MINISTÈRES SOCIAUX

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

DOCUMENT DE TRAVAIL



RAPPORT SOCIAL UNIQUE des ministères sociaux 2020

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX
Direction des ressources humaines
Pôle contractualisation et partenariat RH
Département du pilotage, de la contractualisation et de l'allocation des ressources

LE MOT DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES



Chères collègues, chers collègues,

Nous avons le plaisir de vous communiquer le rapport social unique complet pour 2020. Au-delà de leur rigueur, ces chiffres traduisent l'ampleur de la gestion des femmes et des hommes des ministères sociaux dans un contexte marqué par une crise sanitaire sans précédent et l'adaptation de nos organisations.

L'année 2020 s'est révélée particulièrement intense dans de nombreux domaines. A cet égard, je souhaiterais relever l'avancement de deux chantiers majeurs qui nous tiennent particulièrement à cœur.

Les MSO sont engagés de longue date dans la démarche de promotion de l'Égalité professionnelle et de la Diversité. En 2020, les services se sont mobilisés pour confirmer la réalité de leur engagement : l'audition de mi-parcours a permis de confirmer la détention du label ALLIANCE en faveur de l'Egalité professionnelle et de la Diversité. En 2021, les ministères poursuivront leur engagement en déployant le plan en faveur d'égalité professionnelle et la mise en œuvre d'un nouveau dispositif de signalement des situations de discrimination, de harcèlement, d'agissement sexiste et violence sexuelle.

Par ailleurs, l'accompagnement professionnel en termes d'orientation professionnelle s'est modernisé au sein des ministères sociaux dans le cadre de la transformation de la Fonction publique. L'objectif consiste à renforcer et diversifier les compétences des agents des ministères sociaux. A cette fin, les équipes de conseillers mobilités carrière ont suivi un cycle de professionnalisation, notamment dans le cadre d'un partenariat avec l'APEC. Cette démarche conforte l'accompagnement des agents dans leur mobilité interne et externe, grâce à des outils et méthodes rénovés.

Ces avancées et bien d'autres sont reflétées dans le RSU, accompagné de commentaires présentant les grandes tendances. Il nous indique les résultats obtenus, mais aussi les progrès qu'il nous reste à accomplir dans beaucoup de domaines clés.

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

Très cordialement.

Pascal BERNARD,

Directeur des ressources humaines

DOCUMENT DE TRAVAIL

Sommaire général

Remarques liminaires *11*

Les chiffres-clés de l'année *15*

1. Les effectifs **14**

2. Les mouvements de personnels **48**

3. Les parcours professionnels **86**

4. Le temps de travail **107**

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations **131**

6. La formation **167**

7. Les conditions de travail **191**

8. L'action sociale **229**

9. Le dialogue social **240**

Lexique *258*

Liste des principales abréviations *262*

DOCUMENT DE TRAVAIL

Sommaire détaillé

Remarques liminaires

1. Périmètre du rapport social unique 2020 7

2. Rappels terminologiques et méthodologiques 8

LES EFFECTIFS 13

1. Les effectifs 14

1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 14

1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique 14
1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 15
1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion 15
1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés 16
1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents 17

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2020 22

1.2.1. Les personnels « en fonction » 23
1.2.2. La répartition des effectifs par âge 30
1.2.3. La cartographie des métiers 38
1.2.4. Les agents non titulaires 43
1.2.5. Les agents des établissements publics nationaux relevant du programme « sport » 44
1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents » 46

2. Les mouvements de personnels 48

2.1. Les entrées et les sorties 48

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale 48
2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés 51

2.2. Les agents en transition professionnelle 53

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels 58

2.3.1. Les concours 59
2.3.2. Les recrutements de l'École nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration 68
2.3.3. Les recrutements sans concours 69
2.3.4. Les recrutements d'apprentis 69
2.3.5. Les examens professionnels 73
2.3.6. La résorption de l'emploi précaire 77

2.4. Les départs à la retraite 77

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires 77
2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'Éducation nationale 82
2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels 83

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire 83

2.5.1. Programme 124 83
2.5.2. Programme 155 84

3. Les parcours professionnels 86

3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps 86

3.1.1. Les avancements de grade 86
3.1.2. Les promotions de corps 95

3.2. La mobilité des agents 98

3.2.1. La mobilité effective 98
3.2.2. Le conseil en mobilité carrière 101
3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité 105

DOCUMENT DE TRAVAIL

LE TEMPS DE TRAVAIL 106
4. Le temps de travail 107
4.1. Les agents à temps partiel 107
4.1.1. État des lieux du temps partiel 107
4.1.2. Changement de quotité de temps de travail au cours de l'année 112
4.2. L'organisation du temps de travail 112
4.2.1. L'organisation du travail 112
4.2.2. La charte du temps 115
4.2.3. Les heures supplémentaires 116
4.2.4. Les agents en télétravail 116
4.2.5. Les astreintes et les interventions 118
4.3. Les comptes épargne-temps 119
4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption 121
4.4.1. Les congés maladie 121
4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption 127
4.4.3. Les congés de solidarité familiale 129
4.4.4. Les congés d'une durée supérieure ou égale à six mois 129
5. Les dépenses de personnel et les rémunérations 131
5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations 131
5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses 132
5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois 133
5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel 133
5.5. Le coût moyen constaté par agent 134
5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps 135
5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat 136
5.8. Les principales mesures catégorielles en 2020 138
5.9. Les rémunérations accessoires 139
5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires 139
5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2020 139
6. La formation 167
6.1. Les orientations de la politique de formation 167
6.2. La mise en œuvre de la politique de formation 168
6.2.1. La mise en place d'outils de fiabilisation des données 168
6.2.2. La nouvelle organisation de la DRH 169
6.2.3. Le développement de la formation vers les catégories B et C 170
6.3. L'offre générale de formation 172
6.3.1. Les chiffres-clés 172
6.3.2. Les dépenses de formation 172
6.3.3. La synthèse globale de la formation 173
6.4. La formation par bloc 174
6.4.1. La formation statutaire 174
6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue) 177
7. Les conditions de travail 191
7.1. La santé et la sécurité au travail 191
7.1.1. L'activité des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 191
7.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) 192

DOCUMENT DE TRAVAIL

7.1.3. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention 192
7.1.4. La surveillance médicale des agents 194
7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles 202
7.2.1. Nombre et taux d'accidents 202
7.2.2. Caractéristiques des accidents 208
7.2.2.3. La répartition des accidents selon l'activité des agents 211
7.2.3. Caractéristiques des agents 212
7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents 214
7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions 216
7.2.4.2. La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions 217
7.2.5. Maladies professionnelles 222
7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux 224
7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2020 224
7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124 225
7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155 226
7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des agents des programmes 124 et 155 226
7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire 227
7.3.5. La protection fonctionnelle des agents mis en cause 227
L'ACTION SOCIALE 228
8. L'action sociale 229
8.1. Périmètre de l'action sociale 229
8.2. Évolution des dépenses d'action sociale 229
8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale 230
8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2) 233
8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP) 234
8.3.1. Offre de services 234
9. Le dialogue social 240
9.1. La représentativité syndicale 240
9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation 240
9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation 242
9.1.3. Les groupes de travail 245
9.2. Les thèmes du dialogue social 247
9.3. Les accords signés 261
9.4. L'exercice des droits syndicaux 261
9.5. Les moyens syndicaux 261
9.5.1. Le temps syndical 261
9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) 263
9.5.3. Les autorisations d'absence 264

DOCUMENT DE TRAVAIL

1. Périmètre du rapport social unique 2020

Le rapport social unique 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 2020.

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.

À l'exception des ARS, les opérateurs suivants ne relèvent pas du périmètre du rapport social unique :

- 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 ;

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

[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.

DOCUMENT DE TRAVAIL

- « **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 2019 et au 31 décembre 2020.

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 rapport social unique 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 2020**. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.
Les données utilisées dans le rapport social unique pour le chapitre « Les effectifs » sont issues des extractions du système d'information des ressources humaines (RenoiRH).

DOCUMENT DE TRAVAIL

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.

Exemple n°1 :

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.

Exemple n°2 :

- 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.

DOCUMENT DE TRAVAIL

- **Les effectifs « en fonction »**

Les effectifs « en fonction » au 31 décembre 2020 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 2020, 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.

DOCUMENT DE TRAVAIL

- **Les trois périmètres ministériels** concernés au **31 décembre 2020** 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 :
  - **12 348** agents au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **1 627** agents relevant du périmètre « Jeunesse et sports » (+ **1 509** agents relevant du programme « sport » 219) ;
  - **8 394** agents pour le périmètre « Travail-emploi ».

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

➢ **Programme 124 + programme 155 :**

  - **32 %** des agents en fonction exercent leurs missions en DI(R)ECCTE ;
  - **14 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **6 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **30 %** sont affectés en ARS (hors les **1 683** agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale) ;
  - **18 %** sont en administration centrale.

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

  - **30 %** des agents en fonction exercent leurs missions en DI(R)ECCTE ;
  - **13 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **5 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **28 %** sont affectés en ARS (hors les **1 683** agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale) ;
  - **17 %** sont en administration centrale ;
  - **6 %** sont dans les établissements nationaux du sport.

- **Âge moyen** des personnels « en fonction » : **48,5** ans
  - **49 ans** pour les personnels du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **48,8 ans** pour les agents relevant du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **49,4 ans** pour les personnels du périmètre « Travail-emploi ».

- **Temps de travail : 13 %** d'agents à temps partiel dont :
  - **11 %** pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **12 %** pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **13 %** pour les agents du périmètre « Travail-emploi ».

- **Dépenses de personnel** consommées :
  - **578 463 877 €** pour le programme 124 ;
  - **602 878 043 €** pour le programme 155.

- **Conditions de travail** :

DOCUMENT DE TRAVAIL

- **270** accidents de service / du travail, de trajet ayant entrainé **5 736** jours d'arrêt ;
- **16** maladies professionnelles.

- **Dépenses d'action sociale** (titre 2 et 3) :
  - **4 906 532 €** pour le programme 124 ;
  - **4 876 365 €** pour le programme 155.

- **Dialogue social** :
  - **135** réunions des instances de concertation ;
  - **72** réunions de groupes de travail avec les organisations syndicales.

DOCUMENT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1
LES EFFECTIFS

1. Les effectifs _____ Erreur ! Signet non défini.

1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois _____ Erreur ! Signet non défini.

1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents _____ **Erreur ! Signet non défini.**

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2019 _____ Erreur ! Signet non défini.

1.2.1. Les personnels « en fonction » _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.2.2. La répartition des effectifs par âge _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.2.3. La cartographie des métiers _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.2.4. Les agents non titulaires _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.2.5. Focus sur certains personnels _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents » _____ **Erreur ! Signet non défini.**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Chiffres clés 2020

Plafond d'autorisations d'emplois :
*Programme 124 : **7 450** ETPT
*Programme 155 : **8 683** ETPT

Effectifs **physiques** : agents « en fonction »
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **12 348** agents (yc ARS)
* Périmètre "Jeunesse et sports" : **1 627** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **8 394** agents

Âge moyen des agents : 48,5 ans
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : 48,8 ans
* Périmètre "Jeunesse et sports" : 49 ans
* Périmètre "Travail-emploi" : 49,4 ans

Nombre d'agents **contractuels : 1 163** agents (hors ARS)
* CDD : 55 %
* CDI : 45 %

Nombre d'agents « **gérés mais non présents** » : **1 881** agents (hors ARS)

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

Le plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'État pour 2020, 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) (hors établissements publics)

Désignation du ministère	2017	2018	2019	2020
Affaires étrangères	-	-	-	
Affaires étrangères et développement international	13 834	-	-	
Europe et affaires étrangères	-	13 530	13 598	13 534
Affaires sociales, santé et droit des femmes	-	-	-	
Affaires sociales et santé	**10 225**	-	-	
Solidarités et santé	-	**9 938**	**9 519**	**7 450**
Agriculture, agroalimentaire et forêt	30 530	-	-	
Agriculture et alimentation	-	30 362	30 097	29 795
Aménagement du territoire, ruralité et collectivités territoriales	281	-	-	
Culture et communication	11 189	-	-	
Culture	-	11 148	10 670	9 599
Défense	273 280	-	-	
Armées	-	274 580	271 268	270 746
Transition écologique et solidaire	-	40 805	39 373	37 355
Environnement, énergie et mer	29 103	-	-	
Economie et finances	141 302	-	-	
Economie et finances	-	13 137	12 608	12 097
Action et comptes publics	-	126 536	**123 501**	121 582
Fonction publique	-	-	-	
Education nationale	-	-	-	
Enseignement supérieur et recherche	-	-	-	
Education nationale, enseignement supérieur et recherche	1 015 602	-	-	
Education nationale	-	1 021 721	1 024 061	1 019 085
Enseignement supérieur, recherche et innovation	-	8 016	7 298	6 992
Egalité des territoires et logement	-	-	-	
Cohésion des territoires	-	573	564	291
Famille, enfance et droit des femmes	-	-	-	
Intérieur	285 374	287 325	287 291	290 406
Justice	83 216	84 969	86 452	87 617
Logement, égalité des territoires, ruralité	-	-	-	
Logement et habitat durable	12 288	-	-	
Outre-mer	5 505	5 525	5 548	5 583
Redressement productif	-	-	-	
Services du Premier ministre	11 631	11 536	11 608	9 708
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	**9 523**	**9 251**	**8 852**	**8 683**
Sport	-	-	-	1 529
Ville, jeunesse et sports	-	-	-	-
Total	**1 932 883**	**1 948 952**	**1 942 308**	**1 932 052**

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 solidarités et de la santé.

DOCUMENT DE TRAVAIL

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 annuel » (ETPT). Selon cette unité, le décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année, soit « effectifs physiques » x « quotité de travail » x « période d'activité dans l'année » (selon la définition de la direction du budget).
Le plafond est en réalité une moyenne sur l'année : l'effectif comptabilisé peut être, à une date donnée, 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 2017	LFI 2018	LFI 2019	LFI 2020	Réalisation 2020
Administration centrale	3 408	3 263	3 118	2 714	2 728
Services déconcentrés	6 740	6 583	6 284	4 610	4 823
Services à l'étranger (*)	25	25	23	25	23
Autres (**)	52	67	94	101	72
Total	**10 225**	**9 938**	**9 519**	**7 450**	**7 646**

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 2017	LFI 2018	LFI 2019	LFI 2020	Réalisation 2020
Administration centrale	1 122	1 078	1 030	1 068	1 208
Services déconcentrés	8 335	8 107	7 760	7 542	7 390
Services à l'étranger (*)	3	3	3	3	1
Autres (**)	63	63	59	70	44
Total	**9 523**	**9 251**	**8 852**	**8 683**	**8 643**

Source : RAP mission "Travail et emploi"
(*) 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 2020 de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances », porté par le programme 124, a été fixé à 7 450 ETPT en loi de finances initiale (LFI).

- **Programme 155**

Le plafond d'emplois pour 2020 de la mission « Travail et emploi », porté par le programme 155, a été fixé à 8 683 ETPT en LFI.

DOCUMENT DE TRAVAIL

1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés

- **Programme 124**

Au terme de l'exercice 2020, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 7 646 ETPT, soit 102,6 % du plafond d'emplois initial autorisé sur le P124 (7 450 ETPT).

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

	2018			2019			2020		
Mois	**Agents AC**	**Agents SD**	**Total 2018**	**Agents AC**	**Agents SD**	**Total 2019**	**Agents AC**	**Agents SD**	**Total 2020**
Janvier	3 320	6 625	9 945	3 258	6 278	9 536	2 763	4 928	7 691
Février	3 340	6 624	9 965	3 257	6 274	9 531	2 762	4 974	7 736
Mars	3 352	6 594	9 946	3 284	6 278	9 562	2 767	4 955	7 722
Avril	3 348	6 562	9 910	3 283	6 269	9 552	2 729	4 890	7 619
Mai	3 352	6 530	9 882	3 278	6 253	9 531	2 744	4 843	7 587
Juin	3 338	6 505	9 843	3 269	6 262	9 531	2 779	4 870	7 649
Juillet	3 330	6 505	9 835	3 261	6 239	9 500	2 786	4 842	7 628
Août	3 328	6 478	9 806	3 243	6 183	9 426	2 779	4 873	7 652
Septembre	3 307	6 418	9 725	3 214	6 135	9 349	2 762	4 761	7 523
Octobre	3 289	6 501	9 790	3 188	6 143	9 331	2 754	4 814	7 568
Novembre	3 313	6 492	9 806	3 196	6 165	9 361	2 523	5 168	7 691
Décembre	3 320	6 520	9 840	3 225	6 165	9 390	2 856	4 832	7 688
Moyenne	**3 328**	**6 530**	**9 858**	**3 246**	**6 220**	**9 467**	**2 750**	**4 896**	**7 646**

Source : DFAS/SDAB/EMS

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

DOCUMENT DE TRAVAIL

- **Programme 155**

Au terme de l'exercice 2020, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 8 643 ETPT, soit 99,5 % du plafond d'emplois initial autorisé sur le P155 (8 683 ETPT). Cet écart de 0,5 % s'explique notamment par des vacances frictionnelles.

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

	2018			2019			2020		
Mois	Agents AC	Agents SD	Total 2018	Agents AC	Agents SD	Total 2019	Agents AC	Agents SD	Total 2020
Janvier	1 225	7 836	9 061	1 191	7 632	8 823	1 263	7 409	8 672
Février	1 225	7 834	9 059	1 180	7 620	8 800	1 261	7 382	8 643
Mars	1 226	7 810	9 036	1 182	7 614	8 796	1 252	7 328	8 580
Avril	1 225	7 787	9 012	1 182	7 565	8 747	1 224	7 250	8 474
Mai	1 231	7 759	8 990	1 187	7 535	8 723	1 241	7 259	8 500
Juin	1 228	7 748	8 976	1 202	7 529	8 731	1 257	7 330	8 587
Juillet	1 225	7 718	8 942	1 208	7 510	8 718	1 259	7 447	8 706
Août	1 222	7 705	8 927	1 211	7 488	8 698	1 243	7 477	8 720
Septembre	1 253	7 658	8 911	1 293	7 512	8 806	1 226	7 446	8 672
Octobre	1 231	7 718	8 948	1 288	7 500	8 788	1 228	7 457	8 685
Novembre	1 238	7 678	8 916	1 305	7 498	8 803	1 268	7 498	8 766
Décembre	1 215	7 732	8 947	1 305	7 487	8 791	1 325	7 390	8 715
Moyenne	**1 229**	**7 749**	**8 977**	**1 228**	**7 541**	**8 769**	**1 254**	**7 389**	**8 643**

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 (métropole et outre-mer) et aux élèves en formation initiale à l'INTEFP.

1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents

- **Programme 124 (hors opérateurs)**

Les effectifs présents au 31 décembre 2020 sont de 7 365,5 ETP.

Effectifs cibles exprimés en ETPT ou en ETP et effectifs présents pour le programme 124 au 31-12-2020 (en ETP)

Services	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2020	Écart
Administration centrale	2 769,9 ETP	2 805,9 ETP	+ 36 ETP
Services déconcentrés	4 574,5 ETPT	4 515,6 ETP	
EHESP	78,3 ETPT	44 ETP	
Total du programme		7 365,5 ETP	

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les tableaux qui suivent donnent les effectifs au 31/12/2020 exprimés en ETP des différentes directions d'administration centrale et déconcentrées.

Effectifs présents en administration centrale au 31 décembre 2020 en ETP – Programme 124

Direction ou service	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C	TOTAL
	Emplois fonctionnels	A administratifs	A techniques	Total A	B administratifs	B techniques	Total B	Total C	
Assoc, OS	0,0	14,8	17,0	31,8	7,0	1,0	8,0	4,0	43,8
Cabinets	0,0	46,1	1,0	47,1	25,0	10,0	35,0	42,0	124,1
CAS	0,0	21,0	0,0	21,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,0
COM JS	0,0	10,0	1,0	11,0	1,0	0,0	1,0	2,0	14,0
DAEI	0,0	17,0	1,0	18,0	0,0	0,0	0,0	2,0	20,0
DAJ	0,0	22,9	0,5	23,4	4,0	0,0	4,0	0,0	27,4
DFAS	5,0	68,9	11,8	85,7	52,6	10,0	62,6	52,9	201,2
DGCS	11,0	141,8	25,9	178,7	18,4	0,0	18,4	16,0	213,1
DGCS /SDFE	0,0	107,4	6,0	113,4	8,2	0,0	8,2	2,0	123,6
DGOS	6,0	160,2	15,6	181,8	16,6	0,0	16,6	14,5	212,9
DGS	12,0	128,5	79,8	220,3	16,4	1,8	18,2	32,9	271,4
DICOM	0,0	23,3	0,0	23,3	2,0	0,0	2,0	4,0	29,3
DIGES	0,0	3,0	2,9	5,9	1,0	0,0	1,0	0,0	6,9
Délégation à la stratégie des systèmes d'information de santé (DNS)	0,0	10,0	0,0	10,0	0,9	0,0	0,9	0,0	10,9
Délégué Interministériel à la Prévention et à la Lutte contre la Pauvreté	1,0	5,5	0,0	6,5	0,0	0,0	0,0	1,0	7,5
Délégué ministériel à la santé mentale et à la psychiatrie	0,0	1,5	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
Déléguée ministérielle à la lutte contre les violences dans le sport	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Division des cabinets	1,0	13,6	4,0	18,6	26,3	5,0	31,3	27,9	77,8
DJEPVA	6,0	57,6	27,6	91,2	11,0	2,8	13,8	13,7	118,7
DREES	5,0	77,9	4,0	86,9	12,0	0,0	12,0	1,5	100,4
DRH	9,0	94,3	21,3	124,6	83,2	2,0	85,2	43,6	253,4
DS	5,0	62,4	25,7	93,1	12,4	0,0	12,4	10,4	115,9
Direction du numérique (DNUM)	2,0	95,0	14,3	111,3	10,7	1,0	11,7	9,0	132,0
DSS	11,0	141,1	3,9	156,0	10,8	0,0	10,8	14,6	181,4
IGAS corps	0,0	112,5	0,0	112,5	0,0	0,0	0,0	0,0	112,5
IGAS hors inspecteurs	2,0	11,9	1,0	14,9	6,8	1,0	7,8	7,9	30,6
INSEE/DREES	0,0	1,0	69,4	70,4	0,0	1,0	1,0	0,0	71,4
MAD sortantes	1,0	28,3	17,0	46,3	5,8	0,0	5,8	3,5	55,6
Mission réforme du revenu universel d'activité				0,0			0,0		0,0
MNC	0,0	28,5	26,0	54,5	9,8	0,0	9,8	2,0	66,3
Petites Structures	0,0	18,7	1,0	19,7	7,0	0,0	7,0	3,0	29,7
SGMCAS	6,0	27,8	4,0	37,8	6,0	0,0	6,0	1,0	44,8
TNAB	0,0	0,0	0,0	0,0	12,4	0,0	12,4	1,8	14,2
Agents en transition professionnelle	0,0	34,8	12,0	46,8	8,3	0,0	8,3	16,5	71,6
TOTAL	**84,0**	**1 587,3**	**393,7**	**2 065,0**	**375,6**	**35,6**	**411,2**	**329,7**	**2 805,9**

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

Source : DPCAR

Effectifs présents dans les services déconcentrés au 31 décembre 2020 en ETP – Programme 124

Région	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C	TOTAL
	Emplois fonctionnels	A administratifs	A techniques	Total	B administratifs	B techniques	Total B	Total C	
AUVERGNE/ RHONE-ALPES	4,0	77,9	163,6	**245,5**	131,0	1,5	**132,5**	**120,5**	**498,5**
BOURGOGNE/ FRANCHE-COMTE	2,0	40,3	77,2	**119,5**	55,7	0,0	**55,7**	**57,2**	**232,4**
BRETAGNE	3,0	26,3	74,4	**103,7**	54,2	0,0	**54,2**	**43,8**	**201,7**
CENTRE VAL DE LOIRE	2,0	24,7	60,5	**87,2**	58,7	0,0	**58,7**	**42,6**	**188,5**
CORSE	2,0	12,7	19,1	**33,8**	18,7	0,6	**19,3**	**18,3**	**71,4**
DRIHL	2,0	8,0	29,0	**39,0**	33,1	0,0	**33,1**	**4,8**	**76,9**
GRAND EST	3,0	59,3	123,4	**185,7**	104,3	2,8	**107,1**	**87,8**	**380,6**
GUADELOUPE	2,0	13,5	16,0	**31,5**	17,0	0,0	**17,0**	**20,0**	**68,5**
GUYANE	2,0	6,8	8,0	**16,8**	11,0	0,0	**11,0**	**7,0**	**34,8**
HAUTS DE FRANCE	4,0	61,2	75,4	**140,6**	103,2	0,0	**103,2**	**114,3**	**358,1**
ILE DE FRANCE	1,0	70,3	131,4	**202,7**	122,7	3,0	**125,7**	**152,9**	**481,3**
LA REUNION	2,0	16,0	15,0	**33,0**	16,8	0,0	**16,8**	**19,3**	**69,1**
MARTINIQUE	2,0	10,5	19,0	**31,5**	17,3	1,0	**18,3**	**16,8**	**66,6**
MAYOTTE	2,0	14,9	7,0	**23,9**	6,0	0,0	**6,0**	**10,0**	**39,9**
NORMANDIE	3,0	46,4	69,3	**118,7**	62,4	1,0	**63,4**	**54,1**	**236,2**
NOUVELLE AQUITAINE	3,0	50,0	157,8	**210,8**	118,8	0,0	**118,8**	**116,2**	**445,8**
NOUVELLE CALEDONIE	0,0	1,0	7,0	**8,0**	0,0	0,0	**0,0**	**0,0**	**8,0**
OCCITANIE	3,0	53,9	158,7	**215,6**	123,9	1,0	**124,9**	**83,5**	**424,0**
PAYS DE LA LOIRE	3,0	27,2	75,7	**105,9**	72,2	0,0	**72,2**	**41,7**	**219,8**
POLYNESIE FRANCAISE	0,0	2,0	84,0	**86,0**	0,0	0,0	**0,0**	**0,0**	**86,0**
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	4,0	50,8	96,3	**151,1**	92,9	0,0	**92,9**	**63,5**	**307,5**
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	0,0	5,0	3,0	**8,0**	4,5	0,0	**4,5**	**2,5**	**15,0**
WALLIS ET FUTUNA	0,0	0,0	4,0	**4,0**	0,0	0,0	**0,0**	**1,0**	**5,0**
SOUS- TOTAL	**49,0**	**678,7**	**1 474,8**	**2 202,5**	**1 224,4**	**10,9**	**1 235,3**	**1 077,8**	**4 515,6**
EHESP	0,0	0,0	44,0	**44,0**	0,0	0,0	0,0	0,0	**44,0**
TOTAL	**49,0**	**678,7**	**1518,8**	**2 246,5**	**1224,4**	**10,9**	**1 235,3**	**1077,8**	**4 559,6**

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

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

- **Programme 155**

Les effectifs présents au 31 décembre 2020 sont de 8 243,1 ETP.

Effectifs cibles exprimés en ETPT ou en ETP et effectifs présents pour le programme 155 au 31-12-2020 (en ETP)

P155	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2020	Ecart
Administration centrale	1 171 ETP	1 172,3 ETP	+ 1,3 ETP
Services déconcentrés	7 394,6 ETPT	7 029,4 ETP	
Agents non répartis	83 ETPT	41,4 ETP	
Total		**8 243,1 ETP**	

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 présents en administration centrale au 31 décembre 2020 en ETP - Programme 155

Direction ou service	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C	TOTAL
	Emplois fonctionnels	A administratifs	A techniques	Total A	B administratifs	B techniques	Total B	Total C	
CABINET	2,0	20,0	2,0	24,0	20,0	6,0	26,0	45,0	95,0
DAEI	1,0	5,0	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	1,0	7,0
DAJ	2,0	5,8	0,0	7,8	1,0	0,0	1,0	0,6	9,4
DARES	7,0	69,8	57,0	133,8	17,0	1,0	18,0	15,5	167,3
DDC	0,0	8,0	1,0	9,0	17,6	3,0	20,6	14,8	44,4
DFAS	5,0	40,7	0,9	46,6	18,0	1,0	19,0	14,8	80,4
DGEFP	11,0	197,4	17,7	226,1	18,9	2,0	20,9	16,9	263,9
DGT	12,0	112,0	64,9	188,9	16,0	1,0	17,0	12,0	217,9
DICOM	0,0	20,8	0,0	20,8	2,0	0,0	2,0	1,0	23,8
DRH	4,9	33,0	7,0	44,9	45,0	0,8	45,8	18,4	109,1
Direction du numérique (DNUM)	5,0	40,8	5,0	50,8	7,0	2,0	9,0	5,0	64,8
Haut-Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises	0,0	7,0	0,0	7,0	0,0	0,0	0,0	1,0	8,0
Haut-Commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi	0,0	5,0	0,0	5,0	1,0	0,0	1,0	1,0	7,0
Petites structures	0,0	2,0	0,0	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0	3,0
Délégué interministériel développement apprentissage	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,0
SGMCAS	3,0	10,0	0,0	13,0	2,0	0,0	2,0	0,0	15,0
MAD sortantes	1,0	7,0	12,0	20,0	1,0	0,0	1,0	2,0	23,0
Agents en transition professionnelle	0,0	20,3	3,0	23,3	3,0	0,0	3,0	4,0	30,3
Total	**53,9**	**606,6**	**170,5**	**831,0**	**170,5**	**16,8**	**187,3**	**154,0**	**1 172,3**

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

Source : DPCAR

Effectifs présents dans les services déconcentrés au 31 décembre 2020 en ETP - Programme 155

Région	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C	TOTAL
	Emplois fonctionnels	A Administratifs	A techniques	Total A	B administratifs	B techniques	Total B	Total C	
AUVERGNE/ RHONE-ALPES	15,0	97,7	360,7	473,4	95,6	77,4	173,0	166,3	812,7
BOURGOGNE/ FRANCHE-COMTE	8,0	44,5	136,0	188,5	47,2	27,8	75,0	53,0	316,5
BRETAGNE	7,0	38,3	138,8	184,1	26,8	41,5	68,3	65,6	318,0
CENTRE VAL DE LOIRE	8,0	32,2	104,0	144,2	47,0	27,4	74,4	50,2	268,8
CORSE	2,0	22,6	20,0	44,6	12,0	12,6	24,6	8,6	77,8
GRAND EST	13,0	70,2	228,1	311,3	67,9	55,2	123,1	123,8	558,2
GUADELOUPE	1,0	15,0	27,8	43,8	7,0	6,0	13,0	14,0	70,8
GUYANE	1,0	8,0	14,5	23,5	2,0	2,0	4,0	6,0	33,5
HAUTS DE FRANCE	7,0	77,9	243,4	328,3	74,8	66,7	141,5	159,1	628,9
ILE DE FRANCE	12,0	146,6	517,8	676,4	219,8	112,6	332,4	298,1	1 306,9
LA REUNION	3,0	13,8	40,8	57,6	25,0	7,0	32,0	15,0	104,6
MARTINIQUE	1,0	8,8	25,0	34,8	11,0	4,0	15,0	14,0	63,8
MAYOTTE	3,0	9,0	12,0	24,0	6,0	0,0	6,0	17,0	47,0
NORMANDIE	7,0	39,6	146,1	192,7	36,8	40,6	77,4	80,6	350,7
NOUVELLE AQUITAINE	15,9	70,4	262,1	348,4	72,0	67,7	139,7	131,1	619,2
OCCITANIE	13,0	69,7	246,9	329,6	65,8	68,2	134,0	124,9	588,5
PAYS DE LA LOIRE	6,0	44,4	149,5	199,9	56,5	28,4	84,9	76,4	361,2
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	11,0	63,0	189,9	263,9	72,7	55,9	128,6	97,0	489,5
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	1,0	2,0	3,0	6,0	1,8	0,0	1,8	0,0	7,8
WALLIS ET FUTUNA	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	0,0	4,0	1,0	5,0
Total	**134,9**	**873,7**	**2 866,4**	**3 875,0**	**951,7**	**701,0**	**1 652,7**	**1 501,7**	**7 029,4**
Non répartis entre services	0,0	5,0	15,0	20,0	0,5	20,0	20,5	0,9	41,4
Services déconcentrés	**134,9**	**878,7**	**2 881,4**	**3 895,0**	**952,2**	**721,0**	**1 673,2**	**1 502,6**	**7 070,8**

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

Source : DPCAR

DOCUMENT

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2020

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 2020.

Comme précisé dans la partie méthodologique, le présent rapport social unique 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 soins, 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 des finances, des achats et des 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 délégation à la stratégie 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 des finances, des achats et des 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, et en DI(R)ECCTE.

Les analyses d'évolution des effectifs sont présentées pour les trois périmètres entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020.

Comme dans le bilan social 2019, une présentation spécifique est réalisée pour les agents affectés auprès des centres de ressources, d'expertise et de performance sportives (CREPS), ainsi qu'auprès des écoles nationales, du CNDS, de l'INSEP, de l'IFCE et du musée du sport.

Au 31 décembre 2020, l'effectif total des ministères sociaux est de **24 250 agents (- 9,1 %)**, dont 22 369 agents « en fonction » et 1 881 « gérés mais non présents ».

DOCUMENT DE TRAVAIL

[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 (MAD sortantes, détachements sortants, disponibilités…)

Répartition des personnels par situation administrative au 31 décembre des années 2019 et 2020.

Situation administrative	Périmètre "Travail-emploi"			Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"			Total		
	2019	2020	Variation	2019	2020	Variation	2019	2020	Variation	2019	2020	Variation
En fonction	8 704	8 394	-4 %	12 647	12 348	-2%	2 906	1 627	-44 %	24 257	22 369	-8 %
Rémunéré	-	8 485	-	-	12 720	-	-	1 659	-	0	22 864	-
Géré AC	-	8 628	-	-	13 224	-	-	1 607	-	0	23 459	-

Source : DPCAR

1.2.1. Les personnels « en fonction »

Entre 2019 et 2020, la répartition des agents par service a peu évolué et l'on constate une réduction générale des effectifs dans des proportions quasi équivalentes pour les périmètres « Affaires sociales – santé » et « Travail – emploi ».

Pour ces deux périmètres, l'administration centrale (AC) est moins concernée :

- Sur le périmètre « Travail-emploi », on note une baisse du nombre d'agents de 3,5%, provenant des DI(R)ECCTE qui enregistrent une baisse de leurs effectifs de 4,4 %.
- Sur le secteur « Affaires sociales-santé », la baisse est minime (-2,3 %), marquée pour les services déconcentrés (-13 %) et ce malgré une augmentation des effectifs en ARS (0,8 %).

Le périmètre « Jeunesse et sports » voit ses effectifs réduits de 44 %, cette baisse concernant surtout les effectifs en services déconcentrés. Cette évolution provient du transfert de certains agents (CTS) vers le ministère de l'Education Nationale.

Répartition des personnels « en fonction » par service et par genre au 31 décembre des années 2019 et 2020

Service	2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Périmètre "Jeunesse et sports"	**1 143**	**1 763**	**2 906**	**39%**	**833**	**794**	**1 627**	**51%**
Administration centrale	223	155	378	59%	187	148	335	56%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	920	1 608	2 528	36%	646	646	1 292	50%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**8 985**	**3 662**	**12 647**	**71%**	**8 775**	**3 573**	**12 348**	**71%**
Administration centrale	1 569	920	2 489	63%	1 662	943	2 605	64%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	2 871	743	3 614	79%	2 464	678	3 142	78%
ARS	4 545	1 999	6 544	69%	4 649	1 952	6 601	70%
Périmètre "Travail-emploi"	**6 048**	**2 656**	**8 704**	**69%**	**5 813**	**2 581**	**8 394**	**69%**
Administration centrale	709	446	1 155	61%	731	449	1 180	62%
DI(R)ECCTE	5 339	2 210	7 549	71%	5 082	2 132	7 214	70%
Total	**16 176**	**8 081**	**24 257**	**67%**	**15 421**	**6 948**	**22 369**	**69%**

Source : DPCAR

En 2020, tous secteurs confondus, les fonctionnaires représentent 83 % des personnels.
Comparé aux deux autres secteurs, les contractuels sont plus nombreux en « Affaires sociales-santé » où ils représentent 20,5 % des effectifs du secteur. 68 % d'entre eux exercent en ARS. Sur le périmètre « Travail-emploi », la plus grande part des contractuels exerce en DI(R)ECCTE (50,5 %). Pour le secteur « Jeunesse et sports », les contractuels exercent en majorité (64 %) en administration centrale.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les agents mis à disposition (MAD) sont majoritairement présents en services déconcentrés sur le périmètre « Travail-emploi » mais plus importants en administration centrale au sein du périmètre « Affaires sociales-santé ». Pour le périmètre « Jeunesse et sports », où ils sont peu nombreux, tous exercent en administration centrale.

Répartition par statut et service des personnels « en fonction » par périmètre au 31-12-2020

Périmètre	Fonctionnaires		Contractuels		MAD entrante		Total	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Secteur "Travail-emploi"	**7 570**	**100%**	**648**	**100%**	**176**	**100%**	**8 394**	**100%**
Administration centrale	774	10,2%	321	49,5%	85	48,3%	1 180	14,1%
DI(R)ECCTE	6 796	89,8%	327	50,5%	91	51,7%	7 214	85,9%
Secteur "Affaires sociales-santé"	**9 577**	**100,0%**	**2 532**	**100,0%**	**239**	**100,0%**	**12 348**	**100,0%**
Administration centrale	1 747	18,2%	640	25,3%	218	91,2%	2 605	21,1%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	2 974	31,1%	166	6,6%	2	0,8%	3 142	25,4%
Agences régionales de santé	4 856	50,7%	1 726	68,2%	19	7,9%	6 601	53,5%
Secteur "Jeunesse et sports"	**1 540**	**100%**	**83**	**100,0%**	**4**	**100,0%**	**1 627**	**100%**
Administration centrale	278	18,1%	53	63,9%	4	100,0%	335	20,6%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	1 262	81,9%	30	36,1%	0	0,0%	1 292	79,4%
Total général avec les ARS	**18 687**		**3263**		**419**		**22 639**	

Source : DPCAR

Répartition par statut et service des personnels « rémunérés » par périmètre au 31-12-2020

Périmètre	Fonctionnaires		Contractuels		MAD entrante		Total	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Secteur "Travail-emploi"	**7 742**	**100%**	**648**	**100%**	**95**	**100%**	**8 485**	**100%**
Administration centrale	801	10,3%	321	49,5%	67	70,5%	1 189	14%
DI(R)ECCTE	6 941	89,7%	327	50,5%	28	29,5%	7 296	86%
Secteur "Affaires sociales-santé"	**9 941**	**100,0%**	**2 540**	**100,0%**	**239**	**100,0%**	**12 720**	**100%**
Administration centrale	1 811	18,2%	645	25,4%	218	91,2%	2 674	21%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	3 232	32,5%	169	6,7%	2	0,8%	3 403	26,8%
Agences régionales de santé	4 898	49,3%	1726	68,0%	19	7,9%	6 643	52,2%
Secteur "Jeunesse et sports"	**1 571**	**100%**	**84**	**100,0%**	**4**	**100,0%**	**1 659**	**100%**
Administration centrale	288	18,3%	54	64,3%	4	100,0%	346	20,9%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	1 283	81,7%	30	35,7%	0	0,0%	1 313	79,1%
Total général avec les ARS	**19 254**		**3272**		**338**		**22 864**	

Source : DPCAR

En 2020, 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 » (83 %). Ils ne représentent que 58 % sur le secteur « Travail-emploi », 54 % sur le secteur « Affaires sociales-santé » et 48 % dans les ARS ;
- Les agents de catégorie B représentent un quart des agents des ministères sociaux et sont proportionnellement plus nombreux au sein des ARS (33 %), du périmètre « Affaires sociales-santé » (26 %) et du périmètre « Travail-emploi » (23 %) qu'au sein du périmètre « Jeunesse et sports » (8 %) ;
- Les agents de catégorie C sont en proportion identiques (20 %) pour les ARS, les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi ». Ils représentent 10 % des effectifs du secteur « Jeunesse et sports ».

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition par catégorie des personnels « en fonction » par secteur au 31-12-2020

Catégorie	Travail et Emploi		Affaires sociales-santé		Jeunesse et Sports		ARS		Total général	
	Effectifs en fonction	%	Effectifs en fonction	%	Effectifs en fonction	%	Effectifs en fonction	%	Effectifs en fonction	%
Catégorie A+	254	3%	951	17%	291	18%	1292	20%	2788	12%
Catégorie A	4608	55%	2149	37%	1057	65%	1825	28%	9639	43%
Catégorie B	1895	23%	1510	26%	123	8%	2190	33%	5718	26%
Catégorie C	1637	20%	1137	20%	156	10%	1294	20%	4224	19%
Total général	**8394**	**100%**	**5747**	**100%**	**1627**	**100%**	**6601**	**100%**	**22369**	**100%**

Source : DPCAR

En 2020, **les agents du périmètre « Travail-emploi »** sont regroupés au sein de cinq corps principaux représentant 86 % des effectifs ; il s'agit des inspecteurs du travail (34 %), des adjoints administratifs (19 %), des secrétaires administratifs (12 %), des attachés d'administration (12 %) et des contrôleurs du travail (8 %).

La répartition des agents diffère selon le service d'affectation : si les attachés représentent 25 % du total des agents d'administration centrale, ils ne sont que 10 % en DI(R)ECCTE. Les agents contractuels sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale (27 %) qu'en services déconcentrés (4 %). À l'inverse, la moitié des effectifs des DI(R)ECCTE est constituée d'inspecteurs du travail (39 %) et de contrôleurs du travail (10 %) alors qu'ils sont, respectivement, moins de 8 % et 0,5 % en administration centrale. Entre 2019 et 2020, le nombre total de contrôleurs du travail continue de baisser alors que les effectifs des inspecteurs du travail augmentent légèrement, du fait notamment du plan de transformation d'emploi concernant ces deux corps.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Travail-emploi » au 31-12-2020

Statut/catégorie/corps			Administration centrale	DI(R)ECCTE	Total 2019	Total 2020	Variation 2020/2019
Fonctionnaires	A+	Administrateurs civils	45	4	51	49	-4%
		Emplois fonctionnels	39	77	163	116	-29%
		Fonctionnaires en PNA	1		1	1	0%
		Autres corps	4	48	1	52	5100%
	A	Inspecteurs du travail	88	2 797	2 957	2885	-2%
		Attachés d'administration de l'État	291	733	983	1024	4%
		Chargés d'études documentaires	1	5	4	6	50%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	11	16	29	27	-7%
		Conseillers techniques de service social	1	2	4	3	-25%
		Assistants de service social*		6	6	6	0%
		Autres corps	1		1	1	0%
		Ingénieurs des systèmes d'information et de communication	5	2	1	7	600%
		Fonctionnaires en PNA	5	10	16	15	-6%
	B	Contrôleurs du Travail	3	717	911	720	-21%
		Agents principaux des services techniques	3	1	5	4	-20%
		Chefs de service intérieur	2	0	2	2	0%
		Fonctionnaires en PNA	3	7	15	10	-33%
		Secrétaires administratifs	141	905	998	1046	5%
	C	Adjoints administratifs	118	1 451	1 766	1569	-11%
		Adjoints techniques	12	14	24	26	8%
		Fonctionnaires en PNA	0	1	2	1	-50%
Total fonctionnaires			**774**	**6 796**	**774**	**6 796**	**7 939**
Agents contractuels	A+		3	3	12	37	15
	A		266	266	226	453	492
	B		30	30	71	82	101
	C		22	22	18	26	40
Total agents contractuels			**321**	**327**	**321**	**327**	**598**
MAD entrant	A+		21	21	0	20	21
	A		58	58	84	60	142
	B		6	6	6	13	12
	C		0	0	1	74	1
Total MAD entrant			**85**	**91**	**85**	**91**	**167**
Total			**1 180**	**7 214**	**1 180**	**7 214**	**8 704**

**Les assistants de service social étaient comptabilisés en catégorie "B" jusqu'en 2018*

Source : DPCAR

Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les personnels techniques et pédagogiques représentant 58 % de l'effectif total : les professeurs de sport représentent 31,7 % des effectifs, en forte baisse par rapport à 2019 où ils représentaient 57 % des effectifs. Les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse représentent 21 % des effectifs et les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs 5 %.

Certains agents sont exclusivement présents en administration centrale : les techniciens de recherche et de formation et les adjoints techniques. D'autres, comme les professeurs de sport exercent essentiellement leurs missions en services déconcentrés où ils représentent 39 % des effectifs alors qu'ils ne représentant que 4 % des effectifs en administration centrale.

Entre 2019 et 2020, l'effectif total du périmètre baisse de 44 %. Cette évolution est due aux transferts de certains agents (CTS) vers le ministère de l'Education Nationale. Elle concerne surtout la cohorte des fonctionnaires qui représentent 95 % des agents et, parmi eux, les professeurs de sport dont les effectifs diminuent de 68 %.

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Jeunesse et sports » en 2020

Statut/catégorie/corps			Administration centrale	D(R)JSCS-DDCS(PP)	Total 2019	Total 2020	Variation 2020/2019
Fonctionnaires	A+	Inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports	0	0	22	0	-100%
		Emplois de direction	10	2	3	12	300%
		Inspecteurs de la jeunesse et des sports	21	161	187	182	-3%
		Administrateurs civils	4		1	4	300%
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	19	58	147	77	-48%
		Ingénieurs de recherche	3		5	3	-40%
		Professeurs agrégés	1	2	3	3	0%
		Professeurs certifiés	1				
		Autres corps de catégorie A+	6		20	6	-70%
	A	Professeurs de sport	13	503	1 610	516	-68%
		Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	14	335	376	349	-7%
		Attachés d'administration de l'État	63	19	81	82	1%
		Ingénieurs d'études	14	1	16	15	-6%
		Chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive			8	0	-100%
		Assistants ingénieurs	8	1	7	9	29%
		Autres corps de catégorie A	3	2	7	5	-29%
	B	Secrétaires administratifs	40	73	133	113	-15%
		Techniciens de recherche et de formation	7	0	6	7	17%
	C	Adjoints administratifs	42	105	168	147	-13%
		Adjoints techniques	9	0	9	9	0%
Total fonctionnaires			**278**	**1 262**	**278**	**1 262**	**2 809**
Agents contractuels	A+		2	0	0	2	-
	A		50	28	84	78	-7%
	B		1	2	3	3	0%
	C		0	0	1	0	-100%
Total agents contractuels			**53**	**30**	**53**	**30**	**88**
MAD entrant	A+		1	0	3	1	-67%
	A		3	0	6	3	-50%
Total MAD entrant			**4**	**0**	**4**	**0**	**9**
Total			**335**	**1 292**	**335**	**1 292**	**2 906**

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », quatre corps regroupent près des trois-quarts des fonctionnaires : les secrétaires administratifs (20 %), les adjoints administratifs (16 %), les attachés d'administration de l'État (12 %) et les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (10 %). Sur l'ensemble des agents du périmètre, quel que soit leur statut, les fonctionnaires appartenant à ces 4 corps représentent 58 % des effectifs totaux.

Les secrétaires administratifs sont en proportion plus nombreux en D(R)JSCS-DDCS(PP) (34 %) qu'en administration centrale (11 %) ou ARS (16 %).

La part des adjoints administratifs représente 26 % des agents en D(R)JSCS-DDCS(PP) alors qu'elle ne représente que 13 % en ARS et 9 % en administration centrale. 46 % des adjoints administratifs sont affectés en ARS.

Les attachés d'administration de l'état représentent 25 % des agents en administration centrale mais seulement 12 % en D(R)JSCS-DDCS(PP) et 6 % en ARS.

La part des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale sur l'ensemble des agents représente 11 % des agents en ARS, 14 % en D(R)JSCS-DDCS(PP) et 3 % en administration centrale.

Enfin, les agents contractuels représentent 21 % des effectifs totaux du périmètre « Affaires sociales-santé », la majorité de ces agents (1 655) étant des agents de catégorie A.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Affaires sociales-santé » au 31-12-2020

Statut/catégorie/corps			Administration centrale	DRJSCS/ DDCS(PP)	ARS	Total 2019	Total 2020	Variation 2020/2019
Fonctionnaires	A+	Administrateurs civils	84	2	8	84	94	12%
		Autres corps de catégorie A+	14	1	3	150	18	-88%
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	9	0		11	9	-18%
		Emplois de direction	44	41		46	85	85%
		Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	89	427	716	1 276	1 232	-3%
		Ingénieurs du génie sanitaire	28	0	168	229	196	-14%
		Inspecteurs généraux des affaires sociales	114	0	3	99	117	18%
		Médecins inspecteurs de santé publique	38	4	182	254	224	-12%
		Pharmaciens inspecteurs de santé publique	24	2	130	157	156	-1%
	A	Attachés d'administration de l'Etat	658	389	389	1 355	1 436	6%
		Assistants de service social *	6	41		44	44	0%
		Autres corps de catégorie A	7	0	2	29	9	-69%
		Chargés d'études documentaires	6	0	5	12	11	-8%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	24	5	2	29	31	7%
		Conseillers techniques de service social	5	56	6	79	67	-15%
		Ingénieurs d'études sanitaires	4	1	279	300	284	-5%
		Infirmiers	4	11	110	96	125	30%
		Ingénieurs des systèmes d'information et de communication	16		8	0	24	-
		Fonctionnaire en PNA	0	1	0	0	1	-
		Infirmiers de Polynésie française	0	71	0	73	71	-3%
	B	Agents principaux des services techniques	12	5	11	27	28	4%
		Autres corps de catégorie B	3	1	1	3	5	67%
		Chefs de service intérieur	**7**	0		9	7	-22%
		Secrétaires administratifs	276	1 073	1 072	2 588	2 421	-6%
		Infirmiers			21	37	21	-43%
		Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	2	0	619	645	621	-4%
	C	Adjoints administratifs	238	816	889	2 222	1 943	-13%
		Adjoints techniques			36	102	36	-65%
		Adjoints sanitaires		4	196	227	200	-12%
		Autres agents de catégorie C	35	23		1	58	5700%
Total fonctionnaires			**1 747**	**2 974**	**4 856**	**10 184**	**9 574**	**-6%**
Agents contractuels	**A+**		14	5	**73**	**28**	**92**	229%
	A		567	69	1 019	1 469	1 655	13%
	B		52	78	466	421	596	42%
	C		7	14	168	167	189	13%
Total agents contractuels			**640**	**166**	**1 726**	**2 085**	**2 532**	**21%**
MAD entrant	**A+**		11	0	9	29	20	-31%
	A		206	2	5	247	213	-14%
	B		1	0	5	30	6	-80%
	C					72	0	-100%
Total MAD entrant			**218**	**2**	**19**	**378**	**239**	**-37%**
Total			**2 605**	**3 142**	**6 601**	**12 647**	**12 348**	**-2%**

**Les assistants de service social étaient comptabilisés en catégorie "B" jusqu'en 2018*

Source : DPCAR

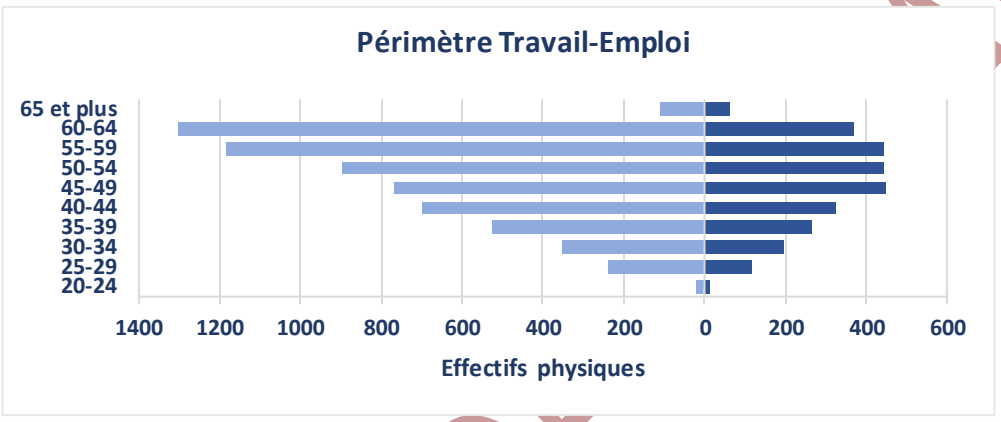
DOCUMENT DRAFT

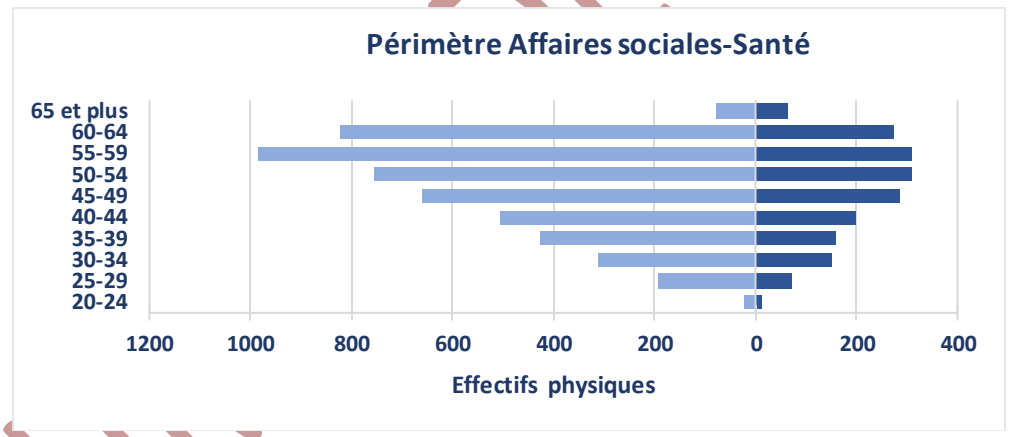
1.2.2. La répartition des effectifs par âge

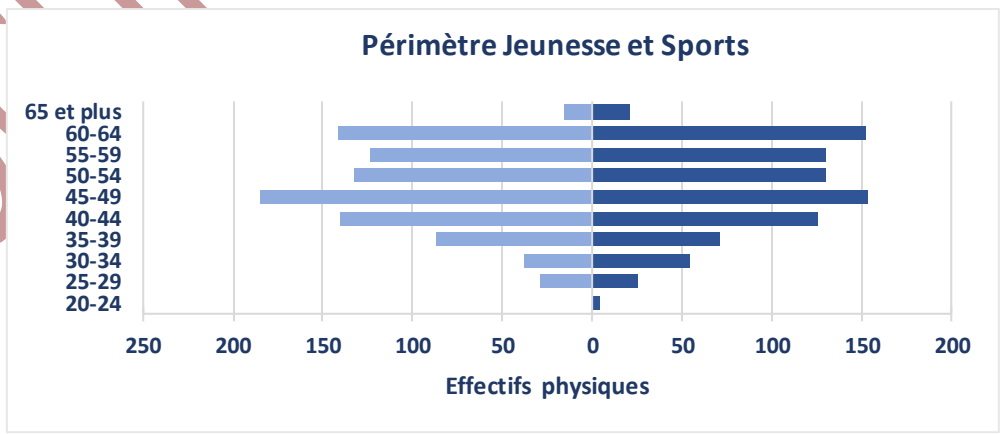
1.2.2.1. Les pyramides des âges

Au 31 décembre 2020, les pyramides des âges des personnels du périmètre « Travail-emploi » et du périmètre « Affaires sociales-santé » (hors ARS) montrent une population d'une moyenne d'âge élevée. Sur ces deux périmètres, plus de la moitié des agents (55 %) ont 50 ans ou plus. La pyramide des âges des agents du périmètre « Jeunesse et sports » est plus homogène avec une représentation quasi identique des tranches d'âges de 35 à 49 ans (43 %) et des plus de 50 ans (48 %).

Pyramides des âges des personnels par périmètre au 31-12-2020







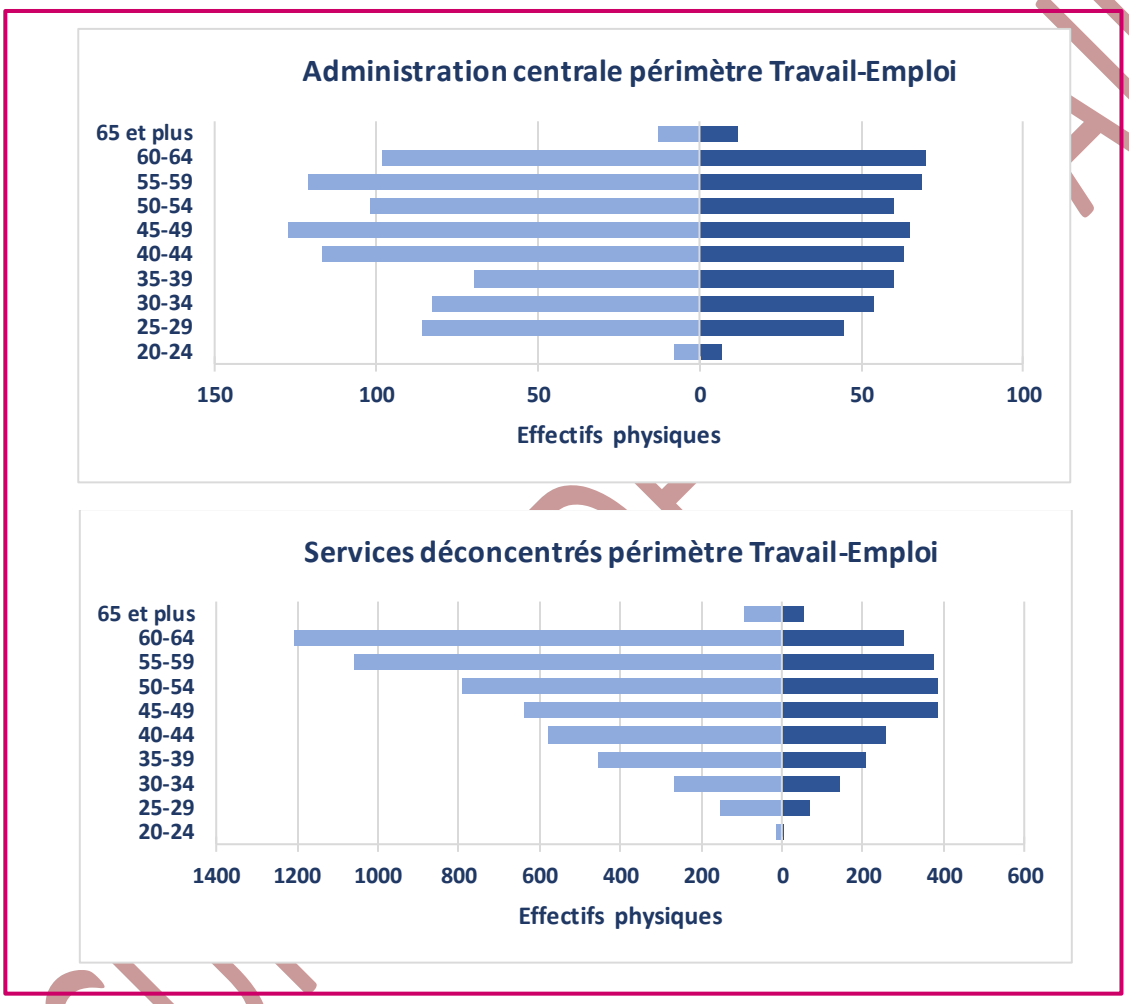
Femme	
Homme	

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

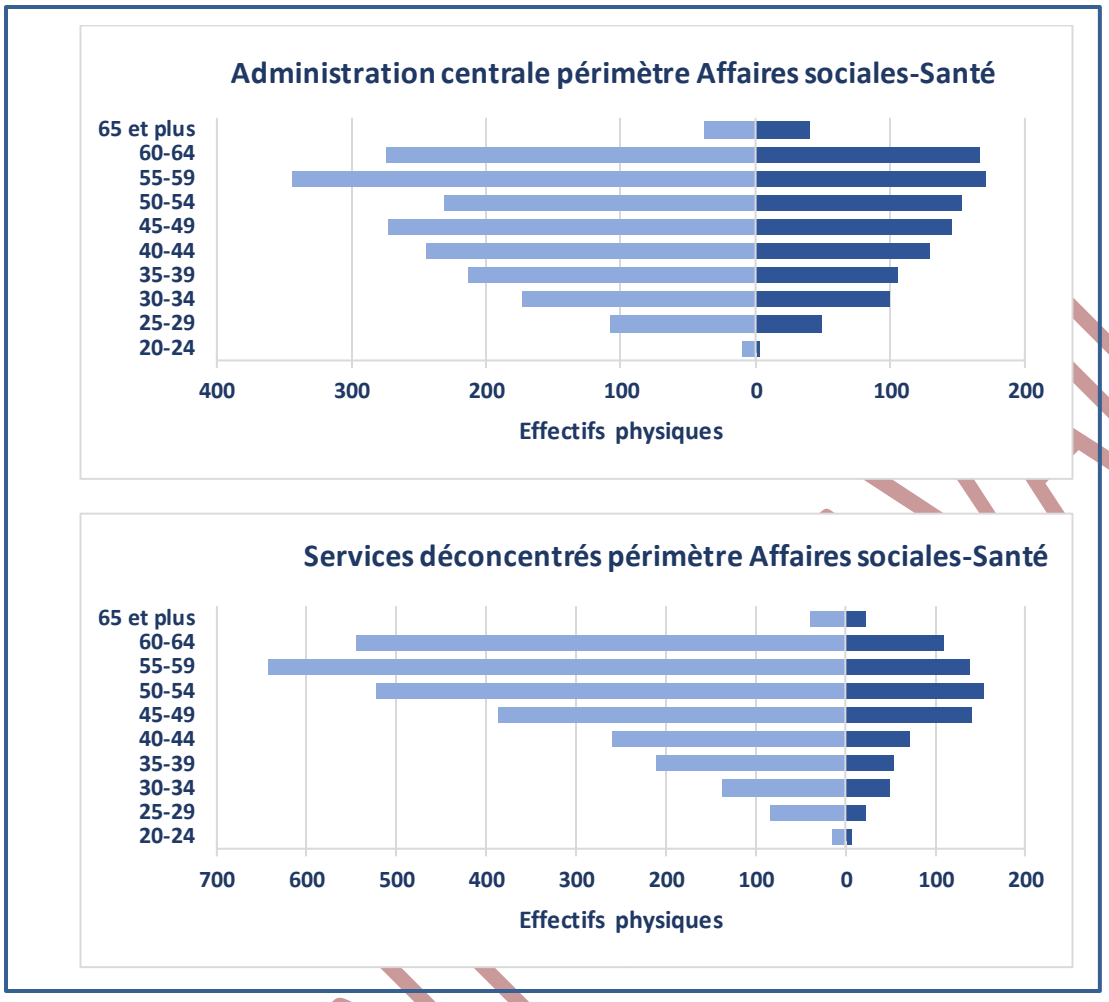
La comparaison des pyramides des âges en administration centrale et en services déconcentrés révèle sur les périmètres « Travail- emploi » et « Affaires sociales-santé » une répartition presque similaire avec une majorité de « 50 ans et plus » dans les services déconcentrés (respectivement 57% et 60 %). La part des « 50 ans et plus » est moindre en administration centrale (41 % et 48 %).

Les agents âgés de 35 à 49 ans sont présents sur les deux périmètres dans les mêmes proportions, autant en administration centrale (38 % et 37 %) qu'en services déconcentrés (34% et 31 %).



Source : DPCAR

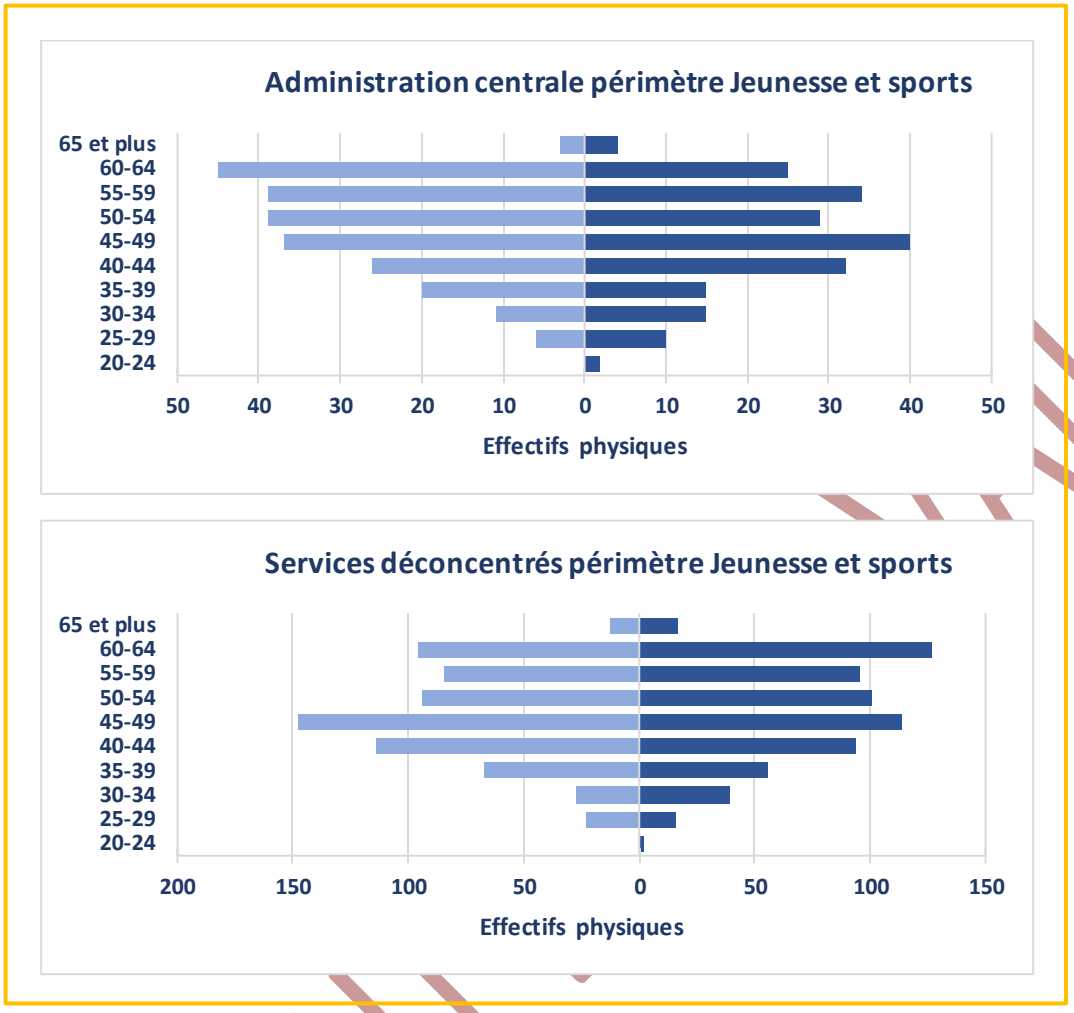
DOCUMENT DE TRAVAIL



Source : DPCAR

La physionomie des deux pyramides pour le périmètre « Jeunesse et Sports » présente un aspect similaire entre administration centrale et services déconcentrés sur les trois grandes classes d'âges : 10 % et 8 % de 15-34 ans ; 39 % et 45 % de 35-49 ans ; 50 % et 47 % de 50 ans et plus.

DOCUMENT

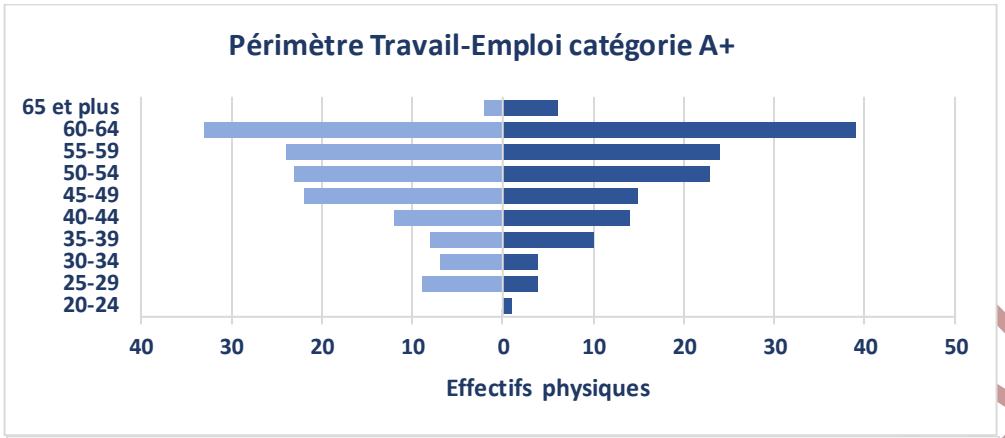


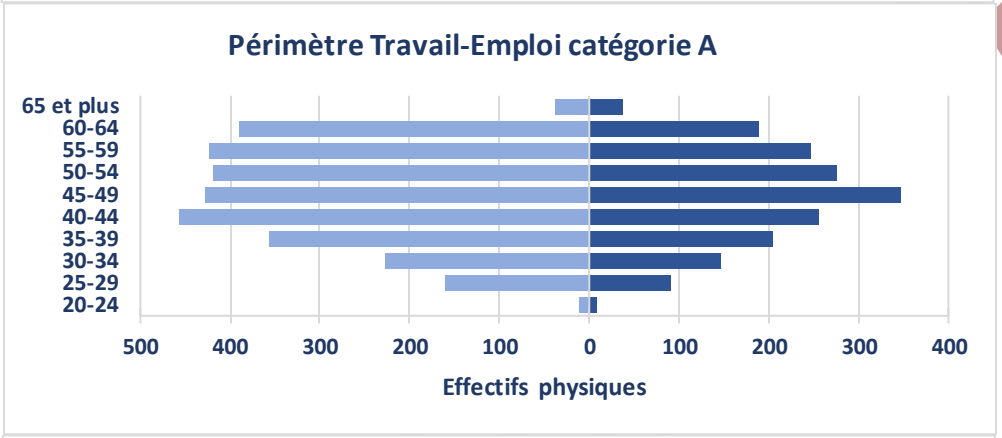
Source : DPCAR

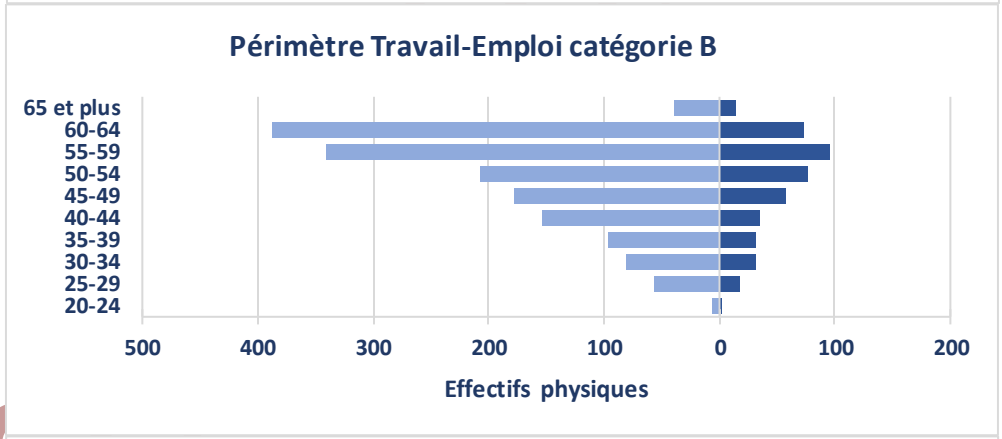
L'observation des pyramides d'âge selon les catégories (A+ ; A ; B ; C) présente des similitudes sur les trois périmètres mais aussi des particularités selon les tranches d'âge prises en compte :

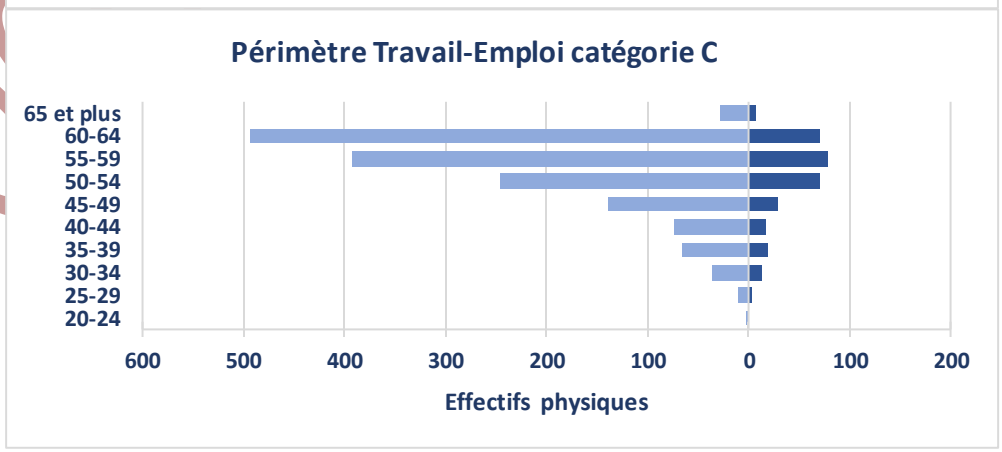
- Les pyramides des agents de catégorie A+ ont des formes similaires, bien que les agents « Travail-emploi » représentent une part plus importante d'agents de 50 ans et plus (62 %) par rapport au périmètre « Jeunesse-sports » (55 %) et « Affaires sociales-santé » (51 %);
- Les pyramides des agents de catégorie A ont toutes des formes similaires ; les agents de 35 à 49 ans sont les plus présents sur le périmètre « Travail-emploi » avec 43 % et au sein du périmètre « Jeunesse et sports » où ils représentent 48 % des agents ; sur le secteur « Affaires sociales-santé », les 50 ans et plus sont les plus nombreux (41 %) par rapport aux deux autres grandes classes d'âge (18 % de 15-34 ans et 40 % de 35-49 ans).
- Les pyramides des agents de catégorie B montrent une part importante d'agents de 50 ans et plus pour les deux périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé » (62 % et 60 %). Pour le périmètre « Jeunesse-sports », la forme de la pyramide est similaire, avec 60 % d'agents de 50 ans et plus mais se différencie par une part plus importante des 35-49 ans (avec 39 % contre 28 % pour « Travail-emploi » et 32 % pour « Affaires sociales-santé ») et très peu d'agents de moins de 35 ans (1 seul agent alors que les deux autres périmètres sont à 10 % et 7 %).
- Les pyramides des agents de catégorie C se caractérisent par la présence en grande majorité d'agents de 50 ans et plus : 77 % sur le périmètre « Travail-emploi », 72 % pour celui des « Affaires sociales-santé » et 66 % « Jeunesse et sports ». La part des « 35-49 ans » s'élève à 32 % pour le périmètre « Jeunesse et sports » mais seulement à 20 % et 24 % pour les deux autres périmètres.

DOCUMENT

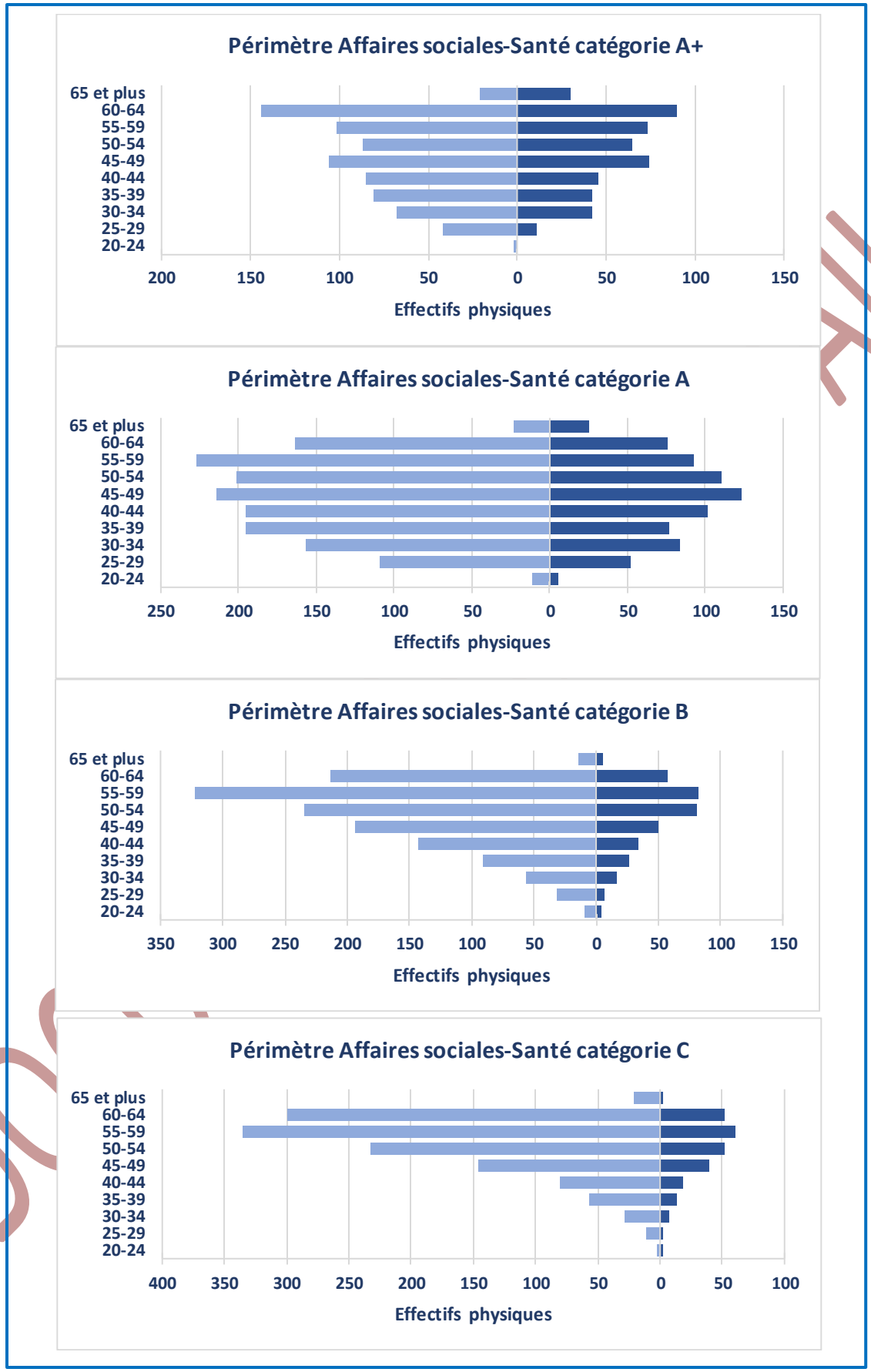




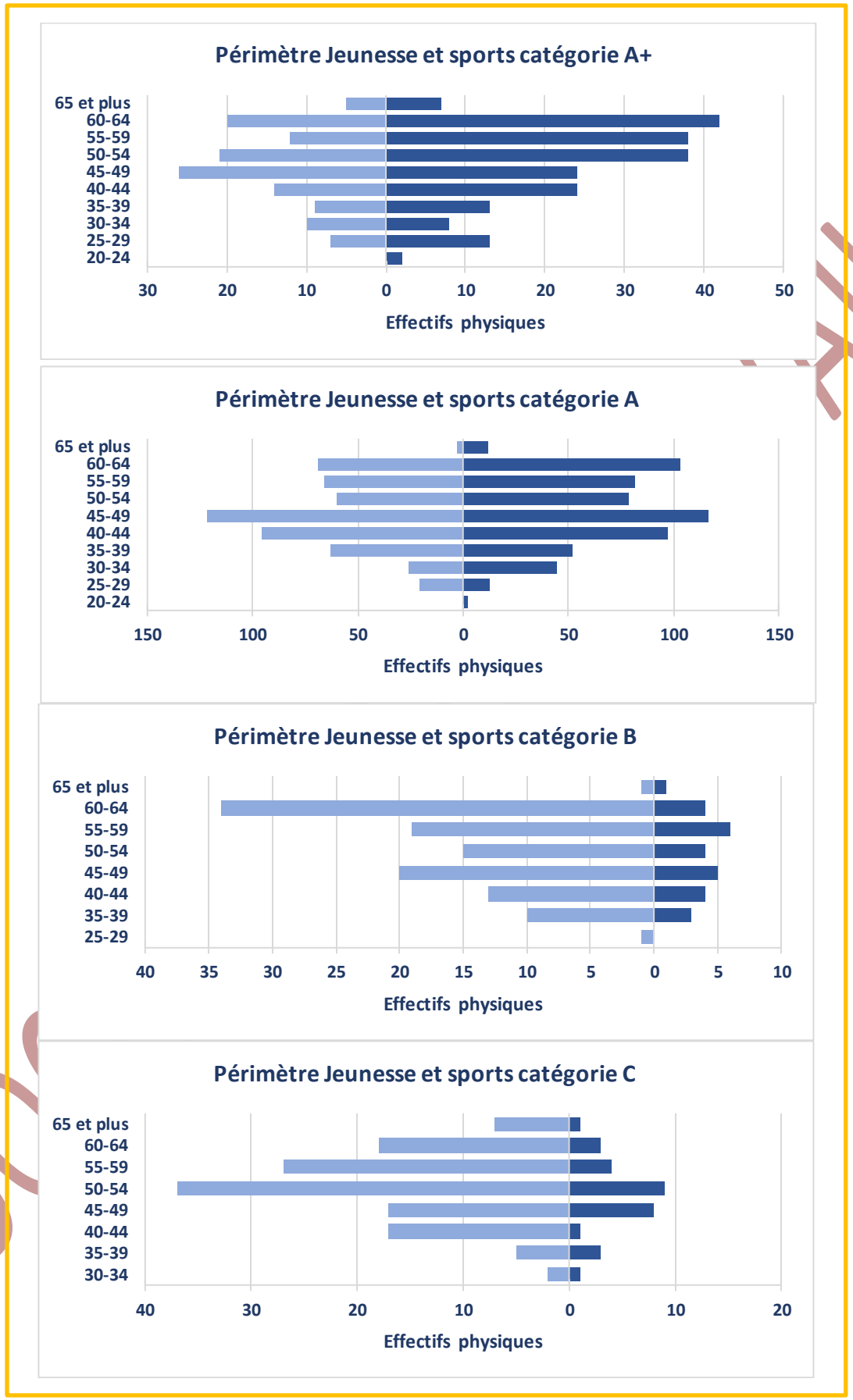




Source : DPCAR



Source : DPCAR



Source : DPCAR

1.2.2.2. Les âges moyens

Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des agents des ministères sociaux (hors ARS) est de 48,5 ans, en diminution de 7 mois par rapport à 2019.

Dans le périmètre « Travail-emploi », la population d'agents avec l'âge moyen le plus élevé se trouve chez les hommes agents de catégorie A+ en DI(R)ECCTE (55,5 ans) et le plus bas pour les femmes agents de catégorie A d'administration centrale (43 ans), soit plus de 12 ans d'écart.

Cette disparité des âges moyens est moins présente dans les deux autres périmètres des ministères sociaux. L'âge moyen le plus bas est aussi observé pour les agents de catégorie A exerçant en administration centrale.

Âge moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2020

	A+		A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Travail-emploi"	**50,3**	**52,3**	**47,0**	**46,9**	**51,3**	**49,9**	**54,2**	**52,4**	**52,0**	**49,0**
Administration centrale	44,4	48,4	43,0	43,3	49,6	51,2	51,3	50,2	46,0	46,0
DI(R)ECCTE	54,8	55,5	47,7	47,6	51,5	49,7	54,4	52,9	53,0	50,0
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**47,8**	**50,1**	**45,7**	**46,1**	**50,2**	**50,3**	**52,4**	**52,0**	**51,0**	**50,0**
Administration centrale	49,5	51,7	43,9	45,0	52,1	52,6	52,7	53,3	48,0	50,0
DRJSCS-DDCS(PP)	46,4	47,9	49,3	49,0	49,7	49,1	52,4	51,1	52,0	50,0
ARS	49,3	51,1	41,8	43,2	46,8	47,6	50,8	49,3	46,7	47,5
Périmètre "Jeunesse et sports"	**48,0**	**49,8**	**47,5**	**48,6**	**53,5**	**49,0**	**53,0**	**51,0**	**48,0**	**49,0**
Administration centrale	52,5	48,1	47,8	44,7	55,1	49,7	54,4	50,9	52,0	50,0
DRJSCS-DDCS(PP)	46,9	50,4	47,5	49,2	50,9	51,4	52,3	49,7	47,0	49,0
Total	**50,0**	**54,0**	**45,6**	**46,4**	**49,4**	**48,9**	**52,7**	**50,9**	**51,0**	**49,0**

Source : DPCAR

Âge moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2019

	A+	A	B	C	Total
Périmètre "Travail-emploi"	**52,1**	**46,6**	**51,7**	**53,9**	**49,5**
Administration centrale	47,4	43,2	50,1	50,9	45,8
DI(R)ECCTE	55,5	47,2	51,8	54,1	50,1
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**48,5**	**45,7**	**50,1**	**52,2**	**48,8**
Administration centrale	49,8	43,8	52,1	51,8	47,3
DRJSCS-DDCS(PP)	47,3	48,7	49,5	52,3	49,8
ARS	49,9	42,9	48,3	51,6	48,0
Périmètre "Jeunesse et sports"	**51,4**	**47,9**	**51,4**	**51,9**	**48,8**
Administration centrale	52,8	45,7	53,4	52,9	49,7
DRJSCS-DDCS(PP)	50,9	48,1	50,0	51,5	48,6
Total	**49,8**	**46,7**	**51,0**	**53,1**	**49,2**

Source : DPCAR

Pour le périmètre « Travail-emploi », la baisse de l'âge moyen des agents en administration centrale pour la catégorie A+, observée entre 2018 et 2019, continue. Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », l'âge moyen des agents est stable pour toutes les catégories. L'âge moyen au sein du périmètre « Jeunesse et sports » diminue pour les catégories A+, B et C.

1.2.3. La cartographie des métiers

1.2.3.1. La cartographie des métiers en administration centrale

La cartographie des métiers en administration centrale au 31 décembre 2020 a été réalisée en utilisant SESAME (Système d'Etudes et de Suivi des Ages, Métiers et Emplois, SI Décisionnel alimenté par le SIRH RenoiRH). Les familles professionnelles restent en étroite corrélation avec les missions réalisées par les directions. Les analyses font ressortir les principaux éléments suivants :

Les effectifs en administration centrale se répartissent au sein des 17 familles professionnelles. Quatre familles concentrent plus de la moitié des effectifs (54 %) parmi lesquelles par ordre d'importance, les familles « pilotage et animation des services » (22 %), « règlementation et contrôle » (11 %), « accueil, assistance et service à l'usager » (11 %) et « ressources humaines » (10 %).

La famille « pilotage et animation des services » rassemble les métiers du management hiérarchique et fonctionnel ainsi que les conseillers experts des directions. La parité est respectée avec 53 % de femmes pour 47 % d'hommes. Les attachés et les contractuels sont majoritaires (30 %) suivis par les emplois fonctionnels (15 %) et les administrateurs civils (hors emplois fonctionnels) (11 %).

La famille « réglementation et contrôle » est présente majoritairement à la DGT (29 %), à l'IGAS (25 %). L'effectif de cette famille est majoritairement féminin avec 62 % de femmes et 38 % d'hommes. Les attachés (37 %) sont les plus présents suivis par les inspecteurs généraux (23 %).

La famille « accueil, assistance et service à l'usager », essentiellement féminine (87 %), est présente majoritairement à la Division des cabinets (33 %) et dans une moindre mesure à la DGS (9 %). Les emplois-types de cette famille sont occupés essentiellement par des adjoints administratifs (43 %) et des secrétaires administratifs (25 %).

La famille « ressources humaines » est logiquement représentée à la DRH (74 %) parmi l'ensemble des DAC et dont près des deux-tiers appartiennent aux effectifs de la DRH. Cette famille est composée majoritairement de secrétaires administratifs (37 %) et d'adjoints administratifs (13 %). L'effectif est essentiellement féminin avec 80 % de femmes pour 20 % d'hommes.

Les effectifs des directions métiers se retrouvent majoritairement au sein des familles professionnelles qui portent leurs politiques. De même, les effectifs des directions support se retrouve majoritairement dans les familles professionnelles correspondant à leur expertise métier.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition des quatre familles professionnelles principales en administration centrale au 31-12-2020

Emploi type	% au sein de la famille	% par rapport au total général
Cadre d'équipe dirigeante	7,0%	1,4%
Cheffe / chef de bureau ou de mission d'administ° centrale	57,2%	12,4%
Conseillère-experte / conseiller-expert	16,9%	3,7%
Directrice / directeur d'administration centrale	4,7%	1,0%
Directrice / directeur de cabinet	0,6%	0,1%
Responsable de projet	4,1%	0,9%
Secrétaire générale / secrétaire général de ministère	0,2%	0,1%
Sous-directrice / sous-directeur d'administration centrale	9,7%	2,1%
PILOTAGE ET ANIMATION DES SERVICES ET DES GRANDS PROJETS	**100%**	**21,7%**
Assistante / assistant aux contrôles des entreprises	0,2%	0,0%
Chargée / chargé appui juridique & méthodo inspection du T	2,0%	0,2%
Chargée / chargé de l'élaborat° législat° et règlement°	7,1%	0,8%
Chargée / chargé de l'expertise juridique et du contentieux	7,5%	0,9%
Chargée / chargé d'inspection ou de contrôle	24,6%	2,8%
Chargée / chargé du contrôle de la format° professionnelle	1,9%	0,2%
Greffière / greffier de juridict° admin et/ou juridique	0,2%	0,0%
Ingénieure / Ingénieur de prévention	1,7%	0,2%
Inspectrice / inspecteur du travail contrôle des entreprises	1,1%	0,1%
Juriste-consultante / juriste-consultant	27,0%	3,1%
Rédactrice / rédacteur juridique	26,6%	3,1%
RÈGLEMENTATION ET CONTRÔLE	**100%**	**11,5%**
Assistante / Assistant de direction ou de service	100,0%	10,7%
ACCUEIL, ASSISTANCE ET SERVICE À L'USAGER	**100%**	**10,7%**
Assist-conseillère tech sce social / assist-conseiller .	4,3%	0,4%
Chargée / chargé de gest° des ress. humaines de proximité	35,0%	3,3%
Chargée / chargé de gestion administrative et de paie	32,4%	3,1%
Chargée / chargé de la gestion prévisio des ress humaines	16,3%	1,6%
Chargée / chargé de l'ingénierie de formation	0,5%	0,1%
Chargée / chargé de recrutement	0,3%	0,0%
Chargée / chargé du dialogue social interne	1,1%	0,1%
Coach interne	0,7%	0,1%
Conseillère / conseiller de prévention	0,5%	0,1%
Conseillère / conseiller mobilité carrière	0,5%	0,1%
Inspectrice / inspecteur santé sécurité au travail	1,6%	0,0%
Médecin de prévention	1,4%	0,1%
Responsable des ressources humaines	5,4%	0,5%
RESSOURCES HUMAINES	**100,0%**	**9,6%**

Source : GPEC

DOCUMENT DE TRAVAIL

Cartographie des principaux emplois-types en administration centrale au 31-12-2020



Source : GPEC

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

En 2020, les effectifs du réseau JSCS en région se répartissent entre 17 familles professionnelles[13] parmi lesquelles, par ordre d'importance, « sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire » (32,3 %), « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (22,5 %) et « cohésion sociale » (11,6 %).

La famille « sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire », qui mobilise près du tiers des effectifs en D(R)(D)JSCS, est majoritairement masculine (68,6 %). Les professeurs de sports représentent la majorité des effectifs de cette famille (69,7 %) . Ils exercent majoritairement le métier de « conseiller technique sportif » (82,2% %). Les CEPJ (15,9 %) exercent principalement les emplois de « conseiller jeunesse » (92 %)

La famille « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (TCPM), essentiellement féminine (73,8 %), est majoritairement constituée de « gestionnaires-instructeurs administratifs » (51,2 %), ainsi que des gestionnaires des formations et certifications (23,2 %). Les emplois-types de la famille TCPM sont principalement exercés par des agents de catégorie B et C en D(R)(D)JSCS (69,7 %).

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

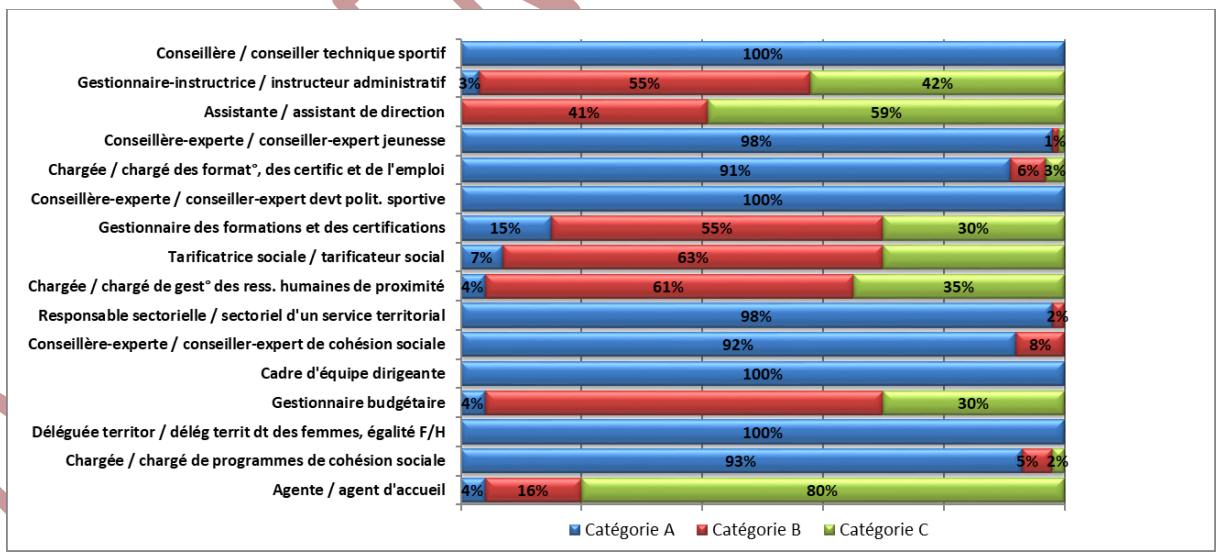
La famille cohésion sociale est composée de 79,7 % de femmes. Près d'un tiers des effectifs de la famille exercent l'emploi-type de « tarificatrice sociale / tarificateur social » (31,1%) et sont très majoritairement des agents de catégorie B et C. Les autres emplois de la famille sont principalement exercés par des corps techniques de catégorie A et des attachés (59,1 %).

Répartition par emplois-types des principales familles professionnelles au 31-12-2020

Famille professionnelle	Emploi-type principal	% au sein de la famille	% par rapport au total général
Sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire	Conseillère / conseiller technique sportif	60,32%	19,49%
	Conseillère-experte / conseiller-expert jeunesse	19,73%	6,38%
	Conseillère-experte / conseiller-expert devt polit. sportiv	13,03%	4,21%
	Cheffe / chef de centre Service National Universel	4,16%	1,34%
	Conseillère-experte / conseiller-expert devt vie assoc	1,78%	0,58%
	Médecin / pharmacienne /pharmacien conseil et bio du sport	0,86%	0,28%
	Entraîneure / entraîneur	0,11%	0,03%
	Total 'Sport, jeunesse, vie associative, éducation popula	**100%**	**32,31%**
Conception, promotion et mise en œuvre des politiques d'intervention	Gestionnaire-instructrice / instructeur administratif	52,02%	11,69%
	Chargée / chargé des format°, des certific et de l'emploi	22,94%	5,15%
	Gestionnaire des formations et des certifications	18,04%	4,05%
	Chargée / chargé de conduite des politiques et dispositifs	2,41%	0,54%
	Gestionnaire de dispositif(s)	2,41%	0,54%
	Pilote opérationnelle / opérationnel de dispositif ou projet	2,18%	0,49%
	Total 'Conception, promotion et mise en œuvre des poli	**100%**	**22,46%**
Cohésion sociale	Tarificatrice sociale / tarificateur social	31,32%	3,62%
	Conseillère-experte / conseiller-expert de cohésion sociale	28,29%	3,27%
	Déléguée territor / délég territ dt des femmes, égalité F/H	15,73%	1,82%
	Chargée / chargé de programmes de cohésion sociale	14,52%	1,68%
	Chargée / chargé du financt des établs & analyse d'activité	10,14%	1,17%
	Total 'Cohésion sociale'	**100%**	**11,55%**

Source : GPEC

Répartition par catégorie des principaux emplois-types en D(R)(D)JSCS au 31-12-2020



Source : GPEC

Les agents en D(R)(D)JSCS se répartissent en 2020 sur 98 emplois-types (contre 106 en 2019). Parmi les plus exercés, on retrouve ceux de « conseillère / conseiller technique sportif » (19,5 %), « gestionnaire instructrice / gestionnaire instructeur administratif » (11,7%) et « assistante / assistant de direction » (8,5 %).
A noter que les 20 emplois-types les plus exercés regroupent 87 % des effectifs.

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

En 2020, les effectifs du réseau DIRECCTE en région se répartissent entre 15 familles professionnelles[14] parmi lesquelles, par ordre d'importance, « réglementation et contrôle » (48 %) et « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (28 %).
La famille réglementation et contrôle est composée à 61,1 % de membres du corps de l'inspection du travail, complétée par des adjoints administratifs (15,3 %) et des contrôleurs du travail à hauteur de 11,3 %. L'emploi-type « inspectrice / inspecteur chargé(e) du contrôle des entreprises » est prépondérant au sein de cette famille (47,1 % des effectifs). Les deux tiers des effectifs sont des femmes.
La famille conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention est composée de 26,1% d'attachés, 18% de secrétaires administratifs et 11,9% de contrôleurs du travail.
Les emplois les plus représentés de cette famille sont ceux de « gestionnaire de dispositif(s) » (58%), suivi de » pilote opérationnelle / opérationnel de dispositif ou projet » (20%) et de de « chargée / chargé de développement de l'emploi et des territoires » (14%). Les trois quarts des effectifs de cette famille d'emploi sont des femmes.

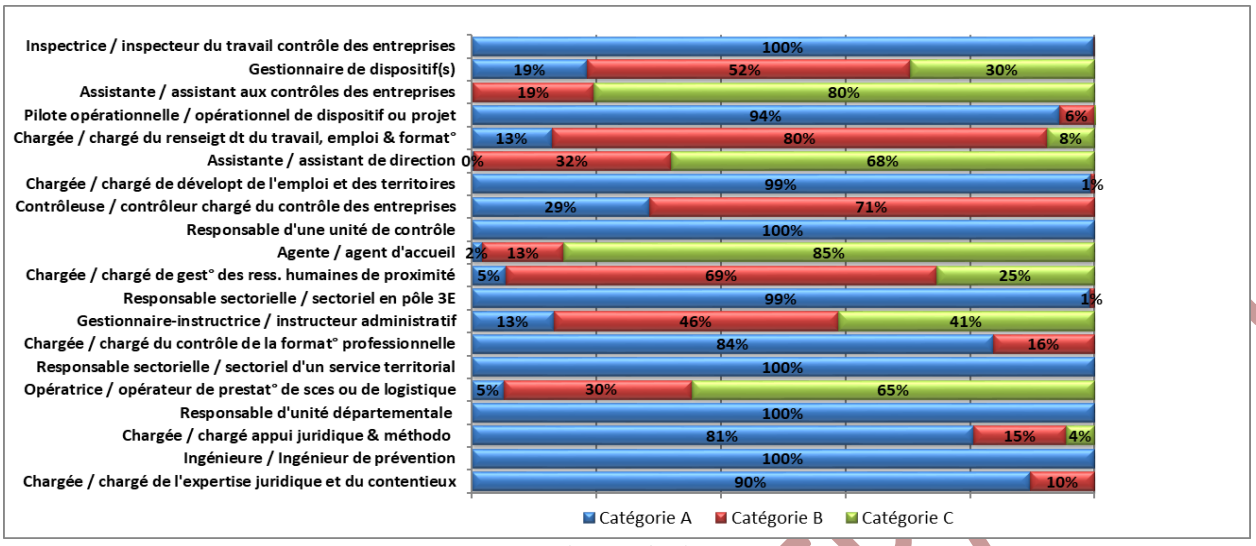
Répartition des deux familles professionnelles principales en DIRECCTE au 31-12-2020

Famille d'emplois	Emplois-types	% au sein de la famille	% par rapport au total général
Réglementation et contrôle	Inspectrice / inspecteur du travail contrôle des entreprises	47,14%	22,80%
	Assistante / assistant aux contrôles des entreprises	18,52%	8,96%
	Chargée / chargé du renseignement en droit du travail, emploi & formation	11,68%	5,65%
	Contrôleuse / contrôleur chargé du contrôle des entreprises	7,06%	3,41%
	Responsable d'une unité de contrôle	5,74%	2,78%
	Chargée / chargé du contrôle de la formation professionnelle	3,30%	1,60%
	Chargée / chargé appui juridique & méthodo inspection du travail	1,80%	0,87%
	Ingénieure / Ingénieur de prévention	1,77%	0,86%
	Chargée / chargé de l'expertise juridique et du contentieux	1,56%	0,75%
	Médecin inspectrice / inspecteur du travail	0,64%	0,31%
	Chargée / chargé de l'élaboration de la législation et de la réglementation	0,32%	0,16%
	Juriste-consultante / juriste-consultant	0,30%	0,14%
	Rédactrice / rédacteur juridique	0,11%	0,05%
	Chargée / chargé du contrôle des aides & structures d'emploi	0,03%	0,02%
	Total 'Réglementation et contrôle'	**100%**	**48,36%**
Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention	Gestionnaire de dispositif(s)	57,89%	16,15%
	Pilote opérationnelle / opérationnel de dispositif ou projet	20,38%	5,69%
	Chargée / chargé de développement de l'emploi et des territoires	13,91%	3,88%
	Gestionnaire-instructrice / instructeur administratif	6,32%	1,77%
	Chargée / chargé de conduite des politiques et dispositifs	0,79%	0,22%
	Gestionnaire de dispositif(s) pôle T	0,51%	0,14%
	Chargée / chargé des formations, des certifications et de l'emploi	0,09%	0,03%
	Chargée / chargé d'appui au dialogue social en DI(R)ECCTE	0,05%	0,01%
	Gestionnaire des formations et des certifications	0,05%	0,01%
	Total 'Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention'	**100%**	**27,90%**

Source : GPEC

[14] 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 31-12-2020



Source : GPEC

Parmi les 100 emplois-types présents en DIRECCTE, les principaux sont ceux d'« inspectrice / inspecteur chargé(e) du contrôle des entreprises » (22,9 %), et de « gestionnaire de dispositif » (16,2%). Les emplois-types du système d'inspection du travail (inspecteurs, contrôleurs, assistants de contrôles et responsables d'unité de contrôle) rassemblent près de la moitié des effectifs des DIRECCTE.

La part des emplois-types du système d'inspection du travail (inspecteurs, contrôleurs, assistants de contrôles et responsables d'unité de contrôle) a augmenté : elle représente en 2020 près de la moitié des effectifs (48,1%) contre 43,8% en 2019.

1.2.4. Les agents non titulaires

Au 31 décembre 2020, **1 553** agents contractuels sont en fonction au sein des ministères sociaux, hors ARS ; 66 % exercent en administration centrale et 33 % en services déconcentrés.

Parmi les agents contractuels, 55 % ont un contrat à durée déterminée et 45 % un contrat à durée indéterminée. La part d'agents en CDD est la plus grande au sein du périmètre « Jeunesse et sports » en administration centrale (63 %). Les CDI sont les plus nombreux au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » en administration centrale (291).

Répartition des agents non titulaires par type de contrat hors contrats PO/HN au 31-12-2020

Type de contrat	CDD		CDI		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Administration centrale	361	80%	291	78%	652	79%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	88	20%	81	22%	169	21%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**449**	**100%**	**372**	**100%**	**821**	**100%**
Administration centrale	34	64%	20	65%	54	64%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	19	36%	11	35%	30	36%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**53**	**100%**	**31**	**100%**	**84**	**100%**
Administration centrale	203	58%	118	40%	321	50%
DI(R)ECCTE	148	42%	179	60%	327	50%
Périmètre "Travail-emploi"	**351**	**100%**	**297**	**100%**	**648**	**100%**
Total	**853**	**100%**	**700**	**100%**	**1553**	**100%**

Source : DPCAR

1.2.5. 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 rapport social unique.

Au 31 décembre 2020, 1 509 agents en effectif physique sont affectés dans les établissements publics nationaux relevant du programme « sport » (1 484 agents en 2019), dont 59,4 % de titulaires (62,6 % en 2019) et 40,6 % de contractuels contre (37,4 % en 2019).

Parmi les titulaires, 58,6 % appartiennent à la catégorie A, 26,3 % à la catégorie C et 15,1 % à la catégorie B. Ces proportions sont en augmentation pour la catégorie A et en baisse pour les catégorie B et C par rapport à celles observées en 2019.

Parmi les contractuels, 76,3 % des agents sont en CDD (77 % en 2018) et 22,7 % ont un CDI (23 % en 2019).

Le tableau ci-après présente les effectifs au 31 décembre 2020 pour les établissements suivants : les CREPS, l'école nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN), 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).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition des effectifs physiques par statut, catégorie et corps au sein des établissements publics nationaux du programme « sport » au 31-12-2020

Statut/Catégorie/Corps			Etablissements																Total 2019	Total 2020	Evolution 2020/2019
			CREPS		ENVSN		ENSM		INSEP		MNS		IFCE (1)		ANS		Total				
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Agents titulaires	A	Postes de direction (directeurs et directeurs adjoints)	10	27	0	3	1	2	1	2	1	0	0	1			13	35	43	48	12%
		Attachés d'administration de l'État	23	20	1	0	1	5	2	3	0	1	0	0			27	29	50	56	12%
		Ingénieurs de recherche	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0			2	1	1	3	200%
		Ingénieurs d'études	5	6	0	1	0	0	3	6	2	0	0	0			10	13	21	23	10%
		Infirmiers diplômés d'État	9	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0			12	0	10	12	20%
		Autres corps de catégories A et A+	5	2	2	1	0	1	16	13	0	0	0	0			23	17	36	40	11%
		Inspecteurs et inspecteurs principaux jeunesse et sports (hors postes de direction)	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1			0	5	4	5	25%
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (hors postes de direction)	7	19	0	3	1	5	2	4	0	0	0	1			10	32	60	42	-30%
		Professeurs de sport (hors postes de direction)	62	130	2	11	1	26	7	15	0	0	5	15			77	197	276	274	-1%
		Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	5	6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0			5	7	11	12	9%
		Professeurs d'EPS (certifiés et agrégés)	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0			1	1	5	2	-60%
		Autres (Professeurs des écoles, Chargés d'éducation)	0	1	0	0	1	0	3	3	0	0	0	0			4	4	7	8	14%
	Total agents de catégorie A		**127**	**216**	**5**	**19**	**6**	**39**	**38**	**48**	**3**	**1**	**5**	**18**	**0**	**0**	**184**	**341**	**524**	**525**	**0%**
	B	Secrétaires administratifs	70	23	1	0	9	1	7	0	0	0	0	0			87	24	116	111	-4%
		Techniciens de recherche et de formation	6	6	0	0	0	1	5	2	0	0	0	0			11	9	18	20	11%
		Contrôleurs des finances publiques	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0			1	2	0	3	-
		Assistants de service social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			**0**	**0**	0	0	-
		Autres	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0			**0**	**1**	7	1	-86%
	Total agents de catégorie B		**76**	**29**	**1**	**0**	**9**	**2**	**13**	**5**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**99**	**36**	**141**	**135**	**-4%**
	C	Adjoints administratifs (ADJAMAS ADJAENES)	129	15	6	1	13	1	23	1	0	2	0	0			171	20	196	191	-3%
		Adjoints techniques (ADJTMAS ATEC ATEE)	0	2	0	6	6	6	1	3	0	1	0	0			7	18	46	25	-46%
		Adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF)	2	5	1	1	0	0	0	4	0	0	0	0			3	10	22	13	-41%
		Auxiliaire de puériculture et autres	2	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0			3	4	0	7	-
	Total agents de catégorie C		**133**	**22**	**7**	**8**	**20**	**7**	**24**	**12**	**0**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**184**	**52**	**264**	**236**	**-11%**
	Total agents titulaires		**336**	**267**	**13**	**27**	**35**	**48**	**75**	**65**	**3**	**4**	**5**	**18**	**0**	**0**	**467**	**429**	**929**	**896**	**-4%**
Agents non titulaires	CDD de droit privé - AED + app		71	59	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0			73	60	124	133	7%
	CDD de droit public		116	71	0	1	12	28	45	54	8	5	0	0			181	159	302	340	13%
	CDI de droit public		32	23	4	4	5	18	23	26	2	2	0	0			66	73	129	139	8%
	~~CDI~~ CDD de droit privé		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0			0	1	0	1	-
	Total agents non titulaires		**219**	**153**	**4**	**5**	**17**	**47**	**68**	**80**	**12**	**8**	**0**	**0**	**0**	**0**	**320**	**293**	**555**	**613**	**10%**
Total agents en EPN			**555**	**420**	**17**	**32**	**52**	**95**	**143**	**145**	**15**	**12**	**5**	**18**	**0**	**0**	**787**	**722**	**1 484**	**1 509**	**2%**

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)

Source : DS-A2

1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents »

En 2020, 1 881 personnels sont en position interruptive d'activité ou placés hors des ministères sociaux (2 432 agents en 2019).

Les situations des personnels « gérés mais non présents » sont différentes d'un périmètre à l'autre :

- Les principaux motifs des agents du périmètre « Affaires sociales-santé », hors ARS, sont la mise à disposition sortante (38,4 %), le détachement sortant (23,9 %), les congés longues durées (12,8 %) et la disponibilité (11,7 %) ;
- 39,6 % des personnels du périmètre « Jeunesse et sports » sont en disponibilité et 28,2 % en détachement sortant ;
- 32,7 % des agents « Travail-emploi » gérés non présents sont en congés longues durées, 24,7 % sont mis à disposition sortante, 19,4 % exercent leurs missions en détachement et 12,1 % sont en disponibilité ;
- Enfin, parmi les agents appartenant à des corps communs aux 3 périmètres, 68,9 % d'entre eux sont en position de détachement sortant.

Répartition par position administrative des personnels « gérés mais non présents » par périmètre au 31-12-2020

Position administrative	Travail et Emploi		Affaires Sociales		Jeunesse et Sports		Commun aux 3 périmètres		Total général	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Congé parental	5	1,2%		0%	1	0,7%	3	0,5%	9	0,5%
Congé sans rémunération	20	4,8%	16	2,1%		0,0%	19	3,4%	55	2,9%
Détaché sortant	80	19,4%	182	23,9%	42	28,2%	383	68,9%	687	36,5%
Disponibilité	50	12,1%	89	11,7%	59	39,6%	127	22,8%	325	17,3%
Hors cadre	1	0,2%	6	0,8%		0,0%		0,0%	7	0,4%
MAD Sortant	102	24,7%	293	38,4%	20	13,4%		0,0%	415	22,1%
PNA Sortant	17	4,1%	73	9,6%	9	6,0%	24	4,3%	123	6,5%
Congés longues durées	135	32,7%	98	12,8%	17	11,4%		0,0%	250	13,3%
Congés grave maladies	3	0,7%	6	0,8%	1	0,7%		0,0%	10	0,5%
Total général	**413**	**100%**	**763**	**100%**	**149**	**100%**	**556**	**100%**	**1 881**	**100%**

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

CHAPITRE 2
LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

2. Les mouvements de personnels Erreur ! Signet non défini.

2.1. Les entrées et les sorties Erreur ! Signet non défini.

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale **Erreur ! Signet non défini.**

2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés **Erreur ! Signet non défini.**

2.2. Les agents en transition professionnelle Erreur ! Signet non défini.

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels Erreur ! Signet non défini.

2.3.1. Les concours **Erreur ! Signet non défini.**

2.3.2. Les recrutements de l'École nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration **Erreur ! Signet non défini.**

2.3.3. Les recrutements sans concours **Erreur ! Signet non défini.**

2.3.4. Les recrutements d'apprentis **Erreur ! Signet non défini.**

2.3.5. Les examens professionnels **Erreur ! Signet non défini.**

2.3.6. La résorption de l'emploi précaire **Erreur ! Signet non défini.**

2.4. Les départs à la retraite Erreur ! Signet non défini.

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires **Erreur ! Signet non défini.**

2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'Éducation nationale **Erreur ! Signet non défini.**

2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels **Erreur ! Signet non défini.**

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire Erreur ! Signet non défini.

2.5.1. Programme 124 **Erreur ! Signet non défini.**

2.5.2. Programme 155 **Erreur ! Signet non défini.**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Chiffres clés 2020

Taux de rotation :

* Programme 124 : **15,6 %** en AC, **16,8 %** en D(R)JSCS/DDCS(PP),
* Programme 155 : **20 %** en AC. **11 %** en DI(R)ECCTE

Recrutements par concours :

*Catégorie A : **381** admis

*Catégorie B : **275** admis

*Catégorie C : **15** admis

Recrutements d'apprentis : **157** apprentis

Départs à la retraite : **1 087** départs

2. Les mouvements de personnels

2.1. Les entrées et les sorties

En 2020, 6 566 mouvements de personnels (entrées ou sorties) ont eu lieu au sein de l'ensemble du périmètre ministériel (hors ARS). Les flux n'impactant pas le plafond d'emploi représentent un peu plus d'un tiers des entrées (31 %) observées sur le programme 155 et un peu plus d'un quart pour le programme 124 (21 %).

Flux d'entrées et de sorties en effectifs physiques par affectation en 2020

Flux d'entrées et sorties	P124			P155			ARS
	AC	SD	Total	AC	SD	Total	
Entrées impactant le plafond d'emplois	510	584	1 094	223	540	763	
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	132	263	395	82	419	501	
Total des entrées	**642**	**847**	**1 489**	**305**	**959**	**1 264**	
Sorties impactant le plafond d'emplois	515	1075	1 590	214	1 188	1 402	
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	136	193	329	67	425	492	
Total des sorties	**651**	**1 268**	**1 919**	**281**	**1 613**	**1 894**	

Le taux de rotation[15], calculé à partir des entrées et sorties impactant le plafond d'emplois, est stable en administration centrale pour le programme 124. Il baisse légèrement pour le programme 155 en administration centrale de 1 point. Pour les services déconcentrés, une stabilité du taux de rotation est observée pour les DI(R)ECCTE et une augmentation de près de 5 points en D(R)JSCS-DDCS(PP).

Taux de rotation en 2019 et en 2020

	2019	2020
Administration centrale P124	15%	15,6%
Administration centrale P155	21%	19,9%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	12%	16,8%
DI(R)ECCTE	10%	10,8%
ARS	12%	--

Les tableaux qui suivent détaillent les entrées et sorties, par catégorie, enregistrées en administration centrale et en services déconcentrés et ayant eu un impact sur les crédits de titre 2 du programme 155 et du programme 124.

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

En 2020, pour le programme 155 de l'administration centrale, les flux concernent principalement les mouvements de contractuels. Les entrées de contractuels représentent 39 % de l'ensemble des entrées ; les fins de contrats représentent 27 % de l'ensemble des sorties.

[15] 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.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2020 en effectifs physiques (P155)

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**161**	**18**	**44**	**223**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	13	1	3	17
Concours	17	1	0	18
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	18	0	5	23
Affectations INSEE	11	0	0	11
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)	8	3	9	20
Entrées d'agents non titulaires	82	12	25	119
Temps partiels	12	1	2	15
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**58**	**9**	**15**	**82**
Mutations AC/SD	17	1	0	18
Mouvements internes à l'AC	23	4	14	41
Concours sans impact (ex : IRA TH…)	5	4	0	9
Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	3	0	1	4
Prises en charge des MAD gratuites *	10	0	0	10
Total des entrées	**219**	**27**	**59**	**305**

* données non exhaustives

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**164**	**32**	**18**	**214**
Retraites	18	10	3	31
Décès	1	0	0	1
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	40	10	3	53
Fins affectation INSEE	11	0	0	11
Changements de secteur (Santé/Travail-ARS)	17	2	1	20
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	8	1	1	10
Fins Contrats (inclus démission)	59	8	9	76
Temps partiels	10	1	1	12
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**37**	**13**	**17**	**67**
Mutations AC/SD	10	3	0	13
Mouvements internes à l'AC	22	5	14	41
Concours sans impact	2	5	3	10
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	3	0	0	3
Fins de MAD gratuites*	0	0	0	0
Total des sorties	**201**	**45**	**35**	**281**

Source : DPCAR

Au sein du programme 124 de l'administration centrale, les flux concernent principalement les mouvements de contractuels. Les entrées de contractuels représentent 35 % de l'ensemble des entrées ; les fins de contrats représentent 23 % de l'ensemble des sorties. Les autres sorties importantes sont les détachements sortants, PNA sortantes, affectations CIGEM, fins de détachements entrants (25 %). Les retraites représentent 14 % de l'ensemble des sorties.

Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2020 en effectifs physiques (P124)

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**435**	**46**	**29**	**510**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	46	4	0	50
Concours	43	1	0	44
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	99	12	3	114
Affectations INSEE	26	0	0	26
Changements de secteur (Travail/ Santé-ARS)	17	3	1	21
Entrées d'agents non titulaires	184	21	20	225
Temps partiels	20	5	5	30
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**97**	**16**	**19**	**132**
Mutations AC/SD	15	3	1	19
Mouvements internes à l'AC	74	11	18	103
Concours sans impact (ex : IRA TH…)	8	2	0	10
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	**532**	**62**	**48**	**642**

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**386**	**73**	**56**	**515**
Retraites	46	31	14	91
Décès	0	0	1	1
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	137	25	6	168
Fins affectation INSEE	25	0	0	25
Changements de secteur (Santé/Travail-ARS)	27	3	10	40
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	17	3	2	22
Fins Contrats (inclus démission)	121	6	23	150
Temps partiels	13	5	0	18
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**90**	**24**	**22**	**136**
Mutations AC/SD	16	3	2	21
Mouvements internes à l'AC	72	13	18	103
Concours sans impact	2	8	2	12
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	0	0	0	0
Fins de MAD gratuites	0	0	0	0
Total des sorties	**476**	**97**	**78**	**651**

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

En DI(R)ECCTE, les entrées par concours (impactant le plafond d'emploi) représentent 10,6 % des entrées totales. S'agissant des sorties, les plus nombreuses concernent les départs à la retraite (45 %), puis les détachements sortants (23 %).

Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2020 en effectifs physiques (P155)

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**222**	**231**	**87**	**540**
Autres entrées qui ont un impact (recrutement agents contractuels/sans concours)	57	71	33	161
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	20	17	3	40
Concours	18	67	17	102
Détachements entrants/PNA entrantes/Affectations CIGEM	89	64	24	177
Réintégrations (suite à congé parental, CLD, dispo, détachement…)	38	12	10	60
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**342**	**60**	**17**	**419**
Concours sans impact	107	22		129
Mouvements internes aux SD	86	16	6	108
Mutations internes	134	20	10	164
Mutations SD/AC	15	2	1	18
Total des entrées	**564**	**291**	**104**	**959**

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**420**	**422**	**346**	**1 188**
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	8	9	1	18
Décès	2	4	4	10
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants	173	147	50	370
Retraites	208	250	275	733
Sorties temporaires (disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	29	12	16	57
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**300**	**88**	**37**	**425**
Concours sans impact	55	51	21	127
Mouvements internes aux SD	86	16	6	108
Mutations internes	134	20	10	164
Mutations SD/AC	25	1		26
Total des sorties	**720**	**510**	**383**	**1613**

Au sein des D(R)(D)JSCS-DDCS(PP), le flux des entrées le plus important concerne les agents non titulaires, soit 24 % de l'ensemble des entrées. Les départs à la retraite représentent le flux le plus important des sorties soit 25 %.

Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2020 en effectifs physiques (P124)

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**281**	**187**	**116**	**584**
Autres entrées qui ont un impact (recrutement agents contractuels/sans concours)	75	78	50	203
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)		1		1
Concours	95	16	4	115
Détachements entrants/PNA entrantes/Affectations CIGEM	79	74	48	201
Réintégrations (suite à congé parental, CLD, dispo, détachement…)	32	18	14	64
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**186**	**52**	**25**	**263**
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	25	9	6	40
Concours sans impact	56	12	2	70
Mouvements internes aux SD	53	4	1	58
Mutations internes	36	24	14	74
Mutations SD/AC	16	3	2	21
Total des entrées	**467**	**239**	**141**	**847**

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**502**	**322**	**251**	**1075**
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	63	22	4	89
Décès	5		2	7
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants	294	204	119	617
Retraites	118	88	111	317
Sorties temporaires (disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	22	8	15	45
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**122**	**46**	**25**	**193**
Concours sans impact	24	13	8	45
Mouvements internes aux SD	47	4	1	52
Mutations internes	33	25	15	73
Mutations SD/AC	18	4	1	23
Total des sorties	**624**	**368**	**276**	**1268**

2.2. Les agents en transition professionnelle

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

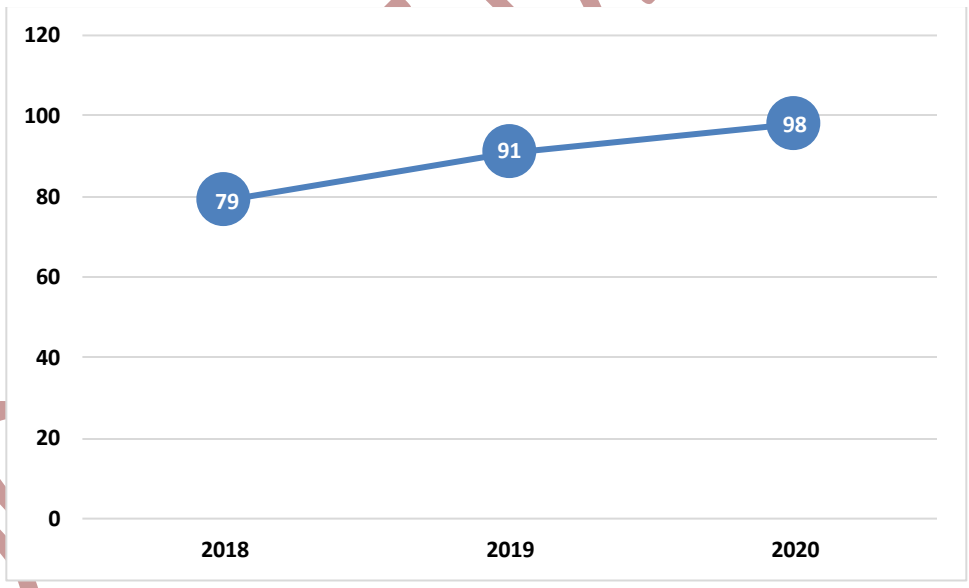
Les agents en transition professionnelle sont des agents titulaires ou contractuels en CDI, en position d'activité, soit après une période d'absence (congé de longue durée, disponibilité, détachement, mise à disposition…), soit pour quelques-uns d'entre eux, après une réorganisation de leur service.

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 2020, 98 agents étaient en situation de transition professionnelle, contre 91 en 2019.

Évolution du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2018 et 2020

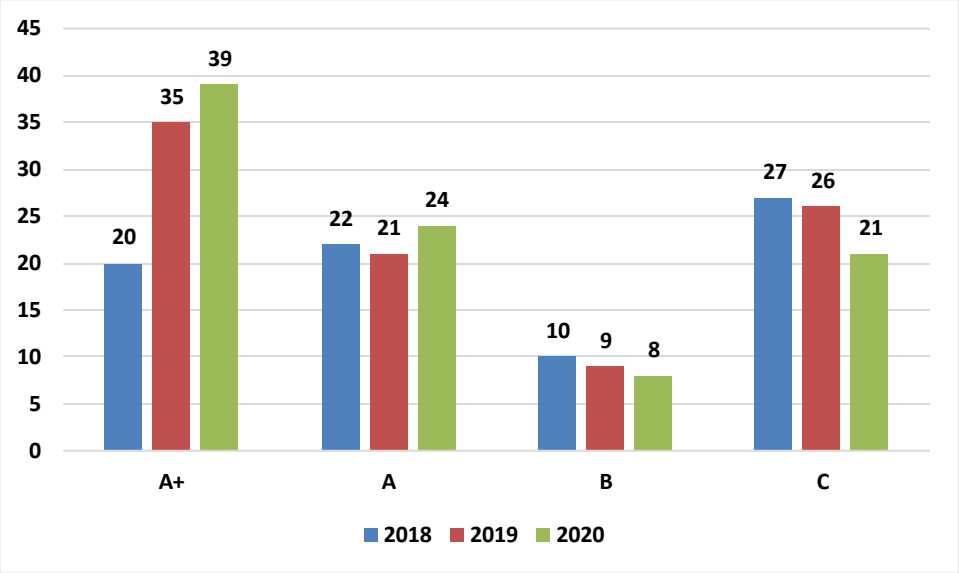


Source : MAPI/MCDS

Le nombre d'agents, entre 2019 et 2020, baisse légèrement pour les catégories B et C. Le nombre d'agents de la catégorie A+ augmente de manière significative entre 2018 et 2020.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Évolution par catégorie du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2018 et 2020



Source : MAPI/MCDS

Les agents du périmètre « Affaires-sociales-santé », représentent plus des trois-quarts des agents en transition professionnelle (76 %). Cette part est stable entre 2018 et 2019 ainsi que celle des agents en transition professionnelle du périmètre « Jeunesse et sports ». Le nombre d'agents en transition professionnelle du périmètre « Travail-emploi » a presque doublé par rapport à 2018.

L'analyse par catégorie hiérarchique montre une diminution des effectifs en transition professionnelle pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports », imputable à la réforme territoriale. Les effectifs des périmètres « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi » stagnent pour les catégories B et C et l'on note une légère augmentation pour la catégorie A. Les agents en transition professionnelle appartenant aux catégories A et A+ des périmètres « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi » représentent plus de la moitié des agents en transition professionnelle.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2018 et 2020 par catégorie, sexe et périmètre

Catégorie	Périmètre « Affaires sociales-santé »		Périmètre « Jeunesse et sports »		Périmètre « Travail-emploi »		Ministères sociaux «La MCDS ne distingue pas les périmètres »
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2020
A+	18	28	0	0	2	7	39
dont Femmes							13
dont Hommes							26
A	16	15	4	4	2	2	6
dont Femmes							3
dont Hommes							3
B	7	6	2	2	1	1	1
dont Femmes							1
dont Hommes							0
C	20	20	5	4	2	2	1
dont Femmes							1
dont Hommes							0
Contractuels							2
dont Femmes							0
dont Hommes							2
Total	**61**	**69**	**11**	**10**	**7**	**12**	**49**
dont Femmes							18
dont Hommes							31

Source : MAPI

Sur l'ensemble des agents en transition professionnelle, 33 d'entre eux ont été affectés sur un poste au cours de l'année 2020, soit une augmentation de 73 % sur l'année.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nombre d'agents ayant obtenu un poste permanent entre 2015 et 2020 selon la date d'entrée dans la position de « transition professionnelle »

Année d'entrée dans la position de « transition professionnelle »	Sortie 2016 (affectation sur poste)	Sortie 2017 (affectation sur poste)	Sortie 2018 (affectation sur poste)	Sortie 2019 (affectation sur poste)	Sortie 2020 (affectation sur poste)
2015	6	2	1	1	1
dont Femmes					
dont Hommes					
2016	4	5	3	2	2
dont Femmes					
dont Hommes					
2017	0	6	6	8	8
dont Femmes					
dont Hommes					
2018			5	5	6
dont Femmes					
dont Hommes					
2019				3	7
dont Femmes					
dont Hommes					
2020					17
dont Femmes					10
dont Hommes					4
Total	**10**	**13**	**15**	**19**	**41**
dont Femmes					
dont Hommes					

Source : MAPI/MCDS

10 agents en transition professionnelle se sont vus confier une mission. 44 sont encore en période de transition professionnelle et 5 ont dans une autre situation (congés longue maladie, congés longue durée…)

Nombre d'agents en transition professionnelle par situation

Situation des agents en transition professionnelle	
En transition professionnelle	44
dont Femmes	29
dont Hommes	15
Mission	37
dont Femmes	15
dont Hommes	22
Protocole	0
dont Femmes	0
dont Hommes	0
Autre situation (CLM, CLD,…)	8
dont Femmes	5
dont Hommes	3
Total	**89**
dont Femmes	**49**
dont Hommes	**40**

*Hors sorties 2020 pour les agents de catégorie A+

DOCUMENT DE TRAVAIL

Source : MAPI/MCDS

Les agents en transition professionnelle de plus de 60 ans sont les plus nombreux (34 %), devant les agents en transition professionnelle appartenant à la tranche « 55-59 ans » (27 %). Les moyennes d'âge sont similaires entre les femmes (53,8 ans) et les hommes (52,7 ans).

Nombre d'agents en transition professionnelle par sexe et tranche d'âge

Classe d'âge	
30-45 ans	12
dont Femmes	6
dont Hommes	6
46-54 ans	20
dont Femmes	14
dont Hommes	6
55-59 ans	25
dont Femmes	8
dont Hommes	17
60 ans et plus	41
dont Femmes	24
dont Hommes	17
Total	**98**
dont Femmes	**52**
dont Hommes	**46**

Source : MAPI/MCDS

Les agents en transition professionnelle qui réintègrent à l'issue d'un détachement sortant sont proportionnellement les plus nombreux (39 %). Les agents en transition professionnelle qui réintègrent après un congé mobilité ou une mise à disposition sortante représentent 27 % du total de cette population, de même que les agents qui réintègrent à l'issue d'un congé longue durée ou de longue maladie.

Nombre d'agents en transition professionnelle par position administrative avant leur réintégration

Nombre d'agents	
CLM/CLD	16
dont Femmes	10
dont Hommes	6
Dét. sortant	36
dont Femmes	20
dont Hommes	16
Dispo./ congé parental	6
dont Femmes	3
dont Hommes	3
Autres (congé mobilité, fin fonction, MAD…)	40
dont Femmes	19
dont Hommes	21
Total	**98**
dont Femmes	**52**
dont Hommes	**46**

Source : MAPI/MCDS

DOCUMENT DE TRAVAIL

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels

En 2020, 761 postes ont été offerts aux concours et examens professionnels de droit commun et réservés, contre 880 postes en 2019. Au total, 671 agents ont été admis (contre 737 en 2019 soit une diminution de 9 %).

Bilan des recrutements par catégorie, type de recrutement et périmètre entre 2018 et 2020

Cat.	Type de recrutement	Périmètre	2018			2019			2020		
			Inscrits	Admis	Postes offerts	Inscrits	Admis	Postes offerts	Inscrits	Admis	Postes offerts
A	Concours externe	Jeunesse et sports	726	24	**25**	428	9	**9**	372	20	**19**
		Affaires sociales-santé	1 092	39	**46**	767	41	**50**	487	39	**45**
		Travail-emploi	1 032	33	**33**	933	37	**39**	932	52	**52**
	Concours interne	Jeunesse et sports	117	7	**7**	205	6	**19**	140	15	**16**
		Affaires sociales-santé	289	17	**22**	254	27	**29**	233	27	**30**
		Travail-emploi	109	33	**33**	139	3	**11**	154	6	**15**
	Troisième concours	Jeunesse et sports	-	-	**-**	47	1	**2**	38	2	**3**
		Affaires sociales-santé	23	4	**5**	36	4	**5**	33	2	**4**
		Travail-emploi	134	4	**4**	218	6	**6**	326	8	**8**
	Examen professionnel	Corps interministériels	746	131	**131**	795	146	**146**	644	135	**146**
		Affaires sociales-santé	108	35	**35**	83	25	**38**	62	23	**28**
		Travail-emploi (Epit/Crit)	451	193	**200**	204	115	**200**	140	52	**92**
	Concours réservé	Corps interministériels	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**
		Jeunesse et sports	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**
		Affaires sociales-santé	172	93	**213**	-	-	**-**	-	-	**-**
Total catégorie A			**4 999**	**613**	**754**	**4 109**	**420**	**554**	**3 561**	**381**	**458**
B	Concours externe	Affaires sociales-santé	202	7	**7**	171	9	**9**	94	9	**9**
		Corps interministériels	ND	70	**79**	nc	69	**74**	nc	52	**55**
	Concours interne	Affaires sociales-santé	65	5	**5**	32	6	**6**	27	6	**6**
		Corps interministériels	ND	45	**55**	nc	55	**55**	nc	35	**38**
	Examen professionnel	Corps interministériels	1 777	136	**135**	1 487	132	**132**	1 295	155	**155**
		Affaires sociales-santé	106	10	**15**	118	12	**12**	91	13	**13**
		Travail-emploi	76	15	**15**	39	13	**13**	10	5	**10**
	Concours réservé	Corps interministériels	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**
		Affaires sociales-santé	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**
Total catégorie B			**2 226**	**288**	**311**	**1 847**	**296**	**301**	**1 517**	**275**	**286**
C	Concours externe	Corps interministériels	ND	15	**17**	nc	13	**14**	nc	8	**10**
	Concours interne	Corps interministériels	ND	20	**26**	nc	8	**11**	nc	7	**7**
	Concours réservé	Corps interministériels	24	24	**50**	-	-	**-**	-	-	**-**
		Affaires sociales-santé	26	19	**28**	-	-	**-**	-	-	**-**
		Jeunesse et sports	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**
Total catégorie C			**50**	**78**	**121**	**-**	**21**	**25**	**nc**	**15**	**17**
Ensemble			**7 275**	**979**	**1 186**	**5 956**	**737**	**880**	**5 078**	**671**	**761**

Source : RIMR

DGCS

2.3.1. Les concours

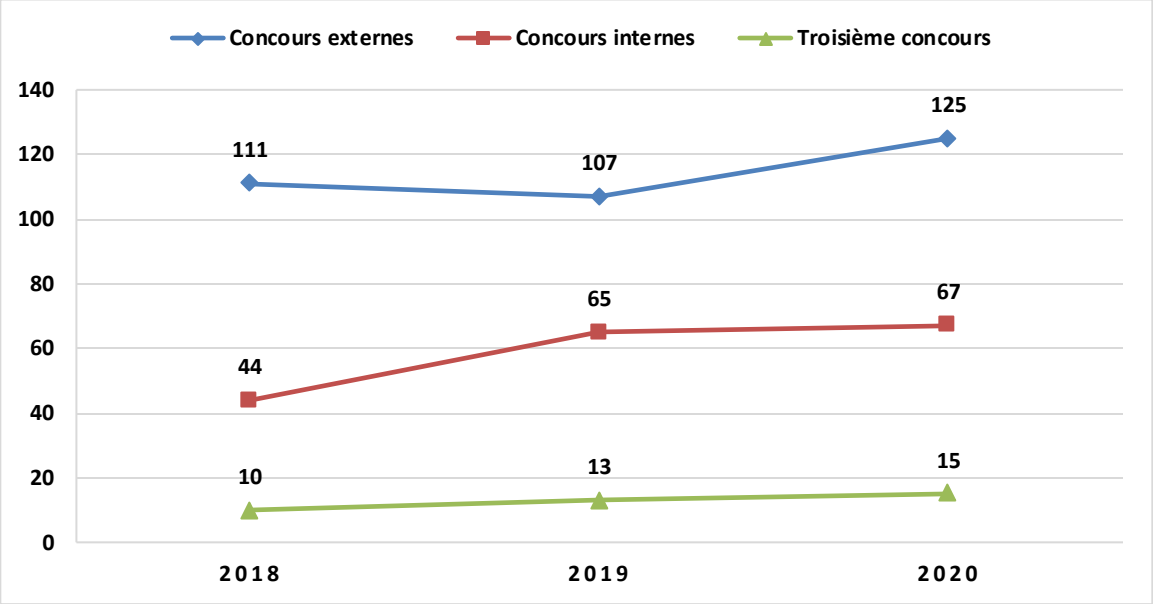
2.3.1.1. Les postes offerts aux concours

Afin de répondre aux besoins de recrutement exprimés par les différentes structures d'emplois ministérielles, 22 concours ont été ouverts en 2020. Ces données ne comprennent pas les concours interministériels de secrétaire et d'adjoint administratifs pour lesquels ont été ouverts respectivement 93 et 17 postes.

Au total, 207 postes ont été offerts en 2020, soit une augmentation de 11,9 % par rapport à 2019 (185 postes):

- 125 postes ont été offerts aux concours externes (107 en 2019) ;
- 67 postes ont été offerts aux concours internes (65 en 2019) ;
- 15 postes ont été offerts aux troisièmes concours (13 en 2019).

Évolution du nombre de postes offerts aux concours externes, internes et troisième concours entre 2019 et 2020



Source : RIMR

Le nombre de postes offerts varie selon le périmètre ministériel :

- « Affaires sociales-Santé » : 94 postes offerts (99 postes en 2019) ;
- « Travail-Emploi » : 75 postes offerts, en hausse par rapport à 2019 (+ 19 postes) ;
- « Jeunesse et sports » : 38 postes offerts (+ 8 postes par rapport à 2019)

TRAVAIL
DOCU

Nombre de postes offerts aux concours externes, internes et troisième concours entre 2018 et 2020 par périmètre ministériel

	2018	2019	2020
Affaires sociales-santé	86	99	94
Concours externes	53	59	54
Concours internes	27	35	36
Troisième concours	6	5	4
Travail-emploi	**47**	**56**	**75**
Concours externes	33	39	52
Concours internes	10	11	15
Troisième concours	4	6	8
Jeunesse et sports	**32**	**30**	**38**
Concours externes	25	9	19
Concours internes	7	19	16
Troisième concours	0	2	3

Source : RIMR

Comme en 2018 et 2019, la majeure partie des postes a été offerte à des concours d'accès à la catégorie A : 177 postes, soit 92% des postes offerts (contre 170 postes, soit 92% également en 2019). La part des postes offerts en catégorie B (15 postes offerts) a été de 8%.

Entre 2018 et 2020, les principales tendances d'évolution par catégorie sont les suivantes :

- **Périmètre « Affaires sociales-santé »** : une légère baisse des postes proposés en catégorie A entre 2019 et 2020 (de 99 à 94 postes) ; le nombre de postes proposés en catégorie B en 2020 est de 15, il reste égal à celui de 2019 après avoir baissé entre 2017 et 2018 (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 2019 (75 postes proposés en 2020 contre 56 en 2019) ;
- **Périmètre « Jeunesse et sports »** : les postes offerts concernent exclusivement des postes de catégorie A, et ce depuis 2013. Le nombre de postes offerts en 2020 augmente de 8 par rapport à 2019.

Nombre de postes offerts aux concours externes, internes et troisième concours entre 2018 et 2020 par catégorie et périmètre ministériel

	2018	2019	2020
Affaires sociales-santé	86	99	94
Cat. A	73	84	79
Cat. B	13	15	15
Cat. C	0	0	0
Travail-emploi	**47**	**56**	**75**
Cat. A	47	56	75
Cat. B	0	0	0
Cat. C	0	0	0
Jeunesse et sports	**32**	**30**	**38**
Cat. A	32	30	38
Cat. B	0	0	0
Cat. C	0	0	0

Source : RIMR

DOCUMENT DE TRAVAIL

2.3.1.2. L'attractivité des concours

a) Les inscriptions

En 2020, 2 836 candidats se sont inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux (contre 2 929 en 2019, soit une diminution de 3,2% du nombre de candidats inscrits entre 2019 et 2020). Ceci confirme la tendance depuis 2015 d'une diminution du nombre de candidats inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux, même si la baisse a été plus faible cette année.

Les concours externes qui ont enregistré le plus d'inscriptions, pour chaque périmètre ministériel, ont été les suivants en 2020 :

- Pour le périmètre « Travail-emploi », 932 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail (933 en 2019) ;
- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », 329 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (551 en 2019) ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », 126 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de la jeunesse et des sports (248 en 2019).

Ces trois concours ont ainsi concentré 27 % de l'ensemble des inscriptions à tous les concours des ministères sociaux et 74 % de celles aux concours externes.

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

- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », 130 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (184 en 2019) ;
- Pour le périmètre « Travail-emploi », 154 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail (139 en 2019) ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », 83 candidats se sont inscrits au concours de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse (119 en 2019).

Les trois concours précités ont concentré 7 % de l'ensemble des inscriptions à tous les concours des ministères sociaux et 66 % de celles aux concours internes.

Nombre de candidats inscrits pour un poste offert aux concours entre 2018 et 2020

Concours		2018		2019			2020		
		Concours externes	Concours internes	Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours
AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ	Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ingénieur du génie sanitaire	-	-	-	-	-	6	16	-
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	29	13	19	5	-	10	4	-
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	32	12	20	8	7	14	7	8,3
	Ingénieur d'études sanitaires	32	41	27	32	-	20	30	-
	Médecin inspecteur de santé publique	0,5	0,7	0,6	0,7	-	0,9	0,3	-
	Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	12	4	-	-	-	-
	Conseiller technique de service social	-	-	-	-	-	-	5	-
TRAVAIL-EMPLOI	Inspecteur du travail	31	11	24	13	36	18	10	41
	Cycle préparatoire inspecteur du travail	-	-	-	-	-	-	-	-
JEUNESSE ET SPORTS	Professeur de sport CTS	10	-	-	-	-	-	-	-
	Professeur de sport CAS	44	15	-	-	-	-	-	-
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	21	16	30	15	20	15	10	13
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	97	21	83	13	27	42	11	-
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	-	-	9	-	-	5	-

Source : RIMR

PROJET DE TRAVAIL

b) Les taux de participation

En 2020, le taux moyen de participation aux différents concours externes (ratio candidats présents/candidats inscrits) est de 30%, identique à celui de 2019.

Le taux moyen de participation aux différents concours internes est de 38%, en baisse par rapport à 2019 (49%).

Taux de participation aux concours en 2019 et en 2020

Concours	2019			2020		
	Concours externes	Concours Internes	Troisième concours	Concours externes	Concours Internes	Troisième concours
Inspecteur de la jeunesse et des sports	30%	48%	33%	13%	44%	-
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	24%	35%	10%	24%	34%	50%
Professeur de sport CTS	-	-	-	-	-	-
Professeur de sport CAS	-	-	-	-	-	-
Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	100%	-	-	-	-
TOTAL PÉRIMÈTRE "JEUNESSE ET SPORTS"	**28%**	**75%**	**23%**	**20%**	**30%**	**50%**
Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	39%	49%	42%	45%	55%	48%
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	31%	47%	-	29%	41%	-
Ingénieur du génie sanitaire	-	-	-	68%	100%	-
Ingénieur d'études sanitaires	63%	75%	-	43%	64%	-
Médecin inspecteur de santé publique	63%	100%	-	-	-	-
Pharmacien inspecteur de santé publique	68%	50%	-	-	-	-
Conseiller technique de service social	-	-	-	-	-	-
TOTAL PÉRIMÈTRE "AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ"	**43%**	**55%**	**42%**	**42%**	**53%**	**48%**
Inspecteur du travail	23%	19%	29%	26%	21%	35%
TOTAL PÉRIMÈTRE "TRAVAIL-EMPLOI"	**23%**	**19%**	**29%**	**26%**	**21%**	**35%**
Tous concours	**30%**	**49%**	**31%**	**30%**	**38%**	**37%**

Source : RIMR

DOCUMENT DE TRAVAIL

c) La sélectivité des recrutements

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

Nombre de candidats présents par poste offert aux concours en 2019 et en 2020

Concours		2019			2020		
		Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours
AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ	Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-
	Ingénieur du génie sanitaire	-	-	-	-	-	-
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	20	8	7	20	8	7
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	19	5	-	19	5	-
	Ingénieur d'études sanitaires	27	32		27	32	
	Médecin inspecteur de santé publique	0,6	0,7	-	0,6	0,7	-
	Pharmacien inspecteur de santé publique	12	4		12	4	
	Conseiller technique de service social	-	-	-	-	-	-
TRAVAIL-EMPLOI	Inspecteur du travail	24	13	36	24	13	36
JEUNESSE ET SPORTS	Professeur de sport CTS	-	-	-	-	-	-
	Professeur de sport CAS	-	-	-	-	-	-
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	30	15	20	30	15	20
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	83	13	27	83	13	27
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	9	-	-	9	-

Source : RIMR

DOCUMENT DE TRAVAIL

Bilan des concours externes de catégorie A en 2020

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	16	246	58	24%	35	35	17	0	106%	15,4
Inspecteur de la jeunesse et des sports	3	126	16	13%	4	4	3	0	100%	42,0
Professeur de sport CAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de sport CTS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de sport SHN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**19**	**372**	**74**	**20%**	**39**	**39**	**20**	**0**	**105%**	**19,6**
Ingénieur du génie sanitaire	4	25	17	68%	12	12	6	2	150%	6,3
Ingénieur d'études sanitaires	6	122	53	43%	18	18	6	3	100%	20,3
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	23	329	149	45%	47	41	23	5	100%	14,3
Médecin inspecteur de santé publique	12	11	-	sans objet	6	6	4	0	33%	0,9
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**45**	**487**	**219**	**45%**	**83**	**77**	**39**	**10**	**87%**	**10,8**
Inspecteur du travail	52	932	241	26%	80	76	52	0	100%	17,9
Total périmètre "Travail-emploi"	**52**	**932**	**241**	**26%**	**80**	**76**	**52**	**0**	**100%**	**17,9**

Source : RIMR

Bilan des concours externes de catégorie B en 2020

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	9	94	27	29%	14	14	9	2	100%	10,4
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**9**	**94**	**27**	**29%**	**14**	**14**	**9**	**2**	**100%**	**10,4**

Source : RIMR

DOCUMENT DE TRAVAIL

Bilan des concours internes de catégorie A en 2020

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	8	83	28	34%	17	17	7	5	88%	10,4
Conseiller technique et pédagogique supérieur*	5	25	-	sans objet	25	21	5	5	100%	5,0
Inspecteur de la jeunesse et des sports	3	32	14	44%	6	6	3	0	100%	10,7
Professeur de sport CAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**16**	**140**	**42**	**30%**	**48**	**44**	**15**	**10**	**94%**	**8,8**
Conseiller technique de service social	5	25	-	sans objet	25	21	5	5	100%	5,0
Ingénieur du génie sanitaire	1	16	16	100%	6	6	1	0	100%	16,0
Ingénieur d'études sanitaires	2	61	39	64%	7	7	2	1	100%	30,5
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	19	130	71	55%	27	24	18	0	95%	6,8
Médecin inspecteur de santé publique	3	1	-	sans objet	1	1	1	0	33%	0,3
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**30**	**233**	**126**	**54%**	**66**	**59**	**27**	**6**	**90%**	**7,8**
Inspecteur du travail	15	154	33	21%	13	11	6	0	40%	10,3
Total périmètre "Travail-emploi"	**15**	**154**	**33**	**21%**	**13**	**11**	**6**	**0**	**40%**	**10,3**

* Le concours de conseiller technique et pédagogique supérieur a été organisé en 2020 au titre de l'année 2019.

Source : RIMR

Bilan des concours internes de catégorie B en 2020

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
Techniciens sanitaire et de sécurité sanitaire	6	27	11	41%	7	7	6	0	100%	4,5
TOTAL PÉRIMÈTRE "AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ"	**6**	**27**	**11**	**41%**	**7**	**7**	**6**	**0**	**100%**	**4,5**

Source : RIMR

DOCUMENT DE TRAVAIL

Bilan des troisièmes concours de catégorie A en 2020

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 3ème concours	3	38	19	50%	8	8	2	3	67%	12,7
Inspecteur de la jeunesse et des sports 3ème concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de sport 3ème concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**3**	**38**	**19**	**50%**	**8**	**8**	**2**	**3**	**67%**	**12,7**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale 3ème concours	4	33	16	48%	8	8	2	3	50%	8,3
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**4**	**33**	**16**	**48%**	**8**	**8**	**2**	**3**	**50%**	**8,3**
Inspecteur du travail 3ème concours	8	326	114	35%	20	17	8	0	100%	40,8
Total périmètre "Travail-emploi"	**8**	**326**	**114**	**35%**	**20**	**17**	**8**	**0**	**100%**	**40,8**

Source : RIMR

Aucun poste n'a été offert au titre des troisièmes concours de catégorie B (Educateur des activités physiques et sportives et Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire) en 2020.

Nombre de postes offerts et de candidats reçus aux concours des corps communs en 2019 et 2020

	2019				2020			
	Interne		Externe		Interne		Externe	
	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis
Secrétaire administratif	55	55	74	69	38	35	55	52
Adjoint administratif	11	8	14	13	7	7	10	8

Source : RIMR

2.3.1.3 La composition des jurys de concours

En 2020, la composition des jurys de concours atteint 49 % de femmes. Ce taux est en augmentation par rapport à 2019, où il s'établissait à 48 %. Le taux de féminisation des présidents de jury connaît une forte augmentation, passant de 38 % en 2019 à 71 % en 2020.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition hommes-femmes dans la composition des jurys de concours, examens professionnels et concours réservés en 2020

Périmètre	Corps	Type de recrutement	Femmes	Hommes
Corps communs	Attaché d'administration de l'Etat	Examen professionnel	4	3
	Attaché principal d'administration de l'Etat	Examen professionnel	8	8
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Examen professionnel	4	3
	Secrétaire administratif de classe normale	Examen professionnel	4	3
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Examen professionnel	4	3
Jeunesse et sports	Conseiller technique pédagogique supérieur	Concours interne	6	7
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	Concours externe et interne	3	3
	Professeur de sport	Concours externes interne et SHN	-	-
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	Concours externe et interne	12	15
Affaires sociales-santé	Conseiller technique de service social	Concours interne	2	4
	Educateur spécialisé	Concours externe et interne	-	-
	Ingénieur d'études sanitaires	Concours externe et interne	3	3
	Ingénieur du génie sanitaire	Concours externe et interne	4	6
	Ingénieur du génie sanitaire	Examen professionnel	-	-
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	Concours externe, interne et 3ème concours	5	5
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Examen professionnel	4	3
	Médecin inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	3	4
	Pharmacien inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	-	-
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	Concours externe, interne et 3ème concours	3	2
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Examen professionnel	2	2
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	Examen professionnel	4	3
Travail-emploi	Contrôleur du travail hors classe	Examen professionnel	2	2
	Inspecteur du travail	Concours externe et interne	4	4
	Inspecteur du travail	3ème concours	4	4
	Inspecteur du travail	Concours réservé	12	13
	Inspecteur du travail	Cycle préparatoire	-	-
Total			**97**	**100**
%			**49%**	**51%**

Source : RIMR

DOCUMENT

Répartition hommes-femmes dans la présidence des jurys de concours, examens professionnels et concours réservés en 2020

Périmètre	Corps	Type de recrutement	Femmes	Hommes
Corps communs	Attaché d'administration de l'Etat	Examen professionnel	1	
	Attaché principal d'administration de l'Etat	Examen professionnel		1
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Examen professionnel	1	
	Secrétaire administratif de classe normale	Examen professionnel		1
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Examen professionnel	1	
Jeunesse et sports	Conseiller technique pédagogique supérieur	Concours interne	1	
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	Concours externe et interne	1	
	Professeur de sport	Concours externes interne et SHN	-	-
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	Concours externe et interne	1	
Affaires sociales-santé	Conseiller technique de service social	Concours interne	1	
	Educateur spécialisé	Concours externe et interne	-	-
	Ingénieur d'études sanitaires	Concours externe et interne	1	
	Ingénieur du génie sanitaire	Concours externe et interne		1
	Ingénieur du génie sanitaire	Examen professionnel	-	-
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	Concours externe, interne et 3ème concours	1	
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Examen professionnel	1	
	Médecin inspecteur de santé publique	Concours externe et interne		1
	Pharmacien inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	-	-
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	Concours externe, interne et 3ème concours	1	
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Examen professionnel		1
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	Examen professionnel	1	
Travail-emploi	Contrôleur du travail hors classe	Examen professionnel		1
	Inspecteur du travail	Concours externe et interne	1	
	Inspecteur du travail	3ème concours	1	
	Inspecteur du travail	Concours réservé	1	
	Inspecteur du travail	Cycle préparatoire	-	-
Total			**15**	**6**
%			**71%**	**29%**

Source : RIMR

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

En 2020, 12 recrutements d'administrateurs civils (concours interne et externe) de l'école nationale d'administration (ENA) ou issus du tour extérieur ont été effectués ; 7 ont été affectés au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » et 5 au sein du périmètre « Travail- emploi ».

65 attachés ont été recrutés par la voie des concours organisés par les instituts régionaux d'administration (IRA) ; 32 ont été affectés dans les services « Affaires sociales – Santé » et 33 dans les services « Travail – Emploi ».

2.3.3. Les recrutements sans concours

En 2020, des recrutements sans concours d'adjoints administratifs ont été organisés par la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine et la DIRECCTE Occitanie.

Nombre de recrutements sans concours en 2019 et en 2020

	2019					2020				
	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	19	13	6	19	100%	5	2	3	5	100%
Adjoint technique	5	3	2	5	100%	0	-	-	-	-
Total	**24**	**15**	**8**	**24**	100%	**5**	**2**	**3**	5	**100%**

Source : RIMR

2.3.4. Les recrutements d'apprentis

Au 31 décembre 2020, 288 apprentis étaient présents au sein des ministères sociaux.

Nombre d'apprentis recrutés en 2019 et en 2020

Affaires sociales-Santé	Administration centrale			D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de contrats signés en 2020	43	16	59	17	5	22	60	21	81
Nombre de contrats signés en 2019	20	7	27	24	11	35	44	18	62
Total apprentis présents au 31/12/2020	**63**	**23**	**86**	**41**	**16**	**57**	**104**	**39**	**143**

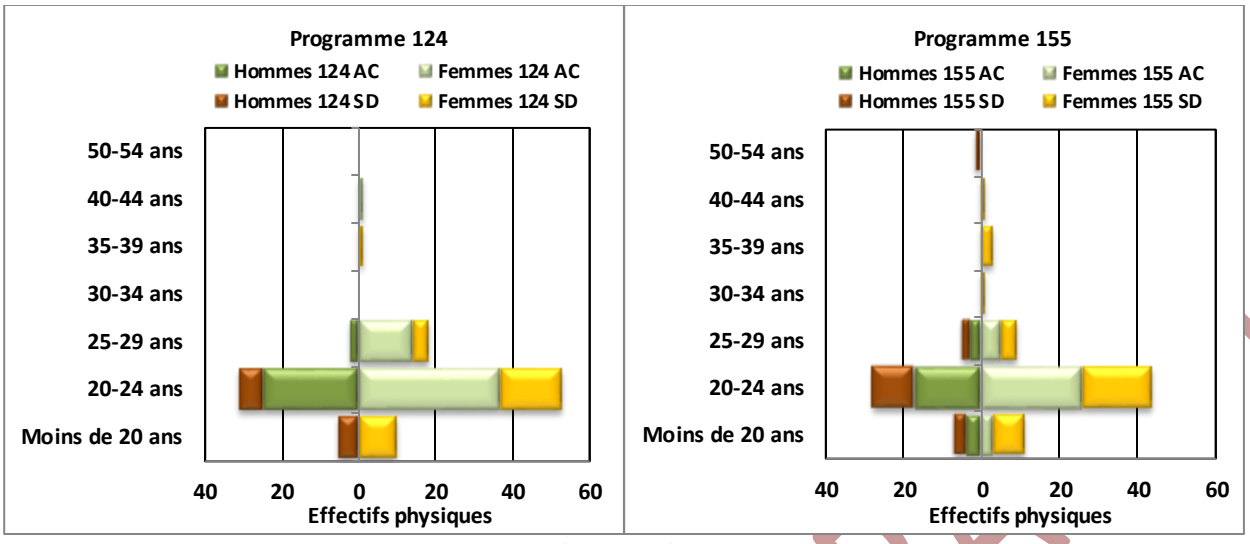
Jeunesse et sports	Administration centrale			D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de contrats signés en 2020	2	4	6	0	0	0	2	4	6
Nombre de contrats signés en 2019	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Total apprentis présents au 31/12/2020	**4**	**5**	**9**	**0**	**0**	**0**	**4**	**5**	**9**

Travail-Emploi	Administration centrale			DI(R)ECCTE			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de contrats signés en 2020	26	20	46	12	12	24	38	32	70
Nombre de contrats signés en 2019	26	15	41	20	5	25	46	20	66
Total apprentis présents au 31/12/2020	**52**	**35**	**87**	**32**	**17**	**49**	**84**	**52**	**136**

Source : RIMR

DOCUMENT DE TRAVAIL

Pyramide des âges des apprentis par programme au 31-12-2020



Source : DPCAR

Nombre d'apprentis par programme au 31-12-2020

Périmètre	Administration centrale	Services déconcentrés	Total
Affaires sociales-santé (124)	79	42	121
Travail-emploi (155)	58	52	110
Total	**137**	**94**	**231**

Source : DPCAR

Nombre d'apprentis en administration centrale « Affaires sociales-santé » au 31-12-2020 par direction ou service

Direction ou service	Effectifs physiques
Bureau com. Sports	3
Cabinets - DDC	2
Conseil national du SIDA	2
DAEI	1
DFAS	2
DGCS	18
DGOS	6
DGS	13
DICOM	6
DJEPVA	5
DNUM	1
DREES	4
DRH	9
DS	3
DSS	2
IGAS	2
Total	**79**

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nombre d'apprentis en administration centrale « Travail-emploi » au 31-12-2020 par direction ou service

Direction ou service	Effectifs physiques
Cabinets - DDC	4
DAEI	1
DAJ	3
DARES	6
DFAS	4
DGEFP	10
DGT	8
DICOM	1
DNUM	4
DRH	6
DSI	5
Secrétariat Général	6
Total	**58**

Source : DPCAR

Nombre d'apprentis en services déconcentrés « Affaires sociales-santé » au 31-12-2020 par région

Région	Effectifs physiques
Bretagne	1
Bourgogne Franche-Comté	1
Centre-Val de Loire	4
Grand Est	5
Guyane	1
Hauts-de-France	14
Ile-de-France	3
La Réunion	1
Normandie	1
Nouvelle-Aquitaine	4
Occitanie	1
Pays de la Loire	3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3
Total	**42**

Source : DPCAR

Nombre d'apprentis en services déconcentrés « Travail-emploi » au 31-12-2020 par région

Région	Effectifs physiques
Auvergne-Rhône-Alpes	4
Bourgogne-Franche Comté	2
Bretagne	5
Centre-Val de Loire	4
Corse	3
Grand Est	5
Guadeloupe	1
Hauts-de-France	3
Ile-de-France	1
La Réunion	1
Martinique	5
Normandie	3
Nouvelle-Aquitaine	5
Occitanie	5
Pays de la Loire	5
Total	**52**

Source : DPCAR

DOCUMENT TRAVAIL

Nombre d'apprentis par famille d'emploi « Affaires sociales-santé et « Travail-emploi »
au 31-12-2020

Famille emploi	Effectifs physiques
AFFAIRES SOCIALES-SANTE	**143**
Administration centrale	86
Accueil	4
Cohésion sociale	4
Communication et documentation	13
Conception et pilotage des politiques	3
Documentation et archivage	2
Études, statistiques et évaluation	6
Europe et international	4
Moyens de fonctionnement et logistique	2
Numérique	11
Réglementation et Contrôle	6
Ressources humaines	10
Santé	11
Autres	10
Services déconcentrés	57
Accueil	24
Cohésion sociale	20
Communication et documentation	5
Conception et pilotage des politiques	3
Gestion budgétaire	2
Ressources humaines	0
Sport, jeunesse, vie associative, éducation	3
Autres	0
TRAVAIL-EMPLOI	**136**
Administration centrale	87
Accueil	6
Achat	1
Communication et documentation	11
Conception et pilotage des politiques	8
Europe et international	3
Études, statistiques et évaluation	3
Défense et sécurité	1
Documentation et archivage	1
Gestion budgétaire	5
Moyens de fonctionnement et logistique	4
Numérique	13
Réglementation et Contrôle	11
Ressources humaines	10
Autres	9
Services déconcentrés	49
Accueil	13
Communication et documentation	1
Conception et pilotage des politiques	1
Gestion budgétaire	3
Etudes, statistiques, évaluation	3
Moyens de fonctionnement et logistique	3
Numérique	5
Réglementation et Contrôle	14
Ressources humaines	6
Total	279

DOCUMENT DE TRAVAIL

2.3.5. Les examens professionnels

2.3.5.1. Les postes offerts aux examens professionnels

Au titre de l'année 2020, 444 postes ont été offerts aux 11 examens professionnels. Le nombre de postes offerts baisse pour la première fois depuis 2016, ce qui s'explique essentiellement par la diminution de postes offerts au concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail.

Nombre de postes offerts aux examens professionnels par catégorie entre 2018 et 2020

	2018	2019	2020
Avancement cat. A	109	128	128
Avancement cat. B	86	83	104
Examen accès cat. A	257	256	138
Examen accès cat. B	79	74	74
Total	**531**	**541**	**444**

Source : RIMR

La répartition des postes offerts par catégorie est la suivante :

- 128 postes au titre des examens d'avancement de catégorie A ;
- 104 postes au titre des examens d'avancement de catégorie B ;
- 138 postes au titre des examens d'accès à la catégorie A (dont 92 postes pour l'EPIT-CRIT) ;
- 74 postes au titre des examens d'accès à la catégorie B.

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

- 212 postes ont été offerts pour des examens de promotion interne (soit 118 postes de moins qu'en 2019) dont :
  - 92 postes au concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail ;
  - 129 postes pour des examens de promotion interne dans les corps communs relevant de la filière administrative (70 postes à l'examen de secrétaire administratif de classe normale, 46 postes à l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'État) ;
  - 4 postes pour l'examen de technicien sanitaire et de sécurité principal.
- 232 postes ont été offerts pour des examens d'avancement de grade (soit 21 postes de plus qu'en 2019).

Le nombre de postes offerts a baissé de 18 % sur le périmètre « Affaires sociales-santé » entre 2018 et 2020 (de 50 à 41 postes) et de 52 % sur le périmètre « Travail-emploi » (de 215 à 102 postes) ; il a augmenté de 13 % pour les corps communs sur cette même période (de 266 à 301 postes).

Nombre de postes offerts aux examens professionnels entre 2018 et 2020 par périmètre ministériel

	2018	2019	2020
Affaires sociales-santé	50	50	41
Corps communs	266	278	301
Travail-emploi	215	213	102
Total	**531**	**541**	**444**

Source : RIMR

DOCUMENT DE TRAVAIL

2.3.5.2. L'attractivité et la sélectivité des examens professionnels

En 2020, 2 242 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 en baisse (71% en 2020 contre 82% en 2019), de même que pour les examens professionnels de catégorie B interministériels (75% en 2020 et 80% en 2019). Il remonte en revanche pour les examens professionnels de catégorie B du périmètre « Travail-emploi » (80% en 2020 contre 67% en 2019).

La sélectivité des recrutements a varié selon les périmètres et les niveaux d'accès entre 2019 et 2020. La sélectivité a été plus forte pour les examens professionnels des corps communs administratifs (presque 6 candidats présents pour 1 poste offert) et pour les examens professionnels d'accès à la catégorie B (presque 8 candidats pour 1 poste offert).

Sélectivité des examens par périmètre en 2019 et en 2020

	2019	2020
Corps communs administratifs	2,9	5,9
Périmètre « Affaires sociales-santé »	5,5	3,4
Périmètre « Travail-emploi »	1,3	1,1

Source : RIMR

Sélectivité des examens par type d'examen et catégorie en 2019 et en 2020

Type d'examen professionnel	2019	2020
Avancement de grade de catégorie A	2,9	2,4
Accès à la catégorie A	1,2	2,5
Avancement de grade de catégorie B	7,2	5
Accès à la catégorie B	9,9	7,6

Source : RIMR

Bilan des examens professionnels de catégorie A en 2020

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	46	340	241	71%	95	95	46	0	100%	7,4
Attaché principal	Avancement grade	100	304	-	sans objet	304	247	89	0	89%	3,0
Total "interministériel"	-	**146**	**644**	**241**	71%	**399**	**342**	**135**	**0**	92%	**4,4**
Inspecteur du travail (EPIT/CRIT)	Promotion interne	92	140	-	sans objet	140	111	52	0	57%	1,5
Total périmètre "Travail-emploi"	-	**92**	**140**		-	**140**	**111**	**52**	**0**	57%	**1,5**
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Avancement grade	28	62	-	sans objet	62	56	23	0	82%	2,2
Ingénieur du génie sanitaire	Promotion interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	-	**28**	**62**	-	-	**62**	**56**	**23**	**0**	82%	**2,2**

Source : RIMR

SECRET TRAVAIL

Bilan des examens professionnels de catégorie B en 2020

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	70	656	507	77%	70	sans objet*	70	0	100%	9,4
Secrétaire administratif classe supérieure	Avancement grade	60	411	306	74%	93	90	60	0	100%	6,9
secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Avancement grade	25	228	157	69%	66	64	25	0	100%	9,1
Total "interministériel"	-	**155**	**1 295**	**970**	**75%**	**229**	**154**	**155**	**0**	**100%**	**8,4**
Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle	Avancement grade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Technicien en chef (T3S)	Avancement grade	7	55	-	sans objet	0	48	7	0	100%	7,9
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Avancement grade	2	3	-	sans objet	0	3	2	0	100%	1,5
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Promotion interne	4	33	33	**100%**	11	19	4	0	100%	8,3
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	-	**13**	**91**	**33**	**100%**	**11**	**70**	**13**	**0**	**100%**	**7,0**
Contrôleur du travail hors classe	Avancement grade	10	10	8	80%	7	4	5	0	50%	1,0
Total périmètre "Travail-emploi"	-	**10**	**10**	**8**	**80%**	**7**	**4**	**5**	**0**	**50%**	**1,0**

*A titre exceptionnel pour l'année 2020, afin de faire face à la situation sanitaire, l'examen SACN a fait l'objet d'une épreuve écrite d'admission.

Source : RIMR

2.3.5.3. Les inspecteurs du travail stagiaires

a) L'attractivité de l'examen

On observe un vieillissement du vivier des éligibles au concours réservé de l'inspection du travail (CRIT) : les candidats âgés de plus de 45 ans ont représenté 86 % des candidats présents en 2020 (67% en 2019).

Les taux d'inscription sont contrastés par grade : 29 % des contrôleurs du travail de classe normale éligibles se sont inscrits contre 15 % des contrôleurs du travail hors classe.

Les femmes ont représenté 70 % des inscrits (66% en 2019 et 2018).

Enfin, les candidats issus des pôles T des DIRECCTE demeurent majoritaires (68% des candidats présents et 72% en 2019).

	Session 2018	Session 2019	Session 2020
Promouvables	1 411	750	845
Inscrits	451	274	158
Présents	364	204	111
% d'inscrits	**32 %**	**37 %**	**19 %**

Source : RIMR

DOCUMENT DE TRAVAIL

b) Les résultats d'admission

Les candidats de plus de 45 ans ont représenté 75 % des admis en 2020 (contre 66 % en 2019). Par ailleurs, 41 % des candidats présents de plus de 45 ans ont été admis.

En outre, 56 % des candidats admis sont des femmes (65 % en 2019).

Les contrôleurs du travail hors classe représentent 71 % des admis (46 % en 2019).

Enfin, 65 % des admis sont issus des pôles T des DIRECCTE.

2.3.5.4. Les recrutements réservés aux travailleurs handicapés par la voie contractuelle

Le recrutement contractuel est une voie d'accès spécifique à la fonction publique réservée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), prévue par l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Il s'agit d'un recrutement donnant vocation à titularisation à l'issue de la période de stage.

Ce mode de recrutement concerne aussi bien les corps de catégorie A, B et C.

En 2020, 32 personnes ont été recrutées par les ministères sociaux par la voie réservée. C'est moins qu'en 2019 (43 recrutements), la baisse étant concentrée sur les recrutements de catégorie B et C.

Recrutement TH	2019				2020			
	Postes offerts	Nombre d'inscrits	Candidats retenus	Taux admis/postes offerts	Postes offerts	Nombre d'inscrits	Candidats retenus	Taux admis/postes offerts
Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	5	60	5	100%	7	112	7	100%
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ)	1	11	1	100%	2	7	2	100%
Inspecteur de la jeunesse et des sports (IJS)	1	7	1	100%	1	7	1	100%
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale (IASS)	4	16	4	100%	3	13	2	67%
Inspecteur du travail (IT)	4	41	4	100%	5	38	5	100%
Ingénieur du génie sanitaire (IGS)				-	-	-	-	-
Ingénieur d'études sanitaires (IES)					-	-	-	-
Médecin inspecteur de santé publique (MISP)				-	-	-	-	-
Professeur de sport (PS)				-	-	-	-	-
Total catégorie A	**15**	**135**	**15**	**100%**	**18**	**177**	**17**	**94%**
Secrétaire administratif	18	nc	17	94%	9	nc	11	122%
Educateur spécialisé				-	-		-	-
Total catégorie B	**18**	**-**	**17**	**94%**	**9**	**-**	**11**	**122%**
Adjoint administratif	11	nc	11	100%	6	nc	4	67%
Total catégorie C	**11**	**-**	**11**	**100%**	**6**	**-**	**4**	**67%**
Ensemble	**44**	**-**	**43**	**98%**	**33**	**-**	**32**	**97%**

Source : RIMR

DE TRAVAIL

2.3.6. La résorption de l'emploi précaire

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

En 2019, 28 agents en contrat à durée déterminée (CDD) se sont vus proposer un contrat à durée indéterminée. Ce chiffre est stable par rapport à 2018.
Ces données concernent majoritairement l'administration centrale (82 %) et la catégorie A (82 %).

Nombre de passages de CDD en CDI par périmètre entre 2017 et 2018 en administration centrale

Administration centrale	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Périmètre "Affaires sociales-santé"	7	20	17	0	0	0	0	0	0	7	20	17
Périmètre "Jeunesse et sports"	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Périmètre "Travail-emploi"	9	4	5	0	0	0	0	0	0	9	4	5
Total	**17**	**24**	**23**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**17**	**24**	**23**

Nombre de passages de CDD en CDI par périmètre entre 2017 et 2018 en services déconcentrés

Services déconcentrés	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Périmètre "Affaires sociales-santé"	2	4	2	1	1	-	-	-	-	3	5	2
Périmètre "Jeunesse et sports"	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Périmètre "Travail-emploi"	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Total	**2**	**4**	**5**	**1**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**3**	**5**	**5**

2.4. Les départs à la retraite

1 087 agents (périmètre « Affaires sociales santé » y compris ARS ; périmètre « Jeunesse et sports » et périmètre « Travail emploi ») ont été admis en retraite en 2020 (1 119 en 2019). Parmi ces 1 087 agents, 1 042 sont des personnels titulaires et 45 agents sont contractuels. Ces départs représentent environ 5 % des effectifs en fonction.
Par ailleurs, 53 agents en fonction dans des établissements (hors ARS) ont été admis à la retraite.

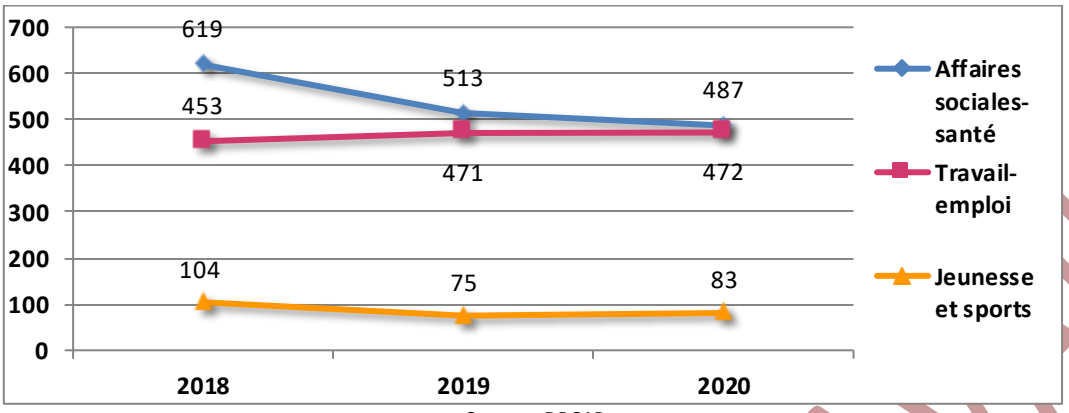
2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires

2.4.1.1. Nombre de départs

Après une baisse de 10 % du nombre de départs à la retraite entre 2018 et 2019, le nombre de départs à la retraite baisse de 2 % entre 2019 et 2020. Pour la période 2018-2020, le nombre de départs à la retraite augmente de 4 % pour le périmètre « Travail-emploi » tandis que celui des périmètres « Jeunesse et sports » et « Affaires sociales-santé » baisse respectivement de 20 % et 21 %.

DOCUMENT FINAL

Évolution du nombre de départs à la retraite par périmètre entre 2018 et 2020



Source : DPCAR

En 2020, les 1 042 départs à la retraite, hors contractuels, se répartissent de la manière suivante :

- 487 départs pour les personnels du périmètre « Affaires sociales-santé » (y compris ARS) ;
- 472 départs pour les agents du périmètre « Travail-emploi » ;
- 83 départs pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports ».

Répartition des départs à la retraite entre 2018 et 2020 par service

Service	2018	2019	2020	Évolution 2019/2020
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**619**	**513**	**487**	**-5%**
Administration centrale	103	89	66	-26%
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	217	187	175	-6%
ARS	299	237	246	4%
Périmètre "Travail-emploi"	**453**	**471**	**472**	**0%**
Administration centrale	32	27	21	-22%
DI(R)ECCTE	421	444	451	2%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**104**	**75**	**83**	**11%**
Administration centrale	18	8	13	63%
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	86	67	70	4%
Total	**1 176**	**1 059**	**1 042**	**-2%**

Source : DPCAR

Les évolutions du nombre de départs en retraite pour la période 2018-2020 permettent de constater par service :

- Une baisse en 2020 du nombre de départs à la retraite en administration centrale et en services déconcentrés pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (suivant la tendance initiée en 2019).
- En administration centrale des périmètres « Travail-emploi » et « Jeunesse et sports », une hausse du nombre de retraites est constatée.
- On relève une hausse constante du nombre de retraites dans les services territoriaux du périmètre « Travail-emploi ».
- Une hausse constatée du nombre de retraites des agents du périmètre « Jeunesse et sports » en services déconcentrés, après une tendance à la baisse jusqu'en 2019.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition des départs à la retraite entre 2018 et 2020 par catégorie et périmètre

Catégorie	2018		2019		2020		Évolution 2019/2020
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**619**	**100%**	**513**	**100%**	**487**	**100%**	**-5%**
Catégorie A	234	38%	176	34%	170	35%	-3%
Catégorie B	172	28%	160	31%	161	33%	1%
Catégorie C	213	34%	177	35%	156	32%	-12%
Périmètre "Travail-emploi"	**453**	**100%**	**471**	**100%**	**472**	**100%**	**0%**
Catégorie A	115	25%	135	29%	130	28%	-4%
Catégorie B	151	33%	164	35%	174	37%	6%
Catégorie C	187	41%	172	37%	168	36%	-2%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**104**	**100%**	**75**	**100%**	**83**	**100%**	**11%**
Catégorie A	101	97%	74	97%	65	78%	-12%
Catégorie B	2	2%	1	3%	7	8%	600%
Catégorie C	1	1%	0	0%	11	13%	100%
Ensemble	**1 176**	**100%**	**1 059**	**100%**	**1 042**	**100%**	**-2%**
Catégorie A	450	38%	385	36%	365	35%	-5%
Catégorie B	325	28%	325	31%	342	33%	5%
Catégorie C	401	34%	349	33%	335	32%	-4%

Source : DPCAR

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

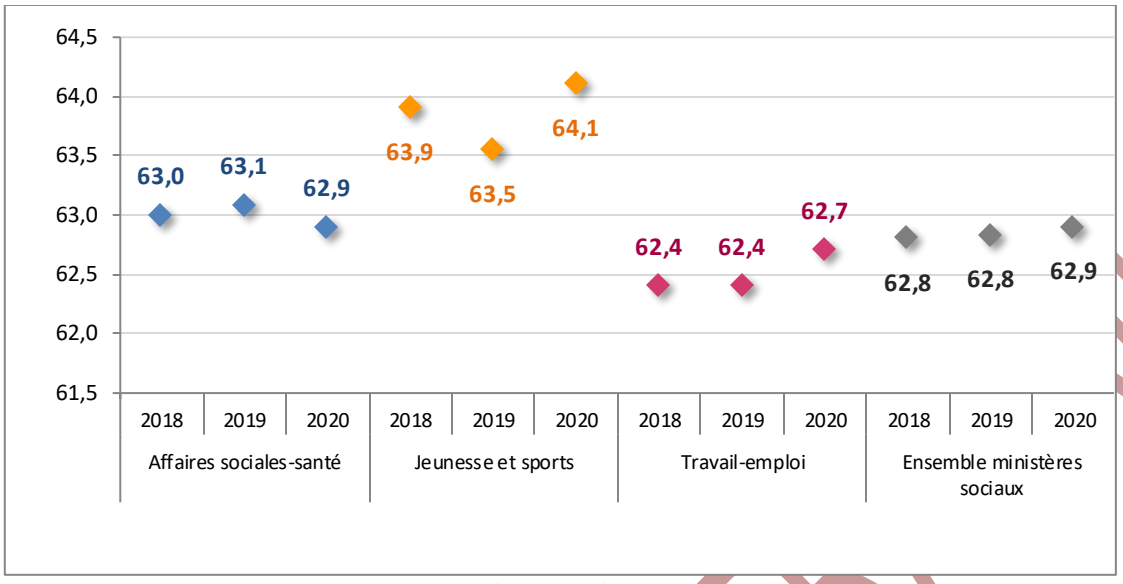
- La répartition des agents par catégorie est assez équilibrée au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » et évolue peu sur la période. Cependant, entre 2019 et 2020, le nombre de retraites baisse pour toutes les catégories, de manière moins prononcée qu'entre 2018 et 2019.
- Au sein du périmètre « Travail-emploi », ce sont les agents de catégorie B et C qui représentent la plus grande part des départs à la retraite (respectivement 35 % et 37 %). L'évolution est marquée à la hausse par rapport à 2019 pour la catégorie B (+ 6 % de départs en retraite).
- Les agents de catégorie A représentent la grande majorité des départs à la retraite pour le périmètre « Jeunesse et sports » (78 %), les corps spécifiques du périmètre « Jeunesse et sports » étant en effet constitués en majorité par des agents de catégorie A. Leur part diminue toutefois de manière sensible entre 2019 et 2020 (- 12 % de départs en retraite tandis que l'évolution du périmètre est à la hausse de + 11 %).

2.4.1.2. Âge moyen au départ

En 2020, l'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 62,9 ans. Il est stable depuis 2018, notamment pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé ». Pour les agents du périmètre « Jeunesse et Sports », l'âge moyen a augmenté entre 2019 et 2020 de 0,6 an et pour les agents du périmètre « Travail-emploi », l'âge moyen a augmenté de 0,3 an.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2018 et 2020 selon le périmètre



Source : DPCAR

L'âge de départ à la retraite le plus élevé s'observe pour les femmes 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 (62,4 ans).

Répartition de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2018 et 2020 par service et par genre

Service	2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**62,8**	**63,4**	**63**	**62,8**	**63,8**	**63,1**	**62,7**	**63,5**	**62,9**
Administration centrale	62,8	63,9	63,1	63,8	64,4	64	63,4	63,8	63,5
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	62,6	63,2	62,8	62,5	63,5	62,6	62,7	63,0	62,7
ARS	63	63,3	63,1	62,8	63,7	63,1	62,5	63,5	62,9
Périmètre "Travail-emploi"	**62,2**	**63,1**	**62,4**	**62,2**	**63,2**	**62,4**	**62,4**	**63,6**	**62,7**
Administration centrale	63,1	64,4	63,7	63,3	64	63,5	63,5	63,1	63,3
DI(R)ECCTE	62,1	62,9	62,3	62,1	63,2	62,3	62,4	63,7	62,6
Périmètre "Jeunesse et sports"	**63**	**64,3**	**63,9**	**64,2**	**63,3**	**63,5**	**64,0**	**64,1**	**64,1**
Administration centrale	62,4	64,9	64,2	64,5	64,2	64,4	64,9	64,0	64,6
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	63,1	64,2	63,9	64,1	63,2	63,5	63,7	63,8	63,7
Total	**62,5**	**63,5**	**62,8**	**62,6**	**63,5**	**62,8**	**62,7**	**63,7**	**63,1**

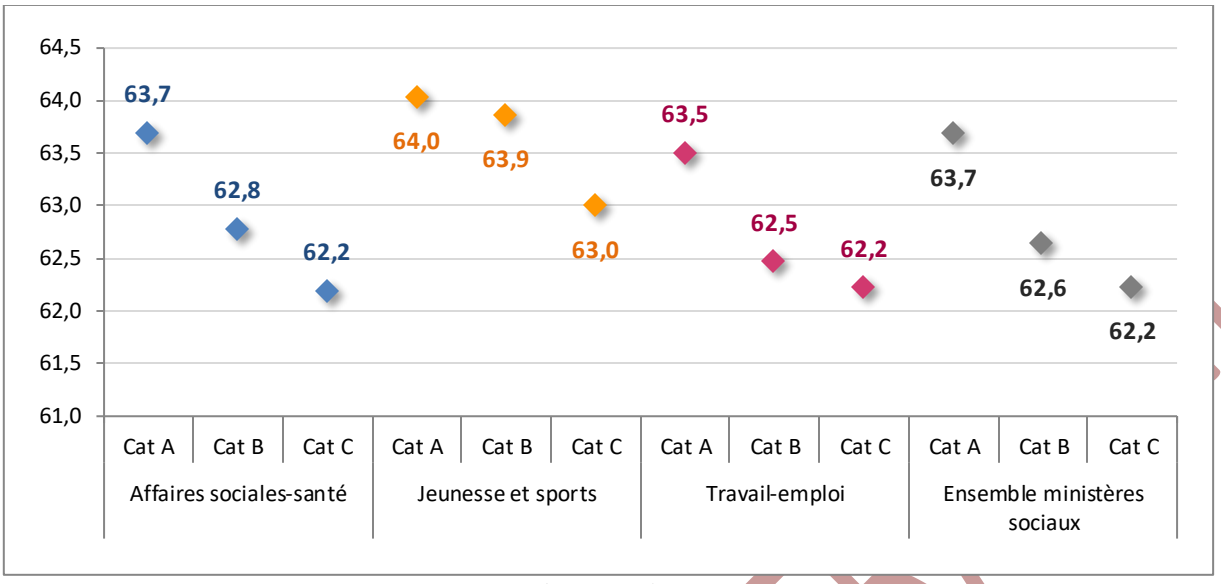
Source : DPCAR

En outre, l'âge moyen de départ à la retraite a baissé de 9 mois entre 2019 et 2020 pour les hommes exerçant en administration centrale du périmètre « Travail-emploi » (passant de 65 ans en 2019 à 63,1 ans en 2020). Il a en revanche augmenté de 6 mois pour les hommes du périmètre « Jeunesse et sports » (63,2 ans en 2019 contre 63,8 ans en 2020).

L'âge moyen de départ à la retraite augmente à mesure que la catégorie d'emploi s'élève, quel que soit le périmètre.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Âge moyen de départ à la retraite en 2020 selon la catégorie et le périmètre



Source : DPCAR

Les évolutions les plus fortes entre 2019 et 2020 s'observent pour les hommes du périmètre « Jeunesse et sports » ; pour la catégorie A, l'âge moyen de départ à la retraite augmente de 0,7 an, passant de 63,3 ans en 2019 à 64 ans en 2020.
Pour les femmes appartenant à un corps de catégorie B du périmètre « Jeunesse et sports », l'âge moyen de départ à la retraite augmente de 1,3 an, passant de 62,5 ans en 2019 à 63,8 ans en 2020.

Âge moyen de départ à la retraite entre 2018 et 2020 par catégorie, périmètre et genre

Catégorie	2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**63,4**	**62,8**	**63,0**	**63,8**	**62,8**	**63,1**	**63,5**	**62,7**	**62,9**
Catégorie A	64,0	64,0	64,0	64,7	63,9	64,2	64,1	63,4	63,7
Catégorie B	62,7	62,3	62,4	62,8	62,5	62,6	62,8	62,8	62,8
Catégorie C	62,9	62,2	62,4	63,0	62,3	62,4	63,0	62,1	62,2
Périmètre "Travail-emploi"	**63,1**	**62,2**	**62,4**	**63,2**	**62,2**	**62,4**	**63,6**	**62,4**	**62,7**
Catégorie A	63,7	63,3	63,4	63,4	62,8	63,1	64,1	63,1	63,5
Catégorie B	63,0	62,4	62,5	63,4	62,3	62,5	63,3	62,2	62,5
Catégorie C	62,2	61,5	61,6	62,2	61,8	61,8	62,7	62,2	62,2
Périmètre "Jeunesse et sports"	**64,3**	**63,0**	**63,9**	**63,3**	**64,2**	**63,5**	**64,0**	**64,1**	**64,1**
Catégorie A	64,4	63,0	64,0	63,3	64,5	63,6	64,0	64,2	64,0
Catégorie B	58,0	58,2	58,1	-	62,5	62,5	64,0	63,8	63,8
Catégorie C	-	66,4	66,4	-	-	-	60,7	63,9	63,9
Ensemble	**63,5**	**62,5**	**62,8**	**63,5**	**62,6**	**62,8**	**63,7**	**62,6**	**62,9**
Catégorie A	64,0	63,6	63,8	63,9	63,5	63,7	64,1	63,6	63,9
Catégorie B	62,8	62,3	62,4	63,0	62,5	62,5	63,4	62,9	63,2
Catégorie C	62,6	61,9	62,0	62,9	62,0	62,2	62,1	62,7	62,4

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

2.4.1.3. Motif de départ à la retraite

Répartition des départs à la retraite entre 2018 et 2020 par motif de départ et périmètre

Motif de départ	Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"			Périmètre "Travail-emploi"		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Jouissance immédiate	462	388	397	89	66	81	282	313	362
Carrière longue	111	98	77	9	6	1	120	135	88
Invalidité	18	9	3	4	3	0	18	4	8
Handicap	10	10	3	0	-	1	9	10	4
Parent de 3 enfants	18	8	7	2	-	0	24	9	10
Total	**619**	**513**	**487**	**104**	**75**	**83**	**453**	**471**	**472**

Source : DPCAR

Entre 2018 et 2020, globalement le nombre de départs à la retraite des agents des ministères sociaux baisse. Cependant, est surtout concerné le périmètre « Affaires sociales-santé », qui comptabilise une baisse de 21 % des départs à la retraite. Pour le périmètre « Travail-emploi », le nombre des départs à la retraite enregistre une hausse de 4 % sur la période. Le nombre de départs à la retraite du périmètre « Jeunesse et sports » augmente légèrement en 2020.

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

12 départs à la retraite d'agents appartenant à des corps Éducation nationale sont recensés en 2020, contre 18 départs en 2019.

La majorité des départs se concentrent sur les agents de catégorie B (8 agents dont 6 femmes).

Répartition des départs à la retraite des agents de l'Éducation nationale entre 2018 et 2020 par catégorie et par genre

Catégorie	2018		2019		2020				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
A	3	2	5	0	0	0	1	0	1
B	6	7	13	1	6	7	2	6	8
C	4	16	20	1	10	11	2	1	3
Total	**13**	**25**	**38**	**2**	**16**	**18**	**5**	**7**	**12**

DOCUMENT DE TRAVAIL

2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels

Le nombre de départs à la retraite des agents contractuels est stable entre 2019 et 2020.

Répartition des départs à la retraite des agents contractuels entre 2019 et 2020 par genre et affectation

Affectation	2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	12	8	20	18	5	23
Programme 155	1	2	3	7	1	8
Programme 124	11	6	17	11	4	15
Services déconcentrés	15	7	22	12	6	18
DI(R)ECCTE	3	1	4	9	6	15
D(R)JSCS	3	3	6	3	0	3
Hors région*	9	3	12	0	0	0
Total	27	15	42	30	11	41

*Agents Berkani, contractuels décret 1978, médecins inspecteurs régionaux du travail, réseau du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

En 2020, 12 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 total versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2020 s'élève à 240 356 €, soit une augmentation de 62 % par rapport à la dépense constatée sur ce poste en 2019. Cela est lié à la hausse du nombre de bénéficiaires.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2016 à 2020

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)			Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)	Evolution par rapport à N-1
	TOTAL	FEMMES	HOMMES			
2 020	8	5	3	240 356 €	30 045 €	62 %
2 019	6	nc	nc	148 780 €	24 797 €	76 %
2 018	3	nc	nc	84 488 €	28 163 €	-80 %
2 017	10	nc	nc	428 331 €	42 833 €	58 %
2 016	11	nc	nc	270 937 €	24 631 €	64 %

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

DOCUMENT DE TRAVAIL

2.5.2. Programme 155

Le montant moyen versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2020 s'élève à 25 552 €, soit une augmentation significative de 1 428 % par rapport à la dépense constatée sur ce poste en 2019, mais une baisse de moitié par rapport à 2018. En effet, un seul agent en a bénéficié en 2019 contre 6 en 2018 et 4 en 2020.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2016 à 2020

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)			Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)	Evolution par rapport à N-1
	TOTAL	FEMMES	HOMMES			
2 020	4	2	2	102 208 €	25 552 €	1 428 %
2 019	1	nc	nc	6 691 €	6 691 €	-98 %
2 018	6	nc	nc	293 699 €	48 950 €	-1 %
2 017	8	nc	nc	298 010 €	37 251 €	-9 %
2 016	7	nc	nc	328 325 €	46 904 €	501 %

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

DOCUMENT DE TRAVAIL

CHAPITRE 3
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3. Les parcours professionnels _____ Erreur ! Signet non défini.

3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps _____ Erreur ! Signet non défini.

3.1.1. Les avancements de grade _____ **Erreur ! Signet non défini.**

3.1.2. Les promotions de corps _____ **Erreur ! Signet non défini.**

3.2. La mobilité des agents _____ Erreur ! Signet non défini.

3.2.1. La mobilité effective _____ **Erreur ! Signet non défini.**

3.2.2 Le conseil en mobilité carrière _____ **Erreur ! Signet non défini.**

3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité _____ **Erreur ! Signet non défini.**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Chiffres clés 2020

Nombre d'agents promus par avancement de grade : **963** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **148** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **123** agents + **42** agents du P124
* Périmètre "Jeunesse et sports" : **203** agents
* Corps communs : **447** agents

Nombre d'agents promus par promotion de corps : **163** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **60** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **12** agents
* Périmètre "Jeunesse et sports" : **14** agents
* Corps communs : **77** agents

Nombre de postes publiés à la BIEAC : **815** postes

Nombre de postes pourvus : **712** postes

Les conseillers en mobilité carrière :
* **140** agents reçus
* **232** 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 2019, 963 agents ont été promus au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours), soit 9% des agents promouvables, selon la répartition qui suit.

Catégorie	Périmètre	2017		2018		2019	
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	Promus	Ratio
A	Corps communs aux 3 périmètres	106	11%	89	10%	50	6%
	Jeunesse et sports	129	8%	122	8%	203	11%
	Affaires sociales-santé	94	17%	70	15%	86	14%
	Travail-emploi	218	10%	110	7%	101	7%
	Corps du P124 (IASS)	119	13%	47	6%	42	8%
	Total catégorie A	**666**	**11%**	**438**	**7%**	**482**	9%
B	Corps communs aux 3 périmètres	84	7%	117	7%	125	4%
	Jeunesse et sports	0	0%	0	-	0	0
	Affaires sociales-santé	6	3%	14	7%	24	8%
	Travail-emploi	60	9%	51	9%	47	11%
	Total catégorie B	**150**	**7%**	**182**	**7%**	**196**	5%
C	Corps communs aux 3 périmètres	471	15%	324	9%	272	13%
	Affaires sociales-santé	24	16%	13	8%	13	7%
	Total catégorie C	**495**	**15%**	**337**	**9%**	**285**	13%
Total		**1 281**	**11%**	**957**	**8%**	**963**	**9%**

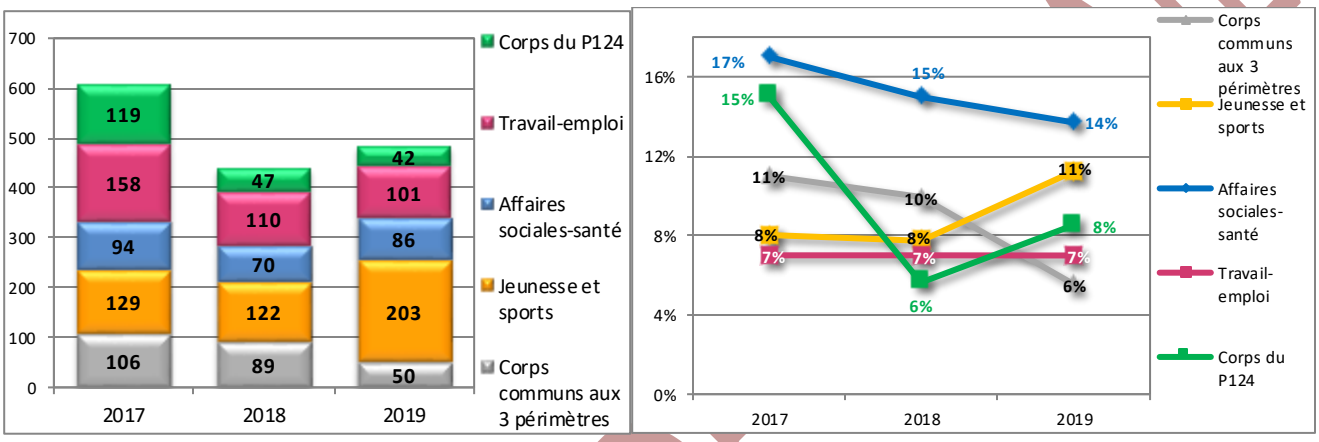
Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces avancements.

DOCUMENT DE TRAVAIL

3.1.1.1. Les avancements de grade des agents de catégorie A

En 2019, 482 agents de catégorie A ont été promus à un grade supérieur, soit 9 % des agents promouvables. Le nombre total de promus augmente donc légèrement entre 2018 et 2019 (482 contre 438) ainsi que le ratio promus/promouvables[16] (7 % en 2018).

Nombre d'agents de catégorie A promus par tableau d'avancement entre 2017 et 2019 et ratios promus/promouvables



Pour les corps communs, le ratio promus/promouvables baisse, tandis que les ratios des périmètres « Jeunesse et sports, et « Travail-emploi » et celui relatif aux IASS du programme 124 sont en hausse. Le ratio du périmètre « Affaires sociales-santé » est stable.

Les avancements de grade dans les corps de catégorie A entre 2017 et 2019 par périmètre ministériel

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

Grade d'accès corps commun	2017				2018				2019			
	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
Administrateur civil hors classe	15	5	33%		13	4	31%		9	2	22%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	10	3	30%	8 ans	10	2	20%	9 ans	6	2	33%	6
dont périmètre "Jeunesse et sports"	0		-		0				0	0		
dont périmètre "Travail-emploi"	5	2	40%	10 ans	3	2	67%	7 ans	3	0	0%	
Administrateur général	32	8	25%		28	4	14%		33	8	24%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	24	4	17%	12 ans	21	3	14%	14 ans	21	5	24%	12,5
dont périmètre "Jeunesse et sports"	4	2	50%	13 ans	1	0	0%		1	0	0%	
dont périmètre "Travail-emploi"	4	2	50%	18 ans	6	1	17%	9 ans	11	3	27%	14,8
Attaché hors classe	439	46	10%		376	63	17%		548	16	3%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	198	23	12%	10,5 ans	217	40	18%	8,2 ans	296	10	3%	8,4
dont périmètre "Jeunesse et sports"	74	10	14%	10,7 ans	14	3	21%	9,2 ans	63	2	3%	9,7
dont périmètre "Travail-emploi"	167	13	8%	7,5 ans	145	20	14%	7 ans	189	4	2%	6,9
Attaché principal	522	47	9%		482	18	4%		313	24	8%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	336	27	8%	13 ans	265	7	3%	10,8 ans	189	15	8%	10,7
dont périmètre "Jeunesse et sports"	74	9	12%	9,5 ans	80	4	5%	12,3 ans	77	2	3%	12,3
dont périmètre "Travail-emploi"	112	11	10%	12 ans	137	7	5%	11,9 ans	47	7	15%	12,1
Total	**1 008**	**106**	**11%**	-	**899**	**89**	**10%**	-	**903**	**50**	**6%**	-

Grade d'accès périmètre "Jeunesse et sports"	2017				2018				2019			
	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	177	17	10%	20,5	177	17	10%	20,5	206	16	8%	20,5 ans
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	88	10	11%	8	134	13	10%	10,2	141	16	11%	NC
Conseiller technique et pédagogique supérieur classe exceptionnelle									38	8	21%	NC
Inspecteur de la jeunesse et des sports 1ère classe	20	6	30%	13	76	11	14%	9,9				
Inspecteur de la jeunesse et des sports principal	76	11	14%	10	20	6	30%	13,3				
Inspecteur de la jeunesse et des sports hors classe									62	11	18%	12,5 ans
Inspecteur de la jeunesse et des sports classe exceptionnelle									70	8	11%	10,5 ans
Professeur de sport hors classe	1 217	85	7%	15	1 114	75	7%	16,2	1 018	81	8%	NC
Professeur de sport classe exceptionnelle									272	63	23%	NC
Total	**1 578**	**129**	**8%**	-	**1 521**	**122**	**8%**	-	**1 807**	**203**	**11%**	-

Grade d'accès périmètre "Affaires sociales-santé"	2017				2018				2019			
	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									66	11	17%	10,3 ans
Assistant de service social classe supérieure									13	2	15%	6 ans
Infirmier de catégorie A hors classe	43	5	12%	16,5	44	4	9%	NC	41	7	17%	8,5 ans
Infirmier de catégorie A classe supérieure	12	2	17%	4,7	11	3	27%	NC	15	3	20%	5,7 ans
Ingénieur d'études sanitaires principal	133	14	11%	13	101	10	10%	14	104	10	10%	13,3 ans
Ingénieur d'études sanitaires hors classe									62	5	8%	5,6 ans
Ingénieur du génie sanitaire en chef	54	12	22%	14,5	40	11	28%	13,5	50	10	20%	14,2 ans
Ingénieur du génie sanitaire général	54	25	46%	NC	22	7	32%	NC	61	9	15%	6 ans
Médecin inspecteur de santé publique en chef	34	7	21%	5,7	32	7	22%	7	28	7	25%	6 ans
Médecin inspecteur de santé publique général	113	14	12%	7,3	112	13	12%	7	91	9	10%	12,1 ans
Pharmacien inspecteur de santé publique en chef	33	7	21%	5,5	32	7	22%	6	26	6	23%	7 ans
Pharmacien inspecteur de santé publique général	65	8	12%	7,6	62	8	13%	8	61	7	11%	8,6 ans
Total	**541**	**94**	**17%**	**-**	**456**	**70**	**15%**	**-**	**618**	**86**	**14%**	**-**

Grade d'accès Périmètre « Travail-emploi »	2017				2018				2019			
	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	465	29	6%	NC	460	29	16%	7	441	28	6%	9
Directeur adjoint du travail	748	56	7%	9	896	60	7%	11	982	54	5%	NC
Directeur du travail hors classe	273	73	27%	NC	198	21	11%	NC	11	9	82%	6
Directeur du travail Hors classe Échelon spécial									11	10	91%	3
Total	**1 486**	**158**	**11%**	**-**	**1 554**	**110**	**7%**	**-**	**1 445**	**101**	**7%**	**-**

DOCUMENT

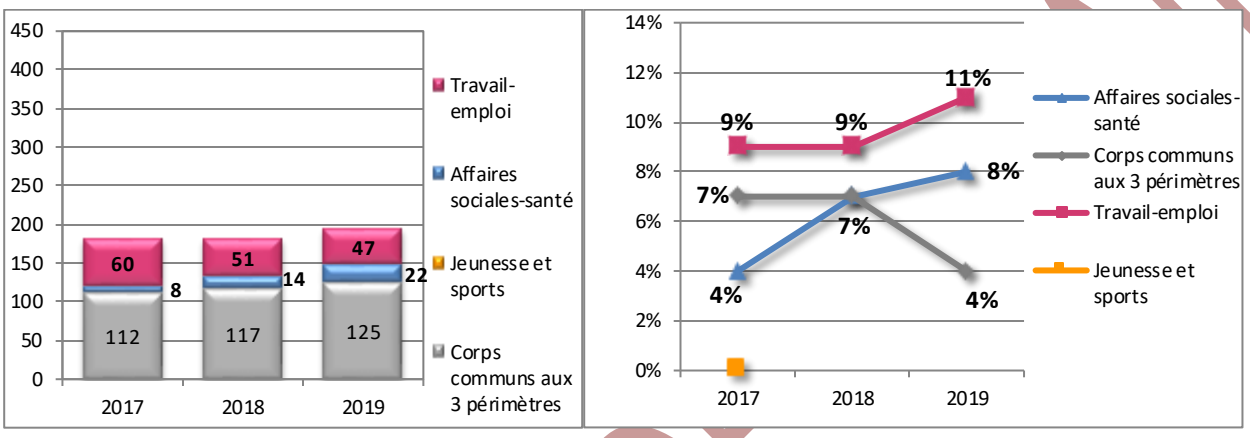
Grade d'accès	2017				2018				2019			
Corps du P124	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	305	50	16%	NC								
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe	280	46	16%	NC	317	17	5%	NC	350	18	5%	16,6 ans
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale classe exceptionnelle	262	19	7%	NC	424	21	5%	NC	110	19	17%	7,6 ans
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale échelon spécial					94	9	10%	NC	35	5	14%	5,3 ans
Total	**945**	**119**	**13%**	**NC**	**835**	**47**	**6%**	**NC**	**495**	**42**	**8%**	**-**

DOCUMENT DE TRA

3.1.1.2. Les avancements de grade des agents de catégorie B

En 2019, 194 agents de catégorie B ont été promus à un grade supérieur, soit 4 % à 11 % des promouvables, selon le périmètre.
Le ratio promus/promouvables est de 5 %. Il est en baisse entre 2018 à 2019 pour les corps communs du périmètre ministériel de catégorie B. Il augmente pour le corps des contrôleurs du travail.

Nombre d'agents de catégorie B promus par tableau d'avancement entre 2017 et 2019 et ratios promus/promouvables



Les avancements de grade dans les corps de catégorie B entre 2017 et 2019

Grade d'accès	2017				2018				2019			
Corps communs aux 3 périmètres	**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**
Secrétaire administratif classe supérieure	752	56	7%	NC	985	73	7%	NC	1 698	79	5%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	497	37	7%	NC	484	35	7%	NC	751	36	5%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports		0	/	NC	298	25	/	NC	560	28	5%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	255	19	7%	NC	203	13	6%	NC	387	15	4%	NC
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	539	28	5%	NC	812	44	5%	NC	1 356	46	3%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	417	22	5%	NC	434	23	5%	NC	701	24	3%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports		0	/	NC	298	17	/	NC	483	16	3%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	122	6	5%	NC	80	4	5%	NC	172	6	3%	NC
Total corps communs aux 3 périmètres	**1 291**	**84**	**7%**	-	**1 797**	**117**	**7%**	-	**3 054**	**125**	**4%**	-

NC : donnée non communiquée

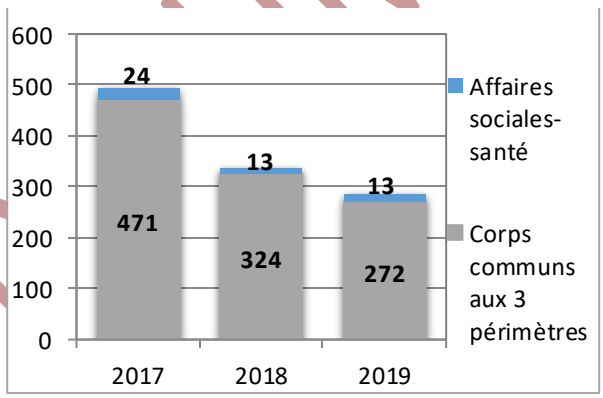
Grade d'accès périmètre "Affaires sociales-santé"	2017				2018				2019			
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Conseiller technique supérieur de service social									97	15	15%	7,1 ans
Infirmier de catégorie B classe supérieure	2	0	0%	-	6	1	17%	NC	5	1	20%	3 ans
Technicien de physiothérapie classe supérieure	9	1		-	6	0	0%	NC	4	1	25%	-
Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle	16	1		-	15	2	13%	NC	10	1	10%	-
Technicien sanitaire principal	2	1	50%	4 ans	22	2	9%	5 ans	27	2	7%	11 ans
Technicien sanitaire en chef	167	4	2%	3,5 ans	149	8	5%	9 ans	154	4	3%	6 ans
Total	**211**	**8**	**3%**	-	**212**	**14**	**7%**	-	297	24	8%	-

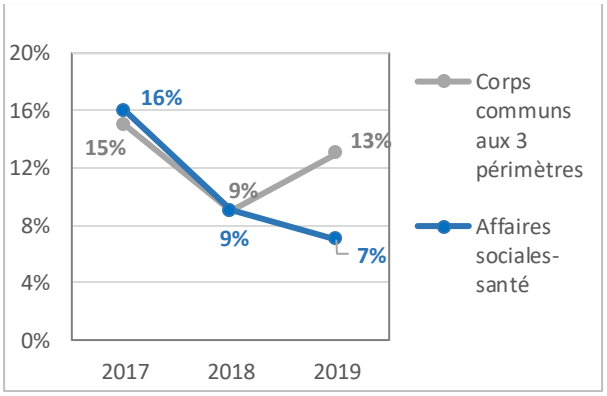
Grade d'accès Périmètre "Travail-emploi"	2017				2018				2019			
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Contrôleur hors classe	699	60	9%	NC	571	51	9%	NC	427	47	11%	NC
Total "	**699**	**60**	**9%**	-	**571**	**51**	**9%**	-	**427**	**47**	**11%**	-

3.1.1.3. Les avancements de grade des agents de catégorie C

En 2019, 285 agents de catégorie C ont été promus à un grade supérieur. Le ratio promus/promouvables des agents de catégorie C baisse pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (- 2 points) et augmente légèrement pour les corps communs (+4 points) entre 2018 et 2019. Il est de 13 % en 2019 pour tous les agents de catégorie C.

Nombre d'agents de catégorie C promus par tableau d'avancement entre 2017 et 2019 et ratios promus/promouvables





Le détail par grade est précisé dans les tableaux suivants.

Les avancements de grade dans le corps des adjoints sanitaires du périmètre « Affaires sociales-santé » entre 2017 et 2019

Grade d'accès périmètre « Affaires sociales-santé »	2017				2018				2019			
	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	36	9	25%	3 ans								
Adjoint sanitaire principal 2ème classe	97	13	13%	4 ans	28	7		7 ans	74	7	9%	6 ans
Adjoint sanitaire principal 1ère classe	16	2	13%	7 ans	127	6		2,5 ans	107	6	6%	5 ans
Total	**149**	**24**	**16%**	**-**	**145**	**13**	**9%**	**-**	**181**	**13**	**7%**	**-**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les avancements de grade dans les corps communs de la catégorie C entre 2017 et 2019

Grade d'accès	2017				2018				2019			
Corps communs aux 3 périmètres	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 administratif 1ère classe	194	45	23%	NC								
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	163	36	22%	NC								
dont périmètre "Travail-emploi"	31	9	29%	NC								
Adjoint administratif principal 2ème classe	1 302	185	14%	NC	246	45	25%	NC	189	36	19%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	773	111	14%	NC	185	47	25%	NC	147	27	18%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	529	74	14%	NC	32	7	22%	NC	42	9	21%	NC
Adjoint administratif principal 1ère classe	1 586	214	13%	NC	3 175	237	7%	NC	1 715	220	13%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	929	123	13%	NC	1 822	138	8%	NC	608	134	22%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	657	91	14%	NC	1 353	99	7%	NC	1 107	86	8%	NC
Adjoint technique 1ère classe	44	11	25%	NC								
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	43	10	23%	NC								
dont périmètre "Jeunesse et sports"	1	1	100%	NC								
dont périmètre "Travail-emploi"	0	0	0%	NC								
Adjoint technique principal 2ème classe	66	13	20%	NC	60	19	32%	NC	32	8	25%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	56	11	20%	NC	48	12	25%	NC	22	4	18%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"	5	1	20%	NC	6	2	33%	NC	9	4	44%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	5	1	20%	NC	6	5	83%	NC	1	0	-	-
Adjoint technique principal 1ère classe	17	3	18%	NC	137	14	10%	NC	148	8	5%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	12	3	25%	NC	105	4	4%	NC	80	4	5%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"	3	0	0%	NC	20	9	45%	NC	53	4	7%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	2	0	0%	NC	12	1	8%	NC	15	0	0%	NC
Total corps communs aux 3 périmètres	**3 209**	**471**	**15%**	**NC**	**3 589**	**324**	9%	**NC**	**2 084**	**272**	**13%**	-

NC = donnée non communiquée

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

En 2019, 3 agents de l'Éducation nationale affectés en administration centrale ont été promus par tableau d'avancement à un grade supérieur ; 10 agents en 2018.

Les avancements de grade dans les corps relevant de l'éducation nationale entre 2017 et 2019

Catégorie	Grade d'accès	2017						2018						2019					
		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	1	0	50%	0%	1	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
	Ingénieur de recherche hors classe							0	1	0	1	0%	100%	0	1	0	0	0%	0%
	Ingénieur de recherche 1ère classe	2	0	2	0	100%	0%	1	0	1	0	100%	0%	0	0	0	0	0%	0%
	Ingénieur d'études hors classe							6	4	3	0	50%	0%	3	1	1	0	33%	0%
	Ingénieur d'études 1ère classe	8	0	2	0	25%	0												
B	Secrétaire administratif classe supérieure	20	3	1	1	5%	33%	19	2	1	0	5%	0%	20	3	0	0	0%	0%
	Secrétaire administratif classe exceptionnelle	16	0	2	0	13%	0%	12	1	0	0	0%	0%	12	0	1	0	8%	0%
	Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle	0	3	0	2	0%	67%	2	2	0	0	0%	0%	2	1	0	0	0%	0%
	Technicien de recherche et de formation classe supérieure	3	1	1	0	33%	0%	0	6	0	2	0%	33%	1	2	0	1	0%	50%
C	Adjoint administratif 1ère classe	1	0	1	0	100%	0%												
	Adjoint administratif principal 2ème classe	6	2	2	0	33%	0%	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
	Adjoint administratif principal 1ère classe	11	2	2	0	18%	0%	21	7	1	0	5%	0%	20	5	0	0	0%	0%
	Adjoint technique de recherche et de formation principal 1ère classe	1	0	0	0	0%	0%	1	3	0	0	0%	0%	2	3	0	0	0%	0%
	Adjoint technique de recherche et de formation principal 2ème classe	1	2	0	0	0%	0%	0	5	0	1	0%	20%	0	3	0	0	0%	0%
	Adjoint technique de recherche et de formation 1ère classe	0	5	0	0	0%	0%												
Total		71	18	14	3	20%	17%	63	31	6	4	10%	13%	60	19	2	1	3%	5%

3.1.2. Les promotions de corps

En 2019, les promotions par liste d'aptitude ont concerné 163 agents (133 agents en 2018). Elles se répartissent de la façon suivante selon la catégorie, le périmètre et l'année.

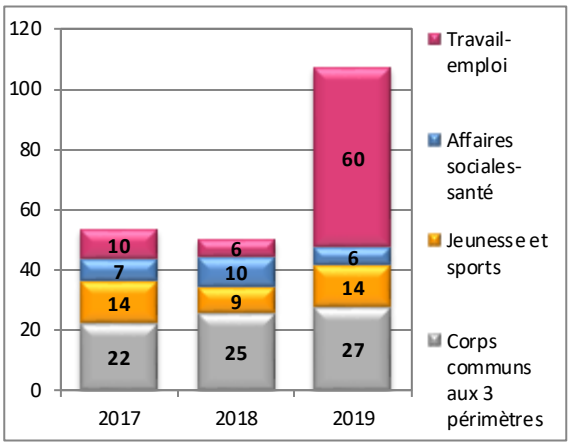
Catégorie	Périmètre	2017		2018		2019	
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	Promus	Ratio
A	Corps communs aux 3 périmètres	22	1%	25	1,8%	27	1,1%
	Jeunesse et sports	14	NC	9	NC	14	NC
	Affaires sociales-santé	7	1,2%	10	1,2%	6	3,1%
	Travail-emploi	10	0,6%	6	0,6%	60	5,8%
	Total catégorie A	**53**	**1%**	**50**	**1%**	**107**	**3%**
B	Corps communs aux 3 périmètres	43	0,8%	71	1,4%	50	1,1%
	Affaires sociales-santé	9	3,0%	12	4,5%	6	2,3%
	Total catégorie B	**52**	**0,9%**	**83**	**2%**	**56**	**1 ,2%**
Total		**105**	**1%**	**133**	**1%**	**163**	**2%**

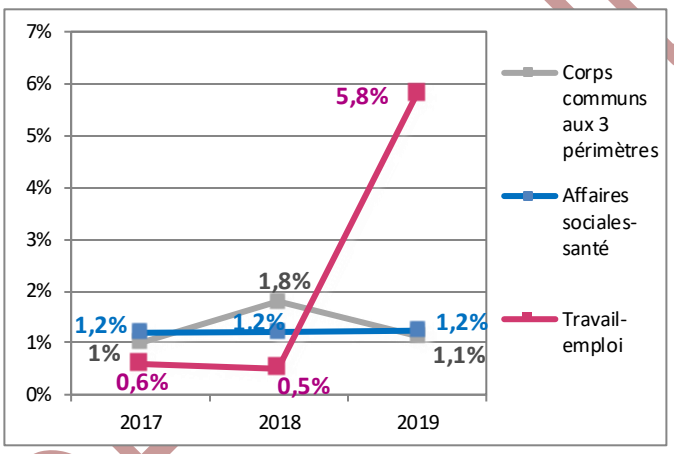
Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces promotions.

3.1.2.1. Les promotions de corps des agents de catégorie A

En 2019, 107 agents ont été promus dans un corps de catégorie A, soit 2% des promouvables. Le nombre d'agents promus au sein des corps communs est relativement stable entre 2018 et 2019.
L'augmentation du nombre de promus dans le corps des inspecteurs du travail s'explique par l'organisation d'une liste d'aptitude complémentaire (CRIT).

Nombre d'agents nommés par liste d'aptitude dans un corps de catégorie A entre 2017 et 2019 et ratios promus/promouvables





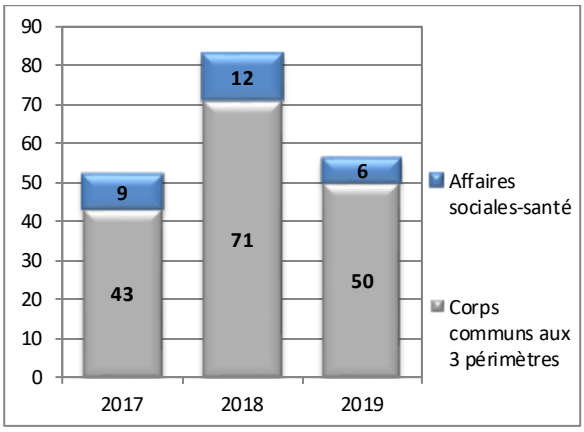
Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de A entre 2017 et 2019

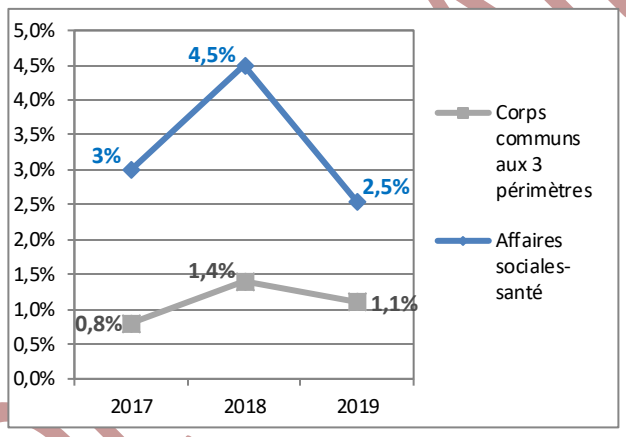
Corps d'accès		2017					2018					2019				
		Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Corps communs aux 3 périmètres	Attaché d'administration	2 138	320	22	1,0%	-	2 133	232	25	1,2%	-	2 357	209	27	1,1%	-
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	1 314	214	14	1%		1 593	173	14	0,9%	13 ans	1 318	116	15	1,1%	-
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	574	78	6	1%		239	26	8	3,3%	14,5 ans	709	76	9	1,3%	-
	dont périmètre "Travail-emploi"	250	28	2	1%		301	33	3	1,0%	12,5 ans	330	17	3	0,9%	-
	Total corps communs aux 3 périmètres	**2 138**	**320**	**22**	**1%**		**2 133**	**232**	**25**	**1,2%**		**2 357**	**209**	**27**	1,1%	-
Périmètre "Jeunesse et sports"	Conseiller technique et pédagogique supérieur	334	12	12	3,6%		NC	7	7	NC	-	NC	265	9	/	
	dont secteur "Sport"	274	8	8	2,9%		NC	5	5			NC	229	6	/	
	dont secteur "Jeunesse"	60	4	4	6,7%		NC	2	2			NC	36	3	/	
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	NC	11	2	/	15,5 ans	NC	11	2	/	15,5 ans	NC	5	2	/	15 ans
	Professeur de sport	/	2	0	0%	/			0	0%		NC	6	3	/	
	Total périmètre "Jeunesse et sports"	**NC**	**25**	**14**	**/**	**/**	**NC**	**18**	**9**	**/**	**/**	**/**	**541**	**14**	**/**	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Conseiller technique de service social	48	26	1	2,0%	17 ans	44	18	1	2,3%	NC	-	-	0	-	-
	Ingénieur d'études sanitaires	422	66	4	0,9%	8 ans	409	62	7	0,9%	15 ans	393	57	5	1,3%	14,3 ans
	Ingénieur du génie sanitaire	103	14	2	1,9%	8 ans	95	12	2	1,9%	5,5 ans	93	11	1	1,1%	1,8 ans
	Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**573**	**106**	**7**	**1,2%**	**/**	**548**	**92**	**10**	**1,8%**	**/**	**486**	**68**	**6**	1,2%	-
Périmètre "Travail-emploi"	Inspecteur du travail	1 574	48	10	0,6%	/	1 134	47	6	0,5%	/	1 033	33	10	1,0%	23 ans
	Inspecteur du travail (LA CRIT)											1 018	77	50	4,9%	20 ans
	Total périmètre "Travail-emploi"	**1 574**	**48**	**10**	**0,6%**	-	**1 134**	**47**	**6**	**0,5%**	-	**1 033**	**110**	**60**	**5,8%**	-

3.1.2.2. Les promotions de corps des agents de catégorie B

En 2019, 56 agents ont été promus dans un corps de catégorie B, soit 1 % des promouvables. Le nombre d'agents promus est en baisse pour les corps communs aux trois périmètres ainsi que pour le périmètre « Affaires sociales-santé ». Le ratio promus/promouvables est le plus faible pour les corps communs de 0,3 % ainsi que pour le périmètre « Affaires sociales-santé » de 1,6 %.

Nombre d'agents par liste d'aptitude dans un corps de catégorie B entre 2017 et 2019 et ratios promus/promouvables





Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de catégorie B entre 2017 et 2019

Corps d'accès		2017					2018					2019				
		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	5 219	366	43	0,8%	-	5 024	215	71	1,4%	-	4 488	0	50	1,1%	
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	1 777	168	15	0,8%	-	1 744	84	26	1,5%	-	1 598		18	1,1%	
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	1195	94	11	0,9%	-	1 268	20	19	1,5%	-	1 159		15	1,3%	
	dont périmètre "Travail-emploi"	2 247	104	17	0,8%	-	2 012	111	26	1,3%	-	1 731		17	1%	
Total corps communs aux 3 périmètres		**5 219**	**366**	**43**	**0,8%**		**5 024**	**215**	**71**	**1,4%**		**4 488**	**0**	**50**	**1,1%**	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	185	42	8	4,3%	5 ans	262	31	12	4,6%	4,5 ans	236	27	6	3%	4,5 ans
Total périmètre "Affaires sociales-santé"		**185**	**42**	**8**	**4,3%**	**5 ans**	**262**	**31**	**12**	**4,6%**	**4,5 ans**	**236**	**27**	**6**	**3%**	**-**

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

En 2019, aucun agent de l'Éducation nationale n'a été promu par liste d'aptitude à un corps supérieur de catégorie A pour l'administration centrale, en 2018, 4 agents avaient été promus. Un agent a été promu par liste d'aptitude en catégorie B (4 en 2018).

Les promotions par liste d'aptitude des personnels de l'Éducation nationale entre 2017 et 2019 (Administration centrale uniquement)

Catégorie	Corps d'accès	2017				2018				2019			
		Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio
A	Assistant ingénieur	10	2	0	0%	14	5	1	7%	12	3	0	0%
	Attaché d'administration	50	3	1	2%	40	2	1	3%	38	2	0	0%
	Ingénieur d'études	5	2	0	0%	5	2	1	20%	5	2	0	0%
	Ingénieur de recherche	18	3	0	0%	17	3	1	6%	14	3	0	0%
B	Secrétaire administratif	52	5	1	2%	49	3	1	2%	46	5	1	2%
	Technicien de recherche et de formation classe normale	13	2	0	0%	94	8	3	3%	1	0	0	0%
Total		148	17	2	1,35%	219	23	8	3,65%	116	15	1	1%

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

Lancé officiellement le 22 février 2019, Place de l'emploi public est le 1er site d'emploi commun aux trois versants de la fonction publique et remplace désormais la BIEP.

Agents et employeurs publics peuvent dès à présent consulter les offres d'emploi (plus de 20 000 en permanence dans toute la France), candidater ou publier leurs offres. Il s'agit d'une innovation importante pour l'ensemble des agents publics, qui ont désormais accès à toutes les offres d'emploi sur un même site www.place-emploi-public.gouv.fr. L'un des objectifs de ce nouvel outil est de favoriser la mobilité des agents, qu'elle soit interministérielle ou inter-fonction publique, et d'accompagner leurs projets d'évolution professionnelle.
Le lancement de Place de l'emploi public s'inscrit dans le cadre de l'obligation de publicité, pour tous les employeurs publics, des créations et vacances d'emplois, prévue par le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018.

Ainsi, toutes les offres de poste d'administration centrale doivent être publiées sur la PEP, puis sur la BIEAC.

La DRH des ministères sociaux poursuit sa coopération, aux côtés de la DGAFP, à l'évolution et au développement de cet espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

DOCUMENT

Nombre de postes publiés sur la BIEAC et la PEP

Direction ou service d'administration centrale		Métier	Nombre de postes publiés sur la BIEAC et la PEP		Nombre de postes pourvus					
					En interne		En externe		TOTAL	
					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Services communs	Division des Cabinets (Solidarité + Travail)		23							
	DAEI		14							
	DFAS		62							
	DAJ		9							
	DICOM		22							
	DRH		110							
	DSI		30							
	SGMCAS		16							
Périmètre "Jeunesse et sports"	Cabinet de la Ministre des Sports									
	BCOMJS									
	DJEPVA		13							
	DS		12							
	IGJS									
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Cabinet de la Ministre de la Santé									
	DGCS		89							
	DGOS		84							
	DGS		88							
	DREES		31							
	DSS		57							
	IGAS		10							
Périmètre "Travail-emploi"	DGT		34							
	DGEFP		73							
	DARES		38							
Total			**815**		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Source : RIMR

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 cadres …) ;
- 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[17] 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 2018 et 2019

Mobilité géographique	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Périmètre "Affaires sociales-santé"	108	282	54	17	2	8	164	307	1,6%	2,4%
Périmètre "Jeunesse et sports"	38	102	0	0	1	2	39	104	1,3%	3,7%
Périmètre "Travail-emploi"	70	215	64	29	0	27	134	271	1,5%	3%
Total	**216**	**599**	**118**	**46**	**3**	**37**	**337**	**682**	**1,3%**	**2,8%**

Mobilité catégorielle des agents titulaires en 2018 et 2019

Mobilité catégorielle	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Total		Taux de mobilité	
	2018	2019	2018	2019	2019	2018	2019	2018	2019
Périmètre "Affaires sociales-santé"	0	67	0	0	0	0	67	0%	0,5%
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	4	0	0	0	0	4	0%	0,14%
Périmètre "Travail-emploi"	0	14	0	0	0	0	14	0%	0,16%
Total	**0**	**85**	**0**	**0**	**0**	**0**	**85**	**0%**	**0,35%**

Mobilité statutaire des agents titulaires en 2018 et 2019

Mobilité statutaire	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Périmètre "Affaires sociales-santé"	72	200	113	76	0	4	185	280	1,4%	2,2%
Périmètre "Jeunesse et sports"	18	127	53	44	2	3	73	174	2,4%	6,2%
Périmètre "Travail-emploi"	30	74	7	36	0	0	37	110	0,4%	1,3%
Total	**120**	**401**	**173**	**156**	**2**	**7**	**295**	**564**	**1,1%**	**2,3%**

Mobilité structurelle des agents titulaires en 2018 et 2019

Mobilité structurelle	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Périmètre "Affaires sociales-santé"	26	96	5	13	3	5	71	114	0,3%	0,9%
Périmètre "Jeunesse et sports"	6	39	0	10	5	8	20	57	0,4%	2%
Périmètre "Travail-emploi"	5	51	0	9	2	1	6	61	0%	0,7%
Total	**37**	**186**	**5**	**32**	**10**	**14**	**52**	**232**	**0,2%**	**1%**

[17] 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 de l'accompagnement des parcours individualisés (MAPI) a poursuivi, en 2020, 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.
Deux audioconférences les rassemblant ont eu lieu les 5 novembre et 10 décembre 2020 au cours desquelles des informations sur l'OTE et des bonnes pratiques ont pu être échangées.

3.2.2.1. Les agents accompagnés par la Mission accompagnement des parcours individualisés

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

En 2020, 140 agents ont été reçus et accompagnés par la mission de l'accompagnement des parcours individualisés (MAPI), pour lesquels 232 entretiens ont été conduits.

Nombre d'agents accompagnés et d'entretiens conduits

	2019	2020		
	Global	F	H	Global
Agents accompagnés	**161**	106	34	**140**
Entretiens conduits	**189**	182	50	**232**

Source : MAPI

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

La majorité des agents accompagnés par la MAPI sont des femmes, exerçant en administration centrale (58 %).

Répartition par affectation des agents accompagnés par la MAPI

Affectation	2019	2020		
	Global	F	H	Global
Administration centrale	**84%**	58%	14%	**72%**
Services déconcentrés	**1%**	3%	1%	**4%**
Extérieur	**6%**	11%	6%	**17%**
Autres	**9%**	5%	2%	**7%**
Total	**100%**	**77%**	**23%**	**100%**

Source : MAPI

Environ la moitié des agents accompagnés en 2020 exercent au sein du périmètre « Affaires sociales-santé ».

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition par périmètre ministériel des agents accompagnés par la MAPI

Périmètre	2019	2020		
	Global	F	H	Global
Jeunesse et sports	18	4	1	5
Affaires sociales-santé	56	60	16	76
Services communs	58	27	13	40
Travail-emploi	29	15	4	19
Total	**161**	**106**	**34**	**140**

Source : MAPI

Répartition par corps des agents reçus par la MAPI

CORPS	2020		
	Femmes	Hommes	Taux
Adjoints administratifs	15%	3%	12%
Attachés d'administration	36%	48%	39%
Autres	21%	12%	19%
Contractuels	13%	10%	12%
Secrétaires administratifs	15%	27%	18%
Total	**100 %**	**100 %**	**100%**

Source : MAPI

Motifs de prise de rendez-vous

Motifs	2020		
	Femmes	Hommes	Taux
Mobilité	64%	70%	66%
Restructuration	6%	0%	4%
Bilan, point carrière et compétences	30%	30%	30%
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Source : MAPI

3.2.2.1.1. Les agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration

La majorité des agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration sont des agents de catégorie A. Parmi eux, les femmes sont prépondérantes (76 %), avec un taux correspondant au taux de féminisation global (75 %).

DOCUMENT DE TRAVAIL

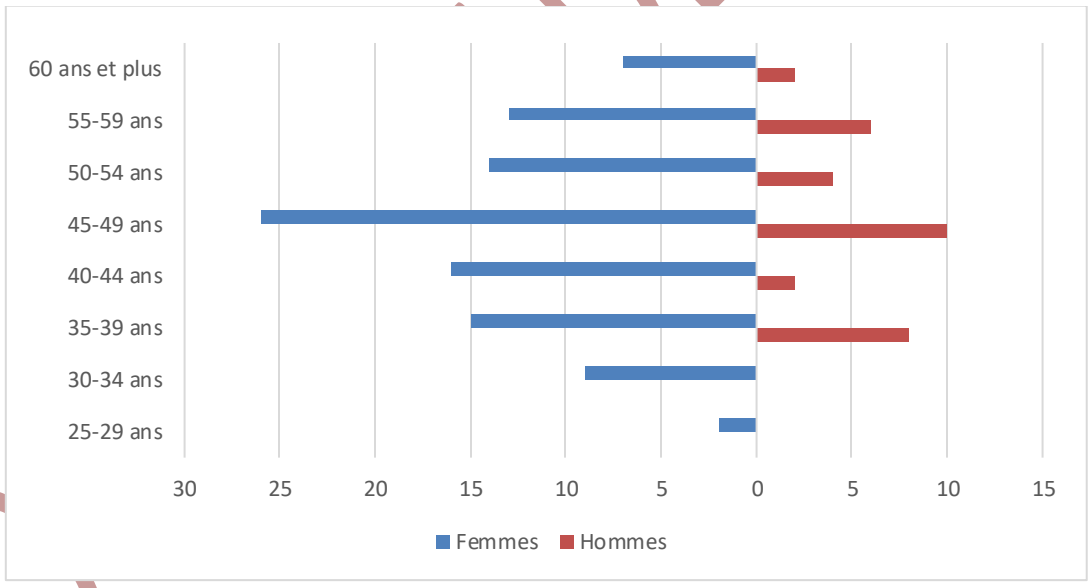
Répartition par catégorie, sexe et métier des agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration

Catégorie ou niveau hiérarchique	2019	2020		
	Global	F	H	Global
A	84	60	19	79
B	34	14	9	23
C	19	16	2	18
Contractuels	24	11	3	14
Total	**161**	**101**	**33**	**134**

Source : MAPI

La majorité (61%) des agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration ont plus de 45 ans.

Répartition par sexe et tranche d'âge des agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration



Source : MAPI

3.2.2.1.2. Les agents accompagnés dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel

Les agents accompagnés dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel en 2020 sont exclusivement des femmes.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition par catégorie et sexe des agents accompagnés dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel

Catégorie ou niveau hiérarchique	2020		
	Femmes	Hommes	Global
A	4	0	4
B	0	0	0
C	1	0	1
Contractuels	1	0	1
Total	**6**	**0**	**6**

Source : MAPI

Répartition par tranche d'âge et sexe des agents accompagnés dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel

TRANCHE D'AGE	2020		
	Femmes	Hommes	Global
25-29 ans	0	0	0
30-34 ans	2	0	2
35-39 ans	2	0	2
40-44 ans	0	0	0
45-49 ans	0	0	0
50-54 ans	2	0	2
55-59 ans	0	0	0
60 ans et plus	0	0	0
Total	**6**	**0**	**6**

Source : MAPI

3.2.2.2. Les professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité carrière

Répartition par tranche d'âge, catégorie et sexe des professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière

Classe d'âge	Catégorie ou niveau hiérarchique							
	A		B		C		Contractuel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
25-29 ans								
30-34 ans								
35-39 ans	0,6	0,5						
40-44 ans	0,5							
45-49 ans		0,8						
50-54 ans	0,5							
55-59 ans		0,2						
60 ans et plus								
Total	**1,6**	**1,5**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Source : MAPI

DOCUMENT DE TRAVAIL

3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité

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 MAPI est devenu opérationnel et a été mobilisé dans le cadre des réformes.

En 2020 au 1er septembre, 62 personnes exercent les fonctions de conseillère ou conseiller mobilité carrière (CMC) au sein des différents réseaux territoriaux des ministères sociaux.

La formation

Une **formation de niveau 1** à la prise de fonction de conseiller mobilité carrière (CMC), d'une durée de 4 jours dispensée par l'IRA de LYON, a été mise en place par le bureau de la formation de la DRH des ministères sociaux en lien avec la MAPI.

En 2020 :

- Une première session prévue du 24 au 27 mars, a dû être annulée à cause du contexte sanitaire ;
- Une deuxième session s'est tenue du 22 septembre 2020 au 25 septembre 2020 pour laquelle il y a eu 10 inscrits (10 présences confirmées).

Une **formation de niveau 2** dite de « perfectionnement » à destination des CMC ayant déjà suivi le niveau 1, d'une durée de 4 jours (répartis en deux modules), a été mise en place par le bureau de la formation de la DRH des ministères sociaux en lien avec la MAPI.

En 2020, une session s'est déroulée :

- Du 12 au 13 novembre pour le 1er module ;
- Du 10 au 11 décembre pour le 2nd module ;

pour laquelle il y a eu 8 inscrits (8 présences confirmées).

DOCUMENT DE TRAVAIL

CHAPITRE 4
LE TEMPS DE TRAVAIL

4. Le temps de travail 107

4.1. Les agents à temps partiel 107

4.1.1. État des lieux du temps partiel 107

4.1.2. Changement de quotité de temps de travail au cours de l'année 112

4.2. L'organisation du temps de travail 112

4.2.1. L'organisation du travail 112

4.2.2. La charte du temps 115

4.2.3. Les heures supplémentaires 116

4.2.4. Les agents en télétravail 116

4.2.5. Les astreintes et les interventions 118

4.3. Les comptes épargne-temps 119

4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption 121

4.4.1. Les congés maladie 121

4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption 127

4.4.3. Les congés de solidarité familiale 129

4.4.4. Les congés d'une durée supérieure ou égale à six mois 129

DOCUMENT DE TRAVAIL

Chiffres clés 2020

Temps partiel : **12,6 %** des agents

Changement de quotité :
- *Passage d'un temps plein à un temps partiel : **369** agents
- *Passage d'un temps partiel à un temps plein : **484** agents

Télétravail : **3 295** agents
- * Administration centrale : **13,8 %**
- * Services déconcentrés : **15,3 %**

Nombre de jours de congé non pris :
- * Programme 124 : **65 321** jours
- * Programme 155 : **59 512** jours

Taux d'absence pour maladie : **8,1 %**

4. Le temps de travail

4.1. Les agents à temps partiel[18]

4.1.1. État des lieux du temps partiel

Au 31 décembre 2020, 1 990 agents sont à temps partiel, soit 12,6 % de l'ensemble des agents des ministères sociaux (13 % en 2019). La part d'agents à temps partiel est plus importante pour le périmètre « Travail-emploi ».
Cet état des lieux ne prend pas en compte les agents exerçant leur fonction en ARS, en l'absence de données de la part de celles-ci.

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel au 31-12-2020

Quotité de travail	Femmes		Hommes		Total		Taux de féminisation
50%	66	1,1%	15	0,6%	81	1,0%	89%
60%	28	0,5%	2	0,1%	30	0,4%	
70%	23	0,4%	6	0,2%	29	0,3%	
80%	709	12,2%	79	3,1%	788	9,4%	
90%	150	2,6%	21	0,8%	171	2,0%	
Temps partiel	**976**	**16,8%**	**123**	**4,8%**	**1 099**	**13,1%**	
Temps plein	**4 837**	**83,2%**	**2 458**	**95,2%**	**7 295**	**86,9%**	**66%**
Total périmètre "Travail-emploi"	**5 813**	**100,0%**	**2 581**	**100,0%**	**8 394**	**100,0%**	**69%**
50%	73	1,8%	42	2,6%	115	2,0%	88%
60%	20	0,5%	1	0,1%	21	0,4%	
70%	12	0,3%	1	0,1%	13	0,2%	
80%	398	9,6%	34	2,1%	432	7,5%	
90%	128	3,1%	6	0,4%	134	2,3%	
Temps partiel sans les ARS	**631**	**15,3%**	**84**	**5,2%**	**715**	**12,4%**	
Temps plein sans les ARS	**3 495**	**84,7%**	**1 537**	**94,8%**	**5 032**	**87,6%**	**69%**
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**4 126**	**100,0%**	**1 621**	**100,0%**	**5 747**	**100,0%**	**72%**
50%	10	1,2%	4	0,5%	14	0,9%	83%
60%	6	0,7%	1	0,1%	7	0,4%	
70%	1	0,1%	0	0,0%	1	0,1%	
80%	102	12,2%	23	2,9%	125	7,7%	
90%	27	3,2%	2	0,3%	29	1,8%	
Temps partiel	**146**	**17,5%**	**30**	**3,8%**	**176**	**10,8%**	
Temps plein	**687**	**82,5%**	**764**	**96,2%**	**1 451**	**89,2%**	**47%**
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**833**	**100,0%**	**794**	**100,0%**	**1 627**	**100,0%**	**51%**
Total temps partiel	**1 753**	**16,3%**	**237**	**4,7%**	**1 990**	**12,6%**	**88%**
Total temps plein	**9 019**	**83,7%**	**4 759**	**95,3%**	**13 778**	**87,4%**	**65%**
Total général	**10 772**	**100,0%**	**4 996**	**100,0%**	**15 768**	**100,0%**	**68%**

Source : DPCAR

[18] 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.

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel et l'affectation au 31-12-2020

Quotité de travail	Périmètre "Travail-emploi"				Périmètre "Affaires sociales-santé"				Périmètre "Jeunesse et sports"			
	AC	SD	% AC	% SD	AC	SD	% AC	% SD	AC	SD	% AC	% SD
50%	7	74	0,6%	1,0%	57	58	2,2%	1,8%	2	12	0,6%	0,9%
60%	1	29	0,1%	0,4%	6	15	0,2%	0,5%	1	6	0,3%	0,5%
70%	1	28	0,1%	0,4%	1	12	0%	0,4%	0	1	0%	0,1%
80%	54	734	4,6%	10,2%	111	321	4,3%	10,2%	16	109	4,8%	8,4%
90%	12	159	1,0%	2,2%	60	74	2,3%	2,4%	9	20	2,7%	1,5%
Temps partiel	**75**	**1 024**	**6,4%**	**14,2%**	**235**	**480**	**9%**	**15,3%**	**28**	**148**	**8,4%**	**11,5%**
Temps complet	**1 105**	**6 190**	**93,6%**	**85,8%**	**2 370**	**2 662**	**91%**	**84,7%**	**307**	**1 144**	**91,6%**	**88,5%**
Total	**1 180**	**7 214**	**100%**	**100,0%**	**2 605**	**3 142**	**100%**	**100%**	**335**	**1 292**	**100%**	**100%**

Source : DPCAR

La proportion d'agents à temps partiel est moins importante en administration centrale qu'en services territoriaux pour tous les périmètres.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Quotité de travail des agents en fonction par catégorie, genre et tranche d'âge pour le périmètre « Travail-emploi » au 31-12-2020

Tranche d'âge par quotité de travail	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
0,5	**17**	**8**	**25**	**20**	**6**	**26**	**29**	**1**	**30**	**66**	**15**
30-34	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1
35-39	3	2	5	0	0	0	1	0	1	4	2
40-44	2	2	4	1	0	1	0	0	0	3	2
45-49	3	1	4	2	0	2	3	1	4	8	2
50-54	4	0	4	2	0	2	3	0	3	9	0
55-59	2	0	2	9	4	13	12	0	12	23	4
60-64	1	1	2	6	2	8	10	0	10	17	3
65 et plus	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1
0,6	**7**	**1**	**8**	**11**	**0**	**11**	**10**	**1**	**11**	**28**	**2**
30-34	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
35-39	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
40-44	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0
45-49	0	0	0	1	0	1	1	0	1	2	0
50-54	0	0	0	1	0	1	2	1	3	3	1
55-59	1	1	2	5	0	5	3	0	3	9	1
60-64	3	0	3	4	0	4	3	0	3	10	0
0,7	**7**	**2**	**9**	**11**	**1**	**12**	**5**	**3**	**8**	**23**	**6**
30-34	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
35-39	1	0	1	1	0	1	0	1	1	2	1
40-44	2	1	3	0	1	1	0	0	0	2	2
45-49	1	0	1	0	0	0	1	1	2	2	1
55-59	2	0	2	6	0	6	1	0	1	9	0
60-64	0	0	0	4	0	4	3	1	4	7	1
65 et plus	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
0,8	**301**	**58**	**359**	**209**	**13**	**222**	**199**	**8**	**207**	**709**	**79**
25-29	3	1	4	2	0	2	1	0	1	6	1
30-34	27	5	32	11	0	11	5	0	5	43	5
35-39	75	8	83	22	2	24	16	1	17	113	11
40-44	87	16	103	35	0	35	12	0	12	134	16
45-49	44	12	56	21	2	23	25	1	26	90	15
50-54	31	4	35	20	3	23	35	1	36	86	8
55-59	16	6	22	60	3	63	59	2	61	135	11
60-64	18	5	23	36	3	39	45	2	47	99	10
65 et plus	0	1	1	2	0	2	1	1	2	3	2
0,9	**85**	**16**	**101**	**34**	**5**	**39**	**31**	**0**	**31**	**150**	**21**
25-29	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1
30-34	0	2	2	1	0	1	0	0	0	1	2
35-39	6	4	10	4	0	4	0	0	0	10	4
40-44	30	3	33	2	0	2	5	0	5	37	3
45-49	21	4	25	7	1	8	2	0	2	30	5
50-54	10	2	12	7	1	8	5	0	5	22	3
55-59	9	1	10	7	1	8	10	0	10	26	2
60-64	7	0	7	6	1	7	7	0	7	20	1
65 et plus	1	0	1	0	0	0	2	0	2	3	0
1	**2541**	**1792**	**4333**	**1194**	**382**	**1576**	**1078**	**270**	**1348**	**4813**	**2444**
20-24	12	9	21	6	3	9	3	0	3	21	12
25-29	165	93	258	55	16	71	10	4	14	230	113
30-34	199	137	336	64	32	96	28	14	42	291	183
35-39	264	195	459	64	28	92	48	16	64	376	239
40-44	329	236	565	108	31	139	52	16	68	489	283
45-49	368	335	703	141	51	192	100	22	122	609	408
50-54	385	283	668	169	61	230	184	64	248	738	408
55-59	402	256	658	240	85	325	276	74	350	918	415
60-64	379	209	588	313	62	375	357	55	412	1049	326
65 et plus	38	39	77	34	13	47	20	5	25	92	57
Périmètre Travail-emploi	**2958**	**1877**	**4835**	**1479**	**407**	**1886**	**1352**	**283**	**1635**	**5789**	**2567**

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

Quotité de travail des agents en fonction par catégorie, genre et tranche d'âge pour le périmètre « Jeunesse et sports » au 31-12-2020

Tranche d'âge par quotité de travail	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
0,5	**7**	**3**	**10**	**1**	**1**	**2**	**2**	**0**	**2**	**10**	**4**
30-34	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1
35-39	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
40-44	0	1	1	1	0	1	1	0	1	2	1
50-54	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1
55-59	2	0	2	0	0	0	1	0	1	3	0
60-64	2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1
0,6	**5**	**1**	**6**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**6**	**1**
35-39	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0
40-44	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
45-49	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2	0
50-54	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0
0,7	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**
55-59	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
0,8	**62**	**19**	**81**	**17**	**3**	**20**	**23**	**1**	**24**	**102**	**23**
30-34	2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1
35-39	9	6	15	3	0	3	2	0	2	14	6
40-44	14	3	17	5	1	6	5	0	5	24	4
45-49	16	3	19	4	1	5	2	0	2	22	4
50-54	10	1	11	2	0	2	7	1	8	19	2
55-59	8	2	10	2	1	3	3	0	3	13	3
60-64	3	3	6	1	0	1	4	0	4	8	3
0,9	**15**	**2**	**17**	**5**	**0**	**5**	**6**	**0**	**6**	**26**	**2**
30-34	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
35-39	3	0	3	1	0	1	2	0	2	6	0
40-44	1	0	1	1	0	1	2	0	2	4	0
45-49	5	1	6	1	0	1	0	0	0	6	1
50-54	2	0	2	1	0	1	2	0	2	5	0
55-59	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0
60-64	2	0	2	1	0	1	0	0	0	3	0
1	**518**	**710**	**1228**	**73**	**22**	**95**	**96**	**28**	**124**	**687**	**760**
20-24	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4
25-29	26	26	52	1	0	1	0	0	0	27	26
30-34	28	49	77	0	0	0	2	1	3	30	50
35-39	54	54	108	4	3	7	1	3	4	59	60
40-44	90	103	193	5	3	8	7	1	8	102	107
45-49	117	123	240	11	4	15	14	7	21	142	134
50-54	59	105	164	8	3	11	28	8	36	95	116
55-59	58	104	162	14	4	18	23	4	27	95	112
60-64	78	126	204	29	4	33	14	3	17	121	133
65 et plus	8	16	24	1	1	2	7	1	8	16	18
Périmètre Jeunesse et sports	**608**	**735**	**1343**	**97**	**26**	**123**	**127**	**29**	**156**	**832**	**790**

Source : DPCAR

DOCUMENT PRIVÉ

Quotité de travail des agents en fonction par catégorie, genre et tranche d'âge pour le périmètre « Affaires sociales-Santé » (sans les ARS) au 31-12-2020

Tranche d'âge par quotité de travail	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
0,5	**20**	**17**	**37**	**14**	**3**	**17**	**20**	**4**	**24**	**54**	**24**
25-29	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
30-34	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
35-39	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
40-44	1	1	2	0	1	1	2	0	2	3	2
45-49	3	1	4	3	0	3	1	0	1	7	1
50-54	3	0	3	3	0	3	9	0	9	15	0
55-59	2	1	3	6	2	8	3	3	6	11	6
60-64	7	7	14	1	0	1	4	1	5	12	8
65 et plus	4	6	10	0	0	0	0	0	0	4	6
0,6	**5**	**0**	**5**	**8**	**0**	**8**	**7**	**0**	**7**	**20**	**0**
40-44	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0
45-49	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
50-54	1	0	1	1	0	1	2	0	2	4	0
55-59	1	0	1	4	0	4	2	0	2	7	0
60-64	1	0	1	2	0	2	2	0	2	5	0
65 et plus	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
0,7	**2**	**0**	**2**	**2**	**0**	**2**	**8**	**1**	**9**	**12**	**1**
25-29	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
30-34	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
50-54	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1
55-59	1	0	1	0	0	0	7	0	7	8	0
60-64	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
0,8	**122**	**13**	**135**	**146**	**13**	**159**	**128**	**7**	**135**	**396**	**33**
30-34	7	1	8	5	0	5	8	1	9	20	2
35-39	27	2	29	24	0	24	9	1	10	60	3
40-44	29	1	30	24	0	24	12	0	12	65	1
45-49	13	2	15	20	4	24	17	0	17	50	6
50-54	17	6	23	29	7	36	30	0	30	76	13
55-59	13	1	14	28	0	28	32	4	36	73	5
60-64	15	0	15	16	2	18	20	1	21	51	3
65 et plus	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
0,9	**64**	**3**	**67**	**38**	**2**	**40**	**25**	**0**	**25**	**127**	**5**
30-34	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0
35-39	6	0	6	0	1	1	1	0	1	7	1
40-44	12	1	13	4	1	5	1	0	1	17	2
45-49	19	0	19	10	0	10	5	0	5	34	0
50-54	6	1	7	8	0	8	7	0	7	21	1
55-59	11	0	11	10	0	10	4	0	4	25	0
60-64	7	1	8	6	0	6	7	0	7	20	1
1	**1740**	**1026**	**2766**	**976**	**308**	**1284**	**745**	**191**	**936**	**3461**	**1525**
20-24	13	5	18	9	4	13	2	2	4	24	11
25-29	147	63	210	29	7	36	9	2	11	185	72
30-34	198	110	308	48	17	65	19	6	25	265	133
35-39	208	104	312	60	23	83	42	10	52	310	137
40-44	193	122	315	103	26	129	49	15	64	345	163
45-49	243	161	404	144	40	184	105	31	136	492	232
50-54	227	147	374	174	67	241	141	36	177	542	250
55-59	254	139	393	242	73	315	196	46	242	692	258
60-64	227	132	359	156	45	201	167	41	208	550	218
65 et plus	30	43	73	11	6	17	15	2	17	56	51
Périmètre Affaires sociales-Santé	**1953**	**1059**	**3012**	**1184**	**326**	**1510**	**933**	**203**	**1136**	**4070**	**1588**

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

4.1.2. Changement de quotité de temps de travail au cours de l'année

En 2020, 369 agents à temps plein ont bénéficié d'un passage à temps partiel à leur demande, soit 2,7 % des agents qui étaient à temps plein au 31/12/2020, majoritairement des agents de catégorie A (49 %).

Par ailleurs, 484 agents à temps partiel ont demandé à être à temps plein en 2020, soit 24 % des agents qui étaient à temps partiel au 31/12/2020, majoritairement des agents de catégorie A (47 %).

Nombre d'agents ayant changé de quotité de travail au cours de l'année 2020

Catégorie	Temps plein => Temps partiel	Temps partiel => Temps plein
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**121**	**136**
A	40	47
B	40	45
C	41	44
Périmètre "Jeunesse et sports"	**37**	**52**
A	181	229
B	99	134
C	89	121
Périmètre "Travail-emploi"	**211**	**296**
A	112	144
B	54	81
C	45	71
Total	**369**	**484**
A	**181**	**229**
B	**99**	**134**
C	**89**	**121**

Source : DPCAR

4.2. L'organisation du temps de travail

4.2.1. L'organisation du travail

Les agents travaillant avec des horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8) sont principalement des aides-soignants et infirmiers au sein du périmètre des ministères sociaux.

Horaires alternants	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	1	0	1
DI(R)ECCTE - INTEFP	0	0	0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	0	0	0
ARS	3	2	5
Etablissements du sport	1	0	1
Total	**5**	**2**	**7**

Source : Mission QVT SST

DOCUMENT

Le travail de nuit correspond à la période comprise entre 21 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures dans la fonction publique territoriale (artide 3 du décret du 25 août 2000).

Travail de nuit	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	0	0
DI(R)ECCTE - INTEFP	0	0	0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	0	0	0
ARS	0	0	0
Etablissements du sport	40	33	73
Total	**40**	**33**	**73**

Source : Mission QVT SST

La possibilité de travailler selon un horaire variable s'organise par un dispositif de débit-crédit permettant le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre, généralement une quinzaine ou un mois (article 6 du décret du 25 août 2000).

Horaires variables	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	173	193	366
DI(R)ECCTE - INTEFP	595	847	1 442
D(R)JSCS-DDCS(PP)	648	380	1028
ARS	3 098	1 190	4 288
Etablissements du sport	92	68	160
Total	**4 606**	**2 678**	**7 284**

Source : Mission QVT SST

544 agents bénéficient d'horaires individualisés, permettant le report d'heures d'une semaine sur l'autre.

Horaires individualisés	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	1	1	2
DI(R)ECCTE - INTEFP	29	44	73
D(R)JSCS-DDCS(PP)	0	0	0
ARS	324	103	427
Etablissements du sport	20	22	42
Total	**374**	**170**	**544**

Source : Mission QVT SST

DOCUMENT DE TRAVAIL

151 agents, exerçant en Etablissements du sport et en D(R)JSCS-DDCS(PP) ont des horaires de travail atypiques.

Travail atypique	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	0	0
DI(R)ECCTE - INTEFP	0	0	0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	24	61	85
ARS	0	0	0
Etablissements du sport	29	37	66
Total	**53**	**98**	**151**

Source : Mission QVT SST

On compte 445 agents travaillant durant le week-end (du vendredi soir au lundi matin), quasi exclusivement des agents exerçant en ARS ou en établissement du sport.

Travail durant le week-end	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	0	0
DI(R)ECCTE - INTEFP	0	0	0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	0	6	6
ARS	8	0	339*
Etablissements du sport	47	53	100
Total	**55**	**59**	**445**

*Le genre n'est pas identifié pour 331 agents

Source : Mission QVT SST

Le « forfait » est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée (article 10 du décret du 25 août 2000).

Travail au forfait	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	96	61	157
DI(R)ECCTE - INTEFP	65	109	174
D(R)JSCS-DDCS(PP)	47	83	130
ARS	275	219	494
Etablissements du sport	75	109	184
Total	**558**	**581**	**1 139**

Source : Mission QVT SST

DOCUMENT DE TRAVAIL

L'arrêté du 8 janvier 2002 en application du décret du 25 août 2000 détermine différents cycles de travail, notamment hebdomadaires, pluri-hebdomadaires et annuels.

Nombre d'agents soumis à un cycle annuel	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	79	131	210
DI(R)ECCTE - INTEFP	7	2	9
D(R)JSCS-DDCS(PP)	29	68	97
ARS	9	8	17
Etablissements du sport	79	99	178
Total	**203**	**308**	**511**

Source : Mission QVT SST

Nombre d'agents soumis à un cycle hebdomadaire	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	667	419	1 086
DI(R)ECCTE - INTEFP	522	914	1 436
D(R)JSCS-DDCS(PP)	641	324	965
ARS	3 116	1 047	4 163
Etablissements du sport	247	81	328
Total	**5 193**	**2 785**	**7 978**

Source : Mission QVT SST

4.2.2. La charte du temps

Au 31 décembre 2020, 3 221 agents sont couverts par une charte du temps au sein des ministères sociaux selon la répartition suivante :

Services	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	173	112	285
DI(R)ECCTE - INTEFP	558	285	843
D(R)JSCS-DDCS(PP)	166	148	314
ARS	1 274	477	1 751
Etablissements du sport	21	7	28
Total	**2 192**	**1 029**	**3 221**

Source : Mission QVT SST

DOCUMENT DE TRAVAIL

4.2.3. Les heures supplémentaires

Dans le cadre de l'horaire variable, 50 386 heures ont été écrêtées en 2020 (65 374 en 2019), qui se répartissent de la manière suivante :

Services	Nombre d'heures	Nombre d'agents concernés
Administration centrale	0	0
DI(R)ECCTE	7 266	346
D(R)JSCS-DDCS(PP)	1 672	207
ARS	41 156	1 930
Etablissements du sport	292	22
Total	**50 386**	**2 505**

Source : Mission QVT SST

2 841 agents ont effectué des heures supplémentaires en 2020. Il est à noter que pour 914 agents des ARS, le genre n'est pas spécifié, ce qui explique que le total ne corresponde pas à la somme des femmes et des hommes.

Nombre d'agents en fonction ayant effectué des heures supplémentaires et complémentaires en 2020	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	42	36	78
DI(R)ECCTE - INTEFP	383	161	544
D(R)JSCS-DDCS(PP)	16	4	20
ARS	823	415	2 152
Etablissements du sport	40	7	47
Total	**1 304**	**623**	**2 841**

Source : Mission QVT SST

4.2.4. Les agents en télétravail

La DRH (sous-direction de la qualité de vie au travail - SD3) a mené auprès des services des ministères sociaux une enquête relative aux agents en télétravail. Les structures ayant répondu à cette enquête sont les suivantes :

- 14 directions d'administration centrale ;
- 10 ARS ;
- 16 CREPS et autres établissements publics » sports » ;
- 8 DI(R)ECCTE ;
- 8 DR(D)JSCS et la DRIHL.

L'attractivité croissante du télétravail est le signe d'un profond changement culturel dans l'organisation et les relations de travail. La notion de confiance, pré-requis indispensable, est la clé de voûte du dispositif et le moteur du renforcement des liens entre tous les acteurs concernés.

DOCUMENT DE TRAVAIL

4.2.4.1. Les agents en télétravail en administration centrale

Au 31 décembre 2020, 570 agents d'administration centrale sont déclarés par les services en télétravail, soit 13,8 % des effectifs (30,4 % en 2019).

Les directions qui ont le plus grand nombre d'agents en télétravail sont la DGS (124 agents) puis la DNUM (82 agents contre 72 en 2019).

Aucune demande de télétravail n'a été refusée sur l'ensemble de l'administration centrale.
Le nombre d'agents en télétravail suite à des prescriptions médicales est en diminution de 46 % par rapport à 2019.

Recensement des télétravailleurs en administration centrale au 31-12-2020

Directions d'administration centrale		Nombre total de télétravailleurs recensés	Répartition Homme/Femme		Taux de féminisation	Répartition par catégorie statutaire				Nombre de refus de télétravail	Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale
			Homme	Femme		A	B	C	dont Vacataires		
DAC "Affaires sociales - santé"	IGAS	NC	NC	NC	76 %	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	DGOS	37	3	34		29	2	6	14	0	3
	DREES	38	8	30		32	5	1	13	0	9
	DGS	124	35	89		NC	NC	NC	NC	NC	0
	DGCS	NC	NC	NC		NC	NC	NC	NC	NC	NC
	MNC	27	6	21		NC	NC	NC	NC	NC	2
	DSS	54*	14	40		31	4	9	14	0	15
DAC "Travail - emploi"	DGT	25	6	19	76%	22	3	0	NC	NC	NC
	DARES	45	14	31		34	8	3	19	0	7
	DGEFP	NC	NC	NC		NC	NC	NC	NC	NC	NC
DAC "Jeunesse et sports"	DJPVA	NC	NC	NC	-	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	IGJS	NC	NC	NC		NC	NC	NC	NC	NC	NC
	Direction des sports	NC	NC	NC		NC	NC	NC	NC	NC	NC
	BCOMJS	NC	NC	NC		NC	NC	NC	NC	NC	NC
Services communs	Division des cabinets	NC	NC	NC	66%	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	SGMCAS	5	2	3		3	2	0	1	0	1
	DRH	28	1	27		6	20	2	0	0	7
	DFAS	74	20	54		44	20	10	15	0	27
	DNUM	82	43	39		64	12	6	44	0	20
	DAJ	12	4	8		10	1	1	1	0	2
	DAEI	NC	NC	NC		NC	NC	NC	NC	NC	NC
	DICOM	19	4	15		18	1	0	13	0	6
Total		**570**	**160**	**410**	**72%**	**293**	**78**	**38**	**134**	**0**	**99**

NC : non communiqué
* dont 10 contractuels de droit privé

Source : Mission QVT SST

Le nombre d'agents a diminué de 22 % en 2020, et l'on peut noter une baisse de la part des agents de catégorie A, qui passe à 51,4 %, contre 73 % en 2019, quel que soit le périmètre.

72 % des télétravailleurs sont des femmes, ce qui est légèrement supérieur à la donnée « Part des femmes dans les effectifs totaux des ministères sociaux » (69 %).

4.2.4.2. Les agents en télétravail affectés en services déconcentrés et établissements

La part de télétravailleurs est supérieure dans les services territoriaux et établissements (15,3 %) qu'en administration centrale (13,8 %). Elle est stable par rapport à 2019 (15,3 % également).

Recensement des télétravailleurs en services déconcentrés et établissements au 31-12-2020

Structure	Nombre total de télétravailleurs recensés	%	Répartition Homme/Femme		Taux de féminisation	Répartition par catégorie			Répartition par statut		
			Homme	Femme		A	B	C	Fonctionnaire	Contractuel droit public	Contractuel droit privé
ARS	1 632	15,1%	388	1 244	76%	678	428	125	1 064	167	401
Établissements «sports »	116	3,2%	23	93	80%	28	30	57	84	31	1
DIRECCTE	708	17%	187	520	73%	417	182	109	654	54	0
D(R)JSCS	269	17,1%	41	228	85%	119	103	47	254	15	0
Total	**2 725**	**15,3%**	**639**	**2 085**	**77%**	**1 242**	**743**	**338**	**2 056**	**267**	**402**

Source : Mission QVT SST

La répartition des télétravailleurs par catégorie en services déconcentrés est proche de celle qui existe en administration centrale puisqu'elle concerne principalement les agents de catégorie A (46 %). En revanche, la part des femmes y est plus élevée (77 %).

Enfin, les trois quarts des télétravailleurs sont des fonctionnaires.

4.2.5. Les astreintes et les interventions

1 573 agents ont été soumis à des astreintes en 2020, principalement exerçant en ARS. Parmi les agents soumis à des astreintes, on compte deux tiers de femmes.

Nombre d'agents soumis à des astreintes	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	60	39	99
DI(R)ECCTE - INTEFP	5	1	6
D(R)JSCS-DDCS(PP)	69	35	104
ARS	882	417	1 299
Etablissements du sport	27	38	65
Total	**1 043**	**530**	**1 573**

Source : Mission QVT SST

DOCUMENT DE TRAVAIL

244 agents ont pu bénéficier d'un repos compensateur en 2020. Là encore, la répartition est similaire à celle des astreintes puisqu'il s'agit principalement d'agents exerçant en ARS, et de femmes pour les deux tiers.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur en 2020	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	3	3	6
DI(R)ECCTE - INTEFP	0	0	0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	0	0	0
ARS	159	74	233
Etablissements du sport	2	3	5
Total	**164**	**80**	**244**

Source : Mission QVT SST

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 masse salariale ne permettent pas d'isoler le coût moyen. Les résultats de l'enquête sont les suivants :

Coûts moyens en euros pour les programmes 124 et 155 entre 2018 et 2020

Catégorie – P124	2018	2019	2020
A+	487	506	515
A	232	237	251
B	152	154	161
C	136	138	140

Catégorie – P155	2018	2019	2020
A+	406	409	427
A	214	214	217
B	161	159	158
C	129	130	132

Source: INDIA REMU

Au cours de l'année 2020, 5 190 jours de CET ont été consommés par les agents du programme 124. Les agents du programme 155 ont consommé 10 712 jours. Entre 2019 et 2020, le nombre de jours consommés a baissé de 15 % pour le programme 124, et augmenté de 9,8 % pour le programme 155.

Nombre de jours de congés consommés par programme au cours de l'année 2019 et 2020

Catégorie – P124	2019	2020
A+	771	543
A	2 646	2 264
B	1 086	1 172
C	1 609	1 211
Total	**6 112**	**5 190**

Catégorie – P155	2019	2020
A+	510	158
A	3 725	4 785
B	3 400	3 248
C	2 121	2 521
Total	**9 756**	**10 712**

Source : synthèse de l'enquête auprès des services.

Au cours de l'année 2020, 16 375 jours de CET ont été indemnisés pour le programme 124, correspondant ainsi à 1 916 548 € d'indemnisations. Entre 2019 et 2020, le nombre de jours indemnisés baisse de 63 % pour le programme 124, tout comme le montant des indemnisations (67 %), compte tenu du

DOCUMENT DE TRAVAIL

rattachement des conseillers techniques sportifs (1600 agents) sur le P219 (sport) à compter du 1er janvier 2020.
Pour le programme 155, 18 292 jours ont été indemnisés à hauteur de 2 133 009 €. Le nombre de jours augmente de 10 % et le montant des indemnisations augmente de 13 %.

Nombre de jours indemnisés par programme en 2019 et 2020 ***(Source : INDIA REMU)***

Catégorie – P124	2019			2020		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A	5 346 675 €	135 €	39 605	1 447 295 €	135 €	10 720
B	263 070 €	90 €	2 923	270 465 €	90 €	3 005
C	211 950 €	75 €	2 826	198 788 €	75 €	2 650
Total	**5 821 695 €**		45 354	**1 916 548 €**		**16 375**

Catégorie – P155	2019			2020		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A	1 353 915	135 €	10 029	1 597 409 €	135 €	11 832
B	291 150	90 €	3 235	305 961 €	90 €	3 399
C	235 125	75 €	3 135	229 639 €	75 €	3 061
Total	**1 880 190**		**16 399**	**2 133 009 €**		**18 292**

Au 31 décembre 2020, 128 833 jours de congés 2020 n'ont pas été pris par les agents, dont 69 321 jours pour les agents du programme 124 et 59 512 jours pour les agents du programme 155. Entre 2019 et 2020, le nombre de jours de congés non pris a augmenté respectivement de 6 % et 15 % pour les programmes 124 et 155.

Jours de congés 2020 non pris au 31 décembre

Catégorie – P124	2019	2020
A+	3 808	5 237
A	45 607	47 063
B	8 565	9 231
C	7 306	7 790
Total	**65 286**	**69 321**

Catégorie – P155	2019	2020
A+	2 526	2 815
A	26 202	30 624
B	12 204	13 815
C	10 653	12 258
Total	**51 585**	**59 512**

La provision pour charges liée aux jours non pris s'établit de la manière suivante :

Provision pour charges (PVC)	Programme 124		Programme 155	
	2019	2020	2019	2020
PVC au 31-12-2019 / au 31-12-2020	35 088 000 €	31 516 000 €	42 287 000 €	43 041 000 €
Prise en compte du coût moyen (reprise dotation)	-6 359 703 €	- 4 026 466 €	-3 825 657 €	- 674 022 € €
Consommation 2019 / 2020	-12 296 991 €	- 4 898 701 €	-5 374 818 €	- 5 621 562 €
Jours de congés non pris en 2019 / en 2020	15 085 043 €	17 086 659 €	9 954 225 €	11 648 562 €
Total (arrondi)	***31 516 000 €***	***39 678 000 €***	***43 041 000 €***	***48 394 000 €***

Ainsi, la provision pour charges du programme 124 augmente de 25 % par rapport à 2019, tandis que celle du programme 155 augmente de 12,4 %.

DOCUMENT DE TRAVAIL

4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption

La présentation suivante porte sur les motifs d'absence hors congés annuels et accidents de service/travail et de trajet [19].

Les données sont issues du SIRH.

4.4.1. Les congés maladie

4.4.1.1. L'ensemble des congés maladie

En 2020, 5 402 agents des ministères sociaux ont été arrêtés au moins une fois pour des congés liés à la maladie (6 516 en 2019 soit une baisse de 17 %) pour un nombre total de 268 141 jours d'absence (287 228 jours en 2019 soit une baisse de 6,6 %) soit un nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté de 49,6 jours sur l'année 2019 (44,1 jours en moyenne en 2019).

Le taux d'absence en 2020 s'élève ainsi à 7,9 % (le même qu'en 2019). Il augmente de 3,7 % pour le périmètre « Jeunesse et Sports » et diminue de 1,1 % pour le périmètre « Affaires sociales - santé ». Le taux d'absence est relativement homogène au sein des trois périmètres.

Répartition des absences par motif et périmètre ministériel en 2020

Motif d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux	Nombre de jours d'absence	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence[2]
Congé de maladie ordinaire	2 726	3 879	33%	79 343	29,1	4,6%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques)	155	105	2%	35 473	228,9	2,0%
Congé de longue durée	135	134	2%	35 637	264,0	2,0%
Total périmètre "Travail-emploi"	**3 016**	**4 118**	**36%**	**150 453**	**49,9**	**8,6%**
Congé de maladie ordinaire	1 690	2 347	29%	43 797	25,9	3,6%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques)	124	126	2%	24 105	194,4	2,0%
Congé de longue durée	98	99	2%	25 478	260,0	2,1%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**1 912**	**2 572**	**33%**	**93 380**	**39,3**	**7,7%**
Congé de maladie ordinaire	425	566	26%	12 267	28,9	3,6%
Congé de longue maladie et de grave maladie	32	22	2%	7 297	228,0	2,1%
Congé de longue durée	17	17	1%	4 744	279,1	1,4%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**474**	**605**	**29%**	**24 308**	**51,3**	**7,1%**
Ensemble	**5 402**	**7 295**	**35%**	**268 141**	**49,6**	**8,1%**

Source : DPCAR

Le nombre moyen de jours d'absence est très variable selon le statut des agents. Il est plus important pour les fonctionnaires et plus faible pour les contractuels dans tous les périmètres. Le nombre moyen de jours d'absence est plus élevé pour les contractuels du périmètre « Jeunesse et sports » que pour les contractuels des périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales – santé ».

[19] Ce point est traité dans le chapitre 7 « Les conditions de travail », partie 7.2 « les accidents de service/travail, de trajet et les maladies professionnelles »

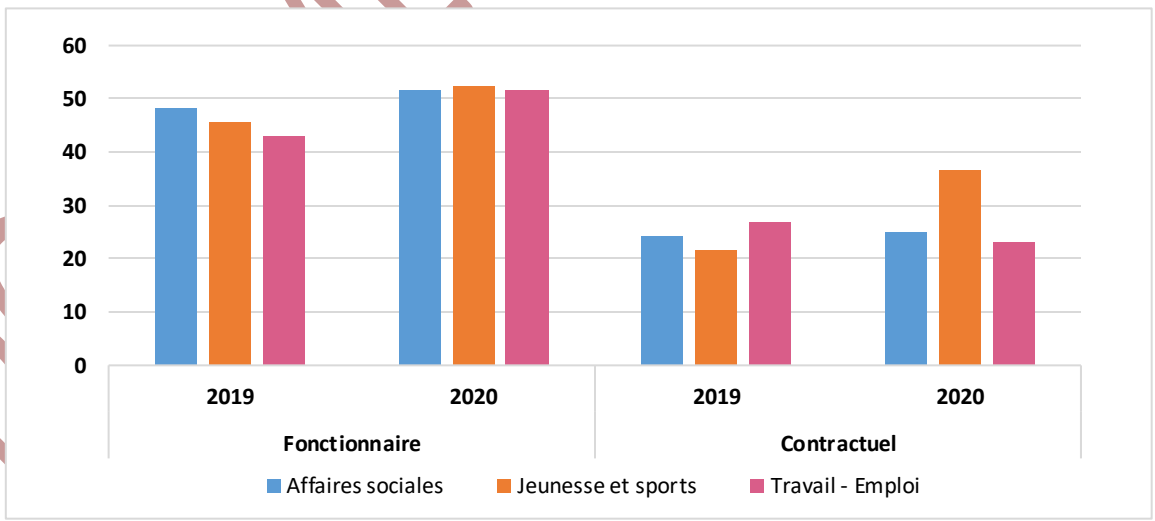
DOCUMENT TRAVAIL

Répartition des absences par motif, statut et périmètre ministériel en 2020

Motif d'absence	2020			
	Titulaire		Contractuels	
	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	2 525	75 077	201	4 266
Congés de longue maladie	152	35 040	0	0
Congés de grave maladie	0	0	3	433
Congés de longue durée	135	35 637	0	0
Total périmètre "Travail-emploi"	**2 812**	**145 754**	**204**	**4 699**
Nombre moyen de jours	**51,8**		**23,0**	
Congés de maladie ordinaire	395	11 470	30	797
Congés de longue maladie	31	6 952	0	0
Congés de grave maladie	0	0	1	345
Congés de longue durée	17	4 744	0	0
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**443**	**23 166**	**31**	**1142**
Nombre moyen de jours	**52,3**		**36,8**	
Congés de maladie ordinaire	1 498	39 627	192	4 170
Congés de longue maladie	118	23 298	0	0
Congés de grave maladie	0	0	6	807
Congés de longue durée	98	25 478	0	0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**1 714**	**88 403**	**198**	**4 977**
Nombre moyen de jours	**51,6**		**25,1**	
Ensemble	**4 969**	**257 323**	**433**	**10 818**
Nombre moyen de jours	**51,8**		**25,0**	

Source : DPCAR

Nombre moyen de jours d'arrêt par statut et périmètre en 2019 et 2020



Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

- Les agents de catégorie A sont les plus nombreux au sein des périmètres « Travail-emploi » et « Jeunesse et sports » (respectivement 46 % et 80 %) ;
- Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », la proportion d'agents arrêtés au moins une fois est similaire dans les trois catégories.

Répartition par catégorie du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2019 et 2020

Catégorie	2019			2020		
	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	1 508	43%	32%	1 381	46%	29%
B	956	27%	47%	792	26%	42%
C	1 049	30%	56%	843	28%	50%
Total périmètre "Travail-Emploi"	**3 513**	**100%**	**41%**	**3 016**	**100%**	**36%**
A	541	88%	21%	379	80%	30%
B	49	8%	34%	40	8%	20%
C	22	4%	12%	55	12%	34%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**612**	**100%**	**21%**	**474**	**100%**	**29%**
A	821	34%	29%	677	35%	23%
B	708	30%	43%	580	30%	37%
C	862	36%	59%	655	34%	51%
Total périmètre "Affaires sociales-Santé"	**2 391**	**100%**	**40%**	**1 912**	**100%**	**33%**
Ensemble	**6 516**	**100%**	**37%**	**5 402**	**100%**	**34%**

Source : DPCAR

Le nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2020 est en baisse pour les trois périmètres. Ce nombre diffère d'un périmètre à l'autre selon les catégories :

- « Travail-emploi » : baisse de 14 % sur le périmètre, qui concerne toutes les catégories ;
- « Jeunesse et sports » : baisse de 22,5 % sur le périmètre mais hausse pour les agents de catégorie C ;
- « Affaires sociales-santé » : baisse de 20 % sur le périmètre, concernant toutes les catégories ;

4.4.1.2. La disponibilité pour raison de santé

Entre 2019 et 2020, le nombre d'agents en disponibilité pour raison de santé est en baisse : 7 en 2020 contre 11 agents en 2019.

En 2020, les agents de catégorie C sont les plus nombreux (86 %).
Le nombre de jours d'absence a presque baissé de moitié par rapport à 2019.

DOCUMENT INTERNE

Évolution par catégorie et par périmètre des disponibilités pour raison de santé en 2019 et 2020

Catégorie	Travail-emploi				Affaires sociales-santé				Jeunesse et sports				Commun aux 3 périmètres			
	2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020	
	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	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	1	54	0	0	2	336	0	0	1	286	1	197	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	8	992	3	755	9	1 388	0	0	0	0	1	42	0	0	2	730
Total	**9**	**1 046**	**3**	**755**	**11**	**1 724**	**0**	**0**	**1**	**286**	**2**	**239**	**0**	**0**	**2**	**730**

Source : DPCAR

4.4.1.3. Le temps partiel thérapeutique

En 2020 sur les trois périmètres, 227 agents bénéficient d'un temps partiel thérapeutique (contre 284 en 2019) Cela correspond à 32 756 jours d'absence (45 279 jours d'absence en 2019). Il en résulte un nombre moyen de jours d'absence par agent en temps partiel thérapeutique, toutes catégories confondues de 144 jours en 2020 contre 146 jours en 2018, soit une baisse de 1,40%

Évolution du nombre moyen de jours par agent entre 2019 et 2020 :

De 162 à 136 pour « Travail-emploi » ; de 98 à 78 pour « Affaires sociales-santé » et de 24 à 13 pour « Jeunesse et sports ».

Évolution par catégorie et par périmètre des temps partiels thérapeutiques en 2019 et 2020

Catégorie	"Travail-emploi"				"Affaires sociales-santé"				"Jeunesse et sports"			
	2019		2020		2019		2020		2019		2020	
	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	49	8 635	48	6 429	36	6 367	21	2 445	22	2 630	10	1 342
B	56	8 416	37	4 915	22	3 255	24	3 803	3	682	3	490
C	57	8 372	51	7 680	40	6 647	33	5 652	1	275	0	0
Total	**162**	**25423**	**136**	**19024**	**98**	**16 269**	**78**	**11 900**	**24**	**3 587**	**13**	**1 832**

DOCUMENT DE TRAVAIL

4.4.1.4. Les congés de maladie ordinaire

En 2020, 5 402 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire (5 914 en 2019). Après une légère hausse en 2019 de 1,5 % d'agents ayant été arrêtés au moins une fois pour congés de maladie ordinaire, une baisse est constatée en 2020 (8,7 %).

En 2020, parmi les agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire :

- Les agents de catégorie A sont les plus nombreux au sein des périmètres « Travail-emploi » (46 %) et « Jeunesse et sports » (80 %) ;
- Les agents de catégorie A et de catégorie C sont les plus nombreux (respectivement 35 % et 34 % pour chacune de ces deux catégories) au sein du périmètre « Affaires sociales-santé ».

Des disparités sont constatées au sein des périmètres et des catégories : un maintien des agents de catégorie A pour les périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé » ; une baisse de la part des agents de catégorie A pour le périmètre « Jeunesse et sports », au profit des agents de catégorie C ; une stagnation de la part des agents de catégorie B et C pour les périmètres « Travail-Emploi » et « Affaires sociales-santé ».

Nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2020

Catégorie	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	1 381	46%	29%
B	792	26%	42%
C	843	28%	50%
Total périmètre "Travail-Emploi"	**3 016**	**100%**	**36%**
A	379	80%	30%
B	40	8%	20%
C	55	12%	34%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**474**	**100%**	**29%**
A	677	35%	23%
B	580	30%	37%
C	655	34%	51%
Total périmètre "Affaires sociales - Santé"	**1 912**	**100%**	**33%**
Ensemble	**5 402**	**100%**	**34%**

Source : DPCAR

135 407 jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire sont constatés en 2020, contre 150 770 jours en 2019.

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

- 29,1 jours pour les agents du périmètre « Travail-emploi » avec un nombre de jours plus élevé pour les agents de catégorie C (39 jours) ;
- 28,9 jours pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » avec un nombre de jours plus important pour les agents de catégorie A (30,4 jours) ;
- 25,9 jours pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » avec un nombre de jours plus important pour les agents de catégorie C (28,9 jours).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Le nombre moyen de jours de congés de maladie ordinaire augmente entre 2019 et 2020, toutes catégories confondues, passant de 25,5 jours à 28 jours.

Nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2019 et 2020

Catégorie	2019			2020		
	Nombres de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent	Nombres de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent
A	31 630	38%	22,1	33 719	42%	26,1
B	24 007	29%	27,9	19 947	25%	28
C	28 088	34%	31,0	25 677	32%	39
Total périmètre "Travail-Emploi"	**83 725**	**100%**	**26,2**	**79 343**	**100%**	**29,1**
A	17 629	33%	23,6	14 093	32%	21,6
B	15 199	29%	23,4	14 072	32%	26,8
C	20 400	38%	27,5	15 632	36%	28,9
Total périmètre "Affaires sociales - Santé"	**53 228**	**100%**	**24,9**	**43 797**	**100%**	**25,9**
A	12 598	91%	24,6	10 501	86%	30,4
B	871	6%	20,3	807	7%	26,9
C	348	3%	16,6	959	8%	19,2
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**13 817**	**100%**	**24,9**	**12 267**	**100%**	**28,9**
Ensemble	**150 770**	**100 %**	**25,5**	**135 407**	**100 %**	**28**

Source : DPCAR

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

En 2020, 1 324 agents ont été arrêtés pour des congés de longue maladie ou de grave maladie. Les congés de longue durée ont concerné 250 agents en 2020.

Selon la catégorie et le périmètre ministériel, les congés de longue maladie et de grave maladie concernent entre 0,4 % et 17,6 % des agents. Au sein du périmètre « Travail-emploi », les agents de catégorie C sont proportionnellement davantage en congé de longue maladie et de grave maladie que ceux des catégories A et B. Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », les agents de catégorie B sont davantage en congé de longue et grave maladie que les autres catégories. Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », il s'agit des agents de catégorie A.

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

DOCUMENT DE TRAVAIL

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 2020

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	101	21%	2,1%	34	25%	0,72%
B	133	28%	6,6%	43	32%	2,12%
C	238	50%	12,7%	58	43%	3,10%
Total périmètre "Travail-emploi"	**472**	**100%**	**5,5%**	**135**	**100%**	**1,57%**
A	137	22%	4,8%	21	21%	0,74%
B	289	47%	17,6%	22	22%	1,34%
C	191	31%	13,1%	55	56%	3,77%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**617**	**100%**	**10,4%**	**98**	**100%**	**1,65%**
A	211	90%	4,5%	12	71%	0,47%
B	16	7%	0,8%	4	24%	2,80%
C	8	3%	0,4%	1	6%	0,56%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**235**	**100%**	**2,7%**	**17**	**100%**	**0,59%**
Ensemble	**1324**		**22,3%**	**250**		**1,43%**

Source : DPCAR

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

En 2020, 281 agents ont été arrêtés pour des congés de maternité, de paternité et d'adoption pour un total de 21 995 jours d'arrêt. Le nombre d'agents arrêtés est en forte diminution par rapport à 2019, (519 agents). Le nombre de jours d'absence diminue par rapport à 2019 (29 963 jours d'arrêt) mais le nombre moyen de jours d'arrêt par agent augmente (57,7 en 2019).
Le taux d'absence pour l'ensemble de ces motifs est de 0,67 % pour l'ensemble des personnels des ministères sociaux.

Répartition par périmètre ministériel des congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2020

Motif d'absence	2020					
	Nombre d'agents arrêtes	Nombre d'arrêts	% d'agents arrêtés sur les effectifs [21]	Nombre de jours d'absences	Nombre moyen de jours d'arrêt	Taux d'absence [21]
Congé de maternité et adoption	122	171	1,47%	11293	66	0,65%
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	26	29	0,31%	287	10	0,02%
Total périmètre "Travail-emploi"	**148**	**200**	**1,78%**	**11 580**	**76**	**0,67%**
Congé de maternité et adoption	93	117	1,60%	8731	75	0,72%
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	21	21	0,36%	238	11	4,10%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**114**	**138**	**1,96%**	**8 969**	**86**	**0,74%**
Congé de maternité et adoption	13	16	0,79%	1380		0,40%
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	6	6	0,37%	66	11	0,02%
Total périmètre "Jeunesse et Sports"	**19**	**22**	**1,16%**	**1 446**	**66**	**0,42%**
Ensemble	**281**	**360**	**1,78%**	**21 995**	61	0,67%

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les agents de catégorie A constituent, pour les trois périmètres, la part majoritaire des agents arrêtés pour des congés de maternité, de paternité ou d'adoption (de 64 % à 95 %), l'âge moyen des agents de catégorie A étant moins élevé que celui des agents appartenant aux catégories B et C.

Répartition par catégorie et périmètre ministériel des congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2020

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux de la catégorie
A	112	76%	2,37%
B	19	13%	1,00%
C	17	11%	1,00%
Périmètre "Travail-emploi"	**148**	**100%**	**1,78%**
A	73	64%	2,47%
B	22	19%	1,42%
C	19	17%	1,47%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**114**	**100%**	**1,96%**
A	18	95%	1,40%
B	1	5%	0,50%
C	0	0%	0,00%
Périmètre « Jeunesse et sports »	**19**	**100%**	**1,16%**
Total	**281**	**-**	**1,78%**

Source : DPCAR

En 2020, 53 agents ont pris 591 jours de congés de paternité, soit 11 jours en moyenne. Parmi les agents ayant pris un congé de paternité, les agents de catégorie A sont majoritaires, entre 81 % et 100 % selon le périmètre ministériel d'appartenance.

Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité et d'accueil de l'enfant en 2020

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	Nombre de jours d'arrêt	Nombre moyen de jours d'arrêt
A	23	88%	254	11
B	2	8%	22	11
C	1	4%	11	11
Périmètre "Travail-emploi"	**26**	**100%**	**287**	**11**
A	17	81%	194	11
B	1	5%	11	11
C	3	14%	33	11
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**21**	**100%**	**238**	**11**
A	6	100%	66	11
B	0	0%	0	0
C	0	0%	0	0
Périmètre « Jeunesse et sports »	**6**	**100%**	**66**	**11**
Total	**53**	**-**	**591**	**11**

Source : DPCAR

DOCUMENT DE TRAVAIL

4.4.3. Les congés de solidarité familiale

Nombre d'agents en situation de congé de solidarité familiale au 31-12-2019

Congé de solidarité familiale	Périmètre "Travail-emploi"		Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Total	
	Agent	Jours	Agents	jours	Agents	Jours	Agent	Jours
Total	0	0	1	34	0	0	1	34

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

Au 31 décembre 2019, 554 agents, tous périmètres confondus, sont en congé pour une durée supérieure ou égale à six mois. La plupart de ces agents sont en disponibilité (96 %).

Nombre d'agents en situation de congé d'une durée égale ou supérieur à six mois au 31-12-2019

Motif d'absence	Périmètre "Travail-emploi"	Périmètre "Affaires sociales-santé"	Périmètre "Jeunesse et sports"	"Corps communs aux 3 périmètres"
Congé parental	5	2	2	0
Congé de présence parentale	7	3	0	0
Disponibilité	81	185	145	124
Total	**93**	**190**	**147**	**124**

Les motifs principaux de disponibilité sont pour « convenances personnelles » (69 %), avec des effectifs similaires pour les trois périmètres, et pour « suivre son conjoint » (17 %), principalement des agents exerçant au sein des périmètres « Travail-Emploi » et « Affaires sociales-Santé ».

Répartition des agents en disponibilité selon le motif et le périmètre ministériel au 31-12-2020

Position administrative regroupée	Périmètre "Travail-Emploi"		Périmètre Affaires sociales-Santé		Périmètre Jeunesse et Sports		Total général	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Convenances personnelles	45	63%	57	64%	50	85%	152	69%
Création ou reprise d'entreprise		0%	2	2%		0%	2	1%
Elever un enfant	6	8%	6	7%	4	7%	16	7%
Pour raison de santé	4	6%		0%	2	3%	6	3%
Soins à un ascendant, descendant ou conjoint	1	1%	3	3%		0%	4	2%
Suivre son conjoint	16	22%	19	21%	2	3%	37	17%
Autres		0%	2	2%	1	2%	3	1%
Total général	**72**	**100%**	**89**	**100%**	**59**	**100%**	**220**	**100%**

Source : DPCAR

DRAFT MEAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 5
LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations _____ Erreur ! Signet non défini.
5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations _____ Erreur ! Signet non défini.
5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses _____ Erreur ! Signet non défini.
5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois _____ Erreur ! Signet non défini.
5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel _____ Erreur ! Signet non défini.
5.5. Le coût moyen constaté par agent _____ Erreur ! Signet non défini.
5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps _____ Erreur ! Signet non défini.
5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat _____ Erreur ! Signet non défini.
5.8. Les principales mesures catégorielles en 2019 _____ Erreur ! Signet non défini.
5.9. Les rémunérations accessoires _____ Erreur ! Signet non défini.
5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires _____ **Erreur ! Signet non défini.**
5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2019 _____ **Erreur ! Signet non défini.**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Chiffres clés 2020

Les chiffres concernent les crédits de titre 2

Loi de finances initiale :
- *Programme 124 : **575 790 349 €**
- *Programme 155 : **598 854 182 €**

Consommation :
- *Programme 124 : **578 463 877 €**
- *Programme 155 : **602 878 043 €**

Rachat des jours épargnés sur les **CET** :
- *Programme 124 : **1 916 548 €**
- *Programme 155 : **2 133 009 €**

Versements effectués au titre de la **GIPA** :
- *Programme 124 : **62 440 €**
- *Programme 155 : **66 418 €**

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 578 463 877 € en 2020 soit un taux d'exécution de 99,48 %.

Programme 124 (en euros et pourcentage)	2017	2018	2019	2020
Loi de finances initiale (LFI)	**742 975 300 €**	**731 469 005 €**	**718 676 862 €**	**575 790 349 €**
Réserve	-3 714 877 €	-3 657 345 €	-3 593 384 €	-2 878 953 €
Crédits disponibles après réserve	**739 260 424 €**	**727 811 660 €**	**715 083 478 €**	**572 911 396 €**
Reports	13 495 €	25 281 €	290 506 €	457 851 €
Transferts	1 947 214 €	1 643 990 €	1 381 655 €	11 640 497 €
fonds de concours	107 836 €	656 812 €	365 051 €	602 447 €
Fongibilité asymétrique (dont MDPH)				
Levée de réserve	2 665 042 €	2 314 707 €	3 593 384 €	2 878 953 €
Loi de finances rectificative ou décret d'avance	-6 082 778 €	-2 626 061 €		-7 000 000 €
Annulation			1 614 807 €	
Crédits ouverts en fin d'année (1)	**737 911 233 €**	**729 826 389 €**	**722 328 882 €**	**581 491 144 €**
Consommation (2)	**733 170 623 €**	**723 251 455 €**	**714 317 038 €**	**578 463 877 €**
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	**99,36%**	**99,10%**	**98,89%**	**99,48%**
Non consommé au programme (1-2)	4 740 610 €	6 574 933 €	8 011 844 €	3 027 266 €
Gel ou annulation technique fin de gestion	-4 379 840 €	-5 697 225 €		
Reports croisés compensation financière MDPH				

La consommation des crédits de titre 2 du programme 155 s'élève à 602 878 043 € en 2020, soit un taux d'exécution de 99,60 %.

Programme 155 (en euros et pourcentage)	2017	2018	2019	2020
Loi de finances initiale (LFI)	**629 378 455**	**622 445 831**	**614 456 970**	**598 854 182**
Réserve	-3 146 892	-3 112 229	-3 066 505	-2 988 491
Crédits disponibles après réserve	**626 231 563**	**619 333 602**	**611 390 465**	**598 854 182**
Reports FdC ATFSE	459 263	690 643	1 737 107	1 744 043
Fonds de concours et attributions de produits	1 530 149	2 742 277	2 277 100	2 638 830
Transferts	941 393	934 460	866 441	-1 418 611
Fongibilité asymétrique				
Levée de réserve	1 969 603		3 066 505	2 988 491
Loi de finances rectificative ou décret d'avance	-5 954 964			3 471 968
Annulation		**-2 169 159**	**-6 404 246**	
Crédits ouverts en fin d'année (1)	**625 177 007**	**621 531 822**	**612 933 372**	**605 290 412**
Consommation (2)	**619 334 084**	**611 071 609**	**602 811 008**	**602 878 043**
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	**99,07%**	**98,32%**	**98,35%**	**99,60%**
Non consommé au programme (1-2)	5 842 923	10 460 213	10 122 364	2 412 369
Gel ou annulation technique fin de gestion	-5 426 410	-9 551 679		
Reports croisés compensation financière MDPH - FIPHFP - ATFSE				

DOCUMENT DE TRAVAIL

5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses

Programme 124 (en euros)	2017	2018	2019	2020
Catégorie 21	**451 361 596 €**	**445 402 175 €**	**439 892 337 €**	**361 777 939 €**
Rémunérations principales	341 602 683 €	334 061 103 €	329 858 807 €	265 178 937 €
NBI	1 657 073 €	1 772 942 €	1 671 385 €	1 627 459 €
Indemnités et allocation diverses	101 590 376 €	102 566 906 €	102 377 295 €	89 379 779 €
Vacations	3 790 838 €	3 772 299 €	2 943 984 €	2 273 349 €
Occasionnels / saisonniers	1 616 330 €	2 034 652 €	2 107 446 €	2 745 092 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	1 104 296 €	1 194 272 €	933 419 €	573 323 €
Catégorie 22	**277 086 786 €**	**271 746 690 €**	**268 709 590 €**	**211 227 423 €**
Cas pensions	204 598 742 €	199 747 097 €	197 527 886 €	152 656 766 €
Cotisations sociales	72 488 044 €	71 999 593 €	71 181 704 €	58 570 658 €
Catégorie 23	**4 722 241 €**	**6 102 591 €**	**5 715 111 €**	**5 458 515 €**
Prestations sociales	3 974 152 €	5 259 706 €	4 740 702 €	4 584 272 €
Action sociale	748 089 €	842 885 €	974 409 €	874 240 €

Programme 155 (en euros)	2017	2018	2019	2020
Catégorie 21	**373 179 885 €**	**370 300 518 €**	**365 104 773 €**	**368 149 164 €**
Rémunérations principales	284 323 082 €	278 638 410 €	276 113 732 €	273 522 796 €
NBI	1 018 370 €	961 465 €	1 164 668 €	1 068 934 €
Indemnités et allocations diverses	85 616 800 €	88 458 638 €	85 242 771 €	88 130 767 €
Vacations	1 829 890 €	1 934 656 €	2 335 198 €	5 332 993 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	391 743 €	307 348 €	248 404 €	93 674 €
Catégorie 22	**242 080 744 €**	**236 155 825 €**	**233 462 716 €**	**230 420 681 €**
Cas pensions	185 206 401 €	179 864 145 €	177 172 406 €	173 026 014 €
Cotisations sociales	56 874 343 €	56 291 680 €	56 290 310 €	57 394 667 €
Catégorie 23	**4 073 456 €**	**4 615 267 €**	**4 243 520 €**	**4 308 197 €**
Prestations sociales	2 350 519 €	2 857 447 €	2 630 185 €	2 942 165 €
Action sociale	1 722 937 €	1 757 820 €	1 613 334 €	1 366 032 €
Total	**619 334 084 €**	**611 071 609 €**	**602 811 008 €**	**602 878 043 €**

DOCUMENT DE TRAVAIL

5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Réalisation 2017		Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
Programme 124	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses
Emplois fonctionnels	127	21 627 979 €	126	21 627 624 €	124	22 032 625 €	103	19 018 876 €
A administratifs	2 573	231 577 934 €	2 631	237 526 064 €	2 603	238 977 941 €	2 215	208 473 811 €
A techniques	3 364	263 640 277 €	3 271	257 094 266 €	3 194	258 180 893 €	1 856	163 354 787 €
B administratifs	1 905	109 393 277 €	1 882	107 833 741 €	1 763	102 828 583 €	1 664	101 513 251 €
Catégorie C	2 101	106 931 157 €	1 948	99 169 762 €	1 783	92 296 996 €	1 637	86 103 153 €
Total	**10 070**	**733 170 623 €**	**9 858**	**723 251 455 €**	**9 467**	**714 317 038 €**	**7 475**	**578 463 877 €**

Catégorie d'emplois	Réalisation 2017		Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
Programme 155	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses
Emplois fonctionnels	165	24 346 669 €	166	24 686 027 €	163	24 311 744 €	162	25 073 198 €
A administratifs	1 377	106 131 573 €	1 409	109 365 197 €	1 449	112 967 294 €	1 552	122 151 785 €
A techniques	2 567	200 813 175 €	2 736	213 791 036 €	2 906	228 360 537 €	2 990	235 392 238 €
B administratifs	763	41 838 597 €	858	46 712 370 €	986	53 004 604 €	1 106	58 669 806 €
B techniques	1 928	126 624 806 €	1 554	104 575 321 €	1 182	81 063 528 €	858	58 791 065 €
Catégorie C	2 433	119 579 265 €	2 254	111 941 658 €	2 082	103 103 301 €	1 905	94 353 694 €
Total	**9 233**	**619 334 084 €**	**8 977**	**611 071 609 €**	**8 769**	**602 811 008 €**	**8 574**	**594 431 787 €**

5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif du programme 124 s'établit à 1,51 % en 2020

GVT positif du programme 124 de 2017 à 2020 (en euros et pourcentage)

Programme 124 (en millions d'euros et pourcentage)	2017	2018	2019	2020
GVT positif*	8,8	7,6	7,9	4,9
en %**	2,13%	1,87%	1,97%	1,51%

* 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 1,45 % en 2020.

GVT positif du programme 155 de 2017 à 2020 (en euros et pourcentage)

Programme 155 (en millions d'euros et pourcentages)	2017	2018	2019	2020
GVT positif*	7,4	6,3	6,2	4,8
en % **	2,17%	1,88%	1,87%	1,45%

* 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.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les **taux des contributions employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions »**, fixés à 74,60 % pour les personnels civils (y compris allocations temporaires d'invalidité (ATI)) et à 126,07 % pour les personnels militaires restent inchangés.

Taux des contributions employeurs au CAS « Pensions » de 2017 à 2020 (en pourcentage)

Programmes 124 et 155 (en pourcentage)	2017	2018	2019	2020
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 2017 à 2020, en euros (y compris CAS « pensions »)

Catégorie d'emploi / Programme 124		RAP 2017	RAP 2018	RAP 2019	RAP 2020
Catégorie A	Emplois fonctionnels	170 108 €	172 260 €	177 744 €	179 430 €
	A administratifs	90 009 €	90 286 €	92 449 €	93 196 €
	A techniques	78 375 €	78 609 €	80 835 €	83 168 €
Catégorie B	B administratifs	57 409 €	57 285 €	58 942 €	60 105 €
Catégorie C		50 906 €	50 901 €	53 897 €	52 174 €
Total		72 808 €	73 370 €	76 401 €	75 653 €

Catégorie d'emploi / Programme 155		RAP 2017	RAP 2018	RAP 2019	RAP 2020
Catégorie A	Emplois fonctionnels	146 935 €	148 464 €	148 997 €	153 755 €
	A administratifs	77 066 €	77 611 €	77 944 €	79 306 €
	A techniques	78 237 €	78 150 €	78 573 €	79 243 €
Catégorie B	B administratifs	54 851 €	54 443 €	53 776 €	53 089 €
	B techniques	65 685 €	67 292 €	68 594 €	69 521 €
Catégorie C		49 150 €	49 663 €	49 513 €	49 782 €
Total		**67 078 €**	**68 070 €**	**68 746 €**	

DOCUMENT DE TRAVAIL

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.

L'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 précité abaisse le seuil d'ouverture du droit d'option de 20 à 15 jours.

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est inférieur ou égal à 15 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 15 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 : 135 € ;
    - Catégorie B et assimilé : 90 € ;
    - Catégorie C et assimilé : 75 €.
- Pour les seuls agents titulaires, convertir des jours CET en points retraite RAFP au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

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.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Rachat des jours épargnés sur les CET sur la période 2019-2020

Catégorie d'emploi	2019						2020					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Programme 124	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	30	39 710 €	12	17 020 €	42	56 731 €	35	48 867 €	18	26 180 €	53	75 047 €
A administratifs	531	1 209 254 €	243 €	441 385 €	774	1 650 639 €	214	355 489 €	209 €	258 046 €	423	613 535 €
A techniques	1160	3 096 758 €	409	800 205 €	1569	3 896 963 €	287	458 909 €	220	299 804 €	507	758 713 €
B administratifs	57	81 198 €	190	196 574 €	247	277 772 €	53	64 294 €	213	202 840 €	266	267 134 €
B techniques	6	9 981 €	2	2 550 €	8	12 531 €	6	3 332 €	0	0 €	6	3 332 €
Catégorie C	64	67 033 €	170	163 093 €	234	230 126 €	59	64 579 €	150	134 209 €	209	198 788 €
Total	1 848	4 503 933 €	1 026	1 620 828 €	2 874	6 124 761 €	654	995 470 €	810	921 079 €	1 464	1 916 549

Catégorie d'emploi	2019						2020					
	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
Emplois fonctionnels	44	55 722 €	26	45 136 €	70	100 857 €	48	64 652 €	27	38 614 €	75	103 266 €
A administratifs	135	203 783 €	175	242 993 €	310	446 775 €	127	216 645 €	201	260 489 €	328	477 134 €
A techniques	356	540 212 €	353	434 546 €	709	974 758 €	377	544 325 €	408	472 686 €	785	1 017 011 €
B administratifs	20	16 425 €	95	101 402 €	115	117 828 €	24	18 412 €	113	131 277 €	137	149 689 €
B techniques	64	68 442 €	121	127 336 €	185	195 777 €	48	63 101 €	89	93 170 €	137	156 271 €
Catégorie C	54	62 490 €	188	194 855 €	242	257 345 €	58	66 366 €	177	163 273 €	235	229 639 €
Total	673	947 073 €	958	1 146 268 €	1631	2 093 340 €	682	973 501 €	1015	1 159 509 €	1697	2 133 010 €

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 2019 ont été fixés par le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019.

Sur le programme 124, le versement de la GIPA a occasionné en 2020 une dépense de 62 440 € correspondant au versement de la mesure 2019. 162 agents ont bénéficié de ce versement.
Le versement de la GIPA 2020 est intervenu en paie de mars 2021.

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2018-2020

Catégorie d'emploi	2018						2019						2020					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Programme 124	Nb 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	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
A administratifs	36	16 645 €	37	16 837 €	73	33 481 €	14	2 513 €	23	4 080 €	37	6 593 €	40	19 406 €	33	15 046 €	73	34 452 €
A techniques	73	31 737 €	42	16 755 €	115	48 491 €	9	863 €	9	648 €	18	1 511 €	36	12 683 €	28	10 887 €	64	23 570 €
B administratifs	1	54 €	5	859 €	6	913 €	2	1 047 €	8	947 €	10	1 994 €	0	0 €	21	3 411 €	21	3 411 €
B techniques	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Catégorie C	3	721 €	5	746 €	8	1 467 €	1	127 €	2	89 €	3	216 €	1	430 €	3	577 €	4	1 007 €
Total	113	49 157 €	89	35 197 €	202	84 353 €	26	4 550 €	42	5 764 €	68	10 314 €	77	32 518 €	85	29 922 €	162	62 440 €

Source : DFAS/EMS

Sur le programme 155, le versement de la GIPA a occasionné en 2020 une dépense de 66 418 € correspondant au versement de la mesure 2019. 189 agents ont bénéficié de ce versement.
Le versement de la GIPA 2020 est intervenu en paie de mars 2021.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2018-2020

Catégorie d'emploi	2018						2019						2020					
	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	2	1 048 €	0	0 €	2	1 048 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
A administratifs	22	13 167 €	30	20 851 €	52	34 018 €	15	3 202 €	22	4 581 €	37	7 783 €	21	12 897 €	25	14 950 €	46	27 847 €
A techniques	83	36 070 €	63	28 112 €	146	64 182 €	5	535 €	6	213 €	11	748 €	64	17 497 €	67	17 203 €	131	34 700 €
B administratifs	0	0 €	8	5 712 €	8	5 712 €	0	0 €	21	1 549 €	21	1 549 €	0	0 €	12	3 871 €	12	3 871 €
B techniques	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Catégorie C	0	0 €	24	1 955 €	24	1 955 €	0	0 €	3	87 €	3	87 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Total	107	50 285 €	125	56 631 €	232	106 915 €	20	3 737 €	52	6 430 €	72	10 167 €	85	30 394 €	104	36 023 €	189	66 418 €

Source : DFAS/EMS

DOCUMENT DE TRAVAIL

5.8. Les principales mesures catégorielles en 2020

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 124 ont été consommés en 2020 à hauteur de 3 911 108 €, se décomposant entre les extensions en année pleine des mesures statutaires (4 %) et la mise en œuvre de mesures statutaires (35 %) et de mesures indemnitaires (61 %) détaillées ci-dessous

Catégorie ou intitulé de la mesure Programme 124	Coût 2020
Effets extension année pleine ou années précédentes : revalorisation des contractuels statisticiens	**143 230 €**
Mesures statutaires	**1 387 023 €**
Mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR)	1 330 119 €
Mesures statutaires MISP/PHISP/IJS	56 904 €
Mesures indemnitaires	**2 380 855 €**
Alignement indemnitaire stagiaires PTP (augmentation du barème indemnitaire de 80 à 100 %)	157 000 €
Mesures d'attractivité du ministère (revalorisation du CIA)	2 223 855 €
Total	**3 911 108 €**

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 155 ont été consommés en 2020 à hauteur de 3 973 592 €, pour une extension en année pleine (1%), la mise en œuvre des mesures statutaires (42 %) et des mesures indemnitaires (57 %) détaillées ci-dessous.

Catégorie ou intitulé de la mesure Programme 155	Coût 2020
Effets extension année pleine ou années précédentes : revalorisation des contractuels statisticiens	**37 095 €**
Mesures statutaires	**1 676 743 €**
Mise en œuvre du protocole relatif aux Parcours Professionnels, aux Carrières et aux Rémunérations (PPCR)	1 453 584 €
Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail – mesure 2019 (165 ETPT)	223 159 €
Mesures indemnitaires	**2 259 754 €**
Mesures d'attractivité du ministère (revalorisation du CIA)	1 959 754 €
Mesures relatives aux contractuels (MIT, ingénieurs de prévention…)	300 000 €
Total	**3 973 592 €**

DOCUMENT DE TRAVAIL

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) les corps gérés et payés par les ministères sociaux ont adhéré au RIFSEEP, à l'exception des personnels techniques et pédagogiques du secteur jeunesse et sport (professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, conseillers techniques et pédagogiques supérieurs). Corps dont le transfert vers le MENJ a pris effet le 1er janvier 2021.

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. Celui-ci se décompose en deux indemnités, l'IFSE [indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise], dont le montant est déterminé au regard des fonctions exercées par l'agent et de l'expérience acquise par celui-ci, et le CIA [complément indemnitaire annuel], lié à la manière de servir. Chaque agent est classé par sa structure dans un groupe de fonctions, au regard d'une cartographie des emplois définie par la DRH.

L'IFSE peut être valorisée lorsque l'agent effectue une mobilité ou lorsqu'il a acquis une expérience professionnelle de 3 ans au moins sur le poste qu'il occupe. Les promotions de grade et de corps font également l'objet d'une valorisation de l'IFSE.

Le bilan est réalisé à partir des données indemnitaires et des classements dans les groupes RIFSEEP connus au 31 décembre 2020.

5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2020

La modulation annuelle du régime indemnitaire des agents repose en 2020 essentiellement sur les primes dont le versement est de nature pérenne (IFSE). Les primes à caractère non reconductible (CIA) bien que représentant une part marginale des montants indemnitaires perçus par les agents ont toutefois été en légère augmentation.

En administration centrale, quel que soit le secteur, la part des primes à caractère pérenne dans la rémunération globale reste stable par rapport à l'an dernier. Lorsque le niveau indemnitaire augmente, la rémunération indiciaire évolue aussi ce qui conduit à maintenir les niveaux. On note que la proportion est plus importante pour les catégories A+ et A que pour les catégories B et C. On constate que la proportion reste similaire.

En services territoriaux, bien qu'en hausse, la part des primes de nature pérenne dans la rémunération globale est moins importante sur le périmètre « Jeunesse et sports » pour les corps n'ayant pas adhéré au RIFSEEP, leurs barèmes indemnitaires demeurant moins favorables. En DIRECCTE et DRJSCS, les proportions restent stables également pour les mêmes raisons qu'en administration centrale. En Ile de France, la part a augmenté, conséquence du nivellement des socles des groupes les plus bas sur ceux d'administration centrale.

Le montant moyen indemnitaire perçu par un agent des ministères sociaux (hors emplois fonctionnels) en 2020 est de 8 823 € contre 8 475 € en 2019, en augmentation de 4 % par rapport à l'an dernier.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Si l'on examine les montants indemnitaires versés en fonction du genre, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes occupant des emplois fonctionnels. On n'observe pas d'évolution de la part des primes pérennes par rapport à la rémunération totale.

Pour ce qui concerne les autres catégories de personnels, on relève qu'en administration centrale, le montant moyen indemnitaire des femmes appartenant à la catégorie A restent en deçà de celui des hommes alors que les écarts sont peu significatifs ou nuls chez les agents de catégorie B et C.

Au sein des DIRECCTE/DIECCTE, les montants moyens indemnitaires des hommes et des femmes sont proches dans chaque catégorie. Le montant moyen indemnitaire versé aux femmes reste encore inférieur de près de 13 % contre 12 % en 2019, à celui versé aux hommes en raison d'une surreprésentation des femmes dans les catégories B et C.

En DR(D)JSCS/DDCS-PP, on constate que l'écart important observé en 2019 entre les femmes et les hommes de catégorie A s'est réduit passant de 2 300 € à 1 500 €. Cette différence s'explique par la surreprésentation des hommes dans le corps des professeurs de sport et un nombre plus important de femmes dans les corps de catégorie A bénéficiant du RIFSEEP. La part de l'indemnitaire pour les hommes de catégorie dans la rémunération totale est ainsi passée de 17% en 2019 à 20% mais reste encore en deçà des 23% relevés pour les femmes.
Pour les autres catégories on n'observe pas d'écarts significatifs.

Sur l'ensemble de la population des ministères sociaux (administration centrale, DI(R)ECCTE et DRJSCS) la rémunération indemnitaire des hommes est en moyenne supérieure de 13,5 % à celle des femmes. Si pour la catégorie A on ne constate pas d'écart, celui-ci se marque fortement sur les B et C compte tenu de la surreprésentation des femmes dans ces catégories.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Attributions moyennes constatées en 2020 – Administration centrale périmètre « Travail-emploi » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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	21	37 688,56	13	36 493,64	39 793,27	8	39 630,30	42 012,13
Administrateur civil Groupe 2	10	32 939,99	5	31 352,00	32 719,50	5	34 527,97	36 263,81
Administrateur civil Groupe 3	16	34 462,63	6	35 666,17	37 096,78	10	33 740,50	35 001,50
Administrateurs civils	**47**	**35 580,03**	**24**	**35 215,60**	**37 533,24**	**23**	**35 960,32**	**37 700,02**
Attaché Groupe 1	36	24 186,34	18	24 410,60	26 474,82	18	23 962,08	25 725,61
Attaché Groupe 2	35	18 277,67	25	17 824,84	19 302,13	10	19 409,76	20 826,49
Attaché Groupe 3	223	13 682,97	148	14 030,54	15 110,59	75	12 997,09	14 001,37
Attachés	**294**	**15 516,08**	**191**	**15 505,40**	**16 739,84**	**103**	**15 535,89**	**16 723,21**
Chargé d'études documentaires Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Chargés d'études documentaires	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Conseiller technique de service social Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Conseiller technique de service social Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Conseillers techniques de service social	**2**	*	**2**	*	*	**0**		
Inspecteur du travail Groupe 1	11	22 363,47	6	18 470,85	20 797,71	5	27 034,62	28 570,87
Inspecteur du travail Groupe 2	22	14 717,03	14	14 843,86	16 248,32	8	14 495,06	16 014,19
Inspecteur du travail Groupe 3	54	13 527,68	32	13 579,79	14 691,31	22	13 451,88	14 464,53
Inspecteurs du travail	**87**	**14 945,60**	**52**	**14 484,47**	**15 842,30**	**35**	**15 630,71**	**16 848,23**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Ingénieur système information et communication Groupe 2	1	*	0			1	*	*
Ingénieur système information et communication Groupe 3	4	*	2	*	*	2	*	*
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication	**5**	**15 759,00**	**2**	*	*	**3**	*	*
Secrétaire administratif Groupe 1	15	9 886,73	14	9 978,64	11 296,56	1	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	85	9 330,66	67	9 422,23	10 191,37	18	8 989,80	9 820,41
Secrétaire administratif Groupe 3	40	7 934,84	31	7 819,51	8 492,52	9	8 332,07	8 895,50
Secrétaires administratifs	**140**	**8 991,43**	**112**	**9 048,17**	**9 851,47**	**28**	**8 764,47**	**9 492,94**
Contrôleur du travail Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Contrôleur du travail Groupe 2	2	*	2	*	*	0		
Contrôleur du travail Groupe 3	1	*	0			1	*	*
Contrôleurs du travail	**4**	*	**2**	*	*	**2**	*	*
Agent principal des services techniques Groupe 1	3	*	0			3	*	*
Agents principaux des services techniques	**3**	*	**0**			**3**	*	*
Chef de service intérieur Groupe 1	2	*	0			2	*	*
Chefs de service intérieur	**2**	*	**0**			**2**	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	58	7 716,87	46	7 512,65	8 220,87	12	8 499,71	9 219,21
Adjoint administratif Groupe 2	58	7 329,58	42	7 257,88	7 829,82	17	7 500,27	8 070,86
Adjoints administratifs	**116**	**7 523,22**	**88**	**7 391,06**	**8 028,40**	**29**	**7 913,83**	**8 531,19**
Adjoint technique Groupe 2	10	6 764,75	0			10	6 764,75	7 394,21
Adjoints techniques	**10**	**6 764,75**	**0**			**10**	**6 764,75**	**7 394,21**
Total effectifs	**713**	**13 976,69**	**475**	**13 329,35**	**14 421,52**	**238**	**15 268,65**	**16 347,25**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2020 – 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
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	17	8 159,76	4 076	11	8 591,92	9 932,41	6	7 367,46	8 952,79
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	171	3 743,96	3 879 / 3 684	101	3 637,00	4 711,72	70	3 898,30	4 957,81
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	18	3 065,96	3 135	10	3 174,64	4 317,71	8	2 930,12	4 260,41
Contractuels	**206**	**4 049,13**		**122**	**4 045,85**	**5 179,11**	**84**	**4 053,89**	**5 283,82**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

DOCUMENT DE TRAVAIL

Moyennes indemnitaires en 2020 – Administration centrale périmètre « Affaires sociales-santé » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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	37	38 864,88	20	39 062,53	41 295,71	17	38 632,35	42 218,42
Administrateur civil Groupe 2	27	31 913,75	11	31 143,96	32 864,96	16	32 442,98	34 164,21
Administrateur civil Groupe 3	30	37 060,79	9	33 890,12	35 566,12	21	38 419,65	39 679,77
Administrateurs civils	**94**	**36 292,51**	**40**	**35 721,13**	**37 695,07**	**54**	**36 715,75**	**38 782,00**
Attaché Groupe 1	103	23 112,84	64	22 552,04	24 293,47	39	24 033,13	26 089,95
Attaché Groupe 2	111	18 452,32	65	18 441,37	20 135,20	46	18 467,79	19 957,12
Attaché Groupe 3	436	14 004,56	302	13 781,40	14 837,39	134	14 507,50	15 543,27
Attachés	**650**	**16 207,41**	**431**	**15 786,55**	**17 040,71**	**219**	**17 035,69**	**18 364,04**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	15	23 952,47	8	25 888,31	28 146,21	7	21 740,07	23 287,27
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	12	19 448,44	11	19 118,30	20 486,84	1	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	52	15 773,64	38	15 652,21	16 840,46	14	16 103,23	17 138,52
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**79**	**17 884,78**	**57**	**17 757,75**	**19 167,02**	**22**	**18 213,89**	**19 470,04**
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 1	3	*	1	*	*	2	*	*
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 2	27	18 518,41	20	18 311,38	19 558,96	7	19 109,92	20 394,35
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 3	9	18 836,26	8	18 862,99	19 777,53	1	*	*
Médecins inspecteurs de santé publique	**39**	**18 834,14**	**29**	**18 642,47**	**19 762,36**	**10**	**19 389,99**	**20 538,12**
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 1	2	*6	1	*	*	1	*	*
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 2	13	18 644,75	10	18 758,12	19 795,81	3	*	*
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 3	7	19 349,97	3	*	*	4	*	*
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	**22**	**19 237,14**	**14**	**18 771,30**	**19 836,30**	**8**	**20 052,35**	**21 350,68**
Inspecteur du travail Groupe 1	2	*	1	*	*	1	*	*
Inspecteur du travail Groupe 2	2	*	0			2	*	*
Inspecteurs du travail	**4**	**18 316,70**	**1**	**18 894,00**	**20 594,00**	**3**	**18 124,27**	**20 029,27**
Ingénieur système information et communication Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Ingénieur système information et communication Groupe 2	1	*	0			1	*	*
Ingénieur système information et communication Groupe 3	11	16 628,72	5	14 928,00	15 615,67	6	18 045,99	19 316,24
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication	**13**	**18 093,21**	**5**	**14 928,00**	**15 615,67**	**8**	**20 071,47**	**21 471,47**
Chargé d'études documentaires Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Chargé d'études documentaires Groupe 3	4	*	4	*	*	0		
Chargés d'études documentaires	**5**	**14 120,17**	**4**	*	*	**1**	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Conseiller technique de service social Groupe 2	5	9 992,01	5	9 992,01	11 375,01	0		
Conseillers techniques de service social	**6**	**10 450,12**	**6**	**10 450,12**	**11 791,32**	**0**		
Infirmier Groupe 2	4	*	4	*	*	0		
Infirmiers	**4**	*	**4**	*	*	**0**		
Ingénieur de génie sanitaire Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Ingénieur de génie sanitaire Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Ingénieur de génie sanitaire Groupe 3	25	18 226,25	17	18 063,19	19 209,83	8	18 572,75	19 609,63

Ingénieurs de génie sanitaire	**27**	**18 580,00**	**19**	**18 583,06**	**19 803,39**	**8**	**18 572,75**	**19 609,63**
Ingénieur d'études sanitaires Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Ingénieur d'études sanitaires Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Ingénieurs d'études sanitaires	**2**	*	**2**	*	*	**0**		
Assistant de service social Groupe 1	4	*	4	*	*	0		
Assistant de service social Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Assistants de service social	**5**	**7 298,30**	**5**	**7 298,30**	**8 272,80**	**0**		
Secrétaire administratif Groupe 1	36	10 094,95	24	9 817,29	10 788,03	12	10 650,25	11 757,75
Secrétaire administratif Groupe 2	169	9 066,70	129	8 929,90	9 758,41	40	9 507,88	10 238,91
Secrétaire administratif Groupe 3	61	8 130,73	47	8 222,91	8 910,79	14	7 821,27	8 489,02
Secrétaires administratifs	**266**	**8 991,22**	**200**	**8 870,24**	**9 672,97**	**66**	**9 357,82**	**10 133,79**
Technicien sanitaire de sécurité sanitaire Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Techniciens sanitaires de sécurité sanitaire	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Agent principal de service technique Groupe 1	12	8 451,46	0			12	8 451,46	9 339,31
Agents principaux de service technique	**12**	**8 451,46**	**0**			**12**	**8 451,46**	**9 339,31**
Chef de service intérieur Groupe 1	7	8 671,29	1	*	*	6	8 747,82	9 347,82
Chefs de service intérieur	**7**	**8 671,29**	**1**	*	*	**6**	**8 747,82**	**9 347,82**
Adjoint administratif Groupe 1	84	7 728,18	65	7 744,61	8 548,80	19	7 671,94	8 369,99
Adjoint administratif Groupe 2	154	7 075,62	124	7 083,42	7 688,83	30	7 043,41	7 665,44
Adjoints administratifs	**238**	**7 305,94**	**189**	**7 310,81**	**7 986,20**	**49**	**7 287,12**	**7 940,83**
Adjoint technique Groupe 1	7	7 645,68	0			7	7 645,68	8 713,21
Adjoint technique Groupe 2	29	6 780,08	3	*	*	26	6 859,18	7 439,18
Adjoints techniques	**36**	**6 948,39**	**3**	*	*	**33**	**7 026,01**	**7 694,65**

Total effectifs	**1 510**	**14 639,40**	**1 011**	**13 745,77**	**14 802,21**	**499**	**16 449,92**	**17 626,58**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2020 – 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
Technicien de physiothérapie CE	4	*	*	3	*	*	1	*	*
Technicien de physiothérapie CS	5	3 046,98	4 175	4	*	*	1	*	*
Technicien de physiothérapie CN	2	*	*	2	*	*	0		
Techniciens de physiothérapie	**11**	**2 946,59**		**9**	**2 834,07**	**3 234,07**	**2**	*	*
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	49	6 158,82	3 955	22	7 246,13	8 878,98	27	5 272,86	7 051,47
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	386	3 644,67	3 875/3480	211	3 647,27	4 627,83	175	3 641,54	4 589,87
Personnelcontractuel 3C ou Niveau 4	35	3 227,03	2 990	19	3 437,96	4 426,19	16	2 976,55	4 150,39
Contractuels	**470**	**3 875,69**		**252**	**3 945,68**	**5 012,51**	**218**	**3 794,78**	**4 982,76**

Total effectifs	**481**	**3 854,44**		**261**	**3 907,35**	**4 942,16**	**220**	**3 791,67**	**4 972,97**

Moyennes indemnitaires en 2020 – Administration centrale périmètre « Jeunesse et sports » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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	13	22 494,96	5	24 697,28	26 564,62	8	21 118,51	23 193,37
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 2	3	*	1	*	*	2	*	*
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 3	8	19 305,63	3	*	*	5	22 233,00	22 952,34
Inspecteurs jeunesse et sport	**24**	**20 716,39**	**9**	**20 454,05**	**22 058,27**	**15**	**20 873,80**	**22 589,32**
Ingénieur de recherche Groupe 1	5	20 195,40	3	*	*	2	*	*
Ingénieur de recherche Groupe 3	1	*	0			1	*	*
Ingénieurs de recherche	**6**	**20 681,47**	**3**	*	*	**3**	*	*
Ingénieur d'études Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Ingénieur d'études Groupe 2	5	16 163,96	4	*	*	1	*	*
Ingénieur d'études Groupe 3	8	11 864,80	5	12 459,91	13 587,11	3	*	*
Ingénieurs d'études	**14**	**13 845,59**	**10**	**14 005,73**	**15 393,73**	**4**	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1	3	*	2	*	*	1	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2	21	10 122,39	18	10 279,70	11 141,70	3	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3	9	7 589,80	9	7 589,80	8 205,55	0		
Secrétaires administratifs	**33**	**9 416,81**	**29**	**9 402,77**	**10 193,70**	**4**	*	*
Assistant ingénieur Educ. Nat. Groupe 2	6	10 485,33	4	*	*	2	*	*
Assistants ingénieurs	**6**	**10 485,33**	**4**	*	*	**2**	*	*
Technicien de recherche et formation.Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Technicien de recherche et formation Groupe 2	3	*	1	*	*	2	*	*
Technicien de recherche et formation.Groupe 3	2	*	1	*	*	1	*	*
Techniciens de recherche et formation	**6**	**8 987,91**	**2**	*	*	**4**	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1	15	8 074,73	12	8 066,00	8 795,15	3	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2	20	6 982,55	16	7 052,60	7 503,13	4	*	*
Adjoints administratifs	**35**	**7 450,63**	**28**	**7 486,91**	**8 058,18**	**7**	**7 305,47**	**7 727,04**
Adjoint technique de recherche et formation Groupe 1	2	*	0			2	*	*
Adjoint technique de recherche et formation Groupe 2	7	7 893,36	1	*	*	6	8 213,68	8 813,68
Adjoints techniques de recherche et formation	**9**	**8 309,28**	**1**	*	*	**8**	**8 601,51**	**9 262,08**
Total effectifs	**133**	**11 866,69**	**86**	**10 852,71**	**11 787,24**	**47**	**13 722,06**	**14 815,65**

* 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 2020 – 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 CE	1	*	*	0			1	*	*
CTPS HC	3	*	*	1	*	*	2	*	*
CTPS CN	18	15 784,24	18 960	7	14 862,18	16 018,23	11	16 371,00	17 625,54
Conseillers techniques pédagogiques et sportifs	**22**	**17 740,28**		**8**	**16 587,91**	**17 863,45**	**14**	**18 398,78**	**19 751,50**
Professeur de sport CE	1	*	*	0			1	*	*
Professeur de sport HC	8	11 964,04	17 055	3	13 662,67	14 695,34	5	10 944,86	12 093,86
Professeur de sport CN	15	9 326,07	12 930	9	10 389,34	11 633,84	6	7 731,17	9 031,17
Professeurs de sport	**24**	**10 385,31**		**12**	**11 207,67**	**12 394,40**	**12**	**9 562,94**	**10 762,27**
CEPJ HC	2	*	*	1	*	*	1	*	*
CEPJ CN	10	12 022,93	12 930	6	11 763,05	12 657,55	4	*	*
Conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse	**12**	**12 001,11**		**7**	**11 531,18**	**12 428,68**	**5**	**12 659,00**	**13 693,40**
Professeur certifié CN	1	*	*	0			1	*	*
Professeurs certifiés	**1**	*****		**0**			**1**	*****	*****
Total effectif	**59**	**13 492,82**		**27**	**12 885,69**	**14 035,62**	**32**	**14 005,09**	**15 270,61**

DOCUMENT

Attributions moyennes constatées en 2020 – DI(R)ECCTE (hors IDF) / RIFSEEP
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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	1	*	0			1	*	*
Administrateurs civils	**1**	*	**0**			**1**	*	*
Attaché Groupe 1	17	15 661,14	8	15 632,67	16 681,49	9	15 686,46	16 632,49
Attaché Groupe 2	111	13 867,35	72	13 810,95	14 573,31	39	13 971,47	14 724,84
Attaché Groupe 3	498	11 296,50	323	11 207,81	11 836,37	175	11 460,21	12 071,21
Attachés	**626**	**11 870,89**	**403**	**11 760,73**	**12 423,50**	**223**	**12 069,96**	**12 721,05**
Ingénieur système informatique et communication Groupe 3	2	*	0			2	*	*
Ingénieurs des systèmes informatiques et communication	**2**	*	**0**			**2**	*	*
Chargé d'études documentaires Groupe 2	2	*	2	*	*	0		
Chargé d'études documentaires Groupe 3	3	*	2	*	*	1	*	*
Chargés d'études documentaires	**5**	*	**4**	*	*	**1**	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Conseiller technique de service social Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Conseillers techniques de service social	**2**	*	**2**	*	*	**0**		
Inspecteur du travail Groupe 1	65	14 076,25	32	13 640,23	14 392,86	33	14 499,06	15 270,84
Inspecteur du travail Groupe 2	370	11 365,24	220	11 141,79	11 831,47	150	11 692,97	12 373,86
Inspecteur du travail Groupe 3	1 772	9 157,85	1 102	9 095,18	9 717,24	670	9 260,94	9 893,63
Inspecteurs du travail	**2 207**	**9 672,77**	**1 354**	**9 535,13**	**10 171,67**	**853**	**9 891,26**	**10 538,54**
Contrôleur du travail Groupe 1	34	9 834,33	24	9 373,50	9 976,10	10	10 940,33	11 488,33
Contrôleur du travail Groupe 2	587	8 080,93	421	8 158,60	8 718,26	166	7 883,94	8 421,89
Contrôleur du travail Groupe 3	29	7 972,67	20	7 891,70	8 332,08	9	8 152,59	8 635,74
Contrôleurs du travail	**650**	**8 167,81**	**465**	**8 209,83**	**8 766,53**	**185**	**8 062,22**	**8 598,28**
Secrétaire administratif Groupe 1	40	6 447,51	31	6 295,04	6 909,05	9	6 972,68	7 669,95
Secrétaire administratif Groupe 2	367	5 949,15	302	6 011,99	6 580,51	65	5 657,21	6 207,87
Secrétaire administratif Groupe 3	262	5 574,34	232	5 546,99	6 068,38	30	5 785,84	6 306,27
Secrétaires administratifs	**669**	**5 832,16**	**565**	**5 836,58**	**6 386,58**	**104**	**5 808,15**	**6 356,05**
Assistant de service social Groupe 1	2	*	2	*	*	0		
Assistant de service social Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Assistants de service social	**3**	*	**3**	*	*	**0**		
Adjoint administratif Groupe 1	571	5 830,87	497	5 791,72	6 321,17	74	6 093,78	6 640,86
Adjoint administratif Groupe 2	612	5 302,66	511	5 346,00	5 821,11	101	5 083,40	5 520,30
Adjoints administratifs	**1 183**	**5 557,61**	**1 008**	**5 565,76**	**6 068,12**	**175**	**5 510,65**	**5 994,39**
Adjoint technique Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Adjoint technique Groupe 2	10	4 592,23	5	4 384,88	4 872,28	5	4 799,58	5 220,92
Adjoints techniques	**11**	**4 694,85**	**5**	**4 384,88**	**4 872,28**	**6**	**4 953,15**	**5 374,49**
Total effectifs	**5 360**	**8 351,18**	**3 810**	**8 001,37**	**8 581,71**	**1 150**	**9 211,02**	**9 820,36**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2020 – 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
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	4	*	*	3	*	*	1	*	*
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	177	3 686,22	1 959 / 1 906	100	3 767,61	4 338,04	77	3 580,51	4 182,21
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	31	3 561,83	1 706 / 1 585	26	3 770,77	4 261,74	5	2 475,37	3 067,37
Total effectifs Contractuels	**212**	**3 686,11**		**129**	**3 785,67**	**4 341,81**	**83**	**3 531,38**	**4 151,93**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

DOCUMENT DE TRAVAIL

Attributions moyennes constatées en 2020 – DI(R)ECCTE IDF / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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	1	*	0			1	*	*
Administrateur civil Groupe 3	1	*	0			1	*	*
Administrateurs civils	**2**	*	**0**			**2**	*	*
Attaché Groupe 1	7	18 044,80	5	18 981,19	19 706,19	2	*	*
Attaché Groupe 2	24	16 781,04	20	16 595,91	17 272,30	4	*	*
Attaché Groupe 3	78	12 261,48	50	12 259,49	12 751,51	28	12 265,02	12 795,71
Attachés	**109**	**13 628,01**	**75**	**13 863,98**	**14 423,47**	**34**	**13 107,50**	**13 657,50**
Inspecteur du travail Groupe 1	20	17 824,52	7	18 556,17	19 313,32	13	17 430,56	18 194,19
Inspecteur du travail Groupe 2	74	11 685,72	37	11 833,56	12 527,15	37	11 537,88	12 185,24
Inspecteur du travail Groupe 3	382	9 585,91	239	9 658,73	10 218,23	143	9 464,22	9 987,38
Inspecteurs du travail	**476**	**10 258,51**	**283**	**10 163,15**	**10 744,76**	**193**	**10 398,36**	**10 958,71**
Chargé d'études documentaires Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Chargés d'études documentaires	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Contrôleur du travail Groupe 2	117	8 403,36	80	8 587,95	9 171,22	37	8 004,26	8 545,26
Contrôleur du travail Groupe 3	6	8 849,93	5	8 763,64	9 405,30	1	*	*
Contrôleurs du travail	**123**	**8 425,15**	**85**	**8 598,29**	**9 185,03**	**38**	**8 037,87**	**8 581,98**
Secrétaire administratif Groupe 1	19	7 198,12	16	7 127,44	7 768,07	3	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	76	6 332,28	63	6 356,83	6 849,67	13	6 213,30	6 644,07
Secrétaire administratif Groupe 3	119	6 377,98	90	6 316,52	6 821,16	29	6 568,72	7 053,14
Secrétaires administratifs	**214**	**6 434,57**	**169**	**6 408,32**	**6 922,49**	**45**	**6 533,14**	**7 001,68**
Assistant de service social Groupe 2	2	*	2	*	*	0		
Assistants de service social	**2**	*	**2**	*	*	**0**		
Agent principal des services techniques Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Agents principaux des services techniques	**1**	*	**0**			1	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	126	6 217,58	105	6 100,25	6 700,13	21	6 804,19	7 409,19
Adjoint administratif Groupe 2	170	5 782,38	136	5 760,06	6 312,77	34	5 871,68	6 429,52
Adjoints administratifs	**296**	**5 967,63**	**241**	**5 908,28**	**6 482,52**	**55**	**6 227,73**	**6 795,60**
Adjoint technique Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Adjoint technique Groupe 2	1	*	0			1	*	*
Adjoints techniques	**2**	*	**0**			**2**	*	*
Total effectifs	**1 226**	**8 700,25**	**856**	**8 384,08**	**8 950,82**	**370**	**9 431,73**	**9 981,73**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2020 – 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
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	1	*	*	1	*		0		
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	45	3 428,65	1 906 / 1 706	24	3 452,25	3 907,21	21	3 401,69	3 936,32
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	2	*	*	0			2	*	*
Total effectifs Contractuels	**48**	**3 497,16**		**25**	**3 611,63**	**4 070,88**	**23**	**3 372,73**	**3 920,73**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2020 – DRJSCS périmètre « Affaires sociales-santé » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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	1	*	0			1	*	*
Administrateur civil Groupe 3	2	*	1	*	*	1	*	*
Administrateurs civils	**3**	*	**1**	*	*	**2**	*	*
Attaché Groupe 1	41	16 965,98	23	17 798,19	18 537,88	18	15 902,59	16 683,54
Attaché Groupe 2	171	13 311,63	136	13 317,45	14 011,25	35	13 288,98	13 977,23
Attaché Groupe 3	218	10 893,40	160	10 877,22	11 469,13	58	10 938,04	11 507,78
Attachés	**430**	**12 434,08**	**319**	**12 416,57**	**13 063,82**	**111**	**12 484,39**	**13 122,12**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	44	18 755,58	30	18 743,15	19 502,82	14	18 782,23	19 464,41
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	105	15 478,97	76	15 546,08	16 287,55	29	15 303,11	16 094,89
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	174	12 241,38	128	12 356,62	12 992,64	46	11 920,73	12 515,70
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**323**	**14 181,23**	**234**	**14 211,30**	**14 898,36**	**89**	**14 102,19**	**14 772,56**
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 3	4	*	2	*	*	2	*	*
Médecins inspecteurs de santé publique	**4**	*	**2**	*	*	**2**	**16 755,92**	*
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	**1**	*	**0**			**1**	*	*
Infirmier Groupe 2	1	*	0			1	*	*
Infirmiers	**1**	**7 560,00**	**0**			**1**	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 1	27	8 448,19	23	8 440,77	9 111,95	4	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 2	30	7 930,99	28	7 947,04	8 609,58	2	*	*
Conseillers techniques de service social	**57**	**8 175,98**	**51**	**8 169,70**	**8 836,12**	**6**	**8 229,37**	**8 867,22**
Assistant de service social Groupe 1	12	7 588,86	11	7 435,76	8 020,39	1	*	*
Assistant de service social Groupe 2	21	7 273,66	19	7 248,08	7 821,11	2	*	*
Assistants de service social	**33**	**7 388,28**	**30**	**7 316,90**	**7 984,39**	**3**	*	*
Secrétaire administratif Groupe 1	76	6 452,20	67	6 409,13	6 999,65	9	6 772,83	7 299,89
Secrétaire administratif Groupe 2	568	6 058,12	464	6 050,04	6 641,80	104	6 094,17	6 643,83
Secrétaire administratif Groupe 3	320	5 984,64	257	5 920,19	6 474,05	63	6 247,55	6 747,92
Secrétaires administratifs	**964**	**6 064,80**	**788**	**6 038,22**	**6 616,97**	**176**	**6 183,77**	**6 714,55**
Agent principal des services techniques Groupe 1	3	*	0			3	*	*
Agents principaux des services techniques	**3**	*	**0**			**3**	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	403	5 244,18	361	5 270,55	5 819,26	42	5 017,54	5 602,72
Adjoint administratif Groupe 2	435	5 030,39	391	5 039,11	5 549,47	44	4 952,90	5 422,65
Adjoints administratifs	**838**	**5 133,20**	**752**	**5 150,21**	**5 679,16**	**86**	**4 984,47**	**5 510,53**
Adjoint technique Groupe 1	3	*	0			3	*	*
Adjoint technique Groupe 2	15	4 840,90	4	*	*	11	4 840,90	5 309,99
Adjoints techniques	**18**	**4 959,69**	**4**	**4 522,11**	**4 975,27**	**14**	**5 084,71**	**5 320,38**
Adjoint sanitaire Groupe 2	4	*	2	*	*	2	*	*
Adjoints sanitaires	**4**	*	**2**	*	*	**2**	*	*
Total effectifs	**2 679**	**7 876,08**	**2 183**	**7 623,75**	**8 206,89**	**496**	**8 986,66**	**9 564,16**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2020 – 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	3	*	*	0			3	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	55	3 369,61	3 045 / 2 540	38	3 161,46	3 738,06	17	3 834,88	4 386,85
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	28	2 426,41	2 330	27	2 429,98	2 967,13	1	*	*
Total effectifs	**86**	**3 113,08**		**65**	**2 857,61**	**3 419,41**	**21**	**3 903,81**	**4 471,76**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

DOCUMENT DE TRAVAIL

Moyennes indemnitaires en 2020 – DRJSCS périmètre « Jeunesse et sports » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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	39	15 670,63	14	15 606,77	16 448,41	25	15 706,40	16 426,70
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 2	81	12 663,27	29	12 671,04	13 430,77	52	12 658,94	13 303,48
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 3	19	12 464,76	5	12 199,01	12 744,07	14	12 559,67	13 175,06
Inspecteurs jeunesse et sport	**139**	**13 479,93**	**48**	**13 478,12**	**14 237,67**	**91**	**13 480,88**	**14 138,92**
Ingénieur d'études Groupe «3	1	*	0			1	*	*
Ingénieurs d'études	**1**	*	**0**			**1**	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2	32	6 164,85	28	6 197,19	6 794,22	4	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3	28	6 009,91	24	5 918,75	6 493,48	4	*	*
Secrétaires administratifs	**61**	**6 093,49**	**53**	**6 070,22**	**6 656,35**	**8**	**6 247,64**	**7 074,72**
Assistant ingénieur Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Assistants ingénieurs	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1	38	5 197,64	33	5 200,71	5 803,14	5	5 177,40	5 854,69
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2	50	5 229,05	43	5 199,15	5 743,72	7	5 412,72	5 907,13
Adjoints administratifs	**88**	**5 215,49**	**76**	**5 199,83**	**5 769,07**	**12**	**5 314,67**	**5 882,23**
Total effectifs	**290**	**9 381,92**	**178**	**7 725,22**	**8 352,13**	**112**	**12 014,89**	**12 651,19**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2020 – 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 CE	2	*	*	0			2	*	*
CTPS HC	11	7 005,70	7 004	4	*	*	7	7 144,01	7 709,23
CTPS CN	35	7 286,94	6 983	17	6 700,58	7 258,03	18	7 840,74	8 395,80
CTPS	**48**	**7 214,14**		**21**	**6 712,59**	**6 997,91**	**27**	**7 604,23**	**7 798,77**
CEPJ CE	22	5 810,51	6 266	14	5 817,90	6 349,25	8	5 797,57	6 293,27
CEPJ HC	47	5 777,05	5 696	28	5 760,54	6 309,23	19	5 801,37	6 319,09
CEPJ CN	236	5 727,68	5 696	152	5 730,32	6 282,96	84	5 722,91	6 271,48
CEPJ	**305**	**5 741,26**		**194**	**5 741,00**	**6 291,26**	**111**	**5 741,72**	**6 277,77**
Professeur de sport CE	17	6 018,92	6 266	4	6 100,88	6 636,63	13	5 993,71	6 533,84
Professeur de sport HC	145	5 806,89	5 696	43	5 760,02	6 313,78	102	5 826,66	6 354,40
Professeur de sport CN	274	5 807,03	5 696	102	5 776,53	6 319,61	172	5 825,12	6 341,89
Professeurs de sport	**436**	**5 815,25**		**149**	**5 780,47**	**5 998,92**	**287**	**5 833,30**	**6 030,98**
Professeur Agrégé Hors Classe	2	*		0			2	*	*
Professeurs agrégés	**2**	*		**0**		*	**2**	*	*
Total effectifs	**791**	**5 871,74**		**364**	**5 813,21**	**6 022,40**	**427**	**5 921,64**	**6 119,72**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2020 – DRJSCS IDF périmètre « Affaires sociales-santé » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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	5	16 118,53	3	*	*	2	*	*
Attaché Groupe 2	14	13 812,34	14	13 812,34	14 777,34	0		
Attaché Groupe 3	38	12 403,75	26	12 832,91	13 468,78	12	11 473,90	11 924,93
Attachés	**57**	**13 075,58**	**43**	**13 493,29**	**14 263,02**	**14**	**11 792,61**	**12 343,37**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	10	20 830,63	8	21 209,57	22 083,24	2	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	12	16 162,03	6	17 855,51	18 585,89	6	14 468,54	15 425,14
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	52	13 825,24	34	14 178,52	14 883,30	18	13 157,94	13 834,00
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**74**	**15 150,86**	**48**	**15 809,99**	**16 550,84**	**26**	**13 934,00**	**14 690,27**
Conseiller technique de service social Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Conseiller technique de service social Groupe 2	5	8 226,96	4	*	*	1	*	*
Conseillers techniques de service social	**6**	**8 145,80**	**5**	**8 202,21**	**8 698,46**	**1**	**7 863,72**	**8 741,22**
Assistant de service social Groupe 1	4	*	4	*	*	0		
Assistant de service social Groupe 2	4	*	4	*	*	0		
Assistants de service social	**8**	**7 061,04**	**8**	**7 061,04**	**7 796,54**	**0**		
Secrétaire administratif Groupe 1	20	6 429,01	16	6 444,19	6 982,83	4	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	41	6 278,42	30	6 349,89	6 895,41	11	6 083,53	6 659,65
Secrétaire administratif Groupe 3	84	6 352,47	68	6 347,97	6 799,72	16	6 371,61	6 851,70
Secrétaires administratifs	**145**	**6 342,09**	**114**	**6 361,98**	**6 850,64**	**31**	**6 268,96**	**6 777,30**
Agent principal des services techniques Groupe 1	2	*	0			2	*	*
Agents principaux des services techniques	**2**	**5 918,30**	**0**			**2**	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	55	5 319,76	47	5 341,16	5 891,42	8	5 194,02	5 729,33
Adjoint administratif Groupe 2	100	5 248,52	86	5 246,01	5 740,81	14	5 263,91	5 699,17
Adjoints administratifs	**155**	**5 273,80**	**133**	**5 279,64**	**5 794,24**	**22**	**5 238,49**	**5 711,87**
Adjoint technique Groupe 2	1	*	0			1	*	*
Adjoints techniques	**1**	*	**0**			**1**	*	*
Total effectifs	**448**	**8 317,26**	**351**	**8 159,68**	**8 729,35**	**97**	**8 887,48**	**9 458,74**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2020 – 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	1	*	*	0			1	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	4	*	*	3	*	*	1	*	*
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	3	*	*	3	*	*	0		
Total effectifs Contractuels	**8**	**2 924,08**		**6**	**2 653,16**	**3 179,59**	**2**	*	**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2020 – DRJSCS IDF périmètre « Jeunesse et sports » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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	1	*	0			1	*	*
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 2	1	*	0			1	*	*
Inspecteur jeunesse et sport Groupe 3	13	13 684,35	8	13 655,00	14 449,56	5	13 731,33	14 574,66
Inspecteurs jeunesse et sport	**15**	**13 732,77**	**8**	**13 655,00**	**14 449,56**	**7**	**13 821,66**	**14 599,16**
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2	5	5 800,00	3	*	*	2	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3	6	6 138,86	4	*	*	2	*	*
Secrétaires administratifs	**12**	**6 021,45**	**8**	**6 078,03**	**6 764,28**	**4**	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1	6	5 359,99	5	5 362,00	5 862,00	1	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2	9	5 251,34	9	5 251,34	5 724,41	0		
Adjoints administratifs	**15**	**5 294,80**	**14**	**5 290,86**	**5 772,90**	**1**	*	*
Total effectifs	**42**	**8 515,98**	**30**	**7 731,21**	**8 378,61**	**12**	**10 477,90**	**11 187,55**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2020 – 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 CN	3	*	*	1	*	*	2	*	*
CTPS	**3**	*		**1**	*	*	**2**	*	*
CEPJ CE	3	*	*	3	*	*	0		
CEPJ HC	3	*	*	1	*	*	2	*	*
CEPJ CN	27	5 682,60	5 696	16	5 625,66	6 119,70	11	5 765,42	6 323,66
CEPJ	**33**	**5 706,60**		**20**	**5 666,21**	**6 174,79**	**13**	**5 768,74**	**6 278,90**
Professeur de sport CE	2	*	*	1	*	*	1	*	*
Professeur de sport HC	13	5 741,01	5 696	4	*	*	9	5 824,71	6 345,65
Professeur de sport CN	30	5 786,85	5 696	10	5 741,07	6 391,07	20	5 809,74	6 413,19
PS	**45**	**5 773,39**		**15**	**5 693,56**	**6 325,70**	**30**	**5 813,31**	**6 397,44**
Total effectifs	**81**	**5 773,12**		**36**	**5 680,96**	**6 234,28**	**45**	**5 846,84**	**6 405,41**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP des emplois fonctionnels du programme 124 en administration centrale en 2020

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	56 937,14	11	57 065,45		61 593,34	3	*		*
Expert de haut niveau	3	*	1	*		*	2	*		*
Directeur de projet	1	*	0				1	*		*
GROUPE 1	**18**	**56 413,33**	**12**	**56 726,67**		**61 102,67**	**6**	**55 786,67**		**59 701,34**
Sous-directeur	28	49 970,71	14	49 471,00		52 890,70	14	50 470,43	2 = 1 311,60 et 3 852,96	55 114,51
Expert de haut niveau	4	*	3	*		*	1	*		*
Directeur de projet	5	47 446,03	3	49 086,67		53 586,67	2	*		*
GROUPE 3	**37**	**48 985,14**	**20**	**48 594,70**	**1 = 198,84**	**51 927,83**	**17**	**49 444,48**	**2 = 2 582,28**	**53 860,84**

Le RIFSEEP des emplois fonctionnels du programme 155 en administration centrale en 2020

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	8	57 337,50	4	*		*	4	*		*
Expert haut niveau	2	*	2	*		*	0			
Directeur de projet	1	*	1	*		*	0			
GROUPE 1	**11**	**55 856,36**	**7**	**55 071,43**		**60 600,23**	**4**	*****		*****
Expert haut niveau	2	49 260,00	1	46 750,00		46 750,00	1	*		*
GROUPE 2	**2**	*****	**1**	*****		*****	**1**	*****		*****
Sous-directeur	14	48 868,57	4	*		*	10	49 158,00		52 396,38
Directeur de projet	5	48 008,00	4	*		*	1	*		*
GROUPE 3	**19**	**48 642,11**	**8**	**47 607,50**		**51 382,30**	**11**	**49 394,55**		**52 628,66**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Le RIFSEEP de l'encadrement supérieur du programme 124 en services déconcentrés en 2020

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	6	49 970,00	2	*	*	4	*	*
Groupe II	5	43 600,00	1	*	*	4	*	*
Groupe III	3	*	1	*	*	2	*	*
Groupe IV	2	*	1	*	*	1	*	*
DRA								
Groupe II	7	41 862,14	3	*	*	4	*	*
Groupe III	12	35 748,00	4	*	*	8	35 643,75	38 347,18
Groupe IV	3	*	2	*	*	1	*	*
Groupe V	5	24 250,00	1	*	*	4	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP de l'encadrement supérieur du programme 155 en services déconcentrés en 2020

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	1	*	0			1	*	*
Groupe II	6	41 060,00	2	*	*	4	*	44 382,25
Groupe IV	3	*	3	*	*	0		
DRA								
Groupe II	14	34 507,50	5	37 266,40	40 739,32	9	32 974,78	36 471,66
Groupe III	32	31 062,63	14	31 927,07	35 065,24	18	30 390,28	33 709,42
Groupe IV	16	28 427,94	10	28 087,20	30 360,58	6	28 995,83	31 609,23
Groupe V	4	*	2	*	*	2	*	*

* 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 2020

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	17	24 737,12	7	25 551,00	28 019,27	10	24 167,40	25 733,11
Groupe 2	31	23 598,29	18	23 670,33	25 673,87	13	23 498,54	25 464,46
TOTAL EFFECTIFS	**48**	**24 001,63**	**25**	**24 196,92**	**26 277,92**	**23**	**23 789,35**	**25 521,82**

DOCUMENT DE TRAVAIL

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	56 324 €	18 538 €	**33 %**	54 253 €	17 435 €	**32 %**	60 133 €	20 565 €	**34 %**
Catégorie B	34 875 €	8 711 €	**25 %**	34 714 €	8 575 €	**25 %**	35 279 €	9 051 €	**26 %**
Catégorie C	29 494 €	7 259 €	**25 %**	29 620 €	7 292 €	**25 %**	29 198 €	7 182 €	**25 %**
Contractuels	34 482 €	3 876 €	**11 %**	33 374 €	3 946 €	**12 %**	35 763 €	3 795 €	**11 %**
Toutes catégories	**44 222 €**	**12 034 €**	**27 %**	**43 080 €**	**11 727 €**	**27 %**	**46 243 €**	**12 577 €**	**27 %**

	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	53 428 €	17 541 €	**33 %**	52 151 €	17 023 €	**33 %**	55 552 €	18 402 €	**33 %**
Catégorie B	34 519 €	9 078 €	**26 %**	34 535 €	9 067 €	**26 %**	34 466 €	9 112 €	**26 %**
Catégorie C	29 714 €	7 461 €	**25 %**	29 656 €	7 391 €	**25 %**	29 845 €	7 619 €	**26 %**
Contractuel	33 131 €	4 049 €	**12 %**	32 186 €	4 046 €	**13 %**	34 502 €	4 054 €	**12 %**
Toutes catégories	**42 535 €**	**11 751 €**	**28 %**	**41 391 €**	**11 432 €**	**28 %**	**44 655 €**	**12 343 €**	**28 %**

	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	53 410 €	15 359 €	**29 %**	51 760 €	14 673 €	**28 %**	54 161 €	15 639 €	**29 %**
Catégorie B	36 207 €	9 351 €	**26 %**	36 304 €	9 289 €	**26 %**	35 829 €	9 590 €	**27 %**
Catégorie C	30 320 €	7 626 €	**25 %**	30 579 €	7 435 €	**24 %**	29 819 €	7 997 €	**27 %**
Toutes catégories	**44 624 €**	**12 366 €**	**28 %**	**42 084 €**	**11 338 €**	**27 %**	**48 257 €**	**13 837 €**	**29 %**

	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	55 263 €	18 013 €	**33 %**	53 500 €	17 159 €	**32 %**	58 252 €	19 462 €	**33 %**
Catégorie B	34 873 €	8 873 €	**25 %**	34 794 €	8 792 €	**25 %**	35 093 €	9 101 €	**26 %**
Catégorie C	29 638 €	7 353 €	**25 %**	29 720 €	7 333 €	**25 %**	29 452 €	7 397 €	**25 %**
Contractuels	34 070 €	3 929 €	**12 %**	32 986 €	3 978 €	**12 %**	35 412 €	3 867 €	**11 %**
Toutes catégories	**43 748 €**	**11 971 €**	**27 %**	**42 515 €**	**11 616 €**	**27 %**	**45 929 €**	**12 598 €**	**27 %**

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

	Administration centrale Santé								
	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
Administrateurs civils	85 555 €	36 293 €	**42 %**	82 897 €	35 721 €	**43 %**	87 525 €	36 716 €	**42 %**
Emplois fonctionnels	110 010 €	51 416 €	**47 %**	110 407 €	51 644 €	**47 %**	109 524 €	51 099 €	**47 %**

	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
Administrateurs civils	82 057 €	35 580 €	**43 %**	78 750 €	35 216 €	**45 %**	85 503 €	35 960 €	**42 %**
Emplois fonctionnels	109 642 €	51 161 €	**47 %**	108 626 €	50 819 €	**47 %**	110 546 €	51 502 €	**47 %**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale (brut indiciaire + primes pérennes)
Services déconcentrés – Emplois fonctionnels

	Services déconcentrés Santé								
	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	98 054 €	38 345 €	**39 %**	97 384 €	37 759 €	**39 %**	98 413 €	38 659 €	**39 %**

	Services déconcentrés 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
Emplois fonctionnels	88 715 €	31 555 €	**36 %**	86 531 €	31 550 €	**36 %**	90 682 €	31 560 €	**35 %**

DOCUMENT DE TRAVAIL

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	43 788 €	10 163 €	**23 %**	43 369 €	10 043 €	**23 %**	44 470 €	10 359 €	**23 %**
Catégorie B	33 763 €	6 983 €	**21 %**	33 653 €	6 909 €	**21 %**	34 160 €	7 251 €	**21 %**
Catégorie C	28 222 €	5 550 €	**20 %**	28 328 €	5 560 €	**20 %**	27 626 €	5 492 €	**20 %**
Contractuels	33 002 €	3 686 €	**11 %**	32 399 €	3 786 €	**12 %**	33 940 €	3 531 €	**10 %**
Toutes catégories	**37 663** €	**8 174** €	**22 %**	**36 594** €	**7 863** €	**21 %**	**40 243** €	**8 922** €	**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	43 893 €	10 978 €	**25 %**	43 730 €	10 931 €	**25 %**	44 149 €	11 052 €	**25 %**
Catégorie B	32 170 €	7 161 €	**22 %**	32 161 €	7 143 €	**22 %**	32 197 €	7 213 €	**22 %**
Catégorie C	21 901 €	5 963 €	**27 %**	27 837 €	5 908 €	**21 %**	27 978 €	6 192 €	**22 %**
Contractuels	30 690 €	3 497 €	**11 %**	30 347 €	3 612 €	**12 %**	31 063 €	3 373 €	**11 %**
Toutes catégories	**36 518** €	**8 504** €	**23 %**	**35 641** €	**8 249** €	**23 %**	**38 483** €	**9 077** €	**24 %**

	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	43 806 €	10 303 €	**24 %**	43 431 €	10 193 €	**23 %**	44 414 €	10 480 €	**24 %**
Catégorie B	33 438 €	7 020 €	**21 %**	33 356 €	6 955 €	**21 %**	33 718 €	7 242 €	**21 %**
Catégorie C	28 150 €	5 632 €	**20 %**	28 234 €	5 627 €	**20 %**	27 710 €	5 660 €	**20 %**
Contractuels	32 575 €	3 651 €	**11%**	32 066 €	3 757 €	**12 %**	33 315 €	3 497 €	**10 %**
Toutes catégories	**37 450** €	**8 235** €	**22 %**	**36 420** €	**7 934** €	**22 %**	**39 902** €	**8 952** €	**22 %**

DOCUMENT DE TRAVAIL

	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	48 070 €	13 981 €	**29 %**	49 494 €	14 376 €	**29 %**	44 734 €	13 055 €	**29 %**
Catégorie B	30 763 €	6 373 €	**21 %**	30 893 €	6 408 €	**21 %**	30 286 €	6 248 €	**21 %**
Catégorie C	26 721 €	5 275 €	**20 %**	26 456 €	5 018 €	**19 %**	26 267 €	5 246 €	**20 %**
Contractuels	32 973 €	2 924 €	**9 %**	28 220 €	2 653 €	**9 %**	47 233 €	3 737 €	**8 %**
Toutes catégories	**34 619** €	**8 223** €	**24 %**	**33 362** €	**7 496** €	**22 %**	**35 678** €	**8 783** €	**25 %**

	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	41 565 €	7 017 €	**17 %**	41 164 €	7 131 €	**17 %**	41 903 €	6 920 €	**17 %**
Catégorie B	31 513 €	6 021 €	**19 %**	32 057 €	6 078 €	**19 %**	30 426 €	5 908 €	**19 %**
Catégorie C	27 379 €	5 295 €	**19 %**	27 145 €	5 291 €	**19 %**	30 654 €	5 350 €	**17 %**
Toutes catégories	**38 854** €	**6 710** €	**21 %**	**37 087** €	**6 613** €	**18 %**	**40 901** €	**6 822** €	**17 %**

	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	47 670 €	12 917 €	**27 %**	47 425 €	12 788 €	**27 %**	48 373 €	13 286 €	**27 %**
Catégorie B	31 870 €	6 108 €	**19 %**	31 795 €	6 085 €	**19 %**	32 204 €	6 211 €	**19 %**
Catégorie C	27 339 €	5 131 €	**19 %**	27 415 €	5 148 €	**19 %**	26 783 €	5 004 €	**19 %**
Contractuels	32 719 €	3 113 €	**10 %**	30 747 €	2 859 €	**9 %**	38 824 €	3 904 €	**10 %**
Toutes catégories	**35 168** €	**7 728** €	**22 %**	**34 508** €	**7 486** €	**22 %**	**38 034** €	**8 780** €	**23 %**

DOCUMENT DE TRAVAIL

	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	43 199 €	7 011 €	**16 %**	41 857 €	6 717 €	**16 %**	44 268 €	7 246 €	**16 %**
Catégorie B	31 151 €	6 093 €	**20 %**	31 118 €	6 070 €	**20 %**	31 376 €	6 248 €	**20 %**
Catégorie C	26 910 €	5 215 €	**19 %**	26 804 €	5 200 €	**19 %**	27 583 €	5 315 €	**19 %**
Toutes catégories	**41 194 €**	**6 813 €**	**16 %**	**38 696 €**	**6 441 €**	**17 %**	**43 705 €**	**7 188 €**	**16 %**

	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	45 302 €	8 426 €	**19 %**	43 841 €	9 709 €	**22 %**	42 787 €	7 406 €	**17 %**
Catégorie B	31 691 €	6 031 €	**19 %**	31 572 €	6 000 €	**19 %**	31 998 €	6 162 €	**19 %**
Catégorie C	27 220 €	5 104 €	**19 %**	27 073 €	5 113 €	**19 %**	26 625 €	5 032 €	**19 %**
Contractuels	32 741 €	3 067 €	**9 %**	31 332 €	2 835 €	**9 %**	38 939 €	3 880 €	**10 %**
Toutes catégories	**36 685 €**	**7 099 €**	**19 %**	**35 030 €**	**7 116 €**	**20 %**	**40 465 €**	**7 071 €**	**17 %**

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	46 709 €	11 860 €	**25 %**	46 203 €	11 838 €	**26 %**	47 503 €	11 896 €	**25 %**
Catégorie B	33 011 €	6 969 €	**21 %**	32 908 €	6 891€	**21 %**	33 384 €	7 251 €	**22 %**
Catégorie C	28 027 €	5 710 €	**20 %**	28 047 €	5 659 €	**20 %**	27 926 €	5 963 €	**21 %**
Contractuels	33 571 €	3 783 €	**11 %**	32 459 €	3 787 €	**12 %**	35 118 €	3 777 €	**11 %**
Toutes catégories	**38 574 €**	**8 823 €**	**23 %**	**37 250 €**	**8 477 €**	**23 %**	**41 617 €**	**9 619 €**	**23 %**

DOCUMENT DE TRAVAIL

	Administration centrale		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	16 189,00	15 311,00	17 500,00
Catégorie B	8 662,24	8 681,08	8 554,86
Catégorie C	7 267,89	7 373,53	6 986,36
Contractuels	3 100,00	3 100,00	3 100,00
Toutes catégories	**10 868,96**	**10 500,00**	**11 000,00**

	DRJSCS		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	9 520,00	10 429,16	6 040,00
Catégorie B	6 020,79	5 989,08	6 100,00
Catégorie C	5 252,90	5 255,00	5 157,78
Contractuels	2 540,00	2 475,37	2 905,20
Toutes catégories	**5 787,76**	**5 787,76**	**5 800,00**

	Total Programme 124		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	11 835,00	12 000,00	11 349,90
Catégorie B	6 329,88	6 294,39	6 531,04
Catégorie C	5 332,56	5 318,08	5 531,61
Contractuels	3 100,00	3 100,00	3 100,00
Toutes catégories	**6 298,96**	**6 228,36**	**6 570,34**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Médianes indemnitaires 2020 – « Travail-emploi – Programme 155 »

	Administration centrale		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	14 101,08	14 054,16	14 306,89
Catégorie B	8 882,24	9 104,81	8 783,16
Catégorie C	7 220,04	7 211,04	7 321,36
Contractuels	3 104,00	3 104,00	3 117,54
Toutes catégories	**10 932,00**	**10 420,46**	**11 000,00**

	DIRECCTE		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	9 520,00	9 520,00	9 573,24
Catégorie B	7 105,36	6 994,38	7 350,07
Catégorie C	5 632,64	5 657,26	5 581,92
Contractuels	3 573,36	3 573,36	3 573,36
Toutes catégories	**8 135,96**	**7 780,50**	**8 762,48**

	Total Programme 155		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	9 823,24	9 754,60	10 023,12
Catégorie B	7 213,64	7 100,14	7 405,96
Catégorie C	5 671,56	5 672,85	5 634,00
Contractuels	3 117,54	3 122,73	3 117,54
Toutes catégories	**8 225,12**	**7 906,97**	**8 874,72**

Médianes indemnitaires 2020 – « Ministères sociaux »

	Total Ministères sociaux		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	10 717,08	10 858,56	10 561,74
Catégorie B	6 703,33	6 636,31	7 025,88
Catégorie C	5 535,20	5 517,43	5 611,29
Contractuels	3 100,00	3 100,00	3 104,00
Toutes catégories	**7 515,76**	**7 138,02**	**8 314,94**

DOCUMENT DE TRAVAIL

	Administration centrale		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	7 979,11	7 138,73	8 999,03
Catégorie B	2 199,51	2 117,22	2 385,88
Catégorie C	1 456,46	1 318,10	1 738,70
Contractuels	2 795,27	3 495,25	1 656,53
Toutes catégories	**5 209,19**	**5 208,81**	**5 209,19**

	DRJSCS		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	4 556,93	4 563,81	4 407,72
Catégorie B	1 000,88	1 008,40	965,85
Catégorie C	625,36	599,07	784,63
Contractuels	1 519,99	1 025,21	2 356,56
Toutes catégories	**3 833,09**	**3 743,64**	**4 027,35**

	Total Programme 124		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	7 153,02	6 488,46	8 046,12
Catégorie B	1 738,59	1 650,92	2 010,47
Catégorie C	1 252,87	1 139,23	1 678,05
Contractuels	2 641,02	3 156,22	1 729,44
Toutes catégories	**6 154,64**	**5 587,88**	**7 220,72**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Ecart-type indemnitaires 2020 – « Travail-emploi – Programme 155 »

	Administration centrale		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	8 583,74	8 029,46	9 397,07
Catégorie B	2 258,31	2 234,11	2 368,45
Catégorie C	1 678,82	1 560,90	1 931,36
Contractuels	2 107,05	2 260,59	1 874,97
Toutes catégories	**8 376,68**	**7 793,06**	**9 347,10**

	DIRECCTE		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	2 716,13	2 474,42	3 060,65
Catégorie B	1 668,97	1 631,29	1 777,46
Catégorie C	1 036,82	943,86	1 432,53
Contractuels	1 253,49	1 233,50	1 272,05
Toutes catégories	**3 073,20**	**2 852,21**	**3 440,12**

	Total Programme 155		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	4 483,22	4 178,33	4 931,05
Catégorie B	1 814,69	1 783,30	1 905,53
Catégorie C	1 205,02	1 086,89	1 655,86
Contractuels	1 694,57	1 765,11	1 587,36
Toutes catégories	**4 232,43**	**3 888,70**	**4 849,87**

Ecart-type indemnitaires 2020 – « Ministères sociaux »

	Total Ministères sociaux		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	5 869,91	5 393,51	6 549,83
Catégorie B	1795,17	1 739,95	1 958,62
Catégorie C	1 229,54	1 115,22	1 664,72
Contractuels	2 261,75	2 608,64	1 666,67
Toutes catégories	**5 208,24**	**4 747,82**	**6 062,91**

DOCUMENT DE TRAVAIL

CHAPITRE 6
LA FORMATION

6. La formation 167

6.1. Les orientations de la politique de formation 167

6.2. La mise en œuvre de la politique de formation 168

6.2.1. La mise en place d'outils de fiabilisation des données 168
6.2.2. La nouvelle organisation de la DRH 169
6.2.3. Le développement de la formation vers les catégories B et C 170

6.3. L'offre générale de formation 172

6.3.1. Les chiffres-clés 172
6.3.2. Les dépenses de formation 172
6.3.3. La synthèse globale de la formation 173

6.4. La formation par bloc 174

6.4.1. La formation statutaire 174
6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue) 177

DOCUMENT DE TRAVAIL

Chiffres clés 2020

Dépenses de formation exécutées en crédit de paiement : **2,2** M€

Nombre de stagiaires : **4 727** agents

6. La formation

La politique de formation constitue un des principaux leviers d'accompagnement des réformes dans lesquelles les administrations des Ministères sociaux sont engagées. Figurent pour 2020 les actions de formation des agents de la Jeunesse, de l'Éducation populaire, de la Vie associative et des Sports qui ont rejoint en 2021 le périmètre du ministère de l'Éducation nationale.

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, la formation continue, les préparations aux concours et examens 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. Il permet d'adapter leurs compétences aux évolutions des missions, des métiers et de l'organisation de l'État, de favoriser la mobilité des agents désireux d'évoluer professionnellement mais également d'accompagner et de favoriser les parcours professionnels.

6.1. Les orientations de la politique de formation

La politique de formation est définie en tenant compte :

- **Des priorités interministérielles fixées par la DGAFP, à travers notamment le schéma pluriannuel interministériel de formation, dans l'élaboration des plans de formation des administrations :**
  - Sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations,
  - Sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le sexisme,
  - Transmettre les valeurs de la République comme 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 psycho-sociaux (RPS),
  - Former aux questions européennes pour une meilleure conduite des politiques publiques,
  - Accompagner les cadres dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'État,
  - Former les encadrants 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 d'achat (ministères et opérateurs),
  - Renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des autres personnels d'accompagnement.

- **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 et en lien avec les établissements de formation ministériels.

DOCUMENT DE TRAVAIL

La politique de formation tient également 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.

Par ailleurs, dans le cadre des crises sanitaire, sociale et économique, l'offre de formation a été fortement adaptée au contexte de télétravail. Ainsi, ont été proposés :

- Des classes virtuelles remplaçant les sessions de formation prévues sur site ;
- Des conférences en ligne permettant de toucher davantage d'agents ;
- Une offre de formation élargies aux autres acteurs de la formation (ex. plate-forme FUN-MOOC).

Des formations prioritaires ont pu par ailleurs être organisées à l'automne avant le 2e confinement sur site avec des effectifs réduits.

6.2. La mise en œuvre de la politique de formation

La direction des ressources humaines, en lien avec les directions métiers et les écoles de formation, pilote l'élaboration de l'offre ministérielle de formation 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 s'appuie sur ses correspondants formation au sein des directions d'administration centrale, des D(R)(D)JSCS, des DI(R)ECCTE et des ARS.

Le bilan ci-après présente les actions de formation conduites en 2020 pour l'ensemble des agents publics relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, du ministère des Solidarités et de la Santé et des ministères chargés de la Jeunesse et des Sports. Il rend compte de l'utilisation des crédits consacrés à la formation statutaire d'une part, et à la formation professionnelle d'autre part dont la formation continue et les préparations aux concours et examens.

Les données du présent bilan sont partielles et ne reflètent pas dans son intégralité l'activité de formation des services en raison :

- De la diversité des systèmes d'information de gestion des ressources humaines qui cohabitent dans les Ministères sociaux (RENOIRH, Sophia…) ;
- Du recours à des inscriptions hors système d'information (notamment lors du premier confinement où agents et responsables n'avaient pas nécessairement l'ensemble des outils nécessaires).

6.2.1. La mise en place d'outils de fiabilisation des données

Depuis 2017, les inscriptions aux formations organisées par la DRH se font désormais 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 humaines (CISIRH).

Cependant, dans le contexte de crise sanitaire, des saisies partielles dans le système rendent difficiles la consolidation et la finalisation de l'enquête statistique nécessaire à la production du rapport social unique

DOCUMENT DE TRAVAIL

pour 2020. En 2021, la DRH poursuit sa sensibilisation faite auprès des services dans la généralisation de l'usage de RenoiRH comme outil de gestion de la formation.

Ainsi, pour la formation professionnelle, s'agissant des périmètres ministériels des DIRECCTE, DRJSCS et de l'administration centrale, **les analyses possibles feront ressortir des tendances mais ne peuvent représenter en valeur brute les volumes précis réels de la formation des agents des Ministères sociaux.**

6.2.2. La nouvelle organisation de la DRH

Les actions de formation professionnelle des agents des Ministères sociaux sont pilotées au niveau central par la DRH. Depuis 2020, la nouvelle organisation de la DRH repose sur la Mission Formation au sein du Département GPEC, filières métiers, formation et talents et sur le Campus managérial.

6.2.2.1. Mission formation

La feuille de route du Département et les objectifs de la Mission Formation sont notamment de :

- Co-construire et mettre en œuvre l'offre de formation ministérielle en lien avec les opérateurs de formation et les services d'administration centrale et déconcentrés ;
- Poursuivre la numérisation et l'hybridation de l'offre de formation ;
- Proposer et mettre en œuvre des plans d'actions sur la gestion des métiers en tension et des parcours de carrière innovants et inscrits dans la durée à travers la contribution à des plans de développement des compétences, des parcours et des talents.

6.2.2.2. Campus managérial

Le campus managérial a été créé en janvier 2020 au sein du pôle d'accompagnement du management et des organisations de la DRH des ministères sociaux. Il constitue à la fois l'espace numérique du pôle, qui a été conçu comme un espace vivant, interactif et d'apprentissage, et le service qui pilote et organise les formations managériales.
La population cible de ce site inclut les responsables d'équipes, de projet et ceux qui souhaitent par la suite se former sur ces sujets ou accéder à ces fonctions.

L'espace présente toute l'offre d'appui au management du pôle, sous la forme d'accompagnements individuels et collectifs, les formations au management et d'outils et d'événements consacrés au management. C'est aussi un site interactif pour la communauté de pratiques des managers.

<u>Actions du campus managérial</u>

Les formations organisées par le campus managérial participent à la diffusion d'une culture managériale au sein des ministères sociaux et portent sur une sensibilisation à l'intelligence collective, du respect et de l'inclusion de chacun au sein du collectif.

Les ateliers, webinaires et le contenu sur l'espace numérique permettent de diversifier l'offre de contenu sous des formats différents, comme des podcasts, des vidéos et des MOOCS afin de toucher tous les profils de managers.

Les modalités d'accès au contenu proposé par le campus managérial sont facilitées par différents moyens :

- L'horaire des formations, ateliers et webinaires est adapté à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle (9h-17h pour les formations/ateliers et 17h-18h30 pour les webinaires avec mise à disposition d'un replay accessible à tout moment) ;

DOCUMENT DE TRAVAIL

- Les formations proposées ont essentiellement été à distance afin de respecter les agents présentant une vulnérabilité ou ayant des difficultés pour se déplacer ; du fait également de la crise sanitaire depuis avril.
- Les ressources en ligne à travers des vidéos sont partiellement sur-titrées.

Ateliers d'échanges de pratiques managériales

Depuis novembre 2020, 6 ateliers se sont tenus en distanciel jusqu'en décembre comprenant une moyenne de 8 agents par séance, sur les thèmes suivants :

- Les feedbacks, 2 ateliers ;
- Le management à distance, 4 ateliers.

37 personnes ont pu participer à ces séances, dont 89 % de femmes.

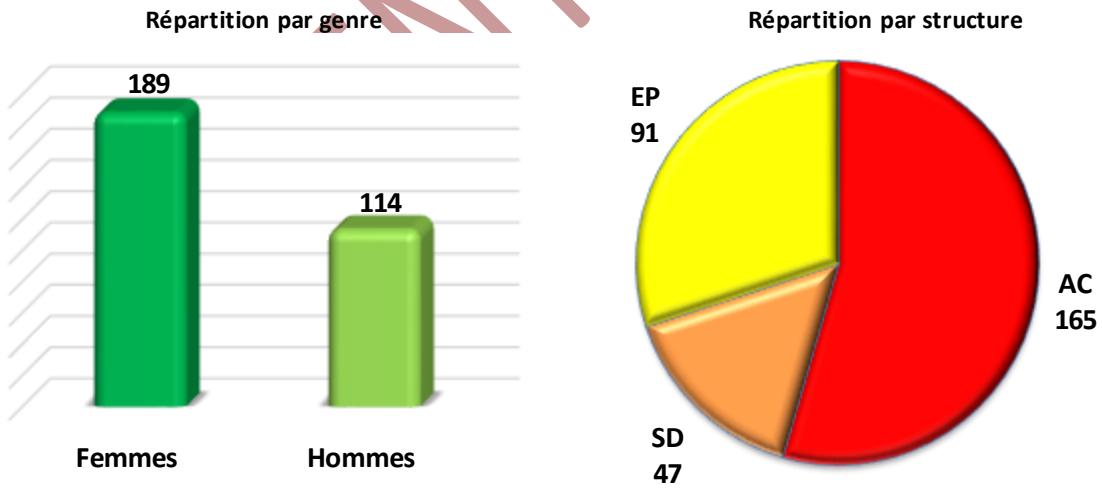
Webinaires du pôle d'accompagnement du management et des organisations

Les thèmes traités par les 5 webinaires d'une heure trente ont été liés à l'actualité managériale :

- Manager en période de Covid,
- Management et travail à distance,
- Management et gestion de crise.

Chacun d'eux a regroupé entre 150 à 200 personnes.
62 % des femmes ont suivi ces webinaires ; ce taux correspond à la part des femmes sur l'effectif global des ministères sociaux.

L'administration centrale est largement majoritaire avec 54 % de participants, 30 % en ARS et 16 % en services déconcentrés.



Source : GPEC

Des accompagnements collectifs et individuels complètent ces dispositifs au sein du pôle d'accompagnement du management et des organisations, réalisés par des coachs certifiés des ministères sociaux.

6.2.3. Le développement de la formation vers les catégories B et C

À partir de septembre 2020, des réflexions visant à proposer un plan d'action sur les perspectives d'évolutions professionnelles des agents de catégories B et C ont été initiées.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Un rapport sur commande de l'administration (RCA) piloté par la mission formation de la DRH, auprès d'élèves attachés de l'Institut régional d'administration de Nantes a été demandé sur le sujet suivant : « *Une plus faible participation des agents de catégories B et C aux actions de formation continue* ». Les élèves ont ainsi identifié les freins et leviers d'actions, réalisé une fiche de procédure sur la remontée des besoins et proposé des solutions pour accroître la participation aux formations. Un questionnaire a été envoyé aux agents et aux encadrants. Des entretiens avec des référents RH ont également été réalisés dans le cadre de cette étude.

Trois freins principaux ont été identifiés par les élèves :

- Manque de temps lié à une surcharge de travail ;
- Lieux de formation trop éloignés ;
- Offre de formation inadaptée.

Pour répondre à ces freins, trois axes de solutions ont été proposés :

Axe 1 : Rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel

- Création d'un référent formation

Axe 2 : Structurer l'offre de formation pour accompagner les agents dans un contexte de transformation publique

- Généralisation des évaluations à froid
- Création de parcours de formation intégrant des mises en situation professionnelles suivies d'un retour d'expérience

Axe 3 : Utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'État

- Développement de parcours hybrides avec des formations entre pairs et modules auto-formatifs
- Amélioration des supports numériques de communication

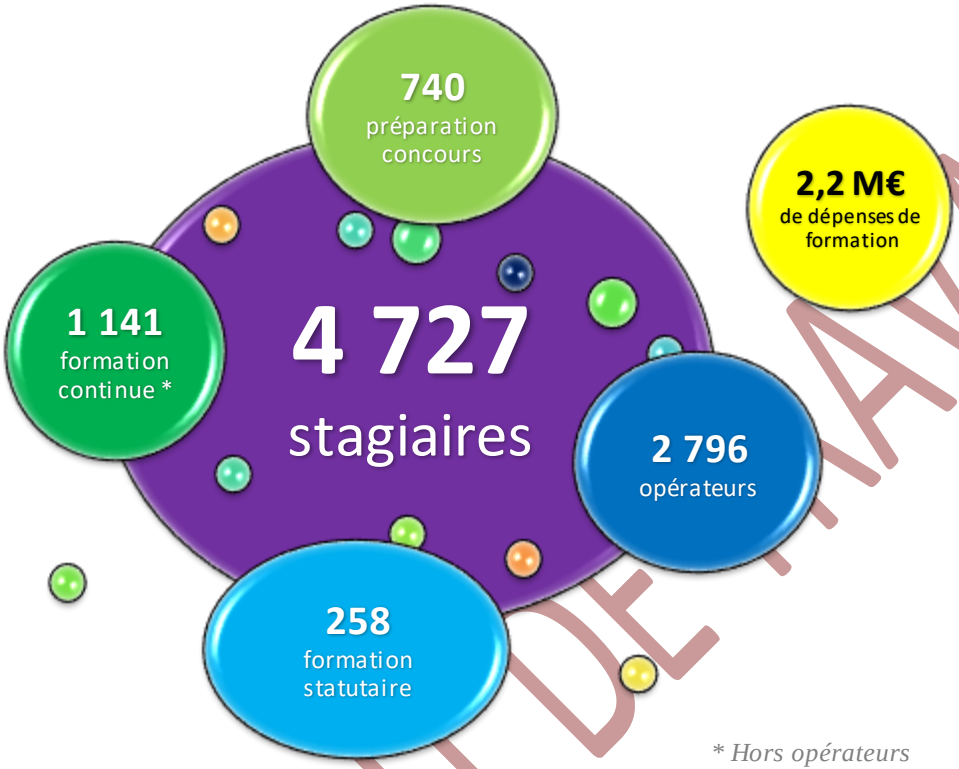
À la suite de ce rapport, trois actions principales ont été initiées par la mission formation à la fin de l'année 2020 :

1. Le lancement d'un projet d'amélioration de la communication de la mission formation (liens renforcés avec les partenaires RH, amélioration du catalogue et de l'intranet, création d'une lettre d'informations…) ;
2. Le développement des formations en ligne et amélioration de l'accompagnement des agents dans l'utilisation du numérique (notamment dans le cadre de la préparation du déploiement de MENTOR) ;
3. Une réflexion sur la création d'un panorama de formations adaptées aux agents de catégories B et C.

DOCUMENT DE TRAVAIL

6.3. L'offre générale de formation

6.3.1. Les chiffres-clés



** Hors opérateurs*

Source : GPEC

6.3.2. Les dépenses de formation

Sont mentionnées les dépenses de formation directement gérées par la mission de la formation et le campus managérial sur l'UO DRH.

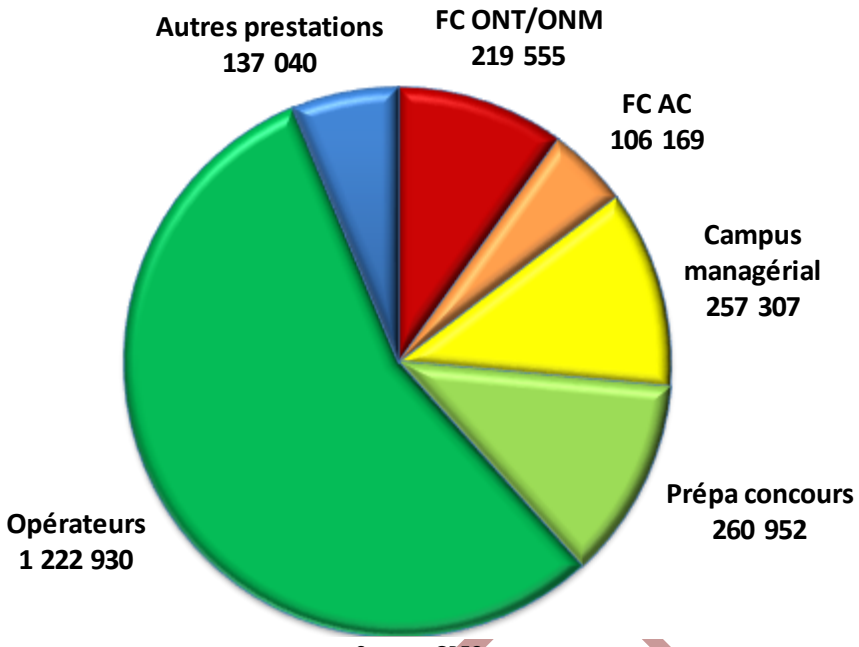
Les dépenses de formation ont représenté :

- 2 203 953 € en autorisation d'engagement (AE) ;
- 1 565 226 € en crédits de paiement (CP).

En plus de cette répartition budgétaire, s'ajoutent notamment les crédits propres de l'INTEFP (opérateur de formation initiale et continue du périmètre Travail). Par ailleurs, les crédits des DIRECCTE sont gérés et délégués par la DFAS (ne figurent donc pas dans ce budget).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition des dépenses de formation de la DRH (en AE)



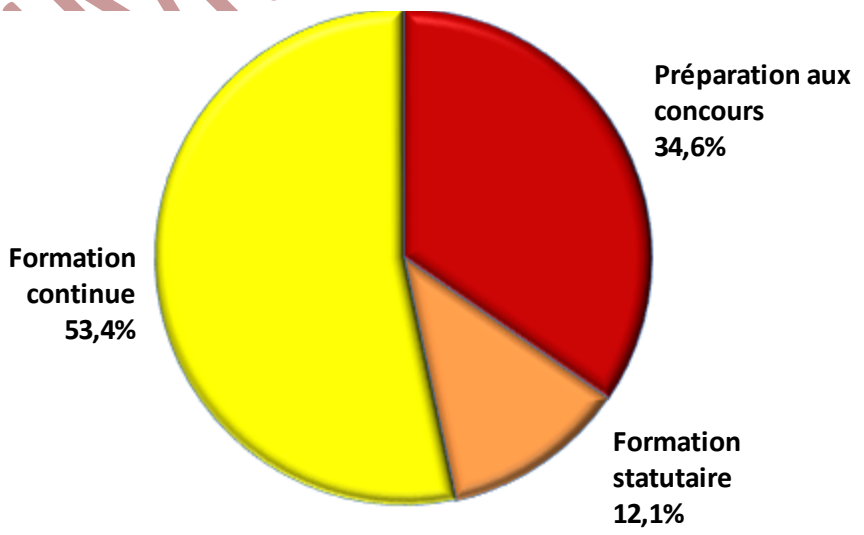
Source : GPEC

6.3.3. La synthèse globale de la formation

Sur les 2 139 stagiaires formés en 2020 dans le cadre de l'offre de formation pilotée par la DRH, la répartition s'effectue entre :

- **la préparation concours : 740 agents ;**
- **la formation statutaire (initiale et adaptation à l'emploi) : 258 stagiaires ;**
- **la formation continue : 1 141 stagiaires.**

Répartition des stagiaires par bloc de formations



Source : GPEC

Répartition des stagiaires et effectifs par catégorie hiérarchique

		A	B	C	Ensemble
Stagiaires	FS	**223**	**35**	-	**258**
		86,4 %	*13,6 %*	-	
	FC	**926**	**139**	**76**	**1 141**
		81,1 %	*12,2 %*	*6,7 %*	
	PC	**270**	**337**	**133**	**740**
		36,5 %	*45,5 %*	*18,0 %*	
	Total	**1 419**	**511**	**209**	**2 139**
		66,3 %	*23,9 %*	*9,8 %*	
Effectifs en fonction *(au 31 déc. 2019)*		**13 468**	**5 928**	**4 861**	**24 257**
		55,5 %	*24,5 %*	*20,0 %*	

Source : GPEC

Alors que les agents de catégorie A représentent 55,5 % des effectifs, ils représentent 81,1 % des stagiaires en formation continue. Cette catégorie semble davantage se former que les catégories B et C. Ces données s'inversent pour les préparations aux concours et examens où les catégories B sont surreprésentées (45,5 %) et les catégories C mieux représentées qu'en formation continue.

Formation par catégorie hiérarchique et sexe

	A			B			C			Ensemble		
	F	H	**T**	F	H	**T**	F	H	**T**	F	H	**T**
FS	160	63	**223**	16	19	**35**	-	-	-	176	82	**258**
	72 %	*28 %*		*46 %*	*54 %*		-	-		*68 %*	*32 %*	
FC	624	302	**926**	115	24	**139**	57	19	**76**	796	345	**1 141**
	67 %	*33 %*		*83 %*	*17 %*		*75 %*	*25 %*		*70 %*	*30 %*	
Total *	784	365	**1 149**	131	43	**174**	57	19	**76**	972	427	**1 399**
	56 %	*27%*		*9 %*	*3 %*		*4 %*	*1 %*		*69 %*	*31 %*	

** Pourcentages sur l'ensemble*

Source : GPEC

Sur la totalité des formations reçues, les femmes représentent 69 % des stagiaires. Ce pourcentage est moindre dans les catégories A.

6.4. La formation par bloc

6.4.1. La formation statutaire

La formation statutaire est destinée à doter les fonctionnaires accédant à un corps les 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 3e concours) ;
- Aux agents promus au choix ou par voie d'examen professionnel, ou par détachement ;

DOCUMENT DE TRAVAIL

- 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.

6.4.1.1. La formation statutaire du périmètre Affaires sociales et Santé

La formation statutaire des agents du périmètre Santé et Solidarités est assurée par l'École des hautes études en santé publique (EHESP). En 2020, plus de 210 stagiaires ont suivi une scolarité dans cette école.

Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS) (18 mois de formation)		
Entrées en 2019	39	Femmes : 20 / Hommes : 19
Entrées en 2020	**43**	**Femmes : 34 / Hommes : 9**

Ingénieurs d'études sanitaires (IES) (1 an de formation)		
Entrées en 2019	11	**Femmes : 7 / Hommes : 4**
Entrées en 2020	**9**	**Femmes : 5 / Hommes : 4**

Ingénieurs du génie sanitaire (IGS) (1 an de formation)		
Entrées en 2019	1	*Suite à un examen professionnel* **Hommes:1**
Entrées en 2020	**2**	**Femmes : 1 / Hommes : 1**

Médecins inspecteurs de santé publique (MISP) (1 an de formation)		
Entrées en 2019	0	
Entrées en 2020	**2**	**Femmes : 2**

Pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP) (1 an de formation)		
Entrées en 2019	0	
Entrées en 2020	**7**	**Femmes : 6 / Hommes : 1**

Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire (T3S) (12 semaines de formation)		
Entrées en 2019	34	**Femmes : 17 / Hommes : 17**
Entrées en 2020	**39**	**Femmes : 15 / Hommes : 24**

Source : GPEC

DOCUMENT DE TRAVAIL

6.4.1.2. La formation statutaire 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 à Poitiers. Il a accueilli en 2020 plus de 150 stagiaires sur les différentes promotions et corps.

En 2020, 52 stagiaires ont suivi une scolarité au CREPS de Poitiers à partir de septembre 2019. La promotion de septembre 2018 a terminé sa formation à l'été 2019.

Inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS)	
Entrées en 2019	10
Entrées en 2020	**0**

Professeurs de sport (PS)	
Entrées en 2019	8
Entrées en 2020	**0**

Conseillers techniques pédagogiques supérieurs (CTPS)	
Entrées en 2019	21
Entrées en 2020	**0**

Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ)	
Entrées en 2019	13
Entrées en 2020	**0**

Source : GPEC

Les nouvelles entrées en formation ont ensuite été décalées à janvier 2021 dans le cadre du nouveau périmètre du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

6.4.1.3. La formation statutaire du périmètre Travail et Emploi

La formation statutaire est mise en œuvre par l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Elle a accueilli en 2020 plus de 250 stagiaires sur plusieurs promotions et corps.

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).

Inspecteurs élèves du travail (IET) issus des concours (18 mois de formation)		
Entrées en 2019	45	**Femmes : 25 / Hommes : 20**
Entrées en 2020	**0**	*Pas de concours en 2020*

Inspecteurs du travail stagiaires (ITS) issus du concours réservé (formation de 6 mois)		
Entrées en 2019	166	**Femmes : 113 / Hommes : 53**
Entrées en 2020	**53**	**Femmes : 29 / Hommes : 24**

Source : GPEC

DOCUMENT DE TRAVAIL

6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue)

Via l'analyse des données extraites de RenoiRH et des remontées d'information des services déconcentrés, établissements publics (notamment les écoles) en 2020, **4 727 stagiaires** ont participé à une action de formation professionnelle.

Stagiaires et jours de formation par organisateur

		Nombre de stagiaires
DRH	Formation continue	1 141
	Préparation aux concours et examens	740
	Total DRH	**1 881**
SD	**Total Services déconcentrés**	**409**
Opérateurs	Formation continue EHESP	74
	Formation continue INSEP	251
	Formation continue INTEFP	2 471
	Total Opérateurs	**2 796**
Total général Formation professionnelle		**4 727**

Source : GPEC

En plus de l'offre de formation nationale, les agents des ministères sociaux se forment à travers d'autres dispositifs qui ne rentrent pas dans les statistiques de ce rapport social unique, notamment les PFRH des préfectures (SAFIRE), les formations gratuites en ligne ainsi que les formations suivies en ARS.

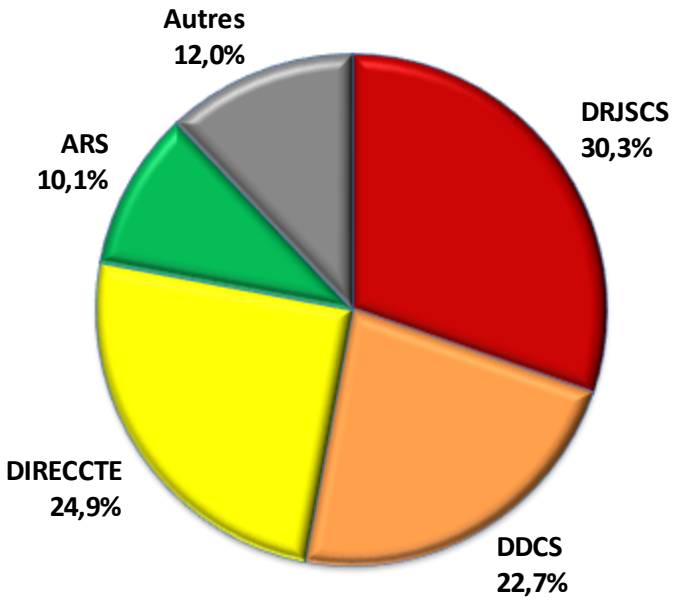
6.4.2.1. L'offre de formation professionnelle

Services déconcentrés et établissements publics

En 2020, les agents des services déconcentrés et des établissements publics ont représenté **485 stagiaires** à l'offre de formation nationale.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Réseaux territoriaux

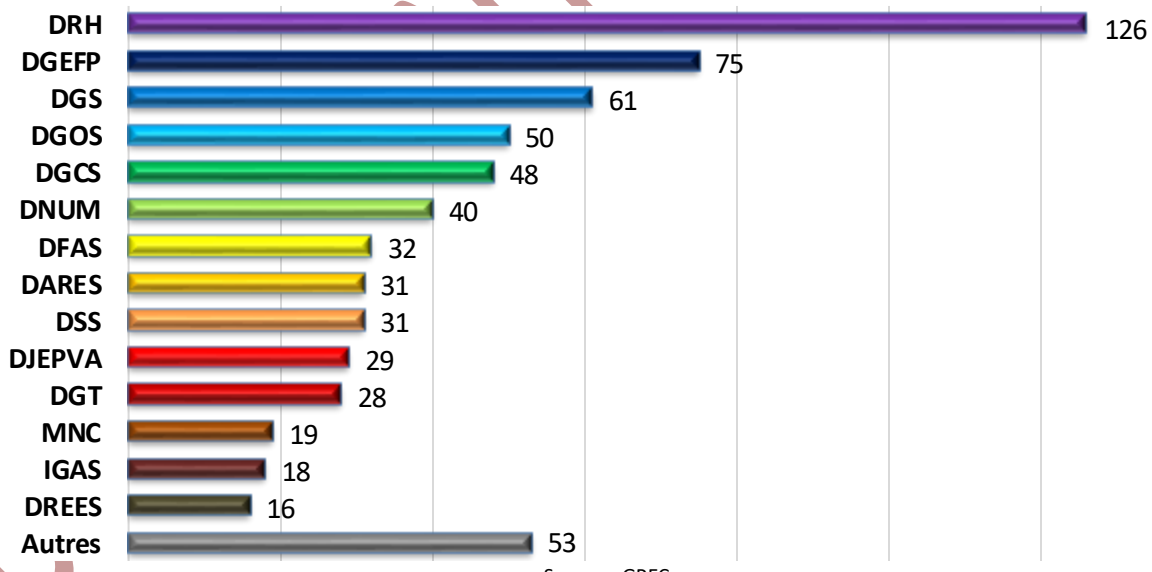


Source : GPEC

Administration centrale

En 2020, **657 stagiaires** des directions d'administration centrale ont participé à une formation de l'offre nationale.

Directions d'administration centrale



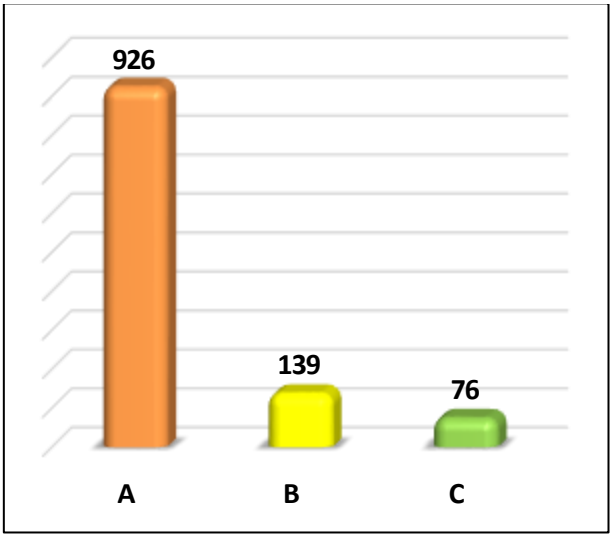
Source : GPEC

6.4.2.2. L'offre de formation continue par typologie de stagiaires

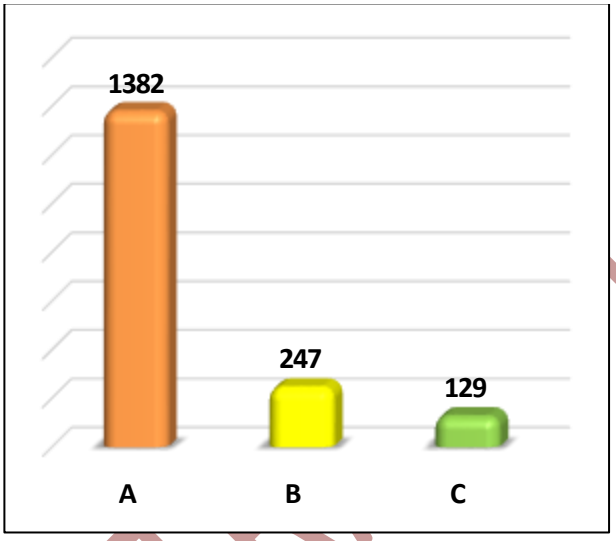
Les statistiques suivantes issues de RenoiRH concernent uniquement les formations organisées directement par la DRH pour les agents des 3 périmètres ministériels.

Répartition par catégorie

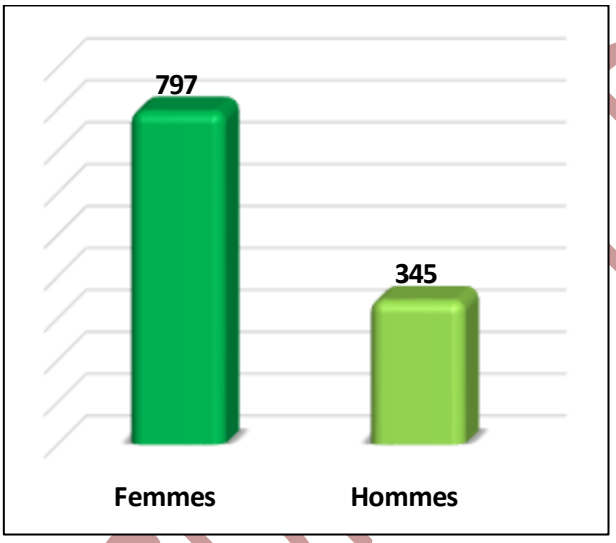
Nombre de stagiaires



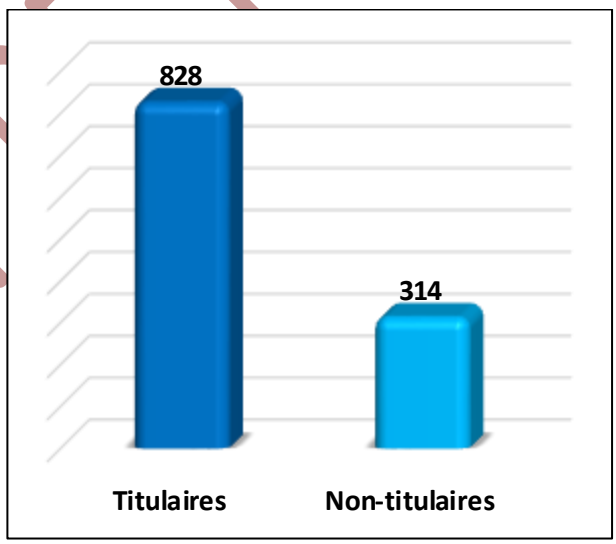
Durée moyenne de formation par agent



Répartition par genre



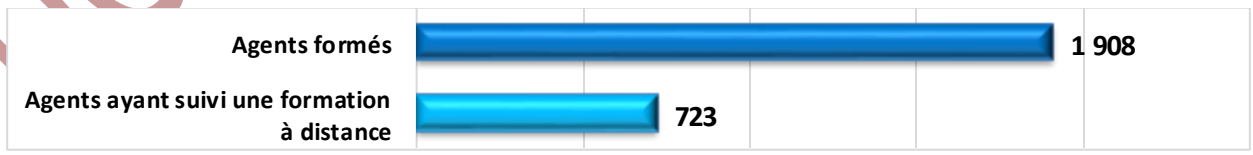
Répartition par statut



Source : GPEC

6.4.2.1.3. L'offre de formation continue par modalité de formation

Avec la crise sanitaire et le télétravail, les formations à distance peu présentes initialement dans les catalogues de formation de la DRH ont été mises en place à partir d'avril 2020.



Source : GPEC

Les agents ayant suivi une formation à distance – c'est-à-dire qu'elle s'est déroulée en ligne soit totalement, soit en partie – **représentent 37,9 % des agents formés en 2020**.

6.4.2.1.4. L'offre de préparation aux concours et examens

L'offre de préparation aux concours et examens permet aux agents des Ministères sociaux de suivre une formation adaptée aux examens et aux concours organisés soit par les Ministères sociaux (corps techniques et administratifs) soit en interministériel pour certains corps administratifs.

La DRH fait appel notamment à l'INTEFP et à l'EHESP pour les formations aux corps techniques.

Nombre de formations

Catégories A et A+		
Examen ou concours	2019	**2020**
Attaché (examen professionnel)	144	**114**
Attaché principal	164	**134**
Préparation IRA	41	**14**
Préparation PENA	18	**18**
ENA interne		**19**
Tour extérieur administrateur		**31**

Catégories B		
Examen ou concours	2019	**2020**
Secrétaire administratif de classe normale (examen)	182	**72**
Secrétaire administratif de classe normale (concours)		**95**
Secrétaire administratif de classe supérieure	52	**71**
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	48	**24**

Corps techniques			
	Examen ou concours	2019	**2020**
T	Concours réservé d'inspecteur du travail (CRIT)	167	**124**
	Contrôleur du travail hors classe (CTHC)	18	
SS	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	16	**13**
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal (avancement)		**3**
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal (C en B)		**7**
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal (concours)		**5**
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe		**22**
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale		**27**
JS	Conseiller technique et pédagogique supérieur		**13**
	Inspecteur Jeunesse et Sports		**6**

Source : GPEC

DOCUMENT DE TRAVAIL

6.4.2.1.5. L'offre de formation par domaine

En 2020, pour l'offre de la DRH, **1 142 stagiaires représentent 867 agents** (un agent peut suivre plusieurs formations). La répartition des formations a été modifiée par rapport à l'année précédente, en raison du contexte de crise sanitaire, au profit des formations à distance pour l'encadrement. En revanche, le nombre de formations dans le domaine hygiène, santé et sécurité au travail organisées sur site a été fortement réduit.

Formation continue par domaine

	A	B	C	Ensemble	
Management	400	29	5	**434**	*38,0 %*
Ressources humaines	83	7	0	**90**	*7,9 %*
Parcours individualisé	59	17	6	**82**	*7,2 %*
Hygiène, santé et sécurité au travail	76	7	15	**98**	*8,6 %*
Politiques publiques nationales	6	12	1	**19**	*1,7 %*
Achats publics	4	4	3	**11**	*1,0 %*
Économie, finances, gestion	11	8	0	**19**	*1,7 %*
Techniques juridiques	30	4	4	**38**	*3,3 %*
Communications et services aux usagers	21	11	14	**46**	*4,0 %*
Informatique et bureautique	86	27	18	**131**	*11,5 %*
Langues	12	1	3	**16**	*1,4 %*
Spécifiques aux métiers	138	12	7	**158**	*13,8 %*
Total	**926**	**139**	**76**	**1 142**	

Source : GPEC

Parmi les stagiaires de la formation continue, la majorité des formations ont concerné le management (38 %), les formations spécifiques aux métiers des ministères (13,8 %), et l'informatique (11,5 %).

Pour les formations organisées par les services déconcentrés, 409 stagiaires ont été enregistrés. Les chiffres issus de RenoiRH sont à relativiser par rapport à la réalité des actions de formation véritablement effectuées.

Formation en services déconcentrés par domaine

	Ensemble	
Management	**50**	*12,2 %*
Ressources humaines	**85**	*20,8 %*
Parcours individualisé	**94**	*23,0 %*
Hygiène, santé et sécurité au travail	**93**	*22,7 %*
Achats publics	**10**	*2,4 %*
Communications et services aux usagers	**9**	*2,2 %*
Informatique et bureautique	**43**	*10,5 %*
Total Formation continue	**384**	***93,9 %***
Préparation aux concours	**25**	*6,1 %*
Total Formation professionnelle	**409**	***100 %***

Source : GPEC

DOCUMENT DE TRAVAIL

6.4.2.1.5.1. L'offre de formation transverse

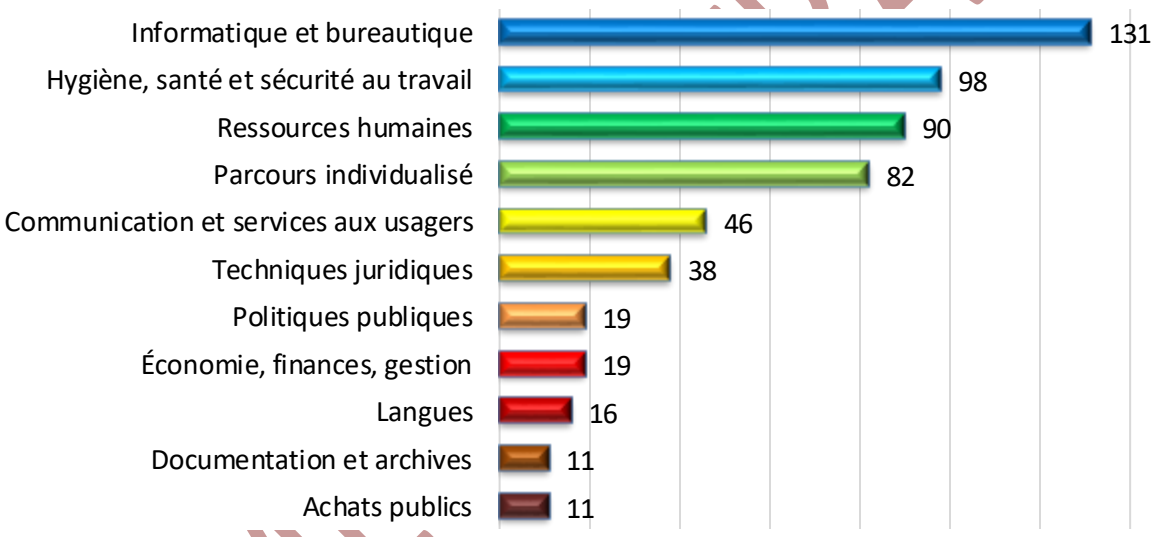
L'élaboration de **l'offre ONT/AC 2020** (offre nationale transverse et d'administration centrale) s'adresse à l'ensemble des agents des Ministères sociaux, en administration centrale et en services territoriaux (DRJSCS, DDCS/DDCS-PP, établissements publics du périmètre Jeunesse et Sports, DIRECCTE et ARS). Elles sont été mises en œuvre par la mission « Formation » de la DRH.

Les domaines de formations sont référencés 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/AC a regroupé **561 stagiaires** issus :

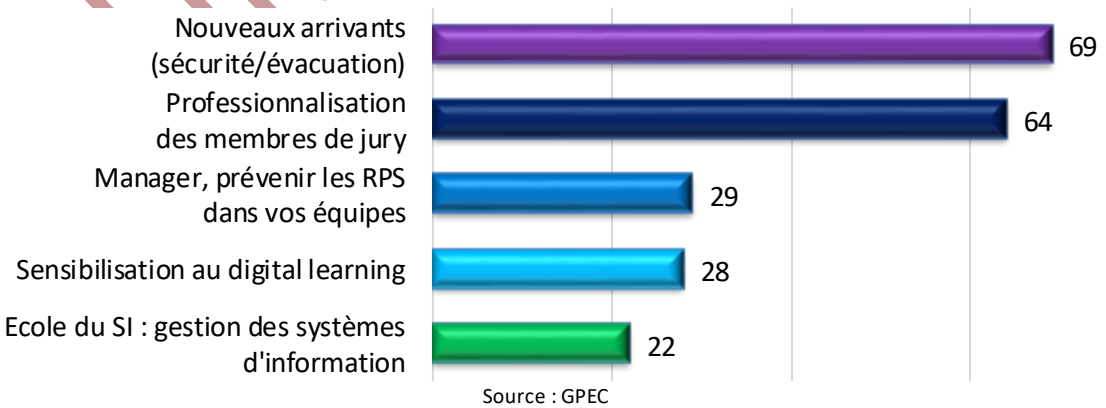
- Des réseaux territoriaux (DRJSCS/DDCS/DDCS-PP, DIRECCTE, ARS) ;
- Des directions d'administration centrale ;
- Autres réseaux (opérateurs, …).

Répartition des stagiaires par domaine de formation



Source : GPEC

Principales formations proposées aux stagiaires



Source : GPEC

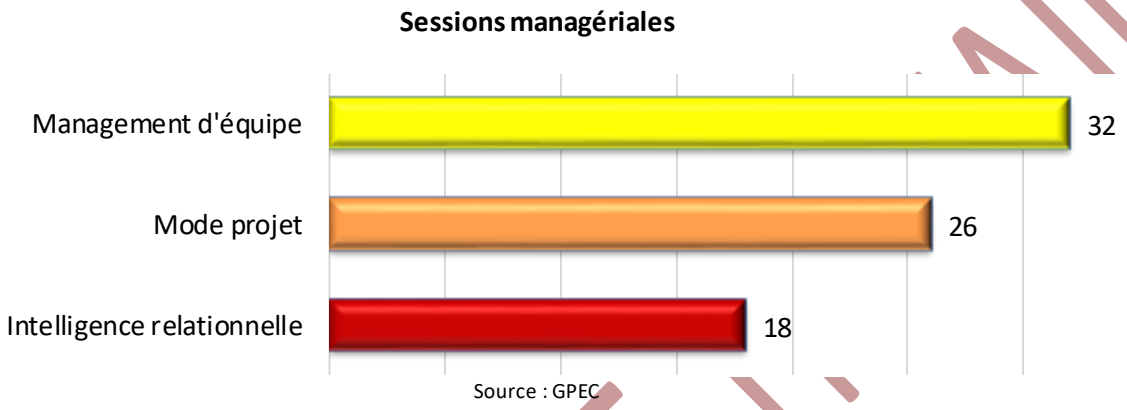
TRAVAIL

6.4.2.1.5.2. L'offre de formation managériale

L'offre de formation managériale est proposée par le campus managérial de la DRH. **79 sessions de formations managériales ont pu avoir lieu en 2020.**

Trois grands thèmes reprennent les formations managériales :

- La formation au management d'équipe : 13 formations proposées dont un e-learning,
- La formation au mode projet : 5 formations,
- La formation à l'intelligence relationnelle.



831 demandes de formations ont été formulées en 2020, **450 personnes ont pu se former**.

Une formation en interne sur le co-développement pour les acteurs des services déconcentrés a également été organisée pour 3 sessions sur l'année 2020.

6.4.2.1.5.3. L'offre nationale de formation métier

Jeunesse et Sports

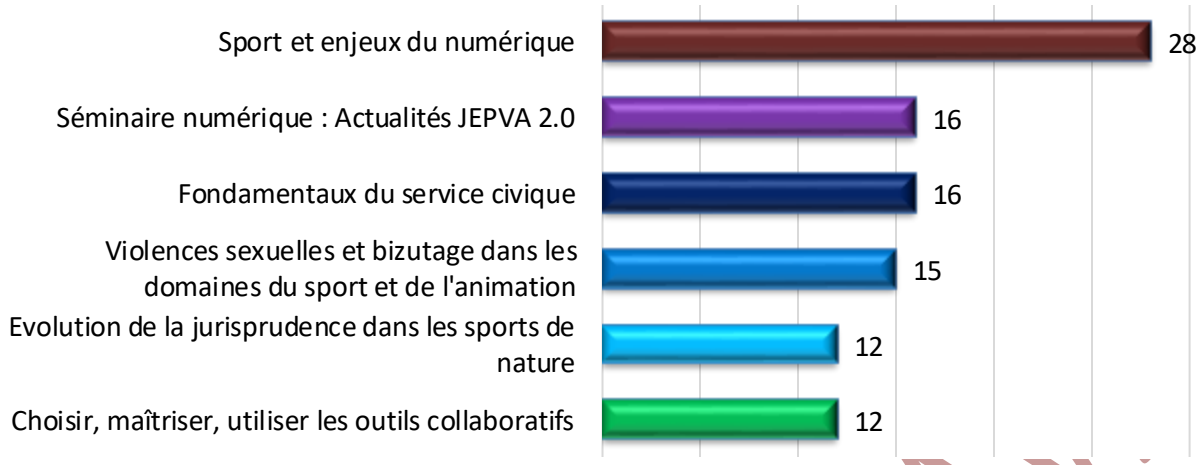
L'offre nationale de formation métier Jeunesse et Sports est mise en place par la DRH en lien avec les directions des Sports et de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative et les services territoriaux. **147 stagiaires** ont suivi ces formations.

Les principales thématiques de formation mises en œuvre en 2020 pour l'ONMJEPVA et Sports sont :

- Le développement du numérique ;
- La prévention et la protection des publics ;
- La gestion des ressources humaines.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Principales formations proposées aux stagiaires

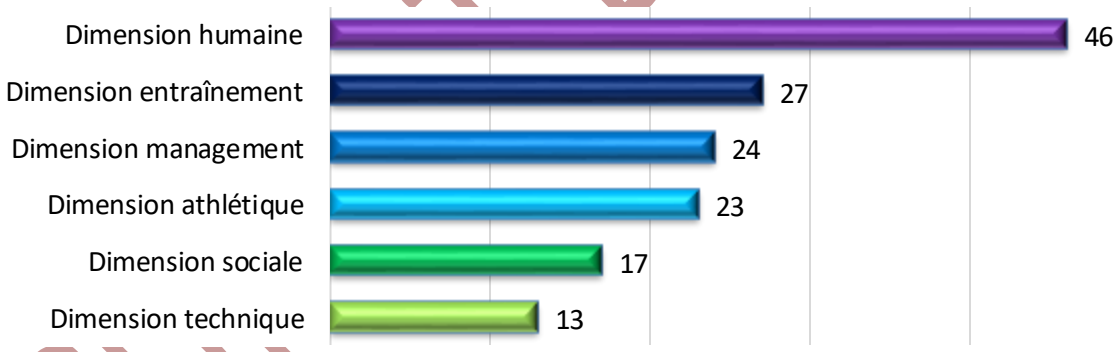


Source : GPEC

Sports

En plus de l'offre ministérielle généraliste, l'INSEP est plus particulièrement chargé de l'organisation et du développement du sport de haut niveau et de la haute performance. L'institut a formé plus de 250 stagiaires. Il organise son offre sur une année scolaire de septembre à juin autour de 6 dimensions spécifiques au sport avec des formations courtes et avec des formations plus longues (sur 6 mois) appelées certificat de compétences spécifiques (CCS).

Répartition des formations par domaine



Source : GPEC

Outre ces formations « métiers », l'INSEP organise d'autres formations :

- Formations à distance en langue : 55 stagiaires ;
- Formations sur mesure (à la demande de fédérations) : 16 stagiaires ;
- Formations longues *Executive masters* (ex. « trajectoire manager sport » et « accompagnateur des acteurs du sport ») : 30 stagiaires.

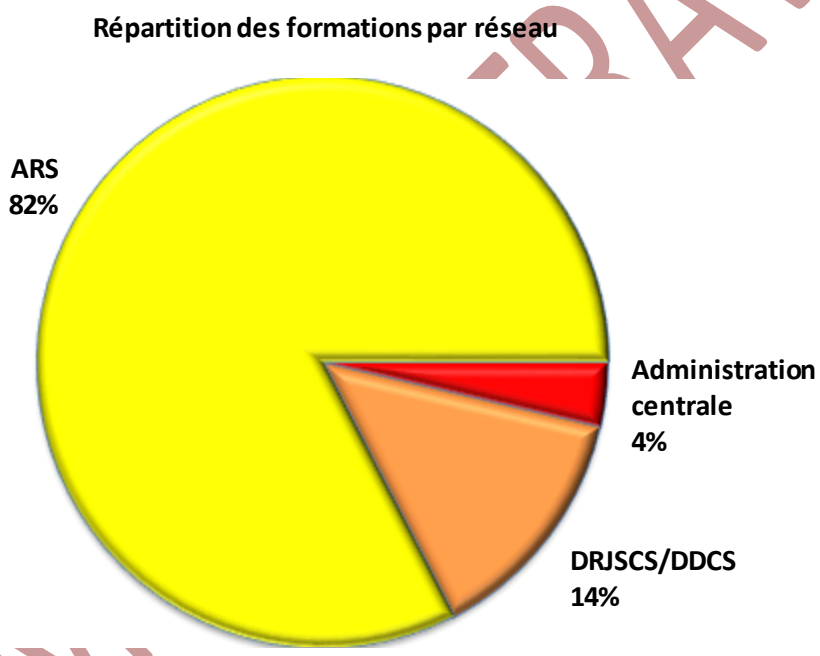
Santé et Cohésion sociale

À destination des DAC, des DRJSCS et des DDCS/DDCS-PP, cette offre de formation est construite par la DRH, les DAC, les DRJSCS, l'EHESP et validée lors des instances (CTM).

Elle est composée des formations Cohésion sociale et Santé du catalogue de l'EHESP.
Les formations prévues par la DRH ont été reportées en 2021.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Ainsi, sur le périmètre État *stricto sensu* (DAC+DR+DD), **74 stagiaires ont été formés**, représentant 235 jours de formation. Avec les ARS, les sessions organisées par l'EHESP en 2020 ont représentées 1 350 jours de formation continue. Les agents des ARS sont ainsi très majoritairement bénéficiaires de cette offre de formation.



Source : GPEC

Travail et Emploi

À destination des agents du ministère du Travail (DGT, DGEFP, DARES, DSI, DIRECCTE), l'offre nationale Travail est portée par l'INTEFP et validée par les instances.

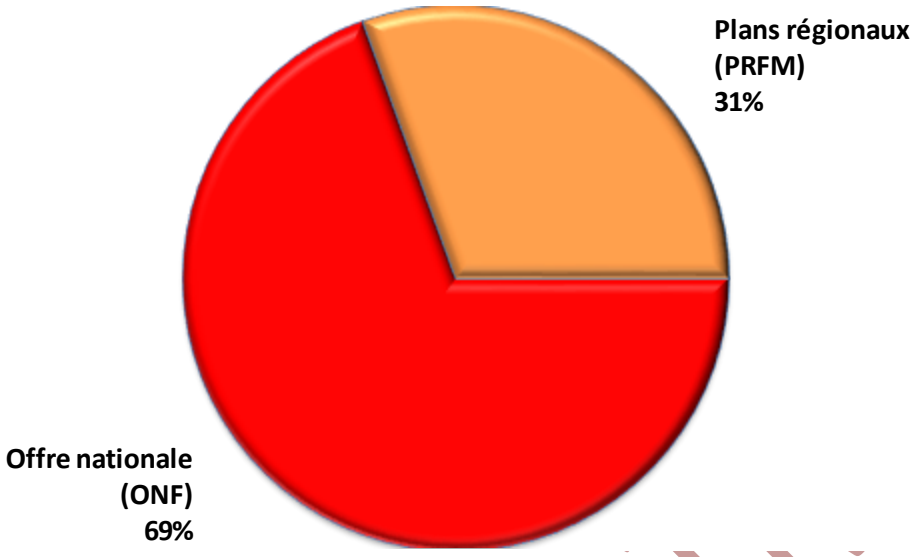
L'offre nationale de formation métier s'articule autour des orientations de formation suivantes :

- Formations relatives au système de l'inspection du travail et à l'accompagnement des nouveaux pouvoirs du système d'inspection du travail ;
- Formations permettant le développement et le maintien des compétences à destination des agents des DIRECCTE (pôles 3E et SESE) et dans le cadre des mobilités fonctionnelles.

Plus de 2 000 stagiaires ont suivi une formation de l'INTEFP dans le cadre de la formation continue à travers l'offre nationale de formation métier (ONT) et les plans régionaux de formation métier mutualisés (PRFM).

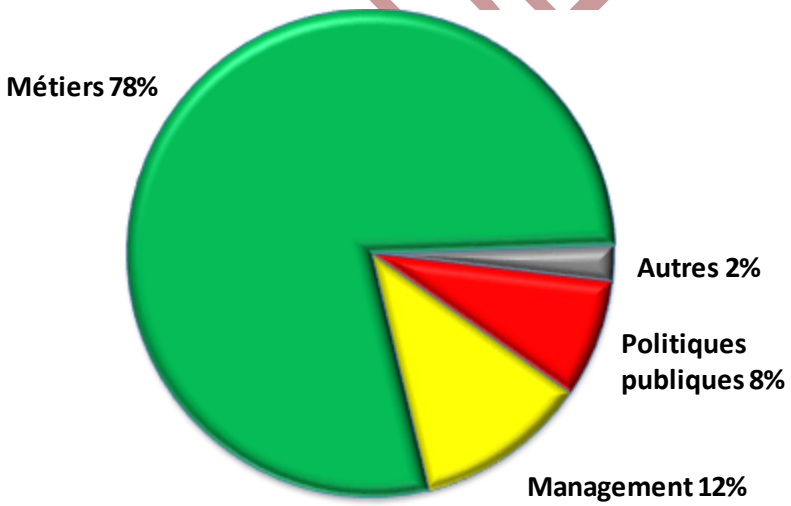
DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition des formations par type d'offre



Source : GPEC

Répartition des formations par domaine de formation



Source : GPEC

6.4.2.2. L'offre régionale de formation

Compte tenu de la crise sanitaire et de paramètres techniques, les autres éléments concernant l'offre régionale de formation restent parcellaires.

6.4.2.3. Les formations individuelles et spécifiques

Les agents des Ministères sociaux peuvent bénéficier de formations individuelles et spécifiques qui viennent en complément des différentes offres de formation nationales et régionales.

6.4.2.4. Le congé de formation professionnelle, la VAE et les bilans de compétence

Le congé de formation professionnelle est accordé aux agents ayant accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration, afin d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle.

Les agents publics ont la possibilité de bénéficier d'actions de formation en vue d'une **validation des acquis de leur expérience (VAE**).

Le bilan de compétences est réservé aux agents ayant dix ans au moins de services effectifs afin de leur permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Ce dispositif s'installe progressivement dans la politique de formation et d'accompagnement de la carrière des agents.

6.4.2.4.1. Le compte personnel de formation (CPF)

En 2017, L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit dans la fonction publique le compte personnel d'activité (CPA) qui comporte deux volets : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le compte personnel de formation permet depuis le 1er janvier 2017 à l'ensemble des agents publics civils, titulaires et contractuels – quelle que soit la nature de leur contrat, à durée indéterminée ou déterminée, et la durée de leur ancienneté de service – dès lors qu'ils relèvent des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'acquérir des droits à formation.

Ces droits, qui se sont substitués au 1er janvier 2017 à ceux acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF), prennent la forme d'heures qui sont mobilisables pour suivre une ou plusieurs formations à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle, et en obtenir le financement.

Les heures de CPF acquises permettent à tout agent de mobiliser, à son initiative, des heures en vue de suivre des actions de formation pour accéder à une qualification ou développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle en vue d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Ces droits sont portables et mobilisables à l'initiative de l'agent indifféremment auprès d'un employeur public ou privé.

Répartition des agents mobilisant leur compte personnel de formation

	A			B			C			Ensemble		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Stagiaires	18	25	**43**	7	2	**9**	2	1	**3**	27	28	**55**
Heures	184	236	**420**	57	36	**93**	16	12	**28**	257	284	**541**

Source : GPEC

En 2020, les extractions retirées dans l'applicatif RenoiRH font apparaître 55 agents ayant bénéficié d'une formation dans le cadre du CPF pour un total de 541 heures.

La catégorie A est largement représentée avec 78 % des agents ayant mobilisé leur CPF. Par ailleurs, les hommes sont surreprésentés par rapport à leur poids démographique dans le dispositif.

DOCUMENT DE TRAVAIL

6.4.2.4.2. Les bilans de compétences en directions d'administration centrales

Cadre de passation des bilans de compétences et contexte sanitaire

Le déroulement des bilans de compétences, normalement en présentiel, a été impacté par la crise sanitaire.

En effet des replanifications et mises en suspens, des rendez-vous ont dû avoir lieu pendant cette période marquée par les confinements, déconfinements et les consignes relatives au télétravail.

Courant novembre, l'ensemble des bilans de compétences en cours ou en démarrage étaient entièrement en distanciel.

Accompagnement des agents par des psychologues et consultants dédiés

L'accompagnement spécifique des agents de catégorie A a été pris en charge par des consultantes et/ou psychologues seniors disposant d'une expertise spécifique dans l'accompagnement des cadres supérieurs.

Typologie de bilans et de bénéficiaires

Chaque bilan de compétences est structuré autour de plusieurs entretiens espacés, intercalés avec des temps de réflexion et de travail personnel. Ainsi, concernant les bilans de compétences réalisés en 2020, on retrouve à la fois les bilans initiés au cours de l'exercice 2019 et achevés en 2020, les bilans initiés et terminés au cours de l'exercice 2020 au 31 octobre 2020, et des bilans initiés en 2020 et toujours en cours au 31-10-2020. Cette distinction est donc faite ci-dessous.

Les bilans de compétences réalisés en tout ou partie sur l'exercice 2020 et terminés au 31 octobre 2020 :

- **Bilans commencés sur l'exercice 2019 et achevés sur l'exercice 2020 :**

3 bilans de compétences initiés en 2019 et finalisés en 2020 ;

- **Bilans commencés et achevés pendant l'exercice 2020 :**

4 bilans de compétences initiés et finalisés en 2020 ;

- **Bilans initiés en 2020 et en cours au 31 octobre 2020 :**

Au 31 octobre 2020, 7 bilans de compétences sont en cours, totalement initiés sur l'année 2020.

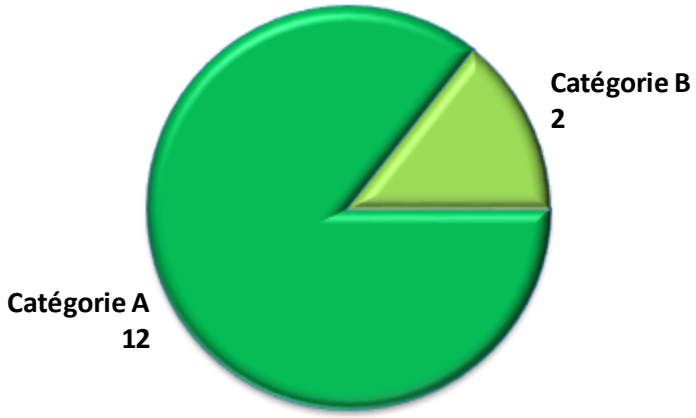
Concernant les bénéficiaires de l'ensemble des bilans qui se sont tenus sur l'exercice 2020 au 31 octobre (bilans terminés et bilans en cours au 31 octobre) :

- **Répartition hommes/femmes** : 10 femmes et 4 hommes ont réalisé un bilan de compétences.

Profils : 85% des bilans de compétences ont eu pour bénéficiaires des agents de catégorie A.

DOCUMENT DE TRAVAIL

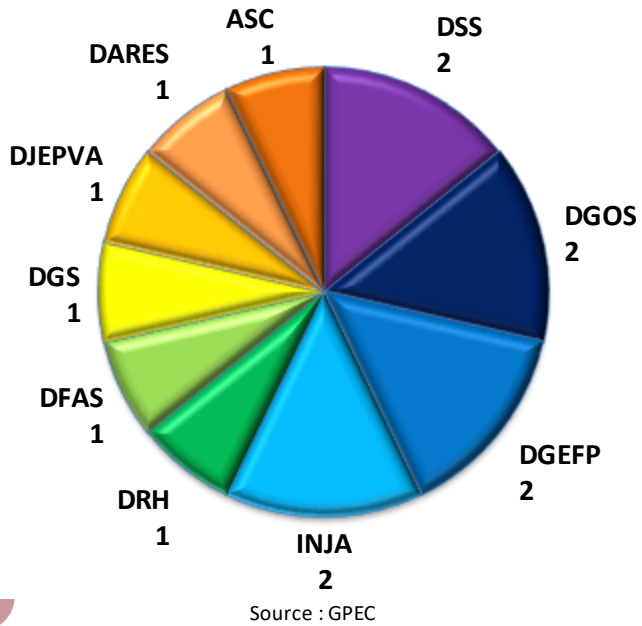
Répartition des bénéficiaires de bilans de compétences par catégorie



Source : GPEC

À noter également que 85 % des bénéficiaires étaient titulaires. 2 agents étaient en attente d'affectation et 11 en recherche de mobilité au moment d'initier un bilan de compétences.

- **Provenance (entités)**



Source : GPEC

CHAPITRE 7
LES CONDITIONS DE TRAVAIL

7. Les conditions de travail _____ Erreur ! Signet non défini.

7.1. La santé et la sécurité au travail _____ Erreur ! Signet non défini.

7.1.1. L'activité des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) **Erreur ! Signet non défini.**

7.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.1.3. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.1.4. La surveillance médicale des agents _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles Erreur ! Signet non défini.

7.2.1. Nombre et taux d'accidents _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.2. Caractéristiques des accidents _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.2.2. La durée des arrêts de travail _____ 209

7.2.3. Caractéristiques des agents _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.5. Maladies professionnelles _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2020 _____ Erreur ! Signet non défini.

7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124 _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155 _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des agents des programmes 124 et 155 ___ **Erreur ! Signet non défini.**

7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire **Erreur ! Signet non défini.**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Chiffres clés 2020

Mise en place du DUER dans **94 %** des services ayant répondu à l'enquête

Les **accidents** de service / du travail, de trajet :

*Nombre d'accidents : **270** accidents

*Taux d'accidents : **1,45 %**

*Nombre de jours d'arrêt : **5736** jours

Maladies professionnelles reconnues imputables au service :

* maladies : **16**

* ayant donné lieu à **4** invalidités (permanente et/ou temporaire)

Recours à la procédure de demande de **protection fonctionnelle** :

* P124 : **22** agents et * P155 : **49** 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 précise 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. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;
- Le CHSCT suggère toute mesure de nature 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, le dialogue social s'organise en 2020 autour de 117 CHSCT :

- 2 CHSCT ministériels (*Travail-Emploi et Affaires sociales-Jeunesse et sports*) ;
- 1 CHSCT unique pour l'administration centrale ;
- 27 CHSCT de proximité pour les DR(D)JSCS ;
- 17 CHSCT d'établissement pour les CREPS et 3 CHSCT pour les autres établissements publics du sport ;
- 28 CHSCT de proximité (22 de métropole, 6 en Outre-Mer ainsi que la DCSTEP de Saint-Pierre et Miquelon),
- 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 (9) et de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine (5)
- 27 CHSCT d'établissement pour les ARS.

S'agissant des deux CHSCT ministériels et du CHSCT unique d'administration centrale, le tableau ci-dessous retrace le nombre de réunions et de re-convocations en 2020 :

Instances de concertation	Nombre de réunions	Nombre de reconvocations*
CHSCTM Affaires sociales/Jeunesse et sports	**10**	**0**
CHSCTM Travail	**11**	**1**
CHSCT Administration Centrale	**13**	**1**

* Les reconvocations sont celles rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Source : DPDSEJS

DOCUMENT DE TRAVAIL

Au cours de l'année 2020, la direction des ressources humaines a organisé 35 réunions de CHSCT tant en administration centrale qu'au niveau ministériel :

- 11 réunions du CHSCT ministériel « travail-emploi » ;
- 10 réunions du CHSCT ministériel « affaires sociales/jeunesse et sports » ;
- 14 réunions du CHSCT unique d'administration centrale

L'ensemble des points à l'ordre du jour des CHSCT-AC et CHSCT ministériels sont présentés en annexe du présent rapport social unique.

Les principaux sujets et thèmes abordés au cours des réunions des CHSCT régionaux sont les suivants :

- L'examen et le suivi des registres ;
- L'examen et le suivi des accidents ;
- L'évolution de la gestion de la crise : situation en France et indicateurs de suivi ;
- Suivi des mesures préventives contre la maladie Covid-19 ;
- Les projets de réorganisation de services ;
- L'organisation du télétravail ;
- La prévention des risques psycho-sociaux ;
- L'élaboration et la présentation du document unique d'évaluation des risques (DUER) et du programme annuel de prévention.

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.

En 2020, les DUER ont été mis en place à 94 % par les structures répondantes (90% en 2019) et intègrent à 92 % les risques psycho-sociaux (87% en 2019).

7.1.3. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention

7.1.3.1. Fonctions et missions des assistants et 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.

La mission des assistants et des conseillers de prévention 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 des risques ainsi que dans la mise en œuvre et le suivi des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

DOCUMENT DE 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 l'environnement de 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 de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, les assistants et les conseillers prévention :

- Proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- Participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

Les assistants et conseillers de prévention assurent ainsi le lien entre le directeur et les agents. Ils sont des acteurs incontournables de la prévention des risques. En outre, le conseiller de prévention assure des actions de coordination et d'animation du réseau, de formation et de conseil aux assistants de prévention.

7.1.3.2. Le réseau des assistants et conseillers de prévention en administration centrale et en services déconcentrés

Le réseau des assistants et conseillers de prévention est coordonné par deux conseillères nationales de prévention.

Outre l'expertise et l'accompagnement quotidien effectué par les deux CNP auprès des services et acteurs de prévention, celles-ci ont poursuivi en 2020 des réunions d'animation du réseau en administration centrale et en services déconcentrés associant les conseillers et assistants de prévention.

Ces réunions ont été axées principale sur :

- Le respect et le suivi des mesures barrières liées à la maladie Covid-19
- Les retours d'expériences en lien avec les phases de confinement et déconfinement et la mise à jour du DUERP
- L'animation en réunion réseau des protocoles sanitaires en vigueurs

Depuis le début de la crise sanitaire, la mission QVT, SST l'élabore régulièrement des fiches reflexes en lien avec la maladie Covid-19.

Le réseau des assistants de prévention au niveau de l'administration centrale

DOCUMENT DE TRAVAIL

À la suite de la publication de l'instruction du 30 janvier 2017 relative aux responsabilités des chefs de service d'administration centrale en matière de santé et de sécurité au travail, un assistant de prévention a été nommé dans chaque service d'administration centrale, soit un total de 20 assistants de prévention.

Le réseau des conseillers et assistants de prévention au niveau régional en 2020

Le réseau est composé :

- Dans les DIRECCTE de 13 conseillers de prévention et de 66 assistants de prévention,
- Dans les DR(D)JSCS de 15 assistants de prévention,
- Dans les établissements publics relevant du ministère chargé des sports de 21 assistants de prévention et 2 conseillers de prévention,
- Dans les ARS de 15 conseillers de prévention et 85 assistants de prévention.

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 ;
- 18 CREPS ainsi que les autres établissements sport ;
- 11 DI(R)ECCTE et l'INTEFP ;
- 10 DR(D)JSCS et la DRIHL ;

❖ **Le taux d'agents ayant bénéficiés d'une visite sur demande :**

- ARS : 4% des agents
- CREPS ainsi que les autres établissements sport : 3% des agents;
- DI(R)ECCTE et l'INTEFP : 2% des agents;
- DR(D)JSCS et la DRIHL : 10% des agents.

❖ **L'obligation de visite biennale :**

En ARS, 46 % des agents soumis à une visite biennale en ont bénéficié en 2020, contre 34 % en 2019.

❖ **Le taux d'agents concernés ayant bénéficiés d'une visite quinquennale :**

- ARS : 23% des agents ;

DOCUMENT DE TRAVAIL

- CREPS ainsi que les autres établissements sport : 45,7% des agents ;
- DI(R)ECCTE et l'INTEFP : 18,9 % des agents ;
- DR(D)JSCS et la DRIHL : 13% des agents.

❖ **Le taux d'agents reconnus comme travailleurs handicapés :**

- ARS : 36 % des agents ;
- CREPS ainsi que les autres établissements sport : 3,3% des agents;
- DI(R)ECCTE et l'INTEFP : 48,6% des agents ;
- DR(D)JSCS et la DRIHL : 48% des agents.

Remarque :
Les données concernant les services déconcentrés (D(R)JSCS, DI(R)ECCTE et ARS) et les établissements publics « sport » ont été recueillies via l'outil d'enquête ministériel SOLEN.

ANNEXE :

Liste des points à l'ordre du jour des CHSCT-AC et CHSCT ministériels – ANNEE 2020

- **CHSCT AC**

Date	Ordre du jour CHSCT AC
CHSCT AC du 30 janvier 2020	1. Approbation du procès-verbal du CHSCT AC du 29 novembre 2019 (pour avis) 2. Réaménagement des locaux des services du secrétariat général (pour avis) 3. Réaménagement des locaux de la direction des sports (pour avis) 4. Bilan 2018 santé, sécurité et conditions de travail et recueil de propositions d'améliorations pour les bilans suivants (pour avis) 5. Projet de programme annuel de prévention des risques professionnels 2020 (pour information) 6. Examen des registres SST et DGI (pour information) 7. Examen des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles déclarées (pour information) 8. Calendrier des instances et programme annuel des visites de 9. Questions diverses
CHSCT AC du 4 mars 2020	1. Point d'information relatif au Coronavirus (pour information) 2. Questions diverses
CHSCT AC du 25 mars 2020	1. Les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation l'épidémie de COVID-19
CHSCT AC du 2 avril 2021	Annulé
CHSCT/CTAC du 8 avril 2020	1. Point d'information relatif à l'évolution de la gestion de crise : situation en France, indicateurs de suivi 2. Point d'information relatif aux mesures de prévention : cas contact Covid 19 et prévention des violences intrafamiliales 3. Point d'information relatif à l'organisation des services face à la crise sanitaire 4. Questions diverses
CHSCT/CTAC du 24 avril 2020	1. Point d'information suivi des indicateurs de reporting 2. Point d'information sur les mesures SST 3. Point d'information sur les fiches reflexes 4. Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

Date	Ordre du jour CHSCT AC
CHSCT/CTAC du 5 mai 2020	1. Échanges sur le plan de déconfinement progressif: principes et modalités de déploiement (pour information) 2. Questions diverses (pour information)
CHSCT/CTAC du 26 mai 2020	1. Déroulement du déconfinement progressif (pour information) 2. Point sur le télétravail (pour information) 3. Présentation du baromètre « condition de travail en période de confinement »(pour information) 4. Soutien psychologique (pour information) 5. Présentation des résultats des baromètres de la DRH, de la DGCS et de la DGT (pour information) 6. Programmation des visites de site (pour avis) 7. Questions diverses (pour information)
CHSCT/CTAC du 6 juillet 2020	1. Présentation de la démarche d'accompagnement de SDGAP d'Eurogroupe (pour information) CT AC 2. Point sur campus managérial (pour information) CT AC 3. Point de situation sur les agents en recherche d'affectation (pour information) CT AC 4. Réaménagement du « pôle immobilier » – DFAS (pour avis) CHSCT AC 5. Point sur le dé confinement progressif (pour information) CHSCT AC 6. Présentation du projet de guide relatif au travail à distance (pour information) CHSCT AC 7. Présentation du baromètre MCAS (pour information) CHSCT AC 8. Point relatif aux visites de sites (pour information) CHSCT AC 9. Point sur le groupe de travail « Agents transports à vélo/Parking à vélo santé sécurité au travail » (pour information) CHSCT AC 10. Examen des nouvelles inscriptions aux registres SST et DGI (pour information) CHSCT AC 11. Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (pour information) CHSCT AC 12. Questions diverses CHSCT/CT AC
CHSCT/CTAC exceptionnel du 11 septembre 2020	1. Note aux directeurs et chefs de services relevant des Ministères sociaux du 3 septembre 2020 2. Questions diverses
CHSCT/CTAC du 23 septembre 2020	1. Adoption des procès-verbaux des CHSCT/CT d'administration centrale des réunions du 29 novembre 2019, 30 janvier, 8 avril 2020 et sous réserve de réponse, ceux du 4 mars, 25 mars et 5 mai (pour avis) CHSCT/CT AC 2. Point sur la situation sanitaire et les mesures associées (pour information) CHSCT/CT AC 3. Référents Covid 19 dans les directions d'administration centrale (pour information) CHSCT AC 4. Présentation du bilan santé, sécurité et des conditions de travail 2019 (pour avis) CHSCT AC 5. Présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels 2020/2021 (pour avis) CHSCT AC 6. Point sur les transferts d'effectifs (pour information) - CHSCT/CT AC POINT n° 7 : Point sur les agents en recherche d'affectation (pour information) - CTAC 8. Présentation du campus managérial (pour information) – CTAC 9. Point d'étape sur l'avancement du projet Malakoff (pour information) - CHSCT AC 10. Point sur la démarche Eurogroup et présentation du projet d'accompagnement de la sous-direction de la gestion administrative et de la paie (pour information) – CHSCT/CT AC 11. Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (pour information) – CHSCT AC 12. Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (pour information) – CHSCT AC 13. Information concernant le lancement de la négociation relative au télétravail (pour information) – CHSCT AC 14. Rapports de visite de site (DREES ,Mirabeau ,Avenue de France) (pour information) - CHSCT AC 15. Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

Date	Ordre du jour CHSCT AC
CHSCT AC Exceptionnel du 2 novembre 2020	1.Point sur l'évolution de la situation sanitaire et consultation sur les modalités d'organisation des services (pour avis) 2. Questions diverses
CHSCT/CTAC du 24 novembre 2020	1. Adoption des procès-verbaux des CHSCT/CT d'administration centrale des réunions du 24 avril, 26 mai, 06 juillet et 11 septembre 2020 sous réserve de réponse (pour avis) – CHSCT/CTAC 2. Présentation du décret « instances » relatif aux comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels relevant du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (pour avis) – CTAC 3. Présentation de l'arrêté portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail, de l'emploi et de l'insertion (pour avis) – CTAC 4. Présentation de l'arrêté portant composition du comité technique unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministères chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé (pour avis) – CTAC 5. Présentation de l'arrêté désignant une opération de restructuration au sein du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et fixant les conditions d'attribution de la prime de restructuration et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint, du complément indemnitaire d'accompagnement, de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, de l'indemnité de départ volontaire et des mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat (pour avis) – CTAC 6. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 25 janvier 2010 portant organisation de la direction générale de la cohésion sociale en services, en sous-directions et en bureaux et Projet de décret modifiant le décret n° 2010-95 du 25 janvier 2010 relatif à l'administration centrale des ministères chargés des affaires sociales et portant création d'une direction générale de la cohésion sociale – afin de prendre en compte le transfert de la compétence « hébergement d'urgence » de la DGCS vers la DIHAL (pour avis) (sous réserve) – CTAC 7. Point d'information sur la mission relative à la fonction juridique des ministères sociaux (pour information) – CTAC 8. Point d'étape sur la démarche Eurogroup (pour information) – CTAC 9. Présentation du plan d'action des ministères sociaux contre le tabac (pour information) – CHSCT AC 10. Présentation de la cellule d'écoute des ministères chargés des affaires sociales (CEMCAS) (pour information) – CHSCT AC 11. Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (pour information) – CHSCT AC 12. Présentation du projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités - « Article 14 » (pour avis) - CTAC 13. Questions diverses ▪ Fiche de procédure de la Cellule de prévention
CHSCT/CTAC du 7 décembre 2020	1. Point d'information sur la situation sanitaire (pour information) 2. Plan opérationnel d'accompagnement des directives ministérielles durant la crise sanitaire (pour avis) 3. Présentation du projet de décret modifiant le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales » (pour avis) 4. Présentation du décret modifiant le décret n°2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, et des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi (pour avis) 5. Présentation du décret modifiant le décret 2014-133 du 17 février 2014 fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (pour avis) 6. Présentation de l'arrêté modifiant l'arrêté du 17 février 2014 modifié fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (pour avis)

DOCUMENT DE TRAVAIL

Date	Ordre du jour CHSCT AC
	7. Présentation de l'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2012 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs » (pour avis) 8. Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (pour information) 9.Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (pour information) 10.Présentation des rapports ou point d'information sur les visites de site (pour information) (Duquesne, Montparnasse, Mirabeau, Avenue de France) 11.Projet de transfert de la compétence « hébergement d'urgence » de la DGCS vers la DIHAL (pour information) 12. Questions diverses
CHSCT/CTAC du 18 décembre 2020	1. Présentation des rapports ou point d'information sur les visites de site (Mirabeau , Avenue de France) (pour information) 2. Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

- **CHSCT Travail-Emploi**

Date	Ordre du jour- CHSCT Travail-Emploi
13 février 2020	1. Approbation du compte rendu de la séance du 8 novembre 2019 (avis) 2. Orientations ministérielles de prévention pour 2020 (avis) 3. Présentation de la fiche méthodologique dans le cadre de la réorientation des travaux menés sur les RPS (information) 4. Réforme OTE : Compétence du CHSCT Ministériel Travail (information) 5. Cadre des échanges entre pairs (information) 6. Questions diverses
23 mars 2020	Organisation des services et mesures prises dans le cadre de lutte contre l'épidémie de COVID-19
6 avril 2020	1. Point d'information relatif à l'évolution de la gestion de la crise : situation en France et indicateurs de suivi 2. Point d'information relatif à l'organisation de la continuité d'activité (Point 3 initial) 3. Point d'information relatif aux mesures de prévention : fiches reflexes cas COVID 19 et nettoyage des locaux suite à cas COVID 19 (Point 2 initial) 4. Questions diverses
20 avril 2020 (boycotté)	1. Point de situation globale (information) 2. Point d'étape sur les PCA et DUER (information) 3. Levée de confinement : première discussion prospective (information) 4. Modalité d'organisation et charges de travail (services activité partielle et renseignements) (information) 5. Mesures de protection des agents de contrôle et des services informatiques et notamment les notes DGT (information) 6. Evaluation et prévention des RPS liés aux situations de confinement (information) 7. Modalité de fonctionnement des CHSCT (information) 8. Questions diverses
4 mai 2020 (reconvocation)	1. Point de situation globale (information) 2. Point d'étape sur les PCA et DUER (information) 3. Levée de confinement : première discussion prospective/ Échanges sur le plan de dé confinement progressif : principes et modalités de déploiement (information) 4. Modalité d'organisation et charges de travail (services activité partielle et renseignements) (information) 5. Mesures de protection des agents de contrôle et des services informatiques et notamment les notes DGT (information) 6. Evaluation et prévention des RPS liés aux situations de confinement (information) 7. Modalité de fonctionnement des CHSCT (information) 8. Questions diverses
3 juin 2020	1. Déroulement du déconfinement progressif (information) 2. Télétravail et décret interministériel du 5 mai 2020 (information) 3. Présentation du baromètre sur les conditions de travail en période de confinement (information) 4. Mesures de soutien psychologique en place (information) 5. Fonctionnement des instances locales pendant la période de confinement (information) 6. Fréquence et modalités de désinfection (information) 7. Prévention sur les risques d'agression (information) 8. Analyse du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (information)

DOCUMENT DE TRAVAIL

Date	Ordre du jour- CHSCT Travail-Emploi
9 juillet 2020 (boycotté)	1. Approbation des PV du 25 septembre, du 8 novembre 2019, du 13 février 2020, 23 mars 2020 et 6 avril 2020 (avis) 2. Point sur le dé confinement progressif (information) 3. Présentation « guide du travail à distance » (information) 4. Présentation des résultats du baromètre « qualité de vie au travail au sein des ministères sociaux » (information) 5. Présentation du rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux - CEMCAS (information) 6. Questions diverses
15 et 16 octobre 2020	1. Approbation des procès-verbaux des séances : 25 septembre et 8 novembre 2019, 13 février, 23 mars et 6 avril 2020 (avis) 2. Point sur la situation sanitaire et mesures associées (information) 3. Bilan santé sécurité au travail 2019 (avis) 4. Orientation ministérielles de prévention pour 2020/2021 (avis) 5. Information relative aux logiciels WIKI'T et DEMATAMIANTE (information) 6. Présentation du bilan CEMCAS (information) 7. Echanges entre pairs (information) 8. Questions diverses
2 novembre 2020	1- Point sur l'évolution de la situation sanitaire et consultation sur les modalités d'organisation des services (avis) 2- Questions diverses
17 novembre 2020	1. Adoption des PV du 4 mai 2020 et du 3 juin 2020 (avis) 2. Echanges entre pairs (information) 3. Point sur la situation sanitaire (information) 4. Retour d'expérience sur la crise sanitaire et sur les préconisations à mettre en œuvre (information) – point supprimé car ne concerne pas directement les DIRECCTE 5. Plan opérationnel d'accompagnement des directives ministérielles durant la crise sanitaire (avis) 6. Orientations ministérielles pour 2020/2021 (avis) 7.Présentation du dispositif de signalement harcèlement/violences/discriminations (information) 8. Questions diverses
7 décembre 2020	1. Point d'information sur le projet d'organisation territoriale de l'Etat (OTE) 2. Questions diverses

- **CHSCT Affaires sociales-Jeunesse et sports**

Date	Ordre du jour CHSCT Affaires sociales-Jeunesse et sports
24 mars 2020	Point d'information relatif au COVID-19
07 avril 2020	1- Point d'information relatif à l'évolution de la gestion de la crise : situation en France et indicateurs de suivi (information) 2- Point d'information relatif aux mesures de prévention : fiches reflexes cas COVID 19 et nettoyage des locaux suite à cas COVID 19 (information) 3- Point d'information relatif à l'organisation de la continuité d'activité (information) 4- Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

Date	Ordre du jour CHSCT Affaires sociales-Jeunesse et sports
22 avril 2020	1- Point d'information suivi des indicateurs de reporting (information) 2- Point d'information sur les SST (information) 3- Point d'information sur les fiches réflexes (information) 4- Questions diverses
06 mai 2020	1- Échanges sur le déconfinement progressif (information) 2- Questions diverses
02 juin 2020	1- Adoption des PV du 24 mars et du 7 avril 2- Déroulement du déconfinement progressif (information) 3- Point sur le télétravail (information) 4- Présentation du baromètre « condition de travail en période de confinement » (information) 5- Soutien psychologique (information) 6- Modalités d'intervention des ISST pour le périmètre Sport (information) Questions diverses
06 juillet 2020	1- Adoption PV CHSCT ASJS du 22 avril (pour avis) 2- Point relatif au déconfinement progressif (information) 3- Point sur le télétravail / travail à distance (information) 4- Point sur les travaux menés par le groupe de travail déconfinement (information) 5- Présentation de la synthèse des DUER/PCA (QVT) (Information) 6- Présentation du baromètre « qualité de vie au travail » des Ministères sociaux (information) 7- Présentation du rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux-CEMCAS (information) 8- Point sur le tableau de suivi des engagements du CHSCTM ASJS (information) 9- Questions diverses
29 septembre 2020	1- Point sur la situation sanitaire et mesures associées (information) Présentation générale de la note SGMAS Présentation des résultats de l'enquête relative aux dispositifs mis en place au sein des DRJSCS 2- Questions diverses
08 octobre 2020	1- Approbation des PV du 15 mai 2019, du 13 novembre 2019, et du 22 avril 2020 (Avis) 2- Bilan santé sécurité au travail 2019 (Avis) 3- Orientations ministérielles de prévention pour 2020/2021 (Avis) 4- Bilan de la formation initiale des membres de CHCST des Ministères sociaux (Information) 5- Questions diverses.
02 novembre 2020	1- Point sur l'évolution de la situation sanitaire et consultation sur les modalités d'organisation des services (pour avis) 2- Questions diverses
15 décembre 2020	1- Approbation des PV des 6 mai, 2 juin, 6 juillet, 29 septembre et 8 octobre 2020 (Avis) 2- Point sur la situation sanitaire (Information) 3- Plan opérationnel d'accompagnement des directives ministérielles durant la crise sanitaire (Avis) - 4- Point d'information sur le projet d'organisation territoriale de l'Etat (OTE) (Information) 5- Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

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, les données proviennent de la mission accidents, maladies et instances médicales chargée de l'instruction des accidents de service / du travail et des maladies professionnelles. Le bilan social 2020 intègre les agents contractuels de droit privé pour l'analyse, tout comme dans les bilans sociaux des années précédentes.

En 2020, 270 accidents de service ou du travail et de trajet ont été déclarés. Cela correspond à un taux d'accidents du travail de 1,45% (2,41 % en 2019). Ces accidents ont entrainé 5736 jours d'arrêt, soit 21,2 jours en moyenne par agent en 2020 (24,7 jours en 2019).

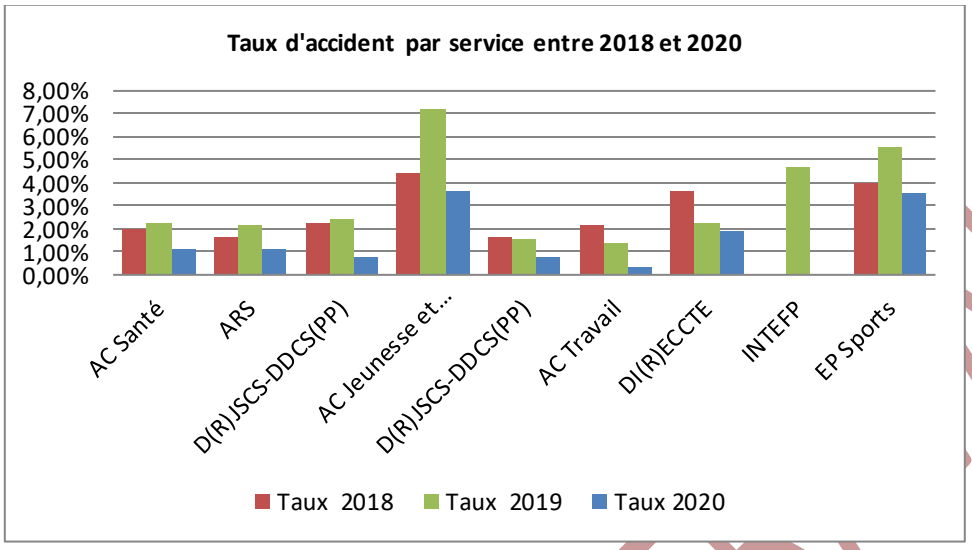
Les taux d'accident varient de 0,34% pour les agents d'administration centrale du périmètre « Travail » à 3,68% pour les agents d'administration centrale du périmètre « Jeunesse et sports ».
Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident varie, quant à lui, de 8 jours pour les agents d'administration centrale du périmètre « Jeunesse et Sport » à 32,4 jours pour les agents des DIRECCTE.

Répartition des accidents de service / du travail et de trajet survenus en 2020 par service

Service	Nombre d'accidents survenus	Nombre de jours d'arrêts (accidents)	Taux 2020	Durée moyenne (en jours) des arrêts (accidents)
P124-Santé	**121**	**1972**	**1,12%**	**16,3**
AC Santé	28	232,0	1,15%	8,3
ARS	84	1 503,0	1,16%	17,9
D(R)JSCS-DDCS(PP)	9	237,0	0,82%	26,3
P124-Jeunesse et sports	**16**	**140**	**1,94%**	**8,8**
AC Jeunesse et sport	12	96,0	3,68%	8,0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	4	44,0	0,80%	11,0
P155-Travail	**92**	**2903**	**1,57%**	**31,6**
AC Travail	4	52,0	0,34%	13,0
DI(R)ECCTE	88	2851,0	1,89%	32,4
INTEFP	0	0,0	0,00%	0,0
EP Sports	**41**	**721,0**	**3,58%**	**17,6**
Total	**270**	**5736,0**	**1,45%**	**21,2**

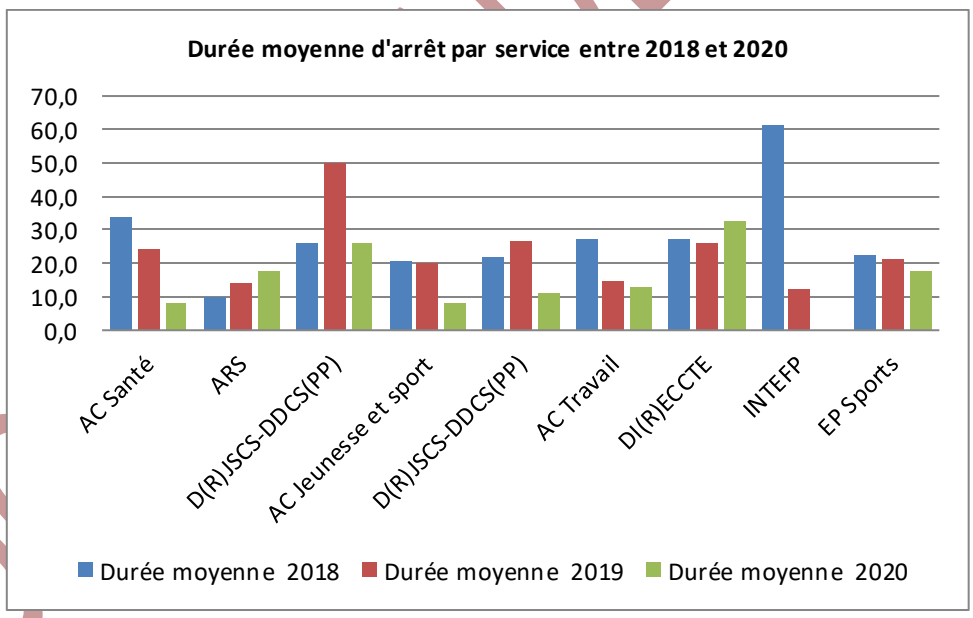
Entre 2019 et 2020, les taux d'accident de service / du travail et de trajet ont baissé dans l'ensemble des secteurs compte tenu des mesures mises en œuvre dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et plus particulièrement le travail à distance.

Taux d'accident par service entre 2018 et 2020



De façon générale, la durée moyenne des arrêts baisse (-14,29% par rapport à 2019).

Durée moyenne d'arrêt par service entre 2018 et 2020



En 2020, plus de la moitié des accidents de service / du travail ou de trajet (entre 48,78% pour les agents des EP Sports et 72,83% pour le secteur « Travail ») ont donné lieu à une invalidité temporaire.

Nombre d'accidents ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2020

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents
Total secteur "santé"	1	0,83%	62	51,24%	63	52,07%
Total secteur "jeunesse et sports"	0	0,00%	9	56,25%	9	56,25%
Total secteur "travail"	0	0,00%	67	72,83%	67	72,83%
EP sport	0	0,00%	20	48,78%	20	48,78%
Total	1	0,37%	158	58,52%	159	58,89%

En 2020, le taux d'accident de service / du travail en administration centrale s'élève à 1,12 %. Il est le plus élevé au sein des directions du périmètre « Jeunesse et sports » (3,68 %) et le plus faible pour celles du périmètre « Travail -emploi » (0,34 %).

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 1,16% en 2020 (contre 2,16% en 2019). La Guadeloupe présente le taux le plus élevé avec 3,45% ;
- en DR(D)JSCS, les taux sont semblables pour les deux secteurs, 0,82% pour le secteur « Santé » et 0,80% pour le secteur « Jeunesse et Sports ». Ce taux est important à Mayotte (20%) ;
- enfin, en DI(R)ECCTE, le taux d'accident est de 1,89% avec les valeurs les plus élevées en Martinique (15%) et à Saint-Pierre-et-Miquelon (12,50%).

Le taux d'accident est en baisse dans les établissements publics du sport (3,58% contre 5,59% en 2019), notamment au CREPS de Wattignies (13,43%) et au Musée national du sport (11,11%).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2020 par direction d'administration centrale

Administration Centrale		
Direction	**Nombre d'accidents déclarés**	**Taux d'AT**
Total P124 santé		
Bureau de la communication Jeunesse et sports	0	0,00%
Cabinets et bureaux des cabinets	0	0,00%
DAEI	0	0,00%
DAJ	0	0,00%
DFAS	0	0,00%
DGCS	4	1,83%
DGOS	2	0,76%
DGS	3	1,03%
DICOM	2	6,45%
DJEPVA	0	0,00%
DREES	0	0,00%
DRH	3	1,21%
DS	0	0,00%
DNUM	3	2,19%
DSS	2	0,93%
IGAS	0	0,00%
IGJS	0	0,00%
Mission Nationale de Contrôle (MNC)	4	5,06%
Secrétariat général	1	2,00%
Syndicats	0	0,00%
Autres	4	3,92%
Total P124 jeunesse et sports		
Bureau de la communication Jeunesse et sports	0	0,00%
Cabinets et bureaux des cabinets	3	23,08%
DFAS	0	0,00%
Direction des sports	4	3,39%
DJEPVA	5	4,13%
DRH	0	0,00%
DNUM	0	0,00%
IGJS	0	0,00%
Syndicats	0	0,00%
Autres	0	0,00%
Total P155		
Cabinets et bureaux des cabinets	0	0,00%
DAEI	0	0,00%
DAJ	0	0,00%
DARES	0	0,00%
DFAS	3	3,70%
DGEFP	1	0,36%
DGT	0	0,00%
DICOM	0	0,00%
DRH	0	0,00%
DNUM	0	0,00%
Syndicats	0	0,00%
Autres	0	0,00%
Total AC	**44**	**1,12%**

NC = non communiqué

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2020 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	9	0,95%	6	1,88%	1	0,61%	10	1,19%
Bourgogne Franche-Comté	1	0,23%	NC	NC	NC	NC	10	3,05%
Bretagne	9	2,30%	0	0,00%	0	0,00%	5	1,54%
Centre-Val de Loire	8	2,68%	NC	NC	NC	NC	1	0,36%
Corse	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	NC	NC
Grand Est	9	1,24%	NC	NC	NC	NC	13	2,26%
Guadeloupe	6	3,45%	0	0,00%	0	0,00%	NC	NC
Guyane	NC	NC	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Hauts-de-France	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Ile-de-France	1	0,09%	NC	NC	NC	NC	NC	NC
La Réunion	NC	NC	NC	NC	NC	NC	3	2,91%
Martinique	NC	NC	NC	NC	NC	NC	9	15,00%
Mayotte	NC	NC	NC	NC	2	20,00%	NC	NC
Normandie	5	1,23%	0	0,00%	1	1,35%	NC	NC
Nouvelle-Aquitaine	11	1,39%	1	0,34%	0	0,00%	9	1,42%
Nouvelle Calédonie			NC	NC	NC	NC		
Occitanie	8	1,03%	NC	NC	NC	NC	14	2,31%
Pays de la Loire	5	1,20%	NC	NC	NC	NC	6	1,61%
Polynésie Française			NC	NC	NC	NC		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12	2,10%	NC	NC	NC	NC	7	1,39%
Saint Pierre et Miquelon			NC	NC	NC	NC	1	12,50%
Wallis et Futuna			NC	NC	NC	NC	NC	NC
EHESP			NC	NC				
DRIHL			2	2,56%				
Autres								
INTEFP							0	0,00%
Total	**84**	**1,16%**	**9**	**0,82%**	**4**	**0,80%**	**88**	**1,89%**

NC = non communiqué

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2020 dans les établissements publics « sport »

EP sport		
Etablissement	**Nombre d'accidents déclarés**	**Taux d'AT**
CREPS Strasbourg	0	0,00%
CREPS Pointe à Pitre	1	3,13%
CREPS Bordeaux	0	0,00%
CREPS Vichy	NC	NC
CREPS Dijon	0	0,00%
CREPS Centre	0	0,00%
CREPS Reims	2	4,65%
CREPS IDF	1	1,41%
CREPS La Réunion	1	3,03%
CREPS Montpellier	1	1,28%
CREPS Nancy	1	2,56%
CREPS Toulouse	1	1,56%
CREPS Pays de Loire	2	3,85%
CREPS Poitiers	2	4,17%
CREPS Rhône-Alpes	2	3,70%
CREPS PACA	4	3,13%
CREPS Wattignies	9	13,43%
~~Centre National pour le Développement du Sport (CNDS)~~	NC	NC
Ecole Nationale de Voile et des Sports Nautiques (ENVSN)	3	6,25%
Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance (INSEP)	NC	NC
Agence nationale du sport	NC	NC
Musée national du Sport (MNS)	3	11,11%
Ecole Nationale des sports de montagne (ENSM)	8	5,33%
Institut Français du Cheval et de l'Equitation (IFCE) (1)	NC	NC
Total	**41**	**3,58%**

NC = non communiqué

DOCUMENT DE TRAVAIL

7.2.2. Caractéristiques des accidents

7.2.2.1. Les types d'accidents

Près de la moitié des accidents (45,56% contre 40,27% en 2019) sont des accidents stricto sensu. La part des accidents de trajet reste stable (44,44% contre 44,95% en 2019) et celle des accidents de mission est en baisse (10% contre 14,78% en 2019).

Nombre d'accidents survenus en 2020 par service et type d'accident

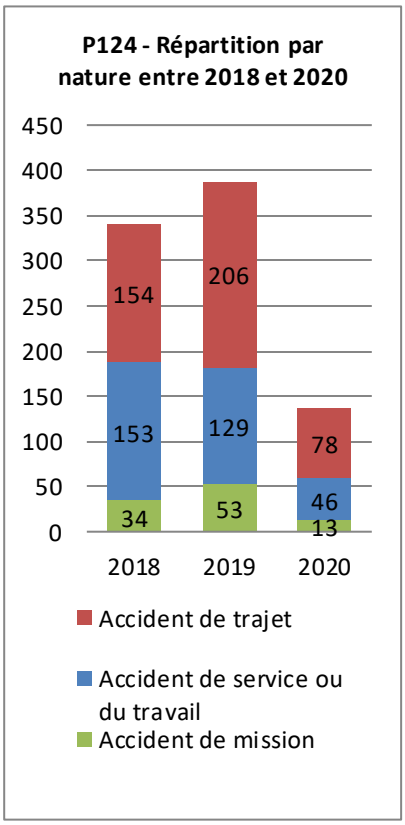
Service	Accident de mission	Accident de service ou du travail	Accident de trajet	Total
P124-Santé	**10**	**42**	**69**	**121**
AC Santé	3	12	13	28
ARS	7	26	51	84
DRJSCS / DDCS(PP)	0	4	5	9
P124 JS	**3**	**4**	**9**	**16**
AC JS	2	2	8	12
DRJSCS / DDCS(PP)	1	2	1	4
P155-Travail	**12**	**44**	**36**	**92**
AC Travail	0	0	4	4
DIRECCTE	12	44	32	88
INTEFP	0	0	0	0
EP sport	**2**	**33**	**6**	**41**
Total	**27**	**123**	**120**	**270**

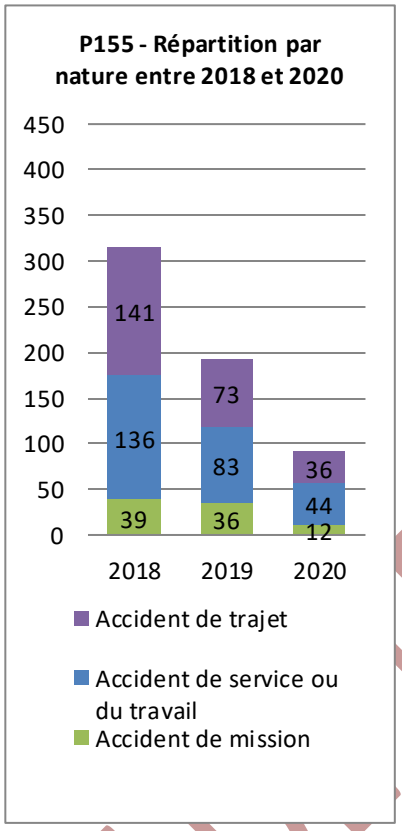
Entre 2019 et 2020, les évolutions d'un périmètre à l'autre sont en baisse quelque soit le type d'accidents :

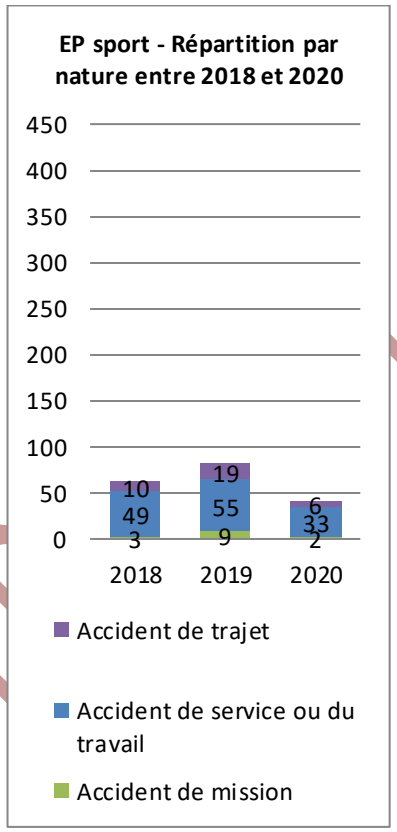
- pour les agents du programme 124 (périmètre « Affaires sociales-santé » et périmètre « Jeunesse et sports »), le nombre d'accidents est en baisse de 64,69% soit :
  - moins 64,34% pour les accidents de service stricto sensu ;
  - moins 62,14% pour les accidents de trajet ;
  - moins 75,47% pour les accidents de mission.
- pour les agents du programme 155 (périmètre « Travail-emploi »), le nombre d'accidents est en baisse de 52,08% soit :
  - moins 46,99% pour les accidents de service stricto sensu ;
  - moins 50,68% pour les accidents de trajet ;
  - moins 66,67% pour les accidents de mission.
- enfin, pour les agents des établissements sport, le nombre d'accidents est en baisse de 50,60% soit :
  - moins 40% pour les accidents de service stricto sensu ;
  - moins 68,42% pour les accidents de trajet
  - moins 77,78% pour les accidents de mission.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition des accidents survenus en 2018 et 2019 par programme et type d'accident







7.2.2.2. La durée des arrêts de travail

En 2020, 58,52% des accidents ont donné lieu à au moins un arrêt de travail (contre 55,81 % en 2019). Cela concerne 51,24 % des accidents du périmètre « Affaires sociales-santé », 37,50 % des accidents des agents du périmètre « Jeunesse et sports », 72,83 % de ceux du périmètre « Travail-emploi » et 48,78 % de ceux des établissements sport.

Répartition des accidents survenus en 2020 par durée d'arrêt et par service

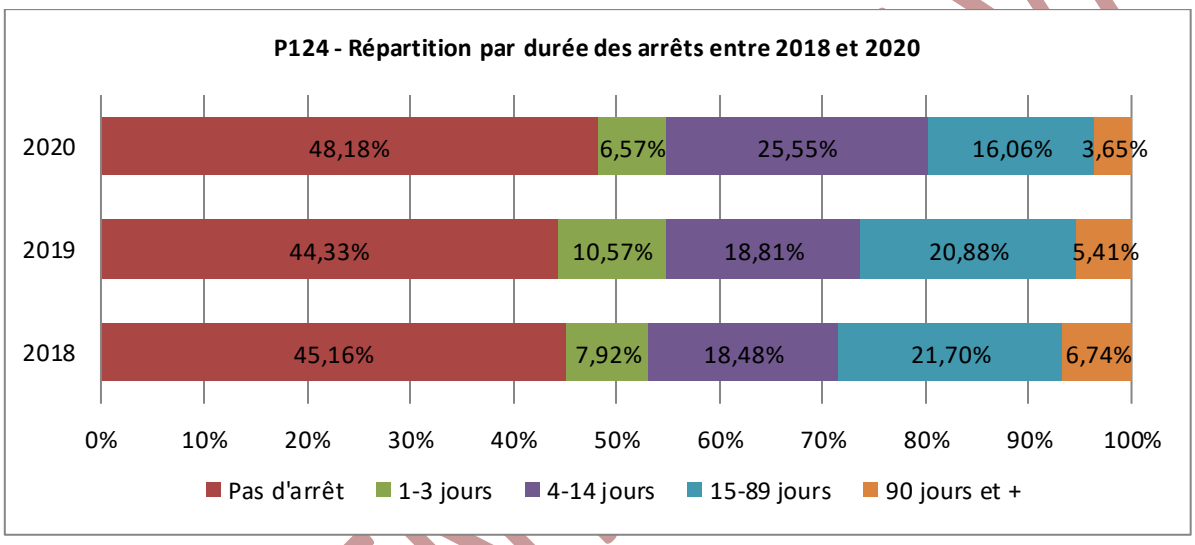
Service	Pas d'arrêt	1-3 jours	4-14 jours	15-89 jours	90 jours et +	Total
Secteur santé	**59**	**9**	**29**	**19**	**5**	**121**
AC Santé	15	5	5	3	0	28
ARS	43	3	20	14	4	84
DRJSCS / DDCS(PP)	1	1	4	2	1	9
Secteur JS	**7**	**0**	**6**	**3**	**0**	**16**
AC JS	7	0	3	2	0	12
DRJSCS / DDCS(PP)	0	0	3	1	0	4
Secteur travail	**25**	**15**	**24**	**20**	**8**	**92**
AC Travail	0	0	2	2	0	4
DIRECCTE	25	15	22	18	8	88
INTEFP	0	0	0	0	0	0
EP sport	**21**	**5**	**8**	**5**	**2**	**41**
Total	**112**	**29**	**67**	**47**	**15**	**270**

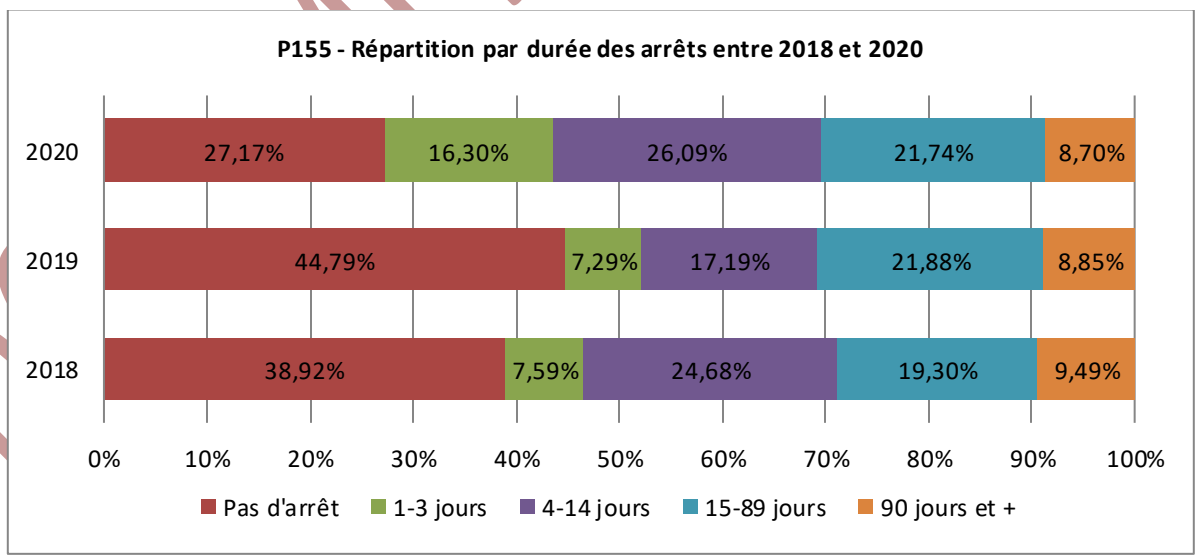
Entre 2019 et 2020 :

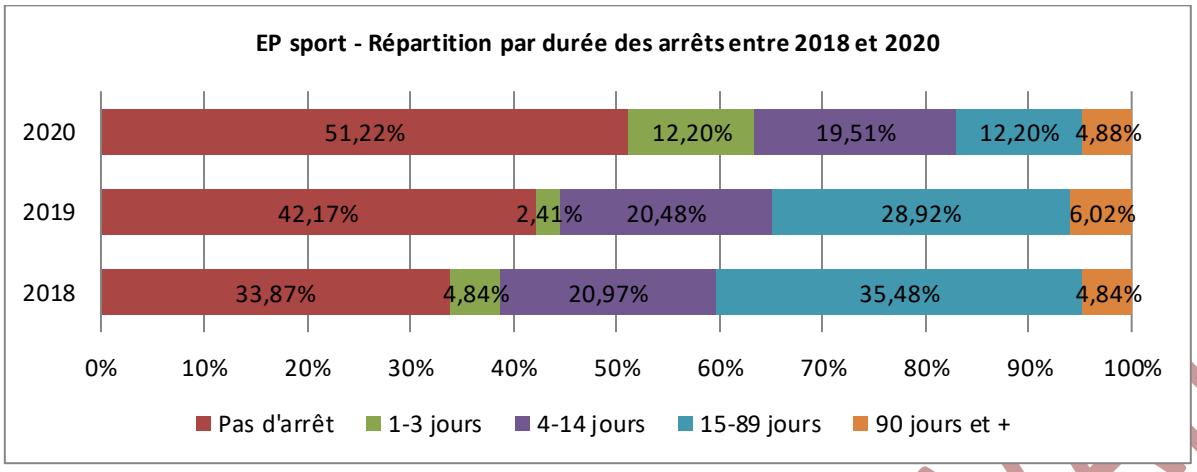
DOCUMENT DE TRAVAIL

- la part des accidents sans arrêts de travail augmente pour les secteurs « Affaires sociales - Jeunesse et sports » et pour les établissements Sport (respectivement +3,85% et +9,05%) mais baisse pour le secteur « Travail » (-17,62%) ;
- la part des arrêts compris entre 1 et 3 jours baisse augmente de 9,01% pour le secteur « Travail » et de 9,79% pour les établissements sport. Elle baisse de 4% pour les secteurs « Affaires sociales - Jeunesse et sport » ;
- la part des arrêts de 4 à 14 jours baisse de 1% pour les agents des EP Sports mais augmente pour les secteurs « Affaires sociales - Jeunesse et sports » et « Travail » (respectivement +6,74% et +8,9%) ;
- les parts des arrêts de 15 à 89 jours et de 90 jours et plus baissent dans l'ensemble des secteurs ;

Évolution de la répartition de la durée des arrêts pour les accidents survenus entre 2018 et 2020







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 », « Jeunesse et sports » et « Travail-Emploi » ;
- les accidents survenus dans le cadre d'une formation sont proportionnellement plus nombreux (2,44%) pour les agents des établissements publics sport que pour les autres périmètres;
- les accidents ayant eu lieu sur le terrain représentent plus de la moitié (60,98%) des accidents des agents des établissements publics sport.

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2020 selon l'activité

Secteur	Service	Bureau	Formation statutaire ou continue	Atelier-terrain-laboratoire	Total
Secteur "santé"	Nombre d'accidents	118	0	3	121
	%	97,52%	0,00%	2,48%	100,00%
Secteur "JS"	Nombre d'accidents	14	0	2	16
	%	87,50%	0,00%	12,50%	100,00%
Secteur "travail"	Nombre d'accidents	74	0	18	92
	%	80,43%	0,00%	19,57%	100,00%
EP sport	Nombre d'accidents	15	1	25	41
	%	36,59%	2,44%	60,98%	100,00%

DOCUMENT DE TRAVAIL

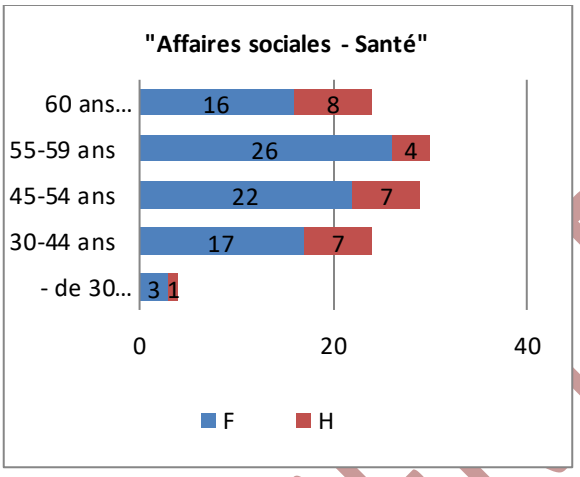
7.2.3. Caractéristiques des agents

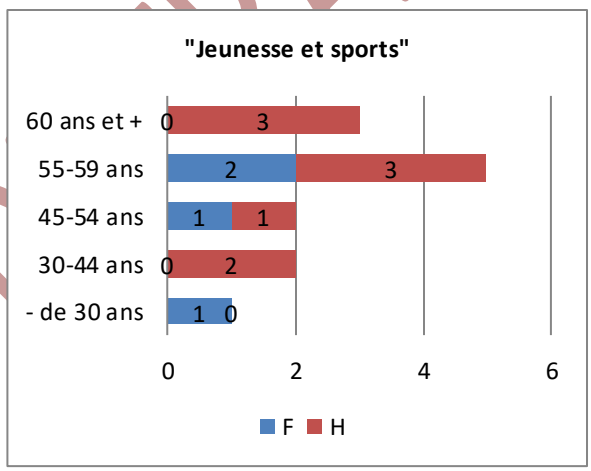
7.2.3.1. L'âge des agents

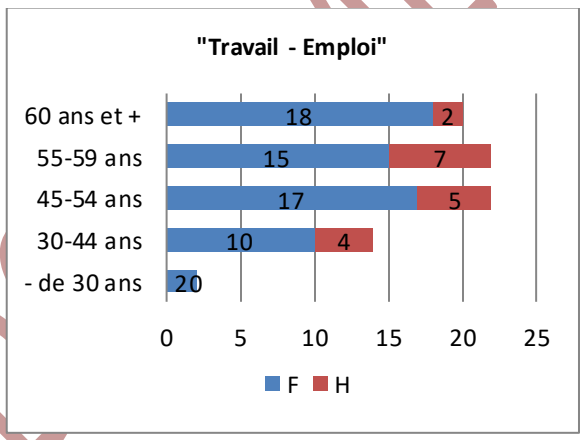
En 2020, la répartition par âge diffère d'un périmètre à l'autre :

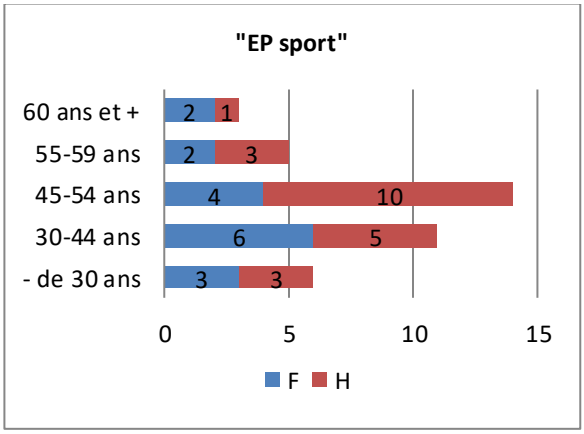
- la part des agents de moins de 30 ans est plus élevée pour les agents des établissements « Sport » (15,38%) que pour les autres secteurs ainsi que celle des 45-54 ans (35,90%) ;
- la part des 55-59 ans est plus élevée pour les agents du secteur « Jeunesse et sports » (38,46%) ;
- la part des 60 ans ou plus est moins élevée pour les agents des établissements « Sport » (7,69%) que pour les autres secteurs.

Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2020 par périmètre (hors accidents de mission)









DRAFT TRAVAIL

7.2.3.2. La répartition des accidents selon le statut des agents

En 2020, une grande majorité des accidents de service / du travail concerne des fonctionnaires (76,67%).

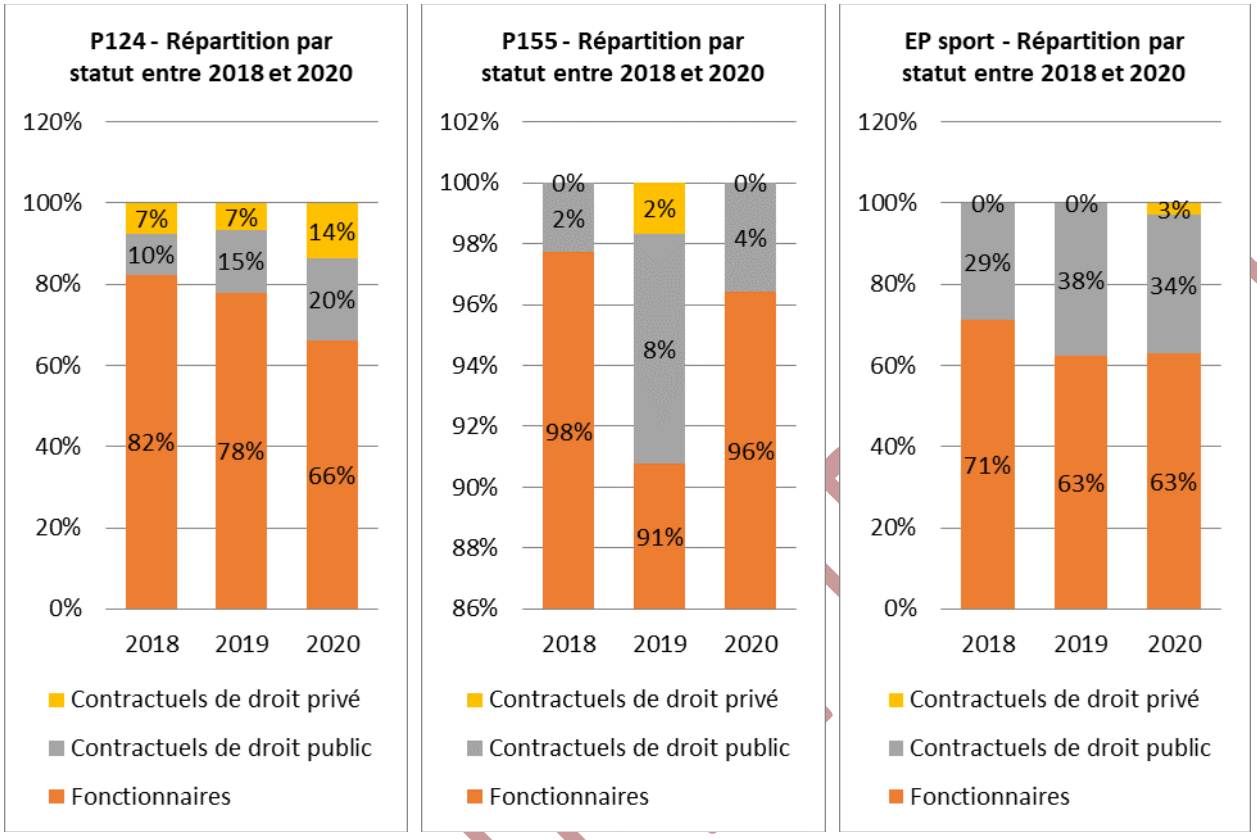
Répartition des accidents survenus en 2020 selon le statut des agents et le service (hors accidents de trajet)

Service	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé	Total
Total secteur "santé"	**32**	**12**	**8**	**52**
AC Santé	11	4	0	15
ARS	18	7	8	33
DRJSCS / DDCS(PP)	3	1	0	4
Total secteur "jeunesse et sports"	**7**	**0**	**0**	**7**
AC JS	4	0	0	4
DRJSCS / DDCS(PP)	3	0	0	3
Total secteur "travail"	**54**	**2**	**0**	**56**
AC Travail	0	0	0	0
DI(R)ECCTE	54	2	0	56
INTEFP	0	0	0	0
EP sport	**22**	**12**	**1**	**35**
Total	**115**	**26**	**9**	**150**

Entre 2019 et 2020, la part des accidents des fonctionnaires baisse pour le programme 124 (66% contre 78% en 2019) et reste stable pour les établissements publics sport. Elle augmente légèrement pour le programme 155 (96% contre 91% en 2019). La part des accidents des contractuels de droit public est plus importante pour les établissements publics sport (34%) et celle des contractuels de droit privé plus importante au sein du programme 124 (14%).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2018 et 2020



7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents

En 2020, la catégorie des agents victimes d'accident de service ou du travail, est répartie de la manière suivante : 53,19 % d'agents de catégorie A, 18,44 % de catégorie B et 28,37 % de catégorie C.

Cependant, cette répartition varie d'un périmètre à l'autre :

- les agents de catégorie A sont majoritaires au sein du programme 124 (63 %) et 155 (55 %) ;
- les agents de catégorie B sont plus concernés au sein du programme 155 (25 %) que pour les autres périmètres ;
- les agents de catégorie C sont majoritaires dans les établissements publics sport (50 %).

DOCUMENT

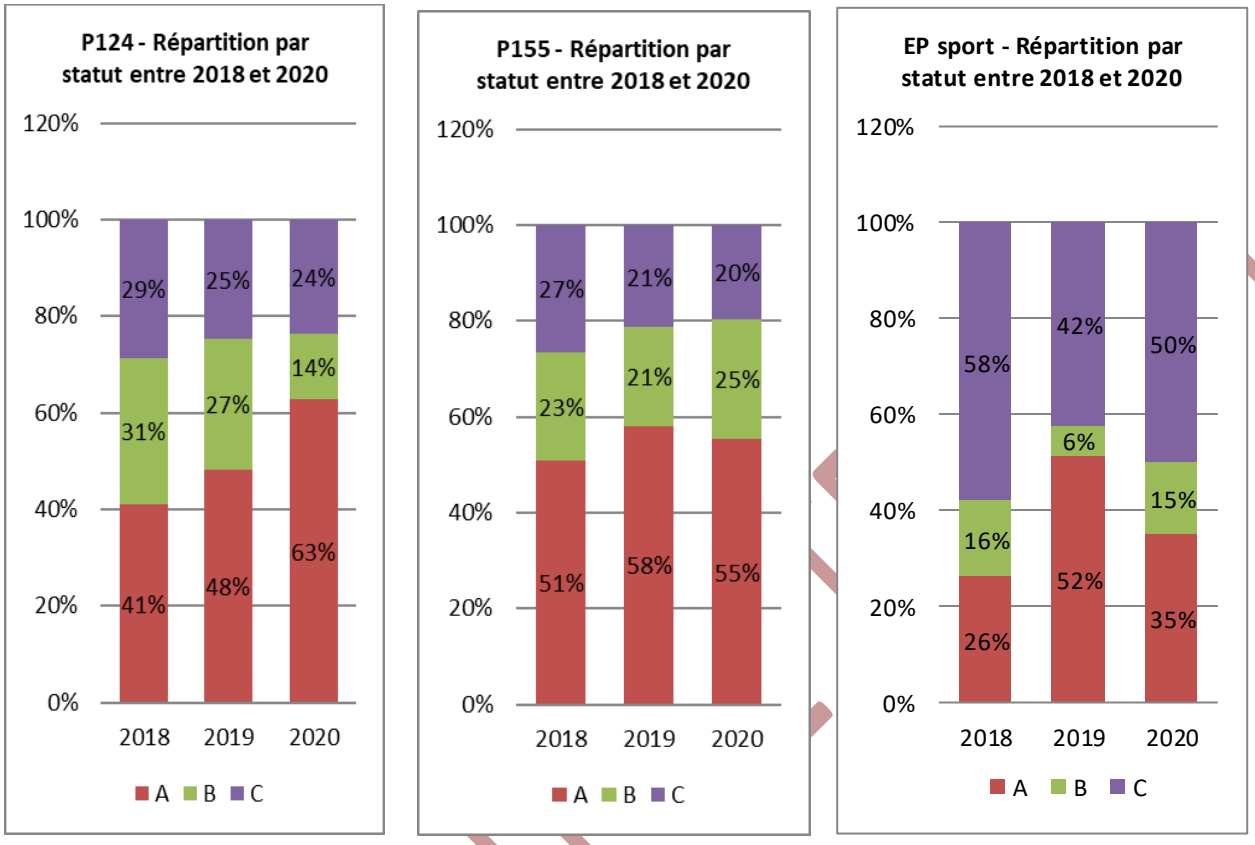
Répartition des accidents survenus en 2020 selon la catégorie des agents et le service (hors contractuels de droit privé des ARS et des EP)

Périmètre	A	B	C	Total
Total secteur "santé"	**25**	**7**	**12**	**44**
AC Santé	9	2	4	15
ARS	13	5	7	25
DRJSCS / DDCS(PP)	3	0	1	4
Total secteur "jeunesse et sports"	**7**	**0**	**0**	**7**
AC JS	4	0	0	4
DRJSCS / DDCS(PP)	3	0	0	3
Total secteur "travail"	**31**	**14**	**11**	**56**
AC Travail	0	0	0	0
DI(R)ECCTE	31	14	11	56
INTEFP	0	0	0	0
EP sport	**12**	**5**	**17**	**64**
Total	**75**	**26**	**40**	**351**

Entre 2019 et 2020, les évolutions sont marquées par une augmentation de la part des agents de catégorie A (+2,02%) et C (+5,93%) et une baisse de ceux de catégorie B (-12,54%).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2018 et 2020 (hors contractuels de droit privé)



7.2.4. Conséquences des accidents

7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions

En 2020, plus de la moitié (56%) des accidents de service ou du travail et de trajet, ont occasionné des contusions, hématomes et lésions ligamentaires ou musculaires.

Selon les périmètres, des spécificités apparaissent :

- la part des contusions et hématomes est plus importante pour les agents du secteur « Travail » (39,29%) ;
- les lésions ligamentaires ou musculaires sont proportionnellement plus nombreuses pour les agents du secteur « Jeunesse et Sports » (57,14%) ;
- la catégorie « Autre » (malaise, anxiété, lésion psychologique, choc émotionnel) vient en troisième position (17,33%) et sont plus fréquents chez les agents des secteurs « Jeunesse et Sports » et « Travail » (28,57%). Viennent ensuite les fractures (8,67%) et les lumbagos (6,67%) plus fréquents chez les agents du secteur « Jeunesse et Sports » (14,29%).

DOCUMENT

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2020 selon la nature des lésions

Nature des lésions	Secteur "santé"		Secteur "JS"		Secteur "travail"		EP sport	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Amputation	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Fracture	5	9,62%	0	0,00%	5	8,93%	3	8,57%
Brûlure physique, chimique	1	1,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gelure	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Plaie, piqûre	3	5,77%	0	0,00%	0	0,00%	3	8,57%
Contusion, hématome	11	21,15%	0	0,00%	22	39,29%	10	28,57%
Corps étranger	1	1,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Hernie	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	15	28,85%	4	57,14%	7	12,50%	15	42,86%
Lumbago	3	5,77%	1	14,29%	4	7,14%	2	5,71%
Troubles auditifs	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Troubles visuels	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Electrisation, électrocution	1	1,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Intoxication	0	0,00%	0	0,00%	1	1,79%	0	0,00%
Asphyxie	1	1,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Commotion, perte de connaissance	4	7,69%	0	0,00%	1	1,79%	1	2,86%
Autre	7	13,46%	2	28,57%	16	28,57%	1	2,86%
Total	**52**	**100,00%**	**7**	**100,00%**	**56**	**100,00%**	**35**	**100,00%**

(*) 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 2020, le nombre d'accidents touchant les membres inférieurs sont les plus fréquents (en moyenne 33,36% contre 26,29% en 2019). On trouve ensuite la catégorie « Autre » (17,17% contre 18,99% en 2019), les accidents touchant le tronc (14,56%), les membres supérieurs (14,48% contre 24,01% en 2019) et les mains (10,33%).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition des accidents survenus en 2020 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	2	1	0	1	1	0	0	5
Brûlure physique, chimique	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	1	0	1	1	0	0	0	0	0	3
Contusion, hématome	0	0	2	2	3	2	2	0	0	11
Corps étranger	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	0	0	4	1	9	0	1	0	0	15
Lumbago	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
Troubles auditifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrisation/Electrocution	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asphyxie	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Commotion, perte de connaissance	1	0	0	1	0	1	0	0	1	4
Autre	0	0	1	0	0	0	1	0	5	7
Total	**4**	**0**	**11**	**7**	**12**	**4**	**8**	**0**	**6**	**52**
%	**7,69%**	**0,00%**	**21,15%**	**13,46%**	**23,08%**	**7,69%**	**15,38%**	**0,00%**	**11,54%**	**100,00%**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition des accidents survenus en 2020 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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contusion, hématome	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	4	0	0	0	0	4
Lumbago	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Troubles auditifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrisation/Electrocution	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	0	0	0	0	0	0	2	2
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**1**	**0**	**2**	**7**
%	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**57,14%**	**0,00%**	**14,29%**	**0,00%**	**28,57%**	**100,00%**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition des accidents survenus en 2020 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	4	1	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contusion, hématome	4	0	6	3	5	0	2	0	2	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)	0	0	1	1	4	1	0	0	0	7
Lumbago	0	0	0	0	0	0	3	0	1	4
Troubles auditifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrisation/Electrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Autre	0	0	0	1	0	0	3	0	12	16
Total	**4**	**0**	**11**	**6**	**9**	**2**	**8**	**0**	**16**	**56**
%	**7,14%**	**0,00%**	**19,64%**	**10,71%**	**16,07%**	**3,57%**	**14,29%**	**0,00%**	**28,57%**	**100,00%**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Répartition des accidents survenus en 2020 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	1	0	1	1	0	0	0	3
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	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
Contusion, hématome	1	0	2	1	4	1	1	0	0	10
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	3	1	8	0	2	0	0	15
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
Electrisation/Electrocution	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	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	**3**	**0**	**6**	**6**	**13**	**2**	**5**	**0**	**0**	**35**
%	**8,57%**	**0,00%**	**17,14%**	**17,14%**	**37,14%**	**5,71%**	**14,29%**	**0,00%**	**0,00%**	**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

DOCUMENT DE TRAVAIL

7.2.5. Maladies professionnelles

En 2020, sur l'ensemble du périmètre, 16 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service dont 9 en ARS, 4 en D(R)JSCS/DDCS(PP), 2 en DI(R)ECCTE et 1 en administration centrale.

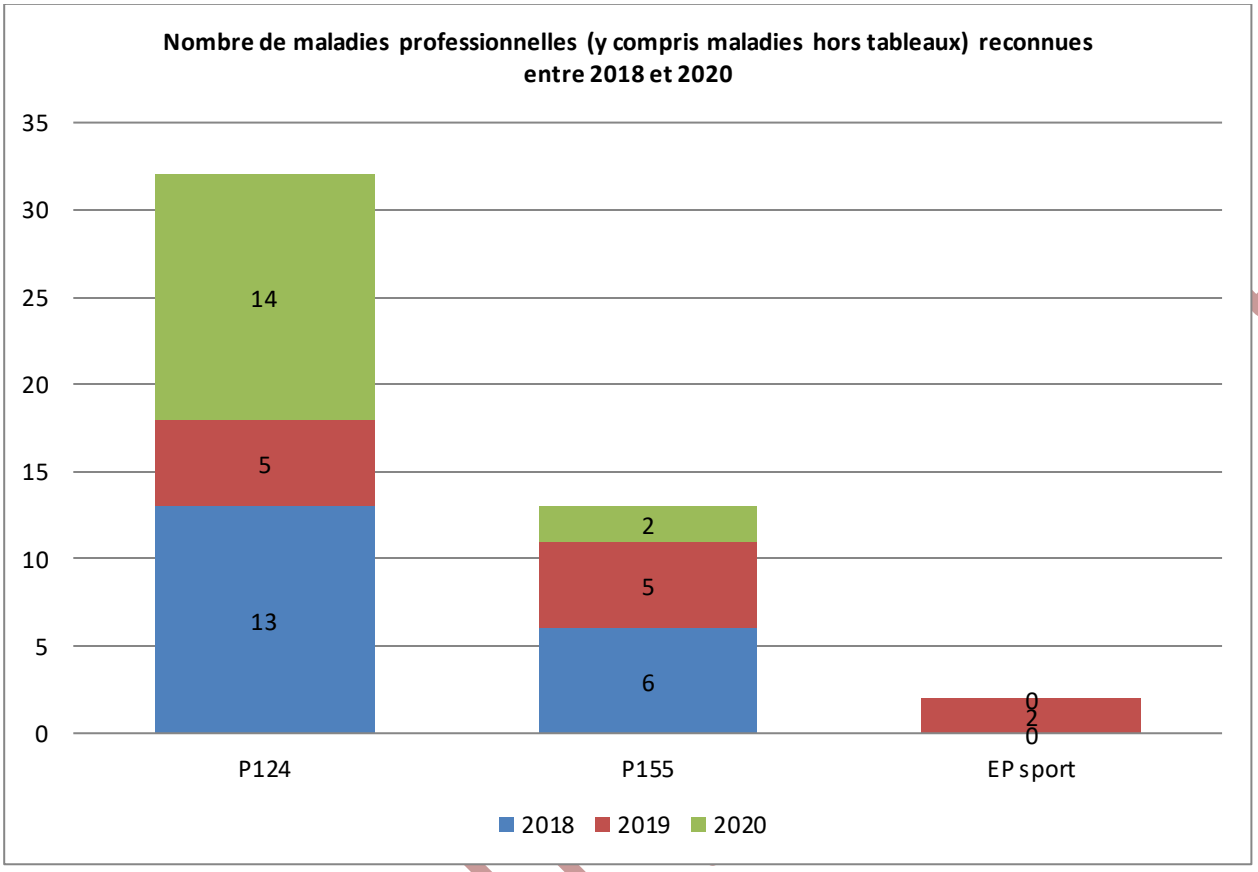
Nombre de maladies professionnelles (y compris maladies hors tableaux) reconnues par service en 2020

Service	Nombre de maladies reconnues imputables au service								
	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Total-Santé	**0**	**2**	**5**	**7**	**1**	**1**	**2**	**4**	**11**
AC Santé	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	**0**
ARS	0	1	5	**6**	0	1	2	**3**	**9**
D(R)JSCS-DDCS(PP)	0	1	0	**1**	1	0	0	**1**	**2**
Total-Jeunesse et sports	**1**	**2**	**0**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**
AC Jeunesse et sport	1	0	0	**1**	0	0	0	**0**	**1**
D(R)JSCS-DDCS(PP)	0	2	0	**2**	0	0	0	**0**	**2**
Total-Travail	**2**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**
AC Travail	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	**0**
DI(R)ECCTE	2	0	0	**2**	0	0	0	**0**	**2**
INTEFP	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	**0**
EP Sports	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Total	**3**	**4**	**5**	**12**	**1**	**1**	**2**	**4**	**16**

Entre 2019 et 2020, le nombre de maladies imputables augmente, après une baisse significative entre 2018 et 2019 (19 à 12).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nombre de maladies professionnelles (y compris maladies hors tableaux) reconnues par programme entre 2018 et 2020



Enfin, 12 maladies reconnues imputables au service ont donné lieu à une invalidité, permanente ou temporaire, en 2020 (contre 8 en 2019).

Nombre de maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2020

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies
Total secteur "santé"	**3**	**27,27%**	**5**	**45,45%**	**8**	**72,73%**
Total secteur "jeunesse et sports"	**0**	**0,00%**	**3**	**100,00%**	**3**	**100,00%**
Total secteur "travail"	**1**	**50,00%**	**2**	**100,00%**	**3**	**150,00%**
EP sport	**0**	**#DIV/0!**	**0**	**#DIV/0!**	**0**	**#DIV/0!**
Total	**4**	**25,00%**	**10**	**62,50%**	**14**	**87,50%**

DOCUMENT

7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux

En 2020, 8 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 24 en 2019).

Nombre de recours de précontentieux ou de contentieux entre 2018 et 2020

Type de recours	2018	2019	2020
Recours pré-contentieux	3	5	6
Recours contentieux	1	2	0
Total des recours P124 Affaires sociales santé	**4**	**7**	**6**
Recours pré-contentieux	7	2	0
Recours contentieux	2	1	0
Total des recours P124 JS	**9**	**3**	**0**
Recours pré-contentieux	10	10	2
Recours contentieux	2	2	0
Total des recours P155	**12**	**12**	**2**
Recours pré-contentieux	2	2	0
Recours contentieux	0	0	0
total des recours EP sport	**2**	**2**	**0**
Total	**27**	**24**	**8**

7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2020

Le nombre total de demandes de protection fonctionnelle au titre des dispositions du **IV de l'article 11** (agents victimes) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires s'élève à **54 demandes :**

31 demandes pour la direction des ressources humaines (DRH) au **1er semestre 2020** (8 pour le programme 124 et 23 pour le programme 155) et **23** demandes pour la direction des affaires juridiques (DAJ) pour le **2nd semestre 2020** (3 pour le programme 124 et 20 pour le programme 155).

Ces chiffres traduisent une baisse relativement significative au regard des données de l'année antérieure (93 en 2019, dont 29 pour le programme 124 et 64 pour le programme 155).

On rappellera qu'un guide pratique dédié à cette thématique est disponible en ligne sur l'intranet interministériel PACO depuis 2017. Il est assorti d'annexes dont l'une propose un formulaire de demande à la disposition des agents intéressés (mis à jour récemment par la DAJ). Son utilisation est maintenant généralisée, notamment par les acteurs du système de contrôle de l'inspection du travail.

En 2020, le nombre de demandes de protection fonctionnelle au titre des **dispositions des II et III de l'article 11 précité** (agents poursuivis civilement ou pénalement) de la loi précitée s'élève à **17** (11 pour le programme 124 et 6 pour le programme 155).

DOCUMENT DE TRAVAIL

7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124

Comme indiqué *supra*, le nombre de demandes de protection fonctionnelle au titre du IV de l'article 11 est en baisse en 2020 (11 contre 29) sans prédominance particulière d'un corps, ni d'une catégorie hiérarchique.

Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur en 2020

(Les chiffres des tableaux ci-dessous prennent en compte à la fois le nombre de demandes au titre des II, II, et IV de l'article 11).

"Affaires sociales-santé"	2016			2017			2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Emploi de direction (au sens statutaire)														1	1
Attaché														2	2
IASS														1	1
CTSS															
Agent non titulaire													1		1
Assistante sociale															
Administrateur civil (hors emplois fonctionnels)															
Adjoint sous-directeur (emploi non fonctionnel)															
Adjoint administratif													1		1
Apprenti															
APST															
MISP															
DTN															
Directeur (hors emplois fonctionnels)															
SAMAS													3		3
Autres													3	4	7
Total													8	8	16

Source : DAJ/DRH

"Jeunesse et sports"	2016			2017			2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CEPJ															
Emploi de direction (au sens statutaire)															
CTPS															
PS													2		2
IJS													1		1
CTSS															
Attaché															
Agent non titulaire															
Assistante sociale															
Administrateur civil (hors emplois fonctionnels)															
Adjoint sous-directeur (emploi non fonctionnel)															
Adjoint administratif															
Apprenti															
APST															
DTN													1	1	2
Directeur (hors emplois fonctionnels)															
Secrétaire administratif													1		1
Autres															
Total													5	1	6

Source : DAJ/DRH

7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155

Le tableau ci-dessous fait ressortir un nombre en baisse (49 demandes contre 64) du nombre de demandes pour les agents de contrôle (inspecteurs et contrôleurs du travail) en 2020 par rapport à 2019, avec une nette prédominance des inspecteurs et directeurs-adjoints du travail.

(Les chiffres ci-dessous prennent en compte les demandes au titre des II, II, et IV de l'article 11).

Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur de 2016 à 2020

Corps	2016			2017			2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
RUC/DUT						1			2			2			
DAT			3			2			2			3	**7**	**2**	**9**
DT									2			1		**2**	**2**
IT			18			33			47			47	**16**	**15**	**31**
CT			16			15			9			9	**1**	**2**	**3**
Autres			4			1			0			0	**1**	**1**	**2**
SG			0			0			0			1		**2**	**2**
Attaché			0			0			0			1			
Total			**41**			**52**			**62**			**64**	**25**	**24**	**49**

Source : DAJ/DRH

7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des agents des programmes 124 et 155

Motifs ayant justifié ces demandes

(1er motif de la demande prise en compte si demande multifactorielle)

Motif	2016			2017			2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Diffamation			3			3			12			5		2	2
Harcèlement (moral et/ou sexuel)			6			7			15			15	5	2	7
Diffamation et injure non publique			0			0			0			1	1	1	2
Diffamation publique			0			0			0			3		2	2
Dénonciation calomnieuse			2			2			8			6	1		1
Discrimination			1			0			0					1	1
Injure / agression verbale			29			39			14			18	1	3	4
Menaces et menaces de mort			7			20			21			12	5	3	8
Outrage seul			0			0			0			15	5	7	12
Accusations outrageantes et calomnieuses			0			0			0			1			
Injure couplée avec outrage			0			0			0			1	1	2	3
Violences (atteinte à l'intégrité physique)			6			11			7			1			
Exposition à l'amiante			0			0			0			1	2		2
Comportement agressif (non assimilable à une menace)			0			0			0			1			
Attaque			0			0			0			1			
Résistance et rébellion			0			0			0			1			
Obstacle			0			0			0			1			
Agression sexuelle			0			0			0			1	1		1
Agression verbale et physique			0			0			0			1	2	3	5
Intimidation			0			0			0			3	1	1	2
Autres (dont comportement inapproprié de l'auteur des faits à l'origine de la demande)			4			0			0			5	13	6	19
Total			**58**			**82**			**77**			**93**	**38**	**33**	**71**

Source : DAJ/DRH

Les agressions verbales et les outrages à agents dans l'exercice de leurs fonctions constituent en 2020 la majorité des faits (27) ayant conduit les victimes à solliciter la protection fonctionnelle instituée par le IV de l'article 11 de la loi précitée.
Il est plus difficile de classifier les demandes de protection fonctionnelle **au titre du II et du III** de l'article 11, en raison de la variété des motifs des demandes.

7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire

En 2020, la DRH ministérielle a refusé le bénéfice de la protection fonctionnelle **au titre du IV** de l'article 11 de la loi de 1983 à 7 agents tous programmes confondus et la DAJ en a refusé 10, **soit 17 refus au total.** Ce nombre est en légère hausse par rapport à l'exercice précédent (14).
13 demandes ont fait l'objet de décisions implicites de rejet dont 5 n'entrant pas dans les critères d'attribution de la protection fonctionnelle.
Les 4 autres demandes ont été formellement rejetées, dont 2 pour incompétence d'attribution de la DRH ou de la DAJ.
Par ailleurs, la DAJ a refusé le bénéfice de la protection fonctionnelle **au titre du II ou du III** de l'article 11 de la loi de 1983, à 5 agents pour incompétence d'attribution de la DAJ (rejet explicite) et à 1 agent pour une demande n'entrant pas dans les critères d'attribution de la protection fonctionnelle (rejet implicite).

7.3.5. La protection fonctionnelle des agents mis en cause

Au titre du programme 124, agents du ministère des solidarités et de la santé :

La direction des affaires juridiques (DAJ) a réalisé 11 paiements pour 8 dossiers de protection fonctionnelle pour les **agents du ministère des solidarités et de la santé** pour un montant total de dépenses égal à 30.660, 24 euros.

Les 8 décisions de protection fonctionnelle ont bénéficié à 6 personnes en qualité d'agent poursuivi et 2 en qualité d'agent victime.

Les poursuites sont majoritairement civiles ou pénales (7), plus rarement de nature financière (1) (Cour de discipline budgétaire et financière).

Au titre du programme 124, agents du ministère des sports :

La direction des affaires juridiques (DAJ) a réalisé 11 paiements pour 5 dossiers de protection fonctionnelle pour les **agents du ministère des sports** pour un montant total de dépenses égal à 689.007,17 euros.

Les 5 décisions de protection fonctionnelle ont bénéficié à 3 personnes en qualité d'agent poursuivi et 2 en qualité d'agent victime.

Les poursuites sont civiles ou pénales (5).

Au titre du programme 155, agents du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion :

La DAJ a réalisé 45 paiements pour 38 dossiers de protection fonctionnelle pour les **agents du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion** pour un montant total de dépenses égal à 86.545,37 euros.

Les 38 décisions de protection fonctionnelle ont bénéficié à 4 personnes en qualité d'agent poursuivi et 34 en qualité de victime.

Les poursuites sont majoritairement civiles ou pénales (37), plus rarement de nature financière (1) (Cour de discipline budgétaire et financière).

DOCUMENT DE TRAVAIL

CHAPITRE 8
L'ACTION SOCIALE

L'ACTION SOCIALE 228
8. L'action sociale 229
8.1. Périmètre de l'action sociale 229
8.2. Évolution des dépenses d'action sociale 229
8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale 230
8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2) 233
8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP) 234
8.3.1. Offre de services 234
8.3.2. Les aides financières 237

DOCUMENT DE TRAVAIL

Chiffres clés 2020

Dépenses d'action sociale :

- P124 **: 4,907 M€** (dont 874 308 € sur le titre 2*)
- P155 : **4,876 M€** (dont 201 448 € sur le titre 2*)

**prestations individuelles et aides financières*

Bénéficiaires de prestations individuelles : la donnée collectée est incomplète.

Réseau des **assistants de service social du personnel** (ASSP):

- **29** professionnels (ASSP)
- **2 011** agents reçus

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, ainsi que les vacances. Elles peuvent aussi prendre la forme de prêts et d'aides financières.

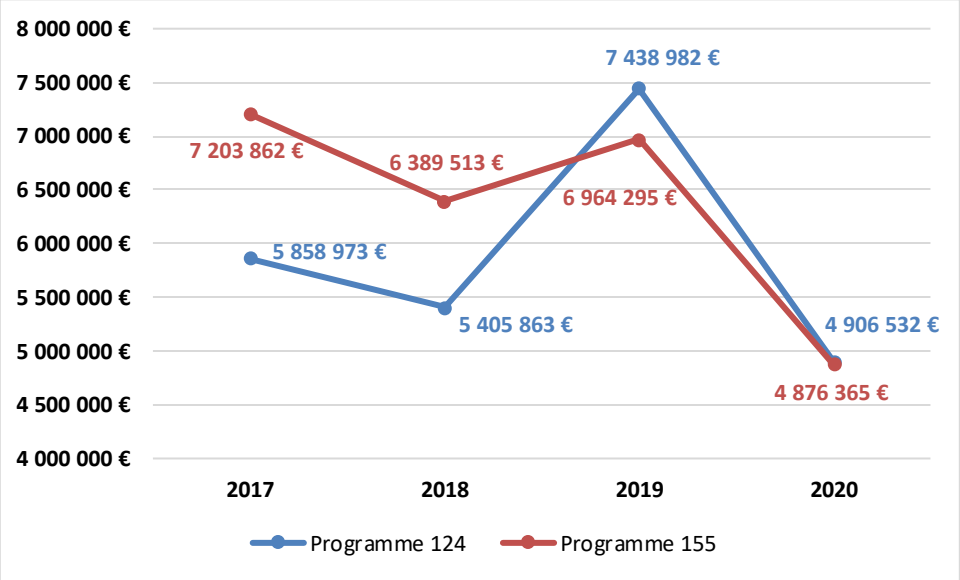
Sauf exception, le bénéfice de ces prestations est soumis à condition de ressources et suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée.

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 2020, les dépenses d'action sociale se sont élevées à 4,9 M€ pour le programme 124 (- 34 % par rapport à 2019) et à 4,9 M€ pour le programme 155 (- 30 % par rapport à 2019). La baisse est due à l'impact de la crise sanitaire.

Évolution des dépenses d'action sociale entre 2017 et 2020 des programmes 124 et 155



Source CHORUS : INF BUD 40

DOCUMENT DE TRAVAIL

8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale

- **Programme 124**

Au titre de l'année 2020, pour le programme 124, ont été consacrés à l'action sociale 4,9 M€, dont 0,9 M€ pour les prestations individuelles versées directement aux agents *(titre 2)*, soit 18 % des dépenses, et 4 M€ pour les prestations collectives *(titre 3)*, soit 82 %.

Les dépenses d'action sociale du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2018, 2019 et 2020

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2020			2018	2019	Variation 2019/2020
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total			
Restauration		1 374 500 €		635 356 €	0 €	2 009 856 €	2 009 856 €	2 326 384 €	3 057 604 €	-34%
Petite enfance		170 585 €			0 €	170 585 €	170 585 €	320 508 €	335 283 €	-49%
Arbre de Noël		68 102 €		224 118 €	0 €	292 220 €	292 220 €	315 584 €	517 243 €	-44%
Protection sociale complémentaire		9 360 €			0 €	9 360 €	9 360 €	133 043 €	21 162 €	-56%
Associations		197 000 €		331 956 €	0 €	528 956 €	528 956 €	618 137 €	756 657 €	-30%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	108 791 €		602 687 €		711 478 €	0 €	711 478 €	535 502 €	703 667 €	1%
Aides financières	48 861 €		113 969 €		162 830 €	0 €	162 830 €	301 112 €	258 372 €	-37%
Cesu Préfinancés		228 681 €			0 €	228 681 €	228 681 €		177 846 €	29%
Autres dépenses		30 694 €		761 872 €	0 €	792 566 €	792 566 €	822 485 €	1 611 148 €	-51%
Total	**157 652 €**	**2 078 922 €**	**716 656 €**	**1 953 302 €**	**874 308 €**	**4 032 224 €**	**4 906 532 €**	**5 405 863 €**	**7 438 982 €**	**-34%**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2020, les autorisations d'engagement (AE) du programme 124 ont représenté 5 140 470 € et les crédits de paiement (CP) 4 906 532 €.

Les dépenses d'action sociale en AE et CP du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2020

Nature des dépenses	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Administration centrale			Services déconcentrés			Administration centrale			Services déconcentrés		
	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5
Restauration		1 383 277 €			699 427 €			1 374 500 €			635 356 €	
Petite enfance		189 254 €						170 585 €				
Arbre de Noël		68 102 €			252 044 €			68 102 €			224 118 €	
Protection sociale complémentaire		71 063 €						9 360 €				
Associations		197 000 €			327 864 €			197 000 €			331 956 €	
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	108 791 €			602 687 €			108 791 €			602 687 €		
Aides financières	48 861 €			113 969 €				48 861 €		113 969 €		
Cesu Préfinancés		228 740 €						228 681 €				
Autres dépenses		30 694 €			818 697 €			30 694 €			761 872 €	
Total	**157 652 €**	**2 168 130 €**	**0 €**	**716 656 €**	**2 098 032 €**	**0 €**	**108 791 €**	**2 127 783 €**	**0 €**	**716 656 €**	**1 953 302 €**	**0 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2020, la restauration constitue comme toujours le poste le plus important (41 %) des dépenses d'action sociale, de manière stable par rapport à 2019.

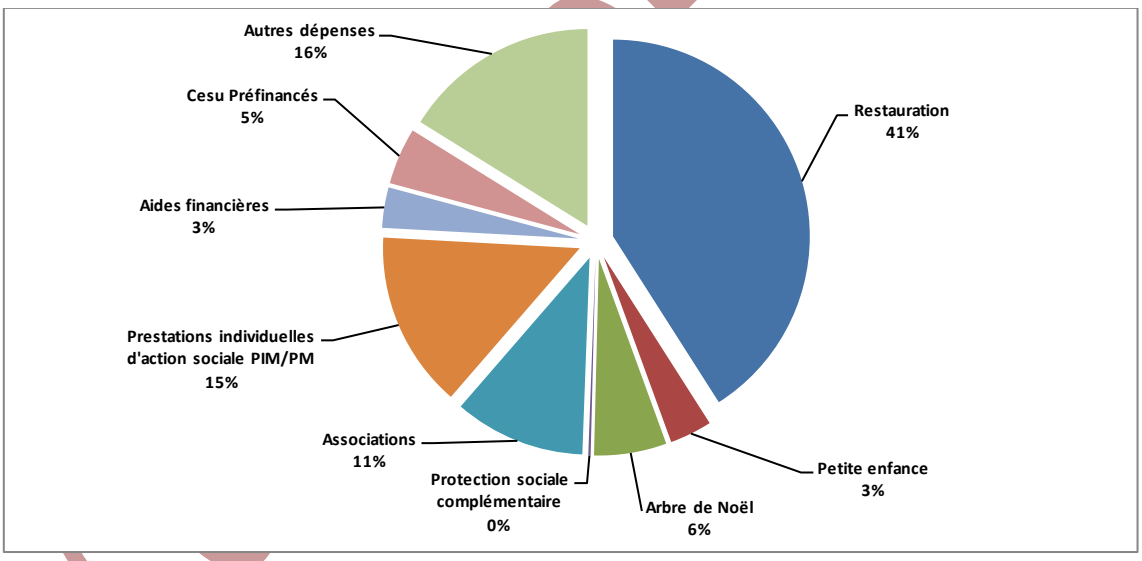
Les dépenses de la petite enfance sont en baisse (3 % contre 5 % en 2019).

S'agissant de la protection sociale complémentaire et suite à la mise en œuvre du second référencement (1er juillet 2018), il est tenu compte pour le calcul de la participation employeur uniquement des adhésions à la nouvelle offre MGAS/MGEN (les adhérents à l'ancienne offre MGAS ne sont plus comptabilisés).

Est à signaler l'augmentation des prestations individuelles versées aux agents entre 2019 (9 %) et 2020 (15 %), continuant la tendance entamée l'année précédente 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 (chèques cadeaux, actions locales…), on constate une baisse de 22 % en 2019 à 16 % en 2020 après une forte hausse l'année précédente.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 124 en 2020



Source CHORUS : INF BUD 40

- **Programme 155**

Au titre de l'année 2020, pour le programme 155, ont été consacrés 4,9 M€ à l'action sociale, dont 0,2 M€ (4 %) pour les prestations individuelles versées directement aux agents (*titre 2)* et 4,7 M€ (96 %) pour les prestations collectives.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les dépenses d'action sociale du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2018, 2019 et 2020

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2020			Total 2018	Total 2019	Variation 2019/2020
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total			
Restauration		373 094 €		2 019 374 €	0 €	2 392 468 €	2 392 468 €	3 105 919 €	3 214 039 €	-26%
Protection sociale complémentaire		6 240 €			0 €	6 240 €	6 240 €	15 289 €	10 899 €	-43%
Petite enfance		122 874 €			0 €	122 874 €	122 874 €	0 €	48 525 €	153%
Associations		65 000 €		768 988 €	0 €	833 988 €	833 988 €	901 163 €	954 251 €	-13%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	53 077 €				53 077 €	0 €	53 077 €	1 293 713 €	1 450 639 €	-96%
Aides financières	148 371 €				148 371 €	0 €	148 371 €	168 950 €	157 713 €	-6%
Cesu Préfinancés		53 632 €		218 504 €	0 €	272 136 €	272 136 €	100 308 €	228 672 €	19%
Arbre de Noël		46 232 €		262 824 €	0 €	309 056 €	309 056 €	228 547 €	259 026 €	19%
Autres dépenses		28 400 €		709 695 €	0 €	738 095 €	738 095 €	575 624 €	640 531 €	15%
Total	**201 448 €**	**695 472 €**	**0 €**	**3 979 385 €**	**201 448 €**	**4 674 857 €**	**4 876 305 €**	**6 389 513 €**	**6 964 295 €**	**-30%**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2020, les autorisations d'engagement (AE) du programme 155 s'élèvent à 5 539 796 € et les crédits de paiement (CP) à 5 869 756 €.

Les dépenses d'action sociale en AE et CP du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2020

Nature des dépenses	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Administration centrale			Services déconcentrés			Administration centrale			Services déconcentrés		
	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5
Restauration		544 307 €			2 299 243 €			373 094 €			2 019 374 €	
Protection sociale complémentaire		15 041 €						6 240 €				
Petite enfance		122 874 €						122 874 €				
Associations		65 000 €			772 352 €			65 000 €			768 988 €	
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	53 077 €						53 077 €			993 451 €		
Aides financières	148 371 €						148 371 €					
Cesu Préfinancés		53 672 €			248 544 €			53 632 €			218 504 €	
Arbre de Noël		46 232 €			391 092 €			46 232 €			262 824 €	
Autres dépenses		44 996 €			734 995 €			28 400 €			709 695 €	
Total	**201 448 €**	**892 122 €**	**0 €**	**0 €**	**4 446 226 €**	**0 €**	**201 448 €**	**695 472 €**	**0 €**	**993 451 €**	**3 979 385 €**	**0 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

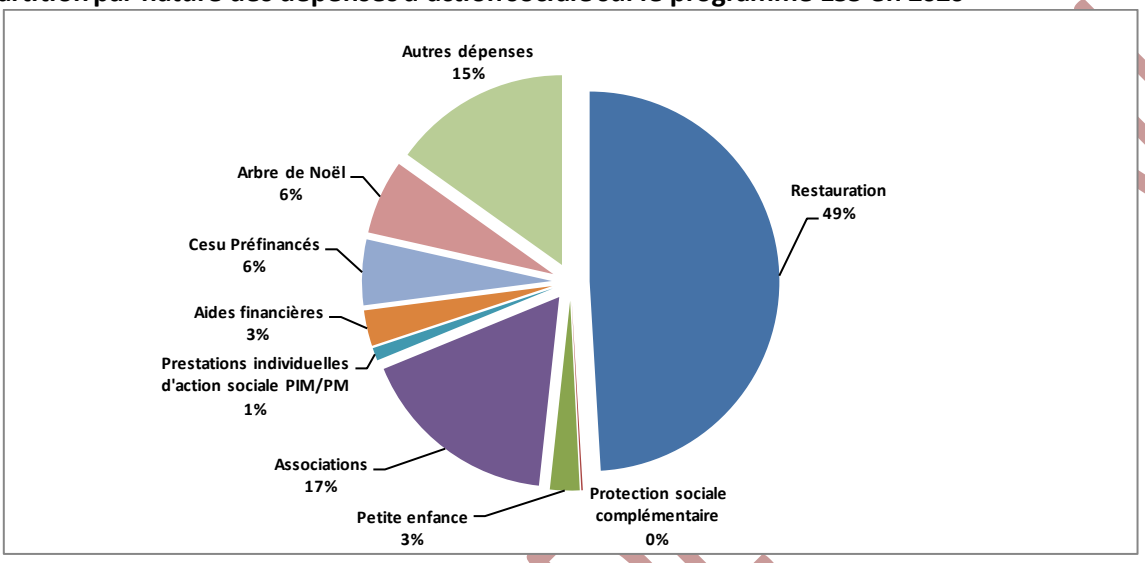
En 2020, la restauration collective représente près de la moitié des dépenses d'action sociale (49 %), en hausse de 3 % par rapport à 2020.

Les CESU préfinancés représentent 6 % des dépenses, contre 3 % en 2019, en raison de la simplification des modalités d'accès à cette prestation.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les crédits liés à la protection sociale complémentaire restent proches de 0 %, de même qu'en 2019. Comme pour le P 124, cette diminution était liée en 2019 à la mise en œuvre du nouveau référencement (les adhérents à l'ancienne offre MGAS ne sont plus comptabilisés).
Les prestations individuelles ont fortement diminué par rapport à 2019 (1 % contre 21 %). La part des autres dépenses (chèques cadeaux agents, prestations collectives diverses) a par contre augmenté de 6 %.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 155 en 2020



Source CHORUS : INF BUD 40

8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2)

- **Programme 124**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont baissé de 9 % entre 2019 et 2020. Cela s'explique par la crise sanitaire et les confinements successifs. Les agents ont demandé beaucoup moins de subventions concernant les « séjours Enfants », les aides aux vacances, les aides au logement et l'aide à l'éducation.

Les secours (aides financières non remboursables) ont connu la baisse la plus forte (- 37 %) par rapport à 2019. Durant la crise sanitaire et les confinements successifs, le service social du personnel a été beaucoup moins sollicité.

Prestations individuelles et aides financières du programme 124 entre 2017 et 2020

Prestations individuelles et aides financières	2017	2018	2019	2020
Logement	88 877 €	111 725 €	93 905 €	94 603 €
Culture	40 816 €	49 350 €	48 048 €	26 640 €
Famille	52 067 €	47 722 €	58 466 €	50 503 €
Secours	287 946 €	301 112 €	258 372 €	162 830 €
Prestations enfants handicapés	122 557 €	126 069 €	139 302 €	143 849 €
Autres prestations	144 410 €	200 637 €	363 946 €	395 883 €
Total	**736 673 €**	**836 614 €**	**962 039 €**	**874 308 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

DOCUMENT DE TRAVAIL

- **Programme 155**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont diminué de 26 % entre 2019 et 2020. Cette baisse a concerné toutes les catégories de prestations.

Prestations individuelles et aides financières du programme 155 entre 2017 et 2020

Prestations individuelles et aides financières	2017	2018	2019	2020
Logement	192 114 €	170 061 €	173 575 €	122 588 €
Culture	187 585 €	213 543 €	198 408 €	152 037 €
Famille	72 002 €	47 351 €	55 261 €	32 126 €
Secours	203 934 €	168 950 €	157 713 €	148 371 €
Prestations enfants handicapés	146 821 €	122 548 €	169 861 €	151 681 €
Autres prestations	902 176 €	740 209 €	853 534 €	588 096 €
Total	**1 704 632 €**	**1 462 662 €**	**1 608 352 €**	**1 194 899 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

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 en 2020 une fois en présentiel et six fois en visio-conférence. Ces regroupements permettent d'assurer la réflexion sur les pratiques professionnelles, d'échanger sur des sujets de service et de se former sur différents thèmes (constitution d'un dossier d'accueil à destination des nouvelles ASSP, conséquences de l'OTE sur le périmètre du SSP).

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.

Les données présentées dans les tableaux ci-dessous ne prennent pas en compte les régions Pays de la Loire, « Ex Bourgogne », le département de la Moselle ainsi que la DRJSCS Île-de-France.
Il en est de même pour les régions « Ex Basse-Normandie », « Ex Limousin » et « Ex Alsace » prises en charge par d'autres ministères (écologie, intérieur, agriculture et finances) via des conventions.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Permanences et « visites à domicile »

Structures	Permanences	Visites à domicile
Administration centrale	49	3
ARS	54	12
DI(R)ECCTE	99	35
D(R)JSCS	115	48
DDI	35	12
Autres*	10	2
Total	**352**	**112**

**Autres : lycées agricoles, INJS, CREPS, INTEFP*

Source : DIAS

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.

Types de réunions dans lesquelles les ASSP apportent leur expertise

Structures	Commissions paritaires	Réunions internes	Groupes de travail RPS et hors RPS	Autres réunions**
Administration centrale	15	124	26	28
ARS	33	62	85	15
DI(R)ECCTE	56	42	101	15
D(R)JSCS	58	108	106	20
DDI	23	15	28	0
Autres*	2	7	19	0
Total	**15**	**124**	**26**	**28**

**Lycées agricoles, INJS, CREPS, INTEFP*
***Autres : Réunions extérieures à l'institution*

Source : DIAS

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 ; la perte de sens au travail est également régulièrement invoquée.

Pour les situations de harcèlement, on note également une augmentation des sollicitations ces dernières années.

⇨ Les agents reçus et suivis individuellement

2 011 agents ont été reçus ; 58 % des agents reçus sont suivis par les ASSP.
Sont considérés comme « agents suivis » les agents ayant été reçus plus de 3 fois par une ASSP.

Nombre d'agents reçus et suivis par les ASSP par service en 2020

Service	2020						
	Nombre d'agents reçus		Total	Nombre d'agents suivis		Total	Agents suivis/ Agents reçus
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Administration centrale	164	51	215	98	29	127	59%
D(R)JSCS	193	72	265	115	52	167	63%
DI(R)ECCTE	603	162	765	374	77	451	59%
DDI	136	37	173	86	21	107	62%
ARS	270	201	471	197	55	252	54%
Autres	85	37	122	48	14	62	51%
Total	**1451**	**560**	**2011**	**918**	**248**	**1166**	**58%**

Source : DIAS

Répartition des agents reçus par catégorie

Statut	2020									
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Agent droit privé		Retraités	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administration centrale	35	10	38	7	67	24	24	10		
DRJSCS	40	41	66	12	79	19	8	0		
DIRECCTE	148	71	220	47	228	41	7	3		
DDI	29	9	41	19	66	9	0	0		
ARS	99	36	120	33	43	130	8	2		
Autres	34	24	5	4	10	2	4	3	32	4

Source : DIAS

Thèmes sur lesquels les ASSP sont sollicitées

Structures	2020			
	Vie privée*		Vie professionnelle**	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administration centrale	56 %	23 %	14 %	7 %
ARS	30 %	10 %	45 %	15 %
DIRECCTE	28 %	8 %	53 %	11 %
DRJSCS	28 %	12 %	42 %	18 %
DDI	33 %	9 %	46 %	12 %
Autres	35 %	12 %	16 %	37 %

*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. Source : DIAS

DOCUMENT DE TRAVAIL

8.3.2. Les aides financières

Dans le cadre de la politique d'action sociale, les ministères sociaux 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.

339 demandes d'aides financières ont été étudiées en 2020 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.

- **En administration centrale**

Motif de l'aide	Dépenses exceptionnelles /imprévus		Accompagnement budgétaire/ surendettement		Baisse des revenus		Problèmes payes/retard administratif		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre de demandes	117	31	35	13	48	8	32	6	290
%	40%	11%	12%	4%	17%	3%	11%	2%	100%

Situation professionnelle	Cadre A		Cadre B		Cadre C		Contractuel		Agent droit privé		Retraité		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents	28	15	57	11	77	14	21	6	0	0	13	2	244
%	11%	6%	23%	5%	32%	6%	9%	2%	0%	0%	5%	1%	100%

Situation sociale	Couple avec enfant	Couple sans enfant	Femme avec enfant	Femme sans enfant	Homme avec enfant	Homme sans enfant	Total
Nombre d'agents	56	15	73	74	10	16	244
%	23%	6%	30%	30%	4%	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
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents	24	6	88	20	65	18	19	4	244
%	10%	2%	36%	8%	27%	7%	8%	2%	100%

Source : DIAS

DOCUMENT DE TRAVAIL

- **En services déconcentrés**

Motif de l'aide	Dépenses exceptionnelles /imprévus		Accompagnement budgétaire/ surendettement		Baisse des revenus		Problèmes payes/retard administratif		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre de demandes	15	2	14	3	7	1	6	1	49
%	31%	4%	29%	6%	14%	2%	12%	2%	100%

Situation professionnelle	Cadre A		Cadre B		Cadre C		Contractuel		Agent droit privé		Retraité		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents	6	1	10	1	15	4	6	1	0	0	1	0	45
%	13%	2%	22%	2%	33%	9%	13%	2%	0%	0%	2%	0%	100%

Situation sociale	Couple avec enfant	Couple sans enfant	Femme avec enfant	Femme sans enfant	Homme avec enfant	Homme sans enfant	Total
Nombre d'agents	7	3	14	15	1	5	45
%	16%	7%	31%	33%	2%	11%	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
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents	3	0	15	1	15	3	5	3	45
%	7%	0%	33%	2%	33%	7%	11%	7%	100%

Source : DIAS

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 l'un des membres du foyer, les situations de séparation conjugale (frais de justice), les frais de scolarité ;
- Difficultés de santé ;
- Accompagnement financier et surendettement (passage à demi-traitement, perte d'emploi du conjoint, départ à la retraite).

DOCUMENT DE TRAVAIL

CHAPITRE 9
LE DIALOGUE SOCIAL

9. Le dialogue social 240

9.1. La représentativité syndicale 240

9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation 240

9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation 242

9.1.3. Les groupes de travail 245

9.2. Les thèmes du dialogue social 247

9.3. Les accords signés 261

9.4. L'exercice des droits syndicaux 261

9.5. Les moyens syndicaux 261

9.5.1. Le temps syndical 261

9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) 263

9.5.3. Les autorisations d'absence 264

DOCUMENT DE TRAVAIL

Chiffres clés 2020

Nombre de **réunions au niveau central** :

* **28** Comités techniques ministériels
* **12** Comités techniques d'administration centrale
* **13** Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

* **84** Commissions administratives paritaires
* **2** Commissions consultatives paritaires

* **72** Réunions de groupes de travail

Mouvements de **grève** :

* **89** mouvements de grève nationaux
* **7 373** 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 (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. Une commission consultative paritaire est ainsi compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministres chargés des solidarités et de la santé, du travail, de l'emploi ;
- 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[20] ;
- 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 CT et CHSCT sont constitués au sein des ministères sociaux au niveau national, central et déconcentré.

Pour mémoire, le renouvellement général des instances de dialogue social a eu lieu dans le cadre des élections professionnelles qui se sont tenues le 6 décembre 2018.

Il s'en est suivi une évolution de la cartographie des instances de dialogue social pour tenir compte :

- au niveau central : de l'existence d'une DRH commune aux trois ministères dits sociaux, et donc compétente sur les questions RH concernant l'ensemble des personnels affectés en administration centrale (**voir point 9.1.1.2**) ;

- au niveau déconcentré : de la création de nouvelles structures, les DRDJSCS, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme territoriale de l'État de 2016 (**voir point 9.1.1.3**).

En revanche, les périmètres des instances de dialogue social au niveau national ont été maintenus à l'identique dans le cadre de la nouvelle mandature 2019-2022, le cas échéant par décret en Conseil d'État du fait de l'évolution des périmètres ministériels suite aux recompositions gouvernementales de 2017 (**voir point 9.1.1.1**).

[20] L'activité des CHSCT est détaillée dans le chapitre « 7.1. La santé et la sécurité au travail »

DOCUMENT DE TRAVAIL

9.1.1.1. Au niveau national

- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés des affaires sociales et de la santé ;
- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés de la jeunesse et des sports (maintien du même périmètre par le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018) ;
- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) unique placé auprès des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, de la jeunesse et des sports (maintien du même périmètre par le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018) ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;
- Il est à noter l'existence d'un Comité Technique Spécial (**CTS**) des DI(R)ECCTE placé auprès du ministre chargé de l'économie et de la ministre chargée du travail et de l'emploi ;
- 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 (instance non concernée par les élections professionnelles de 2018).

9.1.1.2. Au niveau de l'administration centrale

- Un comité technique d'administration centrale (**CTAC**) unique institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (**CHSCT AC**) unique institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;
- Des commissions locales de concertation (**CLC)** sont par ailleurs 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 sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du CTAC.

9.1.1.3. Au niveau déconcentré

- Des comités techniques dans chaque D(R)(D)JSCS et DI(R)ECCTE ;
- Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès des D(R)(D)JSCS et 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 de la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine.

Il est à noter que les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle des ministères sociaux disposent de leurs propres instances :

- CT et CHSCT d'établissements : par exemple à l'ANSM, à la CNSA, à l'EHESP, à l'INTEFP, ainsi que dans les CREPS ;
- comités d'agence et CHSCT dans les ARS.

DOCUMENT DE TRAVAIL

9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation

9.1.2.1. Au niveau ministériel et en administration centrale

En 2020, les comités techniques ministériels se sont réunis 28 fois et les CTAC 12 fois.

Nombre de réunions des instances de concertation

Instances de concertation	Nombre de réunions (sans reconvocations)	Nombre de reconvocations*
CTM Affaires sociales	9	1
CTM Jeunesse et sports	10	1
CTM Travail	9	3
CNC des ARS	7	0
CTAC unique	12	2

*Les reconvocations sont celles rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Source : DPDSEJS

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	10	6	8
CTM Jeunesse et Sports	6	9	7	8
CTM Travail	9	6	10	5
CNC des ARS	7	9	5	11
CTAC Unique	4	6	4	6

Source : DPDSEJS

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, 6 comités techniques se sont tenus et 5 CHSCT ont été convoqués en moyenne par région.

- **En DI(R)ECCTE :**

En moyenne dans chaque région, 5 comités techniques se sont tenus et 5 CHSCT ont été convoqués en moyenne par région.

DOCUMENT DE TRAVAIL

9.1.2.3. Les commissions administratives paritaires

En 2020, 13 CAP ont eu lieu pour les agents des corps spécifiques du périmètre « Travail-emploi ». À noter que les CAP pour les deux corps ont été plus nombreuses qu'en 2019 : 9 commissions pour les inspecteurs du travail contre 6 en 2018 ; 4 commissions contre 3 en 2018 pour les contrôleurs du travail.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Travail-emploi » en 2020

Corps périmètre "Travail-emploi"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	Inspection du travail	5	3	5	3	2
B	Contrôleur du travail	2	1	1	0	

En 2020, 31 réunions 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 2020

Corps périmètre "Affaires sociales-santé"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A+	Ingénieur du génie sanitaire	2	3	2	3	
	Médecin inspecteur de santé publique	4	1	3	2	
	Pharmacien inspecteur de santé publique	3	1	3	1	
A	Assistant de service social	2	0	2	0	
	Conseiller technique de service social	1	1	2	0	
	Ingénieur d'études sanitaires	1	4	3	2	1
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	3	3	4	2	
	Infirmier de catégorie A	5	0	4	1	
B	Infirmier de catégorie B	2	0	1	1	
	Technicien sanitaire	4	1	4	1	
	Technicien de physiothérapie	2	1	3	0	
C	Adjoint sanitaire	0	4	0	3	

DOCUMENT DE TRAVAIL

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 2020

Corps périmètre "Jeunesse et sports"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A+	Inspecteur de la jeunesse et des sports	2	3	1	4	
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	2	2	3	1	
A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	3	1	3	1	3
	Professeur de sport	3	4	4	3	3

En ce qui concerne les corps communs, 22 CAP se sont réunies. Le plus grand nombre de réunions concerne les attachés d'administration et les secrétaires administratifs.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires des corps communs en 2020

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	4			4			
	Attaché d'administration de l'État	7			7			2
B	Secrétaire administratif	8			8			1
C	Adjoint administratif	8			8			1
	Adjoint technique	8			8			

*dont 1 suppléant affecté au CLEISS

La commission consultative paritaire pour les agents non titulaires s'est réunie 2 fois au cours de l'année 2019.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions de la commission consultative paritaire de l'ensemble du périmètre en 2020

Programmes 124 et 155	Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
CCP unique	6	6	3	8	1

DOCUMENT DE TRAVAIL

9.1.3. Les groupes de travail

Le dialogue social s'est aussi décliné en 2020 à travers de nombreux groupes de travail auxquels ont été conviées les organisations syndicales (OS).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Groupes de travail (GT) organisés en2020

	Dates	Sujets
1	17 janvier	GT OTE JS
2	21 janvier	GT Parcours professionnels des porteurs de mandats - AC
3	03 février	GT LDG OS JS
4	07 février	GT Statut des IASS
5	21 février	GT IASS - Référentiel métiers
6	04 mars	Protocole RH OTE JS
7	05 mars	Comité de Suivi OTE OS JS
8	06 mars	GT CHSCT AC
9	06 mars	GT CHSCTM TRAVAIL
10	11 mars	GT Instance dialogue social
11	12 mars	Proposition de l'accord sur les parcours professionnels des porteurs de mandats en AC
12	02 avril	GT Gestion de crise ARS
13	15 avril	GT violences intrafamiliales
14	14 mai	GT Déconfinement AC
15	25 mai	GT Déconfinement secteur Travail
16	27 mai	GT Déconfinement AS JS
17	02 juin	GT Déconfinement AC
18	08 juin	GT Déconfinement
19	15 juin	GT OS JS OTE ENJ
20	16 juin	GT Déconfinement
21	23 juin	GT OS JS OTE ENJ
22	24 juin	GT Déconfinement AC
23	26 juin	GT OS JS OTE ENJ
24	29 juin	GT OS JS OTE ENJ
25	3 juillet	GT OS JS OTE ENJ
26	3 juillet	GT Déconfinement
27	3 juillet	GT OS JS OTE ENJ
28	7 juillet	GT MISP
29	9 juillet	GT IET
30	9 juillet	GT PHISP
31	16 juillet	GT Election ARS
32	26 août	GT Elections ARS
33	4 septembre	GT : Addendum au protocole RH JS
34	10 septembre	GT classe exc OS JS
35	15 septembre	GT télétravail
36	15 septembre	GT IES
37	16 septembre	GT OS JS LDG MOBILITE JS 1ère réunion
38	24 septembre	GT Télétravail
39	25 septembre	Bilatérales OS JS avec MEN
40	29 septembre	GT Bilan social
41	30 septembre	GT télétravail
42	1er octobre	Bilatérale OS JS avec MEN
43	1er octobre	GT LDG Promotion et valorisation des parcours professionnels
44	2 octobre	GT LDG Carrière
45	2 octobre	GT LDG Mobilité
46	2 octobre	GT Bilan social
47	12 octobre	GT RI
48	12 octobre	GT Réunion préparation plan égalité professionnelle F/H
49	04 novembre	Réunion bilatérale élaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (CFDT)
50	04 novembre	Réunion bilatérale élaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (SNPASS-FO)
51	05 novembre	Réunion bilatérale élaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (SUD TAS)
52	06 novembre	Réunion bilatérale élaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (SMAST-CGT)
53	09 novembre	Réunion bilatérale élaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (FO-TEFP)
54	09 novembre	Projet d'addendum au protocole d'accord définissant les modalités d'accompagnement RH des agents de l'AC
55	10 novembre	Réunion bilatérale élaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (UNSA)
56	12 novembre	GT MISP
57	12 novembre	GT PHISP
58	13 novembre	GT IASS (statutaire + carrière)
59	16 novembre	Réunion bilatérale élaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (FSU-SNUTEFE)
60	17 novembre	GT LDG Promotion et valorisation des parcours professionnels
61	17 novembre	GT RPS
62	20 novembre	GT plan égalité F/H
63	26 novembre	GT action sociale
64	1er décembre	GT rémunérations/carrières
65	04 décembre	GT présentation du guide d'application accords porteurs de mandats
66	04 décembre	GT plan égalité F/H
67	04 décembre	Elaboration plan égalité professionnelle 2021-2023
68	10 décembre	GT LDG Promotion et valorisation des parcours professionnels
69	11 décembre	Cellule de prévention 1ère réunion
70	15 décembre	Comité de suivi de l'OTE
71	17 décembre	Projet Protocole dialogue social pour 2021

DOCUMENT DE TRAVAIL

9.2. Les thèmes du dialogue social

Les principaux thèmes abordés au cours de l'année sont décrits ci-dessous.

Points à l'ordre du jour du comité technique ministériel affaires sociales-santé	
Date	**Points à l'ordre du jour**
CTM du 23 janvier 2020	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE (pour information)
	Procès-verbal de la séance du 9 avril 2019 (pour avis)
	Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour avis)
	Présentation de l'offre nationale métier (ONM) de formation 2020 (pour avis)
	Calendrier de préparation aux concours et aux examens professionnels (pour information)
	Bilan social 2018 (pour information)
CTM du 10 mars 2020	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE et état d'avancement des projets de textes relatifs aux DRETS et aux nouvelles DDI
	Projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles dans le cadre des opérations de réforme de l'Etat (pour avis)
	Plan d'action 2019-2020 suite au baromètre social 2018 (pour avis)
CTM du 30 avril 2020	Point d'information sur les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie COVID 19
	Echanges prospectifs sur les perspectives d'accompagnement du déconfinement progressif
CM du 19 mai 2020	Échanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement
	Échanges sur le travail à distance et mise en place d'un guide et d'une formation opérationnelle
	Projet de calendrier des concours, examens et CAP
	Appui managérial et soutien des agents
	Démarches de prévention des violences intra familiales
	Organisation de la formation à distance
CTM du 02 juillet 2020	Grandes orientations sur la politique indemnitaire 2020
	Présentation du projet de guide de travail à distance (pour information)
	Rapport d'activité 2019 du comité de déontologie des ministères chargés des ministères sociaux (pour information)

DOCUMENT DE TRAVAIL

CTM du 22 septembre 2020	Approbation des procès-verbaux des séances du 18 juillet 2019, 30 juillet 2019 et 17 octobre 2019 (pour avis)
	Point d'information sur les notes du 3 septembre 2019 relatives aux modalités d'organisation des services suite à l'évolution de la situation sanitaire
	Point d'information sur la mise en œuvre de l'organisation territoriale de l'Etat (pour information)
	Présentation de la convention de transfert de la protection fonctionnelle à la direction des affaires juridiques(pour information)
	Bilan de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales-CEMCAS (pour information)
	Résultats du baromètre des ministères chargés des affaires sociales (pour information)
	Point d'information sur le déploiement du compte personnel de formation (CPF) pour les agents de la fonction publique
CTM 05 novembre 2020	Intervention du Ministre des Solidarités et de la Santé, suivi d'un échange avec les organisations syndicales
	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE (pour information)
	Point d'information sur le PLF 2021 (pour information)
	Présentation de l'accompagnement du management dans le cadre des cursus managériaux (pour information)
	Projet de décret relatif aux comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels relevant du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (pour avis)
	Projet d'arrêté portant création du CHSCT ministériel Affaires sociales-Santé (pour avis)
	Bilan social 2019 (pour information)
	Rapports égalité 2019 (pour information)
CTM du 16 novembre 2020	Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (pour avis)
CTM du 30 novembre 2020 séance boycottée	Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (pour avis)
CTM 08 décembre 2020	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE (pour information)

DOCUMENT DE TRAVAIL

Points à l'ordre du jour du comité technique ministériel travail-emploi	
Date	**Points à l'ordre du jour**
CTM des 28 et 29 janvier 2020	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE (pour information) Approbation du procès-verbal du comité technique ministériel du 10/01/2019 (pour avis) Installation du comité de déontologie des ministères sociaux (pour information) Projet d'arrêté portant création de la commission ministérielle d'action sociale-CMAS (pour avis) Plan ministériel de formation 2020 (pour avis) Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour avis) Bilan social 2018 (pour information) Rapports diversité et égalité 2018 (pour information) Projet d'agenda social 2020 (pour information)
CTM du 27 février 2020 (repli des 28 et 29 janvier 2020)	Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour avis)
CTM des 12 et 13 mars 2020	Approbation du procès-verbal du 21/01/2019 (pour avis) Approbation du procès-verbal du 30/04/2019 (pour avis) Approbation du procès-verbal du 16/07/2019 (pour avis) Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE et état d'avancement des projets de textes relatifs aux DRETS et aux nouvelles DDI (pour information) Projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles dans le cadre des opérations de réforme de l'Etat (pour avis) Bilan du comité de déontologie (2019) (pour information) Plan d'action 2020 suite au baromètre social 2019 (pour avis) Bilan de la mise en œuvre du plan d'action 2019 du baromètre social (pour information) - Rapport d'activité annuel 2019 de la CEMCAS (pour information) - Projet de refonte de WIKI'T (pour information) - Présentation du protocole INTEFP-DAC (pour information)
CTM du 28 avril 2020 (BOYCOTT)	Point d'information sur les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie COVID 19. Echanges prospectifs sur les perspectives d'accompagnement du déconfinement progressif. Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

CTM du 13 mai 2020	Échanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement (pour information) Échanges sur le travail à distance et mise en place d'un guide et d'une formation opérationnelle (pour information) Projet de calendrier des concours, examens et CAP (pour information) Appui managérial et soutien des agents (pour information) Démarches de prévention des violences intra familiales (pour information) Organisation de la formation à distance (pour information) Questions diverses
CTM du 28 mai	Point d'information sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement Point d'information sur le télétravail Point d'information sur le baromètre « conditions de travail en période de confinement » Point d'information sur la titularisation des ITS et le déroulé de leur formation Point d'information sur la titularisation des IET et le déroulé de leur formation Point d'information sur les effectifs 2020 du ministère du travail et les notifications de plafond d'emploi aux services déconcentrés Point d'information relatif à la question Covid/maladie professionnelle Questions diverses

CTM du 25 juin 2020 [BOYCOTT]	Décret relatif à la compétence de l'inspection du travail dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés ainsi que dans les mines et carrières (pour avis) Grandes orientations de la politique indemnitaire 2020 (pour avis) Point relatif déconfinement progressif (pour information) Point d'information sur les effectifs 2020 du ministère du travail et les notifications de plafond d'emploi aux services déconcentrés (pour information) Rapport de la cour des comptes : échanges et parcours de formation de l'encadrement de l'IT (pour information) Point d'information sur le CRIT (pour information) Projet de guide de travail à distance (pour information) Projet de cursus managérial (pour information) Convention de transfert de la protection fonctionnelle à la DAJ (pour information) Rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux - CEMCAS (pour information) Déploiement du compte personnel de formation CPF pour les agents de la fonction publique (pour information) Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

CTM du 7 juillet 2020 (repli du CTM du 25 juin 2020)	Décret relatif à la compétence de l'inspection du travail dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés ainsi que dans les mines et carrières (pour avis) Grandes orientations de la politique indemnitaire 2020 (pour avis) Point relatif déconfinement progressif (pour information) Point d'information sur les effectifs 2020 du ministère du travail et les notifications de plafond d'emploi aux services déconcentrés (pour information) Rapport de la cour des comptes : échanges et parcours de formation de l'encadrement de l'IT (pour information) Point d'information sur le CRIT (pour information) Projet de guide de travail à distance (pour information) Projet de cursus managérial (pour information) Convention de transfert de la protection fonctionnelle à la DAJ (pour information) Rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux - CEMCAS (pour information) Déploiement du compte personnel de formation CPF pour les agents de la fonction publique (pour information) Questions diverses
CTM des 19 et 20 octobre	Ouverture et intervention de Madame la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion Point d'information sur la mise en œuvre de l'organisation territoriale de l'Etat dont : o modalités d'application du protocole d'accompagnement des personnel (pour information) o Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités en Île-de-France et des directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités en Outre-mer (pour avis) o Projet de décret modifiant le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles (pour information) Présentation du Projet de loi de finances 2021 (pour information) Présentation du cursus managérial des responsables d'unités départementales (RUD) et des responsables d'unités de contrôle (RUC) / accompagnement des équipes (pour information) Bilan social 2019 (pour information) Rapport égalité 2019 (pour information) Résultats du baromètre des ministères chargés des affaires sociales (pour information) Approbation du procès-verbal des réunions du 12 mars 2019, 17 avril 2019, 16 juillet 2019 (pour avis) Questions diverses
CTM 10 novembre 2020	Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (pour avis) Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

CTM 25 novembre 2020 [Repli du 10 NOVEMBRE]	Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (pour avis) Questions diverses
CTM 1er décembre 2020	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE Approbation du procès-verbal des réunions du 12 mars 2019, 17 avril 2019, 16 juillet 2019 (pour avis) Projet de décret modifiant le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (pour avis) Point d'information sur les 40 postes restés vacants à l'issue du CRIT 2020 (pour information) Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 11 septembre 2020 fixant la liste des corps prévue à l'article 1er du décret n° 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat (pour avis) Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

Points à l'ordre du jour du comité technique ministériel jeunesse et sports	
Date	**Points à l'ordre du jour**
CTM du 23 janvier 2020	"- Point d'information relatif à l'organisation territoriale de l'Etat (pour information) - Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour avis) - Point d'information sur la bascule de la liquidation des pensions au services des retraites de l'Etat (pour information) - Point d'information concernant le rapport relatif aux missions des conseillers techniques et sportifs (pour information) - Point d'information relatif aux moyens humains affectés à l'Agence nationale du sport (pour information) - Point d'information relatif au contrôle d'honorabilité des fonctionnaires du ministère des sports qui remplissent des fonctions éducatives, de formation ou d'entrainement (pour information) - Point d'information relatif à l'installation du comité de déontologie des ministères sociaux (pour information) - Point d'information relatif au calendrier de préparation aux concours et aux examens professionnels (pour information) - Point d'information relatif au rapport diversité et égalité (pour information) - Présentation du projet d'agenda social (pour information) - Projet de décret relatif à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche et portant modification du code de l'éducation, du code du sport et du code du patrimoine (pour avis) - Projet de décret portant adaptation de diverses dispositions pour faire suite à la fusion de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, de l'inspection générale de l'éducation nationale, de l'inspection générale de la jeunesse et des sports et de l'inspection générale des bibliothèques au sein de l'inspection générale de l'éducation du sport et de la recherche (pour avis).
CTM du 11 février 2020	"- présentation des lignes directrices de gestion - Présentation de l'offre nationale de formation - Point d'information relatif au calendrier de préparation aux concours et aux examens professionnels - Point d'information relatif au rapport diversité et égalité - Présentation du projet d'agenda social
CTM du 27 avril 2020	"- Point d'information sur les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie COVID 19. - Echanges prospectifs sur les perspectives d'accompagnement du déconfinement progressif. - Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

CTM du 15 mai 2020	"- Point d'étape concernant le transfert des missions JS dans le cadre de l'OTE - Echanges sur un plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement - Echanges sur le travail à distance et mise en place d'un guide et d'une formation opérationnelle - Projet de calendrier des concours, examens et CAP - Appui managérial et soutien des agents - Démarches de prévention des violences intra familiales - Organisation de la formation à distance - Questions diverses
CTM du 5 juin 2020	"- Examen pour avis du projet de décret portant diverses dispositions relatives au service national universel ; - Point d'information sur l'OTE - Point d'information sur la mise en œuvre des systèmes de mutation - Point d'information sur la campagne indemnitaire - Questions diverses.
CTM du 19 juin 2020	"- Décret SNU (seconde convocation)
CTM du 10 juillet 2020 (BOYCOTT)	" Approbation du procès-verbal du comité technique des 18 janvier 2019, 6 mai 2019, 28 juin 2019 et 23 janvier 2020 (pour avis) - Projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles dans le cadre des opérations de réforme de l'Etat (pour avis) : - Grandes orientations sur la politique indemnitaire 2020 (pour avis) - Rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux-CEMCAS (pour information) - Rapport d'activité 2019 du comité de déontologie des ministères chargés des affaires sociales (pour information) - Convention de transfert de la protection fonctionnelle à la DAJ (pour information) - Projet de guide de travail à distance (pour information) - Déploiement du compte personnel de formation – CPF pour les agents de la fonction publique (pour information) - Questions diverses
CTM du 17 septembre 2020 (BOYCOTT)	"- Approbation du procès-verbal du comité technique des 18 janvier 2019, 6 mai 2019, 28 juin 2019, 23 janvier 2020, 11 février 2020 et 27 avril 2020 (pour avis) - Point d'étape sur l'organisation territoriale de l'Etat (pour information) - Déploiement du compte personnel de formation – CPF pour les agents de la fonction publique (pour information) - Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

CTM du 14 octobre 2020	" - Approbation du procès-verbal du comité technique des 18 janvier 2019, 6 mai 2019, 28 juin 2019, 29 novembre 2019, 23 janvier 2020, 11 février 2020 et 27 avril 2020 (pour avis) - Présentation des lignes directrices de gestion carrières JS (pour avis) - Examen du projet de décret portant création des Délégations Régionales Académiques à la Jeunesse, à l'Engagement et au Sport (DRAJES) (pour avis) - Examen des projets de décret et d'arrêté modificatifs relatifs au nouveau périmètre des instances de dialogue social : a. Projet de décret relatif aux comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels relevant du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (pour avis) b. Projet d'arrêté modificatif de l'arrêté du 1er décembre 2011 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale (pour avis) - Bilan social 2019 (pour information) - Rapport égalité 2019 (pour information) - Questions diverses
CTM du 6 novembre 2020	"- Approbation du procès-verbal du comité technique des 12 novembre 2019 et 15 mai 2020 (pour avis) - Présentation des lignes directrices de gestion mobilité jeunesse et sports (pour avis) - Bilan social 2019 (pour information) - Rapport égalité 2019 (pour information) - Questions diverses
CTM du 3 décembre 2020	"- Approbation du procès-verbal du comité technique des 6 juin 2020, 19 juin 2020, 14 octobre 2020 et 6 novembre 2020 (sous réserve de réponse) (pour avis) - Point d'information relatif au projet de loi de finances pour 2021 (pour information) - Présentation du rapport égalité 2019 (pour information) - Présentation du rapport diversité 2019 (pour information) - Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

Points à l'ordre du jour des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale unique	
Date	**Points à l'ordre du jour**
CTAC du 5 mars 2020	- Point d'information sur l'offre de formation de l'administration centrale. - Point d'information sur la démarche de réingénierie des directions d'administration centrale du ministère de la santé. - Point d'information sur la démarche projet immobilier : plan de prévention et obligations associées - Point d'information sur la date de fermeture des services en 2020 - Questions diverses
CTAC du 27 mars 2020	- Les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation l'épidémie de COVID-19
CTAC du 3 avril 2020	- Point d'information relatif à l'organisation des services face à la crise sanitaire - Questions diverses
CHSCT/CTAC du 8 avril 2020	"- Point d'information relatif à l'évolution de la gestion de crise : situation en France, indicateurs de suivi - Point d'information relatif aux mesures de prévention : cas contact Covid 19 et prévention des violences intrafamiliales - Point d'information relatif à l'organisation des services face à la crise sanitaire - Questions diverses
CHSCT/CTAC du 24 avril 2020	"- Point d'information suivi des indicateurs de reporting - Point d'information sur les mesures SST - Point d'information sur les fiches reflexes - Questions diverses
CHSCT/CTAC du 5 mai 2020	"- Échanges sur le plan de déconfinement progressif: principes et modalités de déploiement - Questions diverses
CHSCT/CTAC du 26 mai 2020	"- Déroulement du déconfinement progressif (pour information) - Point sur le télétravail (pour information) - Soutien psychologique (pour information) - Présentation des résultats des baromètres de la DRH, de la DGCS et de la DGT (pour information) - Programmation des visites de site (pour avis) - Questions diverses (pour information)

DOCUMENT DE TRAVAIL

CHSCT/CTAC du 6 juillet 2020	"- Présentation de la démarche d'accompagnement de SDGAP d'Eurogroupe (pour information) - Point sur campus managérial (pour information) - Point de situation sur les agents en recherche d'affectation (pour information) - Réaménagement du « pôle immobilier » – DFAS (pour avis) - Point sur le dé confinement progressif (pour information) - Présentation du projet de guide relatif au travail à distance (pour information) - Présentation du baromètre MCAS (pour information) - Point relatif aux visites de sites (pour information) - Point sur le groupe de travail « Agents transports à vélo/Parking à vélo santé sécurité au travail » (pour information) - Examen des nouvelles inscriptions aux registres SST et DGI (pour information) - Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (pour information) - Questions diverses o Télétravail et projet d'indemnisation des repas (pour information)
CHSCT/CTAC du 23 septembre 2020	"- Adoption des procès-verbaux des CHSCT/CT d'administration centrale des réunions du 29 novembre 2019, 30 janvier, 8 avril 2020 et sous réserve de réponse, ceux du 4 mars, 25 mars et 5 mai (pour avis) CHSCT/CT AC - Point sur la situation sanitaire et les mesures associées (pour information) – CHSCT/CT AC - Point sur les transferts d'effectifs (pour information) - CHSCT/CT AC - Point sur les agents en recherche d'affectation (pour information) – CTAC - Présentation du campus managérial (pour information) – CTAC - Point sur la démarche Eurogroup et présentation du projet d'accompagnement de la sous-direction de la gestion administrative et de la paie (pour information) – CHSCT/CT AC - Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

CHSCT/CTAC du 24 novembre 2020	"- Adoption des procès-verbaux des CHSCT/CT d'administration centrale des réunions du 24 avril, 26 mai, 06 juillet et 11 septembre 2020 sous réserve de réponse (pour avis) - Présentation des arrêtés (pour avis) : § Arrêté du [ ] 2020 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail, de l'emploi et de l'insertion § Arrêté du [ ] portant composition du comité technique unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministères chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé - Présentation de l'arrêté désignant une opération de restructuration au sein du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et fixant les conditions d'attribution de la prime de restructuration et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint, du complément indemnitaire d'accompagnement, de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, de l'indemnité de départ volontaire et des mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat (pour avis). - Présentation du projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités - « Article 14 » (pour avis) - CTAC - Projet de transfert de la compétence « hébergement d'urgence » de la DGCS vers la DIHAL (pour information) - Point d'information sur la mission relative à la fonction juridique des ministères sociaux (pour information) - CTAC - Point d'étape sur la démarche Eurogroup (pour information) – CHSCT/CT AC - Présentation du plan d'action des ministères sociaux contre le tabac (pour information) - Présentation de la cellule d'écoute des ministères chargés des affaires sociales (CEMCAS) - Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (pour information) - Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (pour information) - Questions diverses
CTAC du 30 novembre 2020 (Reconvocation)	- Présentation du projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités - « Article 14 » (pour avis) – CTAC - Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

CHSCT/CTAC du 7 décembre 2020	- Présentation du projet de décret modifiant le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales » (pour avis) – CTAC - Présentation du décret modifiant le décret n°2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, et des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi (pour avis) – CTAC - Présentation du décret modifiant le décret 2014-133 du 17 février 2014 fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (pour avis) - CTAC - Présentation de l'arrêté modifiant l'arrêté du 17 février 2014 modifié fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (pour avis) - CTAC - Présentation de l'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2012 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs » (pour avis) – CTAC - Questions diverses
CHSCT/CTAC du 18 décembre 2020 (Reconvocation)	- Présentation du projet de décret modifiant le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales » (pour avis) – CTAC - Présentation de l'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2012 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs » (pour avis) – CTAC - Questions diverses

DOCUMENT DE TRAVAIL

2020 - ARS

Nombre de réunions du CNC au cours de l'année :	7

Points examinés lors des réunions du CNC

Thématiques	Dates
Présentation de la loi de finances 2020	30/01/2020
Bilan social 2018	
Point sur la coopération entre les 4 ARS du Grand Ouest	
Plateformes de gestion santé-environnement	
Projet d'agenda social 2020	
Point d'étape sur la parution du décret sur les IRP des ARS	03/03/2020
Point sur l'organisation des élections	
Echanges sur les principes d'utilisation des outils numériques	
Projet d'agenda social 2020	
Point d'information sur les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie COVID 19.	16/04/2020
Echanges prospectifs sur les perspectives de retour à la normale	
Echanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement	12/05/2020
Elections :	
Point d'information relatif à la fusion des IRP en ARS	
Projet d'arrêté relatif à la prorogation des mandats des délégués du personnel (pour avis)	
Echanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement (pour information) : ex de l'ARS ARA Point d'étape sur les élections professionnelles (pour information) Point d'étape concernant les groupes de travail mis en place (pour information) Mesures RH pour le fonctionnement des cellules COVID (pour information)	04/06/2020
Point sur la situation sanitaire et mesures associées	24/09/2020
Projet d'ordonnance portant revue des missions des agences régionales de santé dans le cadre de la loi relative à l'organisation et à la transformation du système de santé- Pour avis	03/11/2020
Point sur l'exécution du budget 2020 et des effectifs des ARS- Pour information	
Projet de Loi de Finances 2021- Pour information	
Bilan social - Pour information	
Bilan de la cellule d'écoute CEMCAS- Pour information	
Retex de l'application dans les ARS des mesures préconisées par la note du SGMCAS – Pour information	
Point sur l'organisation des élections – Pour information	

DOCUMENT DE TRAVAIL

9.3. Les accords signés

Affaires sociales et santé - travail/emploi : protocole de transfert des personnels jeunesse et sport à l'éducation nationale ;
Travail/emploi : accords sur les parcours professionnels des porteurs de mandats ;
Administration centrale : accords sur les parcours professionnels des porteurs de mandats ; protocole additionnel d'administration centrale sur le transfert jeunesse et sport.

9.4. L'exercice des droits syndicaux

En 2020, 89 mouvements de grève ont eu lieu au sein des ministères sociaux, qui ont engendré 7 373 journées non travaillées.
On observe une forte observation du nombre de jours de grève sur les périmètres « Affaires sociales » et « Jeunesse et sports ».

Les mouvements de grève entre 2016 et 2020

Année	Périmètre « Affaires sociales-santé »			Périmètre « Jeunesse et sports »			Périmètre « Travail-emploi »		
	Nombre de mouvements de grève	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées non travaillées pour fait 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
2016	22		133		1 810		24	141	7 466
2017	15		15		1 762		22	22	5 646
2018	18		52		3 532		19	54	4 881
2019	39		325		883		40	366	16 678
2020	28	29	299	300	707	377	32	304	6 289

Source : DPDSEJS

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 2020, 135,62 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 des périmètres ministériels « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi » et à 94 % par celles des périmètres « Jeunesse et sports ».

Crédits de temps syndical attribué et effectivement utilisés en ETP

DOCUMENT TRAVAIL

Crédits de temps syndical*	ETP de crédits de temps syndical théorique	ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés	Décharges d'activité de service (DAS)
UNSA	20,25	20,25	12,13
CFTC	1,15	1,15	1,15
CGT	15,74	15,74	14,2
CFDT	14,95	14,95	13,31
FO	8,40	8,40	7,55
SUD	1,51	1,20	1,2
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**62**	**61,69**	**49,54**
UNSA-Education	10,4	9,82	9,82
SGEN-CFDT	4,76	4,2	4,2
FSU	5,18	5,13	5,13
CGT	1,4	1,1	1,1
FO	0,29	0,29	0,29
SUD	1,59	1,59	1,59
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**23,62**	**22,13**	**22,13**
CFDT	7,7	7,7	6,6
CFTC	0,4	0,4	0,4
CGT	12,19	12,19	9,6
FO	3,13	3,13	2,8
UNSA	7,6	7,6	7,2
SUD	5,72	5,72	3,7
SNUTEFE-FSU	3,26	3,26	2,2
Total périmètre "Travail-emploi"	**40**	**40**	**32,5**

** il s'agit ici du seul CTS ministériel*

Source : DPDSEJS

49 agents des ministères sociaux sont en décharge d'activité de service à temps plein contre 46 en 2019.

Nombre d'agents en décharge totale d'activité de service selon le périmètre entre 2018 et 2020

Organisations syndicales	2018	2019	2020
CFDT	10	11	12
CFTC	1	1	1
CGT	7	7	7
FO	6	6	5
SUD			0
UNSA	6	7	6
Total périmètre « Affaires sociales-santé »	**30**	**32**	**31**
UNSA	7	2	2
FSU	0	0	
CFDT	2	1*	2

DOCUMENT DE TRAVAIL

CGT	1	0	
FO			
SUD			1
Total périmètre « Jeunesse et sports »	**10**	**3**	**5**
CGT			0
CFDT	4	4	6
UNSA	6	7	6
FO	0	0	0
SUD			0
CFTC			0
FSU			1
Total périmètre « Travail-emploi »	**10**	**11**	**13**
Ensemble	**50**	**46**	**49**

Source : DPDSEJS

9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures)

9 117 chèques demi-journée ont été recensés en 2020 au sein des ministères sociaux, dont 67 % pour les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports » et 33 % pour le périmètre « Travail-emploi ». Les crédits d'heures sont comptabilisés par chèques demi-journée. En 2020, 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

Organisations syndicales du périmètre "Affaires sociales-santé"	Nombre de chèques demandés
SMAST-SNASS CGT	634
CFDT INTERCO	1 558
UNSA EMPLOI SOLIDARITE	3 375
FO (AFFAIRES SOCIALES)	586
SUD SOLIDAIRES	0
CFTC (AFFAIRES SOCIALES)	0
Total	**6 153**

Organisations syndicales du périmètre "Travail-emploi"	Nombre de chèques demandés
CFDT	0
CFTC	0
CGT	1 280
FO	163
UNSA	0
SUD	998
SNUTEFE FSU	523
Total	**2 964**

Organisations syndicales du périmètre "Jeunesse et sports"	Nombre de chèques demandés
UNSA-Education	0
SGEN-CFDT	0
FSU	0
CGT	0
FO	0
SUD	0
Total	**0**

Source : DPDSEJS

DOCUMENT DE TRAVAIL

9.5.3. Les autorisations d'absence

1 734 journées d'autorisation d'absence ont été comptabilisées pour des instances de concertation et 102 jours pour des réunions de travail avec les organisations syndicales.

Journées d'autorisation d'absence accordées en 2020

Thème ou programme	Instance de concertation	Réunion de travail
P124 - Affaires sociales-santé	17	36
P124 - Jeunesse et sports	11	35
P155 - Travail-emploi	12	30
CTM Affaires sociales-santé	300	
CTM Jeunesse et Sports	330	
CTM Travail-emploi	360	
CNC des ARS	224	
CTAC unique	280	

Source : DPDSEJS

DOCUMENT DE TRA

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.

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

DOCUMENT DE TRAVAIL

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.

DOCUMENT DE TRAVAIL

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.

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

DOCUMENT DE TRAVAIL

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 : conseil national du sida
COMEX : commission exécutive
COP : contrat d'objectifs et de performance
CP : crédits de paiement
CPF : compte personnel de formation
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
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

DOCUMENT DE TRAVAIL

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)
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)
DPCAR : département contractualisation et allocation des ressources
DPDSEJS : département dialogue social, expertise juridique et statutaire
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

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

HCCIE : haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi
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
MAPI : mission accompagnement des parcours individualisés
MCDS : mission des cadres dirigeants et supérieurs
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

DOCUMENT DE TRAVAIL

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
QVT SST : qualité de vie au travail santé sécurité au travail

R

RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique
RAP : rapport annuel de performances
RGPP : révision générale des politiques publiques
RIL : règlement intérieur local
RIMR : département recrutement-inclusion, mobilité et rémunérations
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
RUD : responsable d'unité départementale

S

SD : service déconcentré
SDGAP : sous-direction de la gestion administrative et de la paie
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

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

DOCUMENT DE TRAVAIL

Ce document a été réalisé par :

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SERVICE STRATEGIE, COMPETENCE ET VIE AU TRAVAIL
POLE CONTRACTUALISATION ET PARTENARIATS RH
Département « Pilotage, contractualisation et allocation des ressources » (DPCAR)

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.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Ce document est accessible en ligne sur PACO, l'Intranet des ministères sociaux sous la rubrique :
Ressources Humaines (DRH) => Bilans sociaux => Bilan social des ministères sociaux