



Bilan social 2010



Direction des ressources humaines

SOMMAIRE

PRESENTATION GENERALE	page 2
■ Chapitre 1 - LES PERSONNELS	page 3
I. VENTILATION DES EMPLOIS EQUIVALENTS TEMPS PLEIN	page 4
II. EMPLOIS NON PERMANENTS : ANALYSES CROISEES DES EFFECTIFS REELS	page 4
III. EMPLOIS NON PERMANENTS : ANALYSE DES EMPLOIS	page 11
■ Chapitre 2 - FLUX DE PERSONNELS	page 16
I. BILAN GLOBAL DES ENTREES ET SORTIES	page 16
II. RECRUTEMENTS- TITULARISATIONS- PROMOTIONS	page 17
III. LA MOBILITE	page 19
■ Chapitre 3 - REMUNERATIONS	page 22
I. ECHELLE DES REMUNERATIONS	page 22
II. MESURES EN FAVEUR DE L'EVOLUTION DES REMUNERATIONS	page 24
■ Chapitre 4 - LES ACTIVITES DES PERSONNELS	page 25
I. ACTIVITES « POLICE »	page 25
II. ACTIVITES « ETUDES ET RECHERCHE »	page 27
III. ACTIVITES « DEVELOPPEMENT' ET 'ACTIONS TERRITORIALES »	page 29
IV. ACTIVITES NOTABLES « SOUTIEN FONCTIONNEL »	page 33
■ Chapitre 5 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA FORMATION	page 36
I. BILAN FORMATION 2010	page 36
II. COUT DE LA FORMATION	page 41
III. LA MISE EN PLACE DU CONSEILLER FORMATION CARRIERE MOBILITE	page 42
■ Chapitre 6 - LE TEMPS DE TRAVAIL	page 43
I. LE SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL	page 43
II. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET	page 43
■ Chapitre 7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	page 44
I. REPRESENTATIVITE SYNDICALE 2010	page 44
II. DIALOGUE SOCIAL	page 46
■ Chapitre 8 - PREVENTION, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	page 47
I. BILAN DE LA SURVEILLANCE MEDICALE DES AGENTS DE L'ONCFS	page 47
II. ABSENTEISME	page 49
III. BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	page 51
IV. LE SUIVI DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	page 55
■ Chapitre 9 - L'ACTION SOCIALE	page 58
I. PRESTATIONS SOCIALES	page 58
II. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	page 60
TABLE DES MATIERES	page 61
GLOSSAIRE	page 63
CREDITS PHOTOS	page 64

PRESENTATION GENERALE

L'ONCFS

L'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) est un établissement public administratif chargé de définir, de promouvoir et de contrôler les règles de bonne gestion de la faune sauvage et de ses habitats et de contribuer pour cela à l'évolution de la chasse selon les principes du développement durable.

Il est placé sous la tutelle technique du Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (MEDDTL) et du Ministère de l'agriculture et de la pêche (MAP).

L'ONCFS a ainsi pour missions fondamentales et complémentaires :

- * la surveillance générale des territoires ruraux, agricoles et forestiers, et la police de l'environnement et de la chasse en particulier;
- * les études, recherches et expérimentations sur la faune sauvage et ses habitats;

- * les conseils et l'appui aux pouvoirs publics, aux propriétaires, aux aménageurs et aux gestionnaires.

Son identité, son statut et ses missions ont été confirmés par le Gouvernement dans la lettre de mission du Ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables adressée au Directeur Général le 26 novembre 2003 et par la loi sur le développement des territoires ruraux publiée le 23 février 2005 ; les missions de l'ONCFS étant complétées par la lettre de mission du Ministre de l'agriculture et de la pêche du 30 novembre 2005.

Il est chargé également pour le compte de l'Etat de l'organisation matérielle de l'examen du permis de chasser et de la délivrance du titre.

L'ONCFS est organisé en services à compétence nationale- les Directions- et territoriale- les Délégations interrégionales (dont les services départementaux).

FAITS MARQUANTS 2010

* Les directions opérationnelles de l'ONCFS ont participé à la **Conférence Ministérielle pour la Biodiversité** qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2010 à Chamonix. Cette manifestation est un acte fondateur de la révision de la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB), auquel l'ONCFS apporte son soutien et son expertise pour l'actualisation du document de pilotage des politiques publiques.

- contribution en 2010 aux Plans nationaux d'action (PNA) de la SNB (Loup, Ours, Grand Hamster et à la préparation du PNA Vautour fauve)

- participation par les activités de recherche à la mise en œuvre et au suivi du PNA concernant le Bouquetin des Alpes, de la Stratégie nationale pour le Grand Tétrás et du PNA Phragmite aquatique.

* **Contribution à la « Table Ronde Chasse »** en 2010. Les directions opérationnelles ont continué d'apporter leur expertise au MEDDTL et aux démarches de concertation (participation au GEOC, à la préparation des plans de gestion « Limicoles » et l'animation d'un projet sur les oies, à la rédaction du projet de stratégie du Grand Tétrás, et de la préparation d'un nouveau dispositif de gestion des espèces nuisibles notamment).

* **Rapprochement des services de l'ONCFS, de l'Office National de l'Eau et des Milieux Aquatiques (ONEMA), et des services déconcentrés de l'Etat** pour l'exercice des polices de l'eau et de la nature : fin de l'expérimentation RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques).

La mesure de rapprochement des polices de l'eau et de la nature, (cf. Conseil de modernisation des politiques publiques du 4 avril 2008), s'est traduite dans tous les départements par la signature d'une convention organisant les relations Etat-ONCFS-ONEMA et l'élaboration d'un plan de contrôle inter-services.

L'expérimentation du rapprochement de 13 treize départements depuis 2008 a donné lieu, fin 2010, à une évaluation qui s'est traduite par la mise en œuvre de **7 mesures de généralisation et d'approfondissement retenues par le MEDDTL** (Cf. détails des mesures en page 27).

* **Au niveau du permis de chasser et de la sécurité à la chasse :**

- Restructuration au sein de la Division du permis de chasser pour accompagner la **nouvelle mission de délivrance des permis de chasser et des autorisations de chasser**, communication sur le bilan accidents de chasse saison 2009/2010 (statistiques, bilan sous format DVD, communiqué de presse)

- Enquête statistique « Réseau sécurité à la chasse », effectuée auprès de 1 500 demandeurs de duplicata de permis de chasser.

* **Poursuite des travaux avec les partenaires de l'ONCFS** : la LPO (convention cadre), le PNR (convention de partenariat) et l'ONEMA pour les formations ; appui au MEDDTL pour la préparation et l'animation du **plan national de maîtrise du sanglier** (Juillet 2010) ; **2ème colloque national sur les Colombidés** organisé en Novembre 2010 sur 3 jours ; suite notamment au **colloque national Perdrix grise** avec la participation des fédérations départementales des chasseurs et DiR (étude PEGASE - Perdrix Grise - Agriculture : un Système à Expliciter) en 2009, lancement d'un programme de recherche par le CNERA Petite Faune Sédentaire de Plaine en 2010/2011 avec la participation des fédérations des chasseurs et DiR.

* L'année 2010 a été marquée par un engagement important de l'ONCFS dans la **Fête de la Nature** tant au niveau national qu'au niveau régional. Ainsi l'ONCFS est désormais membre du Comité de Pilotage (COPIL) national et la mobilisation de l'ensemble de l'Établissement a permis de proposer un plus grand nombre de manifestations pendant les 5 jours de la Fête de la Nature 2010.

* Nomination du président du **Conseil scientifique**, de son vice-président et de ses membres

* **Poursuite de la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines** (cf. page 10 focus GPRH) :

- valorisation des métiers
- analyses des conditions de travail
- meilleure prise en compte des compétences

* Modernisation du site internet de l'ONCFS et réalisation d'un audit sur la **communication** au cours du 2e semestre

LES FONCTIONNAIRES DE L'ENVIRONNEMENT

L'ONCFS est un des établissements publics d'affectation des corps de fonctionnaires du MEDDTL, comme l'ONEMA et les Parcs Nationaux. Les Agents techniques (catégorie C) et Techniciens de l'environnement (catégorie B) sont régis respectivement par les décrets n°2001-585 et 586 du 5 juillet 2001.

Ils participent aux missions techniques et de police de l'environnement qui leur sont dévolues au sein de l'établissement. Ils exercent notamment les missions qui leur sont prescrites par la loi en matière de police de la nature et de la chasse. A cet effet, ils recherchent et constatent les infractions aux réglementations pour lesquelles ils sont commissionnés et assermentés.

Ils mènent des actions de surveillance, de gestion, d'aménagement et de mise en valeur du patrimoine naturel. Ils sont chargés de collecter des données et de suivre ou de réaliser des études sur l'état des espèces et des milieux naturels. Ils participent à des actions d'accueil, de pédagogie et d'information auprès du public. Ils peuvent être appelés à participer à des plans ou à des opérations de secours.

Les personnels ATE et les TE affectés à l'ONCFS remplissent leurs missions au sein des services départementaux (organisés en brigade) ou des brigades mobiles d'intervention (BMI) pour la plupart, mais aussi au sein des cellules techniques des délégations interrégionales. Ils peuvent également être affectés dans des directions opérationnelles (comme la direction des études et de la recherche - DER, la direction des actions territoriales - DAT ou la direction de la police - DP), voire dans certaines directions fonctionnelles.

Le PACTE

Le Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique, Territoriale, Hospitalière et de l'Etat (PACTE) est régi par l'ordonnance n°2005-901 du 2 Août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique. A l'ONCFS, c'est un contrat de droit public, d'une durée minimale de 2 ans (renouvelé dans la limite d'un an) et ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans diplôme, ni qualification professionnelle reconnue ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat. Il a pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi d'ATE dans lequel ils sont recrutés.

LES CONTRACTUELS

Les personnels contractuels de l'Office, recrutés à durée indéterminée sur concours, sont régis par les dispositions du décret n° 98-1262 du 29 décembre 1998 modifié. Ils sont classés selon leurs fonctions soit dans une filière administrative, soit dans une filière technique assurant des missions de recherche et de développement, ou des missions de police, soit dans la filière des personnels ouvriers.

Les personnels administratifs

Les agents de la filière administrative sont employés sur des métiers relatifs à la gestion administrative, budgétaire, financière et juridique de l'établissement. En fonction de leur catégorie d'emploi et de leur grade (A, B ou C), ils exercent des missions de conception, d'encadrement et d'animation, de secrétariat, de gestion ou d'exécution.

Les personnels techniques

Depuis la création des corps de fonctionnaires de l'environnement, les agents contractuels de la filière technique appartiennent essentiellement à la catégorie A (personnels de conception et d'encadrement). Ils occupent des emplois de direction, de gestion, d'encadrement de missions de police ou d'études, de nature scientifique, technique, administrative et économique. Ils peuvent être chargés de missions d'enseignement, d'interventions et de réalisations en faveur de la chasse et de la protection de la faune sauvage. Ils sont majoritairement affectés dans les directions opérationnelles (direction des études et de la recherche dans les CNERA - Centre national d'études et de recherche appliquée, direction des actions territoriales...) et au siège des délégations interrégionales.

Les personnels ouvriers

A l'issue de la publication des textes statutaires (décret n°2007-1339 du 11 septembre 2007) et indemnitaires (février 2008), les personnels ouvriers ont intégré le statut de 1998.

Les ouvriers sont des personnels d'exécution qui apportent un soutien logistique à différentes Directions et Délégations interrégionales de l'établissement. Ils sont essentiellement affectés à des travaux d'entretien et d'aménagement dans certaines réserves de faune ou domaines agricoles et forestiers gérés par l'Office, participent notamment au fonctionnement des services intérieurs des implantations multi-services de Saint-Benoist, de Paris et du Centre de formation du Bouchet.

Les personnels en contrat à durée déterminée sur emplois permanents

Afin de pourvoir des emplois non occupés dans l'attente de concours et d'assurer des missions spécifiques nécessitant des compétences particulières, l'établissement recrute des agents sur ses emplois permanents sur la base de contrats à durée déterminée éventuellement renouvelables dans une limite maximale de six ans (cf. article 5.1 du décret n°98-1262 du 29 décembre 1998 modifié portant statut des personnels de l'ONCFS).

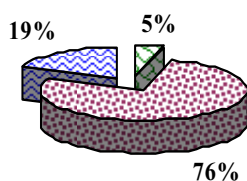
I – VENTILATION DES EMPLOIS EQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP)

L'équivalent temps plein (ETP) est une unité de décompte prévue par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du premier août 2001. C'est dans cette unité que sont exprimés à la fois les plafonds d'emploi de l'Etat et de ses établissements publics et la consommation de ces plafonds.

Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année: effectifs physiques X quotité de travail X période d'activité dans l'année.

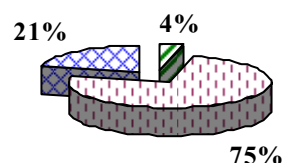
	<i>ETP prévus au budget 2010</i>	<i>ETP Réel 31/12/10</i>	<i>Moyenne annuelle ETPT 2010</i>
Techniciens de l'environnement	399,2	418,4	412,9
Agents techniques de l'environnement	928,59	879,7	880,3
Pactes	24	19	19
Total emplois fonctionnaires de l'environnement	1 351,79	1 317,1	1 312,1
Administratifs	161,5	177,3	178,3
Techniques	133	153,6	159,6
Ouvriers	33	33,8	34,3
Total emplois contractuels Statut 98	327,5	364,7	372,3
Total non permanents	80.450	36.723	65.830
Total annuel	1 759.74	1 718.523	1 750.23

Répartition des 1 760 ETP prévus au budget 2010



- Non permanents
- Emplois permanents fonctionnaires de l'environnement
- Emplois permanents contractuels Statut 1998

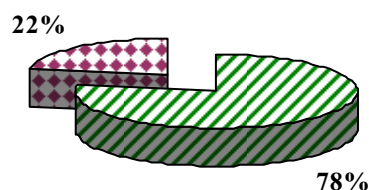
Moyenne annuelle ETPT 2010 (répartition de 1 750 emplois)



- Emplois non permanents
- Emplois permanents fonctionnaires de l'environnement
- Emplois permanents contractuels Statut 1998

II - EMPLOIS PERMANENTS : ANALYSES CROISEES DES EFFECTIFS REELS

Répartition des 1 695,5 agents permanents sous emplois de fonctionnaires de l'environnement et d'agents contractuels sous statut de 98 (effectifs réels)

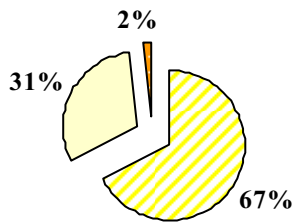


- Fonctionnaires de l'environnement
- Agents sous statut de 1998

1) Situation détaillée des effectifs réels: répartition homme / femme et par catégorie

	Catégorie de personnel	Hommes	Femmes	Total	
Postes de fonctionnaires	Agents Techniques et Techniciens	1 261	60	1 321	
	<i>Techniciens de l'Environnement</i>	402	15	417	
	TE	231	13	244	
	TSE	94	1	95	
	CTE	67	-	67	
	• Fonctionnaires détachés	10	1	11	
	<i>Agents Techniques de l'Environnement</i>	859	45	904	
	ATE sous contrat PACTE	18	1	19	
	ATE	445	44	489	
	ATPE 2	306	-	306	
	ATPE 1	77	-	77	
	• Fonctionnaires détachés	13	-	13	
	Postes d'agents non-titulaires	Filière Technique	118	39	157
		<i>Catégorie A</i>	92	33	125
Ingénieurs des travaux 2 ^{ème} classe		25	16	41	
Ingénieurs des travaux 1 ^{ère} classe		14	1	15	
Ingénieurs 2 ^{ème} classe		10	5	15	
Ingénieurs 1 ^{ère} classe		9	1	10	
Ingénieurs Hors classe		6	1	7	
CDD		9	6	15	
• Fonctionnaires détachés		19	3	22	
<i>Catégorie B</i>		13	4	17	
Technicien		1	-	1	
CDD		11	4	15	
• Fonctionnaires détachés		1	-	1	
<i>Catégorie C</i>		13	2	15	
Gardes 1 ^{ère} classe		1	-	1	
Garde-chef		3	-	3	
CDD		8	2	10	
• Fonctionnaires détachés		1	-	1	
Filière Administrative		26	157.5	183.5	
<i>Catégorie A</i>		12	13	25	
Chargés de mission 2 ^{ème} classe		1	2	3	
Chargé de mission 1 ^{ère} classe		1	2	3	
Chargés de mission Hors classe		3	2	5	
CDD		4	4	8	
• Fonctionnaires		3	3	6	
<i>Catégorie B</i>		8	67.5	75.5	
Secrétaires administratifs 2 ^{ème} classe		6	21	27	
Secrétaires administratifs 1 ^{ère} classe		-	14	14	
Secrétaires administratifs Hors classe		-	15	15	
CDD		1	15.5	16.5	
• Fonctionnaires		1	2	3	
<i>Catégorie C</i>		6	77	83	
Adjoints administratifs 2 ^{ème} classe		-	22	22	
Adjoints administratifs 1 ^{ère} classe		4	16.5	20.5	
Adjoints administratifs Hors classe		-	12.5	12.5	
CDD		2	23	25	
• Fonctionnaires détachés		-	3	3	
Ouvriers		25	9	34	
Ouvriers 2 ^{ème} classe		6,5	4	10,5	
Ouvrier 1 ^{ère} classe		12,5	5	17,5	
Ouvrier		1	-	1	
Ouvrier CDD	5	-	5		
Total général		1 430	265.5	1 695.5	

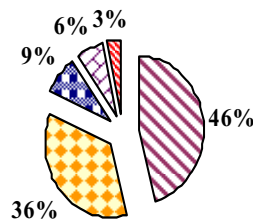
Répartition des 1 321 agents sur emplois de fonctionnaires de l'environnement



Fonctionnaires de l'environnement

- Agents Techniques de l'Environnement (dont 19 ATE sous contrat PACTE)
- Techniciens de l'Environnement
- Fonctionnaires détachés

Répartition des 374,5 agents sur emplois de contractuels sous statut 1998

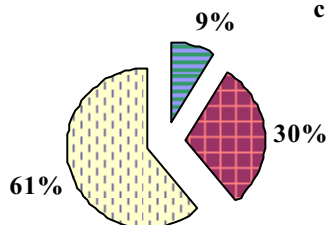


Agents sous statut de 1998

- Contractuels filière administrative
- Contractuels filière technique
- Contractuels ouvriers
- Fonctionnaires détachés filière technique
- Fonctionnaires détachés

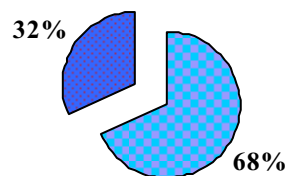
Répartition des agents permanents par catégorie

Répartition des 1695,5 agents sur emplois permanents par catégorie



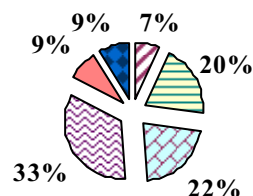
- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition des 1321 agents sur emplois de fonctionnaires de l'environnement



- Agent technique de l'environnement (Catégorie C)
- Technicien de l'environnement (Catégorie B)

Répartition des 374,5 agents sur emplois du statut 98



374,5 Contractuels de l'ONCFS

- Catégorie A administratif
- Catégorie B administratif
- Catégorie C administratif
- Catégorie A technique
- Catégorie B et C technique
- Ouvriers

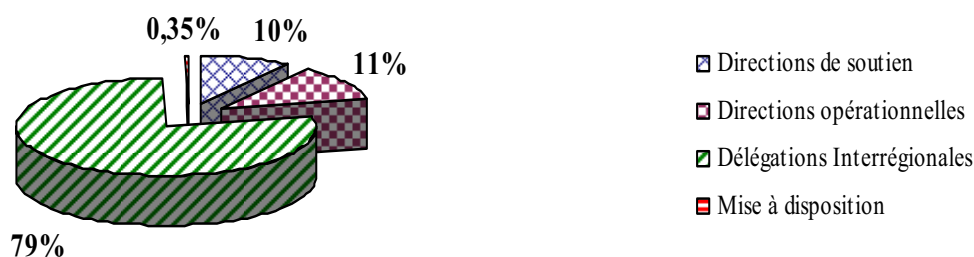
2) Situation des effectifs réels par affectation au 31/12/10

Par domaine d'activité

Effectifs réels au 31/12/2010 par domaine d'activité	Directions de soutien	Directions opérationnelles	Délégations Interrégionales
filière administrative : contractuels, fonctionnaires détachés, CDD	108,5	46,5	25,5
filière technique : contractuels, fonctionnaires détachés, CDD	22	71	63
ouvriers : contractuels, CDD	23,5	6,5	4
fonctionnaires : ATE	1	3	900
fonctionnaires : TE	11	66	338
Total	166	193	1 330,5

NB: par ailleurs, 6 personnes étaient en position de mise à disposition au 31/12/10, Cf. détail p 6.

Répartition générale des effectifs réels au 31/12/2010



Par répartition des effectifs réels: détail par service d'affectation

Agents sur postes statut 1998

370,5 agents étaient présents à la date du 31/12/2010 sur des emplois du statut de 1998.

Parmi ceux-ci, 119 contractuels étaient affectés en filière administrative, 90 en filière technique et 34 dans la catégorie des personnels ouvriers, auxquels s'adjoignent 36 fonctionnaires détachés (répartis de cette manière : 12 dans la filière administrative et 24 dans la filière technique) et 91,5 agents sous CDD.

Ces personnels sont affectés comme suit :

Directions	Directions et Délégations								DiR	Total
	DER	DAT	DP	DF	DRH	DG	AC	DSI		
	88	28	8	61	37	27	16	13	92,5	370,5

Par ailleurs, 4 agents étaient mis à disposition à l'extérieur dont 3 contre remboursement.

Détail affectation des ouvriers :

Directions	Directions et Délégations								DiR	Total
	DER	DAT	DP	DF	DRH	DG	AC	DSI		
ouv	6,5	0	0	6,5	8	9	0	0	4	34

Fonctionnaires de l'Environnement

1 319 agents étaient présents au 31/12/2010 sur les emplois de fonctionnaires de l'environnement.

Parmi ceux-ci, on relève 892 Agents techniques (dont 20 sous contrat PACTE), 403 Techniciens de l'environnement auxquels s'adjoignent 24 fonctionnaires détachés, répartis de cette manière : 12 dans le corps des TE et 12 dans le corps des ATE.

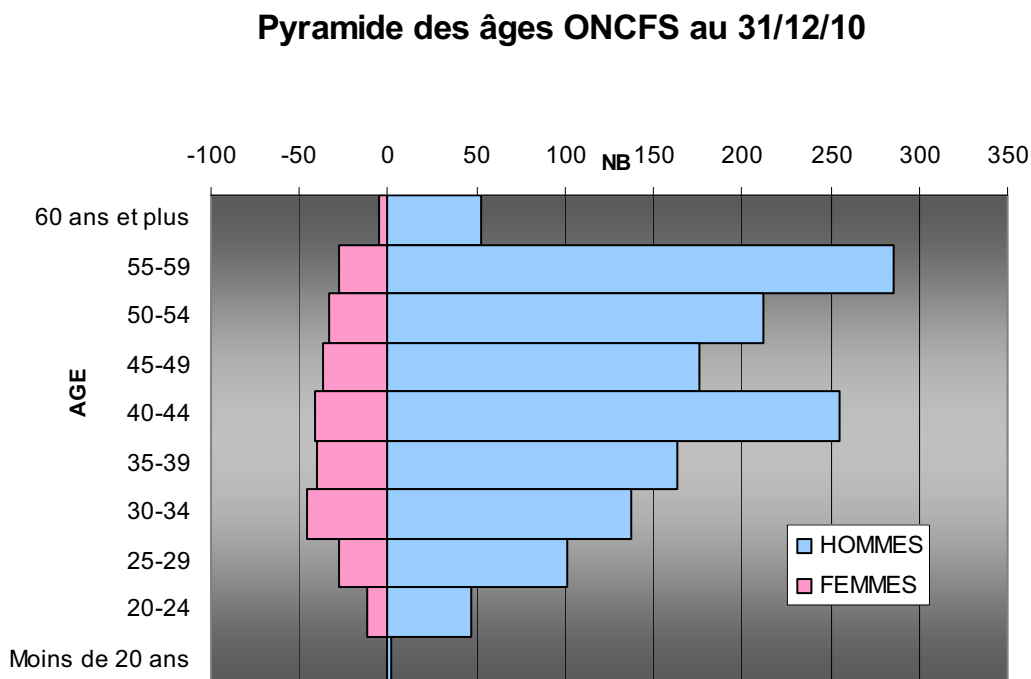
Ces personnels sont affectés comme suit :

	Directions et Délégations								DiR	Total
	DER	DAT	DP	DF	DRH	DG	DSI			
TE	38	23	5	-	1	2	8	338	415	
ATE	-	-	3	-	-	1	-	900	904	
Total	38	23	8	-	1	3	8	1 238	1 319	

Par ailleurs, 2 TE sont mis à disposition à l'extérieur.

3) Répartition des effectifs réels par âge et par ancienneté

3-1 Pyramide des âges personnels permanents (statutaires et ouvriers)

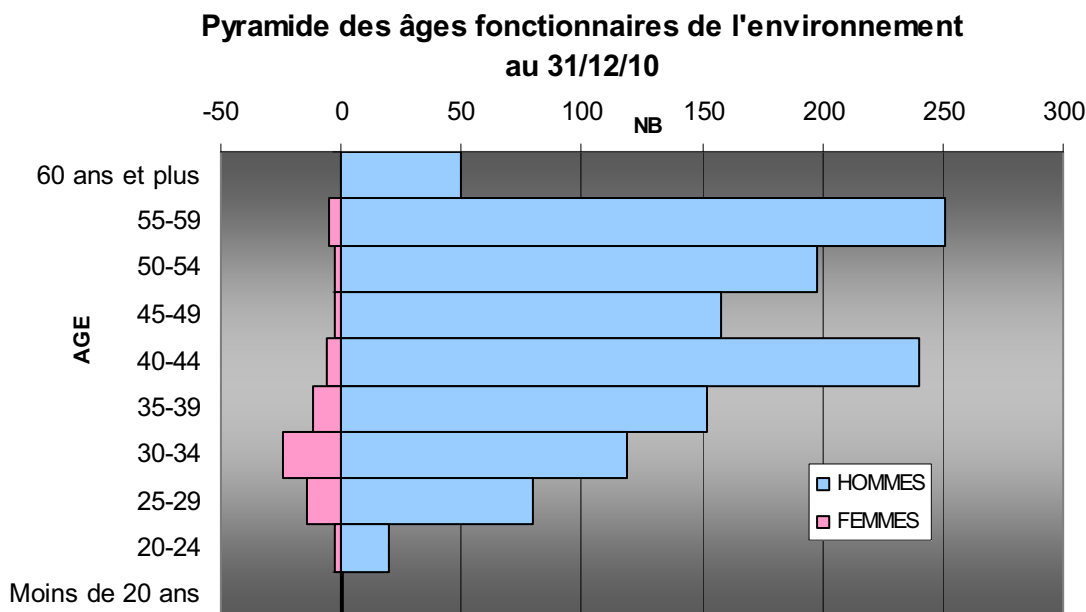


La pyramide des âges de l'ONCFS apparaît comme une pyramide « champignon », caractérisée par une majorité d'agents âgés.

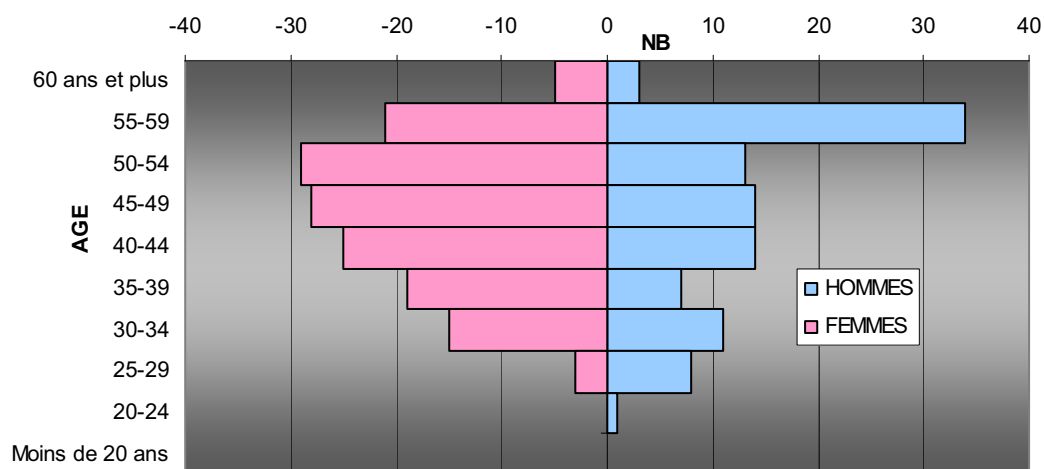
Au 31/12/10, l'âge moyen des agents permanents (fonctionnaires, agents sous statut de 1998 dont détachés et ouvriers) équivaut à 45 ans; il se décline comme suit :

- 47 ans pour les personnels administratifs sur statut de 1998,
- 47 ans pour les personnels techniques sur statut de 1998,
- 47 ans pour les personnels ouvriers sur statut de 1998,
- 44 ans pour les fonctionnaires agents techniques de l'environnement,
- 45 ans pour les fonctionnaires techniciens de l'environnement,

3-2 Pyramides des âges des personnels permanents détaillées par type de statut

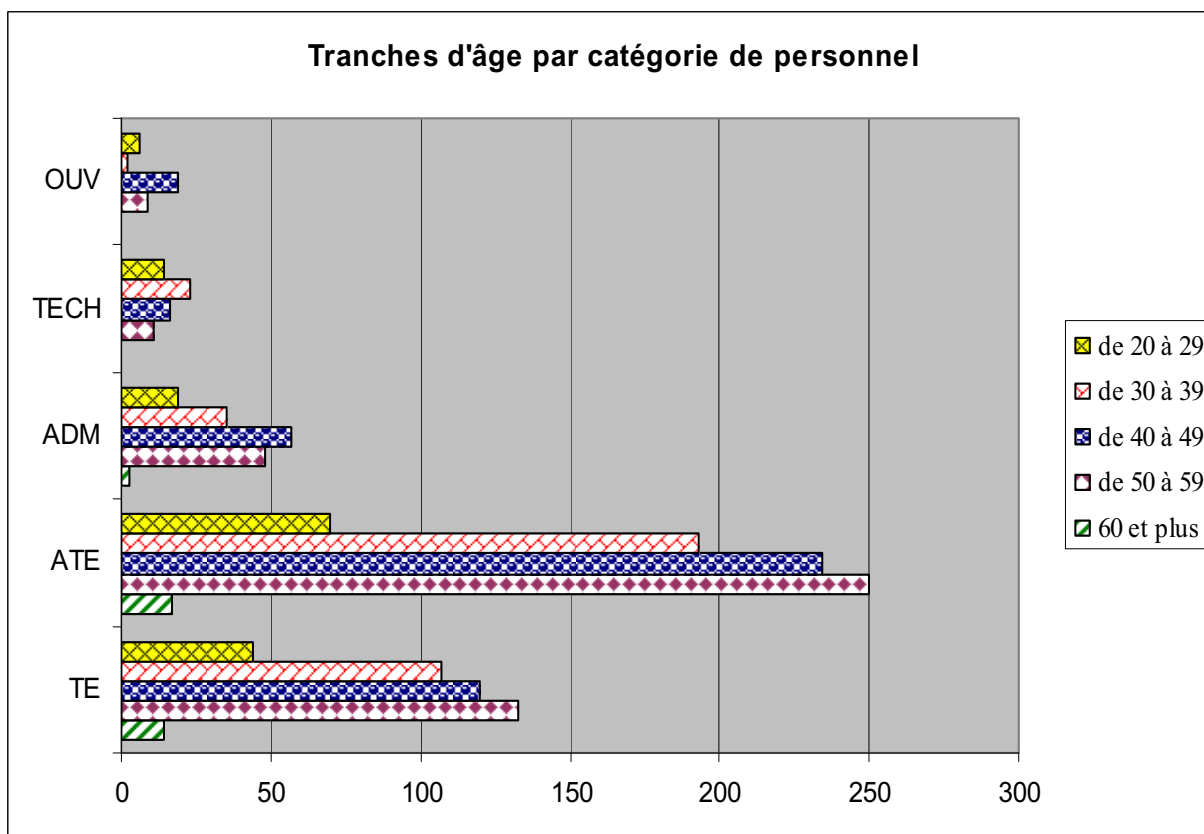


Pyramide des âges agents sous statut de 1998 au 31/12/10



L'âge moyen chez les femmes est de 43 ans contre 45 ans chez les hommes.
Par sexe et par statut, l'âge moyen se décline ainsi :

	Femmes	Hommes
Agents sous statut de 1998 et ouvriers :	46 ans	47 ans
Fonctionnaires de l'environnement :	33 ans	45 ans



3-3 Confrontation des âges à l'ancienneté moyenne

L'ancienneté se définit comme la période non interrompue durant laquelle 1 agent est affecté dans l'établissement : depuis sa date de prise de fonctions jusqu'au 31/12/10.

Les données suivantes ne s'appliquent qu'aux agents permanents statutaires (fonctionnaires, agents sous statut de 1998 dont détachés, ouvriers).

Au sein de l'établissement, l'ancienneté moyenne équivaut à 18 ans. Elle se décline comme suit :

Fonctionnaires de l'environnement : 19 ans

Agents sous statut de 1998 : 17 ans

ATE : 19 ans

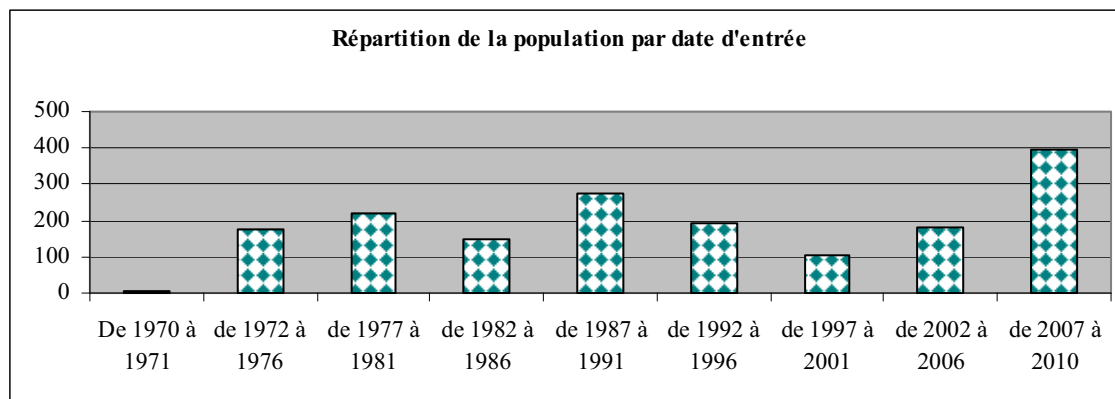
Administratifs : 16 ans (dont 25 ans pour la catégorie A)

TE : 19 ans

Techniques : 16 ans (dont 15 ans pour la catégorie A)

Ouvriers : 14 ans

38 % des agents ont plus de 50 ans (avec une ancienneté moyenne de 29 ans) dont 21% des agents sous statut de 1998 et 79 % des fonctionnaires de l'environnement.



Focus Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines

La GPRH, c'est quoi ?

C'est une vision dynamique de la gestion des ressources humaines s'appuyant sur l'anticipation des besoins en compétences et en effectifs adaptés à un cadre de travail en mutation. Elle concerne tous les managers.

La GPRH dans les Contrats d'Objectifs de l'ONCFS

Dans le CO 2009-2011, la GPRH est intégrée à l'axe stratégique 5, «modernisation du service public de l'environnement», tout particulièrement à l'objectif 18 : « Adapter les effectifs de l'établissement, l'organisation de ses services, la gestion de ses personnels et de ses méthodes de travail à l'évolution de ses missions ».

Cet objectif comporte une action dédiée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au transfert du savoir, liée à d'autres actions comme la définition en continu des métiers de l'ONCFS, le développement des compétences et de l'expertise au plan opérationnel, l'examen de la répartition des effectifs, la formalisation des conditions d'une délégation de gestion de proximité, la révision de la politique de recrutements et l'adaptation des programmes de formation.

La DRH pilote la GPRH et conduit des projets transversaux, en lien étroit avec les directions, délégations interrégionales et organisations syndicales. Pour dynamiser la GPRH, la DRH a redéployé ses effectifs fin 2009 pour recruter deux chargées de mission dédiées à cette mission dont une spécialiste en conseil formation mobilité carrière (CFMC).



Crédits photographiques : DER



Crédits photographiques : DER

III - EMPLOIS NON PERMANENTS : ANALYSE DES EMPLOIS

Personnels régis par les dispositions du décret 86-83 du 17 Janvier 1986, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat

Les agents d'entretien (ou femmes de ménages) sont des agents non titulaires de l'État ayant pour statut d'emploi celui de personnel vacataire dit permanent. A la suite d'une période d'essai, l'agent est recruté à temps incomplet pour une durée indéterminée afin d'assurer le ménage des locaux à usage de bureaux, entre 5 heures et 13 heures par mois, selon le nombre de m² des locaux à entretenir.

Les personnels vacataires sont des agents recrutés à temps incomplet et pour une durée limitée dans le cadre principalement des études techniques menées par l'établissement, afin d'exécuter des travaux très ponctuels et déterminés ne s'inscrivant pas dans l'activité régulière et quotidienne du service.

Les personnels occasionnels sont des agents recrutés en règle générale à plein temps dans une limite maximale réglementaire de 10 mois, soit pour assurer le remplacement de personnels permanents de l'établissement temporairement empêchés d'exercer leurs fonctions pour des raisons de maladie ou de maternité notamment, soit pour faire face à une surcharge de service.

Les personnels non permanents recrutés dans le cadre de programmes spéciaux. Dans le cadre de certains programmes spéciaux définis par le MEDDTL ou ses services déconcentrés, l'Office est amené à piloter des actions concernant l'Ours, le Loup, le Lynx et le Grand Hamster. Afin de mener à bien ces études, l'Établissement recrute des personnels spécifiques sur la base de contrats à durée déterminée éventuellement renouvelables dans une limite maximale de six ans ou en tant que personnel occasionnel ou vacataire horaire (cf. supra).

Les doctorants contractuels : L'ONCFS peut accueillir des doctorants contractuels recrutés dans le cadre des dispositions du décret n°2009-464 du 23 Avril 2009 (cf. Page 15)

Les Volontaires Civils à l'Aide Technique.

Ils relèvent des règles de droit public telles que définies aux articles L. 122-1 et suivants du Code du service national ainsi que des textes réglementaires et des décisions pris pour son application. Ils sont affectés pour une durée de 12 mois éventuellement renouvelable une fois dans les DOM, les TOM, la collectivité départementale de Mayotte, la collectivité d'Outre-Mer de Saint-Pierre et Miquelon ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie auprès d'un service de l'État ou d'une collectivité publique locale ou d'organismes publics relevant de ces services.

Les contrats aidés : contrats uniques d'insertion.

Les contrats aidés sont des dispositifs régis par la loi et inscrits dans le Code du Travail.

Ces contrats sont assortis d'actions d'accompagnement et de formation.

L'établissement fait appel à des personnels sur des emplois de droit privé en vue de décharger les agents de terrain des tâches administratives.

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a créé de nouveaux contrats destinés aux personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi: contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrat d'avenir (CA).

La loi du 1er Décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion institue le Contrat Unique d'Insertion (CUI) qui modifie le fonctionnement des contrats aidés et remplace progressivement les CAE et CA.

Le CUI est déployé en métropole depuis le 1er Janvier 2010. C'est un contrat à temps partiel et à durée indéterminée ou déterminée de 6 mois minimum, renouvelable dans la limite de 24 mois et dont la durée hebdomadaire de travail est fixée à 20 heures minimum. Il s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

1) Les agents d'entretien (femmes de ménage)

118 femmes de ménage ont été employées en 2010 pour 16 291 heures au total et un montant de **156 399.04 €**

Ces personnels sont répartis sur les différents sites suivants :

- 100 sites dépendant des services départementaux,
- 2 sites dépendant des BMI dont la BMI CW,
- 16 implantations multi-services (DiR, DER, SD, BMI...)

[Pour mémoire : bilan social 2009 : 108 agents / 145 839.50€]

8 personnels occasionnels ont été employés en 2010, sur la base de 156h par mois, afin d'effectuer des travaux sur les implantations, l'entretien des espaces ou le service de cantine, pour un total de 22 mois et 18 jours et un montant de **31 236.82€**.

Ces personnels sont répartis comme suit :

- 3 sur la base multi-services de St Benoist (3 mois et 29 jours)
- 5 sur le Centre de formation du Bouchet (17 mois et 44 jours).

[Pour mémoire : bilan social 2009 : 7 agents / 63 091.75 €]

2) Le personnel temporaire

2-1 Les personnels dits « occasionnels »

83 personnels occasionnels ont été recrutés dans le courant de l'année 2010 pour compenser une **surcharge temporaire de travail**, dans les domaines administratifs et techniques; ils sont répartis dans les services de la façon suivante :

- Direction générale ou secrétariat général : (dont Gestion des domaines) :	2 occasionnel (s) pour un total de 8	3 mois - j 28 mois 22 j)
- Direction financière :	13	25 mois 25 j
- DSI :	2	6 mois - j
- DRH (dont Centre de formation):	10	14 mois 29 j
- DiR:	18	48 mois 27j
- DER:	21	61 mois 24 j
- DAT (dont permis de chasser):	9	19 mois 9 j
- DP	-	- mois - j

L'ensemble des sommes versées aux occasionnels (non comprise le cas échéant l'indemnisation du chômage (**page 61**) s'est élevé pour l'année 2010 à **312 755.18 €** pour un total de **209 mois et 29 jours** de travail.

[pour mémoire - Bilan social 2009- 97 agents / 494 851.76 € / 329 mois 27 jours]

2-2 Les personnels dits « vacataires horaires »

30 vacataires ont été recrutés dans le courant de l'année 2010 selon répartition suivante:

-Direction Générale (dont Gestion des Domaines):	2	vacataires pour	300 heures de travail
- DRH (dont Centre de formation):	1		550
- DER :	20		5 995
- DiR :	7		1 672

Ces personnels ont été employés pour **8 517 vacations horaires** pour un montant de **82 113.44€**. La durée des contrats s'échelonne depuis un minimum de 32 heures jusqu'à un maximum de 1 404 heures, la moyenne pour un contrat de vacations se situant à environ 283.90 heures.

[pour mémoire -Bilan social 2009 - 36 agents / 9 388 vacations/ 88 542.45 €]

2-3 Les salariés recrutés sur des contrats aidés

Depuis le 1er août 2005, l'ONCFS a mis en place le nouveau dispositif relatif aux Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) et aux Contrats d'Avenir (CA) . Déployé au 01 Janvier 2010, le Contrat Unique d'Insertion (CUI) regroupe les CAE du secteur non-marchand.

64 CUI et 31 CA ont été mis en œuvre en 2010 par l'ONCFS.

Sur ces contrats, 91 femmes et 4 hommes ont été employés au total durant **793 mois** et 17 jours.

Le montant des crédits engagés sur 2010 a été de **704 008.10 €** au total dont 463 894.72€ pour 64 agents recrutés sur CUI et 240 113.38€ pour 31 CA.

[pour mémoire - Bilan social 2009 - 26 CA– 67 CAE/ 759 mois / 644 103.20 €]

Sur les 95 agents employés sur CA ou CUI en 2010, 83 étaient en recherche d'emploi (10 depuis moins de 6 mois, 5 entre 6 et 11 mois, 28 entre 12 et 23 mois et 40 depuis 24 mois et plus), 6 bénéficiaires du RSA sans emploi depuis un an et 6 handicapés.

[pour mémoire - Bilan social 2009- 84 en recherche d'emploi dont 60 chômeurs de longue durée, depuis plus d'1 an, 5 RMI et 11 handicapés]

SERVICES AFFECTATAIRES DES AGENTS SUR CA/CUI

- Délégations Interrégionales (dont DRA) :	5 CA et 4 CUI
- BMI (dont BMI CW):	0 CA et 3 CUI
- SD :	25 CA et 54 CUI
- DER :	1 CA et 3 CUI

PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DES AGENTS SUR CA – CUI

- Travaux administratifs :	93
- Captures/piégeages :	2

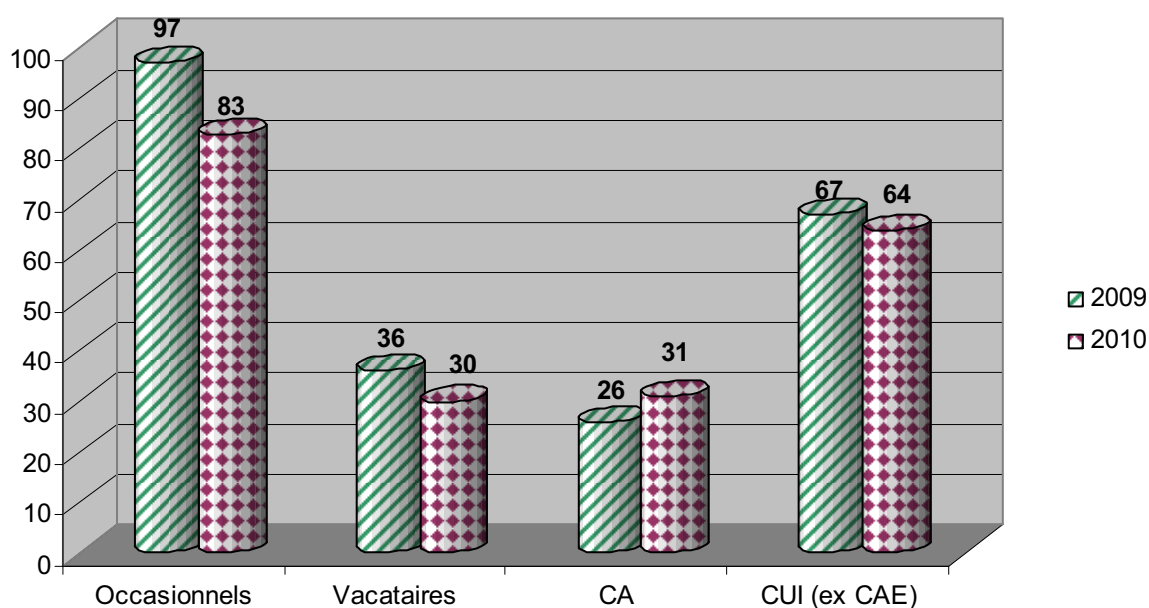
2-4 Les volontaires civils de l'aide technique

En 2010, l'établissement a accueilli 6 personnes dans le cadre du volontariat civil de l'aide technique, qui ont participé à la poursuite de diverses études menées en Outre-mer :

- * toutes études réalisées en Guyane,
- * étude sur le suivi des limicoles en Guyane,
- * chargée de mission communication en Guyane,
- * projet de restauration de l'Iguane des Petites Antilles en Guyane,
- * chargée de mission juridique en Guyane.
- * observatoire des Mammifères marins

A cet égard, ces agents ont perçu, conformément à la réglementation applicable, une indemnité de base égale à 50% de la rémunération afférente à l'indice brut 244 et une indemnité supplémentaire, dont le montant est fixé par arrêté, destinée à couvrir leurs frais de subsistance, d'équipement et de logement. En outre, l'Établissement a souscrit une couverture sociale complémentaire.

2-5 Récapitulation du nombre total de personnels temporaires recrutés pour l'ONCFS



2-6 Les personnels non permanents employés dans le cadre de programmes spéciaux

Ces quatre programmes (ours, hamster, loup et lynx) sont inscrits au budget de l'établissement et financés au travers de la subvention d'Etat versée par le MEDDTL.

I. Programme de restauration et de conservation de l'ours dans les Pyrénées

En 2010, l'ONCFS a renforcé l'équipe ours composée d'un ingénieur, d'un agent technique de l'environnement, d'un technicien de l'environnement et d'une secrétaire administrative par l'emploi de:

- * 4 stagiaires pour une durée totale de 317 jours représentant un coût total de 4 407.26€,
- * 2 personnels occasionnels dans les Pyrénées Atlantiques pour une période totale de 6 mois représentant un coût total de 12 678.92€,
- * 6 personnels occasionnels chargés de l'évaluation des dommages, pour une durée totale de 22.91 mois représentant un coût total de 44 818.76€,
- * 2 secrétaires administratives pour une durée de 7.95 mois représentant un coût total de 16 614.39€,
- * L'établissement a également financé sur ce programme 25 545.59€ d'indemnités de chômage relatives à 9 agents.

Depuis le 1er Janvier 2010, les techniciens pastoraux itinérants sont recrutés par les DDT.

II. Programme de restauration du grand Hamster en Alsace

L'ONCFS emploie pour ce programme, depuis le 1er juin 2008, un poste devenu permanent suite au concours des ingénieurs des travaux. Par ailleurs, il faut ajouter:

- * 12 agents vacataires recrutés pour effectuer des repérages et des comptages de terriers soit un coût total de 20 090.20€ pour 2 088 vacations horaires,
- * 3 personnels occasionnels pour une durée totale de 12.80 mois représentant un coût de 27 872.69€,
- * 1 stagiaire pour une durée totale de 5.5 mois représentant un coût de 1 723.96€.

III. Programme relatif au suivi du retour du loup dans les Alpes Françaises

Dans le cadre de ce programme initié à partir de l'année 2000 à l'occasion du LIFE Loup, l'Office a employé en 2010 sur la base de contrats à durée déterminée :

- * 1 secrétaire-comptable auprès de la Direction financière, pour une durée de 12 mois et pour un coût de 33 528.56 €,
- * 1 secrétaire recruté pour la Diren Rhône Alpes pour 11 mois représentant un coût de 27 282.43€,
- * 1 chargée de communication recrutée pour la Diren Rhône Alpes pour 12 mois représentant un coût de 33 908.21€,
- * 10 vacataires recrutés pour réaliser l'expertise de dommages répartis sur le réseau alpin pour une durée totale de 61 mois et 581.25 vacations horaires, représentant un coût total de 121 741.16 €,
- * 4 personnels occasionnels (chargés respectivement d'études, de la gestion de base de données ou du suivi au sein du réseau) pour une durée totale de 22 mois, pour un coût total de 42 968.43€,
- * 3 vacataires horaires pour 1 461 heures représentant un coût total de 20 100.93€,
- * Des indemnités de chômage pour 4 agents vacataires employés en 2009 représentant un coût total de 6 515.40€.

Depuis 2008, la gestion des techniciens pastoraux a été reprise par le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche.

V. Programme relatif au suivi du lynx

- * Dans le cadre de ce programme, 2 vacataires horaire ont effectué 1 101 heures représentant un coût total de 14 545€,
- * 1 stagiaire a été recruté pour une durée de 6 mois et pour un coût de 2 502.54€.



Crédits photographiques : R. Roy



Crédits photographiques : A. Laurent

3) Les mesures en faveur du milieu scolaire et universitaire

Chaque année, l'ONCFS accueille dans ses services un certain nombre d'élèves ou d'étudiants afin de les aider, dans le cadre d'un stage ou de l'octroi d'une bourse, à préparer leur diplôme. Les modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ont été précisées en 2009 par la Fonction Publique.

I. Les Doctorants contractuels

Le Contrôleur financier a donné son accord pour accueillir des Doctorants contractuels dans le cadre des toutes nouvelles dispositions du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009, de l'arrêté du 23 avril 2009 et de la circulaire d'application du Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 24 juin 2009.

Cet accueil se traduit par l'établissement d'un véritable contrat de travail à plein temps, d'une durée minimale de 3 ans, susceptible de pouvoir être reconduit en cas de circonstances exceptionnelles dans une limite d'une année.

Ces Doctorants contractuels sont considérés comme des agents non titulaires de l'Etat. Ils peuvent bénéficier à ce titre de la majeure partie des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié notamment pour ce qui concerne les divers congés (annuel, maladie, maternité).

Les 3 doctorants contractuels, recrutés en fin d'année 2009 sur la base d'un contrat de trois ans, ont continué leur activité en 2010 (2 au titre du CNERA Avifaune migratrice, 1 pour le CNERA Prédateurs/Animaux déprédateurs). Pour un total en 2010 de 36 mois d'emploi et un montant, hors charges, de 60 116 €.

En 2010 l'ONCFS a recruté :

- * 3 nouveaux doctorants contractuels (2 pour le CNERA Faune de Montagne et 1 pour le CNERA Cervidés-Sanglier). Pour un total en 2010 de 13.5 mois d'emploi et un montant, hors charges, de 22 227 €.
- * 1 nouveau doctorant contractuel a été recruté sur « ressource affectée » au titre de la Délégation interrégionale Outre-mer. Pour un total en 2010 de 8 mois d'emploi et un montant, hors charges, de 15 475€.

Sur 2010, 5 boursiers ont été indemnisés pour un total de 55.5 mois et un coût global de 56 112€ (affectation: DER)

II. Les autres étudiants de l'enseignement supérieur

Le décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 et la circulaire d'application du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat en date du 23 juillet 2009 ont mis en place les modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur dans les administrations et établissements publics.

Le texte prévoit que la durée du stage, initiale ou cumulée, ne peut excéder 6 mois sauf lorsqu'une durée supérieure est prévue dans le cursus pédagogique. Seuls les stages d'une durée supérieure à 2 mois (et 40 jours de présence effective sur la période de stage) donnent lieu au versement d'une gratification calculée sur la base de 12, 5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 398.13 € en 2009). Dès lors qu'elle n'excède pas cette limite, cette gratification n'est pas considérée comme une rémunération. Elle entraîne à ce titre une franchise de cotisations et de contributions sociales (de la part du stagiaire et de l'organisme d'accueil).

Les stagiaires peuvent prétendre par ailleurs à leur défraiement, éventuellement en matière de transport et bénéficient du remboursement des frais de mission exposés dans le cadre du stage.

Les élèves préparant un BTS entrent dans le champ d'application de ces dispositions. A partir de la rentrée universitaire 2010/2011, 53 stagiaires de l'enseignement supérieur ont été accueillis à l'ONCFS dans le cadre de la nouvelle réglementation pour un total de 195 mois et 23 jours et un coût de 81 650.36€ et ce, dans le cadre de formations diverses telles que BTS, Master 1 et 2. Ils ont perçu quant à eux une allocation mensuelle variable en fonction du niveau de l'enseignement suivi. 23 stagiaires non rémunérés ont également été accueillis pour un total de 46 mois et 5 jours. L'ensemble de ces stagiaires, indemnisés ou non, étaient affectés à la DER (43), en DiR (31), à la DG (1) et à la DP (1).

III. Les stagiaires de l'enseignement secondaire et les autres stagiaires

La circulaire du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique en date du 02/11/2010 est venue confirmer le fait que ces stagiaires ne peuvent prétendre à aucune gratification, et ce, quelle que soit la durée de leur stage. Ils peuvent bénéficier le cas échéant de la prise en charge des frais de déplacement engagés dans le cadre de l'exécution des missions qui leurs sont confiées durant leur stage. 52 élèves niveau BEPA/BTA ont été accueillis en 2010 pour un total de 113 mois et

18 jours. Ces stagiaires étaient affectés à la DER (35), en DR (16) et à la DSI (1).

En outre, l'ONCFS a reçu 24 stagiaires bénévoles et 59 jeunes élèves dans le cadre de stages de 5 jours destinés à la découverte du milieu professionnel, pour un total de 42 mois et 29 jours. Ces stagiaires étaient affectés à la DER (24), en DiR (58) et à la DG (1).

Pour mémoire - Bilan social 2009—154 élèves/ étudiants

IV L'apprentissage

Un nouvel élève du CFA du Jura à Montmorot est entré en apprentissage en octobre 2010 pour une période de deux ans auprès de la réserve du Lac du DER et prépare un bac professionnel en gestion des milieux naturels et faune. Il a été indemnisé pour un total de 3 mois et un coût global de 2 056€

I- BILAN GLOBAL DES ENTREES ET SORTIES

Tableau exprimé en effectifs budgétaires, répartis en fonction du statut des agents. 1 agent à mi-temps= 0.5.	ATE	TE	Recrutements Programmes spéciaux	Agents non titulaires		Fonctionnaires détachés	Ouvriers	Total
				Filière Administrative	Filière technique			
Effectifs réels en fonction au 31/12/09	898	378	1	167	123	31	32	1 630
Recrutement ou promotion à l'issue d'un concours	44	31			4			79
Promotion sur liste d'aptitude		16						16
Recrutement par PACTE	21							21
Affectation par voie de détachement	2	2				7		11
Affectation par voie de mise à disposition								
Recrutement par voie de mutation (fonctionnaires)	3	1						4
Recrutement sur CDD				27	45		5	77
Recrutement sur CDI				2				2
Réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un détachement		1						1
Réintégration au terme d'un congé	3	2		2	1			8
Fin de CDD			-1	-17	-31		-2	-51
Démission/Abandon de poste	-4	-1		-4	-3			-12
Réintégration de fonctionnaire	-4					-2		-6
Fin de mise à disposition								
Promotion à l'issue d'un concours	-7							-7
Promotion sur liste d'aptitude	-14	-1						-15
Mutation dans un autre établissement	-11	-1						-12
Nomination dans un autre établissement								
Congé sans traitement	-5	-2		-3.5	-1			-11.5
Mise à disposition								
Détachement								
Non titularisation à l'issue d'un stage								
Licenciement								
Réforme/Invalidité	-1							-1
Retraite	-18	-9		-2	-4		-1	-34
Décès	-3				-1			-4
Effectifs réels en fonction au 31/12/10	904	417	-	171.5	133	36	34	1 695.5

II– RECRUTEMENTS – TITULARISATIONS – PROMOTIONS

1) Bilan des concours et des recrutements

Bilan des concours préalables aux recrutements et aux promotions

Les concours de fonctionnaires de l'environnement (ATE et TE) sont initiés par le MEDDTL pour l'ONCFS.

L'année 2010 est une des périodes les plus actives du Centre de formation du Bouchet dans le domaine de la formation initiale.

En effet, après le recrutement par la voie de contrats PACTE au 3 janvier 2010 de **19** agents techniques de l'environnement (ATE), à l'issue des concours d'ATE et de technicien de l'environnement (TE) organisés par le MEEDTL, **44** ATE sont entrés en formation (23 en juin ; 21 en septembre), ainsi que **32** TE (dont 1 en détachement soit 31 TE), à compter du 6 décembre 2010.

C'est donc un total de **95** ATE et TE qui sont en formation initiale dont 76 entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2011 .

A noter que 8 stagiaires ATE / PACTE sont ultra marins et que les régions Rhône Alpes, Ile de France et Provence Alpes Côte d'Azur sont les régions d'origine les plus représentées dans le recrutement des ATE.

Recrutement	Internes	Externes	Total	Moyenne d'âge	Parité		Diplômes					
					M	F	BEP	BAC	BAC+2	BAC+3	BAC+4 et 5	
ATE / PACTE	/	19	19	22,5	18	1	19					
ATE 1	15	8	23	29,7	16	7		3	8	6	6	
ATE 2	7	14	21	27	15	6		2	6	6	7	
<i>Pourcentages ATE (63)</i>	<i>35%</i>	<i>65%</i>	<i>100%</i>	<i>26 ans</i>	<i>78%</i>	<i>22%</i>	<i>30%</i>	<i>8%</i>	<i>22%</i>	<i>19%</i>	<i>21%</i>	
TE	13	19	32	33,1	30	2		4	8	6	14	
<i>Pourcentage TE (32)</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>100%</i>	<i>33 ans</i>	<i>94%</i>	<i>6%</i>		<i>13%</i>	<i>25%</i>	<i>19%</i>	<i>44%</i>	

Sur les 47 admissibles au concours de technicien supérieur de l'environnement, on ne compte pas moins de 39 agents de l'ONCFS, pour 8 agents issus des 2 autres spécialités. Les agents de l'ONCFS seront donc proportionnellement largement plus représentés à l'oral, même rapportés aux effectifs du corps (environ 83% des admissibles viennent de l'ONCFS, alors qu'ils ne représentent qu'environ 63% des TE (pyramidage au 31/12/2008).

Dans le cadre du *statut de 1998*, les concours ouverts après la signature du contrat d'objectifs qui ont été organisés en 2010 sont les suivants:

Concours Statut 98	Nombre de dossiers reçus	Admissibilité (écrit)		Admission (oral)		Candidats reçus sur liste principale
		Candidats convoqués	Candidats présents	Candidats convoqués	Candidats présents	
Examen professionnel Secrétaire administratif hors classe	13	9	9	6	6	2

Bilan des recrutements réalisés en 2010

Fonctionnaires de l'environnement

En liaison avec le MEDDTL, l'établissement a recruté 21 agents techniques de l'environnement par la voie du PACTE. (dont 2 ont démissionné)

4 agents ont été accueillis par voie de détachement (2 TE et 2 ATE). 4 mutations inter-établissement ont eu lieu (3 ATE et 1 TE). 75 agents ont été reçus par voie de concours interne et externe (44 ATE et 31 TE). 16 recrutements par liste d'aptitude de TE ont eu lieu.

En outre, 2 agents en contrat PACTE recrutés en 2007 ont été titularisés en Avril 2010.

Personnels contractuels permanents

Dans le cadre du statut du 29 décembre 1998 modifié des personnels contractuels de l'Office, 4 ingénieurs recrutés par concours au titre de 2009 ont pris leurs fonctions en 2010 en tant que stagiaires.

Par ailleurs 2 agents contractuels (1 chargé de mission et 1 adjoint administratif) qui étaient employés en contrat à durée déterminée depuis 6 années, ont été au terme de cette période intégrés à durée indéterminée dans le cadre d'emploi des personnels contractuels de l'ONCFS régis par le statut du 29 décembre 1998 modifié, et ce, en application de l'article 6 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'Etat et de l'article 5-1 du statut du 29 décembre 1998 précité.

En outre, 7 agents ont été accueillis par voie de détachement

2) Nominations et promotions internes

Prononcées au cours de l'année considérée, le cas échéant avec effet rétroactif

Fonctionnaires des corps de l'environnement	Agents techniques et Techniciens de l'environnement	Avancements 2010	Rappel avancements 2009
	Au grade de CTE		10
Au grade de TSE		18	16
- examen professionnel		13	12
- liste d'aptitude		5	4
Au grade de TE		22	6
- concours interne		8	
- liste d'aptitude		14	6
Au grade d'ATPE 1 ^{ère} classe		25	36
Au grade d'ATPE 2 ^{ème} classe		34	39
Total		109	103

Contractuels	Filière technique (cat A)	2010	2009
	Au grade d'Ingénieur hors classe		-
Au grade d'Ingénieur 1 ^{ère} classe		2	2
Au grade d'Ingénieur 2 ^{ème} classe		-	-
- concours interne		-	-
- liste d'aptitude		-	-
Au grade d'Ingénieur des travaux 1 ^{ère} classe		-	5
Au grade d'Ingénieur des travaux 2 ^{ème} classe		-	-
Au grade de Garde-chef		1	3
Total filière technique		3	12
	Filière administrative	2010	2009
Au grade de Chargé de mission hors classe		-	-
Au grade de Chargé de mission 1 ^{ère} classe		2	-
Au grade de Chargé de mission 2 ^{ème} classe		-	-
- concours interne		-	-
- liste d'aptitude		-	-
Au grade de Secrétaire administratif hors classe		3	4
- examen professionnel		2	
- liste d'aptitude		1	
Au grade de Secrétaire administratif 1 ^{ère} classe		1	1
Au grade de Secrétaire administratif 2 ^{ème} classe		-	-
- concours interne		-	-
- liste d'aptitude		-	-
Au grade d'Adjoint administratif hors classe		3	3
Au grade d'Adjoint administratif 1 ^{ère} classe		3	3
Total		12	11

III- LA MOBILITE

1) La Mutation

1-1 Mutation des agents sous statut de 1998

En 2010, 45 postes ont été proposés par voie de mutation interne aux agents non titulaires régis par le décret n° 98-1 262 du 29 décembre 1998 modifié, ainsi qu'aux personnels ouvriers, répartis comme suit :

45 publications internes en 2010	Activités administratives ou de soutien			Activités techniques ou opérationnelles				
	A	B	C	A	B	dont encadrement supérieur	C	Ouvriers
Nombre de postes publiés	4	9	14	18	0	2	0	0

A l'issue des commissions paritaires organisées en 2010, 4 agents ont été mutés par voie de mutation en 2010 (2 au sein de la filière administrative et 2 au sein de la filière technique).

1-2 Mutations des fonctionnaires de l'environnement

L'année 2010 a vu trois mouvements de mutation examinés à l'issue de chacune des deux commissions administratives paritaires annuelles (CAP).

publications 2010	1er semestre		2ème semestre		
	janvier 2010		juin 2010	décembre 2010	juin 2010
	Techniciens	Agents techniques	Techniciens		Agents techniques
Nombre de postes publiés à l'ONCFS	52	114	63	8	81
Nombre de postes demandés concernant l'ONCFS	22	80	35	7	61
Nombre d'agents ayant demandé au moins 1 poste pour l'ONCFS	15	38	41	13	73
<i>dont agents ONCFS</i>	<i>13</i>	<i>33</i>	<i>35</i>	<i>11</i>	<i>31</i>
<i>dont agents ONEMA</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>dont agents PARCS NATIONAUX</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>4</i>
<i>dont agents autres ministères</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>36</i>
Nombre d'agents ayant obtenu une mutation à l'ONCFS	9	19	23	5	24
<i>dont agents ONCFS</i>	<i>8</i>	<i>16</i>	<i>20</i>	<i>4</i>	<i>22</i>
<i>dont agents ONEMA</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
<i>dont agents PARCS NATIONAUX</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
Nombre d'agents ayant obtenu un détachement à l' ONCFS	0	0	0	0	3
Nombre d'agents de l'ONCFS mutés vers d'autres établissements	1	7	3	0	4
<i>vers ONEMA</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
<i>vers PARCS NATIONAUX</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>3</i>

1-3 Congé sans rémunération pour convenance personnelle et congé de mobilité.

1 agent du statut de 1998 a sollicité un congé de mobilité et 2 agents (2 secrétaires administratives) ont sollicité en 2010 un congé sans rémunération pour convenance personnelle.

2) Indemnité de départ volontaire

Le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 a institué une indemnité de départ volontaire pouvant être accordée aux agents (fonctionnaires et agents non titulaires recrutés à durée indéterminée) quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée.

Un arrêté du 4 novembre fixe le montant de l'indemnité de départ volontaire, aux agents du MEDDTL.

La démission doit s'inscrire notamment dans l'une des situations suivantes :

- * Agent souhaitant créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail ;
- * Agent souhaitant quitter l'administration pour mener à bien un projet personnel.

Sur la base de dossiers instruits courant 2009, 2 agents ayant démissionné avec effet au 1er Janvier 2010 ont donc été admis au titre de l'année 2010 au bénéfice de l'indemnité de départ volontaire dont 1 pour mener à bien un projet personnel et 1 pour création d'entreprise.

Le montant total de ces deux indemnités s'élève à 71 288 €. Il est à noter toutefois que l'agent ayant démissionné pour création d'entreprise percevra conformément à la législation en la matière la seconde moitié de son indemnité qu'au terme de la première année d'activité de la société, soit courant 2011.

3) Retraite et validation des services

3-1 Retraites

38 dossiers d'admission au bénéfice de la retraite ont été prononcés dont 20 au titre du régime général de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC et 18 au régime des fonctionnaires (le traitement de ces dossiers est effectué par la division action sociale, en liaison avec les services du MEDDTL et ceux du bureau des pensions de Draguignan). Parmi ces 38 admissions à la retraite, 1 agent a été mis en retraite pour invalidité et 2 autres étaient en fin de cessation progressive d'activité.

Fonctionnaires	25
Personnels non titulaires	13 (dont 5 femmes de ménage)

Répartition des dossiers retraites au terme de l'année 2010 :

3-2 Validation des services de non titulaires

Etat des lieux

L'opération de constitution des dossiers individuels de demandes de validation des services des agents de l'Office, titularisés dans les deux corps de fonctionnaire de l'environnement a débuté en octobre 2004. Cette opération est aujourd'hui quasiment terminée.

En 2009, 1 112 agents avaient fait part de leur souhait de solliciter la validation de leurs services.

Avec l'arrivée d'ATE et TE suite aux réussites du concours et faisant part d'une demande de validation de retraite, ce nombre est porté à 1 120 en 2010.

Au terme de l'année 2010 la situation générale se présente comme suit :

Dossiers transmis par la DRH à la DF	1 115
Dossiers étudiés par la DF, dont	1 115
Dossiers en attente de renseignements complémentaires	18
Dossiers finalisés transmis au Bureau des Pensions par la DF	1 097
Bulletins de validation établis par le Bureau des pensions et transmis aux agents par la DRH	754
Agents ayant accepté la validation	663
Agents ayant refusé la validation	67
Agents en instance de réponse	24
Dossiers pour lesquels le prélèvement par l'ONCFS des mensualités a débuté (5% du traitement net)	134
Dossiers pour lesquels un titre de perception a été émis en vue d'un versement unique par les agents	42
Dossiers pour lesquels la procédure du remboursement d'un « trop versé » au profit des agents a débuté	299

Afin d'aider les agents dans leur prise de décision à l'égard de la validation des services et donc du choix du régime de retraite le plus favorable pour eux, la Direction des ressources humaines, outre les appels téléphoniques et emails, a répondu en 2010 à 19 courriers sur ce sujet et a effectué sur demande des agents 28 évaluations de retraite de fonctionnaire.

Bulletins de validation rectificatifs

189 Bulletins de validation ont été retournés par les agents à la DRH au cours de l'année 2010 (dont 56 émis par le Bureau des pensions en 2009).

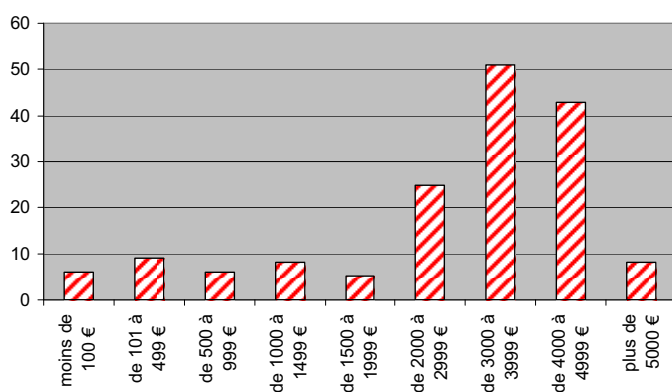
- * 185 correspondent à une acceptation de la validation par les agents concernés dont:
 - ⇒ 161 se traduiront par le remboursement à l'agent d'un « Trop versé »
 - ⇒ 24 se traduiront par la nécessité pour l'agent de s'acquitter d'un versement complémentaire au titre d'un « Reste à payer ».
- * 4 correspondent à un refus de la validation.

Analyse des 189 BULVAL retournés en 2010 au bureau des pensions



Leurs montants s'échelonnent de 9 € à 6 475 € et se répartissent comme suit :

161 dossiers "Trop versé"

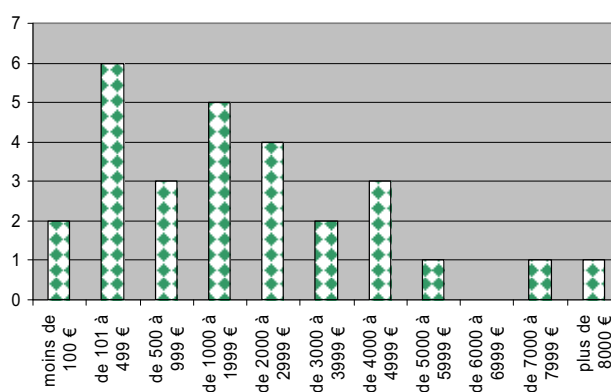


NB: Les 8 montants les plus élevés concernent des agents de l'ex. filière police.



Leurs montants s'échelonnent de 48 € à 8 864 € et se répartissent comme suit :

24 dossiers "Reste à payer"



NB: Les 2 montants les plus élevés concernent des agents de l'ex. filière technique.

Chapitre 3 REMUNERATIONS

I- ECHELLE DES REMUNERATIONS

Rapport entre les **dix** rémunérations brutes les plus élevées et les **dix** rémunérations brutes les moins élevées, régime indemnitaire inclus, versées en 2010 aux personnels permanents employés à temps complet en **métropole**, autres que les stagiaires, les fonctionnaires détachés, **sur les douze mois de l'année**.

Les rémunérations ci-après n'intègrent pas le supplément familial de traitement qui a été perçu en 2010 par 607 agents pour un montant moyen de 744€ par agent et une somme globale de 451 861.15€.

1) Fonctionnaires de l'environnement

Agents techniques de l'environnement

-affectés en Service départemental

*Traitements les moins élevés :

de 22 568.56 € à 23 568.43 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 22 765.40 €

*Traitements les plus élevés :

de 32 537.90 € à 35 510.93 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 33 114.93€

*Traitement moyen:

28 198.65 €

Rapport moyen : 1.45

Rapport extrême: 1.57

-affectés en Brigades Mobiles d'Intervention et percevant la prime de mobilité

*Traitements les moins élevés :

de 24 705.02 € à 26 007.82 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 25 548.06 €

*Traitements les plus élevés :

de 34 545.33 € à 37 705.16 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 34 979.33 €

*Traitement moyen:

29 531.19€

Rapport moyen : 1.37

Rapport extrême: 1.53

Techniciens de l'environnement

-affectés en Service départemental, Délégation interrégionale ou Direction

*Traitements les moins élevés :

de 24 712.11 € à 26 425.86 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 25 379.84 €

*Traitements les plus élevés :

de 41 870.47 € à 45 703.69 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 43 299.91 €

*Traitement moyen:

33 339.99€

Rapport moyen : 1.71

Rapport extrême: 1.85

-affectés en Brigades Mobiles d'Intervention et percevant la prime de mobilité, comprenant notamment les Inspecteur du permis de chasser

*Traitements les moins élevés :

de 27 289.93 € à 32 468.87 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 30 408.98 €

*Traitements les plus élevés :

de 44 222.46 € à 49 085.49 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 46 409.33 €

*Traitement moyen:

37 935.18 €

Rapport moyen : 1.53

Rapport extrême: 1.80

Techniciens de l'environnement occupant un poste de chef de service

*Traitements les moins élevés :

de 27 961.67 € à 33 406.41 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 32 271.75€

*Traitements les plus élevés :

de 45 310.98 € à 47 433.56 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 46 925.98 €

*Traitement moyen:

40 092.36 €

Rapport moyen : 1.45

Rapport extrême : 1.70

En 2010, l'indemnité de sujétion a été portée de 7% à 14%, et la prime de technicité a été augmentée de 1% pour l'ensemble des personnels ATE et TE, avec effet au 1er Janvier 2010.

En 2010, 1 144 agents ont perçu (en sus des traitements) 640 194 € au titre des services réalisés le dimanche ou les jours fériés (DJF), correspondant à 16 794 jours travaillés indemnisés (38.12€ le dimanche ou jour férié).

Nombre moyen de DJF par agent/an : 15

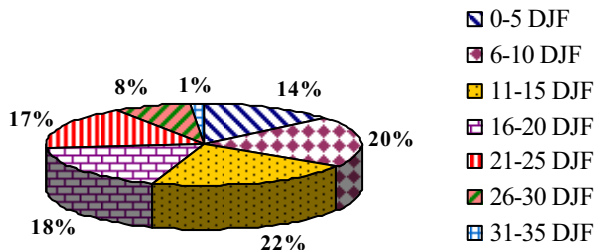
Montant moyen au titre des DJF par agent/an : 560 €

En outre, 1 083 agents ont été indemnisés (en sus des traitements) de 418 046 € au total au titre des services effectués de nuit, correspondant à 86 911 heures de nuit travaillées indemnisées (4.81 € l'heure de nuit)

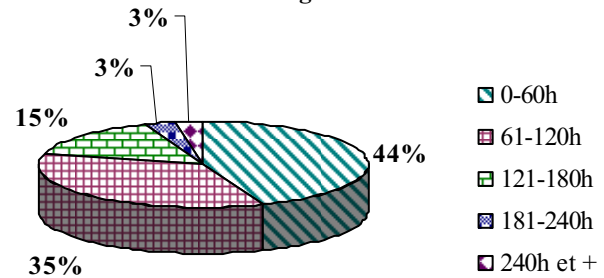
Nombre moyen d'heures de nuit par agent/an : 80h

Montant moyen au titre des nuits par agent/an : 386 €

Nb DJF travaillés et indemnisés (par tranche) pour les 1 144 agents



Nb d'heures de nuits travaillées et indemnisées (par tranche) pour les 1 083 agents



Par ailleurs, après examen de GEACO, sur 111 100 heures déclarées en travail de nuit, 24 200 heures ont été compensées (données issues de l'application GEACO - Mai 2011).

2) Personnels permanents contractuels

- Filière administrative	- Filière technique
<p><u>*Traitements les moins élevés :</u> de 18 476.96 € à 19 557.35 € soit un traitement global annuel brut moyen de 19 089.89 €</p> <p><u>*Traitements les plus élevés :</u> de 35 113.39 € à 54 306.94 € soit un traitement global annuel brut moyen de 44 910.46 €</p> <p><u>*Traitement moyen :</u> 27 330.38 €</p> <p>rapport moyen : 2.35 rapport extrême : 2.94</p> <p>Pour information, la rémunération d'un <i>détaché</i> filière administrative varie de 20 434.18€ à 71 958.18€ pour une moyenne de 42 857.26€ et un rapport moyen de 3.52.</p>	<p><u>*Traitements les moins élevés :</u> de 24 531.29 € à 26 337.24 € soit un traitement global annuel brut moyen de 25 744.55 €</p> <p><u>*Traitements les plus élevés :</u> de 57 502.29 € à 75 631.79 € soit un traitement global annuel brut moyen de 64 022.60 €</p> <p><u>*Traitement moyen :</u> 43 893.97 €</p> <p>rapport moyen : 2.49 rapport extrême : 3.08</p> <p>Pour information, la rémunération d'un <i>détaché</i> filière technique varie de 30 337.20€ à 114 835.98 € pour une moyenne de 74 118.27€ et un rapport moyen de 3.79.</p>

Ouvriers

<u>*Traitement le moins élevé :</u>	traitement global annuel brut de	20 033.64 €
<u>*Traitement le plus élevé :</u>	traitement global annuel brut de	22 562.68 €
<u>*Traitement moyen :</u>		21 373.20 €
rapport moyen :		1.08

II- MESURES EN FAVEUR DE L'EVOLUTION DES REMUNERATIONS

1) Mesures statutaires

- * L'indemnité de sujétion a été portée de 7% à 14%, et la prime de technicité a été augmentée de 1% pour l'ensemble des personnels ATE et TE, avec effet au 1er Janvier 2010.
- * Poursuite du versement des rappels suite au reclassement des TE sous la forme de primes en accord avec le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et l'agent comptable pour 11 agents.

2) Mesures en faveur du pouvoir d'achat

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat est un dispositif introduit par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 modifié, qui concernait pour l'année 2010 les fonctionnaires rémunérés sur l'indice correspondant à l'échelon terminal de leur grade au 31/12/2009, ainsi que les agents ayant déjà bénéficié au titre de 2009 de cette garantie et ayant fait valoir leur droit à la retraite en cours d'année. Son mécanisme repose sur une **comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB)** détenu sur une période référence de quatre ans (2005-2009) **et celle de l'indice des prix à la consommation** (hors tabac en moyenne annuelle). Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que **l'inflation**, soit 6,2 % de 2005 à 2009, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Une **étude individualisée des agents de l'ONCFS rémunérés sur indice pendant l'ensemble de la période 2005-2009** a été réalisée pour identifier ceux qui pouvaient prétendre au versement de la GIPA (en anticipant au besoin les avancements d'échelon des fonctionnaires de l'environnement attendus) et à hauteur de quel montant.

Au final, sur 164 fonctionnaires titulaires rémunérés sur l'indice correspondant à l'échelon terminal de leurs grades, 18 agents étaient éligibles et ont reçu une indemnité moyenne de 678 €, pouvant varier individuellement de 364 € à 728 €. A cette population s'ajoutent 2 agents contractuels déjà éligibles en 2009 et ayant fait valoir leur droit à la retraite, tous deux gratifiés d'un montant moyen de 645 €. La somme globale versée représente 13 494.81 €.

Rachat de jours de repos non pris et travaillés

Le décret n°2009-1065 du 28 août 2009 a fixé rétroactivement pour 2008 et à compter de 2009 de nouvelles modalités de monétarisation des jours versés au Compte épargne temps par les agents de la fonction publique d'état.

Selon le nouveau dispositif reconduit en 2010 et devenu pérenne, chaque jour épargné au delà du 20ème peut désormais faire l'objet d'une indemnisation, ou pour les agents titulaires, d'une prise en compte au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Les jours sont indemnisés sur la base des taux bruts forfaitaires suivants :

125 €/jour pour un agent de catégorie A

80 €/jour pour un agent de catégorie B

65 €/jour pour un agent de catégorie C

Au titre de l'année 2010, 81 agents ont déposé dans le nouveau cadre réglementaire des demandes d'indemnisation ou de prise en compte de jours dans le cadre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Catégorie	Nb d'agents	Nb de jours ayant fait l'objet d'une prise en compte au titre de la RAFP	Nb de jours indemnisés	Montant total versé
A	12	27	111	13 875,00 €
B	41	181	233	18 640,00 €
C	28	60	135	8 775,00 €
Total	81	268	479	41 290,00 €

L'état des jours épargnés sur le CET non indemnisés est disponible en page 44, dans la partie « temps de travail ». L'indemnisation de ces jours est liquidée au premier semestre 2011.

I- ACTIVITES "POLICE"

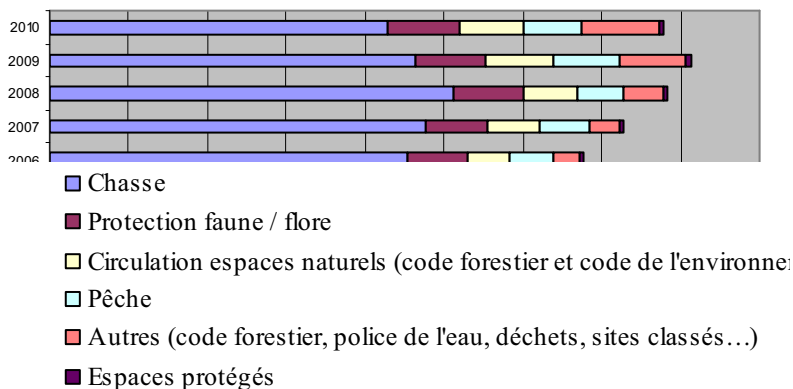
1) Le temps consacré aux missions de police

Les agents d'un service départemental consacrent environ 47 % de leur temps à l'exercice des missions de police quelle que soit leur nature (police judiciaire ou administrative) ou leur domaine d'application (chasse, espèces protégées, protection des milieux ...). A ce travail de terrain s'ajoute 5 % de temps d'activité consacré à la rédaction et au suivi des procédures judiciaires.

Rapportée au total de 100% d'activité opérationnelle (donc sans tenir compte du temps consacré au travail administratif et à la formation), la part consacrée aux missions de police atteint 78 %. Cette mission reste donc au cœur du métier de technicien et d'agent technique de l'environnement affecté en service départemental et en Brigade Mobile d'Intervention (BMI).

2) Relevé des infractions par thème

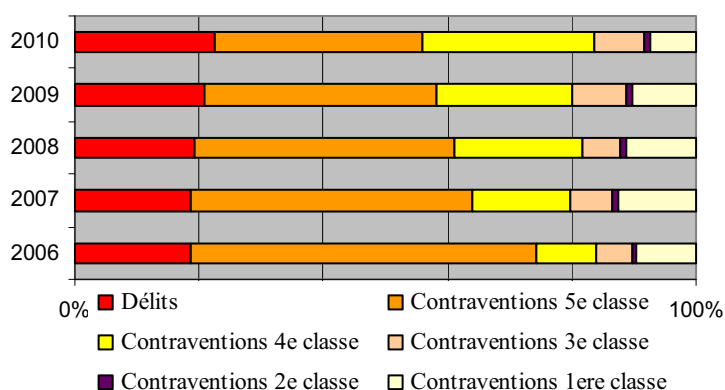
Evolution du nombre d'infractions constatées par domaine



Ces cinq dernières années, les constats en matière de police de la chasse avoisinent, de façon assez stable, 9 000 infractions annuelles. Par contre, dans les autres domaines ayant trait à la police de la nature, le nombre d'infractions constatées a augmenté de 60% passant de 4 500 à plus de 7 000. Notons, pour 2010, la part importante des infractions constatées en matière de faune et de flore protégée et la proportion toujours grandissante (12,6%) des infractions constatées pour diverses atteintes à la protection de la nature, avec beaucoup de constats ayant trait à l'emploi inadéquat de produits phytosanitaires et aux atteintes aux sites classés.

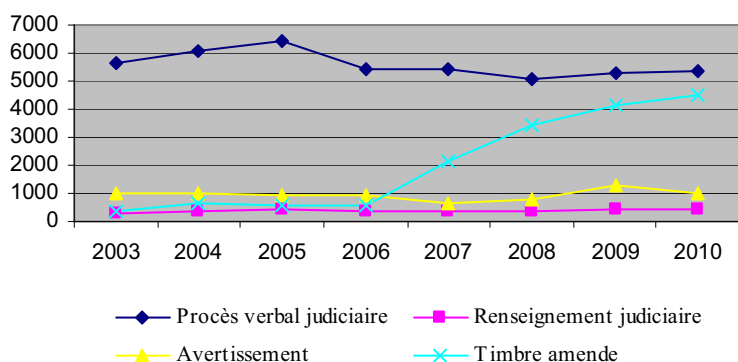
Avertissement : Bilan établi au 09/02/2011, sur la base de données partielles, non consolidée, du fait du mouvement social.

Evolution du type d'infractions constatées



La proportion de délits relevés est assez stable depuis 5 ans, représentant environ 20% des infractions, avec cependant une progression régulière ces dernières années (passant de 13% en 2003 à 22% en 2010). Notons la part de plus en plus importante des contraventions de la 4^e classe. Cela s'explique notamment par le développement de mesures de gestion du gibier dont le non-respect est sanctionné par ce biais (PMA et plans de gestion cynégétiques) et par la pénalisation nouvelle en 2010 de certaines mesures des schémas départementaux de gestion cynégétique.

Type de procédure de constatation



Applicable au contentieux chasse depuis les printemps 2007, l'utilisation de la procédure de l'amende forfaitaire (dite du timbre-amende) est en augmentation constante, plus de 4 500 procédures simplifiées ayant été dressées en 2010, pour un montant d'amende correspondant de plus de 350 000 €.

3) Activités marquantes de la Direction de la Police

3.1) Le guichet juridique

- * Réponse à 1 millier de consultations écrites, principalement pour des questions juridiques ayant trait à la police de la chasse. La Mission de conseil juridique a pour sa part pris en charge les questions relatives aux associations communales de chasse agréées et aux baux de chasse, toutes les autres sollicitations étant traitées par les juristes de la Direction de la Police.
- * Conduite de 39 missions d'expertise, portant principalement sur des projets d'évolution de la réglementation en matière de chasse et de compétence des agents habilités en matière de police de la nature. Les avis rendus sont destinés à éclairer l'administration sur la pertinence des modifications projetées, tant à l'aune du droit existant qu'au regard de leur mise en application pratique sur le terrain.
- * Finalisation du mémento d'aide à la rédaction des procédures judiciaires, qui constitue le guide de mise en pratique de l'Instruction du même nom, parue en 2009.

3.2) Orientations en matière de police et définition de la politique de contrôle

- * Investissement dans le suivi de l'expérimentation RGPP.
- * Mise en œuvre, en lien avec la Direction de l'eau et de la biodiversité et l'ONEMA, des 8 actions qui incombaient à l'échelon national, allant pour ne citer que quelques exemples de l'élaboration d'un recueil de bonnes pratiques dans le but d'accroître et d'organiser les relations avec les Parquets, à la production d'une circulaire explicitant la méthode de détermination des priorités, volumes, critères et règles de contrôle en passant par l'élaboration d'une note de doctrine visant à cadrer les attendus et les modalités des implantations géographiques.
- * Contribution à l'évaluation de cette expérimentation qui a conduit le MEDDTL à arrêter 7 mesures de généralisation du rapprochement des polices de l'eau et de la nature :

1. Généraliser le rapprochement des polices de l'eau et de la nature sous le pilotage des Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) (avec réaffirmation du rôle du directeur de la Direction Départementale des Territoires et de la Mer (DDT(M)), sous l'autorité du préfet de département).

2. Elaborer le plan de contrôle et évaluer l'atteinte de ses objectifs.

3. Décliner le plan de contrôle en programmes de contrôle par service et en assurer le suivi.

4. Clarifier le rôle de la Mission Inter-Service Eau et Nature (MISEN) et de la Mission Inter-Service des Polices de l'Environnement (MIPE).

5. Mettre en place un processus continu de travail avec le Procureur.

6. Communiquer sur le plan de contrôle.

7. Rationaliser les implantations géographiques des services DDT(M), ONEMA et ONCFS.

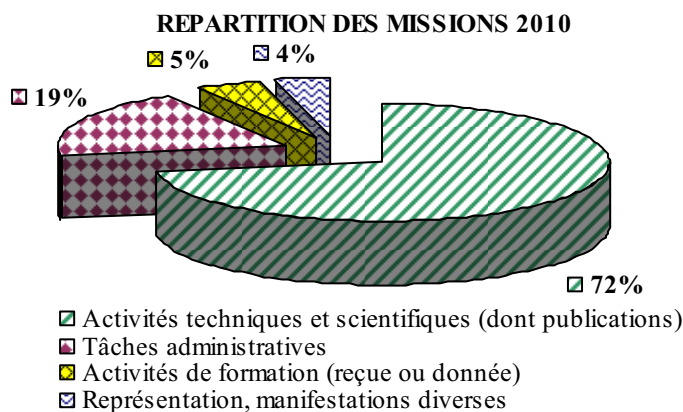
3.3) L'appui aux services territoriaux de l'ONCFS dans la conduite de leurs missions de police.

- * Création d'outils destinés aux agents, comme POLEN, base de données créée et administrée par la Direction de la police, permettant aux personnels de l'établissement de disposer de l'ensemble des référentiels juridiques actualisés, ayant trait au droit de la protection de la nature. L'utilisation de cette application, mise en service à l'ONCFS le 1^{er} mai 2010, a été étendue aux agents des services eau et biodiversité des DDT.
- * Une part importante de l'activité des personnels de la Direction de la Police (44 jours/agent) a été consacrée à la participation à différents groupes de travail chargés de finaliser l'expression des besoins autour d'OPALE CONVERGENCE, future application d'aide à la rédaction des procès verbaux, commune à tous les agents de constatation rattachés au Ministère de l'écologie.
- * Etablissement du catalogue national des renforts de BMI, qui recense et organise les opérations de police d'importance nationale ou régionale pour lesquelles la Direction de la police assure un suivi et un financement particulier.

II- ACTIVITES “ETUDES ET RECHERCHE”

1) Répartition des missions 2010 des agents de la DER

	2010	Bilan 2009 pour mémoire
Activités techniques et scientifiques (dont publications)	72%	71%
Tâches administratives	19%	19%
Activités de formation (reçue ou donnée)	5%	5%
Représentation, manifestations diverses	4%	5%

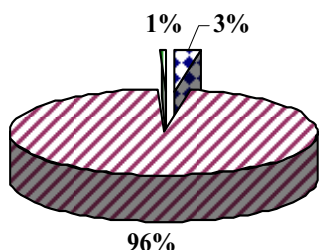


Crédits photographiques - R. Rouxel

2) Suivi des publications par axes du contrat d'objectifs

Axe 1	Objectif 3	Plan nationaux d'actions en faveur des espèces menacées	0
	Objectif 4	Observation et conservation de la biodiversité en Outre Mer	8
	Objectif 5	Suivis, étude et modalités de gestion des espèces animales invasives	0
Axe 2	Objectif 6	Recherches sur les oiseaux d'eau et zones humides, sur la petite faune de plaine dans les espaces agricoles, sur les ongulés en relation avec l'équilibre agro-sylvo-cynégétique, fonctionnement des populations des grands et petits carnivores, recherche sur les galliformes de montagne	246
	Objectif 7	Organiser et animer des réseaux nationaux d'observation de la faune sauvage et des habitats remarquables	6
	Objectif 8	Recherches sur les pathologies de faune sauvage	29
Axe 3	Objectif 12	Connaissance des prélèvements cynégétiques des principales espèces de gibier	2

Suivi des publications du contrat d'objectifs



- Axe 1: Contribuer à la sauvegarde de la biodiversité
- Axe 2 : Mieux connaître la faune sauvage et ses habitats
- Axe 3 : Contribuer à faire progresser la chasse selon les principes du développement durable

Focus sur les points forts de l'année 2010 de la DER

* Réunion des ingénieurs DER - Décembre 2010

Le cœur du séminaire a porté sur des échanges autour des thématiques de recherche transversales, en vue de faciliter les collaborations entre les CNERA, et permettre de préparer le prochain programme pluriannuel « Etudes et Recherche 2011/2014 ». La DER a accueilli des représentants de la DP et de la DAT et des DiR afin de favoriser la relation entre les missions de recherche, d'expertise et de développement au sein de l'ONCFS et sur les complémentarités entre services pour les mener à bien. A noter également la participation de la DRH pour faire le point sur les problématiques RH dont le statut et le transfert du savoir.

* Séminaire « Gestion administrative et financière » GIERES - Mai 2010

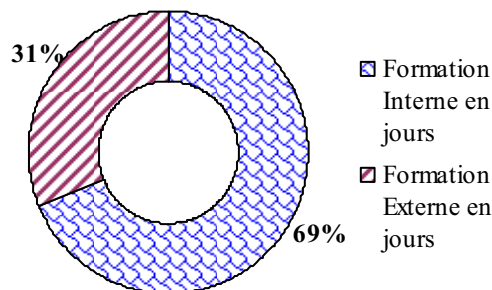
La DER apporte un soin particulier à l'appui administratif des équipes de recherche. Dans cette optique, les agents administratifs vont se réunir chaque année afin d'améliorer et de mieux coordonner la réponse aux attentes.

3) Formations dispensées par les agents de la Direction des études et de la recherche en 2010 (interne et externe)

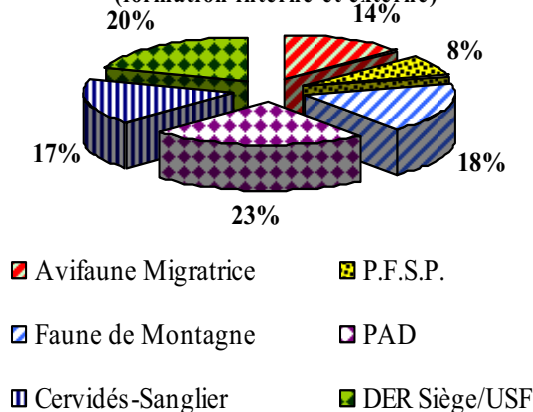
Nb de jours de formation en interne	Nb de jours de formation en externe	Nb total de journées de formation
336.5	151,5	488

Services délivrant ces formations	Nombre de jours : agents (formation interne et externe)
Avifaune Migratrice	67
P.F.S.P.	36.8
Faune de Montagne	88.2
PAD	115
Cervidés-Sanglier	84
DER Siège/USF	97.1

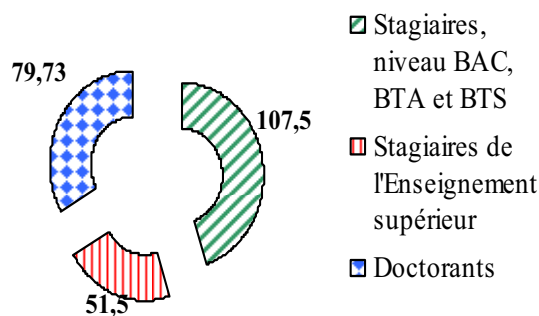
Répartition des journées de formations délivrées



Nombre de jours : agents, par service (formation interne et externe)



Encadrement des stagiaires, étudiants et doctorants tous services DER confondus



Encadrement des stagiaires, étudiants et doctorants

Statut des agents encadrés	Durée cumulée en mois
Stagiaires, niveau BAC, BTA et BTS	107.5
Stagiaires de l'Enseignement supérieur	51.5
Doctorants	79.73



Crédits photographiques : DER

Focus sur le programme Prédateurs - Proies : 1ère capture d'une louve par hélicoptère

En 2010, les CNERA Faune de Montagne et Prédateurs Animaux Déprédateurs, appuyés par les agents du service départemental ONCFS des Alpes Maritimes, dans le cadre d'un programme associant le CNRS et le Parc National du Mercantour, a été réalisée à partir d'un hélicoptère, la première capture d'une louve en France. Le suivi de cette louve a permis d'améliorer les connaissances des relations « Prédateurs / Proies » entre le loup et les ongulés sauvages (chamois, mouflons, ...).

III- ACTIVITES “DEVELOPPEMENT” ET “ACTIONS TERRITORIALES”

1) Pôle espaces protégés



Espaces protégés sur lesquels intervient (nombre et surfaces en hectares)	Bilan 2010	Bilan 2009
	en ha	Pour mémoire en ha
Réserves de chasses et de faune sauvage (14)	12 974	11 699
Réserves de chasse et de faune sauvage de Corse (3)	7 259	7 259
Réserves nationales de chasse et de faune sauvage (7)	28 662	28 662
Réserves naturelles nationales (7)	14 424	14 424
Arrêté de protection de biotope (1)	114	114
Total (32)	63 433	62 158

- * En 2010, toutes les réserves sauf une sont dotées d'un plan de gestion, soit 30 plans.
- * Tous les plans de gestion des Réserves Naturelles Nationales gérées ou co-gérées par l'ONCFS ont été agréés par le Conseil National de Protection de la Nature (CNPN) : la réserve d'Arès a vu son plan transitoire de gestion recevoir l'avis favorable de la commission aires protégées le 1er décembre 2010.
- * 12 réserves sont dans une période d'évaluation et d'actualisation de leur plan de gestion, ou de réalisation d'un premier plan de gestion.



Crédits photographiques : D. Gest

2010 – Année Internationale de la biodiversité

- * La participation de l'ONCFS au COPIL national de la Fête de la Nature (1 COPIL par mois + groupes de travail)
- * 18 événements autour de la biodiversité qui ont été organisés ou co-organisés par l'ONCFS sur le territoire des réserves
- * Stand au Jardin des plantes (Muséum National d'Histoire Naturelle - MNHN) durant les 3 jours du festival avec activités pédagogiques de reconnaissance des traces laissées par la faune sauvage
- * Stand à Montpellier : thème = le loup
- * Une implication nationale du réseau des espaces protégés, de la Picardie jusqu'en Corse, en passant par la façade Atlantique
- * Une organisation et une communication regroupée avec de nombreux partenaires comme les Parcs Naturels Régionaux (PNR), les Réserves Naturelles de France (RNF), l'Office National des Forêts (ONF), la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO), ou Electricité de France (EDF).

L'ONCFS a aussi apporté toute son expertise en participant le 16 septembre 2010 au Jury des Grands prix Natura 2 000 organisé par le MEDDTL.

Ces prix ont permis de récompenser au sein de 6 catégories, des acteurs locaux qui ont notamment su concilier préservation de la biodiversité avec le développement rural et économique, la recherche et la connaissance et la sensibilisation du public.

2) Pôle Agriculture Chasse

La convention nationale « Agriculture-Faune Sauvage-Chasse/Réseau Agrifaune » a été signée en mai 2006. Les objectifs de ce programme sont d'identifier, de mesurer et de développer des itinéraires techniques favorables à la biodiversité et plus spécifiquement à la faune sauvage.

Partenariats de terrain: « Agrifaune »

En 2010, trois nouveaux départements ont rejoint le programme Agrifaune : la Manche, le Calvados et les Deux Sèvres. Le réseau de partenariat construit autour d'Agrifaune regroupe aujourd'hui 59 départements.

Plusieurs conventions sont en cours de signature notamment la région Bretagne, les départements du Nord, du Loir et Cher, de la Vienne et Haute Vienne ainsi que du Puy de Dôme et de la Loire.

Le soutien financier que l'Établissement apporte pour la réalisation des projets locaux avec nos partenaires est élevé : près de 880 000 euros en 2010 pour un budget global qui avoisine les 2 000 000 d'euros.

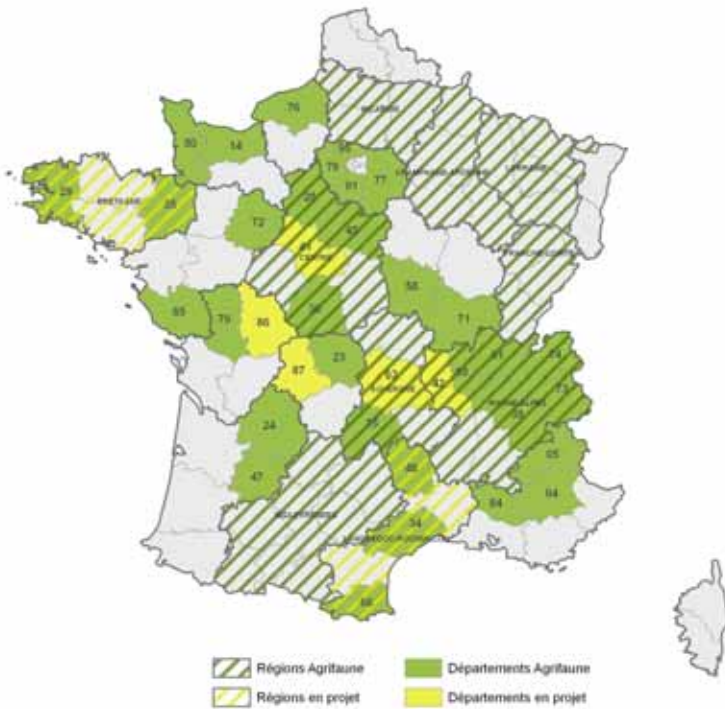


Figure 1 : Etat des conventions au 15 novembre 2010

Réalisations nationales

Une journée nationale Agrifaune a été organisée le 22 octobre 2010. Elle a permis de regrouper 250 personnes.

Plusieurs conseillers de terrain ont offert aux personnes présentes, un exercice à la fois technique et pédagogique, mettant en scène un agriculteur voulant aménager son exploitation en faveur de la biodiversité. Ce jeu de rôle a été l'occasion de proposer, de manière fictive, des aménagements très concrets, tout en cherchant à intégrer les contraintes économiques et en prenant en compte également des souhaits de l'exploitant. Cette mise en situation, pragmatique et concrète, a donné lieu à de fructueux échanges entre les intervenants et la salle.

Lors de la Journée Nationale Agrifaune, les présidents de chaque structure partenaire ont pu faire un point sur les avancées techniques du programme.

Le projet CASDAR IBIS (Intégrer la Biodiversité dans les Systèmes agricoles) auquel l'ONCFS participe depuis 3 ans a pris fin en 2010. Ce projet a été l'occasion de croiser les connaissances naturalistes des agents de l'ONCFS à celui des techniciens agricoles et cynégétiques, apportant une expertise technique dans l'élaboration d'outils de conseil et de diagnostic (brochures, outil de diagnostic...)



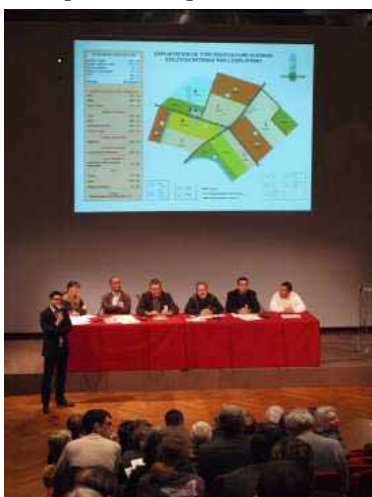
Crédits photographiques : D. Gest

Les thèmes abordés selon les contextes locaux

- * Les couverts d'intercultures : 10 départements
- * Les bords de champs et les bandes enherbées : 9 départements
- * Le bocage et les éléments fixes : 7 départements et une région
- * Le pastoralisme de montagne et les galliformes : 4 départements et une région
- * L'impact du machinisme sur la faune sauvage : 4 départements et une région
- * La viticulture : 4 départements et une région

Des dispositifs expérimentaux Agrifaune se sont développés sur l'ensemble de nos territoires, sur des problématiques variées à savoir :

- * 12 exploitations agricoles testent l'impact de mélanges d'intercultures sur la présence de faune sauvage
- * 8 exploitations sont impliquées dans le dispositif expérimental de « gestion différenciée des bords de champs ».
- * 3 exploitations travaillent sur les problématiques rencontrées en milieu viticole : enherbement et couvert fleuri, gestion de l'inter-rang...
- * 3 exploitations testent des aménagements favorables à la présence de biodiversité en milieu herbager (implantation de haie, cultures fourragères...).



Crédits photographiques : G. Susong

3) Pôle références – Vulgarisation

La diffusion des connaissances et des travaux réalisés dans le cadre des conventions territoriales Agrifaune s'est faite aux travers de **10 articles** rédigés pour la presse cynégétique nationale (Saint Hubert, connaissance de la chasse, revue des jeunes chasseurs ...).

Création d'une **signalétique Agrifaune** destinée aux exploitations agricoles : de petits et grands panneaux « Concilier Agronomie, Economie, Environnement et Faune Sauvage » ont été distribués aux exploitants agricoles adhérents au réseau impliqués dans des dispositifs expérimentaux.



Figure 2 : Panneau d'exploitation

Les chiffres clés :

- * Nombre d'articles mis en ligne : 80 articles
- * Fréquentation de l'extranet : 150 consultations/mois
- * Formation à la base de données : 13 personnes supplémentaires à 2009 soit un total de 84 personnes.
- * Nombre d'exploitations ayant intégrées leurs données : 78

- * **2 brochures Agrifaune** pour la journée nationale Agrifaune : « Haies » et « Bandes enherbées » .
- * **4 nouveaux sites Internet** Agrifaune : Picardie, Champagne Ardennes, Franche Comté et Seine Maritime.
- * **20 visites de territoires** proposées à tous les adhérents du réseau Agrifaune (intercultures, machinisme, érosion...)
- * **Participation et intervention** des coordinateurs du réseau Agrifaune lors d'événements du type: SPACE de Rennes, colloque de colombidés.

Hors réseau Agrifaune, dans le cadre du concours Agriculture et Faune Sauvage (qui récompense des démarches de préservation de la biodiversité), un lauréat a été décoré de la médaille de l'ONCFS par le directeur général pour son action d'aménagement du territoire en faveur de la petite faune de plaine

L'ONCFS a également, pour l'année 2010, été membre du jury du concours Prairies Fleuries organisée par la Fédération Nationale des Parcs Naturels Régionaux de France.

La base de données Agrifaune a pour objectif de créer des références techniques agricoles à partir de données recueillies au travers de notre réseau d'exploitations agricoles. En 2010:

- * 102 enquêtes sur 25 départements en vue de donner des références et des conseils techniques sous forme de plaquettes et de brochures.
- * Adaptation des outils développés dans le cadre du projet IBIS pour permettre d'utiliser l'ensemble des données recueillies par les acteurs de ce projet (Chambre d'Agricultures, Conservatoire d'Espaces Naturel...).
- * Disponible sur un extranet, qui permet d'animer le réseau, alimenté par de nombreux articles et par toutes les informations relatives à la vie du réseau : lettre d'informations, actualités, invitation à des visites, actualités de la base de données. Une newsletter est envoyée de manière hebdomadaire aux 300 personnes ayant accès à l'extranet.

4) Pôle permis de chasser

Actions de formation dispensées par les inspecteurs du permis de chasser.

Dans le cadre de la formation continue :

- * 3 stages de deux jours sur la Sécurité à la chasse pour les agents de l'ONCFS (ATE et TE)
- * 1 formation « Préparation à l'examen du permis de chasser » à destination des agents de l'ONCFS, des ATE et TE de l'établissement, de l'ONEMA, de la DDT 74 et des Parcs nationaux

Dans le cadre de la formation initiale :

- * 3 formations « Préparation à l'examen du permis de chasser » à destination des ATE stagiaires et des ATE stagiaires sous contrat PACTE stagiaires
- * 3 formations « Le permis de chasser et les dégâts de gibier » à destination des ATE stagiaires et des ATE stagiaires sous contrat PACTE stagiaires
- * 1 stage de deux jours sur la Sécurité à la chasse pour les agents de l'ONCFS (TE détachés).

Dans le cadre des formations extérieures :

- * 4 formations « Sécurité à la chasse » organisées à la Petite Pierre (67) dans le cadre de la convention ONCFS / FDC
- * 1 formation de deux jours des formateurs des FDC à l'examen du permis de chasser organisée dans le cadre de la convention ONCFS / SNCF
- * 4 formations d'une journée des formateurs des FDC à l'examen du permis de chasser organisées sur les sites des FDC hors convention ONCFS / SNCF

Données recensées par la cellule nationale du permis de chasser

Gestion des examens du permis de chasser :

- * Vérification des 40 426 dossiers d'inscription (dont 2 636 retours pour régularisation)
- * Gestion des 54 718 convocations aux examens théoriques et pratiques du permis de chasser, en collaboration avec les fédérations départementales des chasseurs et des inspecteurs du permis de chasser
- * Suivi informatisé des 5 523 séances d'examens théoriques et pratiques du permis de chasser et gestion des résultats correspondants
- * Gestion des cas de force majeure dans le cadre du suivi des absences aux examens (1 432 courriers)
- * 540 courriers divers
- * Renseignements téléphoniques (inspecteurs, candidats, fédérations, préfetures, etc.) gérés par la cellule nationale, moyenne de 100 appels par jour
- * Analyse et saisie des informations relatives aux personnes faisant l'objet d'un retrait de permis de chasser ou d'une interdiction de port d'armes en lien avec la direction de la police
- * Réponse aux réquisitions judiciaires adressées par les services de police et gendarmerie nationales (demandes qui concernent le logiciel EPC pour savoir si une personne peut être titulaire d'un permis de chasser, à quelle date est-il délivré...)

Délivrance du permis de chasser (originaux et duplicata) et des autorisations de chasser accompagnés :

- * Délivrance de 25 193 permis de chasser originaux
- * Délivrance de 139 originaux gratuits du permis de chasser
- * Délivrance de 9 020 duplicata du permis de chasser
- * Délivrance de 3 527 autorisations de chasser accompagné



Crédits photographiques : Illustration permis de chasser - formation des FDC à l'EP

A noter que la Division du permis de chasser a dû gérer un nombre très important de rejets des demandes de délivrance des duplicata et de conversion du permis de chasse en permis de chasser (un peu plus d'une demande sur trois, soit 3 571 rejets), compte tenu de dossiers pour lesquels une pièce manque ou n'est pas conforme (principalement les photographies d'identité et attestations préfectorales).

Résultats à l'examen du permis de chasser

Épreuves théoriques

- Nombre de séances théoriques	1 212
- Candidats inscrits	26 751
- Candidats présents	24 699
- Candidats reçus	21 624

Taux de réussite 87,55 %

Rappel 2009: 87,01%

Épreuves pratiques

- Nombre de séances pratiques	4 221
- Candidats inscrits	27 967
- Candidats présents	26 324
- Candidats reçus	20 789

Taux de réussite 78,97 %

Rappel 2009: 79,27%

Secrétariat de la commission nationale d'indemnisation des dégâts de gibier

- * 4 séances de la commission nationale d'indemnisation ont eu lieu au cours desquelles :
- * 4 barèmes des prix des denrées agricoles ont été fixés pour calculer les indemnisations de dégâts 2010
- * 81 dossiers de recours ont été instruits et dont le suivi a été assuré

Faits marquants 2010

- * Réunion annuelle de la Commission nationale de l'examen du permis de chasser (mise en place et participation)
- * Actualisation du questionnaire de l'examen théorique du permis de chasser et tournage des nouvelles questions
- * Actualisation de l'épreuve pratique du permis de chasser par la commission nationale
- * Organisation et animation de la réunion annuelle du comité de pilotage du Réseau « sécurité à la chasse »
- * Organisation et animation de la réunion annuelle de la Commission nationale « Sécurité à la chasse »

IV- ACTIVITES NOTABLES “SOUTIEN FONCTIONNEL”

1) Bilan des « prestations de service » 2010

207 conventions ont été signées en 2010 qui se répartissent comme suit :

- 152 conventions de **droit commun*** et assimilées,
- 55 conventions sur **ressources affectées***.

*Définitions

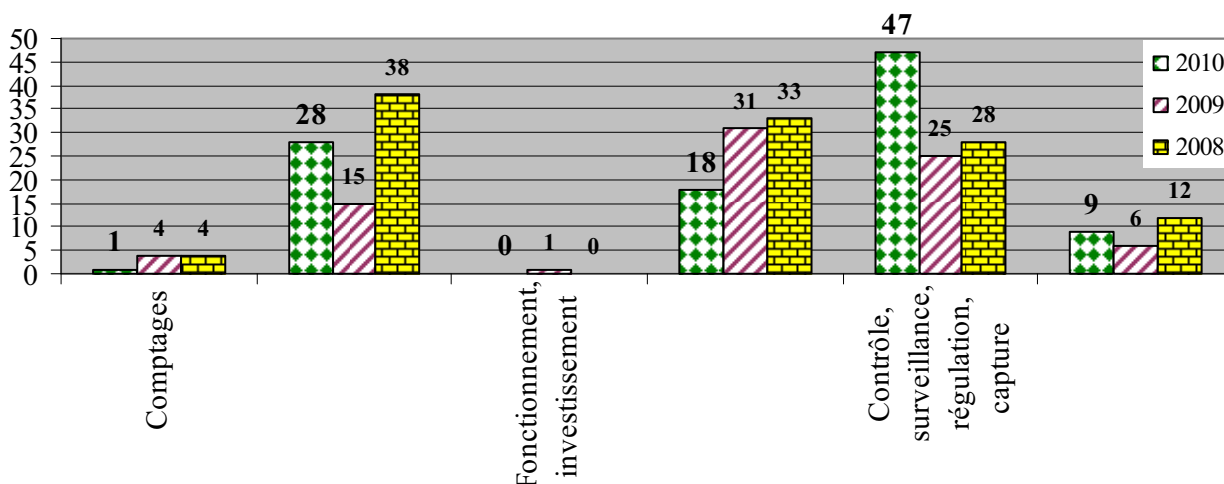
Convention de droit commun: l'établissement intervient comme prestataire de service pour un tiers demandeur, bénéficiaire de la prestation qui le rémunère forfaitairement. Ce type de convention concerne principalement les interventions courtes des services départementaux.

Convention de ressources affectées: l'établissement bénéficie d'une recette en vue d'une affectation précise et dont il doit faire un usage spécifique défini par un bailleur de fonds. Le montant de la recette est alors égal au montant de la charge qui incombe à l'établissement. La recette n'est définitivement acquise que lorsque l'établissement a effectué la dépense correspondante.

Les conventions de droit commun facturées et titrées par la Direction financière en 2010

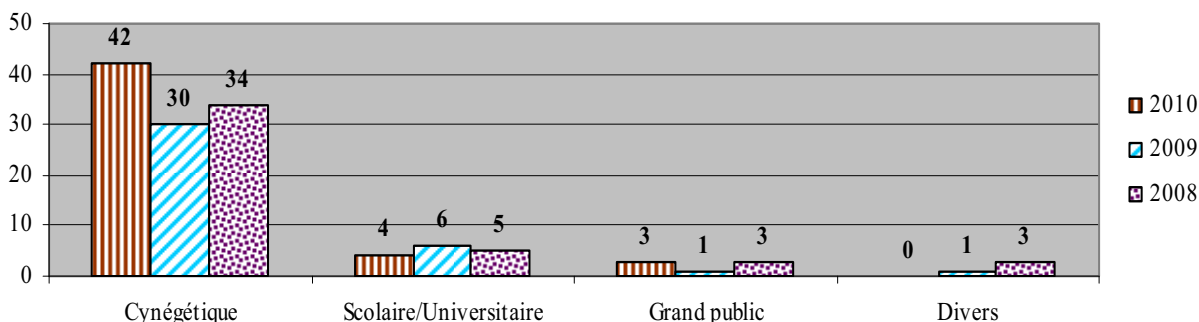
<u>Opérations techniques</u>	2010	2009	2008
Comptages	1	4	4
Etude et recherche	28	15	38
Fonctionnement, investissement	0	1	0
Estimation, expertise, suivi	18	31	33
Contrôle, surveillance, régulation, capture	47	25	28
Divers (vente de bois, sortie organisée, location territoire...)	9	6	12

Droit commun - Opérations techniques



<u>Opérations de formation ou d'information :</u>	2010	2009	2008
Cynégétique	42	30	34
Scolaire/Universitaire	4	6	5
Grand public	3	1	3
Divers	0	1	3

Droit commun - Opérations formation information

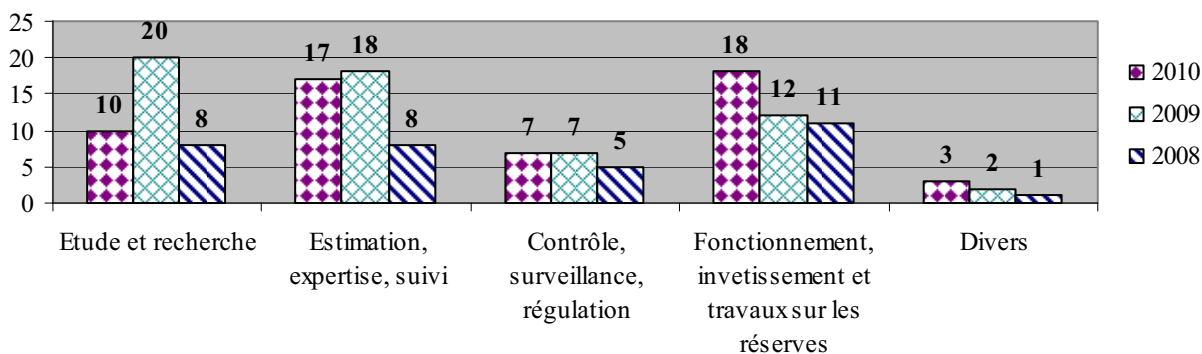


Le montant total des recettes encaissées par l'ONCFS découlant de ces conventions s'élève à 671 676.29€. On constate une légère diminution de 6.19% du montant des conventions par rapport à 2009 alors que leur nombre a augmenté de 26.67%.

Les conventions sur ressources affectées ouvertes au budget de l'Établissement en 2010

<u>Opérations techniques :</u>	2010	2009	2008
Etude et recherche	10	20	8
Estimation, expertise, suivi	17	18	8
Contrôle, surveillance, régulation	7	7	5
Fonctionnement, investissement et travaux sur les réserves	18	12	11
Divers	3	2	1

Ressources affectées : opérations techniques



Le montant total des recettes prévisionnelles à encaisser par l'ONCFS au titre de ces conventions s'élève à 4 335 729.64 €. On constate en 2010 une augmentation de 12.12% des montants ainsi qu'une légère diminution du nombre de dossiers qui passe de 59 en 2009 à 55 en 2010.

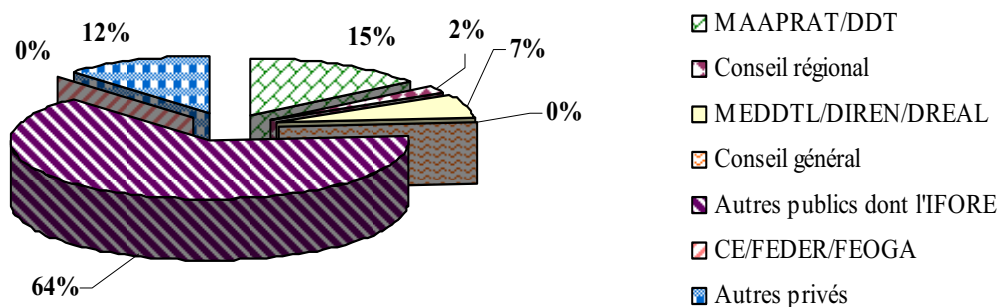
Total des prestations

Au total, les conventions de droit commun, de ressources affectées et de subventions affectées en 2010 représentent pour l'établissement un montant de recettes prévisionnelles de 5 011 500.93€, dont 324 256.92€ au titre de la formation (dont 274 095.56€ pour l'IFORE) .

[pour mémoire - Bilan social 2009 – 4 583 149€]

Origine des financements

Répartition des recettes encaissées en 2010 sur les conventions de prestations de services par type de financeur



CE : Communauté européenne
 FEDER : Fonds européens de développement régional
 FEOPA : Fonds européens d'orientation et de garantie agricole

2) Dossiers défense des agents

OBJETS	2004			2005			2006			2007			2008			2009			2010	
	Nb dossiers ouverts	réglés de 2004 à 2009	2010	Nb dossiers ouverts	réglés de 2005 à 2009	2010	Nb dossiers ouverts	reglés de 2006 à 2009	2010	Nb dossiers ouverts	reglés de 2007 à 2009	2010	Nb dossiers ouverts	2009	2010	Nb dossiers ouverts	2009	2010	Nb dossiers ouverts	2010
outrages	25	16	1	17	12	2	12	4	4	12	4	4	15	2	6	16	1	4	15	
outrages, injures et menaces	17	10	1	11	8	1	14	9	4	1		1	8		3	9		2	14	
outrages et dénonciation calomnieuse	2			3			1		1	1		1	6	2		1		1		
outrages, menaces et rébellion	2									12	4	2	6		3	3			6	
outrages, violences et voies de fait				2	2		7	3	1	4	1		4		1	5		2	3	2
menaces de violence et menaces de mort	15	10		8	5	1	4	2	1	9	2	2	5			4				
rébellion armée	4	2		1	1								6	1	1				1	
violence et mise en danger des agents	2	2		10	5	1	5	2		3			1		1	5		1	3	
violences et agressions	1			3			1	1		2			1		1	2		1	2	
faux en écriture	2	2					1	1		1	1	1							1	
dégadation de matériel et menaces	2	2		1	1					1	1	1	3			2			1	
TOTAL	72	44	2	56	34	5	45	22	11	46	13	12	55	5	16	47	1	11	46	2
TOTAL DOSSIERS CLOTURES			46			39			33			25			21			12		2
DOSSIERS ENCORE EN COURS	26			17			12			21			34			35			44	

Au total, depuis 2004, 189 dossiers sont encore en cours de jugement.

Sur les 2 dossiers jugés et clôturés en 2010 au titre de 2004 :

- 2 ont donné lieu au versement de Dommages et Intérêts (DI)

Sur les 5 dossiers jugés et clôturés en 2010 au titre de 2005 :

- 3 ont donné lieu au versement de DI
- 2 ont été classés sans suite

Sur les 11 dossiers jugés et clôturés en 2010 au titre de 2006 :

- 8 ont donné lieu au versement de DI
- 2 ont été classés sans suite
- 1 a fait l'objet d'un rappel à la loi

Sur les 12 dossiers jugés et clôturés en 2010 au titre de 2007 :

- 9 ont donné lieu au versement de DI

- 2 ont fait l'objet d'un rappel à la loi
- 1 a été classé sans suite

Sur les 16 dossiers jugés et clôturés en 2010 au titre de 2008 :

- 11 ont donné lieu au versement de DI
- 2 ont été abandonnés
- 2 ont fait l'objet d'un rappel à la loi
- 1 a été classé sans suite

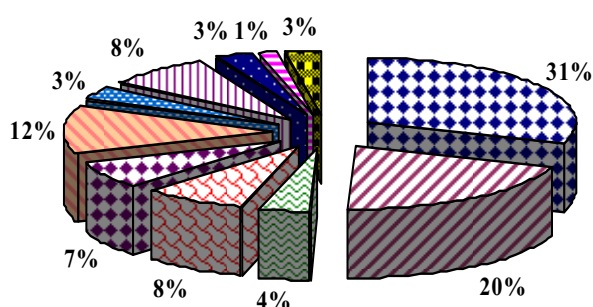
Sur les 11 dossiers jugés et clôturés en 2010 au titre de 2009 :

- 8 ont donné lieu au versement de DI
- 3 ont été classés sans suite

Sur les 2 dossiers jugés et clôturés en 2010 au titre de 2010 :

- 2 ont donné lieu au versement de DI

Répartition des dossiers ouverts en 2010



- outrages
- outrages, injures et menaces
- outrages et dénonciation calomnieuse
- outrages, menaces et rébellion
- outrages, violences et voies de fait
- menaces de violence et menaces de mort
- rébellion armée
- violence et mise en danger des agents
- violences et agressions
- faux en écriture

Chapitre 5 LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA FORMATION

La GPRH au sein de l'ONCFS vise à appuyer les missions fondamentales de l'établissement, telles que définie par le Contrat d'objectifs, en favorisant l'acquisition et le développement des compétences des agents.

Elle vise également à assurer un conseil et un accompagnement aux agents tout au long des différentes étapes de leur carrière professionnelle et un soutien à l'institution dans les évolutions indispensables à la réussite des grands enjeux de mutation de l'Administration en général et du Service public de l'environnement en particulier.

Dans ce cadre, les partenariats avec le MEDDTL et ses établissements (Institut de formation de l'environnement (IFORE), Atelier technique des espaces naturels (ATEN), ONEMA) sont poursuivis.

En outre, le développement de partenariats nouveaux avec d'autres administrations et établissements publics (Gendarmerie nationale, ONF, Parcs nationaux...) et d'autres acteurs de la sphère environnementale (Syndicat national des chasseurs de France, Réserves naturelles de France, Parcs naturels régionaux, associations...) permet de partager les connaissances, d'harmoniser les pratiques et de mutualiser les moyens.

I – BILAN FORMATION 2010

1) Récapitulatif général des actions de formation en 2010

1-1 Contexte

L'offre de formation, établie après avis du groupe de travail permanent de la formation a été diffusée dans le catalogue formation 2010, complétée par l'offre des partenaires (IFORE, Atelier technique des espaces naturels (ATEN), ONEMA, ONF...).

En vertu des textes réglementaires en vigueur, la formation est ouverte à l'ensemble des agents de l'établissement titulaires et non titulaires.

Dans le cadre de la loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique et du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV) des agents de la fonction publique de l'Etat et de ses établissements établit une nouvelle nomenclature des actions de formation.

La participation des agents aux formations s'effectue à **plusieurs titres** :

- * la formation statutaire (formation initiale);
- * la formation en vue de l'adaptation immédiate au poste de travail (titre I);
- * la formation liée à l'évolution prévisible des métiers (titre II);
- * la formation en vue du développement des compétences et de l'acquisition de nouvelles compétences (titre III);
- * la préparation aux concours administratifs (préparation aux concours administratifs ou examens professionnels (PEC));

mens professionnels (PEC));

- * la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE);
- * le bilan de compétences ;
- * les périodes de professionnalisation.

La classification des actions suivies par un agent se fait selon la réalisation de l'action dans le cadre du plan individuel de formation formalisé entre l'agent et sa hiérarchie à l'occasion de l'entretien annuel d'activité qui comprend obligatoirement un entretien « formation ».

Le **droit individuel à la formation (DIF)**, créé par les textes mentionnés ci dessus, est mobilisable par les agents, avec l'accord de leur hiérarchie, sur les actions de type titre II et titre III en formation continue ainsi que pour les actions ,bilan de compétence, préparation des examens et concours, validation des acquis de l'expérience et périodes de professionnalisation.

Différents documents d'information relatifs à la mise en œuvre de la FPTLV à l'ONCFS ont été établis et diffusés en 2010 en complément des documents d'orientation diffusés en 2009 :

- * Cadre d'intervention des formateurs internes;
- * Communication sur les dispositifs de la FPTLV ;
- * Notice relative au DIF.

1-2 Données générales sur la formation en 2010

En 2010, 10 671 journées de formation ont été dispensées aux agents de l'ONCFS concernant 1 749 participants au sein de cet établissement.

Le coût des formations, continues ou initiales, ainsi réalisées (frais de déplacement et d'hébergement, frais pédagogiques) est évalué à 584 559,41 €.

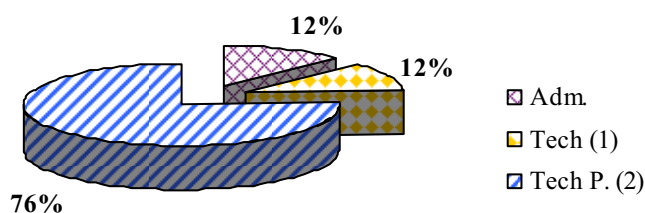
Ce coût intègre **83 participants extérieurs**, rattachés à une formation ONCFS, pour **204 journées de formation (les formations exclusivement dispensées aux personnes extérieures ont concerné 195 participants pour 425 jours).**

Titre	Coût des formations réalisées	Nb de participants				Nb de journées de formation			
		Total	Adm.	Tech (1)	Tech P. (2)	Total	Adm.	Tech	Tech P.
Formation professionnelle continue	505 093,62 €	202	193	1 240	1 635	473	325	4 248	5 046
Préparation examen concours	7 097,38 €	15	-	2	17	68	-	3	71
Formation professionnelle statutaire au centre de formation (3)	70 094,66 €	-	-	95	95	-	-	5 549	5 549
Bilan de compétences	1 200,00 €	0	1	-	1	-	4	-	4
VAE	1 073,75 €	-	-	1	1	-	-	1	1
Total	584 559,41 €	217	194	1 338	1 749	541	329	9 801	10 671

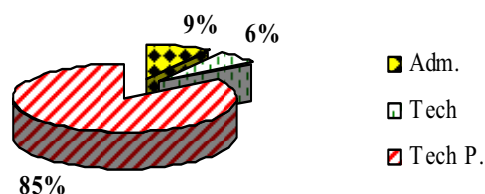
- (1) : Cette catégorie intègre des personnels chargés majoritairement de missions techniques et des ouvriers.
(2) : Tech P= personnel technique effectuant majoritairement des missions de police (ATE et TE en SD et BMI).
(3) : 5 549 jours de formation initiale au centre de formation du Bouchet. Ne sont pas comptabilisés ici les 3 216 jours de stage pratique dans les services .

Le DIF a été mobilisé par 18 agents en 2010 principalement pour des formations linguistiques

Agents formés: % par catégorie



Journées de formation: % par catégorie



Evolution des formations destinées au personnel de l'ONCFS

Années	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre de participants à des formations	1 307	1 746	1 434	1 730	1 650	1 696	1 749
Nombre de journées de formation	4 101	4 871	4 671	6 413	13 408 (*)	8 909	10 671

(*) les journées de stage en poste pour la formation initiale ont été comptabilisées

Nombre moyen de journées de formation par agent

Formation des personnels au global = **10 671 journées**

Nombre moyen de journées de formation par agent formé : $10\,671 \text{ j} : 1\,749 \text{ agents} = 6,10 \text{ j}$, soit **6 jours**

Nombre moyen de journées de formation par agent en fonction : $10\,671 : 1\,695,5 \text{ agents} = 5,46 \text{ j}$, soit **6 jours**

Nombre moyen de journées de formation continue par agent en fonction : $5\,046 : 1\,695,5 \text{ agents} = 2,98 \text{ j}$, soit **3 jours**

1-3 Nature des formations suivies

La formation continue reste conséquente notamment dans tous les domaines permettant aux agents d'assurer leur missions dans des conditions optimum de sécurité.

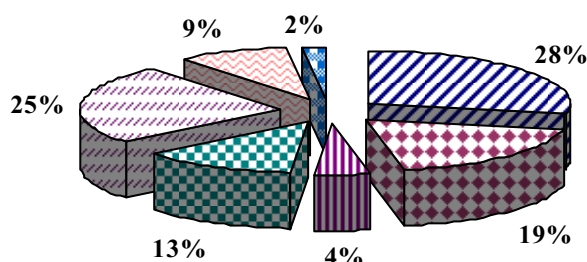
A noter la poursuite des stages sécurité à la chasse et recyclage des moniteurs piégeage en région. Les formations dans les domaines du droit général, du droit de l'environnement et du droit pénal ont été développées, ainsi que les formations liées à la biodiversité, à sa connaissance et à sa protection, répondant ainsi aux exigences du contrat d'objectifs.

De même, les stages Réseaux et , en particulier ceux de la Direction des Etudes et de la Recherche représentent une part importante des formations.

Les formations individuelles, en particulier celles liées à l'acquisition de nouvelles compétences en rapport avec l'évolution des métiers et des missions sont toujours plébiscitées notamment dans les domaines suivants :

- * gestions et applications informatiques associées (finances, logistiques, marchés, RH...);
- * domaines techniques pointues (droit et procédures)
- * spécialisations locales (en particulier Outre-Mer)
- * langues étrangères.

Nb de participants par grands domaines de formation continue

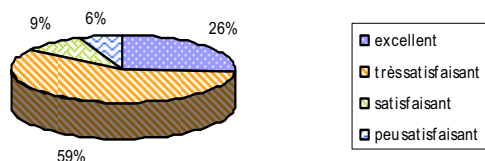


- Santé-sécurité au travail
- Gestion des espèces et des milieux
- Connaissance et pratique de la chasse
- Administration / Gestion / Management / Communication
- Droit et police de l'environnement
- Technologie de l'information et de la communication
- Formations individuelles dans l'intérêt du service

Bilan des évaluations formation continue 2010

Un projet relatif à l'évaluation de la formation a été initié dans le but d'évaluer la qualité et les effets de la formation. Ce projet au long cours a débuté par la refonte de la fiche d'évaluation de satisfaction, et par l'exploitation systématique de ces fiches, afin de se doter d'outils de pilotage susceptibles d'optimiser l'offre de formation de l'Etablissement. En 2010, plus de 80 formations proposées au catalogue de l'ONCFS, et animées par le réseau des formateurs internes ou par des prestataires externes, ont ainsi fait l'objet d'une évaluation. Il ressort de l'analyse de ces fiches, un très bon indice de satisfaction des participants puisque 85% des stages sont jugés très satisfaisants ou excellents.

Synthèse des évaluations des formations 2010



Le professionnalisme et les compétences des formateurs internes sont soulignés tant sur le contenu des formations dispensées que sur la qualité de l'animation.

Des évaluations plus mitigées ont été relevées pour certaines formations (management, formation de formateurs) proposées par des organismes extérieurs.

L'exploitation des fiches a permis d'alerter les prestataires concernés par ces retours afin qu'ils puissent prendre en considération les remarques des stagiaires et ajuster leurs interventions.

L'évaluation différée, dont la finalité est d'évaluer les effets de la formation en situation de travail, viendra prochainement

compléter le dispositif d'évaluation de la formation de l'établissement.



Crédits photographiques : ONCFS - DRH - Division formation

Focus sur les formations effectuées pour des partenaires

Dans le cadre du partenariat avec l'IFORE, l'ONCFS a continué d'assurer pour le compte du MEDDTL la formation initiale de tronc commun des ATE et TE recrutés par la voie du concours et du détachement et, ce, quel que soit l'établissement d'affectation (ONEMA, Parcs nationaux ONCFS), ainsi que par voie du PACTE pour les ATE recrutés à l'ONCFS.

- * cette formation a concerné en 2010 116 ATE et 59 TE
- * dans le cadre des missions confiées par l'IFORE en matière de sécurité intervention, l'établissement a continué son rôle de formateur auprès des agents changeant de spécialité.

Le protocole cadre signé le 12 juin 2009 entre l'ONCFS et la Gendarmerie nationale conforte le partenariat entre les deux institutions dans le domaine des formations existantes (Office central de lutte contre les atteintes à l'environnement et à la santé publique (OCLAESP) pour la gendarmerie et enquêteurs pour l'ONCFS). En 2010, le travail effectué en partenariat avec le Centre national d'entraînement des forces de la Gendarmerie (CNEFG) a permis

d'élaborer le programme d'un stage de 5 jours au profit des agents en fin de formation initiale, action qui sera réalisée en 2011.

Le partenariat avec l'ONEMA a été renforcé par la signature le 16 octobre 2009 d'une convention d'échanges de formation a permis la formation de 144 agents de l'ONCFS en vue de leur commissionnement –Police de l'eau- et d'1 formateur et de 4 moniteur - Sécurité des contrôles et des interventions de police au profit de l'ONEMA.

A noter l'organisation cette année, à la demande de la DREAL Centre d'un stage nautique (permis eaux intérieures + techniques de navigation) au profit de 8 agents du service Hydrométrie – Prévisions de étiages et des crues.

Enfin, dans le cadre des réseaux, des partenariats divers (Fédérations départementales, associations, parcs régionaux...) et de la convention avec le Syndicat national des chasseurs de France (SNCF), c'est au total 145 personnes extérieures à l'établissement qui ont été formées par l'ONCFS.

2) Détail des formations suivies

2-1 Formation initiale

Sur la base d'une convention MEDDTL / ONCFS, 95 fonctionnaires de l'environnement ONCFS ont été formés au Centre de formation au Bouchet.

		Nb participants	Nombre de journées de formation en centre	Pour information, nombre de journées de stage en service d'affectation
Formation TE	- €	32	320 (*Le Paraclet)	-
ATE PACTE	25 925.68 €	19	1 938	2 299
ATE	44 168.98 €	44	3 291	917
Total formation initiale	70 094.66 €	95	5 549	3 216

Le Centre de formation a accueilli 19 agents, recrutés depuis janvier 2010 en contrat PACTE sur une durée de 2 ans, en formation initiale. En 2010, chaque stagiaire a reçu 102 jours de formation au centre du Bouchet et 121 jours de formation en poste.

La formation de 44 ATE recrutés par voie de concours a permis de délivrer à chacun 147 jours de formation par agent au centre et 41 jours en poste pour des cycles ayant débuté en juin et septembre 2010.

Par ailleurs, **32 TE** recrutés (cf. détail **page 17**) à compter du 6 décembre 2010 ont suivi chacun 10 jours de formation de tronc commun au centre de formation de l'ONEMA au Paraclet (80).

A noter dans les groupes en formation initiale de 4 militaires en reconversion (3 ATE et un TE) recrutés en 2009 et 2010 au titre des dispositions du Code de la Défense.

Pour ces 95 personnels, c'est donc un total de 5 549 journées formation en centre et 3 216 journées en poste qui ont été réalisées en 2010

Parallèlement, un groupe de travail animé par l'Institut de Formation de l'Environnement (IFORE) et regroupant les représentants des 3 types d'établissements a travaillé sur la révision des référentiels de formation initiale réalisés pour les ATE et les TE et ses conclusions, validées par le Jury de la formation initiale ont été mise en œuvre dès ces recrutements 2010

2- 2 Actions en vue de la formation professionnelle continue

A ce titre, 5 046 journées de formation ont été dispensées pour 1 635 participants, agents de l'ONCFS

		Budget réalisé	Nb de participants			Nb de journées de formation				
		Total	Adm	Tech	Tech P.	Total	Adm	Tech	Tech P.	Total
Santé-sécurité au travail	Utilisation des véhicules et des équipements (VA + 4x4 + motos + VTT)	54 968,44 €	4	1	89	94	8	2	219	229
	Sécurité liée aux milieux - Montagne (été / hiver / recyclage)	47 327,01 €	-	2	49	51	-	10	223	233
	Formations nautiques ONCFS dont spécialisation et recyclage (permis bateaux, hauteurier, fluvial, côtier et spécialisations embarcations lourdes et légères)	34 195,04 €	1	1	61	63	4	8	233	245
	ACMO-Mise en œuvre des règles hygiène et sécurité	9 274,36 €	3	-	22	25	9	-	69	78
	Prévention des risques sur les implantations	17 225,02 €	10	1	13	24	28	2	38	68
	Secourisme	12 285,14 €	47	5	152	204	92	10	279	381
	Total	175 275,01 €	65	10	386	461	141	32	1061	1234
Gestion des espèces et des milieux	Capture et anesthésie des animaux sauvages	1 904,76 €	-	6	29	35	-	30	145	175
	Identification végétaux habitats herbacés	4 154,46 €	-	-	16	16	-	-	64	64
	Baguage bécasses/bécassines/colombidés	5 862,18 €	-	-	19	19	-	-	66	66
	Correspondants Castor et Loutre	5 846,27 €	-	-	14	14	-	-	56	56
	Observatoire prairie de fauche	1 963,50 €	-	-	6	6	-	-	18	18
	ITD Grands gibiers	4 851,06 €	-	-	14	14	-	-	42	42
	Mammifères marins	2 299,20 €	-	-	9	9	-	-	27	27
	Utilisation des données techniques en CDCFS	5 319,55 €	-	4	30	34	-	8	60	68
	Spécialisation Oiseaux de passage	4 289,50 €	-	-	15	15	-	-	45	45
	Oiseaux d'Eau et Zones Humides	3 592,80 €	-	1	9	10	-	4	36	40
	Réseau SAGIR (Initial+perfectionnement)	20 462,36 €	-	-	18	18	-	-	54	54
	Recyclage moniteurs de piégeage	1 640,98 €	-	-	49	49	-	-	49	49
	Zoonoses	6 475,00 €	-	1	8	9	-	4	32	36
	Botanique en région	6 492,10 €	-	1	24	25	-	3	96	99
	Suivi et gestion des populations animales bocage	2 613,50 €	-	2	4	6	-	8	16	24
	Plongée sous-marine	18 509,31 €	-	2	12	14	-	10	52	62
	Ski de fond	2 171,80 €	2	-	11	13	4	-	22	26
Total	98 448,33 €	2	17	287	306	4	67	880	951	
Connaissance et pratique de la chasse	Sécurité à la chasse	- €	-	3	54	57	-	6	108	114
	Examen du permis de chasser	79,50 €	1	4	2	7	3	12	6	21
	Découverte des modes de chasse	6 671,40 €	-	1	7	8	-	4	28	32
	Total	6 750,90 €	1	8	63	72	3	22	142	167
Administration / Gestion / Management / Communication	Formations Ressources Humaines	10 299,08 €	12	-	-	12	27	-	-	27
	Formations Finance/Comptabilité/Gestion publique	13 867,85 €	25	2	-	27	40	6	-	46
	Conduite un projet et accompagner le changement	16 000,00 €	3	9	12	24	15	45	60	120
	Management	5 832,80 €	2	-	8	10	4	-	12	16
	Conception et animation d'une action de formation	11 481,60 €	-	1	4	5	-	6	24	30
	Formation du réseau des formateurs	4 784,00 €	1	2	8	11	5	5	38	48
	Communication	21 217,40 €	9	17	27	53	26	40	66	132
	Validation des retraites	- €	1	2	15	18	3	6	45	54
	Savoir gérer son temps	1 315,60 €	1	-	-	1	2	-	-	2
	Stratégie et performance	600,00 €	-	1	-	1	-	-	-	-
	Gestion du stress et prévention des conflits	6 800,00 €	11	7	23	41	20	13	58	91
	S'affirmer dans les relations professionnelles	3 381,38 €	2	-	-	2	6	-	-	6
Total	95 579,71 €	67	41	97	205	148	121	303	572	
Droit et police de l'environnement	Recyclage des correspondants	- €	-	-	9	9	-	-	45	45
	Commissionnement police de l'eau	77 792,95 €	-	-	255	255	-	-	1020	1020
	Approche comportementale des missions de police de l'environnement	- €	-	-	18	18	-	-	90	90
	Droit pénal et procédure pénale	- €	2	-	39	41	6	-	117	123
	Stage enquêteur	1 012,50 €	-	89	-	89	-	-	401	401
Total	78 805,45 €	2	89	321	412	6	0	1673	1679	
Technologie de l'information et de la communication	WORD	1 524,20 €	3	-	6	9	6	-	12	18
	EXCEL Perfectionnement	3 101,72 €	8	-	5	13	17	-	10	27
	Business Object	2 396,60 €	11	-	0	11	22	-	-	22
	Autres : Photoshop , l'informatique pour les nuls et GPS	6 194,14 €	1	-	36	37	3	-	76	79
	Open Office	1 461,40 €	12	2	-	14	24	4	-	28
	Publisher	1 076,40 €	1	-	-	1	2	-	-	2
	Navigation Internet Intranet	2 838,94 €	12	-	10	22	24	-	20	44
	Power Point	1 525,70 €	6	2	1	9	12	4	2	18
	Biométrie	600,00 €	-	1	-	1	-	5	-	5
	SIG Arcview	4 878,24 €	-	12	16	28	-	30	42	72
Total	25 597,34 €	54	17	74	145	110	43	162	315	
Formations individuelles dans l'intérêt du service	Formation CA ou CAE	2 206,00 €	6	-	-	6	43	-	-	43
	Formations linguistiques	20 962,88 €	5	10	8	23	18	38	20	76
	Autres formations individuelles	1 468,00 €	-	1	4	5	-	2	7	9
	Total	24 636,88 €	11	11	12	34	61	40	27	128
Total formation professionnelle continue	505 093,62 €	202	193	1240	1635	473	325	4248	5046	

2-3 Actions en vue de la préparation aux examens et concours (PEC)

A ce titre, 71 journées de formation ont été dispensées pour 15 participants.

Budget réalisé	Nb de participants				Nb de journées de formation			
	Adm.	Tech	Tech P.	Total	Adm.	Tech	Tech P.	Total
Total Préparation examen concours								
7 097.38 €	15	-	2	17	68	-	3	71
Préparation concours SA	9	0	0	9	18	0	0	18
Autres examens et concours	6	0	2	8	50	0	3	53

2-4 VAE

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir, sur la base de son expérience professionnelle, associative ou bénévole, tout ou partie d'une certification à finalité professionnelle dès lors qu'elle est enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

A ce titre, 1 journée de formation a été dispensée pour 1 participant pour un coût de 1 073.75€.

2-5 Bilan de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif qui permet de faire le point sur ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel cohérent et de déterminer ses besoins en formation.

A ce titre, 4 journées de formation a été dispensées pour 1 participant pour un coût de 1 200€.

II – COUT DE LA FORMATION

1) Coûts budgétaires de base

1-1 Charges de personnel (base: barème prestation de service)	1 051 800 €	1-2 Fonctionnement	1 407 900 €
17 agents permanents:	974 800 €	- RH 02 - Division formation (Réalisé)	1 166 200 €
4 agents non permanents:	67 000 €	- amortissements* Centre de formation	241 700 €
Divers intervenants extérieurs:	10 000 €	* Remarque: les charges d'amortissement intègrent les immobilisations liées aux bâtiments et aux travaux réalisés sur l'implantation du Bouchet.	

2) Coûts réels induits

2-1 Rappel de la formation 2010

- 1 389 agents techniques et techniciens chargés des missions techniques, de police administrative et judiciaire, en SD ou BMI / 9 801 jours de formation

- 217 agents effectuant des missions administratives / 541 jours de formation

- 194 agents chargés des missions techniques et de police administrative (DER ou cellule technique) / 329 jours de formation

2-2 Coût budgétaire des agents formés

221. Agents techniques et techniciens chargés des missions techniques, de police administrative et judiciaire

* coût journalier d'un agent 321 €
coût des personnels formés : 321 € x 9 801 j = 3 146 121 €

222. Agents effectuant des missions administratives

* coût journalier d'un agent 308 €
coût des agents formés : 298 € x 541 j = 166 628 €

223. Agents effectuant des missions techniques et de police administrative
(DER ou cellule technique)

* coût journalier d'un agent 429 €
coût des agents formés : 429 € x 329 j = 141 141 €

224. Globalement

3 146 121 € + 166 628 € + 141 141 € = **3 453 890 €**

3) Coût global de la formation (récapitulatif)

* charges de personnel 1 051 800 €
* fonctionnement 1 407 900 €
* traitement des agents formés 3 453 900 €

TOTAL 5 913 590 €

soit 7 % de la masse salariale 2010, hors charges patronales.

III– LA MISE EN PLACE DU CONSEILLER FORMATION MOBILITE CARRIERE

1) Les enjeux

Le rôle du conseiller formation mobilité carrière (CFMC) auprès des agents

Conseiller et accompagner les agents dans leurs parcours professionnels et leurs souhaits de mobilité.

L'ensemble des agents de l'ONCFS, sans distinction de statut (fonctionnaires/contractuels) de fonctions, de catégorie ou de grade, peut faire appel au CFMC.

Ses principales missions

- ⇒ **Information, conseil et accompagnement sur les dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie** : DIF, VAE, PEC, bilan de compétences, congé de formation professionnelle
- ⇒ **Elaboration de parcours individualisé de formation: prise de poste, promotion, changement de spécialité... :**
Conseil en matière de projet professionnel et de réorientation : information et conseil sur la mobilité, conduite d'entretiens et bilans de carrière dans l'optique de faire un point sur son parcours professionnel et d'envisager les perspectives de carrière
- ⇒ **Suivi des contrats non permanents** : conseil sur les actions de formation à mettre en oeuvre en adéquation avec le projet professionnel, accompagnement en fin de contrat : techniques de recherche d'emploi (CV, entretiens...)

Le cadre d'intervention du CFMC

Il est régi par une charte déontologique du conseil qui prévoit notamment un **engagement de confidentialité** vis à vis de l'agent.

2) Le bilan

Bilan 2010 de l'activité au 2ème semestre conseil auprès des agents du CFMC

L'activité conseil auprès des agents fait référence aux demandes d'information sur des dispositifs de formation ou de mobilité (par téléphone ou par courriel) ainsi qu'aux entretiens individuels dont l'objet est de développer plus particulièrement des questions relatives au parcours professionnel et à l'orientation.

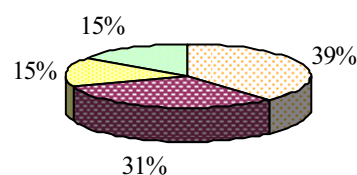
* Nombre total de demandes : 40

* Nombre total d'entretiens programmés : 13 (13 demandes ont nécessité une analyse plus approfondie et impliqué un entretien individuel.)

Les demandes adressées au CFMC émanent principalement d'agents en dessous de 45 ans (77%). La répartition des demandeurs par ancienneté ONCFS est équilibrée, sauf pour les agents ayant entre 10 et 14 ans d'ancienneté, dont la proportion est la plus marginale (8%). Les sollicitations des agents ayant une ancienneté de plus de 5 ans font écho aux interrogations relatives au parcours professionnel et à l'orientation de carrière qui concernent généralement les personnels expérimentés.

La part conséquente (33%) des agents ayant moins de 5 ans d'ancienneté s'explique notamment par le fait que les contrats non permanents sont le plus représentés dans cette tranche d'ancienneté. D'ailleurs, la part de ces contrats est particulièrement significative : 30% du total des demandes pour une population qui ne représente que 6% de l'effectif total de l'établissement. Enfin, il ressort de l'analyse du profil des demandeurs, que les agents recrutés sur des fonctions d'exécution (catégorie C, CUI), sont les plus enclins à s'adresser au CFMC.

Nature des demandes de conseil



- Accompagnement personnalisé/formation
- Entretien/bilan de carrière
- Orientation carrière
- Entretien de prise de contact

Chapitre 6 LE TEMPS DE TRAVAIL

Les agents de l'ONCFS travaillent dans des services à compétence nationale ou territoriale: les Directions centrales et les Délégations interrégionales, l'établissement comptabilisant environ 200 lieux de travail sur l'ensemble du territoire français.

Les personnels de l'ONCFS peuvent être sédentaires ou non, en fonction de leur affectation et de leurs missions.

Globalement, les fonctionnaires de l'environnement, les personnels de la filière technique du statut de 1998 et les ouvriers appartiennent plutôt à la catégorie des personnels de terrain, non sédentaires, par opposition aux personnels administratifs relevant du statut de 1998 et aux personnels de direction.

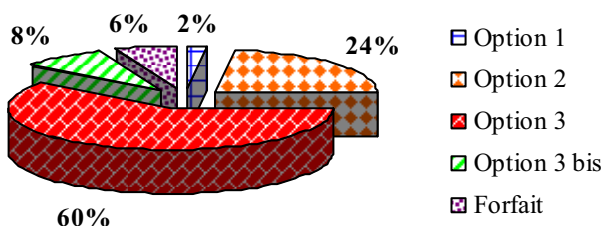
Les dispositions du règlement intérieur relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail (ARTT), adopté par le Comité technique paritaire central (CTPC) du 21 février 2002, s'appliquent à l'ensemble des agents de l'ONCFS quel que soit leur statut: fonctionnaire, contractuel, agent mis à disposition. La durée annuelle de travail d'un agent se déroule sur la base de 1 607 heures.

I. LE SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL

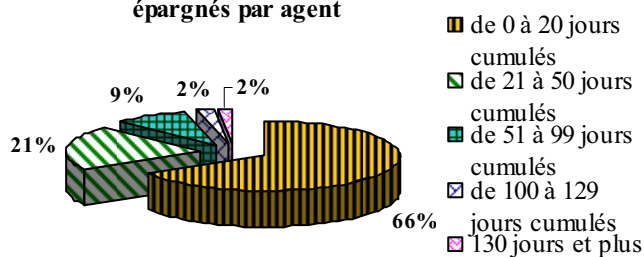
Les options ARTT prévues à l'ONCFS sont :

- Option 1 : 7h12 par jour sur 5 jours (25 jours de congés annuels et 6 jours de repos).
- Option 2 : 7h41 par jour sur 5 jours. (25 jours de congés annuels, 14 jours de RTT et 6 jours de repos).
- Option 3 : 9h par jour sur 4 jours ou 8h par jour sur 4 jours et 4h le 5e jour (20 jours de congés annuels et 6 jours de repos).
- Option 3bis : 44,4 semaines réparties équitablement entre des semaines de 4 jours de 8h et des semaines de 5 jours de 8h . (22.5 jours de congés annuels et 6 jours de repos).
- Option 4 : 7h30 par jour sur 5 jours. 25 jours de CA + 8.5 RTT et 6 jours de repos.
- Forfait: Nombre de jours équivalent à 1 607h par an, 31 jours de CA + 14 jours de RTT

Option ARTT choisies par les agents de l'ONCFS en 2 010 (base GEACO)



Moyenne des jours déposés sur le CET épargnés par agent



Nb: en DiR le pourcentage d'agents à l'option 3 passe à 67%
En direction (dans GEACO), 52% des agents sont à l'option 2

Suivi des CET

806 agents disposent d'un compte épargne temps en 2010 dont 392 ont versé 3 200 jours en 2010.

Au 31/12/10, sur les 806 comptes ouverts, 594 sont remplis pour un total de 18 133 jours et 212 comptes sont vides, notamment parce que les agents ont demandé l'indemnisation des jours épargnés (Cf. page 24).

II- LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET

Agents servant à temps partiel

43 agents ont exercé leur travail partiel au cours de l'année 2010. La répartition des agents, suivant les pourcentage de travail, a été la suivante : 50%= 4 (dont 2 agents administratifs et 2 agents techniques), 60%= 3 (agents administratifs), 70%=2 (1 agent administratif et 1 agent technique) 80%=30 (dont 21 agents administratifs, 8 techniques et 1 ouvrier), 90%= 4 (dont 1 agent administratif et 3 techniques).

Agents recrutés à mi-temps

8 agents permanents sont recrutés à temps incomplet (sur «demi-emplois budgétaires»), dont 4 ouvriers et 4 adjoints administratifs.

Agents en cessation progressive d'activité (CPA)

En outre, 2 nouveaux agents ont demandé à être placés en CPA en 2010 (2 non-titulaires). Ainsi, au 31/12/2009, 6 agents au total, dont 5 fonctionnaires et 1 non titulaire, étaient en position de CPA. 4 agents ont été mis à la retraite à la fin ou au cours de leur CPA pour 2 d'entre eux au mois de janvier 2010 (1 non-titulaire, 1 fonctionnaire) et pour les 2 autres au 3ème trimestre 2010 (2 fonctionnaires). 2 agents ont été maintenus toute l'année en CPA (2 fonctionnaires).

Chapitre 7 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

I- REPRESENTATIVITE SYNDICALE 2010

Quatre organisations syndicales sont représentées à l'ONCFS en 2010:

- ⇒ le syndicat des cadres de l'environnement, la forêt et l'agriculture, affilié à la confédération générale des cadres (EFA-CGC),
- ⇒ le syndicat national autonome des personnels de l'environnement (UNSA ECOLOGIE affilié à l'UNSA),
- ⇒ le syndicat national de l'environnement, affilié à la fédération syndicale unitaire (SNE-FSU),
- ⇒ le syndicat des personnels de l'ONCFS, affilié à la confédération générale du travail (ONCFS-CGT).

Les subventions de fonctionnement

Depuis 1992, l'établissement alloue chaque année une subvention de fonctionnement aux organisations syndicales, destinée à compenser l'absence de moyens mis directement à leur disposition. En effet, la seule implantation de l'Office qui, au regard de la réglementation, dispose d'un local équipé à l'usage des syndicats est la base multi-services de Saint-Benoist qui est située à une cinquantaine de kilomètres de Paris, alors que les représentants syndicaux sont disséminés sur l'ensemble du territoire.

Sur la base de la décision du 22 octobre 1992 visée

par le Contrôleur financier, la répartition pour 2010 entre les organisations syndicales s'établit ainsi qu'il suit au vu des résultats des élections de 2009 pour le renouvellement du CTPC :

SNE-FSU	7 284 €
UNSA ECOLOGIE	7 087 €
CGT	3 356 €
EFA -CGC	1 821 €
Total	19 548 €

Bilan de l'exercice du droit syndical (extrait du GEACO)

Sur proposition des Responsables des organisations syndicales et après accord de principe du Directeur général de l'ONCFS, la Chef des relations sociales au Ministère de l'Ecologie a signé pour 2010 des décisions de décharge d'activité de service permettant ainsi à un certain nombre d'agents de consacrer tout ou partie de leur temps de travail à l'exercice du droit syndical en lieu et place de leur activité.

	Nombre d'agents*	Nombre de jours
Décharge partielle d'activité de service	1 agent en décharge partielle à 70%	649
	2 agents en décharge partielle à 50%	
	1 agent en décharge partielle à 40%	
	1 agent en décharge partielle à 25%	
	4 agents en décharge partielle à 20%	
Décharge ponctuelle d'activité de service (partielle ou totale)	489	1 044
Autorisation spéciale d'absence	146	319
Représentation aux instances paritaires et aux réunions	91	351
Congés de formation syndicale	8	19
Autres journées de formation	63	73
Total général	806	2 455

*Certains agents sont susceptibles d'avoir bénéficié du cumul de plusieurs de ces dispositions.

Bilan des grèves 2010

date	Nombre de grévistes	A	B	C	% sur effectif réel	% sur effectifs présent	Motif du mouvement social
21/01/2010	427 (423 fonction. + 4 contr.)	1	9	417	24,41 %	30,69%	L'avenir de leurs missions, services et établissements, l'amélioration de leurs statuts et de leur pouvoir d'achat, la défense de leurs compétences, de leurs conditions de travail et du respect des personnes déstabilisée par le management de la performance individuelle, des recrutements à hauteur des besoins des missions du service public du MEEDDM.
23/03/2010	63 (60 fonction. + 3 contr.)	-	12	51	3,60%	6,92%	Afin de soutenir l'ensemble des revendications concernant l'emploi, les salaires, le pouvoir d'achat, les retraites, les conditions de travail et les politiques publiques.
08/04/2010	-	-	-	-	-	-	Pour l'amélioration et le développement des modes d'accueil et de scolarisation des jeunes enfants, le retrait du projet de décret modifiant le décret n° 2000-762 du 1 ^{er} août 200 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.
20/04/2010	1 fonct.	-	-	1	0,05%	0,14%	Pour défendre des revendications contre la RGPP ; les suppressions massives d'emplois, les attaques contre le statut, le développement de la précarité, les négociations salariales triennales, la réforme des retraites.
04/05/2010	-	-	-	-	-	-	Application des améliorations statutaires et paiement des heures supplémentaires aux agents de catégorie B ; alignement des niveaux indemnitaires des agents du MEEDDM sur ceux du MAAP ; un protocole sur 3 ans pour la catégorie B à l'image de ce qui a été obtenu pour les catégories C.
06/05/2010	1 fonct.	-	-	1	0,05%	0,14%	Pour l'amélioration et le développement des modes d'accueil et de scolarisation des jeunes enfants, le retrait du projet de décret modifiant le décret n° 2000-762 du 1 ^{er} août 200 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.
27/05/2010	60 (57 fonct + 3 contr.)	-	11	49	3,43%	4,64%	Afin de soutenir l'ensemble des revendications concernant l'emploi, les salaires et les retraites.
15/06/2010	3 fonct.	-	-	3	0,17%	0,23%	Pour : - la préservation du droit à la retraite à 60 ans - le blocage de tout allongement de la durée de cotisation - le maintien du système solidaire de la répartition pour le régime général - le maintien du code des pensions civiles et militaires pour les fonctionnaires - la revalorisation des pensions
24/06/2010	124 (116 fonct + 8 contr.)	2	31	91	7,08%	9,42%	Afin de soutenir l'ensemble des revendications contre la réforme des retraites.
07/09/2010	218 (191 fonct + 27 contr.)	18	60	140	12,46%	15,94%	
15/09/2010	1 fonct.	-	1	-	0,06%	0,08%	
23/09/2010	142 (124 fonct + 18 contr.)	10	36	96	8,12%	11,79%	
02/10/2010	5 fonct.	-	-	5	0,39%	0,65%	
12/10/2010	110 (92 fonct. + 18 contr.)	6	30	74	6,29%	8,40%	
16/10/2010	1 fonct.	-	-	-	-	-	
19/10/2010	70 (53 fonct. + 17 contr.)	4	16	50	4%	5,36%	
20/10/2010	1 contr.	-	-	1	-	-	
28/10/2010	20 (12 fonct. + 8 contr.)	5	4	11	1,14%	1,73%	
06/11/2010	1 fonct.	-	-	1	-	-	
23/11/2010	6 (5 fonct + 1 contr.)	1	-	5	0,35%	0,50%	
15/12/2010	6 fonct.	-	1	5	0,34%	0,51%	

II- DIALOGUE SOCIAL

Frais relatifs à la tenue des réunions des instances paritaires et groupes de travail pour 2010

	Frais de déplacement	Repas organisés
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DE L'ONCFS 2 réunions (juin + novembre)	3 512,74 €	1 251,66 €
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (statut de 1998) 2 réunions (juin+décembre)	2 348,86 €	1 177,93 €
COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES NATIONALES dont préparatoires (fonct ATE/TE) 7 réunions	1 053,72 €	1 813,89 €
COMITE D HYGIENE ET DE SECURITE DE L'ONCFS 2 réunions (juin + décembre)	4 050,75 €	1 789,25 €
REUNIONS DE TRAVAIL Risques psychosociaux (janvier) RGPP Copil sécurité intervention et copil nautique (mars) Réunion statut directeurs, DiR, OS (avril) Pénibilité (avril) Conseil de la formation (avril) Mutualisation MEDDTL (mai et octobre) ACMO (juin) Promotions 2011 (mars et août) Conseil de la formation préparation CAPP (octobre)** Bilan social / risques psychosociaux (novembre) Formation secourisme (novembre - 2 jours) Réunion de travail IFORE (novembre) Préparation Contrat d'objectif (2 réunions)		535,62 € 411,45 € 458,46 € 304,17 € - 403,95 € - - 385,70 € 372,97 € 518,56 € 886,21 € - 1 021,67 €
REUNIONS DIRECTEUR SYNDICATS (4 réunions)	2 407,34 €	-
SOUS TOTAL 1	13 373,41 €	11 331,49 €
Conseil d'administration (y compris commissions technique et finance) (sans frais de location de salle et de matériel)	9 043,00 €	4 855,00 €
SOUS TOTAL 2	9 043,00 €	4 855,00 €
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE MINISTERIEL 6 réunions	1 771,52 €	-
SOUS TOTAL 3	1 771,52 €	-
TOTAL GENERAL	40 374,42 €	

Comme chaque année, dans le cadre du dialogue social, la DRH a organisé et participé à en 2010 :

- 2 réunions du CTPC et 6 réunions du CTPM dont celui correspondant à l'organisation de l'administration centrale du MEDDTL,
- 3 réunions de chacune des CAP et CAPP, pour les corps de fonctionnaires de l'environnement (techniciens et agents techniques de l'environnement) ,
- 2 réunions des CCP relevant du décret modifié n° 98-1262 du 29 décembre 1998 portant statut des personnels de l'ONCFS,
- ainsi que plusieurs réunions dont 14 groupes de travail avec les organisations syndicales, en hausse en 2010 car cette année a suscité plus de travaux thématiques (nouveaux dossiers, pour des questions d'actualité : statut, pénibilité, RGPP, formation etc.).

** mutualisation des coûts : 1 réunion le matin, la seconde dans l'après-midi.

Chapitre 8 PREVENTION, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

I- BILAN DE LA SURVEILLANCE MEDICALE DES AGENTS DE L'ONCFS

L'ONCFS a renouvelé en 2010, pour une durée de trois ans, les conventions qui lient l'Etablissement aux diverses caisses de Mutualité Sociale Agricole régionales ou départementales, afin d'assurer le suivi médical des agents. Toutefois, aucune convention n'a pu être conclue pour quatre départements, soit pour faute d'accord ou manque de médecins. Les agents concernés ont été invités à passer une visite auprès de médecins agréés. Par ailleurs dans certains départements, la signature tardive des conventions n'a pas permis l'organisation de visites médicales.

La surveillance médicale concerne l'ensemble des agents permanents de l'ONCFS (contractuels et fonctionnaires) ; elle comprend la visite annuelle et les visites spécifiques complémentaires (qui peuvent être sollicités par l'Etablissement, par l'agent ou à l'initiative du médecin de prévention). Le suivi psychologique en cas d'agression ou de situation traumatisante est également prévu dans la convention.

1) Population surveillée et coût

- 1 199 agents convoqués par la MSA
- 1 118 agents ont été réellement examinés par les MSA
- 63 agents qui ont été examinés chez les médecins agréés ou associations de médecine du travail
- 18 agents ont été excusés pour absence à l'examen médical.

Soit un taux de participation de 98.50 % des agents convoqués (pour mémoire : 96,02 % en 2009).

Le **montant global** payé au titre de la surveillance médicale en 2010 (y compris les frais hors MSA: suivi congés longue maladie et longue durée, vaccins pour les séjours à l'étranger...) s'élève à 94 035.45€.

Le **forfait des visites médicales varie entre** 81 € et 121 €, selon les caisses départementales. La **majorité** d'entre elles a retenu le taux de 81 €. Pour les médecins agréés, le forfait varie entre 22 € et 110 €

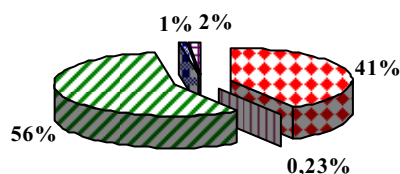
2) Examens complémentaires effectués ou demandés dans le cadre de ce suivi

• <u>Examens physiques</u>	1 750
- exploration de l'audition	722
- exploration de la vision	977
- exploration de la fonction respiratoire	30
- radiographies	4
- autres (électrocardiogrammes, tests urinaires, échographies...)	17



Crédits photographiques : V. Croquet

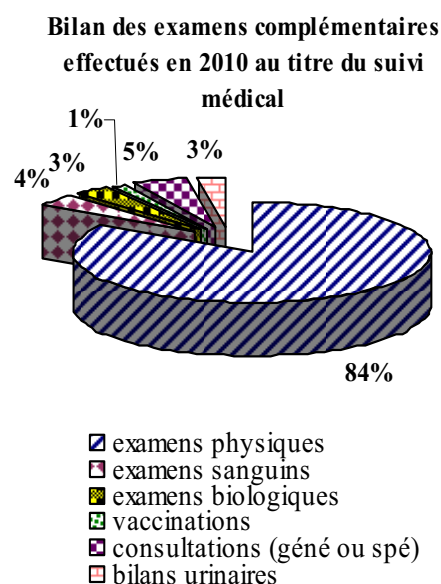
Répartition des examens physiques complémentaires 2010



- explorations de l'audition
- radiographies
- explorations de la vision
- autres (électrocardiogrammes, tests urinaires, échographies...)
- explorations de la fonction respiratoire

- **Vaccinations :** 28
 - antitétaniques et/ou DT polio 24
 - contre la leptospirose 1
 - hépatite A 2
 - hépatite B 1
- **Examens biologiques:** 66
 - sérologies « maladie de Lyme » 35
 - sérologies « echinococcose alvéolaire » 10
 - sérologies « GAMMA GT » 14
 - sérologies « tirage AC rabique » 1
 - sérologies « brucellose » 1
 - sérologies « Rickettsiose » 2
 - sérologies « fièvre Q » 3
- **Examens sanguins :** 82
 - NFS 14
 - plaquettes 15
 - transaminases 14
 - créatine 15
 - autres (non précisées) 24
- **Consultations de généraliste ou de spécialiste :** 104
agents ayant été orientés vers un médecin :
 - généraliste 60
 - spécialiste 44
 (soit 8.81 % de la population examinée)
- **Bilans urinaires :** 53
- **Autres examens médicaux réalisés :**

visites périodiques :	MSA	Médecins agréés
agents soumis à périodicité annuelle	1 065	60
agents soumis à périodicité quinquennale*	53	3
*parmi ces agents certains passent la visite annuellement		
TOTAL	1 118	63
visites initiales d'embauche **	43	
visites de reprise de travail	20	
examens de pré-reprise		
- examens à la demande dont :	26	
- 9 à la demande de l'agent (soit 34.61 %)		
- 8 à la demande de l'administration (soit 30.77 %)		
- 9 à la demande du médecin du travail (soit 34.61 %)		
**Visites réalisées auprès de la MSA incluant les agents sur contrats aidés.		



3) Actions de tiers-temps

Le tiers temps se définit comme l'ensemble des actions que mène le médecin du travail pour améliorer le milieu et les conditions de travail.

Les actions de tiers temps ont représenté 37 h

Réparties comme suit:

- visites sur les lieux de travail 5 h
- études de poste 12 h
- séances de secourisme 4 h
- autres *** : 16 h

*** Réunions d'information sur les risques professionnels (zoonoses...), risques infectieux, plan de prévention sur la vaccination, exposition au bruit, étude sur le niveau du stress, conduites auditives, aménagements de postes, prise en charge de victimes d'agressions, observations ou préconisations au port d'équipements de protection individuelle...

1) Tableau récapitulatif des arrêts de travail et congés divers

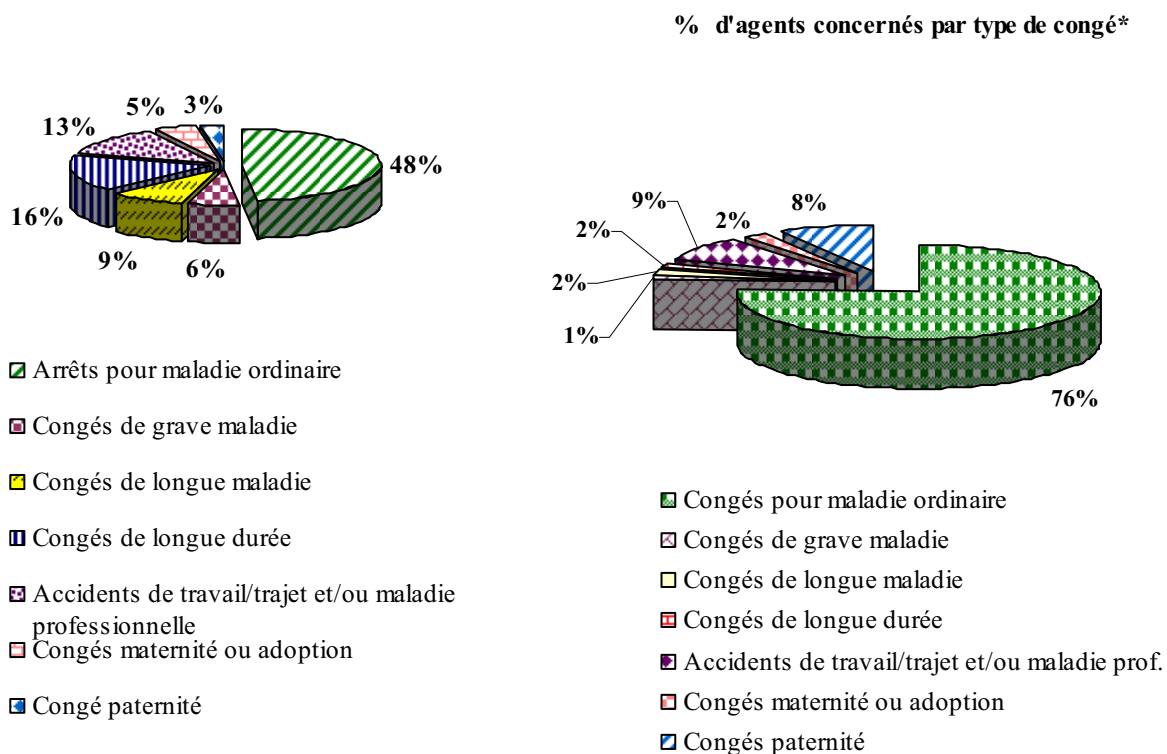
Fonctionnaires de l'environnement, dont PACTE, et agents de catégories B et C du statut de 1998	Arrêts pour maladie ordinaire	Congés de grave maladie	Congés de longue maladie	Congés de longue durée	Accidents de travail/trajet et/ou maladie prof.	Congés maternité ou adoption	Congé paternité	Total
Nombre moyen de jours par agent	6,03	0,13	1,36	2,49	1,57	0,30	0,41	12,28
Filière Technique-statut de 1998-dont CDD (catégorie A)	363	365	-	-	25	497	18	1 280
Effectif: 157	2,31	2,32	-	-	0,16	3,17	0,11	8,15
Filière Administrative-statut de 1998-dont CDD	1 247	677	-	-	99	91	2	2 116
Effectif: 183,5	6,80	3,69	-	-	0,54	0,50	0,01	11,53
Personnel ouvrier	185	-	-	-	504	-	-	689
Effectif: 34	5,44	-	-	-	14,82	-	-	20,26
Ensemble	9 757	1 218	1 803	3 286	2 702	983	556	20 305
Effectif: 1 695,5	5,75	0,72	1,06	1,94	1,59	0,58	0,33	11,98

Autres (20

personnels - vacataires femmes de ménage : 547 jours de congés pour maladie ordinaire, 63 jours de congés grave maladie, 196 jours de congés maternité=21 111
305+547+63+196)

- contrats aidés : 516 jours de congés pour maladie ordinaire = 21 111 +5 16= 21 627

2) Répartition des 20 305 jours d'arrêts de travail ou congés par nature



On observe une augmentation significative des arrêts de travail ou congés divers par rapport à 2009 de 17 708 à 20 305 jours, notamment s'agissant du nombre de jours pour maladie ordinaire, grave maladie, accidents de trajet et maladie de longue durée. La cause de la variation peut être difficilement établie du fait du secret médical.

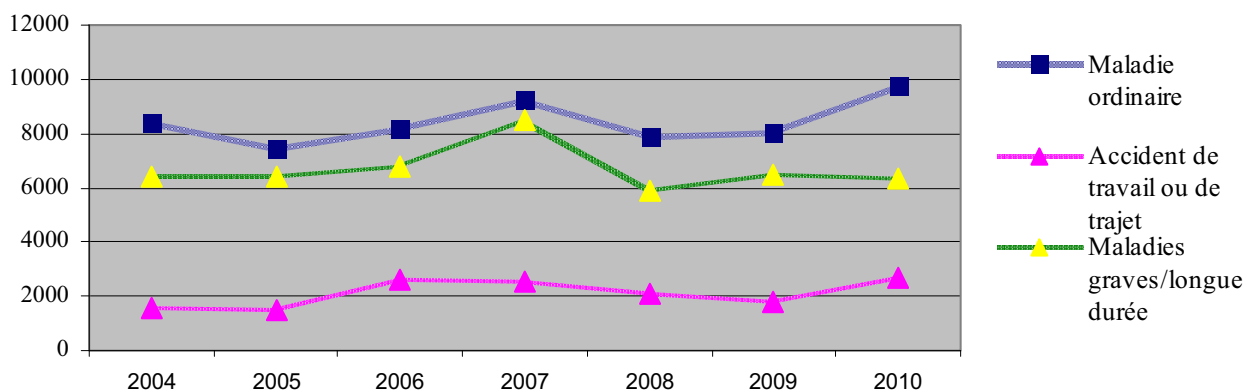
Le nombre des jours d'arrêts de travail pour maladie ordinaire reste donc conséquent, à l'image du phénomène observé en France depuis l'aménagement de la réduction du temps de travail, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

En revanche, on observe une hausse des jours d'arrêts pour longues et graves maladies, tendance qu'il faut peut-être rapprocher des statistiques nationales sur les affections de longue durée pour lesquelles le nombre de patients progresse de plus de 5% par an depuis 10 ans.

Remarque: En France, dans le secteur privé, le taux d'absentéisme pour raisons de santé varie selon les sources (Ifrap, ANDCP, UIMM,) entre 5 % et 6%. Il est plus élevé dans la fonction publique (7,3 % dans la fonction publique d'Etat, 11 % dans la fonction publique hospitalière et 11,3 % dans la fonction publique territoriale) (source ifrap).

* Certains agents peuvent être en doublon sur deux types de congés différents.

Evolution pluriannuelle des arrêts de travail liés à la santé (en nombre de jours)



3) Carnet rose

- 51 agents ont bénéficié de congés maternité/paternité suite à la naissance de 17 filles et 38 garçons.

III – BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

1) Relevé des lésions dans le cadre des accidents de service et de travail (hors accidents de trajet)

Nature des lésions	SIEGE DES LESIONS									TOTAL
	Tête Cou	Yeux	Membre supérieur (*)	Main	Membre Inférieur (*)	Pied cheville	Tronc	Autre	Lésion Mult	
Fractures, fêlures ou fissures			1		2	2	1			6
Vertiges	1									1
Plaie piqûre brûlure coupures	3		3	2	7	1	7			23
Contusion heurt écrasement hématome			2	1	4	1				8
Corps étranger	1	3		1						5
Lésion musculaire ou ligamentaire			9	2	4	9				24
Lumbago							4			4
Luxation			1	1						2
Troubles auditifs	1									1
Morsure				1	1					2
Autres (choc psychologique)								1		1
Accident vasculaire cérébral								2		2
TOTAL des lésions	6	3	16	8	18	13	12	3		79

(*) excepté main ou pied

S'il y a 2 localisations le siège de la lésion principale a été retenu. A partir 3 localisations, les accidents sont répertoriés dans « lésions multiples ».

Accident de service (fonctionnaires) : 57 agents (2 chefs technicien - 3 Techniciens Supérieurs - 9 TE- 24 ATPE et 19 ATE).

Accident de travail (agents non titulaires) : 22 agents (1 chargé de mission, 1 secrétaire administratif, 3 adjoints administratifs, 8 ouvriers, 1 garde chef et 8 CDD (1 ingénieur, 1 TE, 1 informaticien, 1 ouvrier, 4 occasionnels)).

2) Origines et conséquences des accidents et des maladies professionnelles par nature

Nature de l'accident	Nombre d'accidents sans arrêt (1)	Nombre d'accidents avec arrêt (2)	Nombre de journées d'arrêt	Nombre d'accidents mortels (3)	Nombre total d'accidents (1 + 2 + 3)
Chute de personne	14	13	656		27
Manutention	3	7	59		10
Heurt contact exposition	3	3	97		6
Accident de la route	3	10	355		13
Agression	1	1	4		2
Lésions musculaire ou ligamentaire Sans chute		3	186		3
Morsure	2				2
AVC		1	68	1	2
Divers	6	2	33		8
Sous-total 1	32	40	1 458	1	73
Lors de formation					
BTP	1	1	136		2
Tir		2	45		2
Gestes techniques	1	1	4		2
Sous-total 2	2	4	185		6
Total	34	44	1 643	1	79

Tableau récapitulatif des accidents par nature effectué sur la base des déclarations d'accident adressées à la DRH.

En cas d'arrêt de travail, le jour de l'accident n'est pas pris en compte. Pour les arrêts se prolongeant au-delà de 2 010, la durée comptabilisée est celle connue au 31 décembre 2010.

Maladies professionnelles	Nature de l'accident	Nombre d'accidents sans arrêt (1)	Nombre d'accidents avec arrêt (2)	Nombre de journées d'arrêt	Nombre d'accidents mortels -3	Nombre total d'accidents (1 + 2 + 3)
		Maladie de Lyme	1			
	Canal carpien		1	25		1
	Surdité	1				1

Accidents circulation : 13 déclarations - 355 jours d'arrêts (soit 21.61% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2009 : 13 déclarations—157 jours d'arrêts] ; ces accidents ont été pris en considération dans le bilan « risques routiers ». Deux accidents ont entraîné respectivement 166, 60 et 39 jours, avec des fractures et lésions diverses chez les agents. Les autres accidents ont engendré 51 jours d'arrêt.

Focus risques routiers

Les accidents de la route sont recensés sur la base des fiches de déclaration d'accident de service et grilles "risques routiers" retournées à la Direction des ressources humaines. Seules 29 fiches ont pu être exploitées sur les 32 retournées à la DRH ; certaines n'étant que trop partiellement complétées et d'autres ne présentant pas d'intérêt au regard d'un réel « risque routier ». A noter que sur 13 accidents de la route déclarés comme accidents de service, seules 7 fiches ont fait l'objet d'une fiche « risque routier » malgré les rappels.

• **Catégorie d'accident**

29 accidents ont eu lieu : 1 en moto, 4 en 4x4 et 24 en véhicules autres.

S'agissant des 13 accidents de la route déclarés comme accidents de service, 2 agents ont eu des dommages corporels graves, le premier a chuté lors d'une formation moto (60 jours d'arrêts) et le second a perdu le contrôle de son véhicule (conditions climatiques : 39 jours d'arrêts). La majorité des accidents n'a eu pour conséquence que des dégâts matériels pour le véhicule de l'agent ou d'un tiers.

• **Origines des accident déclarés**

Conditions climatiques: 10 accidents (pluie, verglas, brouillard givrant).

Tiers: 8 accidents (non respect du code de la route, manque de visibilité)

Agent à l'origine

de l'accident: 7 (non respect de la distance de sécurité, freinage inopportun, fausses manœuvres, perte de contrôle du véhicule)

• **Les circonstances les plus évoquées:** l'inattention d'un tiers, la mauvaise visibilité, collision avec des animaux, fausses manœuvres, pertes de contrôle du véhicule, assoupissements du conducteur...

25 agents étaient seuls en voiture, 4 avaient 1 passager à bord.

6 exerçaient des missions de police et 20 d'« autres » missions (dont communication, permis de chasser, réunion...), 3 non renseigné.

1 accident est intervenu de nuit entre 23 h et 6h du matin contre 5 qui avaient été recensés en 2009 durant cette même plage horaire.

• **Age moyen des accidentés de la route :** Cette année comme en 2009 la majorité des conducteurs (rices) sont âgés de 30 à 44 ans, la tranche des conducteurs de « 45 à 54 » ans et celle de « 55 ans et + » reste stable. Le nombre de femmes impliqué dans les accidents a baissé en (2009 il y en avait 5).

Agressions : 2 déclarations—4 jours d'arrêt (soit 0.24% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2009 : 9 déclarations—1 jour d'arrêt] ;

- Un agent a été menacé avec un fusil par un individu. L'agent a réussi à désarmer ce dernier et a fait usage de son bâton télescopique de protection pour l'éloigner. Dans cet affrontement l'ATE a eu des écorchures au bras mais a surtout ressenti un choc psychologique.

- Le responsable d'un groupe de chasseurs a voulu s'interposer afin d'empêcher l'agent de procéder à un contrôle. Lors de son intervention, il a donné un coup de coude à l'agent au niveau du visage.

Chutes de personnes : 27 déclarations—656 jours d'arrêts (soit 39.93% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2009 : 39 déclarations—834 jours d'arrêts] ;

les chutes (essentiellement à l'occasion de glissades ou de lors franchissement d'obstacles) restent toujours à l'origine du plus grand nombre de déclarations d'accidents et représentent 34 % de celles-ci (contre 45% en 2009). Elles sont également à l'origine du plus grand nombre de jours d'arrêts de travail (environ 40 % des arrêts contre 69% en 2009) et leurs conséquences sont souvent importantes (entorses, lésions musculaires, fractures...).

Conséquences des chutes

- 17 lésions musculaires ou ligamentaires : 381 jours d'arrêts (soit 58% des arrêts pour « chutes ») (dont 1 chute pour 280 jours arrêts incluant une fissure épanchement de synovie du genou lors d'une chute dans une ornière et une chute en courant dans un chemin ayant entraîné une rupture des ligaments du pouce et de l'index).

- 3 contusions : 1 jour d'arrêt - 2 fractures ou fêlures : 182 jours d'arrêt 4 plaies : 92 jours d'arrêt

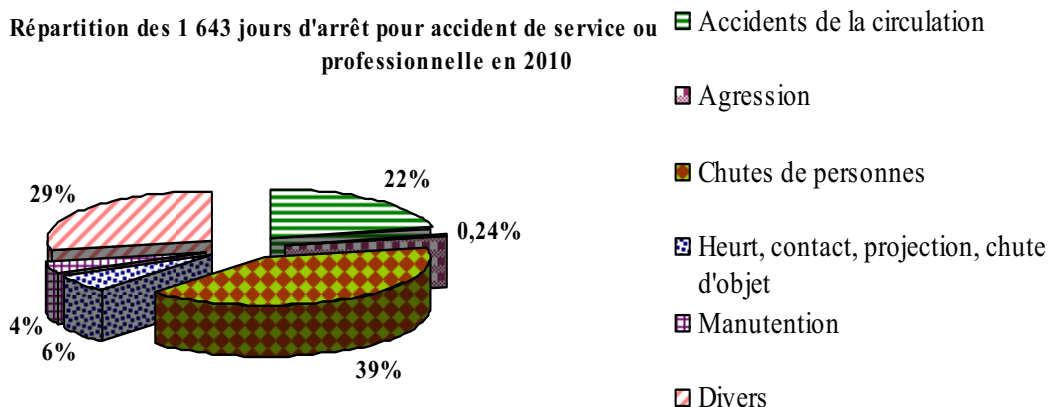
Heurt, contact, projection, chutes d'objet : 6 déclarations—97 jours d'arrêts (soit 5.90% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2009 : 7 déclarations—21 jours d'arrêts] ; 79 jours suite à un agent renversé par une voiture en sortant d'un parking (fracture du pied), 1 jour suite à une arme tombée sur le pied et 17 jours suite à une épine dans le cou entraînant une plaie suppurée.

Manutention : 11 déclarations—59 jours d'arrêts (soit 3.59% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2009 : 5 déclarations—23 jours d'arrêts] ; 2 lésions musculaires ou ligamentaires, 2 lumbago et 7 contusions et plaies

Divers : 20 déclarations—472 jours d'arrêts (soit 28.73 % environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2009 : 13 déclarations—212 jours d'arrêts] ; dont notamment 7 lors de formations (365 jours d'arrêts) : lésion ligamentaire genou, tendinite, douleur cîte etc. ; 2 lumbago, 6 contusions plaies, 2 vertiges/maux de tête et 1 morsure

Maladies professionnelles: 3 déclarations reconnues – 1 canal carpien avec 25 jours d'arrêts– 1 Maladie de Lyme sans arrêt et 1 cas de surdité (sans arrêt)

Répartition des 1 643 jours d'arrêt pour accident de service ou professionnelle en 2010



3) Commissions de réforme départementales

En application du décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008, les commissions de réforme ne sont plus consultées que dans les cas où l'administration a des difficultés pour apprécier l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

C'est ainsi qu'ont été soumis à la commission de réforme après avoir recueilli au préalable, pour chacun des dossiers l'avis d'un expert : 1 dossier au titre d'un accident de service et 2 dossiers au titre de la maladie professionnelle. L'imputabilité au service a été reconnue pour ces trois dossiers.

Par ailleurs, au titre des accidents de service, 11 expertises ont été diligentées en vue de l'imputabilité au service. L'administration a reconnu l'imputabilité au service de 229 accidents (répartis sur plusieurs années) pour les fonctionnaires. Une imputabilité a été refusée au vu des conclusions de l'expert ; cette décision n'a pas été contestée par l'agent.

De plus, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) a reconnu l'imputabilité au service d'accidents survenus pour 10 agents non titulaires et pour 1 dossier de maladie professionnelle. La CPAM a classé sans suite 2 dossiers d'accidents de travail.

La commission de réforme a été saisie d'un dossier au titre du versement d'une ATI pour un accident de service.

4) Coût des accidents de service

Les dossiers traités au titre de 2010 ou des années antérieures ont concerné 76 agents (dont 1 agent muté dans un autre établissement*) pour:

- 2 accidents de service survenus en 2004
- 1 accident de service survenu en 2005
- 2 accidents de service survenus en 2006
- 1 accident de service survenu en 2007
- 4 accidents de service survenus en 2008
- 23 accidents de service survenus en 2009
- 43 accidents de service survenus en 2010

Pour mémoire, bilan social 2009, dossiers traités en 2009 pour:

- 1 accident de service survenu en 2004
- 1 accident de service survenus en 2005
- 2 accidents de service survenus en 2006
- 5 accidents de service survenus en 2007
- 18 accidents de service survenus en 2008
- 39 accidents de service survenus en 2009

* accident ayant eu lieu en poste à l'ONCFS. Par conséquent, les frais engendrés sont à la charge de l'ONCFS, et ce jusqu'à la fin de sa vie.

Les frais médicaux liés à ces accidents de service dont sont victimes les fonctionnaires (ATE et TE) ou à des maladies professionnelles sont pris directement en charge par l'établissement.

A ce titre, 286 factures de frais médicaux et pharmaceutiques ont été contrôlées par la Direction des ressources humaines et la Direction financière.

	Frais engagés en	Nb factures	Montants	
			Fourchettes	Total
Au titre des déclarations d'accidents de service	2 009	67	de 9€ à 30 050€	12 026,65 €
	2 010	219	de 8€ à 3 700€	40 218,51 €
Au titre des maladies professionnelles (1)	2 010	7 (pour 2 agents)	de 7€ à 22€	206,60 €
Total		288		52 451,76 €

(1) Maladie de Lyme

Il faut ajouter le règlement de 148 factures, d'une part au titre des conventions passées avec les MSA départementales ou inter-départementales, d'autre part au titre des congés de longue maladie, longue durée, de suivi psychologique, de vaccins...

*Rappel bilan social 2009
nombre de factures traitées en 2009:*

- 37 132,55 € au titre de 2009 pour 266 factures.
- 63 643,97 € au titre de 2008 pour 334 factures.

5) Taux de fréquence et de gravité

	A l'ONCFS en 2010	Tous secteurs confondus**
Taux de fréquence	15,75	23,4
Taux de gravité	0,59	1,32

** D'après les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles (tous secteurs confondus) publiées par la Caisse Nationale de l'Assurance des Travailleurs Salariés (CNAMTS) pour l'année 2009

Rappel :

Taux de fréquence = $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêts} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

Taux de gravité = $\frac{\text{Nombre de journées indemnisées} \times 1\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

IV– LE SUIVI DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL EN 2010

Rôle et missions du comité d'hygiène et de sécurité (CHS)

Le CHS est présidé par le Directeur général ou son représentant (DRH). Il est composé de représentants élus des personnels et de représentants de l'administration. L'inspecteur hygiène et sécurité et les ACMO régionaux participent à cette instance.

Sous réserve des compétences des comités techniques paritaires, le comité d'hygiène et de sécurité a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail. Il a notamment à connaître des questions relatives :

- * à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ;
- * aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;
- * aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien aux bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien-être au travail ;
- * aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;
- * aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes.

Le comité procède en outre à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents de l'établissement.

A ce titre, 2 CHS ont eu lieu en 2010. Les principaux thèmes abordés ont été les incidents et accidents intervenus en mission de police, l'équipement, l'habillement, la politique nautique, les registres hygiène et sécurité, les risques routiers, les rapports d'inspection SST...

Missions dévolues à l'Inspecteur hygiène et sécurité (IHS)

Il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité définies au code du travail (4ème partie–livre I, titre I) et par les décrets d'application afférents. Il propose au chef de service intéressé toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

L'IHS anime notamment le réseau des ACMO régionaux, dans le cadre de la coordination par l'Administration des actions de prévention mises en œuvre dans les domaines tels que la sécurité des bâtiments, des matériels, des produits, l'hygiène du travail, l'ergonomie, la prévention des risques professionnels, l'étude des comportements, le choix des méthodes et techniques de travail ayant une incidence directe sur la santé des agents.

A ce titre, en 2010, l'IHS a :

- procédé aux inspections SST des locaux : Paris - Wagram, Bévenais et Vizille pour le SD 38,
- assuré le suivi des mentions inscrites sur les 105 registres hygiène et sécurité en collaboration avec les 15 ACMO, les CDHS et la Division Action sociale,
- animé une réunion pour la DIR AMC avec DIR, CSD, CDHS, ACMO,
- collaboré au réseau IHS et ACMO du MEDDTL - PNF, ONEMA et Fonction publique, pour mutualiser les bonnes pratiques et partager les tests de nouveaux matériels,
- participé à la formation initiale et continue des responsables d'implantations, CDHS, ACMO et membres du CHS,
- apporté aux directeurs et délégués interrégionaux avec le concours des ACMO et des représentants du personnel membres du CHS un soutien dans le cadre de la prévention des risques professionnels notamment dans le plan d'action « sécurité des locaux »
- assuré la veille juridique en matière de santé et sécurité au travail en collaboration avec la DRH,
- collaboré avec la DRH à l'élaboration des plans d'action des risques psychosociaux, à l'évaluation de la pénibilité, au suivi du Document Unique relatif à la prévention des risques professionnels notamment routiers; locaux, équipement et habillement.
- participé aux deux CHS de juin et décembre 2010,
- animé le réseau ACMO et CD(L)HS avec les réseaux PNF et ONEMA,

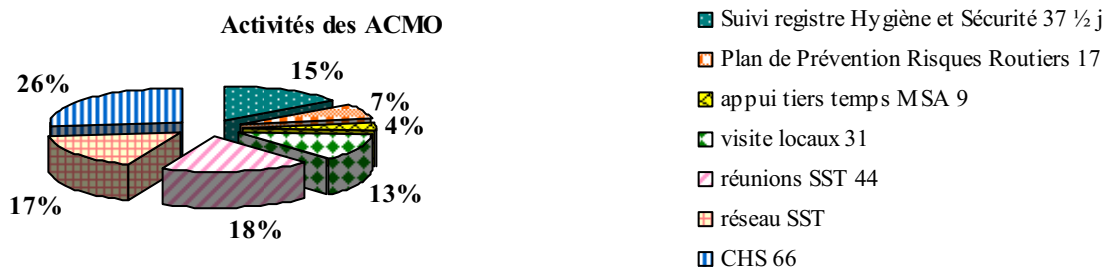
Missions dévolues aux ACMO

Assister et conseiller le Délégué interrégional ou le Directeur concerné, dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène de travail visant à :

- * prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents,
- * améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents,
- * faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre,
- * veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et de sécurité dans les services ou implantations dépendant de sa zone de compétence,
- * jouer un rôle d'animateur, dans un but préventif, auprès des agents ou des correspondants départementaux.

En 2010, les 15 ACMO ont consacré 245 ½ journées à l'appui et au conseil en prévention des risques professionnels pour 335 en 2009, 306 en 2008, 260 en 2007, 203 en 2006. Ces variations découlent de l'actualité qui varie au fil des ans avec, pour mémoire, ces dernières années l'élaboration du PPRR, le DU, l'influenza aviaire, diverses zoonoses, le travail isolé, identification des médecins ou psychologues susceptibles d'être sollicités dans le cadre des risques psycho-sociaux et en cas d'accidents graves, ... Ces actions sont conduites sous l'autorité des délégués inter régionaux et directeurs et coordonnées par l'IHS.

Les Acmo interviennent dans le cadre de la formation initiale auprès des stagiaires ATE PACTE, ATE et TE pour présenter la politique de prévention des risques au sein de l'ONCFS. Ils participent également aux réunions du réseau AC-MO PNF. A la demande de la division formation, un acmo « moniteur de secourisme au travail » forme les personnels lors de nombreux stages de formation ou recyclage de secourisme au travail. Il a également animé la formation et l'installation des défibrillateurs du CF du Bouchet, de Saint Benoist et Paris.



Rôle des correspondants départementaux

Le correspondant départemental doit assister et conseiller le chef de service ou le responsable de l'implantation ou de la BMI auprès duquel il est placé, dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène de travail. Il lui appartient de :

- * veiller à la bonne tenue du registre d'hygiène et de sécurité ouvert au sein de son service,
- * aider le chef de service afin qu'il puisse résoudre localement les problèmes mentionnés sur ce registre et si aucune solution locale n'est trouvée, contacter l'ACMO régional dans les meilleurs délais,
- * rendre compte régulièrement à l'ACMO régional de ses observations et suggestions en la matière en lui transmettant l'extrait du registre après avoir recueilli préalablement l'avis du chef de service concerné,
- * apporter son concours au médecin de la MSA en le renseignant sur les risques professionnels propres au service et lui communiquer l'effectif des agents soumis à ces risques.

Commission d'enquête « Hygiène et Sécurité »

Dans le cadre des dispositions de l'article 45 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail :

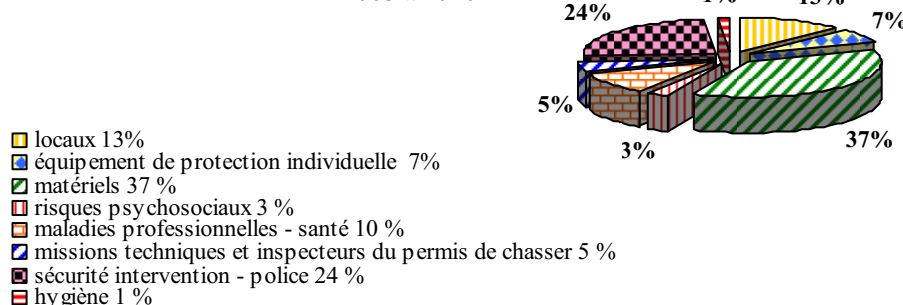
« le Comité d'Hygiène et de Sécurité procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6 du présent décret ... » à savoir :

- en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées,
- en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Cette commission a été mise en place à l'Office en décembre 1988. Elle est pilotée par l'inspecteur hygiène et sécurité, assisté, entre autres, de deux représentants des personnels.

Focus : Registres Hygiène et sécurité et activité du réseau santé et sécurité au travail - ACMO

Répartition des 150 mentions aux 105 registres Hygiène et Sécurité de 2003 à 2010



Pour mémoire de 2006 à 2008:
14 mentions visaient le gyro-phare bleu et 12 des munitions défectueuses.

La concertation entre CDHS, ACMO, IHS et chefs de service, délégués régionaux et directeurs est déterminante avant l'inscription de la mention car elle permet d'éliminer tous les petits problèmes de gestion courante de faible valeur ajoutée au débat

du CHS. Cette concertation partagée à tous les niveaux renforce ainsi un management intégrant au quotidien la santé et la sécurité au travail.

Le bilan 2010 respecte globalement la typologie des années précédentes. La concertation locale avec les ACMO et les CDHS a pour résultat depuis 2008 une baisse significative du nombre de mentions aux registres, soit 4 ou 5 par CHS pour 20 auparavant.

Cette évolution dégage du temps pour l'animation régionale et des actions ciblées comme la visite des locaux ou des stands de tir. Dans ce contexte il est observé que la mise en œuvre du tiers temps des médecins de santé MSA reste très insuffisante.

Focus : les risques psychosociaux et la pénibilité au travail

3 groupes de travail organisés en 2010 afin de faire le point sur le stress, les risques psychosociaux et la pénibilité au travail .

Ces groupes ont été évolutifs tant dans leur contenu que dans la prise en compte des demandes des organisations syndicales et des agents.

Objectifs

Disposer d'une étude sur la pénibilité des métiers exercés, explorer les indicateurs, prévenir et gérer au mieux les risques psychosociaux, au regard de la politique de prévention des risques professionnels et du document unique de l'ONCFS.

Diagnostic

Examen de critères susceptibles de générer de la pénibilité au travail avec des conséquences sur la santé physique et psychique de l'ensemble des agents de l'ONCFS :

- * le travail de nuit ou en horaires décalés (incidence du travail de nuit)
- * les contraintes environnementales (risque naturel dont le bruit et les chutes, luminosité, risques d'intempéries, chaleur, poussière etc.)
- * les contraintes posturales et port de charges lourdes
- * les déplacements (risques routiers, accidents de trajet, de mission)
- * les risques psychosociaux (stress, agression sous toutes ses formes mais accentué par une exposition quotidienne à des personnels armés et l'assermentation, violences, harcèlement...)

Suite donnée

* Export de l'étude au MEDDTL afin de mutualiser le travail sur les corps de l'environnement et de poursuivre les travaux au niveau interministériel.

* Nouvelle impulsion à donner à la thématique de prévention de l'ONCFS

Malgré le croisement et l'examen attentif de nombreux indicateurs, on constate qu'il est difficile d'objectiver la pénibilité (d'autant que c'est le fait d'être atteint par une incapacité permanente qui prime).

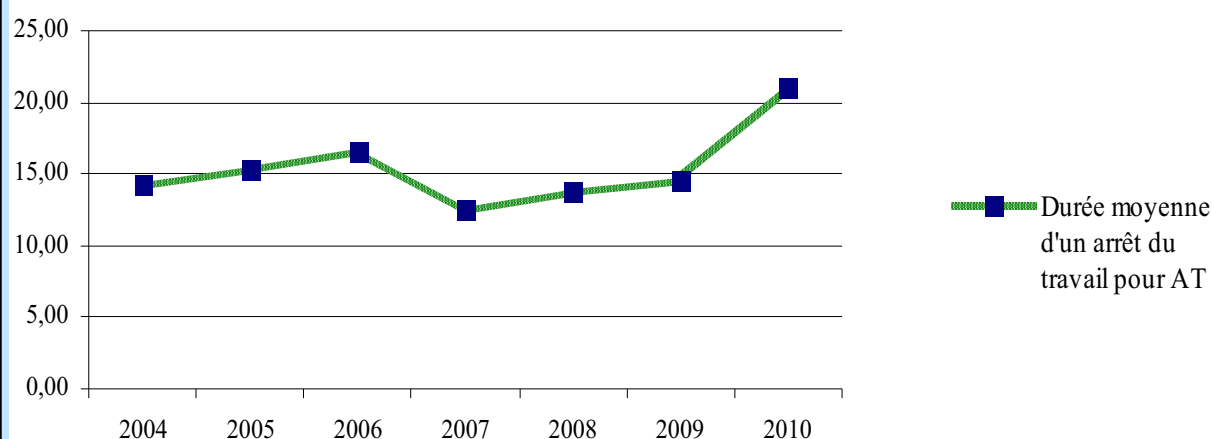
Le rôle de la médecine du travail s'avère primordial pour établir un lien de cause à effet entre les conditions de travail et un état de santé dégradé du fait de ces conditions.

L'ONCFS a donc tout intérêt à prévenir, dans la mesure du possible, les risques psychosociaux en amont et en redynamisant le document unique et surtout en lançant une campagne de sensibilisation et de prévention sur le mieux-être au travail.

Focus sur l'évolution des accidents de travail

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre d'AT avec et sans arrêt de travail	72	75	68	72	90	91	78
Nombre de journées impactées	1025	1146	1134	895	1243	1325	1643
Durée moyenne d'un arrêt du travail pour AT	14,24	15,28	16,68	12,43	13,81	14,56	21,06

Durée moyenne d'un arrêt du travail pour AT



Chapitre 9 L'ACTION SOCIALE

La DRH- division action sociale a assuré au cours de l'année 2010 le traitement et le suivi des dossiers relevant de l'action sociale (prestations sociales et chômage) en liaison parfois avec les responsables de l'Amicale des personnels de l'établissement.

I- PRESTATIONS SOCIALES

Dans le cadre de l'action spécifique en faveur des agents de l'Etat, la circulaire du 15 juin 1998 relative aux prestations sociales à réglementation commune fixe les dispositions applicables aux agents des administrations centrales et des services déconcentrés de l'Etat.

Bien que les agents des établissements publics de l'Etat ne relèvent pas directement de cette circulaire et qu'ils bénéficient de prestations d'action sociale propres à chaque établissement, celles-ci ne peuvent être plus favorables que celles en vigueur pour les agents de l'Etat.

Pour ces raisons, l'ONCFS, comme d'autres établissements publics, applique pour son compte la circulaire du 15 juin 1998 précitée et a mis en place en 2008 le chèque emploi service universel (CESU) permettant de participer à la garde des enfants de moins de 6 ans comme le fait l'Etat pour ses agents.

Outre le CESU, les prestations d'action sociale recouvrent les séjours linguistiques, les séjours dans le cadre éducatif, les centres aérés, les colonies de vacances, la participation à la location de gîtes de France, les prestations versées mensuellement aux parents d'enfant handicapé.

A l'exception du CESU, les dossiers de prestations d'action sociale sont attribués au titre de la part "fonction publique" aux agents permanents (toutes catégories confondues) ainsi qu'aux agents recrutés sur CDD dont l'indice brut est inférieur à 579 et ayant une certaine ancienneté (qui varie en fonction des presta-

tions) dans l'établissement.

Dans le cadre de sa politique sociale menée en faveur de ses personnels, l'ONCFS a proposé au Conseil d'administration d'élargir le CESU aux personnes en situation de handicap ou dans une situation médicale exceptionnelle. Cette mesure a été validée par le Conseil d'administration et mise en place au début de l'année 2010.

Les modalités d'octroi ont été précisées par circulaire en date du 10 Mars 2010.

Le CESU « handicap et situations médicales exceptionnelles » a pour but d'aider - par des services à la personne (services à la famille, services associés à la promotion de la santé, au cadre de vie, services d'intermédiation) - les agents handicapés ou fragilisés par la survenance d'un événement exceptionnel et ponctuel conduisant à une incapacité partielle ou totale de la personne.

Les bénéficiaires de cette mesure peuvent être l'agent lui-même ou l'un des membres de sa famille (sous certaines conditions).

Quel que soit son revenu, l'agent peut percevoir selon sa situation fiscale un montant global annuel de 200 €, 350 € ou 600 € versé en une fois. Cette aide est toutefois proratisée en fonction de la présence par trimestre pour les agents non permanents. Le montant maximum d'aide financière (toutes prestations confondues) ne peut toutefois pas dépasser 1830 € par an et par agent.

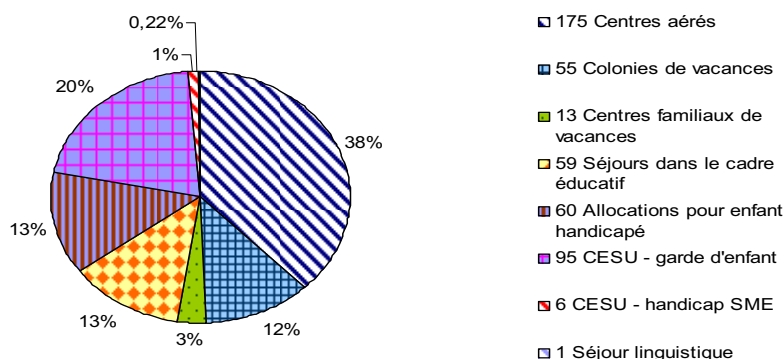
1) Prestations servies par l'ONCFS

1-1 Nature et répartition des dossiers d'action sociale pour l'année

Nature et répartition des dossiers d'action sociale pour l'année 2010 :

- 4 dossiers de secours ont été versés suite au décès de 2 agents et de 2 conjoints d'agents.
- 464 dossiers de prestations d'action sociale, se répartissant comme suit :

Répartition des 464 dossiers de prestations d'action sociale par nature (nombre et pourcentage)



L'augmentation des dossiers de prestations d'action sociale par rapport à 2009 (de 417 à 464) s'explique par le rappel des dispositifs existants auprès des agents, à l'occasion de la mise sur intranet de la circulaire sur le CESU et de la diffusion du livret d'accueil, mais aussi par la mise en place du CESU « handicap et situations médicales exceptionnelles » .

1-2 Montant des prestations servies par l'ONCFS

Prestations d'action sociale fonction publique 61 389.11 €

Participation aux frais de repas (conventions avec restaurants administratifs concernant 415 repas) 1 942.12 €

Aide aux familles 47 641.00 €

CESU gardes d'enfants (77 familles et 95 enfants) 36 260.00 €

CESU handicap - SME 2 450.00 €

allocation pour enfants handicapés (5 enfants) 8 931.00 €

Total 47 641.00 €

Séjours d'enfants 11 805.99 €

centres de loisirs 5 380.73€

colonies de vacances 4 127.52 €

centres familiaux de vacances 752.02 €

séjours éducatifs 1 333.92 €

séjours linguistiques 206.80 €

Total 11 805.99 €

Secours versés par l'ONCFS en cas de décès 24 000 €

2 agents décédés et 2 conjoints

Bilan du déploiement du CESU handicap - SME en 2010

6 familles ont reçu des CESU.

Le montant de l'aide a varié comme suit:

600 € par 2 familles (1 agent et 1 épouse d'agent)

350€ pour 3 familles (1 agent et 2 épouses d'agents)

200€ pour 1 famille (1 épouse d'agent)

Bilan du déploiement du CESU garde d'enfants en 2010

77 familles ont reçu des CESU pour 95 enfants gardés.

Le montant de l'aide a varié comme suit:

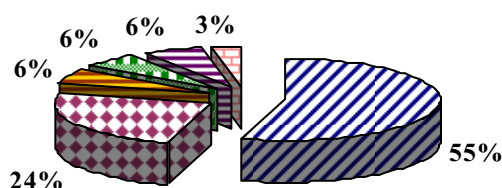
600 € par enfant pour 37 enfants gardés

350€ par enfant pour 20 enfants gardés

200€ par enfant pour 22 enfants gardés

Et des montants proratisés (en fonction de la date naissance de l'enfant, de la date anniversaire, du temps de présence pour les occasionnels ou vacataires...) pour 16 enfants gardés.

Grade des agents bénéficiant du CESU d'un montant de 600€



2) Contribution de l'Amicale des personnels de l'ONCFS

Depuis 1993, l'ONCFS confie par voie de convention des actions relevant de sa politique sociale à l'Amicale des personnels de l'ONCFS, association loi de 1901.

Cette convention annuelle recouvre les domaines suivants :

- les actions sociales, dont certaines sont mises en œuvre pour le compte de l'Office au profit de tous les personnels de l'Établissement, tels le versement de secours aux agents en difficulté ou à leur famille en cas de décès, la participation aux jouets de Noël ou à l'acquisition de chèques-vacances, et d'autres au profit des adhérents de l'association, telle que l'aide à la rentrée scolaire et universitaire,
- la gestion de la cantine de Saint-Benoist

Prestations servies par l'Amicale pour le compte de l'ONCFS

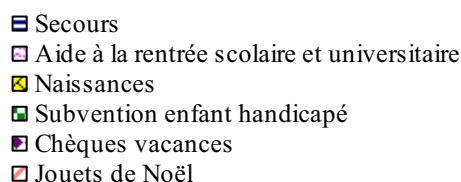
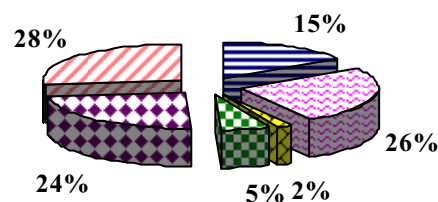
Actions sociales (charges fixes exclues)

Actions sociales (charges fixes exclues)	2010	Rappel 2009
Secours	19 250,00 €	29 259,00 €
Aide à la rentrée scolaire et universitaire	32 660,00€	36 980,00 €
Naissances	2 508,86 €	3 150,00 €
Subvention enfant handicapé	6 800,00 €	4 600,00 €
Chèques vacances	29 466,69 €	26 972,45 €
Jouets de Noël	33 967,23 €	35 759,35 €
Total	124 652,78 €	136 720,80 €

- les activités culturelles, sportives et loisirs, au profit des adhérents de l'association, dont notamment le versement aux familles de diverses prestations en complément des montants alloués directement par l'Office dans le cadre des dispositions de la fonction publique, des locations de vacances été et hiver, diverses activités régionales, des prêts sans intérêts, la gestion d'un groupement d'achats, etc.

Le montant total de la subvention allouée par l'ONCFS à l'Amicale dans le cadre de cette convention pour l'année 2010 est de 664 565 €.

Actions sociales 2 010 pour le compte de l'ONCFS 124 652,78€



Depuis le 01 Janvier 2009, suite à la l'instruction de la Direction Financière n°83689 du 09 Décembre 2008, l'ONCFS prend désormais en charge le coût engendré par les titres restaurants. Celui-ci s'élève pour l'année 2010 à 31 144,37 €.

Restauration (charges fixes exclues)	2010	Rappel 2009
Cantine de St Benoist	45 714,31 €	48 543,55 €

Prestations versées par l'Amicale au profit des adhérents

A titre d'information, l'Amicale enregistrait 1 521 adhérents au 1er août 2010.

Activités culturelles, sportives et loisirs (charges fixes exclues)

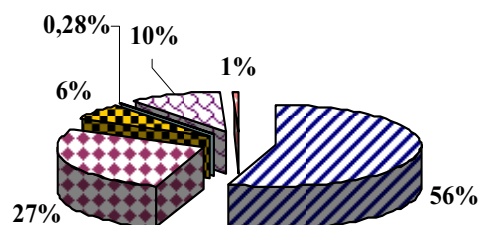
Activités culturelles sportives et loisirs (charges fixes exclues)	2010	Rappel 2009
Actions régionales	179 203,85 €	155 789,13 €
Locations de vacances	88 623,50 €	72 700,11 €
Séjours d'enfants	20 083,31 €	19 054,96 €
Pots retraites	900 €	800,00 €
Subv activités sportives ou culturelles	33 019,95 €	33 715,55 €
Divers	1 841,73 €	1 695,00 €
Total	323 672,34 €	283 754,75 €

En outre, 58 026 € de prêts sociaux ont été accordés en 2 010 (72 950 € en 2009).

L'Amicale gère également le groupement d'achat et les activités des sections (hors subvention de l'ONCFS).

Activités culturelles, sportives et loisirs

2 010 - 323 672,34 €



- Actions régionales
- Locations de vacances
- Séjours d'enfants
- Pots retraites
- Subv activités sportives ou culturelles
- Divers

II- L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Allocation pour perte d'emploi

106 dossiers d'indemnisation de chômage ont été traités en 2010 en liaison avec les services du Pôle Emploi et de la Direction financière.

Nombre d'agents indemnisés dans le courant de l'année **106**

- agents de la filière technique recherche et développement	6
- agents de la filière administrative	2
- contrats aidés et CEC	53
- personnels occasionnels, vacataires...	40
- apprenti	1
- PACTE	4

Nombre total d'indemnités journalières versées pour 2009

- agents de la filière technique- recherche et développement	958 pour	34 161,55 €
- agents de la filière administrative	384 pour	11 657,49 €
- contrats aidés et CEC	10 534 pour	199 256,26 €
- personnels occasionnels, vacataires...	5 591 pour	168 106,64 €
- apprenti	18 pour	478,98 €
- agents sous contrat PACTE	1 023 pour	30 197,23 €
Global	18 508 pour	443 858,15 €

[pour mémoire – bilan social 2009: 112 agents / 19 820 jours / 460 908,43 €]

Il est précisé que certains agents appellent le numéro vert dédié à l'action sociale pour le suivi de leur dossier chômage, numéro d'ailleurs dédié à l'ensemble des personnels pour les sujets qui les préoccupent (suivi des avis des comités médicaux, décès d'un proche, etc.) : 200 appels environ enregistrés en 2010.

TABLE DES MATIERES

PRESENTATION GENERALE	page 2
■ Chapitre 1 - LES PERSONNELS	page 3
I. VENTILATION DES EMPLOIS EQUIVALENTS TEMPS PLEIN	page 4
II. EMPLOIS NON PERMANENTS : ANALYSE CROISEE DES EFFECTIFS REELS	page 4
1) Situation détaillée des effectifs réels : répartition homme/femme et par catégorie	page 5
2) Situation des effectifs réels par affectation au 31/12/2010	page 7
3) Répartition des effectifs réels par âge et par ancienneté	page 8
III. EMPLOIS NON PERMANENTS : ANALYSE DES EMPLOIS	page 11
1) Les agents d'entretien (femmes de ménages)	page 12
2) Le personnel temporaire	page 12
3) Les mesures en faveur du milieu scolaire et universitaire	page 15
■ Chapitre 2 - FLUX DE PERSONNELS	page 16
I. BILAN GLOBAL DES ENTREES ET SORTIES	page 16
II. RECRUTEMENTS- TITULARISATIONS- PROMOTIONS	page 17
1) Bilan des concours et des recrutements	page 17
2) Nominations/ promotions internes	page 18
III. LA MOBILITE	page 19
1) La mutation	page 19
2) Indemnité de départ volontaire	page 20
3) Retraite et validation des services	page 20
■ Chapitre 3 - REMUNERATIONS	page 22
I. ECHELLE DES REMUNERATIONS	page 22
1) Fonctionnaires de l'environnement	page 22
2) Personnels permanents contractuels	page 23
II. MESURES EN FAVEUR DE L'EVOLUTION DES REMUNERATIONS	page 24
1) Mesures statutaires	page 24
2) Mesures en faveur du pouvoir d'achat	page 24
■ Chapitre 4 - LES ACTIVITES DES PERSONNELS	page 25
I. ACTIVITES « POLICE »	page 25
1) Relevé des infractions par thèmes	page 25
2) Bilan de l'activité du guichet juridique	page 25
3) Activités marquantes de la Direction de la Police	page 26
II. ACTIVITES « ETUDES ET RECHERCHE »	page 27
1) Répartition des missions 2010 des agents de la DER	page 27
2) Détail des publications par action du contrat d'objectif	page 27
3) Formations dispensées par les agents de la DER en 2010 (interne et externe)	page 28
III. ACTIVITES « DEVELOPPEMENT » ET « ACTIONS TERRITORIALES »	page 29
1) Pôle espaces protégés	page 29
2) Pôle agriculture chasse	page 30
3) Pôle références - vulgarisation	page 31
4) Pôle permis de chasser	page 31
IV. ACTIVITES NOTABLES « SOUTIEN FONCTIONNEL »	page 33
1) Bilan des 'prestations de services' 2010	page 33
2) Dossiers défense des agents	page 35

■ Chapitre 5 - LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LA FORMATION page 36

- I. BILAN FORMATION 2010 page 36
 - 1) Récapitulatif des actions de formation en 2010 page 36
 - 2) Détail des formations suivies page 39
- II. COUT DE LA FORMATION page 41
 - 1) Coûts budgétaires de base page 41
 - 2) Coûts réels induits page 41
 - 3) Coût global de la formation (récapitulatif) page 42
- III. LA MISE EN PLACE DU CONSEILLER FORMATION CARRIERE MOBILITE page 42
 - 1) Les enjeux page 42
 - 2) Le bilan page 42

■ Chapitre 6 - LE TEMPS DE TRAVAIL page 43

- I. LE SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL page 43
- II. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET page 43

■ Chapitre 7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES page 44

- I. REPRESENTATIVITE SYNDICALE 2010 page 44
- II. DIALOGUE SOCIAL page 46

■ Chapitre 8 - PREVENTION, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL page 47

- I. BILAN DE LA SURVEILLANCE MEDICALE DES AGENTS DE L'ONCFS page 47
 - 1) Population surveillée page 47
 - 2) Examens complémentaires effectués ou demandés dans le cadre de ce suivi page 47
 - 3) Actions de tiers temps page 48
- II. ABSENTEISME page 49
 - 1) Tableau récapitulatif des arrêts de travail et congés divers page 49
 - 2) Répartition des 20 305 jours d'arrêts de travail et congés divers par nature page 50
 - 3) Carnet rose page 50
- III. BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL page 51
 - 1) Relevé des lésions dans le cadre des accidents de service et de travail (hors accidents de trajet) page 51
 - 2) Origines et conséquences des accidents et des maladies professionnelles page 51
 - par nature page 51
 - 3) Commissions de réformes départementales page 53
 - 4) Coût des accidents de service page 54
 - 5) Taux de fréquence et de gravité page 54
- IV. LE SUIVI DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL page 55

■ Chapitre 9 - L'ACTION SOCIALE page 58

- I. PRESTATIONS SOCIALES page 58
 - 1) Prestations servies par l'ONCFS page 58
 - 2) Contribution de l'Amicale des personnels de l'ONCFS page 59
- II. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL page 60

Glossaire

ACMO: Agent chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

ARTT: Aménagement et Réduction du Temps de Travail

ATE: Agent technique de l'environnement

ATEN: Atelier Technique des Espaces Naturels

ATI: Allocation Temporaire d'Invalidité

BMI: Brigade Mobile d'Intervention

BULVAL: Bulletin de Validation (des services)

CA : Contrat d'Avenir

CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

CAP: Commission Administrative Paritaire

CAPP: Commission Administrative Paritaire Préparatoire

CBCM: Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel

CCP: Commission Consultative Paritaire

CDD: Contrat à Durée Déterminée

CDI: Contrat à Durée Indéterminée

CE : Code de l'environnement

CESU: Chèque Emploi Service Universel

CET: Compte Epargne Temps

CF: Code Forestier

CFMC : Conseillère formation mobilité carrière

CHS : Comité d'Hygiène et de Sécurité

CNEFG : Centre national d'entraînement des forces de la Gendarmerie

CNERA: Centre National d'Etudes et de Recherche Appliquée

CNFPJ: Centre National de Formation à la Police Judiciaire

CNPN : Conseil National de Protection de la Nature

COFIL : Comité de Pilotage

CPAM: Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CTPC: Comité Technique Paritaire Central

CUI : Contrat Unique d'Insertion

DAT: Direction des Actions Territoriales

DDT: Direction Départementale des Territoires

DDTM: Direction Départementale des Territoires et de la Mer

DER: Direction des Etudes et de la Recherche

DF: Direction Financière

DIF: Droit Individuel à la Formation

DP: Direction de la Police

DiR: Délégations Interrégionales

DREAL: Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

DRH: Direction des Ressources Humaines

DSI: Direction des Systèmes d'Information

EDF : Electricité de France

EFA CGC: Syndicats des Cadres de l'Environnement, de la Forêt et l'Agriculture - Confédération Générale des Cadres

ETPT: Equivalent Temps Plein Travaillé

FPTLV: Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie des agents de la fonction publique de l'Etat et de ses établissements.

GEACO: Gestion et Evaluation des Activités et du Contrat d'Objectif

GEOC: Groupe d'Experts sur les Oiseaux et leur Chasse

GIPA: Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

GRH : Gestion des Ressources Humaines

IFORE: Institut de Formation de l'Environnement

IGS: Inspection Générale des Services

LOLF: Loi organique relative aux lois de finances

LPO : Ligue de Protection des Oiseaux

MAP: Ministère de l'Agriculture et de la Pêche

MCJ : Mission de Conseil Juridique

MEDDTL: Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

MIPE : Mission Inter-Service des Polices de l'Environnement

MISEN : Mission Inter-Service Eau et Nature

MNHM : Muséum National d'Histoire Naturelle

MSA: Mutualité sociale agricole

OCLAESP: Office central de lutte contre les atteintes à l'environnement et à la santé publique

ONEMA: Office National de l'Eau et des Milieux Aquatiques

ONCFS: Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage

ONF: Office National des Forêts

PACTE: Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique, Territoriale, Hospitalière et de l'Etat

PEC: Préparation aux concours administratifs ou examens professionnels

PNR : Parcs Naturels Régionaux

RAFP: Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

RGPP: Révision Générale des Politiques Publiques

RH: Ressources Humaines

RNF: Réserves Naturelles de France

SD: Services Départementaux

SNAPE - UNSA: Syndicat National Autonome des Personnels de l'Environnement - Union Nationale des Syndicats Autonomes

SNE FSU: Syndicat National de l'Environnement Fédération Syndicale Unitaire

ONCFS CGT: Syndicat National des Personnels de l'ONCFS - Confédération générale du Travail

SNCF: Syndicat National des Chasseurs Français

SST: Santé et Sécurité au Travail

TE: Technicien de l'environnement

TIB : Traitement Indiciaire Brut

VAE: Validation des acquis de l'expérience professionnelle

VCAT: Volontaires Civils à l'Aide Technique

Crédits photographiques

Couverture, de haut en bas et de gauche à droite :

- * Salon International de l'Agriculture - Stand ONCFS - Mars 2010 - R. Rouxel - ONCFS
- * Sortie DRH - D. Hemmer - DRH - ONCFS
- * Colloque Colombidés de Bordeaux - Novembre 2010 - R. Rouxel - ONCFS
- * ATE Promotion 2010-2011 DRH - Division formation - ONCFS

Page 10 : Séminaire « Gestion administrative et financière » GIERES - Mai 2010 - DER - ONCFS
Réunion des ingénieurs - Décembre 2010 - DER - ONCFS

Page 14 : 4 loups - vallée de la Clarée (Hautes-alpes) - R. Roy - SD 05 - ONCFS
Lynx - Massif vosgien - A. Laurent - Réseau lynx - ONCFS

Page 27 : Colloque Colombidés de Bordeaux - Novembre 2010 - R. Rouxel - ONCFS

Page 28 : Loup - DER - ONCFS

Page 29 : D. Gest - DAT - ONCFS

Page 30 : D. Gest et G. Susong - DAT - ONCFS

Page 32 : Illustration permis de chasser - formation des FDC à l'EP - DAT - ONCFS

Page 38 : DRH - Division formation - ONCFS

Page 47 : Réunion régionale en Vanoise - V. Croquet - DiR Alpes-Méditerranée-Corse - ONCFS