43		93		158		294	100,0%
026	Administratifs	31	96,9%	52	86,7%	102	82,3%	185	85,6%
DROME	Techniques et spé	1	3,1%	8	13,3%	22	17,7%	31	14,4%
Total 026		32		60		124		216	100,0%
027	Administratifs	29	100,0%	49	92,5%	102	77,9%	180	84,5%
EURE	Techniques et spé	0	0,0%	4	7,5%	29	22,1%	33	15,5%
Total 027		29		53		131		213	100,0%
028	Administratifs	26	92,9%	43	89,6%	105	77,2%	174	82,1%
EURE ET LOIR	Techniques et spé	2	7,1%	5	10,4%	31	22,8%	38	17,9%
Total 028		28		48		136		212	100,0%
029	Administratifs	46	97,9%	63	91,3%	136	77,3%	245	83,9%
FINISTERE	Techniques et spé	1	2,1%	6	8,7%	40	22,7%	47	16,1%
Total 029		47		69		176		292	100,0%
02A	Administratifs	33	97,1%	41	85,4%	85	78,7%	159	83,7%
HAUTE CORSE	Techniques et spé	1	2,9%	7	14,6%	23	21,3%	31	16,3%
Total 02A		34		48		108		190	100,0%
02B	Administratifs	28	96,6%	35	92,1%	60	69,0%	123	79,9%
CORSE DU SUD	Techniques et spé	1	3,4%	3	7,9%	27	31,0%	31	20,1%
Total 02B		29		38		87		154	100,0%
030	Administratifs	38	97,4%	64	90,1%	134	81,2%	236	85,8%
GARD	Techniques et spé	1	2,6%	7	9,9%	31	18,8%	39	14,2%
Total 030		39		71		165		275	100,0%
031	Administratifs	71	95,9%	126	88,1%	230	79,9%	427	84,6%
HAUTE GARONNE	Techniques et spé	3	4,1%	17	11,9%	58	20,1%	78	15,4%
Total 031		74		143		288		505	100,0%
032	Administratifs	25	96,2%	32	91,4%	58	72,5%	115	81,6%
GERS	Techniques et spé	1	3,8%	3	8,6%	22	27,5%	26	18,4%
Total 032		26		35		80		141	100,0%
033	Administratifs	76	95,0%	105	81,4%	232	73,0%	413	78,4%
GIRONDE	Techniques et spé	4	5,0%	24	18,6%	86	27,0%	114	21,6%
Total 033		80		129		318		527	100,0%
034	Administratifs	67	94,4%	103	91,2%	199	82,9%	369	87,0%
HERAULT	Techniques et spé	4	5,6%	10	8,8%	41	17,1%	55	13,0%
Total 034		71		113		240		424	100,0%

ANNEXES

ANNEXE 2

Département	Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
035 ILLE ET VILAINE	Administratifs	66	94,3%	83	91,2%	179	78,9%	328	84,5%
	Techniques et spé	4	5,7%	8	8,8%	48	21,1%	60	15,5%
Total 035		70		91		227		388	100,0%
036 INDRE	Administratifs	21	95,5%	43	95,6%	62	71,3%	126	81,8%
	Techniques et spé	1	4,5%	2	4,4%	25	28,7%	28	18,2%
Total 036		22		45		87		154	100,0%
037 INDRE ET LOIRE	Administratifs	29	87,9%	65	87,8%	97	75,2%	191	80,9%
	Techniques et spé	4	12,1%	9	12,2%	32	24,8%	45	19,1%
Total 037		33		74		129		236	100,0%
038 ISERE	Administratifs	51	96,2%	88	91,7%	196	82,7%	335	86,8%
	Techniques et spé	2	3,8%	8	8,3%	41	17,3%	51	13,2%
Total 038		53		96		237		386	100,0%
039 JURA	Administratifs	20	95,2%	42	91,3%	76	71,0%	138	79,3%
	Techniques et spé	1	4,8%	4	8,7%	31	29,0%	36	20,7%
Total 039		21		46		107		174	100,0%
040 LANDES	Administratifs	22	95,7%	41	91,1%	72	75,0%	135	82,3%
	Techniques et spé	1	4,3%	4	8,9%	24	25,0%	29	17,7%
Total 040		23		45		96		164	100,0%
041 LOIR ET CHER	Administratifs	25	96,2%	42	87,5%	78	74,3%	145	81,0%
	Techniques et spé	1	3,8%	6	12,5%	27	25,7%	34	19,0%
Total 041		26		48		105		179	100,0%
042 LOIRE	Administratifs	39	95,1%	52	83,9%	131	78,9%	222	82,5%
	Techniques et spé	2	4,9%	10	16,1%	35	21,1%	47	17,5%
Total 042		41		62		166		269	100,0%
043 HAUTE LOIRE	Administratifs	21	95,5%	32	84,2%	56	71,8%	109	79,0%
	Techniques et spé	1	4,5%	6	15,8%	22	28,2%	29	21,0%
Total 043		22		38		78		138	100,0%
044 LOIRE ATLANTIQUE	Administratifs	76	96,2%	102	89,5%	216	81,8%	394	86,2%
	Techniques et spé	3	3,8%	12	10,5%	48	18,2%	63	13,8%
Total 044		79		114		264		457	100,0%
045 LOIRET	Administratifs	67	97,1%	82	93,2%	135	80,8%	284	87,7%
	Techniques et spé	2	2,9%	6	6,8%	32	19,2%	40	12,3%
Total 045		69		88		167		324	100,0%
046 LOT	Administratifs	22	95,7%	27	84,4%	64	72,7%	113	79,0%
	Techniques et spé	1	4,3%	5	15,6%	24	27,3%	30	21,0%
Total 046		23		32		88		143	100,0%

ANNEXE 2

Département	Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
047	Administratifs	28	100,0%	47	88,7%	73	68,9%	148	79,1%
LOT ET GARONNE	Techniques et spé	0	0,0%	6	11,3%	33	31,1%	39	20,9%
Total 047		28		53		106		187	100,0%
048	Administratifs	20	100,0%	25	86,2%	49	70,0%	94	79,0%
LOZERE	Techniques et spé	0	0,0%	4	13,8%	21	30,0%	25	21,0%
Total 048		20		29		70		119	100,0%
049	Administratifs	32	97,0%	63	91,3%	133	79,2%	228	84,4%
MAINE ET LOIRE	Techniques et spé	1	3,0%	6	8,7%	35	20,8%	42	15,6%
Total 049		33		69		168		270	100,0%
050	Administratifs	29	96,7%	49	90,7%	87	71,3%	165	80,1%
MANCHE	Techniques et spé	1	3,3%	5	9,3%	35	28,7%	41	19,9%
Total 050		30		54		122		206	100,0%
051	Administratifs	42	93,3%	73	91,3%	155	82,0%	270	86,0%
MARNE	Techniques et spé	3	6,7%	7	8,8%	34	18,0%	44	14,0%
Total 051		45		80		189		314	100,0%
052	Administratifs	19	95,0%	41	91,1%	52	65,8%	112	77,8%
HAUTE-MARNE	Techniques et spé	1	5,0%	4	8,9%	27	34,2%	32	22,2%
Total 052		20		45		79		144	100,0%
053	Administratifs	24	96,0%	45	90,0%	65	69,9%	134	79,8%
MAYENNE	Techniques et spé	1	4,0%	5	10,0%	28	30,1%	34	20,2%
Total 053		25		50		93		168	100,0%
054	Administratifs	40	97,6%	67	89,3%	132	75,0%	239	81,8%
MEURTHE ET MOSELLE	Techniques et spé	1	2,4%	8	10,7%	44	25,0%	53	18,2%
Total 054		41		75		176		292	100,0%
055	Administratifs	24	100,0%	34	91,9%	66	68,8%	124	79,0%
MEUSE	Techniques et spé		0,0%	3	8,1%	30	31,3%	33	21,0%
Total 055		24		37		96		157	100,0%
056	Administratifs	32	97,0%	58	89,2%	110	76,9%	200	83,0%
MORBIHAN	Techniques et spé	1	3,0%	7	10,8%	33	23,1%	41	17,0%
Total 056		33		65		143		241	100,0%
057	Administratifs	85	96,6%	119	94,4%	227	78,5%	431	85,7%
MOSELLE	Techniques et spé	3	3,4%	7	5,6%	62	21,5%	72	14,3%
Total 057		88		126		289		503	100,0%
058	Administratifs	20	95,2%	32	91,4%	67	71,3%	119	79,3%
NIEVRE	Techniques et spé	1	4,8%	3	8,6%	27	28,7%	31	20,7%
Total 058		21		35		94		150	100,0%

ANNEXES

ANNEXE 2

Département	Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
059	Administratifs	107	97,3%	163	86,2%	444	84,3%	714	86,4%
NORD	Techniques et spé	3	2,7%	26	13,8%	83	15,7%	112	13,6%
Total 059		110		189		527		826	100,0%
060	Administratifs	40	97,6%	73	94,8%	155	78,7%	268	85,1%
OISE	Techniques et spé	1	2,4%	4	5,2%	42	21,3%	47	14,9%
Total 060		41		77		197		315	100,0%
061	Administratifs	20	100,0%	36	92,3%	72	68,6%	128	78,0%
ORNE	Techniques et spé		0,0%	3	7,7%	33	31,4%	36	22,0%
Total 061		20		39		105		164	100,0%
062	Administratifs	56	94,9%	120	93,8%	217	81,0%	393	86,4%
PAS DE CALAIS	Techniques et spé	3	5,1%	8	6,3%	51	19,0%	62	13,6%
Total 062		59		128		268		455	100,0%
063	Administratifs	46	95,8%	62	89,9%	156	80,0%	264	84,6%
PUY DE DOME	Techniques et spé	2	4,2%	7	10,1%	39	20,0%	48	15,4%
Total 063		48		69		195		312	100,0%
064	Administratifs	31	93,9%	59	86,8%	118	80,3%	208	83,9%
PYRENEES ATLANTIQUES	Techniques et spé	2	6,1%	9	13,2%	29	19,7%	40	16,1%
Total 064		33		68		147		248	100,0%
065	Administratifs	21	91,3%	39	88,6%	66	69,5%	126	77,8%
HAUTES PYRENEES	Techniques et spé	2	8,7%	5	11,4%	29	30,5%	36	22,2%
Total 065		23		44		95		162	100,0%
066	Administratifs	31	96,9%	48	87,3%	105	82,7%	184	86,0%
PYRENEES ORIENTALES	Techniques et spé	1	3,1%	7	12,7%	22	17,3%	30	14,0%
Total 066		32		55		127		214	100,0%
067	Administratifs	70	97,2%	104	91,2%	222	83,8%	396	87,8%
BAS RHIN	Techniques et spé	2	2,8%	10	8,8%	43	16,2%	55	12,2%
Total 067		72		114		265		451	100,0%
068	Administratifs	35	97,2%	77	90,6%	165	77,5%	277	82,9%
HAUT RHIN	Techniques et spé	1	2,8%	8	9,4%	48	22,5%	57	17,1%
Total 068		36		85		213		334	100,0%
069	Administratifs	104	96,3%	133	91,7%	337	84,3%	574	87,9%
RHONE	Techniques et spé	4	3,7%	12	8,3%	63	15,8%	79	12,1%
Total 069		108		145		400		653	100,0%
070	Administratifs	15	93,8%	36	90,0%	61	71,8%	112	79,4%
HAUTE SAONE	Techniques et spé	1	6,3%	4	10,0%	24	28,2%	29	20,6%
Total 070		16		40		85		141	100,0%

Département	Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
071	Administratifs	32	97,0%	60	88,2%	112	77,2%	204	82,9%
SAONE ET LOIRE	Techniques et spé	1	3,0%	8	11,8%	33	22,8%	42	17,1%
Total 071		33		68		145		246	100,0%
072	Administratifs	32	97,0%	46	83,6%	98	79,7%	176	83,4%
SARTHE	Techniques et spé	1	3,0%	9	16,4%	25	20,3%	35	16,6%
Total 072		33		55		123		211	100,0%
073	Administratifs	28	100,0%	53	88,3%	84	75,7%	165	82,9%
SAVOIE	Techniques et spé		0,0%	7	11,7%	27	24,3%	34	17,1%
Total 073		28		60		111		199	100,0%
074	Administratifs	34	94,4%	73	93,6%	129	83,2%	236	87,7%
HAUTE SAVOIE	Techniques et spé	2	5,6%	5	6,4%	26	16,8%	33	12,3%
Total 074		36		78		155		269	100,0%
075	Administratifs	79	95,2%	117	92,9%	181	75,7%	377	84,2%
PARIS	Techniques et spé	4	4,8%	9	7,1%	58	24,3%	71	15,8%
Total 075		83		126		239		448	100,0%
076	Administratifs	57	96,6%	113	90,4%	257	85,1%	427	87,9%
SEINE MARITIME	Techniques et spé	2	3,4%	12	9,6%	45	14,9%	59	12,1%
Total 076		59		125		302		486	100,0%
077	Administratifs	48	98,0%	123	93,2%	253	83,5%	424	87,6%
SEINE ET MARNE	Techniques et spé	1	2,0%	9	6,8%	50	16,5%	60	12,4%
Total 077		49		132		303		484	100,0%
078	Administratifs	62	96,9%	127	93,4%	277	82,2%	466	86,8%
YVELINES	Techniques et spé	2	3,1%	9	6,6%	60	17,8%	71	13,2%
Total 078		64		136		337		537	100,0%
079	Administratifs	28	96,6%	40	93,0%	71	72,4%	139	81,8%
DEUX SEVRES	Techniques et spé	1	3,4%	3	7,0%	27	27,6%	31	18,2%
Total 079		29		43		98		170	100,0%
080	Administratifs	53	98,1%	56	87,5%	129	76,3%	238	82,9%
SOMME	Techniques et spé	1	1,9%	8	12,5%	40	23,7%	49	17,1%
Total 080		54		64		169		287	100,0%
081	Administratifs	26	92,9%	38	84,4%	79	74,5%	143	79,9%
TARN	Techniques et spé	2	7,1%	7	15,6%	27	25,5%	36	20,1%
Total 081		28		45		106		179	100,0%
082	Administratifs	23	95,8%	35	89,7%	56	70,9%	114	80,3%
TARN ET GARONNE	Techniques et spé	1	4,2%	4	10,3%	23	29,1%	28	19,7%
Total 082		24		39		79		142	100,0%

ANNEXES

ANNEXE 2

Département	Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
083	Administratifs	45	95,7%	82	88,2%	162	83,9%	289	86,8%
VAR	Techniques et spé	2	4,3%	11	11,8%	31	16,1%	44	13,2%
Total 083		47		93		193		333	100,0%
084	Administratifs	29	93,5%	53	86,9%	113	76,4%	195	81,3%
VAUCLUSE	Techniques et spé	2	6,5%	8	13,1%	35	23,6%	45	18,8%
Total 084		31		61		148		240	100,0%
085	Administratifs	29	96,7%	50	90,9%	98	73,7%	177	81,2%
VENDEE	Techniques et spé	1	3,3%	5	9,1%	35	26,3%	41	18,8%
Total 085		30		55		133		218	100,0%
086	Administratifs	40	97,6%	65	91,5%	99	76,7%	204	84,6%
VIENNE	Techniques et spé	1	2,4%	6	8,5%	30	23,3%	37	15,4%
Total 086		41		71		129		241	100,0%
087	Administratifs	33	97,1%	61	91,0%	99	76,2%	193	83,5%
HAUTE VIENNE	Techniques et spé	1	2,9%	6	9,0%	31	23,8%	38	16,5%
Total 087		34		67		130		231	100,0%
088	Administratifs	26	100,0%	46	90,2%	87	74,4%	159	82,0%
VOSGES	Techniques et spé		0,0%	5	9,8%	30	25,6%	35	18,0%
Total 088		26		51		117		194	100,0%
089	Administratifs	24	96,0%	39	90,7%	73	70,2%	136	79,1%
YONNE	Techniques et spé	1	4,0%	4	9,3%	31	29,8%	36	20,9%
Total 089		25		43		104		172	100,0%
090	Administratifs	15	100,0%	32	88,9%	52	73,2%	99	81,1%
TERRITOIRE DE BELFORT	Techniques et spé		0,0%	4	11,1%	19	26,8%	23	18,9%
Total 090		15		36		71		122	100,0%
091	Administratifs	51	96,2%	108	91,5%	233	79,8%	392	84,7%
ESSONNE	Techniques et spé	2	3,8%	10	8,5%	59	20,2%	71	15,3%
Total 091		53		118		292		463	100,0%
092	Administratifs	72	98,6%	126	86,9%	335	85,5%	533	87,4%
HAUTS DE SEINE	Techniques et spé	1	1,4%	19	13,1%	57	14,5%	77	12,6%
Total 092		73		145		392		610	100,0%
093	Administratifs	99	97,1%	142	89,3%	364	83,7%	605	86,9%
SEINE SAINT DENIS	Techniques et spé	3	2,9%	17	10,7%	71	16,3%	91	13,1%
Total 093		102		159		435		696	100,0%
094	Administratifs	68	98,6%	98	84,5%	274	86,7%	440	87,8%
VAL DE MARNE	Techniques et spé	1	1,4%	18	15,5%	42	13,3%	61	12,2%
Total 094		69		116		316		501	100,0%

ANNEXE 2

Département	Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
095	Administratifs	57	100,0%	105	89,7%	255	85,3%	417	88,2%
VAL D'OISE	Techniques et spé		0,0%	12	10,3%	44	14,7%	56	11,8%
Total 095		57		117		299		473	100,0%
971	Administratifs	37	94,9%	56	87,5%	140	71,1%	233	77,7%
GUADELOUPE	Techniques et spé	2	5,1%	8	12,5%	57	28,9%	67	22,3%
Total 971		39		64		197		300	100,0%
972	Administratifs	39	95,1%	52	83,9%	118	67,8%	209	75,5%
MARTINIQUE	Techniques et spé	2	4,9%	10	16,1%	56	32,2%	68	24,5%
Total 972		41		62		174		277	100,0%
973	Administratifs	37	97,4%	47	82,5%	87	68,0%	171	76,7%
GUYANE	Techniques et spé	1	2,6%	10	17,5%	41	32,0%	52	23,3%
Total 973		38		57		128		223	100,0%
974	Administratifs	49	94,2%	69	87,3%	151	74,0%	269	80,3%
LA REUNION	Techniques et spé	3	5,8%	10	12,7%	53	26,0%	66	19,7%
Total 974		52		79		204		335	100,0%
975	Administratifs	3	75,0%	13	92,9%	19	61,3%	35	71,4%
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	Techniques et spé	1	25,0%	1	7,1%	12	38,7%	14	28,6%
Total 975		4		14		31		49	100,0%
976	Administratifs	31	96,9%	65	94,2%	40	66,7%	136	84,5%
MAYOTTE	Techniques et spé	1	3,1%	4	5,8%	20	33,3%	25	15,5%
Total 976		32		69		60		161	100,0%
978- SAINT-MARTIN	Administratifs	1	100,0%	2	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
Total 978		1		2		0		3	100,0%
984	Administratifs	4	50,0%	1	100,0%	5	100,0%	10	71,4%
TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES	Techniques et spé	4	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	28,6%
Total 984		8		1		5		14	100,0%
986	Administratifs	7	87,5%	8	72,7%	0	0,0%	15	78,9%
WALLIS ET FUTUNA	Techniques et spé	1	12,5%	3	27,3%	0	0,0%	4	21,1%
Total 986		8		11		0		19	100%
987	Administratifs	24	75,0%	78	79,6%	50	98,0%	152	84,0%
Polynésie Française	Techniques et spé	8	25,0%	20	20,4%	1	2,0%	29	16,0%
Total 987		32		98		51		181	100%
988	Administratifs	29	87,9%	51	89,5%	87	66,9%	167	75,9%
Nouvelle-Calédonie	Techniques et spé	4	12,1%	6	10,5%	43	33,1%	53	24,1%
Total 988		33		57		130		220	100%
Total effectifs par catégorie		4 169		7 414		16 955		28 568	

Evolution des effectifs des préfectures par strate sur la période 2005 - 2010

Strate 1 (moins de 200 000 habitants)		2005			2010			Evolution 2005-2010		
département	préfecture	A	B	C	A	B	C	A	B	C
04	Alpes-de-Haute-Provence	15,2%	19,3%	65,5%	14,5%	26,8%	58,7%	-0,7pt	7,5pt	-6,8pt
05	Hautes-Alpes	13,9%	21,9%	64,2%	15,6%	29,5%	54,9%	1,7pt	7,6pt	-9,3pt
09	Ariège	16,3%	19,7%	63,9%	16,8%	26,3%	56,9%	0,5pt	6,5pt	-7pt
15	Cantal	13,5%	22,0%	64,5%	14,1%	30,5%	55,5%	0,6pt	8,5pt	-9,1pt
23	Creuse	14,2%	20,1%	65,7%	15,6%	27,5%	56,9%	1,4pt	7,4pt	-8,8pt
32	Gers	15,2%	20,9%	63,9%	18,4%	24,8%	56,7%	3,2pt	3,9pt	-7,2pt
46	Lot	13,5%	20,6%	65,8%	15,7%	22,4%	61,9%	2,1pt	1,7pt	-3,9pt
48	Lozère	12,2%	21,4%	66,4%	15,9%	23,9%	60,2%	3,7pt	2,5pt	-6,2pt
52	Haute-Marne	15,1%	20,8%	64,2%	12,9%	30,2%	56,8%	-2,1pt	9,5pt	-7,3pt
90	Territoire-de-Belfort	14,8%	24,2%	60,9%	12,4%	29,8%	57,9%	-2,4pt	5,5pt	-3,1pt
2A	Corse-du-Sud	18,7%	22,2%	59,1%	17,9%	25,3%	56,8%	-0,8pt	3pt	-2,2pt
2B	Haute-Corse	15,2%	22,2%	62,6%	16,3%	24,8%	58,9%	1,1pt	2,7pt	-3,1pt
TOTAL	moyenne strate 1	15,0%	21,3%	63,7%	15,6%	26,7%	57,7%	0,7pt	5,4pt	-2,3pt

Strate 2 (de 200 000 à 500 000 habitants)		2005			2010			Evolution 2005-2010		
département	préfecture	A	B	C	A	B	C	A	B	C
03	Allier	12,4%	21,9%	65,7%	13,4%	25,1%	61,5%	1pt	3,2pt	-4,2pt
07	Ardèche	13,2%	20,9%	65,9%	12,8%	22,0%	65,2%	-0,4pt	1,1pt	-0,7pt
08	Ardennes	12,5%	20,7%	66,8%	12,5%	24,4%	63,1%	0pt	3,8pt	-5,5pt
10	Aube	13,3%	22,1%	64,6%	13,5%	30,1%	56,4%	0,2pt	8pt	-8,2pt
11	Aude	16,0%	18,7%	65,3%	15,8%	20,9%	63,3%	-0,2pt	2,2pt	-2pt
12	Aveyron	13,9%	20,2%	65,9%	15,1%	25,0%	59,9%	1,3pt	4,8pt	-6pt
16	Charente	12,3%	22,2%	65,5%	13,8%	30,5%	55,7%	1,5pt	8,3pt	-9,8pt
18	Cher	12,1%	21,1%	66,8%	14,2%	23,3%	62,5%	2,1pt	2,2pt	-3,4pt
19	Correze	14,3%	20,0%	65,7%	15,3%	26,7%	58,0%	1pt	6,7pt	-7,7pt
24	Dordogne	12,8%	20,6%	66,5%	13,1%	23,5%	63,4%	0,3pt	2,9pt	-1,6pt
26	Drôme	15,0%	22,5%	62,6%	14,9%	28,2%	56,9%	-0,1pt	5,8pt	-0,9pt
28	Eure-et-Loir	12,7%	23,3%	64,0%	13,3%	22,6%	64,1%	0,6pt	-0,7pt	0,1pt
36	Indre	13,4%	22,3%	64,2%	14,1%	27,5%	58,4%	0,7pt	5,2pt	-5,9pt
39	Jura	11,8%	20,4%	67,7%	12,1%	26,4%	61,5%	0,2pt	6pt	-6,2pt
40	Landes	13,2%	22,4%	64,4%	14,5%	25,8%	59,7%	1,2pt	3,4pt	-4,6pt
41	Loir-et-Cher	11,3%	21,2%	67,5%	14,5%	25,6%	59,9%	3,2pt	4,4pt	-7,6pt
43	Haute-Loire	15,0%	18,8%	66,3%	16,2%	27,2%	56,6%	1,2pt	8,5pt	-9,6pt
47	Lot-et-Garonne	12,3%	21,2%	66,5%	15,3%	27,3%	57,4%	3pt	6,1pt	-9,1pt
53	Mayenne	14,6%	21,1%	64,3%	15,0%	29,9%	55,1%	0,4pt	8,9pt	-2,9pt
55	Meuse	13,6%	20,1%	66,3%	15,3%	23,6%	61,1%	1,7pt	3,4pt	-5,1pt
58	Nièvre	14,5%	20,9%	64,5%	14,1%	23,5%	62,4%	-0,4pt	2,6pt	-0,5pt
61	Orne	11,7%	22,9%	65,4%	12,1%	24,2%	63,6%	0,4pt	1,4pt	-0,7pt
65	Hautes-Pyrénées	13,1%	21,6%	65,3%	14,7%	26,9%	58,3%	1,7pt	5,3pt	-7pt
66	Pyrénées-Orientales	15,2%	21,6%	63,2%	15,0%	25,7%	59,3%	-0,2pt	4,1pt	-3,9pt

ANNEXE 3 : Evolution des effectifs des préfectures par strate sur la période 2005 - 2010

70	Haute-Saône	13,3%	21,7%	65,1%	11,7%	27,0%	61,3%	-1,6pt	5,3pt	-3,7pt
73	Savoie	13,4%	23,1%	63,4%	12,7%	30,7%	56,6%	-0,7pt	7,5pt	-6,8pt
79	Deux-Sèvres	13,7%	20,8%	65,5%	16,9%	25,3%	57,8%	3,2pt	4,5pt	-7,7pt
81	Tarn	16,5%	23,0%	60,5%	15,6%	25,1%	59,2%	-0,9pt	2,1pt	-1,3pt
82	Tarn-et-Garonne	15,5%	20,0%	64,5%	15,8%	28,1%	56,1%	0,3pt	8,1pt	-8,4pt
86	Vienne	15,9%	24,2%	59,9%	17,1%	29,6%	53,3%	1,2pt	5,4pt	-6,6pt
87	Haute-Vienne	15,4%	23,3%	61,3%	14,8%	28,8%	56,3%	-0,6pt	5,5pt	0,2pt
88	Vosges	14,0%	18,2%	67,8%	13,4%	26,3%	60,3%	-0,6pt	8,1pt	-7,4pt
89	Yonne	14,7%	21,5%	63,9%	14,9%	25,0%	60,1%	0,2pt	3,5pt	-3,2pt
971	Guadeloupe	9,0%	15,8%	75,2%	13,2%	21,6%	65,2%	4,2pt	5,8pt	-10pt
972	Martinique	11,9%	15,9%	72,2%	14,8%	22,4%	62,8%	2,9pt	6,4pt	-9,4pt
973	Guyane	12,0%	17,5%	70,0%	17,0%	25,6%	57,4%	5pt	8pt	-12,6pt
TOTAL	moyenne strate 2	13,4%	20,9%	65,6%	14,4%	25,8%	59,8%	1,5pt	5,7pt	-3,7pt

Strate 3 (de 500 000 à 1 000 000 habitants)		2005			2010			Evolution 2005-2010		
Département	préfecture	A	B	C	A	B	C	A	B	C
01	Ain	12,4%	22,0%	65,6%	11,8%	24,2%	64,0%	-0,5pt	2,2pt	-1,7pt
02	Aisne	12,3%	23,1%	64,6%	12,0%	28,8%	59,2%	-0,3pt	5,7pt	-5,4pt
14	Calvados	12,5%	21,8%	65,7%	14,3%	26,1%	59,6%	1,8pt	4,3pt	-6,1pt
17	Charente-Maritime	14,2%	19,9%	65,8%	15,1%	25,6%	59,2%	0,9pt	5,7pt	-6,6pt
21	Côte-d'Or	15,4%	22,3%	62,3%	18,8%	30,5%	50,7%	3,3pt	8,2pt	-11,6pt
22	Côtes-d'Armor	15,0%	19,2%	65,8%	14,2%	24,6%	61,1%	-0,7pt	5,4pt	-4,7pt
25	Doubs	14,6%	25,2%	60,1%	14,6%	31,6%	53,7%	0pt	6,4pt	-6,4pt
27	Eure	12,2%	21,7%	66,1%	13,5%	24,5%	62,0%	1,3pt	2,8pt	-4,1pt
29	Finistère	14,4%	20,9%	64,7%	16,1%	23,6%	60,3%	1,7pt	2,7pt	-4,4pt
30	Gard	14,2%	21,2%	64,6%	14,1%	25,6%	60,3%	-0,1pt	4,4pt	-4,3pt
35	Ille-et-Vilaine	15,1%	19,8%	65,0%	18,3%	23,9%	57,8%	3,2pt	4pt	-7,2pt
37	Indre-et-Loire	14,6%	22,7%	62,7%	13,7%	31,3%	55,1%	-0,9pt	8,6pt	-7,6pt
42	Loire	14,1%	20,7%	65,1%	13,8%	22,8%	63,4%	-0,4pt	2,1pt	-1,7pt
45	Loiret	16,0%	22,7%	61,3%	21,6%	27,2%	51,1%	5,7pt	4,5pt	-10,2pt
49	Maine-et-Loire	12,4%	20,1%	67,6%	12,3%	25,3%	62,5%	-0,1pt	5,2pt	-5,1pt
50	Manche	14,2%	23,3%	62,5%	14,6%	26,2%	59,2%	0,3pt	2,9pt	-3,3pt
51	Marne	14,1%	19,8%	66,1%	14,8%	24,2%	60,9%	0,7pt	0pt	0pt
54	Meurthe-et-Moselle	15,7%	20,5%	63,9%	14,0%	25,7%	60,3%	-1,6pt	5,2pt	-3,6pt
56	Morbihan	13,7%	21,5%	64,8%	13,4%	27,2%	59,4%	-0,3pt	5,7pt	-5,4pt
60	Oise	11,9%	19,3%	68,8%	12,9%	23,7%	63,4%	1pt	4,4pt	-5,4pt
63	Puy-de-Dôme	14,7%	21,5%	63,7%	15,1%	22,1%	62,8%	0,4pt	0,6pt	-1pt
64	Pyrénées-Atlantiques	13,0%	22,4%	64,6%	13,3%	27,4%	59,3%	0,3pt	5pt	-5,3pt
68	Haut-Rhin	11,9%	19,4%	68,7%	10,8%	25,6%	63,6%	-1,1pt	6,2pt	-5,1pt
71	Saône-et-Loire	14,2%	20,1%	65,7%	13,4%	27,6%	58,9%	-0,8pt	7,6pt	-6,8pt
72	Sarthe	12,3%	20,3%	67,4%	15,5%	25,8%	58,7%	3,2pt	5,5pt	-8,7pt
74	Haute-Savoie	13,3%	20,7%	66,0%	11,9%	29,8%	58,3%	-1,4pt	9,1pt	-7,6pt
80	Somme	15,3%	21,6%	63,1%	19,1%	22,2%	58,7%	3,8pt	0,7pt	-4,4pt
84	Vaucluse	13,7%	22,1%	64,3%	13,0%	25,5%	61,5%	-0,7pt	3,5pt	-2,8pt
85	Vendée	13,6%	21,3%	65,1%	13,8%	25,7%	60,5%	0,2pt	4,4pt	-4,6pt
974	Réunion	12,3%	18,2%	69,6%	15,6%	23,7%	60,7%	3,3pt	5,6pt	-8,9pt
TOTAL	moyenne strate 3	13,8%	21,1%	65,0%	14,7%	25,9%	59,5%	0,8pt	4,7pt	-5,6pt

ANNEXE 3 : Evolution des effectifs des préfectures par strate sur la période 2005 - 2010

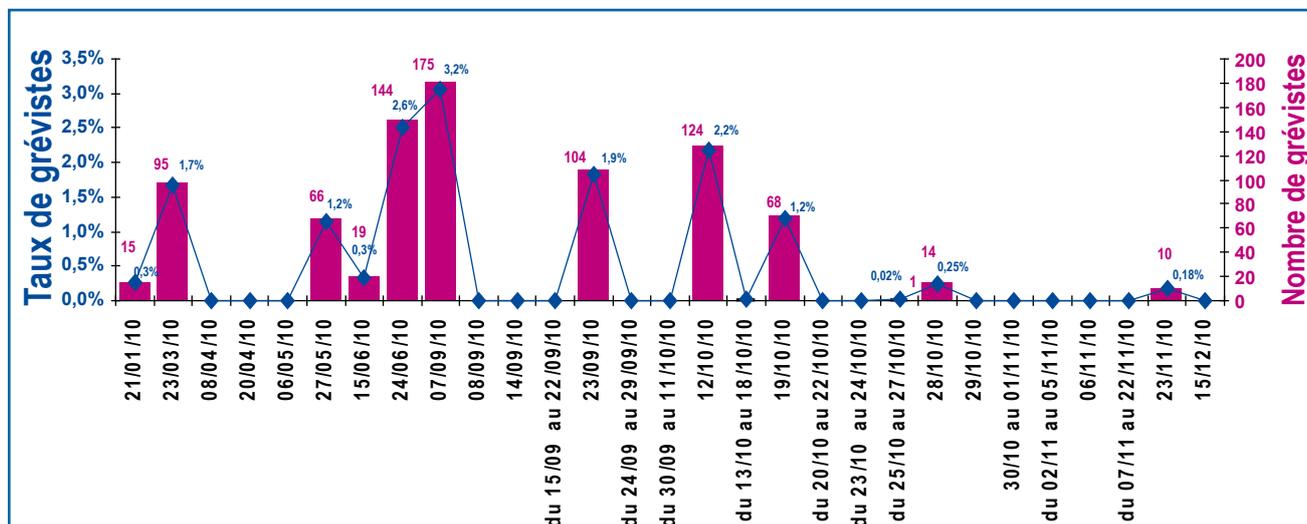
Strate 4 (plus de 1 000 000 habitants)		2005			2010			Evolution 2005-2010		
département	préfecture	A	B	C	A	B	C	A	B	C
06	Alpes-Maritimes	11,5%	18,4%	70,1%	15,1%	21,8%	63,1%	3,6pt	3,3pt	-7pt
13	Bouches-du-Rhône	13,4%	21,5%	65,1%	17,1%	26,3%	56,6%	3,7pt	4,8pt	-8,5pt
31	Haute-Garonne	15,6%	23,6%	60,7%	14,6%	28,1%	57,4%	-1,1pt	4,4pt	-3,3pt
33	Gironde	15,1%	20,9%	64,0%	15,0%	24,5%	60,5%	-0,1pt	3,6pt	-3,6pt
34	Hérault	16,2%	21,0%	62,9%	16,7%	26,7%	56,6%	0,5pt	5,7pt	-6,2pt
38	Isère	12,3%	20,6%	67,1%	13,8%	24,9%	61,3%	1,4pt	4,3pt	-5,8pt
44	Loire-Atlantique	14,9%	21,1%	64,0%	17,1%	25,2%	57,7%	2,3pt	4,1pt	-6,3pt
57	Moselle	12,7%	23,1%	64,2%	16,8%	25,0%	58,2%	4,1pt	1,9pt	-6pt
59	Nord	12,7%	21,0%	66,3%	13,3%	22,7%	64,0%	0,6pt	1,7pt	-2,2pt
62	Pas-de-Calais	11,7%	20,9%	67,4%	13,0%	28,2%	58,8%	1,3pt	7,3pt	-8,6pt
67	Bas-Rhin	13,5%	20,8%	65,7%	16,0%	25,3%	58,8%	2,4pt	4,5pt	-6,9pt
69	Rhône	14,1%	19,1%	66,8%	16,5%	22,2%	61,3%	2,5pt	3,1pt	-5,6pt
75	Paris	12,1%	30,9%	57,0%	18,5%	28,2%	53,3%	6,4pt	-2,7pt	-3,7pt
76	Seine-Maritime	11,0%	21,9%	67,0%	12,3%	25,8%	61,9%	1,2pt	3,9pt	-5,1pt
77	Seine-et-Marne	12,1%	21,4%	66,5%	10,1%	27,3%	62,6%	-2pt	5,9pt	-3,9pt
78	Yvelines	11,8%	21,4%	66,9%	11,9%	25,3%	62,8%	0,2pt	1,4pt	-4,1pt
83	Var	15,2%	21,7%	63,1%	14,1%	27,9%	58,0%	-1,1pt	6,2pt	-5,2pt
91	Essonne	11,4%	21,1%	67,4%	11,4%	25,6%	62,9%	0pt	2,4pt	-4,5pt
92	Hauts-de-Seine	11,0%	19,3%	69,6%	12,0%	23,8%	64,3%	1pt	4,4pt	-5,4pt
93	Seine-Saint-Denis	11,7%	20,5%	67,8%	14,7%	22,8%	62,5%	3pt	2,3pt	-5,3pt
94	Val-de-Marne	12,6%	20,2%	67,2%	13,8%	23,2%	63,1%	1,2pt	3pt	-4,1pt
95	Val-d'Oise	10,8%	20,0%	69,2%	11,9%	24,5%	63,5%	1,1pt	4,5pt	-5,7pt
	moyenne strate 4	12,9%	21,2%	65,9%	14,4%	25,1%	60,6%	1,4 pt	3,9pt	-5,3pt
TOTAL	moyenne strate 4 hors IdF	13,3%	21,1%	65,7%	15,1%	24,9%	60,0 %	1,8pt	3,8pt	-5,7pt
	moyenne IdF	11,9%	21,2%	66,9%	13,0 %	24,9 %	62,1%	1,1 pt	3,7pt	-4,8pt

Strate 6 Collectivités d'outre mer (COM)		2005			2010			Evolution 2005-2010		
département	préfecture	A	B	C	A	B	C	A	B	C
975	Saint-Pierre-et-Miquelon				8,2 %	28,6 %	63,3 %			
976	Mayotte				19,9 %	42,9 %	37,3 %			
978	Saint-Martin				33,3 %	66,7 %	0,0 %			
984	Terres australes et antarctiques				57,1 %	7,1 %	35,7 %			
986	Wallis et Futuna				42,1 %	57,9 %	0,0 %			
987	Polynésie Française				17,7 %	54,1 %	28,2 %			
988	Nouvelle-Calédonie				15,0 %	25,9 %	59,1 %			
TOTAL	moyenne strate 6	NC	NC	NC	18,2 %	38,9 %	42,8 %			

Sources : Dialogue et remontées plan de charge initial 2011 hors contractuels pour les COM

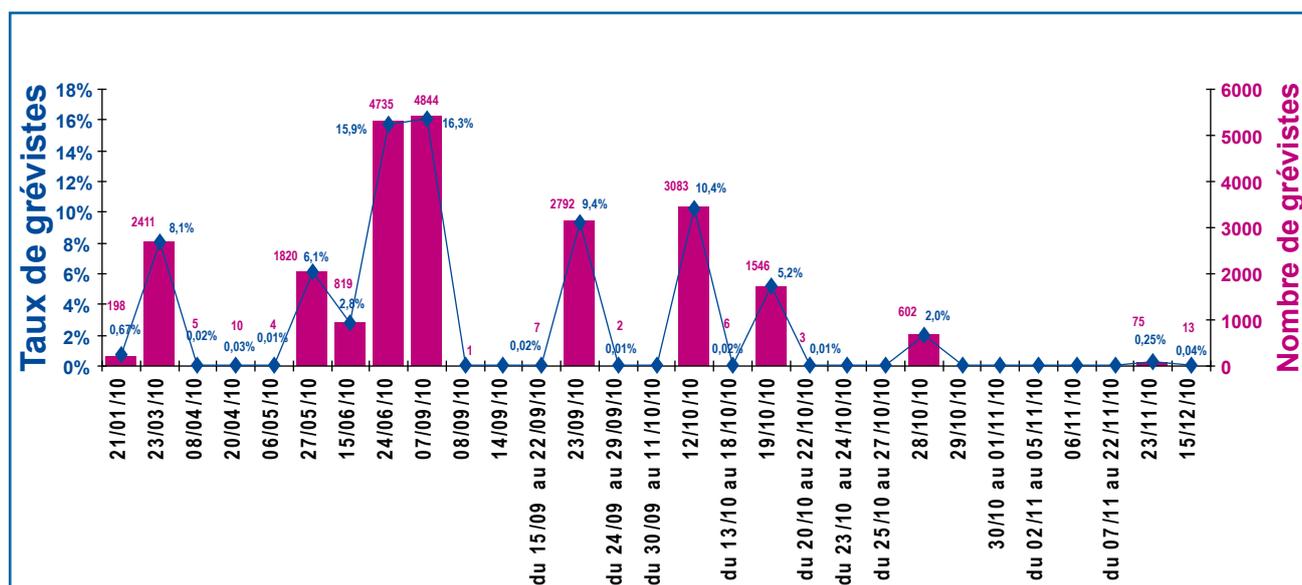
ANNEXE 4 : Grévistes en administration centrale et en préfecture

Personnels administratifs, techniques et spécialisés grévistes en administration centrale (hors Police nationale et Gendarmerie nationale)



Sources : BAGES

Personnels administratifs, techniques et spécialisés grévistes en préfecture



Sources : BAGES

Réalisation du document

Secrétariat général

Direction des ressources humaines (DRH)

Direction générale de la Police nationale

Direction des ressources et des compétences de la Police nationale (DRCPN)

Direction générale de la Gendarmerie nationale

Direction des personnels militaires de la Gendarmerie nationale (DPMGN)

Pour toute demande d'informations, s'adresser à :

La section de la gestion prévisionnelle des ressources humaines

Boîte fonctionnelle : drh-sdp-bgprh-section-gprh@interieur.gouv.fr

Document consultable sur le site Intranet à l'adresse suivante :

<http://sdp.interieur.ader.gouv.fr/>

Pilotage et conception

Pilotage : Bureau de la gestion prévisionnelle des ressources humaines SDP/DRH

Conception graphique : Mission Information Animation de l'action sociale / SDASAP/DRH

Comité de rédaction

Secrétariat général / Direction des ressources humaines / Sous-direction des personnels / Bureau de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (section GPRH)

Direction générale de la Gendarmerie nationale / Sous-direction de la performance des Ressources Humaines de la Gendarmerie nationale / Bureau analyse anticipation (pôle performance)

Direction générale de la Police nationale / Direction des ressources et des compétences de la Police nationale / Mission de prévision des effectifs, de la gestion des compétences et de la coordination

Avec la participation de l'ensemble des bureaux de la DRH du Secrétariat général

Crédits photos couverture : SIRPA Gendarmerie : Olivier PEZERE, Fabrice BALSAMO | DICOM - MIOMCTI : Jérôme GROISARD, Jean-Luc KRIEGEL | Fotolia : ELNUR, AUREMAR, David BIGNOLET, Rich YASICK

