

MINISTÈRES SOCIAUX

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX
Direction des ressources humaines
Sous-direction du pilotage des ressources, du dialogue social et du droit des personnels (SD1)
Bureau de la prévision, de la synthèse et de l'allocation des ressources (SD1A)

LE MOT DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

Nous avons le plaisir de vous communiquer le bilan social complet pour 2018. Au-delà de leur rigueur, les chiffres publics traduisent l'ampleur de la gestion des femmes et des hommes des ministères sociaux dans un contexte marqué notamment par la préparation, le déroulement et la réussite des élections professionnelles. Qu'il s'agisse d'effectifs, de formation, de rémunération, d'action sociale, de santé, sécurité au travail ou d'évolution et de mobilité, toutes ces données constituent le reflet de nos trajectoires professionnelles collectives et individuelles des personnels qui œuvrent au quotidien pour le déploiement et l'animation des grandes politiques publiques.

Elle fait bien entendu l'objet de commentaires présentant les grandes tendances. Mais leur complétude permet à chacune et chacun d'entre vous de se faire une opinion. Elles nous indiquent les résultats obtenus, mais aussi les progrès qu'il nous reste à accomplir dans beaucoup de domaines clés, tels, par exemple, l'égalité entre les femmes et des hommes.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et restons à votre disposition pour tout échange complémentaire.

Très cordialement.

Pascal Bernard

Directeur des ressources humaines



Sommaire général

Remarques liminaires..... **Page 11**

Les chiffres-clés de l'année ..... **Page 15**

1. Les effectifs..... **Page 17**

2. Les mouvements de personnels..... **Page 53**

3. Les parcours professionnels..... **Page 83**

4. Le temps de travail..... **Page 107**

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations..... **Page 123**

6. La formation..... **Page 159**

7. Les conditions de travail..... **Page 181**

8. L'action sociale..... **Page 211**

9. Le dialogue social..... **Page 221**

Lexique..... **Page 239**

Liste des principales abréviations..... **Page 243**

Sommaire détaillé

Remarques liminaires 11

1. Périmètre du bilan social 11
2. Rappels terminologiques et méthodologiques 12

Les chiffres-clés de l'année 15

1. LES EFFECTIFS 17

1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 18

1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique 18
1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 19
1.1.3. Les plafonds d'emploi autorisés en gestion 19
1.1.4. Les plafonds d'emploi consommés 20
1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et consommés 21

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 27

1.2.1. Les personnels « en fonction » 28
1.2.2. La répartition des effectifs par âge 33
1.2.3 La cartographie des métiers 40
1.2.4. Les agents non titulaires 46
1.2.5. Focus sur certains personnels 46
1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents » 52

2. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS 53

2.1. Les entrées et les sorties 54

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale 55
2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés 57

2.2. Les agents en transition professionnelle 59

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels 62

2.3.1. Les concours 63
2.3.2. Les recrutements de l'école nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration 70
2.3.3. Les recrutements sans concours 70
2.3.4. Les recrutements d'apprentis 70
2.3.5. Les examens professionnels 71
2.3.6. La résorption de l'emploi précaire 74

2.4. Les départs à la retraite 76

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires 76
2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'éducation nationale 81
2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels 81

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire 82

2.5.1. Programme 124 82
2.5.2. Programme 155 82

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS 83

3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps 84

3.1.1. Les avancements de grade 84
3.1.2. Les promotions de corps 91

3.2. La mobilité des agents 94
3.2.1. La mobilité effective 94
3.2.2 Le conseil mobilité carrière 99

4. LE TEMPS DE TRAVAIL 107
4.1. Les agents à temps partiel 108
4.1.1. Etat des lieux du temps partiel au 31-12 108
4.1.2. Changement de quotité au cours de l'année 109
4.2. L'organisation du temps de travail 109
4.2.1. La charte du temps 109
4.2.2. Les heures écrêtées 109
4.2.3. Les agents en télétravail 110
4.3. Les comptes épargne-temps 112
4.4. Les congés pour maladie, maternité et paternité 114
4.4.1. Les congés maladie 114
4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption 120
4.4.3. Les congés de solidarité familiale 122
4.4.4. Les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois 122

5. LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS 123
5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations 124
5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses 125
5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois 126
5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel 126
5.5. Le coût moyen constaté par agent 127
5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps 128
5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat 129
5.8. Les principales mesures catégorielles 130
5.9. Les rémunérations accessoires 131

6. LA FORMATION 159
6.1. Les orientations de la politique de formation 160
6.2. La mise en œuvre de la politique de formation 161
6.3. la formation statutaire 162
6.4. la formation professionnelle 165

7. LES CONDITIONS DE TRAVAIL 181
7.1. La santé et la sécurité au travail 182
7.1.1. L'activité des CHSCT 182
7.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) 183
7.1.3 Le réseau des assistantes / assistants et des conseillères / conseillers de prévention 184
7.1.4. La surveillance médicale des agents 185
7.2. Les accidents de service / du travail et de trajet, les maladies professionnelles 186
7.2.1. Nombre et taux d'accidents 182
7.2.2. Caractéristiques des accidents 194
7.2.3. Caractéristiques des agents 197

7.2.4. Conséquences des accidents 200
7.2.5. Maladies professionnelles 206
7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux 187
7.3. La protection fonctionnelle des agents 208
7.3.1. La protection fonctionnelle des agents du P124 208
7.3.2. La protection fonctionnelle des agents du P155 209
7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des P124 et P155 209
7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus de l'octroi de la protection statutaire 209
7.3.5. La protection fonctionnelle des agents mis en cause 209
7.3.6. La dépense de la protection fonctionnelle des agents mis en cause 209

8. L'ACTION SOCIALE 211
8.1. Périmètre de l'action sociale 212
8.2. Evolution de la dépense de l'action sociale 212
8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale 213
8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2) 215
8.3. L'activité du service social du personnel 212
8.3.1. Offre de services 216
8.3.2. Les aides financières 218

9. LE DIALOGUE SOCIAL 221
9.1. La représentativité syndicale 222
9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation 222
9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation 224
9.1.3. Les groupes de travail 227
9.2. Les thèmes du dialogue social 229
9.3. Les accords signés 233
9.4. L'exercice des droits syndicaux 233
9.5. Les moyens syndicaux 234
9.5.1. Le temps syndical 234
9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) 235
9.5.3. Les autorisations d'absence 236
9.6. Le renouvellement des instances les élections 2018 234
***Lexique* 239**
***Liste des principales abréviations* 243**

Remarques liminaires

1. Périmètre du bilan social 2018

Le bilan social présente les principales données concernant la gestion des ressources humaines des ministères sociaux en charge des affaires sociales et de la santé ; du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ; des familles, de l'enfance et des droits des femmes ; de la ville, de la jeunesse et des sports.

Les données sont présentées pour l'année 2018.

Son périmètre recouvre deux programmes budgétaires :

- le programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » pour l'administration centrale et les services déconcentrés (8 DRDJSCS, 5 DRJSCS et 5 DJSCS[1], la DRIHL[2], 42 DDCS[3] et 46 DDCSPP[4], 3 DTJS[5] en Nouvelle Calédonie, en Polynésie française et à Wallis et Futuna), ainsi que les agents appartenant à la fonction publique d'État affectés dans les 17 agences régionales de santé (ARS) ;
- les élèves stagiaires en formation à l'école des hautes études en santé publique (EHESP) dont la rémunération est prise en charge par le programme 124 ;
- le programme 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » pour l'administration centrale et les services déconcentrés que sont les 13 DIRECCTE[6] en métropole et les 5 DIECCTE[7] en outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion), la DCSTEP[8] de Saint-Pierre-et-Miquelon et le SITAS[9] de Wallis et Futuna.

A l'exception des ARS, les opérateurs suivants ne relèvent pas du périmètre du bilan social:

- les personnels de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) (sauf pour les données concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles) ;
- les personnels des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) et du musée national du sport, dont les emplois ont été transférés du programme 124 au programme 219 « sport », au même titre que les personnels affectés dans les autres opérateurs du sport (INSEP, ENSM, ENVSN, CNDS, IFCE)[10] (sauf pour les données concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles).
- les personnels de l'EHESP relevant du programme 204 « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » ;
- les catégories d'opérateurs relevant des programmes « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » (agences sanitaires), « jeunesse et vie associative », agence du service civique;
- les instituts nationaux des jeunes sourds ou des jeunes aveugles ;

[1] Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale / Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale / Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.
[2] Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Île de France.
[3] Direction départementale de la cohésion sociale.
[4] Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations.
[5] Direction territoriale de la jeunesse et des sports.
[6] Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
[7] Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
[8] Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population.
[9] Service de l'inspection du travail et des affaires sociales.
[10] Institut national du sport, de l'expertise et de la performance, école nationale des sports de montagne, école nationale de voile et des sports nautiques, centre national pour le développement du sport, institut français du cheval et de l'équitation.

Le présent bilan s'attache à présenter les données pour les trois périmètres ministériels :

- « **Affaires sociales-santé** » qui prend en compte les agents relevant du ministère des solidarités et de la santé, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services de la cohésion sociale et de la santé ;
- « **Jeunesse et sports** » qui regroupe les agents relevant du ministère des sports et du ministère de l'Éducation nationale, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services de la jeunesse et des sports : l'ensemble des agents de la direction des sports (DS), de la direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA), du bureau de la communication de la jeunesse et des sports (BCOMJS), de l'inspection générale de la jeunesse et des sports (IGJS) et les corps spécifiques de la « jeunesse et des sports » (catégories A et A+) en DRJSCS-DRDJSCS, DJSCS et DDCS-DDCSPP ;
- « **Travail-emploi** » qui rassemble les agents relevant du ministère du travail rémunérés sur le programme 155.

Lorsqu'une analyse d'évolution est présentée, elle porte sur une comparaison des situations des effectifs de chaque périmètre, respectivement au 31 décembre 2017 et au 31 décembre 2018.

Pour les ARS, sauf mention contraire, les effectifs dénombrent uniquement les agents titulaires ou contractuels de la fonction publique d'État. Les agents de droit privé et les personnels en position de mise à disposition (MAD) entrante ne sont pas comprises.

2. Rappels terminologiques et méthodologiques

La mesure et la gestion des effectifs reposent sur une terminologie précise et partagée par les services afin de pouvoir mettre en œuvre :

- la gestion prévisionnelle des effectifs ;
- l'évaluation des besoins en matière de masse salariale et le respect de l'autorisation budgétaire ;
- la mesure de l'activité.

Les unités de décompte utilisées dans le bilan social sont conformes à celles développées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

- **Les unités de comptabilisation des effectifs utilisées par le ministère**

L'effectif physique (EP)
L'effectif physique est l'unité de décompte des agents présents pour un périmètre donné, à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail. La date retenue est celle du **31 décembre 2018**. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.
Les données utilisées dans le bilan social pour le chapitre « Les effectifs » sont issues des extractions du système d'information des ressources humaines (RenoiRH).

L'équivalent temps plein (ETP)
L'équivalent temps plein donne les effectifs présents, à une date donnée, corrigés de la quotité de travail des agents, sans prise en considération de la durée d'activité.

L'équivalent temps plein travaillé (ETPT)
L'équivalent temps plein travaillé permet de mesurer l'activité des agents en prenant en compte leur quotité de travail et leur période d'activité sur une période donnée (le mois pour l'ETPT mensuel et l'année pour l'ETPT annuel). Il s'agit d'une moyenne mensualisée ou annualisée selon le cas.

Sauf mention contraire, la période retenue est celle des douze mois.

L'équivalent temps plein financier (ETPF)
L'équivalent temps plein financier prend en compte la quotité de travail des agents, la sur-rémunération éventuelle du temps partiel et la période d'activité sur une période donnée. Il s'agit d'une moyenne.

Exemples :

Situation de l'agent	**ETP**	**ETPT**	**ETPF**
Un agent à temps plein présent toute l'année	1	1	1
Un agent à temps partiel à 80 % présent toute l'année	0,8	0,8	0,857 (6/7ème)
Un agent à temps partiel à 80 % présent la moitié de l'année (exemple : recrutement à mi-année, CDD de 6 mois)	0,8	0,4	0,4 (6/14ème)

L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR)
L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR) traduit, à un moment donné, la quotité de travail des agents et la sur-rémunération éventuelle du temps partiel.

Exemples :
- un agent à temps plein représente 1 ETPR ;
- un agent à 90 % représente 0,914 ETPR (32/35ème) ;
- un agent à 80 % représente 0,857 ETPR (6/7ème).

La sur-rémunération du temps partiel
La sur-rémunération du temps partiel est calculée, pour les quotités de travail comprises entre 80 % et 90 %, par la formule suivante : quotité rémunérée = (quotité de travail * 4/7) + 0,4.

- services à 80 % : rémunération égale à 6/7ème ;
- services à 90 % : rémunération égale à 32/35ème ;
- services à 15/18ème : rémunération égale à 92/105ème.

- **Le plafond ministériel d'autorisation d'emplois**

Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois est fixé chaque année par la loi de finances. Il est exprimé et suivi en « équivalent temps plein travaillé » (ETPT) annuel. Selon cette unité, les agents sont pris en compte au prorata de leur quotité de travail et de leur période d'activité sur l'année.

Le plafond est en réalité une moyenne : le nombre d'effectifs peut en effet être ponctuellement supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté. Son périmètre est celui des effectifs rémunérés par les crédits de titre 2 (dépenses de personnel) des programmes 124 et 155.

- **Les effectifs « en fonction »**

Les effectifs « en fonction » au 31 décembre 2018 comprennent ceux rémunérés sur le plafond d'emplois du ministère (programmes 124 et 155) ainsi que les effectifs en mise à disposition (MAD) en affectation entrante dans le ministère, hors plafond (remboursement sur titre 2, ou titre 3, ou sans remboursement).

- **Les effectifs « gérés mais non présents »**

Les effectifs « gérés mais non présents » comprennent les agents dont les positions administratives les placent hors de nos administrations (congé de formation non rémunéré, congé de longue durée, congé parental ou de présence parentale, congé sans rémunération ou sans traitement, détachement sortant, disponibilité, position hors cadre, mise à disposition sortante…).

- **Les postes par emploi-type ou métier**

En ce qui concerne les compétences, l'emploi-type ou le métier désigne sous la même appellation des postes caractérisés par les mêmes finalités, la même structure d'activité et des compétences similaires.

En 2018, l'ensemble des postes de travail des agents « en fonction » en administration centrale, en DI(R)ECCTE, en ARS et en D(R)(D)JSCS sont positionnés sur un emploi-type ou métier principal, et le cas échéant sur jusqu'à trois métiers secondaires (un agent apparaît autant de fois qu'il a de métiers, dans la limite de quatre) du répertoire des emplois-types ou métiers des ministères sociaux. Les données sont extraites de SESAME (alimenté par RenoiRH) et exprimées en ETP métiers. Ce dernier correspond à la répartition du nombre d'ETP de l'agent concerné entre les différents métiers qu'il occupe. Par exemple, un agent à 50 % exerçant deux métiers (le premier à 80 % et le second à 20 %) sera comptabilisé pour 0,4 ETP sur le premier métier et 0,1 ETP sur le second.

Les chiffres-clés de l'année 2018

- **Les trois périmètres ministériels** concernés au **31 décembre 2018** sont :
  - « **Affaires sociales-santé** » : agents des ministères des solidarités et de la santé (programme 124) ;
  - « **Jeunesse et sports** » : agents du ministère des sports et de l'éducation nationale (programme 124) ;
  - « **Travail-emploi** » : agents du ministère du travail (programme 155).

- **Effectif total** en effectif physique :
  - **13 182** agents au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **3 031** agents relevant du périmètre « Jeunesse et sports » (+ **1 559** agents relevant du programme « sport » 219) ;
  - **9 047** agents pour le périmètre « Travail-emploi ».

- **Répartition** par service d'affectation :

➢ **Programme 124 + programme 155 :**

  - **31 %** des agents en fonction exercent leurs missions en DI(R)ECCTE ;
  - **16 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **10 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **27 %** sont affectés en ARS (hors les **1 725** agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale) ;
  - **16 %** sont en administration centrale.

➢ **Programme 124 + programme 155 + programme 219 :**

  - **29 %** des agents en fonction exercent leurs missions en DI(R)ECCTE ;
  - **15 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **10 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **25 %** sont affectés en ARS (hors les **1 725** agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale) ;
  - **15 %** sont en administration centrale ;
  - **6 %** sont dans les établissements nationaux du sport.

- **Âge moyen** des personnels « en fonction » : **49** ans
  - **48,3 ans** pour les personnels du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **49,2 ans** pour les agents relevant du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **49,6 ans** pour les personnels du périmètre « Travail-emploi ».

- **Temps de travail : 10 %** d'agents à temps partiel dont :
  - **7 %** pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **14 %** pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **5 %** pour les agents du périmètre « Travail-emploi ».

- **Dépenses de personnel** consommées :
  - **723 251 455 €** pour le programme 124 (y compris agents de droit public en ARS) ;
  - **611 071 609 €** pour le programme 155.

- **<u>Conditions de travail</u>** :
  - **765** accidents de service / du travail, de trajet ayant entrainé **16 373** jours d'arrêt ;
  - **19** cas de maladies professionnelles.

- **<u>Dépenses d'action sociale</u>** (titre 2 et 3) :
  - **5 405 863 €** pour le programme 124 ;
  - **6 389 513 €** pour le programme 155.

- **<u>Dialogue social</u>** :
  - **155** réunions des instances de concertation ;
  - **63** réunions de groupes de travail avec les organisations syndicales.

CHAPITRE 1
LES EFFECTIFS

1.1.	**Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois**	**Page**	**18**
1.1.1.	La place des ministères au sein de la fonction publique d'État	Page	18
1.1.2.	Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois	Page	18
1.1.3.	Les plafonds d'emplois autorisés en gestion	Page	19
1.1.4.	Les plafonds d'emplois consommés	Page	20
1.1.5.	Les effectifs cibles arbitrés et consommés	Page	21
1.2.	**Les effectifs physiques au 31 décembre**	**Page**	**27**
1.2.1.	Les personnels « en fonction »	Page	28
1.2.2.	La répartition des effectifs par âge	Page	33
1.2.2.1.	Les pyramides des âges	Page	33
1.2.2.2.	Les âges moyens	Page	39
1.2.3.	Les cartographies des compétences	Page	40
1.2.3.1.	La cartographie des compétences en administration centrale	Page	40
1.2.3.2.	La cartographie des compétences en D(R)JSCS	Page	42
1.2.3.3.	La cartographie des compétences en DI(R)ECCTE	Page	44
1.2.4.	Les agents non titulaires	Page	46
1.2.5.	Focus sur certains personnels	Page	46
1.2.5.1.	Les personnels détachés sur contrat du secteur « Jeunesse et sports »	Page	46
1.2.5.2.	Les contrats de préparation olympique (PO) ou de sport de haut niveau (HN)	Page	47
1.2.5.3.	Les agents des établissements publics nationaux relevant du programme 219 « sport »	Page	50
1.2.6.	Les personnels « gérés mais non présents »	Page	52

Chiffres clés 2018

Plafond d'autorisations d'emplois :
- *Programme 124 : **9 938** ETPT
- *Programme 155 : **9 251** ETPT

Effectifs **physiques** : agents « en fonction »
- * Périmètre "Affaires sociales-santé" : **13 182** agents
- * Périmètre "Jeunesse et sports" : **3 031** agents
- * Périmètre "Travail-emploi" : **9 047** agents

Âge moyen des agents : **49** ans
- * Périmètre "Affaires sociales-santé" : **49,2** ans
- * Périmètre "Jeunesse et sports" : **48,3** ans
- * Périmètre "Travail-emploi" : **49,6** ans

Nombre d'agents **contractuels : 1 507** agents
- * CDD : **54 %**
- * CDI : **46 %**

Nombre d'agents « **gérés mais non présents** » : **2 107** agents

1. Les effectifs

1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique d'État

Le plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'État pour 2018, exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT), est réparti dans le tableau suivant :

Plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'État (en ETPT)
Années 2015 à 2018

Désignation du ministère	2015	2016	2017	2018
Affaires étrangères	-	-	-	-
Affaires étrangères et développement international	14 201	14 020	13 834	-
Europe et affaires étrangères	-	-	-	13 530
Affaires sociales, santé et droit des femmes	**10 305**	**10 229**	-	-
Affaires sociales et santé	-	-	**10 225**	-
Solidarités et santé	-	-	-	**9 938**
Agriculture, agroalimentaire et forêt	31 035	31 022	30 530	-
Agriculture et alimentation	-	-	-	30 362
Aménagement du territoire, ruralité et colectivités territoriales	-	-	281	-
Culture et communication	10 958	11 041	11 189	-
Culture	-	-	-	11 148
Défense	265 846	271 510	273 280	-
Armées	-	-	-	274 580
Ecologie, développement durable et énergie	31 642	29 911	-	-
Transition écologique et solidaire	-	-	-	40 805
Environnement, énergie et mer	-	-	29 103	-
Economie, industrie et numérique	6 502	6 452	-	-
Economie et finances	-	-	141 302	13 137
Action et comptes publics	-	-	-	126 536
Fonction publique	-	-	-	-
Education nationale	-	-	-	-
Enseignement supérieur et recherche	-	-	-	-
Education nationale, enseignement supérieur et recherche	983 831	995 301	1 015 602	-
Education nationale	-	-	-	1 021 721
Enseignement supérieur, recherche et innovation	-	-	-	8 016
Egalité des territoires et logement	-	-	-	-
Cohésion des territoires	-	-	-	573
Famille, enfance et droit des femmes	-	-	-	-
Finances et comptes publics	139 504	136 381	-	-
Intérieur	278 591	282 819	285 374	287 325
Justice	78 941	80 988	83 216	84 969
Logement, égalité des territoires, ruralité	12 807	12 492	-	-
Logement et habitat durable	-	-	12 288	-
Outre-mer	5 309	5 309	5 505	5 525
Redressement productif	-	-	-	-
Services du Premier ministre	10 268	11 582	11 631	11 536
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	**9 750**	**9 701**	**9 523**	**9 251**
Ville, jeunesse et sports	-	-	-	-
Total	**1 889 490**	**1 908 758**	**1 932 883**	**1 948 952**

Source : DFAS/SDAB/EMS - Lois de finances initiales

Remarque : Le plafond d'emplois du ministère des sports est intégré au plafond d'emplois du ministère des affaires sociales et santé.

1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois (PMAE) est fixé chaque année par la loi de finances. Il est exprimé et suivi en « équivalent temps plein travaillé » (ETPT). Selon cette unité de décompte, les agents sont pris en compte au prorata de leur quotité de travail et de leur période d'activité sur l'année.
Le plafond est en réalité une moyenne sur l'année : l'effectif comptabilisé peut être ponctuellement supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté.

Plafond des autorisations d'emplois du programme 124 (en ETPT)

Service	LFI 2015	LFI 2016	LFI 2017	LFI 2018	Réalisation 2018
Administration centrale	3 339	3 445	3 408	3 263	3 301
Services déconcentrés	6 857	6 701	6 740	6 583	6 467
Services à l'étranger (*)	18	15	25	25	28
Autres (**)	91	68	52	67	62
Total	**10 305**	**10 229**	**10 225**	**9 938**	**9 858**

Source : RAP, mission "solidarité, insertion et égalité des chances"
(*) Les services à l'étranger comprennent les personnels de droit local et les conseillers des affaires sociales
(**) Élèves en formation initiale à l'école des hautes études en santé publique

Plafond des autorisations d'emplois du programme 155 (en ETPT)

Service	LFI 2015	LFI 2016	LFI 2017	LFI 2018	Réalisation 2018
Administration centrale	1 059	1 122	1 122	1 078	1 155
Services déconcentrés	8 586	8 515	8 335	8 107	7 777
Services à l'étranger (*)	1	1	3	3	3
Autres (**)	104	63	63	63	42
Total	**9 750**	**9 701**	**9 523**	**9 251**	**8 977**

Source : RAP, mission "Travail et emploi"
(*) Les services à l'étranger comprennent les personnels de de droit local
(**) Élèves inspecteurs du travail en formation initiale à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)

1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion

- **Programme 124**

Le plafond d'emplois pour 2018 de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances » porté par le programme 124 a été fixé à 9 938 ETPT en loi de finances initiale (LFI). En gestion il s'est établi à 9 966 ETPT après un transfert de +33 ETPT relatif au remboursement de la mise à disposition, par le ministère des solidarités et de la santé, d'agents qui contribuent à la mise en œuvre de la politique de la ville dans le cadre du dispositif des délégués du préfet (décret 2018-981 du 12 nov. 2018), un transfert de -1 ETPT au titre du délégué interministériel à l'accueil et à l'intégration des réfugiés et un transfert de -4 ETPT au titre du délégué interministériel aux jeux olympiques et paralympiques.

- **Programme 155**

Le plafond d'emplois pour 2018 de la mission « Travail et emploi » porté par le programme 155, fixé à 9 251 ETPT en LFI, a été ramené à 9 091 ETPT en loi de finances rectificative (LFR) pour 2018. Cette baisse de 160 ETPT est le résultat de l'application d'une mesure technique transversale réalisée en LFR, atténué par le recrutement de 15 agents pour la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences. En gestion il s'est établi à 9 103 ETPT après transfert de +12 ETPT relatif au remboursement de la mise à disposition, par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, d'agents qui contribuent à la mise en œuvre de la politique de la ville, dans le cadre du dispositif des délégués du préfet (décret 2018-981 du 12 nov. 2018).

1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés

- **Programme 124**

Au terme de l'exercice 2018, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 9 858 ETPT, soit 98,9 % du plafond d'emplois autorisé sur le P124 (9 966 ETPT). Cet écart de 1,1 point s'explique notamment par des vacances frictionnelles.

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

Mois	Agents AC	Agents SD	Total 2018
Janvier	3 320	6 625	9 945
Février	3 340	6 624	9 965
Mars	3 352	6 594	9 946
Avril	3 348	6 562	9 910
Mai	3 352	6 530	9 882
Juin	3 338	6 505	9 843
Juillet	3 330	6 505	9 835
Août	3 328	6 478	9 806
Septembre	3 307	6 418	9 725
Octobre	3 289	6 501	9 790
Novembre	3 313	6 492	9 806
Décembre	3 320	6 520	9 840
Moyenne	**3 328**	**6 530**	**9 858**

Source : DFAS/SDAB/EMS.

La catégorie « Agents AC » correspond aux agents en poste en administration centrale et ceux en poste à l'étranger, notamment les conseillers pour les affaires sociales et les personnels de droit local.
La catégorie « Agents SD » correspond à la consommation d'ETPT liée aux agents en poste en services déconcentrés et aux élèves en formation initiale à l'EHESP.

- **Programme 155**

Au terme de l'exercice 2018, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 8 977 ETPT, soit 98,6 % du plafond d'emplois autorisé sur le P155 (9 103 ETPT). Cet écart de 1,4 % s'explique notamment par des vacances frictionnelles.

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

Mois	Agents AC	Agents SD	Total 2018
Janvier	1 225	7 836	9 061
Février	1 225	7 834	9 059
Mars	1 226	7 810	9 036
Avril	1 225	7 787	9 012
Mai	1 231	7 759	8 990
Juin	1 228	7 748	8 976
Juillet	1 225	7 718	8 942
Août	1 222	7 705	8 927
Septembre	1 253	7 658	8 911
Octobre	1 231	7 718	8 948
Novembre	1 238	7 678	8 916
Décembre	1 215	7 732	8 947
Moyenne	**1 229**	**7 749**	**8 977**

Source : DFAS/SDAB/EMS.

La catégorie « Agents AC » correspond aux agents en poste en administration centrale.

La catégorie « Agents SD » correspond aux agents en poste en services déconcentrés.

1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et consommés

- **Programme 124 (hors opérateurs)**

Les effectifs consommés au 31 décembre 2018 sont de 9 399,2 ETP, contre un effectif cible de 9 570,3 ETP, soit un écart de -171,1 ETP, répartis comme suit :

Effectifs cibles et effectifs présents pour le programme 124 au 31-12-2018 (en ETP)

Services P 124	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2018	Écart
Administration centrale (hors PO-HN et DTN)	2 931,8	2 959,8	28
Services déconcentrés	4 967,6	4 841,8	-125,8
CTS (DTN, EN, dont les contrats PO et HN,CTN et CTR)	1 590,9	1 567,6	-23,3
EHESP	80,0	30	-50
Total du programme	**9 570,3**	**9 399,2**	**-171,1**

Les tableaux qui suivent donnent les effectifs consommés au 31/12/2018 en ETP des différentes directions d'administration centrale et déconcentrés.

Effectifs consommés en ETP en administration centrale au 31 décembre 2018 – Programme 124

Direction ou service	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C	TOTAL
	Emplois fonctionnels	A administratifs	A techniques	Total	B administratifs	B techniques	Total	Total	
Assoc. OS		9,0	24,0	33,0	9,0	3,0	12,0	4,3	49,3
Cabinets		30,0	0,0	30,0	20,0	2,0	22,0	61,0	113,0
CAS DAEI		28,0		28,0	1,0		1,0		29,0
COM JS		10,0	1,0	11,0	0,8		0,8	2,0	13,8
DAEI		19,0	0,0	19,0			0,0	5,0	24,0
DAJ	3,0	23,7	1,0	27,7	3,8		3,8	1,0	32,5
Délégué Inter à la Prévention		7,0		7,0			0,0	1,0	8,0
DFAS	6,0	73,4	10,4	89,8	59,1	11,0	70,1	61,9	221,8
DGCS	11,0	153,2	22,0	186,2	27,8	1,0	28,8	23,2	238,2
dont SDFE / AC	1,0	22,7		23,7			0,0	3,0	26,7
SDFE / SD		112,9	6,0	118,9	7,0		7,0	1,8	127,7
DGOS	6,0	151,5	17,4	174,9	15,1		15,1	17,2	207,2
DGS	8,0	125,0	90,9	223,9	23,2	0,8	24,0	33,7	281,6
DICOM		28,5		28,5	3,0		3,0	4,0	35,5
DIGES		1,0	1,0	2,0	1,0		1,0		3,0
DIJOP				0,0	1,0		1,0		1,0
Division des cabinets	1,0	13,4	2,0	16,4	28,8	5,0	33,8	32,6	82,8
DJEPVA	5,0	55,0	24,9	84,9	13,3	2,7	16,0	14,6	115,5
DREES	5,0	79,1	2,0	86,1	14,4		14,4	5,0	105,5
DRH	5,0	107,0	17,3	129,3	90,6	4,0	94,6	53,7	277,6
DS	6,0	59,3	41,6	106,9	18,2	1,0	19,2	10,9	137,0
DSI	1,0	77,3	8,4	86,7	17,5	1,0	18,5	11,0	116,2
DSS	7,0	149,9	0,8	157,7	10,8		10,8	19,1	187,6
Haut Commissare à la réforme		8,0		8,0				2,0	10,0
IGAS corps		105,9		105,9			0,0		105,9
IGAS hors inspecteurs		9,0	2,0	11,0	8,0	1,0	9,0	8,8	28,8
IGJS		18,0		18,0			0,0		18,0
IGJS hors inspecteurs		3,0	1,0	4,0	3,0		3,0	1,0	8,0
INSEE		2,0	73,2	75,2		1,0	1,0		76,2
MAD		26,7	8,9	35,6	5,8		5,8	5,0	46,4
Mission grand âge				0,0			0,0	1,0	1,0
MNC		24,8	30,0	54,8	10,8		10,8	2,8	68,4
NON AFF		32,5	13,0	45,5	8,0		8,0	22,8	76,3
Petites Structures		18,0	2,0	20,0	6,8		6,8	3,0	29,8
SGMCAS	3,0	42,2	4,0	49,2	2,8		2,8	2,8	54,8
TNAB				0,0	24,4		24,4	4,0	28,4
TOTAL	**67,0**	**1 603,3**	**404,8**	**2 075,1**	**435,0**	**33,5**	**468,5**	**416,2**	**2 959,8**
PO-HN									406

NB : les acronymes indiqués ci-dessus sont développés dans la « liste des abréviations »

Effectifs consommés dans les services déconcentrés au 31 décembre 2018 en ETP – Programme 124

Région	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C	TOTAL
	Emplois fonctionnels	A administratifs	A techniques	Total	B administratifs	B techniques	Total	Total	
Auvergne-Rhône-Alpes	4,0	69,7	174,0	247,7	133,3	5,0	138,3	146,1	532,1
Bourgogne-Franche-Comté	2,0	32,9	82,3	117,2	63,2	1,0	64,2	73,7	255,1
Bretagne	2,0	28,3	76,7	107,0	52,1	2,0	54,1	52,6	213,7
Centre-Val-de-Loire	2,0	21,7	66,3	90,0	49,6	2,8	52,4	57,5	199,9
Corse	2,0	10,4	21,3	33,7	15,7		15,7	22,1	71,5
DRIHL	2,0	6,8	26,0	34,8	27,5	4,0	31,5	5,6	71,9
Grand-Est	4,0	63,8	124,1	191,9	111,5	1,0	112,5	114,3	418,7
Guadeloupe	2,0	12,2	15,0	29,2	14,0		14,0	25,0	68,2
Guyane	2,0	9,2	9,0	20,2	13,0	1,0	14,0	9,0	43,2
Hauts-de-France	4,0	60,0	85,4	149,4	102,0	4,9	106,9	141,9	398,2
Ile-de-France	3,0	60,0	139,7	202,7	147,4	4,0	151,4	184,6	538,7
La Réunion	2,0	10,1	21,0	33,1	21,8		21,8	20,7	75,6
Martinique	2,0	9,4	17,0	28,4	13,8	1,0	14,8	26,8	70,0
Mayotte	1,0	9,0	6,0	16,0	5,0		5,0	9,0	30,0
Normandie	3,0	41,2	74,6	118,8	69,2	1,0	70,2	70,9	259,9
Nouvelle-Aquitaine	4,0	40,2	164,9	209,1	128,1	10,4	138,5	133,9	481,5
Nouvelle-Calédonie	1,0	1,0	6,0	8,0			0,0		8,0
Occitanie	4,0	45,5	165,1	214,6	130,4	6,0	136,4	102,7	453,7
Pays-de-la-Loire	2,0	22,2	76,9	101,1	69,0	2,0	71,0	58,8	230,9
Polynésie-Française		2,0	76,0	78,0			0,0		78,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3,0	37,6	103,9	144,5	95,8	1,0	96,8	81,4	322,7
Saint-Pierre-et-Miquelon		3,0	4,0	7,0	6,0	1,0	7,0	0,3	14,3
Wallis-et-Futuna		1,0	4,0	5,0	1,0		1,0		6,0
Total SD P124	**51,0**	**597,1**	**1 539,2**	**2 187,3**	**1 269,4**	**48,1**	**1 317,5**	**1 336,9**	**4 841,8**
EHESP			30	30					30
CTN/CTR		6	1155,6	1161,6					1161,6

NB : les acronymes indiqués ci-dessus sont développés dans la « liste des abréviations »

- **Programme 155**

Les effectifs consommés au 31 décembre 2018 sont de 8 759,5 ETP, contre un effectif cible de 8 915,4 ETP, soit un écart de - 171,9 ETP ; répartis comme suit :

Effectifs cibles et effectifs présents pour le programme 155 au 31-12-2018 (en ETP)

P155	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2018	Écart
Administration centrale	1 126,6	1 110,5	-16,1
Services déconcentrés	7 788,8	7 649	-155,8
Total	**8 915,4**	**8 759,5**	**-171.9**

Les tableaux qui suivent détaillent les effectifs présents en ETP des différentes directions d'administration centrale et de chaque BOP régional du programme 155.

Effectifs consommés en administration centrale au 31 décembre 2018 en ETP - Programme 155

Direction	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C	TOTAL
ou service	Emplois fonctionnels	A administratifs	A techniques	Total	B administratifs	B techniques	Total	Total	
CABINET / P155		10		10	12	1	13	27	50
DAEI / CAS / P155		3		3					3
DAEI / P155		2		2					2
DAJ / P155		2,8		2,8	2		2	1	5,8
DARES	6	76,9	42,6	125,5	21,4	1	22,4	14,9	162,8
DDC / P155		9,8		9,8	20,7	2	22,7	18,8	51,3
DFAS / P155		43,8	0,8	44,6	18		18	17	79,6
DGEFP	10	172,2	19,9	202,1	24,7	2	26,7	17,4	246,2
DGT	7	127	52,3	186,3	13,8	0,8	14,6	16,8	217,7
DICOM / P155		20,6		20,6	2		2	1	23,6
DRH / P155	2	33,9	4,9	40,8	43,4	0,8	44,2	23,4	108,4
DSI / P155	3	39,5	2	44,5	7	1	8	5,9	58,4
DSI MAESIC / P155		3,9	2	5,9	1	3	4	0	9,9
HCTC				0					0
HORS STRUCTURES		19	9	28	1		1	2	31
En attente d'affectation		4	4	8	1		1	4	13
PETITES STRUCTURES		20,8		20,8	3		3	2	25,8
SG / DMML / P155		2		2			0	1	3
SGMCAS / P155	1	4	1	6	4		4		10
HCCIE		5		5	3		3		8
Délégué inter dév. app. QPV		1		1			0		1
TOTAL	**29**	**601,2**	**138,5**	**768,7**	**178**	**11,6**	**189,6**	**152,2**	**1110,5**

NB : les acronymes indiqués ci-dessus sont développés dans la « liste des abréviations »

Effectifs consommés dans les services déconcentrés au 31 décembre 2018 en ETP - Programme 155

Région	*Catégorie A*				*Catégorie B*			*Catégorie C*	TOTAL
	Emplois fonctionnels	A administratifs	A techniques	Total	B administratifs	B techniques	Total	Total	
Guadeloupe	2	14	29,6	45,6	5	6,8	11,8	16,9	74,3
Martinique	2	6	31	39	9	9	18	16,8	73,8
Guyane	3	9	22	34	3	5	8	9,1	51,1
La Réunion	2	10,8	55	67,8	13	11,8	24,8	22,8	115,4
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	2	1	4	1,8	3	4,8	0,3	9,1
Mayotte	3	5	13	21	7	2	9	16,7	46,7
Wallis et Futuna			1	1	4		4	1	6
Auvergne-Rhône-Alpes	16	90,4	355,9	462,3	77,2	124,3	201,5	213,5	877,3
Bourgogne-Franche-Comté	10	44,1	132,2	186,3	43,7	62,7	106,4	75,8	368,5
Bretagne	8	28,1	124,4	160,5	24	65,2	89,2	76,6	326,3
Centre-Val de Loire	9	32,3	99,8	141,1	41,5	47,8	89,3	63,4	293,8
Corse	4	20,8	26	50,8	8	12,8	20,8	13,6	85,2
Grand Est	12	70,2	238,3	320,5	64,2	108,2	172,4	175,8	668,7
Hauts-de-France	8	69,7	237	314,7	48,1	104,6	152,7	191,1	658,5
Ile-de-France	10	128,6	491,2	629,8	172,1	199,5	371,6	358	1359,4
Normandie	8	31,5	148,3	187,8	29,9	68,9	98,8	100	386,6
Nouvelle-Aquitaine	14	52,1	261,4	327,5	56,8	122,4	179,2	168,3	675
Occitanie	14	71	238,3	323,3	53,6	102,9	156,5	160,8	640,6
Pays de la Loire	8	35,1	144,1	187,2	47,4	53,3	100,7	101,7	389,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8	58,9	196,6	263,5	54	89,9	143,9	135,7	543,1
TOTAL	**142**	**779,6**	**2846,1**	**3767,7**	**763,3**	**1200,1**	**1963,4**	**1917,9**	**7649**

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2018

L'analyse de la structure des effectifs présentée repose essentiellement sur une distinction des effectifs en deux populations :

- les personnels « en fonction »[11] ;
- les personnels « gérés mais non présents »[12].

Les effectifs sont décomptés en personnes physiques au 31 décembre 2018.

Comme précisé dans la partie méthodologique, le présent bilan social s'attache à présenter les données pour les trois périmètres ministériels :

- le périmètre « Affaires sociales-santé » prend en compte les agents relevant du ministère des solidarités et de la santé, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services des affaires sociales et de la santé en direction d'administration centrale (Agents relevant de la direction générale de santé, de la direction générale de l'offre de soin, de la direction de la sécurité sociale, de la direction générale de la cohésion sociale, de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, de l'inspection générale des affaires sociales, ainsi que le secrétariat général, la division des cabinets , la direction des ressources humaines, la direction finances des achats et services, la direction des systèmes d'information, la direction des affaires juridiques, la direction des affaires européennes et internationales, la direction de l'information et de la communication, la direction des stratégies des systèmes d'information de santé), en D(R)(D)JSCS-DDCS(PP) et en ARS (les effectifs dénombrent uniquement les agents titulaires ou contractuels de la fonction publique d'État) ;
- le périmètre « Jeunesse et sports » regroupe les agents relevant du ministère des sports et du ministère de l'éducation nationale, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services de la jeunesse et des sports (ensemble des agents relevant de la direction des sports, de la direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative, du bureau de la communication, de l'inspection générale de la jeunesse et des sports, ainsi que les seuls agents appartenant aux corps spécifiques « Jeunesse et sports » en D(R)(D)JSCS-DDCS(PP) ;
- Le périmètre « Travail-emploi » rassemble les agents relevant du ministère du travail, rémunérés sur le programme 155 en direction d'administration centrale (direction générale du travail, délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle, direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques, le secrétariat général, la division des cabinets , la direction des ressources humaines, la direction finances des achats et services, la direction des systèmes d'information, de la direction des affaires juridiques, de la direction des affaires européennes et internationales, la direction de l'information et de la communication, de la direction des stratégies des systèmes d'information de santé) et en DI(R)ECCTE.

Les analyses d'évolution des effectifs sont présentées pour les trois périmètres entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2018.

Comme dans le bilan social 2017, une présentation spécifique est réalisée pour les agents des ministères affectés auprès des centres de ressources, d'expertise et de performances sportives (CREPS), ainsi qu'auprès des écoles nationales de sports, du CNDS, de l'INSEP, de l'IFCE et du musée du sport.

Au 31 décembre 2018, l'effectif total des ministères sociaux est de **27 367 agents**, dont 25 260 agents « en fonction » (-1,3 %) et 2 107 « gérés mais non présents » (-3 %).

[11] Les personnels « en fonction » comprennent les agents en activité, en mise à disposition entrante, en congé de formation, en congé de longue maladie, en cessation progressive d'activité, en soins médicaux périodiques ou à temps partiel thérapeutique.

[12] Les personnels « gérés mais non présents » comprennent les agents dont les positions administratives les placent hors de nos administrations.

Répartition des personnels par situation administrative au 31 décembre des années 2017 et 2018[13]

Situation administrative	Périmètre "Travail-emploi"			Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"			Total		
	2017	2018	Variation	2017	2018	Variation	2017	2018	Variation	2017	2018	Variation
En fonction	9 180	9 047	-1%	13 258	13 182	-0,6%	3 149	3 031	-3,7%	25 587	25 260	-1,3%
Gérés mais non présents	600	682	13,7%	1 291	1 165	-9,8%	285	260	-8,8%	2 176	2 107	-3%
Total	**9 780**	**9 729**	**-1%**	**14 549**	**14 347**	**-1%**	**3 434**	**3 291**	**-4,2%**	**27 763**	**27 367**	**-1,4%**

1.2.1. Les personnels « en fonction »

Entre 2017 et 2018, la répartition des agents par service a peu évolué. Cependant, trois évolutions peuvent être soulignées :

- l'augmentation des agents en administration centrale de 2,3 % pour le périmètre « Travail-emploi » et baisse de 1,9 % pour les agents en DI(R)ECCTE ;
- la baisse des effectifs de 0,6 % en administration centrale, de 4,5 % en services déconcentrés et de 3 % pour les ARS, au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
- l'augmentation de 1 % des agents en administration centrale pour le périmètre « Jeunesse et sports » et la baisse de 4 % des effectifs en services déconcentrés.

Répartition des personnels « en fonction » par service au 31 décembre des années 2017 et 2018

Service	2017		2018		Variation 2017/2018
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	
Périmètre "Travail-emploi"	**9 180**	**100%**	**9 047**	**100%**	**-1,4%**
Administration centrale	1 101	12%	1 127	12%	2,3%
DI(R)ECCTE	8 079	88%	7 920	88%	-1,9%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**13 258**	**100%**	**13 182**	**100%**	**-0,5%**
Administration centrale	2 542	19%	2 525	19%	-0,6%
Services déconcentrés	3 770	28,5%	3 942	30%	-4,5%
Agences régionales de santé	6 946	52,5%	6 715	50%	-3%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**3 149**	**100%**	**3 031**	**100%**	**-3,7%**
Administration centrale	405	13%	410	13%	1%
Services déconcentrés	2 744	87%	2 621	87%	-4%
Total	**25 587**	**/**	**25 263**	**/**	**-1%**
Établissements publics du sport	**1 645**	**/**	**1 559**	**/**	**-5%**

En 2018, les fonctionnaires représentent entre 81 % et 98 % des personnels de nos ministères. Les contractuels sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale. Les agents mis à disposition (MAD) sont plus important en services déconcentrés du périmètre « Travail-emploi » mais plus important en administration centrale au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », sauf pour le périmètre « Jeunesse et sports » où ils sont peu présents.

[13] Une répartition détaillée par ETP se trouve dans le rapport égalité 2018 des ministères sociaux.

Répartition par statut et service des personnels « en fonction » par périmètre au 31-12-2018

	Fonctionnaires		Contractuels		MAD		Total	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Secteur "Travail-emploi"	**8 304**	**92%**	**581**	**6%**	**162**	**2%**	**9 047**	**100%**
Administration centrale	803	10%	261	45%	63	39%	1 127	12%
DI(R)ECCTE	7 501	90%	320	55%	99	61%	7 920	88%
Secteur "Affaires sociales-santé"	**10 740**	**81%**	**2 063**	**16%**	**379**	**3%**	**13 182**	**100%**
Administration centrale	1 783	16%	544	26%	198	52%	2 525	19%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	3 508	33%	253	13%	181	63%	3 942	30%
Agences régionales de santé	5 449	51%	1 266	61%	0	0%	6 715	51%
Secteur "Jeunesse et sports"	**2 975**	**98%**	**48**	**2%**	**8**	**0%**	**3 031**	**100%**
Administration centrale	356	12%	46	88%	8	100%	410	13%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	2 619	88%	2	12%	0	0%	2 621	87%

En 2018, la répartition des agents par catégorie hiérarchique est très variable d'un périmètre à l'autre :

- les agents de catégorie A et A+ sont largement majoritaires au sein du périmètre « Jeunesse et sports » (88 %) ;
- les agents de catégorie B sont désormais proportionnellement plus nombreux au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » (30 %) qu'au sein des deux autres périmètres « Travail-emploi » (25 %) et « Jeunesse et sports » (5 %) ;
- les agents de catégorie C sont en proportion identique pour les périmètres « Affaires sociales-santé » (24 %) et « Travail-emploi » (24 %).

Répartition par catégorie des personnels « en fonction » par secteur au 31-12-2018

Catégorie	Secteur "Travail-emploi"		Secteur "Affaires sociales-santé"		Secteur "Jeunesse et sports"		Total	%
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%		
A+	267	3%	2 439	18%	418	14%	3 124	12%
A	4 354	48%	3 731	28%	2225	74%	10 310	41%
B	2 242	25%	3 887	30%	163	5%	6 292	25%
C	2 184	24%	3 125	24%	225	7%	5 534	22%
Total	**9 047**	**100%**	**13 182**	**100%**	**3031**	**100%**	**25 260**	**100%**

En 2018, le périmètre « Travail-emploi » regroupent trois corps principaux représentant 68 % des effectifs ; il s'agit des inspecteurs du travail (31 %), des adjoints administratifs (23 %), et des contrôleurs du travail (14 %).

La répartition des agents diffère selon le service d'affectation : si les attachés représentent 27 % des agents d'administration centrale, ils ne sont que 8 % en DI(R)ECCTE. Les agents contractuels sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale (23 %) qu'en services déconcentrés (4 %). À l'inverse, les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail regroupent respectivement 34 % et 16 % des effectifs des DI(R)ECCTE mais seulement 8 % et 1 % en administration centrale. Entre 2017 et 2018, le nombre de contrôleurs du travail baisse alors que les effectifs des inspecteurs du travail augemente, du fait du plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail.

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Travail-emploi » en 2018

Statut/catégorie/corps			Administration centrale	DI(R)ECCTE	Total 2018	Total 2017	Variation 2018/2017
Fonctionnaires	A+	Administrateurs civils	42	3	45	39	15%
		Emplois fonctionnels	30	140	170	164	4%
		Fonctionnaires en PNA			0	17	-100%
		Autres corps	1		1	0	100%
	A	Inspecteurs du travail	92	2 736	2 828	2 678	6%
		Attachés d'administration de l'État	303	657	960	907	6%
		Chargés d'études documentaires	1	4	5	6	-17%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	10	11	21	19	11%
		Conseillers techniques de service social	2	2	4	4	0%
		Autres corps	3				
		Fonctionnaires en PNA	7	2	9	36	-75%
	B	Contrôleurs du Travail	9	1 244	1 253	1 589	-21%
		Agents principaux des services techniques	2	2	4	5	-20%
		Assistants de service social		5	5	6	-17%
		Chefs de service intérieur	2		2	3	-33%
		Fonctionnaires en PNA	7		7	20	-65%
		Secrétaires administratifs	148	765	913	782	17%
	C	Adjoints administratifs	127	1 920	2 047	2 151	-5%
		Adjoints techniques	17	10	27	19	42%
		Fonctionnaires en PNA			0	14	-100%
Total fonctionnaires			**803**	**7 501**	**8 304**	**8 459**	**-2%**
Agents contractuels	A+		7	33	40	44	-9%
	A		222	228	450	431	4%
	B		19	26	45	51	-12%
	C		13	33	46	47	-2%
Total agents contractuels			**261**	**320**	**581**	**573**	**1%**
MAD entrant	A+		11	0	11	3	267%
	A		44	30	74	54	37%
	B		7	6	13	15	-13%
	C		1	63	64	76	-16%
Total MAD entrant			**63**	**99**	**162**	**148**	**9%**
Total			**1 127**	**7 920**	**9 047**	**9 180**	**-1%**

Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les professeurs de sport représentent à eux seuls 56 % des effectifs, viennent ensuite les conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse (14 %).

Certains agents ne sont présents qu'en administration centrale et pas en services déconcentrés : les inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports, les techniciens de recherche et de formation, les ingénieurs de recherche et les ingénieurs d'études. À l'inverse, les professeurs de sport exercent presqu'exclusivement leurs missions en services déconcentrés (ils représentent 63 % des effectifs de ces services contre 6 % en administration centrale).

Entre 2017 et 2018, les effectifs baissent de 3,7 %. Il est à noter que la baisse des effectifs est plus prégnante pour les adjoints administratifs (- 8 %), les secrétaires administratifs (-7 %), et les conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse (-7 %).

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Jeunesse et sports » en 2018

Statut/catégorie/corps			Administration centrale	D(R)JSCS-DDCS(PP)	Total 2018	Total 2017	Variation 2018/2017
Fonctionnaires	A+	Inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports	18		18	18	0%
		Inspecteurs de la jeunesse et des sports	24	167	191	212	-10%
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	26	129	155	152	2%
		Ingénieurs de recherche	5		5	4	25%
		Professeurs agrégés	1	4	5	3	67%
		Autres corps de catégorie A+	17	25	42	32	31%
	A	Professeurs de sport	24	1 649	1 673	1 731	-3%
		Conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse	14	381	395	424	-7%
		Attachés d'administration de l'État	75	1	76	68	12%
		Ingénieurs d'études	13	1	14	17	-18%
		Chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive		7	7	8	-13%
		Assistants ingénieurs	6		6	6	0%
		Autres corps de catégorie A	4		4	5	-20%
	B	Secrétaires administratifs	56	96	152	164	-7%
		Techniciens de recherche et de formation	8		8	13	-38%
	C	Adjoints administratifs	55	154	209	227	-8%
		Adjoints techniques	10	5	15	16	-6%
Total fonctionnaires			**356**	**2 619**	**2 975**	**3 100**	**-4,0%**
Agents contractuels	A+				0	2	200%
	A		42	2	44	38	16%
	B		3		3	3	0%
	C		1		1	1	0%
Total agents contractuels			**46**	**2**	**48**	**44**	**9%**
MAD entrant	A+		2		2	2	0%
	A		6		6	3	100%
Total MAD entrant			**8**	**0**	**8**	**5**	**60%**
Total			**410**	**2 621**	**3 031**	**3 149**	**-3,7%**

Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », 4 corps, regroupent plus de la moitié des agents : les secrétaires administratifs (20 %), les adjoints administratifs (19 %), les attachés d'administration d'État (10 %) et les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (10 %).

Comme pour les autres périmètres, les attachés sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale (45 % des effectifs) qu'en services déconcentrés (32 %). Les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale sont plus nombreux dans les services déconcentrés (33 %) qu'en administration centrale (6 %). Enfin, les secrétaires administratifs sont en proportion plus nombreux en D(R)JSCS-DDCS(PP) (42 %) qu'en administration centrale (12 %).

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Affaires sociales-santé » en 2018

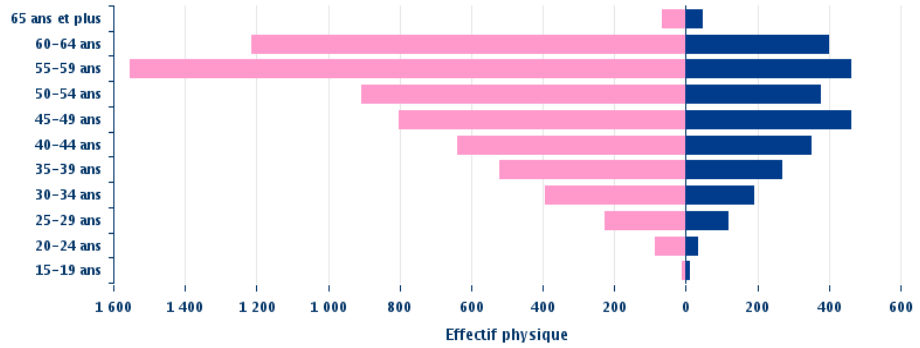
Statut/catégorie/corps			Administration centrale	DRJSCS/ DDCS(PP)	ARS	Total 2018	Total 2017	Variation 2018/2017
Fonctionnaires	A+	Administrateurs civils	84	1	4	89	89	0%
		Autres corps de catégorie A+	13	27	77	117	25	368%
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	14		0	14	15	-7%
		Emplois de direction	55		0	55	78	-29%
		Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	86	439	791	1 316	1401	-6%
		Ingénieurs du génie sanitaire	32		190	222	219	1%
		Inspecteurs généraux des affaires sociales	101		0	101	108	-6%
		Médecins inspecteurs de santé publique	50	6	221	277	293	-5%
		Pharmaciens inspecteurs de santé publique	25	5	130	160	156	3%
	A	Attachés d'administration de l'Etat	583	426	331	1 340	1254	7%
		Autres corps de catégorie A	12	1	20	33	4	725%
		Chargés d'études documentaires	8		4	12	12	0%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	28	4	0	32	28	14%
		Conseillers techniques de service social	5	78	7	90	89	1%
		Ingénieurs d'études sanitaires		17	285	302	302	0%
		Infirmiers	4	1	106	111	117	-5%
		Infirmiers de Polynésie française		73	0	73	77	-5%
	B	Agents principaux des services techniques	11	9	7	27	47	-43%
		Assistants de service social	5	40	0	45	44	2%
		Autres corps de catégorie B	27	2	24	53	23	130%
		Chefs de service intérieur	9		0	9	9	0%
		Secrétaires administratifs	314	1 171	1 208	2 693	2 724	-1%
		Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	1		673	674	669	1%
	C	Adjoints administratifs	272	1 186	1 088	2 546	2 604	-2%
		Adjoints techniques	43	17	50	110	118	-7%
		Adjoints sanitaires		4	232	236	280	-16%
		Autres agents de catégorie C	1	1	1	3	2	50%
Total fonctionnaires			**1 783**	**3 508**	**5 449**	**10 740**	**10 805**	**-1%**
Agents	A+		61	4	**0**	**65**	89	-27%
	A		426	135	890	1 451	1 489	-3%
	B		29	91	248	368	408	-10%
	C		28	23	128	179	157	14%
Total agents contractuels			**544**	**253**	**1 266**	**2063**	**2 143**	**-4%**
MAD entrant	A+		14	9	0	23	27	-15%
	A		179	108	0	287	177	62%
	B		4	14	0	18	21	-14%
	C		1	50	0	51	71	-28%
Total MAD entrant			**198**	**181**	**0**	**379**	**324**	**17%**
Total			**2 525**	**3 942**	**6 715**	**13 182**	**13 258**	**-1%**

1.2.2. La répartition des effectifs par âge

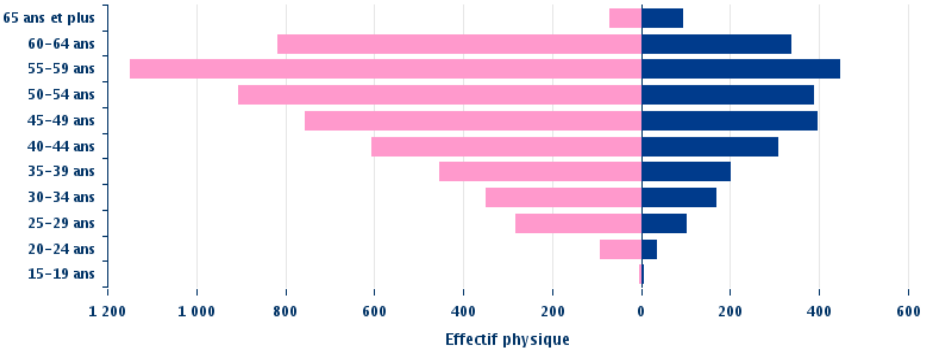
1.2.2.1. Les pyramides des âges

Au 31 décembre 2018, les pyramides des âges des personnels du périmètre « Travail-emploi » et du périmètre « Affaires sociales-santé » (hors ARS) ont une forme de champignon, synonyme d'une population assez âgée. En effet, respectivement 55 % et 53 % des agents de ces périmètres ont 50 ans ou plus. La pyramide des âges des agents du périmètre « Jeunesse et sports » est davantage en forme de ballon de rugby : 43 % des agents ont 50 ans ou plus.

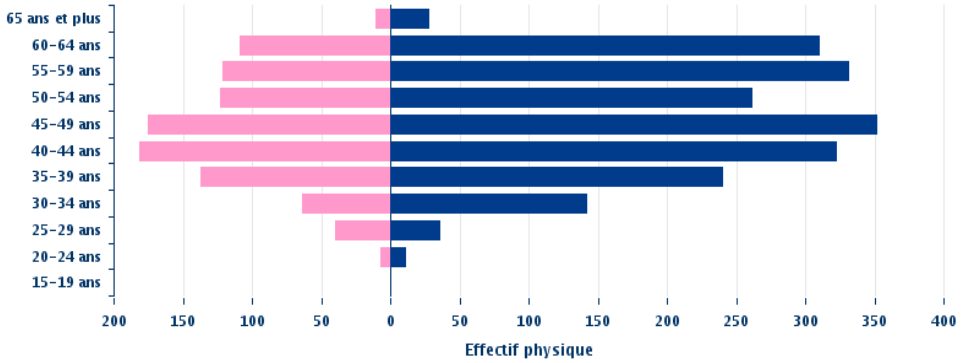
Pyramides des âges des personnels par périmètre au 31-12-2018
Périmètre « Travail –emploi »



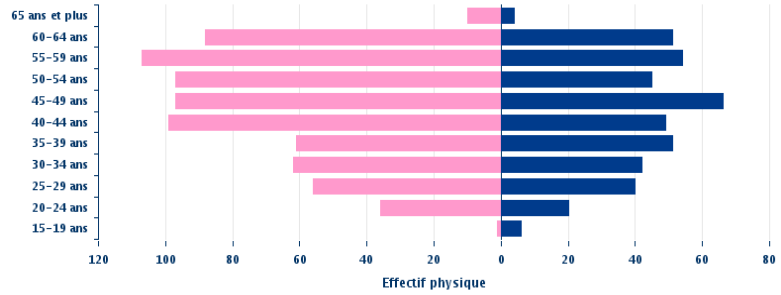
Périmètre « Affaire sociales-santé »



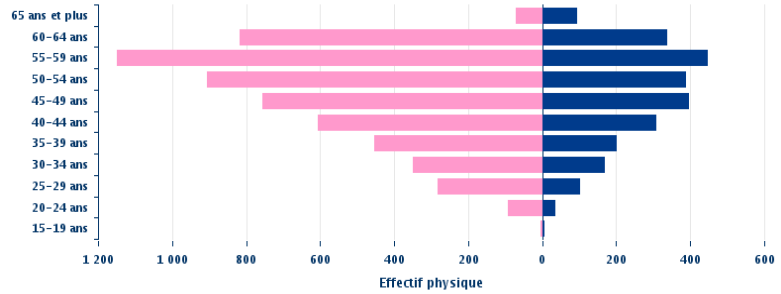
Périmètre « Jeunesse et sports »



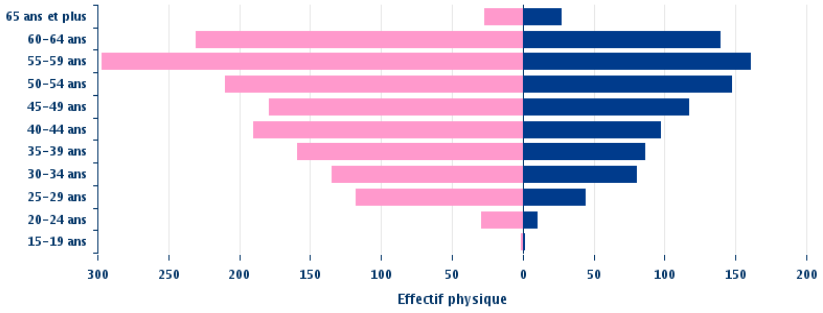
Pyramide en administration centrale pour le périmètre « Travail- emploi »



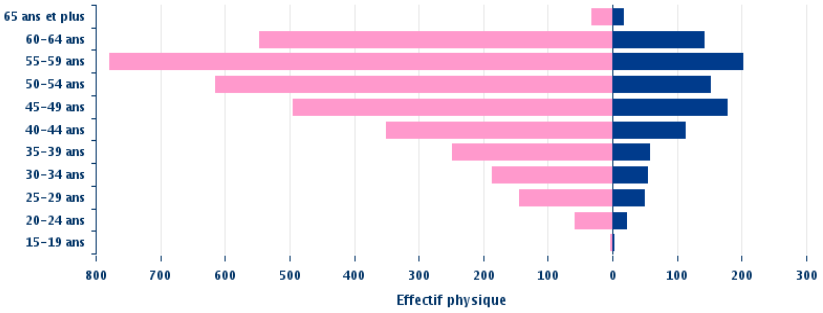
Pyramide en services déconcentrés pour le périmètre « Travail- emploi »



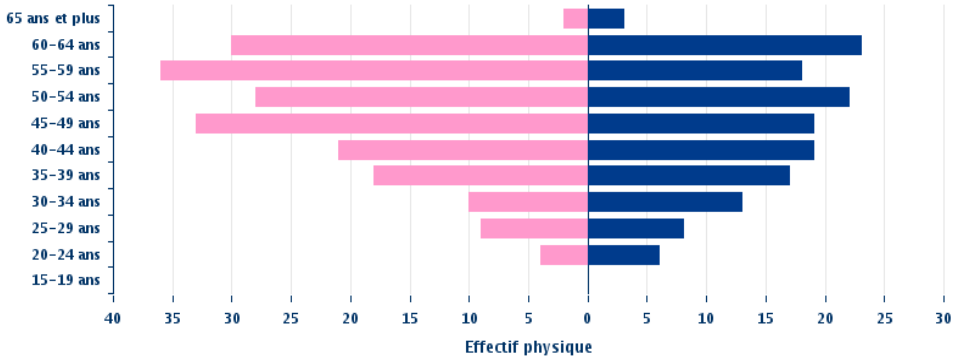
Pyramide en administration centrale pour le périmètre « Affaires sociales-santé »



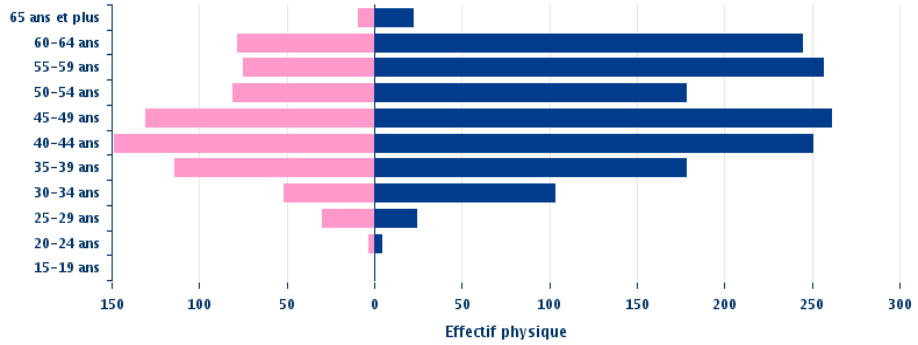
Pyramide en services déconcentrés pour le périmètre « Affaires sociales-santé »



Pyramide en administration centrale pour le périmètre « Jeunesse et Sports »



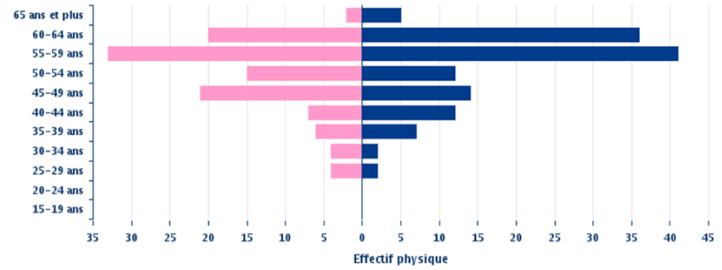
Pyramide en services déconcentrés pour le périmètre « Jeunesse et Sports »



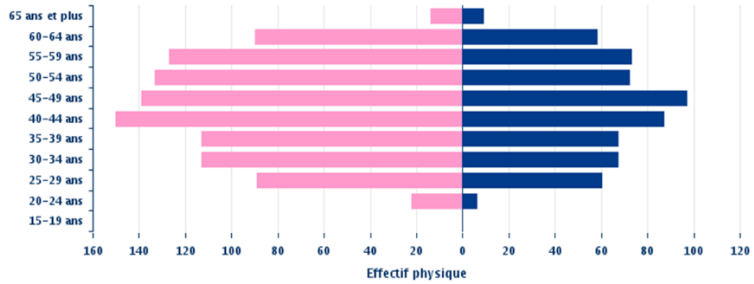
Les deux périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé » restent similaires au niveau des structures des pyramides d'âge, le périmètre « Jeunesse-sports » est quant à lui à part en ce qui concerne les pyramides d'âges, sauf pour ce qui est des catégories A :

- les pyramides des agents de catégorie A+ ont des formes similaires, au moins sur deux périmètres, bien que les agents « Travail-emploi » aient une part plus importante d'agents de 50 ans et plus (67 %) par rapport au périmètre « Affaires sociales-santé » (52 %). Le périmètre « Jeunesse-sports » est quant à lui plus âgé avec 69 % d'agents de 50 ans et plus ;
- les pyramides des agents de catégorie A ont toutes une forme de ballon de rugby avec 36 % au sein du périmètre « Travail-emploi » à 40 % d'agents de 50 ans ou plus pour les deux autres périmètres du programme 124 ;
- les pyramides des agents de catégorie B ont une forme de champignon pour les deux périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé » avec une part d'agents de 50 ans ou plus importante (66 % et 56 %). À noter la classe d'âge modal très marquée des [55-59 ans] pour les périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé ».
  Le périmètre « Jeunesse-sports » est similaire avec 62 % d'agents de 50 ans et plus ;
- enfin, les pyramides des agents de catégorie C ont pour les deux périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé » ; une forme de champignon avec une part d'agents de 50 ans ou plus importante (72 % et 65 %) avec une classe d'âge modal très marquée des [55-59 ans]. Le périmètre « Jeunesse-sports » est quant à lui plus jeune avec 45 % d'agents de 50 ans et plus.

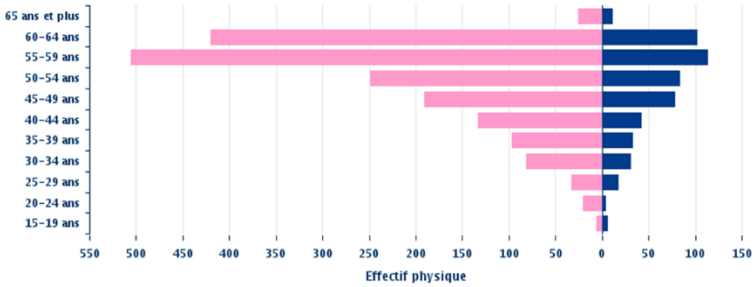
Périmètre Travail emploi catégorie A+



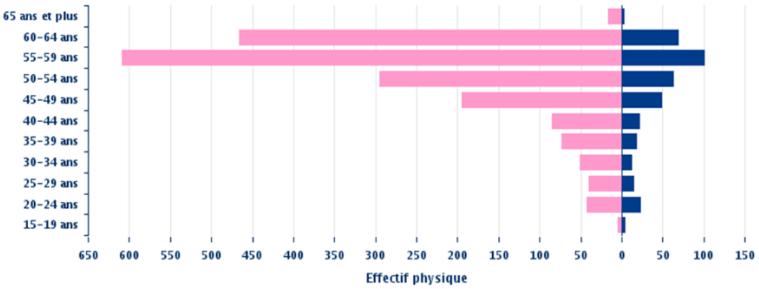
Périmètre Travail emploi catégorie A



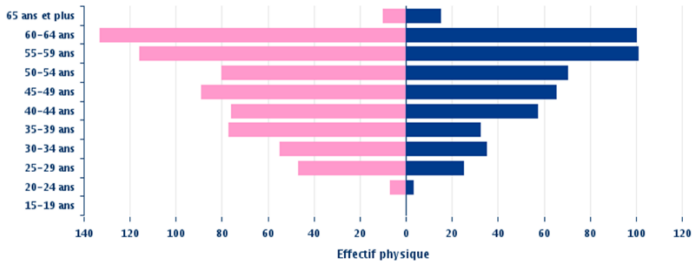
Périmètre Travail emploi catégorie B



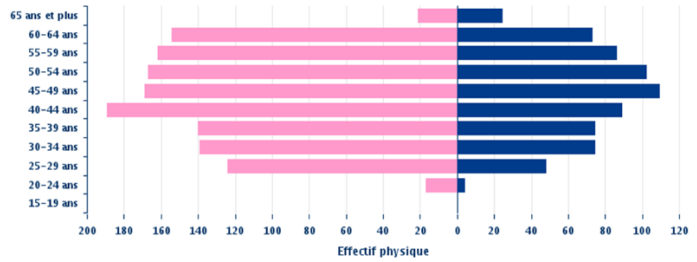
Périmètre Travail emploi catégorie C



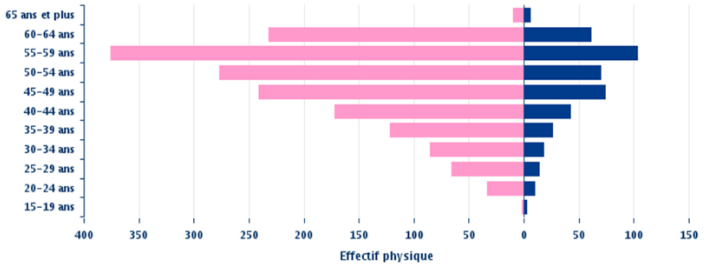
Périmètre Affaires sociales santé catégorie A+



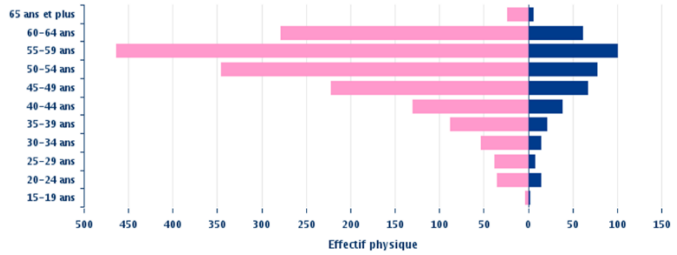
Périmètre Affaires sociales santé catégorie A



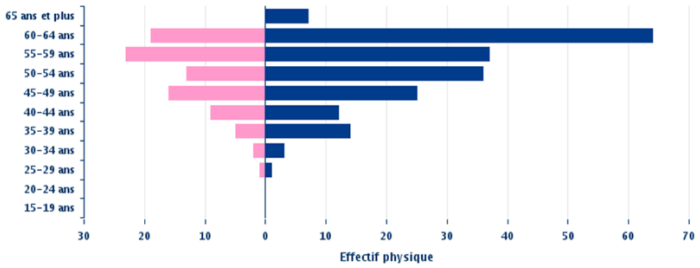
Périmètre Affaires sociales santé catégorie B



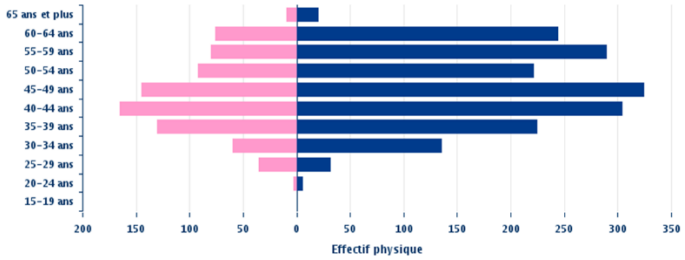
Périmètre Affaires sociales santé catégorie C



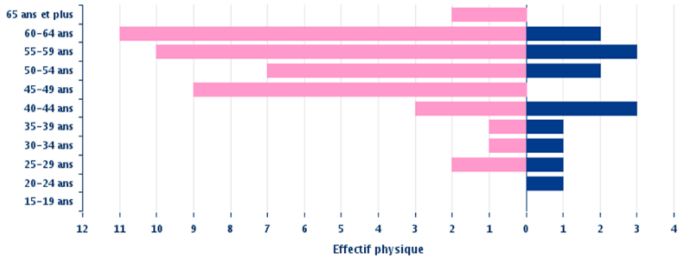
Périmètre Jeunesse et sport catégorie A+



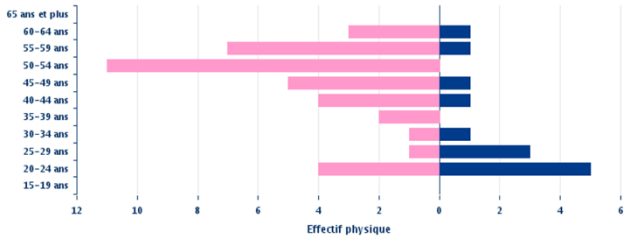
Périmètre Jeunesse et sport catégorie A



Périmètre Jeunesse et sport catégorie B



Périmètre Jeunesse et sport catégorie C



1.2.2.2. Les âges moyens

Au 31 décembre 2018, l'âge moyen des agents des ministères sociaux est de 49 ans, stable par rapport à 2017.

L'âge moyen le plus élevé est observé pour les agents de catégorie C en DI(R)ECCTE du périmètre « Travail- emploi » (53,8 ans) et le plus bas pour les agents de catégorie A d'administration centrale du périmètre « Affaire sociales-santé » (42,5 ans), soit plus de 10 ans d'écart.

Âge moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2018

	A+	A	B	C	Total
Secteur "Travail-emploi"	**47,7**	**43,9**	**52**	**53,7**	**49,6**
Administration centrale	47,4	43,1	50,8	51,7	46,3
DI(R)ECCTE	47,7	44,5	52,1	53,8	50
Secteur "Affaires sociales-santé"	**48,6**	**44,9**	**52**	**52,3**	**48,8**
Administration centrale	50,2	42,5	53,1	51,6	47,1
DRJSCS-DDCS(PP)	46,8	48,4	49,7	52,5	50
ARS	49,9	43	48,4	51,3	47,6
Secteur "Jeunesse et sports"	**51,2**	**47,2**	**51**	**51,5**	**48,3**
Administration centrale	52,6	45,7	52,9	51,6	49,4
DRJSCS-DDCS(PP)	50,7	47,4	49,7	51,4	48,1
Total sans les ARS	**48,2**	**45,5**	**51,3**	**53**	**49**

Âge moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2017

	A+	A	B	C	Total
Secteur "Travail-emploi"	**52,4**	**45,7**	**51,9**	**53,6**	**49,6**
Administration centrale	48,2	43,2	49,7	51,9	46,1
DI(R)ECCTE	55,5	46,2	52,1	53,7	50
Secteur "Affaires sociales-santé"	**48,7**	**45,4**	**50,1**	**52**	**48,9**
Administration centrale	50,7	43,6	51,4	51,5	47,4
DRJSCS-DDCS(PP)	47,4	48,1	49,7	52,1	50
ARS	51	45	49,3	50,6	49,2
Secteur "Jeunesse et sports"	**51**	**46,9**	**50,3**	**50,8**	**48**
Administration centrale	53	45,3	51,5	51	49,1
DRJSCS-DDCS(PP)	50,4	47,1	49,5	50,7	47,8
Total	**50**	**46**	**50**	**52**	**49**

Entre 2017 et 2018, les évolutions les plus marquantes en termes d'âge moyen s'observent : l'âge moyen des agents « Travail- emploi » en administration centrale baisse pour les catégories A et A+ mais augmente pour les catégories B et C. Ce même constat se retrouve pour le périmètre « Affaires sociales-santé ».

Par ailleurs, l'âge moyen des agents de toutes les catégories du périmètre « Jeunesse et sports » baisse, notamment les agents de catégorie A affectés en administration centrale qui voient leur moyenne d'âge baisser de 1,1 an.

1.2.3. La cartographie des métiers

Les travaux d'actualisation des fiches métiers des familles professionnelles, démarrés en 2016, se sont poursuivis au cours de l'année 2018 afin de réaliser un répertoire unique des emplois-types des ministères sociaux tenant compte des évolutions des métiers et des modifications intervenues sur le RIME.
Les évolutions intervenues dans la cartographie sont les suivantes :

- suppression de la famille professionnelle « secrétariat » pour une nouvelle famille « accueil, assistance et service à l'usager » ;
- suppression de la famille professionnelle « expertise et appui des services de fonctionnement » basculée soit sur la famille « réglementation et contrôle » soit sur la famille « conception, promotion, mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » ;
- la création de la famille professionnelle « achats » en lien avec les travaux initiés par la Direction de l'achat public (DAE) et le besoin d'identifier les acteurs de l'achat public au sein des ministères sociaux ;
- regroupement des métiers relatifs à l'archivage et à la documentation réunis au sein d'une famille reconfigurée « archives et documentation » ;
- rassemblement au sein de la famille « communication » des métiers afin d'identifier les acteurs de la communication et permettre de suivre plus aisément les évolutions techniques et technologiques de ces métiers.

Pour des raisons liées à la mise à niveau technique de RenoiRh, les modifications apportées en 2018 sur les familles et les emplois ne trouveront leur pleine mise en application dans le système d'information qu'au cours de l'année 2019. Il en résulte que les analyses métiers s'appuieront sur les cartographies antérieures.

1.2.3.1. La cartographie des métiers en administration centrale

La cartographie des métiers en administration centrale au 31 décembre 2018 a été réalisée en utilisant le Système d'Études et de Suivi des Âges, Métiers et Emplois, SI Décisionnel alimenté par le SIRH RenoiRH (SESAME). Les familles professionnelles restent en étroite corrélation avec les missions réalisées par les directions.

Les effectifs en administration centrale se répartissent au sein des 17 familles professionnelles [14]. Quatre familles concentrent plus de la moitié des effectifs parmi lesquelles : les familles « pilotage et animation des services » (21 %), « règlementation et contrôle » (11 %), « secrétariat et assistance administrative » (10 %) et « ressources humaines » (10 %).

La famille « pilotage et animation des services » rassemble les métiers du management hiérarchique et fonctionnel ainsi que les experts de haut niveau des directions. La parité est respectée avec 51 % de femmes pour 49 % d'hommes. Les attachés sont majoritaires suivis par les emplois fonctionnels (17 %), les contractuels (16 %) et les administrateurs civils (hors emplois fonctionnels) (10 %).

La famille « réglementation et contrôle » regroupe pour les deux tiers (67 %) les agents de l'IGAS, de la DGT et de la DSS. L'effectif de cette famille est composé à 63 % de femmes et 37 % d'hommes. Ce sont en majorité les attachés (45 %) et les inspecteurs généraux (21 %) que l'on retrouve dans cette famille.

La famille « secrétariat et assistance administrative », essentiellement féminine (91 %), est présente majoritairement à la Division des cabinets (18 %) et dans une moindre mesure à la DGS (11 %). Les emplois-types de cette famille sont occupés essentiellement par des adjoints administratifs (53 %) et des secrétaires administratifs (29 %).

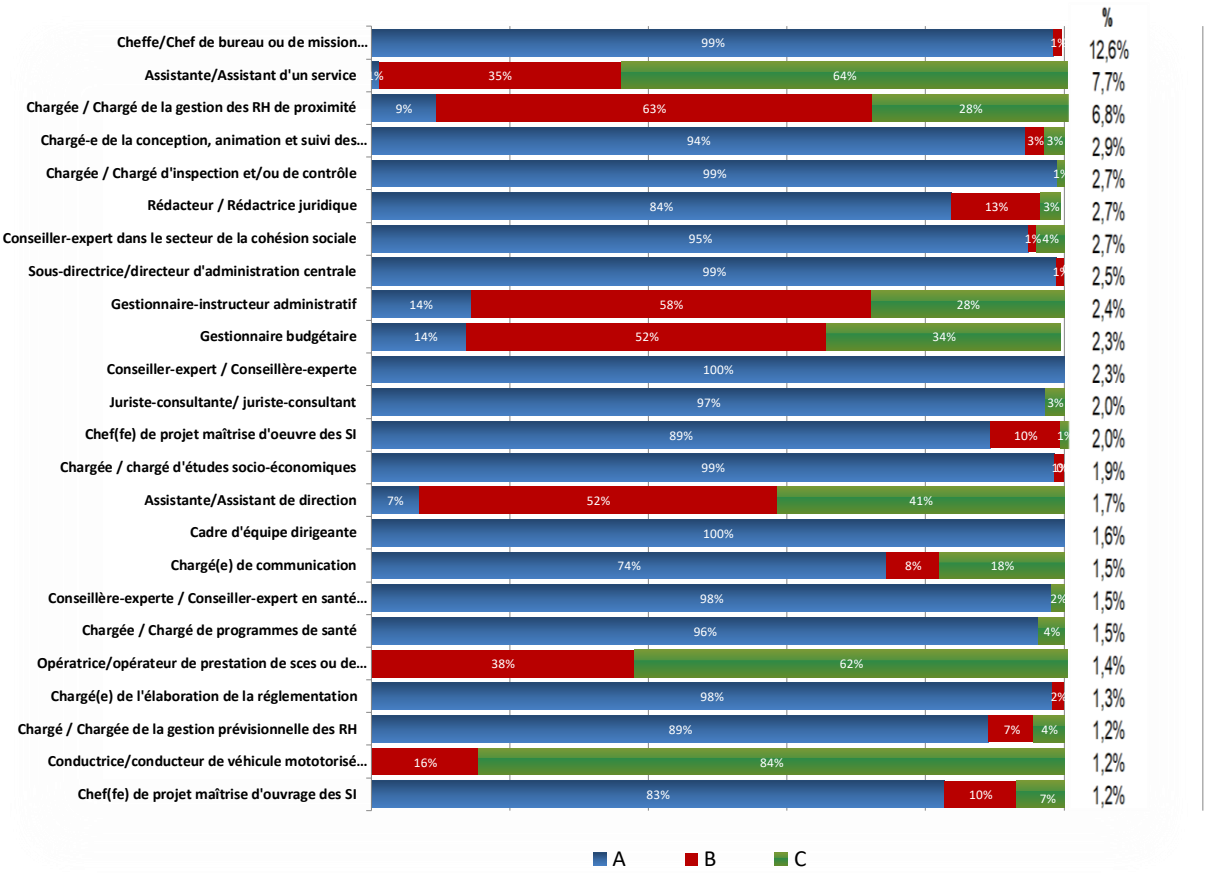
[14] https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/lekiosque/repertoires_metiers/Pages/default.aspx

La famille « ressources humaines » est logiquement représentée à la DRH (75 %) parmi l'ensemble des DAC. Les deux-tiers des effectifs de la DRH appartiennent à cette famille composée majoritairement de secrétaires administratifs (43 %) et d'adjoints administratifs (16 %). L'effectif est essentiellement féminin avec 77 % de femmes pour 23 % d'hommes.

Répartition des 4 familles professionnelles principales en administration centrale au 31-12-2018

Famille professionnelle	Emploi type	% au sein de la famille	% par rapport au total général
PILOTAGE ET ANIMATION DES SERVICES ET DES GRANDS PROJETS	Cadre d'équipe dirigeante	7,6%	1,6%
	Cheffe/ chef de service en administration centrale	0,1%	0,0%
	Cheffe/ chef de bureau ou de mission d'administration centrale	58,7%	12,6%
	Conseiller-experte/ conseillère-expert	11,0%	2,4%
	Directrice/ directeur d'administration centrale	4,7%	1,0%
	Responsable de projet	3,7%	0,8%
	Responsable sectoriel d'un service territorial	2,2%	0,5%
	Secrétaire générale/ secrétaire général de ministère	0,2%	0,1%
	Sous-directrice/ directeur d'administration centrale	11,6%	2,5%
	PILOTAGE ET ANIMATION DES SERVICES ET DES GRANDS PROJETS	**100,0%**	**21,4%**
RÈGLEMENTATION ET CONTRÔLE	Assistante/ assistant juridique	0,5%	0,1%
	Assistante/ assistant au contrôle des entreprises	0,5%	0,1%
	Auditrice/ auditeur	8,4%	0,9%
	Cadre juridique	7,8%	0,9%
	Chargée/ chargé de l'élaboration de la règlementation	11,4%	1,3%
	Chargée/ chargé du contrôle de la formation professionnelle	1,9%	0,2%
	Chargée/ chargé d'inspection et/ou de contrôle	24,8%	2,7%
	Inspectrice/ inspecteur du travail chargé-e du contrôle	2,1%	0,2%
	Juriste-consultante/ juriste-consultant	18,2%	2,0%
	Rédactrice/ rédacteur / juridique	24,3%	2,7%
	RÈGLEMENTATION ET CONTRÔLE	**100,0%**	**11,1%**
SECRETARIAT ET ASSISTANCE ADMINISTRATIVE	Assistante/ assistant - Secrétaire spécialisé	5,8%	0,6%
	Assistante/ assistant de direction	16,8%	1,7%
	Assistante/ assistant d'un service	77,3%	7,7%
	SECRÉTARIAT ET ASSISTANCE ADMINISTRATIVE	**100,0%**	**10,0%**
RESSOURCES HUMAINES	Assistante-conseillère technique de sce social/ assistant-conseiller de sce soc	5,2%	0,5%
	Chargée/ chargé de la gestion prévisionnelle des RH	13,0%	1,2%
	Chargée/ chargé de la gestion des RH de proximité	70,6%	6,8%
	Chargée/ chargé de l'ingénierie de formation	0,9%	0,1%
	Chargée/ chargé du dialogue social interne	1,2%	0,1%
	Conseillère/ conseiller de prévention	0,7%	0,1%
	Infirmière/ infirmier de prévention	0,4%	0,0%
	Inspectrice/ inspecteur santé sécurité au travail	2,1%	0,2%
	Médecin de prévention	1,0%	0,1%
	Responsable des ressources humaines	4,8%	0,5%
	RESSOURCES HUMAINES	**100,0%**	**9,6%**

Répartition des principaux emplois-types en administration centrale au 31-12-2018



1.2.3.2. La cartographie des métiers en D(R)(D)JSCS

En 2018, les effectifs du réseau JSCS en région se répartissent entre 19 familles professionnelles[15] parmi lesquelles, par ordre d'importance, « sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire » (36,1 %), « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (13,1 %) et « cohésion sociale » (12,7 %).

La famille « sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire », qui mobilise plus du tiers des effectifs en D(R)(D) JSCS, est majoritairement masculine (69 %). Les professeurs de sports représentent près des trois quarts des effectifs de cette famille (74 %) et exercent majoritairement le métier de « conseiller technique sportif » (57 %). Les CEPJ (15 %) exercent logiquement les emplois de « conseiller jeunesse » (88 %) et de « conseiller en développement de la vie associative » (7 %).

La famille **«** conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (TCPM), essentiellement féminine (88 %), est majoritairement constituée de « gestionnaires-instructeurs administratifs » (78 %). Les emplois-types de la famille TCPM sont principalement exercés par des agents de catégorie B et C en D(R)(D) JSCS (93 %).

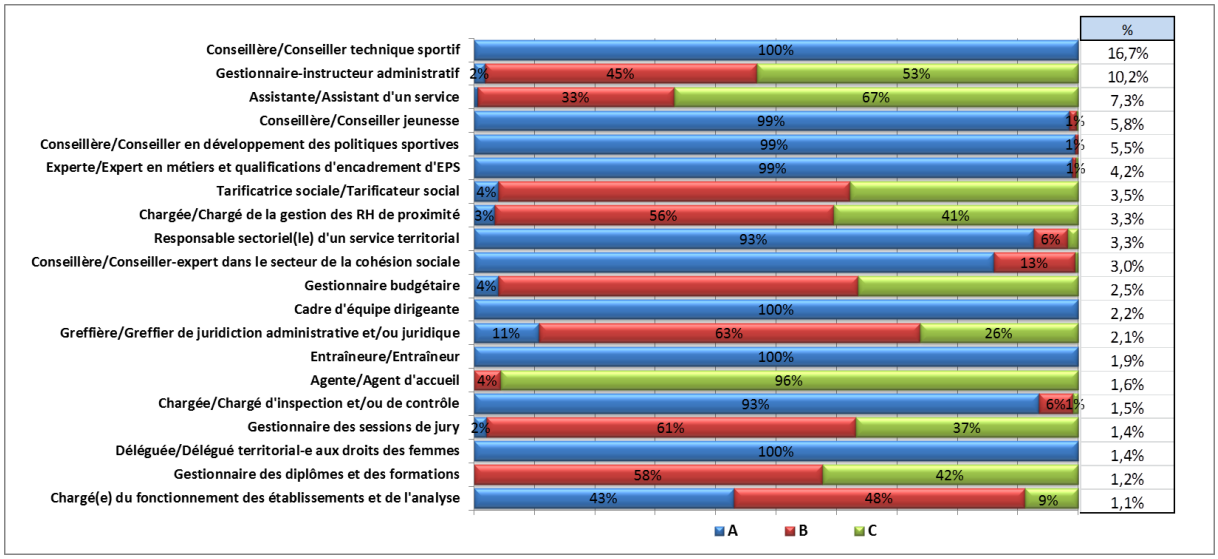
La famille « cohésion sociale » est composée de 80 % de femmes et de 20 % d'hommes. Alors que les emplois-type de « tarificatrice sociale / tarificateur social » et de « gestionnaires des sessions de jury » sont très majoritairement exercés par des agents de catégorie B et C, les autres emplois de la famille sont principalement exercés par des corps techniques de catégorie A et des attachés (68 %).

[15]https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/lekiosque/repertoires_metiers/Pages/default.aspx

Répartition des 3 familles professionnelles principales en D(R)(D)JSCS au 31-12-2018

Famille d'emplois	Emploi	% au sein de la famille	% par rapport au total général
Sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire	Conseillère / Conseiller en développement vie associative	1,67%	0,58%
	Conseillère / Conseiller en développement des politiques sportives	13,86%	5,62%
	Conseillère / Conseiller jeunesse	16,70%	5,75%
	Coordinatrice / Coordinateur d'actions de formation	2,55%	1,10%
	Entraîneure / Entraîneur	3,39%	1,87%
	Experte / Expert en métiers et qualifications d'encadrement d'APS	12,18%	4,19%
	Conseillère / Conseiller technique sportif	0,80%	0,27%
	Médecin / Pharmacien conseil médecine et biologie du sport	48,85%	16,75%
	Total 'sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire'	**100,00%**	**36,13%**
Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention	Gestionnaire des diplômes et des formations	9,4%	1,22%
	Chargée / Chargé de la conception, animation et suivi des politiques	3,3%	0,43%
	Gestionnaire de dispositif	2,9%	0,37%
	Pilote opérationnel(le) de dispositif ou de projet	2,8%	0,36%
	Gestionnaire-instructeur administratif	78,2%	10,23%
	Gestionnaire des formations et des certifications	3,5%	0,46%
	Total 'conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention'	**100,0%**	**13,09%**
Cohésion sociale	Chargée / Chargé de programmes de cohésion sociale	7,39%	0,95%
	Chargée / Chargé du fonctionnement des établissements et de l'analyse	8,99%	1,14%
	Conseillère-experte / Conseiller-expert dans le secteur de la cohésion sociale	23,66%	3,00%
	Déléguée territoriale / Délégué territorial aux droits des femmes	10,69%	1,35%
	Experte / Expert en métiers et qualifications sociales	5,46%	0,69%
	Tarificatrice sociale / Tarificateur social	27,99%	3,55%
	Gestionnaire des sessions de jury	10,81%	1,37%
	Responsable d'un projet d'observation sociale	5,01%	0,63%
	Total "cohésion sociale"	**100,00%**	**12,68%**

Répartition des emplois-types des principaux emplois-types en D(R)(D)JSCS au 31-12-2018



Les agents en D(R)(D)JSCS se répartissent en 2018 sur 114 emplois-types (contre 97 en 2017). Parmi les plus exercés, ceux de « conseillère / conseiller technique sportif » (17 %), « gestionnaire instructrice / gestionnaire instructeur administratif » (10 %) et « assistante / assistant d'un service » (7 %) sont mentionnés.

À noter que les 20 emplois-types les plus exercés regroupent 80 % des effectifs.

1.2.3.3. La cartographie des métiers en DI(R)ECCTE

En 2018, les effectifs du réseau DIRECCTE en région se répartissent entre 17 familles professionnelles[16] parmi lesquelles, par ordre d'importance, « réglementation et contrôle » (45 %) et « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (26 %).
La famille réglementation et contrôle est composée pour moitié (51 %) de membres du corps de l'inspection du travail, complétée par des contrôleurs du travail à hauteur de 23,5 % et des adjoints administratifs (18,7 %). Les deux tiers des effectifs sont des femmes. L'emploi-type « inspectrice / inspecteur chargé(e) du contrôle des entreprises » est prépondérant au sein de cette famille (40,2 % des effectifs).

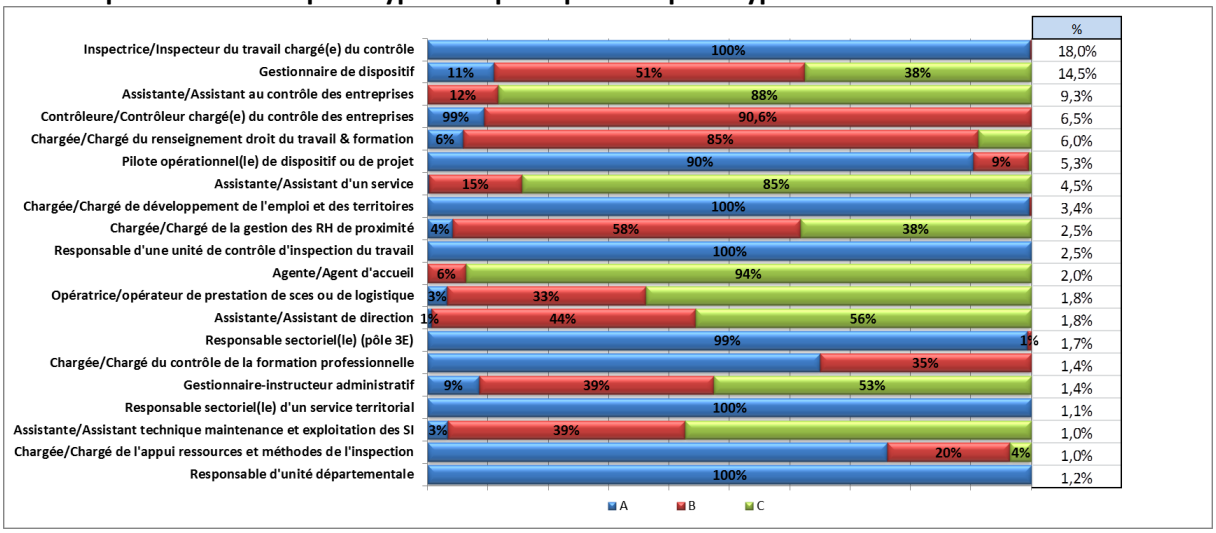
La famille conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention est composée de 78 % de femmes et 22 % d'hommes. Plus de la moitié des postes sont rattachés à l'emploi-type « gestionnaire de dispositif » (55 %) majoritairement exercé par des agents de catégories B et C (92 %). Viennent ensuite les emplois-types « Pilote opérationnel(le) de dispositif » (20 %) et « chargée / chargé du développement de l'emploi et des territoires », principalement exercés par des agents de catégorie A.

Répartition des 2 familles professionnelles principales en DIRECCTE au 31-12-2018

Famille d'emplois	Emploi	% au sein de la famille	% par rapport au total général
Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention	Chargée / Chargé de la conception, animation et suivi des politiques	0,22%	0,06%
	Gestionnaire de dispositif	55,16%	14,53%
	Responsable sectoriel (pôle 3E)	6,40%	1,69%
	Chargée / Chargé de développement de l'emploi et des territoires	13,07%	3,44%
	Pilote opérationnel de dispositif ou de projet	20,00%	5,27%
	Gestionnaire-instructeur administratif	5,16%	1,36%
	Total 'conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention'	**100,00%**	**26,35%**
Réglementation et contrôle	Cadre juridique	0,18%	0,08%
	Chargée / Chargé d'inspection et/ou de contrôle	0,26%	0,12%
	Assistante / Assistant juridique	0,03%	0,01%
	Rédacteur / Rédactrice juridique	0,03%	0,01%
	Chargée / chargé de l'élaboration de la réglementation	0,16%	0,07%
	Chargée / chargé du contrôle de la formation professionnelle	3,14%	1,41%
	Responsable de pôle "contrôle"	1,05%	0,47%
	Inspectrice / Inspecteur du travail chargé(e) du contrôle des entreprises	40,17%	17,97%
	Contrôleure / Contrôleur chargé(e) du contrôle des entreprises	14,45%	6,47%
	Assistante / Assistant au contrôle des entreprises	20,74%	9,28%
	Chargée / chargé du renseignement droit du travail & formation	13,43%	6,01%
	Responsable d'une unité de contrôle d'inspection du travail	5,63%	2,52%
	Chargée / chargé de l'appui juridique et méthodologique	0,68%	0,30%
	Chargée / chargé de l'expertise juridique et du contentieux	0,05%	0,02%
	Total 'réglementation et contrôle'	**100,00%**	**44,75%**

[16]https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/lekiosque/repertoires_metiers/Pages/default.aspx

Répartition des emplois-types des principaux emplois-types en DIRECCTE au 31-12-2018



Parmi les 103 emplois-types présents en DIRECCTE, les principaux sont ceux d'« inspectrice / inspecteur chargé(e) du contrôle des entreprises » (18 %), et de « gestionnaire de dispositif » (14,6 %). Les emplois-types du système d'inspection du travail (inspecteurs, contrôleurs, assistants de contrôles et responsables d'unité de contrôle) rassemblent plus de 40 % des effectifs des DIRECCTE.

1.2.4. Les agents non titulaires

Au 31 décembre 2018, on comptabilise **1 507** agents contractuels au sein des ministères sociaux, hors ARS, soit 57 % en administration centrale et 43 % en services déconcentrés.

Parmi ces agents contractuels, 54 % ont un contrat à durée déterminée et 46 % un contrat à durée indéterminée. La part d'agents en CDD est la plus grande au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » en administration centrale (69 %). Les CDI sont les plus nombreux au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » en administration centrale (232).

Répartition des agents non titulaires par type de contrat au 31-12-2018

	CDD		CDI		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Administration centrale	315	69%	232	67%	547	68%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	139	31%	115	33%	254	32%
Périmètre « Affaires sociales-santé »	**454**	**100%**	**347**	**100%**	**801**	**100%**
Administration centrale	26	30%	16	47%	42	35%
Contrats PO/HN	59	69%	17	52%	76	64%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	1	1%	1	3%	2	2%
Périmètre « Jeunesse et sports »	**86**	**100%**	**34**	**100%**	**120**	**100%**
Administration centrale	153	55%	113	37%	266	45%
DI(R)ECCTE	125	45%	195	63%	320	55%
Périmètre « Travail-emploi »	**278**	**100%**	**308**	**100%**	**586**	**100%**
Total	**818**	**54%**	**689**	**46%**	**1 507**	**100%**

Par ailleurs, sur le périmètre « Jeunesse et sports », 83 contractuels sont en contrat de préparation olympique ou de haut niveau (PO ou HN), 55 % en CDD et 34 % en CDI (Cf. 1.2.5.2 ci-après).

1.2.5. Focus sur certains personnels

1.2.5.1. Les fonctionnaires détachés sur contrat du secteur « Jeunesse et sports »

En 2018, 7 fonctionnaires sont détachés sur contrat du périmètre « Jeunesse et sports », soit un chiffre stable par rapport à 2017.

Répartition par fonction des fonctionnaires détachés sur contrat du périmètre « Jeunesse et sports » au 31-12-2018

Fonction	2018				Total 2017	Total 2016
	A	B	C	Total		
Conseiller d'animation sportive (CAS)	1	2	0	3	3	5
Conseiller technique national (CTN)	1	2	0	3	3	1
Conseiller technique régional (CTR)	1	0	0	1	1	1
Total	**3**	**4**	**0**	**7**	**7**	**7**

1.2.5.2. Les contrats de préparation olympique (PO) ou de sport de haut niveau (HN)

Les agents recrutés sur des contrats de préparation olympique ou de sport de haut niveau font l'objet d'une présentation spécifique ci-dessous et ne sont pas comptabilisés dans les effectifs totaux du bilan social.

Au 31 décembre 2018, on compte un total de 400 agents sous contrat, dont 343 contrats de préparation olympique et 45 contrats de haut niveau.

La proportion de femmes relevant d'un contrat PO/HN est de 13 %, soit une augmentation de 1 % depuis 2016.

Répartition par sexe des agents sous contrats PO/HN entre 2016 et 2018

Sexe	2016		2017		2018	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Hommes	353	88%	347	86%	348	87%
Femmes	50	12%	54	13%	52	13%
Total	**403**	**100%**	**401**	**100%**	**400**	**100%**

En 2018, la part des directeurs techniques nationaux reste stable par rapport à 2017 comme la part des entraîneurs nationaux.

Répartition par mission des agents sous contrats PO/HN entre 2016 et 2018

Mission exercée	2016		2017		2018	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Directeurs techniques nationaux	54	13%	67	17%	68	17%
Entraîneurs nationaux	349	87%	334	83%	332	83%
Total	**403**	**100%**	**401**	**100%**	**400**	**100%**

Après une forte augmentation de la part des fonctionnaires entre 2013 et 2014 (+7 points) du fait de titularisations grâce au dispositif Sauvadet puis une stabilisation, les titulaires sont relativement stables depuis 2016.
Les CDI baissent de 12 % au contraire des CDD qui augmentent de 11 % en 2018.

Répartition par statut des agents sous contrats PO/HN entre 2016 et 2018

Statut	2016		2017		2018	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Agents titulaires	321	79,6%	318	79%	324	81%
Agents non titulaires	82	20,4%	83	21%	76	19%
Dont CDI	*34*	*41%*	*28*	*34%*	17	22%
Dont CDD	*48*	*59%*	*55*	*67%*	59	78%
Total	**403**	**100%**	**401**	**100%**	**400**	**100%**

Répartition par origine administrative des agents titulaires sous contrats PO/HN entre 2016 et 2018

Origine administrative	2016		2017		2018	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Ministère des sports	271	87%	280	88%	290	89,5%
Inspecteur de la jeunesse et des sports	*4*	*1%*	*8*	*3%*	*8*	*3%*
Conseiller technique et pédagogique supérieur (domaine sport)	*55*	*20%*	*46*	*16%*	*48*	*17%*
Professeur de sport	*224*	*79%*	*226*	*81%*	*234*	*81%*
Ministère de l'éducation nationale	23	8%	24	8%	23	7%
Autres ministères (Défense, Intérieur)	3	1%	6	2%	6	2%
Fonction publique territoriale	11	4%	7	2%	5	1,5%
Fonction publique hospitalière	1	0%	1	0%	0	0%
Total	**321**	**100%**	**318**	**100%**	**324**	**100%**

Les trois tableaux ci-après détaillent, par discipline et statut des agents, les contrats de préparation olympique et de haut niveau, ainsi que les DTN de 3e catégorie par discipline et statut.

Nombre d'agents relevant d'un contrat de préparation olympique par discipline et statut entre 2016 et 2018

Discipline	2018									Total 2017
	Titulaires			Non titulaires			Total PO DTN + EN			
	DTN 1ère catégorie	Entraineurs nationaux	Sous-total	DTN 1ère catégorie	Entraineurs nationaux	Sous-total	DTN 1ère catégorie	Entraineurs nationaux	Total	
Athlétisme	1	20	21	0	0	0	1	20	21	21
Aviron	1	13	14	0	1	1	1	14	15	15
Badminton	1	6	7	0	3	3	1	9	10	10
Base-ball	1	0	1	0	2	2	1	2	3	3
Basket-ball	1	12	13	0	1	1	1	13	14	14
Boxe	1	6	7	0	1	1	1	7	8	8
Canoë kayak	1	8	9	0	1	1	1	9	10	14
Cyclisme	1	12	13	0	2	2	1	14	15	15
Equitation	1	5	6	0	6	6	1	11	12	12
Escrime	1	8	9	0	3	3	1	11	12	13
Football	0	2	2	0	0	0	0	2	2	2
Golf	1	1	2	0	0	0	1	1	2	2
Gymnastique	2	9	11	0	4	4	2	13	15	12
Haltérophilie	0	5	5	0	0	0	0	5	5	6
Handball	1	6	7	0	2	2	1	8	9	9
Handisport	1	5	6	0	0	0	1	5	6	5
Hockey sur gazon	1	3	4	0	3	3	1	6	7	7
Hockey sur glace	1	4	5	0	1	1	1	5	6	8
Judo	1	11	12	0	4	4	1	15	16	16
Karaté (devenu Olympique)	1	4	5	0	0	0	1	4	5	5
Lutte	1	4	5	0	3	3	1	7	8	6
Montagne Escalade (devenu Olympique)	1	1	2	0	0	0	1	1	2	2
Natation	1	6	7	0	9	9	1	15	16	13
Pentathlon moderne	1	4	5	0	0	0	1	4	5	5
Roller sports (devenu Olympique)	1	6	7	0	0	0	1	6	7	7
Rugby à XV (devenu Olympique)	1	7	8	0	0	0	1	7	8	8
Ski	1	16	17	0	11	11	1	27	28	27
Sport adapté	1	1	2	0	1	1	1	2	3	3
Sports de glace	1	3	4	0	3	3	1	6	7	7
Surf (devenu Olympique)	1	0	1	0	1	1	1	1	2	1
Taekwondo	1	2	3	0	1	1	1	3	4	4
Tennis	0	6	6	0	0	0	0	6	6	8
Tennis de table	1	7	8	0	3	3	1	10	11	10
Tir	1	8	9	0	1	1	1	9	10	10
Tir à l'arc	1	6	7	0	0	0	1	6	7	9
Triathlon	1	6	7	0	0	0	1	6	7	7
Voile	1	10	11	0	2	2	1	12	13	13
Volley	1	2	3	0	3	3	1	5	6	7
Total	**36**	**235**	**271**	**0**	**72**	**72**	**36**	**307**	**343**	**344**

Nombre d'agents relevant d'un contrat de sport de haut niveau par discipline et statut entre 2016 et 2018

Discipline	2018									Total 2017
	Titulaires			Non titulaires			Total HN DTN + EN			
	DTN 2ème catégorie	Entraineurs nationaux	Sous-total	DTN 2ème catégorie	Entraineurs nationaux	Sous-total	DTN 2ème catégorie	Entraineurs nationaux	Total	
Aéronautique	1	1	2	0	0	0	1	1	2	2
Automobile	1	0	1	0	1	1	1	1	2	2
Billard	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1
Boxe française	1	4	5	0	0	0	1	4	5	5
Course d'orientation	1	1	2	0	0	0	1	1	2	2
Danse	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1
Football américain	1	0	1	0	1	1	1	1	2	2
Force athlétique	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1
Karaté (devenu Olympique)										
Montagne escalade (devenu Olympique)										
Motocyclisme	1	3	4	0	1	1	1	4	5	5
Parachutisme	1	2	3	0	0	0	1	2	3	3
Pelote basque	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1
Pétanque	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1
Quilles	1	2	3	0	0	0	1	2	3	3
Roller sports (devenu Olympique)										
Rugby à XV (devenu Olympique)										
Rugby à XIII	1	0	1	0	1	1	1	1	2	2
Sauvetage	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1
Ski nautique	1	1	2	0	0	0	1	1	2	2
Sports boules	1	1	2	0	0	0	1	1	2	2
Sports s/ marin	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1
Squash	1	4	5	0	0	0	1	4	5	5
Surf (devenu Olympique)										
Vol à voile	1	1	2	0	0	0	1	1	2	2
Vol libre	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1
Total	20	21	41	0	4	4	20	25	45	45

Nombre d'agents relevant des DTN de 3e catégorie par discipline et statut en 2018

Discipline	2018			Total 2017
	Titulaires	Non titulaires	Total	
AS PTT	1	0	1	1
Char à voile	1	0	1	1
Cyclotourisme	1	0	1	1
E.P.G.V.	1	0	1	1
FFSE	1	0	1	1
Kick-Boxing	1	0	1	1
Randonnée pédestre	1	0	1	1
Retraite sportive	1	0	1	1
S.C.F.	1	0	1	1
Spéléologie	1	0	1	1
Sport pour tous	1	0	1	1
UFOLEP	1	0	1	1
Total	12	0	12	12

1.2.5.3. Les agents des établissements publics nationaux relevant du programme « sport »

Les agents qui sont affectés dans les établissements publics nationaux relevant du programme 219 « sport » font l'objet d'une présentation spécifique ci-dessous et ne sont pas comptabilisés dans les effectifs totaux du bilan social.

Au 31 décembre 2018, 1 559 agents en effectif physique sont affectés dans les établissements publics nationaux relevant du programme « sport » (pour 1 625 agents en 2017), dont 63 % de fonctionnaires (en baisse de 2 points par rapport à 2017, 65 %) et 37 % de contractuels (en hausse de 2 points, 35 % en 2017).

Parmi les fonctionnaires, 55 % appartiennent à la catégorie A, 31 % à la catégorie C et 14 % à la catégorie B. Ces proportions sont en augmentation pour la catégorie A (+ 4 %) et en baisse pour la catégorie C (- 5 %), par rapport à celles observées en 2017.

Parmi les contractuels, 74 % des agents sont en CDD (72 % en 2017) et 26 % ont un CDI (28 % en 2017).

Le tableau ci-après présente les effectifs au 31 décembre 2018 pour les établissements suivants : les CREPS, l'école nationale de voile et des sports nautiques (ENSVSN), l'école nationale des sports de montagne (ENSM), l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP), le musée national du sport (MNS), l'institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) et le centre national pour le développement du sport (CNDS).

Répartition des effectifs physiques par statut, catégorie et corps au sein des établissements publics nationaux du programme « sport » au 31-12-2018

Statut/Catégorie/Corps			Établissements							Total 2018	Total 2017	Évolution
			CREPS	ENVSN	ENSM	INSEP	MNS	IFCE (1)	CNDS			
Agents titulaires	A	Postes de direction (directeurs et directeurs adjoints)	37	3	2	3	1		1	47	47	0%
		Attachés d'administration de l'État	38	1	4	5	1	1		50	51	-2%
		Ingénieurs de recherche	2						1	3	1	200%
		Ingénieurs d'études	10	1		9	2			22	18	22%
		Infirmiers diplômés d'État	12			2				14	14	0%
		Autres corps de catégories A et A+	8	2		8		1	4	23	22	5%
		Inspecteurs et inspecteurs principaux jeunesse et sports (hors postes de direction)	2					1	1	4	4	0%
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (hors postes de direction) et CSTS (à l'INSEP uniquement)	32	3	5	28		1		69	67	3%
		Professeurs de sport (hors postes de direction)	197	17	28	27		17		286	283	1%
		Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CN et HC)	10		1	1				12	12	0%
		Professeurs d'EPS (certifiés et agrégés)	1		1	3		1		6	10	-40%
		Autres (Professeurs des écoles, certifiés autres EPS, maîtres de conférence)	1			7				8	9	-11%
	Total agents de catégorie A		**350**	**27**	**41**	**93**	**4**	**22**	**7**	**544**	**538**	1%
	B	Secrétaires administratifs	94	2	8	7	1			112	102	10%
		Techniciens de recherche et de formation	9		1	5				15	22	-32%
		Contrôleurs des finances publiques							3	3	3	0%
		Assistants de service social								**0**	0	-
		Autres	1			5	**1**		**1**	**8**	7	14%
	Total agents de catégorie B		**104**	**2**	**9**	**17**	**2**	**0**	**4**	**138**	**134**	3%
	C	Adjoints administratifs	133	6	14	30	1			184	188	-2%
		Adjoints techniques	34	7	14	7				62	83	-25%
		Adjoints techniques de recherche et de formation	46	3		4				53	114	-54%
		Autres								0	1	-
	Total agents de catégorie C		**213**	**16**	**28**	**41**	**1**	**0**	**0**	**299**	**386**	-23%
	Total agents titulaires		**667**	**45**	**78**	**151**	**7**	**22**	**11**	**981**	**1 058**	-7%
Agents non titulaires	CDD de droit privé- AED		115			5				120	38	216%
	CDD de droit public		153	4	35	96	7		10	305	370	-18%
	CDI de droit public		59	7	18	53	2	13	1	153	159	-4%
	Total agents non titulaires		**327**	**11**	**53**	**154**	**9**	**13**	**11**	**578**	**567**	2%
Total agents en EPN			**994**	**56**	**131**	**305**	**16**	**35**	**22**	**1 559**	**1 625**	**-4%**

(1): Seuls les agents relevant des corps JS et EN, et les agents en CDI présents sur le site de Saumur sont comptabilisés (ex périmètre de l'ENE).

1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents »

En 2018, 2 107 personnels sont en position interruptive d'activité ou placés hors des ministères sociaux (contre 2 216 agents en 2017).

Les situations sont différentes d'un périmètre à l'autre :

- les principaux motifs des agents du périmètre « Affaires sociales-santé », hors ARS, sont le détachement (42 % d'entre eux), la mise à disposition (25 %) et la disponibilité (16 %) ;
- la moitié des personnels du périmètre « Jeunesse et sports » sont en disponibilité et 38 % en détachement;
- enfin, un peu moins de la moitié des agents « Travail-emploi » gérés non présents exercent leurs missions à 46 % en détachement, 17 % sont mis à disposition sortant.

Répartition par position administrative des personnels « gérés mais non présents » par périmètre au 31-12-2018

Position administrative	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Congé de longue durée	94	8%	2	1%	107	16%	203	10%
Congé parental ou de présence parentale	11	1%	5	2%	6	1%	22	3%
Congé sans rémunération ou sans traitement	25	2%	2	1%	20	3%	47	7%
Détachement sortant	492	42%	100	38%	313	46%	905	133%
Disponibilité	190	16%	131	50%	84	12%	405	59%
Hors cadre	9	1%	15	6%	3	0%	27	4%
Mise à disposition sortant	293	25%	5	2%	117	17%	415	61%
PNA sortant	51	4%	0	0%	32	5%	83	12%
Total	**1 165**	**100%**	**260**	**100%**	**682**	**100%**	**2 107**	**100%**

CHAPITRE 2
LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

2.1. Les entrées et les sorties Page 54
2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale Page 55
2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés Page 57

2.2. Les agents en transition professionnelle Page 59

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels Page 62
2.3.1. Les concours Page 63
2.3.1.1. Les postes offerts aux concours Page 63
2.3.1.2. L'attractivité des concours Page 65
2.3.2. Les recrutements de l'ENA et des IRA Page 70
2.3.3. Les recrutements sans concours Page 70
2.3.4. Les recrutements d'apprentis Page 70
2.3.5. Les examens professionnels Page 71
2.3.5.1. Les postes offerts aux examens professionnels Page 71
2.3.5.2. L'attractivité et la sélectivité des examens professionnels Page 72
2.3.5.3. Les inspecteurs du travail stagiaires Page 73
2.3.5.4. Les inspecteurs élèves du travail Page 74
2.3.6. La résorption de l'emploi précaire Page 74
2.3.6.1. Les concours et examens professionnalisés réservés Page 74
2.3.6.2. Les passages en contrats à durée indéterminée Page 75

2.4. Les départs à la retraite Page 76
2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires Page 76
2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'Éducation nationale Page 81
2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels Page 81

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire Page 82
2.5.1. Programme 124 Page 82
2.5.2. Programme 155 Page 82

Chiffres clés 2018

Taux de rotation :
* Programme 124 : **15 %** en AC, **12 %** en D(R)JSCS/DDCS(PP), **12 %** en ARS
* Programme 155 : **17 %** en AC, **12 %** en DI(R)ECCTE

Recrutements par concours :
*Catégorie A : **582** admis
*Catégorie B : **288** admis
*Catégorie C : **78** admis

Recrutements d'apprentis : **187** apprentis

Départs à la retraite : **1 226** départs

2. Les mouvements de personnels

2.1. Les entrées et les sorties

En 2018, 7 959 mouvements de personnels (entrées ou sorties) ont eu lieu au sein de l'ensemble du périmètre ministériel. Les flux n'impactant pas le plafond d'emploi représentent un quart des entrées (25%) observées sur le programme 155 et un peu moins d'un tiers pour le programme 124 (27 %). Quant aux sorties, ces mobilités représentent un peu moins d'un cinquième (17 %) observées sur le programme 155 et moins d'un quart (23 %) pour le programme 124. A contrario, ces mouvements ne représentent que 13 % des sorties et 9 % des entrées en ARS.

Flux d'entrées et de sorties en effectifs physiques par affectation en 2018

Flux d'entrées et sorties	P124			P155			ARS
	AC	SD	Total	AC	SD	Total	
Sorties impactant le plafond d'emplois	470	897	1 367	206	1 166	1 372	901
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	138	275	413	53	247	300	137
Total des sorties	**608**	**1 172**	**1 780**	**259**	**1 413**	**1 672**	**1 038**
Entrées impactant le plafond d'emplois	405	671	1 076	193	715	908	695
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	157	257	414	53	251	304	72
Total des entrées	**562**	**928**	**1490**	**246**	**966**	**1 212**	**767**

Le taux de rotation[17], calculé à partir des entrées et sorties impactant le plafond d'emplois, est en baisse en administration centrale de 5 points pour le programme 155 et de 6 points pour le programme 124. Pour les services déconcentrés, une hausse est observée de 3 points des taux de rotation en DI(R)ECCTE. Il est en baisse de 2 points en ARS et d'un point en D(R)JSCS-DDCS(PP).

Taux de rotation en 2017 et en 2018

	2017	2018
Administration centrale P124	21%	15%
Administration centrale P155	22%	17%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	13%	12%
DI(R)ECCTE	9%	12%
ARS	14%	12%

Les tableaux qui suivent détaillent les entrées et sorties, par catégorie, enregistrées en administration centrale et en services déconcentrés ayant eu un impact sur les crédits de titre 2 du programme 155 et du programme 124, ainsi que pour les agents de droit publics des ARS en 2018.

[17] Taux de rotation : somme du nombre d'entrées et de sorties d'agents impactant le plafond d'emplois au cours de l'année, divisé par deux, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale

En 2018, pour le programme 155 de l'administration centrale, les flux concernent principalement les mouvements de contractuels ; les fins de contrats représentent 18 % des sorties et les entrées de contractuels 27 % de l'ensemble des entrées.

Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2018 en effectifs physiques (P155)

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**144**	**34**	**28**	**206**
Retraites	24	7	3	34
Décès	0	0	0	0
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	51	18	18	87
Fins affectation INSEE	7	0	0	7
Changements de secteur (Santé/Travail -ARS)	2	0	0	2
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	15	1	0	16
Fins Contrats (inclus démission)	35	7	7	49
Temps partiels	10	1	0	11
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**30**	**12**	**11**	**53**
Mutations AC/SD	13	4	2	19
Mouvements internes à l'AC	15	5	3	23
Concours sans impact	1	3	6	10
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	1	0	0	1
Fins de MAD gratuites	0	0	0	0
Total des sorties	**174**	**46**	**39**	**259**

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**145**	**34**	**14**	**193**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	10	3	1	14
Concours	22	6	0	28
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	35	6	6	47
Affectations INSEE	10	0	0	10
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)	13	4	1	18
Entrées d'agents non titulaires	50	11	6	67
Temps partiels	5	4	0	9
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**35**	**11**	**7**	**53**
Mutations AC/SD	15	4	0	19
Mouvements internes à l'AC	15	5	3	23
Concours sans impact (ex : IRA TH…)	5	2	4	11
Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	0	0	0	0
Prises en charge des MAD gratuites	0	0	0	0
Total des entrées	**180**	**45**	**21**	**246**

Au sein du programme 124, les mouvements les plus importants sont ceux internes à l'administration centrale, ils représentent 19 % des entrées et 18 % des sorties. Les autres sorties importantes sont les détachements sortants, PNA sortantes, affectations CIGEM, fins de détachements entrants (25 %) et les fins de contrats (21 %). Les entrées de contractuels représentent 24 % de l'ensemble des entrées.

Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2018 en effectifs physiques (P124)

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**340**	**85**	**45**	**470**
Retraites	64	25	12	101
Décès	2	2	1	5
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	110	29	15	154
Fins affectation INSEE	7	0	0	7
Changements de secteur (Santé/Travail -ARS)	18	5	2	25
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	22	1	3	26
Fins Contrats (inclus démission)	100	21	8	129
Temps partiels	17	2	4	23
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**98**	**22**	**18**	**138**
Mutations AC/SD	13	4	3	20
Mouvements internes à l'AC	85	14	11	110
Concours sans impact	0	4	4	8
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3				0
Fins de MAD gratuites				0
Total des sorties	**438**	**107**	**63**	**608**

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**322**	**50**	**33**	**405**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	26	11	7	44
Concours	40	5	1	46
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	81	14	7	102
Affectations INSEE	9	0	0	9
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)	27	5	10	42
Entrées d'agents non titulaires	122	3	6	131
Temps partiels	17	12	2	31
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**123**	**20**	**14**	**157**
Mutations AC/SD	27	3	1	31
Mouvements internes à l'AC	85	14	11	110
Concours sans impact (ex : IRA TH…)	11	3	2	16
Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3				0
Prises en charge des MAD gratuites				0
Total des entrées	**445**	**70**	**47**	**562**

2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés

En DI(R)ECCTE, les sorties les plus nombreuses sont celles concernant les départs à la retraite (48 %) avant les détachements sortants au sein des services déconcentrés (13 %). Les concours comptabilisent le plus important mouvement d'entrées soit 23 % d'entrées.

Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2018 en effectifs physiques (P155)

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**465**	**338**	**363**	**1166**
Retraites	174	234	268	676
Décès	3	2	7	12
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	115	40	31	186
Fins affectation INSEE	4	0	0	4
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS-INTEFP)	4	6	6	16
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	29	15	16	60
Fins Contrats :				
Médecins inspecteurs du travail	*1*	*0*	*0*	*1*
Ingénieurs de prévention	*1*	*0*	*0*	*1*
Autres contractuels	*48*	*5*	*2*	*55*
Temps partiels	86	36	33	155
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**180**	**41**	**116**	**247**
Mutations AC/SD	17	6	1	24
Mouvements internes aux SD	135	32	105	182
Concours sans impact	28	3	7	38
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	0	0	3	3
Total des sorties	**645**	**379**	**479**	**1413**

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**333**	**231**	**151**	**715**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	28	17	19	64
Concours	78	98	43	219
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	32	30	17	79
Affectations INSEE	4	0	0	4
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS-INTEFP)	8	13	10	31
Entrées d'agents non titulaires :				
Médecins inspecteurs du travail	1	0	0	1
Ingénieurs de prévention	3	0	0	3
Autres contractuels	57	23	22	102
Temps partiels	122	50	40	212
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**187**	**44**	**110**	**251**
Mutations AC/SD	13	4	5	22
Mouvements internes aux SD	135	32	105	182
Concours sans impact (IET pré-affectés au 1/1/16, IRA TH…)	39	8	0	47
Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	0	0	1	1
Total des entrées	**520**	**275**	**261**	**966**

Au sein des D(R)(D)JSCS-DDCS(PP), les départs à la retraites représentent les flux les plus importants soit 27 % puis les mouvements internes représentent 226 mouvements (17 % de l'ensemble des sorties et 23 % des entrées). Á noter que les entrées les plus importantes sont les agents non titulaires ainsi que les concours soit 22 % et 17 % respectivement des flux d'entrées.

Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2018 en effectifs physiques (P124)

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**427**	**246**	**224**	**897**
Retraites	142	64	105	311
Décès	8	0	0	8
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	60	59	38	157
Fins affectation INSEE	0	0	0	0
Changements de secteur (Santé/Travail -ARS)	75	16	8	99
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	38	12	14	64
Fins Contrats	67	79	42	188
Temps partiels	37	16	17	70
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**221**	**37**	**17**	**275**
Mutations AC/SD	42	4	1	47
Mouvements internes aux SD	164	33	14	211
Concours sans impact	15	0	2	17
Total des sorties	**648**	**283**	**241**	**1172**

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**339**	**209**	**123**	**671**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	28	10	12	50
Concours	123	28	11	162
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	42	52	28	122
Affectations INSEE	0	0	0	0
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)	35	12	8	55
Entrées d'agents non titulaires	78	84	39	201
Temps partiels	33	23	25	81
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**202**	**38**	**17**	**257**
Mutations AC/SD	23	4	2	29
Mouvements internes aux SD	164	33	14	211
Concours sans impact (ex : IRA TH…)	15	1	1	17
Total des entrées	**541**	**247**	**140**	**928**

2.2. Les agents en transition professionnelle

Les données relatives aux agents en transition professionnelle comprennent tous les agents placés dans cette position au cours de l'année de référence, qu'ils aient trouvé un poste en cours d'année ou non.

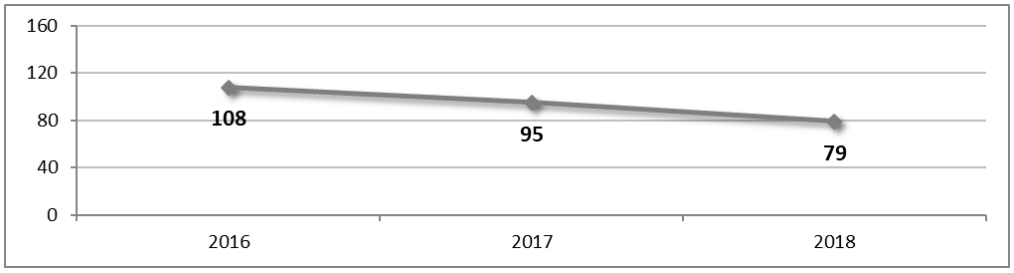
Les agents en transition professionnelle sont des agents titulaires ou contractuels en CDI, en position d'activité, soit après une période d'absence (congé de longue durée, disponibilité, détachement, mise à disposition…), soit pour quelques-uns d'entre eux, après une réorganisation de leur service.

Pour les appuyer dans leurs recherches de postes, la DRH a mis en place des actions spécifiques :

- un suivi individuel spécifique avec des entretiens réguliers, une aide méthodologique pour l'élaboration d'un projet professionnel, pour la rédaction d'un CV, des préparations aux entretiens de recrutement, un suivi des candidatures auprès des services recruteurs, l'élaboration d'un plan de formation individualisé, un suivi coordonné avec la médecine de prévention et le service social si nécessaire ;
- la proposition de missions temporaires (durée de trois mois renouvelable).

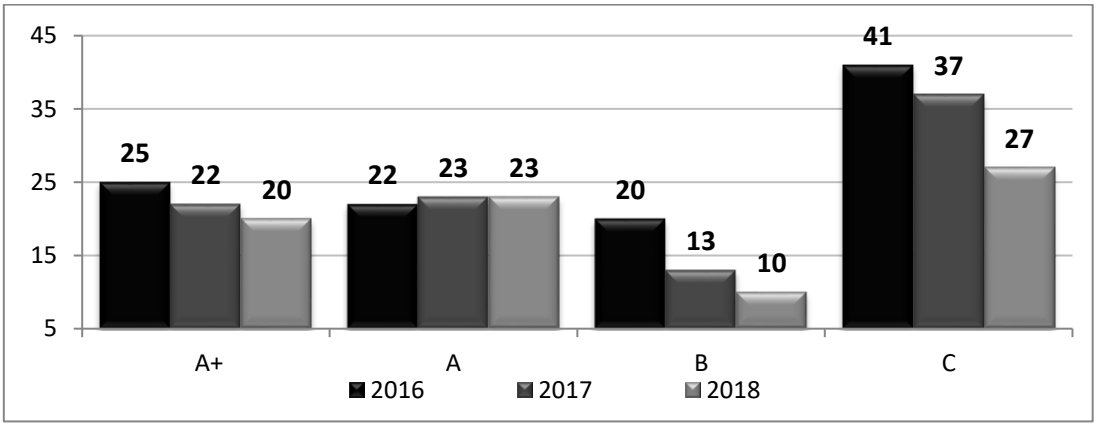
En 2018, 79 agents étaient en situation de transition professionnelle, contre 95 en 2017. L'action spécifique de la DRH permet de conforter une baisse constante des agents en transition professionnelle.

Évolution du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2016 et 2018



Le nombre d'agents, entre 2017 et 2018, baisse de manière sensible pour les catégories C et légèrement pour les catégories B et A+. Le nombre d'agents de la catégorie A stagne.

Évolution par catégorie du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2016 et 2018



En 2018, 13 sessions de formation ont été suivies dont 10 concernent la bureautique et 3 autres sessions se répartissent entre la préparation aux concours et le parcours spécial assistant / assistante.

Les agents du périmètre « Affaires-sociales-santé », représentent plus des trois-quarts des agents en transition professionnelle (77 %). Cette part est relativement stable entre 2017 et 2018 alors que celle des agents du périmètre « Jeunesse et sports » a augmenté (+ 5 %) et celle des agents du périmètre « Travail-emploi » a baissé (- 4 %).

L'analyse plus fine par catégorie hiérarchique montre une baisse des effectifs en transition professionnelle pour tous les agents toutes catégories confondus. Les catégories A et A+ du périmètre « Affaires sociales-santé » représentent un peu moins de la moitié des agents en transition professionnelle.

Répartition du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2016 et 2018 par catégorie et périmètre

Catégorie	Périmètre « Affaires sociales-santé »			Périmètre « Jeunesse et sports »			Périmètre « Travail-emploi »		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
A+	23	20	18	0	0	0	2	2	2
A	17	19	16	3	2	4	2	2	2
B	14	9	7	3	3	2	3	1	1
C	26	26	20	4	4	5	11	7	2
Total	**80**	**74**	**61**	**10**	**9**	**11**	**18**	**12**	**7**

Sur l'ensemble des agents en transition professionnelle, 17 d'entre eux ont été affectés sur un poste en 2018.

Nombre d'agents ayant obtenu un poste permanent entre 2015 et 2018 selon la date d'entrée dans la position de « transition professionnelle »

Année d'entrée dans la position de « transition professionnelle »	Sortie 2015 (affectation sur poste)	Sortie 2016 (affectation sur poste)	Sortie 2017 (affectation sur poste)	Sortie 2018 (affectation sur poste)
2014	6	2	2	2
2015	6	6	2	1
2016	/	4	5	3
2017	/	/	6	6
2018				5
Total	**15**	**18**	**17**	**17**

Parmi l'ensemble des agents en transition professionnelle, 67 % se sont vus confier une mission.

Le nombre d'agents en transition professionnelle de plus de 60 ans sont les plus nombreux (33 %), devant les 55-59 ans (29 %).

Les agents en retour de congé mobilité, fin de fonction ou de MAD sont proportionnellement les plus nombreux (40 %) avant les retours de congés longue durée ou longue maladie (28 %) et les fins de détachement sortant (27 %).

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels

En 2018, 1 154 postes ont été offerts aux concours et examens professionnels de droit commun et réservés, contre 997 postes en 2017 (dont 241 au titre des concours réservés Sauvadet). Au total, 948 agents ont été admis (contre 902 en 2017 soit une hausse de 5 %).

Bilan des recrutements par catégorie, types de recrutement et périmètre entre 2016 et 2018

Cat.	Type de recrutement	Périmètre	2016			2017			2018		
			Inscrits	Admis	Postes offerts	Inscrits	Admis	Postes offerts	Inscrits	Admis	Postes offerts
A	Concours externe	Jeunesse et sports	927	45	45	934	50	51	726	24	25
		Affaires sociales-santé	1 097	52	65	933	53	53	1 092	39	46
		Travail-emploi	1 371	36	36	1 115	21	21	1 032	33	33
	Concours interne	Jeunesse et sports	136	10	14	313	27	30	117	7	7
		Affaires sociales-santé	383	29	28	320	22	23	289	17	22
		Travail-emploi	175	12	23	145	9	17	109	33	33
	Examen professionnel	Corps interministériels	858	87	87	948	115	115	746	131	131
		Affaires sociales-santé	91	33	33	112	36	36	108	35	35
		Travail-emploi (Epit/Crit)	728	200	200	608	200	200	451	193	200
	Concours réservé	Corps interministériels	-	-	25	-	-	-	-	-	-
		Jeunesse et sports	-	-	-	25	20	41	-	-	-
		Affaires sociales-santé	-	-	-	-	-	-	172	93	213
Total catégorie A			**5 766**	**504**	**556**	**5 453**	**553**	**587**	**4 670**	**582**	**722**
B	Concours externe	Affaires sociales-santé	306	15	15	375	24	24	202	7	7
		Corps interministériels	ND	ND	47	ND	65	65	ND	70	79
	Concours interne	Affaires sociales-santé	75	7	8	91	10	11	65	5	5
		Corps interministériels	ND	ND	39	ND	43	43	ND	45	55
	Examen professionnel	Corps interministériels	1 892	110	110	1 848	103	103	1 777	136	135
		Affaires sociales-santé	122	14	14	112	16	16	106	10	15
		Travail-emploi	172	28	28	114	25	25	76	15	15
	Concours réservé	Corps interministériels	-	-	-	45	34	88	-	-	-
		Affaires sociales-santé	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégorie B			**2 567**	**174**	**261**	**2 585**	**320**	**375**	**2 226**	**288**	**311**
C	Concours externe	Corps interministériels	ND	ND	12	ND	19	23	ND	15	17
	Concours interne	Corps interministériels	ND	ND	12	ND	10	12	ND	20	26
	Concours réservé	Corps interministériels	-	-	-	-	-	-	24	24	50
		Affaires sociales-santé	-	-	-	-	-	-	26	19	28
		Jeunesse et sports	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégorie C			**0**	**0**	**24**	**0**	**29**	**35**	**50**	**78**	**121**
Ensemble			**8 333**	**678**	**841**	**8 038**	**902**	**997**	**6 946**	**948**	**1154**

2.3.1. Les concours

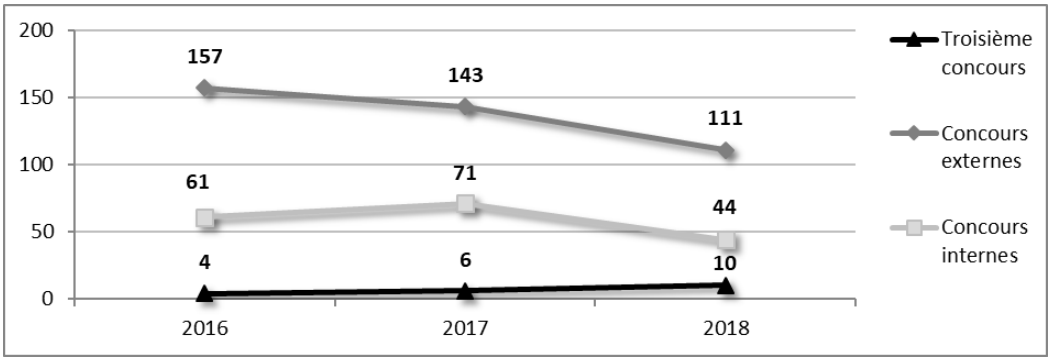
2.3.1.1. Les postes offerts aux concours

Afin de répondre aux besoins de recrutement exprimés par les différentes structures d'emplois ministérielles, 21 concours ont été ouverts en 2018. Ces données ne comprennent pas les 38 concours interministériels de secrétaire et d'adjoint administratifs (dont 24 concours de secrétaire administratif et 14 concours d'adjoint administratif) pour lesquels ont été ouverts respectivement 134 et 43 postes et les 10 concours et examens professionnalisés Sauvadet.

Au total, 165 postes ont été offerts en 2018, soit une diminution de 25 % contre 230 postes en 2017 :

- 111 postes ont été offerts aux concours externes (143 en 2017) ;
- 44 postes ont été offerts aux concours internes (71 en 2017) ;
- 10 postes ont été offerts aux troisième concours.

Évolution du nombre de postes offerts aux concours externes et internes entre 2016 et 2018



Le nombre de postes offerts varie selon le périmètre ministériel :

- « Affaires sociales- santé » : 86 postes offerts (-25 postes par rapport à 2017). Le nombre de postes offerts baisse aux concours externes et internes ;
- « Travail-emploi » : 47 postes offerts en 2018, en hausse par rapport à 2017 (+19 postes) ;
- « Jeunesse et sports » : 32 postes offerts (-49 postes par rapport à 2017). Après une baisse des postes offerts entre 2013 et 2014 aussi bien pour les concours externes que pour les concours internes, puis une augmentation de l'offre entre 2014 et 2015, le nombre de postes offerts diminue par rapport à 2017.

Nombre de postes offerts aux concours internes et externes entre 2016 et 2018 par périmètre ministériel

	2016	2017	2018
Affaires sociales-santé	116	111	86
Concours externes	80	73	53
Concours internes	36	34	27
Troisième concours	0	4	6
Travail-emploi	**47**	**28**	**47**
Concours externes	32	19	33
Concours internes	11	7	10
Troisième concours		2	4
Jeunesse et sports	**59**	**81**	**32**
Concours externes	45	51	25
Concours internes	14	30	7
Troisième concours	0	0	0

Comme en 2016 et 2017, la majeure partie des postes a été offerte à des concours d'accès à la catégorie A : 143 postes, soit 87 % des postes offerts (contre 185 postes, soit 84% en 2017). La part des postes offerts en catégorie B (13 postes offerts) a été de 8 % (cette proportion était de 36 % en 2015).

Entre 2016 et 2018, les principales tendances d'évolution par catégorie sont les suivantes :

- périmètre « Affaires sociales-santé » : baisse des postes proposés en catégorie A entre 2016 et 2018 (de 93 à 73 postes) ; baisse des postes proposés en catégorie B de 2017 à 2018 après une hausse de 2016 à 2017 (13 postes proposés en 2018 contre 35 en 2017) ;
- périmètre « Travail-emploi » : les postes offerts depuis 2015 sont exclusivement des postes de catégorie A. Leur nombre est en hausse de 19 postes par rapport à 2017 (28 postes proposés en 2017 contre 47 en 2018, comme en 2016) ;
- périmètre « Jeunesse et sports » : les postes offerts concernent exclusivement des postes de catégorie A, et ce depuis 2013. Le nombre de postes offerts en 2018 baisse de 49 postes par rapport à 2017, passant de 81 à 32.

Nombre de postes offerts aux concours externes et internes entre 2016 et 2018 par catégorie et périmètre ministériel

	2016	2017	2018
Affaires sociales-santé	116	111	86
Cat. A	93	76	73
Cat. B	23	35	13
Cat. C	0	0	0
Travail-emploi	**47**	**28**	**47**
Cat. A	47	28	47
Cat. B	0	0	0
Cat. C	0	0	0
Jeunesse et sports	**59**	**81**	**32**
Cat. A	59	81	32
Cat. B	0	0	0
Cat. C	0	0	0

2.3.1.2. L'attractivité des concours

a) Les inscriptions

En 2018, 3 632 candidats se sont inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux (contre 4 226 en 2017, soit une diminution de 18 % du nombre de candidats inscrits entre 2017 et 2018). Ceci confirme la diminution du nombre de candidats inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux depuis 2015.

Les concours externes qui ont enregistré le plus d'inscriptions par périmètre ministériel ont été les suivants en 2018 :

- Pour le périmètre « Travail-emploi », 1 032 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail (1008 en 2017) ;
- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », 894 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (633 en 2017) ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », 292 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de la jeunesse et des sports (390 en 2017).

Les trois concours précités ont ainsi concentré 61 % de l'ensemble des inscriptions et 73 % de celles aux concours externes.

Les concours internes qui ont enregistré le plus d'inscriptions par périmètre ministériel ont été les suivants :

- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », 206 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (215 en 2017) ;
- Pour le périmètre « Travail-emploi », 109 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail (106 en 2017) ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », 47 candidats se sont inscrits au concours de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse (47 également en 2017).

Les trois concours précités ont concentré 10 % de l'ensemble des inscriptions et 62,4 % de celles aux concours internes.

Nombre de candidats inscrits pour un poste offert aux concours en 2017 et en 2018

Concours		2017		2018	
		Concours externes	Concours internes	Concours externes	Concours internes
Affaires sociales-santé	Éducateur spécialisé	-	-	-	-
	Ingénieur du génie sanitaire	5	6	-	-
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	16	8	29	13
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	26	15	32	12
	Ingénieur d'études sanitaires	21	20	32	41
	Médecin inspecteur de santé publique	1	1	0,5	0,7
	Pharmacien inspecteur de santé publique	9	6	-	-
	Conseiller technique de service social	-	-	-	-
Travail-emploi	Inspecteur du travail	53	15	31	11
	Cycle préparatoire inspecteur du travail	-	4		
Jeunesse et sports	Professeur de sport CTS	9	-	10	-
	Professeur de sport CAS	16	31	44	15
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	11	7	21	16
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	97	13	97	21
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	-	-	-

b) Les taux de participation

En 2018, le taux moyen de participation aux différents concours externes (ratio candidats présents/candidats inscrits) est de 33 % (46% en 2017). Le taux moyen de participation aux différents concours internes est de 45% (38% en 2017).

En 2018, on constate une baisse du taux moyen de participation aux différents concours externes par rapport à 2017 tandis que le taux moyen de participation aux différents concours internes est en augmentation.

Taux de participation aux concours en 2017 et en 2018

Concours	2017			2018		
	Concours externes	Concours Internes	Troisième concours	Concours externes	Concours Internes	Troisième concours
Inspecteur de la jeunesse et des sports	27%	37%	-	28%	34%	-
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	47%	43%	-	45%	51%	-
Professeur de sport CTS	74%	-	-	74%		-
Professeur de sport CAS	71%	52%	-	57%	55%	-
Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	100%	-	-	-	-
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**48%**	**42%**	**-**	**46%**	**46%**	**-**
Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	78%	47%	70%	33%	50%	48%
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	29%	34%	-	26%	36%	8%
Ingénieur du génie sanitaire	80%	83%	-	-	-	-
Ingénieur d'études sanitaires	62%	75%	-	66%	74%	-
Médecin inspecteur de santé publique	71%	0%	-	100%	0%	-
Pharmacien inspecteur de santé publique	56%	67%	-	-	-	-
Conseiller technique de service social	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**61%**	**51%**	**-**	**37%**	**53%**	**34%**
Inspecteur du travail	26%	25%	51%	20%	18%	34%
Total périmètre "Travail-emploi"	**28%**	**22%**	**-**	**20%**	**18%**	**34%**
Tous concours	**46%**	**43%**	**54%**	**33%**	**45%**	**34%**

c) La sélectivité des recrutements

Comme les années précédentes, les différents concours d'inspecteurs ont été les plus sélectifs.

Nombre de candidats présents par poste offert aux concours en 2017 et en 2018

Concours		2017			2018		
		Concours externes	Concours internes	troisième concours	Concours externes	Concours internes	troisième concours
Affaires sociales-santé	Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-
	Ingénieur du génie sanitaire	4	5	-	-	-	-
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	21	7	4	10	6	2
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	5	3	-	8	5	1
	Ingénieur d'études sanitaires	13	15	-	21	30	-
	Médecin inspecteur de santé publique	1	0	-	0,5	0	-
	Pharmacien inspecteur de santé publique	5	4	-	-	-	-
	Conseiller technique de service social	-	-	-	-	-	-
Travail-Emploi	Inspecteur du travail	14	4	28	6	2	11
Jeunesse et sports	Professeur de sport CTS	7	-	-	7	-	-
	Professeur de sport CAS	12	16	-	25	8	-
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	5	3	-	9	8	-
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	27	5	-	27	7	-
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	10	-	-	-	-

Bilan des concours externes de catégorie A

Corps	2018									
	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	9	186	84	45%	22	19	9	4	100%	20,7
Inspecteur de la jeunesse et des sports	3	292	82	28%	14	11	3	4	100%	97,3
Professeur de sport CAS	3	131	75	57%	14	14	3	3	100%	43,7
Professeur de sport CTS	9	82	61	74%	33	33	8	10	89%	9,1
Professeur de sport SHN	1	35	30	86%	9	9	1	3	100%	35,0
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**25**	**726**	**332**	**46%**	**92**	**86**	**24**	**24**	**96%**	**29,0**
Ingénieur du génie sanitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingénieur d'études sanitaires	6	192	127	66%	22	22	6	2	100%	32,0
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	28	894	295	33%	58	41	28	0	100%	31,9
Médecin inspecteur de santé publique	12	6	-	-	6	6	5	0	42%	0,5
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**46**	**1092**	**422**	**39%**	**86**	**69**	**39**	**2**	**85%**	**23,7**
Inspecteur du travail	33	1 032	202	20%	67	65	33	0	100%	31,3
Total périmètre "Travail-emploi"	**33**	**1032**	**202**	**20%**	**67**	**65**	**33**	**0**	**100%**	**31,3**

Bilan des concours externes de catégorie B en 2018

Corps	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	7	202	53	26%	18	15	7	3	100%	28,9
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**7**	**202**	**53**	**26%**	**18**	**15**	**7**	**3**	**100%**	**28,9**

Bilan des concours internes de catégorie A en 2018

Corps	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	3	47	24	51%	6	5	3	0	100%	15,7
Inspecteur de la jeunesse et des sports	2	41	14	34%	6	6	2	1	100%	20,5
Professeur de sport CAS	2	29	16	55%	5	5	2	1	100%	14,5
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**7**	**117**	**54**	46%	**17**	**16**	**7**	**2**	100%	16,7
Ingénieur d'études sanitaires	2	81	60	74%	9	7	2	4	100%	40,5
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	17	206	102	50%	35	24	15	0	88%	12,1
Médecin inspecteur de santé publique	3	2	-	-	2	0	0	0	0%	0,7
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**22**	**289**	**162**	56%	**46**	**31**	**17**	**4**	77%	13,1
Inspecteur du travail	10	109	20	18%	12	19	7	0	70%	10,9
Total périmètre "Travail-emploi"	**10**	109	**20**	18%	**12**	**19**	**7**	**0**	70%	10,9

Bilan des concours internes de catégorie B en 2018

Corps	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles		Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	5	65	24	36%	13	10	5	3	100%	13,0	5
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**5**	**65**	**24**	36%	**13**	**10**	**5**	**3**	**100%**	13,0	**5**

Nombre de postes offerts et de candidats reçus aux concours des corps communs en 2017 et 2018

	2017				2018			
	Interne		Externe		Interne		Externe	
	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis
Secrétaire administratif	43	43	65	65	55	45	79	70
Adjoint administratif	12	10	23	19	26	20	17	15

2.3.2. Les recrutements de l'École nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration

En 2018, 12 recrutements d'administrateurs civils (concours interne et externe) de l'école nationale d'administration (ENA) ou issus du tour extérieur ont été effectués (4), 6 sont affectés au programme 124 affectés au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », les six autres au sein du périmètre « Travail- emploi ».

Les recrutements d'attachés issus des instituts régionaux d'administration (IRA) ont concerné 77 agents en 2018, dont 48 au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », les 29 autres au sein du périmètre « Travail- emploi ».

2.3.3. Les recrutements sans concours

En 2018, des recrutements sans concours ont été organisés par les services suivants :

- INJS de Bordeaux, ARS Grand-Est pour les adjoints administratifs ;
- INJS de Bordeaux et de Paris pour les adjoints techniques.

Nombre de recrutements sans concours en 2017 et en 2018

	2017					2018				
	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats admis			Taux admis/ postes offerts	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats admis			Taux admis/ postes offerts
		Femmes	Hommes	Total			Femmes	Hommes	Total	
Adjoint administratif	20	14	6	20	100%	5	2	3	5	100%
Adjoint sanitaire	2	1	1	2	100%	0	0	0	0	0
Adjoint technique	1	0	1	1	100%	2	0	2	2	100%
Total	**23**	**15**	**8**	**23**	100%	**7**	**2**	**5**	7	**100%**

2.3.4. Les recrutements d'apprentis

Au 31 décembre 2018, 187 apprentis exercent leur apprentissage dans les ministères sociaux.
La cible est dépassée sur le programme 124 (101 %) et presque atteinte sur le programme 155 (99 %).

Nombre d'apprentis recrutés en 2017 et en 2018

Programme 124	Administration centrale	D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	Total programme 124
Cible 2018	34	51	**85**
Nombre de contrats 2018	31	25	**56**
Nombre de contrats 2017	4	26	**30**
Total apprentis présents au 31/12/2017	**35**	**51**	**86**
Réalisations en % de la cible	102 %	100 %	**101 %**

Programme 155	Administration centrale	DI(R)ECCTE	Total programme 155
Cible 2018	40	62	**102**
Nombre de contrats 2018	27	26	**53**
Nombre de contrats 2017	12	36	**48**
Total apprentis présents au 31/12/2017	**39**	**62**	**101**
Réalisations en % de la cible	97,5 %	100 %	99 %

2.3.5. Les examens professionnels

2.3.5.1. Les postes offerts aux examens professionnels

Au titre de l'année 2018, 531 postes ont été offerts aux 12 examens professionnels. Le nombre de postes offerts progresse ainsi régulièrement tous les ans depuis 2016.

Nombre de postes offerts aux examens professionnels par catégorie entre 2016 et 2018

	2016	2017	2018
Avancement cat. A	95	104	109
Avancement cat. B	101	97	86
Examen accès cat. A	225	247	257
Examen accès cat. B	51	47	79
Total	**472**	**495**	**531**

La répartition des postes offerts par catégorie est la suivante :

- 109 postes au titre des examens d'avancement de catégorie A ;
- 86 postes au titre des examens d'avancement de catégorie B ;
- 257 postes au titre des examens d'accès à la catégorie A (dont 200 postes pour l'EPIT),

79 postes au titre de l'examen d'accès à la catégorie B (SACN).

La répartition des postes offerts selon le type d'examen est la suivante :

- 336 postes ont été offerts pour des examens de promotion interne (soit 42 postes de plus par rapport à 2017) dont :
  - 200 postes au concours réservé pour l'accès au corps des inspecteurs du travail ;
  - 129 postes pour des examens de promotion interne dans les corps communs relevant de la filière administrative (74 postes à l'examen de secrétaire administratif de classe normale, 55 postes à l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'État) ;
- 195 postes ont été offerts pour des examens d'avancement de grade (soit 6 postes de moins qu'en 2017).

Le nombre de postes offerts a augmenté de 6,3 % sur le périmètre « Affaires sociales-santé » entre 2016 et 2018 (de 47 à 50 postes) et baissé de 5,7 % sur le périmètre « Travail-emploi » (de 228 à 215 postes) ; il a augmenté de 35 % pour les corps communs sur cette même période (de 197 à 266 postes).

Nombre de postes offerts aux examens professionnels entre 2016 et 2018 par périmètre ministériel

	2016	2017	2018
Affaires sociales-santé	47	52	50
Corps communs	197	218	266
Travail-emploi	228	225	215
Total	**472**	**495**	**531**

2.3.5.2. L'attractivité et la sélectivité des examens professionnels

En 2018, 3 264 candidats se sont inscrits aux examens professionnels. Ce nombre est en baisse depuis 2016.

Les taux de participation aux épreuves écrites des examens professionnels d'attachés sont stables (75% en 2018 et 81 % en 2017). Il en est de même pour les examens professionnels de catégorie B interministériels (79 % en 2018 et 81 % en 2017). Après une baisse continue depuis 2015, il remonte pour les examens professionnels de catégorie B du périmètre « Travail-emploi » (80 % en 2017 contre 75 % en 2017, 78 % en 2016 et 90 % en 2015).

La sélectivité des recrutements a varié selon les périmètres et les niveaux d'accès entre 2017 et 2018. La sélectivité a été plus forte pour les examens professionnels des corps communs administratifs (13 candidats présents pour 1 poste offert) et pour les examens professionnels d'accès à la catégorie B (près de 19 candidats pour 1 poste offert).

Sélectivité des examens par périmètre en 2017 et en 2018

	2017	2018
Corps communs administratifs	12,8	13
Périmètre « Affaires sociales-santé »	4,3	5
Périmètre « Travail-emploi »	2,9	2,9

Sélectivité des examens par type d'examen et catégorie en 2017 et en 2018

Type d'examen professionnel	2017	2018
Avancement de grade de catégorie A	3,9	4,6
Accès à la catégorie A	5,1	4,7
Avancement de grade de catégorie B	8,8	6
Accès à la catégorie B	25,9	18,6

Bilan des examens professionnels de catégorie A en 2018

Corps	Type d'examen	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Attaché d'administration	Promotion interne	55	435	326	75%	114	110	55	0	100%	7,9
Attaché principal	Avancement grade	76	311	0	sans objet	311	275	76	0	100%	4,1
Total "interministériel"	**-**	**131**	**746**	**326**	-	**425**	**385**	**131**	**0**	100%	**5,7**
Inspecteur du travail (EPIT/CRIT)	Promotion interne	200	451	-	sans objet	Sans objet	364	193	0	97%	2,3
Total périmètre "Travail-emploi"	**-**	**200**	**451**	**-**	**-**	**0**	**364**	**193**	**0**	97%	**2,3**
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Avancement grade	33	91	-	sans objet	0	33	33	0	100%	2,8
Ingénieur du génie sanitaire	Promotion interne	2	17	0	0	0	13	2	0	1	8,5
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**-**	**35**	**108**	-	-	**0**	**46**	**35**	**0**	100%	**3,1**

Bilan des examens professionnels de catégorie B en 2018

Corps	Type d'examen	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Secrétaire administratif classe normale	Promotion interne	74	1 122	887	79%	140	121	75	0	101%	15,2
Secrétaire administratif classe supérieure	Avancement grade	38	400	308	77%	81	78	38	0	100%	10,5
secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Avancement grade	23	255	210	82%	61	59	23	0	100%	11,1
Total "interministériel"	-	**135**	**1 777**	**1 405**	**79%**	**282**	**258**	**136**	**0**	**101%**	**13,2**
Technicien en chef (T3S)	Avancement grade	8	63	-	-	0	49	8	0	100%	7,9
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Avancement grade	2	7	-	-	0	6	2	0	100%	3,5
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Promotion interne	5	36	33	**92%**	10	0	0	0	0%	7,2
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	-	**15**	**106**	**33**	**92%**	**10**	**55**	**10**	**0**	67%	7,1
Contrôleur du travail hors classe	Avancement grade	15	76	61	80%	38	34	15	0	100%	5,1
Total périmètre "Travail-emploi"	-	**15**	**76**	**61**	**80%**	**38**	**34**	**15**	**0**	**1**	**5,1**

2.3.5.3. Les inspecteurs du travail stagiaires

a) <u>L'attractivité de l'examen</u>

Le vieillissement du vivier des éligibles au concours réservé de l'inspection du travail (CRIT) est observé. Les candidats âgés de plus de 45 ans ont représenté 68 % des effectifs en 2018.

Les taux d'inscription sont très contrastés par grade : 42 % des contrôleurs du travail de classe normale éligibles se sont inscrits contre 58 % des contrôleurs du travail hors classe.

Les femmes ont représenté 66 % des inscrits (contre 64 % en 2017 et 65 % en 2016).

Enfin, les candidats issus des pôles T des DIRECCTE demeurent majoritaires (77 % des candidats présents et 80 % en 2017).

	Session 2016	Session 2017	Session 2018
Promouvables	2 223	2 138	1 411
Inscrits	728	608	451
Présents	667	474	364
% d'inscrits	33%	28%	32%

b) Les résultats d'admission

Les candidats de plus de 45 ans ont représenté 60,1 % des admis en 2018 (contre 54 % en 2017). Par ailleurs, 47 % des candidats présents de plus de 45 ans ont été admis.

En outre, 66 % des candidats admis sont des femmes (65 % en 2017).

Les contrôleurs du travail hors classe représentent 53 % des admis (43,5 % en 2017).

Enfin, 80 % des admis sont issus des pôles T des DIRECCTE.

2.3.5.4. Les inspecteurs élèves du travail

En 2018, 46 agents sont inspecteurs élèves du travail, dont 50 % de femmes et 61 % de moins de 29 ans.

2.3.6. La résorption de l'emploi précaire

2.3.6.1. Les concours et examens professionnalisés réservés

En application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, en 2017, six concours réservés et deux examens professionnalisés ont été organisés par les ministères sociaux pour les corps du programme 124 comptabilisant 112 agents admis.

Par ailleurs, 2 examens professionnalisés ont été organisés à Wallis et Futuna : 4 candidats ont été admis dans le corps des secrétaires administratifs, 2 candidats dans le corps des adjoints administratifs.

P124 - affaires sociales santé	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Concours réservé d'attaché d'administration de l'État	98	35	75	30	58	20	54	14
Concours réservé d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale	14	4	14	4	9	2	2	7
Concours réservé d'ingénieur d'études sanitaires	2	4	2	4	2	2	2	1
Concours réservé de professeur enseignement général de l'INJA	2	1	1	1	1	1	1	1
Concours réservé de professeur enseignement général des INJS	9	2	9	2	9	2	9	2
Concours réservé de professeur enseignement technique des INJ	0	1	0	1	0	1	0	0
Examen professionnalisé d'adjoint technique principal de 2ème classe	16	8	14	8	-	-	10	7
Examen professionnalisé d'adjoint administratif principal de 2ème classe	2	0	2	0	-	-	2	0

2.3.6.2. Le passage en contrats à durée indéterminée (CDI)

En 2018, 29 agents en contrat à durée déterminée (CDD) se sont vus proposer un contrat à durée indéterminée. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2017 soit 9 agents de plus.
Ces données concernent majoritairement l'administration centrale (45 %) et les catégories A (83 %).

Nombre de passages de CDD en CDI par périmètre entre 2016 et 2018 en administration centrale

Administration centrale	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Périmètre "Affaires sociales-santé"	24	7	20	3	0	0	6	0	0	30	7	20
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	1	0	0	0	0	1	0	0	4	1	0
Périmètre "Travail-emploi"	18	9	4	3	0	0	4	0	0	24	9	4
Total	**42**	**17**	**24**	**6**	**0**	**0**	**11**	**0**	**0**	**58**	**17**	**24**

Nombre de passages de CDD en CDI par périmètre entre 2016 et 2018 en services déconcentrés

Services déconcentrés	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Périmètre "Affaires sociales-santé"	9	2	4	-	1	1	-	-	-	9	3	5
Périmètre "Jeunesse et sports"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Périmètre "Travail-emploi"	8	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-
Total	**17**	**2**	**4**	**-**	**1**	**1**	**-**	**-**	**-**	**17**	**3**	**5**

2.4. Les départs à la retraite

1 226 agents sont partis à la retraite en 2018 contre 1 215 en 2017 ; Parmi ces 1 226, 1 176 agents sont titulaires, 38 agents de l'Éducation nationale et 40 agents non titulaires. Ces départs représentent environ 5 % des effectifs en fonction.
Par ailleurs, 46 agents sont partis à la retraite dans les établissements (hors ARS).

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires

2.4.1.1. Nombre de départs

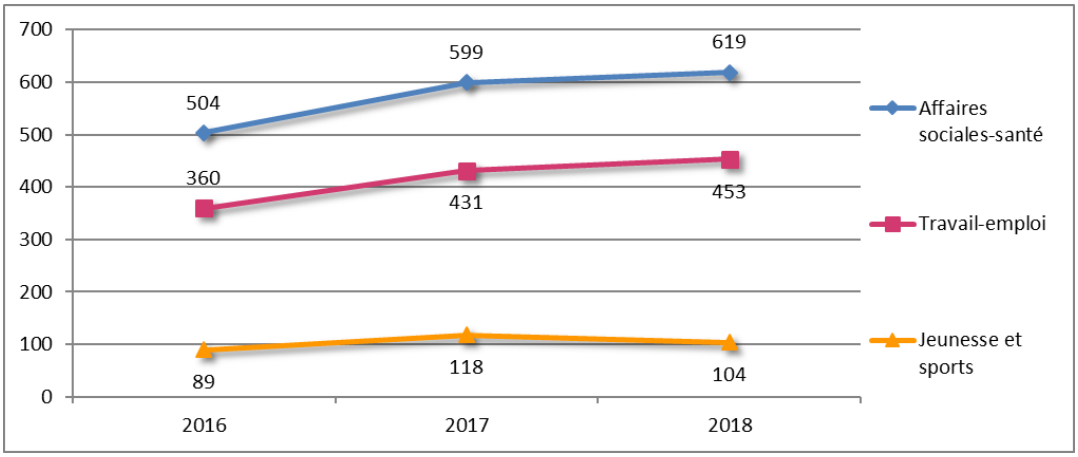
Après une hausse de 20 % du nombre de départs à la retraite entre 2016 et 2017, l'augmentation persiste entre 2017 et 2018 mais reste plus faible (2 %). Pour la période 2016-2018, le nombre de départs à la retraite augmente au sein de tous les périmètres de :

- 23 % pour le périmètre « Affaires sociales-santé » ;
- 26 % pour le périmètre « Travail-emploi » ;
- 17 % pour le périmètre « Jeunesse et sports ».

Cette hausse résulte des différentes réformes des retraites intervenues entre 2003 et 2012.

Le nombre de départs à la retraite du périmètre « Jeunesse et sports » baisse de 12 % entre 2017 et 2018.

Évolution du nombre de départs à la retraite par périmètre entre 2016 et 2018



En 2018, les 1 176 départs à la retraite, hors agents de l'Éducation nationale et contractuels, se répartissent de la manière suivante :

- 619 départs pour les personnels du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
- 453 départs pour les agents du périmètre « Travail-emploi » ;
- 104 départs pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports ».

Répartition des départs à la retraite entre 2016 et 2018 par service

Service	2016	2017	2018	Évolution 2017/2018
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**504**	**599**	**619**	**3%**
Administration centrale	109	84	103	23%
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	169	208	217	4%
ARS	226	307	299	-3%
Périmètre "Travail-emploi"	**360**	**431**	**453**	**5%**
Administration centrale	30	26	32	23%
DI(R)ECCTE	330	405	421	4%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**89**	**118**	**104**	**-12%**
Administration centrale	7	15	18	20%
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	82	103	86	-17%
Total	**953**	**1148**	**1176**	**2%**

Les évolutions 2016-2018 par service font émerger :

- une hausse après une baisse du nombre de départs à la retraite en administration centrale pour le périmètre « Affaires sociales-santé » et en services déconcentrés du périmètre « Jeunesse et sports »;
- une baisse après une hausse pour les agents du périmètre « Travail-emploi » en administration centrale ;
- une hausse constante pour les agents des services territoriaux des périmètres « Affaires sociales-santé » « Travail-emploi » et les agents de l'administration centrale du périmètre « Jeunesse et sports ».

Répartition des départs à la retraite entre 2016 et 2018 par catégorie et périmètre

Catégorie	2016		2017		2018		Évolution 2017/2018
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**504**	**100%**	**599**	**100%**	**619**	**100%**	**3%**
Catégorie A	193	38%	216	36%	234	38%	8%
Catégorie B	161	32%	179	30%	172	28%	-4%
Catégorie C	150	30%	204	34%	213	34%	4%
Périmètre "Travail-emploi"	**360**	**100%**	**431**	**100%**	**453**	**100%**	**5%**
Catégorie A	99	28%	96	22%	115	25%	20%
Catégorie B	154	43%	168	39%	151	33%	-10%
Catégorie C	107	30%	167	39%	187	41%	12%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**89**	**100%**	**118**	**100%**	**104**	**100%**	**-12%**
Catégorie A	88	99%	117	99%	101	97%	-14%
Catégorie B	0	0%	0	0%	2	2%	2%
Catégorie C	1	1%	1	1%	1	1%	0%
Ensemble	**953**	**100%**	**1148**	**100%**	**1176**	**100%**	**2%**
Catégorie A	380	40%	429	37%	450	38%	5%
Catégorie B	315	33%	347	30%	325	28%	-6%
Catégorie C	258	27%	372	32%	401	34%	8%

Par ailleurs, la répartition des départs à la retraite par catégorie diffère selon le périmètre et l'année :

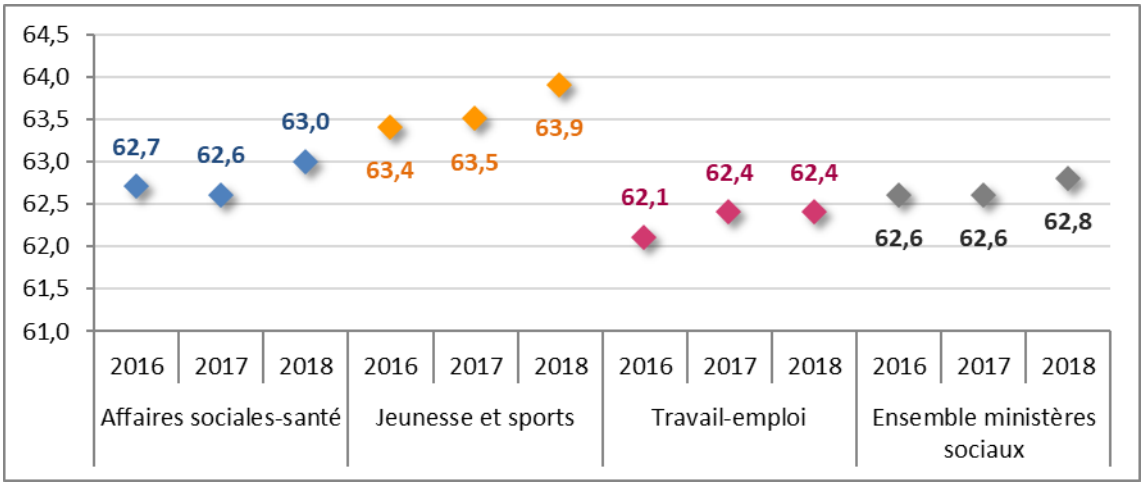
- la répartition des agents par catégorie est assez équilibrée au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » et évolue peu sur la période. Cependant, entre 2017 et 2016, la part et le nombre d'agents de catégorie A augmentent (+ 8 %) ;
- au sein du périmètre « Travail-emploi », ce sont les agents de catégorie B et C qui représentent la plus grande part des départs à la retraite (entre 33 et 41 % chacun). L'évolution est la plus marquée pour les 3 catégories notamment à la hausse par rapport à 2017 pour la catégorie A (20 %) et la catégorie C (12 %);

- les agents de catégorie A représentent la quasi-totalité des départs à la retraite du périmètre « Jeunesse et sports » (97 %). Les corps spécifiques du périmètre « Jeunesse et sports » sont en effet constitués en majorité de catégories A.

2.4.1.2. Âge moyen au départ

En 2018, l'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 62,8 ans. Il est relativement stable depuis 2015, notamment pour les agents du périmètre « Travail-emploi ». Pour les agents des deux autres périmètres, cet âge a augmenté entre 2017 et 2018 de 0,4 an chacun.

Évolution de l'âge moyen au départ à la retraite entre 2016 et 2018 selon le périmètre



L'âge de départ à la retraite le plus élevé s'observe pour les hommes du périmètre « Jeunesse et sports » exerçant en administration centrale (64,9 ans) et le plus faible pour les femmes du périmètre « Travail-emploi » travaillant en DI(R)ECCTE (62,1 ans).

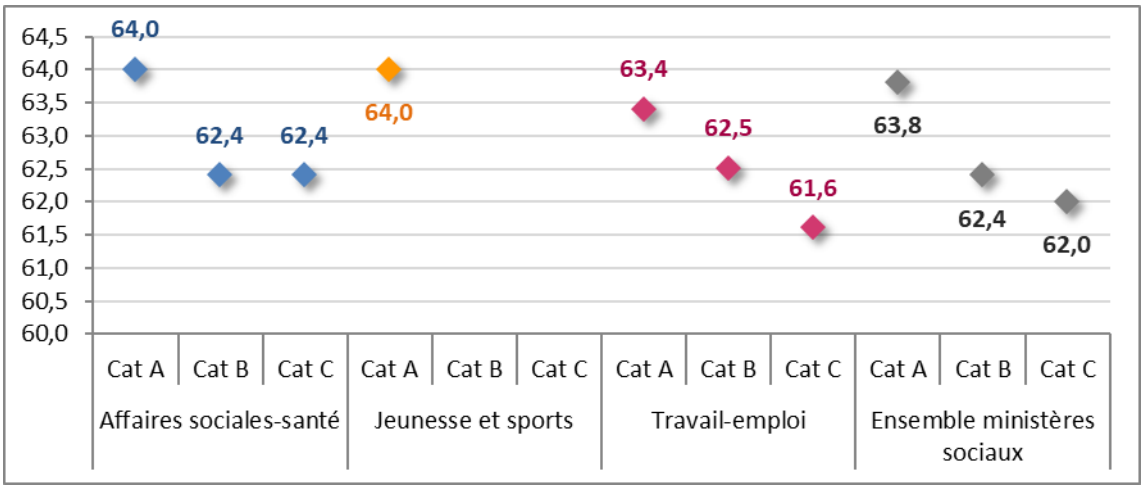
Répartition de l'âge moyen au départ à la retraite entre 2016 et 2018 par service et par genre

Service	2016			2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**62,4**	**63,5**	**62,7**	**62,3**	**63,2**	**62,6**	**62,8**	**63,4**	**63,0**
Administration centrale	62,8	63,7	63,0	63,6	63,3	63,4	62,8	63,9	63,1
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	62,2	63,3	62,4	62,2	63,2	62,4	62,6	63,2	62,8
ARS	62,5	63,4	62,9	62,2	63,2	62,6	63,0	63,3	63,1
Périmètre "Travail-emploi"	**61,9**	**62,5**	**62,1**	**62,0**	**63,3**	**62,4**	**62,2**	**63,1**	**62,4**
Administration centrale	64,0	63,6	63,8	63,8	64,7	64,2	63,1	64,4	63,7
DI(R)ECCTE	61,8	62,3	61,9	61,9	63,2	62,3	62,1	62,9	62,3
Périmètre "Jeunesse et sports"	**62,5**	**63,6**	**63,4**	**63,0**	**63,7**	**63,5**	**63,0**	**64,3**	**63,9**
Administration centrale	61,8	63,0	62,9	63,1	64,7	64,0	62,4	64,9	64,2
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	62,5	63,7	63,5	62,9	63,6	63,5	63,1	64,2	63,9
Total	**62,2**	**63,2**	**62,6**	**62,2**	**63,4**	**62,6**	**62,5**	**63,5**	**62,8**

En outre, l'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 7 mois entre 2017 et 2018 pour les hommes en DI(R)ECCTE du périmètre « Travail-emploi » (passant de 63,2 ans en 2017 à 63,9 ans en 2018). Il a en revanche baissé de 7 mois pour les femmes du périmètre « Travail-emploi » en administration centrale (63,8 ans en 2017 contre 63,1 ans en 2018).

Cet âge moyen augmente à mesure que la catégorie s'élève, quel que soit le périmètre.

Âge moyen de départ à la retraite en 2018 selon la catégorie et le périmètre



Les évolutions les plus fortes entre 2017 et 2018 s'observent pour les hommes de catégorie A du périmètre « Jeunesse et sports » (pour lesquels l'âge moyen de départ à la retraite augmente de 0,7 an, 63,7 ans en 2017 à 64,4 ans en 2018). Pour les femmes de catégorie C du périmètre « Affaires sociales-santé », l'âge moyen de départ à la retraite augmente de 0,8 an, de 61,4 ans en 2017 à 62,2 ans en 2018.

Âge moyen de départ à la retraite entre 2016 et 2018 par catégorie, périmètre et genre

Catégorie	2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**63,5**	**62,4**	**62,7**	**63,2**	**62,3**	**62,6**	**63,4**	**62,8**	**63,0**
Catégorie A	64,4	63,5	63,9	63,8	63,7	63,7	64,0	64,0	64,0
Catégorie B	62,7	62,3	62,4	62,7	62,5	62,5	62,7	62,3	62,4
Catégorie C	61,9	61,6	61,7	62,3	61,4	61,6	62,9	62,2	62,4
Périmètre "Travail-emploi"	**62,5**	**61,9**	**62,1**	**63,3**	**62,0**	**62,4**	**63,1**	**62,2**	**62,4**
Catégorie A	63,1	63,2	63,2	63,7	62,6	63,3	63,7	63,3	63,4
Catégorie B	62,3	61,9	62,0	63,4	62,3	62,5	63,0	62,4	62,5
Catégorie C	61,0	61,3	61,2	62,4	61,6	61,8	62,2	61,5	61,6
Périmètre "Jeunesse et sports"	**63,6**	**62,5**	**63,4**	**63,7**	**63,0**	**63,5**	**64,3**	**63,0**	**63,9**
Catégorie A	63,6	62,5	63,4	63,7	63,0	63,5	64,4	63,0	64,0
Catégorie B				-	-	-	58,0	58,2	58,1
Catégorie C		62,2	62,2		60,8	60,8	-	66,4	66,4
Ensemble	**63,2**	**62,2**	**62,6**	**63,4**	**62,2**	**62,6**	**63,5**	**62,5**	**62,8**
Catégorie A	63,8	63,3	63,6	63,8	63,3	63,6	64,0	63,6	63,8
Catégorie B	62,5	62,1	62,2	63,0	62,4	62,5	62,8	62,3	62,4
Catégorie C	61,6	61,5	61,5	62,4	61,5	61,7	62,6	61,9	62,0

2.4.1.3. Motif de départ à la retraite

Le motif principal de départ à la retraite en 2018, tous périmètres confondus, est la jouissance immédiate d'une pension de retraite (71 %). Les motifs suivants de départ à la retraite sont la carrière longue (20 %), les parents de trois enfants (4 %) et l'invalidité (3 %).

Des différences entre périmètre apparaissent :

- la jouissance immédiate est proportionnellement la plus grande pour le périmètre « Jeunesse et sports » (84 %, contre 86 % en 2017) ;
- presque un quart des agents du périmètre « Travail-emploi » et deux agents sur dix du périmètre « Affaires sociales-santé » prennent leur retraite pour carrière longue alors que cela concerne 10 % des agents « Jeunesse et sports ». Ces parts sont stables.

Répartition des départs à la retraite entre 2016 et 2018 par motif de départ et périmètre

Motif de départ	Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"			Périmètre "Travail-emploi"		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Jouissance immédiate	352	426	462	75	102	89	227	279	282
Carrière longue	105	109	111	9	9	9	91	98	120
Invalidité	24	36	18	4	3	4	21	27	18
Handicap	10	11	10	1	1	0	11	4	9
Parent de 3 enfants	13	17	18	0	3	2	10	23	24
Total	**504**	**599**	**619**	**89**	**118**	**104**	**360**	**360**	**453**

Entre 2016 et 2018, le nombre de départs à la retraite des agents des ministères sociaux augmentent.

Les motifs de départ à la retraite des agents du périmètre « Affaires sociales-santé » sont majoritairement la jouissance immédiate aussi bien en administration centrale qu'au sein des services territoriaux D(R)(D) JSCS-DDCS(PP) et ARS (75 % en 2018). Par ailleurs, dans ces services territoriaux, les carrières longues arrivent en motif secondaire (18 % en 2018).

Pour le périmètre « Jeunesse et sports », la jouissance immédiate d'une pension de retraite est le motif largement prépondérant tous services confondus (84 % en 2018), viennent ensuite les carrières longues (10 % en 2018).

Enfin, au sein du périmètre « Travail-emploi », la jouissance immédiate augmente en administration centrale (84 % en 2018 contre 77 % en 2017) alors qu'elle baisse en DI(R)ECCTE (60 % en 2018 contre 64 % en 2017). Les carrières longues sont trois fois plus importantes en services déconcentrés (28 %) qu'en administration centrale (9 %).

2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'Éducation nationale

38 départs à la retraite d'agents de l'Éducation nationale sont recensés en 2018, contre 33 départs en 2017. Après une hausse constante depuis 2016, l'augmentation entre 2017 et 2018 est de 15 %.

La majorité des départs se concentrent sur les agents de catégories C (20 agents dont 16 femmes). L'âge moyen de départ à la retraite de ces agents est de 62,6 ans, semblable à l'année dernière. L'âge de départ à la retraite est plus important pour les hommes (63,3 ans) que pour les femmes (62,4 ans) mais reste inférieur à l'âge de retraite des agents du périmètre « Jeunesse et Sports ».

Répartition des départs à la retraite des agents de l'Éducation nationale entre 2016 et 2018 par catégorie et par genre

Catégorie	2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	-	3	3	0	2	2	3	2	5
B	-	11	11	1	9	10	6	7	13
C	2	7	9	3	18	21	4	16	20
Total	**2**	**21**	**23**	**4**	**29**	**33**	**13**	**25**	**38**

2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels

Au cours de l'année 2018, 40 agents contractuels sont partis à la retraite (contre 34 en 2017). Ces départs concernent principalement des agents des services déconcentrés.

Répartition des départs à la retraite des agents contractuels entre 2016 et 2018 par genre et affectation

Affectation	2016			2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Services déconcentrés	24	12	36	**23**	**7**	30	22	9	31
DIRECCTE	5	2	7	6	2	8	9	3	12
DRJSCS	5	6	11	10	4	14	6	3	9
Hors région*	14	4	18	7	1	8	7	3	10
Administration centrale	0	0	0	**2**	**2**	4	7	2	9
Programme 155				1	2	3	3	1	4
Programme 124				1	0	1	4	1	5
Total	**24**	**12**	**36**	**25**	**9**	**34**	**29**	**11**	**40**

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire

En 2018, 9 indemnités de départ volontaire (IDV) ont été versées, tous périmètres confondus. Il faut noter que, pour une année donnée, on constate un décalage entre le nombre effectif de démissions et celui du nombre d'IDV versées en raison du paiement sur l'année suivante des IDV concernant les démissions intervenant en fin d'année.

2.5.1. Programme 124

Le montant versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2018 s'élève à 84 488 €, soit une baisse de 80 % par rapport à la dépense constatée sur ce poste en 2017.
Cette baisse s'explique notamment par l'absence en 2018 de versements au titre de l'IDV s'inscrivant dans le cadre du dispositif de la Prime d'accompagnement à la réorganisation régional de l'État (PARRE). Pour mémoire, 249 246 € avaient été versés à ce titre en 2017.

3 versements, d'un montant moyen de 28 163 €, ont été effectués en 2018, aucun d'entre eux ne s'inscrivant dans le cadre du dispositif PARRE.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2014 à 2018

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)	Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)
2018	3	84 488 €	28 163 €
2017	10	428 331 €	42 833 €
2016	11	270 937 €	24 631 €
2015	6	165 565 €	27 594 €
2014	7	362 144 €	51 735 €

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

2.5.2. Programme 155

Le montant versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2018 s'élève à 293 699 €, soit une baisse de 1% par rapport à la dépense constatée sur ce poste en 2017.
Cette baisse s'explique notamment par l'absence de versements au titre de l'IDV s'inscrivant dans le cadre du dispositif PARRE.
6 versements, d'un montant moyen de 48 950 €, ont été effectués en 2018, aucun d'entre eux ne s'inscrivant dans le cadre du dispositif PARRE.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2014 à 2018

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)	Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)
2018	6	293 699 €	48 950 €
2017	8	298 010 €	37 251 €
2016	7	328 325 €	46 904 €
2015	2	54 631 €	27 316 €
2014	6	193 913 €	32 319 €

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

CHAPITRE 3

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1.	**Les avancements de grade et les promotions de corps**	**Page**	**84**
3.1.1.	Les avancements de grade	Page	84
3.1.1.1.	Les avancements de grade des agents de catégorie A	Page	84
3.1.1.2.	Les avancements de grade des agents de catégorie B	Page	87
3.1.1.3.	Les avancements de grade des agents de catégorie C	Page	89
3.1.1.4.	Les avancements de grade des personnels de l'Éducation nationale	Page	91
3.1.2.	Les promotions de corps	Page	91
3.1.2.1.	Les promotions de corps des agents de catégorie A	Page	92
3.1.2.2.	Les promotions de corps des agents de catégorie B	Page	93
3.1.2.3.	Les promotions de corps des personnels de l'Éducation nationale	Page	94
3.2.	**La mobilité des agents**	**Page**	**94**
3.2.1.	La mobilité effective des agents	Page	94
3.2.1.1.	Les postes publiés sur la place de l'emploi public et la BIEAC	Page	94
3.2.1.2.	Les différents types de mobilité	Page	98
3.2.2.	Le conseil en mobilité carrière	Page	99
3.2.2.1.	L'activité des conseillers mobilité carrière en administration centrale	Page	99
3.3.2.2.	Focus sur le lancement des campagnes d'entretien de carrière à des moments clefs de la carrière professionnelle	Page	104
3.2.3.	Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité	Page	104

Chiffres clés 2018

Nombre d'agents promus par avancement de grade : **957** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **161** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **97** agents + **47** agents du P124
* Périmètre "Jeunesse et sports" : **122** agents
* Corps communs : **530** agents

Nombre d'agents promus par promotion de corps : **133** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **6** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **22** agents
* Périmètre "Jeunesse et sports" : **9** agents
* Corps communs : **96** agents

Nombre de postes publiés à la BIEAC : **769** postes

Nombre de postes pourvus : **691** postes

Les conseillers en mobilité carrière en administration centrale :
* **166** agents reçus
* **224** entretiens conduits

3. Les parcours professionnels

3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps

3.1.1. Les avancements de grade

En 2018, 957 agents ont été promus au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours), soit 8 % des promouvables des ministères sociaux, selon la répartition qui suit.

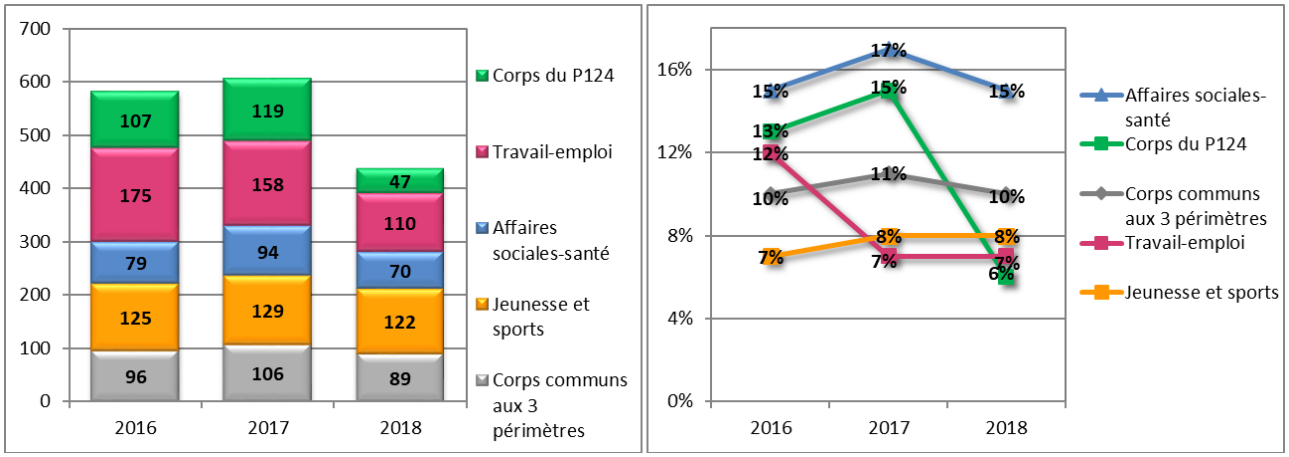
Catégorie	Périmètre	2016		2017		2018	
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	Promus	Ratio
A	Corps communs aux 3 périmètres	96	10%	106	11%	89	10%
	Jeunesse et sports	125	7%	129	8%	122	8%
	Affaires sociales-santé	79	15%	94	17%	70	15%
	Travail-emploi	175	12%	158	7%	110	7%
	Corps du P124	107	13%	119	15%	47	6%
	Total catégorie A	**582**	**10%**	**606**	**10%**	**438**	**8%**
B	Corps communs aux 3 périmètres	116	7%	112	9%	117	7%
	Jeunesse et sports	0	-	0	-	0	-
	Affaires sociales-santé	11	6%	8	4%	14	7%
	Travail-emploi	67	8%	60	9%	51	9%
	Total catégorie B	**194**	**7%**	**180**	**8%**	**182**	**7%**
C	Corps communs aux 3 périmètres	582	17%	471	15%	324	9%
	Affaires sociales-santé	30	17%	24	16%	13	9%
	Total catégorie C	**612**	**17%**	**495**	**15%**	**337**	**9%**
Total		**1 388**	**12%**	**1 281**	**11%**	**957**	**8%**

Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces avancements.

3.1.1.1. Les avancements de grade des agents de catégorie A

En 2018, 438 agents de catégorie A ont été promus à un grade supérieur, soit 8 % des promouvables[18].

Nombre d'agents de catégorie A promus par tableau d'avancement entre 2016 et 2018 et ratios promus/promouvables



[18] Tout au long de ce chapitre, le « ratio promus/promouvables » est entendu comme le ratio réel entre les agents réellement promus et les agents qui remplissaient toutes les conditions pour l'être.

Pour les corps communs et le périmètre « Jeunesse et sports », le ratio promus/promouvables est relativement stable.

Il baisse pour les périmètres « Affaires sociales-santé » et l « Travail-emploi ».

La baisse est plus marquée pour le corps des IASS du programme 124.

Les avancements de grade dans les corps de catégorie A entre 2016 et 2018 par périmètre ministériel

Grade d'accès corps commun	2016				2017				2018			
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Administrateur civil hors classe	24	6	25%	-	15	5	33%		13	4	31%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	14	3	21%	6,1 ans	10	3	30%	8 ans	10	2	20%	9 ans
dont périmètre "Jeunesse et sports"	1	0	-	-	0		-		0			
dont périmètre "Travail-emploi"	9	3	33%	5,9 ans	5	2	40%	10 ans	3	2	67%	7 ans
Administrateur général	33	9	27%	-	32	8	25%		28	4	14%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	24	5	21%	15,6 ans	24	4	17%	12 ans	21	3	14%	14 ans
dont périmètre "Jeunesse et sports"	2	1	50%	9 ans	4	2	50%	13 ans	1	0	0%	
dont périmètre "Travail-emploi"	7	3	43%	17,6 ans	4	2	50%	18 ans	6	1	17%	9 ans
Attaché hors classe	376	63	17%	-	439	46	10%		376	63	17%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	217	40	18%	8,2 ans	198	23	12%	10,5 ans	217	40	18%	8,2 ans
dont périmètre "Jeunesse et sports"	14	3	21%	9,2 ans	74	10	14%	10,7 ans	14	3	21%	9,2 ans
dont périmètre "Travail-emploi"	145	20	14%	7 ans	167	13	8%	7,5 ans	145	20	14%	7 ans
Attaché principal	482	18	4%		522	47	9%		482	18	4%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	265	7	3%	10,8 ans	336	27	8%	13 ans	265	7	3%	10,8 ans
dont périmètre "Jeunesse et sports"	80	4	5%	12,3 ans	74	9	12%	9,5 ans	80	4	5%	12,3 ans
dont périmètre "Travail-emploi"	137	7	5%	11,9 ans	112	11	10%	12 ans	137	7	5%	11,9 ans
Total	**915**	**96**	**10%**	-	**1 008**	**106**	**11%**	-	**899**	**89**	**10%**	

Grade d'accès périmètre "Jeunesse et sports"	2016				2017				2018			
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	286	20	7%	7,4	177	17	10%	20,5	177	17	10%	20,5
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	257	9	4%	8,3	88	10	11%	8	134	13	10%	10,2
Inspecteur de la jeunesse et des sports 1ère classe	19	5	26%	5,2	20	6	30%	13	76	11	14,4 %	9,9
Inspecteur de la jeunesse et des sports principal	88	10	11%	6,2	76	11	14%	10	20	6	30%	13,3
Professeur de sport hors classe	1 157	81	7%	16,7	1 217	85	7%	15	1114	75	7%	16,2
Total	**1 807**	**125**	**7%**	-	**1 578**	**129**	**8%**	-	**1521**	**122**	**8%**	-

Grade d'accès périmètre "Affaires sociales-santé"	2016				2017				2018			
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Infirmier de catégorie A hors classe	57	9	16%	3,5	43	5	12%	16,5	44	4	9%	NC
Infirmier de catégorie A classe supérieure	13	3	23%	3,5	12	2	17%	4,7	11	3	27%	NC
Ingénieur d'études sanitaires principal	133	11	8%	NC	133	14	11%	13	101	10	10%	14
Ingénieur du génie sanitaire en chef	48	12	25%	NC	54	12	22%	14,5	40	11	28%	13,5
Ingénieur du génie sanitaire général	23	5	22%	NC	54	25	46%	NC	22	7	32%	NC
Médecin inspecteur de santé publique en chef	36	7	19%	8,6	34	7	21%	5,7	32	7	22%	7
Médecin inspecteur de santé publique général	134	16	12%	8,7	113	14	12%	7,3	112	13	12%	7
Pharmacien inspecteur de santé publique général	65	9	14%	8	65	8	12%	7,6	62	8	13%	8
Pharmacien inspecteur de santé publique en chef	35	7	20%	7,4	33	7	21%	5,5	32	7	22%	6
Total	**544**	**79**	**15%**	**-**	**541**	**94**	**17%**	**-**	**456**	**70**	**15%**	**-**

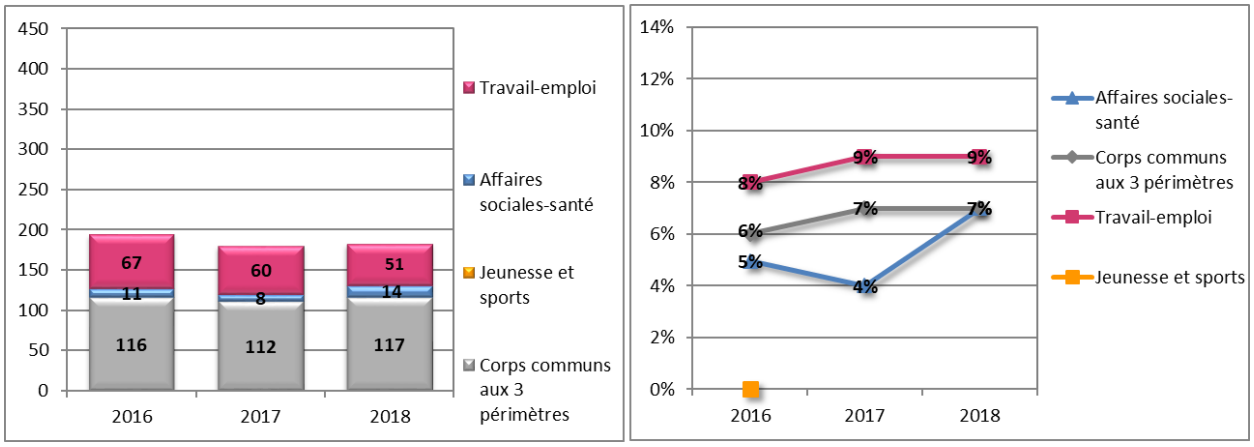
Grade d'accès Périmètre « Travail-emploi »	2016				2017				2018			
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Directeur du travail (DT)	411	33	8%	NC	465	29	6%	NC	460	29	16%	7
DT adjoint	819	92	11%	12,5	748	56	7%	9	896	60	7%	11
DT hors classe	273	50	18%	11,5	273	73	27%	NC	198	21	11%	NC
Total	**1 503**	**175**	**12%**	**-**	**1486**	**158**	**11%**	**-**	**1554**	**110**	**7%**	

Grade d'accès	2016				2017				2018			
Corps du P124	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	442	23	5%	NC	305	50	16%	NC				
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	327	16	5%	NC	NC	NC	NC	NC				
dont périmètre "Jeunesse et sports"	115	7	6%	NC	NC	NC	NC	NC				
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe	277	72	26%	NC	280	46	16%	NC	317	17	5%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	277	53	19%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"	86	19	22%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale classe exceptionnelle	84	12	14%	NC	262	19	7%	NC	424	21	5%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	84	9	11%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"	52	3	6%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale échelon spécial									94	9	10%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"									NC	NC	NC	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"									NC	NC	NC	NC
Total	**803**	**107**	**13%**	**NC**	**945**	**119**	**13%**	**NC**	**835**	**47**	**6%**	**NC**

3.1.1.2. Les avancements de grade des agents de catégorie B

En 2018, 182 agents de catégorie B ont été promus à un grade supérieur, soit 7 % à 9 % des promouvables, selon le périmètre. En 2018, le nombre d'agents promus baisse de 15 % du fait du plan de transformation d'emplois des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail au sein du périmètre « Travail-emploi ». Le ratio promus/promouvables reste stable entre 2017 à 2018 pour les corps communs de catégorie B (7 %) ainsi que le périmètre « Travail-emploi » (9 %). Le ratio promus/promouvables est plus élevé de 2 points pour le périmètre « Affaires-sociales » de catégorie B (7 %).

Nombre d'agents de catégorie B promus par tableau d'avancement entre 2016 et 2018 et ratios promus/promouvables



Les avancements de grade dans les corps de catégorie B entre 2016 et 2018

Grade d'accès	2016				2017				2018			
Corps communs aux 3 périmètres	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Secrétaire administratif classe supérieure	824	71	9%	NC	752	56	7%	NC	985	73	7%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	448	37	8%	NC	497	37	7%	NC	484	35	7%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports	300	15	5%	NC		0	/	NC	298	25	/	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	76	19	25%	NC	255	19	7%	NC	203	13	6%	NC
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	946	45	5%	NC	539	28	5%	NC	812	44	5%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	413	24	6%	NC	417	22	5%	NC	434	23	5%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports	289	16	0,06	NC		0	/	NC	298	17	/	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	244	5	2%	NC	122	6	5%	NC	80	4	5%	NC
Total corps communs aux 3 périmètres	**1 770**	**116**	**7%**	-	**1 291**	**84**	**7%**	-	**1 797**	**117**	**7%**	-

NC : donnée non communiquée

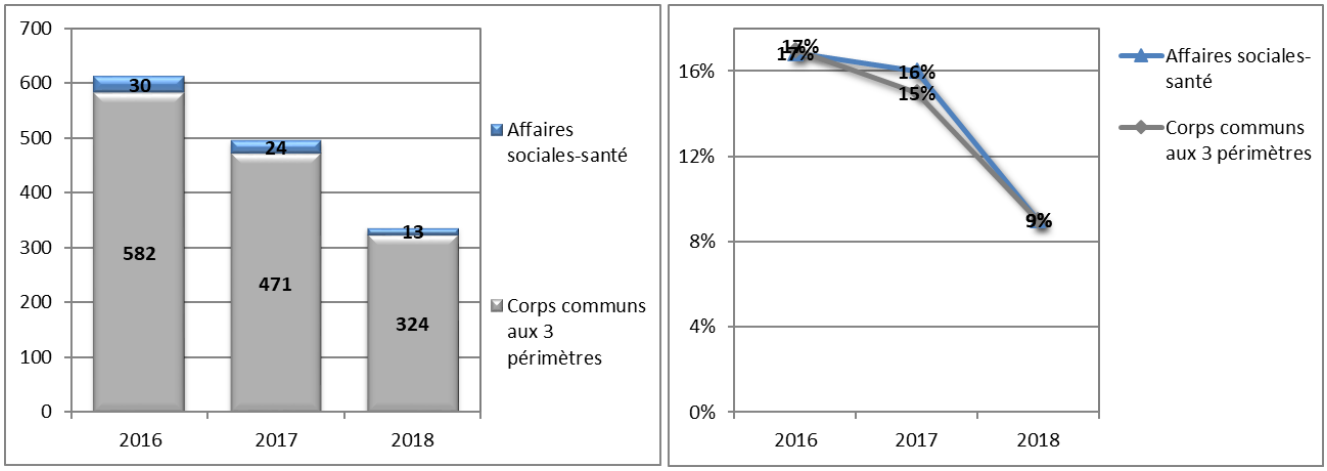
Grade d'accès périmètre "Affaires sociales-santé"	2016				2017				2018			
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Assistant principal de service social	20	1	5%	8 ans	15	1	7%	14 ans	14	1	7%	NC
Infirmier de catégorie B classe supérieure	3	-	-	9,4 ans	2	0	0%	-	6	1	17%	NC
Technicien de physiothérapie classe supérieure	9	1	-	-	9	1		-	6	0	0%	NC
Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle	16	1	-	-	16	1		-	15	2	13%	NC
Technicien sanitaire principal	-	-	-		2	1	50%	4 ans	22	2	9%	5 ans
Technicien sanitaire en chef	164	8	5%		167	4	2%	3,5 ans	149	8	5%	9 ans
Total	**209**	**11**	**5%**	**-**	**211**	**8**	**3%**	**-**	**212**	**14**	**7%**	

Grade d'accès	2016				2017				2018			
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Contrôleur hors classe	837	67	8%	NC	699	60	9%	NC	571	51	9%	NC
Total périmètre "Travail-emploi"	**837**	**67**	**8%**	**-**	**699**	**60**	**9%**	**-**	**571**	**51**	**9%**	**-**

3.1.1.3. Les avancements de grade des agents de catégorie C

En 2018, 337 agents de catégorie C ont été promus à un grade supérieur. Le ratio promus/promouvables des agents de catégorie C baisse pour les corps communs et pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (-7 points chacun) entre 2017 et 2018, il est de 9 % en 2018 pour tous les agents de catégorie C.

Nombre d'agents de catégorie C promus par tableau d'avancement entre 2016 et 2018 et ratios promus/promouvables



Le détail par grade se trouve dans les tableaux qui suivent.

Les avancements de grade dans le corps des adjoints sanitaires du périmètre « Affaires sociales-santé » entre 2016 et 2018

Grade d'accès périmètre "Affaires sociales-santé"	2016				2017				2018			
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Adjoint sanitaire 1ère classe	45	11	24%	8 ans	36	9	25%	3 ans				
Adjoint sanitaire principal 2ème classe	109	15	14%	7 ans	97	13	13%	4 ans	28	7		7 ans
Adjoint sanitaire principal 1ère classe	24	4	17%	7 ans	16	2	13%	7 ans	127	6		2,5 ans
Adjoint sanitaire principal 1ère classe (échelon spécial)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**178**	**30**	**17%**	**-**	**149**	**24**	**16%**	**-**	**145**	**13**	**9%**	

Les avancements de grade dans les corps communs de la catégorie C entre 2016 et 2018

Grade d'accès	2016				2017				2018			
Corps communs aux 3 périmètres	**Promou-vables**	**Promus**	**Ratio**	**Durée moyenne entre 2 promotions**	**Promou-vables**	**Promus**	**Ratio**	**Durée moyenne entre 2 promotions**	**Promo-uvables**	**Promus**	**Ratio**	**Durée moyenne entre 2 promotions**
Adjoint administratif 1ère classe	235	48	20%	-	194	45	23%	NC				
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	196	40	20%	NC	163	36	22%	NC				
dont périmètre "Travail-emploi"	39	8	21%	NC	31	9	29%	NC				
Adjoint administratif principal 2ème classe	1 503	210	14%	NC	1 302	185	14%	NC	217	54	25%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	875	129	15%	NC	773	111	14%	NC	185	47	25%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	628	81	13%	NC	529	74	14%	NC	32	7	22%	NC
Adjoint administratif principal 1ère classe	1 533	300	20%	NC	1 586	214	13%	NC	3 175	237	7%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	891	127	14%	NC	929	123	13%	NC	1 822	138	8%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	642	173	27%	NC	657	91	14%	NC	1 353	99	7%	NC
Adjoint technique 1ère classe	53	11	21%	NC	44	11	25%	NC				
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	19	6	32%	NC	43	10	23%	NC				
dont périmètre "Jeunesse et sports"	33	5	15%	NC	1	1	100%	NC				
dont périmètre "Travail-emploi"	1	0	0%	NC	0	0	0%	NC				
Adjoint technique principal 2ème classe	47	8	17%	NC	66	13	20%	NC	60	19	32%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	24	4	17%	NC	56	11	20%	NC	48	12	25%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"	41	8	20%	NC	5	1	20%	NC	6	2	33%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	6	0	0%	NC	5	1	20%	NC	6	5	83%	NC
Adjoint technique principal 1ère classe	20	5	25%	NC	17	3	18%	NC	137	14	10%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	7	2	29%	NC	12	3	25%	NC	105	4	4%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"	12	3	25%	NC	3	0	0%	NC	20	9	45%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	1	0	0%	NC	2	0	0%	NC	12	1	8%	NC
Total corps communs aux 3 périmètres	**3 391**	**582**	**17%**	**NC**	**3 209**	**471**	**15%**	**NC**	**3 589**	**324**	9%	**NC**

NC : donnée non communiquée

3.1.1.4. Les avancements de grade des personnels de l'Éducation nationale (en administration centrale uniquement)

En 2018, 10 agents de l'Éducation nationale affectés en administration centrale ont été promus par tableau d'avancement à un grade supérieur, contre 17 agents en 2017. Deux grades ont été supprimés au 1er janvier 2017 celui d'adjoint technique de recherche et de formation 1er classe et celui d'adjoint administratif 1er classe.

Les avancements de grade dans les corps relevant de l'éducation nationale entre 2016 2018

Catégorie	Grade d'accès	2016						2017						2018					
		Promouvables (a)		Promus (b)		Ratio réel (b)/(a)		Promouvables (a)		Promus (b)		Ratio réel (b)/(a)		Promouvables (a)		Promus (b)		Ratio réel (b)/(a)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Attaché principal	2	0	0	0	0	-2	2	0	1	0	50%	0%	1	0	0	0	0%	0%
	Ingénieur de recherche hors classe													0	1	0	1	0%	100%
	Ingénieur de recherche 1ère classe	3	0	0	0	0	0	2	0	2	0	100%	0%	1	0	1	0	100%	0%
	Ingénieur d'études hors classe													6	4	3	0	50%	0%
	Ingénieur d'études 1ère classe	7	2	1	2	14%	1	8	0	2	0	25%	0						
B	Secrétaire administratif classe supérieure	27	2	1	0	4%	0%	20	3	1	1	5%	33%	19	2	1	0	5%	0%
	Secrétaire administratif classe exceptionnelle	19	0	0	0	0%	0%	16	0	2	0	13%	0%	12	1	0	0	0%	0%
	Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle	1	3	0	0	0%	0%	0	3	0	2	0%	67%	2	2	0	0	0%	0%
	Technicien de recherche et de formation classe supérieure	3	1	0	0	0%	0%	3	1	1	0	33%	0%	0	6	0	2	0%	33%
C	Adjoint administratif 1ère classe	1	1	0	1	0%	100%	1	0	1	0	100%	0%						
	Adjoint administratif principal 2ème classe	4	3	0	0	0%	0%	6	2	2	0	33%	0%	0	0	0	0	0%	0%
	Adjoint administratif principal 1ère classe	13	2	2	0	15%	0%	11	2	2	0	18%	0%	21	7	1	0	5%	0%
	Adjoint technique de recherche et de formation principal 1ère classe	1	0	0	0	0%	0%	1	0	0	0	0%	0%	1	3	0	0	0%	0%
	Adjoint technique de recherche et de formation principal 2ème classe	1	3	0	1	0%	33%	1	2	0	0	0%	0%	0	5	0	1	0%	20%
	Adjoint technique de recherche et de formation 1ère classe	0	6	0	1	0%	17%	0	5	0	0	0%	0%						
Total		82	23	4	5	5%	22%	71	18	14	3	20%	17%	63	31	6	4	10%	13%

3.1.2. Les promotions de corps

En 2018, les promotions par liste d'aptitude ont concerné 133 agents, contre 105 agents en 2017. Ils se répartissent de la façon suivante selon la catégorie, le périmètre et l'année.

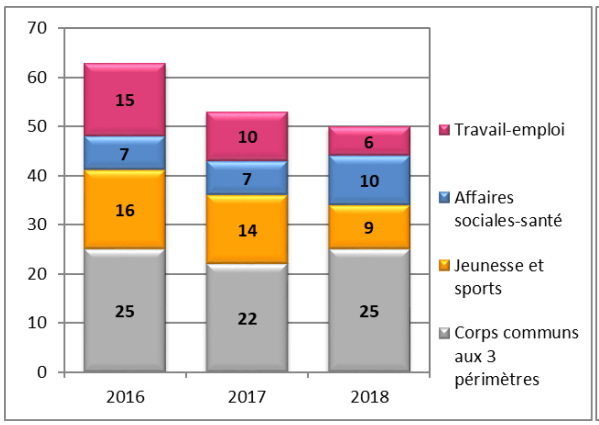
Catégorie	Périmètre	2016		2017		2018	
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	Promus	Ratio
A	Corps communs aux 3 périmètres	25	1,2%	22	1%	25	1,8%
	Jeunesse et sports	16	NC	14	NC	9	NC
	Affaires sociales-santé	7	1,2%	7	1,2%	10	1,2%
	Travail-emploi	15	0,9%	10	0,6%	6	0,6%
	Total catégorie A	**63**	**1,4%**	**53**	**1%**	**50**	**1%**
B	Corps communs aux 3 périmètres	43	0,8%	43	0,8%	71	1,4%
	Affaires sociales-santé	8	4,3%	9	3,0%	12	4,5%
	Total catégorie B	**51**	**0,9%**	**52**	**0,9%**	**83**	**2%**
Total		**114**	**1,2%**	**105**	**1%**	**133**	**1%**

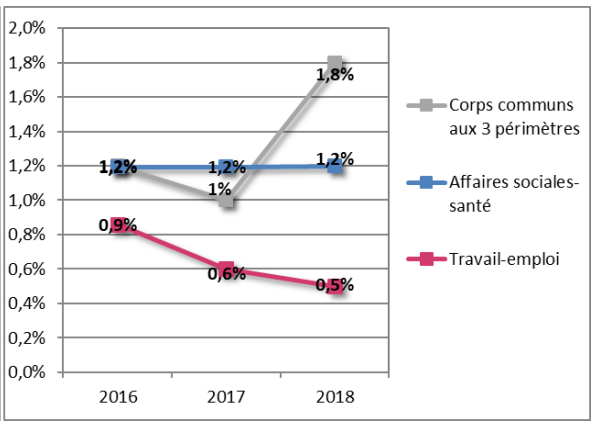
Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces promotions.

3.1.2.1. Les promotions de corps des agents de catégorie A

En 2018, 50 agents ont été promus dans un corps de catégorie A, soit 1 % des promouvables. Le nombre d'agents promus au sein des corps communs est relativement stable entre 2016 et 2018.

Nombre d'agents par liste d'aptitude dans un corps de catégorie A entre 2016 et 2018 et ratios promus/promouvables





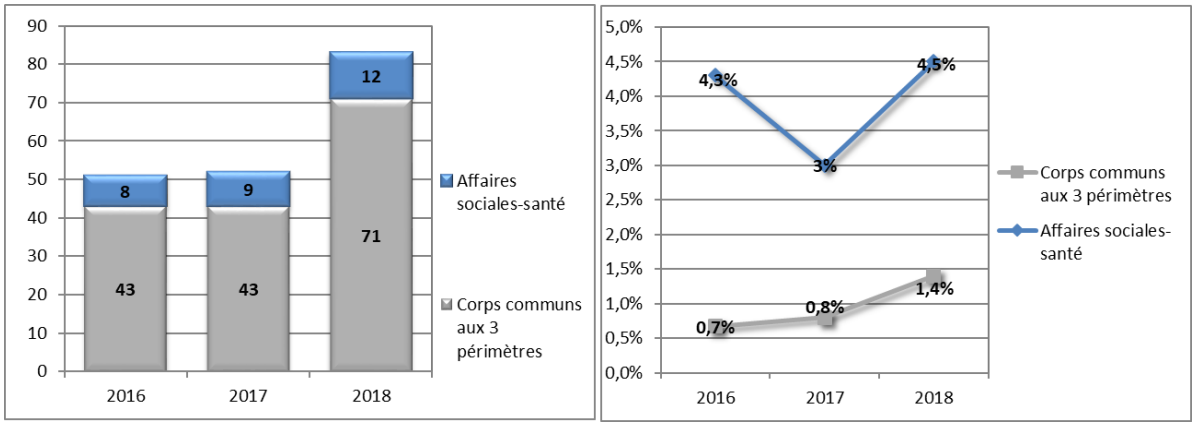
Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de A entre 2016 et 2018

Corps d'accès		2016					2017					2018				
		Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Corps communs aux 3 périmètres	Attaché d'administration	2 133	232	25	1,2%	-	2 138	320	22	1,0%	-	2 133	232	25	1,2%	-
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	1 593	173	14	0,9%	13,4 ans	1 314	214	14	1%		1 593	173	14	0,9%	13 ans
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	239	26	8	1%	14,5 ans	574	78	6	1%		239	26	8	3,3%	14,5 ans
	dont périmètre "Travail-emploi"	301	33	3	1%	12,1 ans	250	28	2	1%		301	33	3	1,0%	12,5 ans
	Total corps communs aux 3 périmètres	**2 133**	**232**	**25**	**1,2%**	**-**	**2 138**	**320**	**22**	**1%**		**2 133**	**232**	**25**	**1,2%**	
Périmètre "Jeunesse et sports"	Conseiller technique et pédagogique supérieur	279	279	9	3,2%	-	334	12	12	3,6%		NC	7	7	NC	-
	dont secteur "Sport"	220	220	6	2,7%	-	274	8	8	2,9%		NC	5	5		
	dont secteur "Jeunesse"	59	59	3	5,1%	-	60	4	4	6,7%		NC	2	2		
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	NC	10	2	-	-	NC	11	2	/	15,5 ans	NC	11	2	/	15,5 ans
	Professeur de sport	5	5	5	100%	-	/	2	0	0%	/			0	0%	
	Total périmètre "Jeunesse et sports"	**NC**	**294**	**16**	**-**	**-**	**NC**	**25**	**14**	**/**	**/**	**NC**	**18**	**9**	**/**	**/**
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Conseiller technique de service social	47	4	1	2,1%	14 ans	48	26	1	2,0%	17 ans	44	18	1	2,3%	NC
	Ingénieur d'études sanitaires	436	74	4	0,9%	15 ans	422	66	4	0,9%	8 ans	409	62	7	0,9%	15 ans
	Ingénieur du génie sanitaire	103	7	2	1,9%	6 ans	103	14	2	1,9%	8 ans	95	12	2	1,9%	5,5 ans
	Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**586**	**85**	**7**	**1,2%**	**-**	**573**	**106**	**7**	**1,2%**	**/**	**548**	**92**	**10**	**1,8%**	**/**
Périmètre "Travail-emploi"	Inspecteur du travail	1 743	71	15	0,9%	-	1 574	48	10	0,6%	/	1 134	47	6	0,5%	/
	Total périmètre "Travail-emploi"	**1 743**	**71**	**15**	**0,9%**	**-**	**1 574**	**48**	**10**	**0,6%**		**1 134**	**47**	**6**	**0,5%**	

3.1.2.2. Les promotions de corps des agents de catégorie B

En 2018, 83 agents ont été promus dans un corps de catégorie B, soit 2 % des promouvables. Le ratio promus/promouvables est en augmentation pour les corps communs aux trois périmètres (1,4 % soit + 0,4 % par rapport à 2017) ainsi que pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (4,5 % soit + 1,5% par rapport à 2017).

Nombre d'agents par liste d'aptitude dans un corps de catégorie A entre 2016 et 2018 et ratios promus/promouvables



Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de catégorie B entre 2016 et 2018

Corps d'accès		2016					2017					2018				
		Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Corps communs aux 3 périmètres	Secrétaire administratif	4 325	319	29	0,70%	-	5 219	366	43	0,80%	-	5 024	215	71	1%	-
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	1 825	160	10	0,50%	NR	1 777	168	15	0,80%	-	1 744	84	26	1,49%	-
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	0	0	0	-	NR	1 195	94	11	0,90%	-	1 268	20	19	1,50%	-
	dont périmètre "Travail-emploi"	2 500	159	19	0,80%	NR	2 247	104	17	0,80%	-	2 012	111	26	1,29%	-
Total corps communs aux 3 périmètres		**4 325**	**319**	**29**	**0,70%**	**-**	**5 219**	**366**	**43**	**0,80%**		**5 024**	**215**	**71**	**1,41%**	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	182	38	6	3,30%	-	185	42	8	4,30%	5 ans	262	31	12	4,58%	4,5 ans
Total périmètre "Affaires sociales-santé"		**182**	**38**	**6**	**3,30%**	**-**	**185**	**42**	**8**	**4,30%**	**5 ans**	**262**	**31**	**12**	**4,58%**	**4,5 ans**

3.1.2.3. Les promotions de corps des personnels de l'Éducation nationale (en administration centrale uniquement)

En 2018, 8 agents de l'Éducation nationale ont été promus par liste d'aptitude à un corps supérieur : 4 de catégorie A et 4 en catégorie B.

Les promotions par liste d'aptitude des personnels de l'Éducation nationale entre 2016 et 2018 (Administration centrale uniquement)

Catégorie	Corps d'accès	2016				2017				2018			
		Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio
A	Assistant ingénieur	9	3	0	0%	10	2	0	0%	14	5	1	7%
	Attaché d'administration	60	3	1	2%	50	3	1	2%	40	2	1	3%
	Ingénieur d'études	3	1	1	33%	5	2	0	0%	5	2	1	20%
	Ingénieur de recherche	17	3	0	0%	18	3	0	0%	17	3	1	6%
B	Secrétaire administratif	54	4	0	0%	52	5	1	2%	49	3	1	2%
	Technicien de recherche et de formation classe normale	12	3	0	0%	13	2	0	0%	94	8	3	3%
Total		155	17	2	1,00%	148	17	2	1,35%	219	23	8	3,65%

3.2. La mobilité des agents

3.2.1. La mobilité effective

3.2.1.1. Les postes publiés sur la place de l'emploi public et la BIEAC

La bourse interne de l'emploi de l'administration centrale est spécifique aux ministères sociaux (BIEAC). Elle permet d'être informé tout au long de l'année des postes vacants et susceptibles d'être vacants au sein de l'administration centrale et de bénéficier d'une période d'exclusivité de 4 semaines pour candidater sur les postes avant leur éventuelle publication sur la place de l'emploi public (PEP).

La PEP permet de mettre en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs publics afin de favoriser la mobilité des agents.

Les tableaux qui suivent répertorient, par service ou direction d'administration centrale, les postes qui ont été publiés sur la BIEAC et/ou la PEP ainsi que les postes qui ont été pourvus en interne ou en externe suite à ces publications en 2017 et en 2018.

En 2018, 769 postes ont été publiés sur la BIEAC (en 2017 : 740 publiés) soit une augmentation de 4 %. Par contre, 473 postes ont été publiés sur la PEP (en 2017 : 372 postes) soit une augmentation de 27 %.

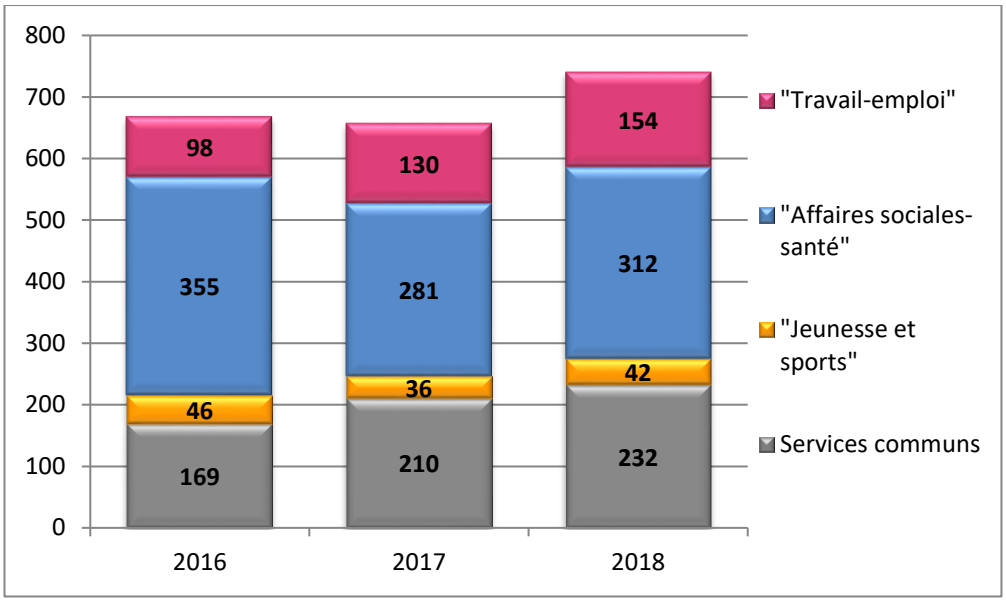
Par ailleurs, en 2018, il y a eu également une augmentation de postes pourvus en externe 351 postes contre 340 postes en interne soit un total de 691 postes pourvus.

La DRH des ministères sociaux a, enfin, activement participé, aux côtés de la DGAFP, à l'élaboration du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, publié au JO du 30 décembre.
La création de cet espace numérique a également mobilisé la mission des parcours professionnels de la DRH des ministères sociaux, tant dans la conception des espaces candidats et recruteurs que dans la conception de l'identité graphique et du nom du site.

Nombre de postes publiés sur la PEP et la BIEAC et nombre de postes pourvus en administration centrale en 2018

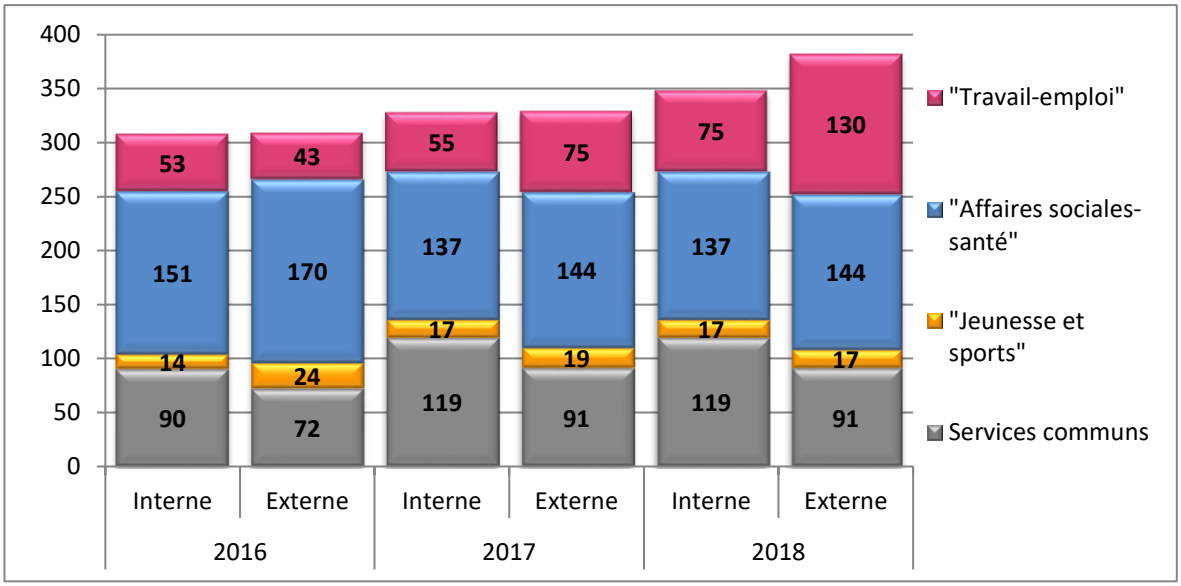
Direction ou service d'administration centrale		Nombre de postes publiés						Nombre de postes pourvus		
		Total général BIEAC (a+b)+c	Publiés sur la BIEAC et après 4 semaines sur la BIEP (a+b)	Publiés uniquement sur la BIEAC (a)	Publiés sur la BIEP après 4 semaines (b)	Publiés simultanément sur la BIEP/BIEAC (c)	Nombre de postes publiés sur la BIEP (b+c)	En interne	En externe	Total
Services communs	Division des Cabinets (Solidarité + Travail)	11	9	7	2	2	4	4	0	4
	DAEI	14	7	7	0	7	7	7	4	11
	DFAS	38	37	9	28	1	29	17	10	27
	DAJ	8	5	3	2	3	5	7	3	10
	DICOM	18	13	12	1	5	6	12	5	17
	DRH	78	55	37	18	23	41	33	43	76
	DSI	43	35	29	6	8	14	25	20	45
	SGMCAS	22	18	9	9	4	13	14	6	20
Périmètre "Jeunesse et sports"	Cabinet de la Ministre des Sports	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	BCOMJS	2	2	2	0	0	0	0	2	2
	DJEPVA	16	16	16	0	0	0	4	12	16
	DS	23	23	23	0	0	0	13	5	18
	IGJS	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Cabinet de la Ministre de la Santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	DGCS	49	48	18	30	1	31	21	20	41
	DGOS	79	57	24	33	22	55	25	52	77
	DGS	73	66	49	17	7	24	49	33	82
	DREES	35	16	16	0	19	19	9	12	21
	DSS	74	40	25	15	34	49	32	24	56
	IGAS	2	2	2	0	0	0	1	3	4
Périmètre "Travail-emploi"	DGT	45	37	29	8	8	16	18	12	30
	DGEFP	81	68	39	29	13	42	29	45	74
	DARES	28	18	11	7	10	17	8	18	26
Total		**740**	**573**	**368**	**205**	**167**	**372**	**328**	**329**	**657**

Nombre de postes publiés sur la BIEAC par périmètre entre 2016 et 2018



Par ailleurs, en 2018, 89 % de ces publications sur la PEP et la BIEAC ont permis de pourvoir les postes, en interne ou en externe (comme en 2017).

Nombre de postes pourvus par périmètre entre 2016 et 2018



3.2.1.2. Les différents types de mobilité

Un recensement des types de mobilité a été effectué auprès des bureaux de gestion de la DRH. Quatre types de mobilités ont été recensés :

- la mobilité géographique correspond à un changement de zone d'étude et d'aménagement du territoire ou de département de fonction ;
- la mobilité catégorielle correspond à un changement de catégorie hiérarchique, hors changement de corps ou de grade au sein de la même catégorie ;
- la mobilité statutaire regroupe les agents en position interruptive d'activité ou n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (congé parental, position normale, détachement, disponibilité, position hors cadre …) ;
- la mobilité structurelle se définit comme un changement de ministère ou de service au sein d'un même ministère.

Le recensement des différents types de mobilité et le calcul des taux de mobilité[19] afférents ont été rendus difficiles pour certains corps. Les tableaux ci-après recensent les données fournies pour les agents titulaires.

Mobilité géographique des agents titulaires en 2017 et 2018

Mobilité géographique	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Périmètre "Affaires sociales-santé"	96	108	94	54	18	2	208	164	1,6%	1,6%
Périmètre "Jeunesse et sports"	152	38	0	0	0	1	152	39	4,8%	1,3%
Périmètre "Travail-emploi"	203	70	60	64	38	0	301	134	3,3%	1,5%
Total	**451**	**216**	**154**	**118**	**56**	**3**	**661**	**337**	**2,6%**	**1,3%**

Mobilité catégorielle des agents titulaires en 2017 et 2018

Mobilité catégorielle	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Total		Taux de mobilité	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2018	2017	2018
Périmètre "Affaires sociales-santé"	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Périmètre "Travail-emploi"	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0%**	**0%**

Mobilité statutaire des agents titulaires en 2017 et 2018

Mobilité statutaire	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Périmètre "Affaires sociales-santé"	25	72	89	113	125	0	239	185	1,8%	1,4%
Périmètre "Jeunesse et sports"	57	18	0	53	0	2	57	73	1,8%	2,4%
Périmètre "Travail-emploi"	117	30	39	7	35	0	191	37	2%	0,4%
Total	**199**	**120**	**128**	**173**	**160**	**2**	**487**	**295**	**1,9%**	**1,1%**

Mobilité structurelle des agents titulaires en 2017 et 2018

Mobilité structurelle	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Périmètre "Affaires sociales-santé"	33	26	7	5	ND	3	40	71	0,3%	0,3%
Périmètre "Jeunesse et sports"	14	6	0	0	ND	5	14	20	0,4%	0,4%
Périmètre "Travail-emploi"	1	5	0	0	ND	2	1	6	0%	0%
Total	**48**	**37**	**7**	**5**	**ND**	**10**	**55**	**52**	**0,2%**	**0,2%**

[19] Taux de mobilité = nombre de mobilités / nombre d'agents « en fonction » au 31 décembre de l'année considérée.

3.2.2 Le conseil en mobilité carrière

La mission des parcours professionnels a poursuivi, en 2018, son action d'accompagnement des agents d'administration centrale.
Elle a également poursuivi le développement et le renforcement du réseau des conseillères et conseillers mobilité carrière (CMC) dans les services territoriaux (ARS, DRDJSCS et DIRECCTE).
Deux séminaires les rassemblant ont eu lieu les 31 mai et 6 novembre 2018 à Paris et des actions de formation ont été proposées aux membres de ce réseau.

3.2.2.1 L'activité des conseillères et conseillers mobilité carrière en administration centrale

Les CMC ont vocation à accompagner l'ensemble des personnels d'administration centrale (titulaires et contractuels) des ministères sociaux.

- **Les entretiens individuels à la demande des agents**

En 2018, 166 agents ont été reçus et accompagnés par la mission des parcours professionnels (MPP), pour lesquels 224 entretiens ont été conduits.

Dans la très grande majorité des cas, à la suite du/des entretiens menés, la MPP continue d'assurer, dans la durée, un accompagnement individuel.

L'âge moyen est de 46 ans et 72 % sont des femmes.
54 % ont plus de 45 ans.

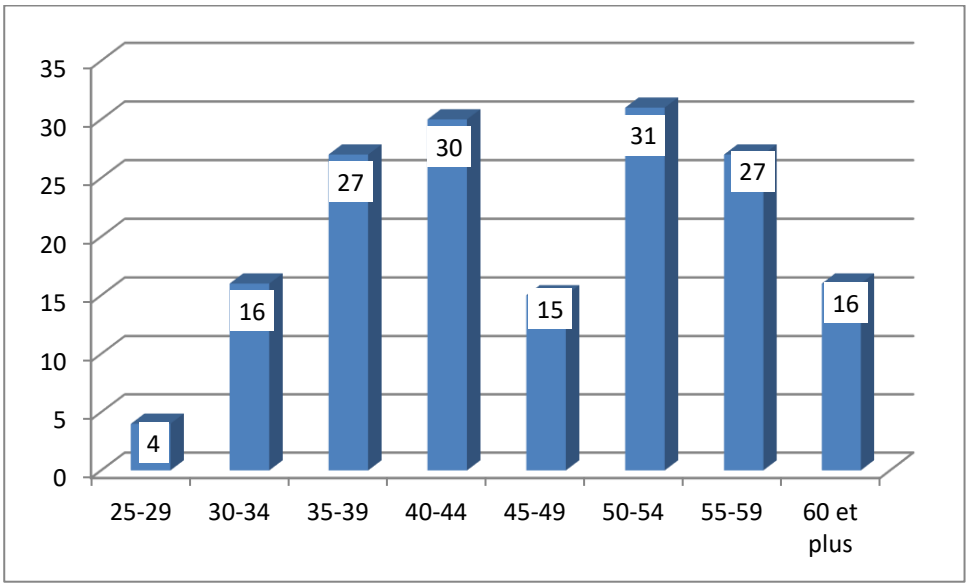
Le positionnement du service de la MPP sur la seconde partie de carrière se confirme.

Cette tendance est commune aux secteurs santé, travail/emploi, jeunesse/sport et secrétariat général.

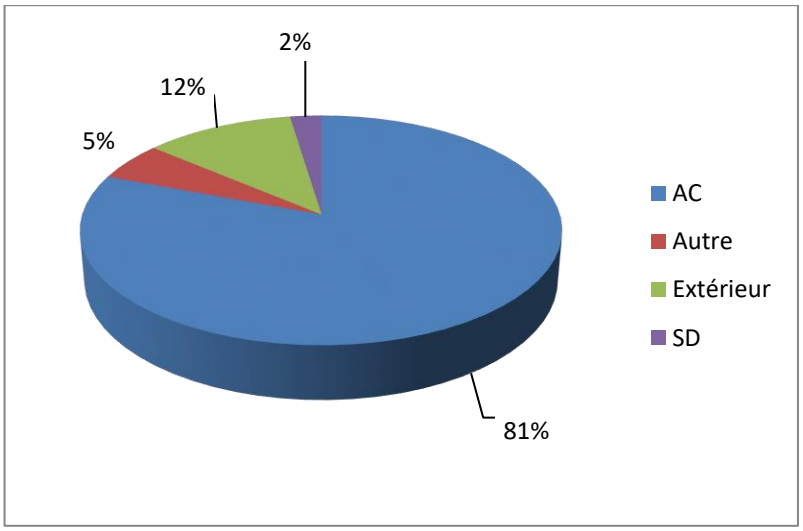
À des fins de présentation des données, les directions d'administration centrale ont été classées comme suit :

Secteur santé :
Recherche, études, évaluation et statistiques (DREES), Cohésion sociale (DGCS), Offre des soins (DGOS), Santé (DGS), Sécurité Sociale (DSS).
Secteur travail/emploi :
Animation de la recherche, études et statistiques (DARES), Emploi et Formation professionnelle (DGEFP), Travail (DGT).
Secteur jeunesse et sport :
Jeunesse, Éducation populaire et Vie associative (DJEPVA), Sports (DS).
Secrétariat général :
Division des cabinets (DDC), Secrétariat général (SG), Ressources humaines (DRH), Finances, achats et services (DFAS), Systèmes d'information (DSI), Affaires juridiques (DAJ), Europe et international (DAEI), Information et communication (DICOM).

- **Classe d'âge des personnels reçus par la MPP en 2018 :**

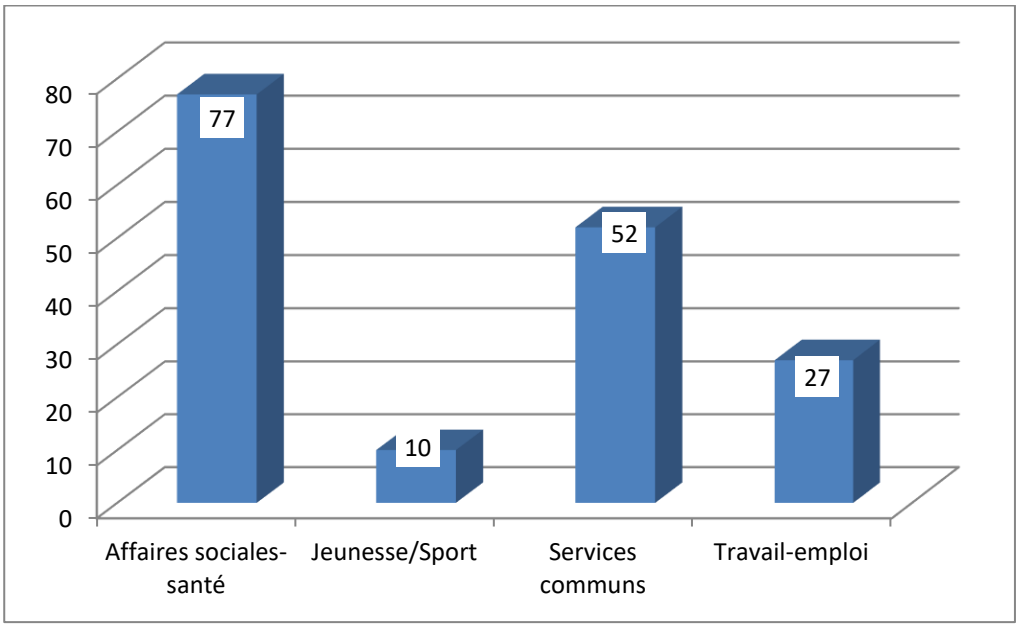


- **Affectation :**



La part des agents de l'administration centrale et de ceux qui sont en mobilité externe représente 93%, ce qui correspond au cœur de cible de la MPP.

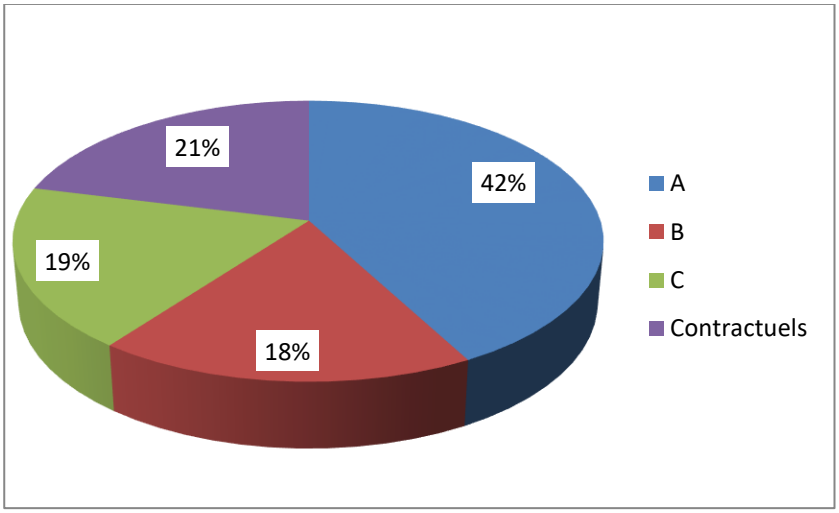
- **Secteur :**



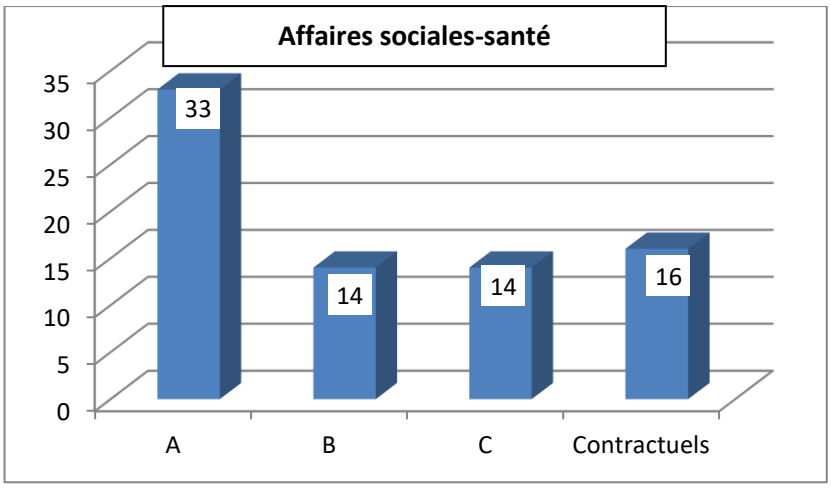
Les agents du secteur santé représentent la part la plus importante des personnels reçus par la MPP, à hauteur de 48 %, suivis des personnels du secrétariat général, avec 31 %, du périmètre « Travail- emploi » avec 16 %.
Les agents du périmètre « Jeunesse et sports » représentent 6 % des personnels reçus.

- **Catégorie**

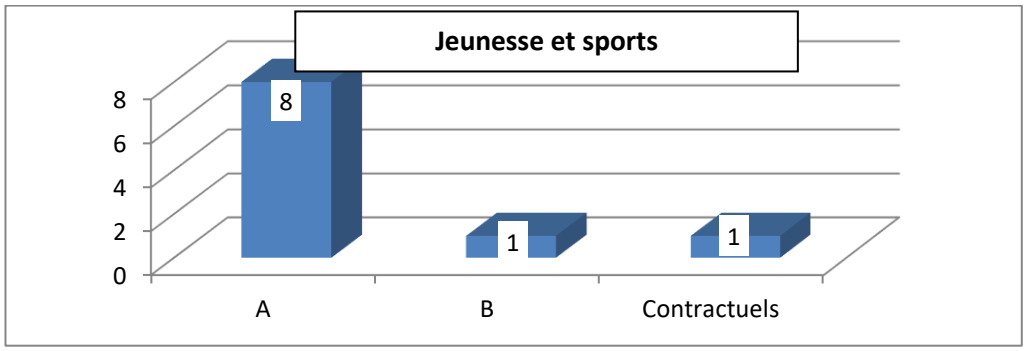
Les 166 personnes accompagnées se répartissent ainsi, par catégorie :



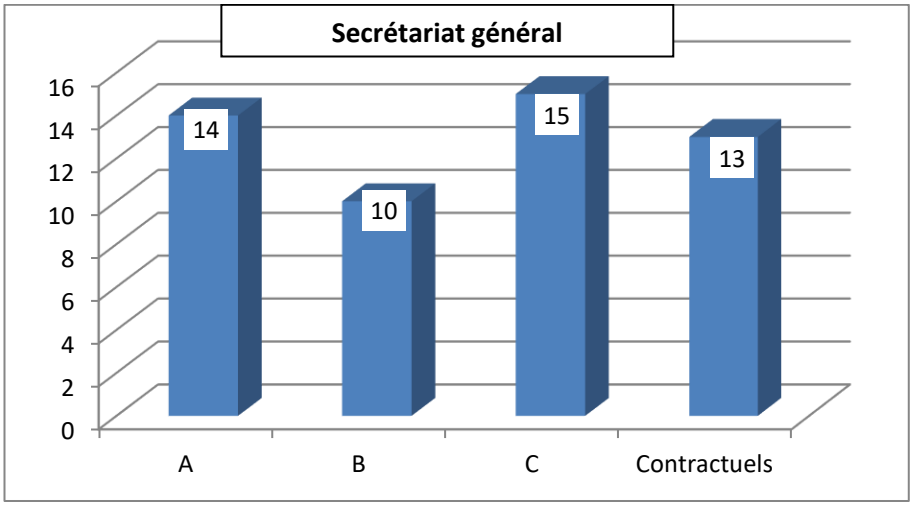
Secteur affaires sociales santé :



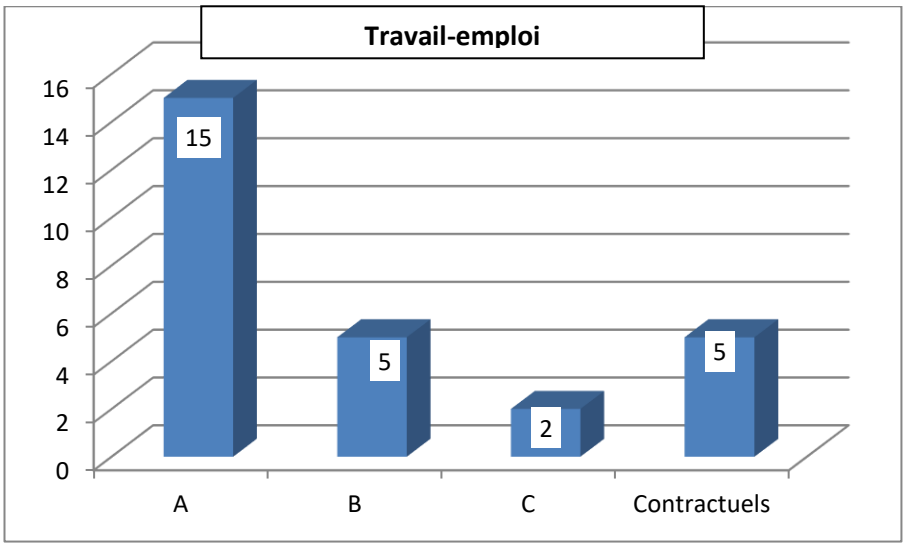
Secteur Jeunesse et sports :



Secrétariat général :



Secteur Travail/Emploi :



Les catégories A représentent une grande part des agents reçus en entretien, à hauteur de 42 %. Les catégories B et C et les contractuels ont été reçus selon une proportion quasiment équivalente (de 18 à 21 %).

Pour le secteur affaires sociales/santé, 47 % des agents reçus appartiennent à la catégorie A et 18 % à la catégorie B et C. Les contractuels représentent 20 % des agents et agentes reçus.

Pour le secteur jeunesse et sports, 80 % des agents reçus appartiennent à la catégorie A et 10 % à la catégorie B et aux contractuels.

Pour le secteur travail/emploi, 56 % des agents reçus appartiennent à la catégorie A et 18 % à la catégorie B et aux contractuels, 7 % à la catégorie C.

Il est à noter au secrétariat général, les 4 catégories sont représentées de manière équilibrées (27 % d'A, 19 % de B, 29 % de C et 25 % de contractuels).

Les corps concernés sont majoritairement, les attachés à hauteur de 31 %, les secrétaires administratifs avec 18 % et les adjoints administratifs avec 19 %. Les contractuels représentent 21 % des agents reçus.

Il est à noter une augmentation significative du nombre de contractuels reçus (35 agents, contre 21 en 2017).

La part de l'ensemble des autres corps, tels qu'assistant social, inspecteur du travail, ingénieur du génie sanitaire, médecin, pharmacien, inspecteur des affaires sanitaires et sociales, professeur de sport, conseiller technique et pédagogique supérieur, conseiller technique de service social, éducateur spécialisé et infirmier est de 11 %.

- **Motifs de prise de rendez-vous**

Les motifs de prise de rendez-vous avec la MPP sont, en premier lieu, les questions relatives à la mobilité pour 61 %, puis ceux relevant d'une réflexion plus large sur l'évolution professionnelle (bilan de carrière dans 29 % des cas) et l'obtention du principalat ou d'une autre promotion pour 10 %.

Focus sur le lancement des campagnes d'entretien de carrière à des moments clefs de la carrière professionnelle :

Les bénéficiaires d'une promotion de corps, ont été systématiquement contactés pour bénéficier d'un entretien de carrière. Le ratio des agents contactés par rapport aux agents reçus s'établit ainsi :

- pour les promus dans le corps d'attaché de l'administration de l'État (par liste d'aptitude) : 7 (affectés en administration centrale) contactés pour 2 reçus.

- pour les lauréats au principalat du corps d'attaché d'administration de l'État (par examen ou liste d'aptitude) : 24 (affectés en administration centrale) invités pour 7 reçus.

3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité

En complément des entretiens individuels organisés par la mission des parcours professionnels, des ateliers collectifs d'accompagnement à la mobilité ont été proposés aux agents. Ces ateliers, animés par un prestataire extérieur, ont vocation à compléter l'offre de service de la DRH et les actions des conseillers et des conseillères mobilité carrière, en proposant aux agentes et agents de travailler à l'élaboration de leur projet professionnel dans une dynamique de groupe. Ces ateliers s'adressent à tout agent ayant un projet de mobilité mais donnent une priorité aux bénéficiaires d'une promotion récente (Les groupes sont volontairement de taille réduite, afin de favoriser la cohésion du groupe et de pouvoir réaliser des exercices pratiques dans de bonnes conditions.

En 2018, seuls deux ateliers ont été programmés en raison d'un changement de prestataire dans le cadre d'une nouvelle mise en concurrence. L'un ouvert aux agents de catégorie A s'est tenu les 18 et 19 octobre 2018 ; l'autre ouvert aux catégories B et C a été annulé en raison du nombre insuffisant d'inscrits.
Par ailleurs, des actions ont été mises en place pour renforcer la communication et l'attractivité de cette prestation (publicité au sein de supports d'information à destination des agentes et agents).

Un réseau des CMC pour les services territoriaux des ministères sociaux.

Le réseau des conseillères et conseillers mobilité carrière, mis en place en 2016, animé et piloté par la mission des parcours professionnels est devenu opérationnel et a été mobilisé dans le cadre des réformes en cours.

En 2018, 58 personnes exercent les fonctions de conseillère ou conseiller mobilité carrière (CMC) au sein des différents réseaux des ministères sociaux (ARS, DRDJSCS, DIRECCTE).

Le séminaire national

La mission des parcours professionnels, au titre de l'animation du réseau, réunit au moins une fois par an les CMC en séminaire national. En 2018, les CMC ont été réunis à deux reprises, le 31 mai et le 6 novembre. Ces séminaires ont permis d'évoquer les transformations et les évolutions dans la fonction publique en faisant un point sur les réformes en cours impactant les ministères sociaux (réforme de la justice du 21ème siècle ou celle relative à la réorganisation territoriale des services publics dont le pole 3e des DIRECCTE), d'échanger sur des bonnes pratiques et des retours d'expériences sur le métier de CMC (par des ateliers de co-développement, des présentations d'outils etc.).
L'évaluation pratiquée en fin de journée auprès des participants s'est révélée très positive.

Il convient de préciser qu'une audioconférence, à destination des CMC du réseau DRDJSCS, a été organisée le 13 décembre 2018 afin de répondre aux interrogations et qu'ils ont pu avoir dans la cadre de l'accompagnement des agents suite à la réforme des juridictions sociales.

La formation

Une formation annuelle à la fonction de conseiller mobilité carrière (CMC), organisée par l'IRA de LYON (marché en cours pour l'année 2018), a été mise en place par le bureau de la formation de la DRH des ministères sociaux en lien avec la mission des parcours professionnels. Une session de quatre jours s'est tenue du 4 au 7 juin 2018 inclus dans les locaux de l'IRA de Lyon. Suite au recensement effectué par la mission des parcours professionnels, 13 CMC du réseau se sont inscrits à ladite session. Il y avait 10 présents et 3 absents (excusés).

CHAPITRE 4
LE TEMPS DE TRAVAIL

4.1.	**Les agents à temps partiel**	**Page 108**
4.1.2.	État des lieux	Page 108
4.1.2.	Changement de quotité au cours de l'année	Page 109
4.2.	**L'organisation du temps de travail**	**Page 109**
4.2.1.	La charte du temps	Page 109
4.2.2.	Les heures écrêtées	Page 109
4.2.3.	Les agents en télétravail	Page 110
4.2.3.1.	En administration centrale	Page 110
4.2.3.2.	En services déconcentrés et établissements	Page 111
4.3.	**Les comptes épargne-temps**	**Page 112**
4.4.	**Les congés pour maladie, maternité et paternité**	**Page 114**
4.4.1.	Les congés maladie	Page 114
4.4.1.1.	L'ensemble des congés maladie	Page 114
4.4.1.2.	La disponibilité pour raison de santé	Page 117
4.4.1.3.	Le temps partiel thérapeutique	Page 117
4.4.1.4.	Les congés de maladie ordinaire	Page 117
4.4.1.5.	Les congés de longue maladie et de grave maladie – les congés de longue durée	Page 119
4.4.2.	Les congés de maternité, de paternité et d'adoption	Page 120
4.4.3.	Les congés d'une durée égale ou supérieur à six mois	Page 122

Chiffres clés 2018

Temps partiel : **10 %** des agents

Changement de quotité :
- *Passage d'un temps plein à un temps partiel : **253** agents
- *Passage d'un temps partiel à un temps plein : **352** agents

Télétravail : **2 068** agents
- * Administration centrale : **13,9 %**
- * Services déconcentrés : **9,4 %**

Nombre de jours de congé non pris :
- * Programme 124 : **68 318** jours
- * Programme 155 : **52 387** jours

Taux d'absence pour maladie : **4,6 %**

4. Le temps de travail

4.1. Les agents à temps partiel[20]

4.1.1. État des lieux du temps partiel

Au 31 décembre 2018, 2 430 agents sont à temps partiel, soit 10 % de l'ensemble des agents des ministères sociaux. La part d'agents à temps partiel est plus importante pour le périmètre « Affaires sociales-santé » contrairement aux deux autres périmètres.

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel au 31-12-2018

Quotité de travail	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
50%	96	1%	18	1%	29	0%	143	1%
60%	70	1%	3	0%	19	0%	92	0%
70%	51	0%	7	0%	11	0%	69	0%
80%	1269	10%	156	5%	301	3%	1734	7%
90%	295	2%	32	1%	65	1%	392	2%
Temps partiel	**1 781**	**14%**	**216**	**7%**	**425**	**5%**	**2 430**	**10%**
Temps complet	**11 401**	**86%**	**2 815**	**93%**	**8 622**	**95%**	**22 830**	**90%**
Total	**13 182**	**100%**	**3 031**	**100%**	**9 047**	**100%**	**25 260**	**100%**

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel et l'affectation au 31-12-2018

Quotité de travail	Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"	
	AC	SD	ARS	AC	SD	AC	SD
50%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
60%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
70%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
80%	5%	10%	11%	5%	3%	3%	4%
90%	2%	3%	2%	2%	1%	1%	1%
Temps partiel	**7%**	**15%**	**15%**	**8%**	**6%**	**4%**	**5%**
Temps complet	**93%**	**85%**	**85%**	**92%**	**94%**	**96%**	**95%**
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

La proportion d'agents à temps partiel est moins importante en administration centrale qu'en services territoriaux pour tous les périmètres sauf « Jeunesse et sports ».

Entre 2017 et 2018, la part d'agents à temps partiel n'est pas comparable car deux sources différentes ont été prises. L'année 2017 avait été comptabilisé par RenoiRH SI tandis que les données de 2018 sont issues des tableaux de suivi interne[19] .

[20] Il est à noter une forte corrélation entre temps de travail et taux de féminisation. Le détail est disponible dans la partie « rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes » du « rapport égalité des ministères sociaux » 2018.
[19] Tableaux « MSK » de la DRH.

4.1.2. Changement de quotité au cours de l'année

En 2018, 253 agents à temps plein ont bénéficié d'un passage à temps partiel à leur demande, soit 1,1 % des agents qui étaient à temps plein au 31/12/2018, majoritairement des agents de catégorie A (80 %).

Par ailleurs, 352 agents à temps partiel ont demandé à être à temps plein en 2018, soit 14,5 % des agents qui étaient à temps partiel au 31/12/2018, majoritairement des agents de catégorie A (90 %).

Nombre d'agents ayant changé de quotité de travail au cours de l'année 2018

Catégorie	Temps plein => Temps partiel	Temps partiel => Temps plein
Périmètre "Jeunesse et sports"	**34**	**10**
A	30	7
B	4	1
C	0	2
Périmètre "Affaires sociales-	**71**	**181**
A	61	134
B	10	44
C	0	3
Périmètre "Travail-emploi"	**148**	**161**
A	91	70
B	57	91
C	0	0
Total	**253**	**352**
A	182	211
B	71	136
C	0	5

4.2. L'organisation du temps de travail

4.2.1. La charte du temps

Au 31 décembre 2018, 10 367 agents sont couverts par une charte du temps au sein des ministères sociaux : 8 391 agents du programme 124 (soit 51,8 % des agents) et 1 873 agents du programme 155 (soit 20,6 % des agents).
La part des agents couverts par une charte du temps est en hausse pour les personnels du programme 124 par rapport à 2017 (+ 59 % des agents).

4.2.2. Les heures écrêtées

Dans le cadre de l'horaire variable, 117 911 heures ont été écrêtées en 2018, contre 131 180 en 2017 dont :

- 45 416 heures sur le programme 124 (contre 48 694 en 2017) ;
- 70 367 heures sur le programme 155 (contre 82 486 en 2017).

4.2.3. Les agents en télétravail

Une enquête concernant les agents en télétravail a été menée par la sous-direction de la qualité de vie au travail (DRH/SD3) auprès des services des ministères sociaux. Les structures ayant répondu à cette enquête sont les suivantes :

- 15 directions d'administration centrale ;
- 13ARS ;
- 20 CREPS et établissements publics sports ;
- 16 DI(R)ECCTE ;
- 16 DR(D)JSCS et la DRHIL.

L'attractivité croissante pour le télétravail, facteur puissant de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, est le signe d'un profond changement culturel dans les relations de travail, avec un accent accru mis sur la confiance, clé de voûte du dispositif et moteur du renforcement des liens entre tous les acteurs concernés.

4.2.3.1. Les agents en télétravail en administration centrale

Au 31 décembre 2018, 562 agents d'administration centrale sont déclarés par les services en télétravail, soit 13,9 % des effectifs (13,3 % en 2017).
Les directions qui contribuent le plus au nombre d'agents en télétravail sont la DSI (85 agents) puis la DGS (63 agents) comme l'année dernière.
Les refus de télétravail sont mineurs (14 agents) sur l'ensemble de l'administration centrale. Le nombre d'agents en télétravail suite à des prescriptions médicales est à l'inverse assez important (29 % des agents en télétravail sur la base de prescriptions médicales comme en 2017).

Recensement des télétravailleurs en administration centrale au 31-12-2018

Directions d'administration centrale		Nombre total de télétravailleurs recensés	Répartition Homme/Femme		Répartition par catégorie statutaire			Nombre de refus de télétravail	Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale
			Homme	Femme	A	B	C		
DAC "Affaires sociales - santé"	IGAS	7	2	5	2	2	3	0	2
	DGOS	23	4	19	23	0	0	0	9
	DREES	22	5	17	16	4	2	0	6
	DGS	63	14	49	49	5	9	7	17
	DGCS	33	8	25	30	3	0	1	14
	DSS	31	7	24	20	4	7	1	9
	MNC	18	5	13	16	2	0	0	1
DAC "Travail - emploi"	DGT	30	6	24	28	2	0	1	7
	DARES	17	4	13	13	3	1	0	7
	DGEFP	31	9	22	30	1	0	0	3
DAC "Jeunesse et sports"	DJPVA	19	5	14	16	2	1	0	4
	IGJS	4	0	4	3	1	0	0	0
	DS	11	3	8	10	0	1	3	3
	BCOMJS	17	8	9	15	1	1	0	2
Services communs	Division des cabinets	15	1	14	4	6	5	0	6
	SGMCAS	5	2	3	5	0	0	0	0
	DRH	58	9	49	27	20	11	0	20
	DFAS	52	16	36	34	10	8	0	20
	DSI	85	46	39	67	12	6	0	24
	DAJ	6	6	0	5	1	0	0	1
	DAEI	3	2	1	2	0	1	0	1
	DICOM	12	3	9	12	0	0	1	7
Total		562	165	397	427	79	56	14	163

Si le nombre d'agents a progressé de 40 % en 2018, la répartition par catégorie est restée en majorité concentrée sur les catégories A (76 %), quel que soit le périmètre.

Le télétravail concerne une majorité de femmes (71 %), qui est lié au taux de féminisation des ministères sociaux (67%).

4.2.3.2. Les agents en télétravail en services déconcentrés et établissements

La part de télétravailleurs est moindre dans les services territoriaux et établissements (9,4 %) qu'en administration centrale (13,9 %). Elle est aussi en progression constante et a augmenté fortement en 2018 de 92 %.

Recensement des télétravailleurs en services déconcentrés et établissements au 31-12-2018

Structure	Nombre total de télétravailleurs recensés	%	Répartition Homme/Femme		Répartition par catégorie			Répartition par statut		
			Homme	Femme	A	B	C	Fonctionnaire	Contractuel droit public	Contractuel droit privé
ARS	723	11,6%	154	569	309	187	50	495	51	177
CREPS	16	1,1%	6	10	4	6	6	15	0	0
DIRECCTE	590	11,0%	151	439	400	124	65	570	19	1
D(R)JSCS	177	5,9%	37	140	73	66	38	168	9	0
Total	**1506**	**9,4%**	**348**	**1158**	**786**	**383**	**159**	**1248**	**79**	**178**

La répartition des télétravailleurs est assez similaire à la répartition en administration centrale puisqu'elle concerne principalement les agents de catégorie A (52 %) et les femmes (77 %).

Enfin, les fonctionnaires représentent 83 % de télétravailleurs, qui est en corrélation avec le nombre de fonctionnaires au sein des ministères sociaux.

4.3. Les comptes épargne-temps

Les éléments permettant de renseigner la provision pour charges au titre des comptes épargne-temps sont issus d'une enquête menée auprès de l'ensemble des services.

Les données recueillies sont ventilées entre les catégories A+, A, B et C, à l'exclusion des agents non titulaires dont les outils de suivi de la masse salariale ne permettent pas d'isoler le coût moyen. Les résultats de l'enquête sont les suivants :

Coûts moyens en euros actualisés des programmes 124 et 155 entre 2016 et 2018

Catégorie – P124	2016	2017	2018
A+	482	486	487
A	225	230	232
B	152	152	152
C	133	135	136

Catégorie – P155	2016	2017	2018
A+	392	400	406
A	209	213	214
B	157	160	161
C	123	127	129

Source: INDIA REMU

Au cours de l'année 2018, 5 699 jours de CET ont été consommés par les agents du programme 124. Les agents du programme 155 ont consommé 9 220 jours. Entre 2017 et 2018, le nombre de jours consommés a diminué de 14 % pour le programme 155, et augmenté de 1 % pour le programme 124.

Nombre de jours de congés consommés en temps par programme au cours de l'année 2017 et 2018

Catégorie – P124	2017	2018
A+	565	542
A	2 861	2 915
B	927	896
C	1 289	1 346
Total	**5 642**	**5 699**

Catégorie – P155	2017	2018
A+	287,5	337
A	3 863	3 386
B	3 572	2 920
C	2 970	2 577
Total	**10 692**	**9 220**

Source : synthèse de l'enquête auprès des services.

Au cours de l'année 2018, 37 115 jours de CET ont été indemnisés pour le programme 124, correspondant ainsi à 4 412 785 € d'indemnisations. Pour le programme 155, 16 687 jours ont été indemnisés à hauteur de 1 720 880 €.

Entre 2017 et 2018, le nombre de jours indemnisés est relativement stable pour le programme 124, tout comme le montant des indemnisations (1 %). Pour le programme 155, le nombre de jours et le montant des indemnisations augmente de 9 % et 11 %.
La part des jours indemnisés pour les agents de catégories A+, B et C baisse pour le programme 124 à la différence du programme 155 La part des jours indemnisés pour les agents de catégories A+, A, C augmente.

Nombre de jours indemnisés par programme au cours de l'année 2017 et 2018 *(Source : INDIA REMU)*

Catégorie – P124	2017			2018		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A+	46 125	125	369	41 625	125	333
A	3 966 375	125	31 731	4 059 500	125	32 476
B	173 360	80	2 167	169 440	80	2 118
C	163 735	65	2 519	142 220	65	2 188
Total	**4 349 595**		**36 786**	**4 412 785**		**37 115**

Catégorie – P155	2017			2018		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A+	61 625	125	493	80 000	125	640
A	981 500	125	7 852	1 128 625	125	9 029
B	314 720	80	3 934	299 120	80	3 739
C	192 010	65	2 954	213 135	65	3 279
Total	**1 549 855**		**15 233**	**1 720 880**		**16 687**

Au 31 décembre 2018, 121 705 jours de congés 2018 n'ont pas été pris par les agents, dont 68 318 jours pour les agents du programme 124 et 53 387 jours pour les agents du programme 155. Entre 2017 et 2018, le nombre de jours de congés non pris a légèrement augmenté pour le programme 124 (3 %) et pour le programme 155 (2 %). Ces jours non pris sont très importants parmi les agents de catégorie A au sein du programme 124, 70 % des jours alors qu'ils représentent 49 % des jours sur le programme 155.

Jours de congés 2017 non pris au 31-12-2017 et de congés 2018 non pris au 31-12-2018

Catégorie – P124	2017	2018
A+	4 649	4 553
A	45 910	48 224
B	7 808	7 722
C	7 780	7 819
Total	**66 146**	**68 318**

Catégorie – P155	2017	2018
A+	2 370	2 246
A	23 361	26 012
B	14 730	13 133
C	11 851	11 996
Total	**52 311**	**53 387**

La provision pour charges s'établit de la manière suivante (données arrondies à l'euro) :

Provision pour charges (PVC)	Programme 124		Programme 155	
	2017	2018	2017	2018
PVC au 31-12-2015 / au 31/12/2016	34 250 333 €	34 935 303 €	36 848 648 €	39 697 882 €
Prise en compte du coût moyen (reprise dotation)	-4 976 165 €	-5 914 256 €	-2 171 606 €	-2 667 999 €
Consommation 2015 / 2016	-9 394 337 €	-9 575 589 €	-4 756 706 €	-4 879 604 €
Jours de congés non pris en 2015 / en 2016	15 055 472 €	15 642 542 €	9 777 546 €	10 136 721 €
Total	**34 935 303 €**	**35 088 000 €**	**39 697 882 €**	**42 287 000 €**

Ainsi, la provision pour charges du programme 124 augmente de 0,4 % et celle relative au programme 155 de 6 % par rapport à 2017.

4.4. Les congés pour maladie, maternité et paternité

La présentation suivante porte sur les motifs d'absence hors congés annuels et accidents de service/travail et de trajet [21].

Les données sont en 2018, comme en 2017 issues du SIRH RenoiRH.

4.4.1. Les congés maladie

4.4.1.1. L'ensemble des congés maladie

En 2018, 6 291 agents des ministères sociaux ont été arrêtés au moins une fois pour des congés liés à la maladie (contre 10 508 en 2017 soit une baisse de 40 %) pour un nombre total de 253 835 jours d'absence (321 723 jours en 2017 soit une baisse de 21 %) soit un nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté de 40,3 jours sur l'année 2018 (30,6 jours en moyenne en 2017).

Le taux d'absence en 2018 s'élève ainsi à 4,8 % (contre 5,9 % en 2017). Il baisse pour tous les périmètres mais reste le plus élevé pour le périmètre « Travail-emploi » (5,1 %) et le plus faible pour le périmètre « Jeunesse et sports » (3 %).

Répartition des absences par motif et périmètre ministériel en 2018

Motif d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux[22])	Nombre de jours d'absence	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence[23]
Congé de maladie ordinaire	3 075	5 194	34%	82 951	27,0	3%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques)	136	477	2%	30 283	222,7	1,1%
Congé de longue durée	105	55	1%	26 728	254,6	0,9%
Total périmètre "Travail-emploi"	**3 316**	**5 726**	**37%**	**139 962**	**42,2**	**5,1%**
Congé de maladie ordinaire	527	745	17%	12 095	23,0	1,9%
Congé de longue maladie et de grave maladie	22	27	1%	3 820	173,6	0,6%
Congé de longue durée	13	7	0%	3 089	237,6	0,5%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**562**	**779**	**19%**	**19 004**	**33,8**	**3%**
Congé de maladie ordinaire	2 224	3 740	17%	53 226	23,9	1,9%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques)	95	297	1%	19 509	205,4	0,7%
Congé de longue durée	94	54	1%	22 134	235,5	0,8%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**2 413**	**4 091**	**18%**	**94 869**	39,3	**3,5%**
Ensemble	**6 291**	**9 618**	**25%**	**253 835**	**40,3**	**4,8%**

[21] Ce point est traité dans le chapitre 8 « Les conditions de travail », partie 8.2 « les accidents de service/travail, de trajet et les maladies professionnelles »)

[22] Les effectifs pris en compte correspondent aux agents dont le suivi des congés pour absence est assuré par les services des ministères chargés des affaires sociales, soit l'effectif total en fonction hors MAD entrant et incluant les MAD sortant (soit 9 033 agents pour le périmètre « Travail-emploi », 3 028 agents pour le périmètre « Jeunesse et sports » et 13 094 agents pour le périmètre « Affaires sociales-santé »).

[23] Nombre de jours d'absence / (effectif physique total * 209 jours théoriques de travail) * 100

Quel que soit le motif, les taux d'absence sont plus élevés pour les personnels du périmètre « Travail-emploi » par rapport aux deux autres périmètres, comme les trois dernières années.

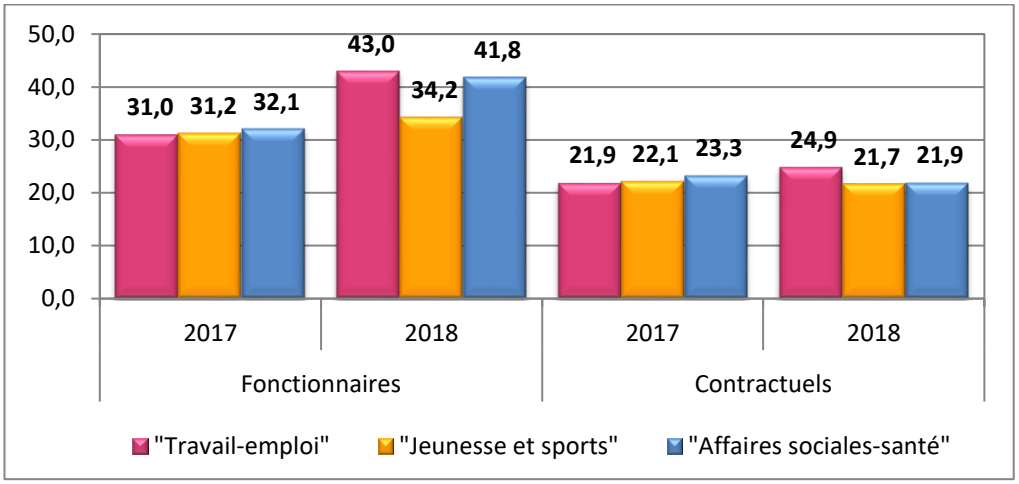
Le nombre moyen de jours d'absence est très variable selon le périmètre et le statut des agents. Il est le plus fort pour les fonctionnaires du périmètre « Travail -emploi » (43 jours en moyenne) et le plus faible pour les contractuels du périmètre « Jeunesse et sports » (21,7 jours).

Répartition des absences par motif, statut et périmètre ministériel en 2018

Motif d'absence	2018			
	Fonctionnaire		Contractuel	
	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre de jours d'absence
Congés de maladie ordinaire	2 938	80 825	137	2 126
Congés de longue maladie	130	28 854	0	0
Congés de grave maladie	0	0	6	1 429
Congés de longue durée	105	26 728	0	0
Total périmètre "Travail-emploi"	**3 173**	**136 407**	**143**	**3 555**
Nombre moyen de jours	**43**		**24,9**	
Congés de maladie ordinaire	511	11 748	16	347
Congés de longue maladie	22	3 820	0	0
Congés de grave maladie	0	0	0	0
Congés de longue durée	13	3 089	0	0
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**546**	**18657**	**16**	**347**
Nombre moyen de jours	**34,2**		**21,7**	
Congés de maladie ordinaire	1 931	48 572	293	4 654
Congés de longue maladie	86	17 564	0	0
Congés de grave maladie	0	0	9	1 945
Congés de longue durée	94	22 134	0	0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**2111**	**88 270**	**302**	**6599**
Nombre moyen de jours	**41,8**		**21,9**	
Ensemble	5 830	243 334	461	10 501
Nombre moyen de jours	**41,7**		**22,8**	

Les fonctionnaires présentent un nombre de jours moyen deux fois plus élevés que les contractuels, en corrélation avec le nombre de fonctionnaires dans les ministères sociaux.

Nombre moyen de jours d'arrêt par statut et périmètre en 2017 et 2018



Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie, tous motifs confondus :

- au sein du périmètre « Travail-emploi », les agents de catégorie B sont les plus nombreux (34 %) mais représentent la part la plus forte des effectifs de leur catégorie (73 %) ;
- au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les agents de catégorie A sont les plus nombreux (91 % des agents) ;
- au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », les agents de catégorie C sont les plus nombreux (38 %) et représentent également la part la plus élevée au regard des effectifs de leur catégorie (53 %).

Répartition par catégorie du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2017 et 2018

Catégorie	2017			2018		
	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	1 726	36%	29%	1217	33%	34%
B	1 520	32%	172%	984	34%	73%
C	1 500	32%	65%	1115	33%	72%
Total périmètre "Travail-emploi"	**4 746**	**100%**	**52%**	**3316**	100%	53%
A	693	94%	1%	521	91%	2%
B	19	3%	11%	21	5%	2%
C	25	3%	10%	20	5%	16%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**737**	**100%**	**25%**	**562**	100%	26%
A	1 608	34%	27%	788	30%	21%
B	1 444	30%	37%	674	32%	36%
C	1 713	36%	55%	951	38%	53%
Total périmètre "Affaires sociales-santé	**4 765**	**100%**	**36%**	**2413**	100%	33%
Ensemble	**10 299**	-	**40%**	**6 291**		**39%**

L'évolution du nombre d'agents arrêtés au moins une fois entre 2017 et 2018 est en baisse pour tous les périmètres, mais diffère pour les catégories d'un périmètre à l'autre :

- « Travail-emploi » : baisse du nombre d'agents (- 33,7 %), en particulier pour les agents de catégorie B (- 35,3 %) ;
- « Jeunesse et sports » : baisse du nombre d'agents (-23,7 %) notamment pour les agents de catégorie A (- 24,8 %) mais une augmentation pour les agents de catégorie B (- 10 %) ;
- « Affaires sociales-santé » : baisse généralisée du nombre d'agents (- 49,3 %) toutes catégories confondues.

4.4.1.2. La disponibilité pour raison de santé

Entre 2018 et 2017, le nombre d'agents en disponibilité pour raison de santé est en hausse : 17 en 2018 contre 11 agents en 2017.
Comme en 2017, les agents de catégorie C sont les plus nombreux (70 % en 2018).
Le nombre de jours d'absence a, quant à lui, fortement augmenté surtout pour les agents de catégorie C, qui pour 8 d'entre eux sont arrêtés pour l'année entière.

Évolution par catégorie et par périmètre des disponibilités pour raison de santé en 2017 et 2018

Catégorie	"Travail-emploi"				"Affaires sociales-santé"				"Jeunesse et sports"			
	2017		2018		2017		2018		2017		2018	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	2	368	1	365	0	-	1	214	0	-	2	452
B	0	-			2	134	1	365	0	-	0	0
C	3	245	5	1460	4	1 238	7	2 293	0		0	0
Total	**5**	**613**	**6**	**1 825**	**6**	**1 402**	**9**	**2 872**	**0**	**0**	**2**	**452**

Tous les personnels en disponibilité pour raison de santé, sur les trois périmètres, aussi bien en 2017 qu'en 2018, sont des fonctionnaires, ce qui est lié à un effet de volume des agents.

4.4.1.3. Le temps partiel thérapeutique

Sur les trois périmètres, 314 agents bénéficient d'un temps partiel thérapeutique (contre 256 en 2017) Cela correspond à 46 037 jours d'arrêt (38 055 jours d'arrêt en 2017 soit une hausse de 20 %). Il en résulte une faible baisse du nombre moyen de jours d'absence par agent en temps partiel thérapeutique, toutes catégories confondues (146 jours en 2018 contre 148,7 jours en 2017).

Évolution par catégorie et par périmètres des temps partiels thérapeutiques en 2017 et 2018

Catégorie	"Travail-emploi"				"Affaires sociales-santé"				"Jeunesse et sports"			
	2017		2018		2017		2018		2017		2018	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	37	6 019	42	5 616	28	3 873	47	6 873	24	3 429	22	3 494
B	44	6 399	56	8 238	17	2 703	46	6 802	0	0	0	0
C	44	6 495	42	5 708	62	9 137	59	9 306	0	0	0	0
Total	**125**	**18 913**	**140**	**19 562**	**107**	**15 713**	**152**	**22 981**	**24**	**3 429**	**22**	**3 494**

4.4.1.4. Les congés de maladie ordinaire

En 2018, 5 826 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire (contre 9 103 en 2017). Après une hausse de 6 % entre 2017 et 2016, une baisse est constatée en 2018 de 35,9 % d'agents ayant été arrêtés au moins une fois pour congés de maladie ordinaire.

En 2018, parmi les agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire au sein du périmètre :

- « Travail-emploi », les agents de catégorie A sont les plus nombreux (38 %) ;
- « Jeunesse et sports », les agents de catégorie A sont les plus nombreux (93 %) ;
- « Affaires sociales-santé », les agents de catégorie C sont les plus nombreux (39 %).

Ce constat est similaire à l'année précédente.

Nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2018

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	1 169	38%	25%
B	910	30%	40%
C	996	32%	45%
Total périmètre "Travail-emploi"	**3 075**	100%	34%
A	490	93%	1%
B	19	4%	1%
C	18	3%	8%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**527**	100%	17%
A	732	33%	12%
B	630	28%	16%
C	862	39%	28%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**2 224**	100%	17%
Total	**5 826**		23%

148 272 jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire sont constatés en 2018, contre 191 355 jours en 2017. Des disparités apparaissent au sein des périmètres et des catégories : une augmentation des agents de catégorie A pour le périmètre « travail emploi » et de catégorie B du périmètre « jeunesse et sports », alors que toutes les autres catégories sont en nette baisse pour tous les périmètres.

Le nombre moyen de jours pour maladie ordinaire variable selon le périmètre ministériel et la catégorie s'élève à :

- 27 jours pour les agents du périmètre « Travail-emploi » avec un nombre de jours plus élevé pour les agents de catégorie C (32,4 jours) ;
- 23 jours pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » avec un nombre de jours plus important pour les agents de catégorie A (23 jours) ;
- 23,9 jours pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » avec un nombre de jours plus important pour les agents de catégorie C (26,5 jours).

Le nombre moyen de jours de congés de maladie ordinaire augmente entre 2017 et 2018, toutes catégories confondues, passant de 21 jours à 22,8 jours moyen.

Nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2017 et 2018

Catégorie	2017			2018		
	Nombre de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent	Nombre de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent
A	25 102	28%	17,2	26 649	27%	22,8
B	29 931	33%	19,4	24 047	25%	26,4
C	35 168	39%	24,1	32 255	33%	32,4
Total périmètre "Travail-emploi"	**90 201**	**100%**	**20,2**	**82 951**	**100%**	**27,0**
A	15 402	95%	23,1	11 286	69%	23,0
B	271	2%	7,7	285	2%	15,0
C	535	3%	15,7	524	3%	29,1
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**16 208**	**100%**	**23,1**	**12 095**	**100%**	**23,0**
A	24 809	29%	21,8	16 049	15%	21,9
B	23 938	28%	18,3	14 324	13%	22,7
C	36 199	43%	23,6	22 853	21%	26,5
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**84 946**	**100%**	**21,3**	**53 226**	**100%**	**23,9**
Ensemble	**191 355**	**-**	**21,0**	**148 272**		22,8

4.4.1.5. Les congés de longue maladie et de grave maladie - les congés de longue durée

En 2018, 1 274 agents des ministères sociaux ont été arrêtés pour des congés de longue maladie ou de grave maladie. Ce chiffre est en augmentation par rapport à l'année 2017 (342 agents arrêtés en 2017).

Les congés de longue durée ont concerné 416 agents en 2018, soit une augmentation de 44 % par rapport à 2017 (288 agents arrêtés en 2017).

Selon la catégorie et le périmètre ministériel, les congés de longue maladie et de grave maladie concernent entre 0,08 % et 5,3 % des agents. Une certaine homogénéité est constatée entre les trois périmètres ministériels, les agents de catégorie C sont proportionnellement davantage en congé de longue maladie et de grave maladie que ceux de catégories B ou A.

Les mêmes tendances s'observent pour les congés de longue durée.

Répartition par catégorie et périmètre ministériel des agents arrêtés au moins une fois pour congé de longue maladie, congé de grave maladie et congé de longue durée en 2018

Catégorie	Congé de longue maladie et de grave maladie			Congé de longue durée		
	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés sur les effectifs de la catégorie	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés sur les effectifs de la catégorie
A	99	14%	2,1%	36	5%	0,8%
B	251	35%	11,2%	64	9%	2,8%
C	376	52%	17,1%	117	16%	5,3%
Total périmètre "Travail-emploi"	**726**	**100%**	**8%**	**217**	**100%**	**2,4%**
A	33	83%	0,04%	22	55%	0,08%
B	1	3%	0,05%	2	5%	0,09%
C	6	15%	2,7%	1	3%	0,4%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**40**	**100%**	**1,3%**	**25**	**63%**	**0,8%**
A	192	38%	3,1%	39	8%	0,6%
B	125	25%	3,2%	47	9%	1,2%
C	191	38%	6,1%	88	17%	2,8%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**508**	**100%**	**3,9%**	**174**	**100%**	**1,3%**
Ensemble	**1274**	**-**	**5%**	**416**	**-**	**1,6%**

4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption

En 2018, 505 agents ont été arrêtés pour des congés de maternité, de paternité ou d'adoption pour un total de 26 772 jours. Entre 2017 et 2018, le nombre d'agents augmente de 38 %, et le nombre de jours baisse de 2,2 %.
Le taux d'absence pour l'ensemble de ces motifs est de 0,51 % pour l'ensemble des personnels des ministères sociaux.

Répartition par périmètre ministériel des congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2018

Motif d'absence	2018				
	Nombre d'agents arrêtés	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés sur les effectifs totaux	Nombre de jours d'absences	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)
Congé de maternité	200	200	2,20%	13 032	65
Congé d'adoption	1	1	0,01%	70	70
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	54	54	0,59%	535	10
Total périmètre "Travail-emploi"	**255**	**255**	**2,82%**	**13 637**	**53**
Congé de maternité	32	32	1,05%	1868	58
Congé d'adoption	0	0	0,00%	0	0
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	35	35	1,15%	333	10
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**67**	**67**	**2,21%**	**2 201**	**33**
Congé de maternité	161	161	1,22%	10 502	65
Congé d'adoption	3	3	0,02%	229	76
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	19	19	0,14%	203	10
Total périmètre "Affaires sociales santé"	**183**	**183**	**1,40%**	**10 934**	**60**
Ensemble	**505**	**505**	**3,86%**	**26 772**	**53**

Des évolutions différentes selon les périmètres et les catégories entre 2017 et 2018 sont à noter :

- « Travail-emploi » : augmentation pour l'ensemble des catégories ;
- « Affaires sociales-santé » : baisse pour la catégorie A ;
- « Jeunesse et sports » : baisse pour la catégorie B et augmentation pour les catégories C et A.

Les agents de catégorie A constituent, pour les trois périmètres, la part majoritaire des agents arrêtés pour des congés de maternité, de paternité et d'adoption (de 58 % à 99 %), s'expliquant par l'âge moyen des agents de catégorie A.

Répartition par catégorie et périmètre ministériel des congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2018

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux
A	171	67%	3,7%
B	43	17%	1,9%
C	41	16%	1,9%
Périmètre "Travail-emploi"	**255**	100%	**2,8%**
A	66	99%	0,04%
B	1	1%	0,05%
C	0	0%	0,00%
Périmètre « Jeunesse et sports »	**67**	168%	**2,2%**
A	107	58%	1,7%
B	35	19%	0,9%
C	41	22%	1,3%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**183**	67%	**1,4%**
Total	**505**	**-**	**2%**

En 2018, 108 agents ont pris 1 071 jours de congés de paternité, soit 10 jours en moyenne. Parmi les agents ayant pris un congé de paternité, les agents de catégorie A sont majoritaires entre 72 % et 100 % selon le périmètre ministériel.

Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité en 2018

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	Nombre de jours d'arrêt	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)
A	39	72%	381	10
B	7	13%	77	11
C	8	15%	77	10
Total périmètre "Travail-emploi"	**54**	100%	**535**	**10**
A	35	100%	333	9,5
B	0	0	0	0
C	0	0	0	0
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**35**	**100%**	**333**	**9,5**
A	14	74%	148	10,6
B	3	16%	33	11,0
C	2	11%	22	11,0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**19**	100%	**203**	**10,7**
Ensemble	**108**	**72%**	**1071**	**10**

4.4.3. Les congés de solidarité familiale

En 2018, 7 agents tous périmètres confondus, ont pris un congé de solidarité familiale. Huit demandes ont été comptabilisées, dont deux par le même agent. Le nombre total de jours pris pour ces congés s'élèvent à 365 jours, dont 181 pour la même personne.

Nombre d'agents en situation de congé de solidarité familiale au 31-12-2018

Congé de solidarité familiale	Périmètre "Travail-emploi"		Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Total	
	Agent	Jours	Agents	jours	Agents	Jours	Agents	Jours
Total	**3**	**118**	**3**	**239**	**1**	**8**	**7**	**365**

Sept agents proviennent de services déconcentrés : 3 en DIRECCTE et 4 en DRJSCS.
Un contractuel et six fonctionnaires composent le personnel ayant bénéficié du congé de solidarité familiale, dont six catégories A et une catégorie B, s'expliquant par l'âge moyen.

4.4.4. Les congés d'une durée égale ou supérieur à six mois

Fin 2018, 364 agents, tous périmètres confondus, sont en congé d'une durée supérieure ou égale à six mois. Comme en 2017, la plupart de ces agents (90 %) sont en disponibilité.

Nombre d'agents en situation de congé d'une durée égale ou supérieur à six mois au 31-12-2018

Motif d'absence	Périmètre "Travail-emploi"	Périmètre "Affaires sociales-santé"	Périmètre "Jeunesse et sports"
Congé parental	6	15	5
Congé de présence parentale	3	4	1
Disponibilité	83	151	96
Total	**92**	**170**	**102**

Les motifs principaux de disponibilité sont la « convenance personnelle » (72 %), puis le motif « suivre son conjoint » (12 %).

Répartition des agents en disponibilité selon le motif et le périmètre ministériel au 31-12-2018

Motif d'absence pour disponibilité	Périmètre "Travail-emploi"		Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Total	
Convenance personnelle	48	58%	104	69%	84	88%	236	72%
Suivre son conjoint	15	18%	22	15%	3	3%	40	12%
Élever un enfant	9	11%	6	4%	5	5%	20	6%
Soins à un ascendant, descendant ou conjoint	5	6%	5	3%	0	0%	10	3%
Création ou reprise d'entreprise	1	1%	5	3%	2	2%	8	2%
Pour raison de santé	5	6%	7	5%	2	2%	14	4%
Autre	0	0%	2	1%	0	0%	2	1%
Total	**83**	**100%**	**151**	**100%**	**96**	**100%**	**330**	**100%**

CHAPITRE 5
LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS

5.1.	**Les crédits de titre 2 : dotations et consommations**	**Page 124**
5.2.	**Le détail des consommations par grands postes de dépenses**	**Page 125**
5.3.	**Les dépenses de personnels par catégorie d'emploi**	**Page 126**
5.4.	**Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel**	**Page 126**
5.5.	**Le coût moyen constaté par agent**	**Page 127**
5.6.	**Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps**	**Page 128**
5.7.	**La garantie individuelle du pouvoir d'achat**	**Page 129**
5.8.	**Les principales mesures catégorielles**	**Page 130**
5.9.	**Les rémunérations accessoires**	**Page 131**

Chiffres clés 2018

Les chiffres concernent les crédits de titre 2

Loi de finance initiale :
- *Programme 124 : **731 469 005 €**
- *Programme 155 : **622 445 831 €**

Consommation :
- *Programme 124 : **723 251 455 €**
- *Programme 155 : **611 071 609 €**

Rachat des jours épargnés sur les **CET** :
- *Programme 124 : **4 412 868 €**
- *Programme 155 : **1 720 893 €**

Versements effectués au titre de la **GIPA** :
- *Programme 124 : **84 333 €**
- *Programme 155 : **106 915 €**

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations

5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

La consommation des crédits de titre 2 du programme 124 s'élève à 723 251 455 € en 2018, soit un taux d'exécution de 99,1 %.
Les 6 574 933 € de crédits non consommés en fin d'année se décomposent comme suit :
- 5 939 028 € au titre du CAS Pensions dont 5 697 225 € ont fait l'objet d'un gel en fin de gestion,
- 635 905 € hors CAS Pensions dont 276 575 € correspondant à un fonds de concours arrivé tardivement et obtenu en report sur 2019.

Programme 124 (en euros et pourcentage)	2015	2016	2017	2018
Loi de finances initiale (LFI)	**727 381 038 €**	**730 806 165 €**	**742 975 300 €**	**731 469 005 €**
Réserve	-3 636 905 €	-3 654 031 €	-3 714 877 €	-3 657 345 €
Crédits disponibles après réserve	**723 744 133 €**	**727 152 134 €**	**739 260 424 €**	**727 811 660 €**
Reports			13 495 €	25 281 €
Transferts	1 977 000 €	2 370 612 €	1 947 214 €	1 643 990 €
fonds de concours		72 002 €	107 836 €	656 812 €
Fongibilité asymétrique (dont MDPH)		-591 830 €		
Levée de réserve	3 636 905 €	2 623 899 €	2 665 042 €	2 314 707 €
Loi de finances rectificative ou décret d'avance	-3 842 253 €	-2 623 899 €	-6 082 778 €	-2 626 061 €
Annulation				
Crédits ouverts en fin d'année (1)	**725 515 785 €**	**729 002 918 €**	**737 911 233 €**	**729 826 389 €**
Consommation (2)	**725 047 269 €**	**723 593 686 €**	**733 170 623 €**	**723 251 455 €**
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	**99,94%**	**99,26%**	**99,36%**	**99,10%**
Non consommé au programme (1-2)	468 516 €	5 409 232 €	4 740 610 €	6 574 933 €
Gel ou annulation technique fin de gestion		-4 489 364 €	-4 379 840 €	-5 697 225 €
Reports croisés compensation financière MDPH	-468 515 €	13 495 €		

La consommation des crédits de titre 2 du programme 155 s'élève à 611 071 609 € en 2018, soit un taux d'exécution de 98,32 %.
Les 10 460 213 € de crédits non consommés en fin d'année se décomposent comme suit :
- 8 016 508 € au titre du CAS Pensions dont 7 666 788 € ont fait l'objet d'un gel en fin de gestion,
- 2 443 706 € hors CAS Pensions dont 1 737 108 € correspondant à un fonds de concours arrivé tardivement, obtenu en report sur 2019 et au solde non consommé du fonds de concours ATFSE.

Programme 155 (en euros et pourcentage)	2015	2016	2017	2018
Loi de finances initiale (LFI)	**628 490 760**	**625 355 322**	**629 378 455**	**622 445 831**
Réserve	-3 142 454	-3 126 777	-3 146 892	-3 112 229
Crédits disponibles après réserve	**625 348 306**	**622 228 545**	**626 231 563**	**619 333 602**
Reports FdC ATFSE			459 263	690 643
Fonds de concours et attributions de produits		1 659 444	1 530 149	2 742 277
Transferts	559 200	1 276 101	941 393	934 460
Fongibilité asymétrique				
Levée de réserve	4 709 251	2 176 506	1 969 603	
Loi de finances rectificative ou décret d'avance	-713 258	-2 176 506	-5 954 964	
Annulation				**-2 169 159**
Crédits ouverts en fin d'année (1)	**628 336 702**	**625 164 091**	**625 177 007**	**621 531 822**
Consommation (2)	**624 094 834**	**619 765 368**	**619 334 084**	**611 071 609**
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	**99,32%**	**99,14%**	**99,07%**	**98,32%**
Non consommé au programme (1-2)	4 241 868	5 398 723	5 842 923	10 460 213
Gel ou annulation technique fin de gestion	-1 566 797	-4 962 615	-5 426 410	-9 551 679
Reports croisés compensation financière MDPH- FIPHFP - ATFS	-1 031 484	650 207		

5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses

Programme 124 (en euros)	2015	2016	2017	2018
Catégorie 21	**443 295 152 €**	**446 222 815 €**	**451 361 596 €**	**445 402 175 €**
Rémunérations principales	334 342 524 €	334 628 226 €	341 602 683 €	334 061 103 €
NBI	1 808 453 €	1 789 030 €	1 657 073 €	1 772 942 €
Indemnités et allocation diverses	101 030 022 €	103 264 165 €	101 590 376 €	102 566 906 €
Vacations	3 890 893 €	3 838 506 €	3 790 838 €	3 772 299 €
Occasionnels / saisonniers	1 111 274 €	1 563 601 €	1 616 330 €	2 034 652 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	1 111 986 €	1 139 286 €	1 104 296 €	1 194 272 €
Catégorie 22	**276 550 104 €**	**272 218 685 €**	**277 086 786 €**	**271 746 690 €**
Cas pensions	205 067 274 €	201 158 118 €	204 598 742 €	199 747 097 €
Cotisations sociales	71 482 830 €	71 060 568 €	72 488 044 €	71 999 593 €
Catégorie 23	**5 202 013 €**	**5 152 186 €**	**4 722 241 €**	**6 102 591 €**
Prestations sociales	4 405 151 €	4 406 030 €	3 974 152 €	5 259 706 €
Action sociale	796 862 €	746 157 €	748 089 €	842 885 €
Total	**725 047 269 €**	**723 593 686 €**	**733 170 623 €**	**723 251 455 €**

Programme 155 (en euros)	2015	2016	2017	2018
Catégorie 21	**376 293 540 €**	**374 341 286 €**	**373 179 885 €**	**370 300 518 €**
Rémunérations principales	282 487 473 €	282 707 304 €	284 323 082 €	278 638 410 €
NBI	930 041 €	1 091 929 €	1 018 370 €	961 465 €
Indemnités et allocations diverses	89 576 836 €	87 684 327 €	85 616 800 €	88 458 638 €
Vacations	2 484 413 €	2 179 345 €	1 829 890 €	1 934 656 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	814 777 €	678 381 €	391 743 €	307 348 €
Catégorie 22	**243 385 370 €**	**240 891 397 €**	**242 080 744 €**	**236 155 825 €**
Cas pensions	187 241 622 €	184 688 656 €	185 206 401 €	179 864 145 €
Cotisations sociales	56 143 747 €	56 202 741 €	56 874 343 €	56 291 680 €
Catégorie 23	**4 415 924 €**	**4 532 684 €**	**4 073 456 €**	**4 615 267 €**
Prestations sociales	2 716 456 €	2 787 077 €	2 350 519 €	2 857 447 €
Action sociale	1 699 468 €	1 745 608 €	1 722 937 €	1 757 820 €
Total	**624 094 834 €**	**619 765 368 €**	**619 334 084 €**	**611 071 609 €**

5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois

Catégorie d'emploi	Réalisation 2015		Réalisation 2016		Réalisation 2017		Réalisation 2018	
Programme 124	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses
Emplois fonctionnels	142	23 299 462 €	135	22 785 117 €	127	21 627 979 €	126	21 627 624 €
A administratifs	2 544	211 819 641 €	2 546	224 837 002 €	2 573	231 577 934 €	2 631	237 526 064 €
A techniques	3 463	261 802 816 €	3 397	257 869 565 €	3 364	263 640 277 €	3 271	257 094 266 €
B administratifs	1 906	110 137 950 €	1 873	107 908 146 €	1 905	109 393 277 €	1 882	107 833 741 €
Catégorie C	2 271	117 987 400 €	2 186	110 193 857 €	2 101	106 931 157 €	1 948	99 169 762 €
Total	**10 326**	**725 047 269 €**	**10 137**	**723 593 686 €**	**10 070**	**733 170 623 €**	**9 858**	**723 251 455 €**

Catégorie d'emploi	Réalisation 2015		Réalisation 2016		Réalisation 2017		Réalisation 2018	
Programme 155	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense
Emplois fonctionnels	172	24 848 313 €	169	24 440 064 €	165	24 346 669 €	166	24 686 027 €
A administratifs	1 320	98 982 576 €	1 391	104 586 789 €	1 377	106 131 573 €	1 409	109 365 197 €
A techniques	2 247	173 689 350 €	2 404	184 241 045 €	2 567	200 813 175 €	2 736	213 791 036 €
B administratifs	682	35 809 026 €	712	38 246 646 €	763	41 838 597 €	858	46 712 370 €
B techniques	2 610	163 312 100 €	2 267	144 985 130 €	1 928	126 624 806 €	1 554	104 575 321 €
Catégorie C	2 632	127 453 469 €	2 594	123 265 694 €	2 433	119 579 265 €	2 254	111 941 658 €
Total	**9 663**	**624 094 834 €**	**9 538**	**619 765 368 €**	**9 233**	**619 334 084 €**	**8 977**	**611 071 609 €**

5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif du programme 124 s'établit à 1,87 % en 2018.

GVT positif du programme 124 de 2015 à 2018 (en euros et pourcentage)

Programme 124 (en millions d'euros et pourcentage)	2015	2016	2017	2018
GVT positif*	8,8	7,9	8,8	7,6
en %**	2,20%	1,95%	2,13%	1,87%

* GVT positif = valorisation du différentiel entre la masse indiciaire au 31 décembre de l'année N-1 et au 31 décembre de l'année N des personnels présents aux bornes.
** En pourcentage de l'assiette constituée par la rémunération principale et les cotisations sociales.

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif du programme 155 s'établit à 1,88 % en 2018.

GVT du programme 155 de 2015 à 2018 (en euros et pourcentage)

Programme 155 (en millions d'euros et pourcentages)	2015	2016	2017	2018
GVT positif*	6,5	6,4	7,4	6,3
en % **	1,90%	1,89%	2,17%	1,88%

* GVT positif = valorisation du différentiel entre la masse indiciaire au 31 décembre de l'année N-1 et au 31 décembre de l'année N des personnels présents aux bornes.
** En pourcentage de l'assiette constituée par la rémunération principale et les cotisations sociales.

Le **point fonction publique** a été revalorisé de 0,6 % au 1er février 2017. Sa valeur est inchangée depuis cette date.

Les **taux des contributions employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions »**, fixés à 74,6 % pour les personnels civils et les allocations temporaires d'invalidité (ATI) et à 126,07 % pour les personnels militaires en 2017 ont été reconduits en 2018.

Taux des contributions employeurs au CAS « Pensions » de 2015 à 2018 (en pourcentage)

Programmes 124 et 155 (en pourcentage)	2015	2016	2017	2018
Civils	74,28%	74,28%	74,28%	74,28%
Allocation temporaire d'invalidité	0,32%	0,32%	0,32%	0,32%
Civils + Allocation temporaire d'invalidité	74,60%	74,60%	74,60%	74,60%
Militaires	126,07%	126,07%	126,07%	126,07%

5.5. Le coût moyen constaté par agent

L'évolution du coût moyen d'un agent est fonction de différents déterminants :

- la valeur du point de la fonction publique ;
- l'augmentation des barèmes indemnitaires ;
- le glissement vieillesse-technicité ;
- l'évolution des taux des contributions employeur au CAS Pensions ;
- l'évolution des taux des autres cotisations et contributions sociales ;
- le financement de mesures individuelles ou collectives (rachat de jours épargnés sur les comptes épargne-temps, GIPA, mesures catégorielles, etc.).

Évolution du coût moyen constaté par catégorie d'emplois de 2015 à 2018, en euros (y compris CAS « pensions »)

Catégorie d'emploi / Programme 124		RAP 2015	RAP 2016	RAP 2017	RAP 2018
Catégorie A	Emplois fonctionnels	165 658 €	168 317 €	170 108 €	172 260 €
	A administratifs	85 231 €	88 321 €	90 009 €	90 286 €
	A techniques	74 675 €	75 906 €	78 375 €	78 609 €
Catégorie B	B administratifs	57 393 €	57 609 €	57 409 €	57 285 €
Catégorie C		51 402 €	50 407 €	50 906 €	50 901 €
Total		70 215 €	71 378 €	72 808 €	73 370 €

Catégorie d'emploi / Programme 155		RAP 2015	RAP 2016	RAP 2017	RAP 2018
Catégorie A	Emplois fonctionnels	145 091 €	144 458 €	146 935 €	148 464 €
	A administratifs	75 150 €	75 174 €	77 066 €	77 611 €
	A techniques	77 240 €	76 634 €	78 237 €	78 150 €
Catégorie B	B administratifs	52 550 €	53 734 €	54 851 €	54 443 €
	B techniques	62 501 €	63 950 €	65 685 €	67 292 €
Catégorie C		48 411 €	47 513 €	49 150 €	49 663 €
Total		64 584 €	64 979 €	67 078 €	68 070 €

5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps

Ce dispositif, institué par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique de l'État modifié par le décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 et le décret n°2009-1065 du 28 août 2009, offre la possibilité aux agents de l'État, titulaires et non titulaires, d'ouvrir un compte épargne-temps pour y déposer des jours de réduction du temps de travail (RTT) et des jours de congés.

Au terme de chaque année civile, un bilan est effectué et chaque agent doit alors se prononcer explicitement avant le 31 janvier suivant sur l'utilisation des jours épargnés.

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est inférieur ou égal à 20 jours, l'agent peut conserver tout ou partie de ces jours ou les utiliser sous forme de congé.

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est supérieur à 20 jours, l'agent a le choix entre plusieurs options combinables entre elles :

- conserver tout ou partie de ces jours sur son CET pour prendre des congés ultérieurement et augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre dans la limite de 60 jours ;
- demander l'indemnisation de tout ou partie de ces jours sur la base du tarif forfaitaire suivant (arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 précité) :

    - Catégorie A et assimilé : 125 € ;
    - Catégorie B et assimilé : 80 € ;
    - Catégorie C et assimilé : 65 €.

- Pour les seuls agents titulaires, placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Le décret n°2009-1065 du 28 août 2009 a cependant conduit à la coexistence de deux types de compte épargne-temps :

- le CET dit « historique » pour les jours épargnés avant le 31 décembre 2008 ;
- le CET dit « pérenne » pour les jours épargnés à partir du 1er janvier 2009.

Les deux types de CET ont vocation à coexister jusqu'à extinction du CET historique.

Rachat des jours épargnés sur les CET sur la période 2016-2018

Catégorie d'emploi	2016						2017						2018					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Programme 124	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	28	34 311 €	14	25 222 €	42	59 534 €	26	34 231 €	8	11 945 €	34	46 176 €	25	32 582 €	8	9 075 €	33	41 657 €
A administratifs	467	969 823 €	159	230 945 €	626	1 200 767 €	483	992 332 €	142	194 185 €	625	1 186 517 €	486	997 850 €	182	275 084 €	668	1 272 934 €
A techniques	1035	1 979 623 €	335	512 690 €	1370	2 492 313 €	1083	2 191 198 €	349	581 066 €	1432	2 772 264 €	1072	2 214 206 €	375	571 704 €	1447	2 785 909 €
B administratifs	59	54 531 €	114	93 982 €	173	148 513 €	46	45 115 €	135	122 219 €	181	167 334 €	53	45 192 €	148	117 583 €	201	162 775 €
B techniques	2	1 945 €	7	7 935 €	9	9 880 €	6	9 930 €	4	3 690 €	10	13 620 €	6	6 513 €	3	835 €	9	7 348 €
Catégorie C	48	49 924 €	152	109 669 €	200	159 593 €	58	54 972 €	157	108 795 €	215	163 766 €	48	42 999 €	129	99 245 €	177	142 245 €
Total	1 639	3 090 157 €	781	980 444 €	2 420	4 070 600 €	1 702	3 327 777 €	795	1 021 900 €	2 497	4 349 677 €	1 690	3 339 342 €	845	1 073 526 €	2 535	4 412 868 €

Catégorie d'emploi	2016						2017						2018					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Programme 155	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	44	66 888 €	19	21 547 €	63	88 435 €	36	43 606 €	16	17 998 €	52	61 603 €	46	52 685 €	22	27 331 €	68	80 016 €
A administratifs	135	175 809 €	140	163 306 €	275	339 115 €	136	179 040 €	159	209 184 €	295	388 224 €	129	194 166 €	154	222 431 €	283	416 596 €
A techniques	250	324 803 €	201	222 926 €	451	547 730 €	265	345 761 €	228	247 549 €	493	593 309 €	293	364 032 €	298	347 980 €	591	712 012 €
B administratifs	7	3 360 €	59	45 889 €	66	49 249 €	9	5 770 €	64	65 523 €	73	71 293 €	19	20 479 €	73	87 705 €	92	108 184 €
B techniques	93	83 510 €	159	147 142 €	252	230 652 €	88	98 334 €	143	145 091 €	231	243 425 €	77	72 036 €	121	118 908 €	198	190 944 €
Catégorie C	56	53 639 €	155	117 571 €	211	171 210 €	60	58 571 €	158	133 435 €	218	192 006 €	60	67 303 €	174	145 837 €	234	213 140 €
Total	585	708 009 €	733	718 382 €	1318	1 426 391 €	594	731 082 €	768	818 779 €	1362	1 549 861 €	624	770 700 €	842	950 193 €	1466	1 720 893 €

5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Ce dispositif, institué par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 et reconduit depuis, résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de l'année 2018 ont été fixés par le décret no 2018-955 du 5 novembre 2018.

Sur le programme 124, le versement de la GIPA a occasionné en 2018 une dépense de 80 173 € correspondant au versement de la mesure 2017. La mesure 2018 n'a pu être mise en œuvre sur 2018 et sera versée début 2019.

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2016-2018

Catégorie d'emploi	2016						2017						2018					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Programme 124	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	-	-	-	-	-	-					-	-	-	-			-	-
A administratifs	51	64 842 €	54	64 266 €	105	129 108 €			2	2 492 €	2	2 492 €	36	16 645 €	37	16 837 €	73	33 481 €
A techniques	69	73 786 €	98	83 376 €	167	157 162 €	5	5 807 €	5	5 419 €	10	11 226 €	73	31 737 €	42	16 755 €	115	48 491 €
B administratifs	22	9 095 €	47	26 623 €	69	35 718 €			1	499 €	1	499 €	1	54 €	5	859 €	6	913 €
B techniques	-	-	-	-	-	-					-	-					-	-
Catégorie C	12	2 851 €	52	17 215 €	64	20 065 €					0	0 €	3	721 €	5	746 €	8	1 467 €
Total	154	150 573 €	251	191 480 €	405	342 053 €	5	5 807 €	8	8 410 €	13	14 217 €	113	49 157 €	89	35 197 €	202	84 353 €

Sur le programme 155, le versement de la GIPA a occasionné en 2018 une dépense de 106 915 € correspondant aux reliquats de la mesure 2016. Les versements de la mesure 2018 interviendront début 2019.

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2016-2018

Catégorie d'emploi	2016						2017						2018					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Programme 155	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	1	1 340 €	2	2 680 €	3	4 020 €					0	0 €	2	1 048 €			2	1 048 €
A administratifs	31	41 470 €	51	68 102 €	82	109 572 €			2	1 111 €	2	1 111 €	22	13 167 €	30	20 851 €	52	34 018 €
A techniques	88	107 864 €	64	72 222 €	152	180 086 €	1	1 191 €			1	1 191 €	83	36 070 €	63	28 112 €	146	64 182 €
B administratifs	2	953 €	15	13 055 €	17	14 009 €			1	808 €	1	808 €			8	5 712 €	8	5 712 €
B techniques	1	211 €			1	211 €					0	0 €					0	0 €
Catégorie C	12	1 919 €	61	16 998 €	73	18 917 €					0	0 €			24	1 955 €	24	1 955 €
Total	135	153 758 €	193	173 057 €	328	326 815 €	1	1 191 €	3	1 919 €	4	3 110 €	107	50 285 €	125	56 631 €	232	106 915 €

5.8. Les principales mesures catégorielles en 2018

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 124 ont été consommés en 2018 à hauteur de 345 702 €, se décomposant entre les extensions en année pleine des mesures statutaires 2017 (23 %) et la mise en œuvre de mesures indemnitaires (77 %), tel que détaillé ci-dessous.

Catégorie ou intitulé de la mesure Programme 124	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2018	Coût 2018
Effets extension année pleine mesures 2017 ou années précédentes			**79 229**
Intégration des directeurs techniques nationaux (DTN) dans un nouveau cadre de gestion	avr-17	3	79 229
Mesures statutaires			**0**
Mesures indemnitaires			**266 473**
Versement indemnitaire exceptionnel non reconductible au profit des personnels techniques et pédagogiques (PTP)	janv-18	12	246 400
Extension indemnité sujétion géographique DJSCS Guyane	janv-18	12	20 073
Total			**345 702 €**

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 155 ont été consommés en 2018 à hauteur de 590 873 €, pour la mise en œuvre des extensions en année pleine des mesures 2017 ou des années antérieures (1 %), des mesures statutaires (71 %), des mesures indemnitaires (28 %) détaillées ci-dessous.

Catégorie ou intitulé de la mesure Programme 155	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2018	Coût 2018
Effets extension année pleine mesures 2017 ou années précédentes			**3 299**
Revalorisation de la grille de référence des médecins inspecteurs du travail	févr-17	1	3 299
Mesures statutaires			**420 774**
Plan de requalification des contrôleurs du travail de 2017	janv-18	12	401 230
Indemnisation des médecins inspecteurs du travail (MIRT) exerçant en situation d'intérim	janv-18	12	19 544
Mesures indemnitaires			**166 800**
Mesure de rééquilibrage au bénéfice des responsables d'unité de contrôle (RUC) en poste avant la mise en œuvre du RIFSEEP	janv-18	12	127 600
Mesure de revalorisation au bénéfice des responsables d'unité de contrôle (RUC)	janv-18	12	39 200
Total			**590 873**

5.9. Les rémunérations accessoires

5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires

Depuis la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en 2016, la majorité des corps gérés par les ministères sociaux ont adhéré au RIFSEEP. Les agents relevant de ces corps bénéficient de nouvelles règles de gestion. Les notes de service de la DRH du 17 octobre 2016 et du 15 mai 2018 fixent les modalités d'attribution des éléments accessoires de rémunération pour les corps ayant adhéré au RIFSEEP.

5.9.2. Les principales mesures prises en 2018 dans le cadre de la politique indemnitaire

Au fur et à mesure des adhésions au RIFSEEP des corps gérés par les ministères sociaux, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement et le complément indemnitaire annuel (CIA), versement exceptionnel attribué annuellement au regard de la manière de servir se sont substituées aux anciens régimes indemnitaires.

L'IFSE étant versée pour tenir compte du poste occupé et des fonctions exercées, chaque agent est classé par sa structure dans un groupe de fonctions de son corps d'appartenance, au regard d'une cartographie des emplois définie par la DRH.

Les bilans sont réalisés à partir des données indemnitaires et des classements connus au 31/12/2018.

Le RIFSEEP prévoit de valoriser la mobilité des agents au sein des ministères sociaux ainsi que l'expérience professionnelle acquise sur un emploi. La mobilité est valorisée au cours de la carrière tandis que l'évaluation de l'acquisition d'expérience par le service d'affectation au regard des conditions requises fait l'objet d'une campagne dédiée au cours du deuxième semestre de l'année.

Par ailleurs, l'ensemble des agents rémunérés par les ministères sociaux ont bénéficié en 2018 de deux campagnes de CIA, la deuxième représentant 33 % de la première attribution dans la limite des plafonds réglementaires.

5.9.3. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2018

La modulation annuelle du régime indemnitaire des agents repose davantage sur les primes dont le versement est de nature pérenne que sur les indemnités à caractère exceptionnel versées au cours de l'année 2018. De façon générale, les primes exceptionnelles représentent une part marginale des montants indemnitaires perçus par les agents. Ces mêmes montants indemnitaires représentent une part significative de la rémunération globale des agents.

En administration centrale, quel que soit le secteur, la part des primes à caractère pérenne dans la rémunération globale reste relativement homogène. Elle est en proportion plus importante pour les catégories A et A+ que pour les catégories B et C.

En services territoriaux, la part des primes de nature pérenne dans la rémunération globale est homogène au sein de chaque secteur. Elle est en proportion moins importante sur le secteur jeunesse et sport, pour les corps n'ayant pas adhéré au RIFSEEP, leurs barèmes indemnitaires demeurant moins favorables et ces agents ne bénéficiant pas des valorisations prévues dans les notes de service de 2017 et 2018.

Si l'on examine les montants indemnitaires versés en fonction du genre, il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes au sein des ministères sociaux sur ce plan pour les agents occupants des emplois fonctionnels. Toutefois, les rémunérations sont plus élevées pour les encadrants relevant du périmètre « affaires sociales-santé, jeunesse et sport » que pour ceux relevant du périmètre « travail-emploi ».

Les femmes de catégorie A bénéficient d'une moyenne indemnitaire plus élevée que celle des hommes. Alors que les moyennes entre les femmes et les hommes des autres catégories B ne présentent pas de différence significative.

De manière générale, il n'y a pas d'augmentation significative des moyennes indemnitaires. C'est le cas notamment pour les corps accueillant de nouveaux agents par voie de concours ou après scolarité. En effet, à leur prise de fonction, ils bénéficient du socle de gestion du corps et du groupe de fonctions IFSE ce qui tend à faire baisser la moyenne du corps d'autant plus lorsque des agents présents depuis longtemps au sein des ministères sociaux ont quitté leurs fonctions.

Attributions moyennes constatées en 2018 – Administration centrale périmètre « Travail-emploi »
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2018

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Administrateur civil Groupe 1	14	33 714	9	31 068	32 717	5	38 476	40 325
Administrateur civil Groupe 2	14	32 535	9	33 611	34 705	5	30 599	31 983
Administrateur civil Groupe 3	12	32 210	*	*	*	9	31 171	32 619
Administrateurs civils	**40**	**32 850**	**21**	**32 766**	**34 069**	**19**	**32 943**	**34 525**
Attaché Groupe 1	26	24 994	11	25 127	26 902	15	24 897	26 783
Attaché Groupe 2	48	18 564	32	17 218	18 607	16	21 257	23 167
Attaché Groupe 3	231	13 747	148	13 997	14 986	83	13 302	14 227
Attachés	**305**	**15 464**	**191**	**15 178**	**16 285**	**114**	**15 944**	**17 199**
Conseiller action social Groupe 1	*	*	*	*	*	0		
Conseillers techniques de service social	*	*	*	*	*	**0**		
Inspecteur du travail Groupe 1	15	24 064	6	21 781	22 737	9	25 587	27 581
Inspecteur du travail Groupe 2	20	13 653	14	12 957	14 076	6	15 278	16 335
Inspecteur du travail Groupe 3	67	12 873	35	12 445	13 392	32	13 340	14 313
Inspecteurs du travail	**102**	**14 671**	**55**	**13 594**	**14 587**	**47**	**15 933**	**17 134**
Secrétaire administratif Groupe 1	14	8 797	12	8 596	9 710	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	91	8 620	74	8 642	9 435	17	8 526	9 252
Secrétaire administratif Groupe 3	33	8 554	25	8 429	9 102	8	8 944	9 512
Secrétaires administratifs	**138**	**8 622**	**111**	**8 589**	**9 395**	**27**	**8 759**	**9 447**
Contrôleur du travail Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Contrôleur du travail Groupe 2	7	9 639	6	10 165	10 837	*	*	*
Contrôleur du travail Groupe 3	*	*	*			*	*	*
Contrôleurs du travail	**12**	**9 806**	**8**	**10 376**	**11 269**	*	*	*
Agent principal des services techniques Groupe 1	*	*	0			*	*	*
Agents principaux des services techniques	*	*	**0**			*	*	*
Chef de service intérieur Groupe 1	*	*	0			*	*	*
Chefs de service intérieur	*	*	**0**			*	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	56	7 597	43	7 481	8 108	13	7 982	8 644
Adjoint administratif Groupe 2	61	6 985	46	6 911	7 471	15	7 212	7 715
Adjoints administratifs	**117**	**7 278**	**89**	**7 186**	**7 780**	**28**	**7 569**	**8 149**
Adjoint technique Groupe 1	*	*	0			*	*	*
Adjoint technique Groupe 2	12	6 391	*	*	*	11	6 405	6 946
Adjoints techniques	**13**	**6 616**	*	*	*	**12**	**6 648**	**7 233**
Total effectifs	**733**	**13 415**	**477**	**12 633**	**13 556**	**256**	**14 872**	**15 932**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2018 – Administration centrale périmètre « Travail-emploi » hors RIFSEEP

Corps /Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Chargé d'études documentaires principal	*	*	*	*	*	*	0		
Chargés d'études documentaires	*	*	*	*	*	*	0		
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	22	7 695	4 076	15	8 210	9 567	7	6 592	8 585
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	157	3 758	3 879 / 3 684	87	3 673	4 779	70	3 865	4 893
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	18	3 217	3 135	10	3 648	4 329	8	2 680	3 265
Contractuels	**197**	**4 149**		**112**	**4 278**	**5 393**	**85**	**3 978**	**5 039**
Total effectifs	**199**	**4 253**		**114**	**4 457**	**5 572**	**85**	**3 978**	**5 039**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2018 – Administration centrale périmètre « Affaires sociales-santé »
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2018

Corps/Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Administrateur civil Groupe 1	33	41 932	15	43 937	45 795	18	40 261	42 284
Administrateur civil Groupe 2	47	33 312	19	31 559	33 067	28	34 500	35 895
Administrateur civil Groupe 3	17	31 788	8	36 291	38 552	9	27 785	29 396
Administrateurs civils	**97**	**35 977**	**42**	**36 881**	**38 682**	**55**	**35 287**	**36 963**
Attaché Groupe 1	101	22 882	63	22 129	23 704	38	24 132	25 812
Attaché Groupe 2	132	18 605	83	18 706	20 238	49	18 435	19 748
Attaché Groupe 3	453	13 675	306	13 433	14 512	147	14 177	15 269
Attachés	**686**	**15 979**	**452**	**15 613**	**16 857**	**234**	**16 685**	**17 931**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	14	23 474	8	25 287	27 595	6	21 057	23 009
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	16	20 456	14	20 536	21 934	*	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	56	15 359	40	15 259	16 560	16	15 610	16 833
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**86**	**17 628**	**62**	**17 744**	**19 196**	**24**	**17 329**	**18 631**
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 2	8	16 561	5	15 631	17 227	*	*	*
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 3	40	17 828	31	17 718	18 781	9	18 207	19 164
Médecins inspecteurs de santé publique	**52**	**17 764**	**37**	**17 593,10**	**18 685**	**15**	**18 188**	**19 306**
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 2	*	*	*	*	*	0		
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 3	24	17 663	18	17 757	18 730	6	17 381	18 221
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	**31**	**17 514**	**23**	**17 510**	**18 580**	**8**	**17 527**	**18 559**
Inspecteur du travail Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Inspecteur du travail Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Inspecteurs du travail	*	*	*	*	*	*	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	0		
Conseiller technique de service social Groupe 2	5	9 852	5	9 852	10 778	0		
Conseillers techniques de service social	**6**	**10 272**	**6**	**10 272**	**11 226**	**0**		
Infirmier Groupe 2	5	7 028	5	7 028	7 730	0		
Infirmier	**5**	**7 028**	**5**	**7 028**	**7 730**	**0**		
Assistant de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	0		
Assistants de service social	*	*	*	*	*	**0**		
Secrétaire administratif Groupe 1	47	9 790	30	9 678	10 626	17	9 987	10 997
Secrétaire administratif Groupe 2	189	8 758	141	8 664	9 459	48	9 033	9 784
Secrétaire administratif Groupe 3	85	8 056	66	8 033	8 710	19	8 133	8 764
Secrétaires administratifs	**321**	**8 723**	**237**	**8 617**	**9 396**	**84**	**9 023**	**9 796**
Technicien sanitaire de sécurité sanitaire Groupe 3	*	*	*	*	*	0		
Techniciens sanitaires de sécurité sanitaire	*	*	*	*	*	**0**		

Agent principal de service technique Groupe 1	13	8 277	0			13	8 277	9 073
Agents principaux de service	**13**	**8 277**	**0**			**13**	**8 277**	**9 073**
Chef de service intérieur Groupe 1	9	8 805	*	*	*	8	8 898	9 405
Chefs de service intérieur	**9**	**8 805**	*	*	*	**8**	**8 898**	**9 405**
Adjoint administratif Groupe 1	107	7 273	83	7 216	7 993	24	7 469	8 003
Adjoint administratif Groupe 2	177	6 682	142	6 698	7 328	35	6 619	7 175
Adjoints administratifs	**284**	**6 905**	**225**	**6 889**	**7 577**	**59**	**6 965**	**7 511**
Adjoint technique Groupe 1	9	7 602	0			9	7 602	8 295
Adjoint technique Groupe 2	34	6 054	*	*	*	30	6 109	6 622
Adjoints techniques	**43**	**6 378**	*	*	*	**39**	**6 453**	**7 010**

Total effectifs	**1 642**	**13 919**	**1 101**	**13 208**	**14 239**	**541**	**15 367**	**16 415**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2018 – Administration centrale périmètre « Affaires sociales-santé » hors RIFSEEP

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Chargé d'études documentaires principal	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Chargé d'études documentaires	*	*	*	*	*	*	0		
Chargé d'études documentaires	**8**	**14 170**		**7**	**14 129**	**15 234**	*	*	*
Ingénieur chef du génie sanitaire	8	20 627	19 775	6	21 037	22 123	*	*	*
Ingénieur du génie sanitaire	25	15 941	17 815	20	15 876	16 944	5	16 199	17 423
Ingénieurs du génie sanitaire	**33**	**17 077**		**26**	**17 067**	**18 138**	**7**	**17 113**	**18 377**
Technicien de physiothérapie CE	*	*	*	*	*	*	0		
Technicien de physiothérapie CS	15	3 429	4 175	8	3 365	3 695	7	4 102	4 432
Technicien de physiothérapie CN	11	2 611	4 060	9	2 700	3 030	2	2 210	2 540
Techniciens de physiothérapie	**27**	**3 266**		**18**	**3 058**	**3 388**	**9**	**3 681**	**4 011**
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	50	4 788	3 955	20	4 539	6 263	30	4 954	6 393
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	348	3 914	3 875/3480	185	4 012	5 036	163	3 804	4 957
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	41	3 122	2 990	19	3 307	3 947	22	2 962	3 524
Contractuels	**439**	**3 940**		**224**	**3 999**	**5 049**	**215**	**3 878**	**5 007**
Total effectifs	**507**	**4 920**		**275**	**5 431**	**6 407**	**232**	**4 315**	**5 405**

Moyennes indemnitaires en 2018 – Administration centrale périmètre « Jeunesse et sports »
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2018

Corps / grades	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 1	9	23 878	*	*	*	5	22 487	23 834
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 2	5	17 222	*	*	*	*	*	*
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 3	15	20 299	7	19 606	20 622	8	20 906	21 736
Inspecteurs jeunesse et sport	**29**	**20 879**	**14**	**21 084**	**22 374**	**15**	**20 688**	**21 833**
Ingénieur de recherche Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur de recherche Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur de recherche Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieurs de recherche	**6**	**21 325**	*	*	*	*	*	*
Ingénieur d'études Groupe 1	*	*	*	*	*	0		
Ingénieur d'études Groupe 2	5	14 330	*	*	*	*	*	*
Ingénieur d'études Groupe 3	11	11 285	8	12 297	13 434	*	*	*
Ingénieurs d'études	**17**	**12 428**	**13**	**13 241**	**14 533**	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2	25	9 753	22	9 886	10 688	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3	10	7 555	10	7 555	8 185	0		
Secrétaires administratifs	**38**	**9 165**	**34**	**9 166**	**9 957**	*	*	*
Assistant ingénieur Educ. Nat. Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Assistant ingénieur Educ. Nat. Groupe 3	*	*	*	*	*	0		
Assistants ingénieurs	**5**	**9 562**	*	*	*	*	*	*
Technicien de recherche et formation Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien de recherche et formation.Groupe 3	8	7 666	5	6 962	7 545	*	*	*
Techniciens de recherche et formation	**11**	**8 131**	**6**	**6 830**	**7 465**	**5**	**9 693**	**10 399**
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1	13	8 068	11	8 107	8 784	*	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2	27	6 814	22	6 845	7 324	5	6 680	7 124
Adjoints administratifs	**40**	**7 222**	**33**	**7 266**	**7 815**	**7**	**7 015**	**7 527**
Adjoint technique de recherche et formation Groupe 1	*	*	0			*	*	*
Adjoint technique de recherche et formation Groupe 2	8	8 163	*	*	*	6	8 037	8 459
Adjoints techniques de recherche et formation	**10**	**8 374**	*	*	*	**8**	**8 333**	**8 849**

Total effectifs	**156**	**11 557**	**108**	**10 826**	**11 671**	**48**	**13 203**	**14 059**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat
Les attachés au CIGEM sont comptabilisés dans le corps des attachés Affaires Sociales.

Moyennes indemnitaires en 2018 – Administration centrale périmètre « Jeunesse et sports » hors RIFSEEP

Corps / grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
CTPS HC	8	23 341	23 890	*	*	*	5	24 906	26 281
CTPS CN	21	15 457	18 960	5	13 888	14 771	16	15 947	17 010
Conseillers techniques pédagogiques et sportifs	**29**	**17 632**		**8**	**16 455**	**17 534**	**21**	**18 080**	**19 221**
Professeur de sport HC	15	11 458	17 055	6	12 329	13 043	9	10 878	11 410
Professeur de sport CN	34	8 768	12 930	14	9 978	10 721	20	7 921	8 599
Professeurs de sport	**49**	**9 592**		**20**	**10 683**	**11 420**	**29**	**8 839**	**9 501**
CEPJ HC	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CEPJ CN	13	9 361	12 930	5	11 085	12 015	8	8 283	9 204
Conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse	**16**	**9 984**		**6**	**10 927**	**12 006**	**10**	**9 417**	**10 558**
Professeur certifié	*	*	*	0			*	*	*
Professeurs certifiés	*	*	*	**0**			*	*	*
Professeur agrégé 2°degré	*	*	*	0			*	*	*
Professeurs agrégés	*	*	*	**0**			*	*	*
Inspecteur pédagogique et technique INJS INJA	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Inspecteurs pédagogiques et techniques INJS INJA	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Educateur spécialisé INJS INJA	*	*	*	*	*	*	0		
Educateurs spécialisés INJS INJA	*	*	*	*	*	*	**0**		
Total effectif	**99**	**12 074**		**36**	**11 999**	**12 857**	**63**	**12 117**	**13 012**

Attributions moyennes constatées en 2018 – DI(R)ECCTE (hors IDF)
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2018

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Attaché Groupe 1	16	15 742	8	16 170	17 037	8	15 313	16 096
Attaché Groupe 2	90	14 108	61	14 078	14 752	29	14 171	14 790
Attaché Groupe 3	426	11 269	281	11 242	11 827	145	11 322	11 886
Attachés	**532**	**11 884**	**350**	**11 849**	**12 457**	**182**	**11 951**	**12 534**
Conseiller technique de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	0		
Conseillers techniques de service social	*	*	*	*	*	**0**		
Inspecteur du travail Groupe 1	66	14 569	30	13 179	13 808	36	15 727	16 416
Inspecteur du travail Groupe 2	354	11 399	206	11 136	11 744	148	11 766	12 374
Inspecteur du travail Groupe 3	1 548	9 090	957	9 083	9 641	591	9 101	9 652
Inspecteurs du travail	**1 968**	**9 689**	**1 193**	**9 540**	**10 109**	**775**	**9 918**	**10 486**
Contrôleur du travail Groupe 1	59	9 419	43	9 266	9 753	16	9 829	10 259
Contrôleur du travail Groupe 2	982	7 877	714	7 933	8 401	268	7 729	8 183
Contrôleur du travail Groupe 3	91	8 014	66	8 186	8 682	25	7 559	8 043
Contrôleurs du travail	**1 132**	**7 969**	**823**	**8 023**	**8 495**	**309**	**7 824**	**8 279**
Secrétaire administratif Groupe 1	31	6 160	26	6 247	6 750	5	5 708	6 091
Secrétaire administratif Groupe 2	276	5 824	236	5 815	6 276	40	5 871	6 267
Secrétaire administratif Groupe 3	223	5 344	194	5 348	5 770	29	5 323	5 671
Secrétaires administratifs	**530**	**5 642**	**456**	**5 641**	**6 089**	**74**	**5 645**	**6 022**
Assistant de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	0		
Assistant de service social Groupe 2	*	*	*	*	*	0		
Assistants de service social	*	*	*	*	*	**0**		
Agent principal des services techniques Groupe 1	*	*	0			*	*	*
Agents principaux des services techniques	*	*	**0**			*	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	625	5 749	546	5 678	6 103	79	6 239	6 671
Adjoint administratif Groupe 2	798	5 241	689	5 280	5 670	109	4 993	5 348
Adjoints administratifs	**1 423**	**5 464**	**1 235**	**5 456**	**5 862**	**188**	**5 517**	**5 906**
Adjoint technique Groupe 2	8	4 263	6	4 067	4 455	*	*	*
Adjoints techniques	**8**	**4 263**	**6**	**4 067,89**	**4 455**	*	*	*
Total effectifs	**5 598**	**8 082**	**4 067**	**7 743**	**8 233**	**1 531**	**8 981**	**9 498**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2018 – DI(R)ECCTE (hors IDF) hors RIFSEEP

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Chargé d'études documentaires principal	*	*	*	*	*	*	0		
Chargé d'études documentaires	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Chargés d'études documentaires	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	*	*	*	*	*	*	0		
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	132	4 024	1 959 / 1 906	76	4 053	4 629	56	3 984	4 523
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	11	4 400	1 706 / 1 585	11	4 400	4 812	0		
Contractuels	**144**	**4 061**		**88**	**4 110**	**4 666**	**56**	**3 984**	**4 523**
Total effectifs	**148**	**4 226**		**91**	**4 288**	**4 843**	**57**	**4 128**	**4 668**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2018 – DI(R)ECCTE IDF
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2018

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Administrateur civil Groupe 2	*	*	0			*	*	*
Administrateur civil Groupe 3	*	*	0			*	*	*
Administrateurs civils	*	*	0			*	*	*
Attaché Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Attaché Groupe 2	26	15 725	23	15 237	15 858	*	*	*
Attaché Groupe 3	69	11 878	45	12 108	12 610	24	11 447	11 932
Attachés	99	13 031	71	13 312	13 854	28	12 320	12 809
Inspecteur du travail Groupe 1	18	17 637	6	18 087	18 640	12	17 411	17 955
Inspecteur du travail Groupe 2	82	11 317	46	11 343	11 854	36	11 283	11 764
Inspecteur du travail Groupe 3	332	8 791	210	8 869	9 340	122	8 657	9 125
Inspecteurs du travail	432	9 639	262	9 515	9 994	170	9 831	10 307
Contrôleur du travail Groupe 1	*	*	0			*	*	*
Contrôleur du travail Groupe 2	234	8 074	157	8 207	8 688	77	7 803	8 303
Contrôleur du travail Groupe 3	5	8 360	*	*	9 347	*	*	*
Contrôleurs du travail	240	8 079	160	8 219	8 700	80	7 797	8 292
Secrétaire administratif Groupe 1	10	6 414	9	5 933	6 543	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	48	6 004	39	6 125	6 559	9	5 483	5 676
Secrétaire administratif Groupe 3	110	5 499	87	5 512	5 972	23	5 450	5 807
Secrétaires administratifs	168	5 698	135	5 717	6 181	33	5 620	5 939
Assistant de service social Groupe 2	*	*	*	*	*	0		
Assistants de service social	*	*	*	*	*	0		
Agent principal des services techniques Groupe 1	*	*	0			*	*	*
Agents principaux des services techniques	*	*	0			*	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	70	6 076	54	5 845	6 358	16	6 855	7 375
Adjoint administratif Groupe 2	291	5 382	246	5 398	5 873	45	5 293	5 747
Adjoints administratifs	361	5 517	300	5 479	5 961	61	5 703	6 174
Adjoint technique Groupe 2	*	*	0			*	*	*
Adjoints techniques	*	*	0			*	*	*
Total effectifs	1 306	7 993	930	7 721	8 204	376	8 665	9 134

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2018 – DI(R)ECCTE IDF hors RIFSEEP

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Chargé d'études documentaires	*	*	*	*	*	*	0		
Chargés d'études documentaires	*	*	*	*	*	*	**0**		
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	25	3 730	1 906 / 1 706	10	4 126	4 512	15	3 467	3 881
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Contractuels	**27**	**3 758**		**11**	**4 166**	**4 552**	**16**	**3 477**	**3 894**
Total effectifs	**28**	**3 915**		**12**	**4 500**	**4 894**	**16**	**3 477**	**3 894**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2018 – DRJSCS périmètre « Affaires sociales-santé »
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2018

Corps/Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Administrateur civil Groupe 3	*	*	*	*	*	0		
Administrateurs civils	*	*	*	*	*	0		
Attaché Groupe 1	29	16 752	19	16 221	16 722	10	17 762	18 473
Attaché Groupe 2	151	13 641	118	13 667	14 173	33	13 549	14 051
Attaché Groupe 3	175	11 342	124	11 231	11 695	51	11 613	12 108
Attachés	**355**	**12 762**	**261**	**12 695**	**13 181**	**94**	**12 947**	**13 467**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	48	18 810	34	18 846	19 349	14	18 724	19 246
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	103	15 522	70	15 659	16 191	33	15 233	15 709
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	178	12 265	128	12 141	12 620	50	12 581	13 060
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**329**	**14 240**	**232**	**14 185**	**14 685**	**97**	**14 370**	**14 855**
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Médecins inspecteurs de santé publique	*	*	*	*	*	*	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 1	28	8 080	26	8 061	8 559	*	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 2	41	7 844	37	7 822	8 238	*	*	*
Conseillers techniques de service social	**69**	**7 940**	**63**	**7 921**	**8 371**	**6**	**8 145**	**8 678**
Infirmier Groupe 2	*	*	0			*	*	*
Infirmiers	*	*	**0**			*	*	*
Assistant de service social Groupe 1	10	6 421	8	6 241	6 779	*	*	*
Assistant de service social Groupe 2	19	6 345	18	6 349	6 743	*	*	*
Assistants de service social	**29**	**6 372**	**26**	**6 316**	**6 752**	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 1	73	6 401	60	6 399	6 896	13	6 407	6 956
Secrétaire administratif Groupe 2	549	6 033	443	5 977	6 426	106	6 269	6 708
Secrétaire administratif Groupe 3	318	5 883	264	5 832	6 232	54	6 132	6 534
Secrétaires administratifs	**940**	**6 011**	**767**	**5 960**	**6 396**	**173**	**6 237**	**6 671**
Agent principal des services techniques Groupe 1	6	5 601	*	*	*	5	5 618	6 094
Agents principaux des services techniques	**6**	**5 601**	*	*	*	**5**	**5 618**	**6 094**
Adjoint administratif Groupe 1	463	5 141	416	5 162	5 583	47	4 955	5 389
Adjoint administratif Groupe 2	481	4 974	432	4 982	5 361	49	4 905	5 257
Adjoints administratifs	**944**	**5 056**	**848**	**5 070**	**5 471**	**96**	**4 929**	**5 324**
Adjoint technique Groupe 1	*	*	0			*	*	*
Adjoint technique Groupe 2	10	4 268	*	*	*	6	4 257	4 574
Adjoints techniques	**11**	**4 360**	*	*	*	**7**	**4 405**	**4 746**
Adjoint sanitaire Groupe 2	*	*	*	*	*	0		
Adjoints sanitaires	*	*	*	*	*	**0**		
Total effectifs	**2 691**	**7 640**	**2 207**	**7 353**	**7 788**	**484**	**8 950**	**9 403**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2018 – DRJSCS périmètre « Affaires sociales-santé » hors RIFSEEP

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Montant moyen du barème	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	*	*	*	0			*	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	58	3 514	3 045 / 2 540	42	3 321	3 767	16	4 018	4 449
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	31	2 486	2 330	30	2 491	2 964	*	*	*
Contractuels	**92**	**3 199**		**72**	**2 975**	**3 433**	**20**	**4 004**	**4 469**
Total effectifs	**92**	**3 199**		**72**	**2 975**	**3 433**	**20**	**4 004**	**4 469**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2018 – DRJSCS périmètre « Jeunesse et sports »
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2018

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 1	33	14 691	13	14 412	14 877	20	14 873	15 356
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 2	82	12 487	31	12 245	12 744	51	12 635	13 118
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 3	27	11 266	6	10 844	11 410	21	11 386	11 884
Inspecteurs jeunesse et sport	**142**	**12 767**	**50**	**12 640**	**13 138**	**92**	**12 836**	**13 323**
Ingénieur d'études Groupe «3	*	*	0			*	*	*
Ingénieurs d'études	*	*	**0**			*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1	*	*	*	*	*	0		
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2	37	6 000	33	6 026	6 535	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3	34	5 826	27	5 696	6 132	7	6 329	6 781
Secrétaires administratifs	**72**	**5 915**	**61**	**5 876**	**6 354**	**11**	**6 131**	**6 553**
Assistant ingénieur Groupe 2	*	*	*	*	*	0		
Assistants ingénieurs	*	*	*	*	*	**0**		
Adjoint technique de recherche et de formation Groupe 2	*	*	0			*	*	*
Adjoints techniques de recherche et de formation	*	*	**0**			*	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1	44	5 038	38	5 024	5 489	6	5 121	5 522
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2	67	5 123	59	5 110	5 522	8	5 216	5 654
Adjoints administratifs	**111**	**5 089**	**97**	**5 077**	**5 509**	**14**	**5 175**	**5 597**

Total effectifs	**329**	**8 580**	**209**	**7 128**	**7 590**	**121**	**11 108**	**11 577**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2018 – DRJSCS périmètre « Jeunesse et sports » hors RIFSEEP

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
CTPS HC	16	7 390	7 004	*	*	*	12	7 463	7 925
CTPS CN	69	6 775	6 983	24	6 662	7 060	45	6 835	7 249
CTPS	**85**	**6 890**		**28**	**6 735**	**7 192**	**57**	**6 967**	**7 392**
CEPJ HC	60	5 798	5 696	29	5 804	6 214	31	5 792	6 190
CEPJ CN	258	5 529	5 696	171	5 539	5 931	87	5 510	5 883
CEPJ	**318**	**5 580**		**200**	**5 578**	**5 972**	**118**	**5 584**	**5 964**
Professeur de sport HCL	342	5 817	5 696	68	5 833	6 244	274	5 813	6 183
Professeur de sport CL N	855	5 731	5 696	224	5 735	6 132	631	5 729	6 110
Professeurs de sport	**1197**	**5 756**		**292**	**5 758**	**6 159**	**905**	**5 755**	**6 132**
Educateur spécialisé INJS INJA	*	*		0			*	*	*
Educateurs spécialisés INJS INJA	*	*		**0**			*	*	*
Professeur Agrégé 2°degré	*	*		0			*	*	*
Professeurs agrégés	*	*		**0**			*	*	*
Total effectifs	**1 603**	**5 781**		**520**	**5 741**	**6 143**	**1 083**	**5 801**	**6 180**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2018 – DRJSCS IDF périmètre « Affaires sociales-santé »
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2018

Corps/Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Attaché Groupe 1	*	*	*	*	*	0		
Attaché Groupe 2	16	14 227	14	13 954	14 530	*	*	*
Attaché Groupe 3	29	11 646	21	11 434	11 869	8	12 202	12 744
Attachés	**49**	**12 685**	**39**	**12 606**	**13 104**	**10**	**12 990**	**13 571**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	13	20 456	10	21 051	21 552	*	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	10	15 369	6	16 396	17 017	*	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	41	12 337	29	12 515	13 054	12	11 908	12 449
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**64**	**14 460**	**45**	**14 929**	**15 472**	**19**	**13 349**	**13 914**
Médecin inspecteur général de santé publique Groupe 3	*	*	0			*	*	*
Médecins inspecteurs de santé publique s	*	*	**0**			*	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	0		
Conseiller technique de service social Groupe 2	6	7 873	5	7 874	8 338	*	*	*
Conseillers techniques de service social	**7**	**7 854**	**6**	**7 852**	**8 305**	*	*	*
Assistant de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	0		
Assistant de service social Groupe 2	*	*	*	*	*	0		
Assistants de service social	**7**	**6 128**	**7**	**6 128**	**6 455**	**0**		
Secrétaire administratif Groupe 1	20	6 494	16	6 376	6 842	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	51	6 080	36	6 206	6 632	15	5 777	6 180
Secrétaire administratif Groupe 3	73	5 982	56	6 014	6 393	17	5 879	6 225
Total Secrétaires administratifs	**144**	**6 088**	**108**	**6 132**	**6 538**	**36**	**5 957**	**6 342**
Agent principal des services techniques Groupe 1	*	*	*			*	*	*
Agents principaux des services techniques	*	*	*			*	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	60	5 079	53	5 083	5 505	7	5 051	5 458
Adjoint administratif Groupe 2	113	4 846	98	4 865	5 227	15	4 719	5 003
Adjoints administratifs	**173**	**4 927**	**151**	**4 941**	**5 327**	**22**	**4 825**	**5 157**
Adjoint technique Groupe 2	*	*	0			*	*	*
Adjoints techniques	*	*	**0**			*	*	*
Total effectifs	**448**	**7 614**	**356**	**7 477**	**7 901**	**92**	**8 143**	**8 577**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2018 – DRJSCS IDF périmètre « Affaires sociales-santé » hors RIFSEEP

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Montant moyen du barème	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	*	*	*	0			*	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	6	2 468	2 330	5	2 434	2 783	*	*	*
Contractuels	**9**	**2 786**		**6**	**2 494**	**2 853**	*	*	*
Total effectifs	**9**	**2 786**		**6**	**2 494**	**2 853**	*	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2018 – DRJSCS IDF périmètre « Jeunesse et sports »
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2018

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 2	*	*	*	*	*	0		
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 3	14	11 950	6	12 485	12 934	8	11 549	12 129
Inspecteurs jeunesse et sport	**17**	**11 771**	**9**	**11 969**	**12 322**	**8**	**11 549**	**12 129**
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2	8	5 551	6	5 697	6 329	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3	9	5 352	6	5 256	5 605	*	*	*
Secrétaires administratifs	**17**	**5 446**	**12**	**5 476**	**5 995**	**5**	**5 373**	**5 891**
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1	6	5 043	5	4 981	5 420	*	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2	12	5 218	12	5 218	5 634	0		
Adjoints administratifs	**18**	**5 159**	**17**	**5 148**	**5 571**	*	*	*
Total effectifs	**52**	**7 415**	**38**	**6 867**	**7 306**	**14**	**8 900**	**9 460**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2018 – DRJSCS IDF périmètre « Jeunesse et sports » hors RIFSEEP

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
CTPS HC	8	7 185	7 004	*	*	*	5	7 188	7 587
CTPS CN	27	7 007	6 983	12	7 028	7 403	15	6 989	7 322
CTPS	**35**	**7 047**		**15**	**7 058**	**7 438**	**20**	**7 039**	**7 389**
CEPJ HC	6	5 842	5 696	6	5 842	6 242	0		
CEPJ CN	35	5 292	5 696	19	5 468	5 798	16	5 084	5 341
CEPJ	**41**	**5 373**		**25**	**5 558**	**5 888**	**16**	**5 084**	**5 341**
Professeur de sport HC	88	5 888	5 696	15	5 872	6 296	73	5 892	6 287
Professeur de sport CN	287	5 734	5 696	61	5 704	6 113	226	5 742	6 147
PS	**375**	**5 770**		**76**	**5 737**	**6 149**	**299**	**5 779**	**6 181**
Total effectifs	**451**	**5 833**		**116**	**5 869**	**6 262**	**335**	**5 821**	**6 214**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP des emplois fonctionnels du programme 124 en administration centrale en 2018

Corps / Grades	Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Femmes				Hommes			
			Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Info bénéficiaires garantie individuelle	Attributions moyennes CIA inclus	Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Info bénéficiaires garantie individuelle	Attributions moyennes CIA inclus
Chef de service	14	57 778	7	57 454		61 736	7	58 102	1 = 8 000	62 971
Expert de haut niveau groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Directeur de projet groupe 1	*	*	*	*	*	*	0			
GROUPE 1	**18**	**57 127**	**9**	**55 908**		**59 458**	**9**	**58 346**	**1 = 8000**	**62 562**
Expert de haut niveau groupe 2	*	*	0				*	*	*	*
Directeur de projet groupe 2	*	*	*	*		*	0			
GROUPE 2	*	*	*	*		*	*	*	*	*
Sous-directeur	35	50 387	13	51 242		54 982	22	49 881	1 = 1 311	53 779
Expert de haut niveau groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Directeur de projet groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
GROUPE 3	**42**	**49 287**	**16**	**49 793**		**53 273**	**26**	**48 976**	**1 = 1 311**	**52 729**

Le RIFSEEP des emplois fonctionnels du programme 155 en administration centrale en 2018

Corps / Grades	Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Femmes				Hommes			
			Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Info bénéficiaires garantie individuelle	Attributions moyennes CIA inclus	Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Info bénéficiaires garantie individuelle	Attributions moyennes CIA inclus
Chef de service	5	58 104	*	*	*	*	*	*	*	*
GROUPE 1	**5**	**58 104**	*	*	*	*	*	*	*	*
Expert haut niveau groupe 2	*	*	0				*	*	*	*
Directeur de projet groupe 2	*	*	0				*	*	*	*
GROUPE 1	*	*	**0**				*	*	*	*
Sous-directeur	11	48 884	5	49 077	1 = 3 959	52 733	6	48 723		52 277
Directeur de projet groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
GROUPE 3	**15**	**49 368**	**6**	**49 227**	**1 = 3 959**	**52 452**	**9**	**49 462**		**53 226**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP de l'encadrement supérieur du programme 124 en services déconcentrés en 2018

Emplois Programme 124	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
DR(D)JSCS								
Groupe I	7	49 970	*	*	*	5	49 970	53284
Groupe II	5	43 600	*	*	*	*	*	*
Groupe III	*	*	*	*	*	*	*	*
Groupe IV	*	*	0			*	*	*
DRA								
Groupe II	8	39 934	*	*	*	5	39 868	41 774
Groupe III	14	35 545	6	35 313	37 219	8	34 900	36 806
Groupe IV	5	30 420	*	*	*	*	*	*
Groupe V	6	24 694	*	*	*	*	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP de l'encadrement supérieur du programme 155 en services déconcentrés en 2018

Emplois Programme 155	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
DIRECCTE								
Groupe I	5	48 796	*	*	*	*	*	*
Groupe II	6	37 330	*	*	*	*	*	*
Groupe IV	3	29 252	*	*	*	*	*	*
DRA								
Groupe II	14	34 344	*	*	*	10	32 507	35 257
Groupe III	35	29 968	11	30 021	32 771	24	29 944	32 694
Groupe IV	15	27 475	6	27 275	29 650	9	27 609	2 984
Groupe V	*	*	*	*	*	*	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP de l'encadrement supérieur (Responsables d'unité départementale) du programme 155 en services déconcentrés en 2018

Emplois Programme 155	Total		Femmes			Hommes		
	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Groupe 1	18	23 775	8	23 378	24 628	10	24 093,00	25 343,00
Groupe 2	35	23 768	16	23 543	24 793	19	23 958,00	25 208,00

TOTAL EFFECTIFS	53	23 771	24	23 460	24 710	29	24 025,50	25 275,50

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale (brut indiciaire + primes pérennes)
Administration centrale

	Administration centrale SANTE								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	55 615 €	18 130 €	**33 %**	54 052 €	17 260 €	**32 %**	58 607 €	19 794 €	**34 %**
Catégorie B	34 649 €	8 297 €	**24 %**	34 564 €	8 205 €	**24 %**	34 842 €	8 508 €	**24 %**
Catégorie C	28 614 €	6 836 €	**24 %**	28 765 €	6 868 €	**24 %**	28 260 €	6 761 €	**24 %**
Contractuels	47 186 €	3 940 €	**8 %**	45 256 €	3 999 €	**9 %**	49 179 €	3 878 €	**8 %**
Toutes catégories	**46 118** €	**11 797** €	**26 %**	**44 703** €	**11 654** €	**26 %**	**48 633** €	**12 051** €	**25 %**

	Administration centrale TRAVAIL								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	51 802 €	16 812 €	**32 %**	50 588 €	16 196 €	**32 %**	53 623 €	17 736 €	**33 %**
Catégorie B	34 714 €	8 771 €	**25 %**	34 653 €	8 710 €	**25 %**	34 914 €	8 974 €	**26 %**
Catégorie C	29 035 €	7 212 €	**25 %**	29 059 €	7 176 €	**25 %**	28 981 €	7 293 €	**25 %**
Contractuels	47 745 €	4 149 €	**9 %**	45 617 €	4 279 €	**9 %**	50 548 €	3 978 €	**8 %**
Toutes catégories	**44 927** €	**11 459** €	**26 %**	**43 159** €	**11 057** €	**26 %**	**47 991** €	**12 157** €	**25 %**

	Administration centrale SPORT								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	51 062 €	14 173 €	**28 %**	51 816 €	14 689 €	**28 %**	50 493 €	13 784 €	**27 %**
Catégorie B	35 759 €	9 212 €	**26 %**	35 807 €	9 174 €	**26 %**	35 393 €	9 503 €	**27 %**
Catégorie C	30 158 €	7 575 €	**25 %**	29 974 €	7 265 €	**24 %**	30 536 €	8 212 €	**27 %**
Toutes catégories	**43 481** €	**11 758** €	**27 %**	**41 372** €	**11 120** €	**27 %**	**46 217** €	**12 587** €	**27 %**

	Administration centrale Ministères sociaux								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	54 122 €	17 390 €	**32 %**	52 968 €	16 804 €	**32 %**	56 001 €	18 344 €	**33 %**
Catégorie B	34 749 €	8 494 €	**24 %**	34 703 €	8 437 €	**24 %**	34 876 €	8 648 €	**25 %**
Catégorie C	28 901 €	7 017 €	**24 %**	28 976 €	6 990 €	**24 %**	28 731 €	7 080 €	**25 %**
Contractuels	47 359 €	4 005 €	**8 %**	45 377 €	4 092 €	**9 %**	49 567 €	3 907 €	**8 %**
Toutes catégories	**45 583** €	**11 699** €	**26 %**	**44 043** €	**11 450** €	**26 %**	**48 235** €	**12 129** €	**25 %**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale (brut indiciaire + primes pérennes)
Administration centrale – Administrateurs civils et emplois fonctionnels

	Administration centrale P 124								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Adm civils	84 527 €	35 876 €	**42 %**	82 991 €	36 629 €	**44 %**	85 729 €	35 287 €	**41 %**
Emplois fonctionnels	109 532 €	51 576 €	**47 %**	110 209 €	51 890 €	**47 %**	109 042 €	51 349 €	**47 %**

	Administration centrale P 155								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Adm civils	77 082 €	33 035 €	**43 %**	75 316 €	32 767 €	**44 %**	78 848 €	33 303 €	**42 %**
Emplois fonctionnels	109 237 €	51 562 €	**47 %**	108 496 €	51 958 €	**48 %**	109 749 €	51 288 €	**47 %**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale (brut indiciaire + primes pérennes)
Services déconcentrés – Emplois fonctionnels

	Services déconcentrés P 124								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Emplois fonctionnels	95 583 €	37 616 €	**39 %**	93 330 €	36 858 €	**39 %**	96 887 €	37 892 €	**39 %**

	Services déconcentrés P 155								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Emplois fonctionnels	83 441 €	28 525 €	**34 %**	78 616 €	25 515 €	**32 %**	85 179 €	29 108 €	**34 %**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale (brut indiciaire + primes pérennes)
Services déconcentrés

DIRECCTE

	DIRECCTE HORS IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	43 075 €	10 155 €	**24 %**	42 610 €	10 062 €	**24 %**	43 827 €	10 307 €	**24 %**
Catégorie B	34 572 €	7 224 €	**21 %**	34 568 €	7 172 €	**21 %**	34 585 €	7 400 €	**21 %**
Catégorie C	27 988 €	5 458 €	**20 %**	28 068 €	5 450 €	**19 %**	27 464 €	5 510 €	**20 %**
Contractuels	43 434 €	4 062 €	**9 %**	42 009 €	4 111 €	**10 %**	45 673 €	3 985 €	**9 %**
Toutes catégories	**36 861** €	**7 983** €	**22 %**	**35 777** €	**7 668** €	**21 %**	**39 699** €	**8 807** €	**22 %**

	DIRECCTE IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	42 683 €	10 367 €	**24 %**	42 439 €	10 318 €	**24 %**	43 090 €	10 449 €	**24 %**
Catégorie B	32 780 €	7 092 €	**22 %**	32 834 €	7 069 €	**22 %**	32 638 €	7 151 €	**22 %**
Catégorie C	27 110 €	5 517 €	**20 %**	27 107 €	5 479 €	**20 %**	27 126 €	5 699 €	**21 %**
Contractuels	42 232 €	4 362 €	**10 %**	39 931 €	4 571 €	**11 %**	45 789 €	4 040 €	**9 %**
Toutes catégories	**35 320** €	**7 908** €	**22 %**	**34 423** €	**7 681** €	**22 %**	**37 474** €	**8 454** €	**23 %**

	TOTAL DIRECCTE								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	43 006 €	10 193€	**24 %**	42 580 €	10 107 €	**24 %**	43 699 €	10 331 €	**24 %**
Catégorie B	34 217 €	7 198 €	**21 %**	34 242 €	7 152 €	**21 %**	34 140 €	7 343 €	**22 %**
Catégorie C	27 810 €	5 470 €	**20 %**	27 881 €	5 456 €	**20 %**	27 381 €	5 556 €	**20 %**
Contractuels	42 643 €	4 014 €	**9 %**	41 059 €	4 117 €	**10 %**	44 819 €	3 872 €	**9 %**
Toutes catégories	**36 571** €	**7 969** €	**22 %**	**35 527** €	**7 671** €	**22 %**	**39 259** €	**8 737** €	**22 %**

DRJSCS

	DRJSCS SANTE IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	47 099 €	13 409 €	**28 %**	47 225 €	13 451 €	**28 %**	46 733 €	13 287 €	**28 %**
Catégorie B	31 087 €	6 084 €	**20 %**	31 311 €	6 132 €	**20 %**	30 407 €	5 940 €	**20 %**
Catégorie C	25 986 €	4 930 €	**19 %**	26 083 €	4 942 €	**19 %**	25 344 €	4 851 €	**19 %**
Contractuels	35 095 €	2 787 €	**8 %**	32 654 €	2 495 €	**8 %**	39 978 €	3 370 €	**8 %**
Toutes catégories	**33 463** €	**7 519** €	**22 %**	**33 109** €	**7 395** €	**22 %**	**34 811** €	**7 993** €	**23 %**

	DRJSCS JEUNESSE ET SPORT IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	39 644 €	6 049 €	**15 %**	39 426 €	6 309 €	**16 %**	39 723 €	5 955 €	**15 %**
Catégorie B	30 304 €	5 446 €	**18 %**	30 894 €	5 477 €	**18 %**	28 889 €	5 373 €	**19 %**
Catégorie C	26 588 €	5 160 €	**19 %**	26 415 €	5 149 €	**19 %**	29 530 €	5 350 €	**18 %**
Toutes catégories	**38 861** €	**5 997** €	**15 %**	**37 325** €	**6 116** €	**16 %**	**39 539** €	**5 945** €	**15 %**

	DRJSCS SANTE HORS IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	47 481 €	12 991 €	**27 %**	47 027 €	12 808 €	**27 %**	48 748 €	13 500 €	**28 %**
Catégorie B	31 832 €	6 020 €	**19 %**	31 679 €	5 972 €	**19 %**	32 506 €	6 231 €	**19 %**
Catégorie C	27 018 €	5 049 €	**19 %**	27 107 €	5 068 €	**19 %**	26 279 €	4 894 €	**19 %**
Contractuels	38 643 €	3 199 €	**8 %**	36 227 €	2 976 €	**8 %**	47 340 €	4 004 €	**8 %**
Toutes catégories	**34 670** €	**7 494** €	**22 %**	**33 874** €	**7 215** €	**21 %**	**38 267** €	**8 754** €	**23 %**

	DRJSCS JEUNESSE ET SPORT HORS IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	40 751 €	6 349 €	**16 %**	39 464 €	6 347 €	**16 %**	41 374 €	6 350 €	**15 %**
Catégorie B	30 505 €	5 930 €	**19 %**	30 382 €	5 894 €	**19 %**	31 196 €	6 131 €	**20 %**
Catégorie C	26 187 €	5 062 €	**19 %**	26 159 €	5 077 €	**19 %**	26 353 €	4 971 €	**19 %**
Toutes catégories	**39 512** €	**6 258** €	**16 %**	**36 922** €	**6 140** €	**17 %**	**41 081** €	**6 330** €	**15 %**

	TOTAL DRJSCS								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	45 898 €	10 771 €	**23 %**	46 891 €	12 147 €	**26 %**	44 956 €	9 465 €	**21 %**
Catégorie B	32 438 €	6 621 €	**20 %**	32 289 €	6 527 €	**20 %**	32 982 €	6 964 €	**21 %**
Catégorie C	27 280 €	5 486 €	**20 %**	27 279 €	5 417 €	**20 %**	27 284 €	5 852 €	**21 %**
Contractuels	45 524 €	3 795 €	**8 %**	42 839 €	3 725 €	**9 %**	48 908 €	3 883 €	**8 %**
Toutes catégories	**39 344** €	**8 386** €	**21 %**	**37 533** €	**8 362** €	**22 %**	**42 351** €	**8 425** €	**20 %**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale (brut indiciaire + primes pérennes)
Ministères sociaux - Administrations centrales et services déconcentrés, hors emplois fonctionnels

	TOTAL Ministères Sociaux								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	45 106 €	10 895 €	**24 %**	45 207 €	11 497 €	**25 %**	44 986 €	10 173 €	**23 %**
Catégorie B	33 484 €	7 017 €	**21 %**	33 416 €	6 946 €	**21 %**	33 709 €	7 258 €	**22 %**
Catégorie C	27 610 €	5 541 €	**20 %**	27 639 €	5 489 €	**20 %**	27 451 €	5 822 €	**21 %**
Contractuels	45 462 €	3 913 €	**9 %**	43 102 €	3 922 €	**9 %**	48 515 €	3 901 €	**8 %**
Toutes catégories	**38 447** €	**8 380** €	**22 %**	**36 889** €	**8 182** €	**22 %**	**41 567** €	**8 778** €	**21 %**

CHAPITRE 6
LA FORMATION

6.1.	**Les orientations de la politique de formation**	**Page 160**
6.2.	**La mise en œuvre de la politique de formation**	**Page 160**
6.2.1.	La mise en place d'outils de fiabilisation des données	Page 161
6.2.2.	Les dépenses de formation exécutées	Page 161
6.3.	**La formation statutaire**	**Page 163**
6.3.1.	Le périmètre « Affaires sociales-santé »	Page 163
6.3.2.	Le périmètre « Jeunesse et sports »	Page 164
6.3.3.	Le périmètre « Travail-emploi »	Page 164
6.4.	**La formation professionnelle**	**Page 165**
6.4.1.	La définition de l'offre de formation et les priorités 2018	Page 166
6.4.1.1.	L'offre nationale de formation	Page 166
6.4.1.2	L'offre de formation transversale	Page 167
6.4.1.3	L'offre nationale « métier »	Page 170
6.4.1.4	La préparation aux concours et examens professionnels	Page 176
6.4.1.5	L'offre régionale de formation professionnelle	Page 179

Chiffres clés 2018

Dépenses de formation exécutées en crédit de paiement :

* Programme 124 : **3,27** M€

* Programme 155 : **1,30** M€

6. La formation

La politique de formation constitue un des principaux leviers d'accompagnement des réformes dans lesquelles les administrations relevant des périmètres de la santé et de la solidarité, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, des sports ainsi que de la jeunesse et de la vie associative sont engagées. Elle vise à permettre aux agents des services centraux et territoriaux d'acquérir ou de consolider les compétences qui leur sont nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques sur le champ « métier » et au fonctionnement plus général des services sur le champ « transverse ».

La pertinence du dispositif d'adaptation et d'évolution des compétences des personnels tant pour la formation statutaire, initiale comme d'adaptation à l'emploi, que pour la formation professionnelle est un enjeu important pour permettre la valorisation et l'accroissement des compétences professionnelles des agents au regard de la qualité de service public attendue, pour adapter leurs compétences aux évolutions des missions, des métiers et de l'organisation de l'État, mais aussi pour favoriser la mobilité des agents désireux d'évoluer professionnellement.

6.1. Les orientations de la politique de formation

La politique de formation est définie en tenant compte :

- **des priorités interministérielles fixées chaque année par la DGAFP, dans l'élaboration des plans de formation des administrations :**

    - sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations ;
    - transmettre le principe de laïcité et son corollaire, le principe de neutralité, et favoriser leur respect dans les services publics ;
    - former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS) ;
    - sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le sexisme ;
    - former aux questions européennes pour une meilleure conduite des politiques publiques ;
    - accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'État ;
    - former les managers et les responsables RH à la politique du handicap ;
    - mesurer et gérer l'incidence des transformations numériques sur l'organisation et les relations de travail ;
    - renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables ;
    - développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences ;
    - professionnaliser les acteurs de la chaîne achat (ministères et opérateurs) ;
    - renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des autres personnels d'accompagnement ;
    - former à la légistique.

- **des priorités arrêtées par les directions d'emploi des ministères**, en fonction des orientations de politiques publiques des différents périmètres ministériels.

L'offre ministérielle de formation est élaborée en tenant compte du périmètre propre d'appartenance des agents (santé, solidarité, travail, emploi et formation professionnelle, sports, jeunesse et vie associative).

Elle tient compte des objectifs suivants :

- l'accessibilité des formations à l'ensemble des agents du ministère (services centraux et territoriaux) ;
- l'organisation de formations visant à contribuer à l'égalité effective entre les femmes et les hommes, à l'accès aux différents grades et emplois, et à faciliter la progression des agents les moins qualifiés ;
- l'organisation de formations visant une meilleure adéquation profils-postes, en lien avec les deux répertoires ministériels des emplois-types et des métiers.

6.2. La mise en œuvre de la politique de formation

La direction des ressources humaines, en lien avec les directions métier et les écoles de formation, pilote l'élaboration de l'offre de formation continue au profit des agents de l'administration centrale et des services territoriaux. La DRH est également responsable du suivi des crédits alloués à la formation et de la passation des marchés publics afférents. Elle dispose de correspondants formation au sein des bureaux des ressources humaines et des affaires générales des directions d'administration centrale, des D(R)(D)JSCS, des DI(R)ECCTE, des ARS.

Le bilan ci-après présente, les actions de formation conduites en 2018 pour l'ensemble des agents publics relevant du ministère du travail, du ministère des solidarités et de la santé, du ministère des sports et rend compte de l'utilisation des crédits consacrés à la formation statutaire d'une part, et à la formation professionnelle d'autre part. Les données du présent bilan sont partielles et ne reflètent pas dans son intégralité l'activité formation des services en raison de la mise en place d'outils de fiabilisation qui, pour l'heure, n'ont pas encore aboutis.

6.2.1. La mise en place d'outils de fiabilisation des données

Depuis 2017, les services sont invités à réaliser les inscriptions aux formations par l'intermédiaire de Renoirh, système d'exploitation et d'extraction de l'ensemble des données (SI Décisionnel), dont l'organisation relève du Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources (CISIRH).

L'appropriation et le déploiement de cette nouvelle procédure étant progressifs, une partie des inscriptions reste inconnue dans RenoirRh, ce qui peut conduire ce premier bilan à présenter des données incomplètes.

Les travaux entrepris par le CISIRH en relation avec les services de la DRH pour faire de RenoirRH un guichet unique de suivi des formations se poursuivent en 2019 et en 2020, afin de couvrir à termes l'ensemble des périmètres ministériels et de la diversité des logiciels de gestion d'enregistrement de la formation utilisés par les services.

L'enjeu porte notamment sur l'intégration des données gérées par les établissements publics et, de façon particulière, les opérateurs de formation qui disposent d'outils et de systèmes d'information propres, nécessitant des développements pour le versement de données fiables dans RenoirRH. Ainsi, pour 2018, les données Renoirh provenant du logiciel SOFIA utilisé par l'INTEFP en 2018, sont partielles.

De fait, il convient de préciser que les résultats de l'enquête statistique pour la formation professionnelle pour 2018 sont incomplets. Le bilan social qui en découle est donc réalisé sur la base de données partielles, ne permettant pas d'effectuer de comparaison avec les années précédentes. Il est toutefois intégré à titre d'information. Les efforts se poursuivent pour faire en sorte que la complétude des données soient plus effectives au fur et à mesure de l'intégration pratique et technique de RenoiRH.

Quant aux données relatives aux formations statutaires, celles-ci ne sont pas encore saisies dans RenoiRh. Ainsi, le processus de suivi n'a pas été modifié et les données sont donc complètes.

6.2.2. Les dépenses de formation exécutées

Les dépenses de formation exécutées pour 2018 sont réparties comme suit :

	Consommation AE	Consommation CP
Programme 155	**1 582 794 €**	**1 309 889 €**
Programme 124	**3 213 886 €**	**3 277 765 €**
Total général	**4 796 680 €**	**4 587 653 €**

Source : BACIF

En complément, les opérateurs relevant des ministères sociaux disposent de crédits propres alloués à la formation (INTEFP, EHESP, EN3S, INSEP et CREPS).

6.3. La formation statutaire

La formation statutaire est destinée à doter les fonctionnaires accédant à un corps de connaissances techniques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et de l'environnement dans lequel elles s'exercent. C'est une formation d'intégration et de professionnalisation qui s'adresse :

- aux lauréats des concours (externe, interne ou 3ème concours) ;
- aux agents promus au choix ou par voie d'examen professionnel, ou par détachement ;
- aux agents titulaires qui suivent des formations obligatoires dans le cadre de leur statut particulier ;
- aux agents non titulaires au cours de leur période d'essai ;
- aux travailleurs en situation de handicap sous contrat.

6.3.1. La formation statutaire des agents relevant du périmètre « Affaires sociales-santé »

La formation statutaire des agents du périmètre « Affaires sociales-santé » est assurée par l'école des hautes études en santé publique (EHESP).

En 2018, **255 stagiaires** ont suivi une scolarité dans cette école, pour un nombre moyen de jours de formation sur l'année de **76,05 jours**.

Nombre de stagiaires en formation statutaire par corps en 2018
Périmètre « Affaires sociales-santé »

Formation initiale statutaire année 2018	Nombre de stagiaires en formation	Nombre de jours de formation sur l'année	Nombre moyen de jours de formation sur l'année par stagiaire
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (18 mois de formation)	**68**	**10 270**	**151**
Ingénieurs d'études sanitaires (1 an de formation)	**17**	**4 025**	**237**
dont entrées en formation en 2018	17	4 025	237
Ingénieurs du génie sanitaire (1 an de formation)	**13**	**286**	**22**
dont entrées en formation en 2018	13	286	22
Médecins inspecteurs de santé publique (1 an de formation)	**3**	**98,5**	**33**
dont entrées en formation en 2018	3	99	33
Pharmaciens inspecteurs de santé publique (1 an de formation)	**5**	**480**	**96**
dont entrées en formation en 2018	5	480	96
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	**30**	**1 800**	**60**
dont entrées en formation en 2018	30	1 800	60
Total	**163**	**16 959,5**	**124,7**

Formation statutaire d'adaptation à l'emploi année 2018	Nombre de stagiaires en formation	Nombre de jours de formation sur l'année	Nombre moyen de jours de formation sur l'année par stagiaire
Inspecteurs principaux de l'action sanitaires et sociale	**45**	**900**	**20**
dont entrées en formation en 2018	45	900	20
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**37**	**740**	**20**
dont entrées en formation en 2018	37	740	20
Ingénieurs d'études sanitaires	**11**	**275**	**25**
dont entrées en formation en 2018	**11**	**275**	**25**
Ingénieur du génie sanitaire	**4**	**80**	**20**
dont entrées en formation en 2018	**4**	**80**	**20**
Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	**22**	**440**	**20**
dont entrées en formation en 2018	**22**	**440**	**20**
Total	**119**	**2 435**	**20,46**
Récapitulatif formations statutaires EHESP année 2018	**Nombre de stagiaires en formation**	**Nombre de jours de formation sur l'année**	**Nombre moyen de jours de formation sur l'année**
Formation initiale	136	16 959,5	124,7
Formation d'adaptation à l'emploi	119	243,5	20,46
Dispositif Sauvadet	0	0	0
Total général	**255**	**19 394,5**	**76,05**

6.3.2. La formation statutaire des agents relevant du périmètre « Jeunesse et sports »

La formation statutaire est assurée par le centre de ressources, d'expertise et de performances sportives (CREPS) de Poitou-Charentes.

En 2018, **143 stagiaires** ont suivi une scolarité au CREPS de Poitiers, 21 % de femmes et 79 % d'hommes.

Nombre de stagiaires et de jours de formation statutaire par corps en 2018
Périmètre « Jeunesse et sports »

Formation statutaire 2018	Nombre de stagiaires en formation en 2018
Inspecteurs de la jeunesse et des sports	**13**
Conseillers techniques pédagogiques supérieurs	**28**
Professeurs de sport	**86**
Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	**16**
Total	**143**

Source : CREPS de Poitou-Charentes

6.3.3. La formation statutaire des agents relevant du périmètre « Travail-emploi »

La formation statutaire est mise en œuvre par l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), situé à Marcy l'Etoile près de Lyon.

Le caractère professionnalisant de la formation est fondé sur le principe de l'alternance entre séquences d'enseignements théoriques et stages pratiques (stage pratique de longue durée dans les services de 3 mois, stage en entreprise, stage en juridiction, séquence de travail collectif et stage européen ou international de 4 semaines en fin de parcours).

Nombre de stagiaires en formation statutaire par corps en 2018
Périmètre « Travail-emploi »

Formation statutaire	Nombre de stagiaires en formation en 2018	Nombre de jours de formation en 2018	Nombre de jours de stage en 2018
Inspecteurs élèves du travail issus des concours (18 mois de formation)	**139**	**163**	**120**
dont entrées en formation en 2018	53	58	20
dont entrées en formation en 2017	37	105	100
dont entrées en formation en 2016	49	nc	nc
Inspecteurs du travail stagiaires issus de l'EPIT (formation de 6 mois)*	**500**	**nc**	**nc**
dont entrées en formation en 2018	250	nc	nc
dont entrées en formation en 2017	250	nc	nc
Total formation statutaire	**639**	**nc**	**nc**

6.4. La formation professionnelle

La formation professionnelle comprend les actions suivantes qui peuvent être suivies par les agents : les actions de formation continue, la formation de préparation aux examens, concours ou essais, les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation, les congés de formation professionnelle, les formations accordées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), les bilans de compétences.

L'inscription d'un agent à une formation permet également, sous certaines conditions réglementaires, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels.

La typologie des actions de formation continue distingue :

- l'adaptation immédiate au poste de travail (type 1) ;
- l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (type 2) ;
- le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (type 3).

Les 14 domaines de formation retenus par la DGAFP sont les suivants :

- 1- management,
- 2- ressources humaines,
- 3- parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle,
- 4- préparation aux épreuves de concours et examens professionnels,
- 5- environnement professionnel,
- 6- hygiène, santé et sécurité au travail,
- 7- politiques publiques nationales
- 8- achats publics,
- 9- économie, finance et gestion,
- 10- techniques juridiques,
- 11- communication et services aux usagers,
- 12- informatique et bureautique,
- 13- langues,
- 14- formations spécifiques aux missions des ministères.

6.4.1. La définition de l'offre de formation et les priorités 2018

La formation continue permet de maintenir ou de consolider les compétences des agents, en tenant compte du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions.

Elle se décline en offre nationale de formation et en offre régionale de formation.

6.4.1.1. L'offre nationale de formation

L'offre nationale de formation est ouverte à l'ensemble des agents des trois ministères de l'administration centrale et des services territoriaux.

Elle est élaborée par le bureau de la formation de la sous-direction du pilotage des ressources, du dialogue social et du droit des personnels de la direction des ressources humaines selon un processus associant les directions d'administration centrale et les services territoriaux afin d'être au plus près :

- de leurs orientations stratégiques de formation au regard des évolutions des contextes d'exercice des missions des services ;
- des besoins individuels des agents formulés lors des entretiens professionnels annuels (valorisation de leurs compétences dans l'évolution de leurs missions et accompagnement dans leur parcours professionnel...).

L'offre nationale de formation 2018 est constituée :

- de l'offre transverse destinée à couvrir des formations dont les thématiques transverses peuvent concerner tout ou partie des périmètres ministériels. Leur mise en œuvre est assurée par le bureau de la formation de la DRH ;
- de l'offre nationale de formation métier (ONM) destinée aux agents des périmètres jeunesse, sports, vie associative et cohésion sociale, dont la mise en œuvre est assurée par les D(R)JSCS, les CREPS, l'EHESP et le bureau de la formation de la DRH des ministères sociaux (ONM JSCS) ;
- de l'offre nationale métier de formation à destination des personnels des ARS, dont la mise en œuvre est assurée par l'EHESP et l'EN3S ;
- de l'offre nationale de formation à destination des personnels des DI(R)ECCTE, dont la mise en œuvre est assurée par l'INTEFP.

En 2018, **2 922 stagiaires (tous périmètres confondus)** ont bénéficié de **5 563 jours de formation continue** organisés par le bureau de la formation de l'administration centrale.

Nombre de stagiaires et nombre de jours de formation pour la formation continue organisée par le bureau de la formation en 2018

	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS DE FORMATION
Offre AC	867	1622,5
Offre AC/ONT	1469	2431,5
Offre ONM J/S	197	472
Offre ONM JEPVA	280	787
Offre ONM Sport	109	250
Total général	**2922**	**5563**

6.4.1.2. L'offre de formation transversale

L'élaboration de **l'offre « ONT » 2018** (offre nationale transversale) s'adresse aux agents d'administration centrale, et des services territoriaux (DRJSCS, établissements publics du secteur sport, DIRECCTE et ARS). Elles sont été mises en œuvre par le bureau de la formation des ministères sociaux. L'ONT couvre principalement les domaines de la DGAFP suivants :

- ressources humaines ;
- achats publics ;
- informatique et bureautique ;
- hygiène santé et sécurité au travail ;

- économie, finances et gestion ;
- management.

Ces formations sont référencées dans le catalogue dit « offre nationale transverse » pour tous les agents des ministères, et dans le catalogue « administration centrale » pour celles réservées uniquement aux agents des directions d'administration centrale.

L'offre des formations transverses, issues du catalogue « ONT » a regroupé **1 469 stagiaires** issus:

- des réseaux territoriaux (DR/DD, DIRECCTE, ARS) : 574 stagiaires ;
- des directions d'administration centrale : 833 stagiaires (offre ONT) ;
- autres réseaux (opérateurs, …) : 62 stagiaires.

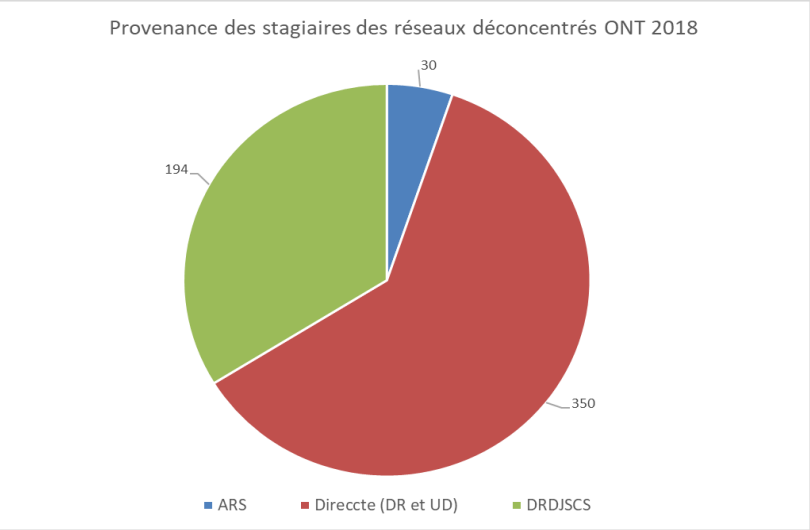
L'offre des formations transverses, issues du catalogue AC, a bénéficié à **867 stagiaires** dont 843 issus des directions d'administration centrale.

Les thématiques principales de formation transversale mises en œuvre en 2018 sont les suivantes :

- le harcèlement et la violence ;
- l'égalité femmes-hommes ;
- la professionnalisation des conseillers mobilité carrière ;
- la formation des membres des instances (CHSCT) ;
- l'accompagnement des cadres sur leurs nouvelles fonctions (dans le cadre d'une mobilité ou dans la perspective d'un nouveau poste) ;
- le parcours « métier achat » ;
- le contrôle et l'inspection dans les champs de la protection des personnes, du social.

6.4.1.1.1. L'offre de formation transversale des 3 réseaux territoriaux

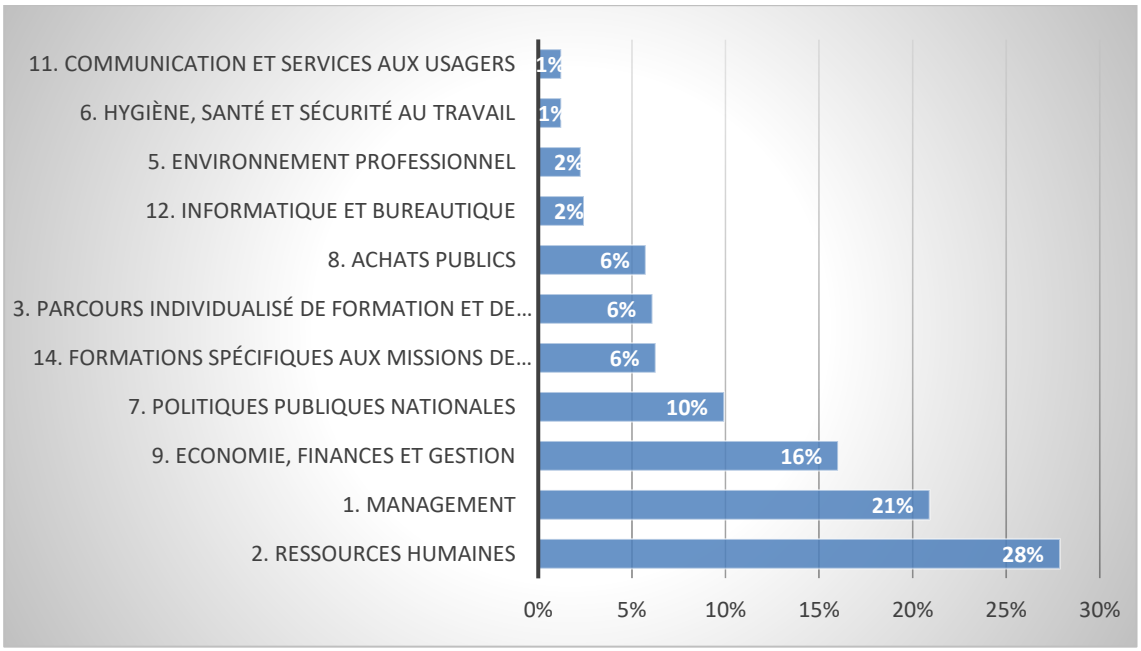
En 2018**, 574 stagiaires** des 3 réseaux territoriaux (ARS, DR/DD, DIRECCTE) ont participé à 58 formations couvrant 11 domaines DGAFP.



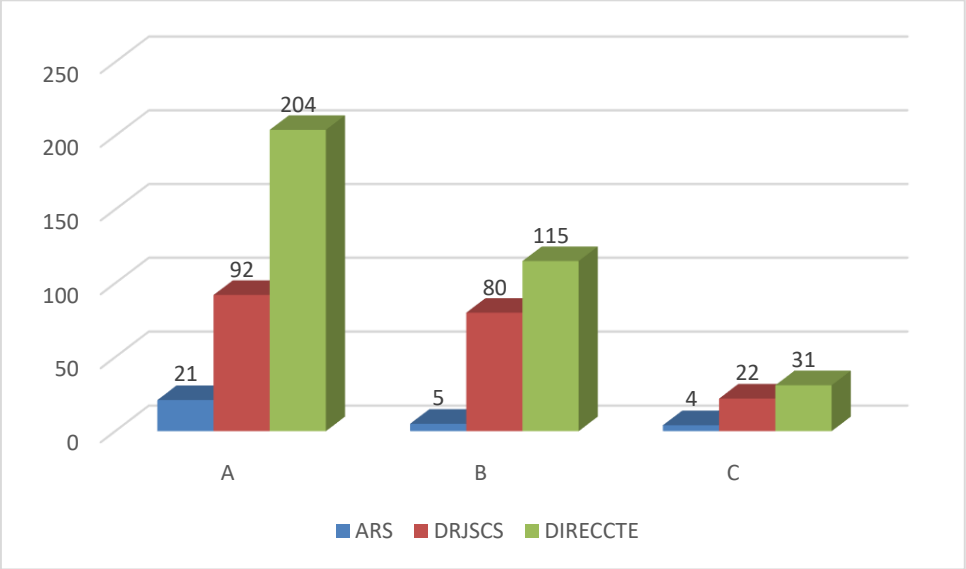
Répartition stagiaires 2018 en % sur les 3 réseaux territoriaux :

- DRJSCS et DDI 34 % du total des stagiaires = 194
- DIRECCTE 61 % du total des stagiaires = 350
- ARS 5% du total des stagiaires = 30

Les 3 domaines DGAFP les plus représentés : RH, Management, Économie Finances



Nombre de stagiaires des réseaux territoriaux par catégorie



72% des agents stagiaires sont des femmes au sein des réseaux territoriaux.

6.4.1.2.1 L'offre de formation transversale des agents de l'administration centrale

En 2018, **1 676 agents** des directions de l'administration centrale ont participé à des formations transverses.

	Nb stagiaires
Agents DAC	**1676**
Catalogue AC	843
Catalogue ONT	833
Total général	**1676**

Sur 1 676 agents DAC ayant suivi une formation transverse :

- 1 080 agents sont de catégorie A ;
- 349 agents sont de catégorie B ;
- 247 agents sont de catégorie C.

Sur 1676 agents DAC ayant suivi une formation transverse :

- 795 agents sur 1080 agents de catégorie A sont de genre féminin ;
- 284 agents sur 349 agents de catégorie B sont de genre féminin ;
- 220 agents sur 247 agents de catégorie C sont de genre féminin.

Les 3 domaines DGAFP les plus représentés sont :

- l'informatique et la bureautique ;
- le management ;
- les ressources humaines.

Total général	**1676**
12. Informatique et bureautique	370
1. Management	235
2. Ressources humaines	202
11. Communication et services aux usagers	181
3. Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	159
10. Techniques juridiques	119
8. Achats publics	97
7. Politiques publiques nationales	74
9. Économie, finances et gestion	66
13. Langues	64
6. Hygiène, Santé et Sécurité au travail	33
14. Formations spécifiques aux missions de chaque ministères	30
Langues	24
5. Environnement professionnel	22

6.4.1.3 L'offre nationale de formation métier

6.4.1.3.1 L'offre nationale de formation métier pour le périmètre « Sport »

Cette offre est mise en place par la DRH en lien avec la direction des sports et les services territoriaux.

Les thématiques de formation mises en œuvre en 2018 pour l'ONM sport sont :

- le développement des pratiques sportives ;
- l'organisation et le développement du sport de haut niveau ;
- la prévention par le sport et la protection des sportifs et des publics ;
- la préservation et la promotion de l'éthique et des valeurs du sport ;
- la gestion des ressources humaines.

En 2018, **109 stagiaires** ont participé à l'offre de formation métier (ONM) « sport » issus des secteurs : DR/DD : 88 stagiaires, CREPS : 17 stagiaires, et 4 agents autres.

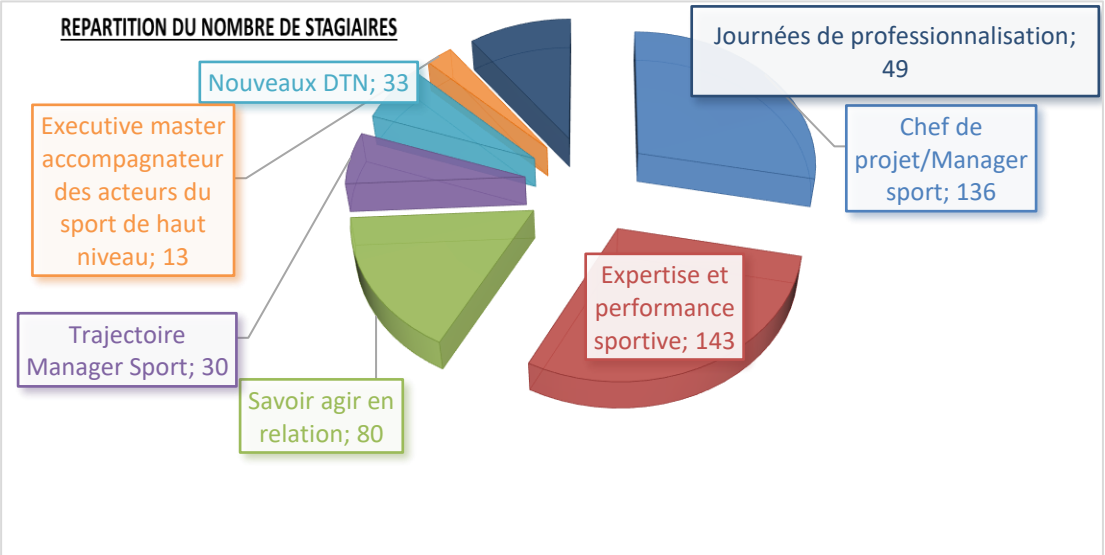
Sur les 109 participants, près de 56 % sont des hommes et 44 % de femmes.
Plus de 90% sont des stagiaires de catégorie A, contre 6 % de catégorie B et 3 % de catégorie C.

Catégorie	Sexe	nombre stagiaires
catégorie A		**99**
	Femme	41
	Homme	58
catégorie B		**7**
	Femme	3
	Homme	4
catégorie C		**3**
	Femme	3
Total général		**109**

Offre pilotée par la DRH et mise en place par l'INSEP

484 stagiaires ont suivi une formation mise en place par l'INSEP dont :

143 : formation expertise et performance sportive ;
136 : formation chef de projet / manager Sport ;
80 : savoir agir en relation ;
49 : trajectoire Manager Sport.



6.4.1.2.2 L'offre nationale métier pour le périmètre « Jeunesse et vie associative »

Les thématiques de formation mises en œuvre sur le périmètre « Jeunesse et vie associative » en 2018 sont les suivantes :

- la protection des mineurs en accueil collectif ;
- les politiques éducatives de territoire ;
- le développement de la vie associative ;
- la mobilité des jeunes ;
- l'engagement et la citoyenneté des jeunes ;
- l'éducation populaire ;

- l'accompagnement des réseaux d'acteurs JEPVA locaux ;
- les enjeux numériques ;
- savoirs et recherches sur la jeunesse.

En 2018, **280 stagiaires** ont participé à l'offre de formation métier (ONM) « Jeunesse et vie associative », issus des secteurs :

- DR : 90 stagiaires ;
- DD : 178 stagiaires ;
- AUTRES : 12 stagiaires.

Près de 70 % des stagiaires JEPVA sont des femmes.
Près de 70% sont des agents de catégorie A.

Catégorie	Sexe	nombre stagiaires
catégorie A		**218**
	Femme	135
	Homme	83
catégorie B		**33**
	Femme	30
	Homme	3
catégorie C		**29**
	Femme	28
	Homme	1
Total général		**280**

6.4.1.2.3 L'offre nationale métier pour le périmètre « Solidarités - Santé »

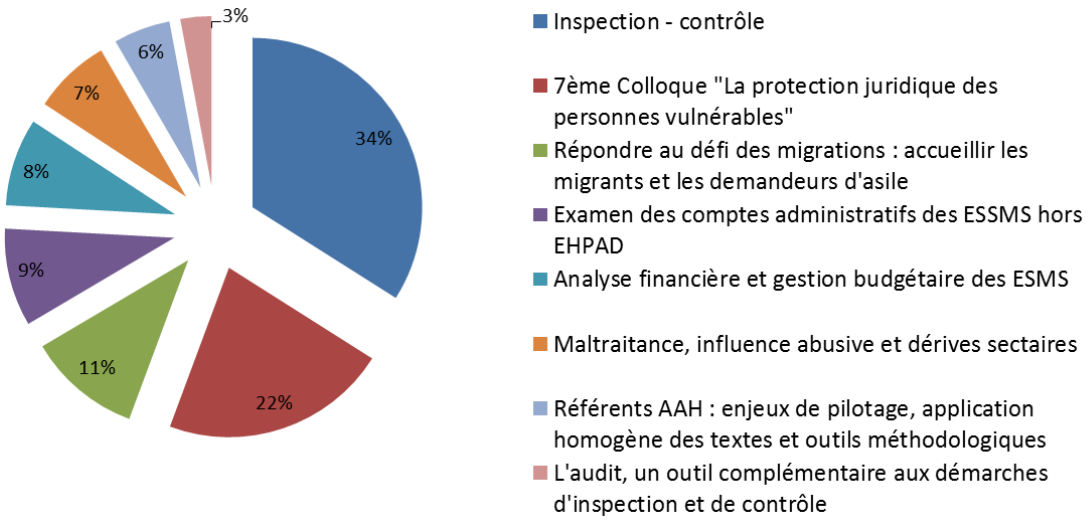
À destination des DAC, des DR(D)JSCS et des DDCS(PP), cette offre de formation est construite par la DRH, la DGCS, les DRJSCS et l'EHESP et validée lors du COPIL santé/médico-social/cohésion sociale.

Elle est composée des formations à thématiques « cohésion sociale » du catalogue de l'EHESP.
Les thématiques de formation mises en œuvre en 2018 sont les suivantes :

- inspection- contrôle ;
- colloque « protection juridique des personnes vulnérables » ;
- répondre au défi des migrations : accueillir les migrants et demandeurs d'asile ;
- examen des comptes administratifs des ESSMS (établissement de service social ou médico-social) hors EHPAD (établissement hébergeant des personnes âgées dépendantes) ;
- analyse financière et gestion budgétaire des ESMS (établissements et services médico-sociaux) ;
- maltraitance, influence abusive et dérives sectaires ;
- référents AAH : enjeux de pilotage, application homogène des textes et outils méthodologiques ;
- l'audit, un outil complémentaire aux démarches d'inspection et de contrôle.

175 stagiaires proviennent des DR(D)JSCS et DDCS(PP) et ont capitalisés **527 jours de formation** pour l'année 2018.

Répartition des thématiques



Offre pilotée par la DRH et mise en place par l'EHESP

Les thématiques de formation mises en œuvre en 2018 sont les suivantes :

- prévention, promotion de la santé des populations ;
- gestion des SSE (situation sanitaire exceptionnelle) et de crise ;
- santé environnement ;
- gestion financière ;
- inspection contrôle ;
- traitement des données.

En 2018, **459 stagiaires des ARS** ont participé à cette offre pour 1849 jours de formation.
L'offre intra correspond à une offre de formation mise en place pour une même structure :

nombre de sessions intra déclinées en ARS : 27 ;
nombre de stagiaires formés : 421 ;
nombre de jours stagiaires : 876 ;
thématiques les plus demandées :

- médico-social : analyse financière, politiques personnes âgées / personnes handicapées ;
- sanitaire : autorisations, analyse financière et pilotage stratégique ;
- santé environnement : PGSSE (plan de gestion de la sécurité sanitaire des eaux), inspection captages d'eau, hydrogéologie ;
- gestion des SSE et de crise.

Offre pilotée par la DRH et mise en place par l'EN3S

Les thématiques de formation mises en œuvre en 2018 sont axées sur la compréhension de l'environnement de santé et gestion du risque maladie. Elles intègrent de nombreux points du plan triennal :

- l'essentiel sur l'Assurance maladie et la santé, formation centrée sur la compréhension des enjeux actuels de l'Assurance maladie (politiques mises en œuvre, organisation, etc.), la gestion du risque Maladie ;
- formations axées sur la gestion et le management.

En 2018, **188 stagiaires** des ARS ont participé à cette offre.

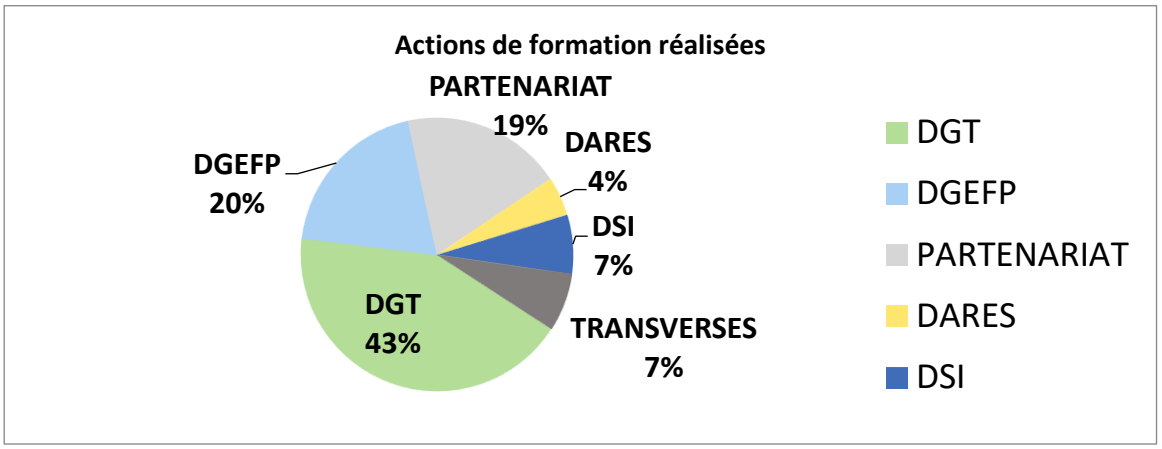
6.4.1.2.4 L'offre nationale métier pour le périmètre « Travail »

À destination des agents du ministère du travail (DGT, DGEFP, DARES, DSI, DIRECCTE et DIECCTE), l'offre nationale « Travail » est portée par l'INTEFP et élaborée dans le cadre d'un comité de pilotage piloté par la DRH.

L'offre nationale de formation métier s'articule autour des orientations relatives à : la mise en place du nouveau système de l'inspection du travail ; la création de nouveaux modules de formation s'inscrivant dans le plan d'accompagnement des nouveaux pouvoirs du système d'inspection du travail ; au développement et le maintien des compétences, à destination des agents des pôles « 3E », des agents des services études, statistiques et évaluation (SESE) ; maintien des formations d'adaptation à l'emploi ouvertes aux nouveaux arrivants au sein du ministère ou aux agents effectuant une mobilité fonctionnelle.

En 2018, **2 491 stagiaires** ont participé à **177 formations** :

- DGT : 74 formations ;
- DGEFP : 34 formations ;
- PARTENARIAT : 33 formations ;
- DARES : 8 formations ;
- DSI : 12 formations ;
- TRANSVERSES : 16 formations.



Les principales thématiques de formation mises en œuvre en 2018 sont les suivantes :

<u>au sein de la DGEFP</u> :

- rénovation des modalités de conventionnement et de financement du secteur adapté ;
- initiation au droit du travail pour les attachés de la DGEFP ;
-

<u>au sein de la DGT</u>

- l'audition et l'enquête pénale ;
- les amendes administratives : le respect du contradictoire et le contentieux ;
- nouvelles règles de la négociation collective et CSE ;
- contrat de travail et sa rupture (formation en e-learning) ;
- pyrotechnie.

6.4.1.4. La préparation aux concours et examens professionnels

Pour l'année 2018, le nombre de stagiaires ayant préparé un concours ou un examen professionnel tous périmètres confondus s'élève à **2 030 agents**.

Nombre de stagiaires dans le cadre des préparations aux concours et examens professionnels tous périmètres confondus

Catégorie	2018	
	Nombre de stagiaires	%
A	524	26%
B	877	43%
C	629	31%
Total	**2 030**	**100%**

L'offre de formation pour la préparation aux concours et examens professionnels se décompose suivant le corps d'appartenance des agents :

- préparation pour les corps commun ;
- préparation pour les corps « Affaires sociales- santé » ;
- préparation pour les corps « Jeunesse et Sports » ;
- préparation pour les corps « Travail-emploi ».

6.4.1.4.1. La préparation aux concours et examens professionnels des corps communs

Pour l'année 2018, l'offre de formation aux concours et examens professionnels des corps communs a été construite au regard des bilans de l'année 2017 sur les principes suivants :

- un dispositif de préparation spécifique pour les concours ou examens professionnels, ou recrutements dans le cadre de la loi « Sauvadet » ;
- des dispositifs proposés qui concernent l'administration centrale et l'ensemble des réseaux territoriaux (D(R)JSCS, DI(R)ECCTE, ARS, écoles et EPA). Ces dispositifs sont portés dans le cadre du plan de formation administration centrale ;
- des préparations aux phases d'admissibilité des concours et examens professionnels en e-learning avec renforcement du tutorat téléphonique et la mise en place de classes virtuelles afin de compenser le manque de face-à-face pédagogique, plus particulièrement à destination des agents de catégories B et C ;
- le maintien des préparations en e-learning pour l'aide à l'élaboration du dossier RAEP avec relecture ;
- des formations en présentiel pour la préparation à l'oral par petits groupes ;
- la diffusion de consignes données à l'ensemble des services pour l'organisation d'oraux fictifs à leur niveau en complément de la préparation à l'oral.

Ces préparations organisées par la DRH s'adressent à tous les agents des ministères sociaux en administration centrale et dans les réseaux territoriaux et reposent de plus en plus sur le principe de l'individualisation des parcours de formation et de la professionnalisation des préparations. La professionnalisation des jurys de concours constitue également une priorité de formation pour la DRH.

En 2018, le nombre de stagiaires ayant suivi une préparation aux examens professionnels et concours des corps communs s'élève à **1 554 agents**, les stagiaires de catégorie C sont majoritaires.

Nombre de stagiaires dans le cadre des préparations aux concours et examens professionnels des corps communs 2018

Catégorie	2018			
	Nombre de stagiaires	%	Nombre de jours	%
A	377	24%	620	12%
B	579	37%	2 030	39%
C	598	38%	2 505	49%

Répartition des agents ayant suivi une préparation au sein des corps communs

Préparation concours et examens professionnels	Nombre de stagiaires par catégorie			Nombre de stagiaires
	A	B	C	
Adjoint administratif - Concours réservé	0	0	28	28
Adjoint technique - Concours réservé	0	0	17	17
Secrétaire administratif de classe normale	0	0	546	546
Secrétaire administratif - Concours réservé	0	41	0	41
Attaché - Examen professionnel	0	218	0	218
Secrétaire administratif de classe supérieure	0	179	0	179
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	0	112	0	112
Préparation IRA	**6**	**25**	**6**	**37**
Préparation ENA	**15**	**4**	**1**	**20**
Attaché principal	**179**	**0**	**0**	**179**
Attaché - Concours réservé	**131**	**0**	**0**	**131**
ENA concours interne	**16**	**0**	**0**	**16**
	347	**579**	**598**	**1 524**

Pour les agents de catégorie A, des actions de formation ont été ouvertes pour les concours et examens suivants :

- tour extérieur des administrateurs civils ;
- principalat du corps des attachés d'administration ;
- concours interne d'entrée à l'ENA ;
- accès au cycle préparatoire au concours interne d'entrée à l'ENA.

S'agissant des autres concours et des recrutements réservés dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi « Sauvadet »), les modalités de préparation ont été déterminées en fonction du calendrier prévisionnel de recrutement. Les dates d'inscription et les modalités de préparation à ces

concours et recrutements réservés ont fait l'objet d'appels à candidature destinés aux agents contractuels concernés.

6.4.1.4.2. La préparation aux concours et examens professionnels des corps Affaires sociales et Santé

Nombre de stagiaires et jours de formation dans le cadre des préparations aux concours et examens professionnels des corps "Affaires sociales-santé" en 2018

Catégorie	2018		2018	
	Nombre de stagiaires	%	Nombre de jours	%
A	72	54%	200	46%
B	31	23%	116	27%
C	31	23%	116	27%
Total	**134**	**100%**	**432**	**100%**

Préparation examens et concours 2018 Corps "Affaires sociales-santé"

	Nombre de stagiaires par catégorie			Nombre de stagiaires
	A	B	C	
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire			31	31
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale		18		**18**
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef		13		13
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire - Concours réservé		0		0
Technicien de physiothérapie de classe exceptionnelle		0		0
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale - concours réservé	**13**			**13**
Inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale	43			43
Médecin inspecteur de santé publique - Concours réservé	0			0
Pharmacien inspecteur de santé publique - Concours réservé	0			0
PEG-PET INJS/INJA - concours réservés	**11**			**11**
Ingénieur d'études sanitaire	0			0
Ingénieur d'études sanitaire - Concours réservé	**5**			**5**
Total corps "Affaires sociales-santé"	**72**	**31**	**31**	**134**

6.4.1.4.3 La préparation aux concours et examens professionnels des corps Jeunesse et Sports

Préparation concours et examens 2018 Corps "Jeunesse et sports"

	Nombre de stagiaires par catégorie			Nombre de stagiaires
	A	B	C	
CEPJ	**18**	**0**	**0**	**18**
Professeur Sport - Concours réservé	**15**	**0**	**0**	**15**
Professeur Sport	**0**	**0**	**0**	**0**
IJS	**6**	**0**	**0**	**6**
CTPS	**36**	**0**	**0**	**36**
Total corps "Jeunesse et sports"	**75**	**0**	**0**	**75**

6.4.1.4.4 La préparation aux concours et examens professionnels des corps Travail

Préparation concours et examens 2018 Corps "Travail"

	Nombre de stagiaires par catégorie			Nombre de stagiaires
	A	B	C	
Contrôleurs de travail Hors classe (CTHC)		**59**		**59**
Contrôleurs réservés inspecteurs du travail (CRIT)		208		208
Total corps "Travail"		**267**		**267**

6.4.1.5. L'offre régionale de formation

6.4.1.5.1 L'offre régionale de formation proposée par les DI(R)ECCTE

La formation continue dont bénéficient les agents des DI(R)ECCTE se déroule également dans le cadre des plans régionaux de formation des services déconcentrés (PRFM).

Depuis 2017, **les actions de formation métier** proposées par les DI(R)ECCTE sont gérées par l'INTEFP dans le cadre d'un **protocole national de mutualisation conclu entre l'INTEFP et la DRH**.
Cette organisation vise à mieux répondre à la professionnalisation des agents en intervenant dans une logique de complémentarité des offres afin d'éviter les redondances.

En 2018, au titre de cette coopération renforcée entre l'INTEFP et les DI(R)ECCTE, **707 actions** de formation ont été organisées en région au bénéfice de **6 512 agents** des DI(R)ECCTE pour **10 880 journées** de formation.

La participation aux actions par catégorie d'agent bénéficiaire fait ressortir la répartition suivante :

	A			B			C		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2018*	2350	1256	3606	1189	354	1543	890	64	954

**Base 6103 (115 stagiaires sans catégorie et 294 stagiaires mobilités et séminaires)*

Les actions ont bénéficié à près de 58 % aux agents de catégorie A.
Sur l'ensemble de la population des stagiaires près de 70 % étaient des femmes.
Les 707 actions de formation organisées ont principalement concerné des thématiques relevant du champ travail et se sont structurées autour de 3 grands domaines :

- l'appropriation de la nouvelle législation relevant de la loi travail ;
- l'accompagnement de la mise en œuvre de la politique du travail ;
- la poursuite des formations proposées dans le cadre de la réforme « ministère fort » (déontologie, parcours des assistants d'unité de contrôle, nouveaux pouvoirs…).

6.4.1.2.2 L'offre régionale de formation proposées par les D(R)JSCS

La saisie dans le SI Décisionnel par les D(R)JSCS n'a pas été effectuée de manière homogène dans toutes les régions. Les données issues du SIRH ne sont donc pas exploitables pour 2018. Par ailleurs, les retours des compléments demandés aux D(R)JSCS ont été inégalement restitués. Aussi, l'effort régional des D(R)JSCS en matière de formation ne peut être restitué dans le bilan 2018.

CHAPITRE 7
LES CONDITIONS DE TRAVAIL

7.1.	**La santé et la sécurité au travail**	**Page 182**
7.1.1.	L'activité des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail	Page 182
7.1.2.	Le document unique d'évaluation des risques	Page 183
7.1.3	Le réseau des assistants et des conseillers de prévention	Page 184
7.1.4.	La surveillance médicale des agents	Page 185
7.2.	**Les accidents de service / du travail et de trajet, les maladies professionnelles**	**Page 187**
7.2.1.	Nombre et taux d'accidents	Page 187
7.2.2.	Caractéristiques des accidents	Page 193
7.2.2.1.	Les types d'accidents	Page 193
7.2.2.2.	La durée des arrêts de travail	Page 195
7.2.2.3.	La répartition des accidents selon l'activité des agents	Page 196
7.2.3.	Caractéristiques des agents	Page 197
7.2.3.1.	L'âge des agents	Page 197
7.2.3.2.	La répartition des accidents selon le statut des agents	Page 198
7.2.3.3.	La répartition des accidents selon la catégorie des agents	Page 199
7.2.4.	Conséquences des accidents	Page 201
7.2.4.1.	La répartition des accidents selon la nature des lésions	Page 201
7.2.4.2.	La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions	Page 202
7.2.5.	Maladies professionnelles	Page 206
7.2.6.	Recours de précontentieux et de contentieux	Page 207
7.3.	**La protection fonctionnelle des agents**	**Page 208**
7.3.1.	La protection fonctionnelle des agents du P124	Page 208
7.3.2.	La protection fonctionnelle des agents du P155	Page 209
7.3.3.	Les motifs ayant justifiés la protection fonctionnelle des P124 et 155	Page 209
7.3.4.	Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire	P. 209
7.3.5.	La protection fonctionnelle des agents mis en cause	Page 209

Chiffres clés 2018

Mise en place du DUERP dans **90 %** des services répondants

Les **accidents** de service / du travail, de trajet :

*Nombre d'accidents : **765** accidents

*Taux d'accidents : **2,53 %**

*Nombre de jours d'arrêt : **16 373** jours

Maladies professionnelles reconnues imputables au service :

***33** maladies

*dont **16** maladies ayant donné lieu à une invalidité

Recours à la procédure de demande de **protection fonctionnelle** :

* P124 : **14** agents et * P155 : **62** agents

7. Les conditions de travail

7.1. La santé et la sécurité au travail

7.1.1. L'activité des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

L'article 51 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique énonce que :

- le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels ;
- le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile ;
- le CHSCT suggère toute mesure de matière à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Pour les ministères sociaux, 123 CHSCT ont été organisés en 2018 :

- 3 CHSCT ministériels ;
- 2 CHSCT pour l'administration centrale ;
- 27 CHSCT de proximité pour les DR(D)JSCS ;
- 26 CHSCT d'établissement pour les ARS ;
- 17 CHSCT d'établissement pour CREPS et 5 CHSCT pour les établissements publics du sport ;
- 28 CHSCT de proximité DI(R)ECCTE ;
- 1 CHSCT d'établissement pour l'INTEFP ;
- 14 CHSCT dits « spéciaux » (article 36 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié) pour les unités territoriales de la DIRECCTE Ile-de-France et de la DIRECCTE Aquitaine.

Au cours de l'année 2018 la direction des ressources humaines a organisé 19 réunions de CHSCT tant en administration centrale qu'au niveau ministériel :

- 5 réunions du CHSCT ministériel travail ;
- 3 réunions du CHSCT ministériel affaires sociales ;
- 3 réunions du CHSCT ministériel jeunesse et sports ;
- 7 réunions du CHSCT d'administration centrale en formation conjointe ;
- 0 réunion du CHSCT d'administration centrale affaires sociales/jeunesse et sports ;
- 1 réunion du CHSCT d'administration centrale travail.

L'ensemble des points à l'ordre du jour des CHSCT-AC et CHSCTM sont présentés en annexe du présent bilan social.

Les principaux sujets abordés au cours des réunions des CHSCTR sont les suivants :

- l'examen des registres ;
- la réorganisation de services ;
- les déménagements et travaux au sein des locaux ;
- les aménagements de postes et locaux ;
- l'organisation du travail ;
- l'élaboration et la présentation du document unique d'évaluation des risques (DUER) et du programme annuel de prévention ;
- la prévention des risques psycho-sociaux.

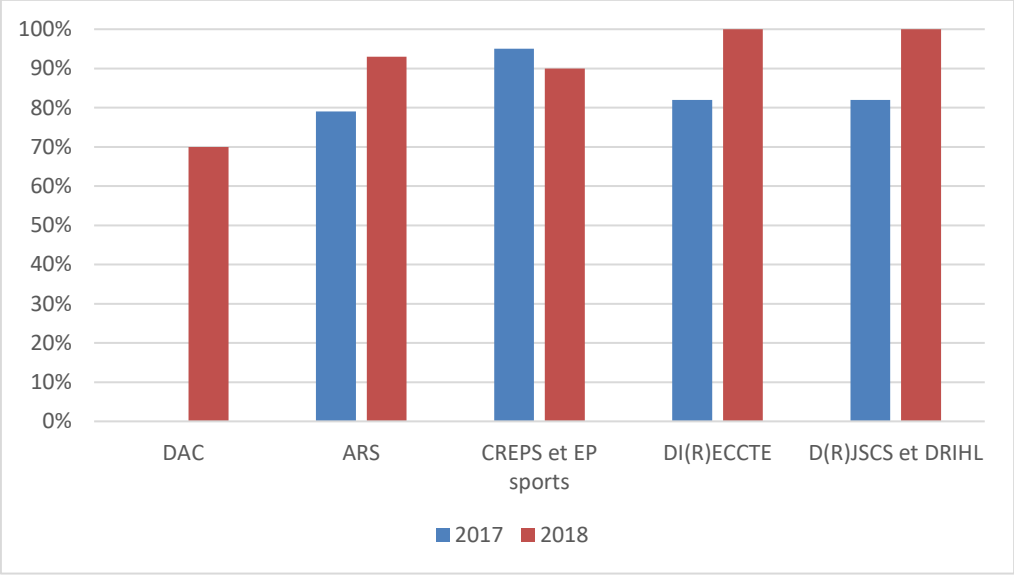
7.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER)

L'évaluation des risques professionnels est une obligation des chefs de service qui a été rappelée notamment par la circulaire DGAFP B9 n°10-MTSF1013277C du 18 mai 2010 et, pour l'administration centrale, par l'instruction du 30 janvier 2017.

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) est un élément clé de la prévention des risques professionnels dont la réalisation implique nécessairement d'une part, les agents et leurs représentants, et d'autre part, les acteurs opérationnels de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Les DUER ont été mis en place à 90 % par les structures répondantes (86 %) en 2018.

Taux de réalisation des DUER entre 2017 et 2018



Les DUER intègrent à 76 % les risques psycho-sociaux (71 % en 2017) et ont fait l'objet d'une étude par le CHSCTR dans 41 % des cas (89 % en 2017).

7.1.3 Le réseau des assistants et des conseillers de prévention

Les missions des assistants et des conseillers de prévention relèvent de l'article 4-1 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

L'assistant de prévention (AP) assure le lien entre le directeur et les agents. Il représente un acteur incontournable de la prévention des risques.

Sa mission est d'assister et de conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place d'une politique de prévention ainsi que dans la mise en œuvre et le suivi des règles de santé et de sécurité au travail :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents (ex : visites fréquentes des lieux de travail, diffusion d'informations dans les domaines SST….) ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents (ex : observer les conditions de travail des agents et relayer les constats auprès du chef de service….) ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre (ex : participer à l'analyse des causes des accidents de service et proposer des solutions, recueillir les statistiques des accidents et des maladies professionnelles, participer aux travaux et/ou enquêtes menées par le CHSCT, participer à la sensibilisation des agents en particulier dans le cadre de l'élaboration du programme de formation pour le personnel, participer à tout projet de rénovation et à la mise à jour et diffusion de la réglementation…..) ;
- veiller à la bonne tenue du registre santé et sécurité au travail (ex : proposer des mesures pratiques et s'assurer que des réponses sont apportées aux observations des agents) ;
- intervenir dans le champ des risques professionnels : il collabore avec le médecin de prévention afin de lui permettre d'établir et de mettre à jour une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service ;
- préparer ou participer à la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels sans en porter la responsabilité ;
- participer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'élaboration du programme de formation des personnels.

Au titre de cette mission, l'assistant de prévention peut proposer des actions propres à améliorer la prévention des risques et participe, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.
Le conseiller de prévention assure, quant à lui, des actions de coordination et d'animation du réseau, de formation et de conseil aux AP.

Le réseau est composé au niveau régional :

- dans les DIRECCTE de 21 conseillers de prévention et de 98 assistants de prévention,
- dans les DRJSCS de 8 conseillers de prévention et de 24 assistants de prévention,
- dans les établissements publics relevant du Ministère chargé des sports de 23 assistants de prévention et 2 conseillers de prévention,
- dans les ARS de 14 conseillers de prévention et 83 assistants.

En 2017, 3 réunions de réseau ont eu lieu. Ces réunions ont abordé la mise en œuvre des textes en santé et sécurité au travail, la prévention des risques psychosociaux, les missions des acteurs de prévention, le dispositif d'accompagnement psychologique et le bilan des services de médecine de

prévention. En matière de formation, des sessions ont été mises en place en lien avec l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour renforcer les compétences des assistants et des conseillers de prévention. Ces sessions qui se sont déroulées au 2e semestre 2017 ont été ouvertes aux DIRECCTE, aux DRJSCS et aux établissements relevant du ministère des sports. Au total, 76 assistants et des conseillers de prévention y ont participé.

Par ailleurs, un espace d'information dédié à ce réseau est disponible sur PACO afin que l'ensemble des assistants et des conseillers de prévention dans les services mais également les agents en charge des ressources humaines puissent disposer d'une information fournie et actualisée sur les sujets santé et sécurité au travail.

7.1.4. La surveillance médicale des agents

La médecine de prévention a pour rôle de « prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail ». Elle vise donc à préserver la santé des agents par des actions de suivi médical au travail et des actions sur le milieu professionnel (article 10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982). Le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 pose le principe du caractère obligatoire de la surveillance médicale.

Une surveillance médicale régulière participe à la prévention des risques sur les lieux de travail et favorise une meilleure adaptation de l'agent à son environnement professionnel. Le décret prévoit une visite obligatoire au moins quinquennale pour les personnels non soumis à des risques professionnels particuliers. Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière dont la fréquence doit être au moins annuelle (les personnes handicapées, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention et les agents occupant des postes présentant des risques professionnels particuliers).

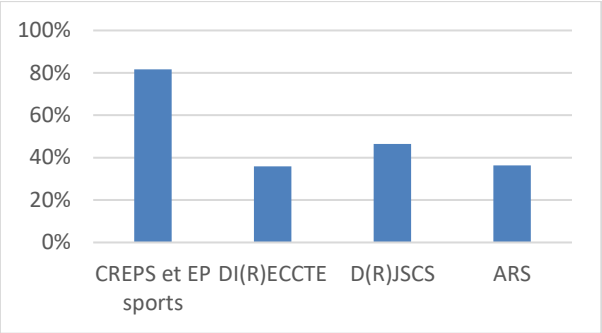
À noter que la surveillance médicale des agents des ARS est régie par les règles de la médecine du travail.

Sur la base des services ayant répondu à l'enquête, l'analyse a porté sur la surveillance médicale réalisée dans :

- 14 ARS ;
- 19 CREPS ainsi que les établissements sport ;
- 12 DI(R)ECCTE et l'INTEFP ;
- 15 DR(D)JSCS et la DRHIL ;
- Les services d'administration centrale.

Dans les services déconcentrés, 42 % des agents soumis à une visite quinquennale en ont bénéficié en 2018 contre 61 % en 2017.

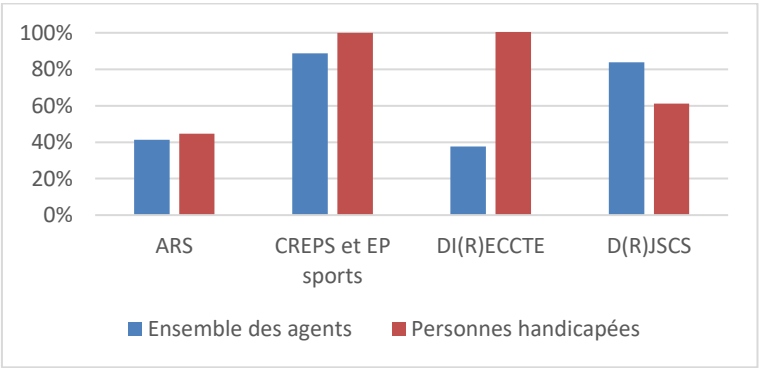
Taux de réalisation de la visite quinquennale en 2018



En ARS, 58 % des agents soumis à une visite biennale en ont bénéficié en 2018, contre 48 % en 2017.

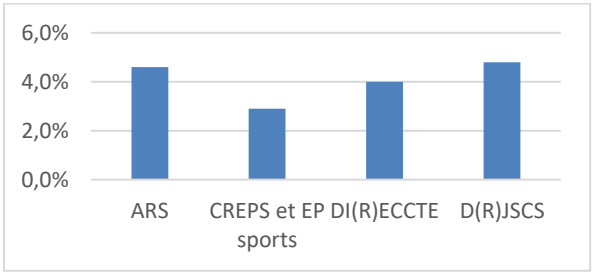
Dans les services déconcentrés, 45 % des agents soumis à une visite annuelle en ont bénéficié en 2018 contre 68 % en 2017. Concernant les personnes handicapées, 80 % d'entre elles en ont bénéficié en 2018, contre 61 % en 2017.

Taux de réalisation de la visite annuelle pour l'ensemble des agents et les personnes handicapées en 2018



Les visites à la demande de l'agent sont de 4 % sur l'ensemble des services déconcentrés en 2018, contre 4,5 % en 2017.

Taux de visites réalisées à la demande de l'agent en 2018



Remarque :
Les données concernant les services déconcentrés (D(R)JSCS, DI(R)ECCTE et ARS) et les établissements publics du sport ont été recueillies via l'outil d'enquête ministériel SOLEN.

78 structures ont été interrogées avec un taux de réponse de 86 %.

7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles

7.2.1. Nombre et taux d'accidents

Pour l'administration centrale et l'INTEFP, les chiffres proviennent du bureau des pensions, des validations de service et des accidents du travail (DRH/SD3E) et du bureau des conditions de travail (DRH/SD3C), désormais chargé de l'instruction des accidents de service / du travail et des maladies professionnelles.
Le bilan social 2019 intègre les agents contractuels de droit privé pour l'analyse, tout comme dans les bilans sociaux des années précédentes.

En 2018, 719 accidents de service ou du travail et de trajet ont été déclarés. Cela correspond à un taux d'accidents du travail de 2,50 %[24/25] (2,38 % pour 2017). Ces accidents ont entrainé 17 031 jours d'arrêt, soit 23,7 jours en moyenne[26] par agent en 2018 (20,7 jours en 2017).

Les taux d'accident varient de 1,6 % pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » en DRDJSCS à 4,39 % pour les agents d'administration centrale du périmètre « Jeunesse et sports ».
Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident varie, quant à lui, de 10 jours pour les agents de l'INTEFP à 61,5 jours pour les agents d'administration centrale du périmètre « Affaires sociales – Santé ».

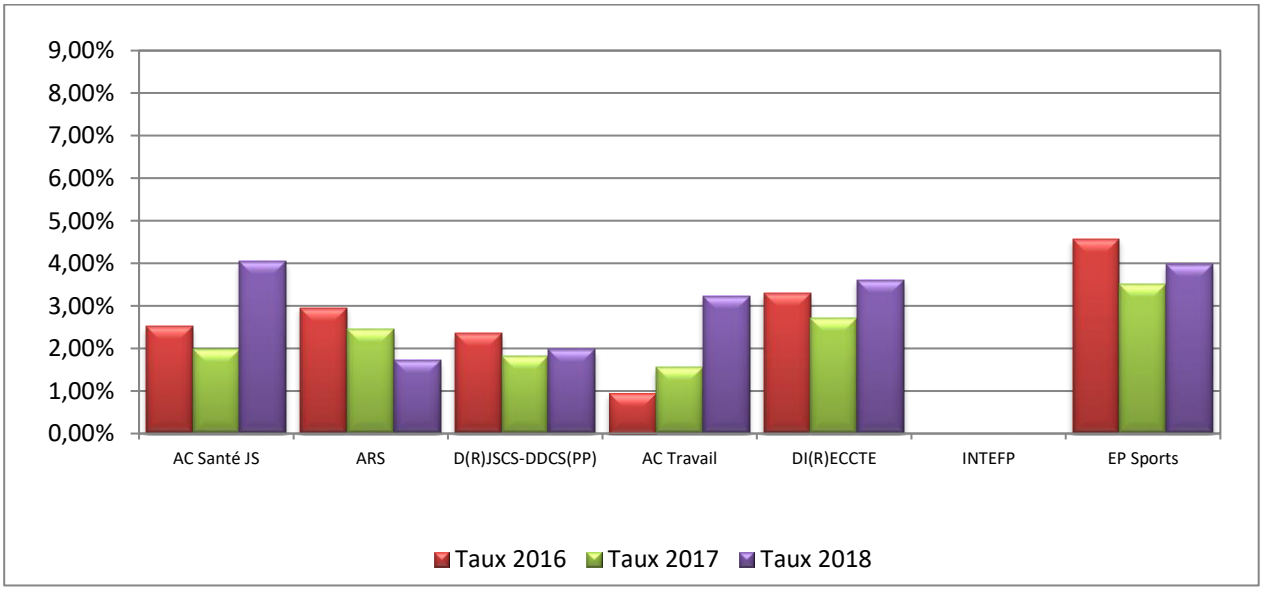
[24] Nombre d'accidents rapportés aux effectifs concernés.
[25] Pour mémoire, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2015 indique un taux d'AT de 8,6 % pour les agents des trois fonctions publiques.
[26] Pour l'ensemble des trois fonctions publiques, la durée moyenne est de 6,2 jours.

Répartition des accidents de service / du travail et de trajet survenus en 2018 par service

Service	Nombre d'accidents déclarés en 2018	Nombre de jours d'arrêts 2018 (accidents 2018)	Taux d'AT 2018	Durée moyenne (en jours) des arrêts 2018 (accidents 2018)
P124-Santé	**281**	**5 474,0**	**1,85%**	**19,5**
AC Santé	51	1 733,0	2,02%	34,0
ARS*	142	1 424,0	1,63%	10,0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	88	2 317,0	2,23%	26,3
P124-Jeunesse et sports	**60**	**1 279,0**	**1,98%**	**21,3**
AC Jeunesse et sport	18	372,0	4,39%	20,7
D(R)JSCS-DDCS(PP)	42	907,0	1,60%	21,6
P155-Travail	**316**	**8868,0**	**3,00%**	**28,1**
AC Travail	24	660,0	2,21%	27,5
DI(R)ECCTE	284	7716,0	3,61%	27,2
INTEFP	8	492,0		61,5
EP Sports	**62**	**1 410,0**	**3,98%**	**22,7**
Total	**719**	**17 031,0**	**2,50%**	**23,7**

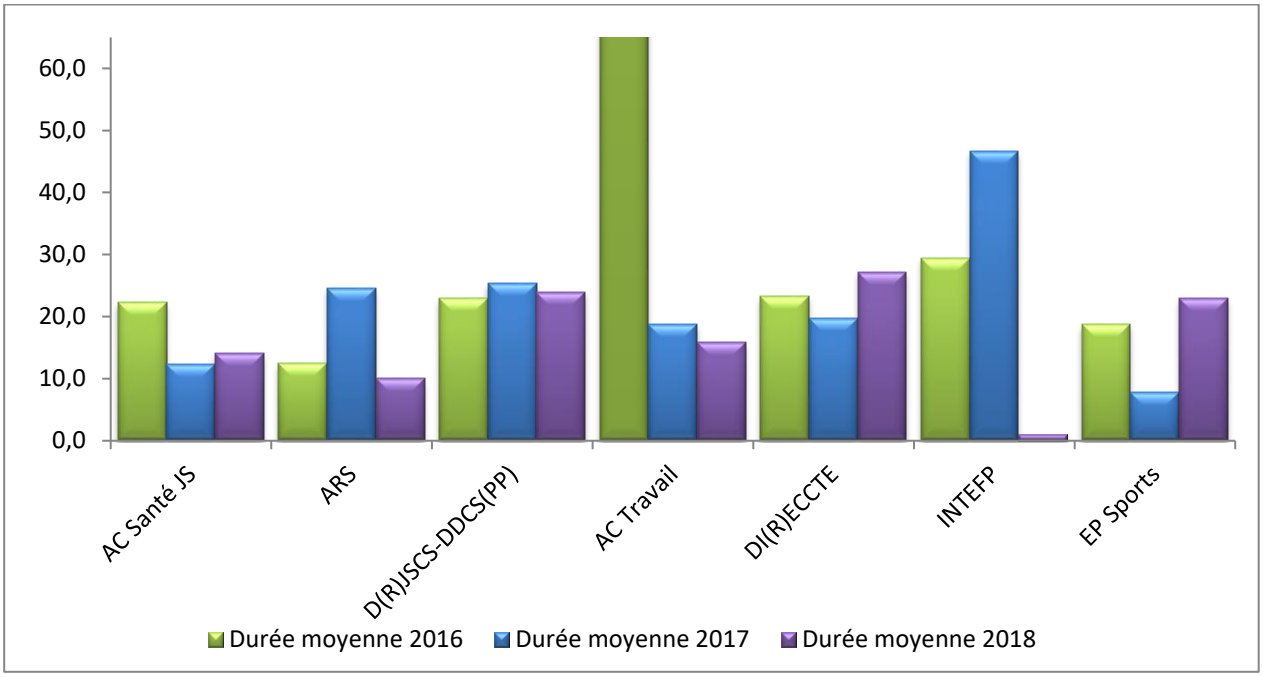
Entre 2017 et 2018, les taux d'accident de service / du travail et de trajet ont augmenté en administration centrale, en DI(R)ECCTE, au sein des établissements publics « Sports » et, de façon plus modérée, en D(R)JSCS. À l'inverse, en ARS ces taux ont baissé.

Taux d'accident par service entre 2016 et 2018



Quant aux durées moyennes d'arrêt, elles ont augmenté en administration centrale pour le périmètre « Affaires sociales – Santé / JS », en DI(R)ECCTE et au sein des établissements publics « Sports ». Au contraire, en ARS, en D(R)JSCS, en administration centrale pour le périmètre « Travail », et à l'INTEFP, les durées moyennes d'arrêt ont baissé.

Durée moyenne d'arrêt par service entre 2016 et 2018



En 2018, entre 5% et 27 % des accidents de service / du travail ou de trajet, selon le périmètre, ont donné lieu à une invalidité temporaire.

Nombre d'accidents ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2018

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents
Total secteur "santé"	**0**	**0%**	**148**	**21%**	**148**	**21%**
Total secteur "jeunesse et sports"	**0**	**0%**	**39**	**5%**	**39**	**5%**
Total secteur "travail"	**0**	**0%**	**196**	**27%**	**196**	**27%**
EP sport	**0**	**0%**	**41**	**6%**	**41**	**6%**
Total	**0**	**0%**	**424**	**59%**	**424**	**59%**

En 2018, le taux d'accident de service / du travail en administration centrale s'élève à 2,31 %. Il est le plus fort au sein des directions du périmètre « Jeunesse et sports » (4,39 %) et le plus faible pour celles du périmètre « Affaires sociales - Santé » (2,02 %).

Dans les services territoriaux, les taux d'accident de service / du travail ou de trajet présentent des disparités :

- En ARS, le taux d'accident est de 1,63% en 2018 contre 2,44 % en 2017. La Bretagne (4,04 %) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (3,07 %) présentent les taux les plus élevés ;
- en D(R)JSCS, il est légèrement plus élevé pour les agents « Affaires sociales - Santé » (2,23 %) que pour les agents « Jeunesse et sports » (2,19 %). Ce taux est important pour les personnels de ces deux périmètres affectés en Corse (4,62 % pour le secteur Affaires sociales-santé et 5,88

% pour le secteur « Jeunesse et sports) et en Grand Est (5,83 % pour le secteur Affaires sociales-santé et 4,64 % pour le secteur « Jeunesse et sports). Les taux les plus élevés concernent, pour le secteur « Affaires sociales-santé, la Normandie (6,19 %) et pour le secteur « Jeunesse et sports », la Réunion (11,11 %).

- enfin, en DI(R)ECCTE, le taux d'accident est de 3,61 % avec les valeurs les plus élevées en Normandie (6,49 %) et en Martinique (5,97 %).

Le taux d'accident est toujours relativement fort dans les établissements publics du sport 3,82 % en 2018 contre 3,5 % en 2017, notamment à l'IFCE (28,57 %), à l'ENSM (9,70 %) ainsi qu'au Creps de Reims (9,26 %).

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2018 par direction d'administration centrale

Direction	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
Total P124 santé	**51**	**2,02%**
DAEI (secteur santé)	1	4,17%
DAJ	1	3,03%
DDC (secteur santé)	1	0,60%
DFAS (secteur santé)	0	0,00%
DGCS	4	1,67%
DGOS	9	3,72%
DGS	3	1,00%
DICOM (secteur santé)	0	0,00%
DREES	0	0,00%
DRH (secteur santé)	16	5,54%
DSI (secteur santé)	4	3,51%
DSS	2	0,67%
IGAS	3	2,33%
Ministère de l'Intérieur	2	
Représentation à l'étranger	0	0,00%
Secrétariat général	1	1,92%
Syndicats (secteur santé)	1	4,35%
Autres (secteur santé)	3	1,58%

Total P124 jeunesse et sports	**18**	**4,39%**
BCOM JS	0	0,00%
DDC (secteur JS)	7	29,17%
DFAS (secteur JS)	0	0,00%
DJEPVA	2	1,65%
DRH (secteur JS)	0	0,00%
DS	9	6,25%
DSI (secteur JS)	0	0,00%
IGJS	0	0,00%
Syndicats (secteur JS)	0	0,00%
Autres (secteur JS)	0	0,00%

Total P155	**24**	**2,21%**
DAEI (secteur travail)	0	0,00%
DAJ (secteur travail)	0	0,00%
DARES	5	4,90%
DDC (secteur travail)	0	0,00%
DFAS (secteur travail)	11	13,10%
DGEFP	4	1,70%
DGT	2	1,06%
DICOM (secteur travail)	0	0,00%
DRH (secteur travail)	0	0,00%
DSI (secteur travail)	0	0,00%
Syndicats	0	0,00%
Autres (secteur travail)	2	1,72%

Total AC	**93**	**2,31%**

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2018 par région dans les services territoriaux

Région	ARS		DRJSCS-DDCS(PP) périmètre santé		DRJSCS-DDCS(PP) périmètre jeunesse et sports		DI(R)ECCTE	
	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
Auvergne, Rhône-Alpes	21	2,28%	2	0,51%	2	0,61%	29	3,18%
Bourgogne et Franche Comté	6	1,30%	3	1,49%	4	3,31%	14	3,66%
Bretagne	16	4,04%	2	1,18%	3	2,33%	18	5,08%
Centre-Val de Loire	9	2,58%	0	0,00%	2	1,89%	7	2,20%
Corse	1	0,93%	3	4,62%	1	5,88%	2	2,20%
Grand Est	13	1,71%	19	5,83%	9	4,64%	28	4,05%
Guadeloupe	2	1,27%	2	4,26%	0	0,00%	4	4,82%
Guyane	1	1,30%	NC				1	2,56%
Hauts-de-France			15	3,93%	0	0,00%	23	3,35%
Ile-de-France			22	3,71%	11	2,10%	62	4,57%
La Réunion / Océan indien			1	1,69%	3	11,11%	4	3,67%
Martinique							4	5,97%
Mayotte			1	4,55%			1	2,78%
Normandie	9	2,23%	12	6,19%	0	0,00%	27	6,49%
Nouvelle-Aquitaine	21	2,48%			5	1,85%	4	0,58%
Nouvelle-Calédonie						0,00%		
Occitanie	18	2,29%					15	2,33%
Pays de la Loire	6	1,44%	6	3,59%	2	1,64%	12	2,90%
Polynésie Française				0,00%		0,00%		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19	3,07%					29	5,04%
Wallis et Futuna				0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Saint Pierre et Miquelon				0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Autres				0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	**142**	**1,63%**	**88**	**2,23%**	**42**	**2,19%**	**284**	**3,61%**

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2018 dans les établissements publics du sport

Établissements publics sport	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
CNDS	1	4,17%
CREPS Bordeaux		
CREPS Centre	2	4,65%
CREPS Dijon	2	3,92%
CREPS Ile de France	0	0,00%
CREPS La Réunion	3	6,38%
CREPS Montpellier et Font Romeu	4	4,44%
CREPS Nancy	0	0,00%
CREPS PACA	2	1,47%
CREPS Pays de la Loire	1	2,50%
CREPS Pointe-à-Pitre		
CREPS Poitiers	0	0,00%
CREPS Reims	5	9,26%
CREPS Rhône-Alpes	3	5,77%
CREPS Strasbourg	0	0,00%
CREPS Toulouse	1	1,41%
CREPS Vichy	2	3,08%
CREPS Wattignies	5	6,85%
ENSM École Nationale de Sports de Montagne	13	9,70%
ENVSN École Nationale de voile et des sports nautiques	1	1,56%
IFCE Institut Français du cheval et de l'équitation	10	28,57%
INSEP Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance	6	1,92%
MNS Musée national du sport	1	6,25%
Total	**62**	**3,82%**

7.2.2. Caractéristiques des accidents

7.2.2.1. Les types d'accidents

Près de la moitié des accidents (47 % en 2018 et 43 % en 2017) sont des accidents stricto sensu. La part des accidents de trajet reste stable (42,4 % contre 44 % en 2017) et celle des accidents de mission est en baisse (10,57 % contre 13% en 2017).

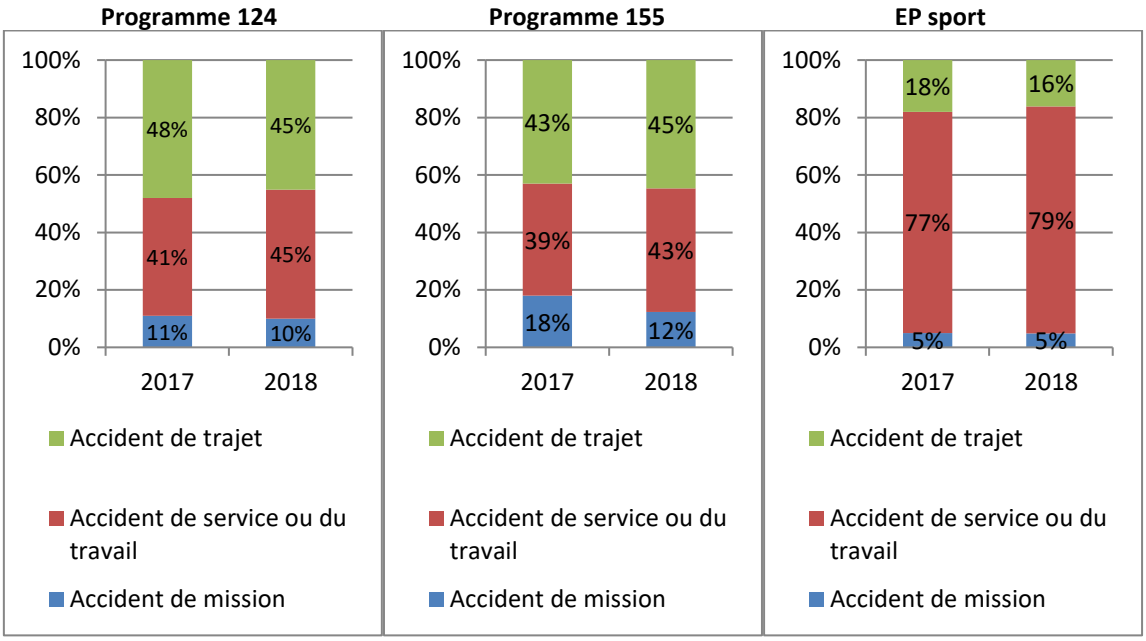
Nombre d'accidents survenus en 2018 par service et type d'accident

Service	Accident de mission	Accident de service ou du travail	Accident de trajet	Total
P124-Santé	**24**	**132**	**125**	**281**
AC Santé	1	23	27	51
ARS	15	62	65	142
DRJSCS / DDCS(PP)	8	47	33	88
P124 JS	**10**	**21**	**29**	**60**
AC JS	2	3	13	18
DRJSCS / DDCS(PP)	8	18	16	42
P155-Travail	**39**	**136**	**141**	**316**
AC Travail	2	8	14	24
DIRECCTE	35	123	126	284
INTEFP	2	5	1	8
EP sport	**3**	**49**	**10**	**62**
Total	**76**	**338**	**305**	**719**

Entre 2017 et 2018, les évolutions d'un périmètre à l'autre sont différentes :

- pour les agents du programme 124 (périmètre « Affaires sociales-santé » et périmètre « Jeunesse et sports »), le nombre d'accidents de service, de mission et de trajet est en baisse par rapport à 2017 (-15,4 % pour l'ensemble) ;
- pour les agents du programme 155 (périmètre « Travail-emploi »), le nombre d'accidents de mission est en baisse (-9,3 %), mais le nombre d'accidents de service et de trajet est en hausse (respectivement + 49,45 % et + 41 %) ;
- enfin, pour les agents des établissements sport, seuls les accidents de service sont en hausse (+ 11 % par rapport à 2017). Le nombre d'accidents de mission et de trajet reste identique.

Répartition des accidents survenus en 2017 et 2018 par programme et type d'accident



7.2.2.2. La durée des arrêts de travail

En 2018, 58,5 % des accidents ont donné lieu à au moins un arrêt de travail (contre 51 % en 2017). Cela concerne 53 % des accidents du périmètre « Affaires sociales-santé », 65 % des accidents des agents du périmètre « Jeunesse et sports », 61 % de ceux du périmètre « Travail-emploi » et 66 % de ceux des établissements sport.

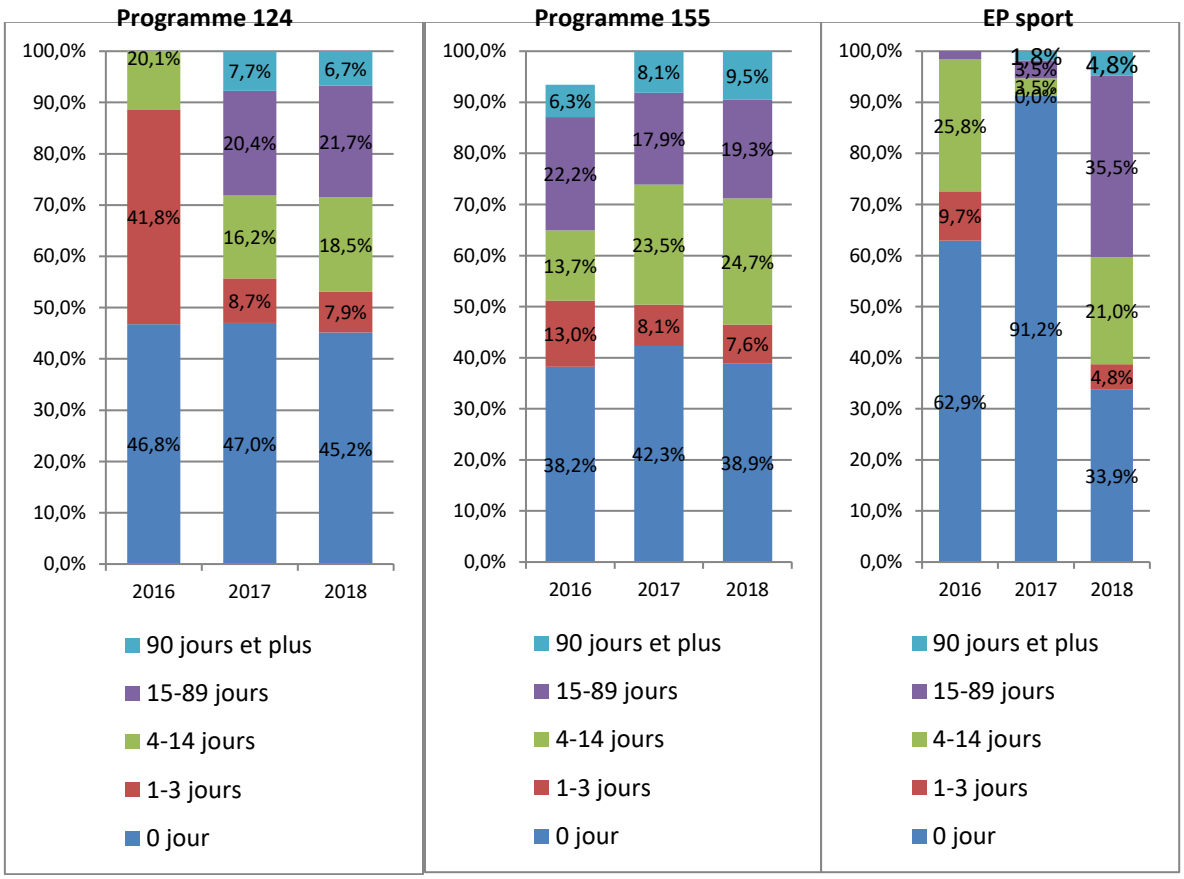
Répartition des accidents survenus en 2018 par durée d'arrêt et par service

Service	Pas d'arrêt	1-3 jours	4-14 jours	15-89 jours	90 jours et +	Total
Secteur santé	**133**	**23**	**50**	**55**	**20**	**281**
AC Santé	21	1	11	11	7	51
ARS	77	13	25	24	3	142
DRJSCS / DDCS(PP)	35	9	14	20	10	88
Secteur JS	**21**	**4**	**13**	**19**	**3**	**60**
AC JS	9	1	4	3	1	18
DRJSCS / DDCS(PP)	12	3	9	16	2	42
Secteur travail	**123**	**24**	**78**	**61**	**30**	**316**
AC Travail	12	0	6	3	3	24
DIRECCTE	106	24	70	58	26	284
INTEFP	5	0	2	0	1	8
EP sport	**21**	**3**	**13**	**22**	**3**	**62**
Total	**298**	**54**	**154**	**157**	**56**	**719**

Entre 2017 et 2018 :

- pour les agents du programme 124, la part des accidents sans arrêt, de 1 à 3 jours et de 90 jours ou plus baisse ;
- pour les agents du programme 155, la part des accidents sans arrêt et celle de 1 à 3 jours baisse ;
- pour les agents des établissements sport, la part des accidents sans arrêt baisse.

Évolution de la répartition de la durée des arrêts pour les accidents survenus entre 2016 et 2018



7.2.2.3. La répartition des accidents selon l'activité des agents

La répartition des accidents de service / du travail et de mission selon l'activité de l'agent diffère d'un périmètre à l'autre :

- la part des accidents au bureau est prépondérante pour les agents des périmètres « Affaires sociales-santé », « Travail-Emploi » et « Jeunesse et sports » ;
- les accidents de mission sont proportionnellement plus nombreux pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » que pour ceux des autres périmètres ;
- les accidents ayant eu lieu sur le terrain représentent plus de la moitié (58%) des accidents pour les agents des établissements publics sport. Cette particularité s'explique notamment par la forte part des accidents survenus lors d'une pratique sportive.

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2018 selon l'activité

Secteur	Service	Bureau	Formation statutaire ou continue	Atelier-terrain-laboratoire	Accidents de mission	Total
Secteur "santé"	nombre d'accident	230	0	5	24	259
		88,80%	0,00%	1,93%	9,27%	100,00%
Secteur "JS"	nombre d'accident	31	0	9	10	50
		62,00%	0,00%	18,00%	20,00%	100,00%
Secteur "travail"	nombre d'accident	225	2	44	39	310
		72,58%	0,65%	14,19%	12,58%	100,00%
EP sport	nombre d'accident	23	0	36	3	62
		37,10%	0,00%	58,06%	4,84%	100,00%

7.2.3. Caractéristiques des agents

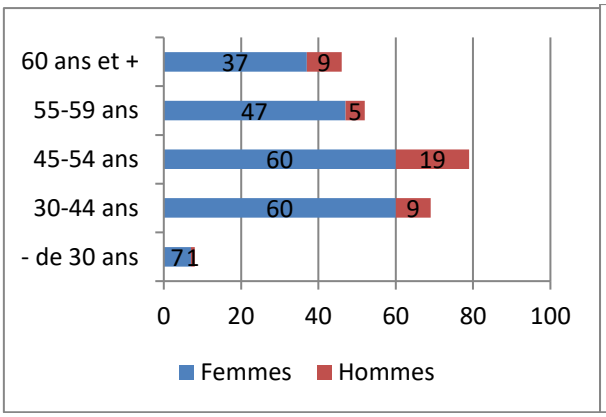
7.2.3.1. L'âge des agents

En 2018, la répartition par âge diffère d'un périmètre à l'autre :

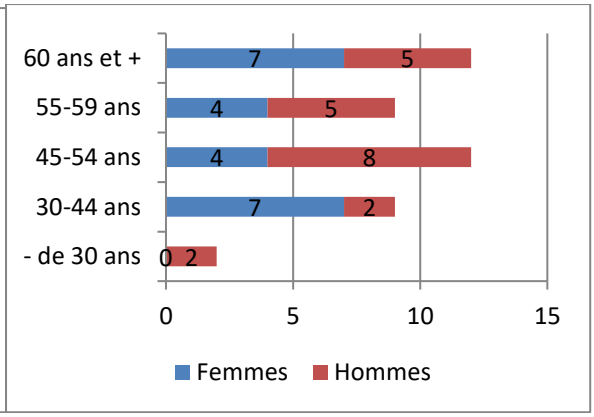
- la part des 45/54 ans est la plus élevée quel que soit le secteur ;
- la part des agents de moins de 30 ans est plus élevée pour les agents des établissements « Sport » (10,1%) que pour les autres secteurs, celle des 60 ans ou plus est la plus basse (6,8%) ;
- la part des 60 ans ou plus est plus élevée pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » (27,3%) que pour les autres secteurs.

Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2018 par périmètre (hors accidents de mission)

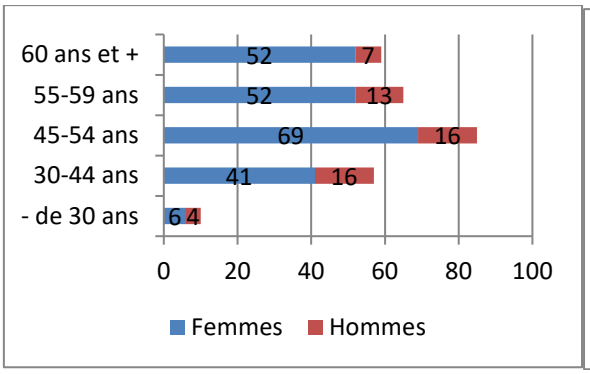
« Affaires sociales – Santé »



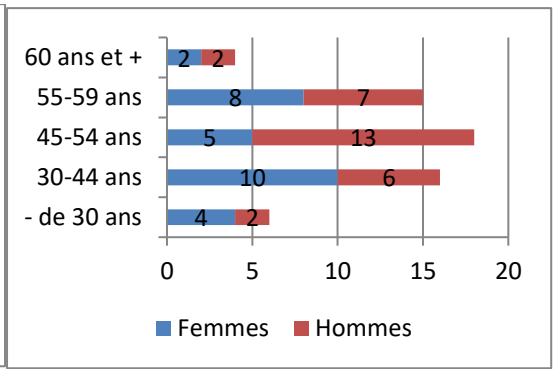
« Jeunesse et sports »



« Travail - Emploi »



« EP sport »



7.2.3.2. La répartition des accidents selon le statut des agents

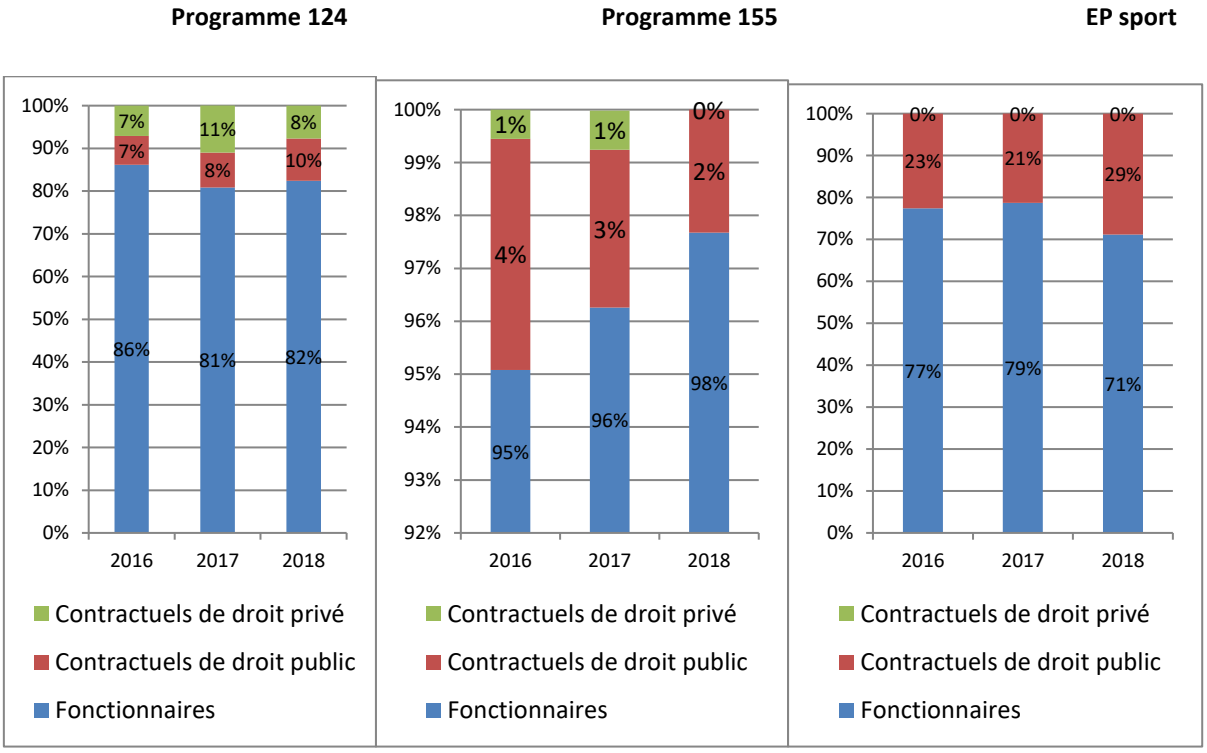
En 2018, une grande majorité des accidents de service / du travail concerne des fonctionnaires (87,44 %).

Répartition des accidents survenus en 2018 selon le statut des agents et le service (hors accidents de trajet)

Service	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé	Total
Total secteur "santé"	**124**	**18**	**14**	**156**
AC Santé	23	1	0	24
ARS	54	9	14	77
DRJSCS / DDCS(PP)	47	8	0	55
Total secteur "jeunesse et sports"	**30**	**1**	**0**	**31**
AC JS	5	0	0	5
DRJSCS / DDCS(PP)	25	1	0	26
Total secteur "travail"	**171**	**4**	**0**	**175**
AC Travail	9	1	0	10
DI(R)ECCTE	155	3	0	158
INTEFP	7	0	0	7
EP sport	**37**	**15**	**0**	**52**
Total	**362**	**38**	**14**	**414**

Entre 2017 et 2018, la part des accidents des fonctionnaires est en augmentation pour les programmes 124 et 155, en revanche, elle a baissé pour les établissements publics sport. La part des accidents des contractuels dans les établissements publics sport augmente entre 2017 et 2018.

Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2016 et 2018



7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents

En 2018, la catégorie des agents victimes d'accident de service ou du travail, est répartie de la manière suivante : 44,1% d'agents de catégorie A, 25,2 % de catégorie B et 30,7 % de catégorie C.
Cependant, cette répartition varie d'un périmètre à l'autre :

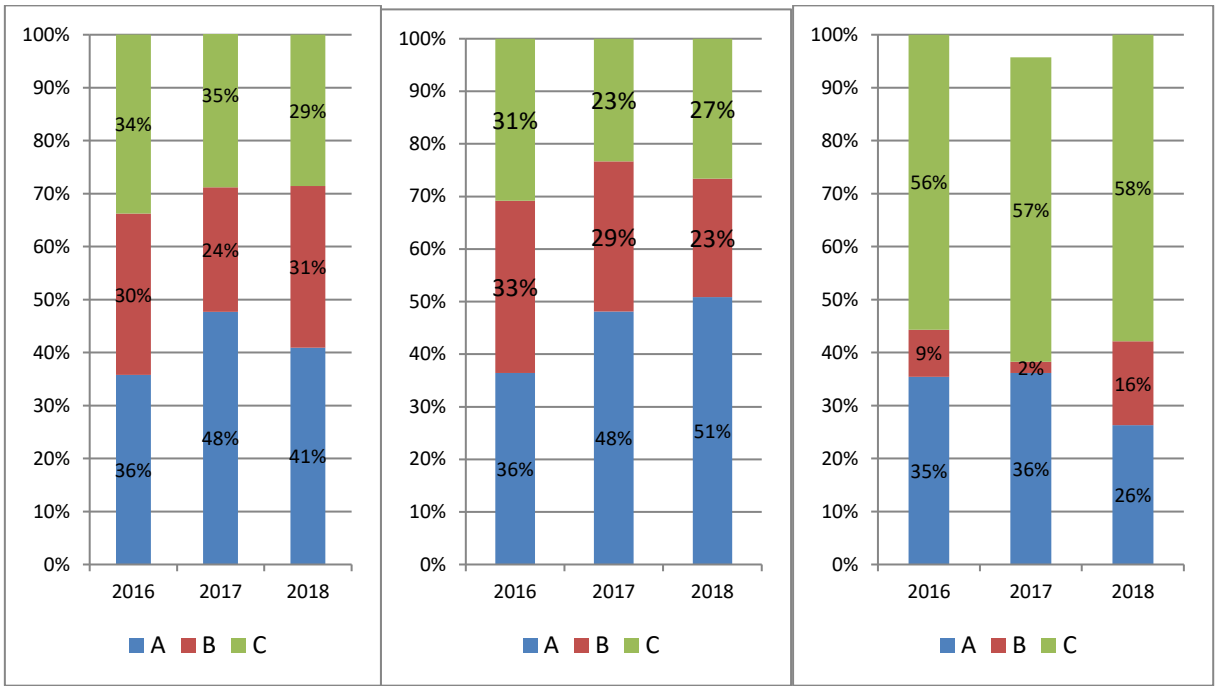
- les agents de catégorie A sont majoritaires au sein des programmes 124 (41%) et 155 (51 %) ;
- les agents de catégorie B sont plus concernés au sein du programme 124 (31%) que pour les autres ;
- les agents de catégorie C sont majoritaires dans les établissements publics sport (58 %).

Répartition des accidents survenus en 2018 selon la catégorie des agents et le service (hors contractuels de droit privé des ARS et des établissements publics)

Service	A	B	C	Total
Total secteur "santé"	**42**	**44**	**38**	**124**
AC Santé	11	6	6	23
ARS	16	22	16	54
DRJSCS / DDCS(PP)	15	16	16	47
Total secteur "jeunesse et sports"	**21**	**3**	**6**	**30**
AC JS	4	0	1	5
DRJSCS / DDCS(PP)	17	3	5	25
Total secteur "travail"	**88**	**39**	**46**	**173**
AC Travail	8	1	2	11
DI(R)ECCTE	74	38	43	155
INTEFP	6	0	1	7
EP sport	**10**	**6**	**22**	**38**
Total	**161**	**92**	**112**	**365**

Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2016 et 2018 (hors contractuels de droit privé)

Programme 124 **Programme 155** **EP sport**



7.2.4. Conséquences des accidents

7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions

En 2018, 61 % des accidents de service ou du travail et de trajet, quel que soit le périmètre, ont occasionné des contusions, hématomes, lésions ligamentaires ou musculaires.

Selon les périmètres, des spécificités apparaissent :

- la part des lésions ligamentaires ou musculaires est plus importante pour les agents « Affaires sociales et santé » (35 %) et « Jeunesse et sport » (32%) ;
- les contusions et hématomes sont proportionnellement plus nombreux pour les agents du périmètre « Travail-emploi » (44 %) ;
- les fractures viennent à la troisième position des accidents du travail (15%) et la nature « Autre » à la quatrième position (11%).

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2018 selon la nature des lésions

Nature des lésions	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		EP sport		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Amputation	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Fracture	9	7%	5	19%	4	3%	8	24%	26	8%
Brûlure physique, chimique	1	1%	0	0%	0	0%	1	3%	2	1%
Gelure	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	1	0%
Plaie, piqûre	13	10%	1	4%	5	4%	1	3%	20	6%
Contusion, hématome	22	17%	5	19%	50	42%	9	27%	86	28%
Corps étranger	0	0%	0	0%	2	2%	0	0%	2	1%
Hernie	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	46	35%	11	41%	24	20%	10	30%	91	29%
Lumbago	8	6%	2	7%	2	2%	0	0%	12	4%
Troubles auditifs	1	1%	0	0%	2	2%	0	0%	3	1%
Troubles visuels	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Électrisation/Électrocution	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%	2	1%
Intoxication	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%	2	1%
Asphyxie	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Commotion, perte de connaissance	2	2%	0	0%	2	2%	1	3%	5	2%
Autre	28	21%	3	11%	25	21%	2	6%	58	19%
Total	**132**	**100%**	**27**	**100%**	**119**	**100%**	**33**	**100%**	**311**	**100%**

(*) La nature « Autre » correspond, par exemple aux lésions suivantes : malaise, épuisement professionnel, anxiété, lésion psychologique, choc émotionnel.

7.2.4.2. La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions

En 2018, le nombre d'accidents touchant les membres inférieurs sont les plus fréquents (41%). On trouve ensuite ceux touchant les membres supérieurs (23%), la tête (12%) et la catégorie « Autre » (10%).

Répartition des accidents survenus en 2018 selon la nature et le siège des lésions
Périmètre « Affaires sociales-santé » (hors accidents de trajet)

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	Total
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	0	0	4	0	2	1	2	0	0	9
Brûlure physique, chimique	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	2	1	4	0	2	3	1	0	0	13
Contusion, hématome	2	0	9	0	4	2	2	0	3	22
Corps étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	3	0	8	0	29	3	2	0	1	46
Lumbago	1	0	0	0	3	0	3	0	1	8
Troubles auditifs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Électrisation/Électrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Autre	4	1	2	0	9	1	0	0	11	28
Total	**15**	**2**	**28**	**0**	**49**	**10**	**10**	**1**	**17**	**132**
%	**11,36%**	**1,52%**	**21,21%**	**0,00%**	**37,12%**	**7,58%**	**7,58%**	**0,76%**	**12,88%**	**100,00%**

Répartition des accidents survenus en 2018 selon la nature et le siège des lésions
Périmètre « Jeunesse et sports » (hors accidents de trajet)

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	TOTAL
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	2	0	2	0	0	0	1	0	0	5
Brûlure physique, chimique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Contusion, hématome	0	0	1	0	1	1	1	0	1	5
Corps étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	1	0	2	0	6	2	0	0	0	11
Lumbago	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Troubles auditifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Électrisation/Électrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autre	0	0	1	0	0	0	1	0	1	3
Total	**4**	**0**	**6**	**0**	**7**	**3**	**5**	**0**	**2**	**27**
%	**14,81%**	**0,00%**	**22,22%**	**0,00%**	**25,93%**	**11,11%**	**18,52%**	**0,00%**	**7,41%**	**100,00%**

Répartition des accidents survenus en 2018 selon la nature et le siège des lésions
Périmètre « Travail-emploi » (hors accidents de trajet)

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	Total
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	0	0	1	0	1	1	1	0	0	4
Brûlure physique, chimique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	2	0	2	0	1	0	0	0	0	5
Contusion, hématome	3	0	19	0	12	6	7	0	3	50
Corps étranger	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Hernie	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	0	0	7	0	9	3	2	0	3	24
Lumbago	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Troubles auditifs	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Électrisation/Électrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Autre	2	0	0	0	3	0	0	0	20	25
Total	**8**	**2**	**29**	**0**	**26**	**10**	**13**	**2**	**29**	**119**
%	**6,72%**	**1,68%**	**24,37%**	**0,00%**	**21,85%**	**8,40%**	**10,92%**	**1,68%**	**24,37%**	**100,00%**

Répartition des accidents survenus en 2018 selon la nature et le siège des lésions
EP sport (hors accidents de trajet)

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	TOTAL
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	0	0	2	0	5	1	0	0	0	8
Brûlure physique, chimique	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Gelure	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Plaie, piqûre	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Contusion, hématome	2	0	2	0	2	1	2	0	0	9
Corps étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	0	0	2	0	5	0	3	0	0	10
Lumbago	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles auditifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Électrisation/Électrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Autre	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Total	**4**	**0**	**6**	**0**	**13**	**4**	**5**	**0**	**1**	**33**
%	**12,12%**	**0,00%**	**18,18%**	**0,00%**	**39,39%**	**12,12%**	**15,15%**	**0,00%**	**3,03%**	**100,00%**

(1) tête : appareil auditif, bouche, cou, face (visage), nez, région crânienne, (exceptés les yeux)
(2) membres supérieurs : avant-bras, bras, coude, épaule, poignet (exceptés mains ou pieds)
(3) main : doigts, paume et dos de la main
(4) membres inférieurs : cheville, cuisse, genou, hanche, jambe (exceptés pieds)
(5) pieds : orteils, plante et dessus, talon
(6) tronc : abdomen, bassin, périnée, organes génitaux, région lombaire, thorax, colonne vertébrale, cervicale, coccyx, dorsale, sacrum

7.2.5. Maladies professionnelles

En 2018, sur l'ensemble du périmètre, 19 cas de maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service dont 4 en ARS, 6 en D(R)JSCS/DDCS(PP), 6 en DI(R)ECCTE et 3 en administration centrale.

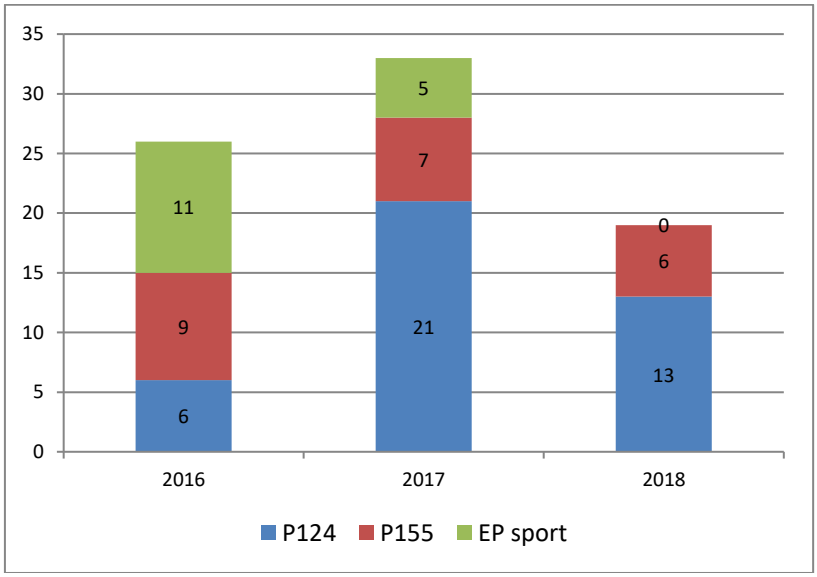
Nombre de maladies professionnelles reconnues par service en 2018

Service	2018
Total P124 Affaires sociales-santé	**12**
AC Santé	3
ARS	4
DRJSCS / DDCS(PP)	5
Total P124 Jeunesse et sport	**1**
AC Sport	0
DRJSCS / DDCS(PP)	1
Total P155	**6**
AC Travail	0
DIRECCTE	6
INTEFP	0
EP sport	**0**
Total	**19**

Entre 2017 et 2018, le nombre de maladies imputables au service est en baisse, passant de 33 à 19, notamment pour les établissements publics sport (5 en 2017).

Un décès suite à une maladie professionnelle (amiante) reconnue imputable au service en 2016 est survenu en 2018.

Nombre de maladies professionnelles reconnues par programme entre 2016 et 2018



Enfin, 19 cas de maladies professionnelles reconnues imputables au service ont donné lieu à une invalidité, permanente ou temporaire, en 2018 (contre 26 en 2017).

Nombre de maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2018

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies
Total secteur "santé"	**9**	**47%**	**7**	**37%**	**16**	**84%**
Total secteur "jeunesse et sports"	**0**	**0%**	**1**	**5%**	**1**	**5%**
Total secteur "travail"	**6**	**32%**	**4**	**21%**	**10**	**53%**
EP sport	**0**	**0%**	**2**	**11%**	**2**	**11%**
Total	**15**	**79%**	**14**	**74%**	**29**	**153%**

7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux

En 2018, 27 recours ont été formés par des agents suite à une décision concernant un refus de reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie (contre 22 en 2017).

Nombre de recours de précontentieux ou de contentieux entre 2016 et 2018

Type de recours	2016	2017	2018
Recours précontentieux	4	7	3
Recours contentieux	2	3	1
Total des recours P124 Affaires sociales-santé	**6**	**10**	**4**
Recours précontentieux	2	3	7
Recours contentieux	2	1	2
Total des recours P124 Jeunesse et sport	**4**	**4**	**9**
Recours précontentieux	4	4	10
Recours contentieux	3	4	2
Total des recours P155	**7**	**8**	**12**
Recours précontentieux	ND	ND	2
Recours contentieux	ND	ND	0
total des recours EP sport	**0**	**0**	**2**
Total	**17**	**22**	**27**

7.3. La protection fonctionnelle des agents

Le nombre de demandes de protection statutaire au titre des dispositions du 4ème alinéa de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires s'élève à 76 (14 pour le programme 124 et 62 pour le programme 155), traduisant une augmentation relativement significative au regard des données de l'année antérieure (60 en 2017, dont 8 pour le programme 124 et 52 pour le programme 155).

Il convient de rappeler qu'un guide dédié à cette thématique a été mis en ligne sur l'intranet interministériel PACO en 2017. Il est assorti d'annexes dont l'une propose un formulaire de demande à la disposition des agents intéressés. Son utilisation est quasi généralisée désormais notamment par les acteurs du système de contrôle de l'inspection du travail.

Actes de violence physique et/ou verbale envers les personnels en 2017 et 2018

		2017				2018			
		P124		P155		P124		P155	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Émanant du personnel	Sans arrêt de travail	2			1				
	Avec arrêt de travail								
Émanant des usagers	Sans arrêt de travail		1	4	3				
	Avec arrêt de travail			1		3	1	3	4
Total		**2**	**1**	**5**	**3**	**3**	**1**	**3**	**4**

7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124

Comme indiqué *supra*, le nombre de demandes de protection est en augmentation relative en 2018 (14 contre 8 en 2017) sans prédominance particulière d'un corps mais avec une prévalence pour la catégorie hiérarchique A.

Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur de 2015 à 2018

Corps	2015	2016	2017	2018
CEPJ	0	0	0	2
Emploi de direction	8	2	1	1
CTPS	0	0	0	1
PS	3	1	3	3
IJS	0	0	1	1
Attaché	1	2	1	1
IASS	1	1	0	2
CTSS	4	1	0	0
Agent non titulaire		1	1	2
Assistante sociale	0	0	1	0
Adjoint administratif	1	1	0	1
Total	**18**	**9**	**8**	**14**

7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155

Le tableau ci-dessous fait ressortir une augmentation relative du nombre de demandes pour les agents de contrôle en 2018 par rapport à 2017 (62 contre 52), avec une nette prédominance des inspecteurs du travail.

Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur de 2015 à 2018

Corps	2015	2016	2017	2018
RUC	1		1	2
DAT	1	3	2	2
DT				2
IT	12	18	33	47
CT	25	16	15	9
Autres	7	4	1	0
Total	**46**	**41**	**52**	**62**

7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des programmes 124 et 155

Motifs ayant justifié ces demandes (plusieurs incriminations peuvent concerner la même demande)

	2016	2017	2018
Diffamation	3	3	12
Harcèlement (moral et/ou sexuel)	6	7	15
Dénonciation calomnieuse	2	2	8
Discrimination	1	0	0
Injures	29	39	14
Menaces et menaces de mort	7	20	21
Violences (atteinte à l'intégrité physique)	6	11	7
Autres	4	0	0
Total	**58**	**82**	**77**

Les menaces proférées à l'encontre d'agents de contrôle (inspection du travail) constituent en 2018 la majorité des faits (20) ayant conduit les victimes à solliciter auprès de la DRH la protection statutaire. Un point de vigilance cette année en ce qui concerne les incriminations de harcèlement moral et/ou sexuel, en nette augmentation au regard des exercices antérieurs.

7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire

La DRH a refusé le bénéfice de la protection en 2018 à 21 agents tous programmes confondus. Deux demandes ont fait l'objet de décisions implicites de rejet. Les autres décisions défavorables ont été expressément motivées par l'absence ou l'insuffisance d'éléments probants fournis par les demandeurs ou par des demandes de protection pour des motifs n'entrant pas dans le champ couvert par la loi.

7.3.5. La protection fonctionnelle des agents mis en cause

Les saisines de protection fonctionnelle des agents mis en cause pénalement et ou civilement, la nature des poursuites sont essentiellement pénales (30), civiles (5), financières (2).

7.3.6. La dépense de la protection fonctionnelle des agents mis en cause

Les dépenses pour le programme 124 s'élèvent à 47 603,48 € et à 76 917,32 € pour le programme 155.

CHAPITRE 8
L'ACTION SOCIALE

8.1. Périmètre de l'action sociale de l'action sociale **Page 212**

8.2. Évolution des dépenses d'action sociale **Page 212**
8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale Page 212
8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (Titre 2) Page 215

8.3. L'activité du service social du personnel **Page 216**
8.3.1. L'offre de services Page 216
8.3.2. Les aides financières Page 218

Chiffres clés 2018

Dépenses d'action sociale :

- P124 : **5,4M€** (dont 0,8M€ sur le titre 2*)
- P155 : **6,4M€** (dont 1,4M€ sur le titre 2*)

**prestations individuelles et aides financières*

Bénéficiaires de prestations individuelles :

- P124 : **1 150 agents** (+20 % par rapport à 2017)
- P155 : **3 301 agents** (+9 % par rapport à 2017)

plus de **10 500 prestations versées** en 2018

Réseau des **assistants de service social du personnel** :

- **29** professionnels
- **2 573** agents reçus (+27 % par rapport à 2017)

8. L’action sociale

8.1. Périmètre de l’action sociale

Dans les conditions d’octroi fixées pour chaque prestation, l’ensemble des agents en position d’activité et/ou rémunérés par le budget des ministères sociaux, programmes 124 et 155, peuvent bénéficier de prestations d’action sociale destinées à améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles ainsi qu’à faire face à des situations difficiles. Certaines peuvent également être ouvertes aux agents retraités de ces ministères.

Les prestations d’action sociale peuvent être collectives ou individuelles et couvrent des domaines aussi variés que la restauration collective, le logement, l’enfance, les loisirs sportifs et culturels, et ainsi que les vacances. Elles peuvent aussi prendre la forme de prêts et d’aides financières.

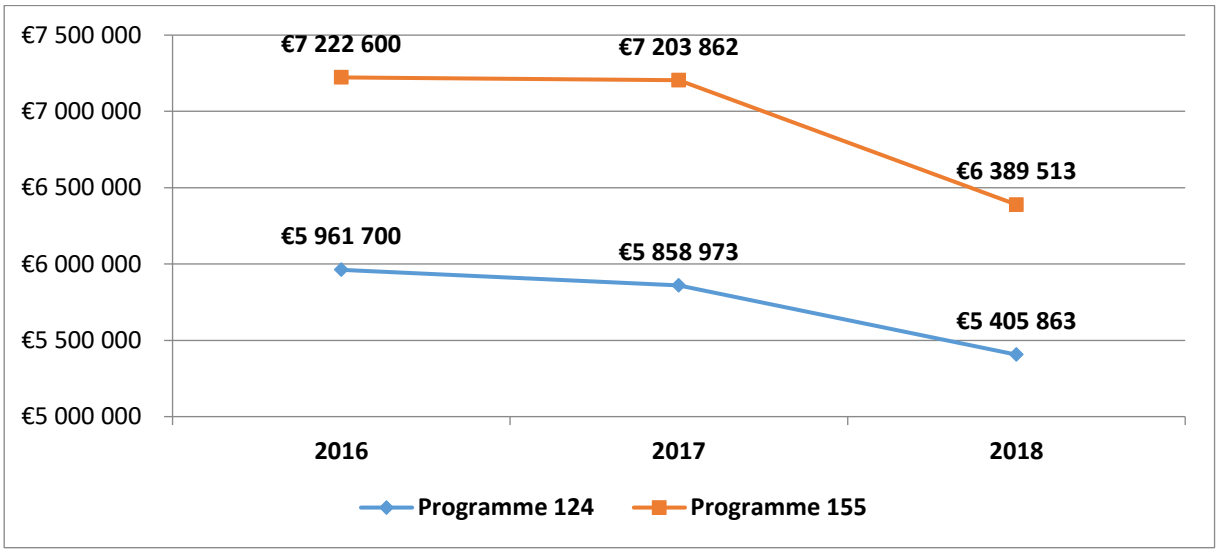
Sauf exception, le bénéfice de ces prestations est soumis à condition de ressources et suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée.

La participation de l’employeur public au financement de la protection sociale complémentaire de ses personnels publics émarge également sur les crédits de l’action sociale ministérielle.

8.2. Évolution des dépenses d’action sociale

En 2018, les dépenses d’action sociale se sont élevées à 6,4 M€ pour le programme 155 (-11 % par rapport à 2017) et à 5,4 M€ pour le programme 124 (-7,5 % par rapport à 2017).

Évolution des dépenses d’action sociale entre 2016 et 2018 des programmes 124 et 155



8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale

- **Programme 124**

Au titre de l'année 2018, pour le programme 124, ont été consacrés à l'action sociale 5,4 M€, dont 0,8 M€ pour les prestations individuelles versées directement aux agents *(titre 2),* soit 14 % des dépenses, et 4,6 M€ pour les prestations collectives *(titre 3)*, soit 86 %.

Les dépenses d'action sociale du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2018

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2018			2017	Variation 2017/2018
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total		
Restauration		1 491 463 €		834 921 €	0 €	2 326 384 €	**2 326 384 €**	2 298 500 €	1%
Petite enfance		320 508 €			0 €	320 508 €	**320 508 €**	586 300 €	-45%
Arbre de Noël		127 913 €		187 671 €	0 €	315 584 €	**315 584 €**	305 000 €	3%
Protection sociale complémentaire		133 043 €			0 €	133 043 €	**133 043 €**	251 800 €	-47%
Associations		256 935 €		361 202 €	0 €	618 137 €	**618 137 €**	701 500 €	-12%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	108 632 €		426 870 €		535 502 €	0 €	**535 502 €**	448 727 €	19%
Aides financières	93 887 €		207 225 €		301 112 €	0 €	**301 112 €**	287 946 €	5%
Autres dépenses		33 109 €		822 485 €	0 €	855 594 €	**855 594 €**	979 200 €	-13%
Total	**202 519 €**	**2 362 971 €**	**634 095 €**	**2 206 278 €**	**836 614 €**	**4 569 249 €**	**5 405 863 €**	**5 858 973 €**	**-8%**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2018, la restauration constitue comme toujours le poste le plus important (43 %) des dépenses d'action sociale, en légère hausse par rapport à 2017.

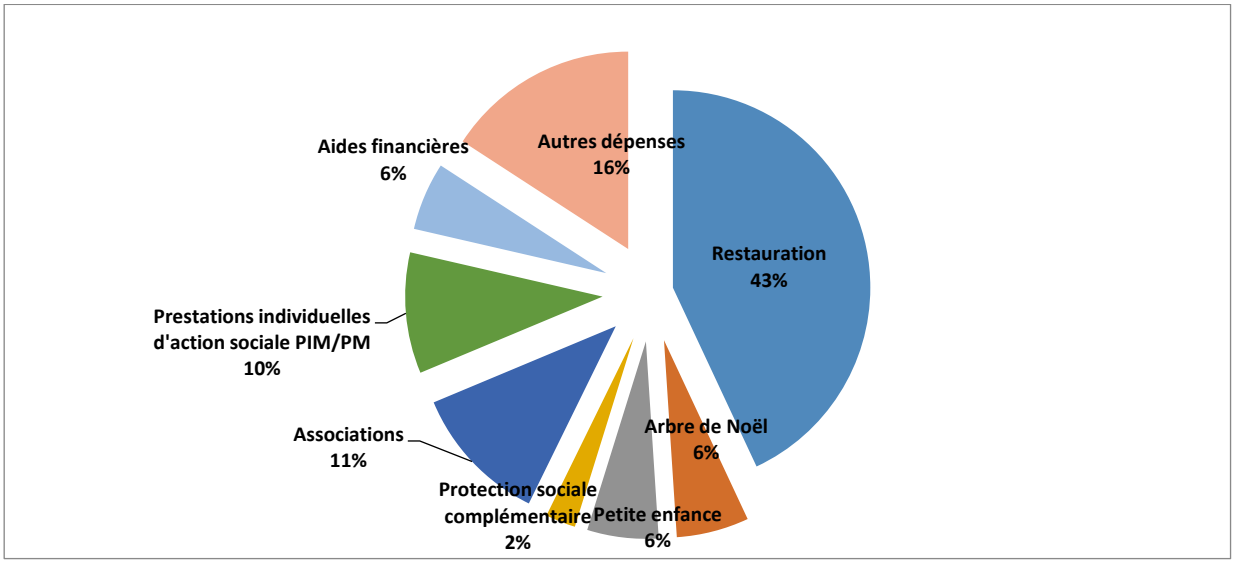
Les dépenses de la petite enfance sont quant à elles en baisse de 45 %, du fait principalement de la fermeture de la crèche de Montparnasse à compter de fin juillet 2017.

Pour la protection sociale complémentaire, la baisse de 47 % s'explique par les transferts de solidarité de l'ancien référencement (arrivé à échéance au 30/06/2018) et au nouveau référencement pour lequel il a été convenu de ne verser aucune avance au titre des 6 premiers mois (du 1er juillet au 31 décembre 2018).

Est à signaler l'augmentation de 19 % des prestations individuelles versées aux agents entre 2018 et 2017, du fait d'une large campagne de communication accompagnée de nouveaux dispositifs et outils auprès des agents du P124, en administration centrale comme en services déconcentrés (diffusion d'un guide d'action sociale, simplification des formulaires, …).

Enfin, pour la catégorie « autres dépenses », qui regroupent des actions collectives (notamment des chèques cadeaux distribués aux agents), une baisse de 13 % est constatée, due à des arbitrages liés à la contrainte budgétaire.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 124 en 2018



➢ Programme 155

Au titre de l'année 2018, pour le programme 155, ont été consacrés 6,4 M€ à l'action sociale, dont 1,5 M€ (23 %) pour les prestations individuelles versées directement aux agents (*titre 2)* et 4,9 M€ (77 %) pour les prestations collectives.

Les dépenses d'action sociale du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2018

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2018			Total 2017	Variation 2018/2017
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total		
Restauration		418 821 €		2 687 098 €	0 €	3 105 919 €	3 105 919 €	3 127 480 €	-1%
Protection sociale complémentaire		15 289 €		0 €	0 €	15 289 €	15 289 €	579 560 €	-97%
Associations		58 415 €		842 748 €	0 €	901 163 €	901 163 €	863 496 €	4%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	78 940 €		1 214 773 €		1 293 713 €	0 €	1 293 713 €	1 500 673 €	-14%
Aides financières	168 950 €				168 950 €	0 €	168 950 €	203 934 €	-17%
Cesu Préfinancés		4 007 €		96 301 €	0 €	100 308 €	100 308 €	158 787 €	-37%
Arbre de Noël		54 195 €		174 352 €	0 €	228 547 €	228 547 €	267 216 €	-14%
Autres dépenses		24 356 €		551 268 €	0 €	575 624 €	575 624 €	502 716 €	15%
Total	**247 890 €**	**575 083 €**	**1 214 773 €**	**4 351 767 €**	**1 462 663 €**	**4 926 850 €**	**6 389 513 €**	**7 203 862 €**	**-11,3%**

Source CHORUS : INF BUD 40

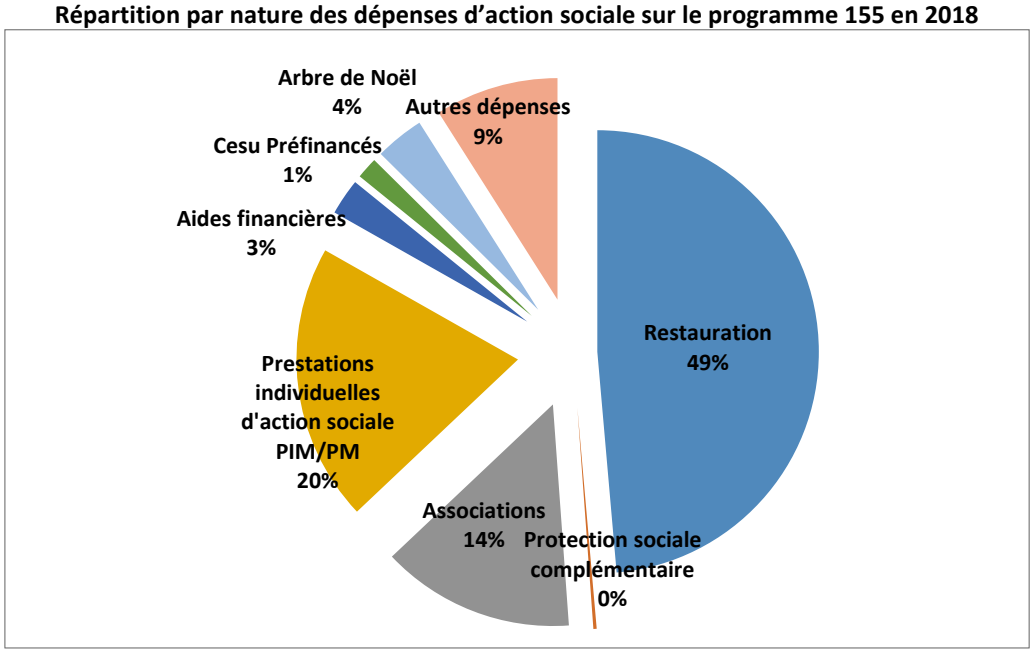
En 2018, la restauration collective représente près de la moitié des dépenses d'action sociale (49 %), avec en valeur absolue un montant quasi stable par rapport à 2017 (-1 %).

Une baisse de -37 % est constatée pour les CESU préfinancés suite aux modifications des conditions d'éligibilité. Depuis 2018, les CESU sont soumis à conditions de ressources.

Les crédits liés à la protection sociale complémentaire ont fortement diminué suite à un faible reste à payer sur le précédent référencement et au nouveau référencement pour lequel il a été convenu de ne verser aucune avance au titre des 6 premiers mois (du 1er juillet au 31 décembre 2018).

Les prestations individuelles ont diminué par rapport à 2017 (-15 %) tandis que les autres dépenses (chèques cadeaux agents, prestations collectives diverses) ont augmenté de 15 %.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 155 en 2018



8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2)

- **Programme 124**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont augmenté de 13 % entre 2017 et 2018, notamment du fait d'un taux de recours plus important aux différentes prestations proposées (campagne de communication et guides).

Ainsi les prestations liées au logement (aide au nouveau logement), à la culture (participation à une activité sportive ou culturelle) ou encore les prestations locales ont augmenté de plus de plus de 20 %.

Les secours (aides financières non remboursables) sont également en hausse de 5 % par rapport à 2017.

Prestations individuelles et aides financières du programme 124 entre 2016 et 2018

Prestations individuelles et aides financières	2016	2017	2018
Logement	80 715 €	88 877 €	111 725 €
Culture	72 302 €	40 816 €	49 350 €
Famille	38 111 €	52 067 €	47 722 €
Secours	298 685 €	287 946 €	301 112 €
Prestations enfants handicapés	106 047 €	122 557 €	126 069 €
Autres prestations	161 140 €	144 410 €	200 637 €
Total	**757 000 €**	**736 673 €**	**836 614 €**

➢ **Programme 155**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont diminué de 14 % entre 2017 et 2018.
Si les prestations liées à la culture ont augmenté (avec la mise en place de la participation à une activité sportive ou culturelle), toutes les autres catégories ont diminué sensiblement (-14 % à -18 %) que ce soit pour l'administration centrale ou les services déconcentrés.
Cette baisse est également constatée pour les secours.

Prestations individuelles et aides financières du programme 155 entre 2016 et 2018

Prestations individuelles et aides financières	2016	2017	2018
Logement	201 782 €	192 114 €	170 061 €
Culture	154 990 €	187 585 €	213 543 €
Famille	62 219 €	72 002 €	47 351 €
Secours	212 830 €	203 934 €	168 950 €
Prestations enfants handicapés	125 982 €	146 821 €	122 548 €
Autres prestations	982 198 €	902 176 €	740 209 €
Total	**1 740 000 €**	**1 704 632 €**	**1 462 662 €**

8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP)

Le réseau des assistants de service social du personnel est constitué de 29 professionnels :

- une conseillère technique nationale de service social (CTN),
- 3 assistantes de service social du personnel (ASSP) en administration centrale,
- 25 ASSP répartis sur l'ensemble du territoire et des départements d'outre-mer (8 positionnées en DIRECCTE et 17 en DRJSCS).

Le réseau des ASSP s'est réuni 4 fois en 2018. Ces regroupements permettent d'assurer la réflexion sur les pratiques professionnelles, d'échanger sur des sujets de service et de s'informer voire de se former sur différents thèmes (les acteurs de prévention, la prévention du suicide, la réforme du divorce, les expulsions).

8.3.1. Offre de services

Les actions de proximité pour les agents

Le service social propose une présence au plus près des agents, soit en recevant des agents lors de permanences sur la résidence administrative ou sur rendez-vous, mais l'ASSP se déplace également pour des permanences régulières ou à la demande des agents sur les différentes structures qui composent son périmètre d'intervention.

Permanences et visites à domicile

Structures	Permanences	Visites à domicile
DAC	172	15
ARS	321	55
DI(R)ECCTE	294	57
D(R)JSCS	159	52
DDI	121	9
Autres*	4	16
Total	**1071**	**204**

**Autres : lycées agricoles, INJA-INJS, INTEFP*

Les actions des ASSP au sein des collectifs de travail

Les ASSP sont des acteurs importants dans l'accompagnement des agents et s'impliquent aussi dans de nombreuses instances et groupes de travail. La participation aux groupes de travail (cellule d'écoute, cellule de veille, groupe RPS, etc.) de l'ASSP est de nature à favoriser la recherche de solutions adaptées tant pour l'agent que pour les collectifs de travail. Les rencontres avec les services RH confirment le lien entre SSP et les différents services, lien nécessaire à l'étude de toutes les questions relatives à l'environnement professionnel. En effet, la fusion des régions continue de générer des interventions dans l'accompagnement au changement des équipes.

Types de réunions dans lesquelles les ASSP apportent leur expertise

	Commissions paritaires	Réunions internes	Groupes de travail RPS et hors RPS	Autres réunions**
DAC	2	43	10	42
ARS	91	168	21	21
DI(R)ECCTE	63	145	18	49
D(R)JSCS	88	197	36	48
DDI	20	42	0	3
Autres**	9	15	8	3
Total	**273**	**610**	**93**	**166**

***Autres : rencontres BRHAG, commissions financières*

En ce qui concerne les risques psycho-sociaux, on remarque une augmentation des sollicitations auprès du SSP, les interventions portant sur le recueil de l'expression des agents. Ceci peut s'expliquer par le fait que les agents expriment auprès des ASSP leurs inquiétudes sur les différentes réformes et les conséquences sur la vie professionnelle et privée. Des ambiances de travail conflictuelles sont aussi évoquées tant entre collègues qu'avec la hiérarchie. Les managers intermédiaires abordent aussi leurs difficultés avec le SSP, la perte de sens au travail est également régulièrement invoquée. Pour les situations de harcèlement, on note également une augmentation des sollicitations en 3 ans.

⇨ **Les agents reçus et suivis individuellement**

2 573 agents ont été reçus pour près de 61 % d'agents suivis par les ASSP, soit une augmentation de 27 % entre 2017 et 2018 (sont considérés comme suivis les agents ayant été reçus plus de 3 fois).

Nombre d'agents reçus et suivis par les ASSP par service en 2018

	2018		
	Nombre d'agents reçus	Nombre d'agents suivis	Agents suivis / agents reçus
D(R)JSCS	597	362	61%
Administration centrale	401	346	86%
DI(R)ECCTE	780	440	56%
DDI	31	14	45%
ARS	643	367	57%
Autres	121	48	40%
Total	**2 573**	**1 577**	**61%**

Nombre d'agents reçus par catégorie

Statut	2018					
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Retraités	Autres	Total
Administration centrale	14%	29%	49%	1%	7%	100%
DRJSCS	25%	29%	40%	4%	2%	100%
DIRECCTE	33%	27%	37%	2%	1%	100%
DDI	35%	52%	13%	0%	0%	100%
ARS	24%	31%	39%	> 1%	6%	100%
Autres	58%	17%	21%	0%	4%	100%

Thèmes sur lesquels les ASSP sont sollicitées

Structures	2018	
	Vie privée*	Vie professionnelle**
Administration centrale	55%	45%
DRJSCS	43%	57%
DIRECCTE	48%	52%
ARS	39%	61%
DDI	48%	52%
Autres	37%	63%

*le budget, l'accès aux droits (hors droits liés au travail de l'agent), la famille, le logement, l'information action sociale

**les droits statutaires, les problèmes administratifs, retraite pour l'agent seulement, la mobilité, informations sur les droits, accompagnement socio administratif, handicap, accompagnement au changement / après une absence longue, comportement au travail.

8.3.2. Les aides financières

Pour information, les statistiques des régions suivantes n'ont pas été comptabilisées (régions « ex Alsace- ex Basse-Normandie-ex Limousin » - Corse : territoires pris en charge par conventions par d'autres ministères).

Les ministères sociaux, dans le cadre de la politique d'action sociale, ont mis en place des aides exceptionnelles au profit des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés, d'un montant maximum de 1 350 euros, pour faire face à des difficultés ponctuelles.

434 demandes d'aides financières ont été étudiées en 2018 au niveau national (administration centrale + services déconcentrés + autres établissements).

Plusieurs motifs peuvent faire l'objet d'une demande d'aide financière et une demande peut répondre à plusieurs objectifs.

Motif de l'aide	Dépenses exceptionnelles/imprévus	Accompagnement budgétaire/surendettement	Baisse des revenus	Problèmes de paye/problèmes administratifs	Total
Nombre de demandes	301	114	101	32	**548**
%	*55%*	*21%*	*18%*	*6%*	*100%*

Situation professionnelle	Cadre A	Cadre B	Cadre C	Droit privé	Contractuel-Apprenti	Retraité	Total
Nombre d'agents	56	120	206	9	22	21	434
%	*13%*	*28%*	*47%*	*2%*	*5%*	*5%*	*100%*

Situation sociale	Couple avec enfant	Couple sans enfant	Femme seule sans enfant	Homme avec enfant	Femme seule avec enfant	Homme sans enfant	Total
Nombre d'agents	86	31	138	108	39	32	434
%	*20%*	*7%*	*32%*	*25%*	*9%*	*7%*	*100%*

Quotient familial : reste à vivre au moment de la demande	moyenne journalière <0€	0€<moyenne journalière<10€	10€<moyenne journalière<20 €	Moyenne journalière >20€	Total
Nombre d'agents	58	169	156	51	434
%	*13%*	*39%*	*36%*	*12%*	*100%*

Les dépenses exceptionnelles ou imprévues sont liées principalement aux « accidents de la vie » :

- problèmes de logement, pour les frais occasionnés par les déménagements (double loyer, caution.) ainsi que les difficultés ponctuelles de paiement de loyer ;
- difficultés familiales, liées notamment à une baisse de ressources suite à la maladie, au décès, ou au chômage de d'un de ses membres, les situations de séparation conjugale (frais de justice), les frais de scolarité ;
- difficultés de santé ;
- accompagnement budgétaire et surendettement (passage à demi-traitement, perte d'emploi du conjoint, passage à la retraite).

CHAPITRE 9
LE DIALOGUE SOCIAL

9.1.	**La représentativité syndicale**	**Page 222**
9.1.1.	La cartographie des instances de représentation et de concertation	Page 222
9.1.1.1.	Au niveau national	Page 222
9.1.1.2.	Au niveau de l'administration centrale	Page 223
9.1.1.3.	Au niveau régional et départemental	Page 223
9.1.2.	L'organisation des instances de représentation et de concertation	Page 224
9.1.2.1.	Au niveau ministériel et en administration centrale	Page 224
9.1.2.2.	Au niveau régional : DI(R)ECCTE et D(R)(D)JSCS	Page 224
9.1.2.3.	Les commissions administratives paritaires	Page 225
9.1.3.	Les groupes de travail	Page 227
9.2.	**Les thèmes du dialogue social**	**Page 229**
9.3.	**Les accords signés**	**Page 233**
9.4.	**L'exercice des droits syndicaux**	**Page 233**
9.5.	**Les moyens syndicaux**	**Page 234**
9.5.1.	Le temps syndical	Page 234
9.5.2.	Les chèques demi-journée	Page 235
9.5.3.	Les autorisations d'absence	Page 236
9.6.	**Le renouvellement des instances : les élections 2018**	**Page 236**

Chiffres clés 2018

Nombre de **réunions au niveau central** :

* **29** Comités techniques ministériels
* **17** Comités techniques d'administration centrale
* **18** Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

* **81** Commissions administratives paritaires
* **8** Commissions consultatives paritaires

* **63** Réunions de groupes de travail

Mouvements de **grève** :

* **37** mouvements de grève nationaux
* **6 643** jours non travaillés pour faits de grève

9. Le dialogue social

9.1. La représentativité syndicale

9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation

Le dialogue social repose sur plusieurs catégories d'instances :

- les commissions administratives paritaires (**CAP**), qui traitent de questions individuelles (promotions, mutations, sanctions disciplinaires relatives aux fonctionnaires). Il en existe une pour chaque corps de fonctionnaires ;

- les commissions consultatives paritaires (**CCP**), qui traitent de questions individuelles pour chaque catégorie d'agents contractuels (Décret 78 et Loi 84 « Affaires sociales-santé » ou « Travail-emploi »). Deux commissions consultatives sont également compétentes pour les personnels de direction des secteurs jeunesse et sports ;

- les comités techniques (**CT**) sont, dans le périmètre des services dans lesquels ils ont été créés, notamment compétents sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, à la formation professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Les CT ministériels sont spécifiquement consultés sur les questions statutaires et indemnitaires ;

- les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels (**CHSCT**), quant à eux, ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique, mentale et de la sécurité des agents, ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail[27] ;

- le comité national de concertation (**CNC**) est une instance représentative du personnel des ARS et connaît des questions communes aux personnels de tout ou partie des agences.

Les comités techniques au sein des ministères chargés des affaires sociales et de la santé, de la jeunesse et des sports ainsi que du travail et de l'emploi sont structurés au niveau national, au niveau de l'administration centrale et au niveau régional et départemental.

9.1.1.1. Au niveau national

- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes ;

- un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés de la jeunesse et des sports ;

- un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

[27] L'activité des CHSCT est détaillée dans le chapitre « 6.1. La santé et la sécurité au travail »

- un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) placé auprès des ministres des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et auprès des ministres chargé de la jeunesse et des sports ;

- un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) placé auprès des ministres du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

- il est à noter l'existence d'un Comité Technique Spécial (**CTS**) des DI(R)ECCTE placé auprès du ministre des finances et des comptes publics, de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et du ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique ;

- le comité national de concertation (**CNC**) comprend des représentants du personnel désignés parmi les élus aux comités d'agences des ARS, par les organisations syndicales représentées dans ces comités.

9.1.1.2. Au niveau de l'administration centrale

- Un comité technique d'administration centrale (**CTAC**) unique placé auprès du directeur des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales, de la santé, des droits des femmes, de la jeunesse et des sports ;
- un comité technique d'administration centrale (**CTAC**) placé auprès du directeur des ressources humaines des ministres chargés du travail et de l'emploi ;
- un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (**CHSCTAC**) placé auprès des ministres des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et auprès des ministres chargé de la jeunesse et des sports ;

- un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (**CHSCTAC**) placé auprès des ministres du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

- des commissions locales de concertation (**CLC**) ont été constituées au sein des directions et services de l'administration centrale. Ces instances informelles, qui sont créées par décision de chaque directeur ou chef de service, permettent à ceux-ci de disposer d'une instance de concertation et d'échanges avec les représentants des personnels de leur service, lesquels ont été désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du CTAC.

9.1.1.3. Au niveau régional et départemental

- des comités techniques dans chaque D(R)DJSCS et DI(R)ECCTE ;
- des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès des D(R)(D)JSCS, des DI(R)ECCTE ;
- des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dits « spéciaux » pour les unités territoriales de la DIRECCTE Ile-de-France et la DIRECCTE Aquitaine.
- Il est à noter que les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle des ministères sociaux disposent de leurs propres instances :
    - comités techniques d'établissements publics (par exemple à l'ANSM, au CNSA, à l'EHESP, à l'INTEFP, aux CREPS) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

- comités d'agence et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les ARS.

9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation

9.1.2.1. Au niveau ministériel et en administration centrale

En 2018, les comités techniques ministériels se sont réunis 29 fois, les CTAC 17 fois et les CHSCT 18 fois. Les reconvocations sont celles rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Nombre de réunions des instances de concertation

Instances de concertation	Nombre de réunions	Nombre de reconvocations
CTM Affaires sociales	9	2
CTM Jeunesse et sports	9	2
CTM Travail	9	6
CTM conjoint "Affaires sociales-Santé-Jeunesse-Sports"	2	1
CNC des ARS	5	0
CTAC unique Affaires sociales/Jeunesse et sports	4	1
CTAC Travail	6	3
CTAC conjoint	7	2
CHSCTM Travail	4	
CHSCTM Affaires sociales	3	
CHSCTM Jeunesse et sports	4	
CHSCTAC Affaires sociales/Jeunesse et sports/Travail	7	

Répartition des représentants du personnel aux comités techniques et d'hygiène et de sécurité au travail

Instances de concertation	Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CTM Affaires sociales	5	9	5	9
CTM Jeunesse et Sports	7	6	4	11
CTM Travail	6	9	7	8
CTM conjoint "Affaires sociales-Santé-Jeunesse-Sports"	12	15	9	20
CNC des ARS	3	8	4	7
CTAC unique Affaires sociales/Jeunesse et sports	4	6	4	6
CTAC Travail	6	4	5	2
CTAC Conjoint	9	8	10	9
CHSCTM Travail	2	4	3	4
CHSCTM Affaires sociales	2	5	2	5
CHSCTM Jeunesse et sports	1	6	3	4
CHSCTAC Affaires sociales/Jeunesse et sports	1	6	3	4
CHSCTAC Travail	4	2	4	2

9.1.2.2. Au niveau régional : en DI(R)ECCTE et D(R)(D)JSCS

- **En D(R)(D)JSCS :**

En moyenne dans chaque région, 3 comités techniques se sont tenus et 3 CHSCT ont été convoqués en moyenne par région.

- **En DI(R)ECCTE :**

En moyenne dans chaque région, 4 comités techniques se sont tenus et 4 CHSCT ont été convoqués en moyenne par région.

9.1.2.3. Les commissions administratives paritaires

En 2018, 9 CAP ont eu lieu pour les agents des corps spécifiques du périmètre « Travail-emploi ». À noter que les CAP pour les contrôleurs du travail ont été plus nombreuses en 2018 (3 commissions) qu'en 2017 (2 commissions).

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Travail-emploi » en 2018

Corps	Périmètre "Travail-emploi"	Titulaires	Suppléants	Nombre de réunions
A	Inspection du travail	7	7	6
B	Contrôleurs du travail	6	6	3

En 2018, 24 CAP ont eu lieu pour l'ensemble des corps spécifiques du périmètre « Affaires sociales-santé ». La pratique de la pré-CAP reste courante pour les corps communs ou spécifiques santé.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Affaires sociales-santé » en 2018

Corps périmètre "Affaires sociales-santé"		Titulaires	Suppléants	Nombre de CAP
A+	Ingénieur du génie sanitaire	6	4	2 pré-CAP 2 CAP
	Médecin inspecteur de santé publique	6	6	2 pré-CAP 2 CAP
	Pharmacien inspecteur de santé publique	6	6	2 pré-CAP 2 CAP
A	Conseiller technique de service social	4	2	2 pré-CAP 4 CAP
	Ingénieur d'études sanitaires	4	4	2 pré-CAP 2 CAP
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	19	19	2
	Infirmier de catégorie A	6	1	2 pré-CAP 2 CAP
B	Assistant de service social	4	4	2 pré-CAP 2 CAP
	Technicien sanitaire	4	4	2 pré-CAP 2 CAP
	Infirmier de catégorie B	2	1	2 pré-CAP 2 CAP
C	Adjoint sanitaire de 2ème classe	8	8	2 pré-CAP 2 CAP

Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les CAP continuent à se réunir en moyenne plus souvent (4 fois) que pour les corps des autres périmètres ministériels.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Jeunesse et sports » en 2018

Corps périmètre "Jeunesse et sports"		Titulaires	Suppléants	Nombre de réunions
A+	Inspecteur de la jeunesse et des sports	6	6	4
	CTPS	4	4	3
A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	4	4	4
	Professeur de sport	5	5	5

En ce qui concerne les corps communs, 32 CAP se sont réunies. Le plus grand nombre de réunions concerne les attachés d'administration.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires des corps communs en 2018

Corps communs		Titulaires			Suppléants			Nombre de réunions
		"Travail-emploi"	"Affaires sociales-santé"	"Jeunesse et sports"	"Travail-emploi"	"Affaires sociales-santé"	"Jeunesse et sports"	
A	Administrateurs civils	6			6			2 CAP et 2 pré -CAP
	Attaché d'administration de l'État	2	4	1	3	3	1	12
B	Secrétaire administratif	4	4	0	1	6	1	9
C	Adjoint administratif	4	12	2	2	15	1	5
	Adjoint technique	0	3	2	0	5	1	4

Les commissions consultatives paritaires pour les agents non titulaires se sont réunies 8 fois au cours de l'année 2018, contre 6 fois en 2017.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions consultatives paritaires de l'ensemble du périmètre en 2018

Programmes 124 et 155	Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Décret 78	4	1	5	0	2
Contractuel Loi 84 (art 4) (périmètre « Affaires sociales-santé »)	2	6	4	4	4
Contractuel Loi 84 (art 4) (périmètre "Travail-emploi")	2	2	0	4	2

9.1.3. Les groupes de travail

Le dialogue social s'est aussi décliné en 2018 à travers de nombreux groupes de travail auxquels ont été conviées les organisations syndicales (OS).

63 réunions de groupes de travail ont été organisées en 2018 dans les ministères chargés des affaires sociales et de la santé, de la jeunesse et des sports ainsi que du travail et de l'emploi sur les thématiques décrites ci-après.

15 réunions sont communes aux 3 périmètres ministériels :

- **statutaire/métiers**
  - fusion des CCP (1 réunion) ;

- **politique RH/organisation**
  - élections 2018 et e-vote (6 réunions) ;
  - enquête Cour des comptes (1 réunion) ;
  - proposition ratios promu/promouvable (1 réunion) ;

- **conditions de travail**
  - baromètre social (2 réunions) ;
  - prévention des TMS et des RPS (2 réunions) ;
  - GT évènements graves (1 réunion) ;
  - comité de suivi des politiques diversité égalité (1 réunion) ;

3 réunions avec les OS du CTAC des trois secteurs

- personnes en recherche d'affectation (1 réunion) ;
- méthode des visites de site de CHSCT (1 réunion) ;
- atelier technique « Echos » avec les membres du CHSCT AC (1 réunion) ;

5 réunions sont communes aux 2 périmètres ministériels (Affaires Sociales et Jeunesse et Sports)

- **politique RH/organisation**
  - élections 2018 et e-vote (2 réunions) ;
  - programme Action Publique 2022 (1 réunion) ;

- **conditions de travail**
  - télétravail (1 réunion) ;
  - CNCAS/ CNAS (1 réunion) ;

1 réunion groupe de travail avec les OS du CNC

- **politique RH/ organisation**
  - adaptation des récentes disposition du code du travail et celles proposées pour les instances de la fonction publique visant à fusionner les instances représentatives des personnels des ARS (1 réunion) ;

1 réunion groupe de travail avec les OS Travail, Affaires Sociales, Jeunesse et Sports, CNC

- **statutaires/métiers**
  - métier du numérique (1 réunion) ;

14 groupes de travail avec les seules OS du périmètre « Travail-emploi » se sont réunis en 2018 :

- **statutaire/métiers**
  - carrière des contrôleurs du travail (2 réunions) ;
  - mission BOUCHET (1 réunion) ;

- **politique RH/ organisation**
  - élections 2018 et e-vote (5 réunions) ;
  - proposition de ratios promu/promouvable (1 réunion) ;
  - programme Action Publique 2022 (1 réunion) ;
  - CTS des DIRECCTE (1 réunion) ;

- **conditions de travail**
  - expertise discrimination (1 réunion) ;
  - comité de suivi de l'accord du 9 mai (2 réunions) ;

10 groupes de travail avec les OS du périmètre « Affaires Sociales-santé » se sont réunis en 2018 :

- **statutaire/métiers**
  - PHISP (5 réunions) ;
  - MISPH (1 réunion) ;
  - carrière des PTP (1 réunion) ;

- **politique RH/ organisation**
  - élections 2018 et e-vote (2 réunions)
  - proposition de ratios promu /Promouvable (1 réunion) ;

14 groupes de travail avec les OS du périmètre « Jeunesse et Sports » se sont réunis en 2018 :

- **statutaire/métiers**
  - rénovation du statut des IJS (3 réunions) ;
  - carrière des PTP (1 réunion) ;

- **politique RH/ Organisation**
  - élections 2018 et e-vote (2 réunions) ;
  - proposition de ratios promu /promouvable (1 réunion) ;
  - programme Action Publique 2022 (1 réunion) ;
  - métiers, parcours et organisation territoriale (4 réunions) ;
  - point d'étape avec la DS - Réorganisation de la direction des sports (1 réunion) ;

- **conditions de travail**
  - temps de travail dans les établissements du sport (1 réunion).

9.2. Les thèmes du dialogue social

Les principaux thèmes abordés au cours de l'année sont décrites ci-dessous.

- **Plusieurs thèmes sont communs à au moins deux CTM, quel que soit le périmètre :**
    - présentation du projet de loi de finances ;
    - bilan social ;
    - plan d'actions de l'égalité femmes Hommes 2017-2020 ;
    - offre nationale de formation ;
    - bilan des apprentis ;
    - calendrier des instances et agenda social ;
    - projet de décision relative aux modalités d'utilisation des TIC par les organisations syndicales ;
    - projet d'arrêté fixant les plafonds de financement des formations relevant du compte personnel de formation ;
    - projet de décret portant délégation de certains pouvoirs de recrutement et de gestion des fonctionnaires relevant des ministres chargés des solidarités, de la santé, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la jeunesse et des sports et exerçant leurs fonctions dans les établissements publics placés sous leur tutelle ;
    - prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ;
    - présentation des bilans de formations ;
    - bilan des plans d'actions diversité/égalité ;
    - projet d'arrêté portant création d'un comité technique spécial des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
    - projet d'arrêté instituant une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;
    - projet de 2 conventions de référencement des offres de protection sociale complémentaire pour le personnel des ministères sociaux ;
    - bilan des offres de formation continue ;
    - point sur les arbitrages dans le cadre de l'Action Publique 2022.

    - **Statutaire et indemnitaires :**
        - grandes orientations en matière de politique indemnitaire en 2018 ;
        - mesures indemnitaires et catégorielles réalisées en 2017 ;
        - bilan du CIA / CI.

- **Spécifiquement, en CTM travail :**
    - projet de refonte de WIKI'T ;
    - projet d'arrêté relatif aux épreuves des concours d'inspecteur du travail ;
    - projet d'instruction relative aux services de renseignements et les missions d'accès aux droits des DIRECCTE ;

- point sur les arbitrages dans le cadre de l'Action Publique 2022 ;
- mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre en date du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale des services publics ;
- projet de décret relatif aux pouvoirs de contrôle des agents de l'inspection du travail ;
- projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail ;
- projet de décret relatif aux missions du nouvel établissement public France Compétences ;
- projet de décret relatif aux droits et obligations des demandeurs d'emploi et au transfert du suivi de la recherche d'emploi ;
- projet d'arrêté portant création d'un comité technique spécial des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
- projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, article 36 relatif au transfert de compétence en matière de sanctions et pénalité administratives à Pôle Emploi.

- **Spécifiquement, en CTM affaires sociales, santé :**

  - réforme des TASS/TCI ;
  - situation des INJ (subvention, enquête IGAS/IGEN/IGAENR, concertation attendue) ;
  - projet d'arrêté d'adhésion au RIFSEEP des IES ;
  - projet d'arrêté fixant les plafonds de financement des formations relevant du compte personnel de formation ;
  - réforme des juridictions sociales : projet d'ordonnance sur la réforme des pôles sociaux et projet de décret ;
  - projet de décret PHISP modifiant le décret n°92-1432 du 30 décembre 1992 relatif au statut particulier des PHISP ;
  - projet de décret modifiant le décret n°91-1025 du 7 octobre 1991 relatif au statut particulier des MISP ;
  - projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire afférent au corps des MISP ;
  - projet d'arrêté portant modification de l'arrêté du 24 décembre 2014 portant adoption de la charte d'audit interne et du code de déontologie pour les ministères chargés des affaires sociales.

- **Spécifiquement, en CTM jeunesse et sports :**
  - présentation des préconisations du rapport de la mission d'audit interne IGAS-IGJS du traitement des demandes des organisations syndicales par l'administration centrale et du plan d'action ;
  - création d'un pôle interministériel de l'administration jeunesse et sports ;
  - projet d'arrêté portant composition du Comité Technique Ministériel placé auprès des ministres chargés de la Jeunesse et des Sports ;
  - projet d'arrêté portant modification de l'arrêté du 16 juillet 2014 portant création d'un comité technique de service déconcentré auprès de chaque directeur régional de la

jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et de chaque directeur de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ;

- projet d'arrêté portant composition du Comité Technique Ministériel placé auprès des ministres chargés de la Jeunesse et des Sports ;
- projet d'arrêté relatif à la prorogation de la durée des mandats des membres de certaines commissions paritaires relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports ;
- projet de décret modifiant le code du sport (CTPS, PS - disposition de coordination avec les rendez-vous de carrière) ;
- projet de réorganisation du ministère des sports : projet de décret modifiant les dispositions du code du sport ;
- information sur l'avancement des spécialités et la réforme du concours de CEPJ ;
- projet de décret modifiant le code du sport (CTPS, PS - disposition de coordination avec les rendez-vous de carrière).

- **En CNC :**
  - présentation de l'action publique 2022 ;
  - point sur les effectifs et la masse salariale ;
  - bilan du plan d'action RH des ARS ;
  - bilan sociaux ;
  - point sur la revue des missions ;
  - présentation du rapport IGAS sur la « mission inspection et contrôle en ARS » ;
  - bilan sur la santé, la sécurité et les conditions de travail 2017.

- **Thèmes des CTAC**

-du périmètre affaires sociales, santé:

- projet d'arrêté relatif à l'organisation de l'inspection générale de la jeunesse et des sports ;
- projet de décret modifiant le décret n° 2015-1771 du 24 décembre 2015 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire » ;
- projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 9 novembre 2009 modifié portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale » ;
- projet d'arrêté relatif à la création de la CLC de la direction des sports ;
- évolution des crédits consacrés à l'action sociale sur le programme 124 ;
- projet d'arrêté fixant l'arrête modifiant l'arrêté du 30 décembre 2005 portant organisation des directions et sous directions de l'administration centrale du ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative ;

-du périmètre travail :

- projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 mai 2017 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- projet de suppression de la DMLL ;

- projet d'arrêté modificatif de l'arrêté du 22 juillet 2015 relatif à l'organisation de la direction générale du travail ;
- projet de décret relatif aux compétences de l'établissement public France compétences ;

- **En CTAC conjoint :**
  - approbation des PV des CTAC conjoints du 3 et du 11 octobre 2017 ;
  - projet de modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DRH ;
  - bilan CIA 2017 ;
  - offre de formation de l'administration centrale ;
  - calendrier des jours de fermeture de l'administration centrale en 2018 ;
  - projet d'arrêté fixant les conditions d'attribution aux agents relevant des ministères chargés des solidarités et de la santé, du ministère du travail, du ministère de l'éducation nationale, du ministère des sports de la prime de restructuration et de l'indemnité de départ volontaire ;
  - suppression du jardin d'enfants ;
  - intégration des assistantes sociales au bureau de l'action sociale ;
  - approbation du procès-verbal du 6 février 2018 ;
  - projet de décret relatif aux différents comités techniques et des comités d'hygiène et de sécurité placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi ;
  - projet d'arrêté portant composition du CTAC unique ;
  - projet d'arrêté relatif à l'organisation de l'inspection générale de la jeunesse et des sports ;
  - projet d'arrêté relatif aux modalités d'organisation du vote électronique par Internet des personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail , de la jeunesse et des sports pour l'élection des représentants des personnels au comité technique d'administration centrale unique institué auprès du directeur des ressources humaines des ministères sociaux et aux commissions administratives paritaires du secteur santé-affaires sociales pour les élections professionnelles fixée du 29 novembre 2018 au 6 décembre 2018 ;
  - bilan des entretiens professionnels 2017 ;
  - procès-verbaux du 16 février et du 29 mai 2018 ;
  - projet de décret portant modification du décret n°2011-497 du 5 mai 2011 relatif à la maîtrise des risques et à l'audit interne au sein des ministères chargés des affaires sociales ;
  - projet de modification de l'arrêté d'organisation de la DRH ;
  - point sur les effectifs en administration centrale ;
  - présentation des bilans de formations organisées en 2017 ;
  - approbation du procès-verbal de la réunion du 29 mai 2018 ;
  - projet de plan ministériel de continuité de l'activité ;
  - projet de décret modifiant le décret n°2015-1771 du 24 décembre 2015 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire » ;

- projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 9 novembre 2009 modifié portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale » ;
- projet d'arrêté relatif à la création de la CLC de la direction des sports ;
- évolution des crédits consacrés à l'action sociale sur le programme 124 ;
- projet d'arrêté fixant l'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2005 portant organisation des directions et sous-directions de l'administration centrale du ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

- **En CT des D(R)(D)JSCS :**

- le règlement intérieur ;
- les effectifs ;
- le télétravail ;
- l'action sociale ;
- les ponts 2018 ;
- les élections professionnelles ;
- le plan régional de formation 2018 ;
- le CIA/CI ;
- la transformation de l'organisation territoriale des services publics.

- **En CT des DI(R)ECCTE :**

- le règlement intérieur régional ;
- le programme régional de formation 2018 ;
- le télétravail ;
- les effectifs ;
- le RIFSEEP ;
- les jours de fermeture de la DIRECCTE ;
- les élections professionnelles ;
- l'action sociale ;
- l'organisation territoriale des services de l'État.

9.3. Les accords signés

La négociation d'accord sur le devenir des contrôleurs du travail a été finalement suspendue en 2018 au sein du périmètre « Travail-emploi ».

9.4. L'exercice des droits syndicaux

En 2018, 37 mouvements de grève nationaux ont eu lieu au sein des ministères sociaux, qui ont engendrés 6 643 journées non travaillées.

Les mouvements de grève entre 2014 et 2018

	Périmètre « Affaires sociales-Jeunesse et sports »			Périmètre « Travail-emploi »		
	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées non travaillées pour fait de grève	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées non travaillées pour fait de grève
2014	6	12	1 186	10	22	3 705
2015	7	7	893	10	32	3 963
2016	22	133	1 810	24	141	7 466
2017	15	15	883	22	22	5 646
2018	18	52	1 762	19	54	4 881

9.5. Les moyens syndicaux

9.5.1. Le temps syndical

Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, prévoit l'attribution à chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins un siège au comité technique ministériel (ou ayant présenté une liste de candidats à cette élection, sans obtenir de siège) l'attribution d'un « crédit de temps syndical » qui regroupe les droits à décharges d'activité de service et à crédits d'heures (cf. article 16 du décret n° 82-447).

En 2018, 135 ETP de crédits de temps syndical ont été attribués aux organisations syndicales des ministères sociaux. Ce crédit est utilisé de façon effective à 100 % par les OS du périmètre « Travail-emploi », à 97 % par celles du périmètre « Jeunesse et sports », et à 90 % par les OS du périmètre « Affaires sociales-santé ».

Crédits de temps syndical attribué et effectivement utilisés en ETP

Organisations syndicales	ETP de crédits de temps syndical attribué	ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés	Dont les décharges d'activité de service (DAS)
UNSA	18,9	12,9	12,9
CFTC	2,1	2,1	1,7
CGT	15,5	15,5	14,3
CFDT	13	13	11,6
FO	8,2	8,2	8,2
SUD	4,2	4,2	1,2
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**62**	**55,9**	**49,9**
UNSA-Éducation	14,4	14,3	14,2
SGEN-CFDT	3,8	3,7	3,7
FSU	5,3	4,7	4,7
CGT	1,8	1,8	1,8
FO	0,5	0,6	0,6
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**26**	**25,2**	**25,1**
CFDT	8,6	8,6	6,1
CFTC	0,6	0,6	0,6
CGT	11,6	11,6	8,4
FO	5,3	5,3	4,4
UNSA	8,4	8,4	7
SUD	8,8	8,8	4,1
SNUTEFE-FSU	3,7	3,7	2
Total périmètre "Travail-emploi"	**47**	**47**	**32,6**
Total	135	128	107,6

50 agents des ministères sociaux sont en décharge d'activité de service à temps plein, soit le même chiffre qu'en 2017.

Nombre d'agents en décharge totale d'activité de service selon le périmètre entre 2016 et 2018

Organisations syndicales	2016	2017	2018
CFDT	13	12	10
CFTC	1	1	1
CGT	7	8	7
FO	6	5	6
UNSA	6	6	6
Total périmètre « Affaires sociales-santé »	**33**	**32**	**30**
UNSA	5	6	7
FSU	1	1	0
CFDT	2	1	2
CGT	1	1	1
FO	0	0	0
Total périmètre « Jeunesse et sports »	**9**	**9**	**10**
CGT	0	0	0
CFDT	4	3	4
UNSA	6	5	6
FO	1	1	0
SUD	0	0	0
CFTC	0	0	0
FSU	1	0	0
Total périmètre « Travail-emploi »	**12**	**9**	**10**
Ensemble	**54**	**50**	**50**

9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures)

6 953 chèques demi-journée ont été recensés en 2018 au sein des ministères sociaux, dont 63 % pour le programme 155 et 37% pour le programme 124. Les crédits d'heures sont comptabilisés par chèques demi-journée. En 2018, ils ont été répartis en tenant compte des droits et des demandes formulées par les organisations syndicales.

Répartition par organisation syndicale du nombre de chèques demi-journée demandés

Périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports »	
Organisations syndicales	**Nombre de chèques demandés**
SMAST -SNASS CGT	500
CFDT INTERCO	613
UNSA EDUCATION	24
SUD SOLIDAIRES	1240
CFTC (AFFAIRES	170
Total	**2 547**

Périmètre « Travail-emploi »	
Organisations syndicales	**Nombre de chèques demandés**
SYNTEF CFDT	1 340
SNTEFP CGT	1 210
FO	445
SUD	691
SNUTEFE FSU	720
Total	**4 406**

9.5.3. Les autorisations d'absence

51 journées ont été comptabilisées pour des instances de concertations et 65 jours pour des réunions de travail avec les organisations syndicales.

Journées d'autorisation d'absence accordées en 2018

Thème ou programme	Instance de concertation	Réunion de travail
P124 - affaires sociales santé	9	11
P124 - jeunesse et sports	9	13
P155 - travail emploi	9	13
CTM conjoint Affaires sociales /Jeunesse et sports/travail		21
CTM conjoint Affaires sociales /Jeunesse et sports/travail/CNC		1
CTAC AS JS	4	
CTAC Travail	6	
CTAC conjoint	7	
CTM Conjoint Affaires sociales /Jeunesse et sports	2	5
CNC des ARS	5	1

9.6. Le renouvellement des instances : les élections de décembre 2018

Entre le 29 novembre et le 6 décembre 2018 les élections professionnelles se sont déroulées simultanément dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), ainsi que dans les organismes publics permettant de déterminer la représentativité syndicale au niveau national au sein de la fonction publique.

Les élections pour les comités techniques de la fonction publique ont mobilisé 2,5 millions d'électeurs soit 49,9 % des agents publics (contre 52,8 % lors du précédent scrutin en 2014).

Taux de participation aux élections du 6 décembre 2018 par ministère

Année	Affaires sociales, santé, droit des femmes	Jeunesse et sports	Travail
Comité technique ministériel			
2018	50,9 %	56,1 %	69 %
2014	69,8 %	61,4 %	77,4 %
Comité technique d'administration centrale			
2018	39 %		
2014	63,6 %		59,4 %

Globalement, le taux de participation dans nos ministères est moins important que pour les élections de 2014.

Le taux de participation aux votes pour le **CTM affaires sociales-santé** a été de 50,9 %, ce qui constitue une mobilisation dans la moyenne de ce qui est observé au sein de la fonction publique de l'État.

Pour le **CTM jeunesse et sports**, le taux de participation a été de 56,14 %, ce qui témoigne d'une mobilisation supérieure à la moyenne dans la fonction publique.

Le taux de participation pour le **CTM travail** a été de 69 %, ce qui témoigne d'une forte mobilisation pour ce scrutin par rapport aux autres départements ministériels.

Le taux de participation aux votes pour le **CTAC unique d'administration centrale** a été de 39,03 %. Cette diminution peut s'expliquer en partie par le changement de la modalité de vote (passage au vote électronique).

Évolution de la représentativité des syndicats aux CTM :

Répartition des sièges au CTM (2014-2018)

	Affaires sociales, santé, droit des femmes		Affaires sociales, santé		Jeunesse et sports		Jeunesse et sports		Travail		Travail	
Année d'élection	2014		2018		2014		2018		2014		2018	
Organisation syndicale	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges
CFDT	22,18%	3	21,55%	4	17,85%	3	21,36%	3	18,96%	3	18,49%	3
CFTC			3,72%	0					2,75%	0	2,09%	0
CGT	23,36%	4	24,12%	4	7,23%	1	5,54%	1	25,86%	4	27,41%	5
FO	13,06%	2	13,75%	2	5,82%	1	2.56%	0	10,97%	2	9,15%	1
SUD	6,81%	1	4,88%	0			7,18%	1	13,18%	2	15,1%	2
UNSA-CFTC	34,58%	5										
FSU					16,84%	2	19,56%	3	10,24%	1	9,79%	1
UNSA			31,98%	5	52,27%	8	43,81%	7	18,04%	3	17,97%	3
Total	**100%**	**15**	**100%**	**15**	100%	15	100%	15	100%	15	100%	15

- **CTM Affaires sociales - Santé**

À l'issue des élections professionnelles de 2018, on constate une nouvelle répartition des sièges et la non présence de deux organisations syndicales qui avaient obtenu des sièges lors du précédent scrutin:

- la CFDT gagne un siège pour la nouvelle mandature ;
- en perdant presque deux points par rapport à 2014, SUD ne dispose plus de sièges au CTM Affaires sociales - Santé ;
- la CFTC, qui a présenté une liste propre n'obtient pas assez de voix pour être représentée au CTM Affaires sociales - Santé.

Les organisations syndicales représentées au CTM Affaires sociales - Santé pour la nouvelle mandature (2018-2022) sont donc les suivantes par ordre de représentativité : l'UNSA, la CGT, la CFDT et FO.

- **CTM Travail :**

La répartition des sièges est modifiée avec la CGT qui gagne un siège alors que FO en perd un. La CGT reste l'organisation syndicale majoritaire.
Les organisations syndicales représentées au CTM travail pour la nouvelle mandature sont, par ordre de représentativité : la CGT, la CFDT, l'UNSA, SUD, la FSU et FO.

- **CTM Jeunesse et Sports :**

L'UNSA perd un siège pour cette nouvelle mandature mais continue à bénéficier d'une forte représentativité à ce CTM avec 7 sièges sur 15. En revanche, SUD en gagne un et sera représenté au CTM ce qui n'était pas le cas en 2014.
La CFDT arrive en 2ème position avec 3 sièges ; la FSU arrive en 3ème position avec 2 sièges puis SUD en 4ème position.

Évolution de la représentativité des syndicats au CTAC :

Répartition des sièges au CTAC (2014-2018)

	Affaires sociales, santé, droits des femmes, jeunesse et sports		Travail		CTAC Unique	
Année d'élection	**2014**		**2014**		**2018**	
Organisation syndicale	**Répartition des voix**	**Répartition des sièges**	**Répartition des voix**	**Répartition des sièges**	**Répartition des voix**	**Répartition des sièges**
CFDT	26,31%	3			32,26%	4
CFTC					5,70%	0
CGT	29,83%	3			31,64%	3
FO	7,34%	0	5,92%	0	4,95%	0
SUD	6,50%	0				
UNSA-CFTC	30,01%	4				
SYNTEF-CFDT			40,67%	4		
UNSA					25,45%	3
CGT-SNUTEF-FSU			25,80%	3		
UNSA-ITEFA			27,62%	3		
Total	**100%**	**10**	**100%**	**10**	**100%**	**10**

- **CTAC Unique :**

Le CTAC Affaires sociales, santé, droits des femmes, jeunesse et sports ainsi que celui du Travail ont fusionné en 2018. Pour ce motif il est difficile d'effectuer une comparaison. Cependant, il convient de noter que la CFDT, la CGT ainsi que l'UNSA continuent de conserver des sièges au sein de cette nouvelle instance.

Lexique

Accident de mission :
Accident qui survient au cours d'un déplacement professionnel effectué dans le cadre d'une mission ou au cours d'un stage de formation professionnelle, en France ou à l'étranger, et est assimilé à l'accident de service.

Accident de service et accident de travail : contrairement au régime général, le cadre juridique applicable aux fonctionnaires ne définit pas la notion d'accident du travail. La circulaire FP/4 du 30 janvier 1989 et la jurisprudence comblent en partie cette lacune.

Accident de service (terme utilisé pour **un agent titulaire ou stagiaire)** : l'accident de service, pour être reconnu comme tel, doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain (Circulaire FP/4 du 30 janvier 1989).

Accident du travail (terme utilisé pour **un agent non titulaire) :** est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Article L 411-1 du code de la sécurité sociale).

Accident de trajet :
Accident survenu à un agent, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :
1) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
2) le lieu du travail et le restaurant administratif ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service.

Âge médian :
Age qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée.

Âge moyen :
Somme des âges des agents, divisée par le nombre d'agents.

Avancement de grade :
Passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
Agents handicapés dont les différentes catégories (travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés (CDAPH), accidentés du travail, emplois réservés, …) sont définies par l'article L.323-2 et L.323-5 du code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou établissement.

CHORUS :
Outil de gestion et de programmation à l'exécution de la dépense.

Compte épargne-temps :
Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Compte personnel de formation :
Les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF), qui a remplacé le droit individuel à la formation. Les agents peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations.

Formation continue :
La formation continue est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer son adaptation immédiate à son poste de travail, son adaptation à l'évolution prévisible des métiers et le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.
L'administration inscrit au plan de formation les formations continues qu'elle entend proposer à ses agents.

Formation statutaire :
La formation statutaire est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.
Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.
Cette formation est accomplie durant la période de stage. Elle est obligatoire.
L'administration inscrit au plan de formation les formations statutaires qu'elle entend proposer à ses agents.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat :
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Glissement vieillesse-technicité :
Le glissement vieillesse-technicité (GVT) est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant.
Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant d'un avancement quasi-automatique sur sa grille indiciaire (composante « vieillesse ») et d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante « technicité »).
Le GVT négatif mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants (effet entrées-sorties).
Le GVT solde correspond à la somme de ces effets de structure.

Indemnité de départ volontaire :
L'indemnité de départ volontaire (IDV), instaurée par le décret n°2008-368 du 17 avril 2008, peut être attribuée à tout agent titulaire ou non titulaire de droit public, recruté pour une durée indéterminée, quittant définitivement la fonction publique afin de créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise ou qui souhaite mener à bien un projet personnel sous réserve que sa démission soit acceptée par l'administration. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et doit avoir rempli la durée de son engagement à servir l'Etat. Le montant de cette indemnité est calculé par référence au salaire de l'agent et ne peut excéder une somme équivalente à 24 mois de rémunération.

Maladie professionnelle :
Une maladie est considérée comme "professionnelle", si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. La pathologie doit normalement figurer, sauf exception, dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexé au code de la sécurité sociale et doit satisfaire à des conditions mentionnées dans ces tableaux (délai de prise en charge notamment).

Mobilité catégorielle :
Changement de catégorie statutaire (A, B, C) d'un agent par promotion, examens, concours et reclassement.

Mobilité statutaire :
Changement de position administrative d'un agent (congé parental, disponibilité, détachement, …).

Mobilité structurelle :
Changement de ministère ou de service à l'intérieur du même ministère.

Promotion de corps (interne) :
Passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique. Elle peut s'effectuer au choix ou après examen professionnel.

Taux d'absence :
Nombre de jours d'absence pour congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, pour soins médicaux périodiques et accident de service/travail et de trajet rapporté à l'effectif physique total multiplié par le nombre de jours théoriques de travail par personne (209 jours), le tout multiplié par 100.

Taux d'emploi :
L'article L.323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi de travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents. Le taux d'emploi légal, défini par l'article L.323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L.323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L323-8 et L.323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

Taux de réussite :
Le taux de réussite est calculé en rapportant le nombre d'admis à l'effectif des candidats présents à l'examen ou au concours, multiplié par 100.

Travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés :

Agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Validation des acquis de l'expérience :

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Pour l'obtenir, il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

Liste des principales abréviations

A

AC : administration centrale
ACSE : agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
AE : autorisation d'engagement
AES : administration économique et sociale
AFA : agence française de l'adoption
AMD : aide au maintien à domicile
ANESM : agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
ANI : accord national interprofessionnel
ANSM : agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé
ANSSI : agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
APHP : assistance publique-Hôpitaux de Paris
ARS : agence régionale de santé
ARTT : aménagement et de réduction du temps de travail
ASP : agence de services et paiement
ASS : assistant de service social
ATI : allocation temporaire d'invalidité
AURMS : association des usagers des restaurants des ministères sociaux

B

BCOMJS : bureau de la communication jeunesse et sports
BOP : budget opérationnel de programme
BRHAG : bureau des ressources humaines et des affaires générales

C

CAP : commission administrative paritaire
CAS : compte d'affectation spéciale
CAS : conseiller d'animation sportive
CASAC : commission d'action sociale pour l'administration centrale
CASOM : commission d'action sociale d'Outre-mer
CASU : conseiller d'administration scolaire et universitaire
CCAAP : commission consultative d'attribution des aides et des prêts
CCP : commission consultative paritaire
CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CED : chargé d'études documentaires
CEMCAS : cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales
CEPJ : conseiller d'éducation populaire et de jeunesse
CEPS : comité économique des produits de santé
CESU : chèque emploi service universel
CET : compte épargne-temps
CHEPJ : chargé d'éducation populaire et de jeunesse

CHSCT : comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CHSCTM : comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel
CIAS : comité interministériel consultatif d'action sociale
CIF : centre Interrégional de formation
CIGEM : corps interministériel à gestion ministérielle
CLC : commission locale de concertation
CLD : congé de longue durée
CLM : congé de longue maladie
CMO : congé de maladie ordinaire
CNAOP : conseil national d'accès aux origines personnelles
CNAS : commission nationale d'action sociale
CNC : comité national de concertation
CNDS : centre national pour le développement du sport
CNRS : centre national de la recherche scientifique
CNS : centre national du sida
COMEX : commission exécutive
COP : contrat d'objectifs et de performance
CP : crédits de paiement
CPI : classe préparatoire intégrée
CREPS : centre de ressources, d'expertise et de performance sportive
CRIAS : commission régionale et interdépartementale d'action sociale
CT : comité technique
CT : contrôleur du travail
CTAC : comité technique d'administration centrale
CTC : comité technique commun
CTN : conseiller technique national
CTR : conseiller technique régional
CTS : contingent de temps syndical
CTSD : comité technique de service déconcentré
CTSS : conseiller technique de service social

D

DAEI : délégation aux affaires européennes et internationales
DAFIIS : direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services
DAGEMO : direction de l'administration générale et de la modernisation des services
DAJ : délégation aux affaires juridiques
DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DAT : directeur adjoint du travail
DATE : directeur de l'administration territoriale de l'État
DCSTEP : direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population (Saint-Pierre-et-Miquelon)
DDC : division des cabinets
DDCS : direction départementale de la cohésion sociale
DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI : direction départementale interministérielle
DDTM : direction départementale de la terre et de la mer
DFAS : direction des finances, des achats et des services
DGCCRF : direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGCIS : direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services
DGCS : direction générale de la cohésion sociale
DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGOS : direction générale de l'offre de soins

DGP : délégation générale au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE
DGS : direction générale de la santé
DGT : délégation générale du travail
DICOM : délégation à l'information et à la communication
DIECCTE : direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DIF : droit individuel à la formation
DIGES : délégation interministérielle aux grands événements sportifs
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DISIC : direction interministérielle des systèmes d'information et de communication
DJEPVA : direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
DJSCS : direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRFIP : direction régionale des finances publiques
DRH : direction des ressources humaines
DRIHL : direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DS : direction des sports
DSS : direction de la sécurité sociale
DSSIS : délégation à la stratégie des systèmes d'information de santé
DT : délégation territoriale
DT : directeur du travail
DUER : document unique d'évaluation des risques professionnels

E

EHESP : école des hautes études de santé publique.
EN3S : école nationale supérieure de sécurité sociale
ENA : école nationale d'administration
ENSM : école nationale des sports de montagne
ENVSN : école nationale de voile et des sports nautiques
EP : établissement public
EPA : établissement public administratif
EPCT : examen professionnel de contrôleurs du travail
EPI : équipement de protection individuelle
EPS : éducation physique et sportive
ETP : équivalent temps plein
ETPF : équivalent temps plein financier
ETPR : équivalent temps plein rémunéré
ETPT : équivalent temps plein travaillé

F-G

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GA : gestion administrative
GIPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRAF : grade à accès fonctionnel
GVT : glissement vieillesse-technicité

H-I-J-K

HFDS : haut fonctionnaire de défense et de sécurité
HN : haut niveau (sport)
IASS : inspecteur de l'action sanitaire et sociale
IAT : indemnité d'administration et de technicité
IES : ingénieur d'études sanitaires
IET : inspecteur élève du travail
IFCE : institut français du cheval et de l'équitation
IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGAS : inspection générale des affaires sociales
IGJS : inspection générale de la jeunesse et des sports
IGPDE : institut de la gestion publique et du développement économique
IGS : ingénieur du génie sanitaire
IHS : inspection hygiène et sécurité
IJS : inspecteur de la jeunesse et des sports
INJA : institut national des jeunes aveugles
INJEP : institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INJS : institut national des jeunes sourds
INSEE : institut national de la statistique et des études économiques
INSEP : institut national du sport, de l'expertise et de la performance
INTEFP : institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
IPASS : inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale
IRA : institut régional d'administration
ISST : inspection santé et sécurité au travail
IT : inspecteur du travail
ITRF : ingénieur et personnel technique de recherche et de formation

L-M-N

LFI : loi de finances initiale
MAD : mise à disposition entrante
MIRT : médecin inspecteur régional du travail
MIT : médecin inspecteur du travail
MISP : médecin inspecteur de santé publique
MNC : mission nationale de contrôle
MNS : musée national du sport
NES : nouvel espace statutaire

O-P-Q

ONP : opérateur national de paye
PACT : plan d'amélioration des conditions de travail
PESE : pôle d'expertise et de services
PFR : prime de fonction et de résultat
PJJ : protection judiciaire de la jeunesse
PLF : projet de loi de finances
PMAE : plafond ministériel d'autorisation d'emplois
PMDIT : plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail
PMI : protection maternelle et infantile
PNA : position normale d'activité
PO : préparation olympique

PRF : plan régional de formation
PSC : protection sociale complémentaire
PSOP : paye sans ordonnancement préalable

R

RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique
RAP : rapport annuel de performances
RGPP : révision générale des politiques publiques
RIL : règlement intérieur local
RPS : risques psycho-sociaux
RSC : rapport de situation comparée
RSE : responsabilité sociale des entreprises
RTT : réduction du temps de travail
RUC : responsable d'unité de contrôle
RUT : responsable d'unité territoriale

S

SD : service déconcentré
SÉSAME : système d'études et de suivi des âges, des métiers et des emplois
SESE : service d'études statistiques et d'évaluation
SGMAS : secrétariat général des ministères des affaires sociales
SI : système d'information
SIRH : système d'information des ressources humaines
SITAS : service de l'inspection du travail et des affaires sociales

T

TASS : tribunal des affaires de sécurité sociale
TCI : tribunal du contentieux de l'incapacité
TIB : traitement indiciaire brut
TITSS : tribunal interrégional de la tarification sanitaire et sociale

U-V-W-X-Y-Z

UCANSS : union des caisses nationales de sécurité sociale
VAE : validation des acquis de l'expérience
VAP : voie d'accès professionnelle

Ce document a été réalisé par :

Direction des ressources humaines
Sous-direction du pilotage des ressources, du dialogue social et du droit des personnels (SD1)
Bureau de la prévision, de la synthèse et de l'allocation des ressources (SD1A)

En collaboration avec l'ensemble des bureaux de la DRH,
le bureau des emplois et de la masse salariale (EMS) de la DFAS,
le bureau des établissements publics (DS A2) de la direction des sports
et les correspondants RH du réseau territorial.

Ce document est accessible en ligne sur PACO, l'Intranet des ministères sociaux sous la rubrique **:**
Secrétariat général - SG - DRH => Le kiosque => Bilans sociaux