



Bilan social 2009



Direction des ressources humaines

SOMMAIRE

PRESENTATION GENERALE	page 2
■ Chapitre 1 - LES PERSONNELS	page 3
I. VENTILATION DES EMPLOIS EQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)	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 26
I. RELEVÉ NATIONAL DE L'ACTIVITE DES AGENTS	page 26
II. ACTIVITES 'POLICE'	page 27
III. ACTIVITES 'ETUDES ET RECHERCHE'	page 28
IV. ACTIVITES 'DEVELOPPEMENT' ET 'ACTIONS TERRITORIALES'	page 30
V. ACTIVITES NOTABLES 'SOUTIEN FONCTIONNEL'	page 33
■ Chapitre 5 - LA FORMATION	page 36
I. BILAN FORMATION 2009	page 36
II. COUT DE LA FORMATION	page 41
■ Chapitre 6 - LES CONDITIONS D'EMPLOI	page 43
I. TEMPS DE TRAVAIL	page 43
II. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET	page 43
III. ABSENTEISME	page 44
■ Chapitre 7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	page 46
I. REPRESENTATIVITE SYNDICALE	page 46
II. DIALOGUE SOCIAL	page 48
■ Chapitre 8 - PREVENTION, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	page 49
I. BILAN DE LA SURVEILLANCE MEDICALE DES AGENTS DE L'ONCFS	page 49
II. BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	page 51
III. 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, de l'énergie, du développement durable et de la mer (MEEDDM) 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.

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

FAITS MARQUANTS 2009

- Mise en œuvre du 2^{ème} **contrat d'objectifs pour 2009-2011** dans le sillage du Grenelle de l'environnement et des tables rondes « Chasse », dont l'ambition est de permettre à l'ONCFS, grâce à son organisation territoriale et à son expertise, d'être reconnu comme l'établissement de référence en matière de gestion durable de la faune sauvage et de ses habitats.
- **Révision Générale des Politiques Publiques - Expérimentation du rapprochement des services départementaux (SD) de l'ONCFS et de l'ONEMA**
⇒ Mise en œuvre de **95 plans de contrôle**.
⇒ Signature dans près de la moitié des départements d'une **convention tripartite** (préfet/ ONCFS/ ONEMA) précisant les relations entre les SD de l'Etat (DDT-Direction départementale des territoires et DDTM-Direction départementale des territoires et de la mer) et ceux des deux établissements publics, sous l'autorité du préfet.
⇒ Lancement début juillet de **l'expérimentation dans 13 départements** afin d'identifier les conditions nécessaires à un fonctionnement commun dans le respect des métiers des agents : la première phase visait à examiner les conditions d'un rapprochement opérationnel des SD de l'ONCFS, de l'ONEMA et des DDT et DDTM.
⇒ Signature le 12 octobre d'une **convention de formation entre ONCFS et ONEMA** (Office national de l'eau et des milieux aquatiques) dans les domaines de l'eau et la sécurité lors des interventions de police.
- Nomination d'un **nouveau Président du Conseil d'administration**.
- **Délivrance des permis de chasser** (originaux et duplicata) **et des autorisations de chasser accompagné** : transfert de compétence au 1^{er} septembre 2009 des Préfectures au bénéfice du Directeur général de l'ONCFS.
- Mise en place du **réseau sécurité à la chasse** et de son comité de pilotage.
- **Renforcement des coopérations avec les partenaires** par la signature de 6 nouvelles conventions cadres (Office national des forêts-ONF, Gendarmerie Nationale, Conservatoire du littoral...) et 89 conventions particulières ; **partage du conseil technique et de l'expertise** des agents de l'ONCFS dans différents colloques, instances et groupes de réflexion (organisation 2ème symposium au plan européen sur Canards de Camargue, colloque national Bécasse des bois, perdrix grise, galliformes de montagne, contribution aux travaux du Groupe d'experts sur les oiseaux et leur chasse (GEOC), mission Lang...)
- Organisation de **3 consultations électorales** en vue d'élire les représentants du personnel aux commissions administratives paritaires préparatoires des agents techniques et techniciens de l'environnement et de constituer le comité technique paritaire central de l'ONCFS.
- **Poursuite des travaux relatifs à la gestion prévisionnelle des ressources humaines et à l'organisation**: mise en œuvre des mesures gouvernementales (loi mobilité, réforme du Compte épargne temps (CET), mise en place de la prime exceptionnelle de 100 et 200 € pour les personnels de catégorie B et C, publication du référentiel métiers, révision et harmonisation des organigrammes des directions, nomination en accord avec les fonctions, organisation du séminaire de restitution sur le transfert du savoir, réorganisation des services mixtes en Outre Mer, professionnalisation de la Direction des systèmes d'information, renfort de la Direction territoriale pour la délivrance du titre permanent...

LES FONCTIONNAIRES DE L'ENVIRONNEMENT

L'ONCFS est un des établissements publics d'affectation des corps de fonctionnaires du MEEDDM, 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 régionales. 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.

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 régionales.

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 régionales 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).

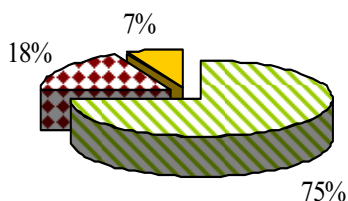
I - VENTILATION DES EMPLOIS EQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)

L'équivalent temps plein travaillé (ETPT) 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.

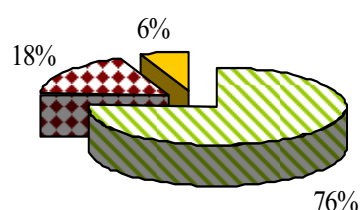
	<i>BP 2009</i>	Moyenne annuelle 2009	<i>ETPT Réel 31/12/09</i>
Techniciens de l'environnement	371,86	378,365	380,106
Agents techniques de l'environnement	949,45	917,789	905,069
Total emplois fonctionnaires de l'environnement	1321,31	1296,154	1285,18
Administratifs	156	164,634	174,5
Techniques	125	116,711	120,527
Ouvriers	29,1	31,772	32,3
Total emplois contractuels Statut 98	310,1	313,117	327,327
Total emplois permanents	1631,41	1609,271	1612,5
Emplois non permanents	128,44	104,965	97,636
Total annuel	1759,85	1714,236	1710,14

Répartition des 1760 ETPT prévus au Budget 2009



- Emplois permanents fonctionnaires de l'environnement
- Emplois permanents contractuels Statut 98
- Emplois non permanents

Moyenne annuelle ETPT 2009 (répartition des 1714 emplois)

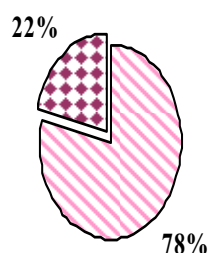


- Emplois permanents fonctionnaires de l'environnement
- Emplois permanents contractuels Statut 98
- Emplois non permanents

Remarque : le plafond d'emploi n'est pas atteint en raison d'un décalage du recrutement de 24 ATE sous contrat PACTE des départs à la retraite non remplacés et du fait qu'il n'y a pas eu de concours pour les TE-ATE en 2009. Le recrutement de Contrat à Durée Déterminée (CDD) sur les postes vacants ne suffit pas à combler les écarts.

II - EMPLOIS PERMANENTS : ANALYSES CROISEES DES EFFECTIFS REELS

Répartition des 1630 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 98

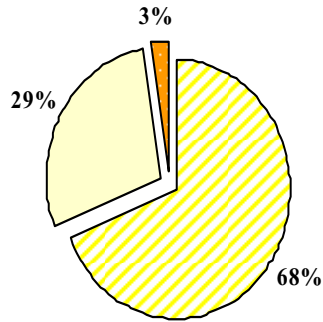
1) Situation détaillée des effectifs réels: répartition homme / femme et par catégorie

	Catégorie de personnel	Hommes	Femmes	Total
Postes de fonctionnaires	Agents Techniques et Techniciens	1 225	51	1 276
	<u>Techniciens de l'Environnement</u>	365	13	378
	TE	207	11	218
	TSE	86	1	87
	CTE	61	0	61
	• Fonctionnaires détachés	11	1	12
	<u>Agents Techniques de l'Environnement</u>	860	38	898
	ATE	456	37	493
	ATE sous contrat PACTE	2	0	2
	ATPE 2	323	0	323
	ATPE 1	60	0	60
	• Fonctionnaires détachés	19	1	20
Postes d'agents non-titulaires	Filière Technique	108	37	145
	<u>Catégorie A</u>	91	33	124
	Ingénieurs des travaux 2 ^{ème} classe	25	17	42
	Ingénieurs des travaux 1 ^{ère} classe	14	1	15
	Ingénieurs 2 ^{ème} classe	6	5	11
	Ingénieurs 1 ^{ère} classe	10	1	11
	Ingénieurs Hors classe	6	1	7
	CDD	12	4	16
	• Fonctionnaires détachés	17	4	21
	Programme spécial	1	0	1
	<u>Catégorie B</u>	9	4	13
	Technicien	1	0	1
	CDD	8	4	12
	<u>Catégorie C</u>	8	0	8
	Gardes 1 ^{ère} classe	2	0	2
	Garde-chef	4	0	4
	Garde-chefs 1 ^{ère} classe	2	0	2
	Filière Administrative	25	152	177
	<u>Catégorie A</u>	9	13	22
	Chargés de mission 2 ^{ème} classe	2	2	4
	Chargé de mission 1 ^{ère} classe	0	1	1
	Chargés de mission Hors classe	3	2	5
	CDD	2	6	8
	• Fonctionnaires détachés	2	2	4
	<u>Catégorie B</u>	9	65,5	74,5
	Secrétaires administratifs 2 ^{ème} classe	7	27,5	34,5
	Secrétaires administratifs 1 ^{ère} classe	0	15	15
	Secrétaires administratifs Hors classe	0	12	12
	CDD	1	9	10
	• Fonctionnaires détachés	1	2	3
	<u>Catégorie C</u>	7	73,5	80,5
	Adjoints administratifs 2 ^{ème} classe	1	24	25
	Adjoints administratifs 1 ^{ère} classe	4	16,5	20,5
	Adjoints administratifs Hors classe	0	9,5	9,5
	CDD	2	20,5	22,5
	• Fonctionnaires détachés	0	3	3
	Ouvriers	23	9	32
	Ouvriers 2 ^{ème} classe	6,5	4	10,5
	Ouvrier 1 ^{ère} classe	13,5	5	18,5
	Ouvrier	1	0	1
Ouvrier CDD	2	0	2	
Total général		1 381	249	1 630

Ce tableau tient compte des promotions prononcées en 2010 au titre de 2009 (fonctionnaires de l'environnement)

Répartition des agents permanents fonctionnaires de l'environnement et statut 98

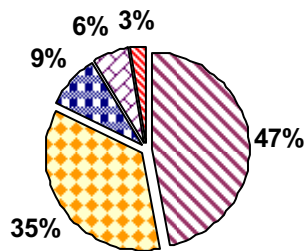
Répartition des 1276 agents sur emplois de fonctionnaires de l'environnement



Fonctionnaires de l'environnement

- Agents Techniques de l'Environnement (dont 2 ATE sous contrat PACTE)
- Techniciens de l'Environnement
- Fonctionnaires détachés

Répartition des 354 agents sur emplois de contractuels sous statut 1998

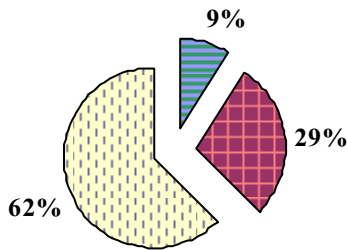


Agents sous statut de 1998

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

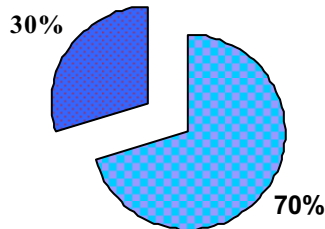
Répartition des agents permanents par catégorie

Répartition des 1630 agents sur emplois permanents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

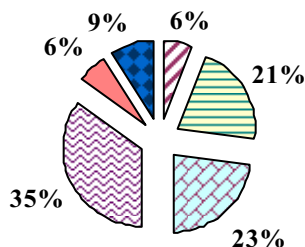
Répartition des 1276 agents sur emplois de Fonctionnaires de l'environnement



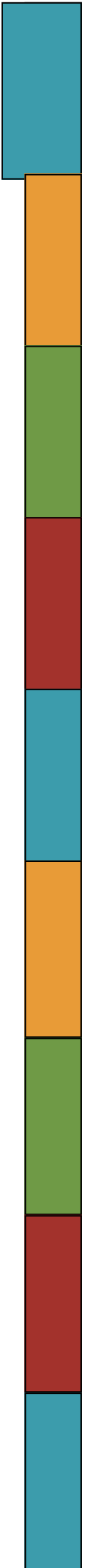
- Agent technique de l'environnement (Catégorie C)
- Technicien de l'environnement (Catégorie B)

Répartition des 354 agents sur emplois du statut 98

354 Contractuels de l'ONCFS



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



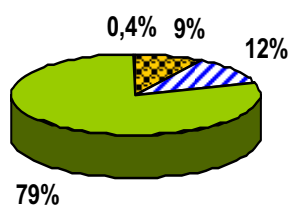
2) Situation des effectifs réels par affectation au 31/12/09

Par domaine d'activité

Effectifs réels au 31/12/2009 par domaine d'activité	Directions de soutien	Directions opérationnelles	Délégations régionales
filiale administrative : contractuels, fonctionnaires détachés, CDD	105	48,5	20,5
filiale technique : contractuels, fonctionnaires détachés, CDD	17	65	62
ouvriers : contractuels, CDD	21,5	6,5	4
fonctionnaires : ATE	1	2	895
fonctionnaires : TE	3	68	305
Total	147,5	190	1286,5

NB: par ailleurs, 6 personnes étaient en position de mise à disposition au 31/12/09, Cf. détail p 6.

Répartition générale des effectifs réels au 31/12/2009



- Directions de soutien
- Directions opérationnelles
- Délégations régionales
- Mise à disposition

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

Agents sur postes statut 1998

354 agents étaient présents à la date du 31/12/2009 sur des emplois du statut de 1998.

Parmi ceux-ci, 167 contractuels étaient affectés en filiale administrative, 124 en filiale technique et 32 dans la catégorie des personnels ouvriers, auxquels s'adjoignent 31 fonctionnaires détachés, répartis de cette manière : 10 dans la filiale administrative et 21 dans la filiale technique.

Ces personnels sont affectés comme suit :

Directions	Directions et Délégations								DR	Total
	DER	DAT	DP	DF	DRH	DG	AC	DSI		
	84	27	8	59,5	37	27	16	5	86,5	350

Par ailleurs, 4 agents étaient mis à disposition dont 3 contre remboursement

Détail affectation des ouvriers :

Directions	Directions et Délégations								DR	Total
	DER	DAT	DP	DF	DRH	DG	AC	DSI		
ouv	6,5	0	0	4,5	7	8	0	0	4	30

Fonctionnaires de l'Environnement

1 276 agents étaient présents au 31/12/2009 sur les emplois de fonctionnaires de l'environnement.

Parmi ceux-ci, on relève 878 Agents techniques (dont 2 sous contrat PACTE), 366 Techniciens de l'environnement auxquels s'adjoignent 32 fonctionnaires détachés, répartis de cette manière : 12 dans le corps des TE et 20 dans le corps des ATE.

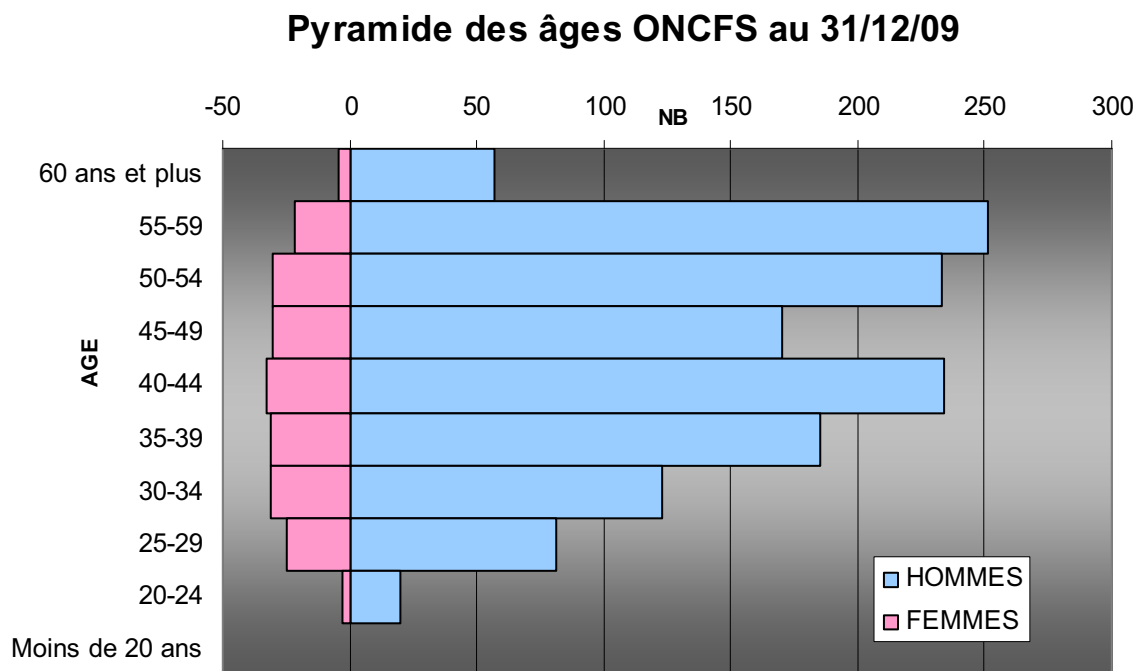
Ces personnels sont affectés comme suit :

	Directions et Délégations							DR	Total
	DER	DAT	DP	DF	DRH	DG	DR		
TE	37	25	6	0	1	2	305	376	
ATE	-	-	2	-	-	1	895	898	
Total	37	25	8	0	1	3	1200	1274	

Par ailleurs, 2 TE sont mis à disposition.

3) Répartition des effectifs réels par âge et par ancienneté

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

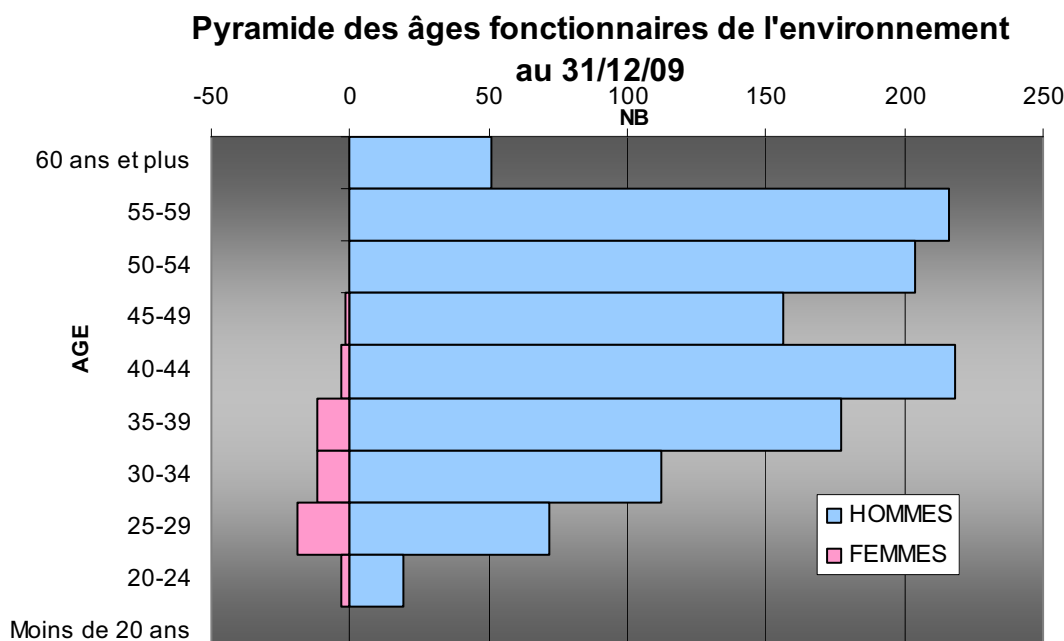


La pyramide des âges de l'ONCFS apparaît comme une pyramide « champignon », caractérisée par une majorité d'agents âgés.

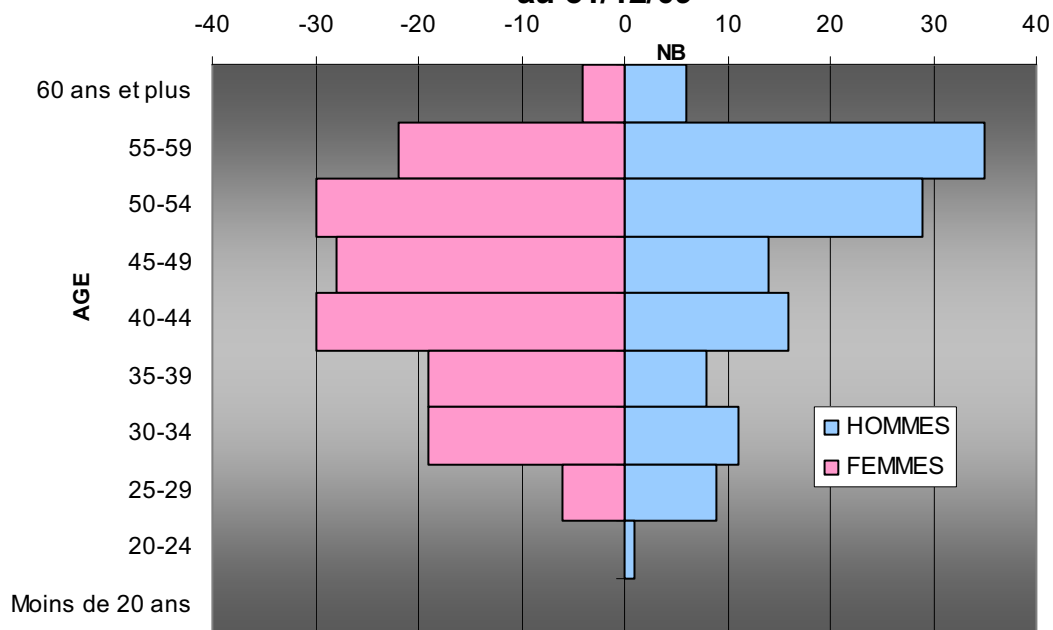
Au 31/12/09, l'âge moyen des agents permanents (fonctionnaires, agents sous statut de 1998 dont détachés et ouvriers) équivaut à 45 ans; il se décline comme suit :

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

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

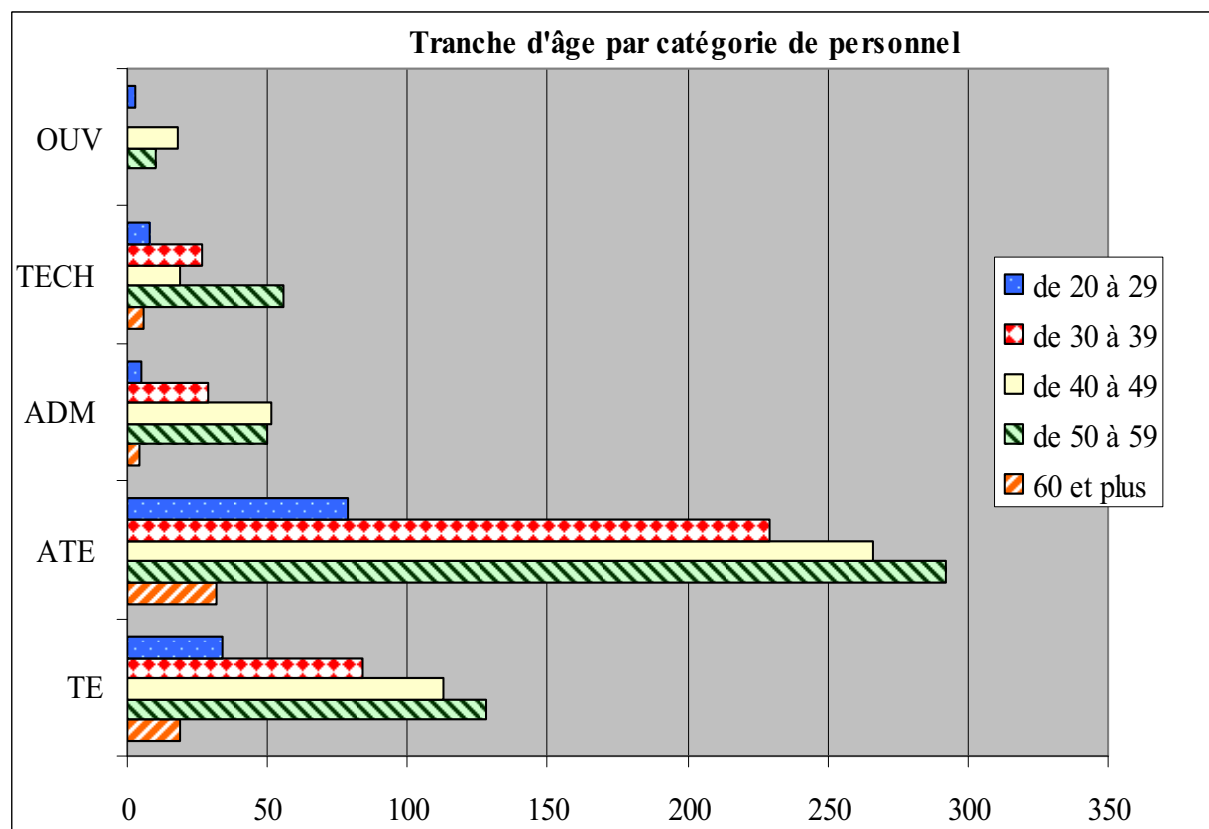


Pyramide des âges agents sous statut de 1998 au 31/12/09



L'âge moyen chez les femmes est de 42 ans contre 46 ans chez les hommes.
Par sexe et par statut, l'âge moyen se décline ainsi :

	Femmes	Hommes
Agents sous statut de 1998 et ouvriers :	43 ans	47 ans
Fonctionnaires de l'environnement :	33 ans	46 ans



Focus Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines

Pour adapter l'organisation et le fonctionnement de l'Office aux conclusions de la Révision générale des politiques publiques, adapter les effectifs, la gestion des personnels et les méthodes de travail à l'évolution des missions, la gestion des ressources humaines mobilise notamment la gestion prévisionnelle des compétences et le partage des connaissances.

En matière de gestion des compétences, on notera en 2009, outre la publication du référentiel métiers: la révision et l'harmonisation des organigrammes, les transformations de postes, la réorganisations de services (services mixtes ou réajustement du périmètre de la DSI ou de la DAT).

En outre, l'organisation du deuxième séminaire transfert du savoir du 3 décembre a été l'occasion de partager un diagnostic de nos compétences clé et de s'entendre sur les plans d'actions susceptibles d'être mobilisés pour inciter les agents à partager leurs savoirs, favoriser les échanges au sein des équipes et la capitalisation des connaissances.

3-3 Confrontation des âges à l'ancienneté moyenne

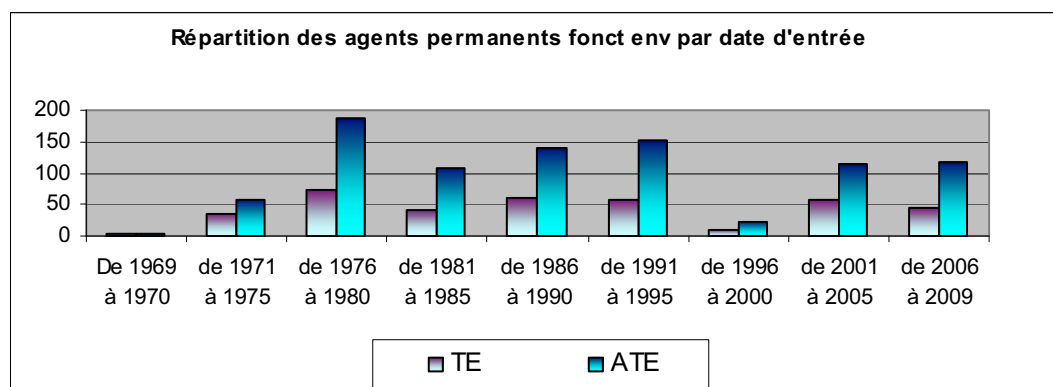
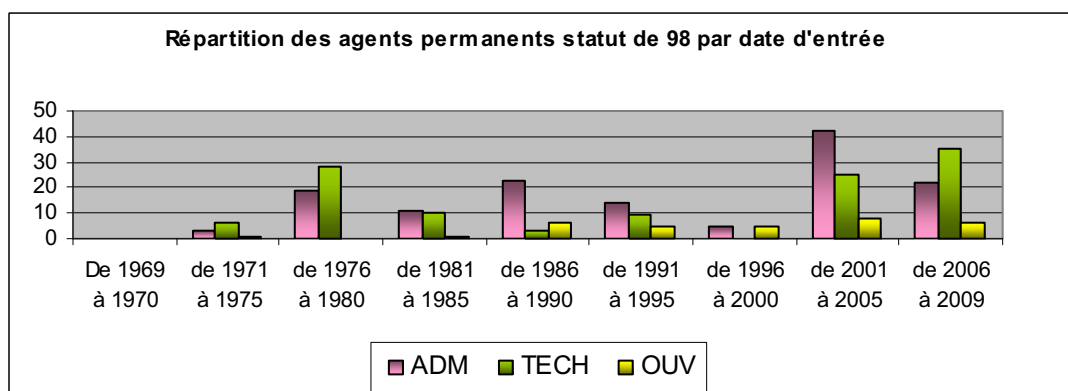
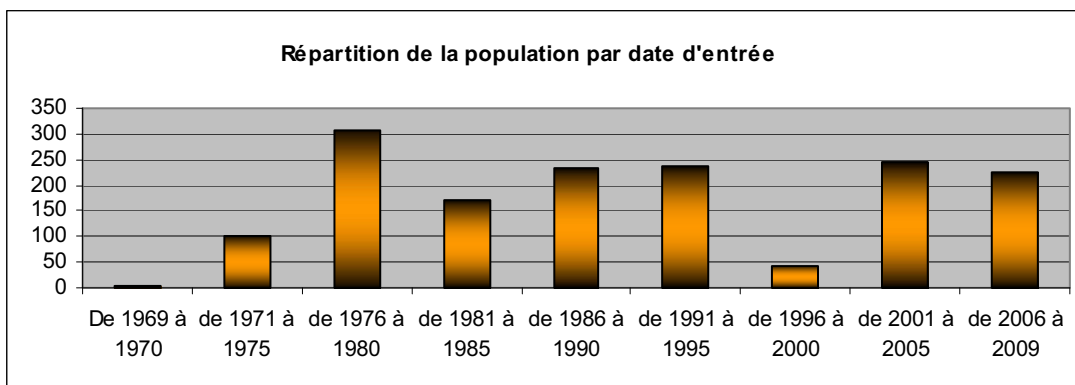
L'ancienneté se définit comme la période non interrompue durant laquelle 1 agent est affecté dans l'établissement : depuis sa date de prise de fonctions jusqu'au 31/12/09.

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 20 ans. Elle se décline comme suit :

Fonctionnaires de l'environnement : 20 ans	Agents sous statut de 1998 : 15 ans
ATE : 20 ans	Administratifs : 16 ans (dont 20 ans pour la catégorie A)
TE : 21 ans	Techniques : 16 ans (dont 15 ans pour la catégorie A)
	Ouvriers : 13 ans

39 % des agents ont plus de 50 ans (avec une ancienneté moyenne de 30 ans) dont 21% des agents sous statut de 1998 et 79 % des fonctionnaires de l'environnement.



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 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 dix 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 Ministère de l'Écologie et du Développement Durable 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 et contrats d'accompagnement dans l'Emploi.

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).

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

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

Le CAE est un contrat à temps partiel et à durée déterminée de 6 mois minimum, renouvelable dans la limite de 24 mois et dont la durée hebdomadaire de travail est fixée à 20 heures. Il s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Sa prescription est placée sous la responsabilité de Pôle Emploi.

Le CA, quant à lui, peut être conclu à durée déterminée pour une période de deux ans, renouvelable dans la limite de 12 mois, la durée du travail ne pouvant pas être supérieure à 26 heures sur une même semaine. Il s'adresse aux bénéficiaires de minima sociaux (RMI, allocation de solidarité spécifique, allocation de parent isolé) depuis au moins 6 mois. Sa prescription est placée sous l'autorité du président du conseil général ou du maire de la commune de résidence du bénéficiaire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale. Ces deux contrats sont assortis d'actions d'accompagnement et de formation.

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

108 femmes de ménage ont été employées en 2009 pour 15 448 heures au total et un montant de **145 839.50 €**

Ces personnels sont répartis sur les différents sites suivants :

- 93 sites dépendant des services départementaux,
- 3 sites dépendant des BMI dont la BMI CW,
- 12 implantations multi-services (DR, DER, SD, BMI...)

[Pour mémoire : bilan social 2008 : 101 agents / 137 196.58 €]

7 personnels occasionnels ont été employés en 2009, 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 48 mois et 11 jours et un montant de **63 091.75€**.

Ces personnels sont répartis comme suit :

- 1 sur la base multi-services de St Benoist (6 mois et 13 jours)
- 6 sur le Centre de formation du Bouchet (40 mois et 58 jours).

[Pour mémoire : bilan social 2008 : 6 agents / 65 814.84 €]

2) Le personnel temporaire

2-1 Les personnels dits « occasionnels »

97 personnels occasionnels ont été recrutés dans le courant de l'année 2009 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 :	12	occasionnel (s) pour un total de	37	mois 15 j
(dont Gestion des domaines :	7		25	mois 16 j)
- Direction financière :	19		45	mois 10 j
- DSI :	2		8	mois 252 j
- DRH (dont Centre de formation):	8		14	mois 6 j
- DR:	25		106	mois 4 j
- DER:	21		78	mois 16 j
- DAT (dont permis de chasser):	9		31	mois 10 j
- DP	1		8	mois 3 j

L'ensemble des sommes versées aux occasionnels (non comprise le cas échéant l'indemnisation du chômage (page 60) s'est élevé pour l'année 2009 à **494 851.76€** pour un total de **329 mois et 27 jours** de travail.

[pour mémoire - Bilan social 2008 - 96 agents / 428 097.89 € / 308 mois 20 jours]

2-2 Les personnels dits « vacataires horaires »

36 vacataires ont été recrutés dans le courant de l'année 2009 selon répartition suivante:

-Direction Générale (dont Gestion des Domaines):	2	vacataires pour	272	heures de travail
- DRH (dont Centre de formation):	3		1 286	
- DER :	16		4 384	
- DR :	14		2 734	
- DAT	1		712	

Ces personnels ont été employés pour **9 388 vacations horaires** pour un montant de **88 542.45€**. La durée des contrats s'échelonne depuis un minimum de 35 heures jusqu'à un maximum de 712 heures, la moyenne pour un contrat de vacations se situant à environ 260.78 heures.

[pour mémoire -Bilan social 2008 - 31 agents / 11 682 vacations/ 65 386.32 €]

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) .

67 CAE et 26 CA ont été mis en œuvre en 2009 par l'ONCFS.

Sur ces contrats, 89 femmes et 4 hommes ont été employés au total durant **759 mois** et 20 jours.

Le montant des crédits engagés sur 2009 a été de **644 103.20 €** au total dont 405 252.93€ pour 67 agents recrutés sur CAE et 238 850.27€ pour 26 CA.

[pour mémoire - Bilan social 2008 - 29CA- 68 CAE/ 686 mois / 576 492.31 €

Sur les 93 agents employés sur CA ou CAE en 2009, 84 étaient en recherche d'emploi (11 depuis moins de 6 mois, 13 entre 6 et 11 mois, 26 entre 12 et 23 mois et 34 depuis 24 mois et plus), 5 bénéficiaires du RMI sans emploi depuis un an et 11 handicapés.

[pour mémoire - Bilan social 2008- 59 en recherche d'emploi dont 50 chômeurs de longue durée, depuis plus d'1 an, 8 RMI et 14 handicapés]

SERVICES AFFECTATAIRES DES AGENTS SUR CA/CAE

- Délégations Régionales (dont DRA) :	2 CA et 4 CAE
- BMI (dont BMI CW):	1 CA et 2 CAE
- SD :	20 CA et 59 CAE
- DER :	3 CA et 2 CAE

PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DES AGENTS SUR CA – CAE

- Travaux administratifs :	90
- Captures/piégeages :	3

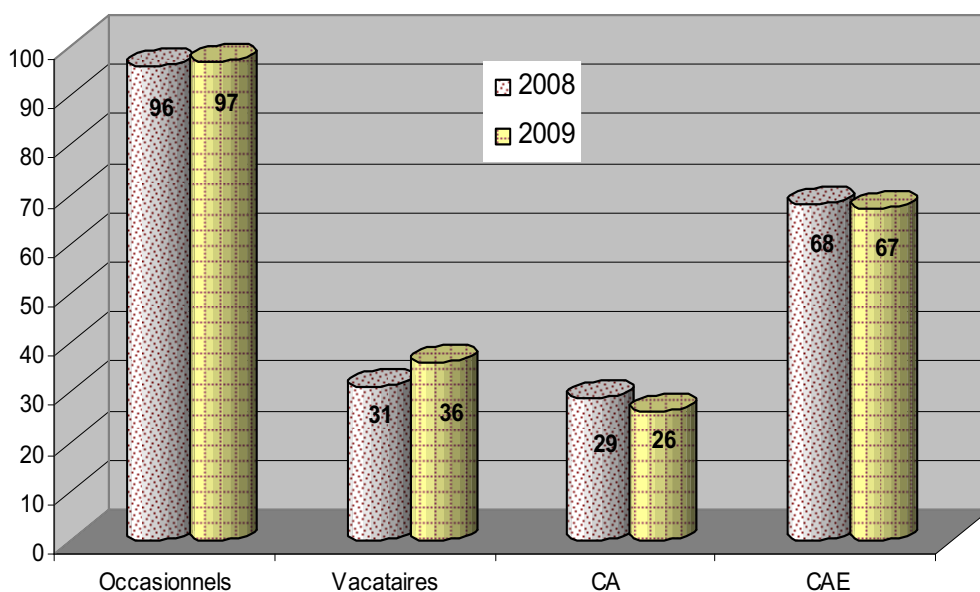
2-4 Les volontaires civils de l'aide technique

En 2009, l'établissement a accueilli 7 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.

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 programmes sont financés au travers de la subvention d'équilibre versée par le MEEDDM et inscrite au budget prévisionnel de l'ONCFS.

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

En 2009, dans la continuité de l'opération «réintroduction », l'Office a renforcé l'équipe technique ours composée d'un ingénieur, d'un agent technique de l'environnement, d'un technicien de l'environnement et d'une secrétaire administrative en employant :

- * 7 techniciens pastoraux itinérants, par une durée totale de 37 mois représentant un coût total de 101 338€. Les intéressés ont le statut de « personnel saisonnier » (cf. article 7 du décret n° 86.83 du 17 janvier 1986).
- * 3 personnels occasionnels (chargés respectivement d'étude ou de l'animation du réseau) dans les Pyrénées Atlantiques pour une période totale de 8 mois représentant un coût total de 21 991 €,
- * 4 personnels occasionnels chargés de l'évaluation des dommages, pour une durée totale de 21 mois représentant un coût total de 42 503€ ,
- * 1 secrétaire administrative pour une durée de 10 mois représentant un coût total de 19 619€.

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. Au titre de 2009, il y a eu également 2 455,20 heures de vacation (effectuées par 19 agents) pour le suivi de la population du grand Hamster d'Alsace.

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 2009 :

- * 1 secrétaire-comptable auprès de la Direction financière, pour une durée de 12 mois et pour un coût de 35 357 €,
- * 1 secrétaire recruté pour la Diren Rhône Alpes pour 10 mois représentant un coût de 27 933€,
- * 1 chargée de communication recrutée pour la Diren Rhône Alpes pour 12 mois représentant un coût de 33 575€;
- * 11 vacataires recrutés pour réaliser l'expertise de dommages répartis sur le réseau alpin pour une durée totale de 52 mois et 473.50 vacations horaires, représentant un coût total de 131 177 €,
- * 5 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 23 mois, pour un coût total de 53 444€.
- * Depuis 2008, la gestion des techniciens pastoraux a été reprise par le MAP.

IV. Programme relatif au suivi du lynx

- * Dans le cadre de ce programme, 1 vacataire horaire a effectué 352 heures représentant un coût de 6 746€.



Le Lynx - R.Huboux



Zoom sur le grand Hamster - V.Munnier

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 et les anciens « Boursiers »

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).

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).

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

Aucune disposition réglementaire n'ayant été prise à l'égard des stagiaires de l'enseignement secondaire, le Directeur Général a souhaité recueillir la position des services du ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat quant à la possibilité de continuer à indemniser les élèves concernés, notamment ceux qui sont accueillis chaque année à l'ONCFS dans le cadre de la préparation d'un BTA.

Il ressort de la réponse 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

3 étudiants ont été admis à la rentrée universitaire 2009/2010 en qualité de « Doctorant contractuels » à l'ONCFS et affectés à ce titre au sein de la DER pour un total de 5 mois et un coût global de 8 316.10 € .

En revanche, les 7 étudiants préparant un doctorat qui étaient déjà accueillis à l'ONCFS à la date de publication du décret n° 2009-464 précité ont conservé leur statut de « Boursier » jusqu'au terme de leur cursus universitaire, dans la mesure où ils ne remplissaient pas les conditions pour prétendre au nouveau contrat doctoral.

Sur 2009, ces boursiers ont été indemnisés pour un total de 70 mois et 22 jours et un coût global de 70 733.33€ (affectation : DER).

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 2009/2010, 4 stagiaires de l'enseignement supérieur ont été accueillis à l'ONCFS dans le cadre de cette nouvelle réglementation pour un total de 9 mois et 13 jours et un coût de 3 755.64€ 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 66 mois et 1 jours . L'ensemble de ces stagiaires étaient affectés à la DER (12), en DR (14) et à la DP (1).

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 2009 pour un total de 90 mois et 18 jours. Ces stagiaires étaient affectés à la DER (39), en DR (11) et à la gestion des domaines (2).

En outre, l'ONCFS a reçu 25 stagiaires bénévoles et 49 jeunes élèves dans le cadre de stages de 5 jours destinés à la découverte du milieu professionnel, pour un total de 52 mois et 28 jours. Ces stagiaires étaient affectés à la DER (22), en DR (51) et à la gestion des domaines (1).

IV L'apprentissage

L'élève du CFA du Jura à Montmorot entré en apprentissage en septembre 2008 auprès du Territoire d'Etudes et d'Expérimentation de Trois Fontaines (Marne) a ter-

miné sa formation par alternance en 2009 après avoir obtenu un Brevet de Technicien Agricole « gestion de la faune sauvage ».

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 31/12/08	929	382	22	156	90	29	31	1 639
Recrutement ou promotion à l'issue d'un concours					24			24
Recrutement par contrat PACTE								
Affectation par voie de détachement	14	9				4		27
Affectation par voie de mise à disposition								
Recrutement par voie de mutation (fonctionnaires)	2							2
Recrutement sur CDD				19	24		2	45
Recrutement sur CDI				1			1	2
Réintégration au terme d'un détachement	1							1
Réintégration au terme d'un congé	4			3				7
Mouvements internes	-6	6						0
Fin de CDD		-7	-21	-5	-10		-1	-44
Démission	-5			-4	-1			-10
Réintégration de fonctionnaire						-2		-2
Fin de mise à disposition								
Promotion à l'issue d'un concours								
Mutation dans un autre établissement	-7	-2						-9
Nomination dans un autre établissement								
Congé sans traitement	-3			-2	-1			-6
Mise à disposition		-1						-1
Détachement								
Non titularisation à l'issue d'un stage	-5							-5
Licenciement								0
Réforme	-3							-3
Retraite	-19	-9		-1	-2		-1	-32
Décès	-4				-1			-5
Effectifs réels en fonction au 31/12/09	898	378	1	167	123	31	32	1 630

II- RECRUTEMENTS – TITULARISATIONS – PROMOTIONS

1) Bilan des concours et des recrutements

Bilan des concours préalables aux recrutements

Il n'y a pas eu de concours de *fonctionnaires de l'environnement* (ATE et TE) initié par le MEEDDM pour l'ONCFS en 2009.

En revanche, l'ONCFS a contribué en 2009 aux opérations préalables à l'organisation du concours (interne et externe) d'ATE pour le Parc national de la Réunion (accueil de 6 membres du jury, de 10 formateurs et de 28 candidats) ainsi qu'à l'organisation de journées de préparation à l'épreuve écrite du concours de technicien supérieur de l'environnement TSE (53 stagiaires).

Dans le cadre du *statut de 1998*, les concours ouverts après la signature du contrat d'objectifs qui ont été organisés en 2009 sont les suivants:

Concours Statut 98	Nombre de dossiers d'inscription envoyés	Admissibilité		Admission		Candidats reçus sur liste principale
		Candidats convoqués	Candidats présents	Candidats convoqués	Candidats présents	
Ingénieur externe(1)	29	-	-	7	7	4

(1) pour le concours d'ingénieur, 7 candidats ont été déclarés admis à concourir.

Enfin, dans le cadre du recrutement d'ATE sous contrat PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique, territoriale, hospitalière et de l'état), le centre de formation a organisé la commission de sélection présidée par chaque chef de service départemental, statuant sur la titularisation de 27 candidats au total.

Bilan des recrutements réalisés en 2009

Fonctionnaires de l'environnement

En liaison avec le MEEDDM, l'établissement a titularisé 27 agents techniques de l'environnement recrutés en 2007 par la voie du PACTE.

En outre, 21 agents ont été accueillis par voie de détachement (7 TE et 14 ATE) et 4 (2 ATE et 2 TE) sont entrés par voie de la loi L 4139-2 du Code de la Défense Nationale (militaires en reconversion).

Personnels permanents

Suite au recrutement de Décembre 2008, 24 ingénieurs des travaux ont intégré l'établissement entre le 1er Février et le 1er Mai 2009.

1 ouvrier en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) a été recruté après passage devant la commission de sélection instituée par le statut de 1998.



Crédits photographiques : Denis Reudet
Réserve naturelle nationale de l'Estagnol—Accueil des scolaires

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 2009*	Rappel avancements 2008
	Au grade de CTE	6	4
Au grade de TSE	16	19	
- examen professionnel	12	14	
- liste d'aptitude	4	5	
Au grade de TE	6	3	
- concours interne		3	
- liste d'aptitude	6		
Au grade d'ATPE 1 ^{ère} classe	36	18	
Au grade d'ATPE 2 ^{ème} classe	39	55	
Total	103	99	

* Y compris ceux prononcés en 2010 (au 27/10/09) au titre de 2009 pour les fonctionnaires de l'environnement.

Contractuels	Filière technique (cat A)	2009	2008
	Au grade d'Ingénieur hors classe	2	2
Au grade d'Ingénieur 1 ^{ère} classe	2	5	
Au grade d'Ingénieur 2 ^{ème} classe - concours interne - liste d'aptitude			
Au grade d'Ingénieur des travaux 1 ^{ère} classe	5	2	
Au grade de Technicien 1 ^{ère} classe			
Au grade de Garde-chef	3	3	
Au grade de Garde-chef 1 ^{ère} classe			
Total	12	12	
	Filière administrative	2009	2008
Au grade de Chargé de mission hors classe			
Au grade de Chargé de mission 1 ^{ère} classe			
Au grade de Chargé de mission 2 ^{ème} classe - concours interne - liste d'aptitude			
Au grade de Secrétaire administratif hors classe - examen professionnel - liste d'aptitude	4 3 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	11	7	

III- LA MOBILITE

1) La Mutation

1-1 Mutation des agents sous statut de 1998

En 2009, 18 postes ont été proposés par voie de mutation interne aux agents non titulaires régis par le décret n° 98-1262 du 29 décembre 1998 modifié, ainsi qu'aux personnels ouvriers, répartis comme suit :

18 publications internes en 2009	Activités administratives ou de soutien			Activités techniques ou opérationnelles			
	A	B	C	A	B	dont encadrement supérieur	Ouvriers
Catégorie							
Nombre de postes publiés	2	3	1	8	3	1	0

A l'issue des commissions paritaires organisées en 2009, aucun poste publié n'a été pourvu par voie de mutation en 2009.

Les postes publiés en 2009 sont pourvus soit par détachement ou CDD (11), soit par CDD débouchant sur un CDI via la commission de sélection pour le poste d'ouvrier (1), soit seront pourvus sur 2010 à l'issue du concours d'ingénieurs (3), soit plus rarement, sont restés vacants et ont été republiés (4).

1-2 Mutations des fonctionnaires de l'environnement

L'année 2009 a vu deux mouvements de mutation examinés à l'issue de chacune des deux commissions administratives paritaires annuelles (CAP).

publications 2009	1er semestre		2ème semestre	
	Techniciens	Agents techniques	Techniciens	Agents techniques
Nombre de postes publiés à l'ONCFS	47	54	48	57
Nombre de postes demandés concernant l'ONCFS	44	30	44	45
Nombre d'agents ayant demandé au moins 1 poste pour l'ONCFS	31	20	30	26
<i>dont agents ONCFS</i>	29	16	28	21
<i>dont agents ONEMA</i>	0	1	1	2
<i>dont agents PARCS NATIONAUX</i>	0	2	0	3
<i>dont agents autres ministères</i>	2	1	1	0
Nombre d'agents ayant obtenu une mutation à l'ONCFS	13	12	14	9
<i>dont agents ONCFS</i>	13	11	14	8
<i>dont agents ONEMA</i>	0	0	0	0
<i>dont agents PARCS NATIONAUX</i>	0	1	0	1
Nombre d'agents ayant obtenu un détachement à l'ONCFS	1	1	1	0
Nombre d'agents de l'ONCFS mutés vers d'autres établissements	0	4	1	5
<i>vers ONEMA</i>	0	1	1	3
<i>vers PARCS NATIONAUX</i>	0	3	0	2

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 4 agents (2 fonctionnaires et 2 agents du statut de 1998) ont sollicité en 2009 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 fixant le montant de l'indemnité de départ volontaire, aux agents du MEEDDM

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.

3 fonctionnaires de l'Environnement ont constitué en 2009 un dossier en ce sens, dont 2 pour mener à bien un projet personnel et 1 pour créer son entreprise.

1 démission a pris réellement effet en 2009, les 2 autres intervenant seulement au 1^{er} janvier 2010.

Au titre de ces 3 premiers dossiers traités en 2009, l'Office devra verser un montant d'indemnité de départ volontaire qui s'élèvera au total à 96 430 €.

3) Retraite et validation des services

3-1 Retraites

35 dossiers d'admission au bénéfice de la retraite ont été prononcés dont 16 au titre du régime général de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC et 19 au régime des fonctionnaires (le traitement de ces dossiers est effectué par la division action sociale, en liaison avec les services du MEEDDM et ceux du bureau des pensions du Ministère de l'Équipement à Draguignan). Parmi ces 35 admissions à la retraite, 5 agents ont été mis en retraite pour invalidité. 1 agent était en fin de cessation progressive d'activité.

Répartition des dossiers retraites au terme de l'année 2009 :

Fonctionnaires	31
Personnels non titulaires	4

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.

En 2008, 1 108 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 1 112 en 2009. Quelques uns n'ont toutefois pas poursuivi, malgré les rappels, la constitution de leur dossier et 59 ont cessé leurs fonctions avant que l'instruction de leur dossier n'ait été terminée.

Au terme de l'année 2009 la situation générale se présente comme suit :

Dossiers transmis par la DRH à la DF	1095
Dossiers étudiés par la DF, dont	1095
Dossiers en attente de renseignements complémentaires	138
Dossiers finalisés transmis au Bureau des Pensions par la DF	957
Bulletins de validation établis par le Bureau des pensions et transmis aux agents par la DRH	584
Agents ayant accepté la validation	438
Agents ayant refusé la validation	63
Agents en instance de réponse	83
Dossiers pour lesquels le prélèvement par l'ONCFS des mensualités a débuté (5% du traitement net)	114
Dossiers pour lesquels un titre de perception a été émis en vue d'un versement unique par les agents	40
Dossiers pour lesquels la procédure du remboursement d'un « trop versé » au profit des agents a débuté	171

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 2009 à 38 courriers sur ce sujet et a effectué sur demande des agents 51 évaluations de retraite de fonctionnaire.

Bulletins de validation rectificatifs

En 2009, le bureau des pensions du MEEDDM a été dans l'obligation de recalculer tous les BULVAL (Bulletins de validation) déjà émis début avril 2009, au motif que ces décomptes n'avaient pas pris en considération pour la période du 01/02/1991 au 01/09/1995 la remise forfaitaire de 6.40 € par mois instaurée par le décret 91-189 du 21 février 1991 relatif à la remise forfaitaire sur la retenue pour pension instituée au profit des fonctionnaires civils, magistrats et militaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite et assujettis à la contribution sociale généralisée.

Fin 2009, les:

- * 251 BULVAL rectifiés ont été adressés aux agents
- * 219 ont déjà été retournés après acceptation.

Analyse des 150 BULVAL retournés en 2009 au bureau des pensions

Parmi les 150 BULVAL, 144 ont été acceptés et 6 ont été refusés.

L'analyse des 144 dossiers de validation acceptés par les agents au 31 décembre 2009 montre que :

- * 138 concernent des agents de l'ancienne spécialité « Police »
- * 6 concernent des agents de l'ancienne spécialité « Recherche et Développement ».

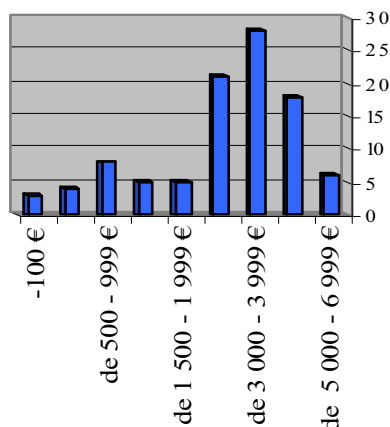
Les 98 BULVAL correspondant à un « Trop versé » concernent 97 agents issus de l'ancienne spécialité « Police » et 1 agent de l'ancienne spécialité « Recherche et développement ».

Les 46 dossiers correspondant à une « cotisation complémentaire » concernent :

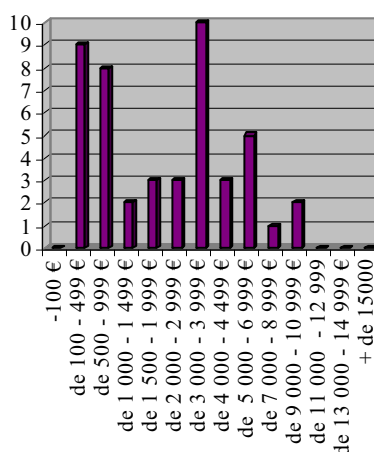
- * 41 agents de l'ancienne spécialité « Police »
- * 5 agents de l'ancienne spécialité « recherche et développement »

Le dossier entraînant la nécessité d'acquitter une cotisation complémentaire supérieure à 7 000 € concerne 1 agent de l'ancienne spécialité « Police » et les 2 dossiers concernant une cotisation supérieure à 9 000 € concernent 2 agents de l'ancienne spécialité « Recherche et Développement ».

98 dossiers "Trop versé"



46 dossiers "cotisation complémentaire"



Il est à noter que les dossiers entraînant la nécessité d'acquitter les cotisations complémentaires les plus élevées concernent les agents de l'ancienne spécialité « Recherche et Développement » dans la mesure où ceux-ci ayant bénéficié par le passé d'un régime indemnitaire d'un niveau inférieur à celui de leurs collègues de la spécialité « Police » ont donc moins cotisé que ces derniers tout au long de leur carrière d'agent non titulaire.

C'est également pour cette même raison que les « trop versé » concernent essentiellement les agents de l'ancienne spécialité « police ».

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 2009 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 2009 par 613 agents pour un montant moyen de 788€ par agent et une somme globale de 483 116.64€.

1) Fonctionnaires de l'environnement

Agents techniques de l'environnement

-affectés en Service départemental

*Traitements les moins élevés :

de 22 737.95 € à 22 767.86 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 22 740.94 €

*Traitements les plus élevés :

de 30 636.30 € à 33 369.07 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 31 828.58€

*Traitement moyen:

26 548.90 €

Rapport moyen : 1.40

Rapport extrême: 1.47

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

*Traitements les moins élevés :

de 24 419.82 € à 25 596.37 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 24 803.50 €

*Traitements les plus élevés :

de 32 382.71 € à 34 571.60 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 32 792.48 €

*Traitement moyen:

28 355.54€

Rapport moyen : 1.32

Rapport extrême: 1.42

Techniciens de l'environnement

-affectés en Service départemental, Délégation régionale ou Direction

*Traitements les moins élevés :

de 24 032.82 € à 25 847.86 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 25 157.89 €

*Traitements les plus élevés :

de 38 891.30 € à 42 572.57 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 39 939.72 €

*Traitement moyen:

30 686.49€

Rapport moyen : 1.59

Rapport extrême: 1.77

-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 28 027.79 € à 31 463.63 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 29 912.48 €

*Traitements les plus élevés :

de 41 255.38 € à 46 543.22 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 43 280.42 €

*Traitement moyen:

35 875.85€

Rapport moyen : 1.45

Rapport extrême: 1.66

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

*Traitements les moins élevés :

de 29 766.57 € à 30 553.68 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 30 145.37€

*Traitements les plus élevés :

de 43 113.92 € à 45 132.91 €

soit un traitement global annuel brut moyen de 44 334.17 €

*Traitement moyen:

37 471.89€

Rapport moyen : 1.47

Rapport extrême: 1.52

En 2009, 1 173 agents ont perçu (en sus des traitements) 695 435 € au titre des services réalisés le dimanche ou les jours fériés (DJF), correspondant à 18 243 jours travaillés indemnisés (38.12€ le dimanche ou jour férié).

Nombre moyen de DJF par agent/an : 16

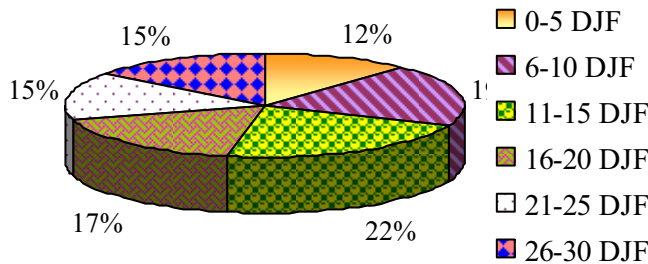
Montant moyen au titre des DJF par agent/an : 593 €

En outre, 1 111 agents ont été indemnisés (en sus des traitements) de 467 380 € au total au titre des services effectués de nuit, correspondant à 97 168 heures de nuit travaillées indemnisées (4.81 € l'heure de nuit)

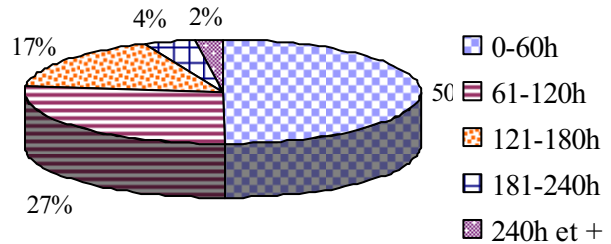
Nombre moyen d'heures de nuit par agent/an : 87h

Montant moyen au titre des nuits par agent/an : 421 €

Nb DJF travaillés et indemnisés (par tranche) pour les 1 173 agents



Nb d'heures de nuit travaillées et indemnisées (par tranche) pour les 1111 agents



2) Personnels permanents contractuels

- Filière administrative	- Filière technique
<p><u>*Traitements les moins élevés :</u> de 18 207.74 € à 19 098.70 € soit un traitement global annuel brut moyen de 18 577.29 €</p> <p><u>*Traitements les plus élevés :</u> de 34 950.81 € à 53 754.25 € soit un traitement global annuel brut moyen de 45 905.50 €</p> <p><u>*Traitement moyen :</u> 26 947.26 €</p> <p>rapport moyen : 2.47 rapport extrême : 2.95</p> <p>Pour information, la rémunération d'un <i>détaché</i> filière administrative varie de 19 905.09 € à 71 299.77€ pour une moyenne de 46 174.80€ et un rapport moyen de 3.58.</p>	<p><u>*Traitements les moins élevés :</u> de 27 249.81 € à 37 906.55 € soit un traitement global annuel brut moyen de 33 755.18 €</p> <p><u>*Traitements les plus élevés :</u> de 54 552.16 € à 74 291.16 € soit un traitement global annuel brut moyen de 62 511.12 €</p> <p><u>*Traitement moyen :</u> 47 990.45 €</p> <p>rapport moyen : 1.85 rapport extrême : 2.73</p> <p>Pour information, la rémunération d'un <i>détaché</i> filière technique varie de 48 255.14€ à 111 879.51€ pour une moyenne de 73 109.62€ et un rapport moyen de 2.32.</p>

Ouvriers
<p><u>*Traitement le moins élevé :</u> traitement global annuel brut de 19 092.92 €</p> <p><u>*Traitement le plus élevé :</u> traitement global annuel brut de 22 717.12 €</p> <p><u>*Traitement moyen :</u> 21 238.76 €</p> <p>rapport moyen : 1.19</p>

II- MESURES EN FAVEUR DE L'EVOLUTION DES REMUNERATIONS

1) Mesures statutaires

- * Poursuite des travaux sur les **projets de décret et d'arrêtés relatifs au nouveau statut des personnels contractuels appelés à se substituer pour l'office au statut de Décembre 1998, conformément au Contrat d'Objectifs, afin d'intégrer l'ONCFS et l'ONEMA au statut des Agences de l'eau**: travail sur les emplois types, le projet de texte statutaire, la convergence avec le statut de l'ONEMA.
- * Application des **nouvelles grilles de catégorie C** : à la suite de la parution du décret n° 2008-836 du 22 août 2008, modifiant notamment compte tenu de la revalorisation du SMIC l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois de catégorie C communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics, la DRH avait soumis au MEEDDM en septembre 2008 un projet d'arrêté portant modification de l'échelonnement indiciaire applicable aux personnels de l'ONCFS de catégorie C concernés appartenant à la filière administrative, à la filière technique et à la catégorie des personnels ouvriers. A l'issue de la publication de l'arrêté le 27 Février 2009, la Direction des Ressources Humaines (DRH) a pu préparer les décisions de reclassement et a revu les situations et positions de près d'une centaine de personnels d'exécution.
- * **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 27 agents.
- * Dans la perspective de l'entrée des corps de l'environnement dans la « gestion de droit commun » de l'ensemble des personnels gérés par le MEEDDM, mise en œuvre des **nouveaux principes et règles de gestion relatifs aux promotions des agents des corps de l'environnement** et à l'accueil par voie de détachement dans les mêmes corps (prise en compte de la valeur professionnelle et de l'indice de l'agent, établissement de fiches de proposition, obligation de mobilité pour accéder à la liste d'aptitude...).

2) Mesures en faveur du pouvoir d'achat

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires concerne **tous les fonctionnaires titulaires civils et les agents non titulaires employés de manière continue.**

Le dispositif de 2008 a été prolongé pour l'année 2009.

Son mécanisme repose sur une **comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans (2004-2008) 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 7.9% de 2004 à 2008, un montant indemnitaire brut équiva-

lent 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 2004-2008** a été réalisée dès 2009 pour voir ceux qui pouvaient prétendre au versement de la GIPA (en anticipant les avancements d'échelon des fonctionnaires de l'environnement attendus) et à hauteur de quel montant.

Au final, sur 1 564 agents présents pendant la période, 293 étaient éligibles et ont reçu une indemnité, en moyenne de 600€, au troisième trimestre 2009. La somme globale versée représente 95 550.54 €.

	Population au 31/12/08	Nb d'agents éligibles à la GIPA	%age des agents	Somme la plus basse	Somme la plus haute	Moyenne
ATE (Hors contrat PACTE)	894	206	23,04%	15,55 €	160,20 €	103,70 €
TE	375	20	5,33%	568,65 €	1 137,10 €	1 067,83 €
Statut 1998	209	65	31,10%	8,18 €	2 104,44 €	799,63 €
CDD	86	2	2,33%	160,00 €	694,95 €	427,48 €
Total	1564	293	0,61802	752,48	4096,69	599,66 €

Remarque : le pourcentage de CDD est plus faible dans la mesure où les textes imposent quatre ans d'ancienneté chez l'employeur de manière continue.

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, 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 des années 2008 et 2009 cumulées, 155 agents ont déposé dans ce 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), qui se décomposent comme suit :

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	28	160	116.5	14 562,50 €
B	70	211	535	42 800 €
C	57	85	285	18 525 €
Total	155	456	936.5	75 887.50 €

L'état des jours épargnés sur le CET non indemnisés est disponible en page 43, dans la partie « temps de travail ».

L'indemnisation de ces jours est étalée sur une base annuelle en un nombre maximal de 4 annuités.

Au surplus et au titre des mesures transitoires du décret n°2009-1065, les modalités de rachat de jour précédentes, ouvertes par le décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 et applicables en 2008 ont également été prolongées en 2009. Les demandes cumulées d'indemnisation reçues en 2008 et 2009 selon ce dispositif se décomposent au total comme suit :

Les premières annuités correspondantes ont été versées au titre des années 2008 et 2009. La liquidation du reliquat de ces sommes s'étalera sur une durée maximale de 4 années à compter de 2009.

Catégorie	Nb d'agents	Nb de jours indemnisés	Montant total versé
A	23	189	23 625 €
B	60	695.5	55 640 €
C	53	434.5	28 242.50 €
Total	136	1319	107 507.50 €

Dont nouvelles demandes instruites en 2009 après l'entrée en vigueur du décret n°2009-1065:

Catégorie	Nb d'agents	Nb de jours indemnisés	Montant total versé
A	2	110	13 750 €
B	2	479	38 350 €
C	8	276	17 941 €
Total	12	865	70 041 €

Rappel des demandes instruites en 2008 :

Catégorie	Nb d'agents	Nb de jours indemnisés	Montant total versé
A	21	79	9 875 €
B	58	216,5	17 290 €
C	45	158,5	10302
Total	124	454	37467,5

Prime exceptionnelle ONCFS de 100€ et 220€

Suite à la délibération du Conseil d'Administration de l'ONCFS en séance du 26 Mars 2009, une prime exceptionnelle a été attribuée pour l'année 2009 aux agents de l'ONCFS ayant un régime indemnitaire et relevant du statut des agents de l'ONCFS (personnels administratifs, techniques et ouvriers, agents techniques et techniciens), à hauteur de 220 € pour les agents de catégorie B et de 100 € pour les agents de catégorie C, c'est-à-dire des montants fixés par la tutelle pour ses agents.

1 408 agents ont bénéficié de cette prime pour un montant total de 181 310.64 €.

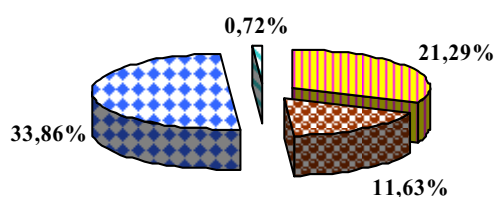
Chapitre 4 LES ACTIVITES DES PERSONNELS

I- RELEVÉ NATIONAL DE L'ACTIVITE DES AGENTS (ISSU DE GEACO)

Répartition des heures par axe et objectif du contrat d'objectif 2009-2011

	Libellés axes, objectifs, actions	TOTAL ONCFS Heures réalisées GEACO AU 31/12/2009	% TOTAL GEACO Réalisé 2009
AXE 1	CONTRIBUER A LA SAUVEGARDE DE LA BIODIVERSITE	449 505	21,29%
Objectif 1	Agir pour la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de la Biodiversité	28 067	1,33%
Objectif 2	Développer les missions de police de l'environnement en faveur de la protection de la faune et des habitats	314 042	14,87%
Objectif 3	Participer à la gestion des espèces et espaces protégés	54 289	2,57%
Objectif 4	Accorder une priorité aux actions de protection et de gestion adaptées de la biodiversité d'Outre-Mer	24 987	1,18%
Objectif 5	Organiser l'action de l'établissement pour répondre à la problématique des espèces animales envahissantes ou portant atteinte à l'équilibre des écosystèmes	28 120	1,33%
AXE 2	MIEUX CONNAÎTRE LA FAUNE SAUVAGE ET SES HABITATS	245 513	11,63%
Objectif 6	Poursuivre les programmes pluriannuels de recherche appliquée à la faune sauvage et ses habitats	109 028	5,16%
Objectif 7	Contribuer dans le cadre du SINP au suivi des populations de faune sauvage et de certains habitats remarquables	107 904	5,11%
Objectif 8	Assurer le suivi sanitaire de la faune sauvage	8 229	0,39%
Objectif 9	Transférer les connaissances et vulgariser les bonnes pratiques	20 352	0,96%
AXE 3	CONTRIBUER A FAIRE PROGRESSER LA CHASSE SELON LES PRINCIPES DU DEVELOPPEMENT DURABLE	714 992	33,86%
Objectif 10	Participer à l'adaptation et à la simplification de la réglementation de la chasse et la mettre en œuvre	618 514	29,29%
Objectif 11	Promouvoir et faire respecter les règles de sécurité à la chasse	4 511	0,21%
Objectif 12	Définir les pratiques conduisant à une gestion durable des espèces chassables	56 877	2,69%
Objectif 13	Proposer et promouvoir des mesures pour améliorer les territoires de chasse	27 228	1,29%
Objectif 14	Dynamiser la communication et la formation sur le thème de la chasse selon les principes du développement durable	7 862	0,37%
AXE 4	ACCOMPAGNER L'AMENAGEMENT ET LE DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES	15 105	0,72%
Objectif 15	Étendre, valoriser et développer les réseaux de territoires de référence	12 802	0,61%
Objectif 16	Contribuer à la mise en œuvre des trames verte et bleue	2 303	0,11%
X*	Activités transversales Police	416 575	19,73%
Action 61	Surveillance générale des territoires hors action ciblée	416 575	19,73%
TOTAL ACTIVITES OPERATIONNELLES		1 425 115	67,49%
AXE 5	CONTRIBUER A LA MODERNISATION DU SERVICE PUBLIC DE L'ENVIRONNEMENT <-> SOUTIEN	686 495	32,51%
TOTAL GENERAL ONCFS ANNEE 2009		2 111 610	100,00%

% TOTAL GEACO Réalisé en 2009



■ 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

■ AXE 4 : Accompagner l'aménagement et le développement des territoires

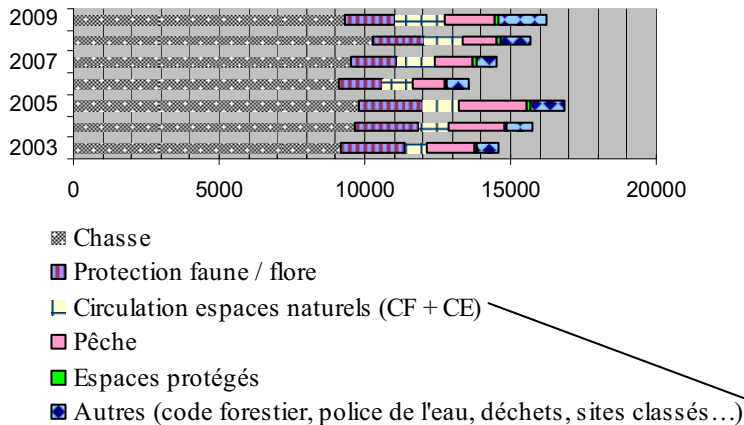
* Correspond à la formation interne ONCFS, à la formation auprès d'organismes extérieurs, aux activités correspondant parquet, à la formation réglementaire police et à la rédaction et suivi des procédures judiciaires.

II- ACTIVITES "POLICE"

1) Relevé des infractions par thèmes

En 2009, les services de l'ONCFS ont constaté plus de 16 250 infractions dont 1 160 ont été relevées par d'autres services de police à l'occasion d'opérations conjointes initiées par l'ONCFS.

Evolution du nombre d'infractions constatées par domaine

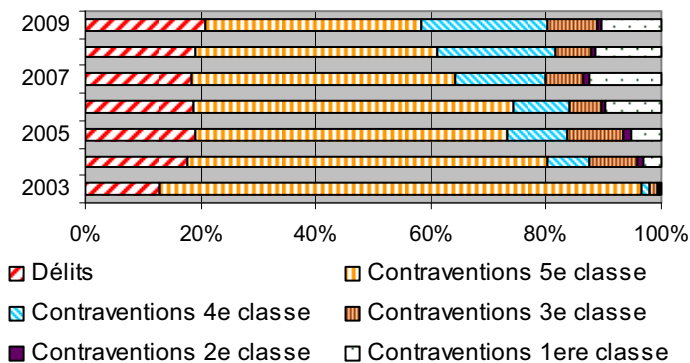


Tandis que le nombre d'infractions relevées au titre de la police de la chasse est assez stable (autour de 9 500/an en moyenne), le nombre d'infractions constatées dans les autres domaines en 2009 est le plus important de ces 7 dernières années.

Depuis 2007 et le décret dit « timbre-amende » du 4 avril 2007, le recours à cette procédure est en constante augmentation depuis 3 ans (le nombre d'amende forfaitaire a quasiment doublé entre 2007 et 2009).

CE : Code de l'environnement / CF : Code forestier

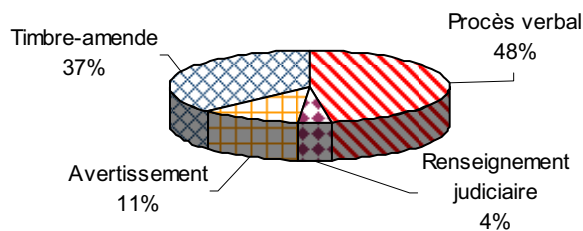
Evolution du type d'infractions constatées



Alors que la proportion de délits est à peu près constante, il faut noter une baisse du nombre d'infractions de la 5e classe au bénéfice des classes inférieures.

Cette baisse est une conséquence de la Loi de développement des territoires ruraux de 2005 et du décret du 4 avril 2007 qui sont venus déclasser les infractions les moins graves, désormais traitables par la voie de l'amende forfaitaire.

Répartition par type de procédure dressée en 2009



Crédits photographiques : SD de Lozère
'Lozère : journée de cohésion inter-environnementale'

2) Bilan de l'activité du guichet juridique

Depuis bientôt 5 ans, la Direction de la Police - DP apporte au travers du guichet unique un appui quotidien aux services de l'ONCFS en matière juridique. La procédure en place garantit une cohérence dans les avis juridiques rendus par les différents services de l'Office et assure la bonne information de tous les intéressés. Tandis que toutes les questions relatives aux associations communales de chasses agréées et aux baux de chasse sont prises en charge par la Mission de Conseil Juridique - MCJ, la DP traite du reste des demandes.

En 2009, la MCJ et la DP ont respectivement rendu 228 et 788 réponses écrites, soit une hausse d'activité de 17 % par rapport à 2008. 35 % des questions traitées arrivant à la DP émanent des services de l'ONCFS, 26 % relèvent de questions des DDT et de l'administration (préfectures, ministère, autres corps de police), les 39 % restant correspondant à des questions de particuliers et d'associations cynégétiques comme naturalistes.

En interne, beaucoup d'interrogations ont porté sur le plan de chasse et les compétences des agents de l'ONCFS en matière de police.

Les questions « externes » ont souvent eu trait aux armes et munitions utilisables à la chasse, au permis de chasser et aux règles relatives à la protection du gibier.

En moyenne, près de 60 % des réponses ont été apportées sous sept jours.

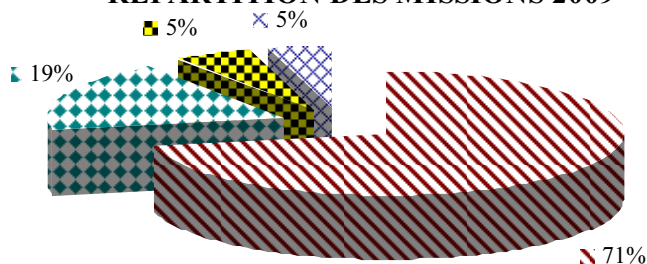
2009 marque également la mise en œuvre d'un partenariat avec la Revue Nationale de la Chasse pour la publication d'une rubrique mensuelle « l'ONCFS nous répond » basée sur l'analyse juridique de la DP pour un sujet donné.

III- ACTIVITES "ETUDES ET RECHERCHE"

1) Répartition des missions 2009 des agents de la DER

	2009	Bilan 2008 pour mémoire
Activités techniques et scientifiques (dont publications)	71%	70%
Tâches administratives	19%	20%
Activités de formation (reçue ou donnée)	5%	6%
Représentation, manifestations diverses	5%	4%

REPARTITION DES MISSIONS 2009



- Activités techniques et scientifiques (dont publications)
- Tâches administratives
- Activités de formation (reçue ou donnée)
- Représentation, manifestations diverses

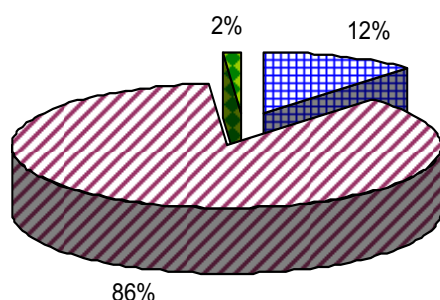


Crédits photographiques : DER
Colloque Perdrix

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

Axe 1	Objectif 3	Plan nationaux d'actions en faveur des espèces menacées	15
	Objectif 4	Observation et conservation de la biodiversité en Outre Mer	12
	Objectif 5	Suivis, étude et modalités de gestion des espèces animales invasives	4
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	179
	Objectif 7	Organiser et animer des réseaux nationaux d'observation de la faune sauvage et des habitats remarquables	23
	Objectif 8	Recherches sur les pathologies de faune sauvage	26
Axe 3	Objectif 12	Connaissance des prélèvements cynégétiques des principales espèces de gibier	4

Suivi des publications par axes du contrat d'objectif



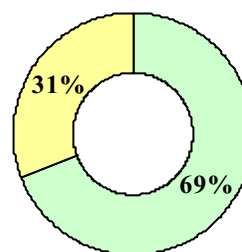
- Axe 1: Contribuer à la sauvegarde de la biodiversité
- Axe 2 : Mieux connaître la faune sauvage et ses habitats
- Axe 3 : Contribuer à faire progresser la chasse selon les principes du développement durable

3) Formations dispensées par les agents de la Direction des études et de la recherche en 2009 (interne et externe)

Nb de jours de formation en interne	Nb de jours de formation en externe	Nb total de journées de formation
359,5	159,5	519

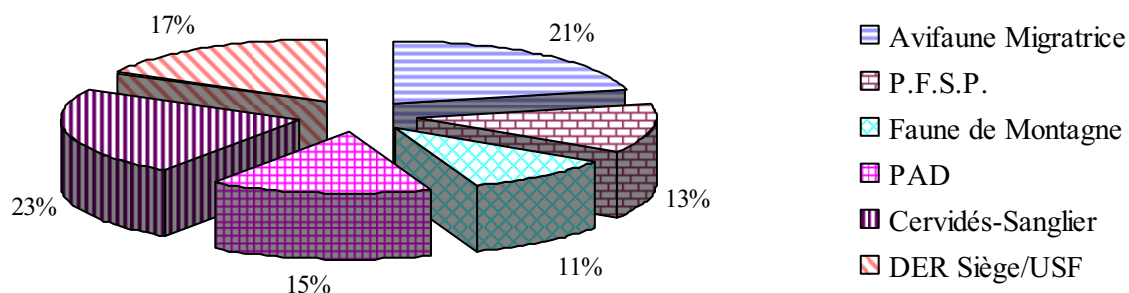
Services délivrant ces formations	Nombre de jours : agents (formation interne et externe)
Avifaune Migratrice	112
P.F.S.P.	67
Faune de Montagne	55,5
PAD	78,5
Cervidés-Sanglier	123
DER Siège/USF	90

Répartition des journées de formations délivrées



■ Nb de jours de formation en interne

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



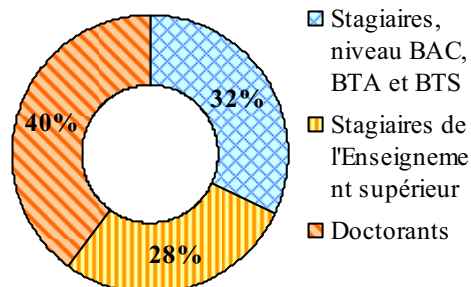
- Avifaune Migratrice
- P.F.S.P.
- Faune de Montagne
- PAD
- Cervidés-Sanglier
- DER Siège/USF

Encadrement des stagiaires, étudiants et doctorants tous services DER confondus

Statut des agents encadrés	Durée cumulée en mois
Stagiaires, niveau BAC, BTA et BTS	94
Stagiaires de l'Enseignement supérieur	82
Doctorants	117,2



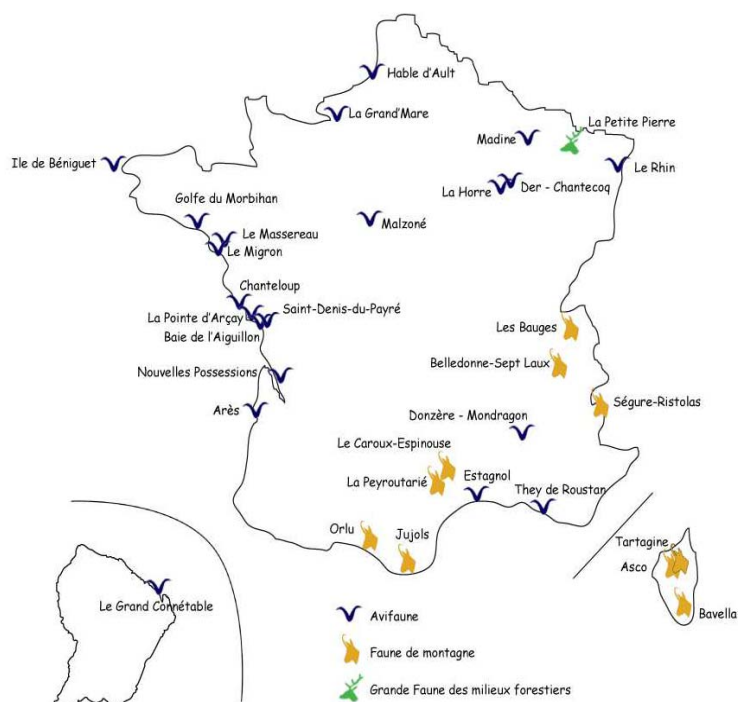
Coq de Bruyère - D.Maillard



- Stagiaires, niveau BAC, BTA et BTS
- Stagiaires de l'Enseignement supérieur
- Doctorants

IV- ACTIVITES "DEVELOPPEMENT" ET "ACTIONS TERRITORIALES"

1) Pôle territoires expérimentaux



Espaces protégés sur lesquels intervient l'ONCFS (nombre et surfaces en hectares)	2009 en ha	Bilan 2008 Pour mémoire en ha
	Réserves de chasses et de faune sauvage (12)	11 699
Réserves de chasse et de faune sauvage de Corse (3)	7 259	4 977
Réserves nationales de chasse et de faune sauvage (7)	28 662	34 102
Réserves naturelles nationales (8)	14 424	14 217
Arrêté de protection de biotope (1)	114	114
Réserve biologique intégrale (1)		2 572
Terrain du conservatoire du littoral (1)		170
Total (32)	62 158	67 883

2 territoires ont rejoint le réseau en 2009 :

- * la RCFS de Corse de Tartagine, contiguë à celle d'Asco, qui complète ainsi le réseau des sites consacrés au mouflon de Corse,
- * la RNN de Saint-Denis-du-Payré.

- En 2009, toutes les réserves (à l'exception d'une d'entre elles) sont dotées d'un plan de gestion (contre 6 en 2007 et 4 en 2008).
- 12 réserves sont dans une période d'évaluation et d'actualisation des documents de gestion, ou de réalisation d'un premier plan de gestion (contre 15 en 2008).

Ceci traduit l'effort demandé depuis 2006 lors de la mise en place du plan réserve dont un objectif majeur est la rédaction d'un plan de gestion pour chaque espace protégé, même ceux dont la réglementation ne l'impose pas.

Ces documents de gestion sont d'autant plus importants en cas de co-gestion du site, où les enjeux des différents gestionnaires ne sont pas nécessairement les mêmes, et doivent donc être précisés.

Les 4èmes Journée des réserves 2009 - Caroux-Espinouse

Les journées des réserves 2009 se sont déroulées les 24 et 25 novembre 2009 à Saint-Géniès-de-Varensal, situé au cœur du massif du Caroux (Hérault). Soixante dix participants se sont retrouvés sur la RNCFS du Caroux-Espinouse sur le thème « Les études et la recherche dans les espaces protégés de l'ONCFS ». Ces journées ont permis d'aborder de nombreux sujets techniques dont :

- * Les suivis et les protocoles à mettre en place sur « son » espace protégé
- * L'intérêt pour la recherche de travailler en espaces protégés
- * Une présentation des nombreux suivis et études dans les espaces protégés de l'ONCFS
- * La réglementation en espace protégé : verbalisation, superposition des statuts
- * Une présentation des résultats de l'étude sur la cohérence du réseau de sites de quiétude pour les oiseaux d'eau hivernants



Crédits photographiques : DAT
'Les 3e journées des réserves à la Baie de l'Aiguillon'

2) Pôle programme en relation avec l'agriculture

La convention nationale « Agriculture – Faune sauvage – Chasse / Réseau Agrifaune » a été signée en mai 2006. En 3 ans, de nombreuses actions ont été lancées.

Partenariats de terrain: « Agrifaune »

En 2009, le programme Agrifaune s'est encore étendu à de nouveaux départements, principalement dans la moitié sud du pays - les 2 Savoies, la Région Midi-Pyrénées - mais aussi en Ile-de-France, avec les 3 départements de l'ouest de la Grande Couronne : Essonne, Val d'Oise et Yvelines.

Le soutien de l'Etablissement aux partenaires des projets locaux, départementaux et régionaux d'Agrifaune dans le cadre de convention de partenariat s'est élevé à près de 650 000 euros en 2009. Le budget global du programme sur le terrain avoisine 1 500 000 euros.



Les thèmes abordés selon les contextes locaux

- * les couverts d'interculture : 10 départements,
- * les bords de champs et les bandes enherbées : 9 départements,
- * le bocage et les éléments fixes (haies, buissons) : 7 départements et 1 région,
- * le pastoralisme de montagne et les galliformes : 4 départements et 1 région,
- * l'impact du machinisme sur la faune sauvage : 4 départements et 1 région,
- * la viticulture : 4 départements et 1 région,
- * la base de données agrifaune : 30 départements et 3 régions.

Une nouveauté marquante de l'année 2009 est la mise en place de groupes techniques nationaux thématiques rassemblant les acteurs des programmes Agrifaune mobilisés sur un même sujet, et associant les acteurs techniques et scientifiques concernés.

Le Groupe Technique National Agrifaune sur les couverts d'intercultures s'est réuni pour la première fois le 16 janvier 2009 à Paris et celui sur la viticulture le 23 avril à Avignon.

Réalisations nationales

Mise en ligne de la base de données Agrifaune en vue d'enregistrer, analyser et suivre toutes les informations agri-environnementales provenant des exploitations du réseau Agrifaune. Pour animer le réseau, la base de données est sur un extranet qui contient aussi toutes les informations relatives à la vie du réseau : lettres d'informations, actualités, invitation à des visites, banque d'images, conseils bonnes pratiques,...

Chiffres clés pour l'année 2009 :

- * Formation à la base de données : 71 personnes (ONCFS + partenaires)
- * Articles mis en ligne : 52
- * Fréquentation de l'extranet (depuis novembre 2009) : 120 consultations/mois
- * Nombre d'exploitations ayant intégrées leurs données : 12

Vulgarisation et diffusion des connaissances

- 9 articles dans la presse nationale cynégétique avec la mise en avant des travaux effectués dans les conventions territoriales d'Agrifaune.
- 3 brochures Agrifaune : créées pour le SIMA 2009:
- 6 lettres Agrifaune
- Visites de territoires

Hors réseau Agrifaune, organisation d'un concours agriculture et faune sauvage pour récompenser des exploitants agricoles qui oeuvrent sur leur territoire pour la faune sauvage et qui mettent leur expérience au service de tous. En 2009, 2 lauréats ont été décorés de la médailles de l'ONCFS par le directeur général.

En 2009, la promotion de nos territoires expérimentaux s'est également faite aux travers des événementiels : colloque perdrix, SIMA, colloque SFER.

3) Pôle permis de chasser

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

Dans le cadre de la formation continue :

- * 2 stages de deux jours chacun 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 et des Parcs nationaux

Dans le cadre de la formation initiale :

- * 5 stages de deux jours chacun sur la Sécurité à la chasse pour les agents de l'ONCFS (TE détachés, ATE et ATE recrutés sous contrat PACTE)

Dans le cadre des formations extérieures :

- * 1 stage de formation de deux jours sur la Sécurité à la chasse organisée à l'attention des membres du comité de pilotage du réseau Sécurité à la chasse
- * 4 formations « Sécurité à la chasse » organisées à la Petite Pierre (67) dans le cadre de la convention ONCFS / FDC
- * 1 formation des formateurs des FDC à l'examen du permis de chasser organisée dans le cadre de la convention ONCFS / SNCF
- * 9 formations 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)

- * Vérification des 28 535 dossiers d'inscription (dont 875 retours pour régularisation)
- * Gestion des 56 832 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 5 129 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 (1 549 courriers)
- * 615 courriers divers
- * Renseignements téléphoniques (inspecteurs, candidats, fédérations, préfetures, etc) gérés par la cellule nationale, moyenne de 60 appels par jour
- * Assistance informatique du RSI auprès des inspecteurs du permis de chasser ou des fédérations départementales des chasseurs, soit 500 appels.

A compter du 1^{er} septembre 2009, délivrance au titre permanent en substitution des préfetures : quelques chiffres :

9 193 permis de chasser originaux 3 332 duplicata du permis de chasser
142 originaux gratuits du permis de chasser 1 683 autorisations de chasser accompagné

Durant cette période, la cellule nationale a dû faire face à un nombre exceptionnel d'appels, avec des pics à 400 appels jours.

Et, du 01/09/2009 au 30/10/2009, en application des dispositions transitoires en matière de délivrance des permis de chasser :

5 028 certificats provisoires sur la base de demandes de délivrance d'un original du permis, convertis ensuite en permis de chasser définitifs (voir ci-dessus)

2 345 certificats provisoires sur la base de demandes de délivrance d'un duplicata du permis de chasser, convertis ensuite en duplicata de permis de chasser définitifs (voir ci-dessus)

Résultats à l'examen du permis de chasser

Épreuves théoriques

- Nombre de séances théoriques	1 228
- Candidats inscrits	28 297
- Candidats présents	26 109
- Candidats reçus	22 718

Taux de réussite 87,01 %

Rappel 2008: 87,96%

Épreuves pratiques

- Nombre de séances pratiques	3 901
- Candidats inscrits	28 535
- Candidats présents	26 892
- Candidats reçus	21 318

Taux de réussite 79,27 %

Rappel 2008: 80,73%

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

- * 6 séances de la commission nationale d'indemnisation des dégâts de gibier, au cours desquelles :
- * 4 barèmes des prix des principales denrées ont été fixés pour l'indemnisation des cultures lors de la campagne 2009, 107 dossiers de recours ont été instruits et dont le suivi a été assuré.

V- ACTIVITES NOTABLES "SOUTIEN FONCTIONNEL"

1) Bilan des « prestations de service » 2009

179 conventions ont été signées en 2009 qui se répartissent comme suit :

- 120 conventions de **droit commun*** et assimilées,
- 59 conventions sur **ressources affectées***.

*Définitions

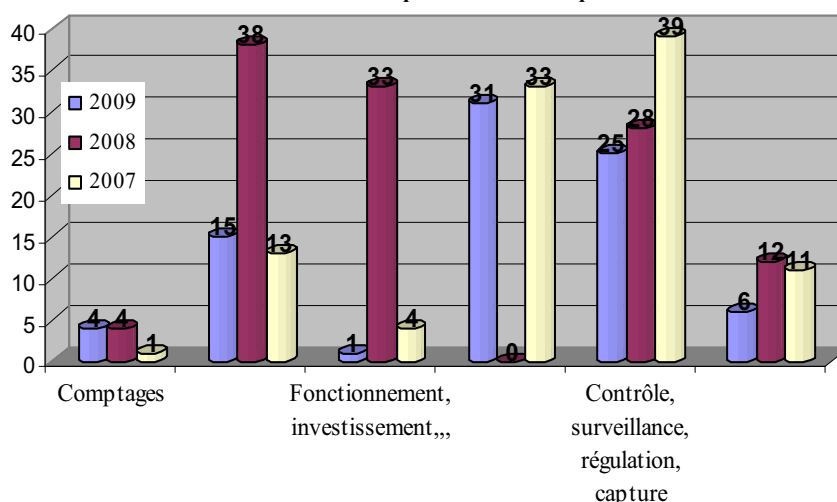
Convention de droit commun: l'établissement intervient comme prestataire de service pour un tiers demandeur, bénéficiaire de la prestation qui le rémunère forfaitairement. Ce type de convention concerne principalement les interventions courtes des services départementaux.

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 2009

<u>Opérations techniques</u>	2009	2008	2007
Comptages	4	4	1
Etude et recherche	15	38	13
Fonctionnement, investissement	1	33	4
Estimation, expertise, suivi	31	0	33
Contrôle, surveillance, régulation, capture	25	28	39
Divers (vente de bois, sortie organisée, location territoire...)	6	12	11

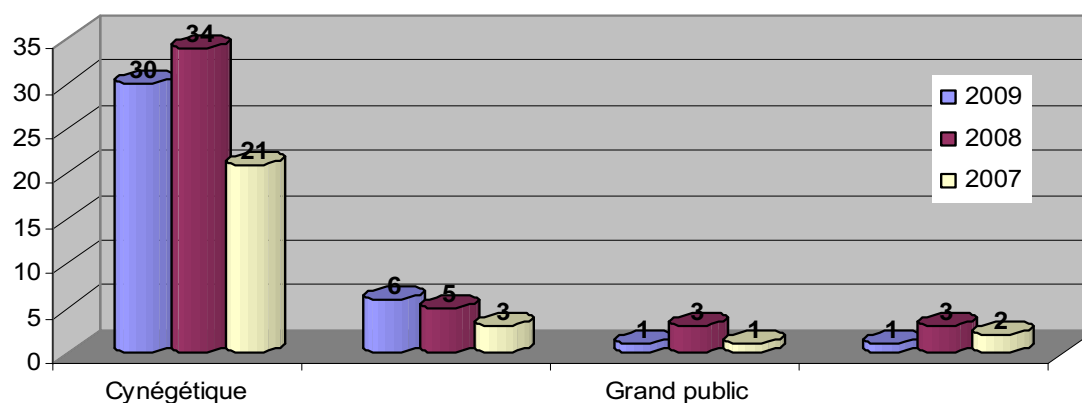
Droit commun - Opérations techniques



Opérations de formation ou d'information :

	2009	2008	2007
Cynégétique	30	34	21
Scolaire/Universitaire	6	5	3
Grand public	1	3	1
Divers	1	3	2

Droit commun - Opérations formation information

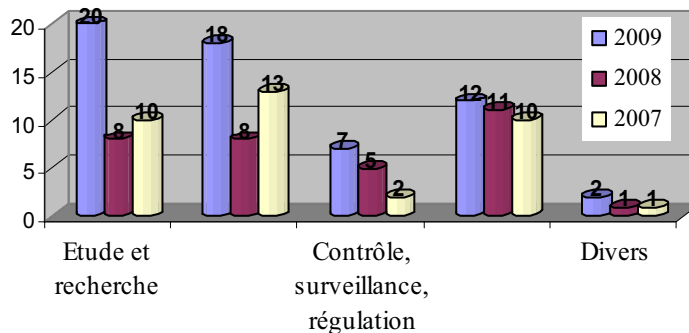


Le montant total des recettes encaissées par l'ONCFS découlant de ces conventions s'élève à 716 008€.

Les conventions sur ressources affectées ouvertes au budget de l'Etablissement en 2009

Opérations techniques :	2009	2008	2007
Etude et recherche	20	8	10
Estimation, expertise, suivi	18	8	13
Contrôle, surveillance, régulation	7	5	2
Fonctionnement, investissement et travaux sur les réserves	12	11	10
Divers	2	1	1

Ressources affectées : opérations techniques



Opérations de formation ou d'information: pas d'opération en 2009 (ni en 2008 ni en 2007)

Le montant total des recettes prévisionnelles à encaisser par l'ONCFS au titre de ces conventions s'élève à 3 867 140 €. (Celui-ci a quasiment été multiplié par deux par rapport à 2008 du fait du doublement du nombre de ressources affectées)

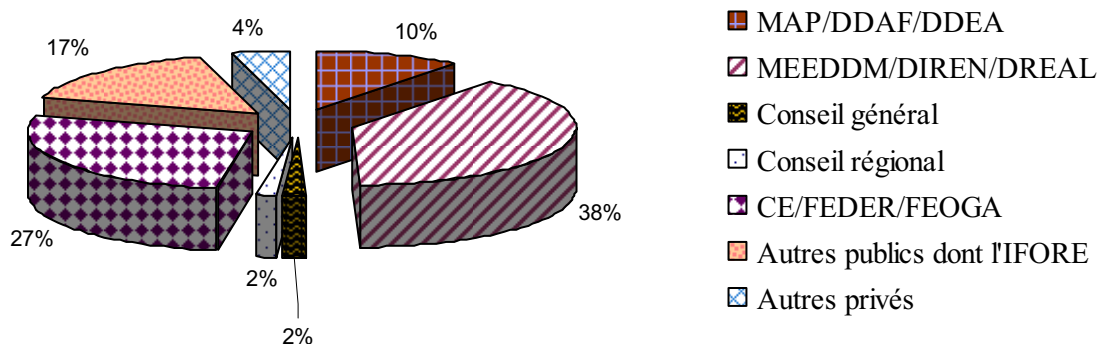
Total des prestations

Au total, les conventions de droit commun et de ressources affectées représentent pour l'établissement un montant de 4 583 149€, dont 360 410 € au titre de la formation (dont 330 887€ pour l'IFORE) .

[pour mémoire - Bilan social 2008 – 2 705 467.92 €]

Origine des financements

Répartition des recettes encaissées en 2009 sur les conventions de prestations de services par type de financeur



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

2) Dossiers défense des agents

OBJETS	2004			2005			2006			2007			2008		2009
	Nb dossiers ouverts	réglés de 2004 à 2008	2009	Nb dossiers ouverts	réglés de 2005 à 2008	2009	Nb dossiers ouverts	regles de 2006 à 2008	2009	Nb dossiers ouverts	regles de 2007 à 2008	2009	Nb dossiers ouverts	2009	Nb dossiers ouverts
outrages	25	12	4	17	5	7	12	2	2	12	1	3	15	2	16
outrages, injures et menaces	17	3	7	11		8	14	2	7	1			8		9
outrages et dénonciation calomnieuse	2			3			1			1			6	2	1
outrages, menaces et rébellion	2									12		4	6		3
outrages, violences et voies de fait				2	2		7	1	2	4	1		4		5
menaces de violence et menaces de mort	15	9	1	8	4	1	4	2		9		2	5		4
rébellion armée	4	2		1		1							6	1	
violence et mise en danger des agents	2	2		10	3	2	5	1	1	3			1		5
violences et agressions	1			3			1	1		2			1		2
faux en écriture	2	1	1				1	1		1		1			
dégadation de matériel et menaces	2	2		1		1				1		1	3		2
TOTAL	72	31	13	56	14	20	45	10	12	46	2	11	55	5	
TOTAL DOSSIERS CLOTURES			116			90			67			59			60
DOSSIERS ENCORE EN COURS		28			22			22			33		50		60

Sur les 13 dossiers jugés et clôturés en 2009 au titre de 2004 :

- 9 ont donné lieu au versement de Dommages et Intérêts (DI)
- 2 ont fait l'objet d'un rappel à la loi
- 2 ont été classés sans suite

Sur les 20 dossiers jugés et clôturés en 2009 au titre de 2005 :

- 13 ont donné lieu au versement de DI
- 4 ont fait l'objet d'un rappel à la loi

- 3 ont été classés sans suite

Sur les 12 dossiers jugés et clôturés en 2009 au titre de 2006 :

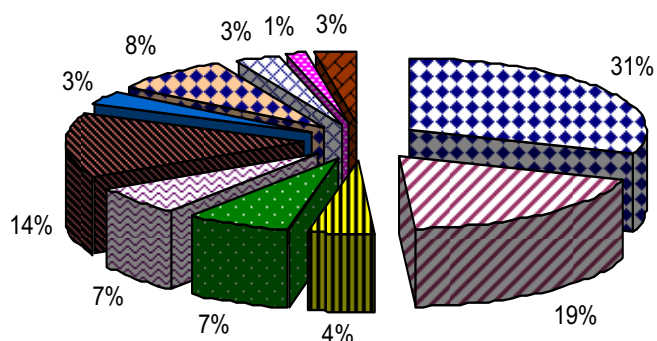
- 9 ont donné lieu au versement de DI
- 2 ont été classés sans suite
- 1 a fait l'objet d'un rappel à la loi

Sur les 11 dossiers jugés et clôturés en 2009 au titre de 2007 :

- 6 ont donné lieu au versement de DI
- 5 ont été classés sans suite

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

Répartition des dossiers ouverts en 2009



- 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

Chapitre 5 LA FORMATION

La politique de formation au sein de l'ONCFS a pour objectifs d'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 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 MEEDDM 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.

BILAN FORMATION 2009

1) Récapitulatif général des actions de formation en 2009

1-1 Contexte

L'offre de formation, établie après avis du Conseil de la formation et du Comité technique paritaire a été diffusée dans le catalogue formation 2009, complétée par l'offre des partenaires (IFORE, Atelier technique des espaces naturels (ATEN), ONEMA, ONF...).

En vertu du code du travail et 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));
- * 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 et périodes de professionnalisation.

Différents documents d'information relatifs à la mise en œuvre de la FPTLV à l'ONCFS ont été établies par la division formation en 2009

- * Cadre de mise en œuvre de la FPTLV;
- * Document d'orientation à moyen terme;
- * Guide pratique pour l'élaboration des plans locaux de formation.

Le Conseil de la formation réuni le 9 juillet 2009, a validé les **orientations de la formation continue** :

- * orientation à moyen terme (3 ans, durée du contrat d'objectif) sous la forme d'un plan de formation;
- * recentrage sur les nouvelles thématiques et les nouveaux enjeux;
- * partage de la formation et de sa réalisation (développement des plans locaux, charte du formateur interne);
- * orientation et présentation des programmes annuels à venir, dès 2010;
- * suivi de la réalisation du plan de formation et tenue à jour des parcours individuels grâce à l'intégration de la fonction formation dans le logiciel Ressources Humaines « Virtualia ».

1-2 Données générales sur la formation en 2009

En 2009, 8 909 journées de formation ont été dispensées aux agents de l'ONCFS concernant 1 696 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 453 453,88 €.

Ce coût intègre 100 participants extérieurs, rattachés à une formation ONCFS, pour 222 journées de formation (les formations exclusivement dispensées aux personnes extérieures ont concerné 95 participants pour 17 jours).

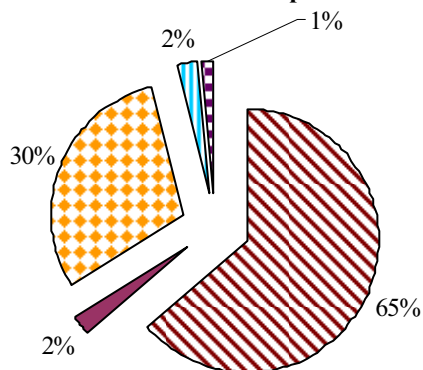
Titre	Coût des formations réalisées	Nb de participants				Nb de journées de formation			
		Total	Adm.	Tech (1)	Tech P. (2)	Total	Adm.	Tech	Tech P.
Formation professionnelle continue	405 640,96 €	245	132	1 110	1 487	613	379	3 512	4 504
Préparation examen concours	10 609,58 €	1	0	62	63	0	0	177	177
Formations personnelles	1 630,00 €	2	1	2	5	3	2	5	10
Formation professionnelle statutaire au centre de formation (3)	24 520,54 €	0	24	109	133	0	930	3 248	4 178
Bilan de compétences	7 340,00 €	2	1	2	5	21	7	7	35
VAE	3 712,80 €	2	0	1	3	3	0	2	5
Total	453 453,88 €	252	158	1 286	1 696	640	1 318	6 951	8 909

(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) : Ne sont pas comptabilisées ici les 9 006 journées de stage en poste

Répartition des participants par type de formation



■ Formation professionnelle statutaire

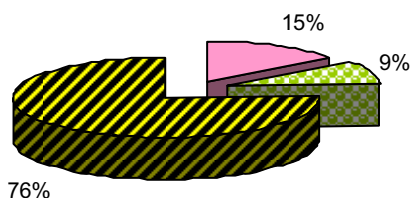
■ Formation personnelle

■ Préparation concours

■ Bilan de compétences

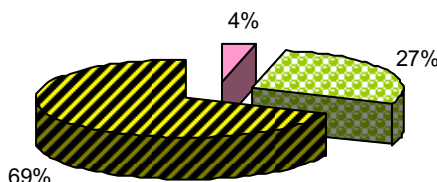
■ VAE

Agents formés: %age par catégorie



■ Adm. ■ Tech (dont ouvriers) ■ Tech P.

Journées de formation: %age par catégorie



■ Adm. ■ Tech (dont ouvriers) ■ Tech P.

Evolution des formations destinées au personnel de l'ONCFS

Années	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nombre de participants à des formations	1307	1746	1434	1730	1650	1696
Nombre de journées de formation	4101	4871	4671	6413	13 408	8 909

Nombre moyen de journées de formation par agent

Formation des personnels = **8 909 journées**

Nombre moyen de journées de formation par agent formé : 8 909 j : 1 696 agents = 5.25 j , soit **5 jours**

Nombre moyen de journées de formation par agent en fonction : 8 909j : 1630 agents = 5.46 j, soit **5 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.

C'est ainsi que les stages sécurité – intervention, sécurité en montagne, formations nautiques, conduite des véhicules et motos...sont devenus incontournables tant en initiation qu'en recyclage régulier.

Dans le cadre de la formation sécurité intervention, mise en place et réalisation des formations BPT (bâton de protection télescopique) : formation des moniteurs et formation des agents dans les départements . A noter que dans leur ensemble, les formations sécurité intervention ont représenté en 2009 158 jours de formation pour 658 stagiaires et ont mobilisé 1 167 journées de formateurs.

A noter également la généralisation des stages sécurité à la chasse et recyclage des moniteurs piégeage en région.

Enfin, suite aux conclusion du groupe de travail commandé par la direction générale et piloté par l'Inspection Générale des Services (IGS), la formation nautique a connu une refonte totale de ses modules et de son déroulement qui sera mise en œuvre à compter du programme 2010. En 2009, les formations nautiques ont représenté 50 jours de formation pour 80 stagiaires et ont mobilisé 155 journées de formateurs.

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.

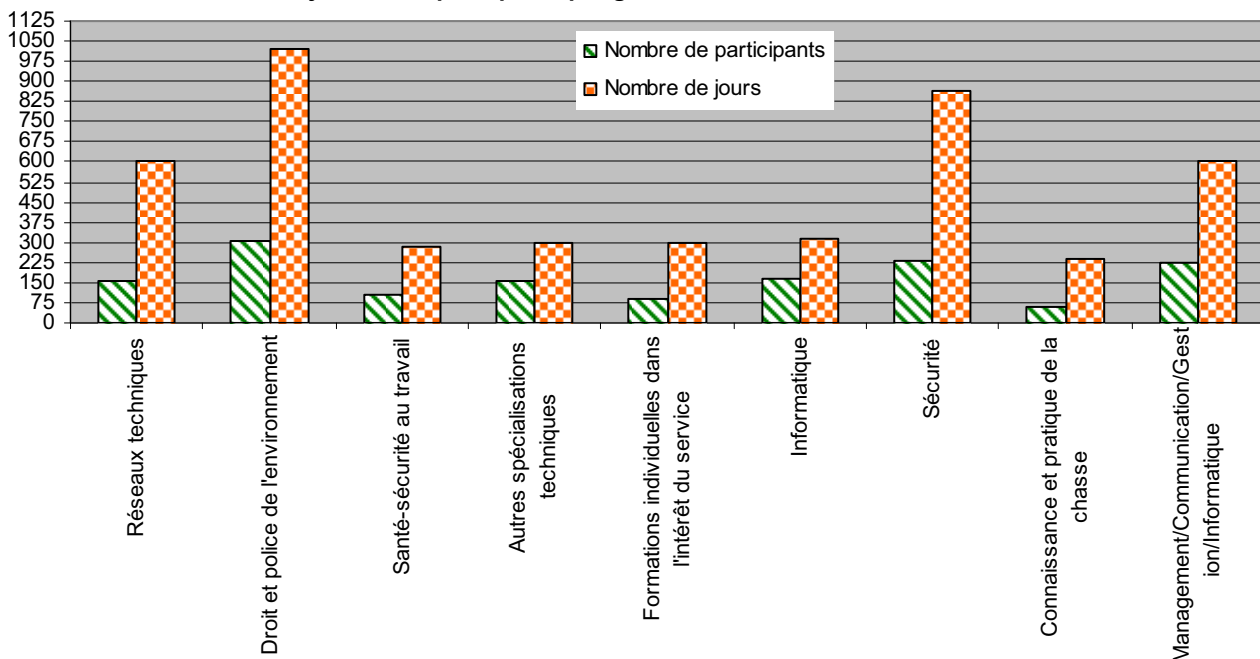
A noter la refonte du stage enquêteur réalisé en convention avec la Gendarmerie nationale et organisation en 3 modules d'une semaine : 1) droit pénal et procédure pénale, 2) stage enquêteur au Centre national de formation à la police judiciaire (CNFPJ) de Fontainebleau, 3) stage de mise en œuvre et d'échange de pratiques.

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.

Nombre de jours et de participants par grands domaines de formation continue



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 MEEDDM 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 2009 14 ATE et 8 TE pour 13 semaines de formation ;
- * 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) et ouvre de nouvelles possibilités d'accueil des stagiaires en formation initiale de l'ONCFS par la gendarmerie.

Le partenariat avec l'ONEMA a été renforcé par la signature le 16 octobre 2009 d'une convention d'échanges de formation dans les domaines de la police de l'eau au profit des agents de l'ONCFS et de la sécurité des contrôles et des interventions de police au profit des moniteurs de l'ONEMA.

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 162 personnes extérieures à l'établissement qui ont été formées par l'ONCFS dont 62 en convention payantes.

2) Détail des formations suivies

2-1 Formation initiale

Sur la base d'une convention MEEDDM / ONCFS, 133 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 des ingénieurs des travaux	10 607,80 €	24	578	3 287
Formation TE	911,36 €	19	190	484
ATE PACTE	7 039,48 €	34	850	1583
ATE	3 402,80 €	31	1 240	2 015
Agents détachés	3 470,46 €	21	1 260	1 386
Militaires	0,00 €	4	60	260
Total formation initiale	24 520,54 €* 	133	4 178	9 006

Le Centre de formation a accueilli 34 agents, recrutés depuis avril 2007 en contrat PACTE sur une durée de 2 ans, en formation initiale. En 2009, chaque stagiaire a reçu 72 jours de formation.

La formation de 31 ATE a permis de délivrer à chacun 40 jours de formation par agent au centre. Par ailleurs, 21 TE ont suivi chacun 10 jours de formation en centre.

21 agents détachés ont reçu 60 jours de formation chacun et 4 militaires pour 15 jours. Enfin en 2009, 24 ingénieurs des travaux ont reçu 24 jours de formation chacun en centre.

En outre, un groupe de travail animé par la division formation a travaillé sur la révision des référentiels de formation initiale réalisés par l'Institut de Formation de l'Environnement (IFORE) pour les ATE et les TE afin d'anticiper les travaux de professionnalisation de la formation initiale de l'institution.

2- 2 Actions en vue de la formation professionnelle continue

A ce titre, 4 504 journées de formation ont été dispensées pour 1 487 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
Sécurité	Utilisation des véhicules et des équipements (VA + 4x4 + motos + VTT)	52 472,04 €	7	1	89	97	49	2	268	319
	Montagne (été / hiver / recyclage)	35 247,50 €	-	3	54	57	-	15	254	269
	Formations nautiques ONCFS dont spécialisation et recyclage (permis bateaux, hauteurier, fluvial, côtier et spécialisations embarcations lourdes et légères)	31 563,47 €	2	2	70	74	9	10	255	274
	Total	119 283,01 €	9	6	213	228	58	27	777	862
Santé-sécurité au travail	ACMO-Mise en œuvre des règles hygiène et sécurité - IFORE	3 315,00 €	6	-	-	6	24	-	-	24
	Sécurité liée au travail dans les services et les implantations	4 544,80 €	2	-	11	13	4	-	22	98
	Risques liés à l'électricité	5 679,84 €	5	-	3	8	16	-	6	22
	Secourisme	4 753,90 €	7	9	63	79	14	17	110	141
	Total	18 293,54 €	20	9	77	106	58	17	138	213
Réseaux techniques	Anesthésie et capture des animaux sauvages	2 934,92 €	-	1	16	17	-	8	128	136
	Identification végétaux habitats herbacés	3 158,46 €	-	-	15	15	-	-	60	60
	Baguage bécasses/bécassines/colombidés	4 680,90 €	-	-	17	17	-	-	60	60
	Castor	5 062,80 €	-	1	13	14	-	4	52	56
	Mammifères marins	2 062,00 €	-	1	11	12	-	2	22	24
	ITD grand gibier	2 609,87 €	-	2	9	11	-	4	18	22
	Perdrix - Faisans	- €	-	-	8	8	-	-	16	16
	Spécialisation Oiseaux de passage	4 972,70 €	2	1	18	21	6	3	54	63
	Oiseaux d'Eau et Zones Humides	4 223,00 €	-	1	13	14	-	4	52	56
	Réseau SAGIR (Initial+perfectionnement)	22 305,88 €	1	-	26	27	4	-	104	108
	Total	52 010,53 €	3	7	146	156	10	25	566	601
Autres spécialisations techniques	Recyclage moniteurs de piégeage	2 072,25 €	-	1	37	38	-	1	37	38
	Zoonoses	7 400,00 €	-	1	11	12	-	4	44	48
	Botanique	2 985,30 €	-	-	23	23	-	-	61	61
	Suivi et gestion des populations animales bocage	10 053,80 €	-	12	38	50	-	30	96	126
	Plongée sous-marine	11 923,00 €	-	-	20	20	-	-	51	51
	Ski de fond	2 375,70 €	-	1	16	17	-	3	46	49
Total	36 810,05 €	-	15	145	160	-	38	335	373	
Connaissance et pratique de la chasse	Sécurité à la chasse	124,00 €	-	1	41	42	-	10	162	172
	Examen du permis de chasser	589,00 €	10	-	0	10	30	-	-	30
	Découverte des modes de chasse (chasse au vol, sous terre, chiens de chasse)	7 004,60 €	-	-	9	9	-	-	40	40
Total	7 717,60 €	10	1	50	61	30	10	202	242	
Management / communication / gestion / informatique	Formations Ressources Humaines	14 811,42 €	16	-	-	16	31	-	-	31
	Formations Finance	28 573,40 €	65	-	-	65	97	-	-	97
	Relations efficaces et constructives dans les services	26 055,20 €	11	5	11	27	66	37	76	179
	Formation des tuteurs (formateurs)	9 289,00 €	4	3	23	30	8	6	66	80
	Communication écrite et orale	13 283,34 €	3	9	13	25	11	18	26	55
	Préparer son départ à la retraite (validation retraite)	69,17 €	-	2	24	26	0	4	48	52
	Photographie	- €	1	5	13	19	4	20	52	76
	Visite et fonctionnement d'un site et d'un service de l'ONCFS	3 695,84 €	10	-	3	13	30	-	9	39
Total	95 777,37 €	110	24	87	221	247	85	277	609	
Droit et police de l'environnement	Recyclage correspondant parquet	- €	-	-	82	82	-	-	124	124
	Droit cynégétique	- €	1	3	24	28	3	9	72	84
	Changement de spécialités	- €	-	5	1	6	-	50	10	60
	Convention Washington	- €	-	-	37	37	-	-	220	220
	Contact contrôle interpellation et braconnage	- €	-	-	9	9	-	-	36	36
	Approche comportementale des missions de police	- €	-	-	45	45	-	-	160	160
	Droit pénal et procédure pénale	- €	-	2	50	52	-	6	150	156
	Stage enquêteur	2 299,98 €	-	-	48	48	-	-	240	240
Total	2 299,98 €	1	10	296	307	3	65	1012	1080	
Informatique	WORD Basique	1 301,00 €	14	-	-	14	28	-	-	28
	EXCEL Perfectionnement	3 941,05 €	12	1	10	23	24	2	20	46
	Autres : Adobe Creative, Linux, Photoshop et GPS	7 893,49 €	4	5	15	24	11	11	23	45
	Serena	- €	1	10	3	14	2	20	6	28
	Publisher	2 101,00 €	4	2	3	9	8	4	6	18
	Navigation Internet Intranet	3 271,60 €	5	-	28	33	7	-	49	56
	MS Power Point	2 600,60 €	10	-	7	17	20	-	14	34
	Utilité et utilisation du carnet d'adresses	- €	7	-	-	7	7	-	-	7
Total	11 558,54 €	5	9	6	20	9	26	13	48	
Formations individuelles dans l'intérêt du service	Formation CA ou CAE	4 130,48 €	13	-	-	13	53	-	-	53
	Formations linguistiques	30 993,83 €	15	8	18	41	32	24	68	124
	Autres formations individuelles	5 657,29 €	2	25	6	33	6	25	6	37
	Total	40 781,60 €	30	33	24	87	91	49	74	214
Total formation professionnelle continue		405 640,96 €	245	132	1110	1487	613	379	3512	4504

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

A ce titre, 177 journées de formation dont 53 pour des agents préparant l'examen professionnel de Technicien supérieur de l'environnement pour 159 journées :

Budget réalisé	Nb de participants				Nb de journées de formation			
	Adm.	Tech	Tech P.	Total	Adm.	Tech	Tech P.	Total
Total Préparation concours								
10 609,58 €	1	-	62	63	-	-	177	177

Remarque : pour l'agent administratif, le nombre de journées n'est pas comptabilisé car la formation a eu lieu par correspondance.

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).

Budget réalisé	Nb de participants				Nb de journées de formation			
	Adm.	Tech	Tech P.	Total	Adm.	Tech	Tech P.	Total
Total Préparation concours								
3 712.80€	2	-	1	3	3	-	2	5

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, 35 journées de formation ont été dispensées pour 5 participants.

Budget réalisé	Nb de participants				Nb de journées de formation			
	Adm.	Tech	Tech P.	Total	Adm.	Tech	Tech P.	Total
Total Préparation concours								
7 340 €	2	1	2	5	21	7	7	35

2-6 Actions choisies par les agents en vue d'une formation personnelle

A ce titre, 10 journées de formation ont été dispensées pour 5 participants.

Budget réalisé	Nb de participants				Nb de journées de formation			
	Adm.	Tech	Tech P.	Total	Adm.	Tech	Tech P.	Total
Total Formations personnelles								
1 630,00 €	2	1	2	5	3	2	5	10

II- COUT DE LA FORMATION

1) Coûts budgétaires de base

1-1 Charges de personnel (base: barème prestation de service)	1 110 231 €	1-2 Fonctionnement	1 309 758,28 €
17 agents permanents:	920 231€	- RH 02 - Division formation	1 058 634 €
5 agents non permanents:	180 000 €	- amortissements* Centre de formation	251 124,28 €
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 2009

- 1286 agents techniques et techniciens chargés des missions techniques, de police administrative et judiciaire, en SD ou BMI / 6 629 jours de formation
- 252 agents effectuant des missions administratives / 640 jours de formation
- 158 agents chargés des missions techniques et de police administrative (DER ou cellule technique) / 1 631 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 310 €
coût des personnels formés : 310 € x 6 629 j = 2 054 990 €

222. Agents effectuant des missions administratives

* coût journalier d'un agent 298 €
coût des agents formés : 298 € x 640 j = 190 720 €

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

* coût journalier d'un agent 483 €
coût des agents formés : 483 € x 1 631 j = 787 773 €

224. Globalement

2 054 990 € + 190 720 € + 787 773 € = **3 033 483 €**

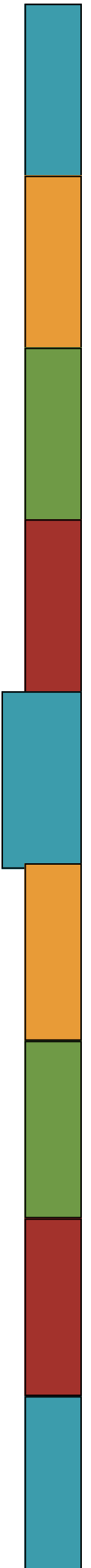
3) Coût global de la formation (récapitulatif)

* charges de personnel	1 110 231 €
* fonctionnement	1 309 758.28 €
* traitement des agents formés	3 033 483 €
TOTAL	5 453 472.28 €

soit 6,9 % de la masse salariale 2009, hors charges patronales.



Crédits photographiques : Direction des actions territoriales
'Formation à la base de données'



Chapitre 6 LES CONDITIONS D'EMPLOI

Les agents de l'ONCFS travaillent dans des services à compétence nationale ou territoriale: les Directions centrales et les Délégations régionales, 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.

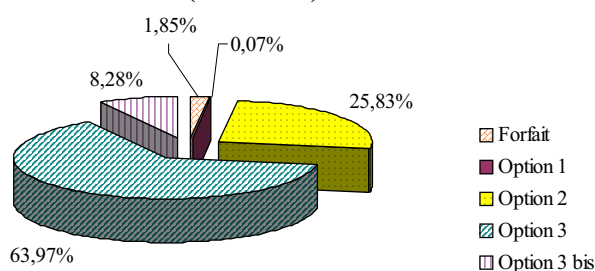
Les dispositions du règlement intérieur relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail (ARTT), adopté par le Comité technique paritaire central (CTPC) du 21 février 2002, s'appliquent à l'ensemble des agents de l'ONCFS quel que soit leur statut: fonctionnaire, contractuel, agent mis à disposition. La durée annuelle de travail d'un agent se déroule sur la base de 1607 heures.

I- LE 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 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 (222 jours de travail sur 5 jours). (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 (222 jours de travail sur 5 jours). (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 1607h par an, 31 jours de CA + 14 jours de RTT

Options ARTT choisies par les agents de l'ONCFS en 2009
(base GEACO)



Nb: en DR le pourcentage d'agents à l'option 3 passe à 70%
En direction, 67% des agents sont à l'option 2

Suivi des CET

764 agents disposent d'un compte épargne temps en 2009 dont 426 ont versé 3 661 jours en 2009. Au 31/12/09, sur les 764 comptes ouverts, 526 sont remplis pour un total de 14 796,5 jours et 238 comptes sont vides, notamment parce que les agents ont demandé l'indemnisation des jours épargnés (Cf. page 25).

II- LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET

Agents servant à temps partiel

38 agents servant à temps partiel en 2009 répartis comme suit : 50%= 2 agents administratifs, 60%= 4 agents administratifs, 70%=2 (1 agent administratif et 1 agent technique) 80%=26 (dont 19 agents administratifs, 6 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, 1 nouvel agent a demandé à être en CPA en 2009. Ainsi, au 31/12/2009, 6 agents au total, dont 5 fonctionnaires et 1 non titulaire, étaient en position de CPA.

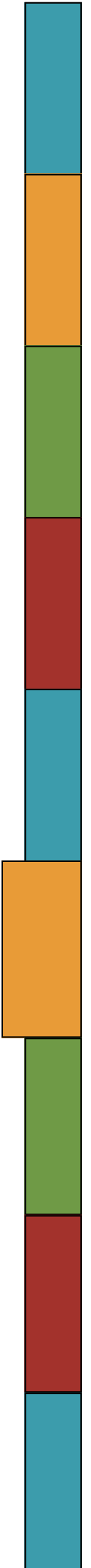
1) Tableau récapitulatif des arrêts de travail et congés divers

III- Absentéisme

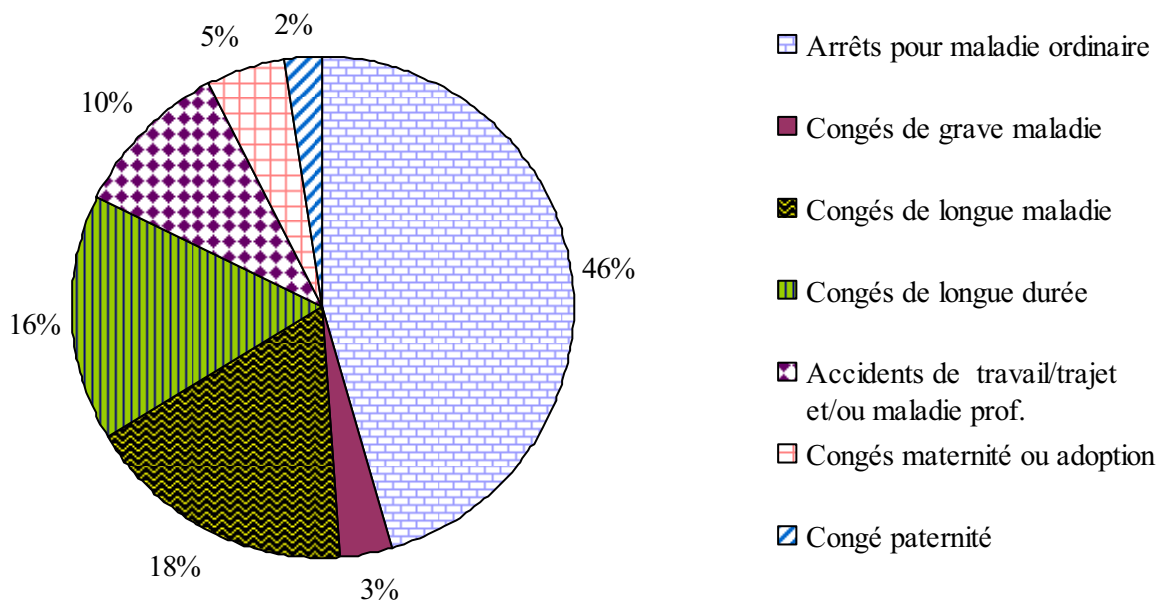
	Arrêts pour maladie ordinaire	Congés de grave maladie	Congés de longue maladie	Congés de longue durée	Accidents de travail/trajet et/ou maladie prof.	Congés maternité ou adoption	Congé paternité	Total
Fonctionnaires de l'environnement, dont PACTE, et agents de catégories B et C du statut de 1998	5 687	381	3 129	2 784	1 556	112	368	14 017
Effectif: 1276	4,46	0,30	2,45	2,18	1,22	0,09	0,29	10,99
Filière	454	-	-	-	11	312	57	834
Technique-statut de 1998-dont CDD (catégorie A)	3,13	-	-	-	0,08	2,15	0,39	5,75
Effectif: 145	1 797	-	-	-	95	470	11	2 373
Filière	10,15	-	-	-	0,54	2,66	0,06	13,41
Administrative-statut de 1998-dont CDD	146	181	-	-	157	-	-	484
Effectif: 177	4,56	5,66	-	-	4,91	-	-	15,13
Personnel ouvrier	8 084	562	3 129	2 784	1 819	894	436	17 708
Effectif: 32	4,96	0,34	1,92	1,71	1,12	0,55	0,27	10,86
Ensemble								
Effectif: 1 630								

Autres personnels - vacataires femmes de ménage : 426 jours de congés pour maladie ordinaire, 192 jours de congés grave maladie, 126 jours de congés maternité=18 452
(17 708+426+192+126)

- contrats aidés : 412 jours de congés pour maladie ordinaire, 6 jours de congés pour accident de travail, 112 jours de congés maternité= 18 982
(17 708+426+192+126+412+6+112)



2) Répartition des 17 708 jours d'arrêts de travail ou congés par nature



On observe une diminution significative des arrêts de travail ou congés divers par rapport à 2008 de 18 457 à 17 708 jours, notamment s'agissant du nombre de jours pour maladie ordinaire. La cause de la variation peut être difficilement établie du fait du secret médical.

Malgré donc une légère diminution par rapport à 2008, le nombre des jours d'arrêts de travail pour maladie ordinaire reste 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).

3) Carnet rose

- 52 agents ont bénéficié de congés maternité/paternité suite à la naissance de 22 filles et 31 garçons.

Chapitre 7 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

I- REPRESENTATIVITE SYNDICALE ET ELECTIONS 2009

Quatre organisations syndicales sont représentées à l'ONCFS en 2009:

- * 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 (SNAPE 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 2009 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	7 202 €
SNAPE	7 007 €
CGT	3 318 €
EFA -CGC	1 800 €
Total	19 327 €

Décharge d'activité syndicale

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 2009 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.

La situation s'analyse comme suit pour l'année 2009 :

- au titre du SNE-FSU

- 1 agent en décharge totale de service
- 1 agent en décharge partielle à 70%
- 1 agent en décharge partielle à 50%
- 2 agents en décharge partielle à 40%
- 1 agent en décharge partielle à 25%
- 1 agent en décharge partielle à 20%

- au titre de la CGT-ONCFS

3 agents en décharge partielle à 20%

D'autres agents ont bénéficié au titre de l'exercice du droit syndical de décharges d'activité de service et d'autorisations spéciales d'absences dans le cadre des contingents alloués chaque année par le Ministère à chacune des organisations syndicales en fonction de sa représentativité sans que la DRH n'ait d'information précise en 2009 à cet égard.

Congés formation syndicale

2 agents ont bénéficié en 2009 d'un congé de formation syndicale d'une durée de 3 jours ouvrables, hors délais de route.

Elections professionnelles 2009 et renouvellement de certaines instances paritaires

3 consultations électorales en vue du renouvellement des 2 commissions administratives paritaires préparatoires des Agents Techniques de l'Environnement et des Techniciens de l'Environnement ainsi que du CTPC de l'Office ont été organisées en 2009 par l'ONCFS.

A cette occasion on a pu constater une certaine évolution de la représentativité syndicale et du poids respectif des organisations syndicales au sein de l'établissement par rapport aux consultations électorales précédentes des années 2005 / 2006.

Dès le mois de mars 2009 les procédures de consultation des Agents Techniques ainsi que des Techniciens de l'Environnement ont été lancées en vue des scrutins fixés par le Ministère au 2 avril 2009.

Dans ce cadre la DRH de l'Office a été chargée d'organiser la consultation, de recenser et de dépouiller les votes et de proclamer les résultats.

• CAPP des A.T.E

	2009	Rappel 2006
inscrits	860	917
voteurs	636	645
Valablement exprimés	602	628

	2009			Rappel 2006		
CGT-ONCFS :	92 voix	= 1	siège	71 voix	= 0	siège
SNE - FSU :	265 voix	= 3	sièges	293 voix	= 3	sièges
UNSA - SNAPE :	245 voix	= 2	sièges	264 voix	= 3	sièges

• CAPP des T.E

	2009	Rappel 2006
inscrits	374	370
voteurs	287	263
Valablement exprimés	283	261

	2009			Rappel 2006		
CGT - ONCFS:	33 voix	= 0	siège	13 voix	= 0	siège
EFA - CGC :	72 voix	= 1	siège	57 voix	= 1	sièges
SNE - FSU :	89 voix	= 2	sièges	88 voix	= 2	sièges
SOLIDAIRES	6 voix	= 0	siège			
UNSA - SNAPE :	83 voix	= 2	sièges	103 voix	= 3	sièges

• Le Comité Technique Paritaire Central de l'ONCFS

La DRH de l'Office a organisé la consultation des personnels de l'ONCFS, a recensé et dépouillé les votes et a proclamé les résultats.

	2009	Rappel 2005
inscrits	1 801	1 723
voteurs	1 235	1 365
Valablement exprimés	1 143	1 280

	2009			Rappel 2005		
C.F.D.T :	55 voix	= 0	siège	76 voix	= 0	siège
C.F.T.C :	14 voix	= 0	siège			
C.G.T :	182 voix	= 1	sièges	151 voix	= 1	siège
EFA - CGC :	99 voix	= 0	sièges	99 voix	= 0	siège
F.O :	14 voix	= 0	siège	25 voix	= 0	siège
F.S.U :	395 voix	= 4	sièges	511 voix	= 4	sièges
SNAPE-UNSA :	384 voix	= 4	sièges	418 voix	= 4	sièges

• Le Comité National d'Hygiène et de Sécurité de l'ONCFS

La composition du CHS a été modifiée en fonction des résultats du scrutin pour le renouvellement du CTPC, dans la mesure où les organisations syndicales siègent au CHS dans la même configuration qu'au CTPC..

C.G.T :	1	siège
EFA - CGC :	1	siège
F.S.U :	4	sièges
SNAPE-UNSA :	3	sièges

Bilan des grèves 2009

date	Nombre de grévistes	Statut des grévistes	A	B	C	% sur effectif réel	% sur effectifs présents	Motif du mouvement social
29-janv-09	158	136 Fonct + 22 contr.	14	42	102	10,62%	14,67%	Défense de l'emploi, des garanties collectives, pour la défense de l'emploi et l'arrêt des suppressions de postes
19-mars-09	113	101 Fonct + 12 contr.	5	23	85	7,76%	11,97%	Pour la défense de l'emploi, l'ouverture de négociations salariales, la défense des garanties collectives, l'arrêt des suppressions de postes,
26-mai-09	11	Fonct		1	10	0,89%	1,44%	Pour la défense de l'emploi et des salaires, contre la RGPP
13-juin-09	3	Fonct			3	0,60%	0,60%	Revendication sur les salaires, les emplois publics, la réforme de l'Etat
02-juil-09	125	Fonct		35	89	19,78%	14,67%	Pour le retrait de plusieurs articles du projet de loi sur la mobilité
07-oct-09	0							Revendication pour davantage de mesures sociales face à la crise économique

II- DIALOGUE SOCIAL

Frais relatifs à la tenue des réunions des instances paritaires et groupes de travail pour 2009

	Frais de déplacement	Repas organisés
<u>COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DE L'ONCFS</u>		
2 réunions (juin + octobre)	4 899.05€	933.95€
<u>II COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (statut de 1998)</u>		
3 réunions (janvier+ juin+décembre)	1 549.85€	1 798.25€
<u>COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES dont préparatoires (fonct ATE/TE)</u>		
2 réunions (juin+octobre)	8 849.44€	1 131.24€
<u>COMITE D HYGIENE ET DE SECURITE DE L'ONCFS</u>		
3 réunions (janvier au titre de 2008) + juin+octobre)	8 974.93€	2 653.33€
<u>REUNIONS DE TRAVAIL</u>		
Groupes de travail et réunions DRH (élections, bilan social , concours oraux, ARTT, transfert du savoir, conseil de la formation, accueil des stagiaires, réunions ACMO)	11 324.80€	3 549.38€
<u>REUNIONS DIRECTEUR SYNDICATS</u>	2 061.72€	-
SOUS TOTAL 1	37 659.79€	10 066.15€
Conseil d'administration (sans frais de location de salle et de matériel)	12 766€	5 775€
SOUS TOTAL 2	12 766.00€	5 775€
<u>COMITE TECHNIQUE PARITAIRE MINISTERIEL</u>		
2 réunions	2 582.27€	-
SOUS TOTAL 3	2 582.27€	-
<u>TOTAL GENERAL</u>	68 849.21€	

Comme chaque année, dans le cadre du dialogue social, la DRH a organisé et participé à en 2009 :

- 2 réunions du CTPC et 2 réunions du CTPM dont celui correspondant à l'organisation de l'administration centrale du MEEDDM,
- 2 réunions de chacune des CAP et CAPP, pour les corps de fonctionnaires de l'environnement (techniciens et agents techniques de l'environnement) ,
- 3 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 3 groupes de travail avec les organisations syndicales, en diminution en 2009 car l'année 2008 avait suscité plus de travaux thématiques (métiers, cesu, statut de 1998) et que de nouveaux dossiers seront abordés en 2010, pour des questions d'actualité (statut, pénibilité etc.).

Chapitre 8 PREVENTION, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

L'ONCFS continue de confier à la Mutualité sociale agricole (MSA), par voie d'une convention nationale signée en 2007 pour une durée de 3 ans, le suivi médical des agents de l'établissement. Dans les quelques départements pour lesquels aucune convention n'a pu être conclue par suite d'un défaut d'accord avec les caisses de MSA, les agents ont pu ce-

pendant bénéficier d'un suivi médical en ayant recours à des médecins agréés.

La surveillance médicale concerne l'ensemble des agents permanents de l'ONCFS (contractuels et fonctionnaires); elle englobe la visite annuelle et les visites spécifiques complémentaires, notamment le suivi psychologique en cas d'agression.

1) Population surveillée et coût

- 1 182 agents convoqués par la MSA
- 1 158 agents ont été réellement examinés par les MSA (86 agents qui ont été examinés chez les médecins agréés ou associations de médecine du travail ne sont pas comptabilisés dans ces statistiques)
- 47 agents ont été excusés pour absence à l'examen médical.

Soit un taux de participation de 96.02 % des agents convoqués par les MSA (pour mémoire : 98,31 % en 2007).

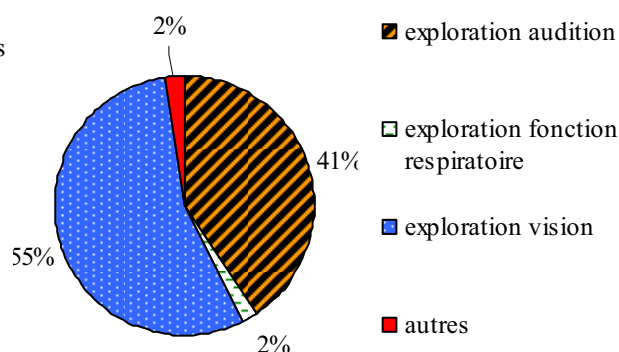
Le **montant global** payé au titre de la surveillance médicale en 2009 (y compris les frais hors MSA: suivi congés longue maladie et longue durée, vaccins pour les séjours à l'étranger...) s'élève à 101 936.95€.

Le **forfait des visites médicales varie entre 61.81 € et 90 €**, selon les caisses départementales. La **majorité** d'entre elles a retenu le taux de 79 €.

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

• <u>Examens physiques</u>	1 737
- exploration de l'audition	705
- exploration de la vision	957
- exploration de la fonction respiratoire	33
- autres (radiographies, électrocardiogrammes, tests urinaires, échographies...)	42

Répartition des examens physiques complémentaires 2009



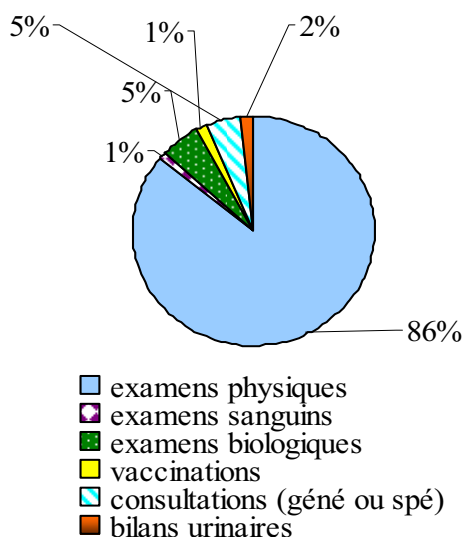
Crédits photographiques : R. Huboux
'Les risques professionnels au cœur des débats'

- **Vaccinations :** 28
 - antitétaniques et/ou DT polio 19
 - contre la leptospirose 1
 - contre la rage 2
 - hépatite A 1
 - contre la grippe 5
 - hépatite B 0
- **Examens sanguins :** 25
 - NFS 5
 - plaquettes 4
 - transaminases 3
 - créatine 3
 - coproculture 1
 - autres (non précisées) 9
- **Bilans urinaires :** 32
- **Examens biologiques:** 104
 - sérologies « maladie de Lyme » 25
 - sérologies « echinococcose alvéolaire » 30
 - sérologies « GAMMA GT » 2
 - sérologies « tirage AC rabique » 3
 - sérologies « brucellose » 7
 - sérologies « Rickettsiose » 0
 - sérologies « fièvre Q » 7
 - autres sérologies 30
- **Consultations de généraliste ou de spécialiste :** 96
 - agents ayant été orientés vers un médecin :
 - généraliste 40
 - spécialiste 56
 - (soit 8.54 % de la population examinée)

Autres examens médicaux réalisés :

	MSA	Médecins agréés
visites périodiques :		
agents soumis à périodicité annuelle	994	86
agents soumis à périodicité bisannuelle*	7	
agents soumis à périodicité quinquennale*	32	
*parmi ces agents certains passent la visite annuellement		
visites initiales d'embauche **	40	
visites de reprise de travail	29	
examens de pré-reprise		
- examens à la demande dont :	33	
- 11 à la demande de l'agent (soit 33.33 %)		
- 11 à la demande de l'administration (soit 33.33 %)		
- 11 à la demande du médecin du travail (soit 33.33 %)		
**Visites réalisées auprès de la MSA incluant les agents sur contrats aidés.		

Bilan des examens complémentaires effectués en 2009 au titre du suivi médical



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 50 h 30

Réparties comme suit:

- visites sur les lieux de travail 26 h
- études de poste 12 h
- séances de secourisme 00h
- autres *** : 12 h 30

*** Réunions d'information sur les risques professionnels (zoonoses...), réunion sur la capture de bécassines, bagages, pièges métalliques, risques infectieux, plan de prévention sur la vaccination, déplacement pédestre en milieu marécageux, exposition au bruit, étude sur le niveau du stress, conduites auditives, aménagement de poste, prise en charge...

II- BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

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

Nature des lésions	SIEGE DES LESIONS									
	Tête Cou	Yeux	Membre supérieur (*)	Main	Membre Inférieur (*)	Pied cheville	Tronc	Autre	Lésion Mult	TOTAL
Fractures ou fêlures			2			3	1		1	7
Douleurs articu- laires	4		1				2		1	8
Plaie piqûre	1		1	3	2				1	8
Contusion heurt écrasement	2		3	4	3				2	14
Corps étranger				2						2
Lésion muscu- laire ou liga- mentaire			5	3	10	15	1			34
Lumbago							3			3
Troubles audi- tifs										
Morsure				2						2
Autres (choc psychologique)								6		6
Sans séquelles								2		2
TOTAL des lésions	7		12	14	15	18	7	8	5	86

(*) 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) : 69 agents (2 chefs technicien - 6 Techniciens Supérieurs - 10 TE - 20 ATPE et 31 ATE).

Accident de travail (agents non titulaires) : 17 agents (1 ingénieur, 1 ingénieur des travaux, 3 secrétaires administratifs, 1 adjoint administratif, 4 contrats PACTE, 3 ouvriers, 1 CAE, 3 CDD (2 techniques, 1 ouvrier).

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 jours d'arrêt	Nombre d'accidents mortels (3)	Nombre total d'acci- dents (1 + 2 + 3)
Chute de personne	18	21	834		39
Manutention	2	2	11		4
Heurt contact exposi- tion	5	2	21		7
Chute d'objet- Projec- tion	0	0	0		0
Accident de la route	6	7	157		13
Agression	8	1	1		9
Lésions musculaire ou ligamentaire Sans chute	3	1	86		4
Morsure	0	1	12		1
Sous-total 1	42	35	1122	0	77
Lors de formation					0
BTP	4	1	10		5
Sécurité intervention		1	2		1
Format, ongulés		1	14		1
Menottage	1				1
Lors séance courses		1	100		1
Sous-total 2	5	4	126	0	9
Total	47	39	1248	0	86

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 2009, la durée comptabilisée est celle connue au 31 décem-

Maladies professionnelles	Maladies professionnelles					
	Nature de l'accident	Nombre d'accidents sans arrêt (1)	Nombre d'accidents avec arrêt (2)	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'accidents mortels (3)	Nombre total d'accidents (1 + 2 + 3)
	Piqûre insecte	4	0	0		4
	Hernie discale	0	1	77		1

Accidents circulation : 13 déclarations—157 jours d'arrêts (soit 12.58% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2008 : 15 déclarations—335 jours d'arrêts] ; ces accidents ont été pris en considération dans le bilan « risques routiers ». Deux accidents ont entraîné respectivement 60 et 59 jours, avec des fractures et lésions diverses chez les agents. Les autres accidents ont engendré 38 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 34 fiches ont pu être exploitées sur les 41 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, seuls 8 fiches ont fait l'objet d'une fiche « risque routier ».

• Catégorie d'accident

34 accidents ont eu lieu : 1 en moto, 6 en 4x4 et 27 en véhicules autres.

S'agissant des 13 accidents de la route déclarés comme accidents de service, 13 agents ont souffert de contusions diverses (fractures, douleurs cervicales, contractures musculaires) et se sont vus pour 7 d'entre eux délivrer des arrêts de travail de 2 mois et demi pour le plus long et de 3 jours pour le plus court.

• Origines des accident déclarés

Conditions climatiques: 8 accidents (pluie, verglas, brouillard givrant).

Tiers: 9 accidents (non respect du code de la route, manque de visibilité)

Agent à l'origine

de l'accident: 13 (non respect de la distance de sécurité, freinage inopportun, fausses manœuvres, perte de contrôle du véhicule)

Collision avec animal : 4

• 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...

22 agents étaient seuls en voiture, 12 avaient 1 passager à bord.

7 exerçaient des missions de police, 5 des missions techniques, 18 d'« autres » missions (dont communication, permis de chasser, réunion...), 1 non renseigné.

5 accidents sont intervenus de nuit entre 23 h et 6h du matin contre 4 qui avaient été recensés en 2008 durant cette même plage horaire.

• Age moyen des accidentés de la route : 46 ans

Agressions : 9 déclarations—1 jour d'arrêt (soit 0.08% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2008 : 5 déclarations—15 jours d'arrêts] ;

- En outre-mer lors d'une interpellation de braconniers pêchant dans une réserve, un agent de l'ONCFS a été agressé par des jeunes et a reçu un projectile sur l'avant bras provoquant une plaie ainsi qu'un hématome (1 jour d'arrêt).

- Après avoir reçu un candidat pour l'obtention du permis de chasser celui-ci a insulté et menacé verbalement l'agent. (pas d'arrêt)

- Lors d'une interpellation de nuit sur les lieux d'un acte de braconnage à l'aide d'instruments prohibés, l'un des protagonistes a pointé son fusil de chasse vers l'agent et l'a menacé verbalement

- Des courriers injurieux et diffamants ont été adressés à 2 deux agents (pas d'arrêts).

- Lors d'une interpellation de nuit l'un des deux hommes appréhendé a proféré des menaces verbales

Lors de l'interpellation d'un chasseur en infraction l'individu a saisi l'agent par la tête et l'a jeté violemment au sol.

- Trois agents ont été insultés et menacés lors de contrôles

Chutes de personnes : 39 déclarations—834 jours d'arrêts (soit 66.83% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2008 : 29 déclarations—623 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 45 % de celles-ci. Elles sont également à l'origine du plus grand nombre de jours d'arrêts de travail (environ 67 % des arrêts) et leurs conséquences sont souvent importantes (entorses, lésions musculaires, fractures...).

Conséquences des chutes

- 27 lésions musculaires ou ligamentaires : 535 jours d'arrêts (soit 64.15% des arrêts pour « chutes »)

(dont 3 chutes pour 435 jours arrêts incluant une entorse de la cheville lors d'une chute en sautant au-dessus d'un fossé et une chute sur pente humide ayant entraîné une luxation de l'épaule).

- 6 contusions : 47 jours d'arrêt - 3 fractures ou fêlures : 114 jours d'arrêt 3 cervicalgies : 138 jours d'arrêt

Lieu des chutes

-en plaine : 15 -en forêt : 3 -centre d'entraînement : 1 -terrain spécifique (tourbières, marécage) : 2 -bureau : 3

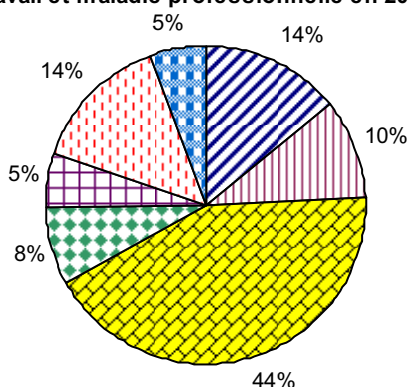
Heurt, contact, projection, chutes d'objet : 7 déclarations—21 jours d'arrêts (soit 1.68% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2008 : 11 déclarations—87 jours d'arrêts] ; 5 heurts en moto (heurt pierre , porte et rocher...) occasionnant des blessures à la tête, au pied (21 jours d'arrêt). 2 contacts avec épine (0 jours d'arrêt).

Manutention : 5 déclarations—23 jours d'arrêts (soit 1.84% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2008 : 11 déclarations—68 jours d'arrêts] ; Captures d'animaux (5) avec 12 jours d'arrêt.

Divers : 13 déclarations—212 jours d'arrêts (soit 17% environ des jours d'arrêts de travail). [Pour mémoire en 2008 : 19 déclarations—115 jours d'arrêts] ; dont notamment 13 lors de formations (110 jours d'arrêts) : lésion ligamentaire genou, tendinite, douleur cîte etc. ; 1 luxation, 1 claquage du mollet, 1 douleur genou, 1 entorse cheville...

Maladies professionnelles: 5 déclarations reconnues— 1 Hernie discale avec 77 jours d'arrêts— 4 Maladie de Lyme sans arrêt.

Répartition des 1248 jours d'arrêt pour accident de service ou de travail et maladie professionnelle en 2009



- accidents de la circulation
- agressions
- chutes de personnes
- heurt, contact, projection, chute d'objet
- manutention
- divers

3) Commissions de réforme départementales

Le décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008 relatif aux commissions de réforme et au comité médical supérieur dans la fonction publique a modifié les compétences et la procédure de saisine des commissions de réforme à compter du 13 février 2009.

Les demandes de reconnaissance des maladies professionnelles ainsi que l'imputabilité au service des accidents (quelle que soit la durée de l'arrêt) ne font plus l'objet depuis lors d'une instruction par la commission de réforme. Il appartient à l'administration de reconnaître elle-même l'imputabilité au service et de solliciter, si besoin est, des expertises auprès des médecins agréés.

La commission de réforme n'est plus consultée que dans les cas où l'administration a des difficultés pour apprécier l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

En conséquence, au regard de ces nouveaux textes, l'administration a pu elle-même reconnaître l'imputabilité au service de 60 dossiers d'accident puis de 9 dossiers après consultation d'experts soit un total de 69 dossiers reconnus pour les fonctionnaires. Seul le dossier d'un agent (qui a été examiné par 2 experts et également par la commission de réforme) a été rejeté.

Au titre de la maladie professionnelle pour 2 dossiers intervenus avant le 13 février 2009, la commission de réforme a été saisie par l'administration après avoir recueilli au préalable l'avis de 2 experts. L'imputabilité au service a été reconnue pour ces deux dossiers.

Par ailleurs la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) a reconnu l'imputabilité au service d'accidents survenus pour 17 agents non titulaires et pour 2 dossiers de maladie professionnelle.

La commission de réforme reste cependant saisie des dossiers dès lors que l'agent peut éventuellement prétendre au versement d'une ATI. C'est à ce titre que la commission de réforme a été saisie de 3 dossiers.

Focus sur le rappel des conditions d'attribution d'une ATI

Dès lors qu'un agent est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (reconnus imputables au service), il doit se voir délivrer par son médecin traitant – quand son état de santé semble stabilisé – un certificat final. Lorsque le médecin indique sur ce document que l'agent est « consolidé avec séquelles » il peut alors solliciter l'octroi d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

Une expertise est alors diligentée par la DRH. Au retour de celle-ci : 2 cas se présentent :

- * le taux fixé par l'expert est inférieur à 10 % : l'agent ne peut prétendre (dans le cas d'un accident de service*) à l'attribution d'une allocation (ce taux peut toutefois être révisé en cas de nouvel accident ou de rechute). L'agent peut toutefois contester ce taux et une nouvelle expertise peut être effectuée ou la commission de réforme peut être saisie de ce recours
- * le taux fixé par l'expert est supérieur ou égal à 10 % : la commission de réforme est saisie par la DRH.

Dès lors que la commission de réforme confirme l'attribution d'un taux supérieur à 10%, le Bureau des pensions est destinataire de l'ensemble du dossier de l'agent.

* pour les maladies professionnelles, il n'existe aucun taux minimal. Un taux de 1% par exemple, donne droit à l'attribution d'une ATI

4) Coût des accidents de service

Les dossiers traités en 2009 ont concerné 66 agents pour: *Pour mémoire, bilan social 2008, dossiers traités en 2008 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
- * 3 accidents de service survenu en 2004
- * 3 accidents de service survenus en 2005
- * 5 accidents de service survenus en 2006
- * 25 accidents de service survenus en 2007
- * 38 accidents de service survenus en 2008

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, 266 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	2008	47	de 5 à 2 800€	8 155,39 €
	2009	216	de 2 à 5 100€	24 661,25 €
Au titre des maladies professionnelles (1)	2009	3	de 22 à 4 200€	4 315,91 €
Total		266		37 132,55 €

*Rappel bilan social 2008
nombre de factures traitées en 2008:*
- 15 103,64 € au titre de 2007 pour 257 factures.
- 63 643,97 € au titre de 2008 pour 334 factures.

(1) dont 1 appareil auditif.

Il faut ajouter le règlement de 175 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...

5) Taux de fréquence et de gravité

	A l'ONCFS en 2009
Taux de fréquence	14,92
Taux de gravité	0,49

Rappel :

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

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

III- LE SUIVI DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1) Rappel de l'organisation relative à la prévention des risques

En application des dispositions du décret n° 95.680 du 9 mai 1995 modifiant le décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la médecine de prévention dans la Fonction publique, des Agents Chargés de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) et des Inspecteurs d'hygiène et de sécurité ont été mis en place à partir de février 1996 afin de couvrir l'ensemble du territoire national (métropole et départements d'outre mer).

L'organisation validée par le Comité Technique Paritaire Central en novembre 2002, toujours en vigueur, est la suivante : 1 Inspecteur hygiène et sécurité, 15 ACMO régionaux, - 120 correspondants « départementaux ».

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 paritaire.

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.

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.

Missions dévolues aux ACMO

Assister et conseiller le Délégué régional 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.

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.

2) Suivi santé et sécurité au travail en 2009

Le CHS s'est réuni à trois reprises en 2009. Ont eu lieu également les 2 réunions ACMO habituelles, ainsi qu'un séminaire ACMO organisé sur 3 jours au Centre de formation du Bouchet.

Lors de ces réunions, ont été notamment examinés les points suivants:

- le travail isolé,
- le travail en hauteur,
- le suivi des maladies professionnelles (zoonoses, plan de prévention H1N1 notamment),
- les vérifications et le suivi des mesures de santé et sécurité au travail (SST),
- l'identification des médecins ou psychologues susceptibles d'être sollicités dans le cadre des risques psycho-sociaux et en cas d'accident ou agression graves,
- toutes information sur la santé sécurité au travail
- et globalement, le suivi des conditions de travail dans le cadre du document unique et des plans de préventions (matériels et équipements, travail en montagne, formations spécifiques liées à la sécurité...)

Les inspections hygiène et sécurité réalisées sont:

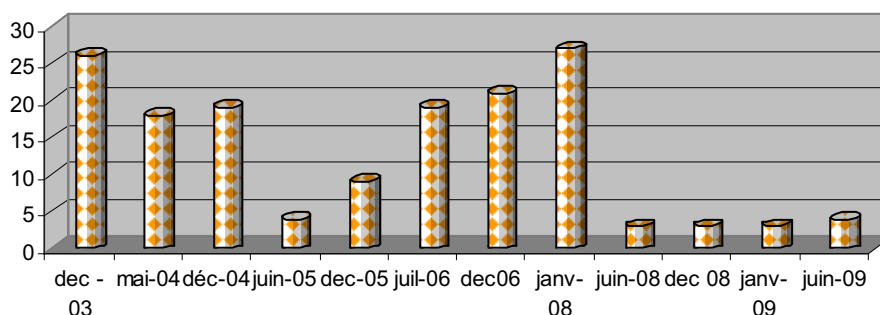
- l'enquête administrative du comité d'hygiène et sécurité dans le SD 46 suite au suicide d'un ATE avec son arme de service.
- une inspection Santé Sécurité au Travail de la base administrative de Saint Benoist, de la ferme du domaine et de l'élevage des Vindrins.

Enfin, un séminaire SST de 3 jours a été organisé au centre de formation du Bouchet, accueillant notamment les 15 ACMO, le médecin de prévention du CHS et des invités extérieurs de l'ONEMA et des Parcs nationaux de France (2 inspecteurs hygiène et sécurité et 2 ACMO).

Registres Hygiène et sécurité

156 mentions ont été inscrites sur les registres hygiène et sécurité du CHS, de décembre 2003 à juin 2009.

Evolution du nombre de mentions

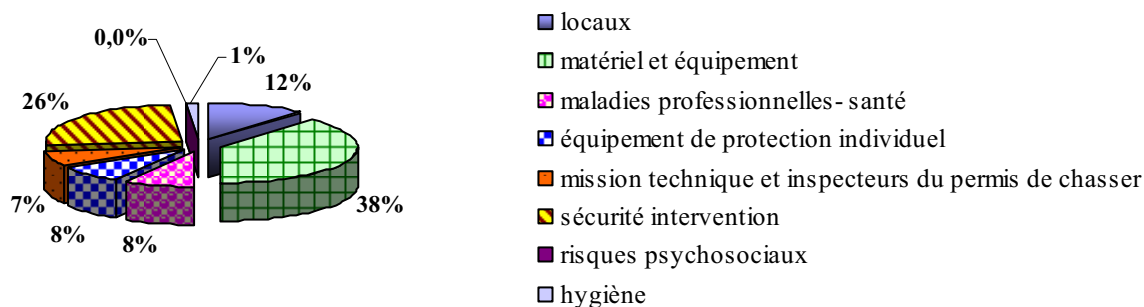


De juillet 2006 à janvier 2008, 14 mentions concernaient le gyrophare bleu et 12 des munitions défectueuses.

L'implication du réseau hygiène et sécurité (CDHS, ACMO, IHS) avec les chefs de service et délégués régionaux est déterminante avant l'inscription de la mention, la concertation locale évitant des inscriptions dont la valeur ajoutée au CHS demeure par ailleurs très faible puisqu'il s'agit souvent de problèmes de petits matériels.

En outre, cette concertation contribue à développer la prise en compte par l'encadrement de la santé et de la sécurité au travail au quotidien.

Répartition des 156 mentions par famille de risques



	dec-03	mai-04	déc-04	juin-05	dec-05	juil-06	dec-06	janv-08	juin-08	dec-08	janv-09	juin-09
locaux	4	4	4	0	0	0	2	3	0	0	0	1
matériel et équipement	6	5	8	2	7	2	10	14	1	2	2	1
MP santé	6	0	2	1	0	1	1	2	0	0	0	0
EPI	2	1	0	0	0	4	1	1	1	1	1	0
mission technique et IPC	2	1	1	0	1	0	3	3	0	0	0	0
sécurité intervention	5	6	4	1	1	12	4	4	1	0	0	2
hygiène	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
risques psychosociaux												
nb de mentions par CHS	26	18	19	4	9	19	21	27	3	3	3	4

Information sur l'élaboration du document unique « évaluation des risques professionnels »

• Contexte

Le décret du 5 novembre 2001 crée un document relatif à l'évaluation des risques professionnels. En application de ce décret, un groupe de projet a été constitué alors au niveau du MEEDDM afin d'apporter un appui méthodologique et une formation à tous les services et établissements du MEEDDM.

Le décret précité impose à tout employeur de transcrire et de mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement.

La demande de la Fonction publique, déclinée par le MEEDDM, prévoit un protocole commun permettant la consolidation des différents documents uniques de chaque unité du MEEDDM, (établissements publics et administrations centrales).

• Rappel des travaux

Au sein de l'ONCFS, un groupe projet est chargé par le Directeur général de renseigner le document unique pour l'ONCFS, de le faire valider en interne en CHS et en CTPC.

Pour chaque risque identifié, le groupe projet doit évaluer sur la base d'échelles spécifiques:

- la gravité du risque,
- la fréquence d'expositions à ce risque,
- la maîtrise de ce risque,
- les risques associés.

Le groupe projet a arrêté en 2006 12 unités de travail: les 11 DR et une unité regroupant les implantations de Paris, Saint-Benoist et du Bouchet.

Initialement, l'approche de l'ONCFS a permis de recenser les risques par métiers pour l'ensemble des personnels: cet inventaire a été réalisé après une démarche participative de nombreux agents des différentes filières réunis dans un groupe de travail et sur la base de l'inventaire des risques professionnels réalisé par la MSA.

Le document unique a été validé lors du CTPC d'octobre 2006.

Plusieurs plans d'actions sont d'ores et déjà mis en œuvre qui se traduisent notamment par la parution de circulaires et par l'organisation de formations: travail isolé (dont travail en montagne), gestion des implantations et sécurité des locaux (dont formation risques électriques), politique nautique, registre des accidents bénins, instruction armement, travail avec des engins ou machines et sur cordes, livret d'accueil, mise en œuvre du suivi psychologique en cas d'agression...

Chapitre 9 L'ACTION SOCIALE

La DRH- division action sociale a assuré au cours de l'année 2009 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 attribuées 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 prestations) dans l'établissement.

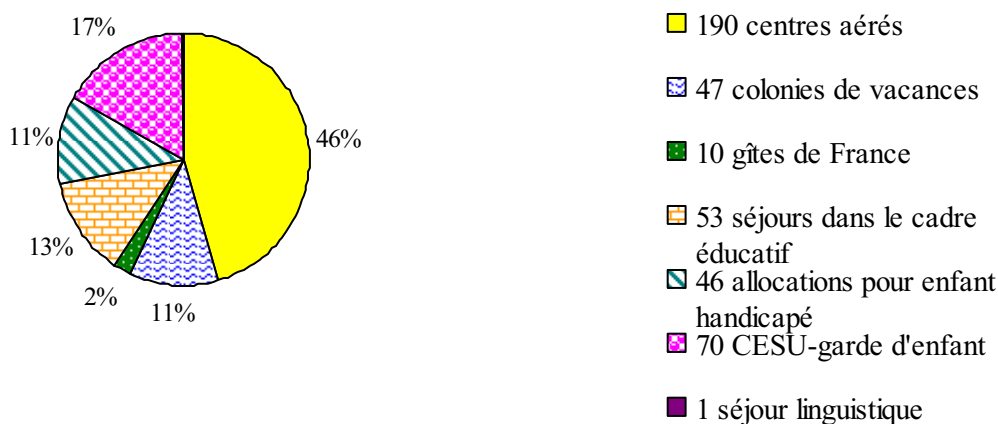
1) Prestations servies par l'ONCFS

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

Nature et répartition des dossiers d'action sociale pour l'année 2009 :

- 3 dossiers de secours ont été versés suite au décès de 3 agents,
- 417 dossiers de prestations d'action sociale, se répartissant comme suit :

Répartition des 417 dossiers de prestations d'action sociale par nature (nombre et pourcentage)



L'augmentation des dossiers de prestations d'action sociale par rapport à 2008 (de 376 à 417) s'explique vraisemblablement 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.

1-2 Montant des prestations servies par l'ONCFS

Prestations d'action sociale fonction publique 51 648.42€

Participation aux frais de repas (conventions avec restaurants administratifs concernant 132 agents) 3 537.04 €

Aide aux familles

CESU gardes d'enfants (55 familles et 70 enfants) 30 100 €
allocation pour enfants handicapés (4 enfants) 6 799.72 €
Total 36 899.72 €

Séjours d'enfants

centres de loisirs 5 623.89 €
colonies de vacances 3 515.22 €
maisons familiales de vacances 697.75 €
séjours éducatifs 1 159.13 €
séjours linguistiques 215.67 €

Total 11 211.66 €

Secours versés par l'ONCFS en cas de décès* 29 000 €

3 agents décédés et 3 conjoints

Bilan du déploiement du CESU en 2009

55 familles ont reçu des CESU pour 70 enfants gardés.

Le montant de l'aide a varié comme suit:

600 € par enfant pour 32 enfants gardés

350€ par enfant pour 19 enfants gardés

200€ par enfant pour 8 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 11 enfants gardés.

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, renouvelée en 2008, 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 restauration des personnels et gestion de la cantine de Saint-Benoît)
- 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 2009 est de 647 114 €.

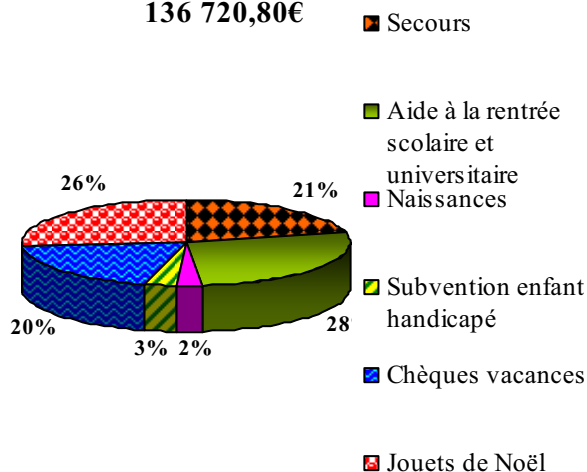
Prestations servies par l'Amicale pour le compte de l'ONCFS

Actions sociales + restauration (charges fixes exclues)

Actions sociales (charges fixes exclues)	2009	Rappel 2008
Secours	29 259,00 €	24 780,43 €
Aide à la rentrée scolaire et universitaire	36 980,00 €	33 520 €
Naissances	3 150,00 €	2 512,90 €
Subvention enfant handicapé	4 600,00 €	5 000 €
Chèques vacances	26 972,45 €	24 551,70 €
Jouets de Noël	35 759,35 €	36 396,92 €
Total	136 720,80 €	126 761,95 €

Actions sociales 2009 pour le compte de l'ONCFS

136 720,80€



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 2009 à 40 134.48 €.

Restauration (charges fixes exclues)	2009	Rappel 2008
Cantine de St Benoist	48 543,55 €	54 406,35 €

Prestations versées par l'Amicale au profit des adhérents

A titre d'information, l'Amicale enregistrait 1 463 adhérents au 1er août 2009.

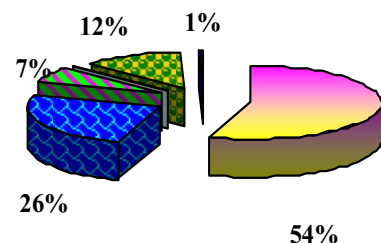
Activités culturelles, sportives et loisirs (charges fixes exclues)

Activités culturelles sportives et loisirs (charges fixes exclues)	2009	Rappel 2008
Actions régionales	155 789,13 €	152 778,61 €
Locations de vacances	72 700,11 €	56 433,22 €
Séjours d'enfants	19 054,96 €	16 031,35 €
Pots retraites	800,00 €	1 558,74 €
Subv activités sportives ou culturelles	33 715,55 €	23 271,10 €
Divers	1 695,00 €	1 615,00 €
Total	283 754,75 €	251 688,02 €

En outre, 72 950 € de prêts sociaux ont été accordés (73 880 € en 2008).

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

Activités culturelles, sportives et loisirs 2009 283754,75€



- 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

112 dossiers d'indemnisation de chômage ont été traités en 2009 en liaison avec les services du Pôle Emploi et de la Direction financière.

Nombre d'agents indemnisés dans le courant de l'année **112**

- agents de la filière technique recherche et développement	4
- agents de la filière administrative	3
- contrats aidés et CEC	61
- personnels occasionnels, vacataires...	39
- apprenti	1
- PACTE	4

Nombre total d'indemnités journalières versées pour 2009

- agents de la filière technique- recherche et développement	796 pour	26 970.00 €
- agents de la filière administrative	253 pour	8 084.66 €
- contrats aidés et CEC	12 149 pour	229 898.25 €
- personnels occasionnels, vacataires...	5 764 pour	171 713.46 €
- apprenti	321 pour	8 502.81 €
- agents sous contrat PACTE	537 pour	15 759.25 €
Global	19 820 pour	460 908.43 €

[pour mémoire – bilan social 2008: 93 agents / 18 166 jours / 378 782.97 €]

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 2009.

TABLE DES MATIERES

PRESENTATION GENERALE	page 2
<hr/>	
■ Chapitre 1 - LES PERSONNELS	page 3
<hr/>	
I. VENTILATION DES EMPLOIS EQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)	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 31/12/2009	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
<hr/>	
■ Chapitre 2 - FLUX DE PERSONNELS	page 16
<hr/>	
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
<hr/>	
■ Chapitre 3 - REMUNERATIONS	page 22
<hr/>	
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
<hr/>	
■ Chapitre 4 - LES ACTIVITES DES PERSONNELS	page 26
<hr/>	
I. RELEVÉ NATIONAL DE L'ACTIVITE DES AGENTS	page 26
II. ACTIVITES 'POLICE'	page 27
1) Relevé des infractions par thèmes	page 27
2) Bilan de l'activité du guichet juridique	page 27
III. ACTIVITES 'ETUDES ET RECHERCHE'	page 28
1) Répartition des missions 2009 des agents de la DER	page 28
2) Détail des publications (par action du contrat d'objectif)	page 28
3) Formations dispensées par les agents de la DER en 2009 (interne et externe)	page 29
IV. ACTIVITES 'DEVELOPPEMENT' ET 'ACTIONS TERRITORIALES'	page 30
1) Pôle territoires expérimentaux	page 30
2) Pôle programme en relation avec l'agriculture	page 31
3) Pôle permis de chasser	page 32
V. ACTIVITES NOTABLES 'SOUTIEN FONCTIONNEL'	page 33
1) Bilan des 'prestations de services' 2009	page 33
2) Dossiers défense des agents	page 35

■ Chapitre 5 - LA FORMATION **page 36**

- I. BILAN FORMATION 2009 page 36
 - 1) Récapitulatif des actions de formation en 2009 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 42
 - 3) Coût global de la formation (récapitulatif) page 42

■ Chapitre 6 - LES CONDITIONS D'EMPLOI **page 43**

- I. TEMPS DE TRAVAIL page 43
- II. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET page 43
- III. ABSENTEISME page 44
 - 1) Tableau récapitulatif des arrêts de travail et congés divers page 44
 - 2) Répartition des 17 708 jours d'arrêts de travail et congés divers par nature page 45
 - 3) Carnet rose page 45

■ Chapitre 7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES **page 46**

- I. REPRESENTATIVITE SYNDICALE ET ELECTIONS page 46
- II. DIALOGUE SOCIAL page 48

■ Chapitre 8 - PREVENTION, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL **page 49**

- I. BILAN DE LA SURVEILLANCE MEDICALE DES AGENTS DE L'ONCFS page 49
 - 1) Population surveillée page 49
 - 2) Examens complémentaires effectués ou demandés dans le cadre de ce suivi page 49
 - 3) Actions de tiers temps page 50
- II. BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL page 51
 - 1) Relevé des lésions dans le cadre des accidents de travail (hors accidents de trajet) page 51
 - 2) Origines et conséquences des accidents et des maladies professionnelles 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
- III. LE SUIVI DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL page 55
 - 1) Rappel de l'organisation relative à prévention des risques page 55
 - 2) Suivi santé et sécurité au travail en 2009 page 56

■ 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

CA : Contrat d'Avenir

CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

CAP: Commission Administrative Paritaire

CAPP: Commission Administrative Paritaire Préparatoire

CBCM: Contrôleurs Budgétaires et Comptables Ministériels

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

CHS : Comité d'Hygiène et de Sécurité

CNERA: Centre National d'Etudes et de Recherche Appliquée

CNFPJ: Centre National de Formation à la Police Judiciaire

CPAM: Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CTPC: Comité Technique Paritaire Central

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

DR: Délégations Régionales

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

DRH: Direction des Ressources Humaines

DSI: Direction des Systèmes d'Information

EFA CGC: Syndicats des Cadres de l'Environnement, 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

MEEDDM: Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer

MAP: Ministère de l'Agriculture et de la Pêche

MCJ : Mission de Conseil Juridique

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

RAFP: Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

RGPP: Révision Générale des Politiques Publiques

RH: Ressources Humaines

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 :

- * Recherche des origines des feux de forêt- SD 34 - ONCFS
- * Tournée DRH en DR Nord-Ouest - ONCFS
- * Journée protégeons la nature- SD 56 - ONCFS
- * Sensibilisation à la protection de l'environnement en Vendée - SD 85 - ONCFS

Page 14 : Le lynx (R. Huboux)
Le grand hamster (V. Munnier)

Page 17 : Réserve naturelle nationale de l'Estagnol - Accueil des scolaires - D. Reudet

Page 27 : Journée de cohésion inter-environnementale en Lozère - SD 48 - ONCFS

Page 28 : Colloque perdrix grise - DER - ONCFS

Page 29 : Coq de bruyère - D. Maillard

Page 30 : 'Les 3e journées des réserves à la Baie de l'Aiguillon' - DAT - ONCFS

Page 42 : 'Formation à la base de données' - DAT - ONCFS

Page 49 : Séminaire ACMO - R. Huboux

