MINISTERES SOCIAUX

SECRETARIAT GENERAL DES MINISTERES SOCIAUX
Direction des ressources humaines
Sous-direction du pilotage des ressources, du dialogue social et du droit des personnels (SD1)
Bureau de la GPEC et des dialogues de gestion (SD1A)

LE MOT DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

En 2016, la Direction des Ressources humaines a déployé son nouveau système d'information RH dénommé RENOIRH issue de la fusion des deux anciens SIRH sur l'ensemble de ses réseaux (directions d'administration centrale, DI(R)ECCTE, D(R)(D)JSCS, ARS mais aussi CREPS et écoles de sports), chevalet commun sur lequel repose la gestion administrative des agents des ministères sociaux, au fur et à mesure complétée par une palette de nouveaux modules expérimentés dans un réseau avant d'être ouverts à tous, comme le système d'information décisionnel SESAME.

La diversité et la richesse des métiers exercés au sein des ministères sociaux sont depuis lors fidèlement décrites, au plus près de la réalité du terrain, dans un seul et unique répertoire des emplois-types ou métiers des ministères sociaux, mettant ainsi en valeur les compétences solides et concrètes de nos agents.

De nouveaux outils comme le RIFSEEP sont apparus dans le paysage en 2016, nous permettant désormais de dessiner une politique indemnitaire harmonisée. De même, la mise en œuvre de l'accord PPCR a permis de faire bénéficier la plupart des corps des ministères sociaux, d'évolutions statutaires et en termes de rémunération significatives.

Tout naturellement, la DRH a accompagné tous ces changements dans le cadre d'un dialogue social particulièrement dense et en plaçant la qualité de vie au travail au cœur de son action.

Le présent bilan social 2016 dresse ainsi le tableau des 30 000 femmes et hommes qui participent à l'activité des ministères sociaux.

Joël BLONDEL
Directeur des ressources humaines

Sommaire général

Remarques liminaires Page 11

Les chiffres-clés de l'année 2016 Page 15

1. Les effectifs Page 17

2. Les mouvements de personnels Page 63

3. Les parcours professionnels Page 103

4. Le temps de travail Page 127

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations Page 149

6. Les conditions de travail Page 185

7. L'action sociale Page 213

8. Le dialogue social Page 229

Lexique Page 243

Liste des principales abréviations Page 247

Sommaire détaillé

Remarques liminaires **11**

1. Périmètre du bilan social 2016 11
2. Rappels terminologiques et méthodologiques 12

Les chiffres-clés de l'année 2016 **15**

1. LES EFFECTIFS 17

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

1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique 18
1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 18
1.1.3. Les autorisations 2016 19
1.1.4. Les consommations 2016 20
1.1.5. Les plafonds d'emplois détaillés par service 21

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2016 31

1.2.1. Les personnels « en fonction » 32
1.2.2. La répartition des effectifs par âge 39
1.2.3 La cartographie des métiers 43
1.2.4. Les agents non titulaires 52
1.2.5. Focus sur certains personnels 53
1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents » 58
1.2.7. La tutelle des ministères sur leurs opérateurs 60

2. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS 63

2.1. Les entrées et les sorties 64

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale 65
2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés 67
2.1.3. Les flux d'entrées et sorties en ARS 69

2.2. Les agents en recherche d'affectation 70

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels 75

2.3.1. Les concours 76
2.3.2. Les recrutements de l'école nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration 83
2.3.3. Les recrutements sans concours 83
2.3.4. Les recrutements d'apprentis 83
2.3.5. Les examens professionnels 84
2.3.6. La résorption de l'emploi précaire 89

2.4. Les départs à la retraite 92

2.4.1. Les départs à la retraite constatés en 2016 des agents titulaires 92
2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'éducation nationale 97
2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels 98
2.4.4. Les départs à la retraite constatés des agents des établissements publics 98

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire 100

2.5.1. Programme 124 100
2.5.2. Programme 155 100

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS 103

3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps 104

3.1.1. Les avancements de grade 104

3.1.2. Les promotions de corps 112

3.2. La mobilité des agents 115
3.2.1. La mobilité effective 115
3.2.2 Le conseil mobilité carrière 120
3.3.3. Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité 125

4. LE TEMPS DE TRAVAIL 127
4.1. Les agents à temps partiel 128
4.1.1. Etat des lieux du temps partiel au 31-12-2016 128
4.1.2. Changement de quotité au cours de l'année 2016 129
4.2. L'organisation du temps de travail 130
4.2.1. La charte du temps 130
4.2.2. Les heures écrêtées 130
4.2.3. Les agents en télétravail 130
4.3. Les comptes épargne-temps 134
4.4. Les congés pour maladie, maternité et paternité 136
4.4.1. Les congés maladie 136
4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption 144
4.4.3. Les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois 146

5. *LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS* 149
5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations 150
5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses 151
5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois 152
5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel 152
5.5. Le coût moyen constaté par agent 153
5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps 153
5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat 154
5.8. Les principales mesures catégorielles en 2016 155
5.9. Les rémunérations accessoires 156

***6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL* 185**
6.1. La santé et la sécurité au travail 186
6.1.1. L'activité des CHSCT en 2016 186
6.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) 187
6.1.3 Le réseau des assistantes / assistants et des conseillères / conseillers de prévention 188
6.1.4. La surveillance médicale des agents 189
6.2. Les accidents de service / du travail et de trajet, les maladies professionnelles 191
6.2.1. Nombre et taux d'accidents 191
6.2.2. Caractéristiques des accidents 196
6.2.3. Caractéristiques des agents 198
6.2.4. Conséquences des accidents 201
6.2.5. Maladies professionnelles 204
6.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux 205
6.2.7. Recours contre tiers 206
6.3. La protection fonctionnelle des agents en 2016 206

6.3.1. La protection fonctionnelle des agents du P124 207
6.3.2. La protection fonctionnelle des agents du P155 208

7. L'ACTION SOCIALE 213

7.1. L'organisation de la gestion des prestations d'action sociale 214

7.2. La présentation budgétaire 214

7.2.1. Les dépenses d'action sociale selon la nature des dépenses 215
7.2.2. Les autorisations d'engagement et les crédits de paiement 217
7.2.3. Les prestations individuelles 217

7.3. L'activité du service social du personnel 219

7.3.1. Offre de service 219
7.3.2. Les aides financières 223

***8. LE DIALOGUE SOCIAL* 229**

8.1. La représentativité syndicale 230

8.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation 230
8.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation 231
8.1.3. Les groupes de travail 235

8.2. Les thèmes du dialogue social 237

8.3. Les accords signés en 2016 238

8.4. L'exercice des droits syndicaux 238

8.5. Les moyens syndicaux 239

8.5.1. Le temps syndical 239
8.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) 240
8.5.3. Les autorisations d'absence 241

***Lexique* 243**

***Liste des principales abréviations* 247**

1. Périmètre du bilan social 2016

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

Les données sont présentées pour l'année 2016.

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'Etat 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.

En conséquence, ne relèvent pas du périmètre du bilan social, car hors du programme 124 et du programme 155 :

- les personnels de l'EHESP (programme 204 « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins ») ;
- d'une manière générale, à l'exception des ARS, les opérateurs ou catégories d'opérateurs relevant des programmes « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » (agences sanitaires), « jeunesse et vie associative », agence du service civique et « politique de la ville » (Acsé[10]) ;
- les instituts nationaux des jeunes sourds ou des jeunes aveugles ;
- 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

[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] Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

sport (INSEP, ENSM, ENVSN, CNDS, IFCE)[11] (sauf pour les données concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles).

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

- Le périmètre « **Affaires sociales-santé** » qui prend en compte les agents relevant du ministère des affaires sociales et de la santé d'une part, et du ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes d'autre part, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services de la cohésion sociale et de la santé ;
- Le périmètre « **Jeunesse et sports** » qui regroupe les agents relevant du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, 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.
- Le périmètre « **Travail-emploi** » qui rassemble les agents relevant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 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 2015 et au 31 décembre 2016.

Pour les ARS, sauf mention contraire les effectifs dénombrent uniquement les agents titulaires ou contractuels de la fonction publique d'Etat.

En outre, les données pour les personnels en position de mise à disposition (MAD) sortante ne sont pas comprises ainsi que les entrantes pour les ARS.

2. Rappels terminologiques et méthodologiques

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

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

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

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

L'effectif physique

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. Sauf mention contraire, la date retenue est celle du **31 décembre 2016**. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.

Les données utilisées dans le bilan social pour le chapitre « Les effectifs » sont issues des extractions du système d'information des ressources humaines dont dispose la DRH (RenoiRH).

[11] 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.

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 de 2016.

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

Exemples :

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

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

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

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

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

- **Le plafond ministériel d'autorisation d'emplois (PMAE)**

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) du programme 124 et du programme 155.

- **Les effectifs « en fonction »**

Les effectifs « en fonction » au 31 décembre 2016 comprennent :

- les effectifs payés au 31 décembre 2016 sur le plafond d'emplois du ministère (programme 124 et programme 155) ;
- + les effectifs en MAD[12] ou affectés entrant dans le ministère, hors plafond (remboursement sur titre 2 hors plafond, ou titre 3, ou sans remboursement) ;
- - les effectifs en MAD ou affectés sortant du ministère, imputés sur le plafond (remboursement sur titre 2 ou sans remboursement, par exemple, personnels à destination des EPA[13] sous tutelle du ministère).

Les personnels « en fonction » peuvent être en position d'activité, dont mise à disposition entrante, en congé de formation, congé de longue maladie, cessation progressive d'activité, soins médicaux périodiques ou à temps partiel thérapeutique…

- **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 sortant…).

- **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 2016, 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 ETPT métiers. Ce dernier correspond à la répartition du nombre d'ETPT 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 ETPT sur le premier métier et 0,1 ETPT sur le second.

[12] Mise à disposition.
[13] Etablissement public administratif.

Les chiffres-clés de l'année 2016

- Analyse des **Ressources Humaines** de trois périmètres ministériels au **31 décembre 2016** :
  - Le périmètre « **Affaires sociales-santé** » : agents des ministères des affaires sociales et de la santé et des familles, de l'enfance et des droits des femmes (programme 124) ;
  - Le périmètre « **Travail-emploi** » : agents du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (programme 155) ;
  - Le périmètre « **Jeunesse et sports** » : agents du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports (programme 124).

- **Effectif total** :
  - **15 154** agents au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **10 224** agents pour le périmètre « Travail-emploi » ;
  - **3 432** agents relevant du périmètre « Jeunesse et sports » (+ **1 840** agents relevant du programme « sport »).

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

  - **Programme 124 + programme 155 :**
  - **36 %** des agents en fonction exercent leurs mission en DI(R)ECCTE ;
  - **17 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **12 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **29 %** sont affectés en ARS (hors les **1 776** agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale) ;
  - **18 %** sont en administration centrale.

  - **Programme 124 + programme 155 + programme 219 :**
  - **34 %** des agents en fonction exercent leurs mission en DI(R)ECCTE ;
  - **16 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **11 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **27 %** sont affectés en ARS (hors les **1 776** agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale) ;
  - **17 %** sont en administration centrale ;
  - **7 %** sont dans les établissements nationaux du sport.

- **Age moyen** des personnels « en fonction » : **49** ans
  - **48,4 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 : 14 %** d'agents à temps partiel dont :
  - **9 %** pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **14 %** pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **17 %** pour les agents du périmètre « Travail-emploi ».

- **<u>Dépenses de personnel</u>** consommées en 2014 :
  - **723 593 686 €** pour le programme 124 (y compris agents de droit public en ARS) ;
  - **619 765 368 €** pour le programme 155 ;

- **<u>Conditions de travail</u>** :
  - **800** accidents de service / du travail, de trajet ayant entrainé **18 210,5** jours d'arrêt ;
  - **26** maladies professionnelles.

- **<u>Dépenses d'action sociale</u>** :
  - **5 961 700 €** pour le programme 124 ;
  - **7 222 600 €** pour le programme 155.

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

CHAPITRE 1
LES EFFECTIFS

1.1.	**Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois**	**Page**	**18**
1.1.1.	La place des ministères au sein de la fonction publique	Page	18
1.1.2.	Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois	Page	18
1.1.3.	Les autorisations 2016	Page	19
1.1.4.	Les consommations 2016	Page	20
1.1.5.	Les plafonds d'emplois détaillés par service	Page	21
1.2.	**Les effectifs physiques au 31 décembre 2016**	**Page**	**31**
1.2.1.	Les personnels « en fonction »	Page	32
1.2.2.	La répartition des effectifs par âge	Page	39
1.2.2.1.	Les pyramides des âges	Page	39
1.2.2.2.	Les âges moyens	Page	42
1.2.3.	Les cartographies des compétences	Page	43
1.2.3.1.	La cartographie des compétences en administration centrale	Page	43
1.2.3.2.	La cartographie des compétences en D(R)JSCS	Page	45
1.2.3.3.	La cartographie des compétences en DI(R)ECCTE	Page	47
1.2.3.4.	La cartographie des compétences en ARS	Page	51
1.2.4.	Les agents non titulaires	Page	52
1.2.5.	Focus sur certains personnels	Page	53
1.2.5.1.	Les personnels détachés sur contrat du secteur « Jeunesse et sports »	Page	53
1.2.5.2.	Les contrats de préparation olympique (PO) ou de sport de haut niveau (HN)	Page	53
1.2.5.3.	Les agents des établissements publics nationaux relevant du programme « sport »	Page	56
1.2.6.	Les personnels « gérés mais non présents »	Page	58
1.2.7.	La tutelle des ministères sur leurs opérateurs	Page	60

Chiffres clés 2016

Plafond d'autorisations d'emplois :
*Programme 124 : **10 229** ETPT
*Programme 155 : **9 701** ETPT

Effectifs **physiques** : **26 337** agents « en fonction »
* Périmètre "Travail-emploi" : **9 620** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **13 575** agents
* Périmètre "Jeunesse et sports" : **3 142** agents

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

Nombre de **contractuels** : **1 722**
* CDD : **63 %**
* CDI : **37 %**

Nombre d'agents « **gérés mais non présents** » : **2 473**

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'Etat pour 2016, exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit :

Plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'Etat (en ETPT)
Années 2013 à 2016

Désignation du ministère	2013	2014	2015	2016
Affaires étrangères	14 798	14 505	-	-
Affaires étrangères et développement international	-	-	14 201	14 020
Affaires sociales, santé, droits des femmes, jeunesse et sports	**11 157**	**10 558**	**10 305**	**10 229**
Agriculture, agroalimentaire et forêt	31 007	31 000	31 035	30 497
Culture et communication	10 928	10 932	10 958	11 041
Défense	285 253	275 567	265 846	271 510
Ecologie, développement durable et énergie	38 198	34 486	31642	29911
Economie, industrie et numérique	-	-	6 502	6 452
Economie et finances	150 238	147 252	-	-
Education nationale	955 434	964 897	-	-
Education nationale, enseignement supérieur et recherche	-	-	983 831	995 301
Egalité des territoires et logement	14 194	13 808	-	-
Enseignement supérieur et recherche	11 253	9 377	-	-
Finances et comptes publics	-	-	139 504	136 381
Intérieur	277 008	278 023	278 591	282 819
Justice	77 542	77 951	78 941	80 988
Logement, égalité des territoires, ruralité	-	-	12 807	12 492
Outre-mer	5 086	5 307	5 309	5 309
Redressement productif	1 253	1 267	-	-
Services du Premier ministre	9 640	9 840	10 268	11 582
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	**10 072**	**9 900**	**9 750**	**9 701**
Total	**1 903 061**	**1 894 670**	**1 889 490**	**1 908 233**

Source : DFAS/SDAB/EMS - Lois de finances initiales pour 2013, 2014, 2015 et 2016

Au niveau de l'Etat, l'évolution des ETPT entre 2015 et 2016 est de + 1%. Elle est de -0,6 % pour l'ensemble des ministères sociaux, dont -0,5 % pour le programme 155 et de -0,74 % pour le programme 124.

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 de décompte, les agents sont pris en compte au prorata de leur quotité de travail et de leur période d'activité sur l'année.

Le plafond est en réalité une moyenne sur l'année : l'effectif comptabilisé peut être ponctuellement supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté.

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

Service	LFI 2012	LFI 2013	LFI 2014	LFI 2015	LFI 2016	Réalisation 2016
Administration centrale	3 662	3 542	3 700	3 339	3 445	3 476
Services déconcentrés	7 519	7 501	6 749	6 857	6 701	6 592
Services à l'étranger	14	16	18	18	15	28
Autres (*)	88	98	91	91	68	41
Total	**11 283**	**11 157**	**10 558**	**10 305**	**10 229**	**10 137**

Source : RAP des années 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016, mission "solidarité, insertion et égalité des chances"
(*) Elèves en formation initiale à l'école des hautes études en santé publique (EHESP)

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

Service	LFI 2012	LFI 2013	LFI 2014	LFI 2015	LFI 2016	Réalisation 2016
Administration centrale	887	1 121	1 081	1 059	1 122	1 179
Services déconcentrés	8 946	8 896	8 736	8 586	8 515	8 294
Services à l'étranger						
Opérateurs	1	1	1	1	1	3
Autres (*)	65	54	82	104	63	62
Total	**9 899**	**10 072**	**9 900**	**9 750**	**9 701**	**9 538**

1.1.3. Les autorisations 2016

- **Programme 124**

Le plafond d'emplois de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances » pour 2016, porté par le programme 124, était fixé à 10 229 ETPT en loi de finances initiale (LFI). Il a été relevé en gestion à **10 264 ETPT** suite à la prise en compte de différents transferts :

- le transfert entrant de 34 ETPT relatif au remboursement de la mise à disposition, par le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, d'agents qui contribuent à la mise en œuvre de la politique de la ville dans le cadre du dispositif des délégués du préfet (décret n°2016-1653 du 2 décembre 2016) ;
- le transfert entrant de 2 ETPT au titre du renforcement des moyens dédiés au comité économique des produits de santé (CEPS) ;
- le transfert sortant de 1 ETPT pour la création des plates-formes régionales des achats de l'Etat (PFRA) prévue par le décret n°2016-247 du 3 mars 2016 créant la direction des achats de l'Etat et relatif à la gouvernance des achats de l'Etat.

- **Programme 155**

Le plafond de la mission « Travail et emploi » pour 2016, porté par le programme 155, était fixé à 9 701 ETPT en LFI. Il a été relevé à **9 710 ETPT** en gestion suite à la prise en compte du transfert entrant de 9 ETPT, relatif au remboursement de la mise à disposition, par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, d'agents qui contribuent à la mise en œuvre de la politique de la ville, dans le cadre du dispositif des délégués du préfet (décret n°2016-1653 du 2 décembre 2016).

1.1.4. Les consommations 2016

- **Programme 124**

Au terme de l'exercice 2016, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à **10 137 ETPT,** soit 98,8 % du plafond d'emplois autorisé sur le P124 (10 264 ETPT).

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

Mois	Agents AC	Agents SD	Total 2016
Janvier	3 477	6 663	10 140
Février	3 479	6 679	10 159
Mars	3 472	6 677	10 149
Avril	3 473	6 615	10 089
Mai	3 486	6 619	10 104
Juin	3 493	6 610	10 104
Juillet	3 489	6 604	10 093
Août	3 495	6 606	10 101
Septembre	3 533	6 586	10 119
Octobre	3 526	6 615	10 141
Novembre	3 566	6 663	10 228
Décembre	3 557	6 665	10 223
Moyenne	**3 504**	**6 634**	**10 137**

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

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.

- **Programme 155**

Au terme de l'exercice 2016, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à **9 538 ETPT**, soit 98,2 % du plafond d'emplois autorisé sur le P155 (9 710 ETPT).

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

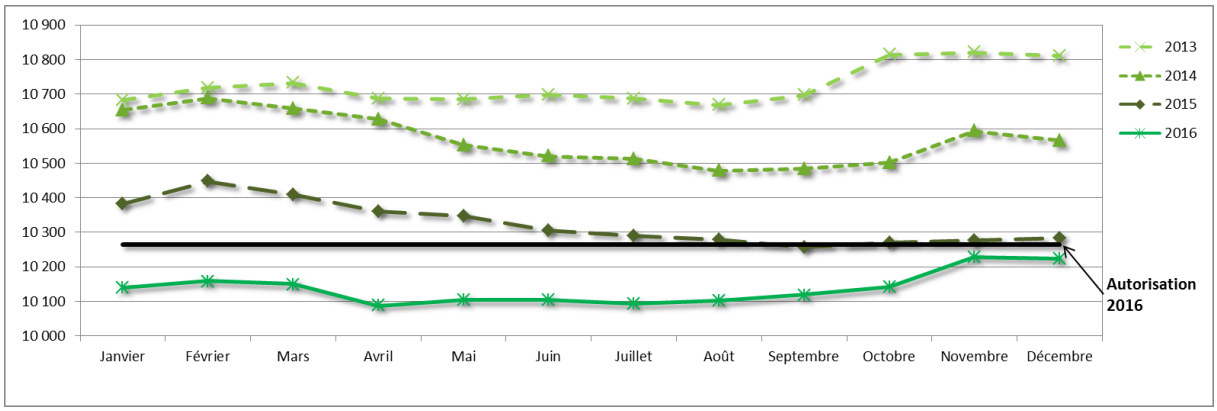
Mois	Agents AC	Agents SD	Total 2016
Janvier	1 224	8 389	9 613
Février	1 225	8 380	9 605
Mars	1 227	8 354	9 581
Avril	1 233	8 313	9 546
Mai	1 235	8 292	9 527
Juin	1 239	8 274	9 513
Juillet	1 228	8 289	9 517
Août	1 231	8 262	9 493
Septembre	1 281	8 255	9 536
Octobre	1 275	8 211	9 486
Novembre	1 239	8 283	9 522
Décembre	1 285	8 234	9 519
Moyenne	**1 244**	**8 295**	**9 538**

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

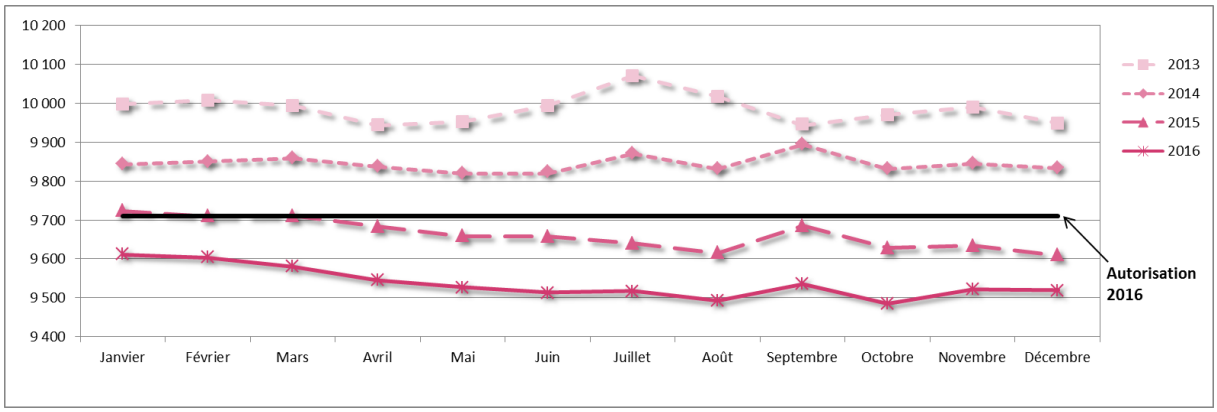
La catégorie « Agents AC » correspond à la consommation d'ETPT liée aux agents en poste en administration centrale et aux inspecteurs élèves du travail en formation à l'INTEFP des promotions 2015 et 2016, au prorata de la durée de leur formation.

La catégorie « Agents SD » correspond à la consommation d'ETPT liée aux agents en poste en services déconcentrés (métropole et outre-mer).

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois pour le programme 124 (en ETPT)
Années 2013 à 2016



Consommation mensuelle des autorisations d'emplois pour le programme 155 (en ETPT)
Années 2013 à 2016



1.1.5. Les plafonds d'emplois détaillés par service

- **Programme 124 (hors ARS)**

Pour le programme 124, les effectifs cibles, exprimés en ETP, sont notifiés de façon globale.

En administration centrale, les effectifs réels s'établissent à 3 150,0 ETP, soit 103,7 % de la cible fixée à 3 038,1 ETP. L'écart entre les effectifs au 31 décembre 2016 et les effectifs cibles est de + 111,9 ETP.

Au sein du réseau D(R)(D)JSCS-DDCS(PP), les effectifs réels s'établissent à 5 251,6 ETP, soit 98,3 % de la cible fixée à 5 341,3 ETP. L'écart entre les effectifs au 31 décembre 2016 et les effectifs cibles est de - 89,7 ETP.

Effectifs cibles et effectifs présents pour le programme 124 au 31-12-2016 (en ETP)

Service[14]	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2016	Ecart
Administration centrale (hors PO-HN et DTN)	3 038,1	3 150,0	111,9
PO-HN	402,0	399,0	10,0
DTN		13,0	
Services déconcentrés	5 341,3	5 251,6	-89,7
CTN et CTR	1 209,9	1 183,5	-26,4
Total du programme	**9 991,3**	**9 997,1**	**5,8**

Pour l'ensemble du programme 124 (hors ARS mais en prenant en compte les personnels sous contrat de préparation olympique ou de sport de haut niveau, les directeurs techniques nationaux ainsi que les conseillers techniques sportifs), les effectifs au 31 décembre 2016 sont de 9 997,1 ETP pour un effectif cible de 9 991,3 ETP. Il en résulte une réalisation de 100,1 % des effectifs notifiés. L'écart entre les effectifs au 31 décembre 2016 et les effectifs cibles est de + 5,8 ETP.

Pour rappel, les plafonds d'emplois notifiés en ETPT en 2013 et en 2014, en ETP en 2015, sont les suivants :

Service	2013	2014	2015
Administration centrale (hors PO-HN)	3 596,90	3 147,60	3 038,2
PO-HN	402,2	402,2	415,2
Services déconcentrés	5 907,40	5 754,80	5 501,4
CTN et CTR	1 241,70	1 238,70	1 228,7
Total	**11 148,20**	**10 543,30**	**10 183,5**

Les tableaux qui suivent donnent les plafonds d'emplois en ETP des différentes directions d'administration centrale et de chaque BOP régional pour le programme 124.

[14] [14] Les conseillers techniques sportifs (CTS) sont décomposés ainsi :
- sur un plafond d'administration centrale : les directeurs techniques nationaux (DTN) et entraîneurs nationaux pris en charge sur contrat PO-HN + une dizaine de DTN qui ne sont pas sur contrat PO-HN mais sur emploi de professeurs de sport et conseiller technique pédagogique supérieur ;
- sur les plafonds des services déconcentrés : les conseillers techniques nationaux (CTN) et régionaux (CTR).

Effectifs cibles et effectifs réels : état détaillé en administration centrale au 31 décembre 2016 (en ETP – Programme 124)

Administration centrale	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		B administratifs		B techniques		Catégorie C		Total A B C				
	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs cibles	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Evolution 2016	Vacances potentielles (-) / surnombre (+)
DGCS	11,0	12,0	142,8	159,0	25,8	24,8	34,6	30,8	1,0	1,0	32,4	30,7	257	247,6	258,3	10,7	0,9
DGOS	6,0	6,0	108,6	128,1	10,0	13,2	16,3	13,3	-	-	19,5	17,5	187	160,4	178,1	17,7	-9,3
DGS	9,0	5,0	125,9	116,2	90,0	91,8	23,7	24,1	0,8	0,8	40,2	40,1	288	289,6	278,0	-11,6	-9,9
DJEPVA	5,0	6,0	35,5	46,5	21,1	30,9	17,3	13,3	1,0	2,7	15,6	17,1	120	95,5	116,5	21,0	-3,5
DS	7,0	7,0	62,1	57,4	40,3	43,5	19,4	18,4	2,0	2,0	14,7	14,7	147	145,5	143,0	-2,5	-4,0
DSS	9,0	7,0	141,1	142,7	2,8	2,8	16,4	14,5	-	-	20,2	21,2	191	189,5	188,2	-1,3	-2,9
MNC	-	-	18,8	23,7	37,6	32,8	13,7	10,8	-	-	3,8	3,8	78	73,9	71,1	-2,8	-6,5
DREES	5,0	5,0	78,2	81,2	1,0	1,0	13,0	13,2	1,0	1,0	8,9	7,9	112	107,1	109,3	2,2	-3,1
INSEE	-	-	7,4	6,6	62,2	62,1	-	-	1,0	0,8	-	-	71	70,6	69,5	-1,1	-1,3
SDFE	-	-	101,2	96,4	6,0	6,0	13,3	7,6	-	-	7,1	5,8	131	127,6	115,8	-11,8	-15,1
PETITES STRUCTURES	-	-	15,0	15,0	1,0	1,0	6,0	7,0	-	-	4,0	3,0	32	26,0	26,0	0,0	-5,6
DAJ	2,0	2,0	21,0	22,8	1,0	1,0	2,8	2,8	-	-	2,0	1,0	29	28,8	29,6	0,8	0,2
DFAS	7,0	6,0	72,0	77,0	17,5	16,6	62,9	57,7	12,0	14,0	75,8	69,8	245	247,2	241,1	-6,1	-3,6
DICOM	-	-	20,0	27,9	-	-	6,8	4,8	-	-	4,0	4,0	32	30,8	36,7	5,9	5,1
DRH	8,0	7,0	90,5	95,1	13,1	12,8	100,2	96,8	6,0	5,0	69,9	62,8	284	287,8	279,5	-8,2	-4,4
DSI	1,0	1,0	75,6	72,3	6,4	5,6	24,3	19,3	1,0	1,0	13,0	13,0	118	121,3	112,2	-9,1	-5,9
COM JS	-	-	8,6	9,8	1,0	1,0	1,8	0,8	-	-	2,0	2,0	11	13,4	13,6	0,2	2,5
SGMCAS	5,0	4,0	25,8	27,6	4,0	2,0	5,8	5,8	-	-	3,8	3,8	47	44,4	43,2	-1,2	-3,6
IGAS hors inspecteurs	-	-	6,0	6,0	4,0	4,0	7,9	8,9	1,0	1,0	10,3	9,8	31	29,2	29,7	0,5	-1,1
IGJS adm	-	-	5,0	4,0	1,0	1,0	2,0	2,0	-	-	2,0	1,0	9	10,0	8,0	-2,0	-1,2
Division des cabinets	1,0	1,0	10,6	11,6	1,0	1,0	31,8	27,8	4,9	5,9	36,2	32,6	84	85,5	79,9	-5,6	-3,9
DAEI	-	-	20,9	21,9	1,0	1,0	2,0	1,0	-	-	5,0	5,0	26	28,9	28,9	0,0	2,9
Cabinets	-	-	91,0	103,6	3,0	3,0	83,0	77,0	3,0	3,0	81,0	89,8	171	261,0	276,4	15,4	105,2
CAS	-	-	25,0	25,0	-	-	1,0	1,0	-	-	-	-	27	26,0	26,0	0,0	-0,6
IGAS corps	1,0	1,0	120,3	124,8	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	119	122,3	126,8	4,5	7,9
IGJS	-	-	22,0	23,0	-	-	-	-	-	-	-	-	22	22,0	23,0	1,0	1,0
MAD	-	-	25,7	27,7	12,9	11,9	5,0	6,0	-	-	3,0	4,0	32	46,6	49,6	3,0	18,1
DIGES	-	-	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	-	-	2,0	2,0	5	6,0	6,0	0,0	1,1
Assoc, OS	-	-	8,1	7,5	25,7	25,0	10,7	10,2	2,0	2,0	4,0	4,0	50	50,5	48,7	-1,8	-1,0
EN ATTENTE D'AFFECTATION	-	-	44,1	47,1	9,0	16,0	14,5	11,8	-	-	28,1	25,6	47	95,7	100,5	4,8	53,2
TNAB	-	-	-	-	-	-	32,4	30,8	-	-	6,0	6,0	37	38,4	36,8	-1,6	0,3
TOTAL GENERAL	**77,0**	**70,0**	**1 530,8**	**1 609,5**	**400,4**	**413,8**	**569,6**	**518,5**	**36,7**	**40,2**	**514,5**	**498,0**	**3 038,1**	**3 129,1**	**3 150,0**	**21,0**	**111,9**
POHN	**-**	**-**	**289,0**	**312,0**	**78,0**	**86,0**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1,0**	**1,0**	**402,0**	**368,0**	**399,0**	**31,0**	**10,0**
DTN	**-**	**-**	**11,0**	**13,0**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**		**11,0**	**13,0**	**2,0**	

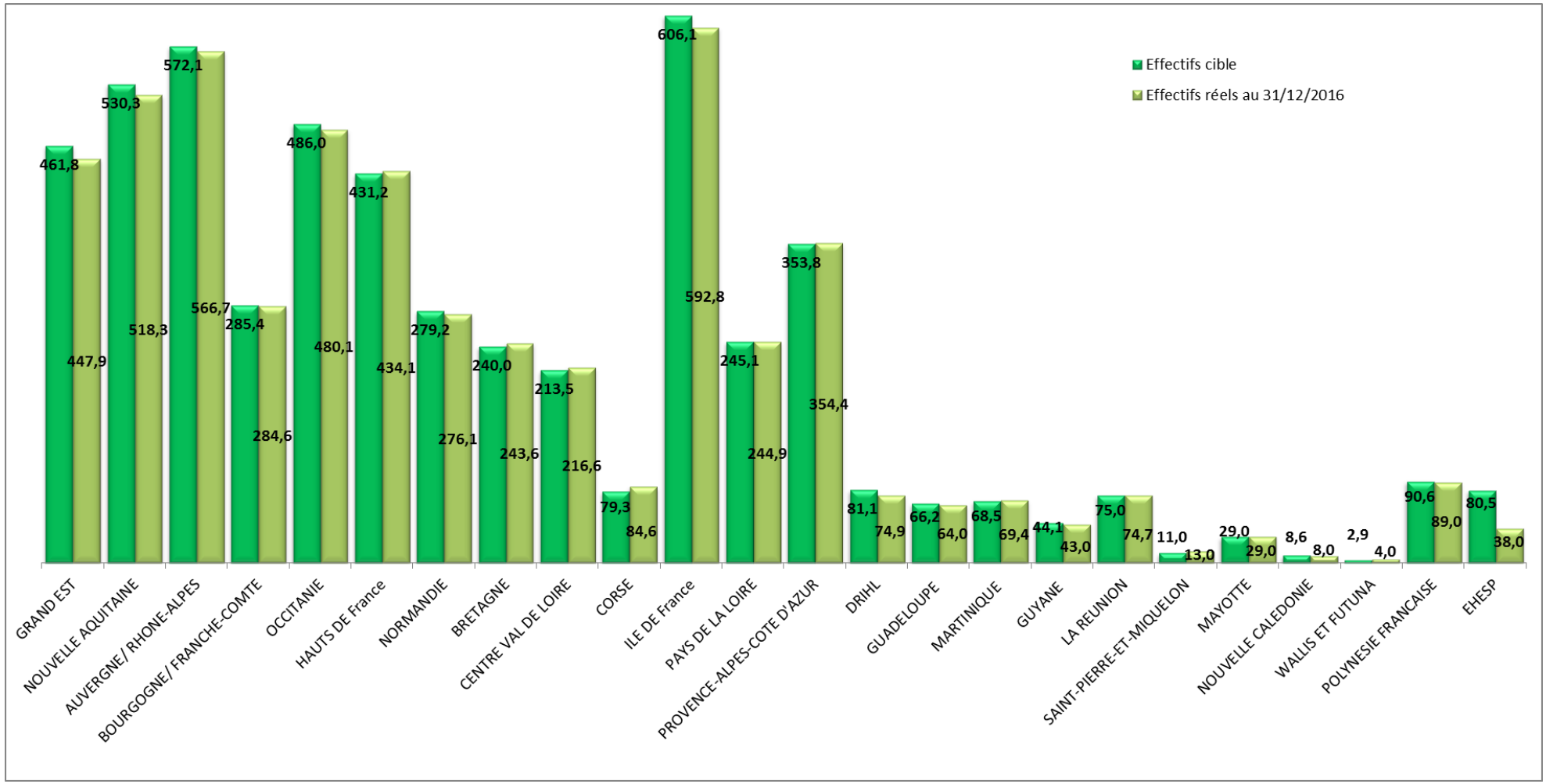
NB : les acronymes indiqués ci-dessus sont développés dans la « liste des abréviations »

Effectifs cibles et effectifs réels : état détaillé des Bop régionaux au 31 décembre 2016 (en ETP – Programme 124)

Services déconcentrés	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		B administratifs		B techniques		Catégorie C		Total A B C				
	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Effectifs cibles	Effectifs au 01/01/2016	Effectifs au 31/12/2016	Evolution 2016	Vacances potentielles (-) / surnombre (+)
GRAND EST	5,0	4,0	60,2	54,3	137,0	142,1	115,7	111,5	2,0	1,0	148,9	135,0	461,8	468,8	447,9	-20,9	-13,9
NOUVELLE AQUITAINE	5,0	4,0	46,9	44,4	188,9	181,2	125,7	122,0	9,1	10,1	164,2	156,6	530,3	539,8	518,3	-21,5	-12,0
AUVERGNE/ RHONE-ALPES	4,0	4,0	61,9	65,0	201,5	191,8	142,3	138,3	5,8	4,8	170,0	162,8	572,1	585,5	566,7	-18,8	-5,4
BOURGOGNE/ FRANCHE-COMTE	3,0	2,0	35,6	37,6	98,6	95,6	66,8	62,4	1,0	1,0	88,6	86,0	285,4	293,6	284,6	-9,0	-0,8
OCCITANIE	4,0	4,0	46,4	41,4	177,3	170,7	128,4	125,1	4,0	5,0	143,6	133,9	486,0	503,7	480,1	-23,6	-5,9
HAUTS DE France	4,0	4,0	44,6	44,6	109,0	113,1	109,9	112,8	4,6	3,9	162,1	155,7	431,2	434,2	434,1	-0,1	2,9
NORMANDIE	4,0	3,0	34,0	39,0	87,1	81,9	73,7	68,8	3,0	2,0	84,0	81,4	279,2	285,8	276,1	-9,7	-3,1
BRETAGNE	2,0	2,0	24,4	27,2	92,2	87,5	57,5	53,4	2,0	2,5	71,8	71,0	240,0	249,9	243,6	-6,3	3,6
CENTRE VAL DE LOIRE	2,0	2,0	19,5	19,6	68,5	71,5	52,3	49,3	3,8	3,8	73,3	70,4	213,5	219,4	216,6	-2,8	3,1
CORSE	2,0	2,0	11,0	12,0	26,0	25,8	13,8	14,8	0,0	0,0	30,0	30,0	79,3	82,8	84,6	1,8	5,3
ILE DE France	3,0	3,0	58,7	60,0	161,7	153,0	159,1	155,0	4,8	4,8	224,0	217,0	606,1	611,3	592,8	-18,5	-13,3
PAYS DE LA LOIRE	2,0	2,0	24,2	21,5	83,8	84,3	64,2	63,2	0,0	1,0	77,7	72,9	245,1	251,9	244,9	-7,0	-0,2
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	3,0	3,0	29,7	27,7	116,9	118,9	105,7	106,3	2,0	0,0	105,3	98,5	353,8	362,6	354,4	-8,2	0,6
DRIHL	3,0	2,0	5,8	3,8	26,7	25,9	30,0	28,4	4,0	6,0	6,8	8,8	81,1	76,3	74,9	-1,4	-6,2
GUADELOUPE	2,0	1,0	9,2	9,2	14,8	16,8	10,0	9,0	0,0	0,0	28,0	28,0	66,2	64,0	64,0	0,0	-2,2
MARTINIQUE	3,0	2,0	6,4	7,8	20,0	22,0	10,0	8,8	1,0	1,0	28,8	27,8	68,5	69,2	69,4	0,2	0,9
GUYANE	2,0	1,0	11,0	10,0	9,0	10,0	12,0	12,0	1,0	1,0	7,0	9,0	44,1	42,0	43,0	1,0	-1,1
LA REUNION	2,0	2,0	7,0	8,3	21,8	22,8	17,8	17,8	1,0	1,0	22,8	22,8	75,0	72,4	74,7	2,2	-0,4
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	0,0	0,0	1,0	1,0	4,0	4,0	4,8	4,8	1,0	1,0	2,2	2,2	11,0	13,0	13,0	0,0	2,0
MAYOTTE	2,0	2,0	5,0	6,0	7,0	6,0	7,0	9,0	0,0	0,0	6,0	6,0	29,0	27,0	29,0	2,0	0,0
NOUVELLE CALEDONIE	1,0	1,0	1,0	1,0	6,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,6	8,0	8,0	0,0	-0,6
WALLIS ET FUTUNA	0,0	0,0	1,0	1,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	4,0	4,0	0,0	1,1
POLYNESIE FRANCAISE	0,0	0,0	2,0	2,0	86,0	87,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	90,6	88,0	89,0	1,0	-1,6
EHESP	0,0	0,0	0,0	0,0	56,0	38,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	80,5	56,0	38,0	-18,0	-42,5
TOTAL GENERAL SD	**58,0**	**50,0**	**546,5**	**544,3**	**1802,8**	**1758,9**	**1306,7**	**1272,7**	**50,1**	**49,9**	**1645,1**	**1575,8**	**5341,3**	**5409,1**	**5251,6**	**-157,6**	**-89,7**
CTS	**0,0**		**5,0**	**6,0**	**1184,1**	**1175,5**	**2,0**	**2,0**	**0,0**		**0,0**		**1209,9**	**1191,1**	**1183,5**	**-7,6**	**-26,4**
Ensemble CTS POHN DTN	**0,0**	**0,0**	**305,0**	**331,0**	**1262,1**	**1261,5**	**2,0**	**2,0**	**0,0**	**0,0**	**1,0**	**1,0**	**1611,9**	**1570,1**	**1595,5**	**25,4**	**-16,4**
Ensemble programme 124	**135,0**	**120,0**	**2382,3**	**2484,8**	**3465,3**	**3434,2**	**1878,3**	**1793,2**	**86,8**	**90,1**	**2160,7**	**2074,9**	**9991,3**	**10108,3**	**9997,1**	**-111,2**	**5,8**

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

Comparaison entre les effectifs notifiés et les effectifs réels dans les régions au 31-12-2016 (en ETP – P124)



- **Programme 155**

Pour le programme 155, les effectifs cibles, exprimés également en ETP, sont notifiés pour la catégorie A d'une part, et pour les catégories B et C d'autre part.

En administration centrale, les effectifs réels s'établissent à 1 157,6 ETP, soit 100,1 % de la cible fixée à 1 156,8 ETP. L'écart entre les effectifs au 31 décembre 2016 et les effectifs cibles est de +0,8 ETP. Cet écart est cependant négatif pour la catégorie A et positif pour les catégories B et C.

Au sein des services déconcentrés, les effectifs réels s'établissent à 8 247,4 ETP, soit 99,7 % de la cible fixée à 8 270,6 ETP. L'écart entre les effectifs au 31 décembre 2016 et les effectifs cibles est de -23 ETP. Cet écart est positif pour les agents de catégorie A mais négatif pour ceux de catégories B et C.

Effectifs cibles et effectifs présents pour le programme 155 au 31-12-2016 (en ETP)

Catégorie d'emploi	Administration centrale			Services déconcentrés*			Total		
	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2016	Ecart	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2016	Ecart	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2016	Ecart
Catégorie A	**783,8**	**757,7**	**-26,1**	**3 283,1**	**3 379,3**	**96,2**	**4 066,9**	**4 137,0**	**70,1**
Emplois fonctionnels		27,0			143,9			170,9	
A administratifs		597,1			790,8			1 387,9	
A spécifiques		133,6			2 444,6			2 578,2	
Catégories B+C	**373,0**	**399,9**	**26,9**	**4 914,5**	**4 818,1**	**-96,4**	**5 287,5**	**5 218,0**	**-69,5**
B administratifs		181,8			591,0			772,8	
B spécifiques		17,6			1 949,2			1 966,8	
Catégorie C		200,5			2 277,9			2 478,4	
Non répartis entre services				**73,0**	**50,0**	**-23,0**	**73,0**	**50,0**	**-23,0**
Total	**1 156,8**	**1 157,6**	**0,8**	**8 270,6**	**8 247,4**	**-23,2**	**9 427,4**	**9 405,0**	**-22,4**

* Effectifs des DI(R)ECCTE ainsi que les agents non comptabilisés dans les effectifs de référence des régions (agents mis à disposition sortants à l'exception de ceux en fonction dans les MDPH, contractuels dits « Berkani », catégorie A ou B bénéficiant d'une décharge syndicale supérieure ou égale à 2,5 jours/semaine, etc.)

Pour l'ensemble du programme 155, il en résulte une réalisation de 99,8 % des effectifs notifiés. L'écart entre les effectifs au 31 décembre 2016 et les effectifs cibles est de -22,4 ETP.

Pour rappel, les plafonds d'emplois notifiés en ETP en 2014 et en 2015 sont les suivants :

Catégorie d'emploi	2014				2015			
	Administration centrale		Services déconcentrés		Administration centrale		Services déconcentrés	
	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2014	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2014	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2015	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2015
Catégorie A	**752**	**737**	**2 946**	**2 990**	**769**	**747**	**3 189**	**3 914**
Emplois fonctionnels		28		126		25		147
A administratifs		584		762		599		1369
A spécifiques		125		2 102		123		2 398
Catégorie B	**193**	**202**	**3 193**	**3 204**	**193**	**192**	**2 891**	**3 074**
B administratifs		188		506		175		724
B spécifiques		15		2 698		17		2 350
Catégorie C	**215**	**200**	**2 515**	**2 550**	**202**	**195**	**2 393**	**2 624**
Total	**1 160**	**1 139**	**8 654**	**8 744**	**1 164**	**1 134**	**8 473**	**9 612**

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

Effectifs cibles et effectifs réels : état détaillé en administration centrale au 31 décembre 2016 (en ETP – Programme 155)

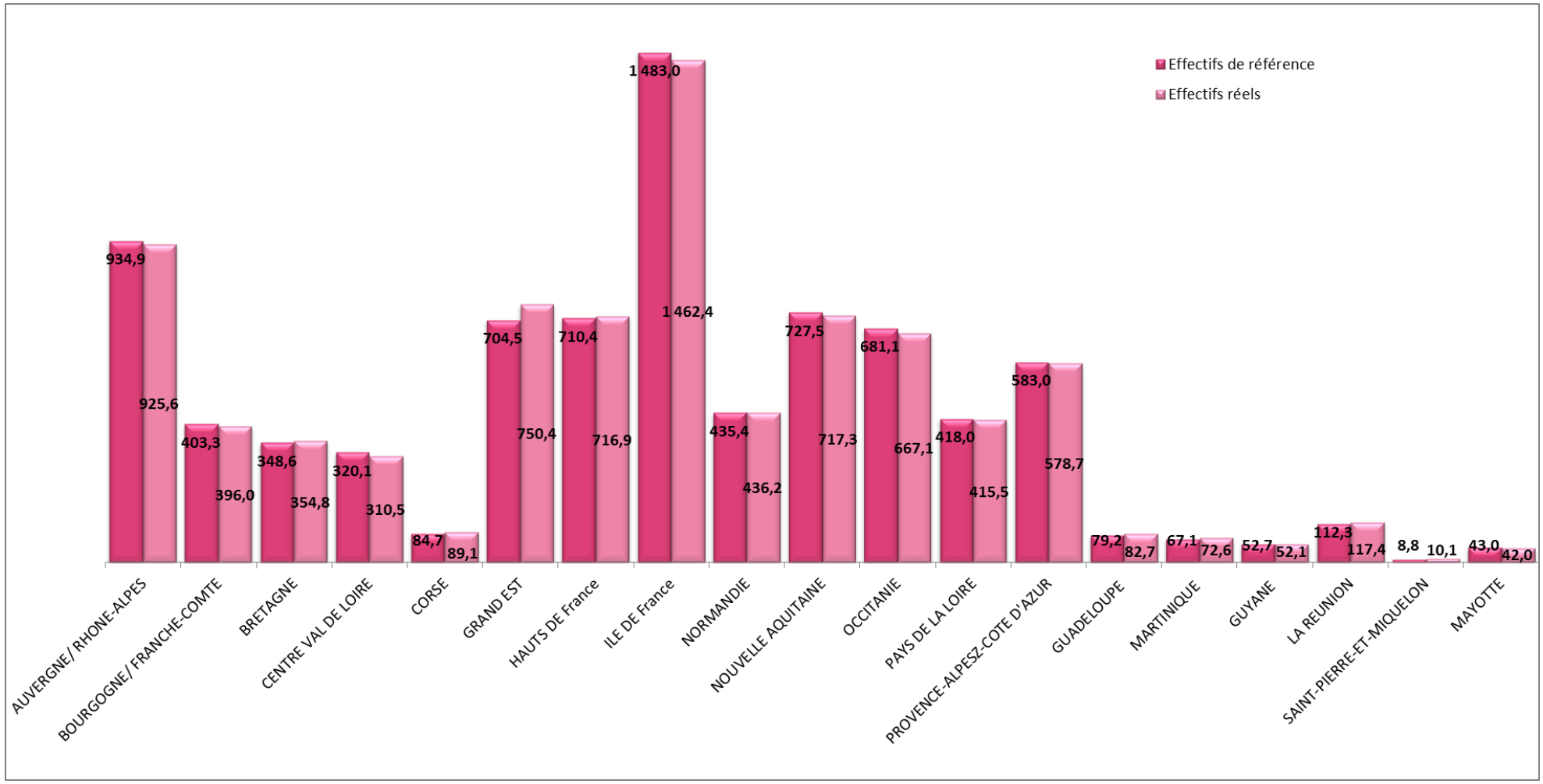
Administration centrale	Catégorie A						Catégorie B+C						Total A B C		
	Effectifs de référence	Effectifs au 31/12/2016				Vacances (-) / surnombre (+)	Effectifs de référence B+C	Effectifs au 31/12/2016				Vacances (-) / surnombre (+)	Effectifs de référence	Total	Vacances (-) / surnombre (+)
		Emplois fonctionnels	A Administratifs	A techniques	Total A			B administratifs	B techniques	Total B	Total C				
DGT	181,1	7,0	116,3	51,9	175,2	-5,9	33,9	15,6	3,8	19,4	19,2	4,7	215,0	213,8	-1,2
DGEFP	200,2	7,0	171,1	15,4	193,5	-6,7	48,8	22,6	2,0	24,6	20,8	-3,4	249,0	238,9	-10,1
DARES	121,8	6,0	73,0	40,6	119,6	-2,2	42,2	21,2	2,0	23,2	18,9	-0,1	164,0	161,7	-2,3
DRH	54,1	3,0	34,9	5,9	43,8	-10,3	58,8	45,6	1,8	47,4	20,8	9,4	112,9	112,0	-0,9
DFAS	46,1		37,8	1,8	39,6	-6,5	46,4	17,8		17,8	21,8	-6,8	92,5	79,2	-13,3
DSI	45,0	2,0	38,8		40,8	-4,2	13,1	7,0	1,0	8,0	7,9	2,8	58,1	56,7	-1,4
DSI MAESIC	4,0		3,0	1,0	4,0	0,0	8,0	2,0	5,0	7,0	1,0	0,0	12,0	12,0	0,0
DAJ	1,2		2,0		2,0	0,8	2,8	3,0		3,0	1,0	1,2	4,0	6,0	2,0
DDC	10,1		9,8		9,8	-0,3	38,2	20,2	2,0	22,2	16,6	0,6	48,3	48,6	0,3
DICOM	19,0		20,6		20,6	1,6	4,0	1,8		1,8	2,0	-0,2	23,0	24,4	1,4
CABINET	31,4		33,0		33,0	1,6	57,7	11,0		11,0	52,0	5,3	89,1	96,0	6,9
SGMCAS	3,9	2,0	3,0	2,0	7,0	3,1	2,9	2,0		2,0	1,0	0,1	6,8	10,0	3,2
DAEI	2,0		2,0		2,0	0,0	0,0	3,0		3,0	1,0	4,0	2,0	6,0	4,0
PETITES STRUCTURES	24,8	0,0	22,8	0,0	22,8	-2,0	8,7	6,0	0,0	6,0	3,0	0,3	33,5	31,8	-1,7
ANLCI	*2,0*		*2,0*		2,0	*0,0*	*0,0*			0,0		0,0	2,0	2,0	*0,0*
CHATEFP	*1,0*		*1,0*		1,0	*0,0*	*1,0*	*1,0*		1,0		0,0	2,0	2,0	*0,0*
CNCP	*12,8*		*11,8*		11,8	*-1,0*	*3,8*	*2,0*		2,0	*2,0*	0,2	16,6	15,8	*-0,8*
CNEFOP	*4,0*		*3,0*		3,0	*-1,0*	*1,9*	*2,0*		2,0		0,1	5,9	5,0	*-0,9*
CNML	*5,0*		*5,0*		5,0	*0,0*	*2,0*	*1,0*		1,0	*1,0*	0,0	7,0	7,0	*0,0*
GIP INTER					0,0	*0,0*	*0,0*			0,0		0,0	0,0	0,0	*0,0*
Hors structures	34,5		24,0	9,0	33,0	-1,5	4,7	1,0		1,0	3,0	-0,7	39,2	37,0	-2,2
En recherche d'affectation	4,6		5,0	6,0	11,0	6,4	2,8	2,0		2,0	10,5	9,7	7,4	23,5	16,1
Total	**783,8**	**27,0**	**597,1**	**133,6**	**757,7**	**-26,1**	**373,0**	**181,8**	**17,6**	**199,4**	**200,5**	**26,9**	**1 156,8**	**1 157,6**	**0,8**

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

Effectifs cibles et effectifs réels : état détaillé des Bop régionaux au 31 décembre 2016 (en ETP – Programme 155)

Services déconcentrés	Catégorie A						Catégories B+C						Total A B C		
	Effectifs de référence	Effectifs au 31/12/2016				Vacances (-) / surnombre (+)	Effectifs de référence B+C	Effectifs au 31/12/2016				Vacances (-) / surnombre (+)	Effectifs de référence	Total	Vacances (-) / surnombre (+)
		Emplois fonctionnels	A Administratifs	A techniques	Total A			B administratifs	B techniques	Total B	Total C				
AUVERGNE/ RHONE-ALPES	378,4	13,0	78,2	311,4	402,6	24,2	556,5	54,1	222,4	276,5	246,5	-33,5	934,9	925,6	-9,3
BOURGOGNE/ FRANCHE-COMTE	170,7	10,9	49,8	108,4	169,1	-1,6	232,6	25,4	98,8	124,2	102,7	-5,7	403,3	396,0	-7,3
BRETAGNE	130,9	8,0	28,4	111,0	147,4	16,5	217,7	17,8	93,4	111,2	96,2	-10,3	348,6	354,8	6,2
CENTRE VAL DE LOIRE	130,3	8,0	30,3	92,3	130,6	0,3	189,8	30,8	67,0	97,8	82,1	-9,9	320,1	310,5	-9,6
CORSE	37,6	4,0	17,4	21,8	43,2	5,6	47,1	9,0	20,7	29,7	16,2	-1,2	84,7	89,1	4,4
GRAND EST	263,4	11,0	80,1	201,0	292,1	28,7	441,1	52,4	187,8	240,2	218,1	17,2	704,5	750,4	45,9
HAUTS DE France	273,5	10,0	71,9	202,1	284,0	10,5	436,9	42,6	172,6	215,2	217,7	-4,0	710,4	716,9	6,5
ILE DE France	565,4	9,0	113,1	441,4	563,5	-1,9	917,6	150,8	324,5	475,3	423,6	-18,7	1 483,0	1 462,4	-20,6
NORMANDIE	168,7	7,0	38,4	131,0	176,4	7,7	266,7	27,6	110,9	138,5	121,3	-6,9	435,4	436,2	0,8
NOUVELLE AQUITAINE	297,0	13,0	59,9	219,6	292,5	-4,5	430,5	41,0	184,9	225,9	198,9	-5,7	727,5	717,3	-10,2
OCCITANIE	288,9	16,0	64,4	201,1	281,5	-7,4	392,2	36,6	163,3	199,9	185,7	-6,6	681,1	667,1	-14,0
PAYS DE LA LOIRE	164,4	8,0	32,9	128,4	169,3	4,9	253,6	36,9	94,3	131,2	115,0	-7,4	418,0	415,5	-2,5
PROVENCE-ALPESZ-COTE D'AZUR	245,9	9,0	65,2	173,3	247,5	1,6	337,1	43,0	131,2	174,2	157,0	-5,9	583,0	578,7	-4,3
GUADELOUPE	40,4	4,0	19,0	20,0	43,0	2,6	38,8	4,0	14,8	18,8	20,9	*0,9*	79,2	82,7	*3,5*
MARTINIQUE	28,2	3,0	7,8	22,0	32,8	4,6	38,9	7,0	14,0	21,0	18,8	*0,9*	67,1	72,6	*5,5*
GUYANE	26,1	3,0	10,0	12,0	25,0	-1,1	26,6	4,0	12,0	16,0	11,1	*0,5*	52,7	52,1	*-0,6*
LA REUNION	52,9	4,0	18,0	36,8	58,8	5,9	59,4	3,0	26,6	29,6	29,0	*-0,8*	112,3	117,4	*5,1*
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	2,2	1,0	1,0	1,0	3,0	0,8	6,6	2,0	4,0	6,0	1,1	*0,5*	8,8	10,1	*1,3*
MAYOTTE	18,2	2,0	5,0	10,0	17,0	-1,2	24,8	3,0	6,0	9,0	16,0	*0,2*	43,0	42,0	*-1,0*
DIRECCTE et DIECCTE	**3 283,1**	**143,9**	**790,8**	**2 444,6**	**3 379,3**	**96,2**	**4 914,5**	**591,0**	**1 949,2**	**2 540,2**	**2 277,9**	**-96,4**	**8 197,6**	**8 197,4**	**-0,2**
Non répartis entre services			**3,0**	**4,9**	**7,9**	**7,9**		**1,0**	**27,3**	**28,3**	**13,8**	**28,3**	**73,0**	**50,0**	**-23,0**
Services déconcentrés	**3 283,1**	**143,9**	**793,8**	**2 449,5**	**3 387,2**	**104,1**	**4 914,5**	**592,0**	**1 976,5**	**2 568,5**	**2 291,7**	**-68,1**	**8 270,6**	**8 247,4**	**-23,2**

Comparaison entre les effectifs notifiés et les effectifs réels dans les régions au 31-12-2016 (en ETP – P155)



- **Agences régionales de santé**

Les agences régionales de santé, opérateurs du ministère chargé des affaires sociales et de la santé, se voient notifier un plafond d'emplois porté par le programme 124, via une subvention pour charges de service public.

Ce plafond d'autorisation d'emplois est, depuis 2015, exprimé en ETPT, pour les agents de l'Etat, affectés auprès de ces opérateurs, et pour les agents de l'assurance maladie. Il s'élève ainsi en 2016 à 8 709,5 ETPT, soit 75,9 ETPT de moins qu'en 2015.

Effectifs sous plafond notifiés aux ARS entre 2013 et 2016
Personnels de l'Etat et de l'Assurance maladie

Région	2013 (ETP)	2014 (ETP)	2015 (ETPT)	2016 (ETPT)
AUVERGNE RHONE ALPES	952,8	936	928	920
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	473,6	466	460,5	455
BRETAGNE	403	396	393,9	393
CENTRE VAL DE LOIRE	357,9	352	351,2	348
CORSE	109,4	108	107,6	107
GRAND EST	794,3	780,6	772	764
GUADELOUPE	180,9	178	175,7	174
GUYANE	76,5	76,5	76,5	76,5
HAUTS DE France	713,1	700	693	687
ILE DE France	1218,6	1197	1178	1167
MARTINIQUE	156,6	154	152	149
NORMANDIE	431	425	419,5	415
NOUVELLE AQUITAINE	869,4	854	842,3	835
OCCITANIE	818,7	805	794,8	790
OCEAN INDIEN	418,8	414	410,9	409
PAYS DE LA LOIRE	440,1	433	427,5	424
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	622,7	612,4	602	596
Total	**9 037,40**	**8 887,50**	**8 785,40**	**8 709,50**

- **Opérateurs relevant de la tutelle du ministère des sports**

En 2016, les plafonds limitatifs d'emplois des opérateurs sont fixés en ETPT.

	Plafond notifié 2016 en ETPT	Emplois hors plafond 2016 voté en CA (ETPT)	Réalisé 2015 en ETPT (au 31-12-2016)							Réalisé 2016 en ETP (pour information)	
			Sous-Plafond	Hors plafond	*Dont contrats aidés (Hors plafond)*	Ecart notification /réalisation sous plafond		Ecart notification /réalisation hors plafond		Sous-Plafond	Hors plafond
						En ETPT	En %	En ETPT	En %		
ENSM	132,5		132,3	3,8	*1,8*	0,2	0%			124,5	3,0
ENVSN	69	1,0	66,8	0,4	0,4	2,2	3%	0,6	58%	65,7	
Total Ecoles	**201,5**	**1,0**	**199,1**	**4,2**	**2,2**	**2,4**	**1%**	**0,6**	**0%**	**190,2**	**3,0**
INSEP	**290,0**	**9,0**	**285,8**	**8,0**	**6,0**	**4,2**	**1%**	**1,0**	**11%**	**287,4**	**8,0**
MNS	**19,0**	**0,0**	**18,8**	**0,0**	**0,0**	**0,2**	**1%**	**0,0**		**18,0**	
CNDS	**24,0**	**0,0**	**22,9**	**0,0**	**0,0**	**1,1**	**5%**	**0,0**		**23,0**	
Total opérateurs sports	**534,50**	**10,0**	**526,60**	**12,2**	**8,2**	**7,9**		**1,6**		**518,60**	**11,0**

(1) : Les CREPS ne sont plus des opérateurs depuis le 01/01/2016 et n'ont en conséquence pas de plafond placé en LFI

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2016

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

- les personnels « en fonction »[15] ;
- les personnels « gérés mais non présents »[16].

Les effectifs sont décomptés en personnes physiques au 31 décembre 2016.

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

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

Les analyses d'évolution des effectifs sont présentées pour les trois périmètres entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016.

Comme dans le bilan social 2015, une présentation spécifique est réalisée pour les agents des ministères affectés auprès des centres de ressources, d'expertise et de performances sportives (CREPS), ainsi qu'auprès des écoles nationales de sports, du CNDS, de l'INSEP, de l'IFCE et du musée du sport (Chapitre 2.2.5.3. Les agents des établissements publics nationaux relevant du programme « sport »), tout comme le personnel administratif de l'INTEFP.

[15] 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.

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

Au 31 décembre 2016, le ministère chargé des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports et le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social comptent un effectif total de **28 810 agents**, dont 26 337 sont des agents « en fonction » (-2,9 %) et 2 473 sont « gérés mais non présents » (-8,1 %).

Répartition des personnels par situation administrative au 31 décembre des années 2015 et 2016[17]

Situation administrative	Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"			Périmètre "Travail-emploi"			Total		
	2015	2016	Variation	2015	2016	Variation	2015	2016	Variation	2015	2016	Variation
En fonction	14 065	13 575	-3,5%	3 244	3 142	-3,1%	9 804	9 620	-2%	27 113	26 337	-2,9%
Gérés mais non présents	1 736	1 579	-9,0%	309	290	-6,1%	645	604	-6%	2 690	2 473	-8,1%
Total	**15 801**	**15 154**	**-4,1%**	**3 553**	**3 432**	**-3,4%**	**10 449**	**10 224**	**-2,0%**	**29 803**	**28 810**	**-3,3%**

Entre 2015 et 2016, les effectifs « en fonction » ont diminué de 3,5% pour le périmètre « Affaires sociales-santé », de 3,1% pour le périmètre « Jeunesse et sports » et de 2 % pour le périmètre « Travail-emploi ».

1.2.1. Les personnels « en fonction »

Entre 2015 et 2016, la répartition des agents par service a peu évolué. Cependant, trois évolutions peuvent être soulignées :

- Augmentation de la part des agents en administration centrale de 2% pour le périmètre « Travail-emploi » au détriment de ceux des DI(R)ECCTE ;
- Baisse de 3% en administration centrale et en services déconcentrés pour le périmètre « Affaires sociales-santé » mais de 4% en ARS ;
- Baisse légèrement plus importante en administration centrale pour le périmètre « jeunesse-sports » qu'en services déconcentrés.

Répartition des personnels « en fonction » par service au 31 décembre des années 2015 et 2016

Service	2015		2016		Variation 2016/2015
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	
Périmètre "Travail-emploi"	**9 804**	**100%**	**9 620**	**100%**	**-2%**
Administration centrale	1 135	12%	1 160	12%	2%
DI(R)ECCTE	8 669	88%	8 460	88%	-2%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**14 065**	**100%**	**13 575**	**100%**	**-3%**
Administration centrale	2 826	20%	2 745	20%	-3%
Services déconcentrés	4 077	29%	3 959	30%	-3%
Agences régionales de santé	7 162	51%	6 871	51%	-4%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**3 244**	**100%**	**3 142**	**100%**	**-3%**
Administration centrale	313	10%	301	10%	-4%
Services déconcentrés	2 931	90%	2 841	90%	-3%
Total	**27 113**	**/**	**26 253**	**/**	**-3%**
Etablissements nationaux du sport	**1 947**	**/**	**1 840**	**/**	**-5%**

En 2016, les fonctionnaires représentent entre 70 % et 98 % des personnels de nos ministères, selon les services. Les contractuels sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale.

[17] Une répartition détaillée par ETP se trouve dans le rapport égalité 2016 des ministères sociaux.

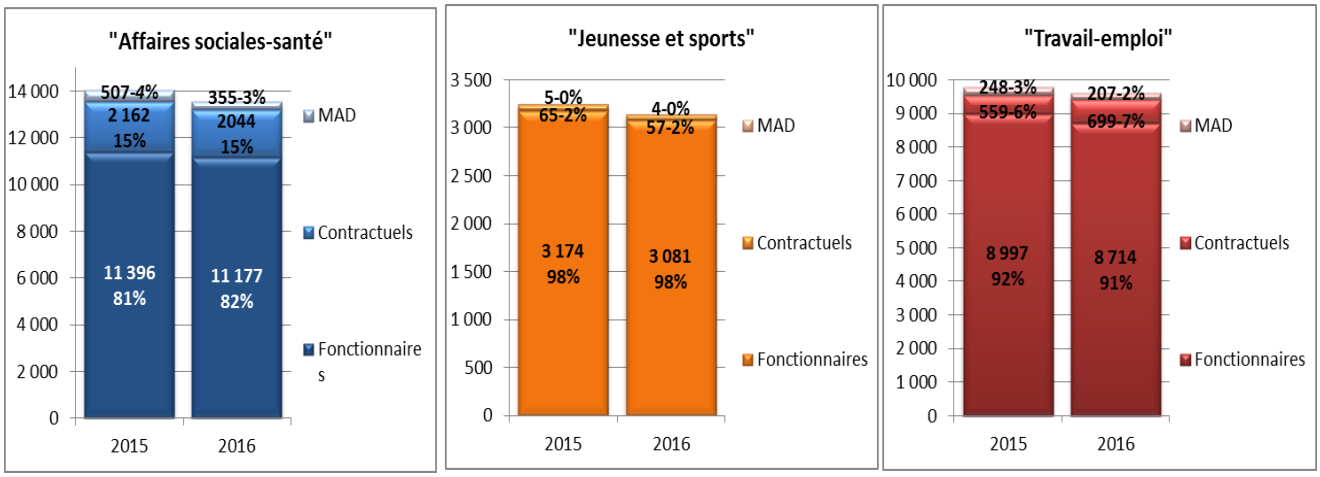
Quant aux agents mis à disposition, ils regroupent 2 fois plus d'agents en administration centrale qu'en services déconcentrés.

Répartition par statut et service des personnels « en fonction » par périmètre au 31-12-2016

Service	Fonctionnaires		Contractuels		MAD		Total	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Secteur "Travail-emploi"	**8 714**	**91%**	**699**	**7%**	**207**	**2%**	**9 620**	**100%**
Administration centrale	811	70%	274	24%	75	6%	1 160	100%
DI(R)ECCTE	7 903	93%	425	5%	132	2%	8 460	100%
Secteur "Affaires sociales-santé"	**11 176**	**82%**	**2 044**	**15%**	**355**	**3%**	**13 575**	**100%**
Administration centrale	1 942	71%	642	23%	161	6%	2 745	100%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	3 540	89%	242	6%	177	4%	3959	100%
Agences régionales de santé	5 694	83%	1 160	17%	17	0%	6 871	100%
Secteur "Jeunesse et sports"	**3 081**	**98%**	**57**	**2%**	**4**	**0%**	**3 142**	**100%**
Administration centrale	268	89%	29	10%	4	1%	301	100%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	2 813	99%	28	1%	0	0%	2 841	100%

Entre 2015 et 2016, la part des fonctionnaires est stable pour le périmètre « Jeunesse-sports ». Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », les fonctionnaires ont augmenté d'un point, c'est en administration centrale qu'ils restent les moins nombreux (71%). Au sein du périmètre « Travail-emploi », la part des fonctionnaires a diminué d'un point au bénéfice des contractuels qui augmentent de 3 points en centrale et 1 point en DI(R)ECCTE.

Evolution de la répartition par statut des personnels « en fonction » par périmètre entre 2015 et 2016



En 2016, la répartition des agents par catégorie hiérarchique est très impactée par la requalification en A+ des corps des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et de l'inspection du travail. Elle 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 » (85 %) ;
- Les agents de catégorie B sont désormais proportionnellement aussi nombreux au sein du périmètre « Travail-emploi » qu'au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » (29 %) ;
- Les agents de catégorie C se trouvent en proportion quasi identique pour les périmètres « Affaires sociales-santé » (26%) et « Travail-emploi » (27 %) avec désormais un léger avantage pour ce dernier.

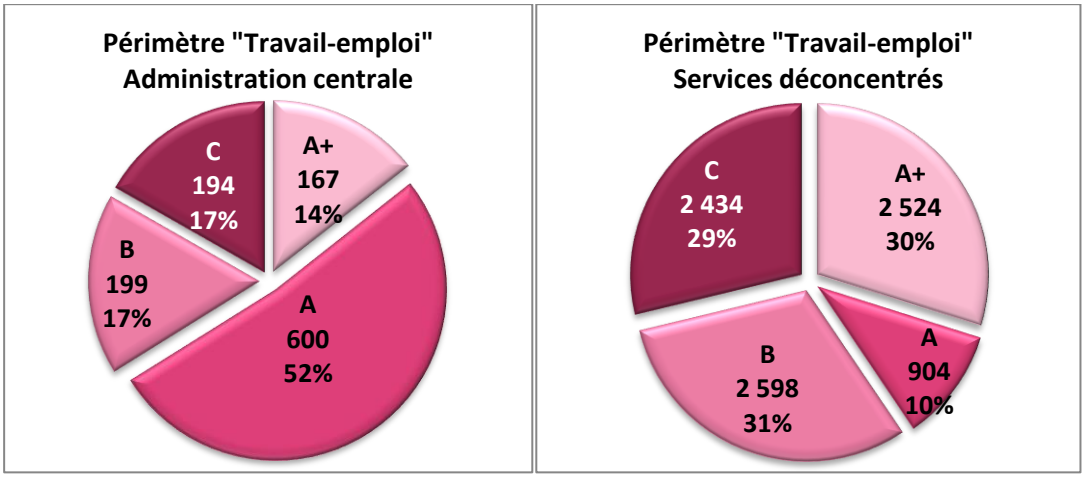
Répartition par catégorie des personnels « en fonction » par secteur au 31-12-2016

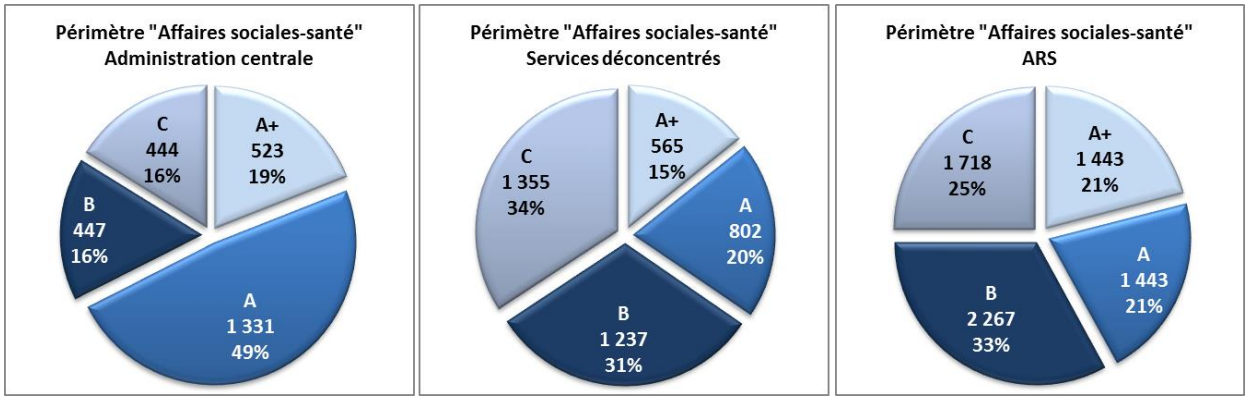
Catégorie	Secteur "Travail-emploi"		Secteur "Affaires sociales-santé"		Secteur "Jeunesse et sports"		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
A+	2 691	28%	2 531	19%	398	13%	5 620
A	1 504	16%	3 576	26%	2262	72%	7 342
B	2 797	29%	3 951	29%	203	6%	6 951
C	2 628	27%	3 517	26%	279	9%	6 424
Total	**9 620**	**100%**	**13 575**	**100%**	**3142**	**100%**	**26 337**

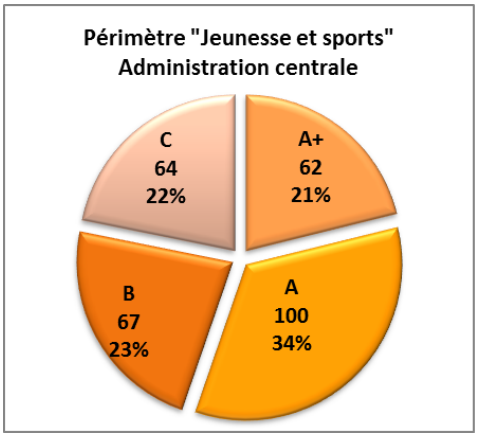
En 2016, la répartition par catégorie hiérarchique selon les périmètres et les affectations révèlent des similitudes et des disparités :

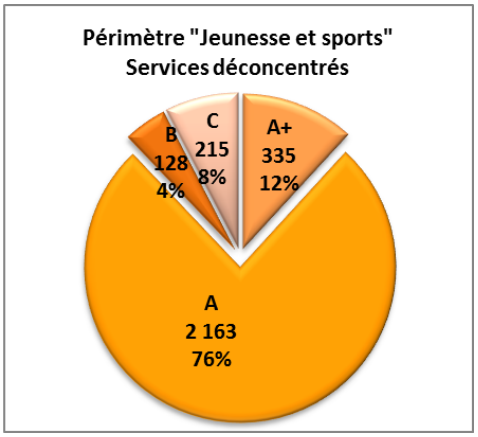
- La proportion d'agents de catégorie A+ est la plus importante en services déconcentrés du périmètre « Travail-emploi » (30 %) et la moins grande pour les services déconcentrés des périmètres « Jeunesse-sports » (12%) et « Affaires sociales-santé » (15 %);
- La part des agents de catégorie A varie de 10 % en services déconcentrés « travail-emploi » à 80 % dans ces même services mais coté « Jeunesse et sports » ;
- La proportion d'agents de catégorie B est assez homogène d'un périmètre à l'autre puisqu'elle oscille entre 16-17 % en administration centrale et 31-33 % en services territoriaux, sauf pour les agents « Jeunesse et sports » des D(R)JSCS-DDCS(PP), ils représentent seulement 4 % des agents et en administration centrale (23%);
- Enfin, les agents de catégorie C sont les plus nombreux en services déconcentrés « Affaires sociales-santé » (34 %) et les moins nombreux pour ceux de « Jeunesse et sports » (8 %).

Répartition par catégorie des personnels « en fonction » par service au 31-12-2016



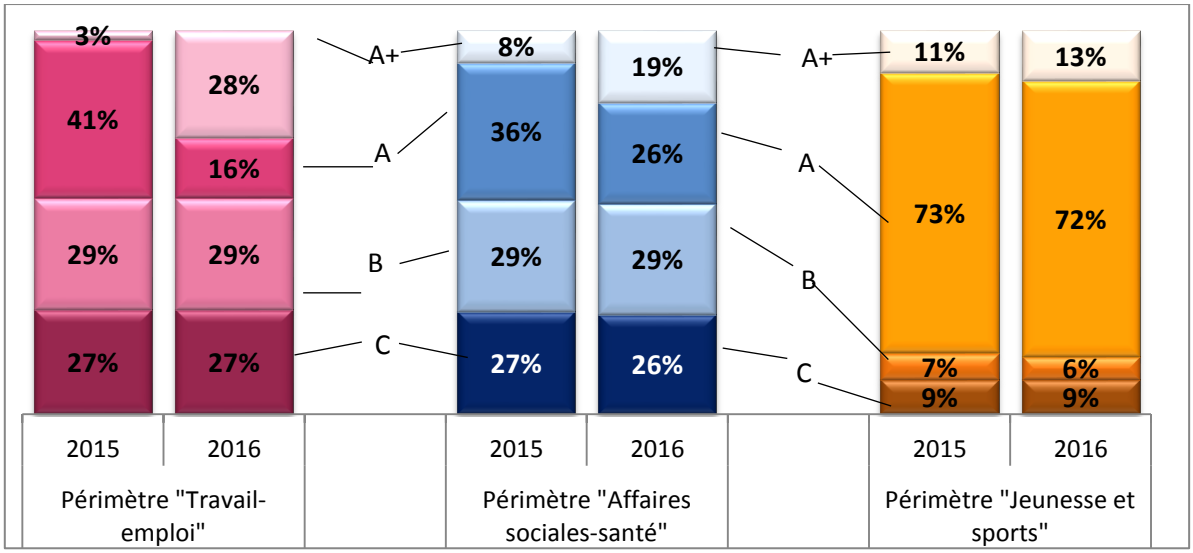






Entre 2015 et 2016, pour le périmètre « Jeunesse et sports », la répartition A/B/C reste inchangée à deux points près. Les A+ prennent pour ce secteur 2 points de plus et les A perdent un point. Tandis qu'au sein des périmètres « Travail -emploi » et « Affaires sociales-santé », la part d'agents de catégorie A+ augmente de manière importante ; de 25 points pour le secteur « Travail emploi » et de 11 points pour « Affaires sociales-santé ». Ces augmentations sont liées aux changements de catégories de deux corps les inspecteurs du travail et les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale. Les catégories B et C restent stables, au sein de tous les périmètres.

Evolution de la répartition par catégorie des personnels « en fonction » par périmètre entre 2015 et 2016



En 2016, l'effectif du périmètre « Travail-emploi » baisse de 2 %. Trois corps regroupent sept agents sur dix du périmètre « Travail-emploi » ; il s'agit des inspecteurs du travail (25 %), des adjoints administratifs (24 %), et des contrôleurs du travail (20 %).

La répartition des agents diffère selon le service d'affectation : si les attachés représentent 25 % des agents d'administration centrale, ils ne sont que 7 % en DI(R)ECCTE. A noter également que les contractuels sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale (24 %) qu'en services déconcentrés (5 %). A l'inverse, les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail regroupent respectivement 28 % et 23 % des effectifs des DI(R)ECCTE mais seulement 1 % et 6 % en administration centrale. Entre 2015 et 2016, le nombre de contrôleurs du travail baisse de 17 % alors que les effectifs des inspecteurs du travail gagnent 9 %, du fait du plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail.

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Travail-emploi » en 2016

Statut/catégorie/corps			Administration centrale	DI(R)ECCTE	Total 2016	Total 2015	Variation 2016/2015
Fonctionnaires	A+	Administrateurs civils	34	4	38	46	-17%
		Emplois fonctionnels	30	138	168	170	-1%
		Fonctionnaires en PNA	4	0	4	0	400%
		Inspecteurs généraux des affaires sociales	0	0	0	4	-400%
		Inspecteurs du travail	75	2 374	2 449	2 255	9%
	A	Attachés d'administration de l'Etat	290	613	903	892	1%
		Chargés d'études documentaires	2	5	7	8	-13%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	9	1	10	12	-17%
		Conseillers techniques de service social	2	2	4	4	0%
		Fonctionnaires en PNA	24	4	28	24	17%
		Ingénieurs d'études sanitaires	0		0	1	-100%
	B	Agents principaux des services techniques	1	2	3	3	0%
		Assistants de service social	0	5	5	6	-17%
		Chefs de service intérieur	3	0	3	4	-25%
		Contrôleurs du Travail NES	14	1 963	1 977	2 380	-17%
		Fonctionnaires en PNA	11	17	28	26	8%
		Secrétaires administratifs	151	565	716	666	8%
	C	Adjoints administratifs	144	2 186	2 330	2 467	-6%
		Adjoints techniques	11	8	19	18	6%
		Fonctionnaires en PNA	6	16	22	11	100%
Total fonctionnaires			**811**	**7 903**	**8 714**	**8 997**	**-3%**
Agents contractuels	A+		15	7	22	17	29%
	A		212	262	474	445	7%
	B		14	28	42	48	-13%
	C		33	128	161	49	229%
Total agents contractuels			**274**	**425**	**699**	**559**	**25%**
MAD entrant	A+		9	1	10	0	0%
	A		57	26	83	104	-20%
	B		7	11	18	24	-25%
	C		2	94	96	120	-20%
Total MAD entrant			**75**	**132**	**207**	**248**	**-17%**
Total			**1 160**	**8 460**	**9 620**	**9 804**	**-2%**

Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les professeurs de sport représentent à eux seuls 56 % des effectifs, viennent ensuite les conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse (13 %).

Certains agents sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale qu'en services déconcentrés : les inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports (100 % en AC), les techniciens de recherche et de formation (89 % contre 11 %), les ingénieurs d'études (88 % contre 12 %), les ingénieurs de recherche (84 % contre 16 %). A l'inverse, les professeurs de sport exercent presqu'exclusivement leurs missions en services déconcentrés (ils représentent 57 % des effectifs de ces services contre 9 % en administration centrale).

Entre 2015 et 2016, les effectifs diminuent dans tous les corps les plus nombreux. On observe ainsi une baisse générale de 3 % des effectifs, notamment de 11 % des secrétaires administratifs, de 7 % des adjoints administratifs et de 4 % des professeurs de sport.

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Jeunesse et sports » en 2016

Statut/catégorie/corps			Administration centrale	D(R)JSCS-DDCS(PP)	Total 2016	Total 2015	Variation 2016/2015
Fonctionnaires	A+	Inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports	24		24	21	14%
		Inspecteurs de la jeunesse et des sports	20	167	187	194	-4%
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	11	119	130	123	6%
		Ingénieurs de recherche	5	1	6	7	-14%
		Professeurs agrégés	1	3	4	3	33%
		Autres corps de catégorie A+	1	45	46	4	1050%
	A	Professeurs de sport	25	1 725	1 750	1 818	-4%
		Conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse	14	389	403	451	-11%
		Attachés d'administration de l'Etat	19	21	40	17	135%
		Ingénieurs d'études	14	2	16	19	-16%
		Chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive		8	8	9	-11%
		Assistants ingénieurs	6		6	7	-14%
		Autres corps de catégorie A	1	0	1	8	-88%
	B	Secrétaires administratifs	57	120	177	198	-11%
		Techniciens de recherche et de formation	8	1	9	11	-18%
	C	Adjoints administratifs	49	197	246	265	-7%
		Adjoints techniques	13	15	28	19	47%
Total fonctionnaires			**268**	**2 813**	**3 081**	**3 174**	**-3%**
Agents contractuels	A+		0	0	0	1	-100%
	A		17	18	35	40	-13%
	B		10	7	17	18	-6%
	C		2	3	5	6	-17%
Total agents contractuels			**29**	**28**	**57**	**65**	**-12%**
MAD entrant	A+		1		1	1	0%
	A		3		3	4	-25%
Total MAD entrant			**4**	**0**	**4**	**5**	**-20%**
Total			**301**	**2 841**	**3 142**	**3 244**	**-3%**

Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », 3 corps, regroupent un peu plus de la moitié des agents : les adjoints administratifs (23 %), les secrétaires administratifs (21 %) et les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale.

Comme pour les autres périmètres, les attachés sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale (22 % des effectifs) qu'en services déconcentrés (8 %). Les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale sont plus nombreux dans les services territoriaux (34 % des effectifs en services déconcentrés) qu'en administration centrale (5 %). Enfin, les secrétaires administratifs sont en proportion plus nombreux en D(R)JSCS-DDCS(PP) (40 %) qu' en centrale (12 %).

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Affaires sociales-santé» en 2016

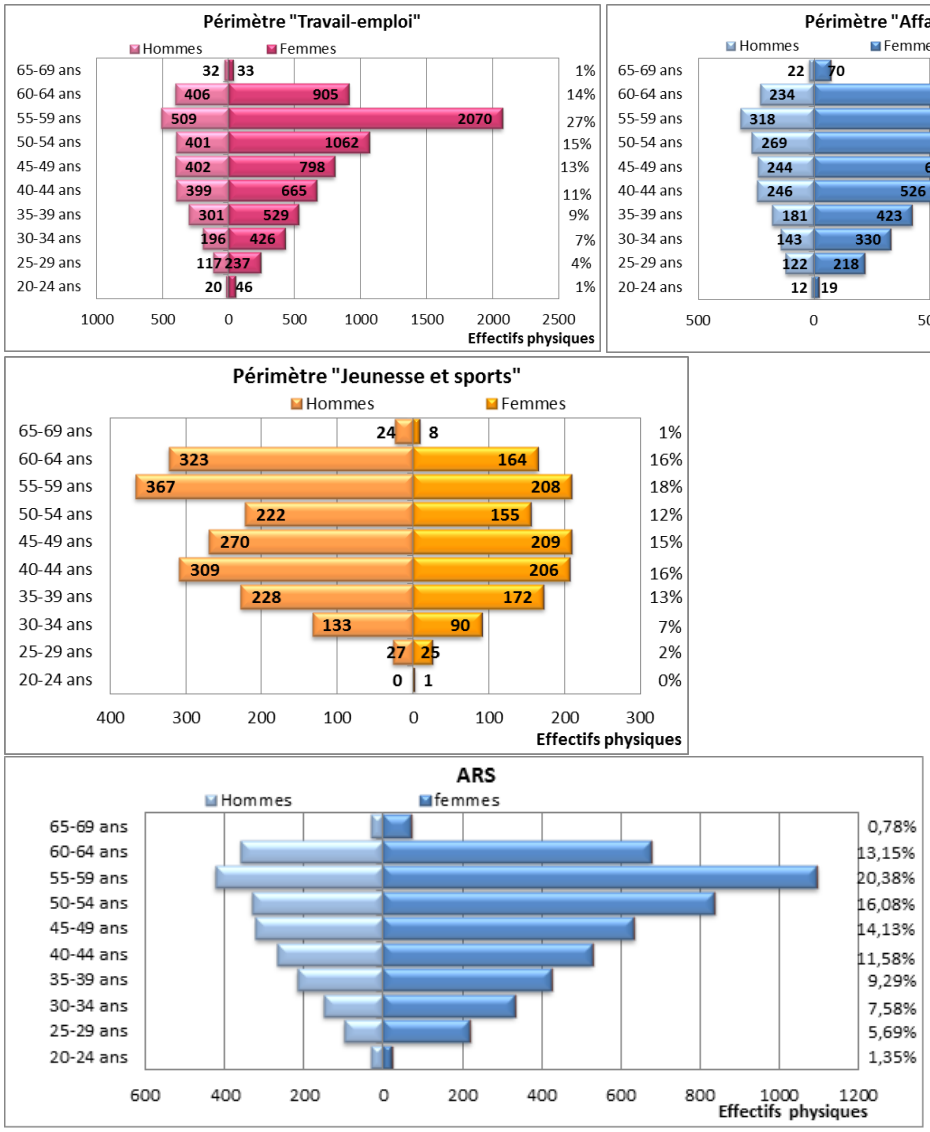
Statut/catégorie/corps			Administration centrale	DRJSCS/ DDCS(PP)	ARS	Total 2016	Total 2015	Variation 2016/2015
Fonctionnaires	A+	Emplois de direction	71	50		121	131	-7,63%
		Inspecteurs généraux des affaires sociales	126			126	123	2,44%
		Administrateurs civils	101			101	101	0,00%
		Inspecteurs de la jeunesse et des sports	2	8		10	0	
		Médecins inspecteurs de santé publique	54	5	254	313	326	-3,99%
		Pharmaciens inspecteurs de santé publique	25		132	157	161	-2,48%
		Ingénieurs du génie sanitaire	34		191	225	233	-3,43%
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	11			11	14	-21,43%
		Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	68	495	890	1453	1499	-3,07%
		Autres corps de catégorie A+	9	2		11	5	120,00%
	A	Attachés d'administration de l'Etat	604	334	235	1 173	1 121	4,64%
		Conseillers techniques de service social	3	90	7	100	106	-5,66%
		Infirmiers de Polynésie française		86		86	83	3,61%
		Autres corps de catégorie A	16	86		102	34	200,00%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	19			19	16	18,75%
		Ingénieurs d'études sanitaires		8	298	306	320	-4,38%
		Chargés d'études documentaires	11			11	19	-42,11%
		Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse		29		29	0	
		Conseillers techniques et pédagogiques	4	1		5	0	
		Infirmiers	3		101	104	113	-7,96%
		Assistants ingénieurs	3			3	0	
		Ingénieurs d'études	6			6	0	
	B	Secrétaires administratifs	337	1 090	1270	2 697	2 795	-3,51%
		Assistants de service social	5	34	2	41	40	2,50%
		Agents principaux des services techniques	11	10		21	34	-38,24%
		Autres corps de catégorie B	1	4	24	29	9	222,22%
		Chefs de service intérieur	8			8	8	0,00%
		Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	2	1	658	661	655	0,92%
		Agents PNA	4	1	2	7	0	
		Techniciens de recherche et formation	3	0		3	0	
	C	Adjoints administratifs	344	1 177	1280	2 801	2 983	-6,10%
		Adjoints techniques	49	20	52	121	132	-8,33%
		Adjoints sanitaires	1	5	284	290	314	-7,64%
		Agents CAT C en PNA entrante	4			4	0	
		Autres corps de catégorie C	0	2	10	12	4	200,00%
Total fonctionnaires			**1 942**	**3 540**	**5690**	**11 172**	**11 396**	**-1,97%**
Agents contractuels	A+		12	3		15	69	-78,26%
	A		531	151	789	1 471	1 466	0,34%
	B		68	72	269	409	485	-15,67%
	C		31	16	102	149	142	4,93%
Total agents contractuels			**642**	**242**	**1160**	**2 044**	**2 162**	**-5,46%**
MAD entrant	A+		7	0		7	0	
	A		131	17	1	149	276	-46,01%
	B		8	25	2	35	43	-18,60%
	C		15	135	2	152	188	-19,15%
Total MAD entrant (* dont 16 sans distinction)			**161**	**177**	**21***	**338**	**507**	**-33,33%**
Total			**2 745**	**3 959**	**6871**	**13575**	**14 065**	**-3,48%**

1.2.2. La répartition des effectifs par âge

1.2.2.1. Les pyramides des âges

Au 31 décembre 2016, les pyramides des âges des personnels du périmètre « Travail-emploi » et du périmètre « Affaires sociales-santé » (hors ARS) ont une forme de champignon, synonyme d'une population assez âgée. En effet, respectivement 57 % et 52 % des agents de ces périmètres ont 50 ans ou plus (comme en 2015). La pyramide des âges des agents du périmètre « Jeunesse et sports » est davantage en forme de ballon de rugby : 47 % des agents ont 50 ans ou plus (en hausse d'un point par rapport à 2015).

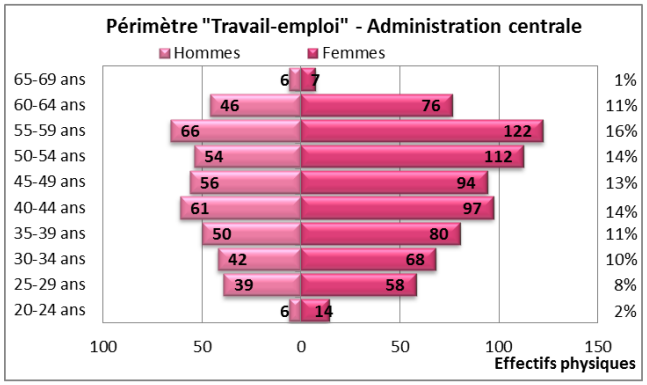
Pyramides des âges des personnels « en fonction » par périmètre au 31-12-2016

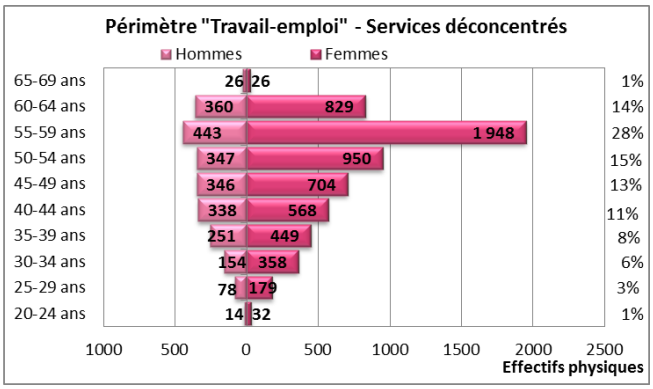


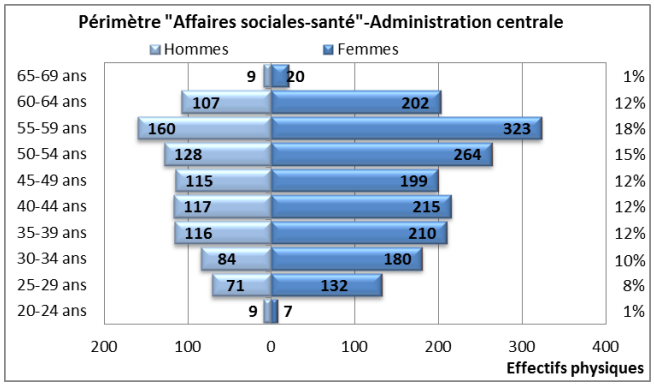
Les principaux points saillants des pyramides des âges par services sont les suivants :

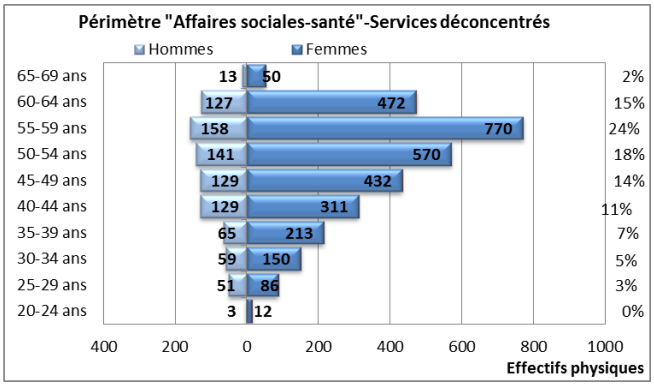
- Les périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé » hors ARS présentent des similitudes avec une population plus âgée en services déconcentrés qu'en administration centrale (46 % d'agents de 50 ans ou plus en administration centrale « Affaires sociales-santé » contre 59 % en services déconcentrés et 42 % pour l'administration centrale « Travail-emploi » contre 58 % en DI(R)ECCTE) ;
- Le périmètre « Jeunesse et sports » se distingue puisque 57 % des agents en administration centrale ont 50 ans ou plus contre 46 % en services déconcentrés.

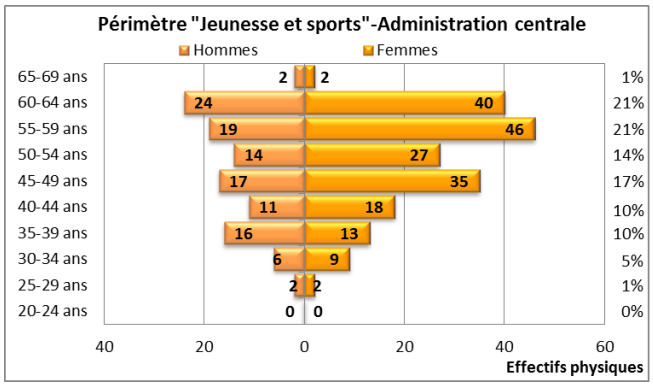
Pyramides des âges des personnels « en fonction » par périmètre et par service au 31-12-2016

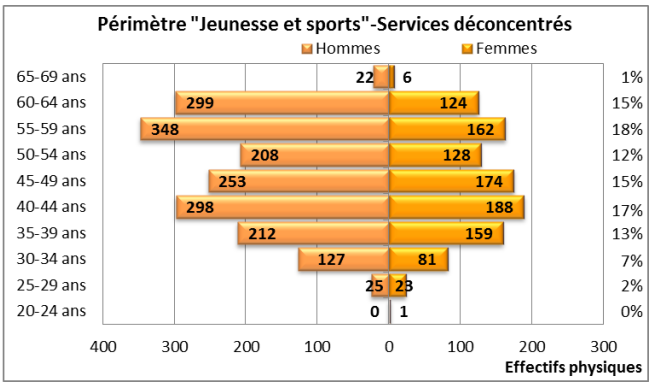








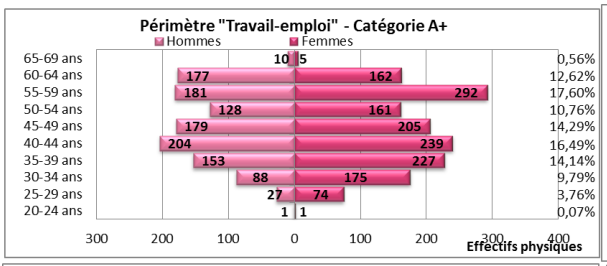


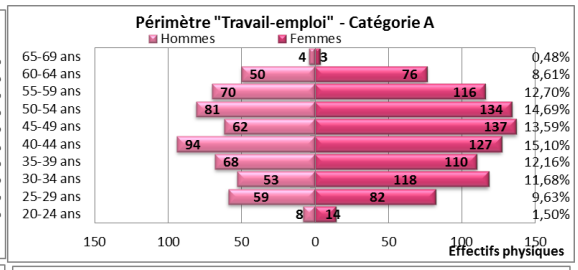


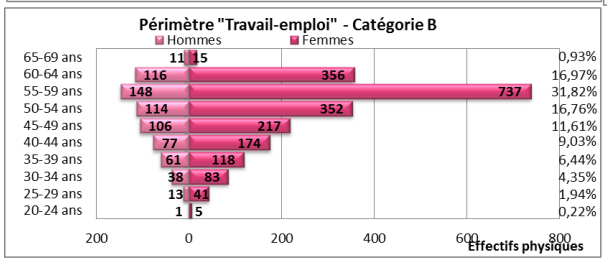
Les pyramides des âges par catégorie et par périmètre révèlent des particularités :

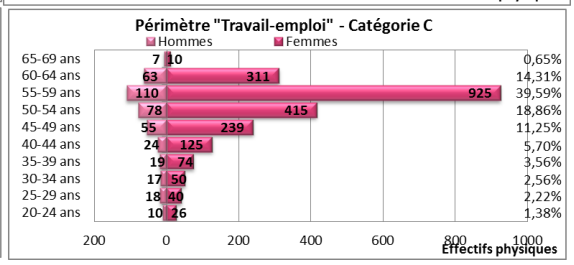
- Les pyramides des agents de catégorie A+ ont des formes similaires, quel que soit le périmètre, bien que les agents « Affaires sociales-santé » aient une part plus importante d'agents de 50 ans et plus (63 %) par rapport aux 2 autres périmètres (41 et 56 %) ;
- Les pyramides des agents de catégorie A ont toutes une forme de ballon de rugby avec 36 % à 43 % d'agents de 50 ans ou plus selon le périmètre ;
- Les pyramides des agents de catégorie B ont toutes une forme de champignon avec une part d'agents de 50 ans ou plus importante (52 % pour le périmètre « Affaires sociales-santé », 57 % pour les agents « Jeunesse et sports » et 64 % au sein du périmètre « Travail-emploi »). A noter la classe d'âge modal très marquée des [55-59 ans] pour les périmètres « Travail-emploi » et « Jeunesse et sports » ;
- Enfin, les agents de catégorie C du périmètre « Jeunesse-sports » sont plus jeunes (55 % d'agents de 50 ans ou plus) que ceux des périmètres « Affaires sociales-santé » (64 %) et « Travail-emploi » (74 %).

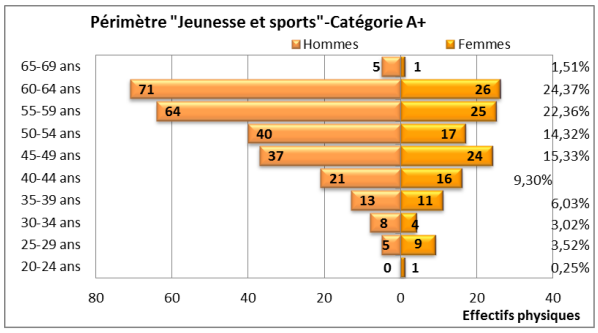
Pyramides des âges des personnels « en fonction » par périmètre et par catégorie au 31-12-2016

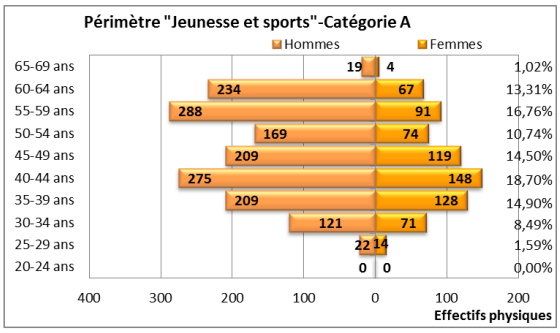


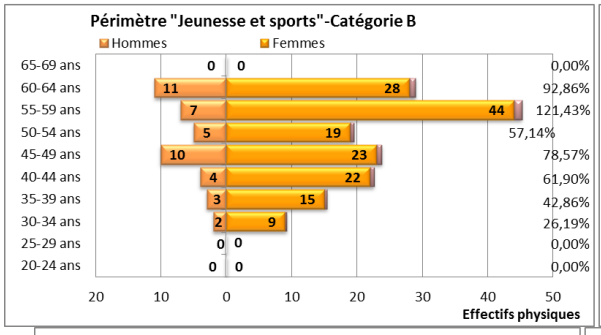


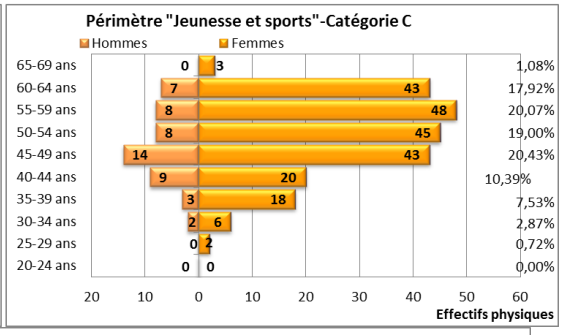


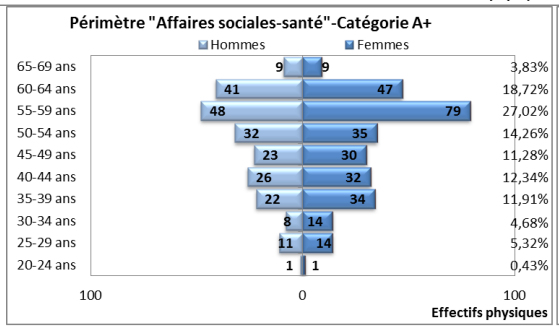


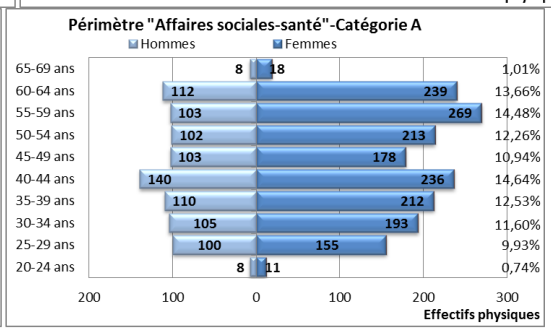


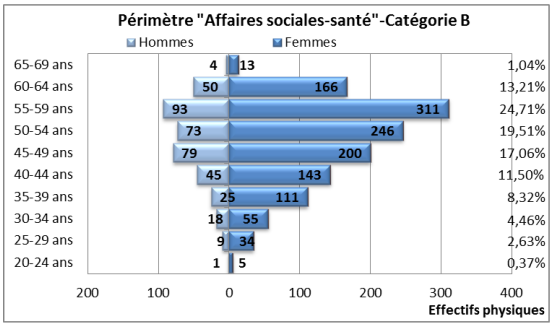


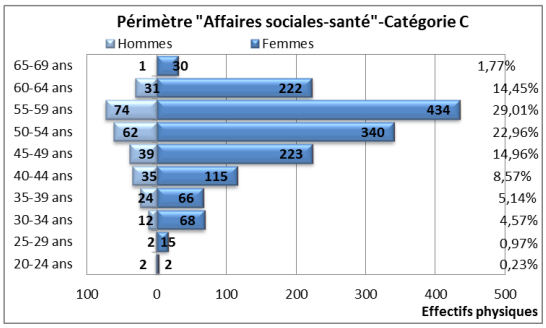












1.2.2.2. Les âges moyens

Au 31 décembre 2016, l'âge moyen des agents des ministères sociaux est de 49 ans, relativement stable par rapport à 2015 (48,6 ans).

L'âge moyen le plus élevé est observé pour les agents de catégorie A+ et B en administration centrale du périmètre « Jeunesse et sports » (53,3 ans) et le plus bas pour les agents de catégorie A d'administration centrale du périmètre « Affaires sociales-santé » (43,2 ans), soit plus de 10 ans d'écart.

Age moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2016

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

Age moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2015

	A+	A	B	C	Total
Périmètre"Travail-emploi"	**53,4**	**45,3**	**51,0**	**52,7**	**49,4**
Administration centrale	49,2	43,6	48,7	49,9	46,0
DI(R)ECCTE	55,9	45,7	51,2	52,9	49,8
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**51,2**	**45,6**	**48,6**	**50,8**	**48,3**
Administration centrale	49,7	43,7	48,8	49,7	46,7
DRJSCS-DDCS(PP)	56,2	48,1	49,8	51,4	49,9
ARS	51,9	45,3	47,9	50,5	48,0
Périmètre "Jeunesse et sports"	**51,3**	**46,7**	**50,0**	**49,9**	**47,7**
Administration centrale	53,1	47,3	52,8	51,1	50,7
DRJSCS-DDCS(PP)	50,9	46,7	48,5	49,6	47,4
Total	**51,5**	**45,7**	**49,7**	**51,5**	**48,6**

Entre 2015 et 2016, les évolutions les plus marquantes en termes d'âge moyen s'observent :
- D'un point de vue général, l'âge moyen de la catégorie B tous secteurs confondus augmente, et l'âge moyen du secteur « « Jeunesse et sports » augmente.
- Pour les agents de catégorie A+ du périmètre « Travail-emploi » exerçant leurs missions en administration centrale, l'âge moyen a baissé d'une demi-année entre 2015 (49,7 ans) et 2016 (49,4 ans) du fait de l'intégration du corps d'inspection.

L'âge moyen des agents « Affaires-sociales-santé » en D(R) JSCS-DDCS(PP) baisse sensiblement dans la catégorie A+ de 8,4 %, du au passage de catégorie A+ pour les IASS et IT.

En outre, les agents de catégorie A+ du périmètre « Jeunesse et sports » affectés en administration centrale voient leur moyenne d'âge augmenter de 3 mois.

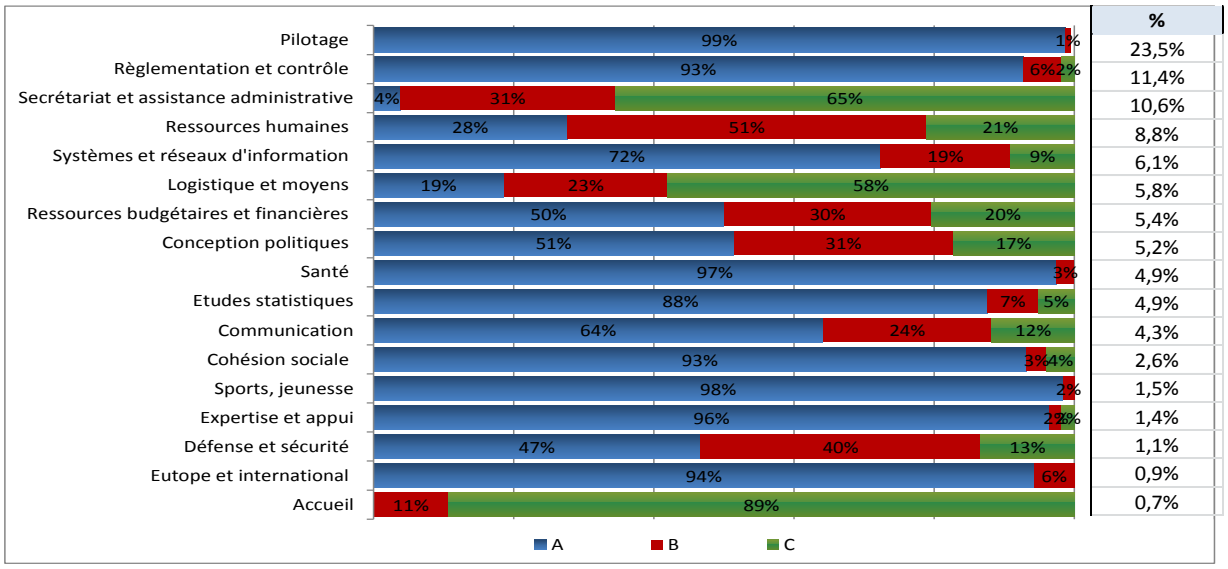
1.2.3. Les cartographies des métiers

L'ensemble des métiers des familles « études, statistiques et évaluation » et « numérique » sont en tension en DI(R)ECCTE et en D(R)(D)JSCS. Leurs compétences sont définies comme critiques : elles sont à la fois indispensables, rares – c'est-à-dire détenues par un petit nombre d'agents, longues à acquérir et difficiles à transmettre.
Face à ce constat et dans le cadre de la fusion des répertoires de la mission « travail emploi » et des administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative en un répertoire unique des métiers des ministères sociaux, des travaux de mise à jour des fiches métiers se sont tenus sur ces familles professionnelles.
Les 11 fiches métiers de la famille « études, statistiques et évaluation » résultant de la fusion des deux répertoires ont été entièrement revues avec notamment la DARES, la DREES et la DSS en 2016, certaines ont été fusionnées pour obtenir les 9 nouvelles fiches emplois-types du répertoire commun.
Sur la famille professionnelle « numérique », les travaux de mise à jour des fiches métiers ont débuté en 2016, en collaboration notamment avec la DSI, et abouti en 2017.
En 2016, ont également été revues les fiches métiers de la famille professionnelle « santé » avec les ARS et la DGS, puis avec les organisations syndicales à partir de septembre 2016 et jusqu'en mars 2017.

1.2.3.1. La cartographie des métiers en administration centrale

La cartographie des métiers en administration centrale au 31 décembre 2016 a pu être réalisée en utilisant SESAME (Système d'Etudes et de Suivi des Ages, Métiers et Emplois, SI Décisionnel alimenté par le SIRH RenoiRH). Comme cela avait été déjà constaté en 2015, 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 DAC se répartissent au sein des 17 familles professionnelles parmi lesquelles on cite par ordre d'importance en terme d'effectifs, les familles « pilotage et animation des services » (24 %), « règlementation et contrôle » (11 %), « secrétariat et assistance administrative » (11 %) et « ressources humaines » (9 %).



La famille « pilotage et animation des services » rassemble les métiers du management hiérarchique et fonctionnel ainsi que les experts de haut niveau des directions. On retrouve ainsi dans cette famille l'emploi-type de « conseillère-experte / conseiller-expert » qui occupe 22 % des effectifs. La parité est à peu près respectée (47 % de femmes, 53 % d'hommes).

La famille « réglementation et contrôle » regroupe en majorité (54 %) les agents de l'IGAS, de la DGT et de la DSS. Les emplois à caractère juridique représentent un peu plus de la moitié des effectifs que l'on retrouve sur l'ensemble des DAC. L'effectif de cette famille est composé à 59 % de femmes, à 93 % de catégorie A (attachés et inspecteurs généraux). L'emploi-type de « chargée/chargé d'inspection ou de contrôle » concentre 31 % des effectifs. Enfin l'emploi-type de « chargé de l'élaboration de la réglementation» représente 14 % des effectifs composés majoritairement d'attachés et essentiellement à la DGT.

La famille « secrétariat et assistance administrative » est présente majoritairement à la division des cabinets (28 %) et dans une moindre mesure à la DGS (11 %). Les emplois-types de cette famille sont occupés essentiellement par des adjoints administratifs (57 %) et des secrétaires administratifs (24 %).

La famille « ressources humaines » est logiquement la plus représentée à la DRH avec les trois-quarts de ses effectifs. On dénombre 64 % des effectifs de la DRH dans cette famille composée majoritairement (46 %) de secrétaires administratifs. L'effectif est essentiellement féminin avec 78 % de femmes et 22 % d'hommes. L'emploi-type de « gestionnaire des ressources humaines » réunit 72 % des effectifs (essentiellement des secrétaires administratifs et des adjoints administratifs) avant celui de « chargée/chargé du développement des ressources humaines » (13 %).

La famille « système et réseaux d'information » est présente dans 16 des 21 directions/délégations/divisions avec une représentation majoritaire de la DSI (52 %). Il s'agit d'une famille composée aux trois quarts de catégorie A et dont les contractuels représentent un peu plus du tiers des effectifs (36 %). L'emploi-type de « cheffe/chef de projet maîtrise d'œuvre » est le plus présent (30 %), suivi du « chargé du support et de l'assistance aux utilisateurs » (16 %) et du « cheffe/chef de projet maîtrise d'ouvrage » (12 %).

La famille « logistique et moyens de fonctionnement » est présente principalement à la division des cabinets et à la DFAS pour respectivement 39 % et 37 % des effectifs. La parité est déséquilibrée avec 31 % de femmes pour 69 % d'hommes. La catégorie C est prédominante avec 58 %, contre 23 % pour la catégorie B et 19 % pour la catégorie A.

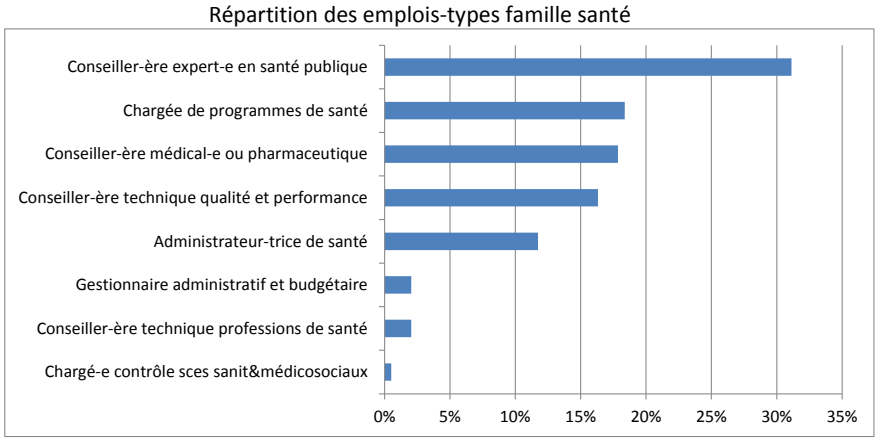
Ce sont principalement les emplois-types de « gestionnaire logistique » et de « chauffeure / chauffeur automobile « que l'on retrouve majoritairement avec respectivement 24 % et 22 % des effectifs.

Si ces emplois-types ou métiers sont plutôt occupés par des adjoints administratifs (44 %) et par des secrétaires administratifs (24 %), les contractuels en représentent 17 %.

La famille « ressources budgétaires et financières » est la plus représentée à la DFAS avec 40 % des effectifs. On dénombre 50 % de catégorie A contre 30 % de catégorie B et 20 % de catégorie C. L'effectif est composé à 63 % de femmes et 37 % d'hommes. L'emploi-type de « gestionnaire budgétaire » est majoritaire avec 40 % des effectifs avant celui de « pilote des ressources financières » qui en comptent 16 %. On dénombre 14 autres métiers ou emplois-types occupés essentiellement par les corps administratifs.

La famille « conception, promotion mise en œuvre des politiques publiques » est surtout présente à la DGEFP (46 %) et la division des cabinets (31 %). Il s'agit d'une famille fortement féminisée (74 %) dont la moitié des effectifs relève de la catégorie A contre 31 % pour la catégorie B et 20 % pour la catégorie C. Les emplois-types « chargée/chargé de la conception, animation et suivi des politiques » et « gestionnaire-instructeur administratif » sont les deux principaux constituants de cette famille.

La famille « santé » (5%) réunit essentiellement les agents de la DGS et de la DGOS. Le tiers de leurs effectifs est rattaché à cette famille plutôt féminisée (72 %), relevant essentiellement de la catégorie A et appartenant essentiellement à l'emploi-type de « conseillère-experte/conseiller-expert en santé publique ».



La famille « études, statistiques et évaluation » est constituée pour un peu plus des deux tiers d'agents de la DARES (46 %) et de la DREES (22 %) et dans une moindre mesure par ceux de la DSS et de la DJEPVA représentant respectivement 9% et 8%. Au sein de cette famille, deux emplois-types sont prépondérants, « chargée / chargé d'études socio-économiques » (35 %) et « conceptrice/concepteur d'opérations statistiques » (31 %).

La famille « cohésion sociale » rassemble les agents de la DGCS pour l'essentiel. L'effectif est fortement féminisé (81 %) et compte essentiellement des agents de catégorie A (93 %).
L'emploi-type de « conseillère-experte/conseiller-expert dans le secteur de la cohésion sociale » est prépondérant (81 %). Les attachés (58 %) et les contractuels (20 %) sont les principaux corps ou emplois constituants cette famille.

La famille « communication » est présente dans toutes les directions avec une majorité d'agents à la DICOM et à la DFAS avec respectivement 24 % chacun. L'emploi-type de « chargée/chargé de communication » présente le plus fort effectif (29 %) surtout à la DICOM suivi de l'emploi-type de « gestionnaire des ressources documentaires et des archives » (21 %) que l'on retrouve essentiellement à la DFAS. Si une majorité d'agents de cette famille relève des corps administratifs, les contractuels en représentent 32 %.

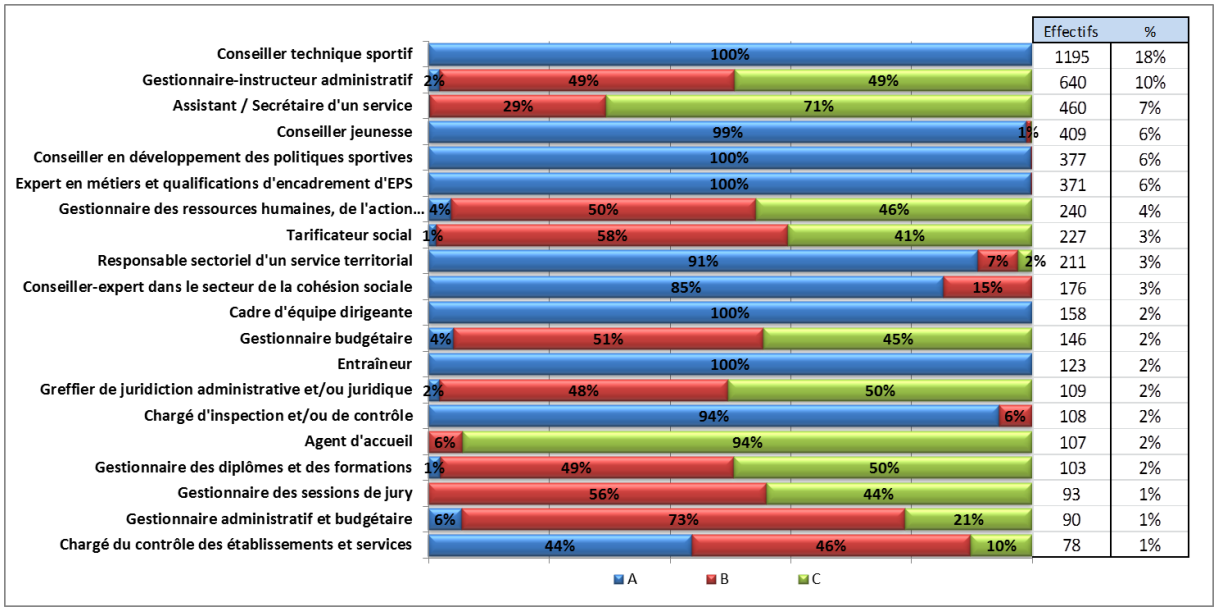
La famille « expertise et appui aux services » regroupe un peu plus du cinquième des effectifs de la DGT. Le métier de « chargée/chargé de l'appui juridique et des recours » est prédominant (20 %). Ces fonctions sont assurées aux trois-quarts par des attachés et le quart restant par des inspecteurs du travail.

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

L'enquête GPEC de la DRH vise à apporter un éclairage RH tant quantitatif que qualitatif sur la structure d'emplois des D(R)(D)JSCS et à permettre d'une part, une approche sur les compétences et les profils mobilisés à partir d'une cartographie des emplois-types, d'autre part une adéquation entre les missions et les moyens mobilisés des services régionaux.

En 2016, les effectifs du réseau JSCS en région se répartissent entre 17 familles professionnelles et 116 emplois-types principaux (plus dispersés par rapport à 2015 qui comptabilisait 15 familles et 88 emplois-types) parmi lesquels, par ordre d'importance, « conseillère / conseiller technique sportif » (18 %), « gestionnaire instructrice / gestionnaire instructeur administratif » (10 %) et « assistante / assistant / secrétaire d'un service » (7 %)

Répartition des emplois-types des principaux emplois-types en D(R)(D)JSCS au 31-12-2016



Au regard des missions réalisées par les D(R)(D)JSCS, trois familles professionnelles ont fait l'objet d'une analyse plus détaillée.

- **La famille « Sports, jeunesse, vie associative »**

La famille SJA mobilise plus du tiers (38,7 %) des effectifs en D(R)(D)JSCS. Les professeurs de sports y sont majoritaires et représentent les trois quarts des effectifs de cette famille complétée par les CEPJ à hauteur de 15,4 %. L'emploi de « conseillère / conseiller technique sportif » est prépondérant au sein de cette famille (45 % des effectifs), suivi par ceux de « conseillère / conseiller jeunesse » et « conseillère / conseiller en développement des politiques sportives » (respectivement 16 % et 15 % des effectifs).

Les CEPJ exercent majoritairement les emplois de « conseillère / conseiller jeunesse » (89 %) et de « conseillère / conseiller en développement de la vie associative » (6 %).

- **La famille « Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention »**

La famille conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention représente 13 % des effectifs en D(R)(D)JSCS. Elle est constituée aux trois quarts de « gestionnaires-instructeurs administratifs », ainsi qu'à 15 % de « gestionnaires des diplômes et des formations ». Les emplois-types de la famille sont quasi-exclusivement exercés par des agents de catégorie B et C (94 %).

- **La famille « Cohésion sociale »**

La famille cohésion sociale représente 11,8 % des effectifs en D(R)(D)JSCS. Au sein de cette famille, plus de la moitié des postes sont rattachés aux emplois-types de « tarificatrice sociale / tarificateur social » (29 %) et de « conseillère-experte / conseiller-expert dans le secteur de la cohésion sociale » (22 %), le premier étant très majoritairement exercé par des secrétaires et des adjoints administratifs (90 %) tandis que le second est principalement exercé par des inspectrices / inspecteurs des affaires sanitaires et sociales (31 %) et des conseillères / conseillers techniques de service social (30 %).

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

Les dialogues de gestion, qui se sont tenus du 7 novembre au 9 décembre 2016 entre les DI(R)ECCTE et les directions d'administration centrale (DRH, DGT, DGEFP, DG Trésor, DGE, DGCCRF, DFAS), ont représenté le temps fort des travaux d'analyse partagée région par région sur les ressources humaines. Comme en 2015, un temps spécifique a été dédié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui, après le commentaire des éléments RH du Document stratégique régional, a permis à la DI(R)ECCTE de présenter les grands traits de sa stratégie RH, de son dialogue social interne, et d'insister sur 2 ou 3 dossiers transverses. Comme les années précédentes, ces dialogues de gestion ont été précédés de pré-dialogues qui se sont tenus du 17 octobre au 8 novembre 2016 et ont permis de dresser avec la DI(R)ECCTE un état des lieux de ses ressources humaines, de présenter sa cible à 2-3 ans, de mettre en évidence les écarts entre le diagnostic initial et cette cible ainsi que les plans d'action mis en œuvre (formation, recrutement, GPEC, qualité de vie au travail…). Les analyses font ressortir les éléments principaux suivants.

La cartographie des métiers au 31/12/2016 a également été réalisé comme les années précédentes, à partir de SESAME.

Le champ « travail »

Le contrôle des entreprises (responsables d'unité de contrôle, inspecteurs et contrôleurs chargés du contrôle des entreprises) représente 56 % des emplois du pôle Travail, auxquels s'ajoutent ceux de l'assistance au contrôle qui représentent 20 % de ces emplois.

La deuxième phase du plan de transformation des emplois de contrôleurs du travail en inspecteurs du travail a commencé en 2016 avec 248 lauréats du CRIT qui se sont ajoutés aux 205 lauréats des sessions 2015 et 2014 et aux 130 lauréats de la session 2013. Les agents titularisés en 2017 ont été affectés en unités de contrôle où ils sont devenus inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises, et certains au sein des pôles 3E.

En 2015, on comptait au sein des unités de contrôle autant d'inspecteurs chargés du contrôle des entreprises que de contrôleurs chargés du contrôle des entreprises. En 2016, le nombre d'inspecteurs est supérieur au nombre de contrôleurs : avec 1258 ETP, les inspecteurs chargés du contrôle des entreprises représentent 63 % des agents chargés du contrôle des entreprises.

Sont toujours identifiés comme des compétences critiques les emplois d'ingénieurs de prévention et de médecins inspecteurs du travail, détenus exclusivement par des contractuels.

Répartition des ETP affectés sur le champ « travail » au 31/12/2016

Famille d'emplois	Emploi	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Répartition
TEXP - Expertise	TEXP000002 - Référent(e) juridique	1,7			1,7	0,0%
	TEXP000003 - Chargé(e) de l'appui ressources et méthodes de l'inspection	39,5	21,1	2,0	62,6	1,6%
	TEXP000004 - Ingénieur(e) de prévention	60,9			60,9	1,5%
	TEXP000005 - Médecin inspecteur(trice) du travail	27,8			27,8	0,7%
	TEXP000006 - Chargé(e) de l'appui juridique et des recours	43,2	10,2		53,5	1,4%
	Total - TEXP - Expertise	173,1	31,4	2,0	206,4	**5,2%**
TREG - Réglementation	TREG000011 - Responsable de pôle "contrôle"	45,7	1,2		46,9	1,2%
	TREG000012 - Inspecteur(trice) du travail chargé(e) du contrôle	1258,0			1258,0	31,9%
	TREG000013 - Contrôleur(leuse) chargé(e) du contrôle des entreprises		745,0		745,0	18,9%
	TREG000015 - Assistant(e) au contrôle des entreprises		52,4	744,8	797,2	20,2%
	TREG000016 - Chargé(e) du renseignement droit du travail et formation	15,6	407,3	52,5	475,4	12,1%
	TREG000017 - Responsable d'une unité de contrôle d'inspection du travail	208,0			208,0	5,3%
	TREG000018 - Inspecteur du travail stagiaire	248,0			248,0	6,3%
	Total - TREG - Réglementation	1775,3	1205,9	797,2	3778,4	**96,0%**
	Total	1948,3	1237,3	799,2	3937,6	**100,0%**

Source *RenoiRH SD - SESAME*

Le champ « emploi »

L'âge moyen des encadrants du pôle 3E (hors chef de pôle 3E), positionnés sur le métier de « Responsable sectoriel(le) en pôle 3E », est de 51 ans. La fonction tend à se féminiser : on passe de 55 % de femmes en 2015 à 59 % en 2016. Les agents sont quasi exclusivement de catégorie A, massivement des membres du corps de l'inspection du travail (57 %), mais aussi des attachés principaux (36 %).

Agés en moyenne de 46 ans, les agents positionnés sur l'emploi-type de « Chargé(e) de développement de l'emploi et des territoires » sont essentiellement des attachés (67 %) ; les membres de l'inspection du travail représentent 17 % de l'effectif. Le taux de féminisation est important : 64 %.

Les agents positionnés sur le métier de « Pilote opérationnel(le) de dispositif ou de projet » sont des chargés de mission ou des experts, éventuellement encadrants de plusieurs gestionnaires, mais concernés par un seul dispositif (contrats aidés, politiques d'emploi, mutations économiques, insertion par l'activité économique, pôle handicap…). Leur âge moyen est de 48 ans. L'effectif est composé à 70% de femmes, à 87 % d'agents de catégorie A (inspecteurs du travail et attachés).

Les agents positionnés sur l'emploi-type de « Gestionnaire de dispositif(s) » sont âgés en moyenne de 52 ans. 84 % sont des femmes. On compte 8 % d'agents de catégorie A, 51 % d'agents de catégorie B, 41 % d'agents de catégorie C.

Les agents positionnés sur l'emploi-type de « Chargé(e) du contrôle de la formation professionnelle » sont âgés en moyenne de 49 ans. L'effectif a augmenté depuis 2015, passant de 100,9 ETP à 111,8 ETP. Il est constitué à 67 % de femmes. On compte 53 % d'agents de catégorie A et 47 % d'agents de catégorie B. 45 % des agents sont des contrôleurs du travail.

Répartition des ETP affectés sur le champ « emploi » au 31/12/2016

Famille d'emplois	Emploi	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Répartition
TCPM - Concept pilotage	TCPM000003 - Gestionnaire de dispositif	99,0	613,6	493,7	1206,3	55,7%
	TCPM000004 - Responsable sectoriel (pôle 3E)	147,3	1,5		148,7	6,9%
	TCPM000005 - Chargé(e) de développement de l'emploi et des territoires	295,7	2,6		298,3	13,8%
	TCPM000006 - Pilote opérationnel de dispositif ou de projet	345,9	53,4		399,3	18,4%
	Total - TCPM - Concept pilotage	887,8	671,0	493,7	2052,6	**94,8%**
TREG - Réglementation	TREG000010 - Chargé(e) du contrôle de la formation professionnelle	58,8	53,0		111,8	5,2%
	Total - TREG - Réglementation	58,8	53,0		111,8	**5,2%**
	Total	946,6	724,0	493,7	2164,4	**100,0%**

Source *RenoiRH SD - SESAME*

Les services d'études et de statistiques

L'effectif global des services d'études et de statistiques diminue en DI(R)ECCTE, passant de 106,7 ETP en 2015 à 82,8 ETP en 2016.

Les deux métiers ou emplois-types les plus représentés en DI(R)ECCTE sont ceux de « Chargée/chargé d'opérations statistiques » et de « Chargée/chargé d'études socio-économiques ».

Les agents positionnés sur le métier de « Chargée/chargé d'opérations statistiques » sont âgés en moyenne de 52 ans. 75 % d'entre eux sont des femmes. Le métier est exercé à 44 % par des agents de catégorie B (dont 78 % de contrôleurs du travail), à 42 % par des agents de catégorie A (59 % d'attachés, 19 % de membres de l'inspection du travail, 22 % de contractuels) et à 14 % par des agents de catégorie C.

Les agents positionnés sur le métier de « Chargée/chargé d'études socio-économiques » sont âgés en moyenne de 43 ans. 59 % sont des femmes. Le métier est exercé à 85 % par des agents de catégorie A (22 % d'inspecteurs du travail, 53 % d'attachés, 25 % de contractuels) et à 15 % par des agents de catégorie B (72 % de contrôleurs du travail, 28 % de secrétaires administratifs).

Répartition des ETP affectés sur le champ « statistiques » au 31/12/2016

Famille d'emplois	Emploi	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Répartition
TETU - Etudes	TETU000005 - Gestionnaire d'enquête	0,4	0,1	0,3	0,8	0,9%
	TETU000006 - Statisticien(ne)	0,8		1,0	1,8	2,2%
	TETU000007 - Chargée / chargé d'études socio-économiques	20,4	4,5		24,9	30,1%
	TETU000008 - Responsable des études, des statistiques et de l'évaluation	7,3			7,3	8,8%
	TETU000009 - Chargée / chargé d'opérations statistiques	10,3	12,7	3,8	26,8	32,3%
	TETU000010 - Correspondante / correspondant statistique		1,9	6,9	8,7	10,5%
	TETU000011 - Conceptrice / concepteur d'opérations statistiques	3,4			3,4	4,0%
	TETU000012 - Responsable d'un programme d'études et statistiques	9,2			9,2	11,1%
	Total - TETU - Etudes	51,7	19,2	11,9	82,8	**100,0%**
	Total	**51,7**	**19,2**	**11,9**	**82,8**	**100,0%**

Source *RenoiRH SD - SESAME*

Les services informatiques

Avec une diminution de 12,5 ETP entre 2015 et 2016, faisant suite à une diminution de 23,2 ETP entre 2014 et 2015 dans les services informatiques en DI(R)ECCTE, les métiers des systèmes d'information apparaissent de plus en plus comme des métiers en tension.

Les métiers les plus exercés sont « Assistant technique maintenance et exploitation des SI » (56% des effectifs), « Assistant fonctionnel applications informatiques » (10% des effectifs) « Responsable du numérique et des SIC » (10% des effectifs) et « Technicien support auprès des utilisateurs » (9% des effectifs).

Agés en moyenne de 55 ans, les agents positionnés sur le métier d' « Assistant(e) technique maintenance et exploitation des SI » sont majoritairement des agents de catégorie B (35%) et C (64%). 54% sont des femmes. On compte 63% d'adjoints administratifs, 25% de contrôleurs du travail, 11% de secrétaires administratifs.

Agés en moyenne de 56 ans, les agents positionnés sur le métier d' « Assistant(e) fonctionnel(le) applications informatiques » sont majoritairement des agents de catégorie B (52%) et C (46%). 68% sont des femmes. On compte 43% de contrôleurs du travail, 10% de secrétaires administratifs, 43% d'adjoints administratifs.

Agés en moyenne de 51 ans, les agents responsables du numérique et des SIC sont majoritairement des hommes de catégorie A (88%) et B (12%). On compte 6% de contrôleurs du travail, 6% de secrétaires administratifs, 9% d'inspecteurs du travail, 39% d'attachés et 40% de contractuels A.

Agés en moyenne de 52 ans, les agents positionnés sur le métier de « Technicienne/technicien support auprès des utilisateurs » sont majoritairement des agents de catégorie B (35%) et C (56%). 66% sont des femmes. On compte 56% d'adjoints administratifs, 28% de contrôleurs du travail, 7% de secrétaires administratifs, 6,5% d'inspecteurs du travail et 2,5% d'attachés.

Répartition des ETP affectés sur le champ « systèmes d'information » au 31/12/2016

Famille d'emplois	Emploi	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Répartition
TSIC - Systèmes réseaux	TDEF000011 - Responsable de la sécurité numérique	0,1			0,1	0,1%
	TSIC000002 - Chargée/chargé d'exploitation des SIC	1,5			1,5	0,9%
	TSIC000003 - Technicienne/technicien support auprès des utilisateurs	1,4	5,3	8,5	15,2	9,2%
	TSIC000004 - Administrateur / Administratrice en SI	2,5	1,3		3,8	2,3%
	TSIC000008 - Conseillère/conseiller en systèmes d'information		0,4		0,4	0,2%
	TSIC000012 - Architecte des systèmes d'information		0,6		0,6	0,4%
	TSIC000013 - Administrateur(trice) gestionnaire données et applications		0,7	0,3	1,0	0,6%
	TSIC000014 - Chargé(e) conception applications informatiques	3,5	10,5	1,2	15,2	9,2%
	TSIC000015 - Assistant(e) technique maintenance et exploitation des SI	0,2	32,7	60,0	92,9	56,5%
	TSIC000016 - Assistant(e) fonctionnel(le) applications informatiques	0,4	8,9	7,9	17,2	10,4%
	TSIC000017 - Responsable des systèmes d'information	0,1	0,5		0,6	0,4%
	TSIC000026 - Responsable du numérique et des SIC	14,1	2,0		16,1	9,8%
	Total - TSIC - Systèmes réseaux	23,8	62,8	77,9	164,5	**100,0%**
	Total	23,8	62,8	77,9	164,5	**100,0%**

Source *RenoiRH SD - SESAME*

Les familles professionnelles dites « support »

Les fonctions « support » constituent un champ en tension dans certaines DI(R)ECCTE.
Au plan national, la situation apparaît contrastée ; l'effectif global diminue entre 2015 et 2016 (-39,3 ETP, soit -3%), mais on observe une diminution de 5% sur le domaine « Secrétariat » (-29,2 sur les 542,3 ETP répertoriés en 2015), une diminution de 10% sur le domaine « Logistique et moyens de fonctionnement » (-21,2 ETP sur les 218,7 ETP comptés en 2015) et une diminution de 18% sur le domaine « Finances publiques » (-31,7 ETP sur les 175,9 ETP répertoriés en 2015) parallèlement au transfert des budgets de fonctionnement sur le P333 du Premier Ministre.
D'autre part, les domaines « Communication et documentation » et « Ressources humaines » progressent, respectivement de 10% (+6 ETP) et 14% (+35,3 ETP).

Répartition des ETP affectés sur les fonctions « support » au 31/12/2016

Famille d'emplois	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Répartition
Total - TACC - Accueil	1,0	5,1	134,9	141,0	**10,4%**
Total - TCOM - Communication	16,4	34,8	17,5	68,7	**5,1%**
Total - TGBF - Finances publiques	35,2	64,5	44,5	144,3	**10,7%**
Total - TGRH - Res. humaines	56,1	153,0	75,4	284,6	**21,1%**
Total - TMOY - Moyens logistique	25,6	48,3	123,7	197,5	**14,6%**
Total - TSEC - Secrétariat	3,6	83,0	426,6	513,2	**38,0%**
Total	**138,0**	**388,7**	**822,6**	**1349,2**	**100,0%**

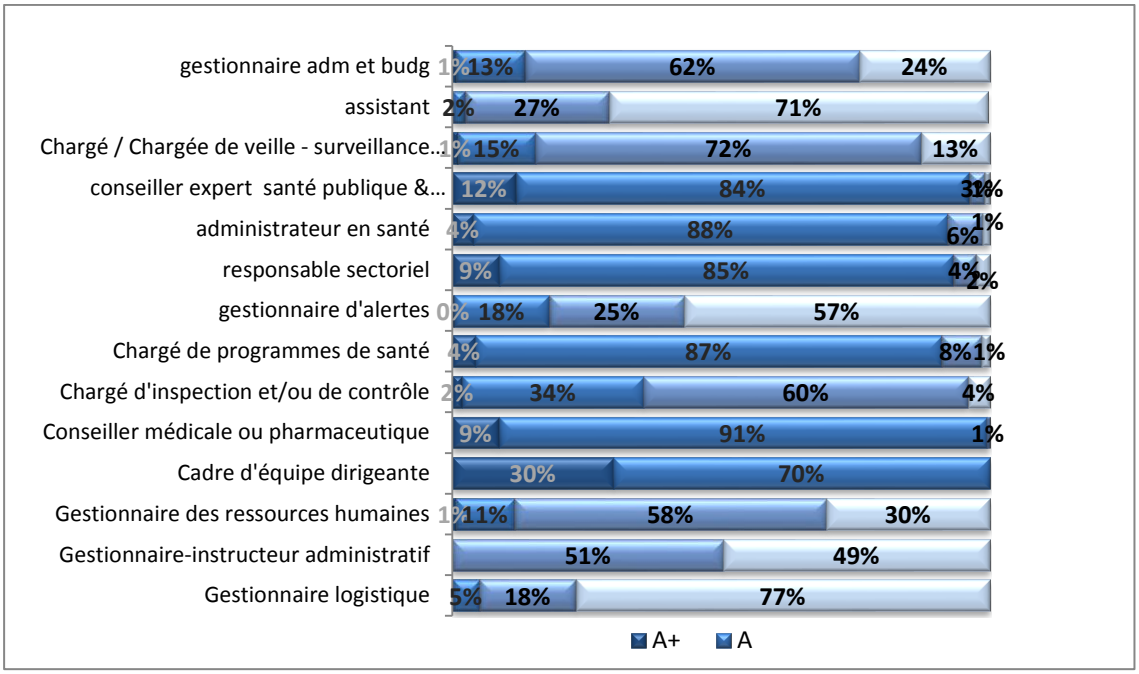
Source *RenoiRH SD – SESAME*

1.2.3.4. La cartographie des compétences en ARS

Dans le cadre du bilan social 2016 du réseau des ARS, une cartographie des familles professionnelles et emplois-types représentés a été réalisée sur la base des 15 ARS, ayant répondu (hors Ile de France et Auvergne Rhône-Alpes).
La présentation des emplois-types par catégorie statutaire ci-dessous porte uniquement sur les données des agents publics des ARS. Pour ces agents, on recense plus de 90 emplois-types principaux.

Parmi ces emplois-types principaux, les 14 plus importants (en effectifs physiques) constituent 76 % de l'ensemble des effectifs publics des ARS. Les emploi-types principaux majoritaires sont ceux de « gestionnaire administratif et budgétaire des ressources du système de santé » (21 %), « assistant » (16 %) et « chargé de veille-surveillance sanitaire » (11%).

Parmi ces 14 emplois-types, 3 comptent une majorité d'agents de catégorie C, 5 autres réunissent une majorité d'agents de catégorie B. Six emplois-types comptent plus de la moitié d'agents de catégorie A.



1.2.4. Les agents non titulaires

En 2016, on comptabilise **1640** agents contractuels au sein des ministères sociaux, hors ARS, 58 % en administration centrale et 42 % en services déconcentrés.

Parmi ces agents contractuels, 57 % ont un contrat à durée déterminée et 43 % un contrat à durée indéterminée. La part d'agents en CDD est la plus grande au sein du périmètre « Travail-emploi » en administration centrale (70 % contre 30 % d'agents en CDI). Les CDI sont les plus nombreux au sein du périmètre « Jeunesse et sports » en administration centrale (87%).

Répartition des agents non titulaires par type de contrat au 31-12-2016 hors ARS

	CDD		CDI		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Administration centrale	428	70%	214	30%	642	100%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	137	55%	105	45%	242	100%
Périmètre « Affaires sociales-	**565**	**64%**	**319**	**36%**	**884**	**100%**
Administration centrale	1	3%	28	87%	29	100%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	11	39%	17	61%	28	100%
Périmètre « Jeunesse et sports »	**12**	**21%**	**45**	**79%**	**57**	**100%**
Administration centrale	165	47%	109	30%	274	100%
DI(R)ECCTE	186	53%	239	67%	425	100%
Périmètre « Travail-emploi »	**351**	**50%**	**348**	**50%**	**699**	**100%**
Total	**928**	**57%**	**712**	**43%**	**1640**	**100%**

Par ailleurs, sur le périmètre « Jeunesse et sports », 82 contractuels sont en contrat PO ou HN, 59 % en CDD et 41 % en CDI (Cf. 1.2.5.2 ci-après).

1.2.5. Focus sur certains personnels

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

En 2016, on compte 7 fonctionnaires détachés sur contrat du périmètre « Jeunesse et sports », soit une baisse de 4 agents par rapport à 2015. Parmi ces agents, plus de 70 % exercent des fonctions de conseiller d'animation sportive.

Répartition par fonction des fonctionnaires détachés sur contrat du périmètre « Jeunesse et sports » au 31-12-2016

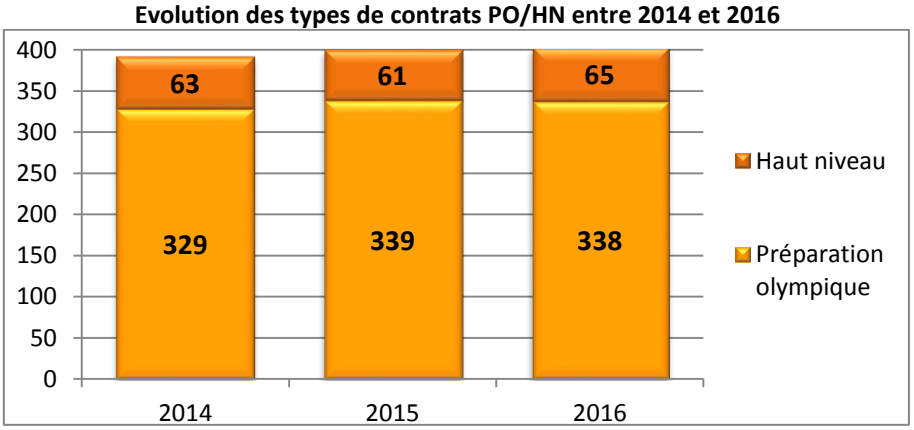
Fonction	2016				Total 2015	Total 2014
	A	B	C	Total		
Conseiller d'animation sportive (CAS)	3	2		5	5	8
Conseiller technique national (CTN)		1		1	4	5
Conseiller technique régional (CTR)		1		1	2	1
Total	**3**	**4**		**7**	**11**	**14**

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

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

En 2016, on compte un total de 403 agents sous contrat (moins de 1 % de plus par rapport à 2015), dont 338 de préparation olympique (-1 %) et 65 de haut niveau (+6 %).

Evolution des types de contrats PO/HN entre 2014 et 2016



La proportion de femmes relevant d'un contrat PO/HN est de 12,4 %, part qui a évolué de manière positive, soit 1,4 % de plus depuis 2015.

Evolution de la répartition par sexe des agents sous contrats PO/HN entre 2014 et 2016

Sexe	2014		2015		2016	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Hommes	348	89%	348	89%	353	87,6%
Femmes	44	11%	44	11%	50	12,4%
Total	**392**	**100%**	**392**	**100%**	**403**	**100%**

En 2016, la part des directeurs techniques nationaux augmente légèrement (+ 0,4 % par rapport à 2015) de même que les entraîneurs nationaux (+ 0,6 %).

Evolution de la répartition par mission des agents sous contrats PO/HN entre 2014 et 2016

Mission exercée	2014		2015		2016	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Directeurs techniques nationaux	53	14%	53	14%	54	13,4%
Entraîneurs nationaux	339	86%	339	86%	349	86,6%
Total	**392**	**100%**	**392**	**100%**	**403**	**100%**

Après une forte augmentation de la part des fonctionnaires entre 2013 et 2014 (+7 points) du fait de titularisations grâce au dispositif Sauvadet puis une stabilisation, les titulaires ont augmenté de 1,6 % en 2016. Par ailleurs, les agents non titulaires baissent d'autant.
Les CDI augmentent de 4 % et les CDD baissent de 3 % en 2016.

Evolution de la répartition par statut des agents sous contrats PO/HN entre 2014 et 2016

Statut	2014		2015		2016	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Agents titulaires	304	78%	304	78%	321	79,6%
Agents non titulaires	88	22%	88	22%	82	20,4%
Dont CDI	*33*	*38%*	*33*	*38%*	*34*	*41%*
Dont CDD	*55*	*62%*	*55*	*62%*	*48*	*59%*
Total	**392**	**100%**	**392**	**100%**	**403**	**100%**

L'origine administrative des agents titulaires n'évolue guère entre 2015 et 2016 : la part des agents issus du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports est toujours prépondérante (87 %).

La proportion des titulaires issus du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports ayant pour corps d'origine celui de « professeur de sport » reste élevée (79 %) comparée aux CTPS (+2 % par rapport à 2015) et aux IJS.

Evolution de la répartition par origine administrative des agents titulaires sous contrats PO/HN entre 2014 et 2016

Origine administrative	2014		2015		2016	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports	260	86%	260	86%	271	87%
Inspecteur de la jeunesse et des sports	*4*	*2%*	*4*	*2%*	*4*	*1%*
Conseiller technique et pédagogique supérieur (domaine sport)	*47*	*18%*	*47*	*18%*	*55*	*20%*
Professeur de sport	*209*	*80%*	*209*	*80%*	*224*	*79%*
Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	31	10%	31	10%	23	8%
Autres ministères (Défense, Intérieur)	3	1%	3	1%	3	1%
Fonction publique territoriale	9	3%	9	3%	11	4%
Fonction publique hospitalière	1	0%	1	0%	1	0%
Total	**304**	**100%**	**304**	**100%**	**321**	**100%**

Les deux tableaux ci-après détaillent, par discipline et statut des agents, les contrats de préparation olympique et de haut niveau.

Nombre d'agents relevant d'un contrat de préparation olympique par discipline et statut entre 2014 et 2016

Discipline	2016			Total 2015	Total 2014
	Titulaires	Non titulaires	Total		
Athlétisme	22	0	22	22	22
Aviron	12	1	13	15	15
Badminton	8	3	11	11	10
Base-ball	1	2	3	3	3
Basket-ball	14	1	15	15	15
Boxe	7	1	8	8	7
Canoë kayak	13	1	14	14	14
Cyclisme	15	1	16	16	15
Equitation	4	7	11	11	10
Escrime	13	4	17	13	14
Football	2	1	3	2	2
Glace	5	2	7	7	6
Golf	3	0	3	3	3
Gymnastique	9	5	14	15	15
Haltérophilie	6	0	6	7	7
Handball	8	1	9	10	10
Handisport	5	1	6	6	6
Hockey sur gazon	4	3	7	7	7
Hockey sur glace	6	2	8	7	7
Judo	12	5	17	16	15
Lutte	6	2	8	10	9
Natation	10	6	16	15	14
Pentathlon moderne	6	0	6	6	6
Ski	14	13	27	28	25
Sport adapté	2	1	3	3	3
Taekwondo	5	0	5	5	5
Tennis	5	3	8	8	8
Tennis de table	7	3	10	11	9
Tir	7	3	10	9	9
Tir à l'arc	8	0	8	8	8
Triathlon	7	0	7	6	7
Voile	12	1	13	13	14
Volley	5	2	7	9	9
Total	**263**	**75**	**338**	**339**	**329**

Nombre d'agents relevant d'un contrat de sport de haut niveau par discipline et statut entre 2014 et 2016

Discipline	2016			Total 2015	Total 2014
	Titulaires	Non titulaires	Total		
Aéronautisme	2	0	2	2	2
Automobile	1	1	2	1	1
Billard	1	0	1	1	1
Boules	2	0	2	2	2
Boxe française	5	0	5	5	5
Course d'orientation	2	0	2	2	2
Cyclisme	1	0	1	0	-
Football américain	1	1	2	1	2
Karaté	4	0	4	3	5
Montagne escalade	2	0	2	2	2
Motocyclisme	3	2	5	5	4
Parachutisme	3	0	3	3	3
Pelote basque	1	0	1	0	1
Pétanque	1	0	1	1	1
Quilles	2	1	3	3	3
Roller skating	6	1	7	8	8
Rugby à XV	8	0	8	8	7
Rugby à XIII	1	1	2	2	2
Ski nautique	1	0	1	2	2
Sports s/sports	2	0	2	1	1
Squash	1	0	1	4	4
Surf	3	0	3	1	1
Tir à l'arc	1	0	1	0	-
Vol à voile	2	0	2	2	2
Vol libre	2	0	2	1	1
Total	**58**	**7**	**65**	**61**	**63**

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

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

En 2016, on compte 1 840 agents affectés dans les établissements publics nationaux relevant du programme « sport » (pour 1 947 agents en 2015), dont 62 % de fonctionnaires (en baisse de 1 point par rapport à 2015, 63 %) et 38 % de contractuels (en augmentation d'1, 37 % en 2015).

Parmi les fonctionnaires, 47 % appartiennent à la catégorie A, 41 % à la catégorie C et 12 % à la catégorie B. Ces proportions sont en augmentation pour la catégorie A (+ 3%) et en baisse pour la catégorie C, par rapport à celles observées en 2015.

Parmi les contractuels, 75 % des agents sont en CDD (73 % en 2015) et 25 % ont un CDI (27 % en 2015).

Le tableau ci-après présente les effectifs au 31 décembre 2016 pour les établissements suivants : les CREPS, l'école nationale de voile et des sports nautiques (ENSVSN), l'école nationale des sports de montagne (ENSM), l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP), le musée national du sport (MNS), l'institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) et le centre national pour le développement du sport (CNDS).

Répartition des effectifs physiques par statut, catégorie et corps
au sein des établissements publics nationaux du programme « sport » au 31-12-2016

Statut/Catégorie/Corps			Etablissements							Total 2016	Total 2015	Evolution
			CREPS	ENVSN	ENSM	INSEP	MNS	IFCE (1)	CNDS			
Agents titulaires	A	Postes de direction (directeurs et directeurs adjoints)	37	3	3	3	1	1	1	49	49	0%
		Attachés d'administration de l'Etat	40	2	3	6	0	0	0	51	48	6%
		Ingénieurs de recherche	3	0	0	0	0	0	1	4	2	100%
		Ingénieurs d'études	6	1	0	10	2	0	0	19	17	12%
		Infirmiers diplômés d'Etat	11	0	0	2	0	0	0	13	14	-7%
		Autres corps de catégories A et A+	3	0	0	5	0	0	1	9	7	29%
		Inspecteurs et inspecteurs principaux jeunesse et sports (hors postes de direction)	2	3	0	2	0	2	3	12	3	300%
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (hors postes de direction)	29	3	5	10	0	2	0	49	72	-32%
		Professeurs de sport (hors postes de direction)	197	20	28	44	0	20	3	312	281	11%
		Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CN et HC)	9	0	1	1	0	0	0	11	9	22%
		Professeurs d'EPS (certifiés et agrégés)	2	0	1	5	0	0	0	8	20	-60%
		Autres (Professeurs des écoles, Chargés d'éducation)	0	1	0	1	0	0	0	2	12	-83%
	Total agents de catégorie A		**339**	**33**	**41**	**89**	**3**	**25**	**9**	**539**	**534**	1%
	B	Secrétaires administratifs	83	5	6	4	2	0	1	101	103	-2%
		Techniciens de recherche et de formation	15	0	1	4	0	0	0	20	47	-57%
		Contrôleurs des finances publiques	0	0	0	3	0	0	4	7	6	17%
		Assistants de service social	**0**	0	**0**	1	**0**	**0**	**0**	**1**	1	0%
		Autres	1	0	**0**	1	**1**	**0**	**0**	**3**	2	50%
	Total agents de catégorie B		**99**	**5**	**7**	**13**	**3**	**0**	**5**	**132**	**159**	-17%
	C	Adjoints administratifs	137	15	16	32	1	0	0	201	191	5%
		Adjoints techniques	98	0	13	11	0	0	0	122	125	-2%
		Adjoints techniques de recherche et de formation	137	5	4	0	0	0	0	146	212	-31%
		Auxiliaire de puériculture	0	0	0	1	0	0	0	1	1	-
	Total agents de catégorie C		**372**	**20**	**33**	**44**	**1**	**0**	**0**	**470**	**529**	-11%
	Total agents titulaires		**810**	**58**	**81**	**146**	**7**	**25**	**14**	**1 141**	**1 222**	-7%
Agents non titulaires	CDD de droit privé		88	0	0	0	0	0	0	88	121	-27%
	CDD de droit public		262	9	37	109	9	2	9	437	410	7%
	CDI de droit public		88	7	17	54	2	2	0	170	4	4150%
	CDI de droit privé		4	0	0	0	0	0	0	4	190	-
	Total agents non titulaires		**442**	**16**	**54**	**163**	**11**	**4**	**9**	**699**	**725**	-4%
Total agents en EPN			**1 252**	**74**	**135**	**309**	**18**	**29**	**23**	**1 840**	**1 947**	**-5%**

(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).

(2) : CDI droit privé (dispositif spécifique DOM - CREPS Pointe-à Pitre)

1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents »

En 2016, 2 473 personnels sont en position interruptive d'activité ou placés hors de nos administrations (contre 2 690 en 2015).

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

- Les principaux motifs des agents du périmètre « Affaires sociales-santé », hors ARS, sont le détachement (41 % d'entre eux), la mise à disposition (25 %) et la disponibilité (19 %) ;
- Un peu moins de la moitié des personnels du périmètre « Jeunesse et sports » sont en détachement à 43 % et 35 % sont en disponibilité ;
- Enfin, les agents « Travail-emploi » gérés non présents exercent leurs missions à 29 % en détachement, 27 % sont mis à disposition et 20 % sont en disponibilité.

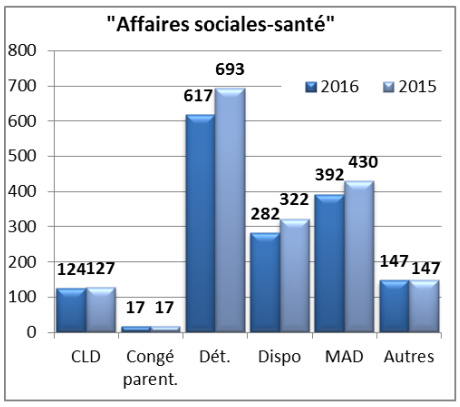
Répartition par position administrative des personnels « gérés mais non présents » par périmètre au 31-12-2016

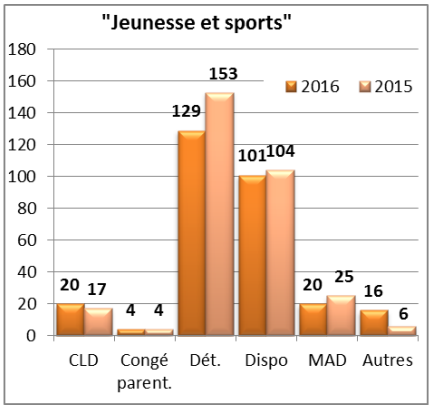
Position administrative	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Congé de formation non rémunéré	2	0%	6	2%	7	1,5%	15	0,6%
Congé de longue durée	124	8%	20	7%	90	15%	234	9%
Congé parental ou de présence	17	1%	4	1%	12	2%	33	1%
Congé sans rémunération ou sans	16	1%	6	2%	13	2%	35	1%
Détachement sortant	617	39%	129	44%	178	29%	924	37%
Disponibilité	282	18%	101	35%	118	20%	501	20%
Hors cadre	11	1%	0	0%	4	0,5%	15	1%
Mise à disposition sortant	392	25%	20	7%	162	27%	574	23%
PNA sortant	105	7%	3	1%	20	4%	128	5%
Autres	13	1%	1	0%	0	0,0%	14	0,6%
Total	**1 579**	**100%**	**290**	**100%**	**604**	**100%**	**2 473**	**100%**

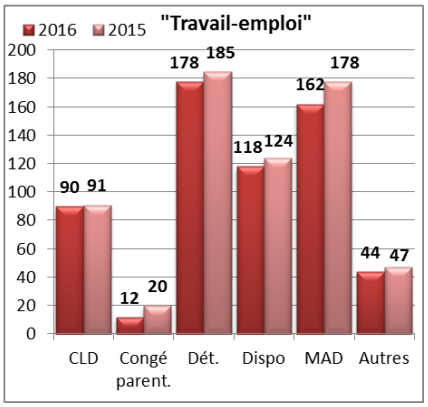
Entre 2015 et 2016, certaines évolutions sont marquantes :

- Forte baisse au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » des congés de longue durée (baisse de 45 % entre 2015 et 2016), des détachements (- 14 %) et des MAD (-16 %) ;
- Baisse de tous les motifs pour le périmètre « Jeunesse et sports » ; la baisse la plus significative reste celle des détachements (-36 %);
- Au sein du périmètre « Travail-emploi », tous les motifs baissent aussi, sauf les congés de longue durée, qui demeurent stables.

Evolution de la position administrative des personnels « gérés mais non présents » par périmètre entre 2015 et 2016







Répartition par position administrative et catégorie des personnels « gérés mais non présents » au 31-12-2016

Périmètre « Travail-emploi »	A+	A	B	C	Total
Congé de formation non rémunéré	0%	57%	29%	14%	100%
Congé de longue durée	1%	14%	33%	51%	100%
Congé parental ou de présence parentale	0%	33%	42%	25%	100%
Congé sans rémunération ou sans traitement	8%	77%	8%	8%	100%
Détachement	12%	47%	27%	13%	100%
Disponibilité	8%	19%	31%	42%	100%
Hors cadre	25%	25%	0%	50%	100%
Mise à disposition	3%	15%	29%	52%	100%
Position normale d'activité	25%	40%	20%	15%	100%
Total	**7%**	**28%**	**29%**	**35%**	**100%**

Périmètre « Jeunesse et sports »	A+	A	B	C	Total
Congé de formation non rémunéré	17%	83%	0%	0%	100%
Congé de longue durée	0%	70%	0%	30%	100%
Congé parental ou de présence parentale	0%	25%	0%	75%	100%
Congé sans rémunération ou sans traitement	-	100%	-	-	100%
Détachement	26%	66%	5%	4%	100%
Disponibilité	5%	90%	0%	5%	100%
Hors cadre	-	-	-	-	-
Mise à disposition	30%	60%	0%	10%	100%
Position normale d'activité	67%	33%	-	-	-
Total	**14%**	**76%**	**3%**	**6%**	**100%**

Périmètre « Affaires sociales-santé »	A+	A	B	C	Total
Congé de formation non rémunéré	50%	0%	0%	50%	100%
Congé de longue durée	4%	9%	29%	59%	100%
Congé parental ou de présence parentale	5%	23%	45%	27%	100%
Congé sans rémunération ou sans traitement	5%	76%	14%	5%	100%
Détachement	28%	37%	19%	15%	100%
Disponibilité	21%	30%	23%	26%	100%
Hors cadre	9%	27%	0%	64%	100%
Mise à disposition	5%	13%	24%	58%	100%
Position normale d'activité	21%	52%	21%	6%	100%
Total	**18%**	**29%**	**22%**	**31%**	**100%**

Parmi les agents « gérés mais non présents », les fonctionnaires sont les plus nombreux : ils représentent, selon le périmètre, entre 97 % et 98 % de ces personnels, au 31 décembre 2016.

Répartition par statut des personnels « gérés mais non présents » au 31-12-2016

Statut	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Fonctionnaire	1 544	98%	280	97%	586	97%
Contractuel	35	2%	9	3%	18	3%
Total	1579	100%	**289**	**100%**	**604**	**100%**

La part des fonctionnaires parmi les agents gérés non présents a augmenté d'un point entre 2015 et 2016 pour les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi ». Il reste stable pour le périmètre « Jeunesse et sports »

1.2.7. La tutelle des ministères sur leurs opérateurs

Le tableau ci-après détaille, pour chaque opérateur, son ministère de tutelle (entière, principale, secondaire ou conjointe), la direction de tutelle, l'entité juridique de l'opérateur et l'effectif de celui-ci.

Opérateurs sous la tutelle du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports et autres établissements publics en 2016

Ministères de tutelle (principal / secondaire)	Directions de tutelle (principale / secondaire)	Nom de la structure	Entité juridique	Texte institutif	Opérateur au sens LF (jaune)	Effectif de la structure
Ministère des Sports	DS	Centre de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportive (1) CREPS Alsace	Etablissement public	Décret n°2011-630 du 3 juin 2011	OUI	44
		CREPS Aquitaine				85
		CREPS Auvergne				74
		CREPS Bourgogne				60
		CREPS Champagne Ardennes				69
		CREPS IDF				76
		CREPS La Réunion				57
		CREPS Languedoc Roussillon				107
		CREPS Lorraine				54
		CREPS Midi-Pyrénées				75
		CREPS Pays de Loire				49
		CREPS Poitou Charentes				69
		CREPS Rhône-Alpes				55
		CREPS Centre				52
		CREPS Wattignies				73
		CREPS Antilles Guyane				65
		CREPS Sud-Est (PACA)				185
Ministère des Sports	DS	CNDS Centre National pour le Développement du Sport	Etablissement public	-Décret n°2006-248 -Décret n° 2012-474 du 11 avril 2012	OUI	23
Ministère des Sports	DS	ENVSN L'Ecole Nationale de Voile et des Sports Nautiques	Etablissement public		NON	73
Ministère des Sports	DS	INSEP Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance	Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP)	-Décret du 31 décembre 1976 -Décret n°2009-1454 du 25 novembre 2009	OUI	319
Ministère des Sports et de la culture	DS	MNS Musée national du Sport	Etablissement public	Article D112-4 du code du Sport et suivants	OUI	18
Ministère des Sports	DS	ENSM Ecole Nationale des sports de montagne	Etablissement public	Articles D.211-53 et suivants du Code du Sport.	NON	134
Ministères chargés des sports et de l'agriculture	DS	IFCE Institut Français du Cheval et de l'Equitation	EPA	Décret n°2010-90 du 22 janvier 2010	OUI	24
Ministère de l'éducation nationale	DJEPVA	ASC Agence du service civique	GIP	Loi n°2010-241 du 10 mars 2010 relative au Service Civique	OUI	ND
Ministère de l'éducation nationale	DJEPVA	INJEP Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire	Etablissement public	Décret n°2010-98 du 26 janvier 2010	OUI	ND
Aucun		AFLD Agence française de lutte contre le dopage	Autorité publique indépendante	-Loi du 5 avril 2006 relative à la lutte contre le dopage et à la protection de la santé des sportifs -Décret du 29 septembre 2006	NON	ND

ND : donnée non disponible

(1) : Les CREPS ne sont plus des opérateurs depuis le 01/01/2016

CHAPITRE 2
LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

2.1.	**Les entrées et les sorties**	**Page**	**64**
2.1.1.	Les flux d'entrées et sorties en administration centrale	Page	65
2.1.2.	Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés	Page	67
2.1.3.	Les flux d'entrées et sorties en ARS	Page	69
2.2.	**Les agents en recherche d'affectation**	**Page**	**70**
2.3.	**Les recrutements, concours et examens professionnels**	**Page**	**75**
2.3.1.	Les concours	Page	76
2.3.1.1.	Les postes offerts aux concours	Page	76
2.3.1.2.	L'attractivité des concours	Page	77
2.3.2.	Les recrutements de l'ENA et des IRA	Page	83
2.3.3.	Les recrutements sans concours	Page	83
2.3.4.	Les recrutements d'apprentis	Page	83
2.3.5.	Les examens professionnels	Page	84
2.3.5.1.	Les postes offerts aux examens professionnels	Page	84
2.3.5.2.	L'attractivité et la sélectivité des examens professionnels	Page	85
2.3.5.3.	Les inspecteurs du travail stagiaires	Page	87
2.3.5.4.	Les inspecteurs élèves du travail	Page	88
2.3.6.	La résorption de l'emploi précaire	Page	89
2.3.6.1.	Les concours et examens professionnalisés réservés	Page	89
2.3.6.2.	Les CDisations	Page	90
2.4.	**Les départs à la retraite**	**Page**	**92**
2.4.1.	Les départs à la retraite constatés en 2016 des agents titulaires	Page	92
2.4.2.	Les départs à la retraite constatés des agents de l'éducation nationale	Page	97
2.4.3.	Les départs à la retraite constatés des agents contractuels	Page	98
2.4.4.	Les départs à la retraite constatés des agents des établissements publics	Page	98
2.5.	**Les démissions intervenues dans le cadre de l'IDV**	**Page**	**100**
2.5.1.	Programme 124	Page	100
2.5.2.	Programme 155	Page	100

Chiffres clés 2016

Taux de rotation :
* Programme 124 : **18%** en AC, **12%** en D(R)JSCS/DDCS(PP), **13%** en
*Programme 155 : **18%** en AC, **7%** en DI(R)ECCTE

Recrutements par concours :
*Catégorie A : **504** admis
*Catégorie B : **174** admis
*Catégorie C : **0** admis

Cdisations : **75**

Recrutements d'apprentis : **198** apprentis

Départs à la retraite : **1 012** départs
*Périmètre "Jeunesse et sports" : **89** départs
*Périmètre "Affaires sociales-santé" : **504** départs
*Périmètre "Travail-emploi" : **360** départs
*Agents éducation nationale : **23** départs
*Agents contractuels : **36** départs

2. Les mouvements de personnels

2.1. Les entrées et les sorties

En 2016, 9 602 mouvements de personnels (entrées ou sorties) ont eu lieu au sein de l'ensemble du périmètre d'observation. Les flux n'impactant pas le plafond d'emploi[18] représentent plus de la moitié des entrées (57 %) observées sur le programme 155 et un peu moins de la moitié des entrées (47 %) pour le programme 124. Quant aux sorties, ces mobilités représentent un peu moins de la moitié (47 %) observées sur le programme 155 et (43 %) pour le programme 124. Au contraire, ces mouvements ne représentent que 31 % des sorties et 13 % des entrées en ARS.

Flux d'entrées et de sorties en effectifs physiques par affectation en 2016

Flux d'entrées et sorties	P124			P155			ARS
	AC	SD	Total	AC	SD	Total	
Sorties impactant le plafond d'emplois	481	776	1 257	209	749	958	735
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	669	295	964	285	566	851	325
Total des sorties	**1 150**	**1 071**	**2 221**	**494**	**1 315**	**1 809**	**1060**
Entrées impactant le plafond d'emplois	560	578	1 138	215	460	675	688
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	726	303	1 029	292	590	882	100
Total des entrées	**1 286**	**881**	**2 167**	**507**	**1 050**	**1 557**	**788**

Le taux de rotation[19], calculé à partir des entrées et sorties impactant le plafond d'emplois, est ainsi en hausse en administration centrale de 2 points pour le programme 124 et 3 points pour le programme 155. Pour les services déconcentrés, on observe une hausse d'un point des taux de rotation en DI(R)ECCTE et de 3 points en D(R)JSCS-DDCS(PP). De même, il est en augmentation de 2 point en ARS.

Taux de rotation en 2015 et en 2016

	2015	2016
Administration centrale P124	16%	18%
Administration centrale P155	15%	18%
D(R)JSCS-DDCS(PP)	9%	12%
DI(R)ECCTE	6%	7%
ARS	11%	13%

Les tableaux qui suivent détaillent les entrées et sorties, par catégorie, enregistrées en administration centrale et en services déconcentrés ayant eu un impact sur les crédits de titre 2 du programme 155 et du programme 124, ainsi que pour les agents des ARS en 2016.

[18] Entrées ou sorties de personnels à l'intérieur du programme budgétaire (exemples : mutations ou détachements internes, reclassements...).

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

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

En 2016, pour l'administration centrale du programme 155, plus de la moitié des flux concernent des mouvements internes : 53 % des sorties et 51 % des entrées, soit 260 agents. Viennent ensuite les mouvements de contractuels; les fins de contrats représentent 12 % des sorties et les entrées de contractuels 17 % de l'ensemble des entrées.

Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2016 en effectifs physiques (P155)

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**162**	**27**	**20**	**209**
Retraites	15	6	3	24
Décès	0	0	0	0
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	49	10	3	62
Fins affectation INSEE	17	0	0	17
Changements de secteur (Santé/Travail -ARS)	7	2	4	13
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	4	3	3	10
Fins Contrats (inclus démission)	56	3	2	61
Temps partiels	14	3	5	22
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**140**	**35**	**110**	**285**
Mutations AC/SD	17	1		18
Mouvements internes à l'AC	118	32	110	260
Concours sans impact	0	0	0	0
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	5	2	0	7
Fins de MAD gratuites	0	0	0	0
Total des sorties	**302**	**62**	**130**	**494**

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**162**	**25**	**28**	**215**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	11	5	3	19
Concours	21	1	0	22
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	26	11	2	39
Affectations INSEE	17	0	0	17
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)	12	2	3	17
Entrées d'agents non titulaires	65	5	15	85
Temps partiels	10	1	5	16
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**147**	**33**	**112**	**292**
Mutations AC/SD	23	2	3	28
Mouvements internes à l'AC	120	31	109	260
Concours sans impact (ex : IRA TH…)	0	0	0	0
Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	4	0	0	4
Prises en charge des MAD gratuites	0	0	0	0
Total des entrées	**309**	**58**	**140**	**507**

Au sein du programme 124, les mouvements les plus importants sont également ceux internes à l'administration centrale, ils représentent 47 % des entrées et 52 % des sorties. Les autres sorties importantes sont les départs à la retraite (9 %) et les détachements sortants / PNA sortantes / affectations CIGEM / fins de détachements entrants (9 %). En outre, les entrées de contractuels représentent 19 % de l'ensemble des entrées.

Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2016 en effectifs physiques (P124)

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**357**	**69**	**55**	**481**
Retraites	60	27	18	105
Décès	4	1	0	5
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	86	12	8	106
Fins affectation INSEE	14	0	0	14
Changements de secteur (Santé/Travail -ARS)	26	3	5	34
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	27	6	10	43
Fins Contrats (inclus démission)	113	11	10	134
Temps partiels	27	9	4	40
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**317**	**179**	**173**	**669**
Mutations AC/SD	29	8	3	40
Mouvements internes à l'AC	256	170	170	596
Concours sans impact	0	0	0	0
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	32	1	0	33
Fins de MAD gratuites				0
Total des sorties	**674**	**248**	**228**	**1 150**

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**470**	**40**	**50**	**560**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	69	5	10	84
Concours	59	2	0	61
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	65	8	9	82
Affectations INSEE	14	0	0	14
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)	27	5	5	37
Entrées d'agents non titulaires	213	8	21	242
Temps partiels	23	12	5	40
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**369**	**174**	**183**	**726**
Mutations AC/SD	32	0	0	32
Mouvements internes à l'AC	260	167	174	601
Concours sans impact (ex : IRA TH…)	0	0	0	0
Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	77	7	9	93
Prises en charge des MAD gratuites				0
Total des entrées	**839**	**214**	**233**	**1 286**

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

En DI(R)ECCTE, les sorties les plus nombreuses sont celles concernant les départs à la retraite (26 %) avant les mutations internes au sein des services déconcentrés (24 %). Ces mouvements représentent le plus grand nombre d'entrées (30 %). A noter que le concours réservé d'inspecteur du travail (CRIT) regroupe 15 % des sorties et 19 % des entrées, soit 200 agents.

Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2016 en effectifs physiques (P155)

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**300**	**246**	**203**	**749**
Retraites	105	144	92	341
Décès	3	5	4	12
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	44	19	23	86
Fins affectation INSEE	5	1		6
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS-INTEFP)	13	10	6	29
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	29	25	24	78
Fins Contrats :	14	2	3	19
Médecins inspecteurs du travail	*2*			*2*
Ingénieurs de prévention				*0*
Autres contractuels	*12*	*2*	*3*	*17*
Temps partiels	87	40	51	178
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**222**	**297**	**47**	**566**
Mutations AC/SD	23	2	3	28
Mouvements internes aux SD	198	91	30	319
Concours sans impact	1	3	3	7
CRIT		200		200
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3		1	11	12
Total des sorties	**522**	**543**	**250**	**1 315**

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**216**	**138**	**106**	**460**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	22	22	21	65
Concours	45	52	22	119
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	20	5	7	32
Affectations INSEE	8			8
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS-INTEFP)	11	8	12	31
Entrées d'agents non titulaires :	47	2	2	51
Médecins inspecteurs du travail	6			6
Ingénieurs de prévention	1			1
Autres contractuels	40	2	2	44
Temps partiels	63	49	42	154
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**464**	**95**	**31**	**590**
Mutations AC/SD	17	1		18
Mouvements internes aux SD	198	91	30	319
Concours sans impact (IET pré-affectés au 1/1/16, IRA TH…)	49	3		52
CRIT	200			200
Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3			1	1
Total des entrées	**680**	**233**	**137**	**1 050**

Au sein des D(R)(D)JSCS-DDCS(PP), les mouvements internes représentent à nouveau les flux les plus nombreux, avec 252 mouvements regroupant 24 % de l'ensemble des sorties et 29 % des entrées. Les départs à la retraite rassemblent 23 % des sorties. A noter que les entrées d'agents titulaires réunissent autant d'agents que les entrées par concours soit 13 % des flux entrants et 118 agents.

Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2016 en effectifs physiques (P124)

Sorties	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**379**	**226**	**171**	**776**
Retraites	125	64	60	249
Décès	1	2	3	6
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	39	25	17	81
Fins affectation INSEE				0
Changements de secteur (Santé/Travail -ARS)	86	58	44	188
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	23	13	13	49
Fins Contrats	70	35	14	123
Temps partiels	35	29	20	84
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**228**	**36**	**31**	**295**
Mutations AC/SD	32	0	0	32
Mouvements internes aux SD	187	36	29	252
Concours sans impact	9	0	2	11
Total des sorties	**607**	**262**	**202**	**1071**

Entrées	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	**316**	**168**	**94**	**578**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	27	10	9	46
Concours	101	16	1	118
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	37	58	35	130
Affectations INSEE	2	0	0	2
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)	42	17	10	69
Entrées d'agents non titulaires	57	44	17	118
Temps partiels	50	23	22	95
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**225**	**45**	**33**	**303**
Mutations AC/SD	29	8	3	40
Mouvements internes aux SD	187	36	29	252
Concours sans impact (ex : IRA TH…)	9	1	1	11
Total des entrées	**541**	**213**	**127**	**881**

2.1.3. Les flux d'entrées et sorties en ARS

En ARS, les départs les plus nombreux concernent les fins de contrats (35 %) avant les départs à la retraite (31 %). Par ailleurs, les entrées les plus nombreuses sont les recrutements d'agents contractuels (65 %), avant les mutations (12 %) et les prises en charge par voie de détachement (11 %).

Flux d'entrées et de sorties en ARS en 2016 en effectifs physiques

Motif d'entrées et sorties - ARS	A	B	C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**334**	**227**	**174**	**735**
Retraite	94	73	62	229
Fin de contrat	96	82	77	255
Démission	49	17	5	71
Radiation				0
Sorties temporaires (*informations données par 1 ARS) :	1		2	3
Congé parental				*0*
Congé longue durée	*1*		*2*	3
Congé sans rémunération				*0*
Détachement sortant	29	17	10	56
Mutation	45	25	6	76
Disponibilité	2	1		3
Fin de prise en charge (PNA, détachement, etc.)		1		1
Décès	3	3	3	9
PNA sortante	7	1	0	8
Intégration directe dans un corps d'un ministère	5	2		7
Concours	2	5	7	14
Concours Sauvadet				0
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**114**	**81**	**130**	**325**
Mutations entre ARS	82	22	9	113
Liste d'aptitude	8	9	0	17
Tableau d'avancement	4	43	118	165
Contrat COMEX	NC	NC	NC	0
Régularisation	NC	NC	NC	0
Détachement syndical	NC	NC	NC	0
Autre motif	20	7	3	30
Total	**448**	**308**	**304**	**1060**

Entrées impactant le plafond d'emplois	**345**	**201**	**142**	**688**
Recrutement contractuel	222	117	109	448
Mutation	50	20	13	83
Réintégration	8	3	3	14
Concours Sauvadet				0
Concours	37	28	0	65
Pris de charge par voie de détachement	26	32	16	74
Intégration directe ou suite à détachement				0
PNA entrante	2	1	1	4
Entrée sans concours				0
Recrutement travailleur handicapé	NC	NC	NC	0
Emploi réservé				0
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**75**	**19**	**6**	**100**
Mutations entre ARS	70	19	5	94
Liste d'aptitude	NC	NC	NC	0
Tableau d'avancement	NC	NC	NC	0
Contrat COMEX	NC	NC	NC	0
Titularisation travailleur handicapé	NC	NC	NC	0
CDI suite à CDD	NC	NC	NC	0
Régularisation	NC	NC	NC	0
Autre motif	5		1	6
Total	**420**	**220**	**148**	**788**

2.2. Les agents en recherche d'affectation

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

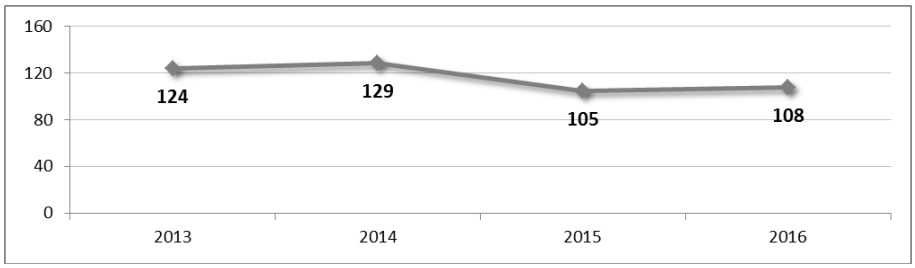
Les agents en recherche d'affectation sont des agents titulaires, ou contractuels en CDI, en position d'activité et affectés pour ordre en administration centrale, soit après une période d'absence (congé de longue durée, disponibilité, détachement, mise à disposition…), soit pour quelques-uns d'entre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

Pour consolider leur parcours professionnels et 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 voire de lettres de motivation, 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), ou de protocoles d'affectation, ce protocole permet de lisser dans le temps la prise en charge par la direction d'accueil de l'agent sur son plafond tant d'emplois, l'agent étant affecté dés le début du protocole ;

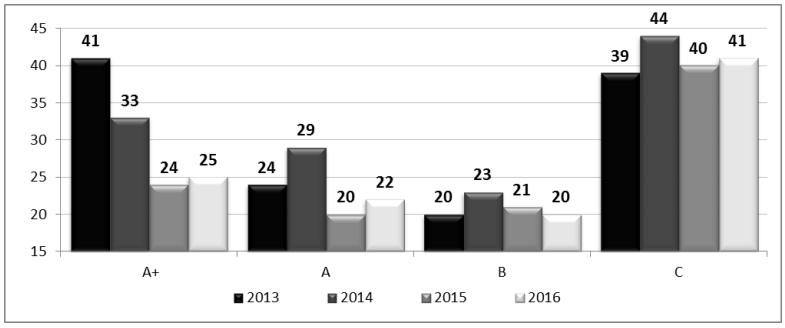
En 2016, 108 agents se sont trouvés en situation de recherche d'affectation (contre 105 en 2015). Après une forte baisse entre 2014 et 2015, on observe ainsi une relative stabilité du nombre de ces agents entre 2015 et 2016.

Evolution du nombre d'agents en recherche d'affectation entre 2013 et 2016



Le nombre d'agents concernés évolue, entre 2015 et 2016, marginalement, à la hausse ou à la baisse, quelle que soit la catégorie.

Evolution par catégorie du nombre d'agents en recherche d'affectation entre 2013 et 2016



Les conseillers mobilité carrière assurent un suivi régulier, en présentiel, par téléphone ou messagerie électronique.

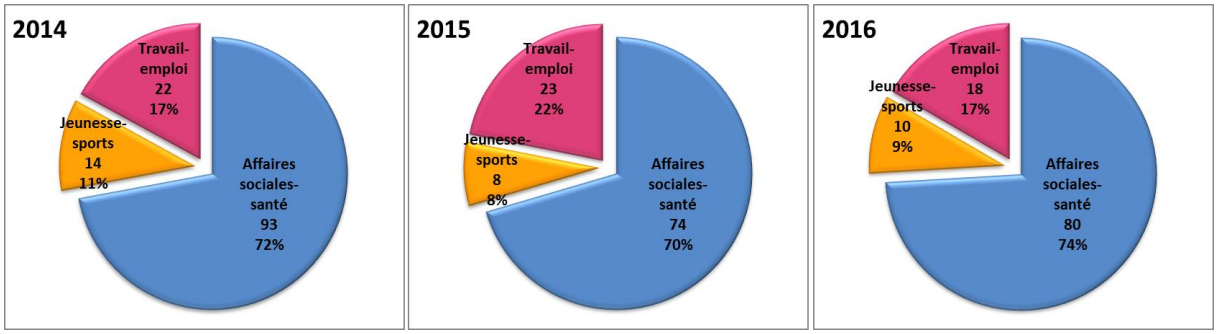
Un poste informatique est mis à disposition des agents par la mission des parcours professionnels pour faciliter les recherches de poste (accès à la BIEAC et à l'intranet PACO, notamment).

En 2016, 55 sessions de formation ont été suivies, dont 46 sur la bureautique (Word, Excel, Powerpoint, Access, Outlook) et le reste se répartissant autour des thèmes de la rédaction administrative, la préparation aux concours, les fondamentaux de la dépense et de la paye publique, l'initiation à la légistique, l'évaluation des modélisations des produits de santé…

Les agents bénéficient également des prestations sociales, d'un suivi par la médecine de prévention ou le service social.

Les agents du périmètre « Affaires-sociales-santé », représentent près des trois-quarts des agents en recherche d'affectation (74 %). Cette part a augmenté entre 2015 et 2016 alors que celle des agents « Travail-emploi » a baissé.

Répartition du nombre d'agents en recherche d'affectation entre 2014 et 2016 par périmètre



L'analyse plus fine par catégorie hiérarchique montre une hausse des effectifs en recherche d'affectation pour les agents des catégories A+ et A pour les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports » mais une baisse notable pour ceux du périmètre « Travail-emploi ».

Répartition du nombre d'agents en recherche d'affectation entre 2014 et 2016 par catégorie et périmètre

Catégorie	Périmètre « Affaires sociales-santé »			Périmètre « Jeunesse et sports »			Périmètre « Travail-emploi »		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
A+	28	19	23	5	0	0	0	5	2
A	21	15	17	1	1	3	7	4	2
B	18	15	14	2	2	3	3	4	3
C	26	25	26	6	5	4	12	10	11
Total	**93**	**74**	**80**	**14**	**8**	**10**	**22**	**23**	**18**

Sur l'ensemble des agents qui étaient en recherche d'affectation au début de l'année 2016, 19 agents ont été affectés sur un poste pérenne en 2016 (6 agents de catégorie A, 7 agents de catégorie B et 6 agents de catégorie C). Ce nombre est légèrement plus élevé qu'en 2015 (15 sorties).

Sur 16 « entrées », 3 agents ont trouvé un poste dans l'année (5 agents entrés en 2015 ont retrouvés un poste dans l'année).

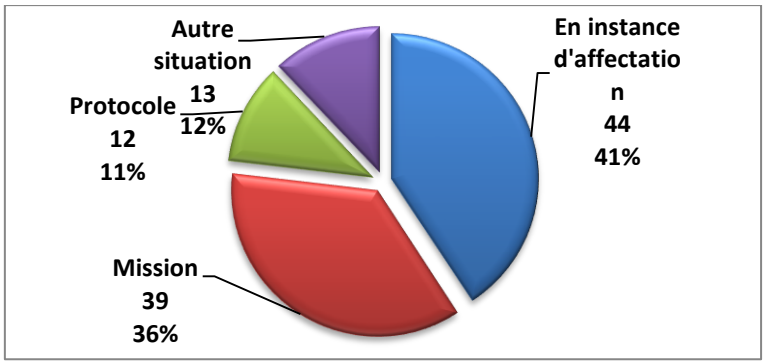
C'est la cohorte[20] 2013 qui a connu le plus grand nombre d'affectations sur poste (26 agents ont retrouvés un poste entre 2013 et 2016) avant la cohorte 2014 (21 affectations sur 3 années).

Nombre d'agents ayant obtenu un poste permanent entre 2013 et 2016 selon la date d'entrée dans la position « sans affectation »

Année d'entrée dans la position "sans affectation"	Sortie 2013 (affectation sur poste)	Sortie 2014 (affectation sur poste)	Sortie 2015 (affectation sur poste)	Sortie 2016 (affectation sur poste)
2010	2	2	1	
2011	2	5		1
2012	9	5	1	1
2013	10	11	1	4
2014	/	13	6	2
2015	/	/	6	6
2016	/	/	/	5
Total	**23**	**36**	**15**	**19**

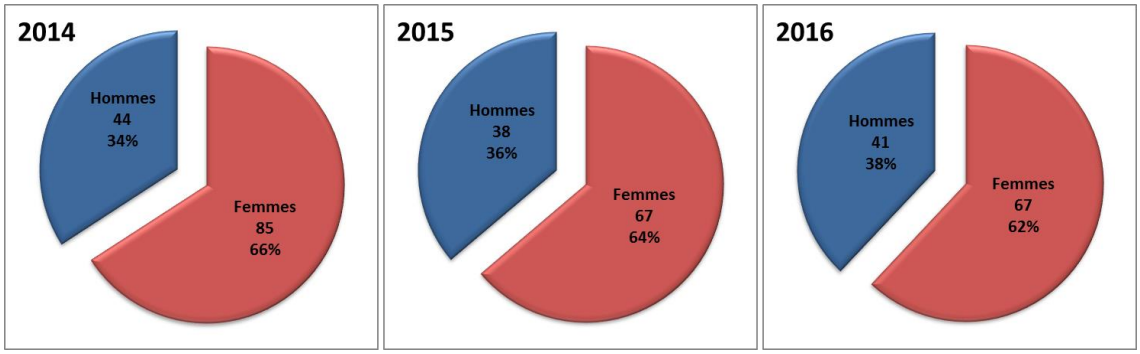
Parmi l'ensemble des agents en recherche d'affectation, 36 % se sont vus confier une mission particulière.

Situation des agents en recherche d'affectation en 2016



La part d'hommes parmi les agents en recherche d'affectation ne cesse d'augmenter, prenant 4 points entre 2014 (34 %) et 2016 (38 %) C'est proportionnellement identique à l'ensemble des hommes des ministères sociaux (33 %).

Nombre d'agents en recherche d'affectation selon le sexe entre 2014 et 2016

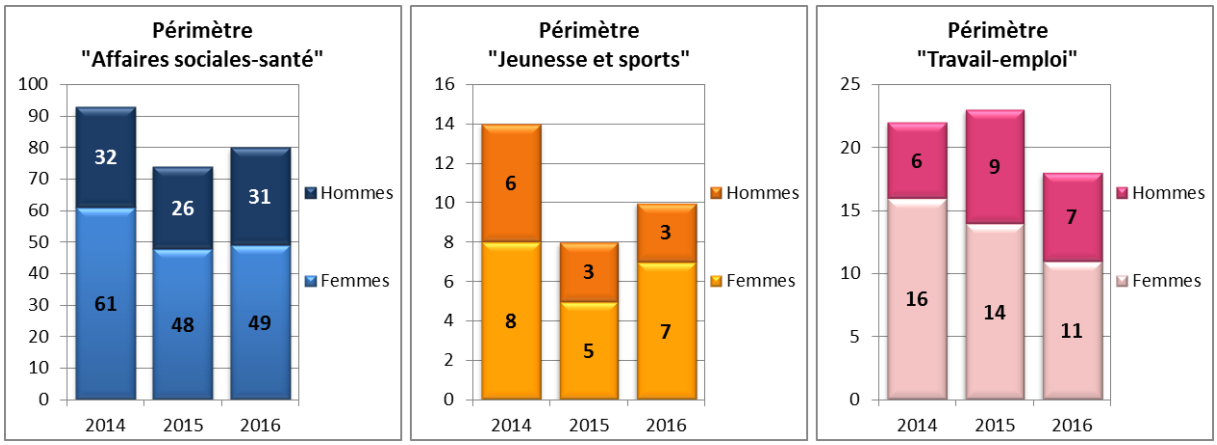


La proportion de femmes parmi les agents en recherche d'affectation évolue différemment d'un périmètre à l'autre :

[20] Une cohorte désigne un ensemble d'individus ayant vécu un même événement au cours d'une même période. La « cohorte 2013 » regroupe donc l'ensemble des agents entrés dans la population des agents en recherche d'affectation au cours de l'année 2013.

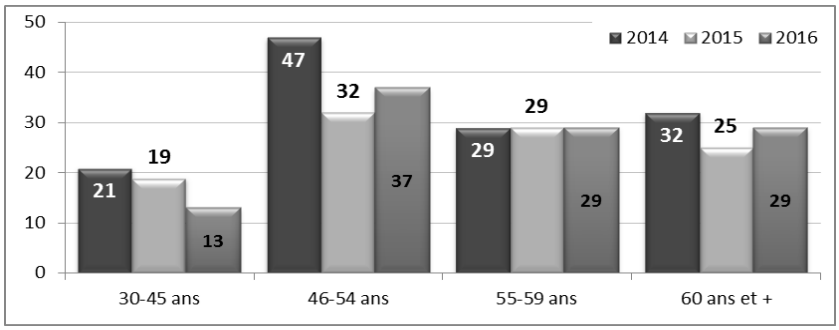
- Périmètre « Travail-emploi » : stabilité du taux en 2016 (61 %) après une forte baisse entre 2014 (73 %) et 2015 (61 %) ;
- Périmètre « Jeunesse et sports » : malgré la faiblesse des effectifs, augmentation constante du taux 57 % en 2014, 63 % en 2015 puis 70 % en 2016) ;
- Périmètre « Affaires sociales-santé » : baisse du taux en 2016 (61 %) après une stabilité entre 2014 (66 %) et 2015 (65 %).

Nombre d'agents en recherche d'affectation selon le sexe et le périmètre entre 2014 et 2016



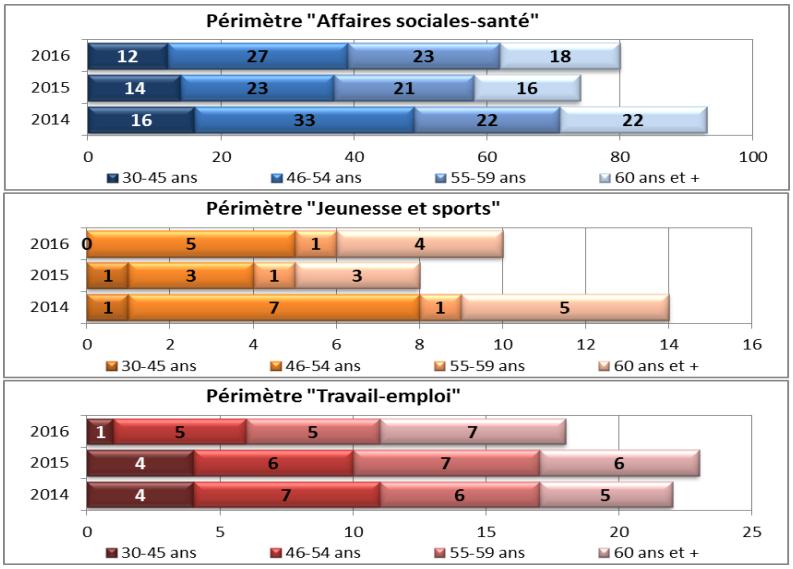
Entre 2015 et 2016, le nombre d'agents en recherche d'affectation de 45 ans au plus a diminué au détriment de ceux de 46 à 54 ans.

Répartition des agents en recherche d'affectation par classe d'âge entre 2014 et 2016



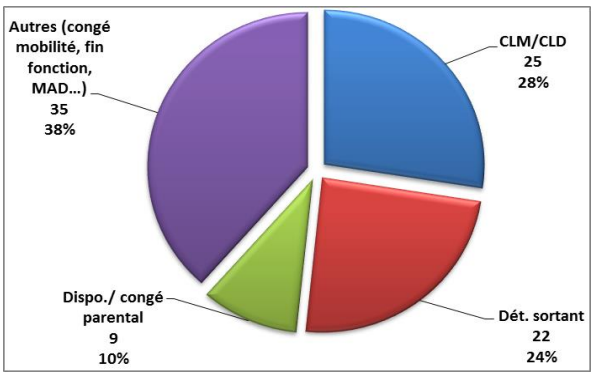
Le nombre d'agents de 45 ans au plus baisse au sein des trois périmètres.

Répartition des agents en recherche d'affectation par classe d'âge et périmètre d'affectation entre 2014 et 2016



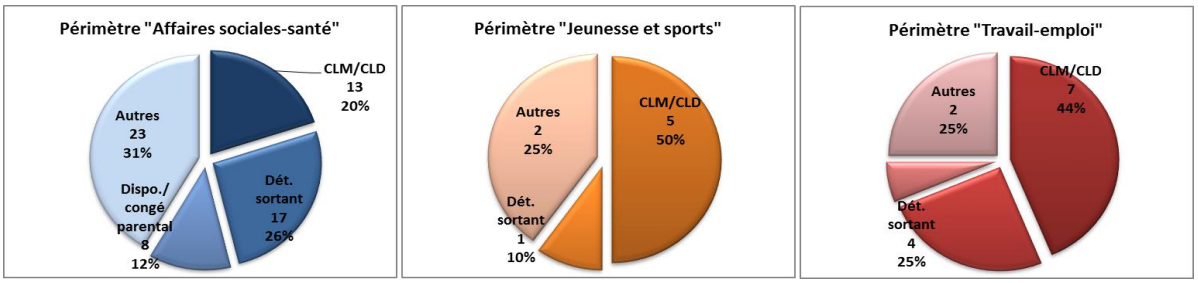
Les agents en retour de congé mobilité, fin de fonction ou de MAD sont proportionnellement les plus nombreux (38 %) avant les retours de congés longue durée ou longue maladie (28 %) et les fins de détachement sortant (24 %).

Répartition des agents en recherche d'affectation en 2016 par position administrative avant leur réintégration



Le plan d'action de la mission des parcours professionnels prévoit un nouveau mécanisme d'intégration : désormais et sauf situation exceptionnelle en accord avec l'agent, les agents de retour de congé de longue durée sont affectés dans leur direction d'origine, y compris en surnombre.

Répartition des agents en recherche d'affectation en 2016 par position administrative avant leur réintégration et périmètre d'affectation



2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels

En 2016, 841 postes ont été offerts aux concours et examens professionnels de droit commun et réservés, contre 826 postes en 2015 (dont 77 au titre des concours réservés Sauvadet). Au total, 678 agents ont été admis (contre 821 en 2015 soit une baisse de 17 %).

Bilan des recrutements par catégorie, types de recrutement et périmètre entre 2014 et 2016

Cat.	Type de recrutement	Périmètre	2014			2015			2016		
			Inscrits	Admis	Postes offerts	Inscrits	Admis	Postes offerts	Inscrits	Admis	Postes offerts
A	Concours externe	Jeunesse et sports	619	22	22	966	39	39	927	45	45
		Affaires sociales-santé	1 232	56	56	1 097	23	23	1 097	52	65
		Travail-emploi	2 123	56	58	1 422	36	36	1 371	36	36
	Concours interne	Jeunesse et sports	94	6	6	308	34	34	136	10	14
		Affaires sociales-santé	373	24	26	278	11	11	383	29	28
		Travail-emploi	209	17	17	143	11	11	175	12	23
	Examen professionnel	Corps interministériels	836	69	69	844	70	70	858	87	87
		Affaires sociales-santé	117	32	32	137	34	34	91	33	33
		Travail-emploi (Epit)	1 186	205	205	935	205	205	728	200	200
	Concours réservé	Corps interministériels	147	73	73	55	22	25	ND	ND	25
		Jeunesse et sports	125	56	70	11	2	3	-	-	-
		Affaires sociales-santé	141	53	54	42	22	22	-	-	-
Total catégorie A			**7 202**	**669**	**688**	**6 238**	**509**	**513**	**5 766**	**504**	**556**
B	Concours externe	Affaires sociales-santé	ND	ND	22	305	10	10	306	15	15
		Corps interministériels	ND	ND	28	ND	38	38	ND	ND	47
	Concours interne	Affaires sociales-santé	ND	6	13	102	6	7	75	7	8
		Corps interministériels	ND	ND	42	ND	51	51	ND	ND	39
	Examen professionnel	Corps interministériels	2 165	108	108	2 026	93	93	1 892	110	110
		Affaires sociales-santé	103	11	11	126	10	10	122	14	14
		Travail-emploi	-	-	-	339	40	40	172	28	28
	Concours réservé	Corps interministériels	35	22	22	40	20	20	-	-	-
		Affaires sociales-santé	18	10	10	-	-	-	-	-	-
Total catégorie B			**2 321**	**157**	**256**	**2 938**	**268**	**269**	**2 567**	**174**	**261**
C	Concours externe	Corps interministériels	ND	ND	25	ND	16	16	ND	ND	12
	Concours interne	Corps interministériels	ND	ND	15	ND	21	21	ND	ND	12
	Concours réservé	Corps interministériels	147	97	97	16	7	7	-	-	-
		Affaires sociales-santé	2	1	1	-	-	-	-	-	-
		Jeunesse et sports	7	6	13	-	-	-	-	-	-
Total catégorie C			**156**	**104**	**151**	**16**	**44**	**44**	**0**	**0**	**24**
Ensemble			**9 679**	**930**	**1 095**	**9 192**	**821**	**826**	**8 333**	**678**	**841**

ND : non déterminé

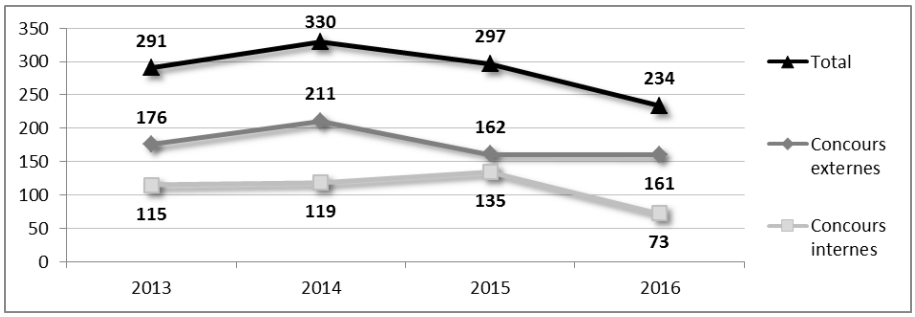
2.3.1. Les concours

2.3.1.1. Les postes offerts aux concours

Afin de répondre aux besoins de recrutement exprimés par les différentes structures d'emplois ministérielles, 73 concours ont été ouverts au titre de l'année 2016 (34 concours nationaux et 39 concours déconcentrés).
Au total, 234 postes ont été offerts, soit une diminution de 21 % par rapport à l'année 2015 au titre de laquelle 297 postes avaient été offerts (après une baisse de 10 % déjà constatée entre 2014 et 2015) :

- 161 postes ont été offerts aux concours externes (162 en 2015) ;
- 73 postes ont été offerts aux concours internes (135 en 2015, soit une baisse de 46 %).

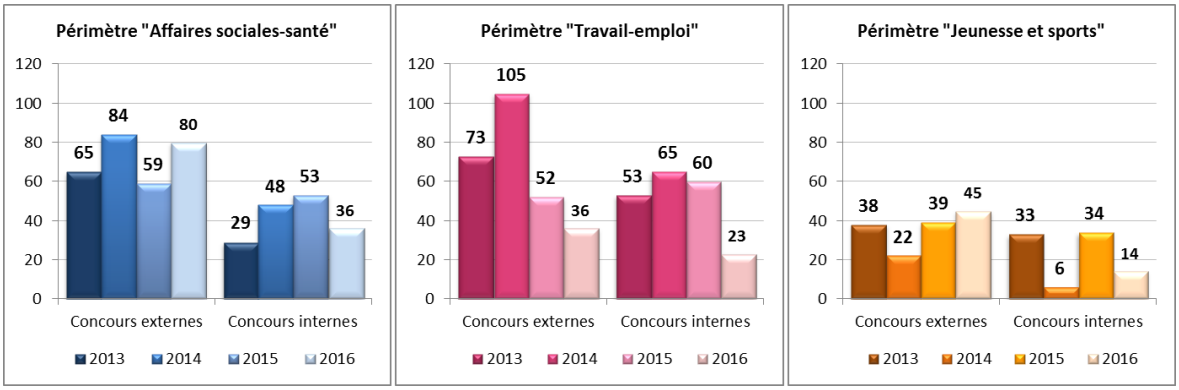
Evolution du nombre de postes offerts aux concours externes et internes entre 2013 et 2016



Le nombre de postes offerts varie selon le périmètre ministériel :

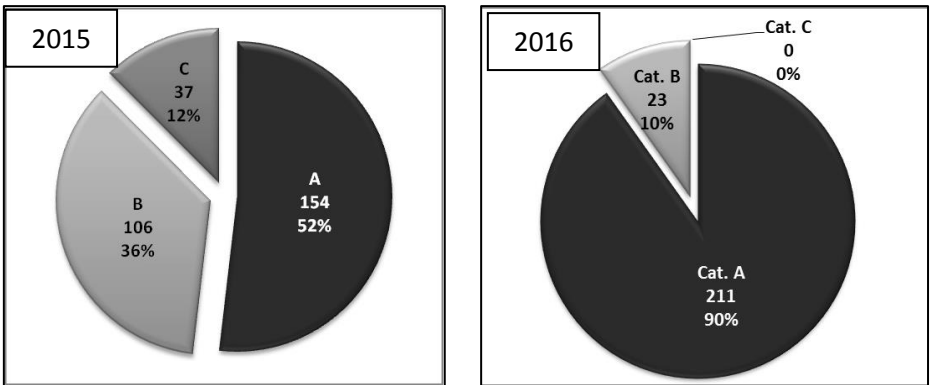
- Périmètre « Affaires sociales- santé » : 116 postes offerts (-4 postes par rapport à 2015). Le nombre de postes offerts aux concours externes augmente alors qu'il baisse en interne ;
- Périmètre « Travail-emploi » : 59 postes offerts en 2016, une baisse pour le concours interne de l'inspection du travail due au CRIT ;
- Périmètre « Jeunesse et sports » : 59 postes offerts (-14 postes par rapport à 2015). Après une baisse des postes offerts entre 2013 et 2014 aussi bien pour les concours externes que pour les concours internes, puis une augmentation de l'offre entre 2014 et 2015, le nombre de postes offerts baisse ainsi légèrement.

Nombre de postes offerts aux concours internes et externes entre 2013 et 2016 par périmètre ministériel



La majeure partie des postes a été offerte pour des concours d'accès à la catégorie A (211 postes, soit 90 % des postes offerts, contre 52 % en 2015). La part des postes offerts en catégorie B (23 postes offerts) a été de 10 % (cette proportion était de 36 % en 2015). Enfin, pour la première fois, aucun poste n'a été proposé en catégorie C.

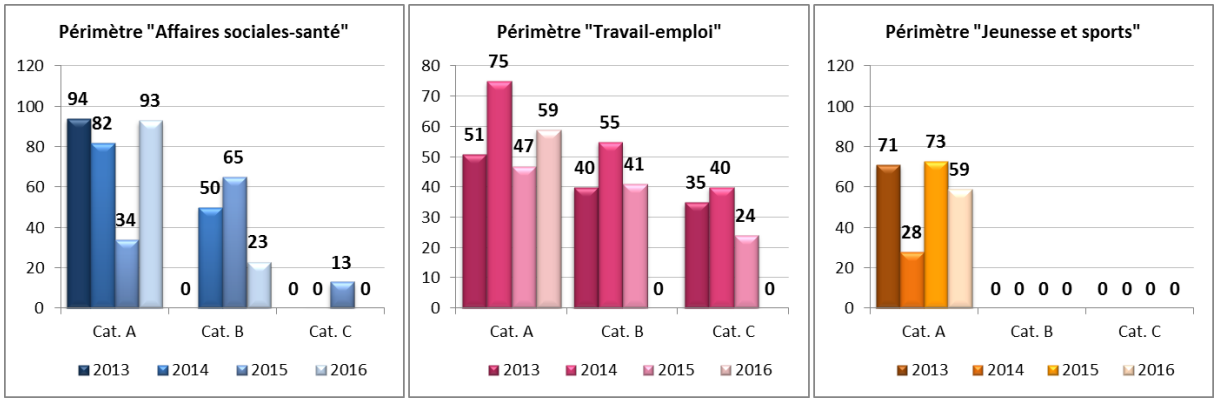
Nombre de postes offerts aux concours par catégorie en 2015 et en 2016



Entre 2013 et 2016, les principales tendances d'évolution par catégorie sont les suivantes :

- Périmètre « Affaires sociales-santé » : hausse des postes proposés en catégorie A entre 2015 et 2016 (de 34 à 93 postes) mais baisse dans les 2 autres catégories ;
- Périmètre « Travail-emploi » : les postes offerts en 2016 sont exclusivement des postes de catégorie A. Leur nombre est en hausse de 12 postes par rapport à 2015 ;
- Périmètre « Jeunesse et sports » : les postes offerts concernent exclusivement des postes de catégorie A, et ce depuis 2013. Le nombre de postes en 2016 est en baisse de 14 postes par rapport à 2015.

Nombre de postes offerts aux concours externes et internes entre 2013 et 2016 par catégorie et périmètre ministériel



2.3.1.2. L'attractivité des concours

a) <u>Les inscriptions</u>

En 2016, 4 470 candidats se sont inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux (contre 4 621 en 2015 soit une diminution de 3,3 %).

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

- Pour le périmètre « Travail-emploi », 1 261 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail ;
- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », 757 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », 440 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de la jeunesse et des sports.

Les trois concours précités ont ainsi concentré 55 % de l'ensemble des inscriptions et 66 % de celles aux concours externes.

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

- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », 138 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale ;
- Pour le périmètre « Travail-emploi », 137 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », 60 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de la jeunesse et des sports.

Les trois concours précités ont concentré 7,5 % de l'ensemble des inscriptions et 43,6 % de celles aux concours internes.

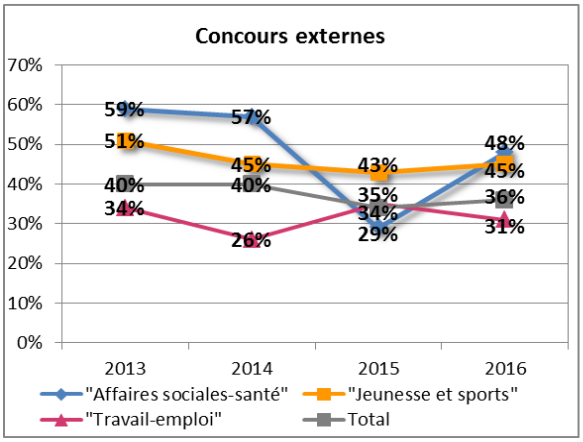
Nombre de candidats inscrits pour un poste offert aux concours en 2015 et en 2016

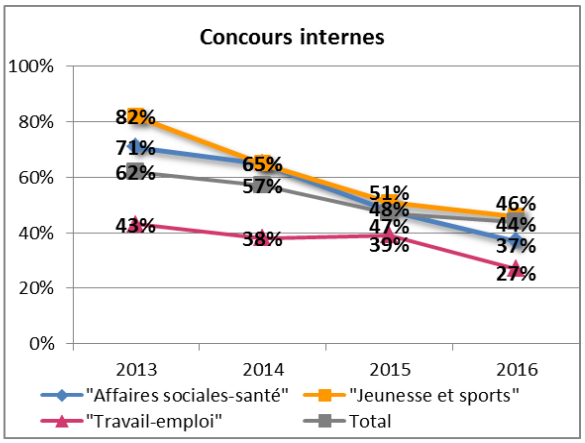
Concours		2015		2016	
		Concours externes	Concours internes	Concours externes	Concours internes
Affaires sociales-santé	Educateur spécialisé	-	-	4	2
	Ingénieur du génie sanitaire	8	15	7	1
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	31	15	29	17
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	59	28	27	16
	Ingénieur d'études sanitaires	-	-	41	56
	Médecin inspecteur de santé publique	-	-	0,4	2
	Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	8	5
	Conseiller technique de service social	-	-	-	5
Travail-emploi	Inspecteur du travail	42	13	39	12
	Cycle préparatoire inspecteur du travail	-	-	-	3
Jeunesse et sports	Professeur de sport CTS	11	-	9	-
	Professeur de sport CAS	14	24	16	36
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	26	12	15	7
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	82	12	3	9
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	7	-	-

b) Les taux de participation

En 2015, le taux moyen de participation aux différents concours externes (ratio candidats présents/candidats inscrits) est de 36 %. Le taux moyen de participation aux différents concours internes est de 44 %.

Taux de participation aux concours entre 2013 et 2016 par catégorie et périmètre ministériel





Si les taux de participation restent globalement stables entre 2013 et 2016 pour les concours externes, la baisse est nette et régulière sur la même période pour les concours internes, pour l'ensemble des périmètres ministériels.

Taux de participation aux concours externes et internes en 2015 et en 2016

Concours	2015		2016	
	Concours externes	Concours Internes	Concours externes	Concours Internes
Inspecteur de la jeunesse et des sports	25%	50%	26%	48%
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	43%	40%	49%	40%
Professeur de sport CTS	68%	-	78%	-
Professeur de sport CAS	70%	75%	64%	61%
Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	100%	-	-
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**43%**	**51%**	**46%**	**49%**
Educateur spécialisé	-	-	64%	88%
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	26%	43%	26%	45%
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	30%	50%	28%	36%
Ingénieur du génie sanitaire	100%	79%	84%	58%
Ingénieur d'études sanitaires	-	-	77%	68%
Médecin inspecteur de santé publique	-	-	-	-
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	63%	60%
Conseiller technique de service social	-	-	-	86%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**29%**	**48%**	**48%**	**37%**
Inspecteur du travail	34%	39%	25%	28%
Inspecteur du travail 3eme concours	51%	-	48%	-
Cycle préparatoire inspecteur du travail	-	-	-	45%
Total périmètre "Travail-emploi"	**35%**	**39%**	**27%**	**31%**
Tous concours	**34%**	**47%**	**36%**	**44%**

c) La sélectivité des recrutements

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

Nombre de candidats présents par poste offert aux concours externes et internes en 2015 et en 2016

Concours		2015		2016	
		Concours externes	Concours internes	Concours externes	Concours internes
Affaires sociales-santé	Educateur spécialisé	-	-	4	2
	Ingénieur du génie sanitaire	8	12	17	8
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	15	12	73	30
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	9	7	32	7
	Ingénieur d'études sanitaires	-	-	40	19
	Médecin inspecteur de santé publique	-	-	10	10
	Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	9	2
	Conseiller technique de service social	-	-	-	12
Travail-emploi	Inspecteur du travail 3eme concours	10	-	12	-
	Inspecteur du travail	14	5	64	14
	Cycle préparatoire inspecteur du travail	-	-	-	14
Jeunesse et sports	Professeur de sport CTS	7	-	51	-
	Professeur de sport CAS	10	18	40	2
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	11	5	33	6
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	21	6	21	12
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	7	-	-

Bilan des concours externes de catégorie A en 2016

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	13	196	96	49%	33	33	13	8	100%	15,1
Inspecteur de la jeunesse et des sports	7	440	130	30%	21	21	7	1	100%	62,9
Professeur de sport CAS	11	174	111	64%	40	40	11	13	100%	15,8
Professeur de sport CTS athlétisme	1	19	10	53%	4	4	1	3	100%	19,0
Professeur de sport CTS badminton	1	7	6	86%	5	5	1	1	100%	7,0
Professeur de sport CTS boxe	1	5	5	100%	3	3	1	2	100%	5,0
Professeur de sport CTS gymnastique	2	26	20	77%	7	7	2	2	100%	13,0
Professeur de sport CTS haltérophilie	1	4	4	100%	2	2	1	0	100%	4,0
Professeur de sport CTS judo	1	10	9	90%	6	6	1	4	100%	10,0
Professeur de sport CTS lutte	1	3	3	100%	2	2	1	0	100%	3,0
Professeur de sport CTS sports de glace	1	8	7	88%	4	4	1	2	100%	8,0
Professeur de sport CTS tennis	1	8	2	25%	2	2	1	1	100%	8,0
Professeur de sport CTS SHN	4	27	27	100%	16	16	4	4	100%	6,8
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**45**	**927**	**430**	**46%**	**145**	**145**	**45**	**41**	**100%**	**20,6**
Ingénieur du génie sanitaire	3	49	41	84%	17	17	3	6	100%	16,3
Ingénieur d'études sanitaires	6	243	187	77%	40	40	6	8	100%	40,5
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	28	757	187	25%	73	73	28	13	100%	27,0
Médecin inspecteur de santé publique	23	10	-	-	10	10	10	0	43%	0,4
Pharmacien inspecteur de santé publique	5	38	24	63%	9	9	5	1	100%	7,6
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**65**	**1097**	**439**	**40%**	**149**	**149**	**52**	**28**	**80%**	**16,9**
Inspecteur du travail	32	1 261	314	25%	64	64	32	4	100%	39,4
Inspecteur du travail 3eme concours	4	110	53	48%	12	12	4	0	100%	27,5
Total périmètre "Travail-emploi"	**36**	**1371**	**367**	**27%**	**76**	**76**	**36**	**4**	**100%**	**38,1**

Bilan des concours externes de catégorie B en 2016

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
Educateur spécialisé	5	21	-	sans objet	-	21	5	9	100%	4,2
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	10	285	79	28%	32	32	10	0	100%	28,5
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**15**	**306**	**79**	**-**	**32**	**53**	**15**	**9**	**100%**	**20,4**

Bilan des concours internes de catégorie A en 2016

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	6	40	16	40%	6	6	2	0	33%	6,7
Inspecteur de la jeunesse et des sports	7	60	20	33%	12	12	7	1	100%	8,6
Professeur de sport CAS	1	36	22	61%	2	2	1	0	100%	36,0
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**14**	**136**	**58**	43%	**20**	**20**	**10**	**1**	71%	9,7
Conseiller technique de service social	3	14	-	sans objet	14	12	3	0	100%	4,7
Ingénieur du génie sanitaire	2	26	15	58%	8	8	2	3	100%	13,0
Ingénieur d'études sanitaires	2	111	76	68%	19	19	2	2	100%	55,5
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	14	217	97	45%	30	30	14	5	100%	15,5
Médecin inspecteur de santé publique	6	10	-	sans objet	10	10	7	0	117%	1,7
Pharmacien inspecteur de santé publique	1	5	3	60%	2	2	1	0	100%	5,0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**28**	**383**	**191**	50%	**83**	**81**	**29**	**10**	104%	13,7
Inspecteur du travail	11	137	38	28%	14	14	5	0	45%	12,5
Cycle préparatoire inspecteur du travail	12	38	17	45%	14	14	7	0	58%	3,2
Total périmètre "Travail-emploi"	**23**	175	**55**	31%	**28**	**28**	**12**	**0**	52%	7,6

Bilan des concours internes de catégorie B en 2016

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
Educateur spécialisé	4	8	-	sans objet	-	8	4	0	100%	2,0
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	4	67	34	31%	7	7	3	0	75%	16,8
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**8**	**75**	**34**	-	**7**	**15**	**7**	**0**	**63%**	9,4

Nombre de postes offerts et de candidats reçus aux concours des corps communs en 2015 et 2016

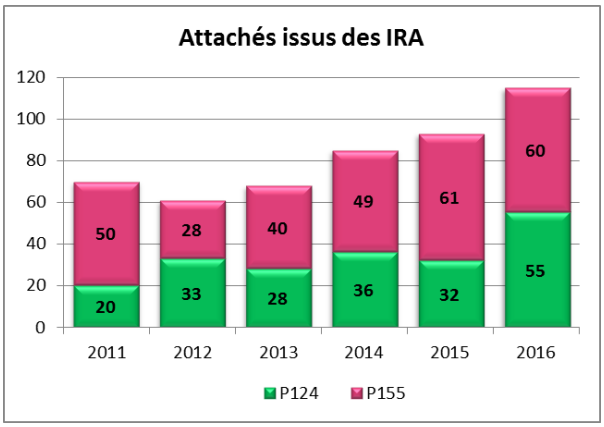
	2015				2016			
	Interne		Externe		Interne		Externe	
	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis
Secrétaire administratif	51	51	38	38	39	39	47	47
Adjoint administratif	21	21	16	16	12	12	12	12

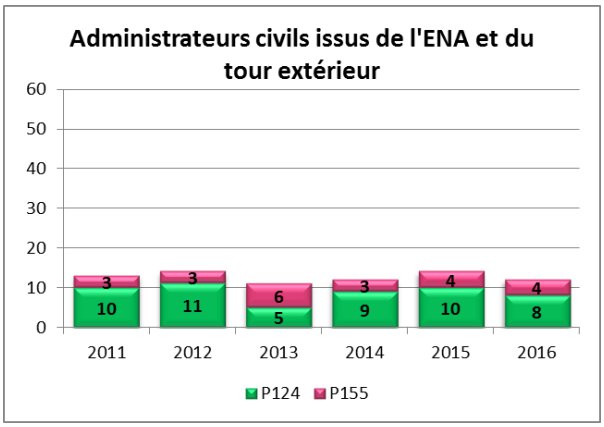
2.3.2. Les recrutements de l'école nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration

En 2016, 12 recrutements d'administrateurs civils (concours interne et externe) de l'école nationale d'administration (ENA) ou issus du tour extérieur ont été effectués, soit deux recrutements de moins qu'en 2015. Il est à noter qu'un administrateur civil du programme 124 a été affecté au sein du périmètre « Jeunesse et sports » (les autres « santé-cohésion sociale »).

Les recrutements d'attachés issus des IRA ont concerné 115 agents en 2016, soit 24 % de plus qu'en 2015. Il est à noter que le nombre d'attachés recrutés par cette voie augmente continuellement depuis 2013.

Nombre de recrutements de l'ENA et des IRA entre 2011 et 2016





2.3.3. Les recrutements sans concours

En 2016, des recrutements sans concours ont été organisés par les services suivants :

- Recrutements d'adjoints administratifs : DJSCS Mayotte, INSEP de Paris, CREPS des Pays de la Loire, CREPS de Poitiers, CREPS de Wattignies, CREPS de Montpellier ;
- Recrutement d'adjoints techniques : INSEP de Paris, CREPS de Montpellier.

Nombre de recrutements sans concours en 2015 et en 2016

	2015					2016				
	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	9	3	9	12	133%	13	11	2	13	100%
Adjoint sanitaire	68	4	65	69	101%	-	-	-	-	-
Adjoint technique	5	0	5	5	100%	5	2	3	5	100%
Total	**82**	**7**	**79**	**86**	**105%**	**18**	**13**	**5**	**18**	100%

2.3.4. Les recrutements d'apprentis

Fin 2016, 198 apprentis exercent leur apprentissage dans les ministères sociaux. La cible est dépassée sur le programme 124 (de 105 %) et presque atteinte sur le programme 155 (94 %). Le taux de réalisation n'était que de 75 % fin 2015.

Nombre d'apprentis recrutés en 2015 et en 2016

Programme 124	Administration centrale	D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	ARS	Total Programme 124
Cible 2016	23	38	38	**99**
Nombre de contrats 2015 (contrats signés)	4	17	19	**40**
Nombre de contrats 2016 (réalisés ou en cours de réalisation)	19	19	26	**64**
Total apprentis présents au 31/12/2016	**23**	**36**	**45**	**104**
Réalisations en % de la cible	100%	95%	118%	**105%**

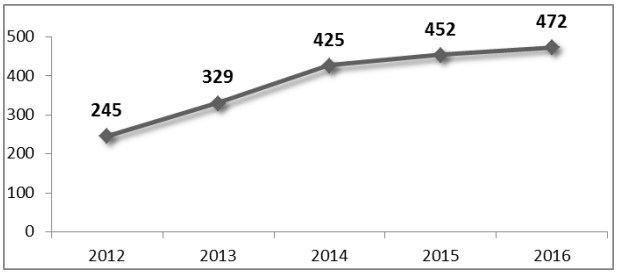
Programme 155	Administration centrale	DI(R)ECCTE	Total programme 155
Cible 2016	34	66	**100**
Nombre de contrats 2015 (contrats signés)	16	33	**49**
Nombre de contrats 2016 (réalisés ou en cours de réalisation)	20	25	**45**
Total apprentis présents au 31/12/2016	**36**	**58**	**94**
Réalisations en % de la cible	106%	88%	**94%**

2.3.5. Les examens professionnels

2.3.5.1. Les postes offerts aux examens professionnels

Au titre de l'année 2016, 472 postes ont été offerts aux 14 examens professionnels. Le nombre de postes offerts progresse ainsi régulièrement tous les ans depuis 2012.

Nombre de postes offerts aux examens professionnels entre 2012 et 2016



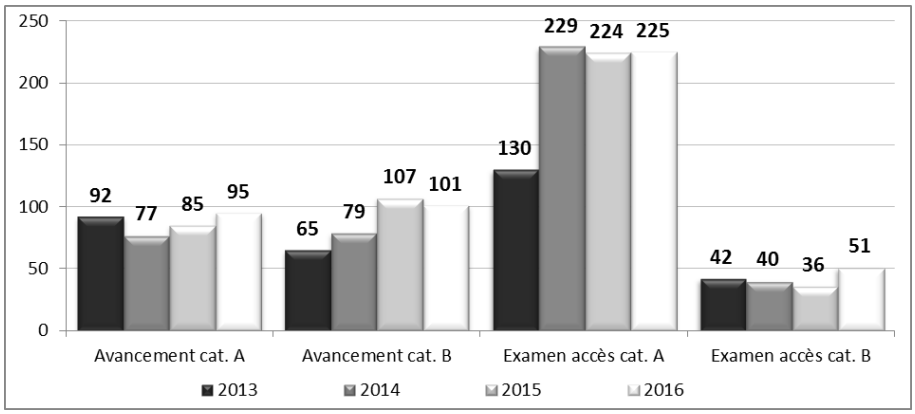
La répartition des postes offerts selon le type d'examen est la suivante :

- 275 postes ont été offerts pour des examens de promotion interne (soit 15 postes de plus par rapport à 2015) dont :
  - 200 postes au concours réservé pour l'accès au corps des inspecteurs du travail ;
  - 71 postes pour des examens de promotion interne dans les corps communs relevant de la filière administrative (46 postes à l'examen de secrétaire administratif de classe normale, 25 postes à l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'Etat) ;
- 197 postes ont été offerts pour des examens d'avancement de grade (soit 5 postes de plus qu'en 2015).

La répartition des postes offerts par catégorie est la suivante :

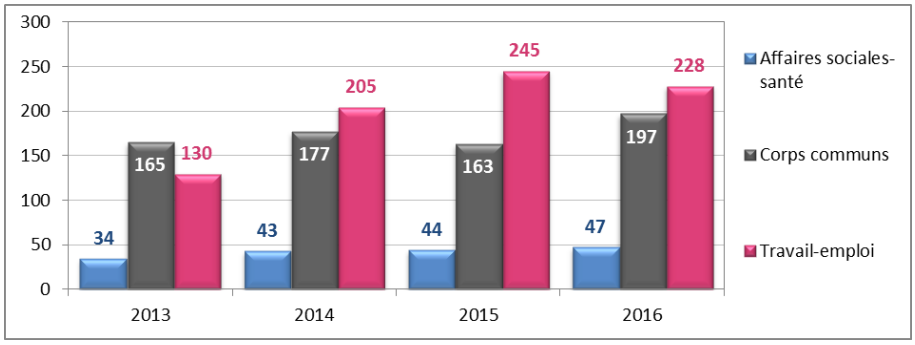
- 95 postes au titre des examens d'avancement de catégorie A ;
- 101 postes au titre des examens d'avancement de catégorie B ;
- 225 postes au titre des examens d'accès à la catégorie A (dont 200 postes pour l'EPIT) ;
- 51 postes au titre de l'examen d'accès à la catégorie B (SACN).

Nombre de postes offerts aux examens professionnels entre 2013 et 2016 par catégorie



Le nombre de postes offerts a augmenté de 38 % sur le périmètre « Affaires sociales-santé » entre 2013 et 2016 (de 34 à 47 postes) et de 75 % sur le périmètre « Travail-emploi » (de 130 à 228 postes) ; il a augmenté de 19 % pour les corps communs sur cette même période (de 165 à 197 postes).

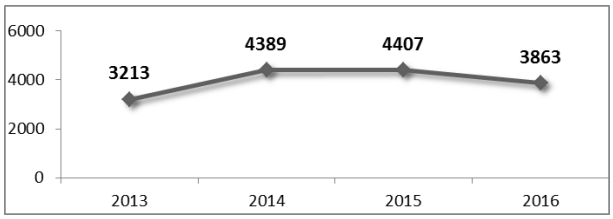
Nombre de postes offerts aux examens professionnels entre 2013 et 2016 par périmètre ministériel



2.3.5.2. L'attractivité et la sélectivité des examens professionnels

En 2016, 3 863 candidats se sont inscrits aux examens professionnels. Ce nombre est en baisse par rapport à 2015 après une hausse constante entre 2013 et 2015.

Nombre de candidats inscrits aux examens professionnels entre 2013 et 2016



Les taux de participation aux épreuves écrites des examens professionnels d'attachés sont stables (83 % en 2016 et 84 % en 2015). Il en est de même pour les examens professionnels de catégorie B interministériels (84 % en 2016 contre 85 % en 2015). Il est en baisse pour les examens professionnels de catégorie B du périmètre « Travail-emploi » (78 % en 2016 contre 90 % en 2015).

La sélectivité des recrutements a varié selon les périmètres et les niveaux d'accès entre 2015 et 2016. La sélectivité a été plus forte pour les examens des corps communs administratifs (14 candidats présents pour 1 poste offert) et pour les examens professionnels d'accès à la catégorie B (près de 26 candidats pour 1 poste offert).

Sélectivité des examens par périmètre en 2015 et en 2016

	2015	2016
Corps communs administratifs	14,6	14
Périmètre « Affaires sociales-santé »	4,7	4,5
Périmètre « Travail-emploi »	5,2	4

Sélectivité des examens par type d'examen et catégorie en 2015 et en 2016

Type d'examen professionnel	2015	2016
Avancement de grade de catégorie A	3,3	4,3
Accès à la catégorie A	5,9	5,7
Avancement de grade de catégorie B	9,3	8,9
Accès à la catégorie B	33	25,8

Bilan des examens professionnels de catégorie A en 2016

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	25	545	451	83%	55	55	25	0	100%	21,8
Attaché principal	Avancement grade	62	313	-	sans objet	313	291	62	0	100%	5,0
Total "interministériel"	**-**	**87**	**858**	**451**	-	**368**	**346**	**87**	**0**	100%	**9,9**
Inspecteur du travail (EPIT/CRIT)	Promotion interne	200	728	-	sans objet	667	667	200	4	100%	3,6
Total périmètre "Travail-emploi"	**-**	**200**	**728**	**-**	**-**	**667**	**667**	**200**	**4**	100%	**3,6**
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Avancement grade	33	91	-	sans objet	75	75	33	0	100%	2,8
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**-**	**33**	**91**	**-**	**-**	**75**	**75**	**33**	**0**	100%	**2,8**

Bilan des examens professionnels de catégorie B en 2016

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	46	1 234	1 024	83%	97	97	46	0	100%	26,8
Secrétaire administratif classe supérieure	Avancement grade	41	423	333	79%	82	82	41	0	100%	10,3
secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Avancement grade	23	235	192	82%	50	50	23	0	100%	10,2
Total "interministériel"	**-**	**110**	**1 892**	**1 549**	**82%**	**229**	**229**	**110**	**0**	**100%**	**17,2**
Technicien en chef (T3S)	Avancement grade	9	67	-	-	57	57	9	0	100%	7,4
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Avancement grade	1	5	-	-	5	4	1	0	100%	5,0
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Promotion interne	4	50	42	**84%**	14	14	4	0	100%	12,5
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**-**	**14**	**122**	**42**	**84%**	**76**	**75**	**14**	**0**	100%	8,7
Contrôleur du travail hors classe	Avancement grade	28	172	134	78%	42	42	28	0	100%	6,1
Total périmètre "Travail-emploi"	**-**	**28**	**172**	**134**	**78%**	**42**	**42**	**28**	**0**	**1**	**6,1**

2.3.5.3. Les inspecteurs du travail stagiaires

a) <u>L'attractivité de l'examen</u>

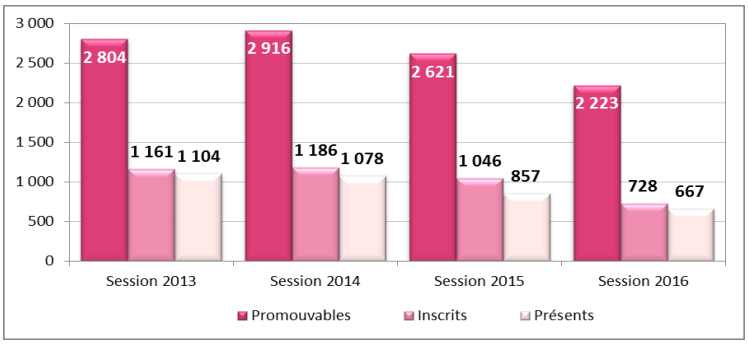
On observe un vieillissement du vivier des éligibles au concours réservé de l'inspection du travail (CRIT) : les candidats âgés de plus de 45 ans ont représenté 80 % des effectifs en 2016.

Les taux d'inscription sont très contrastés par grade : 33,8 % des contrôleurs du travail de classe normale éligibles se sont inscrits contre 30,6 % des contrôleurs du travail hors classe.

Les femmes ont représenté 65 % des inscrits (contre 64 % en 2015, 66 % en 2014 et 67 % en 2013).

Enfin, les candidats issus des pôles T demeurent majoritaires (82,4 % des candidats présents).

Nombre de candidats éligibles, inscrits et présents aux sessions de l'Epit entre 2013 et 2016



b) <u>Les résultats d'admission</u>

Les candidats de plus de 45 ans ont représenté 56,4 % des admis. Par ailleurs, 39 % des candidats de 50 ans et plus ont été admis.

En outre, 69 % des candidats admis sont des femmes.

Les contrôleurs du travail hors classe représentent 63 % des admis.

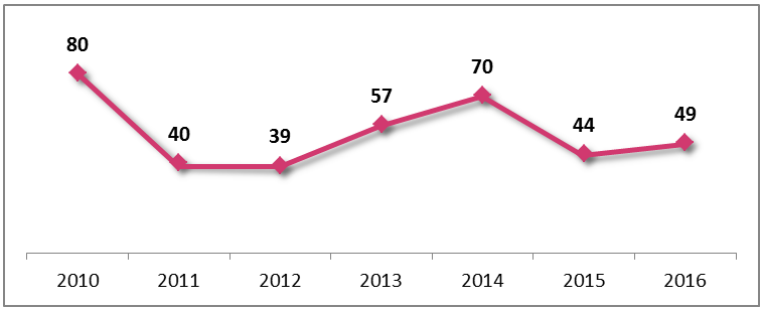
Enfin, 86 % des admis sont issus des pôles T.

2.3.5.4. Les inspecteurs élèves du travail

La promotion 2016 des inspecteurs du travail est composée de 49 élèves, chiffre comparable à celui de 2015 après une baisse entre 2014 et 2015 mais une augmentation constante entre 2012 et 2014.

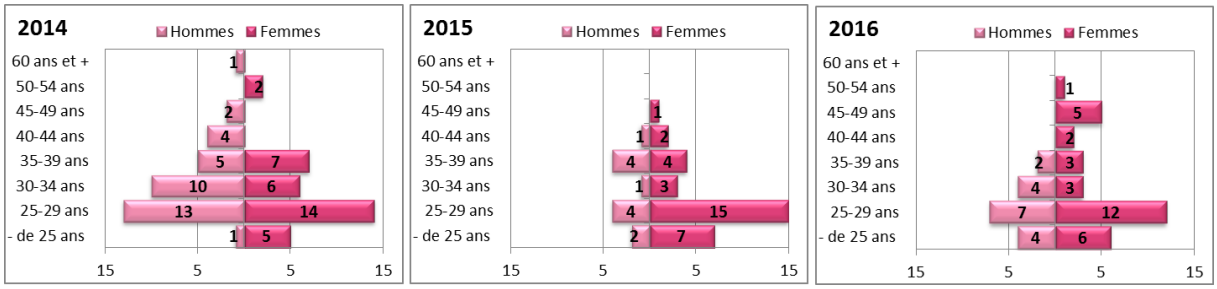
Le taux de féminisation est de 65 % en 2016.

Promotions d'inspecteurs élèves du travail entre 2010 et 2016



En 2016, 59 % des inspecteurs élèves du travail ont moins de 30 ans. Cette proportion était de 64 % pour la promotion 2015.

Pyramide des âges des promotions 2014 à 2016 d'inspecteurs élèves du travail



2.3.6. La résorption de l’emploi précaire

2.3.6.1. Les concours et examens professionnalisés réservés

En application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l’accès à l’emploi titulaire et à l’amélioration des conditions d’emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, en 2016, seuls deux concours réservés ont été organisés par les ministères de tutelle des corps suivants :

- 10 postes pour le concours de chargé d'études documentaires (CED) porté par le Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer ;
- 15 postes pour le concours d'ingénieur des systèmes d'information (ISIC) porté par le Ministère de l'intérieur. A la suite du concours, 4 agents des ministères sociaux ont été admissibles et 3 ont été admis.

En 2016, 1 406 personnels sont éligibles à la titularisation au sein de 12 corps de catégorie A, 3 corps de catégorie B et 3 corps de catégorie C.

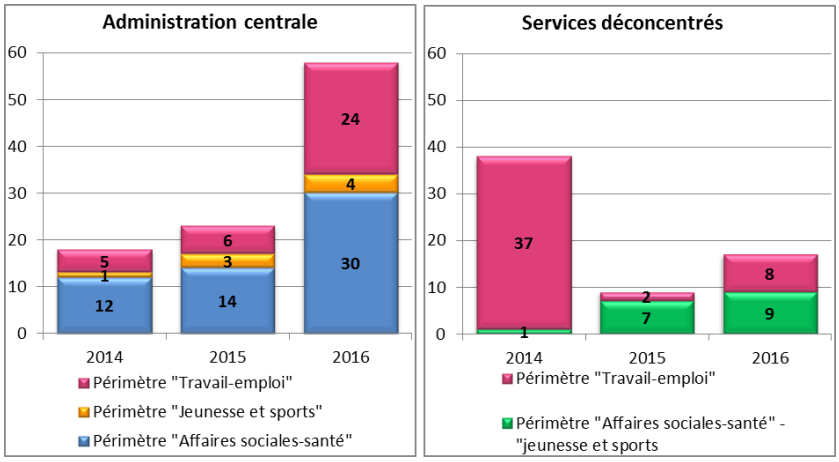
Nombre d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 en 2016

Catégorie/Corps	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Attaché d'administration	280	118	49	29	111	63	440	210
Chargé d'études documentaires	1	0	0	1	0	0	1	1
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	0	0	5	1	0	0	5	1
Ingénieur d'études sanitaires	10	10	0	0	0	0	10	10
Ingénieur des systèmes d'information et de communic	25	59	3	6	5	15	33	80
Infirmier	4	0	2	0	1	0	7	0
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	45	19	0	0	0	0	45	19
Filière ITRF	0	0	0	2	0	0	0	2
Médecin inspecteur de santé publique	16	8	6	12	0	0	22	20
Professeur de sport	1	1	4	61	0	0	5	62
Professeur d'enseignement général	22	10	0	0	0	0	22	10
Professeur d'enseignement technique	4	2	0	0	0	0	4	2
Total catégorie A	**408**	**227**	**69**	**112**	**117**	**78**	**594**	**417**
Educateur spécialisé	1	0	1	0	0	0	2	0
Secrétaire administratif	110	28	10	12	35	13	155	53
Technicien sanitaire	1	4	0	0	0	0	1	4
Total catégorie B	**112**	**32**	**11**	**12**	**35**	**13**	**158**	**57**
Adjoint administratif	18	8	27	7	26	6	71	21
Adjoint technique	4	26	12	15	11	15	27	56
Filière ITRF	0	0	4	1	0	0	4	1
Total catégorie C	**22**	**34**	**43**	**23**	**37**	**21**	**102**	**78**

2.3.6.2. Les CDIsations

En 2016, 75 agents en contrat à durée déterminée se sont vus proposer un contrat à durée indéterminée. On observe ainsi une forte hausse des CDIsations entre 2015 (32) et 2016. Il est à noter que ces CDIsations ont surtout concerné l'administration centrale.

Nombre de passages de CDD en CDI par périmètre entre 2014 et 2016



Ces CDIsations concernent presque exclusivement des agents de catégorie A. Il est cependant à noter que 5 agents de catégorie B et 11 de catégorie C ont bénéficié d'un CDI en administration centrale en 2016.

Passages de CDD en CDI en administration centrale entre 2014 et 2016

Administration centrale	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Périmètre "Affaires sociales-santé"	12	11	24	-	1	0	-	2	6	12	14	30
Périmètre "Jeunesse et sports"	1	2	0	-	-	3	-	1	1	1	3	4
Périmètre "Travail-emploi"	4	6	18	-	-	2	1	-	4	5	6	24
Total	**17**	**19**	**42**	**-**	**1**	**5**	**1**	**3**	**11**	**18**	**23**	**58**

Passages de CDD en CDI dans les services déconcentrés entre 2014 et 2016

Services déconcentrés	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Périmètre "Affaires sociales-santé" - "jeunesse et sports	1	7	9	-	-	-	-	-	-	1	7	9
Périmètre "Travail-emploi"	37	2	8	-	-	-	-	-	-	37	2	8
Total	**38**	**9**	**17**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**38**	**9**	**17**

2.4. Les départs à la retraite

On dénombre 1 012 départs à la retraite en 2016 (contre 1 054 en 2015 soit une baisse de 4 %), dont 953 départs d'agents titulaires, 23 départs d'agents de l'éducation nationale et 36 départs d'agents non titulaires. Ces départs représentent environ 4 % des effectifs en fonction. A cela, il convient d'ajouter 28 départs dans les établissements sous tutelle de nos ministères (hors ARS).

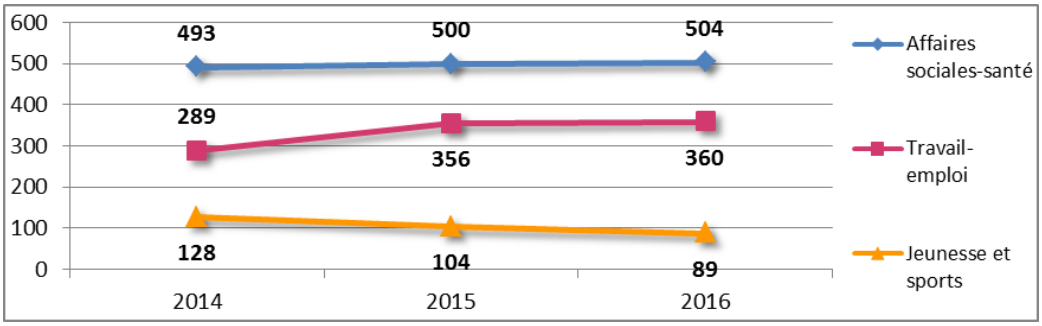
2.4.1. Les départs à la retraite constatés en 2016 des agents titulaires

2.4.1.1. Nombre de départs

Après une hausse de 5 % des départs à la retraite entre 2014 et 2015, on observe une baisse de 1 % entre 2015 et 2016. Sur l'ensemble de la période 2014-2016, le nombre de départs à la retraite évolue différemment selon les périmètres :

- Relative stabilité pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (+2 % sur la période) ;
- Augmentation importante pour le périmètre « Travail-emploi », surtout entre 2014 et 2015 (+25 %) ;
- Baisse importante pour le périmètre « Jeunesse et sports » (-30 %).

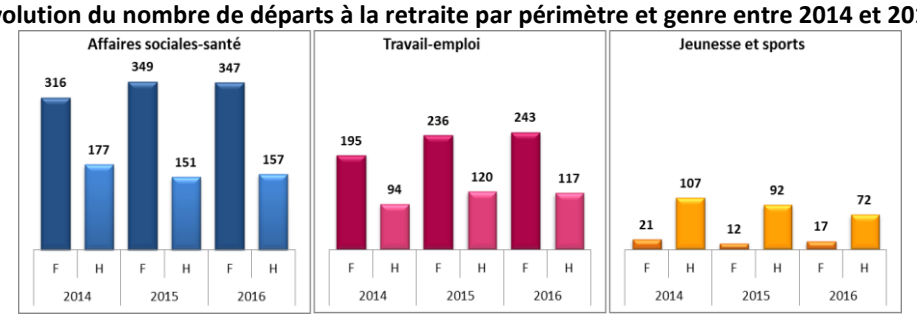
Evolution du nombre de départs à la retraite par périmètre entre 2014 et 2016



En 2016, les 953 départs à la retraite, hors agents de l'éducation nationale et agents contractuels, se répartissent de la manière suivante :

- 504 départs pour les personnels du périmètre « Affaires sociales-santé », avec une stagnation pour les femmes après une augmentation sensible entre 2014 et 2015, et une très légère hausse pour les hommes après une nette diminution entre 2014 et 2015 ;
- 360 pour les agents du périmètre « Travail-emploi », en augmentation constante depuis 2014 pour les femmes et une stabilisation pour les hommes après une augmentation sensible entre 2014 et 2015 ;
- 89 pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports », avec une légère augmentation pour les femmes et une baisse notable pour les hommes.

Evolution du nombre de départs à la retraite par périmètre et genre entre 2014 et 2016



Les évolutions 2014-2016 par services font émerger 3 groupes :

- Baisse en ARS et pour l'ensemble des agents « Jeunesse et sports », aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés ;
- Stagnation pour l'administration centrale « Affaires sociales-santé » et les DI(R)ECCTE entre 2015 et 2016 après une augmentation assez nette entre 2014 et 2015 ;
- Hausse constante pour les agents « Travail-emploi » d'administration centrale et les agents « Affaires sociales-santé » des D(R)(D)JSCS-DDCS(PP).

Répartition des départs à la retraite entre 2014 et 2016 par service

Service	2014	2015	2016	Evolution 2016/2015
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**493**	**500**	**504**	**1%**
Administration centrale	98	109	109	0%
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	138	144	169	17%
ARS	257	247	226	-9%
Périmètre "Travail-emploi"	**289**	**356**	**360**	**1%**
Administration centrale	17	26	30	15%
DI(R)ECCTE	272	330	330	0%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**128**	**104**	**89**	**-14%**
Administration centrale	25	12	7	-42%
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	103	86	82	-5%
Total	**910**	**960**	**953**	**-1%**

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 2015 et 2016, la part et le nombre d'agents de catégories A et B augmente au détriment de ceux de catégorie C ;
- Au sein du périmètre « Travail-emploi », ce sont les agents de catégorie B qui représentent la plus grande part des départs à la retraite (43 %), en augmentation par rapport à 2015 (39 %) au détriment des deux autres catégories ;
- Enfin, les agents de catégorie A représentent la quasi-totalité des départs à la retraite du périmètre « Jeunesse et sports » mais leur nombre est en baisse depuis 2014.

Répartition des départs à la retraite entre 2014 et 2016 par catégorie et périmètre

Catégorie	2014		2015		2016		Evolution 2016/2015
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**493**	**100%**	**500**	**100%**	**504**	**100%**	**1%**
Catégorie A	180	37%	185	37%	193	38%	4%
Catégorie B	155	31%	153	31%	161	32%	5%
Catégorie C	158	32%	162	32%	150	30%	-7%
Périmètre "Travail-emploi"	**289**	**100%**	**356**	**100%**	**360**	**100%**	**1%**
Catégorie A	74	26%	102	29%	99	28%	-3%
Catégorie B	120	42%	140	39%	154	43%	10%
Catégorie C	95	33%	114	32%	107	30%	-6%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**128**	**100%**	**104**	**100%**	**89**	**100%**	**-14%**
Catégorie A	122	95%	104	100%	88	99%	-15%
Catégorie B	2	2%	0	0%	0	0%	-
Catégorie C	4	3%	0	0%	1	1%	-
Ensemble	**910**	**100%**	**960**	**100%**	**953**	**100%**	**-1%**
Catégorie A	376	41%	391	41%	380	40%	-3%
Catégorie B	277	30%	293	31%	315	33%	8%
Catégorie C	257	28%	276	29%	258	27%	-7%

Plus de six départs sur dix (64 %) concernent des femmes. Cette proportion est en augmentation de 2 points par rapport à 2015 (62 %) et de 6 points par rapport à 2014 (58 %). A titre de comparaison, le taux de féminisation global des ministères sociaux est de 67 %.

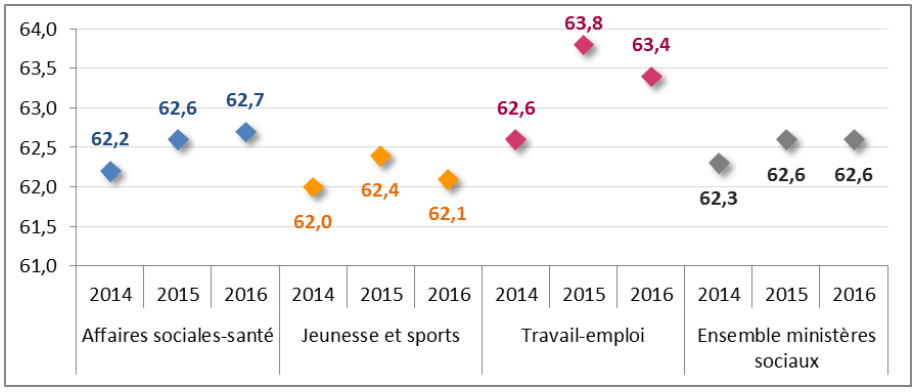
Le taux de départ à la retraite est ainsi de 607 pour les femmes et 346 pour les hommes.

Ces dernières partent, en moyenne, plus d'un an avant leurs homologues masculins (62,2 ans contre 63,3 ans).

2.4.1.2. Age moyen au départ

En 2016, l'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 62,6 ans. Il est stable par rapport à 2015. Cet âge est en hausse constante pour les agents « Affaires sociales-santé ». Pour les agents des deux autres périmètres, cet âge baisse entre 2015 et 2016 après avoir augmenté entre 2014 et 2015.

Evolution de l'âge moyen au départ à la retraite entre 2014 et 2016 selon le périmètre



L'âge de départ à la retraite le plus élevé s'observe pour les femmes du périmètre « Travail-emploi » exerçant en administration centrale (64 ans) et le plus faible pour les femmes du même périmètre « Travail-emploi » travaillant en DI(R)ECCTE (61,8 ans).

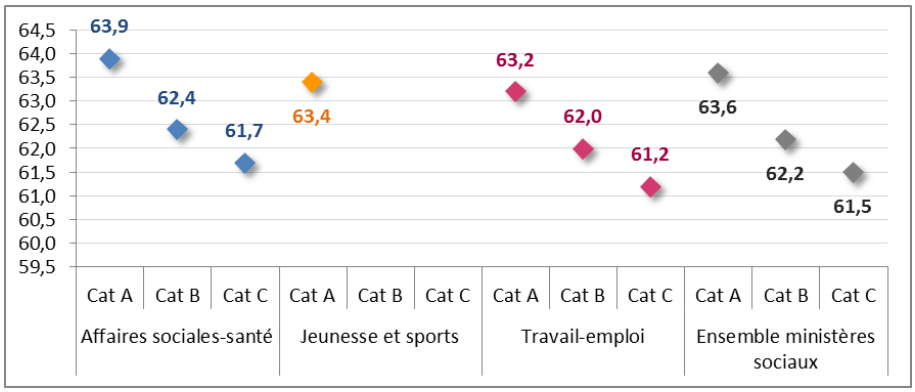
Répartition de l'âge moyen au départ à la retraite entre 2014 et 2016 par service et par genre

Service	2014			2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**62,1**	**62,4**	**62,2**	**62,4**	**63,2**	**62,6**	**62,4**	**63,5**	**62,7**
Administration centrale	62,8	63,4	63,1	62,3	64,0	62,8	62,8	63,7	63,0
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	61,5	61,5	61,5	62,3	62,8	62,4	62,2	63,3	62,4
ARS	61,9	62,3	62,1	62,5	63,0	62,6	62,5	63,4	62,9
Périmètre "Travail-emploi"	**61,7**	**62,6**	**62,0**	**62,2**	**62,7**	**62,4**	**61,9**	**62,5**	**62,1**
Administration centrale	62,7	61,6	62,4	62,5	64,9	63,2	64,0	63,6	63,8
DI(R)ECCTE	61,6	62,7	62,2	62,2	62,6	62,3	61,8	62,3	61,9
Périmètre "Jeunesse et sports"	**60,6**	**64,0**	**62,6**	**61,9**	**64,0**	**63,8**	**62,5**	**63,6**	**63,4**
Administration centrale	61,0	64,5	62,8	-	63,7	63,7	-	63,0	62,9
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	60,5	64,0	62,5	61,9	64,2	63,8	62,5	63,7	63,5
Total	**61,8**	**62,9**	**62,3**	**62,3**	**63,2**	**62,6**	**62,2**	**63,2**	**62,6**

En outre, l'âge moyen de départ à la retraite a le plus diminué entre 2015 et 2016 pour les hommes en administration centrale du périmètre « Travail-emploi » (passant de 64,9 ans en 2015 à 63,6 ans en 2016). Il a en revanche beaucoup augmenté pour leurs homologues féminins (62,5 ans en 2015 contre 64,0 ans en 2016).

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

Age moyen de départ à la retraite en 2016 selon la catégorie et le périmètre



Les évolutions les plus fortes entre 2015 et 2016 s'observent pour les hommes de catégorie A du périmètre « Affaires sociales-santé » (pour lesquels l'âge moyen de départ à la retraite varie de 63,7 ans en 2015 à 64,4 ans en 2016) et pour l'ensemble des agents de catégorie C du périmètre « Travail-emploi (61,8 ans en 2015 contre 61,2 ans en 2016).

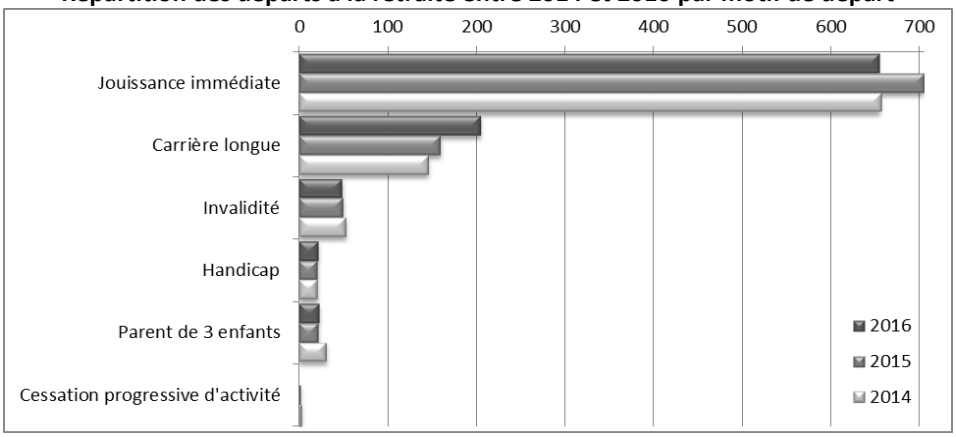
Age moyen de départ à la retraite entre 2014 et 2016 par catégorie, périmètre et genre

Catégorie	2014			2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**62,1**	**62**	**62**	**63,2**	**62,4**	**62,6**	**63,5**	**62,4**	**62,7**
Catégorie A	63,4	62,8	63,1	63,7	63,4	63,5	64,4	63,5	63,9
Catégorie B	62,2	61,9	62,1	63,1	62,2	62,5	62,7	62,3	62,4
Catégorie C	60,5	61,2	60,9	62	61,6	61,7	61,9	61,6	61,7
Périmètre "Travail-emploi"	**62,6**	**61,7**	**62**	**62,7**	**62,2**	**62,4**	**62,5**	**61,9**	**62,1**
Catégorie A	62,8	62,8	62,8	63,3	63	63,2	63,1	63,2	63,2
Catégorie B	62,9	61,9	62,1	62,4	62,2	62,3	62,3	61,9	62,0
Catégorie C	61,9	61	61,2	61,5	61,8	61,8	61,0	61,3	61,2
Périmètre "Jeunesse et sports"	**63,5**	**62,3**	**63**	**64**	**61,9**	**63,8**	**63,6**	**62,5**	**63,4**
Catégorie A	64	61	63	64	61,9	63,8	63,6	62,5	63,4
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ensemble	**62,9**	**61,8**	**62,3**	**62,3**	**63,2**	**62,6**	**63,2**	**62,2**	**62,6**
Catégorie A	63,6	62,6	63,2	63,7	63,2	63,5	63,8	63,3	63,6
Catégorie B	62,4	61,9	62,1	62,8	62,2	62,4	62,5	62,1	62,2
Catégorie C	61,1	61,2	61,1	61,8	61,7	61,7	61,6	61,5	61,5

2.4.1.3. Motif de départ

Le motif principal de départ à la retraite en 2016, tous périmètres confondus, est la jouissance immédiate (69 %). Ce motif est cependant en léger déclin au profit des carrières longues (22 % contre 17 % en 2015). Les autres motifs restent stables.

Répartition des départs à la retraite entre 2014 et 2016 par motif de départ



Des différences entre périmètre apparaissent :

- C'est au sein du périmètre « Jeunesse et sports » que la jouissance immédiate est proportionnellement la plus grande (84 %) bien qu'en légère baisse par rapport à 2015 (88 %) ;
- Un quart des agents du périmètre « Travail-emploi » et deux agents sur dix du périmètre « Affaires sociales-santé » prennent leur retraite pour carrière longue (alors que cela concerne 10 % des agents « Jeunesse et sports »). Ces parts sont en forte augmentation.

Répartition des départs à la retraite entre 2014 et 2016 par motif de départ et périmètre

Motif de départ	Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"			Périmètre "Travail-emploi"		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Jouissance immédiate	351	367	352	111	92	75	194	246	227
Carrière longue	82	87	105	11	8	9	53	65	91
Invalidité	27	25	24	3	2	4	23	23	21
Handicap	16	8	10	0	0	1	5	13	11
Parent de 3 enfants	14	12	13	3	2	0	14	8	10
Cessation progressive d'activité	3	1	0	0	0	0	0	1	0
Total	**493**	**500**	**504**	**128**	**104**	**89**	**289**	**356**	**360**

Entre 2014 et 2016, les motifs de départ à la retraite des agents « Affaires sociales-santé » évoluent différemment. Alors que la jouissance immédiate reste proportionnellement stable en administration centrale entre 2015 et 2016 (après une baisse notable entre 2014 et 2015), dans les services territoriaux (D(R)(D)JSCS-DDCS(PP) et ARS) cette part baisse sensiblement entre 2015 et 2016 après une nette hausse entre 2014 et 2015. Par ailleurs, dans ces mêmes services, les carrières longues prennent plus de poids.

Pour le périmètre « Jeunesse et sports », la jouissance immédiate est le motif largement prépondérant.

Enfin, au sein du périmètre « Travail-emploi », la jouissance immédiate augmente fortement en administration centrale (65 % des départs en 2014, 73 % en 2015 et 93 % en 2016) alors qu'elle est en régression en DI(R)ECCTE (69 % en 2015 contre 60 % en 2016). Les carrières longues sont quatre fois plus importantes en services déconcentrés (27 %) qu'en administration centrale (7 %).

Répartition des départs à la retraite entre 2014 et 2016 par motif de départ, périmètre et service

Périmètre « Affaires sociales-santé »	Administration centrale			D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)			ARS		
Motif de départ	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Jouissance immédiate	84%	76%	77%	64%	68%	62%	70%	75%	72%
Carrière longue	11%	15%	16%	20%	21%	25%	17%	17%	20%
Invalidité	1%	5%	3%	10%	6%	4%	5%	4%	6%
Handicap	1%	3%	4%	2%	2%	2%	5%	1%	1%
Parent de 3 enfants	2%	2%	1%	3%	3%	6%	3%	2%	1%
Cessation progressive d'activité	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

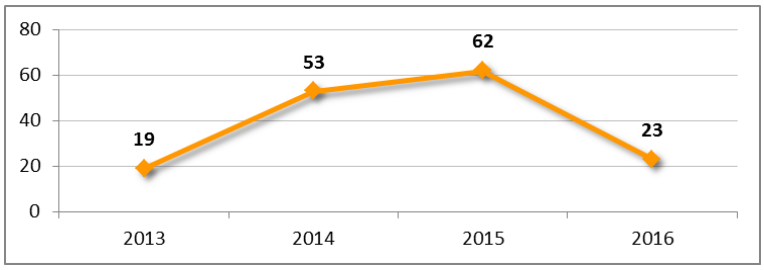
Périmètre « Jeunesse et sports »	Administration centrale			D(R)(D)JSCS-DDCS(PP) et CREPS		
Motif de départ	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Jouissance immédiate	88%	92%	100%	86%	88%	83%
Carrière longue	8%	8%	0%	9%	8%	11%
Invalidité	4%	0%	0%	2%	2%	5%
Handicap	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Parent de 3 enfants	0%	0%	0%	3%	2%	0%
Cessation progressive d'activité	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Périmètre « Travail-emploi »	Administration centrale			DI(R)ECCTE		
Motif de départ	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Jouissance immédiate	65%	73%	93%	67%	69%	60%
Carrière longue	12%	12%	7%	19%	19%	27%
Invalidité	12%	15%	0%	8%	6%	6%
Handicap	12%	0%	0%	1%	4%	3%
Parent de 3 enfants	0%	0%	0%	5%	2%	3%
Cessation progressive d'activité	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

On compte 23 départs à la retraite d'agents de l'éducation nationale en 2016. Après une augmentation constante de ce nombre depuis 2013, on constate une forte baisse entre 2015 et 2016 (-63 %).

Nombre de départs à la retraite des agents de l'éducation nationale entre 2013 et 2016



La plupart des départs se concentrent sur les agents de catégories B et C.

Répartition des départs à la retraite des agents de l'éducation nationale entre 2014 et 2016 par catégorie et par genre

Catégorie	2014			2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	4	6	10	-	6	6	-	3	3
B	2	16	18	2	10	12	-	11	11
C	7	18	25	9	35	44	2	7	9
Total	**13**	**40**	**53**	**11**	**51**	**62**	**2**	**21**	**23**

L'âge moyen de départ à la retraite est de 61,7 ans en 2016. Cet âge augmente légèrement depuis 2014. Par ailleurs, cet âge est plus élevé pour les agents de catégorie B que pour ceux de catégorie C.

Age moyen de départ à la retraite des agents de l'éducation nationale entre 2014 et 2016 par catégorie et par genre

Catégorie	2014			2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	-	59,7	61,2	-	63,3	63,3	-	-	-
B	-	61,7	61,6	-	63,2	62,8	-	61,4	61,4
C	60,5	61,2	61	60,3	60,9	60,8	-	62,4	60,7
Total	**61,5**	**61,2**	**61,2**	**60,4**	**61,6**	**61,4**	**-**	**62,0**	**61,7**

NB : l'âge moyen de départ à la retraite n'est pas calculé pour moins de 5 agents.

2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels

Au cours de l'année 2016, 36 agents contractuels sont partis à la retraite (contre 32 en 2015). Ces départs ne concernent que des agents des services déconcentrés.

Répartition des départs à la retraite des agents contractuels entre 2014 et 2016 par genre et affectation

Affectation	2014			2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Services déconcentrés	**20**	**14**	**34**	**15**	**12**	**27**	**24**	**12**	**36**
DIRECCTE	4	5	9	8	8	16	5	2	**7**
DRJSCS	0	2	2	7	4	11	5	6	**11**
Hors région*	16	7	23				14	4	**18**
Administration centrale	**6**	**5**	**11**	**5**	**0**	**5**	**0**	**0**	**0**
Programme 155	2	2	4	2		2			
Programme 124	4	3	7	3		3			
Total	**26**	**19**	**45**	**20**	**12**	**32**	**24**	**12**	**36**

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

2.4.4. Les départs à la retraite constatés des agents des établissements publics

En 2016, 28 départs à la retraite ont été constatés pour les agents travaillant dans les établissements sous tutelle des ministères sociaux (30 départs en 2015), dont 8 départs d'hommes et 20 de femmes.

Répartition des départs à la retraite des agents des établissements sous tutelle en 2015 et 2016 par genre et affectation

Service	2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Les agences sanitaires	2	3	5	1	2	3
Agence de lutte contre le dopage	1		1			
L'INJA	1		1	1	2	3
Les INJS	4	6	10	3	9	12
CLEISS		2	2			
CNDS	1		1			
EHESP		4	4		1	1
IFCAS		1	1		1	1
institut du cheval et de l'équitation	1		1			
INTEFP	1	2	3		3	3
Musée du sport	1		1			
IFCE				2		2
INSEP				1	2	3
Total	**12**	**18**	**30**	**8**	**20**	**28**

Alors que près de la moitié des départs constatés dans ces établissements publics concernaient des agents de catégorie A en 2015, la répartition par catégorie est plus homogène en 2016.

Nombre de départs à la retraite par genre et catégorie en 2015 et 2016

Catégorie	2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	8	6	14	3	5	8
B	3	7	10	3	6	9
C	1	5	6	2	9	11
Total	**12**	**18**	**30**	**8**	**20**	**28**

Par ailleurs, l'âge moyen au départ de ces agents est de 62,5 ans (constant par rapport à 2015) soit un âge très similaire à celui observé pour les agents titulaires de l'ensemble des ministères sociaux.

Age moyen au départ à la retraite par genre et catégorie en 2015 et 2016

Catégorie	2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	65,1	63,2	64,3	-	61,6	61,6
B	-	61,5	62,0	-	62,2	63,0
C	-	59	59,3	-	63,2	62,7
Total	**64,2**	**61,4**	**62,5**	**62,4**	**62,5**	**62,5**

Enfin, la plupart des départs à la retraite constatés dans les établissements publics ont pour motif la jouissance immédiate (79 % en 2016 et 67 % en 2015), avant les carrières longues.

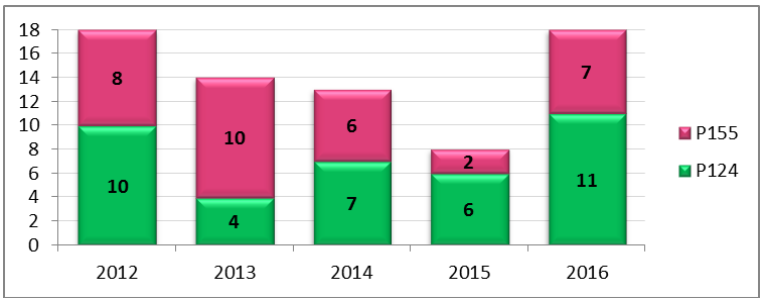
Répartition des départs à la retraite par motif de départ et genre en 2015 et 2016

Motif de départ	2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Jouissance immédiate	10	10	20	6	16	22
Carrière longue	2	5	7	2	4	6
Invalidité		1	1			
Handicap						
Parent de 3 enfants		1	1			
Cessation progressive d'activité		1	1			
TOTAL	**12**	**18**	**30**	**8**	**20**	**28**

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

En 2016, 18 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.

Nombre d'indemnités de départ volontaire versées par programme entre 2012 et 2016



2.5.1. Programme 124

Le montant versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2016 s'élève à 270 937 €, soit une hausse de 64 % de la dépense constatée sur ce poste en 2015. Cet écart s'explique notamment par la mise en œuvre des premiers versements s'inscrivant dans le cadre des mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat.

Ainsi, 11 versements, d'un montant moyen de 24 631 €, ont été effectués en 2016, dont 2 au titre du dispositif PARRE.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2012 à 2016 (en effectifs physiques et en euros)

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)	Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)
2016	11	270 937 €	24 631 €
2015	6	165 565 €	27 594 €
2014	7	362 144 €	51 735 €
2013	4	207 621 €	51 905 €
2012	10	470 216 €	47 022 €

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

2.5.2. Programme 155

Le montant versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2016 s'élève à 328 325 €, soit 6 fois la dépense constatée sur ce poste en 2015. Cet écart s'explique notamment par la mise en œuvre des premiers versements s'inscrivant dans le cadre des mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat.

Ainsi, 7 versements, d'un montant moyen de 46 904 €, ont été effectués en 2016, dont 5 au titre du dispositif PARRE.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2012 à 2016 (en effectifs physiques et en euros)

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)	Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)
2016	7	328 325 €	46 904 €
2015	2	54 631 €	27 315 €
2014	6	193 913 €	32 319 €
2013	10	415 064 €	41 506 €
2012	8	447 152 €	55 894 €

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

CHAPITRE 3

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1.	**Les avancements de grade et les promotions de corps**	**Page 104**
3.1.1.	Les avancements de grade	Page 104
3.1.1.1.	Les avancements de grade des agents de catégorie A	Page 104
3.1.1.2.	Les avancements de grade des agents de catégorie B	Page 108
3.1.1.3.	Les avancements de grade des agents de catégorie C	Page 110
3.1.1.4.	Les avancements de grade des personnels de l'éducation nationale	Page 112
3.1.2.	Les promotions de corps	Page 112
3.1.2.1.	Les promotions dans les corps de catégorie A	Page 113
3.1.2.2.	Les promotions dans les corps de catégorie B	Page 114
3.1.2.3.	Les promotions de corps des personnels de l'éducation nationale	Page 114
3.2.	**La mobilité des agents**	**Page 115**
3.2.1.	La mobilité effective des agents	Page 115
3.2.1.1.	Les postes publiées sur la BIEP et la BIAEC	Page 115
3.2.1.2.	Les différents types de mobilité	Page 118
3.2.2.	Le conseil mobilité carrière	Page 120
3.2.2.1.	L'activité des conseillers mobilité carrière en administration centrale	Page 120
3.3.2.2	Focus sur le lancement des campagnes d'entretien de carrière à des moments clefs de la carrière professionnelle	Page 124
3.3.3.	Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité	Page 125

Chiffres clés 2016

Nombre d'agents promus par avancement de grade : **1 296** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **242** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **118** agents
* Périmètre "Jeunesse et sports" : **125** agents
* Corps communs : **704** agents

Nombre d'agents promus par promotion de corps : **114** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **15** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **15** agents
* Périmètre "Jeunesse et sports" : **16** agents
* Corps communs : **68** agents

Nombre de postes publiés à la BIEAC : **695** postes

Nombre de postes pourvus : **617** postes

CMC en administration centrale :
* **224** agents reçus
* **268** 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 2016, 1296 agents ont été promus au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours) selon la répartition suivante :

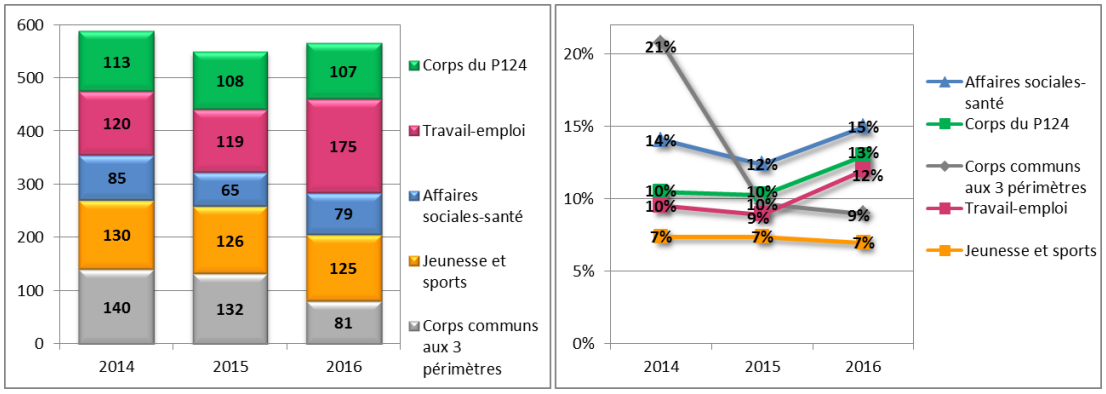
Catégorie	Périmètre	2014		2015		2016	
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	Promus	Ratio
A	Corps communs aux 3 périmètres	140	21%	132	10%	81	9%
	Jeunesse et sports	130	7%	126	7%	125	7%
	Affaires sociales-santé	85	14%	65	12%	79	15%
	Travail-emploi	120	10%	119	9%	175	12%
	Corps du P124	113	10%	108	10%	107	13%
	Total catégorie A	**588**	**11%**	**550**	**9%**	**567**	**10%**
B	Corps communs aux 3 périmètres	109	6%	71	7%	116	6%
	Jeunesse et sports	0	-	0	-	0	-
	Affaires sociales-santé	14	7%	11	5%	9	5%
	Travail-emploi	79	8%	67	8%	67	8%
	Total catégorie B	**202**	**7%**	**149**	**7%**	**192**	**7%**
C	Corps communs aux 3 périmètres	518	13%	498	13%	507	15%
	Affaires sociales-santé	23	11%	30	17%	30	17%
	Total catégorie C	**541**	**13%**	**528**	**14%**	**537**	**15%**
Total		**1 331**	**10%**	**1 227**	**10%**	**1 296**	**11%**

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

3.1.1.1. Les avancements de grade des agents de catégorie A

En 2016, 567 agents de catégorie A ont été promus à un grade supérieur, soit 7 % à 15 % des promouvables, selon le périmètre. Après une baisse globale du nombre de promus entre 2014 et 2015 (-9 %), ce nombre augmente de 1 % entre 2015 et 2016, tout comme le ratio promus/promouvables[21] de 11 % en 2016 contre 10 % en 2014 et en 2015.

Nombre d'agents de catégorie A promus par tableau d'avancement entre 2014 et 2016 et ratios promus/promouvables



[21] 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.

Les variations sont cependant différentes d'un périmètre à l'autre :

- Pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports », le nombre d'agents promus baisse légèrement entre 2014 et 2015 puis se stabilise en 2016, le ratio promus/promouvables reste stable sur les trois années;
- Le nombre d'agents promus et le ratio promus/promouvables diminue sur toute la période 2014 et 2015 pour les personnels du périmètre « Affaires sociales-santé » puis remonte en 2016 ;
- Le nombre d'agents promus et le ratio promus/promouvables reste stable entre 2014 et 2015 pour le périmètre « Travail-emploi » puis augmente en 2016 ;
- Pour les corps communs, le nombre d'agents promouvables diminue en 2016 par rapport à 2015 comme le nombre de promus alors que le ratio promus/promouvables reste le même entre 2015 et 2016.
- Pour les corps communs du P124, le nombre d'agents promouvables diminue en 2016 par rapport à 2015 alors que le nombre de promus reste équivalent et que le ratio promus/promouvables augmente de 3 % entre 2015 et 2016.

Les avancements de grade dans les corps de catégorie A entre 2014 et 2016

Grade d'accès	2014				2015				2016			
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Prom us	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotion s
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	300	15	5%	14 ans	289	15	5%	15 ans	286	20	7%	7,4
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	105	11	10%	6,9 ans	94	9	10%	6,5 ans	257	9	4%	8,3
Inspecteur de la jeunesse et des sports 1ère classe	37	11	30%	9 ans	23	7	30%	10 ans	19	5	26%	5,2
Inspecteur de la jeunesse et des sports principal	79	10	13%	7 ans	74	9	12%	8,5 ans	88	10	11%	6,2
Professeur de sport hors classe	1 236	83	7%	16,5 ans	1 222	86	7%	18,8 ans	1 157	81	7%	16,7
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**1 757**	**130**	**7%**	**-**	**1 702**	**126**	**7%**	**-**	**1 807**	**125**	**7%**	**-**

Grade d'accès	2014				2015				2016			
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Infirmier de catégorie A hors classe	61	10	16%	1,8 an	56	4	7%	NC	57	9	16%	3,5
Infirmier de catégorie A classe supérieure	13	3	23%	9 ans	14	2	14%	NC	13	3	23%	3,5
Ingénieur d'études sanitaires principal	134	12	9%	NC	132	11	8%	8	133	11	8%	
Ingénieur du génie sanitaire en chef	51	10	20%	14,5 ans	47	7	15%	15,2 ans	48	12	25%	
Ingénieur du génie sanitaire général	26	4	15%	14,9 ans	27	3	11%	10,1 ans	23	5	22%	
Médecin inspecteur de santé publique en chef	51	11	22%	6 ans	36	7	19%	7 ans	36	7	19%	8,6
Médecin inspecteur de santé publique général	161	19	12%	6 ans	111	16	14%	6,8 ans	134	16	12%	8,7
Pharmacien inspecteur de santé publique général	70	9	13%	6 ans	66	8	12%	7,3 ans	65	9	14%	8
Pharmacien inspecteur de santé publique en chef	37	7	19%	7,8 ans	35	7	20%	7,8 ans	35	7	20%	7,4
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**604**	**85**	**14%**	**-**	**524**	**65**	**12%**	**-**	**544**	**79**	**15%**	**-**

Grade d'accès	2014				2015				2016			
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Directeur du travail	397	25	6%	10 ans	411	32	8%	9 ans	411	33	8%	
Directeur adjoint du travail	865	95	11%	12 ans	920	87	9%	13 ans	819	92	11%	
Directeur du travail hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	273	50	18%	
Catégorie A	**1 262**	**120**	**10%**	**-**	**1 331**	**119**	**9%**	**-**	**1 503**	**175**	**12%**	**-**

Grade d'accès	2014				2015				2016			
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Administrateur civil hors classe	53	15	28%	NC	49	13	27%	-	24	6	25%	-
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	39	11	28%	NC	33	8	24%	6,5	14	3	21%	6,1
dont périmètre "Jeunesse et sports"					1	0	0%	-	1	0	-	-
dont périmètre "Travail-emploi"	14	4	29%	NC	15	5	33%	6,6	9	3	33%	5,9
Administrateur général	29	9	31%	-	21	10	48%	-	33	9	27%	-
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	22	6	27%	16,5 ans	15	6	0	15,0	24	5	21%	15,6
dont périmètre "Jeunesse et sports"					-	-	-	-	2	1	50%	9
dont périmètre "Travail-emploi"	7	3	43%	19,5 ans	6	4	83%	14,3	7	3	43%	17,6
Attaché hors classe échelon spécial	10	9	90%	3 mois	1	1	100%	-	-	-	-	-
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	10	9	90%	3 mois	1	1	100%	-	-	-	-	-
dont périmètre "Jeunesse et sports"					-	-	-	-	-	-	-	-
dont périmètre "Travail-emploi"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Attaché hors classe	338	46	14%	-	306	49	16%	-	376	63	17%	-
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	232	33	14%	9 ans	166	27	16%	-	217	40	18%	8
dont périmètre "Jeunesse et sports"					14	3	21%	-	14	3	21%	9
dont périmètre "Travail-emploi"	106	13	12%	6 ans	126	19	15%	-	145	20	14%	7
Attaché principal	244	61	25%	-	994	59	6%	-	482	18	4%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	174	28	16%	6 ans	524	30	6%	-	265	7	3%	10,8
dont périmètre "Jeunesse et sports"					24	2	8%	-	80	4	5%	12,3
dont périmètre "Travail-emploi"	70	33	47%	7 ans	446	27	6%	-	137	7	5%	11,9
Total corps communs	**674**	**140**	**21%**	**-**	**1 371**	**132**	**10%**	**-**	**915**	**96**	**10%**	**-**

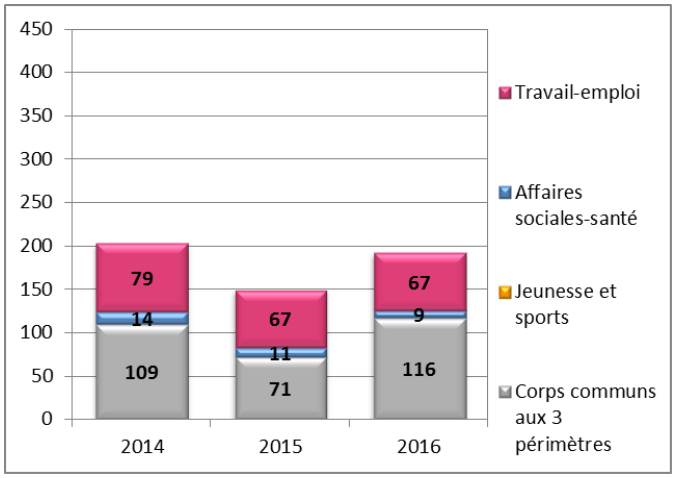
Grade d'accès Corps du P124	2014			2015				2016			
	Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	562	22	4%	512	23	4%	-	442	23	5%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	424	16	4%	387	16	4%	27 ans	327	16	5%	
dont périmètre "Jeunesse et sports"	138	6	4%	125	7	6%	28 ans	115	7	6%	
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe	357	49	14%	402	57	14%	-	277	72	26%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	291	37	13%	325	44	14%	8 ans	277	53	19%	
dont périmètre "Jeunesse et sports"	66	12	18%	77	13	17%	8 ans	86	19	22%	
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale classe exceptionnelle	162	42	26%	136	28	21%	-	84	12	14%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	111	29	26%	88	17	19%	8 ans	84	9	11%	
dont périmètre "Jeunesse et sports"	51	13	25%	48	11	23%	10 ans	52	3	6%	
Total corps du P124	**1 081**	**113**	**10%**	**1 050**	**108**	**10%**	**-**	**803**	**107**	**13%**	

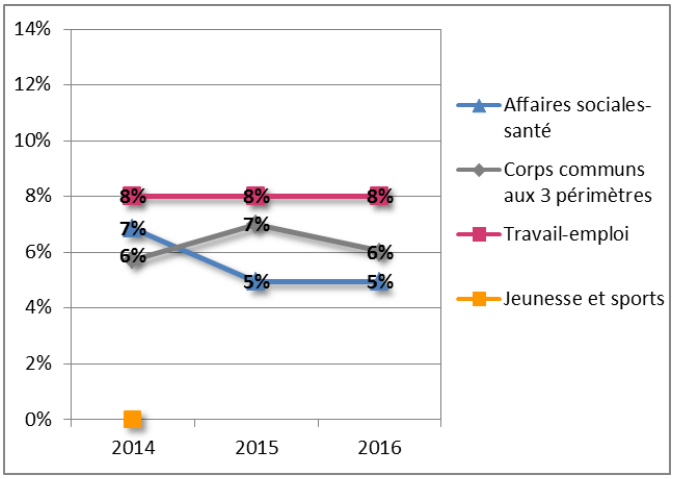
3.1.1.2. Les avancements de grade des agents de catégorie B

En 2016, 192 agents de catégorie B ont été promus à un grade supérieur, soit 5 % à 8 % des promouvables, selon le périmètre. Le nombre d'agents promus baisse fortement entre 2014 et 2015 (-27%) du fait du plan de transformation d'emplois des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail au sein du périmètre « Travail-emploi ». Entre 2015 et 2016, le nombre de secrétaires administratifs promus augmente (39%). Le nombre de contrôleurs du travail promus du périmètre « Travail-emploi » se maintient.

Il en résulte une stabilisation entre 2014 à 2016 du ratio promus/promouvables (7 %).

Nombre d'agents de catégorie B promus par tableau d'avancement entre 2014 et 2016 et ratios promus/promouvables





Les avancements de grade dans les corps de catégorie B entre 2014 et 2016

Grade d'accès Corps communs aux 3 périmètres	2014			2015				2016			
	Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Secrétaire administratif classe supérieure	1 049	68	6%	612	44	7%	-	824	71	9%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	8059	530	7%0%	380	29	8%	NC	448	37	8%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports				3	1	33%	NC	300	15	5%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	235	15	6%	229	14	6%	NC	76	19	25%	NC
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	857	41	5%	402	27	7%	-	946	45	5%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	8112	370	5%0%	356	23	6%	NC	413	24	6%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports				-	-	-	NC	289	16	6%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	44	4	9%	46	4	9%	NC	244	5	2%	NC
Total corps communs aux 3 périmètres	**1 906**	**109**	**6%**	**1 014**	**71**	**7%**	**-**	**1 770**	**116**	**7%**	**-**

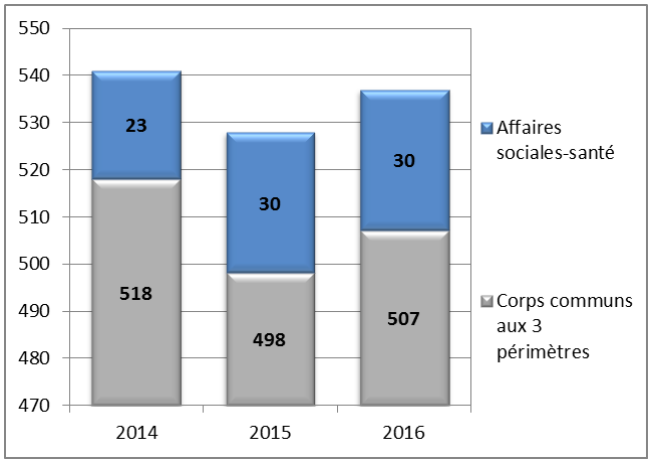
Grade d'accès Périmètre "Affaires sociales-santé"	2014			2015				2016			
	Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Assistant principal de service social	27	3	11%	20	1	5%	8 ans	20	1	5%	8 ans
Infirmier de catégorie B classe supérieure	3	1	33%	-	-	-		3	-	-	9,4 ans
Technicien de physiothérapie classe supérieure	-	-	-	14	1	7%	24,1 ans	-	-	-	-
Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle	-	-	-	24	1	4%	5 ans	-	-	-	-
Technicien sanitaire principal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	
Technicien sanitaire en chef	174	10	6%	164	8	5%		164	8	5%	
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**204**	**14**	**7%**	**222**	**11**	**5%**		**184**	**9**	**5%**	**-**

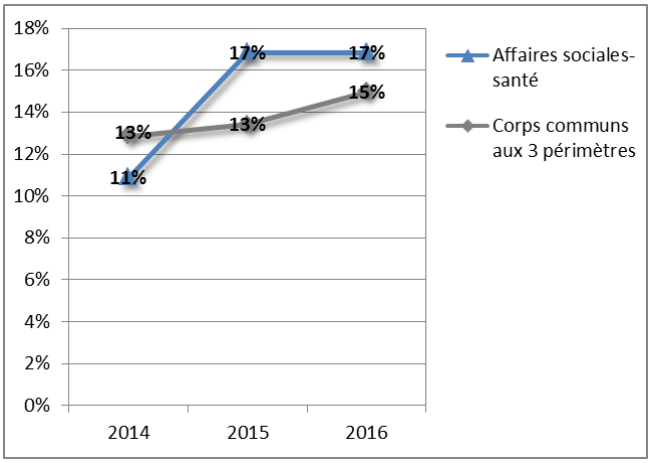
Grade d'accès Périmètre "Travail-emploi"	2014			2015				2016			
	Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Contrôleur classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contrôleur classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contrôleur hors classe	985	79	8%	837	67	8%	NC	837	67	8%	NC
Total périmètre "Travail-emploi"	**985**	**79**	**8%**	**837**	**67**	**8%**	**-**	**837**	**67**	**8%**	**-**

3.1.1.3. Les avancements de grade des agents de catégorie C

En 2016, 537 agents de catégorie C ont été promus à un grade supérieur, soit 15 % des promouvables. Le nombre d'agents des corps communs promus augmente de 2% entre 2015 et 2016. De même, entre 2015 et 2016, le ratio promus/promouvables des agents de catégorie C augmente de 13 à 15 %.

Nombre d'agents de catégorie C promus par tableau d'avancement entre 2014 et 2016 et ratios promus/promouvables





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

Les avancements de grade dans le corps des adjoints sanitaires entre 2014 et 2016

Grade d'accès Périmètre "Affaires sociales-santé"	2014			2015				2016			
	Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Adjoint sanitaire 1ère classe	48	7	15%	45	11	24%	5 ans	45	11	24%	8 ans
Adjoint sanitaire principal 2ème classe	129	11	9%	109	15	14%	4 ans	109	15	14%	7 ans
Adjoint sanitaire principal 1ère classe	34	5	15%	24	4	17%	4 ans	24	4	17%	7 ans
Adjoint sanitaire principal 1ère classe (échelon spécial)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**211**	**23**	**11%**	**178**	**30**	**17%**	**-**	**178**	**30**	**17%**	**-**

Les avancements de grade dans les corps communs de la catégorie C entre 2014 et 2016

Grade d'accès Corps communs aux 3 périmètres	2014			2015				2016			
	Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Adjoint administratif 1ère classe	237	36	15%	254	48	19%	-	235	48	20%	-
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	203	32	16%	220	40	18%	8,1 ans	196	40	20%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	34	4	12%	34	8	24%	8 ans	39	8	21%	NC
Adjoint administratif principal 2ème classe	2 098	266	13%	1 760	207	12%	-	1 503	210	14%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	1 185	148	12%	1 028	121	12%	12 ans	875	129	15%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	913	118	13%	732	86	12%	13,7 ans	628	81	13%	NC
Adjoint administratif principal 1ère classe	1 503	187	12%	1 549	219	14%	-	1 533	300	20%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	848	105	12%	916	127	14%	NC	891	127	14%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	655	82	13%	633	92	15%	10,9 ans	642	173	27%	NC
Adjoint administratif principal 1ère classe (échelon spécial)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont périmètre "Travail-emploi"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Adjoint technique 1ère classe	61	10	16%	45	4	9%	-	53	11	21%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	61	10	16%	43	3	7%	NC	19	6	32%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"				1	0	-	NC	33	5	15%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	-	-	-	1	1	100%	NC	1	0	0%	NC
Adjoint technique principal 2ème classe	99	12	12%	85	17	20%	-	47	8	17%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	99	12	12%	58	12	21%	NC	24	4	17%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"				9	3	33%	NC	41	8	20%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	-	-	-	18	2	11%	NC	6	0	0%	NC
Adjoint technique principal 1ère classe	25	7	28%	12	3	25%	-	20	5	25%	NC
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	25	7	28%	6	1	17%	NC	7	2	29%	NC
dont périmètre "Jeunesse et sports"				4	1	25%	NC	12	3	25%	NC
dont périmètre "Travail-emploi"	-	-	-	2	1	50%	NC	1	0	0%	NC
Total corps communs aux 3 périmètres	**4 023**	**518**	**13%**	**3 705**	**498**	**13%**	**-**	**3 391**	**582**	17%	**NC**

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

En 2016, 9 agents de l'éducation nationale en administration centrale ont été promus par tableau d'avancement à un grade supérieur (c'était le cas de 13 agents en 2015).

Les avancements de grade dans les corps relevant de l'éducation nationale entre 2015 et 2016

Catégorie	Grade d'accès	2014			2015			2016		
		Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Promus	Ratio
A	Attaché principal	-	-	-	2	0	0%	2	0	0%
	Ingénieur de recherche 1ère classe	2	0	0%	2	0	0%	3	0	0%
	Ingénieur d'études 1ère classe	5	1	20%	6	1	17%	9	3	33%
B	Secrétaire administratif classe supérieure	31	1	3%	30	3	10%	29	1	3%
	Secrétaire administratif classe exceptionnelle	17	1	6%	15	1	1%	19	0	0%
	Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle	1	0	0%	1	0	0%	4	0	0%
	Technicien de recherche et de formation classe supérieure	2	1	50%	6	1	17%	4	0	0%
C	Adjoint administratif 1ère classe	1	0	0%	3	1	33%	2	1	50%
	Adjoint administratif principal 2ème classe	1	0	0%	9	2	22%	7	0	0%
	Adjoint administratif principal 1ère classe	15	2	13%	16	3	19%	15	2	13%
	Adjoint technique de recherche et de formation principal 1ère classe	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	Adjoint technique de recherche et de formation principal 2ème classe				2	0	0%	4	1	25%
	Adjoint technique de recherche et de formation 1ère classe	10	1	10%	7	1	14%	6	1	17%
Total		**84**	**7**	**8 %**	**100**	**13**	**13%**	**105**	**9**	**8 %**

3.1.2. Les promotions de corps

En 2016, les promotions par liste d'aptitude ont concerné 114 agents (contre 87 agents en 2015 soit une augmentation de 31 %). Ils se répartissent de la façon suivante :

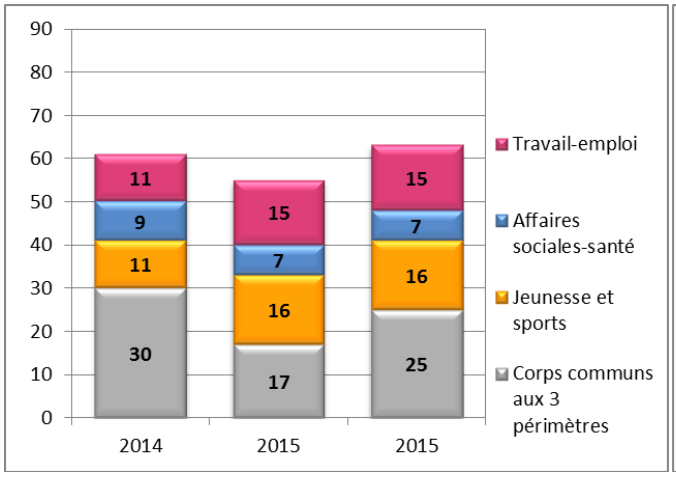
Catégorie	Périmètre	2014		2015		2016	
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	Promus	Ratio
A	Corps communs aux 3 périmètres	30	0,7%	17	0,8%	25	0,8%
	Jeunesse et sports	11	NC	16	NC	16	NC
	Affaires sociales-santé	9	1,3%	7	1,2%	7	1,2%
	Travail-emploi	11	0,6%	15	0,9%	15	0,9%
	Total catégorie A	**61**	**0,9%**	**55**	**1,2%**	**63**	**1,4%**
B	Corps communs aux 3 périmètres	38	0,6%	26	0,6%	43	0,8%
	Affaires sociales-santé	13	7,6%	6	3,3%	8	4,3%
	Total catégorie B	**51**	**0,8%**	**32**	**0,7%**	**51**	**0,9%**
Total		**112**	**0,9%**	**87**	**1%**	**114**	**1,2%**

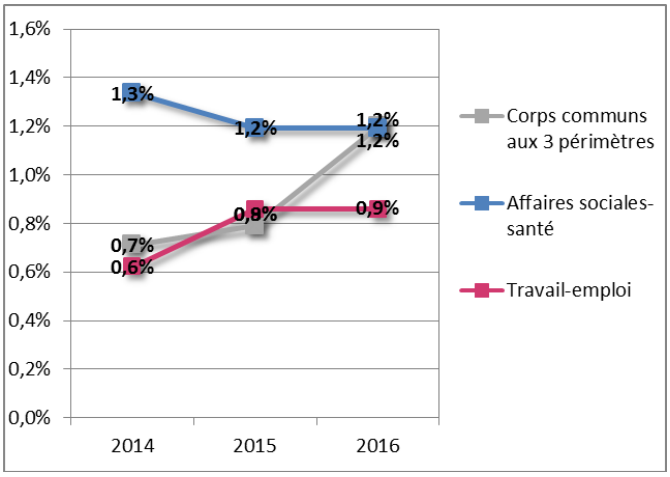
Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces promotions.

3.1.2.1. Les promotions dans les corps de catégorie A

En 2016, 63 agents ont été promus dans un corps de catégorie A, soit 1,2 % des promouvables. Le nombre d'agents promus au sein des corps communs augmente (+ 47 %) après avoir subi une baisse sur la période précédente (-43 % entre 2014 et 2015). Il en résulte une hausse du ratio promus/promouvables pour ces corps entre 2015 et 2016.

Nombre d'agents par liste d'aptitude dans un corps de catégorie A entre 2014 et 2016 et ratios promus/promouvables





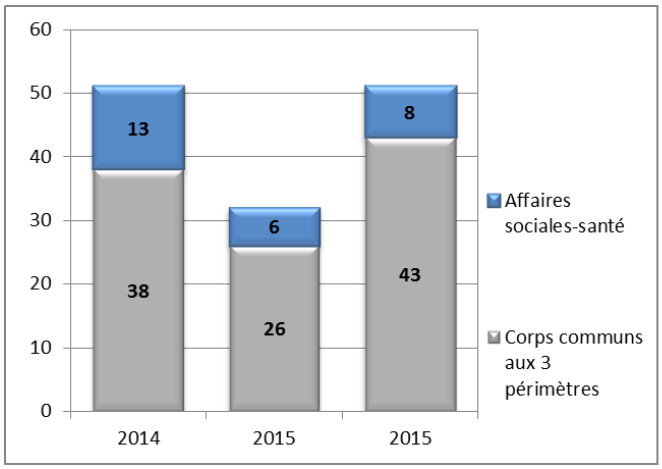
Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de catégorie A entre 2014 et 2016

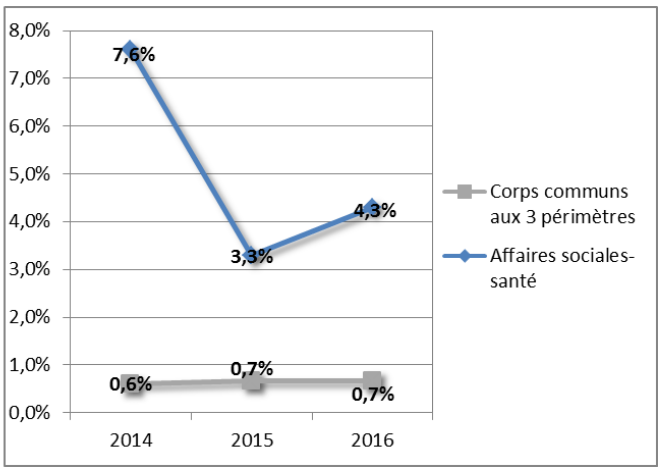
Corps d'accès		2014			2015					2016				
		Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Corps communs aux 3 périmètres	Attaché d'administration	4 204	30	0,7%	2 151	234	17	0,8%	-	2 133	232	25	1,2%	-
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	2 260	20	0,9%	1 247	126	8	0,6%	7 ans	1 593	173	14	0,9%	13,4 ans
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	438	8	1,8%	665	88	6	0,9%	8 ans	239	26	8	1%	14,5 ans
	dont périmètre "Travail-emploi"	1 506	2	0,1%	239	20	3	1,3%	10,5 ans	301	33	3	1%	12,1 ans
Total corps communs aux 3 périmètres		**1 786**	**4 204**	**30**	**0,7%**	**2 151**	**234**	**17**	**0,8%**	**2 133**	**232**	**25**	**1,2%**	
Périmètre "Jeunesse et sports"	Conseiller technique et pédagogique supérieur	NC	9	-	279	279	9	3,2%		279	279	9	3,2%	-
	dont secteur "Sport"	NC	6	-	220	220	6	2,7%		220	220	6	2,7%	-
	dont secteur "Jeunesse"	NC	3	-	59	59	3	5,1%		59	59	3	5,1%	-
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	NC	2	-	NC	10	2	-		NC	10	2	-	-
	Professeur de sport	-	-	-	5	5	5	100,0%		5	5	5	100,0%	-
Total périmètre "Jeunesse et sports"		**NC**	**NC**	**11**	**-**	**NC**	**294**	**16**	**-**	**NC**	**294**	**16**	**-**	**-**
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Conseiller technique de service social	82	3	3,7%	47	4	1	2,1%	14 ans	47	4	1	2,1%	14 ans
	dont au titre de 2013	35	2		-	-	-	-		-	-	-	-	
	dont au titre de 2014	47	1	2,1%	-	-	-	-		-	-	-	-	
	Ingénieur d'études sanitaires	405	4	1,0%	436	74	4	0,9%	15 ans	436	74	4	0,9%	15 ans
	Ingénieur du génie sanitaire	103	2	1,9%	103	7	2	1,9%	6 ans	103	7	2	1,9%	6 ans
Total périmètre "Affaires sociales-santé"		**672**	**9**	**1,3%**	**586**	**85**	**7**	**1,2%**		**586**	**85**	**7**	**1,2%**	**-**
Périmètre "Travail-emploi"	Inspecteur du travail	1 762	11	0,6%	1 743	71	15	0,9%		1 743	71	15	0,9%	-
Total périmètre "Travail-emploi"		**1 886**	**1 762**	**11**	**0,6%**	**1 743**	**71**	**15**	**0,9%**	**1 743**	**71**	**15**	**0,9%**	**-**

3.1.2.2. Les promotions dans les corps de catégorie B

En 2016, 51 agents ont été promus dans un corps de catégorie B, soit 0,9 % des promouvables. Le nombre d'agents promus augmente pour les corps communs ainsi que pour le périmètre « Affaires sociales-santé » en 2016 après avoir subi une baisse. Il en résulte des taux de promotion stables pour les corps communs et en remontée pour le périmètre « Affaires sociales-santé ».

Nombre d'agents par liste d'aptitude dans un corps de catégorie A entre 2014 et 2016 et ratios promus/promouvables





Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de catégorie B entre 2014 et 2016

Corps d'accès		2014			2015					2016				
		Promouvables	Promus	Ratio	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	6 232	38	0,6%	4 325	319	29	0,7%	-	5 219	366	43	0,8%	-
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	1 825	160	10	1 825	160	10	0,5%	NR	1 777	168	15	0,8%	-
	dont périmètre "Jeunesse et sports"				0	0	0	-	NR	1 195	94	11	0,9%	-
	dont périmètre "Travail-emploi"	2 606	16	0,6%	2 500	159	19	0,8%	NR	2 247	104	17	0,8%	-
Total corps communs aux 3 périmètres		**6232**	**38**	**0,6%**	**4 325**	**319**	**29**	**0,7%**	**-**	**5 219**	**366**	**43**	**0,8%**	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	171	13	7,6%	182	38	6	3,3%	-	185	42	8	4,3%	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"		**171**	**13**	**7,6%**	**182**	**38**	**6**	**3,3%**	**-**	**185**	**42**	**8**	**4,3%**	**-**

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

En 2016, 2 agents de l'éducation nationale a été promu par liste d'aptitude à un corps supérieur de catégorie A pour l'administration centrale (un en 2015) mais aucun agent n'a été promu par liste d'aptitude en catégorie B (un en 2015).

Les promotions par liste d'aptitude des personnels de l'éducation nationale entre 2014 et 2016
(Administration centrale uniquement)

Cat.	Corps d'accès	2014			2015				2016			
		Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio
A	Assistant ingénieur	7	3	-	8	3	0	-	9	3	0	0%
	Attaché d'administration	60	3	1,7%	60	3	1	1,7%	60	3	1	2%
	Ingénieur d'études	2	1	-	3	1	0	-	3	1	1	33%
	Ingénieur de recherche	13	4	-	15	6	0	-	17	3	0	0%
B	Secrétaire administratif	80	1	-	54	2	0	-	54	4	0	0%
	Technicien de recherche et de formation classe normale	18	5	-	13	1	1	7,7%	12	3	0	0%
	Technicien de recherche et de formation	18	0	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
Total		**198**	**1**	**0.5%**	**153**	**16**	**2**	**1,3%**	**155**	**17**	**2**	**1%**

3.2. La mobilité des agents

3.2.1. La mobilité effective

3.2.1.1. Les postes publiés sur la BIEP et la BIEAC

La Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteur(euses) public(ques) afin de favoriser la mobilité des agents.

La BIEP est complétée par la Bourse interne de l'emploi de l'administration centrale (BIEAC). Cette bourse permet :

- d'être informé tout au long de l'année des postes vacants et susceptibles d'être vacants au sein de l'administration centrale ;
- de bénéficier d'une période d'exclusivité de 4 semaines pour candidater sur les postes avant leur éventuelle publication sur la BIEP.

Les tableaux qui suivent répertorient, par service ou direction d'administration centrale, les postes qui ont été publiés sur la BIEAC et/ou la BIEP ainsi que les postes qui ont été pourvus en interne ou en externe suite à ces publications en 2015 et en 2016.

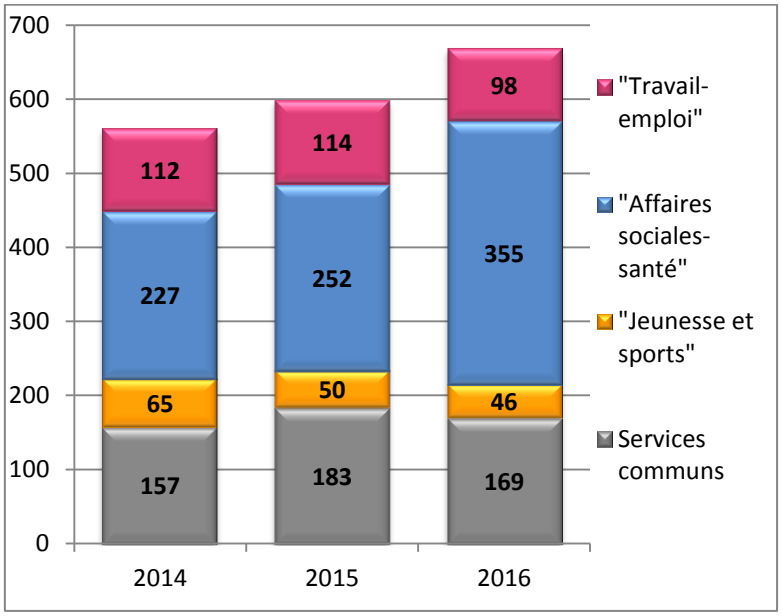
En 2016, 695 postes ont été publiés sur la BIEAC et/ou sur la BIEP (599 en 2015, soit une augmentation de 16 %). Moins de 49 postes par rapport à la BIEAC ont été publiés sur la BIEP.

Par ailleurs, en 2016, la part des postes pourvus en interne ou externe sont équivalents par rapport à l'année dernière, soit 308 postes en interne contre 309 postes en externe.

Nombre de postes publiés sur la BIEP et la BIEAC et nombre de postes pourvus en administration centrale en 2016

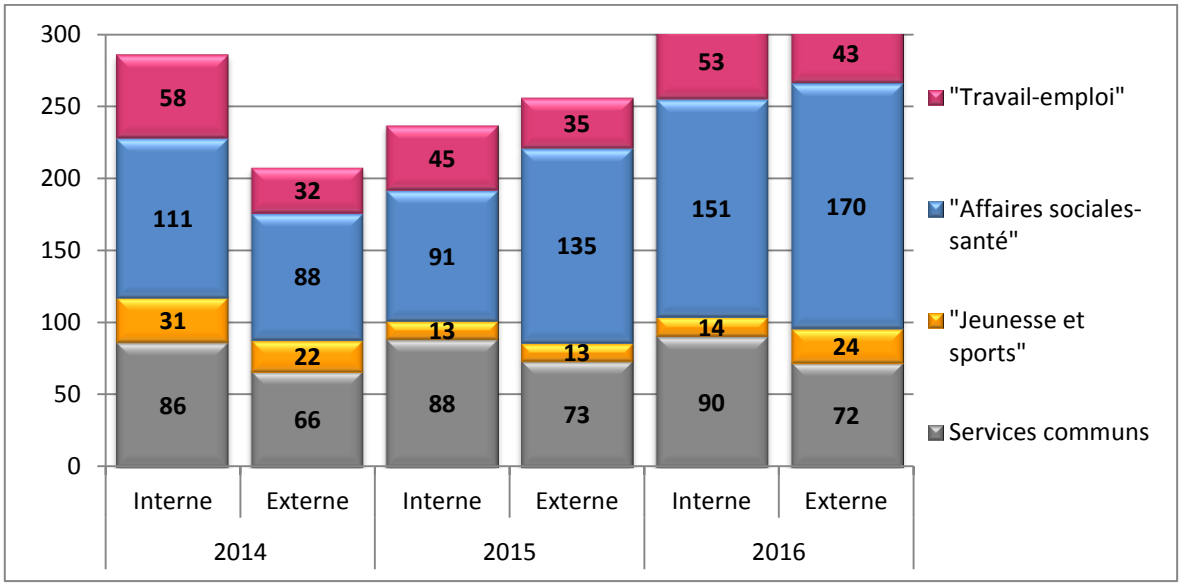
Direction ou service d'administration centrale		Nombre de postes publiés						Nombre de postes pourvus		
		Total général BIEAC (a+b)+c	Publiés sur la BIEAC et après 4 semaines sur la BIEP (a+b)	Publiés uniquement sur la BIEAC (a)	Publiés sur la BIEP après 4 semaines ou 3 semaines (b)	Publiés simultanément sur la BIEP/BIEAC (c)	Nombre de postes publiés sur la BIEP (b+c)	En interne	En externe	Total
Services communs	Division des Cabinets (Solidarité + Travail)	10	9	6	3	1	4	5	5	10
	DAEI	11	4	3	1	7	8	4	4	8
	DFAS	31	24	8	16	7	23	16	13	29
	DAJ	9	4	1	3	5	8	2	5	7
	DICOM	13	11	8	3	2	5	1	2	3
	DRH	71	64	46	18	7	25	38	26	64
	DSI	24	20	20	0	4	4	15	6	21
	SGMCAS	27	20	14	6	7	13	9	11	20
Périmètre "Jeunesse et sports"	Cabinet de la Ministre des Sports	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	BCOMJS	2	2	2	0	0	0	3	1	4
	DJEPVA	17	17	17	0	0	0	2	6	8
	DS	25	25	25	0	0	0	8	17	25
	IGJS	2	1	1	0	1	1	1	0	1
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Cabinet de la Ministre de la Santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	DGCS	44	40	23	17	4	21	24	21	45
	DGOS	81	51	26	25	30	55	24	53	77
	DGS	90	84	62	22	6	28	48	26	74
	DREES	40	31	23	8	9	17	17	21	38
	DSS	89	70	39	31	19	50	38	37	75
	IGAS	11	3	0	3	8	11	0	12	12
Périmètre "Travail-emploi"	DGT	23	17	14	3	6	9	15	7	22
	DGEFP	51	48	25	23	3	26	29	19	48
	DARES	24	17	9	8	7	15	9	17	26
Total		**695**	**562**	**372**	**190**	**133**	**323**	**308**	**309**	**617**

Nombre de postes publiés sur la BIEAC par périmètre entre 2014 et 2016



Par ailleurs, en 2016, 92 % de ces publications ont permis de pourvoir les postes, en interne ou en externe (en hausse par rapport à 2015 82 % et même en 2014 88 %).

Nombre de postes pourvus par périmètre entre 2014 et 2016



3.2.1.2. Les différents types de mobilité

Un recensement des types de mobilité a été effectué auprès des bureaux gestionnaires 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, PNA, détachement, disponibilité, position hors cadre…) ;
- La mobilité structurelle se définit comme un changement de ministère ou de service au sein d'un même ministère.

Le recensement des différents types de mobilité et le calcul des taux de mobilité[22] 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 2015 et 2016

Mobilité géographique	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Périmètre "Affaires sociales-santé"	97	100	77	77	18	18	192	195	1,4%	1,4%
Périmètre "Jeunesse et sports"	124	124	21	21	0	0	145	145	4,5%	4,6%
Périmètre "Travail-emploi"	192	198	26	125	26	26	244	349	2,5%	3,6%
Total	**413**	**422**	**124**	**223**	**44**	**44**	**581**	**689**	**2,1%**	**2,6%**

Mobilité catégorielle des agents titulaires en 2015 et 2016

Mobilité catégorielle	Catégorie A		Catégorie B		Total		Taux de mobilité	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Périmètre "Affaires sociales-santé"	5	3	28	0	33	0	0,2%	0,0%
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	0	8	0	8	0	0,3%	0,0%
Périmètre "Travail-emploi"	0	2	14	0	14	0	0,1%	0,0%
Total	**5**	**5**	**50**	**0**	**55**	**0**	**0,2%**	**0,0%**

Mobilité statutaire des agents titulaires en 2015 et 2016

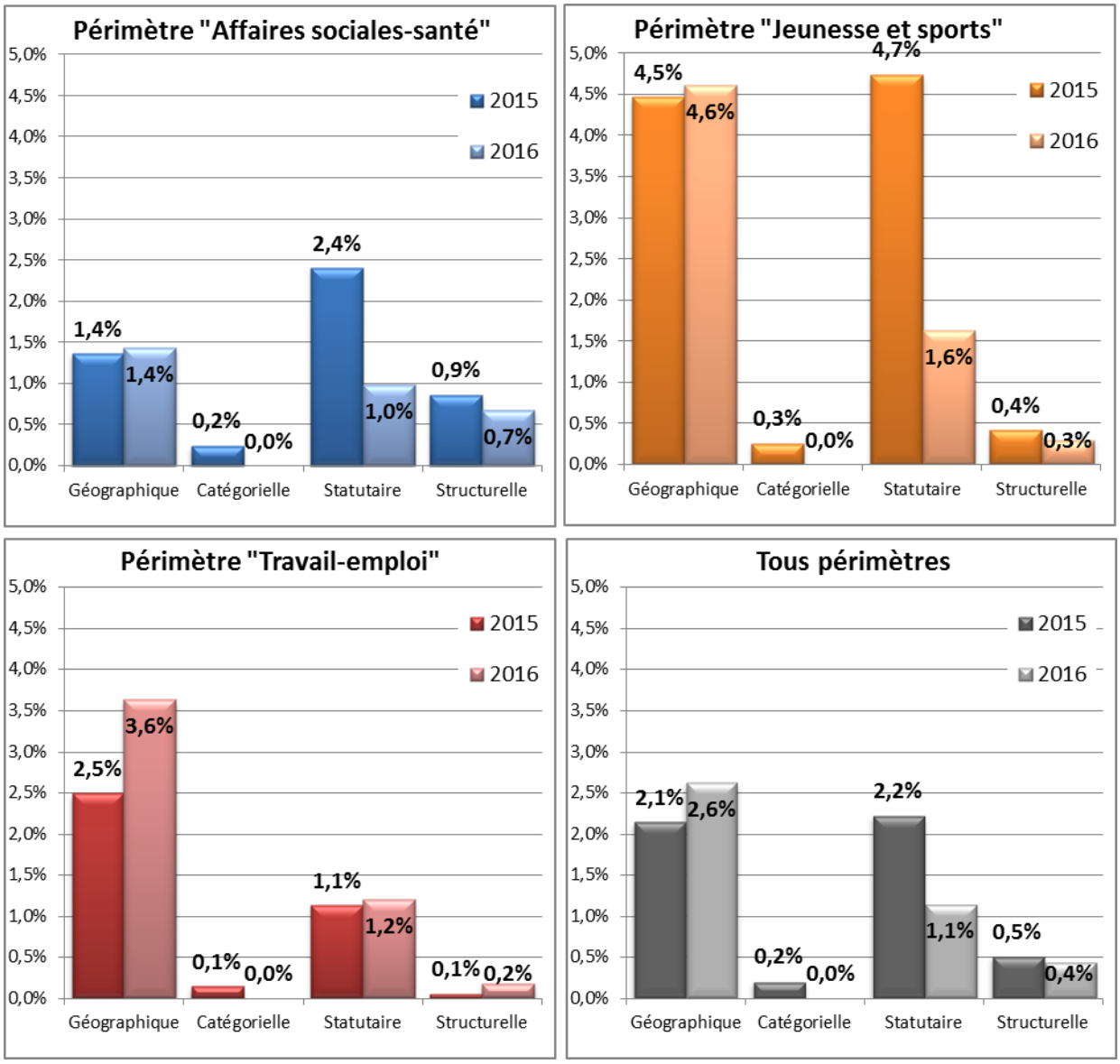
Mobilité statutaire	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Périmètre "Affaires sociales-santé"	63	134	100	0	164	0	327	134	2,4%	1,0%
Périmètre "Jeunesse et sports"	113	51	36	0	ND	ND	149	51	4,7%	1,6%
Périmètre "Travail-emploi"	39	115	28	0	42	0	109	115	1,1%	1,2%
Total	**215**	**300**	**164**	**0**	**206**	**0**	**585**	**300**	**2,2%**	**1,1%**

Mobilité structurelle des agents titulaires en 2015 et 2016

Mobilité structurelle	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Périmètre "Affaires sociales-santé"	75	91	42	ND	ND	ND	117	91	0,9%	0,7%
Périmètre "Jeunesse et sports"	ND	9	13	ND	ND	ND	13	9	0,4%	0,3%
Périmètre "Travail-emploi"	ND	17	5	ND	ND	ND	5	17	0,1%	0,2%
Total	**75**	**117**	**60**	**0**	**-**	**-**	**135**	**117**	**0,5%**	**0,4%**

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

Taux de mobilité par type et par périmètre en 2015 et 2016



3.2.2 Le conseil mobilité carrière

La mission des parcours professionnels (MPP) a poursuivi, en 2016, son action d'accompagnement des agentes / agents d'administration centrale mais aussi des services déconcentrés.
Elle a proposé à certains agentes / agents ayant atteint l'âge de 45 ans des entretiens ou des rendez-vous de carrière.
Elle a également poursuivi le développement et le renforcement du réseau des conseillères / conseillers mobilité carrière dans les services territoriaux (ARS, D(R)(D)JSCS et DI(R)ECCTE).
Un séminaire les rassemblant pour la première fois a eu lieu les 7 et 8 avril 2016 à Paris et des actions de formation ont été proposées aux membres de ce réseau.

3.2.2.1 L'activité des conseillers mobilité carrière en administration centrale

Les conseillères / conseillers mobilité carrière ont vocation à accompagner l'ensemble des personnels d'administration centrale (Catégories C, B, A, contractuels) des ministères de la santé et des droits des femmes, du ministère du travail et du ministère jeunesse et sport.

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

En 2016, 224 agentes / agents ont été reçues / reçus et accompagnées / accompagnés par la mission des parcours professionnels (MPP), pour lesquels 268 entretiens ont été conduits.

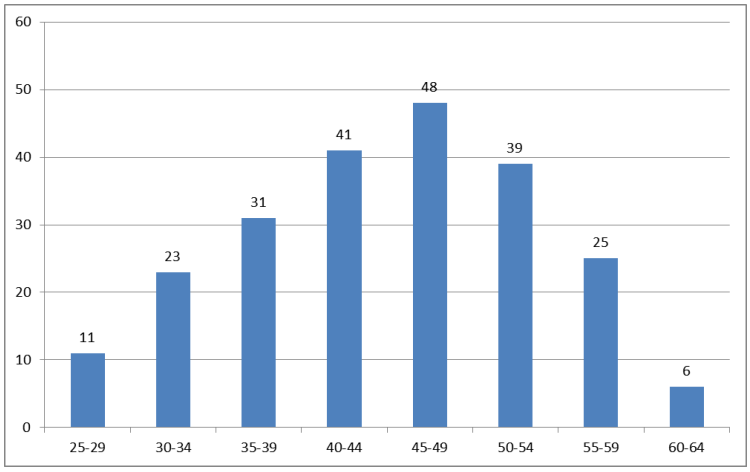
Dans la très grande majorité des cas, à la suite du / des entretiens menés, la MPP continue d'assurer, dans la durée, un accompagnement individuel des agentes / agents.

L'âge moyen des agentes / agents reçues / reçus est de 45 ans et 78 % sont des femmes.
53 % des agents reçu.es ont plus de 45 ans.

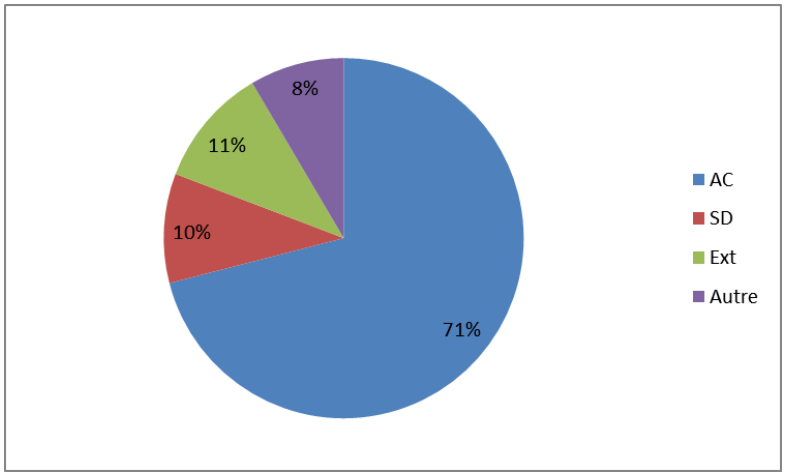
Le positionnement du service de la MPP sur la seconde partie de carrière se confirme.

Cette tendance est commune aux secteurs « Affaires sociales-santé », « Travail / emploi », « Jeunesse et sport » et secrétariat général.

- **Classe d'âge des agentes / agents reçues / reçus par la MPP en 2016 :**

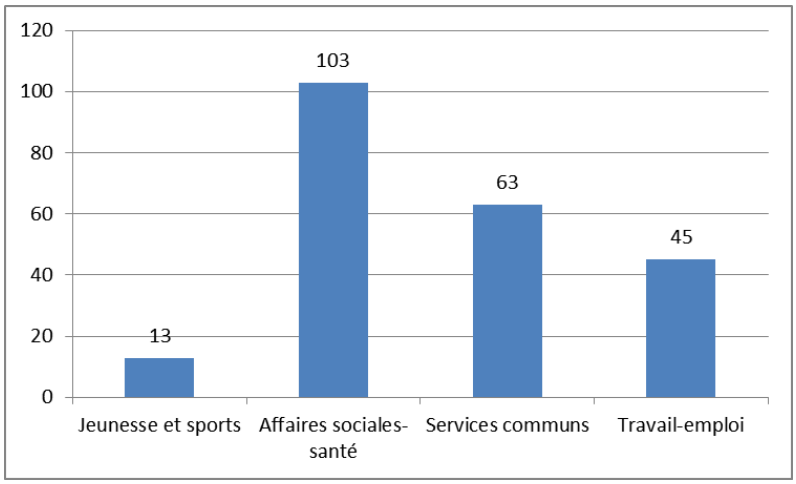


- **Affectation des agentes / agents reçues / reçus**



La part des agentes / agents de l'administration centrale et de celles / ceux qui sont en mobilité externe représente 82 %, ce qui correspond au cœur de cible de la MPP.

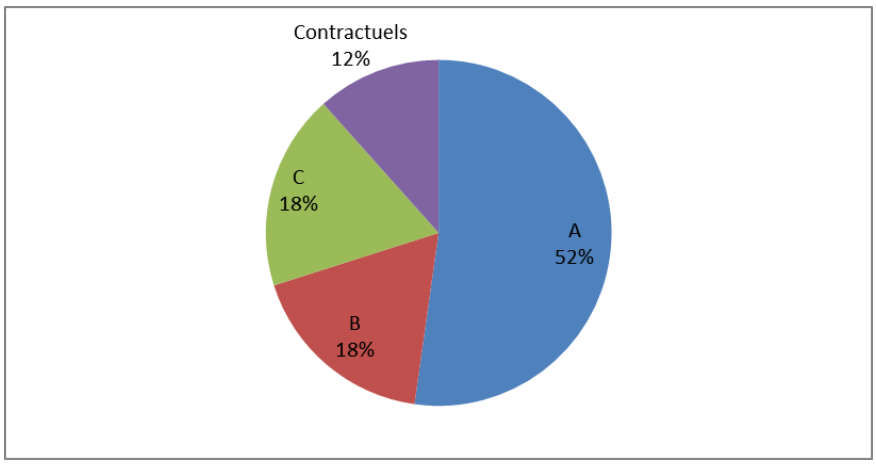
- **Secteur des agentes / agents reçues / reçus:**



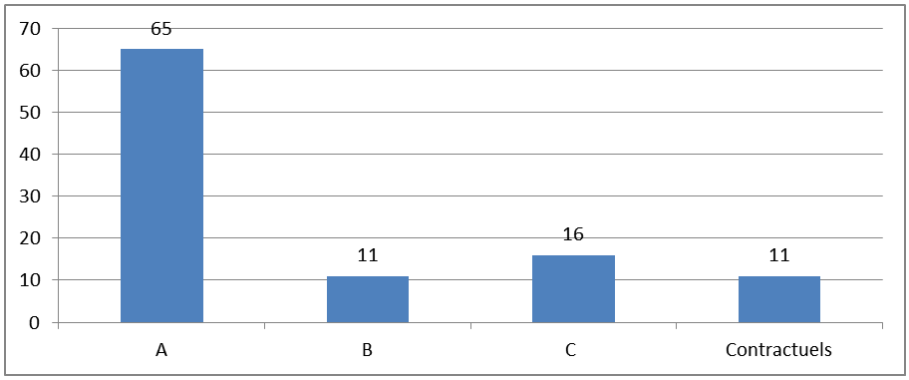
Les agentes / agents du secteur « Affaires sociales-santé » représentent la part la plus importante des agentes / agents reçues / reçus par la MPP, à hauteur de 46 %, suivis des agentes / agents du secrétariat général, avec
28 %, du secteur « Travail / emploi » avec 20 %, les agentes / agents du secteur « Jeunesse et sport » représentent 6 % des agentes / agents reçues / reçus.

- **Catégorie des agentes / agents reçues / reçus**

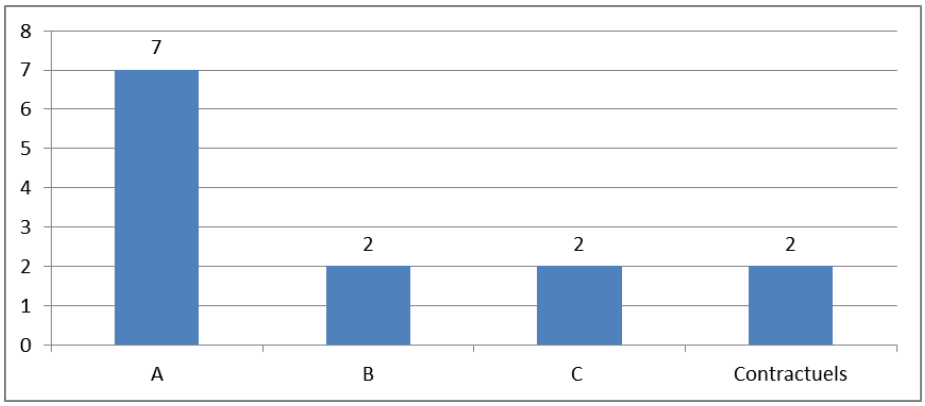
Les 224 agentes / agents accompagnées / accompagnés se répartissent ainsi, par catégorie :



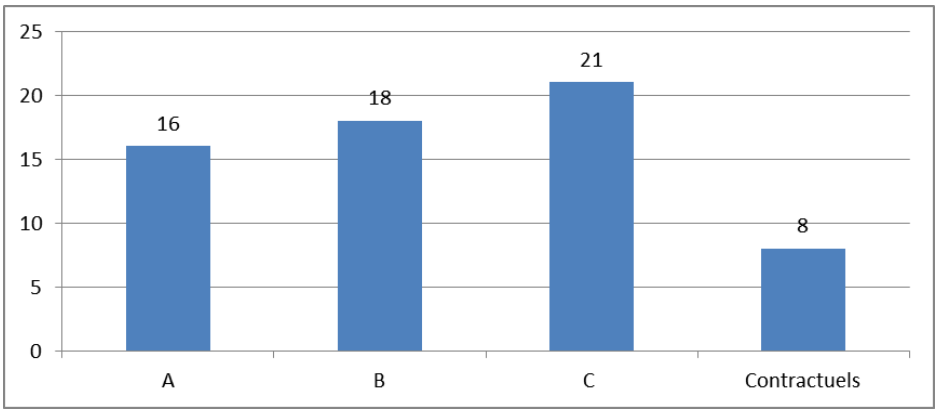
Secteur affaires sociales santé :



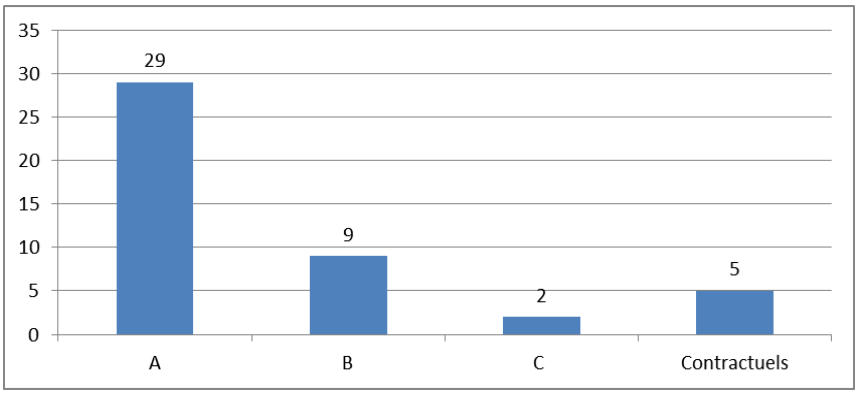
Secteur Jeunesse et sports :



Secrétariat général :



Secteur Travail/Emploi :



Les catégories A représentent une grande part des agentes / agents reçues / reçus en entretien, à hauteur de 52 %.

Cette tendance se retrouve de manière significative dans le secteur travail/emploi avec 64 %, le secteur affaires sociales/santé avec 63 %, et le secteur jeunesse et sports avec 54 %.
Il est à noter que cette proportion ne se confirme pas au secrétariat général pour lequel les 3 catégories sont représentées de manière équilibrée (25 % de A, 29 % de B, 33 % de C et 13 % de contractuelles / contractuels)

Les corps concernés sont majoritairement, les attachés à hauteur de 42 %, les secrétaires administratives / secrétaires administratifs avec 18 % et les adjointes / adjoints administratives / administratifs avec 16 %.
Les contractuelles / contractuels représentent 12 % des agentes / agents reçues / reçus.

La part de l'ensemble des autres corps, tels que assistante sociale, inspectrice / inspecteur du travail, contrôleur du travail, ingénieure du génie sanitaire, inspectrice / inspecteur de la jeunesse et des sports, médecin, pharmacienne/ pharmacien, inspectrice / inspecteur des affaires sanitaires et sociales, professeure / professeur de sport, conseillère / conseiller d'éducation populaire et de jeunesse, est de 12 %.

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

Les motifs de prise de rendez-vous avec la MPP sont, en premier lieu, les questions relatives à la mobilité pour 59 % des agentes / agents, puis ceux relevant d'une réflexion plus large sur l'évolution professionnelle (bilan de carrière dans 28 % des cas) et l'obtention du principalat ou d'une autre promotion pour 13 % des agentes / agents.

- **Evaluation par les agentes / agents de l'accompagnement réalisé par la mission des parcours professionnels des agentes / agents**

Un questionnaire de satisfaction a été adressé aux agentes / agents reçues / reçus en entretien de carrière par la mission des parcours professionnels, pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2016.
Le taux de réponse de 45 % a permis de dresser un bilan positif de l'action : les agent.es interrogé.es sont satisfait.es pour 86 % d'entre eux de l'offre de service de la MPP et conseilleraient à leurs collègues de solliciter un entretien avec une / un conseillère / conseiller mobilité carrière dans la même proportion.

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

- **Promotions :**

Les agentes / agents bénéficiaires d'une promotion de corps, ou les agentes / agents promues / promus au grade d'attaché principal ont été systématiquement contactées / contactés pour bénéficier d'un entretien de carrière. Le ratio des agentes / agents contactées / contactés par rapport aux agentes / agents reçues / reçus s'établit ainsi :

- Pour les agentes / agents promues / promus dans le corps des secrétaires administratives (par examen professionnel ou liste d'aptitude) : 9 agentes / agents (affectées / affectés en administration centrale) contactées / contactés pour aucun agent reçu.

- Pour les agentes / agents promues / promus dans le corps d'attaché de l'administration de l'Etat (par examen professionnel et liste d'aptitude) : 12 agentes / agents (affectées / affectés en administration centrale) contactées / contactés pour 6 agentes / agents reçues / reçus.
  Ces agentes / agents sont soumis à une obligation de mobilité pour bénéficier de leur promotion. C'est la raison pour laquelle l'ensemble des agentes / agents concernées concernés ont été contactées / contactés.

- Pour les lauréates / lauréats au principalat du corps d'attaché d'administration de l'Etat (par examen ou liste d'aptitude) : 29 agentes / agents (affectées / affectés en administration centrale) invitées / invités pour 12 agentes / agents reçues / reçus.

- **Plan de gestion des âges :**

Dans le cadre de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations, la DRH s'est engagée dans un plan de gestion des âges. Une des actions de ce plan consiste à proposer des entretiens de carrière ou des rendez-vous de carrière aux agentes / agents se situant à des moments clefs de leur parcours professionnel.
Il s'agit d'un moment privilégié de dialogue et d'échange qui permet à l'agent de bénéficier d'un accompagnement et d'un suivi individualisé.

Ce temps qui lui est proposé lui permet de sortir momentanément de son quotidien pour :

- faire le point d'étape sur sa carrière,
- prendre du recul et mettre en perspective les différents éléments de son parcours professionnel,
- mieux connaitre ses compétences,
- se projeter.

Ce rendez-vous contribue également à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière, vise à faire un bilan global en milieu de carrière et participe à la construction de la 2ème partie de carrière.

C'est un entretien approfondi qui est mené par un conseiller mobilité carrière.

La première phase du déploiement de ce plan d'action est ciblée en 2016 sur des agentes / agents qui ont eu 45 ans au cours de l'année 2016, à l'exclusion des attachés principaux, les hors classe, PHISP et DAT et les contractuelles / contractuels encadrants (relevant des dispositions du plan managérial).

- Agents de catégorie A : 13 agents invités et 7 agents suivis [1]
- Agents de catégorie B : 16 agents invités et 8 agents suivis,
- Agents de catégorie C : 20 agents invités et 7 agents suivis,
- Agents contractuels : 7 agents invités et 2 agents suivis.

3.3.3. Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité

En complément des entretiens individuels organisés par la mission des parcours professionnels, des ateliers collectifs pour préparer une mobilité ont été proposés aux agentes / agents. Ces ateliers, animés par un prestataire extérieur, ont vocation à compléter l'offre de service de la DRH aux agents et les actions des conseillers mobilité carrière, en proposant aux agentes /agents de travailler à l'élaboration de leur projet professionnel dans une dynamique de groupe. Initialement réservés aux agents venant de bénéficier d'une promotion (de B en A et de C en B), les ateliers ont été élargis à tout agent ayant un projet de mobilité mais donnent tout de même la priorité aux agents bénéficiaires d'une promotion récente.
Les groupes sont volontairement de taille réduite, afin de favoriser la cohésion du groupe et de pouvoir réaliser des exercices pratiques dans de bonnes conditions.
Deux ateliers, regroupant 7 agents, se sont déroulés au cours du 1er semestre 2016 : un atelier pour les agents de catégorie A et un atelier pour les agents de catégorie B. Au cours du 2nd semestre, un atelier dédié à la catégorie A et regroupant 8 agents, s'est tenu.
L'évaluation de la part des agents ayant été très positive, les actions sont reconduites en 2017 et ouvertes également aux agents de catégorie C et aux agents bénéficiant d'un avancement de grade.

- **Un réseau de conseillères / conseillers mobilité carrière pour les services territoriaux des ministères sociaux.**

En 2016, le réseau des conseillères / conseillers mobilité carrière (CMC) des ministères sociaux, animé et piloté par la MPP, est pleinement opérationnel, dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat.

56 agents exercent les fonctions de conseiller mobilité carrière dans les différents réseaux des ministères sociaux (ARS, D(R)(D)JSCS et DI(R)ECCTE).

- **Le séminaire national**

Ces agents ont été réunis pour la première fois en séminaire national à Paris les 7 et 8 avril 2016. Ces journées ont été l'occasion d'une rencontre avec les différents acteurs de l'accompagnement des parcours et de la mobilité ainsi qu'avec les principaux interlocuteurs des CMC parmi les bureaux de gestion de l'administration centrale.

	CMC en fonction au 1er mars	H	F	Présents	H	F	Excusés	Inscrits mais absents	Sans réponse
ARS	20	4	16	11	1	10	5	3*	1
DIRECCTE	16	0	16	10	0	10	4**	0	2
DRJSCS	19	3	16	13	3	10	3***	0	3
Total	55	7	48	34	4	30	12	3	6

* dont les CMC relais des hauts de France représentés par leur CMC régional
** dont 1 CMC en cours de remplacement
** *dont 1 congé maternité et 1 SG faisant fonction

- **La formation**

Outre le séminaire des 7 et 8 avril 2016 qui a permis de parfaire la formation commune des CMC des trois réseaux, un séminaire spécifique de formation a été organisé le 29 mars 2016 à l'attention des CMC d'ARS avec l'UCANSS.
Une journée avait pour objectif de traiter des questions spécifiques aux personnels sous convention collective.

20 CMC en fonction au 1 er mars 2016,
15 inscrits,
12 présents,
8 absents, dont : 3 excusés, 3 inscrits mais absents, 2 n'ayant pas répondu.

CHAPITRE 4
LE TEMPS DE TRAVAIL

4.1.	**Les agents à temps partiel**	**Page 128**
4.1.2.	Etat des lieux du temps partiel au 31-12-2016	Page 128
4.1.2.	Changement de quotité au cours de l'année	Page 129
4.2.	**L'organisation du temps de travail**	**Page 130**
4.2.1.	La charte du temps	Page 130
4.2.2.	Les heures écrêtées	Page 130
4.2.3.	Les agents en télétravail	Page 130
4.2.3.1.	En administration centrale	Page 131
4.2.3.2.	En services déconcentrés et établissements	Page 133
4.3.	**Les comptes épargne-temps**	**Page 134**
4.4.	**Les congés pour maladie, maternité et paternité**	**Page 136**
4.4.1.	Les congés maladie	Page 136
4.4.1.1.	L'ensemble des congés maladie	Page 136
4.4.1.2.	La disponibilité pour raison de santé	Page 140
4.4.1.3.	Le temps partiel thérapeutique	Page 140
4.4.1.4.	Les congés de maladie ordinaire	Page 141
4.4.1.5.	Les congés de longue maladie et de grave maladie – les congés de longue durée	Page 143
4.4.2.	Les congés de maternité, de paternité et d'adoption	Page 144
4.4.3.	Les congés d'une durée égale ou supérieur à six mois	Page 146

Chiffres clés 2016

Temps partiel : **14 %** des agents

Changement de quotité :
- *Passage d'un temps plein à un temps partiel : **264** agents
- *Passage d'un temps partiel à un temps plein : **156** agents

Télétravail : **158** agents
- * Administration centrale : **4,2 %**
- * Services déconcentrés : **2 %**

Nombre de jours de congé non pris :
- * Programme 124 : **64 131** jours
- * Programme 155 : **51 761** jours

Taux d'absence pour maladie : **5,78 %**

4. Le temps de travail

4.1. Les agents à temps partiel[23]

4.1.1. Etat des lieux du temps partiel au 31-12-2016

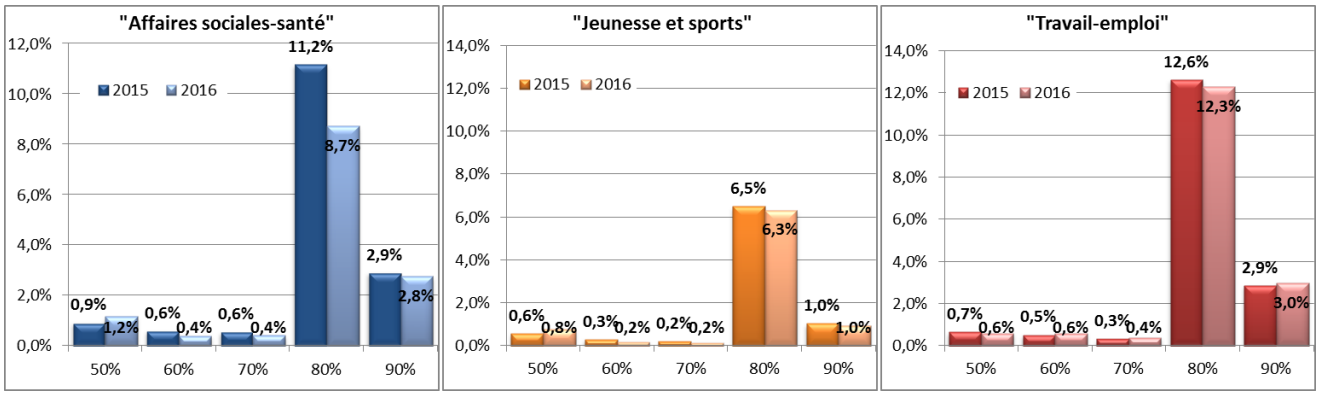
Au 31 décembre 2016, 3 746 agents sont à temps partiel. Cela représente 14 % de l'ensemble des agents des ministères sociaux. La part d'agents à temps partiel est assez similaire pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (14 %) et le périmètre « Travail-emploi » (17 %) mais plus faible pour le périmètre « Jeunesse et sports » (9 %).

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel au 31-12-2016

Quotité de travail	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
50%	159	1%	24	0,8%	62	0,6%	245	1%
60%	55	0,5%	6	0,2%	57	0,6%	118	0,5%
70%	58	0,5%	5	0,2%	41	0,4%	104	0.3%
80%	1189	9%	199	6,3%	1 191	12,3%	2579	10%
90%	377	3%	30	1%	293	3,1%	700	2.5%
Temps partiel	**1838**	**14%**	**264**	**9%**	**1 644**	**17%**	**3 746**	**14%**
Temps complet	**11 766**	**86%**	**2 878**	**91%**	**7 976**	**83%**	**22 620**	**86%**
Total	**13 604**	**100%**	**3 142**	**100%**	**9 620**	**100%**	**26 366**	**100%**

Entre 2015 et 2016, la part des agents à 80 % diminue légèrement pour les trois périmètres.

Evolution de la quotité de travail des agents à temps partiel selon périmètre entre 2015 et 2016



Au 31 décembre 2016, les agents de catégorie B et C sont plus souvent à temps partiel que ceux de catégorie A ou A+.

Les taux les plus importants de temps partiel se trouvent chez les agents de catégorie C du périmètre « Jeunesse et sport » (18 %). Les moins importants s'observent pour les agents de catégorie A+ du périmètre « Travail-emploi » (moins de 1 %). Pour les périmètres « Jeunesse et sports » et « Travail-emploi », la part des agents à temps partiel augmente à mesure que la catégorie diminue. Pour tous les périmètres, les parts des agents à temps partiel sont assez similaires pour les agents de catégories A+ et A d'une part, et de catégories B et C d'autre part.

[23] 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 » 2016.

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel et la catégorie au 31-12-2016

Quotité de travail	Périmètre "Affaires sociales-santé"				Périmètre "Jeunesse et sports"				Périmètre "Travail-emploi"			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
50%	3%	0%	1%	2%	1%	0%	2%	3%	0%	0%	1%	2%
60%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%
70%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
80%	0%	5%	12%	13%	2%	5%	17%	18%	9%	8%	16%	14%
90%	5%	2%	4%	3%	0%	1%	1%	2%	3%	3%	3%	3%
Temps partiel	**11%**	**8%**	**17%**	**18%**	**3%**	**6%**	**20%**	**24%**	**13%**	**11%**	**21%**	**19%**
Temps complet	**89%**	**92%**	**83%**	**82%**	**97%**	**94%**	**80%**	**76%**	**87%**	**89%**	**79%**	**81%**
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

La part d'agents à temps partiel diminue pour toutes les catégories du périmètre « Affaires sociales-santé » sauf pour les agents de catégorie A+ ; de 4 points pour les agents de catégorie A, de 3 points pour les agents de catégorie B. Toutes les catégories C baissent à raison d'un point pour les périmètres « Jeunesse et sports » et « Affaires sociales-santé », de 5 points pour le périmètre « Travail-emploi ».

La proportion d'agents à temps partiel est moins importante en administration centrale qu'en services territoriaux aussi bien pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (9 % contre 10 % en D(R)(D)JSCS /DDCS(PP) et 14 % en ARS) que pour le périmètre « Travail-emploi » (9 % contre 17 % en DI(R)ECCTE). Le constat s'inverse pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » (13 % d'agents à temps partiel en administration centrale pour 12 % en D(R)(D)JSCS).

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel et l'affectation au 31-12-2016

Quotité de travail	Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"	
	AC	SD	ARS	AC	SD	AC	SD
50%	1,4%	1,2%	0,6%	2%	1%	0%	0%
60%	0,4%	0,2%	0,5%	0%	0%	0%	0,5%
70%	0,3%	0,3%	0,4%	0%	0%	0%	0,5%
80%	5,6%	6,5%	10%	10%	10%	7%	13%
90%	1,7%	1,7%	2,5%	1%	1%	2%	3%
Temps partiel	**9%**	**10 %**	**14%**	**13%**	**12%**	**9%**	**17%**
Temps complet	**91%**	**90 %**	**86%**	**87%**	**88%**	**91%**	**82%**
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Entre 2015 et 2016, la part d'agents à temps partiel a baissé d'un point pour les agents des services déconcentrés du périmètre « Travail-emploi », de 8 points pour le périmètre « Affaires sociales-santé » et de 4 points pour les agents des ARS. La part d'agents à temps partiel a augmenté d'un point pour les agents d'administration centrale et de 4 points pour les D(R)(D)JSCS du périmètre « Jeunesse et sports » ainsi que d'un point pour les agents du périmètre « Travail-emploi ».

4.1.2. Changement de quotité au cours de l'année 2016

En 2016, 263 agents à temps plein ont bénéficié d'un passage à temps partiel à leur demande, soit 7 % des agents qui étaient à temps plein au 31-12-2016. Cela concerne plutôt des agents de catégorie A (39 %). Les personnels de catégorie B représentent 29 % de ces agents. Quant à la catégorie C, elle n'est pas représentée.

Par ailleurs, 155 agents à temps partiel ont bénéficié d'un travail à temps partiel à leur demande au cours de l'année 2016, soit 4 % des agents qui étaient à temps partiel au 31-12-2016. Cela concerne une majorité d'agents de catégorie A (60 %). Les agents de catégorie B représentent 30 % tandis que les agents de catégorie C ne sont pas représentés (moins de 1 %).

Nombre d'agents ayant changé de quotité de travail au cours de l'année 2016

Catégorie	Temps plein => Temps partiel	Temps partiel => Temps plein
Périmètre "Jeunesse et sports"	**81**	**12**
A	81	12
B	0	0
C	0	0
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**69**	**69**
A	56	51
B	12	15
C	1	3
Périmètre "Travail-emploi"	**113**	**74**
A	47	42
B	66	32
C	0	0
Total	**263**	**155**
A	102	92
B	78	47
C	1	3

4.2. L'organisation du temps de travail

4.2.1. La charte du temps

Au 31 décembre 2016, 2 666 agents du programme 124 (soit 19,6 % des agents) et 3 158 agents du programme 155 (soit 33,3 % des agents) sont couverts par une charte du temps.

La part est en baisse pour les personnels du programme 124 par rapport à 2015 (26 % des agents) mais stable pour ceux du programme 155 (33 % en 2015).

4.2.2. Les heures écrêtées

Dans le cadre de l'horaire variable, 116 314,9 heures ont été écrêtées en 2016 (pour 98 232,1 en 2015) dont :

- 58 714,9 heures sur le programme 124 (52 947,3 en 2015)
- 57 600 heures sur le programme 155 (45 284,8 en 2015)

4.2.3. Les agents en télétravail

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

- 23 directions d'administration centrale ;
- 17 ARS ;

- 16 Creps ainsi que le MNS, l'ENSM, l'ENVSN et l'INSEP ;
- 18 DI(R)ECCTE, la DCSTEP de St Pierre-et-Miquelon et l'INTEFP ;
- 17 DR(D)JSCS et la DRHIL.

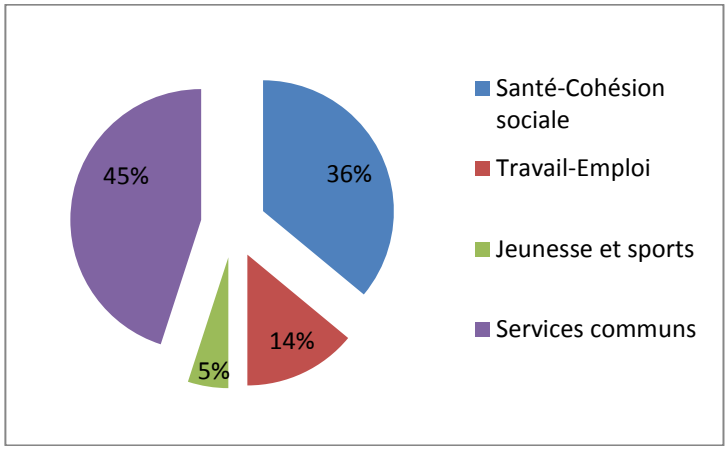
4.2.3.1. Les agents en télétravail en administration centrale

Au 31 décembre 2016, 158 agents d'administration centrale sont en télétravail, soit 4,2 % des effectifs. Les directions qui contribuent le plus au nombre d'agents en télétravail sont la DSI (39 agents en télétravail soit 21 % des agents de la direction) puis la DSS (12 agents soit 5 %), la DGCS (11 agents en télétravail soit 4,1 %), la DREES (11 agents en télétravail soit 6,3 %) et la DRH (11 agents en télétravail soit 2,4 %). Ces cinq directions regroupent à elles seules plus de la moitié des télétravailleurs d'administration centrale.

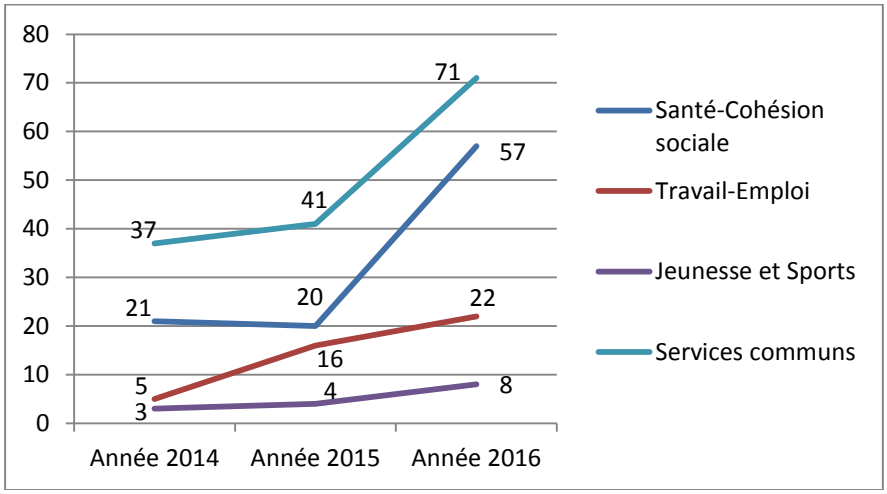
Recensement des télétravailleurs en administration centrale au 31-12-2016

Directions d'administration centrale		Nombre total de télétravailleurs actifs recensés	Nombre total d'agents	%	Répartition		Répartition par catégorie statutaire			Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale
					Homme	Femme	A	B	C	
"Santé-Cohésion sociale"	IGAS	2	177	1,13%	0	2	0	1	1	1
	DGOS	7	266	2,63%	4	3	7			5
	DREES	11	175	6,29%	4	7	11	0	0	3
	DGS	6	300	2,00%	1	5	3	1	2	6
	DGCS	11	268	4,10%	2	9	7	3	1	7
	DSS	12	237	5,06%	1	11	9	3	0	2
	MNC	8	90	8,89%	2	6	8	0	0	3
"Travail-Emploi"	DGT	7	208	3,37%	2	5	7	0	0	4
	DARES	6	161	3,73%	2	4	4	2	0	6
	DGEFP	9	250	3,60%	2	7	7	2	0	0
"Jeunesse et Sports"	DJEPVA	7	121	5,79%	2	5	6	1	0	2
	IGJS	0	32	0,00%	0	0	0	0	0	0
	Direction des sports	1	149	0,67%	0	1	1	0	0	0
	BCOMJS	0	17	0,00%	0	0	0	0	0	0
	CNS	0	5	0,00%	0	0	0	0	0	0
Services communs	Division des cabinets	3	133	2,26%	0	3	0	0	3	3
	SGMCAS	2	65	3,08%	0	2	2	0	0	1
	DRH	11	454	2,42%	3	8	5	3	3	8
	DFAS	7	340	2,06%	2	5	1	2	4	6
	DSI	39	185	21,08%	17	22	28	7	4	25
	DAJ	2	37	5,41%	2	0	1	1	0	2
	DAEI	2	32	6,25%	1	1	2	0	0	2
	DICOM	5	64	7,81%	1	4	2	3	0	3
TOTAL		**158**	**3766**	**4,20%**	**48**	**110**	**111**	**29**	**18**	**89**

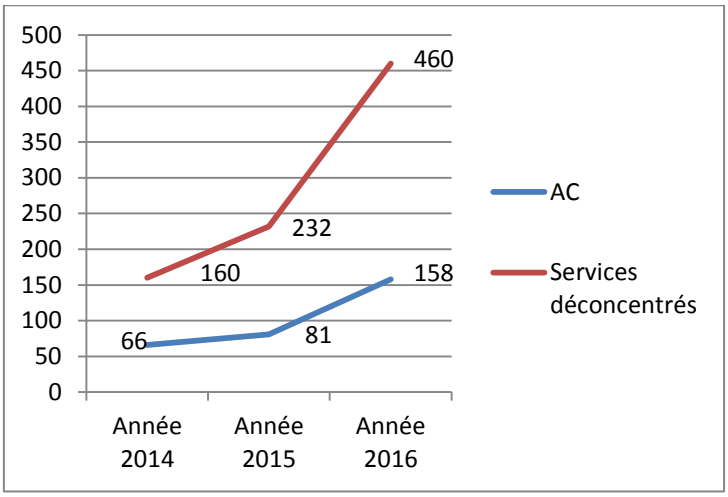
Répartition des télétravailleurs selon le périmètre ministériel



Evolution du nombre de télétravailleurs en administration centrale

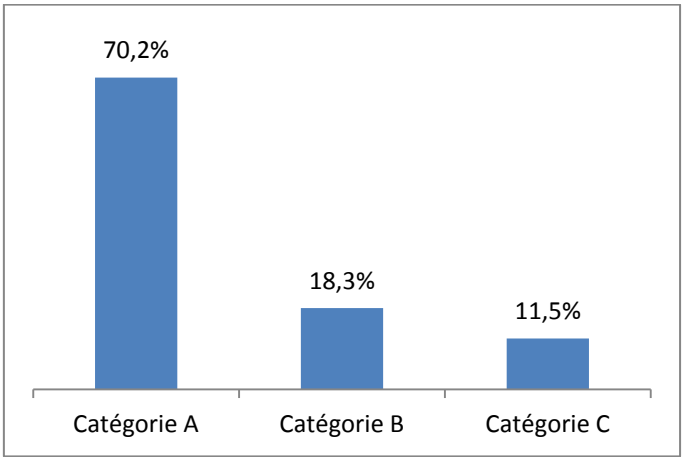


Comparatif de l'évolution du nombre de télétravailleurs



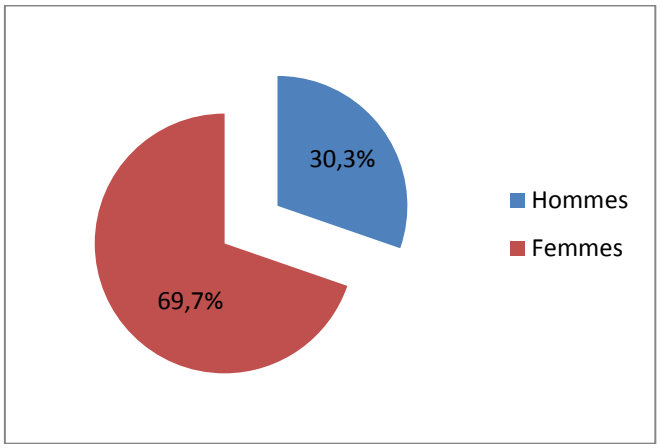
Entre 2015 et 2016, la part d'agents en télétravail augmente passant de 3 % à 4,2 %. Si le nombre d'agents a progressé (passant de 99 en 2015 à 158 en 2016), la répartition par catégorie est restée très stable.

Répartition par catégorie des agents en télétravail en administration centrale



Le télétravail concerne une majorité d'agents de catégorie A (70,2%) et de femmes (69,7%).

Répartition H/F



Le télétravail fait suite à une prescription médicale dans plus de la moitié des cas (56,3 %).

4.2.3.2. Les agents en télétravail en services déconcentrés et établissements

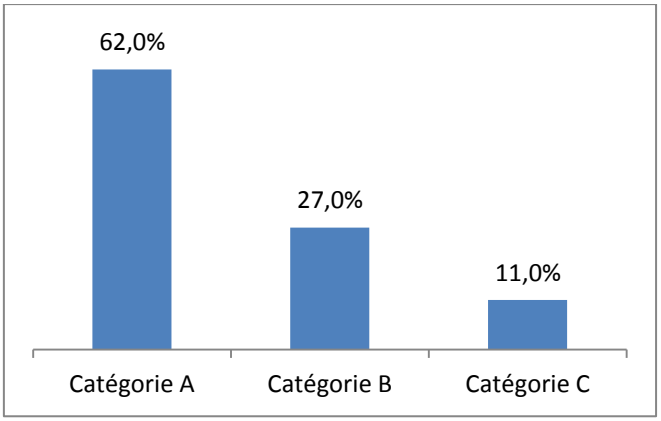
La part de télétravailleurs est moindre dans les services territoriaux et établissements (2 %) qu'en administration centrale. Elle est en revanche en progression constante (1,18 % en 2015 et 0,6 % en 2014).

Recensement des télétravailleurs en services déconcentrés et établissements au 31-12-2016

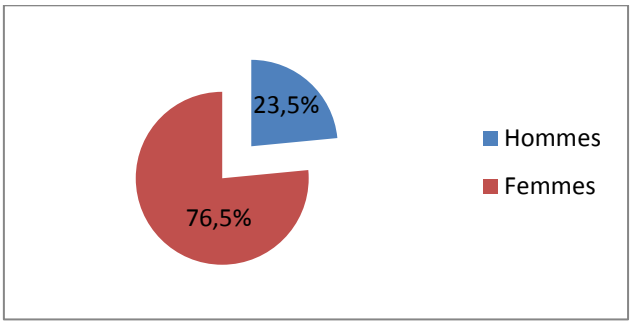
Structure	Nombre total de télétravailleurs recensés	%	dont TH	Répartition par statut			Répartition H/F		Répartition par catégorie			sur prescription médicale
				Fonctionnaire	Contractuel droit public	Contractuel droit privé	Homme	Femme	A	B	C	
ARS	251	2,9%	20	156	30	65	58	193	160	63	19	75
Creps et établissements	24	1,4%	0	24	0	0	14	10	23	1	0	0
DIRECCTE	148	1,6%	29	140	7	1	26	122	72	51	25	54
DRJSCS	37	1,2%	5	33	4	0	10	27	24	6	7	11
Total	**460**	**2,0%**	**54**	**353**	**41**	**66**	**108**	**352**	**279**	**121**	**51**	**140**

La répartition des télétravailleurs est assez similaire à la répartition en administration centrale puisqu'elle concerne principalement les agents de catégorie A (62 %) et les femmes (76,5 %).

Répartition par catégorie



Répartition H/F



Le télétravail fait suite à une prescription médicale dans près d'un tiers des cas.

Enfin, les fonctionnaires représentent près de huit télétravailleurs sur dix.

Au terme d'un deuxième bilan d'expérimentation fait après deux ans de mise en œuvre du télétravail, il apparaît que le nombre de télétravailleurs a plus que doublé entre 2014 et 2016, passant de 66 agents à 158 agents.
L'attractivité croissante pour le télétravail, facteur puissant de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, est le signe d'un profond changement culturel dans les relations de travail, avec un accent accru mis sur la confiance, clé de voûte du dispositif et moteur du renforcement des liens entre tous les acteurs concernés.

4.3. Les comptes épargne-temps

Les éléments permettant de renseigner la provision pour charges au titre des comptes épargne-temps sont rassemblés au moyen d'une enquête menée auprès de l'ensemble des services, centraux et déconcentrés, relevant du programme 124 et du programme 155.

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

Coûts moyens en euros actualisés des programmes 124 et 155 entre 2014 et 2016

Catégorie – P124	2014	2015	2016
A+	450,66	469,84	482
A	216,99	217,6	225
B	151	150,72	152
C	131,15	135,9	133

Catégorie – P155	2014	2015	2016
A+	389	392	392
A	216	210	209
B	156	155	157
C	122	125	123

Source: INDIA REMU

Au cours de l'année 2016, 6 147 jours de CET ont été consommés par les agents du programme 124. Les agents du programme 155 ont, quant à eux, consommé 9 801 jours. Entre 2015 et 2016, le nombre de jours consommés a augmenté pour le programme 124 (12 %), ainsi que pour le programme 155 (6 %).

Nombre de jours de congés consommés en temps par programme au cours de l'année 2015 et 2016

Catégorie – P124	2015	2016
A+	755	452
A	3 039	4 024
B	1 049	1 080
C	826	861
Total	**5 669**	**6 417**

Catégorie – P155	2015	2016
A+	333	324
A	2 958	3 918
B	3 684	3 117
C	2 473	2 443
Total	**9 448**	**9 801**

Source : synthèse de l'enquête auprès des services centraux et déconcentrés du programme 124 et du programme 155.

Au cours de l'année 2016, 34 456 jours de CET ont été indemnisés pour le programme 124, correspondant ainsi à 4 070 600 € d'indemnisations. Pour le programme 155, 13 935 jours ont été indemnisés à hauteur de 1 426 392 €.

Entre 2015 et 2016, le nombre de jours indemnisés a baissé de 8 % pour le programme 124. Le montant des indemnisations diminue également (- 10 %) du fait de la baisse de la part des jours indemnisés pour les agents de catégorie A (- 13 % en 2016). Pour le programme 155, c'est l'inverse : le nombre de jours augmente de 6 % et le montant des indemnisations de 9 % seulement. La part des jours indemnisés pour les agents de catégories A et A+ augmente (32% en 2016) tout comme pour les agents de catégorie B (10 % en 2016) et de catégorie C, même si indemnisés à un taux plus bas (14 % en 2016).

Nombre de jours indemnisés par programme au cours de l'année 2015 et 2016

Catégorie – P124	2015			2016		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A+	46 375	125	371	59 534	125	476
A	4 172 750	125	33 382	3 693 081	125	29 545
B	134 400	80	1 680	158 393	80	1 980
C	123 695	65	1 903	159 593	65	2 455
Total	**4 477 220**		**37 336**	**4 070 600**		**34 456**

Catégorie – P155	2015			2016		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A+	65 625	125	525	88 436	125	707
A	703 750	125	5 630	886 845	125	7 095
B	252 000	80	3 150	279 901	80	3 499
C	147 745	65	2 273	171 210	65	2 634
Total	**1 169 120**		**11 578**	**1 426 392**		**13 935**

Source : INDIA REMU

Au 31 décembre 2016, 106 911 jours de congés 2016 n'ont pas été pris par les agents, dont 64 131 pour les agents du programme 124 et 51 761 jours pour les agents du programme 155. Entre 2015 et 2016, le nombre de jours de congés non pris a légèrement augmenté pour le programme 124 (+ 4,8 %) et pour le programme 155 (+ 11,5 %).Ces jours non pris sont très importants parmi les agents de catégorie A au sein du programme 124 (70 % des jours) alors qu'ils sont davantage répartis au sein des différentes catégories sur le programme 155.

Jours de congés 2015 non pris au 31-12-2015 et de congés 2016 non pris au 31-12-2016

Catégorie – P124	2015	2016
A+	3 495	3 390
A	42 675	45 291
B	7 198	7 259
C	7 717	8 192
Total	**61 085**	**64 131**

Catégorie – P155	2015	2016
A+	1 813	2 045
A	18 532	21 858
B	14 842	15 408
C	10 639	12 450
Total	**45 826**	**51 761**

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

Provision pour charges	Programme 124		Programme 155	
	2015	2016	2015	2016
PVC au 31-12-2015 / au 31/12/2016	31 959 139 €	33 156 378 €	31 499 281 €	33 982 257 €
Prise en compte du coût moyen (reprise dotation)	-2 628 471 €	-4 016 965 €	-1 955 333 €	-2 085 225 €
Consommation 2015 / 2016	-9 235 875 €	-8 906 363 €	-3 790 384 €	-4 368 752 €
Jours de congés non pris en 2015 / en 2016	13 061 585 €	14 017 283 €	8 228 693 €	9 320 368 €
Total	**33 156 378 €**	**34 250 333 €**	**33 982 257 €**	**36 848 648 €**

Ainsi, la provision pour charges du programme 124 s'élève à 34 250 333 € au 31-12-2016 (+ 3,2 % par rapport à 2015). La provision pour charges du programme 155 au 31-12-2016 s'élève, quant à elle, à 36 848 648 € (+ 7,8 % par rapport à 2015).

4.4. Les congés pour maladie, maternité et paternité

La présentation suivante porte sur les motifs d'absence hors congés annuels et accidents de service/travail et de trajet [24].

Les données sont en 2016, comme en 2015 issues du SIRH RenoiRH.

4.4.1. Les congés maladie

4.4.1.1. L'ensemble des congés maladie

En 2016, 9 156 agents des ministères sociaux ont été arrêtés au moins une fois pour des congés liés à la maladie (contre 10 964 en 2015 soit une baisse de 6,5 %) pour un nombre total de 316 650 jours d'absence (309 485 jours en 2015 soit une hausse de 2,3 %) soit un nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté de 34,6 jours (28,2 jours en moyenne en 2015).

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

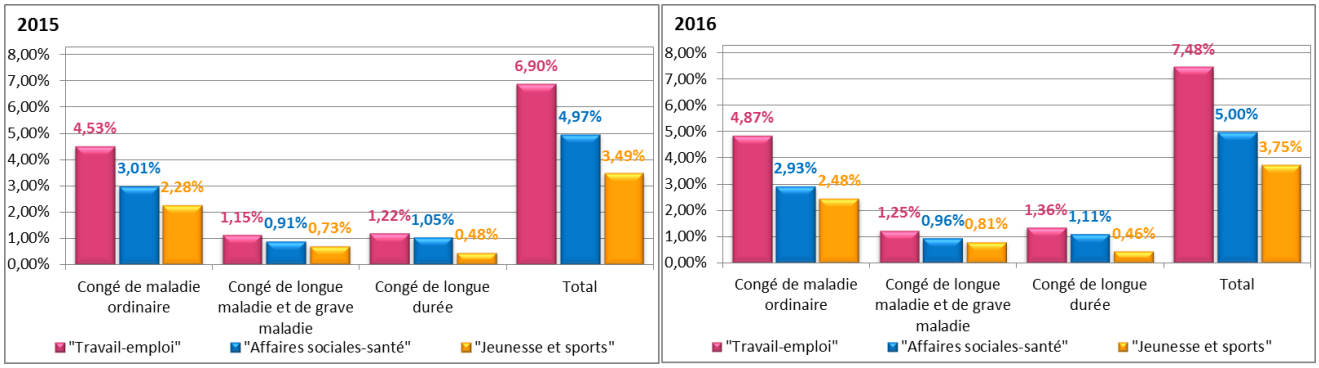
Le taux d'absence en 2016 s'élève ainsi à 5,78 % (contre 5,49 % en 2015). Il augmente pour tous les périmètres mais reste le plus élevé pour le périmètre « Travail-emploi » (7,48 %) et le plus faible pour le périmètre « Jeunesse et sports » (3,75 %).

Répartition des absences par motif et périmètre ministériel en 2016

Motif d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux[25])	Nombre de jours d'absence en 2016	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence[26]
Congé de maladie ordinaire	4 135	13 298	43%	97 979	23,6	4,87%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+soins périodiques)	149	540	2%	25 211	169,2	1,25%
Congé de longue durée	128	225	1%	27 396	214,0	1,36%
Total périmètre "Travail-emploi"	**4 412**	**14 063**	**46%**	**150 586**	**34,1**	**7,48%**
Congé de maladie ordinaire	721	1 355	23%	16 291	20,4	2,48%
Congé de longue maladie et de grave maladie	28	33	1%	5 335	190,5	0,81%
Congé de longue durée	12	14	0%	3 037	253,0	0,46%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**761**	**1 402**	**24%**	**24 663**	**32,4**	**3,75%**
Congé de maladie ordinaire	3 679	11 893	27%	82 686	22,5	2,93%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+soins périodiques)	167	510	1%	27 281	163,4	0,96%
Congé de longue durée	137	262	1%	31 434	229,4	1,11%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**3 983**	**12 665**	**30%**	**141 401**	**35,5**	**5,00%**
Ensemble	**9 156**	**28 130**	**35%**	**316 650**	**34,6**	**5,78%**

Quel que soit le motif, les taux d'absence sont plus élevés pour les personnels du périmètre « Travail-emploi » par rapport aux deux autres périmètres, comme en 2015.

Taux d'absence par motif et périmètre ministériel en 2015 et 2016



Le nombre moyen de jours d'absence est très variable selon le périmètre et le statut des agents. Il est le plus fort pour les fonctionnaires du périmètre « Jeunesse et sports » (34,2 jours en moyenne) et le plus faible pour les contractuels du périmètre « Jeunesse et sports » (13,8 jours).

[25] Les effectifs pris en compte correspondent aux agents dont le suivi des congés pour absence est assuré par les services des ministères chargés des affaires sociales, soit l'effectif total en fonction hors MAD entrant et incluant les MAD sortant (soit 9 620 agents pour le périmètre « Travail-emploi », 3 142 agents pour le périmètre « Jeunesse et sports » et 13 471 agents pour le périmètre « Affaires sociales-santé »).

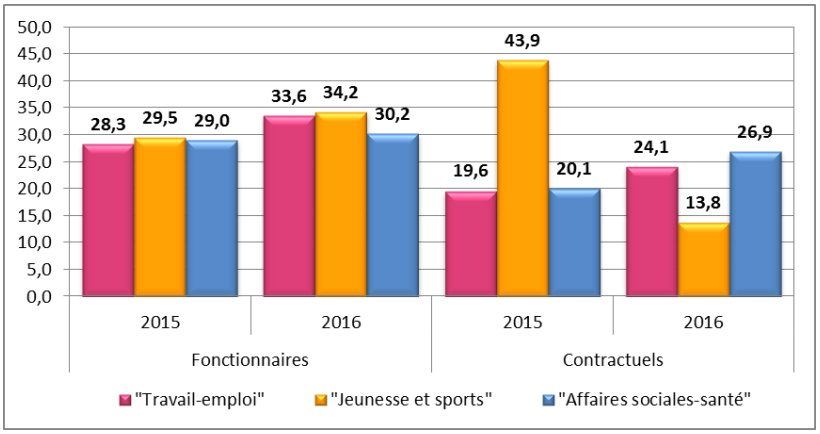
[26] Nombre de jours d'absence / (effectif physique total * 209 jours théoriques de travail) * 100

Répartition des absences par motif, statut et périmètre ministériel en 2016

Motif d'absence	2016			
	Fonctionnaire		Contractuel	
	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre de jours d'absence
Congés de maladie ordinaire	3 938	94 469	197	3 210
Congés de longue maladie	141	23 368	-	-
Congés de grave maladie	-	-	13	1 843
Congés de longue durée	128	23 396	0	0
Total périmètre "Travail-emploi"	**4 207**	**141 233**	**210**	**5 053**
Nombre moyen de jours	**33,6**		**24,1**	
Congés de maladie ordinaire	677	15 682	44	609
Congés de longue maladie	28	5 535	0	0
Congés de grave maladie	0	0	0	0
Congés de longue durée	12	3 337	0	0
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**717**	**24 554**	**44**	**609**
Nombre moyen de jours	**34,2**		**13,8**	
Congés de maladie ordinaire	4 071	76 610	329	6 070
Congés de longue maladie	151	24 093	0	0
Congés de grave maladie	0	0	14	3 162
Congés de longue durée	136	31 053	0	0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**4 358**	**131 756**	**343**	**9 232**
Nombre moyen de jours	**30,2**		**26,9**	
Ensemble	**9 282**	**297 543**	**597**	**14 894**

Le nombre moyen de jours d'arrêt est plus important pour les fonctionnaires. Pour les contractuels, ceux du périmètre « Jeunesse et sports » le nombre moyen de jours d'arrêt est toujours largement inférieur aux des deux autres périmètres en 2016.

Nombre moyen de jours d'arrêt par statut et périmètre en 2015 et 2016



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

- Au sein du périmètre « Travail-emploi », les agents de catégorie B sont les plus nombreux (34 %) mais représentent une part un peu moins forte des effectifs de leur catégorie (58 %) que ceux de catégorie C (60 %) ;
- Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les agents de catégorie A sont les plus nombreux (90 % des agents arrêtés au moins une fois) mais représentent la part la plus faible au regard des effectifs de leur catégorie (19 %) ;

- Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », les agents de catégorie C sont les plus nombreux (38 %) et représentent également la part la plus élevée au regard des effectifs de leur catégorie (48 %).

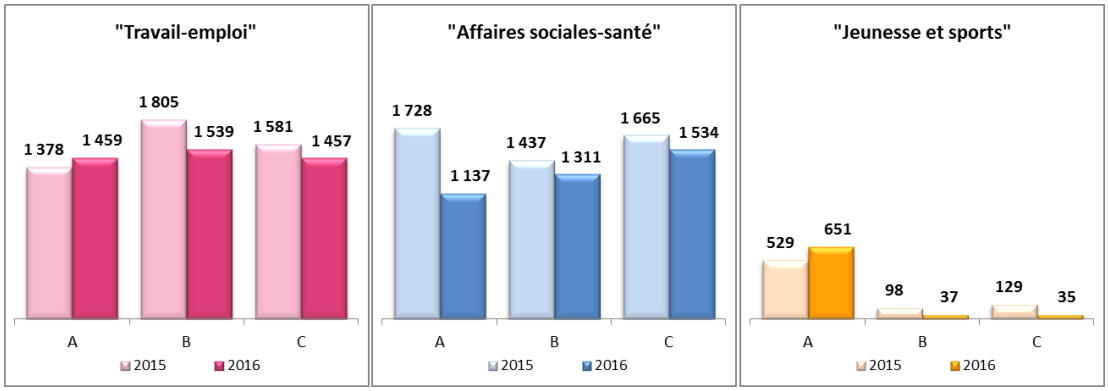
Répartition par catégorie du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2016

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	1 555	33%	37%
B	1 634	34%	58%
C	1 570	33%	60%
Total périmètre "Travail-emploi"	**4 759**	**100%**	**49%**
A	722	90%	19%
B	38	5%	1%
C	36	5%	13%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**796**	**100%**	**25%**
A	1 298	30%	21%
B	1 404	32%	36%
C	1 669	38%	48%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**4 371**	**100%**	**32%**
Ensemble	**9 926**	**-**	**38%**

L'évolution du nombre d'agents arrêtés au moins une fois entre 2015 et 2016 est en baisse de manière égalitaire pour tous les périmètres, mais diffère d'un périmètre à l'autre :

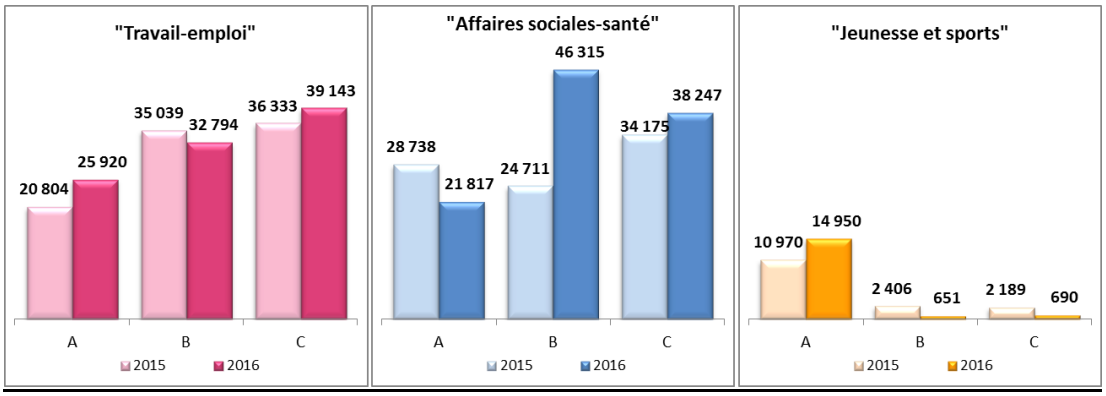
- « Travail-emploi » : « Affaires sociales-santé » : baisse forte du nombre d'agents (- 12,2 %) entre 2015 et 2016, surtout pour les agents de catégorie C (- 8 %) ou de catégorie B (- 14 %) et hausse pour ceux de catégorie A (+ 9 %) ;
- « Jeunesse et sports » : hausse pour les agents de catégorie A (+ 29 %) mais une baisse pour ceux de catégorie B (- 62 %) et C (-74 %).
- « Affaires sociales-santé » : baisse généralisée entre 2015 et 2016 (- 22,5 %) dans toutes les catégories ;

Evolution par catégorie et par périmètre du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2015 et 2016



Le nombre de jours d'arrêt augmente de 13%. Cette augmentation oscille entre 4 % et 28 % selon les catégories. La plus forte s'observe pour les agents de catégorie B du périmètre « Affaires sociales-santé » (87 %). La moins importante se retrouve auprès des agents de catégorie C du périmètre « Jeunesse et sports » (8 %).

Evolution par catégorie et par périmètre du nombre de jours d'absence en 2015 et 2016



4.4.1.2. La disponibilité pour raison de santé

Entre 2016 et 2015, le nombre d'agents en disponibilité pour raison de santé est en baisse ; 14 en 2016 pour 18 agents en 2015. Une baisse est généralisée pour tous les périmètres sauf « Jeunesse et Sport », qui stagne.

La catégorie n'a pas changé : comme en 2015, la prépondérance va aux agents de catégorie C (12 agents en 2016).

Le nombre de jours d'absence a, quant à lui, fortement baissé (- 42 %), surtout pour les agents de catégorie C (- 54 %).

Evolution par catégorie et par périmètre des disponibilités pour raison de santé en 2015 et 2016

Catégorie	"Travail-emploi"				"Affaires sociales-santé"				"Jeunesse et sports"			
	2015		2016		2015		2016		2015		2016	
	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	0	-	0	-	2	109	1	19	0	-	0	-
B	2	337	1	29	1	107	0	-	0	-	0	-
C	3	557	5	345	8	802	5	295	2	122	2	167
Total	**5**	**894**	**6**	**374**	**11**	**1 018**	**6**	**314**	**2**	**122**	**2**	**167**

Tous les personnels en disponibilité pour raison de santé, sur les trois périmètres, aussi bien en 2015 qu'en 2016, sont des fonctionnaires.

4.4.1.3. Le temps partiel thérapeutique

On compte également, sur les trois périmètres, 188 agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique[27] (soit 14% d'agents de plus qu'en 2015 qui en comptait 164) correspondant à 28 972 jours d'arrêt (25 688 jours d'arrêt en 2015 soit une hausse de 13 %). Il en résulte une baisse très faible du nombre moyen de jours d'absence par agent en temps partiel thérapeutique, toute catégorie confondue (154 jours contre 157 jours en 2015).

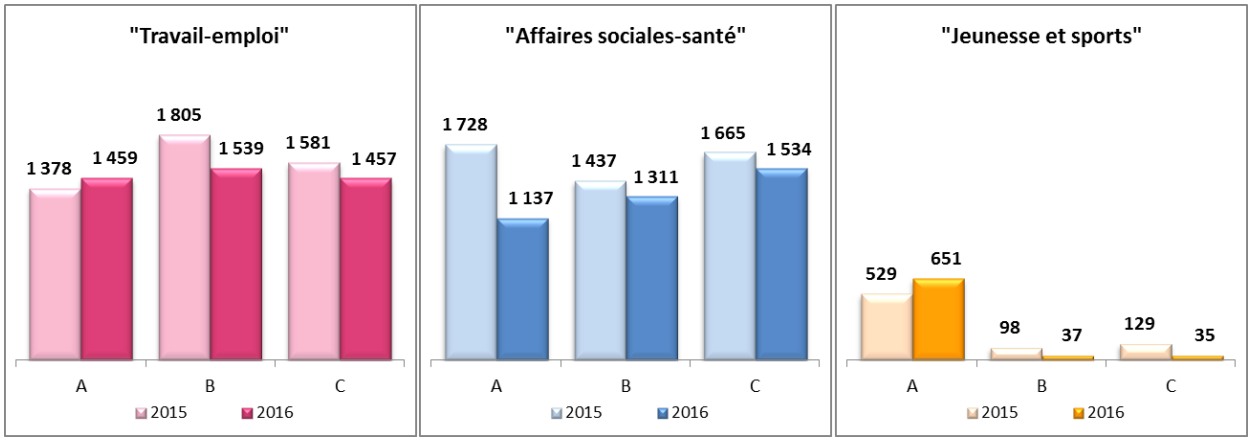
Evolution par catégorie et par périmètres des temps partiels thérapeutiques en 2015 et 2016

Catégorie	"Travail-emploi"				"Affaires sociales-santé"				"Jeunesse et sports"			
	2015		2016		2015		2016		2015		2016	
	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	12	1 863	22	3 524	23	3 416	29	4 138	7	863	1	181
B	28	4 990	28	4 342	23	4 045	28	4 664	1	361	0	0
C	46	6 207	38	6 004	24	3 943	42	6 119	0	0	0	0
Total	**86**	**13 060**	**88**	**13 870**	**70**	**11 404**	**99**	**14 921**	**8**	**1 224**	**1**	**181**

4.4.1.4. Les congés de maladie ordinaire

En 2016, 8 535 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire (contre 10 361 en 2015). Après une baisse de 9 % entre 2014 et 2015, la baisse se poursuit en 2016 avec 7 % de moins d'agents ayant été arrêtés au moins une fois pour congés de maladie ordinaire.

Nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre en 2015 et 2016



En 2016, parmi les agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire :

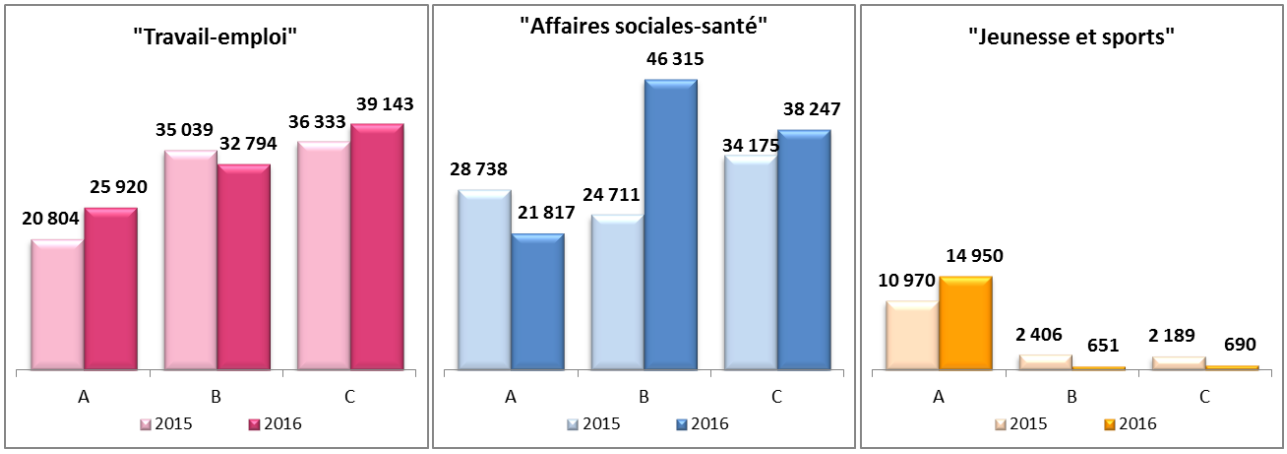
- Au sein du périmètre « Travail-emploi », les agents de catégorie B sont les plus nombreux (35%);
- Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les agents de catégorie A sont les plus nombreux (91 %);
- Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », les agents de catégorie C sont les plus nombreux (34 %).

Nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2016

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	1 459	33%	35%
B	1 539	35%	55%
C	1 457	33%	55%
Total périmètre "Travail-emploi"	**4 455**	**100%**	**46%**
A	722	91%	27%
B	35	4%	17%
C	34	4%	12%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**791**	**100%**	**25%**
A	1 137	36%	19%
B	1 311	30%	34%
C	1 534	34%	58%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**3 982**	**100%**	**30%**
Total	**10 350**	**-**	**39%**

On compte 196 956 jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire en 2016 (contre 195 365 jours en 2015). Ce nombre est en légère augmentation pour l'ensemble des agents des trois périmètres (+0,8 %). Des disparités apparaissent au sein des périmètres et des catégories : on observe une augmentation des agents de catégories A pour le périmètre « travail emploi », ainsi que « jeunesse et sports », alors que les catégories B sont en baisse sauf pour le périmètre « Affaires sociales-santé », et les catégories C sont en augmentation sauf pour le périmètre « Jeunesse et sports ».

Evolution du nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et par périmètre en 2015 et 2016



Le nombre moyen de jours pour maladie ordinaire est variable selon le périmètre ministériel et la catégorie :

- Il est de 20,5 jours pour les agents du périmètre « Travail-emploi » avec un nombre de jours plus élevé pour les agents de catégorie C (24,8 jours). Le nombre moyen de jours augmente entre 2015 et 2016 pour toutes les catégories sauf pour les B ;
- Il est de 21,5 jours pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » avec un nombre de jours plus important pour les agents de catégorie A (28,3 jours). Pour ce périmètre, le nombre moyen de jours a fortement baissé pour les agents de catégories B et C alors qu'il a augmenté pour ceux de catégorie A ;

- Il est de 22 jours pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » avec un nombre de jours plus important pour les agents de catégorie B (32,2 jours).

Nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2015 et 2016

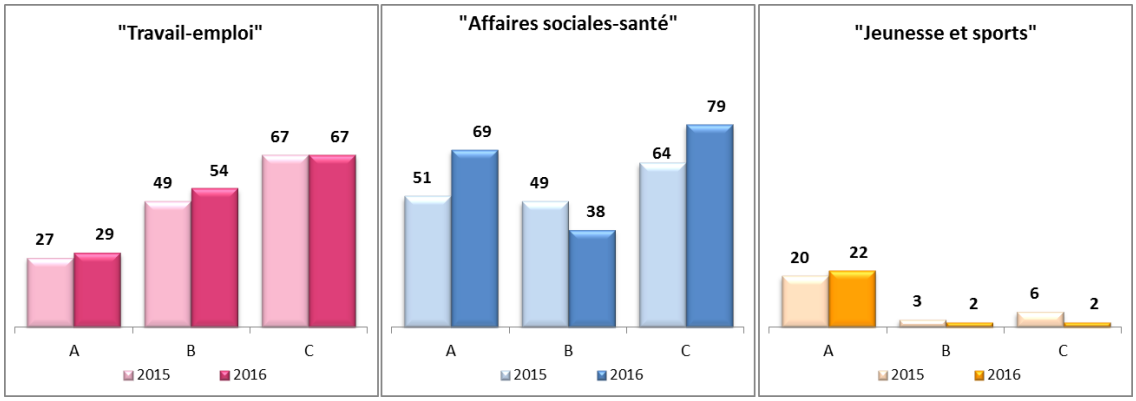
Catégorie	2015			2016		
	Nombre de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent	Nombre de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent
A	20 804	23%	15,1	25 920	26%	18,8
B	35 039	38%	19,4	32 794	34%	18,2
C	36 333	39%	23,0	39 143	40%	24,8
Total périmètre "Travail-emploi"	**92 176**	**100%**	**19,3**	**97 857**	**100%**	**20,5**
A	10 970	70%	20,7	14 950	92%	28,3
B	2 406	15%	24,6	651	4%	6,6
C	2 189	14%	17,0	690	4%	5,3
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**15 565**	**100%**	**20,6**	**16 291**	**100%**	**21,5**
A	28 738	33%	16,6	21 817	21%	12,6
B	24 711	28%	17,2	46 315	44%	32,2
C	34 175	39%	20,5	38 247	36%	23,0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**87 624**	**100%**	**18,1**	**106 379**	**100%**	**22,0**
Ensemble	**195 365**	**-**	**18,9**	**220 527**	**-**	**23,9**

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

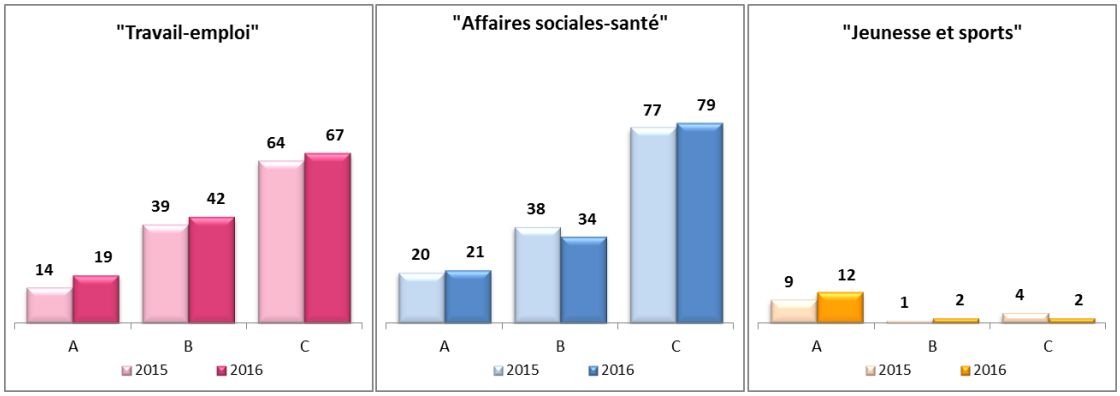
En 2016, 362 agents des ministères sociaux ont été arrêtés pour des congés de longue maladie ou de grave maladie. Ce chiffre est en hausse de 8 % par rapport à l'année 2015 (336 agents arrêtés en 2015).

Les congés de longue durée ont concerné 278 agents en 2016, soit 12 agents de plus qu'en 2015 (correspondant ainsi à une hausse de 4 %).

Evolution du nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour congé de longue maladie et de grave maladie par catégorie et par périmètre en 2015 et 2016



Evolution du nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour congé de longue durée par catégorie et par périmètre en 2015 et 2016



Selon la catégorie et le périmètre ministériel, les congés de longue maladie et de grave maladie concernent entre 0,69 % et 3,01 % des agents. On observe une certaine homogénéité entre les trois périmètres ministériels : les agents de catégorie C sont proportionnellement davantage en congé de longue maladie et de grave maladie que ceux de catégories B ou A (sauf pour le périmètre « Jeunesse et sports »).

Les mêmes tendances s'observent à propos des congés de longue durée. Ils concernent ainsi jusqu'à 3,01 % des agents, selon la catégorie et le périmètre ministériel.

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 2016

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	29	19%	0,69%	19	15%	0,45%
B	54	36%	1,93%	42	33%	1,50%
C	67	45%	2,55%	67	52%	2,55%
Total périmètre "Travail-emploi"	150	100%	1,56%	128	100%	1,33%
A	22	92%	0,83%	12	86%	0,45%
B	2	8%	0,99%	0	0%	0,00%
C	0	0%	0,00%	2	8%	0,72%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	24	100%	0,76%	14	100%	0,45%
A	48	29%	0,79%	21	16%	0,35%
B	38	23%	0,97%	34	25%	0,87%
C	79	48%	3,01%	79	59%	3,01%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	165	100%	1,22%	134	100%	0,99%
Ensemble	**339**	**-**	**1,29%**	**276**	**-**	**1,05%**

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

En 2016, 402 agents ont été arrêtés pour des congés de maternité, de paternité ou d'adoption pour un total de 30 774 jours. Entre 2015 et 2016, si le nombre d'agents baisse (549 agents soit une diminution de 27 %), le nombre de jours évolue peu (30 796 jours d'arrêts en 2015 soit une légère diminution de 0,1 %).
Le taux d'absence pour l'ensemble de ces motifs est de 0,86 % pour l'ensemble des personnels des ministères sociaux. Il est un peu plus élevé pour les agents des périmètres « Jeunesse et sports » (1,42 %) et « Travail-emploi » (0,78 %) que pour ceux des « Affaires sociales-santé » (0,08 %).
Il est à noter que le taux d'absence pour congé maternité est légèrement plus élevé pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports », tout comme le nombre moyen de jours d'arrêt pour ce type de congé.

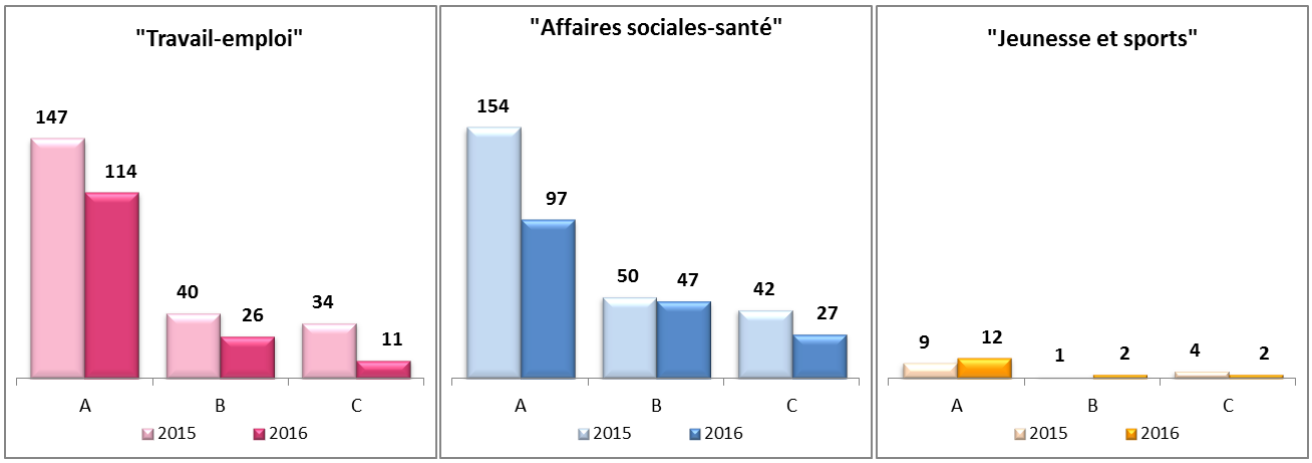
Répartition par périmètre ministériel des congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2016

Motif d'absence	2016					
	Nombre d'agents arrêtés	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés sur les effectifs totaux	Nombre de jours d'absences en 2016	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence
Congé de maternité	107	110	2,55%	11 667	109,0	0,55%
Congé d'adoption	1	1	0,04%	33	33,0	0,00%
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	45	45	1,71%	489	10,8	0,22%
Total périmètre "Travail-emploi"	**153**	**156**	**1,59%**	**12 189**	**153**	**0,78%**
Congé de maternité	32	44	1,20%	3 787	118,3	0,67%
Congé d'adoption	1	1	0,49%	70	70,0	0,02%
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	48	48	17,20%	523	10,8	0,73%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**81**	**93**	**2,58%**	**4 380**	**199**	**1,42%**
Congé de maternité	123	177	2,02%	13 548	110,1	0,06%
Congé d'adoption	2	2	0,05%	140	70	0,00%
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	43	45	1,64%	507	11,8	0,02%
Total périmètre « Affaires sociales-santé »	**168**	**224**	**1,25%**	**14 195**	**192**	**0,08%**
Ensemble	**402**	**473**	**1,53%**	**30 764**	**76,5**	**0,86%**

On observe des évolutions différentes selon les périmètres entre 2015 et 2016 :

- « Travail-emploi » : baisse pour l'ensemble des catégories ;
- « Affaires sociales-santé » : baisse pour l'ensemble des catégories ;
- « Jeunesse et sports » : hausse du nombre d'agents de catégories A et B et baisse pour les agents de catégorie C.

Evolution du nombre d'agents arrêtés pour congés de maternité, de paternité ou d'adoption par catégorie et par périmètre entre 2015 et 2016



Les agents de catégorie A constituent, pour les trois périmètres, la part majoritaire des agents arrêtés pour des congés de maternité, de paternité et d'adoption (de 57 % à 93 %).

Répartition par catégorie et périmètre ministériel des agents arrêtés pour congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2016

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux
A	114	75%	2,72%
B	26	17%	0,93%
C	11	7%	0,42%
Total périmètre "Travail-emploi"	**151**	**100%**	**1,57%**
A	74	93%	2,78%
B	4	0,05	1,97%
C	2	3%	0,72%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**80**	**100%**	**2,55%**
A	97	57%	1,60%
B	47	27%	1,20%
C	27	16%	1,03%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**171**	**100%**	**1,27%**

En 2016, 136 hommes ont pris 1 519 jours de congé paternité (99 hommes ont pris 1 121 jours de congés de paternité en 2015), soit 11 jours en moyenne.

Parmi les agents ayant pris un congé de paternité, les agents de catégorie A sont majoritaires (entre 58 % et 98 % selon le périmètre ministériel). Cependant, le nombre de jours d'arrêt est moins important pour les catégories A.

Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité en 2016

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux	Nombre de jours d'arrêt	Nombre moyen de jours d'arrêt
A	40	89%	0,95%	434	10,8
B	4	9%	0,14%	44	11
C	1	2%	0,04%	11	11
Total périmètre "Travail-emploi"	**45**	**100%**	**0,47%**	**489**	**10,8**
A	47	98%	1,77%	512	10,8
B	1	2%	0,49%	11	11
C	0	-	0,00%	0	0
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**48**	**100%**	**1,53%**	**523**	**10,8**
A	20	58%	0,33%	246	11
B	12	19%	0,31%	140	11
C	11	22%	0,42%	121	11
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**43**	**100%**	**0,32%**	**507**	**11**
Ensemble	**136**	**-**	**0,52%**	**1 519**	**11**

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

Fin 2016, 549 agents, tous périmètres confondus, sont en congé d'une durée supérieure ou égale à six mois (contre 588 agents en 2015 soit une baisse de 7 %). Comme en 2015, la plupart de ces agents (93 %) sont en disponibilité.

Nombre d'agents en situation de congé d'une durée égale ou supérieur à six mois au 31-12-2015 et au 31-12-2016

Motif d'absence	Périmètre "Travail-emploi"		Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Total	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Congé parental	17	9	16	17	4	4	37	30
Congé de présence parentale	3	6	1	2	0	2	4	10
Disponibilité	124	119	319	288	104	102	547	509
Total	**144**	**134**	**336**	**307**	**108**	**108**	**588**	**549**

Le premier motif de disponibilité est la convenance personnelle pour les personnels du périmètre « Travail-emploi » (57 %), pour ceux du périmètre « Affaires sociales-santé » (67 %) et pour ceux du périmètre « Jeunesse et sports » (79 %). Le second motif, en termes d'effectifs, est de « suivre son conjoint » (20 %) de l'ensemble des agents en disponibilité.

Répartition des agents en disponibilité selon le motif et le périmètre ministériel au 31-12-2016

Motif d'absence pour disponibilité	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Travail-emploi"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Total	
Convenance personnelle	196	67%	66	57%	81	79%	343	67%
Suivre son conjoint	68	23%	27	23%	7	7%	102	20%
Elever un enfant	8	3%	6	5%	8	8%	22	4%
Soins à un ascendant, descendant ou conjoint	3	1%	4	3%	0	0%	7	1%
Création ou reprise d'entreprise	2	1%	2	2%	1	1%	5	1%
Pour raison de santé	6	2%	6	5%	2	2%	14	3%
Autre	8	3%	5	4%	3	3%	16	3%
Total	**291**	**100%**	**116**	**100%**	**102**	**100%**	**509**	**100%**

CHAPITRE 5
LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS

5.1.	**Les crédits de titre 2 : dotations et consommations**	**Page 150**
5.2.	**Le détail des consommations par grands postes de dépenses**	**Page 151**
5.3.	**Les dépenses de personnels par catégorie d'emploi**	**Page 152**
5.4.	**Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel**	**Page 152**
5.5.	**Le coût moyen constaté par agent**	**Page 153**
5.6.	**Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps**	**Page 153**
5.7.	**La garantie individuelle du pouvoir d'achat**	**Page 154**
5.8.	**Les principales mesures catégorielles en 2015**	**Page 155**
5.9.	**Les rémunérations accessoires**	**Page 156**

Chiffres clés 2016

Les chiffres concernent les crédits de titre 2

Loi de finances initiales :
*Programme 124 : **730 806 165 €**
*Programme 155 : **624 355 322 €**

Consommation :
*Programme 124 : **723 593 686 €**
*Programme 155 : **619 765 368 €**

Rachat des jours épargnés sur les **CET** :
*Programme 124 : **4 070 600 €**
*Programme 155 : **1 426 391 €**

Versements effectués au titre de la **GIPA** :
*Programme 124 : **342 053 €**
*Programme 155 : **326 815 €**

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations

5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

La consommation des crédits de titre 2 du programme 124 s'élève à 723 593 686 € en 2016, soit un taux d'exécution de 99,26 %.
Sur les 5 409 232 € non consommés en fin d'année, 4 489 364 € relevant quasi exclusivement du CAS pensions civiles ont fait l'objet d'un gel en fin de gestion. Par ailleurs, 13 495 € non consommés au titre du fonds de concours *Youth Wiki* et 28 202 € au titre du fonds de concours FIPHFP ont été reportés sur 2017.

Crédits de titre 2 du programme 124 entre 2012 et 2016 (en euros et en pourcentage)

Programme 124 (en euros et pourcentage)	2012	2013	2014	2015	2016
Loi de finances initiale (LFI)	**722 819 460 €**	**773 899 324 €**	**742 585 468 €**	**727 381 038 €**	**730 806 165 €**
Réserve		-3 869 497 €	-3 712 927 €	-3 636 905 €	-3 654 031 €
Crédits disponibles après réserve		**770 029 827 €**	**738 872 541 €**	**723 744 133 €**	**727 152 134 €**
Transferts		-13 277 250 €	4 176 430 €	1 977 000 €	2 370 612 €
fonds de concours					72 002 €
Fongibilité asymétrique		-6 436 208 €			**-591 830 €**
Levée de réserve			3 712 927 €	3 636 905 €	2 623 899 €
Loi de finances rectificative ou décret d'avance		-10 187 381 €	-2 652 131 €	-3 842 253 €	-2 623 899 €
Crédits ouverts en fin d'année (1)		**740 128 988 €**	**744 109 767 €**	**725 515 785 €**	**729 002 918 €**
Consommation (2)	**721 066 524 €**	**725 021 912 €**	**731 251 620 €**	**725 047 269 €**	**723 593 686 €**
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	**99,76%**	**98,00%**	**98,30%**	**99,94%**	**99,26%**
Non consommé au programme (1-2)	1 752 936 €	15 107 076 €	12 858 147 €	468 516 €	5 409 232 €
Gel ou annulation technique fin de gestion		-15 600 000 €	-10 219 119 €		-4 489 364 €
Reports			-2 638 051 €	-468 515 €	41 697 €

La consommation des crédits de titre 2 du programme 155 s'élève à 619 765 368 € en 2016, soit un taux d'exécution de 99,14 %.
Sur les 5 398 723 € non consommés en fin d'année, 4 962 615 € relevant quasi exclusivement du CAS pensions civiles ont fait l'objet d'un gel en fin de gestion.
Par ailleurs, 459 263 € non consommés au titre du fonds de concours ATFSE et 190 944 € au titre du fonds de concours FIPHFP ont été reportés sur 2017.

Crédits de titre 2 du programme 155 entre 2012 et 2016 (en euros et en pourcentage)

Programme 155 (en euros et pourcentage)	2012	2013	2014	2015	2016
Loi de finances initiale (LFI)	**599 766 214**	**638 515 733**	**639 545 704**	**628 490 760**	**625 355 322**
Réserve	-2 998 831	-3 192 579	-3 197 731	-3 142 454	-3 126 777
Crédits disponibles après réserve	**596 767 383**	**635 323 154**	**636 347 973**	**625 348 306**	**622 228 545**
Fonds de concours et attributions de produits					1 659 444
Transferts	-2 222 950	814 800	825 000	559 200	1 276 101
Fongibilité asymétrique	-1 120 964	-2 000 000	-1 350 000		
Levée de réserve	2 998 831	3 192 579	3 197 731	4 709 251	2 176 506
Loi de finances rectificative ou décret d'avance	0	-7 771 350	-2 238 026	-713 258	-2 176 506
Crédits ouverts en fin d'année (1)	**596 422 300**	**629 559 183**	**636 782 678**	**628 336 702**	**625 164 091**
Consommation (2)	**594 999 177**	**621 801 330**	**630 351 151**	**624 094 834**	**619 765 368**
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	**99,76%**	**98,77%**	**98,99%**	**99,32%**	**99,14%**
Non consommé au programme (1-2)	**1 423 123**	**7 757 854**	**6 431 527**	**4 241 868**	**5 398 723**
Gel ou annulation technique fin de gestion		-6 700 000	-5 827 213	-1 566 797	-4 962 615
Reports		-333 603	-604 313	-1 031 484	650 207

5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses

Consommation par programme et par grand poste de dépenses de 2012 à 2016 (en euros)

Programme 124 (en euros)	2012	2013	2014	2015	2016
Catégorie 21	**450 497 404 €**	**448 286 876 €**	**448 406 787 €**	**443 295 152 €**	**446 222 815 €**
Rémunérations principales	349 524 911 €	340 984 373 €	341 080 010 €	334 342 524 €	334 628 226 €
NBI	1 939 661 €	1 572 305 €	1 467 906 €	1 808 453 €	1 789 030 €
Indemnités et allocation diverses	92 635 258 €	100 380 887 €	101 323 198 €	101 030 022 €	103 264 165 €
Vacations	3 714 938 €	3 812 839 €	3 230 829 €	3 890 893 €	3 838 506 €
Occasionnels / saisonniers				1 111 274 €	1 563 601 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	2 682 637 €	1 536 472 €	1 304 844 €	1 111 986 €	1 139 286 €
Catégorie 22	**264 209 617 €**	**270 241 205 €**	**277 356 367 €**	**276 550 104 €**	**272 218 685 €**
Cas pensions	191 022 116 €	197 392 880 €	204 918 231 €	205 067 274 €	201 158 118 €
Cotisations sociales	73 187 501 €	72 848 324 €	72 438 136 €	71 482 830 €	71 060 568 €
Catégorie 23	**6 359 504 €**	**6 493 832 €**	**5 488 466 €**	**5 202 013 €**	**5 152 186 €**
Prestations sociales	5 316 127 €	5 750 893 €	4 687 192 €	4 405 151 €	4 406 030 €
Action sociale	1 043 377 €	742 939 €	801 274 €	796 862 €	746 157 €
Total	**721 066 526 €**	**725 021 912 €**	**731 251 620 €**	**725 047 269 €**	**723 593 686 €**

Catégorie 21 : rémunérations d'activité.
Catégorie 22 : cotisations et contributions sociales (dont CAS pensions).
Catégorie 23 : prestations sociales et allocations diverses.

Programme 155 (en euros)	2012	2013	2014	2015	2016
Catégorie 21	**368 013 967 €**	**381 051 381 €**	**382 106 249 €**	**376 293 540 €**	**374 341 286 €**
Rémunérations principales	276 920 269 €	284 261 897 €	286 042 865 €	282 487 473 €	282 707 304 €
NBI	887 976 €	970 114 €	945 678 €	930 041 €	1 091 929 €
Indemnités et allocations diverses	87 109 504 €	92 560 655 €	91 693 551 €	89 576 836 €	87 684 327 €
Vacations	2 608 204 €	2 631 753 €	2 826 024 €	2 484 413 €	2 179 345 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	488 014 €	626 962 €	598 132 €	814 777 €	678 381 €
Catégorie 22	**222 664 200 €**	**235 593 495 €**	**243 547 269 €**	**243 385 370 €**	**240 891 397 €**
Cas pensions	167 462 456 €	178 431 014 €	186 590 104 €	187 241 622 €	184 688 656 €
Cotisations sociales	55 201 744 €	57 162 481 €	56 957 165 €	56 143 747 €	56 202 741 €
Catégorie 23	**4 321 010 €**	**5 156 454 €**	**4 697 633 €**	**4 415 924 €**	**4 532 684 €**
Prestations sociales	2 453 847 €	3 204 336 €	2 857 114 €	2 716 456 €	2 787 077 €
Action sociale	1 867 163 €	1 952 119 €	1 840 519 €	1 699 468 €	1 745 608 €
Total	**594 999 177 €**	**621 801 330 €**	**630 351 151 €**	**624 094 834 €**	**619 765 368 €**

Catégorie 21 : rémunérations d'activité.
Catégorie 22 : cotisations et contributions sociales (dont CAS Pensions).
Catégorie 23 : prestations sociales et allocations diverses.

5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Réalisation 2012		Réalisation 2013		Réalisation 2014		Réalisation 2015		Réalisation 2016	
Programme 124	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses
Emplois fonctionnels	143	23 313 296 €	141	23 563 772 €	139	23 596 207 €	142	23 299 462 €	135	22 785 117 €
A administratifs	2 547	203 203 594 €	2 565	205 705 261 €	2 573	212 602 502 €	2 544	211 819 641 €	2 546	224 837 002 €
A techniques	3 576	262 667 599 €	3 582	265 282 218 €	3 568	265 613 727 €	3 463	261 802 816 €	3 397	257 869 565 €
B administratifs	1 986	104 805 069 €	1 862	105 278 455 €	1 853	107 630 204 €	1 906	110 137 950 €	1 873	107 908 146 €
Catégorie C	2 643	127 076 968 €	2 576	125 192 207 €	2 437	121 808 980 €	2 271	117 987 400 €	2 186	110 193 857 €
Total	10 895	721 066 526 €	10 726	725 021 912 €	10 570	731 251 620 €	10 326	725 047 269 €	10 137	723 593 686 €

Catégorie d'emploi	Réalisation 2012		Réalisation 2013		Réalisation 2014		Réalisation 2015		Réalisation 2016	
Programme 155	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense
Emplois fonctionnels	179	24 763 786 €	183	25 878 031 €	171	25 059 015 €	172	24 848 313 €	169	24 440 064 €
A administratifs	1 106	77 840 616 €	1 263	93 000 313 €	1 277	96 209 692 €	1 320	98 982 576 €	1 391	104 586 789 €
A techniques	1 892	146 272 399 €	1 898	149 661 497 €	2 043	161 087 662 €	2 247	173 689 350 €	2 404	184 241 045 €
B administratifs	499	25 766 487 €	575	30 152 258 €	622	33 155 059 €	682	35 809 026 €	712	38 246 646 €
B techniques	3 272	189 017 138 €	3 203	191 632 198 €	2 970	184 396 895 €	2 610	163 312 100 €	2 267	144 985 130 €
Catégorie C	2 917	131 338 751 €	2 864	131 477 033 €	2 763	130 442 827 €	2 632	127 453 469 €	2 594	123 265 694 €
Total	9 865	594 999 177 €	9 986	621 801 330 €	9 846	630 351 151 €	9 663	624 094 834 €	9 538	619 765 368 €

5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif du programme 124 s'établit à 1,9% en 2016.

GVT du programme 124 de 2012 à 2016 (en euros et pourcentage)

Programme 124 (en millions d'euros et pourcentage)	2012	2013	2014	2015	2016
GVT positif*	7,8	7,3	7,2	8,8	7,9
en %**	1,9%	1,8%	1,8%	2,2%	1,9%

* 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 GVT positif du programme 155 s'établit à 1,9 % en 2016.

GVT du programme 155 de 2012 à 2016 (en euros et pourcentage)

Programme 155 (en millions d'euros et pourcentages)	2012	2013	2014	2015	2016
GVT positif*	7 €	7 €	6,4	6,5	6,4
en % **	2,0%	2,0%	1,9%	1,9%	1,9%

* GVT positif = valorisation du différentiel entre la masse indiciaire de l'année N-1 et de l'année N des personnels présents sur les 2 exercices.
** 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 1ier juillet 2016.

Les **taux des contributions employeur au compte d'affectation spéciale « Pensions »**, fixés à 74,6% pour les personnels civils et les allocations temporaires d'invalidité (ATI) et à 126,07% pour les personnels militaires en 2015 ont été reconduits en 2016.

Taux des contributions employeur au CAS Pensions de 2012 à 2016 (en pourcentage)

Programmes 124 et 155 (en pourcentage)	2012	2013	2014	2015	2016
Civils	68,59%	74,28%	74,28%	74,28%	74,28%
Allocation temporaire d'invalidité	0,33%	0,32%	0,32%	0,32%	0,32%
Civils + Allocation temporaire d'invalidi	68,92%	74,60%	74,60%	74,60%	74,60%
Militaires	121,55%	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.*).

Evolution du coût moyen constaté par catégorie d'emplois de 2012 à 2016, en euros (y compris charges sociales)

Catégorie d'emplois		RAP 2012	RAP 2013	RAP 2014	RAP 2015	RAP 2016
Programme 124						
Catégorie A	Emplois fonctionnels	163 030 €	173 275 €	169 757 €	165 658 €	168 317 €
	A administratifs	79 782 €	89 034 €	82 628 €	85 231 €	88 321 €
	A techniques	73 453 €	69 431 €	74 443 €	74 675 €	75 906 €
Catégorie B	B administratifs	52 772 €	54 345 €	58 084 €	57 393 €	57 609 €
Catégorie C		48 081 €	47 486 €	49 983 €	51 402 €	50 407 €
Total		66 183 €	67 595 €	69 182 €	70 215 €	71 378 €

Catégorie d'emploi		RAP 2012	RAP 2013	RAP 2014	RAP 2015	RAP 2016
Programme 155						
Catégorie A	Emplois fonctionnels	138 345 €	141 410 €	146 544 €	145 091 €	144 458 €
	A administratifs	70 380 €	73 634 €	75 340 €	75 150 €	75 174 €
	A techniques	77 311 €	78 852 €	78 849 €	77 240 €	76 634 €
Catégorie B	B administratifs	51 636 €	52 439 €	53 304 €	52 550 €	53 734 €
	B techniques	57 768 €	59 829 €	62 086 €	62 501 €	63 950 €
Catégorie C		45 025 €	45 907 €	47 211 €	48 411 €	47 513 €
Total		60 314 €	62 267 €	64 021 €	64 584 €	64 979 €

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'Etat 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'Etat, 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. Les jours plaçés sur le CET peuvent être monétisés.

Rachat des jours épargnés sur les CET sur la période 2014-2016

Catégorie d'emploi	2014						2015						2016					
	Hommes		Femmes		Total		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	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	27	45 933 €	6	10 875 €	33	56 808 €	32	38 873 €	10	12 267 €	42	51139,47	28	34 311 €	14	25 222 €	42	59 534 €
A administratifs	418	926 091 €	142	221 685 €	560	1 147 776 €	447	1 039 654 €	120	207 988 €	567	1 247 643 €	467	969 823 €	159	230 945 €	626	1 200 767 €
A techniques	834	1 598 147 €	252	360 080 €	1 086	1 958 227 €	976	1 861 204 €	329	506 295 €	1305	2 367 499 €	1035	1 979 623 €	335	512 690 €	1370	2 492 313 €
B administratifs	54	51 024 €	81	68 434 €	135	119 459 €	48	56 581 €	96	86 388 €	144	142 969 €	59	54 531 €	114	93 982 €	173	148 513 €
B techniques	1	1 040 €	0	-	1	1 040 €	4	5 110 €	4	4 000 €	8	9 110 €	2	1 945 €	7	7 935 €	9	9 880 €
Catégorie C	48	46 438 €	103	62 001 €	151	108 439 €	49	54 985 €	130	88 408 €	179	143 393 €	48	49 924 €	152	109 669 €	200	159 593 €
Total	1 382	2 668 673 €	584	723 075 €	1 966	3 391 748 €	1 556	3 056 407	689	905 346	2 245	3 961 753	1 639	3 090 157 €	781	980 444 €	2 420	4 070 600 €

Catégorie d'emploi	2014						2015						2016					
	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	106	153 971 €	95	117 518 €	201	271 489 €	38	49 809 €	14	31 376 €	52	81 185 €	44	66 888 €	19	21 547 €	63	88 435 €
A administratifs	182	249 916 €	133	132 546 €	315	382 462 €	106	146 404 €	132	144 032 €	238	290 436 €	135	175 809 €	140	163 306 €	275	339 115 €
A techniques	7	6 720 €	42	39 408 €	49	46 128 €	217	277 335 €	152	176 080 €	369	453 415 €	250	324 803 €	201	222 926 €	451	547 730 €
B administratifs	114	97 343 €	145	107 776 €	259	205 119 €	6	6 440 €	42	39 095 €	48	45 535 €	7	3 360 €	59	45 889 €	66	49 249 €
B techniques	59	52 403 €	95	64 037 €	154	116 441 €	110	102 834 €	146	136 657 €	256	239 491 €	93	83 510 €	159	147 142 €	252	230 652 €
Catégorie C	44	55 866 €	15	18 765 €	59	74 631 €	51	58 151 €	148	113 881 €	199	172 031 €	56	53 639 €	155	117 571 €	211	171 210 €
Total	512	616 219 €	525	480 050 €	1 037	1 096 270 €	528	640972,83	634	641120,88	1162	1 282 094 €	585	708 009 €	733	718 382 €	1318	1 426 391 €

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 2016 ont été fixés par un arrêté du 27 juin 2016.

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2014-2016 (programme 124)

Catégorie d'emploi	2014						2015						2016					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	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	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-	-
A administratifs	90	127 406 €	61	84 095 €	151	211 501 €	68	94 900 €	70	100 044 €	138	194 944 €	51	64 842 €	54	64 266 €	105	129 108 €
A techniques	123	185 797 €	125	131 784 €	248	317 580 €	127	122 206 €	103	130 410 €	230	252 616 €	69	73 786 €	98	83 376 €	167	157 162 €
B administratifs	39	13 594 €	71	19 647 €	110	33 240 €	99	40 188 €	26	7 995 €	125	48 183 €	22	9 095 €	47	26 623 €	69	35 718 €
B techniques	2	2 116 €	9	502 €	11	2 618 €	6	3 748 €	3	6 043 €	9	9 791 €	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	137	56 375 €	616	252 996 €	753	309 371 €	659	207 510 €	114	33 038 €	773	240 548 €	12	2 851 €	52	17 215 €	64	20 065 €
Total	391	385 288 €	882	489 023 €	1 273	874 311 €	959	468 552 €	316	277 530 €	1 275	746 081 €	154	150 573 €	251	191 480 €	405	342 053 €

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2014-2016 (programme 155)

Catégorie d'emplois	2014						2015						2016					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	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	-	0 €	-	0 €	-	0 €	1	156 €	1	221 €	2	377 €	1	1 340 €	2	2 680 €	3	4 020 €
A administratifs	25	44 839 €	32	35 444 €	57	80 283 €	46	58 869 €	36	69 097 €	82	127 965 €	31	41 470 €	51	68 102 €	82	109 572 €
A techniques	217	202 548 €	195	128 035 €	412	330 583 €	163	136 230 €	189	189 075 €	352	325 306 €	88	107 864 €	64	72 222 €	152	180 086 €
B administratifs	2	662 €	46	13 224 €	48	13 886 €	47	20 423 €	3	772 €	50	21 195 €	2	953 €	15	13 055 €	17	14 009 €
B techniques	179	4 009 €	416	12 092 €	595	16 101 €	23	625 €	18	695 €	41	1 320 €	1	211 €			1	211 €
Catégorie C	215	83 022 €	980	413 384 €	1 195	496 406 €	994	347 240 €	161	52 953 €	1 155	400 194 €	12	1 919 €	61	16 998 €	73	18 917 €
Total	638	335 080 €	1 669	602 179 €	2 307	937 259 €	1 274	563 543 €	408	312 813 €	1 682	876 356 €	135	153 758 €	193	173 057 €	328	326 815 €

5.8. Les principales mesures catégorielles en 2016

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 124 ont été consommés en 2016 à hauteur de 542 932 €, pour la mise en œuvre des mesures statutaires (54%) et des mesures indemnitaires (46%), détaillées ci-dessous.

Un complément indemnitaire annuel (CIA) et un complément indemnitaire (CI) non pérennes ont été versés aux agents à hauteur de 4 M€.
Pour mémoire, en 2015, un reliquat de gestion non pérenne avait été versé aux agents pour un montant de 3,5 M€.

	2016		
Catégorie ou intitulé de la mesure	**Date d'entrée en vigueur de la mesure**	**Nombre de mois d'incidence sur 2016**	**Coût 2015**
Programme 124			
Effets extension année pleine mesures 2015 ou années précédentes			
Mesures statutaires			**291 864**
Modification des ratios promus/promouvables	janv-16	12	98 065
Dérogation à la clause de sauvegarde pour l'accès de catégorie C eb catégorie B	janv-16	**12**	13 895
Mise en œuvre du protocole relatif aux Parcours Professionnels, aux Carrières et aux Rémunérations (PPCR)	janv-16	12	179 904
Mesures indemnitaires			**251 068**
Mise en œuvre du RIFSEEP: alignement des primes des agents sur le montant minimum de l'IFSE	janv-16	12	53 193
Mesure indemnitaire en faveur des chefs de pôles en services déconcentrés	janv-16	12	197875
Total			**542 932 €**

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 155 ont été consommés en 2016 à hauteur de 1 053 099 €, pour la mise en œuvre des mesures statutaires (33%), des mesures indemnitaires (32%), des mesures de transformation d'emplois (35%) détaillées ci-dessous.

Un complément indemnitaire annuel (CIA) et un complément indemnitaire (CI) non pérennes ont été versés aux agents à hauteur de 3,7 M€.
Pour mémoire, en 2015, un reliquat de gestion non pérenne avait été versé aux agents pour un montant de 3,2 M€.

Catégorie ou intitulé de la mesure Programme 155	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2016	Coût 2016
Mesures statutaires			**351 926**
Création d'un grade à accès fonctionnel pour les inspecteurs du travail	mai-16	8	10 558
Revalorisation de la grille contractuelle des médecins inspecteurs du travail	juil-16	6	10 298
Dérogation à la clause de sauvegarde prévue pour l'accès de C en B	janv-16	12	11 910
Impact des ratios promus/promouvables	janv-16	12	27 934
Mise en oeuvre du protocole relatif aux Parcours Professionnels, aux Carrières et aux Rémunérations (PPCR)	janv-16	12	291 226
Mesures indemnitaires			**336 731**
Mise en oeuvre du RIFSEEP : alignement des primes des agents sur le montant minimum de l'IFSE	janv-16	12	324 831
Mesure indemnitaire en faveur des chefs de pôle en services déconcentrés	janv-16	12	11 900
Transformaton d'emplois			**364 442**
Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail (3ème vague)	janv-16	12	364 442
Total			**1 053 099**

5.9. Les rémunérations accessoires

5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires

La mise en place en 2016 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour de nombreux corps a conduit à définir de nouvelles règles de gestion. La note de service de la DRH du 17 octobre 2016 fixe les nouvelles modalités d'attribution des éléments accessoires de rémunération pour les corps ayant adhéré au RIFSEEP. Dès sa mise en œuvre, ce nouveau dispositif indemnitaire a permis d'harmoniser les règles de gestion indemnitaire des agents rémunérés par les ministères sociaux.

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

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

Les bilans sont réalisés à partir des classements connus au 31/12/2016.

5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2016

La modulation annuelle du régime indemnitaire des agents repose davantage sur les primes dont le versement est de nature pérenne que sur les indemnités à caractère exceptionnel versés en fin d'année 2016. De façon générale, les primes exceptionnelles représentent une part marginale des montants indemnitaires perçus par les agents. Ces mêmes montants indemnitaires représentent une part significative de la rémunération globale des agents.

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

En services territoriaux, la part des primes de nature pérenne dans la rémunération globale est homogène au sein de chaque secteur. Elle est en proportion moins importante sur le secteur jeunesse et sport, les corps concernés relevant historiquement de barèmes moins favorables.

Si l'on examine les montants indemnitaires versés en fonction du genre, on constate que globalement il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes au sein des ministères sociaux sur ce plan.

5.9.3. Les perspectives d'évolution

Le RIFSEEP prévoit de valoriser la mobilité des agents au sein des ministères sociaux ainsi que l'expérience professionnelle acquise sur un emploi.

Une campagne de valorisation de la mobilité intervenue en 2016 et 2017 pour les corps ayant adhéré au RIFSEEP et une autre pour les agents dont l'acquisition d'expérience est évaluée par le service d'affectation au regard des conditions requises seront traitées au cours du deuxième semestre 2017. A l'issue de ces deux campagnes de mobilité, la valorisation de la mobilité sera gérée « au fil de l'eau ».

Attributions moyennes constatées en 2016 – Administration centrale périmètre « Travail-emploi » / RIFSEEP
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2016

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus
Administrateur civil Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Administrateur civil Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Administrateur civil Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Administrateurs civils	**44**	**36 762,65**	**22**	**35 194,30**	**36 514,29**	**22**	**38 330,99**	**39 764,37**
Attaché Groupe 1	33	23 758,24	17	23 964,56	24 934,95	16	23 539,02	24 362,45
Attaché Groupe 2	43	18 985,46	26	18 303,20	19 350,23	17	20 028,93	20 961,05
Attaché Groupe 3	249	13 905,70	168	13 924,74	14 681,57	81	13 866,20	14 538,24
Attachés	**325**	**15 578,20**	**211**	**15 273,16**	**16 082,96**	**114**	**16 142,79**	**16 874,86**
Conseiller technique de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Conseillers techniques de service social	*	*	*	*	*	*	*	*
Inspecteur du travail Groupe 1	16	27 860,06	*	*	*	*	*	*
Inspecteur du travail Groupe 2	11	19 185,68	*	*	*	*	*	*
Inspecteur du travail Groupe 3	57	13 016,47	*	*	*	*	*	*
Inspecteurs du travail	**84**	**16 651,69**	**41**	**15 149,08**	**15 919,90**	**43**	**18 084,41**	**18 703,51**
Secrétaire administratif Groupe 1	16	8 989,83	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	102	8 187,90	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 3	43	8 705,42	*	*	*	*	*	*
Secrétaires administratifs	**161**	**8 405,82**	**124**	**8 317,22**	**8 757,04**	**37**	**8 702,72**	**9 065,72**
Adjoint administratif Groupe 1	65	7 307,35	51	7 141,81	7 506,00	14	7 910,43	8 290,64
Adjoint administratif Groupe 2	88	6 564,76	61	6 584,60	6 864,99	27	6 519,93	6 783,36
Adjoints administratifs	**153**	**6 880,24**	**112**	**6 838,33**	**7 156,88**	**41**	**6 994,73**	**7 298,04**
Adjoint technique Groupe 1	0		*	*	*	*	*	*
Adjoint technique Groupe 2	10	5 879,32	*	*	*	*	*	*
Adjoints techniques	**10**	**5 879,32**	*	*	*	*	*	*
Total effectifs	**779**	**13 592,95**	**514**	**12 585,37**	**13 226,41**	**265**	**15 552,87**	**16 247,31**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2016 – Administration centrale périmètre « Travail-emploi » / Hors RIFSEEP

Corps /Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus
CEDP	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CED	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Catégorie A	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent principal de service technique 1C**	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent principal de service technique 2C**	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Contrôleur du travail HC	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Contrôleur du travail CN	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Catégorie B	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Chef de service intérieur AC 1C**	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Chef de service intérieur AC 2C**	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Catégorie C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Contractuels	**217**	**4 065,41**		**124**	**4 361,32**	**5 052,83**	**93**	**3 670,86**	**4 292,90**
Total effectifs (catégorie A, B, C)	**236**	**4 514,72**		**137**	**4 859,27**	**5 123,94**	**99**	**4 037,90**	**4 372,45**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat
** En attente du classement dans les groupes RIFSEEP

Moyennes indemnitaires en 2016 – Administration centrale périmètre « Affaires sociales-santé » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2016

Corps/Groupes	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
Administrateur civil Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Administrateur civil Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Administrateur civil Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Administrateurs civils	**105**	**36 447,94**	**44**	**35 781,65**	**37 220,16**	**61**	**36 928,53**	**38 161,31**
Attaché Groupe 1	92	22 576,69	54	22 126,54	23 317,48	38	23 216,39	24 250,19
Attaché Groupe 2	124	18 625,47	81	18 531,53	19 678,78	43	18 802,43	19 765,26
Attaché Groupe 3	457	13 359,21	300	13 102,37	13 847,09	157	13 849,98	14 648,48
Total Attachés	**673**	**15 589,56**	**435**	**14 658,01**	**16 108,62**	**238**	**16 240,23**	**17 105,99**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	19	24 518,73	*	*	*	*	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	14	21 149,32	*	*	*	*	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	79	15 636,38	*	*	*	*	*	*
Total Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**112**	**17 832,32**	**74**	**17 374,00**	**18 460,52**	**38**	**18 724,85**	**19 817,87**
Inspecteur du travail Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Inspecteurs du travail	*	*	*	*	*	*	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Conseillers techniques de service social	*	*	*	*	*	*	*	*
Assistant de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Assistant de service social Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Assistants de service social	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 1	39	10 529,18	22	10 452,48	11 390,79	17	10 628,44	11 276,20
Secrétaire administratif Groupe 2	227	8 449,99	164	8 464,50	8 996,00	63	8 412,21	8 953,52
Secrétaire administratif Groupe 3	101	8 216,70	78	8 123,23	8 475,32	23	8 533,67	8 793,25
Total Secrétaires administratifs	**367**	**8 606,73**	**264**	**8 529,34**	**9 041,73**	**103**	**8 805,11**	**9 301,09**
Adjoint administratif Groupe 1	144	6 893,46	114	6 842,48	7 298,50	30	7 087,19	7 613,61
Adjoint administratif Groupe 2	207	6 394,52	168	6 420,50	6 771,72	39	6 282,62	6 850,12
Total Adjoints administratifs	**351**	**6 599,21**	**282**	**6 591,09**	**6 984,67**	**69**	**6 632,43**	**7 182,07**
Adjoint technique Groupe 1	11	7 516,99	*	*	*	*	*	*
Adjoint technique Groupe 2	51	6 337,27	*	*	*	*	*	*
Total Adjoints techniques	**62**	**6 546,57**	*	*	*	*	*	*
Total effectifs	**1686**	**13 216,51**	**1121**	**12 268,63**	**12 993,63**	**565**	**15 187,25**	**15 965,90**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2016 – Administration centrale périmètre « Affaires sociales-santé » / Hors RIFSEEP

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
CEDP	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CED	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Médecin inspecteur général de santé publique	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Médecin inspecteur chef	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Médecin inspecteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Pharmacien inspecteur général	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Pharmacien inspecteur chef	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Pharmacien inspecteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur général du génie sanitaire	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur chef du génie sanitaire	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur du génie sanitaire	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Infirmiers hors classe	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur d'études sanitaires principal	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur d'études sanitaires	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Inspecteur chef de la santé vétérinaire	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Catégorie A	**137**	**17 187,15**		**96**	**17 091,73**	**17 995,71**	**41**	**17 408,22**	**18 411,22**
Contrôleur du travail HC	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent principal de service technique 1C**	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent principal de service technique 2C**	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien de physiothérapie CS	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien de physiothérapie	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien de physiothérapie CE	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien 3S chef	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien 3S principal	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Catégorie B	**48**	**4 975,16**		**20**	**3 594,41**	**3 992,88**	**28**	**5 961,42**	**6 412,17**
Adjoint sanitaire 1C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Chef de service intérieur AC 1C **	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Chef de service intérieur AC 2C **	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Catégorie C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	39	5 037,72	3 955	20	5 262,64	7 902,37	19	4 800,97	6 845,70
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	291	3 868,55	3 875/3480	149	3 847,67	4 921,94	142	3 889,292	5 068,04
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	59	2 765,79	2 990	28	2 771,42	3 123,72	31	2 759,76	3 069,15
Total Contractuels	**389**	**3 821,95**		**197**	**3 827,53**	**4 961,20**	**192**	**3 816,30**	**4 935,16**
Total effectifs	**582**	**7 080,76**		**313**	**7 831,46**	**8 907,94**	**269**	**6 209,49**	**7 213,62**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

** En attente du classement dans les groupes RIFSEEP

Moyennes indemnitaires en 2016 – Administration centrale périmètre « Jeunesse et sports » / RIFSEEP
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2016

Corps / grades	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Secrétaires administratifs	**52**	**8 651,39**	*	*	*	*	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1	20	7 691,35	*	*	*	*	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2	33	6 490,70	*	*	*	*	*	*
Total Adjoints administratifs	**53**	**6 943,78**	**42**	**6 919,68**	**7 182,31**	**11**	**7 035,77**	**7 636,23**
Total effectifs	**105**	**7 940,71**	**90**	**8 031,08**	**8 438,39**	**15**	**7 410,51**	**7 951,85**

* 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 2016 – Administration centrale périmètre « Jeunesse et sports » / Hors RIFSEEP

Corps / grades	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
IGR HCL	*	*	*	*	*	*	*	*	*
IGR 1C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
IGR 2C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
IGE 1C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
IGE 2C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ASS ING	*	*	*	*	*	*	*	*	*
IPAL J & S	*	*	*	*	*	*	*	*	*
INSP J&S 1C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
INSP J&S 2C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CTPS HCL	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CTPS CN	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PS HCL	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PS CL N	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CEPJ HCL	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CEPJ CN	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PROFESSEUR CERTIFIE CN	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Catégorie A	**164**	**17 735,21**		**75**	**15 366,70**	**16 317,26**	**89**	**19 731,15**	**20 510,93**
TECH RECH CS	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TECH RECH CN IF	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Catégorie B	**13**	**7 202,38**		*	*	*	*	*	*
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Contractuels	**149**	**3 278,25**		**47**	**3 260,98**	**3 680,43**	**102**	**3 286,46**	**3 886,23**
Total effectif	**326**	**10 846,86**		**129**	**10 528,46**	**11 286,76**	**197**	**11 059,13**	**11 758,51**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2016 – DI(R)ECCTE (hors IDF) / RIFSEEP
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2016

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus
Attaché Groupe 1	11	17 089,07	*	*	*	*	*	*
Attaché Groupe 2	99	12 733,05	*	*	*	*	*	*
Attaché Groupe 3	416	10 834,04	*	*	*	*	*	*
Attachés	**526**	**11 322,27**	**332**	**11 216,32**	**11 697,46**	**194**	**11 503,57**	**11 984,79**
Conseiller technique de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Conseillers techniques de service social	*	*	*	*	*	*	*	*
Inspecteur du travail Groupe 1	46	14 832,40	22	13 602,94	14 114,47	24	15 959,41	16 459,91
Inspecteur du travail Groupe 2	277	11 543,62	148	11 407,56	11 971,68	129	11 699,72	12 276,64
Inspecteur du travail Groupe 3	1327	9 247,49	776	9 129,20	9 640,45	551	9 414,08	9 909,97
Inspecteurs du travail	**1650**	**9 788,66**	**946**	**9 589,69**	**10 109,22**	**704**	**10 056,04**	**10 566,93**
Secrétaire administratif Groupe 1	10	5 657,85	10	5 657,85	6 127,45	0		
Secrétaire administratif Groupe 2	164	5 834,17	145	5 844,76	6 189,49	19	5 753,33	6 080,91
Secrétaire administratif Groupe 3	233	5 292,31	206	5 325,55	5 595,68	27	5 038,70	5 283,21
Secrétaires administratifs	**407**	**5 519,63**	**361**	**5 543,30**	**5 848,93**	**46**	**5 333,88**	**5 612,69**
Assistant de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Assistant de service social Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Assistants de service social	*	*	*	*	*	*	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	621	5 510,97	541	5 421,55	5 701,36	80	6 115,66	6 399,21
Adjoint administratif Groupe 2	1116	5 052,74	979	5 069,29	5 310,68	137	4 934,53	5 143,73
Adjoints administratifs	**1 737**	**5 216,56**	**1 520**	**5 194,66**	**5 449,73**	**217**	**5 369,97**	**5 606,58**
Adjoint technique Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Adjoint technique Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Adjoints techniques	*	*	*	*	*	*	*	*
Total effectifs	**4 331**	**7 727,93**	**3 168**	**7 177,41**	**7 524,71**	**1 163**	**9 227,27**	**9 655,00**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2016 – DI(R)ECCTE (hors IDF) / Hors RIFSEEP

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus
CEDP	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CED	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CEDP / CED	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Contrôleur du travail HC	1155	8 044,38	2 779	876	8 085,56	8 388,98	279	7 915,08	8 231,53
Contrôleur du travail CN	625	6 960,57	2 554	397	7 027,02	7 265,84	228	6 844,87	7 070,62
Contrôleurs du travail	**1 780**	**7 663,83**		**1273**	**7 755,44**	**8 038,72**	**507**	**7 433,81**	**7 709,46**
Agent principal de service technique 1C **	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent principal de service technique 2C **	*	*	*	*	*	*	*	*	*
APST	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Contractuels	**165**	**4 555,96**		**106**	**4 680,75**	**5 142,69**	**59**	**4 331,76**	**4 875,24**
Total effectifs	**1 951**	**7 406,971**		**1 383**	**7 526,17**	**7 835,93**	**568**	**7 116,76**	**7 429,93**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat
** En attente du classement dans les groupes RIFSEEP

Attributions moyennes constatées en 2016 – DI(R)ECCTE IDF / RIFSEEP
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2016

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus
Administrateur civil Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Administrateur civil Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Administrateur civil Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Administrateurs civils	*	*	*	*	*	*	*	*
Attaché Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Attaché Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Attaché Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Attachés	**91**	**12 751,20**	**67**	**13 180,24**	**13 532,64**	**24**	**11 553,45**	**11 924,00**
Inspecteur du travail Groupe 1	23	16 344,59	*	*	*	*	*	*
Inspecteur du travail Groupe 2	71	11 742,40	*	*	*	*	*	*
Inspecteur du travail Groupe 3	295	8 393,77	*	*	*	*	*	*
Inspecteurs du travail	**389**	**9 475,06**	**231**	**9 205,43**	**9 563,15**	**158**	**9 869,26**	**10 261,34**
Secrétaire administratif Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaires administratifs	**154**	**5 438,72**	**134**	**5 431,71**	**5 765,89**	**20**	**5 485,68**	**5 799,68**
Assistant de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Assistant de service social Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Assistants de service social	*	*	*	*	*	*	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	85	5 994,69	63	5 840,87	6 388,25	22	6 435,18	6 914,41
Adjoint administratif Groupe 2	339	5 045,45	276	5 067,68	5 392,04	63	4 948,05	5 265,84
Adjoints administratifs	**424**	**5 235,75**	**339**	**5 211,37**	**5 577,17**	**85**	**5 332,95**	**5 692,53**
Total effectifs	**1 065**	**7623,03**	**776**	**7 260,07**	**7 619,07**	**289**	**8 595,10**	**8 963,61**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2016 – DI(R)ECCTE IDF / Hors RIFSEEP

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus
CEDP	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CED	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CEDP / CED	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Contrôleur du travail HC	195	8 529,13	2 779	144	8 602,54	8 965,26	51	8 321,84	8 659,23
Contrôleur du travail CN	166	7 130,93	2 544	99	7 253,67	7 548,86	67	6 949,58	7 240,67
Contrôleurs du travail	**361**	**7 886,19**		**243**	**8 053,00**	**8 388,21**	**118**	**7 542,68**	**7 853,78**
Agent principal de service technique 1C **	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent principal de service technique 2C **	*	*	*	*	*	*	*	*	*
APST	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Contractuels	**31**	**4 733,28**		**17**	**5 316,65**	**5 686,12**	**14**	**4 024,90**	**4 417,05**
Total effectifs	**394**	**7 644,27**		**261**	**7 890,89**	**8 241,90**	**133**	**7 160,29**	**7 507,70**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat
** En attente du classement dans les groupes RIFSEEP

Moyennes indemnitaires en 2016 – DRJSCS périmètre « Affaires sociales-santé » / RIFSEEP
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2016

Corps/Groupes	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
Attaché Groupe 1	25	16 308,08	*	*	*	*	*	*
Attaché Groupe 2	105	13 171,70	*	*	*	*	*	*
Attaché Groupe 3	148	12 094,56	*	*	*	*	*	*
Total Attachés	**278**	**12 880,31**	**192**	**12 788,04**	**13 183,78**	**86**	**13 086,28**	**13 493,12**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	45	18 368,21	34	18 590,76	19 148,96	11	17 680,33	18 126,48
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	84	15 021,74	57	14 579,50	15 023,58	27	15 955,34	16 414,15
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	216	12 579,02	152	12 515,14	12 905,97	64	12 731,73	13 088,99
Total Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**346**	**13 924,98**	**244**	**13 843,99**	**14 270,58**	**102**	**14 118,71**	**14 512,44**
Conseiller technique de service social Groupe 1	29	7 687,17	*	*	*	*	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 2	52	7 684,84	*	*	*	*	*	*
Total Conseillers techniques de service social	**81**	**7 685,67**	*	*	*	*	*	*
Inspecteur du travail Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Inspecteurs du travail	*	*	*	*	*	*	*	*
Assistant de service social Groupe 1	14	6 243,42	*	*	*	*	*	*
Assistant de service social Groupe 2	13	6 079,09	*	*	*	*	*	*
Total Assistants de service social	**27**	**6 164,29**	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 1	54	6 250,59	35	6 151,57	6 621,40	19	6 432,99	6 805,48
Secrétaire administratif Groupe 2	461	5 927,85	369	5 872,57	6 220,38	92	6 149,57	6 484,56
Secrétaire administratif Groupe 3	399	5 811,57	324	5 775,70	6 097,96	75	5 966,52	6 262,74
Total Secrétaires administratifs	**914**	**5 896,15**	**728**	**5 842,87**	**6 185,18**	**186**	**6 104,71**	**6 427,90**
Adjoint administratif Groupe 1	514	4 499,60	466	4 486,19	4 839,97	48	4 629,80	4 975,52
Adjoint administratif Groupe 2	618	4 364,89	559	4 363,55	4 672,27	59	4 377,65	4 663,58
Total Adjoints administratifs	**1132**	**4 426,06**	**1025**	**4 419,31**	**4 748,51**	**107**	**4 490,76**	**4 803,51**
Adjoint technique Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Adjoint technique Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Adjoints techniques	**11**	**3 827,47**	*	*	*	*	*	*
Total effectifs	**2790**	**7 084,93**	**2292**	**6745,98**	**7094**	**498**	**8641,64**	**8994,16**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2016 – DRJSCS périmètre « Affaires sociales-santé » / Hors RIFSEEP

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Montant moyen du barème	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
Médecin inspecteur général de santé publique	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Médecin chef	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Médecin inspecteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*
MISP	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Pharmacien général	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Pharmacien chef	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Pharmacien inspecteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PHiSP	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur général / hors classe	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur chef	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur du génie	*	*	*	*	*	*	*	*	*
IGS	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur principal	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieur d'étude	*	*	*	*	*	*	*	*	*
IES	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Infirmière hors classe	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Infirmière cl normale / supérieure	*	*	*	*	*	*	*	*	*
INF	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Educateur spécialisé 1ère cl	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Educateur spécialisé 2ème cl	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ES	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Infirmière cl supérieure	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Infirmière	*	*	*	*	*	*	*	*	*
INF	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien chef	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien principal	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien sanitaire chef	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TGS	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien physiothérapie cl except	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien physiothérapie cl sup	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Technicien physiothérapie	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TPh	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent principal de service technique 1C**	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent principal de service technique 2C**	*	*	*	*	*	*	*	*	*
APST	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Adjoint sanitaire principal 2C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Adjoint sanitaire 1C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
C SAN	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Contractuels	**131**	**3 702,32**		**102**	**3 629,31**	**3 973,52**	**29**	**3 959,13**	**4 365,10**
Total effectifs	**148**	**4 169,07**		**108**	**3 844,44**	**4 184,91**	**41**	**5 045,56**	**5 422,63**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat
** En attente du classement définitif dans les groupes RIFSEEP

Moyennes indemnitaires en 2016 – DRJSCS périmètre « Jeunesse et sports » / RIFSEEP
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2016

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Secrétaires administratifs	**95**	**5 134,43**	**79**	**5 136,91**	**5 502,31**	**16**	**5 122,19**	**5 447,49**
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1	50	3 934,80	*	*	*	*	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2	108	3 777,77	*	*	*	*	*	*
Total Adjoints administratifs	**158**	**3 827,47**	**140**	**3 833,72**	**4 182,95**	**18**	**3 778,79**	**4 121,48**
Total effectifs	**253**	**4 318,22**	**219**	**4 303,82**	**4 649,41**	**34**	**4 410,98**	**4 726,90**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2016 – DRJSCS périmètre « Jeunesse et sports » / Hors RIFSEEP

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
Ingénieur recherche hors classe	0		6 400	0			0		
Ingénieur recherche 1ère classe	0		5 875	0			0		
Ingénieur recherche 2ème classe	0		4 458	0			0		
IGR	**0**			**0**			**0**		
Ingénieur d'étude hors classe	0		3 033	0			0		
Ingénieur d'étude 1ère cl	0		2 500	0			0		
Ingénieur d'étude 2ème cl	0		2 500	0			0		
IGE	**0**			**0**			**0**		
Assistant ingénieur	0		1 666	0			0		
ASI	**0**			**0**			**0**		
Conseiller Tech. Pédag. Sup. HCL	21	7 138,77	7 004	*	*	*	*	*	*
Conseiller Tech. Pédag. Sup. CN	57	6 643,96	6 983	*	*	*	*	*	*
CTPS	**78**	**6 710,69**		**26**	**6 892,24**	**7 115,44**	**54**	**6 623,28**	**6 867,44**
Conseiller éduc. pop. jeunesse CE	0		5 696	0			0		
Conseiller éduc. pop. jeunesse HCL	84	5 683,50	5 696	37	5 642,93	5 879,71	47	5 715,43	5 951,24
Conseiller éduc. pop. jeunesse CN	261	5 577,87	5 696	169	5 567,79	5 791,52	92	5 596,40	5 815,03
CEPJ	**345**	**5 603,59**		**206**	**5 581,28**	**5 807,36**	**139**	**5 636,64**	**5 861,09**
IPAL J & S	21	13 047,59	12 425	60	15 270,71	15 737,63	28	15 663,94	16 139,14
INSP J&S 1C	49	11 892,45	10 400	12	10 559,14	10 895,64	37	12 324,87	12 859,96
INSP J&S 2C	76	11 232,23	10 400	30	10 056,07	10 417,93	46	11 999,30	12 379,03
INSP JS	**146**	**11 714,92**		**48**	**10 535,75**	**10 905,00**	**98**	**12 292,48**	**12 745,34**
Professeur de sport HCL	291	5 753,97	5 696	45	5 735,96	6 172,31	246	5 757,26	6 128,42
Professeur de sport CL N	1003	5 689,59	5 696	260	5 666,61	5 977,93	743	5 697,64	6 093,08
PS	**1294**	**5 704,07**		**305**	**5 676,84**	**6 006,61**	**989**	**5 712,47**	**6 101,87**
Conseiller ASU HC	0		11 760	0			0		
CASU	**0**			**0**			**0**		
Administrateur ENESR	0		12 890	0			0		
ADM EN	**0**			**0**			**0**		
Chargé d'études documentaire	0		5 835	0			0		
Chargé d'études doc.	**0**			**0**			**0**		
Bibliothécaire	0		5 835	0			0		
Bibliothécaire	**0**			**0**			**0**		
Infirmière classe supérieure	0		6 135	0			0		
Infirmière	0		5 545	0			0		
INF	**0**			**0**			**0**		
Cl exceptionnel	0		1 524	0			0		
Cl supérieure	0		1 360	0			0		
Cl normale	0		1 360	0			0		
TECH RF	**0**			**0**			**0**		
Professeur Agrégé HC	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PA	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Professeur des Ecoles HC	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PE	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ADJ TECH 1CL RF	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ADJ TECH 2CL RF	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ADJ TECH RF	**10**	**3 063,77**		*	*	*	*	*	*
Total effectifs	**1 876**	**6 181,72**		**589**	**6 074,24**	**6 707,56**	**1 287**	**6 230,83**	**6 648,09**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2016 – DRJSCS IDF périmètre « Affaires sociales-santé » / RIFSEEP
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2016

Corps/Groupes	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
Attaché Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Attaché Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Attaché Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Attachés	**43**	**12 694,74**	*	*	*	*	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	20	19 549,50	*	*	*	*	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	12	14 747,94	*	*	*	*	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	41	12 022,13	*	*	*	*	*	*
Total Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**73**	**14 532,50**	**52**	**14 797,39**	**15 295,48**	**21**	**13 876,59**	**14 352,47**
Conseiller technique de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Conseillers techniques de service social	*	*	*	*	*	*	*	*
Assistant de service social Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Assistant de service social Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Assistants de service social	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 1	17	6 258,76	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	52	5 833,72	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Groupe 3	82	5 809,86	*	*	*	*	*	*
Total Secrétaires administratifs	**151**	**5 868,61**	**115**	**5 877,22**	**6 271,80**	**36**	**5 841,14**	**6 255,35**
Adjoint administratif Groupe 1	84	4 907,96	72	4 835,39	5 366,69	12	5 343,37	5 982,96
Adjoint administratif Groupe 2	116	4 565,51	102	4 545,37	4 987,35	14	4 712,25	5 154,24
Total Adjoints administratifs	**200**	**4 709,34**	**174**	**4 665,38**	**5 144,32**	**26**	**5 003,54**	**5 536,73**
Adjoint technique Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Adjoint technique Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Adjoints techniques	*	*	*	*	*	*	*	*
Total effectifs	**484**	**7 326,39**	**388**	**7174,14**	**7622,38**	**96**	**7948,25**	**8407,33**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2016 – DRJSCS IDF périmètre « Affaires sociales-santé » / Hors RIFSEEP

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Montant moyen du barème	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
Médecin inspecteur général de santé publique	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Médecin chef	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Médecin inspecteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*
MISP	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Pharmacien général	0		19 045	0			0		
Pharmacien chef	0		17 110	0			0		
Pharmacien inspecteur	0		17 000	0			0		
PHiSP	0			0			0		
Ingénieur général / hors classe	0		23 435	0			0		
Ingénieur chef	0		19 775	0			0		
Ingénieur du génie	0		17 815	0			0		
IGS	0			0			0		
Ingénieur principal	0		15 855	0			0		
Ingénieur d'étude	0		13 875	0			0		
IES	0			0			0		
Infirmière hors classe	0		7 760	0			0		
Infirmière cl normale / supérieure	0		7 560	0			0		
INF	0			0			0		
Educateur spécialisé 1ère cl	0		6 135	0			0		
Educateur spécialisé 2ème cl	0		5 550	0			0		
ES	0			0			0		
Infirmière cl supérieure	0		6 135	0			0		
Infirmière	0		5 645	0			0		
INF	0			0			0		
Technicien chef	0		10 740	0			0		
Technicien principal	0		10 360	0			0		
Technicien sanitaire chef	0		9 735	0			0		
TGS	0			0			0		
Technicien physiothérapie cl except	0		4 295	0			0		
Technicien physiothérapie cl sup	0		4 175	0			0		
Technicien physiothérapie	0		4 060	0			0		
TPh	0			0			0		
Agent principal de service technique 1C**	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Agent principal de service technique 2C**	*	*	*	*	*	*	*	*	*
APST	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Adjoint sanitaire principal 2C	0		6 000	0			0		
Adjoint sanitaire 1C	0		5 400	0			0		
C SAN	0			0			0		
Personnel contractuel HC ou	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel contractuel 3C ou	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Contractuels	18	3 580,51		*	*	*	*	*	*
Total effectifs	21	4 280,98		*	*	*	*	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2016 – DRJSCS IDF périmètre « Jeunesse et sports » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2016

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Secrétaires administratifs	**20**	**4 914,56**	*	*	*	*	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1	*	*	*	*	*	*	*	*
Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2	*	*	*	*	*	*	*	*
Total Adjoints administratifs	**27**	**4 019,59**	*	*	*	*	*	*

Total effectifs	**47**	**4 400,43**	*	*	*	*	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2016 – DRJSCS IDF périmètre « Jeunesse et sports » / Hors RIFSEEP

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
Ingénieur recherche hors classe	0		6 400	0			0		
Ingénieur recherche 1ère classe	0		5 875	0			0		
Ingénieur recherche 2ème classe	0		4 458	0			0		
IGR	**0**			**0**			**0**		
Ingénieur d'étude hors classe	0		3 033	0			0		
Ingénieur d'étude 1ère cl	0		2 500	0			0		
Ingénieur d'étude 2ème cl	0		2 500	0			0		
IGE	**0**			**0**			**0**		
Assistant ingénieur	0		1 666	0			0		
ASI	**0**			**0**			**0**		
Conseiller Tech. Pédag. Sup. HCL	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Conseiller Tech. Pédag. Sup. CN	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CTPS	**31**	**6 894,14**		**15**	**6 772,43**	**7 539,64**	**16**	**7 008,24**	**7 041,52**
Conseiller éduc. pop. jeunesse CE	0		5 696	0			0		
Conseiller éduc. pop. jeunesse HCL	10	5 758,13	5 696	*	*	*	*	*	*
Conseiller éduc. pop. jeunesse CN	29	5 436,99	5 696	*	*	*	*	*	*
CEPJ	**39**	**5 519,34**		**27**	**5 582,18**	**5 741,33**	**12**	**5 377,94**	**5 544,61**
IPAL J & S	*	*	*	*	*	*	*	*	*
INSP J&S 1C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
INSP J&S 2C	*	*	*	*	*	*	*	*	*
INSP JS	**16**	**10 405,10**		*	*	*	*	*	*
Professeur de sport HCL	68	5 816,31	5 696	*	*	*	*	*	*
Professeur de sport CL N	297	5 727,10	5 696	*	*	*	*	*	*
PS	**365**	**5 743,72**		**80**	**5 732,90**	**5 762,10**	**285**	**5 746,76**	**5 765,44**
Conseiller ASU HC	0		11 760	0			0		
CASU	**0**			**0**			**0**		
Administrateur ENESR	0		12 890	0			0		
ADM EN	**0**			**0**			**0**		
Chargé d'études documentaire	0		5 835	0			0		
Chargé d'études doc.	**0**			**0**			**0**		
Bibliothécaire	0		5 835	0			0		
Bibliothécaire	**0**			**0**			**0**		
Infirmière classe supérieure	0		6 135	0			0		
Infirmière	0		5 545	0			0		
INF	**0**			**0**			**0**		
Cl exceptionnel	0		1 524	0			0		
Cl supérieure	0		1 360	0			0		
Cl normale	0		1 360	0			0		
TECH RF	**0**			**0**			**0**		
Professeur Agrégé HC	0		23 890	0			0		
PA	**0**			**0**			**0**		
Professeur des Ecoles HC	0		17 055	0			0		
PE	**0**			**0**			**0**		
ADJ TECH 1CL RF	0		1 155	0			0		
ADJ TECH 2CL RF	0		1 155	0			0		
ADJ TECH RF	**0**			**0**			**0**		
Total effectifs	**451**	**5 967,57**		**128**	**6 032,71**	**6 231,08**	**323**	**5 941,353**	**6 140,63**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP des emplois fonctionnels du programme 124 en administration centrale en 2016

Corps / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Info bénéficiaires garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Info bénéficiaires garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
Chef de service	*	*	*		*	*	*	*	*
Expert de haut n	*	*	*		*	*	*	*	*
Directeur de pro	*	*	*		*	*	*	*	*
GROUPE 1	*	*	*		*	*	*	*	*
Expert de haut n	*	*	*		*	*	*	*	*
Directeur de pro	*	*	*		*	*	*	*	*
GROUPE 2	*	*	*		*	*	*	*	*
Sous-directeur	*	*	*		*	*	*	*	*
Expert de haut n	*	*	*		*	*	*	*	*
Directeur de pro	*	*	*		*	*	*	*	*
GROUPE 3	*	*	*		*	*	*	*	*
TOTAL	58	28	49 134,60		3032,14	30	49 917,51	*	2 760,86

Le RIFSEEP des emplois fonctionnels du programme 155 en administration centrale en 2016

Corps / Grades	Effectif	Attributions moyennes IFSE	Info bénéficiaires	Attributions moyennes CIA
Chef de service	*	*	*	*
Expert de haut niveau groupe 1	*	*	*	*
Directeur de projet groupe 1	*	*	*	*
GROUPE 1	*	*	*	*
Expert de haut niveau groupe 2	*	*	*	*
Directeur de projet groupe 2	*	*	*	*
GROUPE 2	*	*	*	*
Sous-directeur	*	*	*	*
Expert de haut niveau groupe 3	*	*	*	*
Directeur de projet groupe 3	*	*		*
GROUPE 3	*	*	*	*
TOTAL	20	49 930,09	*	2 904,12

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

PFR de l'encadrement supérieur du programme 124 en services déconcentrés en 2016

Emplois Programme 124	Effectifs	Part F			Part R			Montant total PFR 2016 hors RVE	Montant RVE 2016	Montant total PFR 2016	Plafonds
		Montant de référence	Cotation	Montant part F	Montant de référence	Cotation moyenne	Montant moyen part R				
DRJSCS	**23**										
Groupe I	*	4 500 €	5	22 500 €	6 700 €	4,3	28 831 €	51 331 €	4 667 €	55 998 €	67 200 €
Groupe II	*	3 800 €	5	18 683 €	6 000 €	4	24 000 €	42 683 €	3 475 €	46 158 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	5	16 757 €	5 300 €	4,15	21 995 €	38 752 €	2 400 €	41 152 €	52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	5	14 725 €	4 500 €	3,8	17 229 €	31 954 €	1 450 €	33 404 €	45 600 €
DRAJSCS	**32**										
Groupe II	*	3 800 €	4,5	17 100 €	6 000 €	3,5	21 000 €	38 100 €	2 467 €	40 567 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	4,5	16 727 €	5 300 €	3,67	19 523 €	36 250 €	2 105 €	38 356 €	52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	4,5	13 957 €	4 500 €	3,5	15 750 €	29 707 €	1 200 €	30 907 €	45 600 €
Groupe V	*	2 400 €	4,5	10 800 €	3 600 €	3,6	12 829 €	23 629 €	2 050 €	25 679 €	36 000 €
TOTAL	**55**										

Emplois Programme 124 Femmes	Effectifs	Part F			Part R			Montant total PFR 2016 hors RVE	Montant RVE 2016	Montant total PFR 2016	Plafonds
		Montant de référence	Cotation	Montant part F	Montant de référence	Cotation moyenne	Montant moyen part R				
DRJSCS											
Groupe I	*	4 500 €	5	22 500 €	6 700 €	4,1	27 470 €	49 970 €	5 000 €	54 970 €	67 200 €
Groupe II	*	3 800 €	5	18 367 €	6 000 €	3,9	23 400 €	41 767 €	3 483 €	45 250 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	5	16 660 €	5 300 €	4,17	22 101 €	38 761 €	2 400 €	41 161 €	52 200 €
Groupe IV	*										
DRAJSCS											
Groupe II	*	3 800 €	4,5	17 100 €	6 000 €	3,5	21 000 €	38 100 €	2 800 €	40 900 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	4,5	15 300 €	5 300 €	3,9	20 663 €	35 963 €	1 632 €	37 595 €	52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	4,5	13 950 €	4 500 €	3,5	15 750 €	29 700 €	1 200 €	30 900 €	45 600 €
Groupe V	*	2 400 €	4,5	10 800 €	3 600 €	3,5	12 600 €	23 400 €	2 300 €	25 700 €	36 000 €
TOTAL	**20**										

Emplois Programme 124 Hommes	Effectifs	Part F			Part R			Montant total PFR 2016 hors RVE	Montant RVE 2016	Montant total PFR 2016	Plafonds
		Montant de référence	Cotation	Montant part F	Montant de référence	Cotation moyenne	Montant moyen part R				
DRJSCS											
Groupe I	*	4 500 €	5	22 500 €	6 700 €	4,34	29 058 €	51 558 €	4 600 €	56 158 €	67 200 €
Groupe II	*	3 800 €	5	19 000 €	6 000 €	4,1	24 600 €	43 600 €	3 467 €	47 067 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	5	17 000 €	5 300 €	4,1	21 730 €	38 730 €	1 450 €	40 180 €	52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	5	14 725 €	4 500 €	3,8	17 229 €	31 954 €	1 450 €	33 404 €	45 600 €
DRAJSCS											
Groupe II	*	3 800 €	4,5	17 100 €	6 000 €	3,5	21 000 €	38 100 €	2 300 €	40 400 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	4,5	17 950 €	5 300 €	3,5	18 547 €	36 497 €	2 500 €	38 997 €	52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	4,5	13 962 €	4 500 €	3,5	15 750 €	29 712 €	1 200 €	30 912 €	45 600 €
Groupe V	*	2 400 €	4,5	10 800 €	3 600 €	3,57	12 867 €	23 667 €	2 050 €	25 717 €	36 000 €
TOTAL	**35**										

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

La PFR de l'encadrement supérieur du programme 155 en services déconcentrés en 2016

Emplois Programme 155	Effectifs	Part F			Part R			Montant total PFR 2016 hors RVE	Montant RVE 2016	Montant total PFR 2016	Plafonds
		Montant de référence	Cotation	Montant part F	Montant de référence	Cotation moyenne	Montant moyen part R				
DIRECCTE											
Groupe I	*	4 500 €	6	27 000 €	6 700 €	2,5	16 750 €	43 750 €	3 960 €	47 710 €	67 200 €
Groupe II	*	3 800 €	6	22 800 €	6 000 €	2,3	15 451 €	38 251 €	4 808 €	43 059 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €			5 300 €						52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	6	18 600 €	4 500 €	2,5	11 250 €	29 850 €	3 240 €	33 090 €	45 600 €
DIECCTE											
Groupe II	*	3 800 €	5,5	20 900 €	6 000 €	2,5	14 971 €	35 871 €	3 960 €	39 831 €	58 800 €
Groupe IV	*	3 100 €	5	17 050 €	4 500 €	2,17	9 765 €	26 815 €	3 240 €	30 055 €	45 600 €
DRA											
Groupe II	*	3 800 €	5	19 000 €	6 000 €	2,17	13 017 €	32 017 €	3 887 €	35 904 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	5	17 002 €	5 300 €	1,8	9 520 €	26 521 €	2 577 €	29 098 €	52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	5,03	15 584 €	4 500 €	2,06	9 286 €	24 870 €	2 015 €	26 886 €	45 600 €
Groupe V	*	2 400 €	5	12 000 €	3 600 €	1,9	6 830 €	18 830 €	2 280 €	21 110 €	36 000 €
TOTAL	**78**										

Emplois Programme 155 Femmes	Effectifs	Part F			Part R			Montant total PFR 2016 hors RVE	Montant RVE 2016	Montant total PFR 2016	Plafonds
		Montant de référence	Cotation	Montant part F	Montant de référence	Cotation moyenne	Montant moyen part R				
DIRECCTE											
Groupe I	*	4 500 €	6	27 000 €	6 700 €	2,5	16 750 €	43 750 €	3 960 €	47 710 €	67 200 €
Groupe II	*	3 800 €	6		6 000 €						58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	6		5 300 €						52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	6	18 600 €	4 500 €	2,5	11 250 €	29 850	3 240 €	33 090 €	45 600 €
DIECCTE											
Groupe II	*	3 800 €	5,5	20 900 €	6 000 €	1,5	9 000 €	29 900 €	3 960 €	33 860 €	58 800 €
Groupe IV	*	3 100 €	5	17 050 €	4 500 €	1,5	6 750 €	23 800 €	3 240 €	27 040 €	45 600 €
DRA											
Groupe II	*	3 800 €	5	19 000 €	6 000 €	2,72	16 331 €	35 331 €	2 780 €	38 111 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	5	17 001 €	5 300 €	2,15	11 371 €	28 372 €	2 612 €	30 984 €	52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	5	15 500 €	4 500 €	1,89	8 474 €	23 974 €	1 875 €	25 849 €	45 600 €
Groupe V	*	2 400 €	5	12 000 €	3 600 €	2	7 304 €	19 304 €	2 280 €	21 584 €	36 000 €
TOTAL	**26**										

Emplois Programme 155 Hommes	Effectifs	Part F			Part R			Montant total PFR 2016 hors RVE	Montant RVE 2016	Montant total PFR 2016	Plafonds
		Montant de référence	Cotation	Montant part F	Montant de référence	Cotation moyenne	Montant moyen part R				
DIRECCTE											
Groupe I	*	4 500 €	6		6 700 €						67 200 €
Groupe II	*	3 800 €	6	22 800 €	6 000 €	2,3	15 451 €	38 251 €	4 808 €	43 059 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	6		5 300 €						52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	6		4 500 €						45 600 €
DIECCTE											
Groupe II	*	3 800 €	5,5	20 900 €	6 000 €	3,16	18 951 €	39 851 €	3 960 €	43 811€	58 800 €
Groupe IV	*	3 100 €	5	17 050 €	4 500 €	2,84	12 780 €	29 830 €	3 240 €	33 070 €	45 600 €
DRA											
Groupe II	*	3 800 €	5	19 000 €	6 000 €	1,82	10 947 €	29 947 €	4 440 €	34 387 €	58 800 €
Groupe III	*	3 400 €	5	17 002 €	5 300 €	1,73	9 177 €	26 179 €	2 570 €	28 749 €	52 200 €
Groupe IV	*	3 100 €	5,04	15 638 €	4 500 €	2,17	9 773 €	25 411 €	2 093 €	27 504 €	45 600 €
Groupe V	*	2 400 €	5	12 000 €	3 600 €	1,7	6 120 €	18 120 €	2 280 €	20 400 €	36 000 €
TOTAL	**55**										

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

L'IFSE et le CIA de l'encadrement supérieur (Responsables d'unité départementale) du programme 155 en services déconcentrés en 2016

Emplois Programme 155	Total		Femmes			Hommes		
	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + exceptionnelles	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + exceptionnelles
Groupe 1	17	21 134 €	*	*	*	*	*	*
Groupe 2	34	18 814 €	*	*	*	*	*	*
TOTAL EFFECTIFS	**51**	**19 588 €**	**21**	**19 717 €**	**20 595 €**	**30**	**19 497 €**	**21 082 €**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale indiciaire – administration centrale

	AC SANTE								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	51 701 €	15 986 €	**31%**	51 017 €	15 634 €	**31%**	53 011 €	16 661 €	**31%**
Catégorie B	34 524 €	8 152 €	**24%**	34 379 €	8 131 €	**24%**	34 845 €	8 197 €	**24%**
Catégorie C	27 662 €	6 613 €	**24%**	27 736 €	6 571 €	**24%**	27 497 €	6 707 €	**24%**
Contractuels	45 640 €	3 822 €	**8%**	45 311 €	3 828 €	**8%**	46 261 €	3 816 €	**8%**
Toutes catégories	**42 595 €**	**10 440 €**	**25%**	**41 863 €**	**10 490 €**	**25%**	**43 976 €**	**10 349 €**	**24%**

	AC TRAVAIL								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	49 532 €	15 762 €	**32%**	50 400 €	15 203 €	**30%**	50 386 €	16 675 €	**33%**
Catégorie B	34 018 €	8 487 €	**25%**	34 039 €	8 413 €	**25%**	33 946 €	8 735 €	**26%**
Catégorie C	28 060 €	6 924 €	**25%**	28 149 €	6 873 €	**24%**	27 868 €	7 034 €	**25%**
Contractuels	45 777 €	4 029 €	**9%**	45 326 €	4 328 €	**10%**	46 379 €	3 633 €	**8%**
Toutes catégories	**42 243 €**	**10 318 €**	**24%**	**40 965 €**	**10 092 €**	**25%**	**44 588 €**	**10 734 €**	**24%**

	AC SPORT								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	57 205 €	17 735 €	**31 %**	51 441 €	15 367 €	**30 %**	62 657 €	19 731 €	**31 %**
Catégorie B	34 807 €	8 561 €	**25 %**	34 541 €	8 479 €	**25 %**	34 863 €	8 226 €	**24 %**
Catégorie C	28 881 €	6 944 €	**24 %**	28 774 €	6 920 €	**24 %**	29 289 €	7 036 €	**24 %**
Contractuels	30 667 €	3 278 €	**11 %**	30 522 €	3 261 €	**11 %**	31 235 €	3 286 €	**11 %**
Toutes catégories	**41 120 €**	**10 027 €**	**24 %**	**38 425 €**	**9 419 €**	**25 %**	**44 365 €**	**10 618 €**	**24 %**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale indiciaire – administration centrale – Administrateurs civils et emplois fonctionnels

	AC P124								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Adm civils	85 062 €	36 448 €	**43%**	82 650 €	35 782 €	**43%**	86 802 €	36 929 €	**43%**
Emplois fonctionnels	109 797 €	49 540 €	**45%**	109 838 €	49 135 €	**45%**	109 708 €	49 918 €	**46%**

	AC P155								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Adm civils	84 682 €	36 763 €	**43%**	80 043 €	35 194 €	**44%**	89 322 €	38 331 €	**43%**
Emplois fonctionnels	106 368 €	50 128 €	**47%**	110 073 €	51 022 €	**46%**	102 439 €	49 397 €	**48%**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale indiciaire – services déconcentrés – Emplois fonctionnels

	SD P124								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Emplois fonctionnels	96 526 €	37 035 €	**38%**	92 818 €	37 193 €	**40%**	98 520 €	36 945 €	**38%**

	SD P155								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Emplois fonctionnels	81 269 €	24 787 €	**30%**	77 180	24 437	**32%**	83 383	25 222	**30%**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale indiciaire – services déconcentrés

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale indiciaire – DIRECCTE

	DIRECCTE HORS IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	42 413 €	10 161 €	**24%**	41 727 €	10 014 €	**24%**	43 434 €	10 371 €	**24%**
Catégorie B	34 559 €	7 261 €	**21%**	34 696 €	7 263 €	**21%**	34 156 €	7 256 €	**21%**
Catégorie C	27 189 €	5 213 €	**19%**	27 260 €	5 191 €	**19%**	26 690 €	5 364 €	**20%**
Contractuels	44 012 €	4 556 €	**10%**	41 776 €	4 681 €	**11%**	48 030 €	4 332 €	**9%**
Toutes catégories	**35 454 €**	**7 628 €**	**22%**	**34 307 €**	**7 283 €**	**21%**	**38 503 €**	**8 535 €**	**22%**

	DIRECCTE IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	41 038 €	10 101 €	**25%**	40 697 €	10 106 €	**25%**	41 598 €	10 091 €	**24%**
Catégorie B	32 776 €	7 148 €	**22%**	32 861 €	7 115 €	**22%**	32 545 €	7 235 €	**22%**
Catégorie C	26 287 €	5 236 €	**20%**	26 324 €	5 211 €	**20%**	26 144 €	5 333 €	**20%**
Contractuels	44 510 €	4 733 €	**11%**	41 598 €	5 317 €	**13%**	48 037 €	4 025 €	**8%**
Toutes catégories	**33 875 €**	**7 515 €**	**22%**	**33 136 €**	**7 326 €**	**22%**	**35 689 €**	**7 981 €**	**22%**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale indiciaire – DRJSCS

	DRJSCS SANTE IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	46 572 €	13 478 €	**29%**	47 269 €	13 620 €	**29%**	44 567 €	13 067 €	**29%**
Catégorie B	31 087 €	5 876 €	**19%**	30 997 €	5 891 €	**19%**	31 371 €	5 830 €	**19%**
Catégorie C	25 565 €	4 710 €	**18%**	25 612 €	4 665 €	**18%**	25 268 €	5 001 €	**20%**
Contractuels	34 951 €	3 581 €	**10%**	34 144 €	3 634 €	**11%**	36 547 €	3 473 €	**10%**
Toutes catégories	**35 515 €**	**7 466 €**	**21%**	**33 508 €**	**7 287 €**	**22%**	**38 478 €**	**8 177 €**	**21%**

	DRJSCS JEUNESSE ET SPORT IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	37 987 €	5 968 €	**16%**	37 855 €	6 033 €	**16%**	38 042 €	5 941 €	**16%**
Catégorie B	28 666 €	4 915 €	**17%**	29 119 €	4 898 €	**17%**	27 609 €	4 952 €	**18%**
Catégorie C	25 046 €	4 020 €	**16%**	24 958 €	4 002 €	**16%**	27 350 €	4 465 €	**16%**
Toutes catégories	**36 915 €**	**5 820 €**	**16%**	**35 159 €**	**5 624 €**	**16%**	**37 820 €**	**5 919 €**	**16%**

	DRJSCS SANTE HORS IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	46 349 €	12 801 €	**28%**	45 999 €	12 560 €	**27%**	47 255 €	13 428 €	**28%**
Catégorie B	31 889 €	5 940 €	**19%**	31 790 €	5 891 €	**19%**	32 266 €	6 129 €	**19%**
Catégorie C	25 944 €	4 468 €	**17%**	25 985 €	4 460 €	**17%**	25 577 €	4 542 €	**18%**
Contractuels	37 412 €	3 702 €	**10%**	35 433 €	3 629 €	**10%**	44 376 €	3 959 €	**9%**
Toutes catégories	**37 412 €**	**6 927 €**	**19%**	**37 412 €**	**6 605 €**	**18%**	**37 412 €**	**8 362 €**	**22%**

	DRJSCS JEUNESSE ET SPORT HORS IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale indiciaire	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	39 360 €	6 201 €	**16%**	37 728 €	6 096 €	**16%**	40 109 €	6 248 €	**16%**
Catégorie B	29 185 €	5 134 €	**18%**	28 978 €	5 137 €	**18%**	30 203 €	5 122 €	**17%**
Catégorie C	24 462 €	3 782 €	**15%**	24 540 €	3 808 €	**16%**	23 993 €	3 626 €	**15%**
Toutes catégories	**37 887 €**	**5 962 €**	**16%**	**34 561 €**	**5 594 €**	**16%**	**39 798 €**	**6 184 €**	**16%**

CHAPITRE 6
LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1.	**La santé et la sécurité au travail**	**Page 186**
6.1.1.	L'activité des CHSCT en 2016	Page 186
6.1.2.	Le document unique d'évaluation des risques	Page 187
6.1.3	Le réseau des assistants et des conseillers de prévention	Page 188
6.1.4.	La surveillance médicale des agents	Page 189
6.2.	**Les accidents de service / du travail et de trajet, les maladies professionnelles**	**Page 191**
6.2.1.	Nombre et taux d'accidents	Page 191
6.2.2.	Caractéristiques des accidents	Page 196
6.2.2.1.	Les types d'accidents	Page 196
6.2.2.2.	La durée des arrêts de travail	Page 197
6.2.2.3.	La répartition des accidents selon l'activité des agents	Page 198
6.2.3.	Caractéristiques des agents	Page 198
6.2.3.1.	L'âge des agents	Page 198
6.2.3.2.	La répartition des accidents selon le statut des agents	Page 199
6.2.3.3.	La répartition des accidents selon la catégorie des agents	Page 200
6.2.4.	Conséquences des accidents	Page 201
6.2.4.1.	La répartition des accidents selon la nature des lésions	Page 201
6.2.4.2.	La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions	Page 202
6.2.5.	Maladies professionnelles	Page 204
6.2.6.	Recours de précontentieux et de contentieux	Page 205
6.2.7.	Recours contre tiers	Page 206
6.3.	**La protection fonctionnelle des agents en 2016**	**Page 206**
6.3.1.	La protection fonctionnelle des agents du P124	Page 207
6.3.1.1.	Les demandes de protection fonctionnelle en 2016	Page 207
6.3.1.2.	Les réponses de l'administration en 2016	Page 208
6.3.2.	La protection fonctionnelle des agents du P155	Page 208
6.3.2.1.	Les demandes de protection fonctionnelle en 2016	Page 208
6.3.2.2.	Les réponses de l'administration en 2016	Page 210
6.3.2.3.	Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2016	Page 210

Chiffres clés 2016

Mise en place du DUER dans **67 %** des services

Les **accidents** de service / du travail, de trajet :

*Nombre d'accidents : **800** accidents

*Taux d'accidents : **2,71 %**

*Nombre de jours d'arrêt : **18 210,5** jours

Maladies professionnelles reconnues imputables au service :

***26** maladies

*dont **16** maladies ayant donné lieu à une invalidité

Recours à la procédure de demande de **protection fonctionnelle** :

* P124 : **9** agents

* P155 : **41** agents

6. Les conditions de travail

6.1. La santé et la sécurité au travail

6.1.1. L'activité des CHSCT en 2016

L'article 51 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique énonce que :

- le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels ;
- le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile ;
- le CHSCT suggère toute mesure de matière à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Pour les ministères sociaux, 97 CHSCT ont été créés :

- 3 CHSCT ministériels ;
- 2 CHSCT pour l'administration centrale ;
- 19 CHSCT régionaux pour les DR(D)JSCS ;
- 18 CHSCT pour les ARS ;
- 22 CHSCT pour les établissement publics du sport ;
- 18 CHSCT régionaux DI(R)ECCTE ;
- 1 CHSCT pour l'INTEFP ;
- 14 CHSCT dits « spéciaux » (article 36 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié) pour les unités territoriales de la DIRECCTE Ile-de-France et de la DIRECCTE Aquitaine.

Au cours de l'année 2016 la direction des ressources humaines a organisé 28 réunions de CHSCT tant en administration centrale qu'au niveau ministériel :

- 8 réunions du CHSCT ministériel travail (dont une reconvocation) ;
- 3 réunions du CHSCT ministériel affaires sociales ;
- 4 réunions du CHSCT ministériel jeunesse et sports ;
- 2 réunions du CHSCT ministériel en formation conjointe (dont une reconvocation) ;
- 6 réunions du CHSCT d'administration centrale en formation conjointe ;
- 3 réunions du CHSCT d'administration centrale affaires sociales/jeunesse et sports ;
- 2 réunions du CHSCT d'administration centrale travail.

L'ensemble des points à l'ordre du jour des CHSCT-AC et CHSCTM sont présentés en annexe du présent bilan social.

Au cours de l'année 2016 les CHSCTR se sont réunis en moyenne 5 fois par service. Ils se sont réunis en moyenne 3 fois en DR(D)JSCS, plus de 2 fois en Creps, et plus de 6 fois en ARS et en DI(R)ECCTE.

Les principaux sujets abordés au cours des réunions des CHSCTR sont les suivants :

- la réforme territoriale ;
- la réorganisation de services ;
- les déménagements et travaux au sein des locaux ;

- l'organisation du travail ;
- l'élaboration et la présentation du DUER et du programme annuel de prévention ;
- la prévention des RPS ;
- la médecine de prévention ;
- le règlement intérieur ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- la formation (hygiène sécurité, incendie).

A noter qu'en 2016 les coûts de formation des membres des CSHCT se sont élevés à 5509€ pour le programme 155 (contre 2080€ en 2015) et à 67979€ pour le programme 124 (contre 68480€ en 2015).

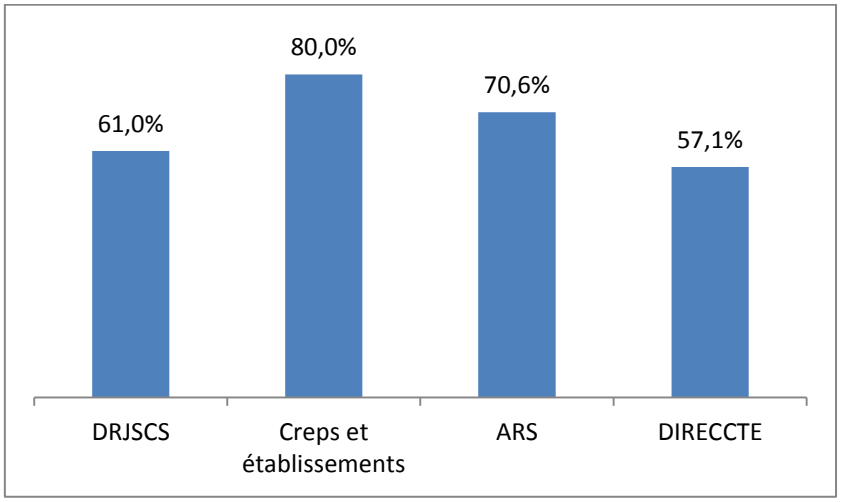
6.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER)

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, examinés lors du CHSCT d'administration centrale le 30 novembre 2016.

Le document unique d'évaluation des risques 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.

Le DUER a été mis en place dans 67,1% des services ayant répondu à l'enquête.

Taux de réalisation des DUER en 2016



Les DUER intègrent systématiquement les risques psychosociaux et ont fait l'objet d'une étude par le CHSCTR dans 78,4% des cas.
Pour l'administration centrale, plusieurs groupes de travail réunissant les représentants syndicaux et les acteurs de la prévention ont été programmés en 2016 afin de permettre la mise à jour du document unique d'évaluation des risques d'administration centrale.

La première réunion du groupe de travail a eu lieu le 8 juillet 2016. Elle avait pour objet de faire le point sur l'existant en matière de DUER-AC et de définir la méthode de travail. La deuxième réunion a porté sur la trame du DUER.
Une ISST était représentée aux deux réunions du groupe de travail (ISST IGAS).

L'objectif est de présenter le DUER finalisé pour avis au CHSCT d'administration centrale en 2018.

Ce travail s'inscrit dans le projet de la DRH d'identification des chefs de service au sens santé et sécurité au travail, d'une réflexion sur les obligations qui leur sont dévolues ainsi que sur les outils que la DRH et les autres directions supports doivent mettre à leur disposition pour leur permettre de remplir leurs obligations. Ce projet formalisé par une instruction pour l'administration centrale des ministères sociaux, le sera prochainement pour les services déconcentrés et les établissements publics seront également destinataires de circulaires propres, en cours de rédaction.

6.1.3 Le réseau des assistantes / assistants et des conseillères / conseillers de prévention

Les missions des assistants et des conseillers de prévention relèvent de l'article 4-1 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

L'assistante / assistant de prévention (AP) assure le lien entre la directrice / directeur et les agents. Elle / Il représente un acteur incontournable de la prévention des risques.

Sa mission est d'assister et de conseiller la / le cheffe / chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place d'une politique de prévention ainsi que dans la mise en œuvre et le suivi des règles de santé et de sécurité au travail :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents.es (ex : visites fréquentes des lieux de travail, diffusion d'informations dans les domaines SST….) ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents.es (ex : observer les conditions de travail des agents et relayer les constats auprès de la / du cheffe / chef de service….) ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre (ex : participer à l'analyse des causes des accidents de service et proposer des solutions, recueillir les statistiques des accidents et des maladies professionnelles, participer aux travaux et/ou enquêtes menées par le CHSCT, participer à la sensibilisation des agents en particulier dans le cadre de l'élaboration du programme de formation pour le personnel, participer à tout projet de rénovation et à la mise à jour et diffusion de la réglementation…..) ;
- veiller à la bonne tenue du registre santé et sécurité au travail (ex : proposer des mesures pratiques et s'assurer que des réponses sont apportées aux observations des agents) ;
- intervenir dans le champ des risques professionnels : il collabore avec la / le médecin de prévention afin de lui permettre d'établir et de mettre à jour une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service ;
- préparer ou participer à la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels sans en porter la responsabilité ;
- participer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'élaboration du programme de formation des personnels.

Au titre de cette mission, l'assistante / assistant de prévention peut proposer des actions propres à améliorer la prévention des risques et participe, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

La / le conseillère / conseiller de prévention assure, quant à elle / lui, des actions de coordination et d'animation du réseau, de formation et de conseil aux AP.

Le réseau est composé au niveau régional :

- dans les DIRECCTE de 22 conseillères / conseillers de prévention et de 92 assistantes / assistants de prévention,
- dans les DRJSCS de 5 conseillères / conseillers de prévention et de 24 assistantes / assistants de prévention,
- dans les établissements publics relevant du Ministère chargé des sports de 21 assistantes / assistants de prévention,
- dans les ARS de 14 conseillères / conseillers de prévention.

Une conseillère nationale de prévention, positionnée en administration centrale assure l'animation de ce réseau et l'appui technique. En 2016, 3 réunions de réseau ont eu lieu. Ces réunions ont abordé la réforme territoriale, le dispositif de santé sécurité au travail des ministères sociaux, la médiation, la médecine de prévention et les risques routiers.

Par ailleurs, un espace d'information dédié à ce réseau a été créé sur PACO afin que l'ensemble des assistantes / assistants et des conseillères / conseillers de prévention dans les services mais également les agents en charge des ressources humaines puissent disposer d'une information fournie et actualisée sur les sujets santé et sécurité au travail.

6.1.4. 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).

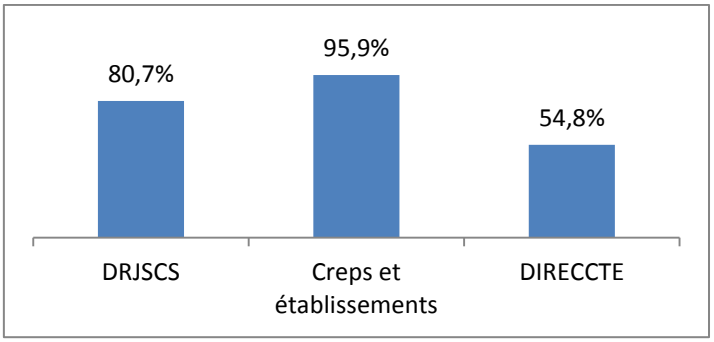
A noter que la surveillance médicale des agents des ARS est régie par les règles de la médecine du travail.

Sur la base des services ayant répondu à l'enquête, l'analyse a porté sur la surveillance médicale réalisée dans :

- 16 ARS ;
- 16 Creps ainsi que le MNS, l'ENSM, l'ENVSN et l'INSEP ;
- 19 DI(R)ECCTE et l'INTEFP ;
- 17 DR(D)JSCS et la DRHIL ;
- l'administration centrale.

Dans les services déconcentrés, 65,1% des agents soumis à une visite quinquennale en ont bénéficié (92% en 2015 et 82 % en 2014).

Taux de réalisation de la visite quinquennale en 2016

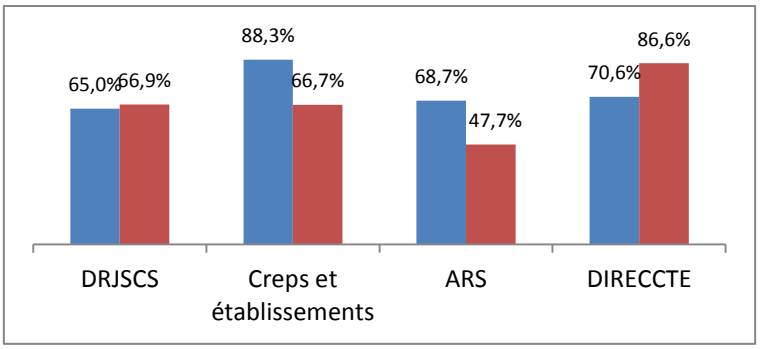


En ARS, 59,5% des agents soumis à une visite biennale en ont bénéficié en 2016 (61% en 2015 et 53 % en 2014).

Dans les services déconcentrés, 71,1% des agents soumis à une visite annuelle en ont bénéficié en 2016 (72% en 2015 et 54 % en 2014). Concernant les personnes handicapées, 71,8% d'entre elles en ont bénéficié en 2016 (39 % en 2015 et 64% en 2014).

En administration centrale, 63 personnes handicapées ont bénéficié d'une visite annuelle en 2016.

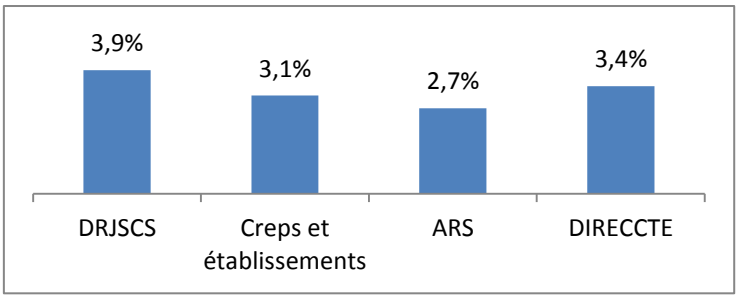
Taux de réalisation de la visite annuelle en 2016



Les visites à la demande de l'agent sont de 3,2% sur l'ensemble des services en 2016 (3% en 2015 et 2% en 2014).

En administration centrale, les visites à la demande de l'agent concernent 6,5% des agents en 2016.

Taux de visites réalisées à la demande de l'agent en 2016



6.2. Les accidents de service / du travail et de trajet, les maladies professionnelles

Remarque :
Les données concernant les services déconcentrés (D(R)JSCS/DDCS(PP), DI(R)ECCTE/UT et ARS/DTARS) et les établissements publics du sport ont été recueillies via l'outil d'enquête ministériel SOLEN.

13 structures sur les 98 interrogées n'ont pas répondus, soit un taux de 13 % de non réponse.

Pour l'administration centrale et l'INTEFP, les chiffres proviennent du bureau des pensions, des validations de service et des accidents du travail (DRH/SD3E) chargé de l'instruction des accidents de service / du travail et des maladies professionnelles.

Important :

- Pour les ARS, le bilan social 2016 intègre les agents contractuels de droit privé pour l'analyse, tout comme dans les bilans sociaux des années précédentes ;

- Les définitions des notions abordées dans ce chapitre sont données dans le lexique. Le terme d'accident de service est utilisé pour les agents titulaires et stagiaires, et le terme d'accident du travail est utilisé pour les agents non titulaires.

6.2.1. Nombre et taux d'accidents

En 2016, 800 accidents de service / du travail et de trajet ont été déclarés. Cela correspond à un taux d'accidents du travail de 2,71 %[28/29] (2,7 % en 2015). Ces accidents ont entrainé 18 210,5 jours d'arrêt, soit 22,8 jours en moyenne[30] (17 jours en 2015).

Les taux d'accident varient de 1,37 % pour les agents « Jeunesse et sports » des D(R)JSCS-DDCS(PP) à 3,29 % pour les agents des DI(R)ECCTE.

Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident varie, quant à lui, de 12,5 jours pour les agents des ARS à 87,8 jours pour les agents d'administration centrale du périmètre « Affaires sociales et santé ».

[28] Nombre d'accidents rapportés aux effectifs concernés.
[29] Pour mémoire, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2015 indique un taux d'AT de 8,6 % pour les agents des trois fonctions publiques.
[30] Pour l'ensemble des trois fonctions publiques, la durée moyenne est de 6,2 jours.

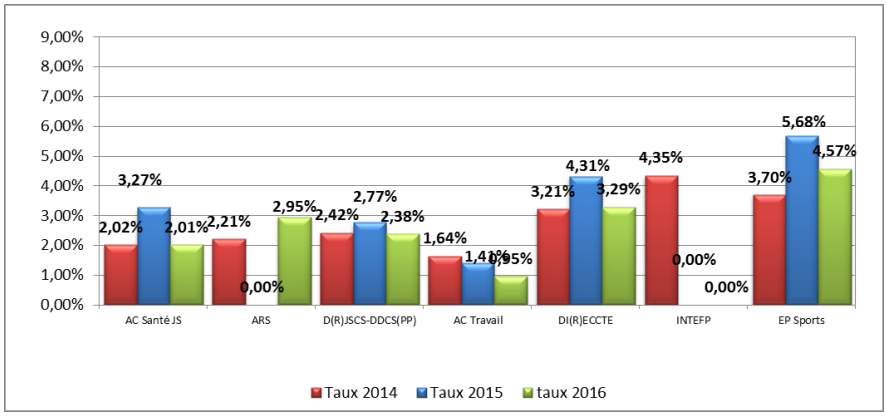
Répartition des accidents de service / du travail et de trajet survenus en 2016 par service

Service	Nombre d'accidents survenus en 2016	Nombre de jours d'arrêts 2016 (accidents 2016)	Taux d'AT 2016	Durée moyenne (en jours) des arrêts 2016 (accidents 2016)
P124-Santé	**376**	**8399,5**	**2,52%**	**22,3**
AC Santé	41	3 601,0	1,49%	87,8
ARS	242	3 023,5	2,95%	12,5
D(R)JSCS-DDCS(PP)	93	1 775,0	2,35%	19,1
P124-Jeunesse et sports	**47**	**1252**	**1,50%**	**26,6**
AC Jeunesse et sports	8	200,0	2,66%	25,0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	39	1 052,0	1,37%	27,0
P155-Travail	**293**	**6984**	**3,57%**	**23,8**
AC Travail	11	381,0	0,95%	34,6
DI(R)ECCTE	278	6485,0	3,29%	23,3
INTEFP	4	118,0	nc	29,5
EP Sports	**84**	**1 575,0**	**4,57%**	**18,8**
Total	**800**	**18 210,5**	**2,71%**	**22,8**

Entre 2015 et 2016, les taux d'accident :

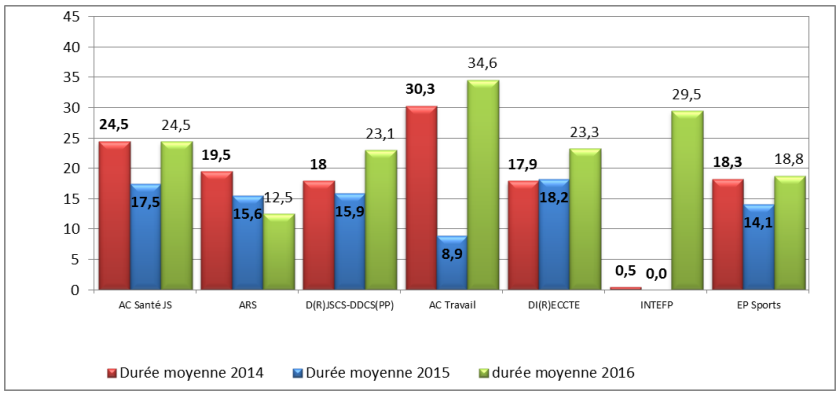
- ont fortement augmenté pour les ARS ;
- ont baissé pour les autres périmètres.

Taux d'accident par service entre 2014 et 2016



Quant aux durées moyennes d'arrêt, elles ont augmenté dans tous les services, de manière importante en administration centrale du périmètre « Travail-emploi ». Au contraire en ARS, elles ont légèrement diminué.

Durée moyenne d'arrêt par service entre 2014 et 2016



En 2016, entre 24 % et 49 % des accidents de service / du travail ou de trajet, selon le périmètre, ont donné lieu à une invalidité, temporaire et/ou permanente. Les invalidités permanentes sont au nombre de 3 (contre 17 en 2015), en nette baisse.
Attention, dans le tableau ci-dessous, l'addition du nombre d'invalidités temporaires et permanentes est statistiquement difficile à interpréter puisqu'un même dossier d'accident peut donner lieu à une invalidité temporaire (c'est-à-dire un arrêt de travail) et une invalidité permanente (un taux d'incapacité permanente partielle).

Nombre d'accidents ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2016

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents
Total secteur "santé"	**2**	**0,53%**	**183**	**48,67%**	**185**	**49,20%**
Total secteur "jeunesse et sports"	**0**	**0,00%**	**16**	**34,04%**	**16**	**34,04%**
Total secteur "travail"	**1**	**0,34%**	**82**	**27,99%**	**83**	**28,33%**
EP sport	**0**	**0,00%**	**20**	**23,81%**	**20**	**23,81%**
Total	**3**	**0,38%**	**301**	**37,63%**	**304**	**38,00%**

En 2016, le taux d'accident de service / du travail en administration centrale s'élève à 2,49 %. Il est le plus fort au sein des directions du périmètre « Jeunesse et sports » (2,66 %) et le plus faible pour celles du périmètre « Travail -emploi » (0,95 %).

Dans les services territoriaux, les taux d'accident de service / du travail ou de trajet varient :

- En ARS, il est de 2,95 % (contre 2,6 % en 2015). Il dépasse 4 % pour Pays de Loire (4,8 %), la Corse (4,7 %), la Bretagne (4,19 %), Provence-Alpes-Côte d'Azur (4,12 %), et la Réunion (4 %);
- En D(R)JSCS, il est légèrement plus fort pour les agents « Affaires sociales-santé » (1,81 %) que pour les agents « Jeunesse et sports » (0,76 %). Ce taux est élevé pour les personnels du périmètre « Affaires sociales-santé » affectés en Guadeloupe (3,12 %), à la Réunion (2,70 %) et en Hauts de France (2,76 %) ainsi que pour les agents « Jeunesse et sports » exerçant leurs missions en Guyane (6,97 %)[31] ;
- Enfin, en DI(R)ECCTE, le taux d'accident est de 3,39 % avec un pic pour le taux de la Réunion (12,82 %), et en Pays de Loire (7,95 %).

Le taux d'accident est, en outre, toujours assez fort dans les établissements publics du sport (4,5 % contre 5,7 % en 2015), surtout à l'IFCE (33 %), à l'ENSM (13 %) et au CREPS de Reims (10 %).

[31] Les forts taux observés en Guyane s'expliquent par la faiblesse des effectifs affectés.

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2016 par direction d'administration centrale

Administration Centrale		
Direction	**Nombre d'accidents déclarés**	**Taux d'AT**
Total P124 santé	**41**	**0,01%**
DAEI (secteur santé)	1	3,44%
DAJ	0	0,00%
DDC (secteur santé)	0	NC
DFAS (secteur santé)	9	4,18%
DGCS	5	1,88%
DGOS	2	0,00%
DGS	3	0,01%
DICOM (secteur santé)	1	2,77%
DREES	0	0,00%
DRH (secteur santé)	11	0,04%
DSI (secteur santé)	5	4,90%
DSS	3	0,01%
IGAS	0	0,00%
Ministère de l'Intérieur	1	nc
Représentation à l'étranger	0	0,00%
Secrétariat général	0	0,00%
Syndicats (secteur santé)	0	0,00%
Autres (secteur santé)	0	0,00%
Total P124 jeunesse et sports	**8**	**2,65%**
BCOM JS	0	0,00%
DDC (secteur JS)	0	0,00%
DFAS (secteur JS)	0	0,00%
DJEPVA	2	3,38%
DRH (secteur JS)	0	0,00%
DS	6	6,59%
DSI (secteur JS)	0	0,00%
IGJS	0	0,00%
Syndicats (secteur JS)	0	0,00%
Autres (secteur JS)	0	0,00%
Total P155	**11**	**0,94%**
DAEI (secteur travail)	1	50,00%
DAJ (secteur travail)	1	0,16%
DARES	2	1,20%
DDC (secteur travail)	0	0,00%
DFAS (secteur travail)	0	0,00%
DGEFP	4	1,64%
DGT	2	0,93%
DICOM (secteur travail)	1	3,57%
DRH (secteur travail)	0	0,00%
DSI (secteur travail)	0	0,00%
Autres (secteur travail)	0	0,00%
Total AC	**60**	**2,49%**

NC : données non communiquées / NS : non signifiant

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2016 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	24	2,64%	7	1,23%	1	0,17%	23	2,48%
Bourgogne-Franche-Comté	11	2,40%	0	0,00%	0	0,00%	11	2,77%
Bretagne	16	4,19%	3	1,23%	3	1,23%	22	0,62%
Centre-Val-de-Loire	11	3,11%	4	1,85%	1	0,46%	9	2,90%
Corse	5	4,76%	0	0,00%	0	0,00%	8	8,98%
Grand Est	13	1,77%	6	1,34%	5	1,11%	15	2,00%
Guadeloupe	3	1,78%	2	3,12%	0	0,00%	3	3,65%
Guyane	0	0,00%	0	0,00%	3	6,97%	0	0,00%
Haut de France	20	3,08%	12	2,76%	1	0,37%	23	3,21%
Martinique	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	5,55%
Mayotte	0	0,00%	1	3,44%	0	0,00%	2	4,76%
Ile-De-France	24	2,13%	16	2,70%	10	1,68%	22	1,50%
Normandie	7	1,83%	5	1,81%	0	0,00%	13	2,98%
Nouvelle Aquitaine	29	3,72%	12	2,31%	3	0,57%	29	4,04%
Occitanie	20	2,74%	12	2,50%	6	1,25%	20	2,99%
Pays-De La Loire	20	4,80%	4	1,63%	1	0,40%	33	7,95%
Provence -Alpes- Côte-d'Azur	23	4,12%	7	1,97%	4	1,12%	26	4,49%
Réunion	16	4,00%	2	2,70%	1	1,35%	15	12,82%
Total	**242**	**2,95%**	**93**	**1,81%**	**39**	**0,76%**	**278**	**3,39%**

NC = non communiqué / NS = non signifiant
* Pour l'ARS, Mayotte et La Réunion sont réunies au sein de l'ARS Océan Indien

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2016 dans les établissements publics du sport

EP sport		
Etablissement	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
CNDS	0	0%
CREPS Bordeaux	0	0%
CREPS Centre	1	1,92%
CREPS Dijon	3	5,00%
CREPS Ile de France	5	6,57%
CREPS La Réunion	1	1,75%
CREPS Montpellier et Font Romeu	8	7,47%
CREPS Nancy	2	3,70%
CREPS PACA	3	1,62%
CREPS Pays de la Loire	1	2,04%
CREPS Pointe-à-Pitre	1	NC
CREPS Poitiers	0	0%
CREPS Reims	7	10,14%
CREPS Rhône-Alpes	1	1,81%
CREPS Strasbourg	1	1,44%
CREPS Toulouse	1	0,93%
CREPS Vichy	1	1,35%
CREPS Wattignies	6	8,21%
ENSM Ecole Nationale de Sports de Montagne	18	13,43%
ENVSN Ecole Nationale de voile et des sports nautiques	7	9,58%
IFCE Institut Français du cheval et de l'équitation	8	33,33%
INSEP Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance	9	2,82%
MNS Musée national du sport	0	0%
Total	**84**	**4,56%**

6.2.2. Caractéristiques des accidents

6.2.2.1. Les types d'accidents

Près de la moitié des accidents (47% en 2016 et 49 % en 2015) sont des accidents stricto sensu. La part des accidents de trajet reste stable (39 % comme en 2015) et celle des accidents de mission augmente légèrement (1 % par rapport à 2015).

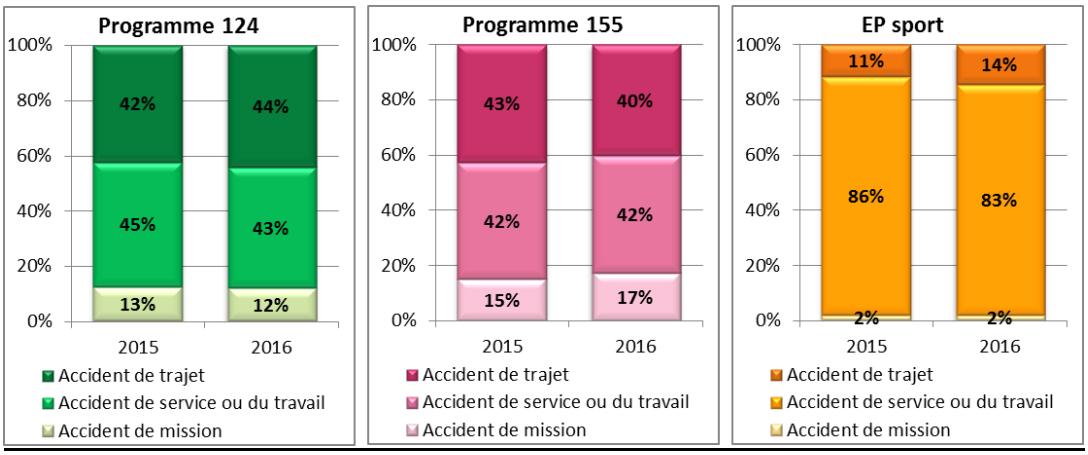
Nombre d'accidents survenus en 2016 par service et type d'accident

Service	Accident de mission	Accident de service ou du travail	Accident de trajet	Total
P124-Santé	**43**	**164**	**169**	**376**
AC Santé	8	19	14	41
ARS	26	101	115	242
DRJSCS / DDCS(PP)	9	44	40	93
P124 JS	**9**	**20**	**18**	**47**
AC JS	2	3	3	8
DRJSCS / DDCS(PP)	7	17	15	39
P155-Travail	**51**	**124**	**118**	**293**
AC Travail	1	3	7	11
DIRECCTE	48	120	110	278
INTEFP	2	1	1	4
EP sport	**2**	**70**	**12**	**84**
Total	**105**	**378**	**317**	**800**

Entre 2015 et 2016, les évolutions d'un périmètre à l'autre sont différentes :

- pour les agents du programme 124 (périmètre « Affaires sociales-santé » et périmètre « Jeunesse et sports »), le nombre d'accidents augmente pour tous les types. La part des accidents de trajet est supérieure aux autres depuis 2016 et a augmenté (+2 points);
- pour les agents du programme 155 (périmètre « Travail-emploi »), la part des accidents de service reste stable (42 %) mais la part des accidents de trajet baisse (-2 points);
- enfin, pour les agents des EP sport, les accidents de service sont proportionnellement moins nombreux (-3 points) en 2016 par rapport à 2015.

Répartition des accidents survenus en 2015 et 2016 par programme et type d'accident



6.2.2.2. La durée des arrêts de travail

En 2016, 58 % des accidents ont donné lieu à au moins un arrêt de travail (contre 55 % en 2015). Cela concerne 66 % des accidents des agents du périmètre « Jeunesse et sports », 60 % de ceux du périmètre « Travail-emploi », 57 % des accidents du périmètre « Affaires sociales-santé », et 54 % de ceux des EP sport.

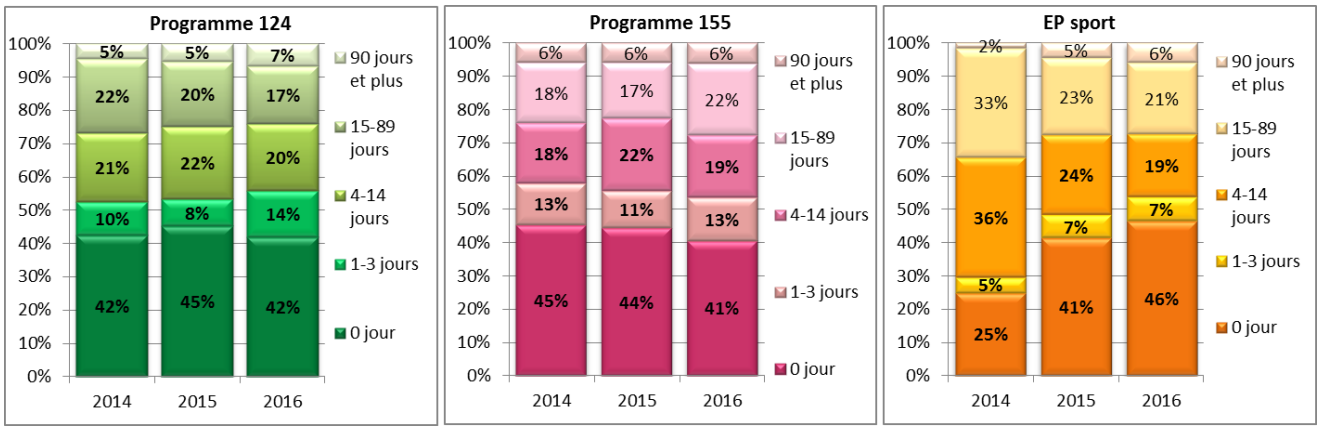
Répartition des accidents survenus en 2016 par durée d'arrêt et par service

Service	Pas d'arrêt	1-3 jours	4-14 jours	15-89 jours	90 jours et +	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**161**	**48**	**75**	**68**	**24**	**376**
Administration centrale	2	7	16	9	7	41
ARS	126	31	37	36	12	242
D(R)JSCS-DDCS(PP)	33	10	22	23	5	93
Périmètre "Jeunesse et sports"	**16**	**11**	**10**	**6**	**4**	**47**
Administration centrale	0	8	0	0	0	8
D(R)JSCS-DDCS(PP)	16	3	10	6	4	39
Périmètre "Travail-emploi"	**119**	**38**	**55**	**63**	**18**	**293**
Administration centrale	1	1	2	5	2	11
DI(R)ECCTE	117	37	52	56	16	278
INTEFP	1	0	1	2	0	4
EP sport	**39**	**6**	**16**	**18**	**5**	**84**
Total	**335**	**103**	**156**	**155**	**51**	**800**
%	**42%**	**13%**	**20%**	**19%**	**6%**	**100%**

Entre 2014 et 2016 :

- pour les agents du programme 124, la part des arrêts de 4 à 14 jours augmente ainsi que celle des arrêts de 90 jours et plus;
- pour les agents du programme 155, la part des arrêts de 15 à 89 jours augmente ;
- pour les agents des EP sport, la part des accidents sans arrêt augmente fortement (passant de 25 % en 2014 à 46 % en 2016) alors que celle des accidents ayant entrainé entre 4 et 89 jours baisse.

Evolution de la répartition de la durée des arrêts pour les accidents survenus entre 2014 et 2016



6.2.2.3. 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 » ;
- Les accidents de mission sont proportionnellement plus nombreux pour les agents du périmètre « Jeunesse et sport » ;
- Les accidents ayant eu lieu sur le terrain représentent près des trois quarts des accidents dans les EP sport. Cette particularité s'explique notamment par la forte part des accidents survenus lors d'une pratique sportive.

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2016 selon l'activité

Périmètre		Bureau	Formation statutaire ou continue	Atelier-terrain-laboratoire	Accidents de mission	Total
"Affaires sociales-santé"	Nombre d'accidents	293	1	39	43	376
	%	77,93%	0,27%	10,37%	11,44%	100,00%
"Jeunesse et sports"	Nombre d'accidents	32	1	5	9	47
	%	68,09%	2,13%	10,64%	19,15%	100,00%
"Travail-emploi"	Nombre d'accidents	199	1	45	48	293
	%	67,92%	0,34%	15,36%	16,38%	100,00%
EP sport	Nombre d'accidents	17	2	63	2	84
	%	20,24%	2,38%	75,00%	2,38%	100,00%

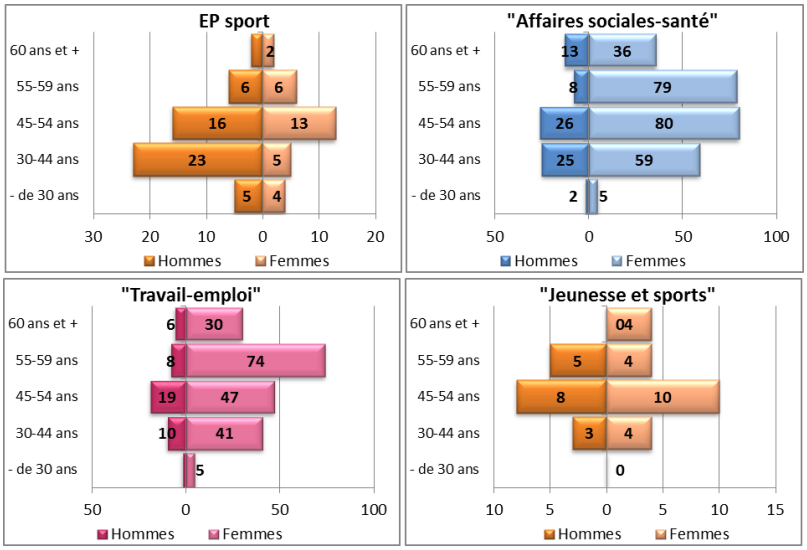
6.2.3. Caractéristiques des agents

6.2.3.1. L'âge des agents

En 2016, la répartition par âge diffère d'un périmètre à l'autre :

- La part des agents de moins de 30 ans est plus importante dans les EP sport (11 %) que dans les autres périmètres (0 à 2 % selon le périmètre) ;
- La part des agents de 30 à 44 ans est moins importante pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » (18 %) que pour les autres périmètres (21 à 34 %).

Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2016 par périmètre (hors accidents de mission)



6.2.3.2. La répartition des accidents selon le statut des agents

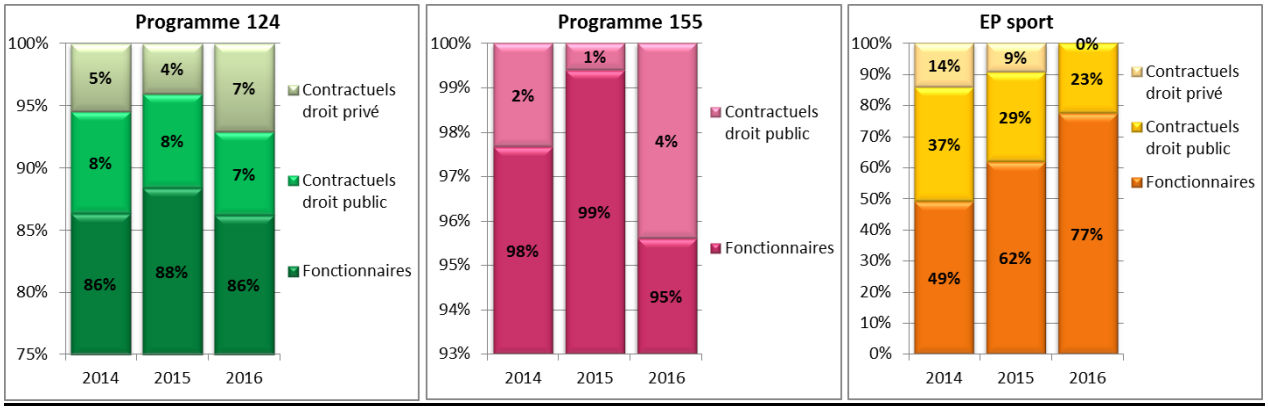
En 2016, une grande majorité des accidents de service / du travail concerne des fonctionnaires (85 %). A noter toutefois que les agents contractuels victimes d'accidents sont proportionnellement nombreux parmi les agents des établissements publics du sport (36 %).

Répartition des accidents survenus en 2016 selon le statut des agents et le service (hors accidents de trajet)

Service	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**173**	**16**	**18**	**207**
Administration centrale	23	4	0	27
ARS	100	9	18	127
D(R)JSCS-DDCS(PP)	50	3	0	53
Périmètre "Jeunesse et sports"	**28**	**1**	**0**	**29**
Administration centrale	4	0	0	4
D(R)JSCS-DDCS(PP)	24	1	0	25
Périmètre "Travail-emploi"	**166**	**9**	**0**	**175**
Administration centrale	5	0	0	5
DI(R)ECCTE	158	8	0	166
INTEFP	3	1	0	4
EP sport	**46**	**21**	**5**	**72**
Total	**413**	**47**	**5**	**483**

Entre 2015 et 2016, la part des accidents des fonctionnaires a baissé légèrement pour les deux programmes 124 et 155. Pour les personnels en EP sport, la part des accidents des contractuels augmente entre 2015 et 2016.

Evolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2014 et 2016



6.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents

En 2016, la répartition par catégorie des agents victimes d'accident de service / du travail, est globalement très homogène : 37 % d'agents de catégorie A, 29 % de catégorie B et 34 % de catégorie C.

Cependant, cette répartition varie d'un périmètre à l'autre :

- Les agents de catégorie A sont largement majoritaires au sein du périmètre « Jeunesse et sports » (76 %) et au sein du périmètre « Travail et emploi » (36 %) ;
- Les agents de catégorie C sont majoritaires dans les EP sport (58 %) ainsi que pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (36 %).

Répartition des accidents survenus en 2016 selon la catégorie des agents et le service

(hors contractuels de droit privé des ARS et des EP)

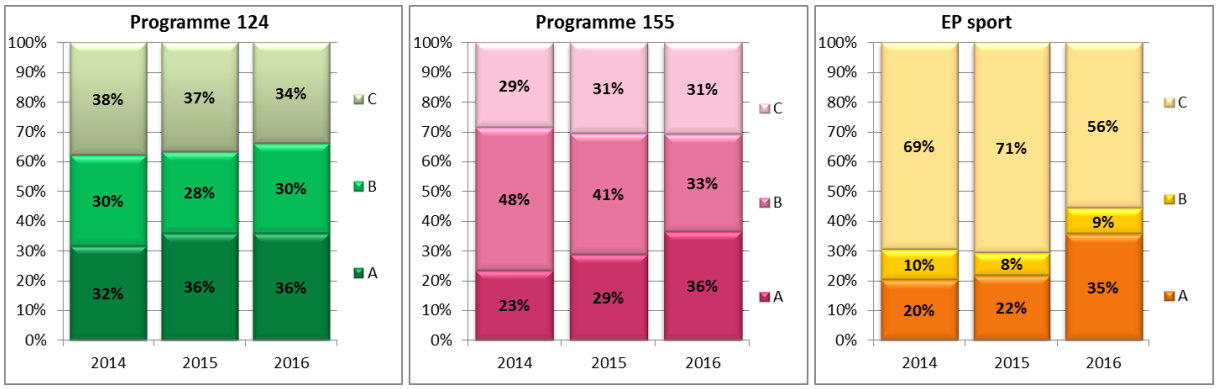
Service	A	B	C	Total
Total secteur "santé"	**92**	**94**	**106**	**292**
AC Santé	11	7	9	27
ARS	66	72	74	212
DRJSCS / DDCS(PP)	15	15	23	53
Total secteur "jeunesse et sports"	**22**	**3**	**4**	**29**
AC JS	3	0	1	4
DRJSCS / DDCS(PP)	19	3	3	25
Total secteur "travail"	**71**	**59**	**45**	**175**
AC Travail	3	0	1	4
DI(R)ECCTE	65	59	44	168
INTEFP	3	0	0	3
EP sport	**23**	**5**	**39**	**67**
Total	**208**	**161**	**194**	**563**

Entre 2014 et 2016, les évolutions marquantes sont :

- Pour les agents du programme 124, une augmentation de la part des agents de catégorie B au détriment de ceux de catégorie C en 2016 ainsi qu'une stabilité des catégories A entre 2015 et 2016 ;

- Pour les agents du programme 155, une baisse de la part des agents de catégorie B au détriment de ceux de catégorie A entre 2014 et 2016 ainsi qu'une stabilité des catégories A entre 2015 et 2016 ;
- Pour les agents des EP sport, après une période de stabilité entre 2014 et 2015, une baisse des catégories C est observée en 2016, au contraire des catégories A.

Evolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2014 et 2016 (hors contractuels de droit privé)



6.2.4. Conséquences des accidents

6.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions

En 2016, 60 % des accidents des services / du travail et de trajet, quel que soit le périmètre, ont occasionné des contusions, hématomes, lésions ligamentaires ou musculaires.

Selon les périmètres, des spécificités apparaissent :

- La part des lésions ligamenteuses ou musculaires est plus importante pour les agents « Affaires sociales et santé » (34 %) que pour les autres périmètres (25 à 28 % des accidents) ;
- Les contusions hématomes sont proportionnellement plus nombreux pour les agents du périmètre « Travail-emploi » (31 %) et « Affaires sociales et santé » (32 %) qu'ailleurs (17 à 18 %).
- La nature « Autre » rassemble les lésions psychologiques et viennent à la troisième position des accidents du travail correspondant à 21 % du nombre d'accidents.

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2016 selon la nature des lésions

Nature des lésions	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		EP sport		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Amputation	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Fracture	5	2%	3	10%	6	3%	6	8%	20	4%
Brûlure physique, chimique	4	2%	1	3%	0	0,0%	2	3%	7	1%
Gelure	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
Plaie, piqûre	12	6%	4	14%	5	3%	14	19%	35	7%
Contusion, hématome	67	32%	5	17%	54	31%	13	18%	139	29%
Corps étranger	1	0%	1	3%	1	0,6%	2	3%	5	1%
Hernie	0	0%	1	3%	1	1%	1	1%	3	-
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	71	34%	8	28%	45	25%	20	28%	144	30%
Lumbago	6	3%	0	0%	10	6%	4	6%	20	4%
Troubles auditifs	0	0%	0	0%	0	0,0%	0	0%	0	0%
Troubles visuels	1	0,5%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%
Electrisation, électrocution	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	-
Commotion, perte de connaissance	7	3%	0	0%	1	1%	0	0%	8	2%
Autre	33	16%	6	21%	54	31%	10	14%	103	21%
Total	**207**	**100%**	**29**	**100%**	**177**	**100%**	**72**	**100%**	**485**	**99%**

(*) La nature « Autre » correspond, par exemple aux lésions suivantes : blessure au dos, lésion neurologique, choc psychologique, choc émotionnel, douleur, dépression, malaise, burn out, anxiété.

6.2.4.2. La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions

En 2016, le nombre d' accidents touchant les membres supérieurs sont les plus fréquents.

Répartition des accidents survenus en 2016 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
Fracture					3	2				5
Brûlure physique, chimique			2	2						4
Gelure										0
Plaie, piqûre	3		2	5	2					12
Contusion, hématome	8	1	17	9	15	9	8		5*	67
Corps étranger			1							1
Hernie										0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	2		19	5	30	5	10			71
Lumbago							6			6
Troubles auditifs										0
Troubles visuels		1								1
Electrisation/Electrocution										0
Intoxication										0
Asphyxie										0
Commotion, perte de connaissance			6						1*	7
Autre	1	1							31*	33
Total	**14**	**3**	**47**	**21**	**50**	**16**	**24**	**0**	**37**	**207**
%	**7%**	**1%**	**23%**	**10%**	**24%**	**8%**	**12%**	**0%**	**18%**	**100%**

Répartition des accidents survenus en 2016 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										
Fracture			1							1
Brûlure physique, chimique										
Gelure										
Plaie, piqûre	2			1	1				1	5
Contusion, hématome			2	1	2					5
Corps étranger										
Hernie							1			1
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)			1	1	8		1			11
Lumbago										
Troubles auditifs										
Troubles visuels										
Electrisation/Electrocution										
Intoxication										
Asphyxie										
Commotion, perte de connaissance										
Autre					1				5	6
Total	**2**	**0**	**4**	**3**	**12**	**0**	**2**	**0**	**6**	**29**
%	**7%**	**0%**	**14%**	**10%**	**41%**	**0%**	**7%**	**0%**	**21%**	**100%**

Répartition des accidents survenus en 2016 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
Fracture			3			2				5
Brûlure physique, chimique										0
Gelure										0
Plaie, piqûre	5			1						6
Contusion, hématome	1	2	8	5	22	6	7		3	54
Corps étranger		1								1
Hernie							1			1
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	2		24	4	4	3	8			45
Lumbago							10			10
Troubles auditifs										0
Troubles visuels										0
Electrisation/Electrocution										0
Intoxication										0
Asphyxie										0
Commotion, perte de connaissance	1									1
Autre									54	54
Total	**9**	**3**	**35**	**10**	**26**	**11**	**26**	**0**	**57**	**177**
%	**5%**	**2%**	**20%**	**6%**	**15%**	**6%**	**15%**	**0%**	**32%**	**100%**

Répartition des accidents survenus en 2016 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
Fracture			2	1		2	1			6
Brûlure physique, chimique		1	1							2
Gelure										0
Plaie, piqûre	3		1	10						14
Contusion, hématome			7	2			1		3	13
Corps étranger		1	1							2
Hernie							1			1
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure	1		14	1		3	1			20
Lumbago							4			4
Troubles auditifs										0
Troubles visuels										0
Electrisation/Electrocution										0
Intoxication										0
Asphyxie										0
Commotion, perte de connaissance										0
Autre									10	10
Total	4	2	26	14	0	5	8	0	13	72
%	6%	3%	36%	19%	0%	7%	11%	0%	18%	100%

(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, lombaire, sacrum

6.2.5. Maladies professionnelles

En 2016, sur l'ensemble du périmètre, 26 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service dont 3 en ARS, 3 en D(R)JSCS/DDCS(PP) et 9 en DI(R)ECCTE.

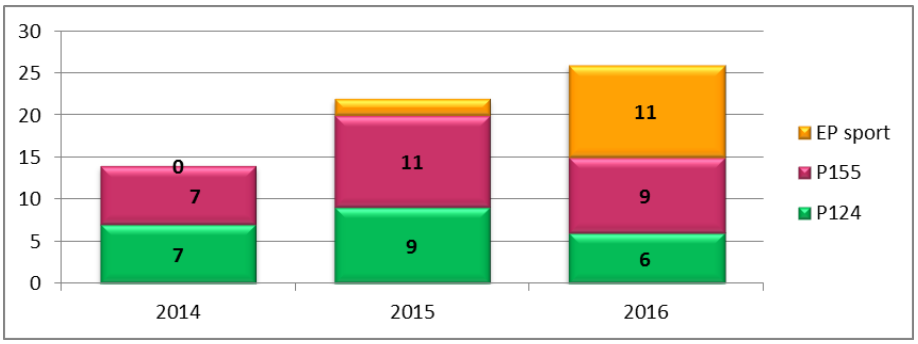
Nombre de maladies professionnelles reconnues par service en 2016

Service	Maladies professionnelles
Périmètre "Affaires sociales-santé"	5
Administration centrale	0
ARS	3
D(R)JSCS-DDCS(PP)	2
Périmètre "Jeunesse et sports"	1
Administration centrale	0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	1
Périmètre "Travail-emploi"	9
Administration centrale	0
DI(R)ECCTE	9
INTEFP	0
EP sport	11
Total	26

Par ailleurs, aucun décès survenu en 2016 n'a été reconnu imputable au service (comme en 2015).

Entre 2014 et 2016, le nombre de maladies imputables au service a augmenté passant de 14 à 26, notamment pour les EP sport.

Nombre de maladies professionnelles reconnues par programme entre 2014 et 2016



Enfin, 16 maladies professionnelles reconnues imputables au service ont donné lieu à une invalidité, permanente ou temporaire en 2016 (contre 14 en 2015).

Nombre de maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2015

Périmètre	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies
Périmètre "Affaires sociales-santé"	1	14%	2	29%	3	43%
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	0	1	0%	1	0%
Périmètre "Travail-emploi	1	11%	7	78%	8	89%
EP sport	0	0%	4	57%	4	57%
Total	**2**	**8%**	**14**	**54%**	**16**	**62%**

6.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux

En 2016, 17 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 13 en 2015).

Nombre de recours de précontentieux ou de contentieux entre 2014 et 2016

Type de recours	2014	2015	2016
Recours précontentieux	3	4	4
Recours contentieux	3	2	2
Total des recours P124 Affaires sociales-santé	**6**	**6**	**6**
Recours précontentieux	ND	ND	2
Recours contentieux	ND	ND	2
Total des recours P124 Jeunesse et sport	**0**	**0**	**4**
Recours précontentieux	6	3	4
Recours contentieux	1	2	3
Total des recours P155	**7**	**5**	**7**
Recours précontentieux	0	1	ND
Recours contentieux	1	1	ND
Total des recours EP sport	**1**	**2**	**ND**
Total	**14**	**13**	**17**

6.2.7. Recours contre tiers

Parmi les accidents survenus dans les établissements du sport en 2016, un seul a fait l'objet d'un recours contre tiers (2 en 2015).

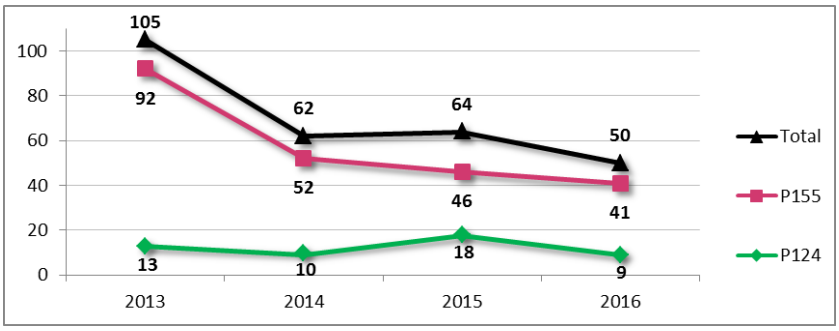
Parmi les accidents survenus au sein du programme 124 en 2016, 5 ont fait l'objet d'un recours contre tiers (1 recours en 2015 ayant permis le recouvrement de 372,79 €).

Parmi les accidents survenus en 2016 pour le programme 155, un seul a fait l'objet d'un recours contre tiers (1 recours contre tiers en 2015 ayant permis le recouvrement de 33 880,87 €).

6.3. La protection fonctionnelle des agents en 2016

Le nombre de demandes de protection présentées par les agents au titre des dispositions de l'article 11-IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, à savoir pour atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, violences, harcèlement, menaces, injures, diffamations, dont ils sont victimes à raison de leurs fonctions, tend à diminuer. L'année 2016 totalise 50 demandes (41 pour les agents relevant du P155 et 9 pour ceux relevant du P124), contre 64 en 2015 et 62 en 2014. Ce résultat reste cependant encore élevé.

Nombre de demandes de protection fonctionnelle entre 2013 et 2016



A l'instar de l'année 2015, les faits d'outrage et d'injures constituent le fondement principal des demandes de protection.

S'agissant des actes de violence, après une forte diminution entre 2014 (32 actes) et 2015 (6 actes), on observe une hausse sensible en 2016 qui enregistre 11 actes de violence.

Actes de violence physique envers le personnel en 2015 et 2016

		2015				2016			
		P124		P155		P124		P155	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Emanant du personnel	Sans arrêt de travail		1						
	Avec arrêt de travail								1
Emanant des usagers	Sans arrêt de travail							5	5
	Avec arrêt de travail			3	2				
Total			1	3	2			5	6

Depuis la fin du 1er trimestre 2017, un guide pratique relatif à la protection fonctionnelle des agents des ministères sociaux est en ligne sur le site intranet dédié. Ce document précise les modalités d'octroi de ladite protection et la procédure de demande de bénéfice.

6.3.1. La protection fonctionnelle des agents du P124

6.3.1.1. Les demandes de protection fonctionnelle en 2016

En 2016, les demandes de protection fonctionnelle concernant les agents du P124 sont en forte diminution (-50 %) par rapport à 2015, passant de 18 à 9.

Il en va de même pour les demandes de protection fonctionnelle justifiées par des agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral : elles diminuent de moitié.

Il convient de souligner que des faits de dénonciation calomnieuse et de discrimination ont pu être relevés en 2016 mais pas de cas de voies de fait et de conflits d'intérêts à l'instar des années précédentes.

Répartition par corps des agents ayant eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle

Emploi / Corps	2013	2014	2015	2016
Inspecteur général de l'action sociale	1			
Emploi de direction	2	2	8	2
Responsable de pôle prévention		1		
Professeur de sport	3	2	3	1
Attaché	1	1	1	2
Inspecteur des affaires sanitaires et sociales	3	1	1	1
Conseiller technique du secteur social	1	1	4	1
Contractuel de catégorie A	1	1		1
Adjoint administratif	1	1	1	1
Total	**13**	**10**	**18**	**9**

Répartition par genre des agents ayant eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle

	2013	2014	2015	2016
Femme	10	8	8	5
Homme	3	2	10	4

Le nombre de demandes de protection présentées pour des agissements constitutifs de harcèlement moral ou sexuel, qui avait sensiblement augmenté en 2014 et en 2015, diminue également de moitié, passant de 8 en 2015 à 4 en 2016.

Faits ayant justifié ces demandes (plusieurs incriminations peuvent concerner la même demande)

	2013	2014	2015	2016
Diffamations publiques	8	4	6	3
Harcèlement moral ou sexuel	2	8	8	4
Dénonciation calomnieuse				2
Discrimination				1
Voies de fait	2			
Conflits d'intérêts	1			
Injures		2	2	
Menaces de mort			1	
Violences			2	

6.3.1.2. Les réponses de l'administration en 2016

La proportion de refus d'octroi de la protection fonctionnelle est plus élevé en 2016 (44 % des dossiers déposés) qu'en 2015 (38 %).

Quatre demandes de protection ont fait l'objet d'un refus de la direction des ressources humaines des ministères sociaux en 2016 :

- Deux demandes de protection fonctionnelle faisaient état d'agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral. Ces demandes ont été rejetées au motif que les faits invoqués par l'agent ne permettaient pas de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Ces deux refus font l'objet d'une contestation devant la juridiction administrative. ;
- Une autre demande de protection statutaire a été rejetée en application de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, en raison de l'existence d'une faute personnelle imputable à l'agent ;
- Enfin, une décision implicite de rejet est intervenue sur une demande de protection statutaire présentée pour des faits de discrimination dont s'estimait victime un agent, et qui serait caractérisée par l'absence d'un aménagement suffisant de son poste de travail. La demande est devenue sans objet du fait du changement d'affectation de l'agent.

6.3.2. La protection fonctionnelle des agents du P155

Depuis la fin du 1er trimestre 2016, un guide pratique (DRH/DGT/DAJ) relatif à la protection fonctionnelle des agents de l'inspection du travail est en ligne sur le site intranet des ministères sociaux. Il a fait l'objet d'une réactualisation en janvier 2017. Ce document précise les modalités d'octroi et la procédure de demande de la protection fonctionnelle précisément pour ces agents de contrôle particulièrement exposés.

6.3.2.1. Les demandes de protection fonctionnelle en 2016

Les demandes de protection liées aux outrages, menaces, violences verbales ou physiques à l'encontre des agents de l'Etat lors de l'exercice de leurs missions voient leur nombre en légère diminution avec 41 incidents de contrôle en 2016 contre 46 en 2015. Toutefois, la gravité de certains incidents en cause a justifié la demande de parution dans certains principaux journaux locaux de la décision juridictionnelle rendue avec stipulation d'un texte précisé par le juge.

Demandes de protection fonctionnelle par corps, grade ou emploi du demandeur – Années 2010 à 2016

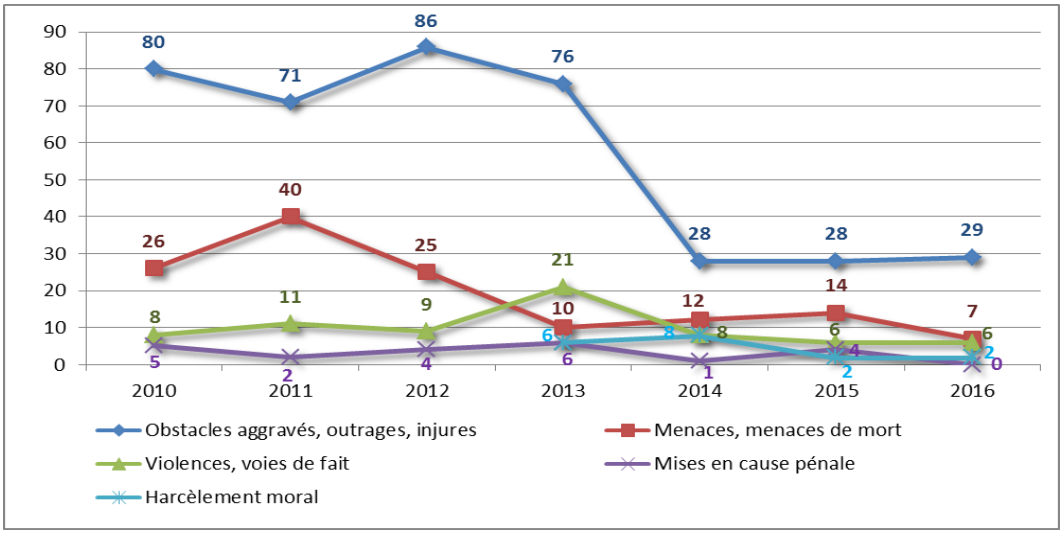
Emploi/Corps/Grade	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Responsable UT		2	1	2	1	1	
Directeur adjoint	4	1	3	2	2	1	3
Inspecteur du travail	14	27	22	26	15	12	18
Contrôleur du travail	57	54	72	56	33	25	16
Autres	2	1	4	6	1	7	4
Total	**77**	**85**	**102**	**92**	**52**	**46**	**41**

Répartition des demandes de protection fonctionnelle des membres du corps de l'inspection du travail par genre et corps, grade ou emploi du demandeur en 2015 et 2016

	2015				2016			
Emploi/Corps/Grade	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Responsable UT		1	1	0%				0%
Directeur adjoint		1	1	0%	2	1	3	67%
Inspecteur du travail	9	3	12	75%	11	7	18	61%
Contrôleur du travail	14	11	25	56%	8	8	16	50%
Autres	3	4	7	43%	4	0	4	100%
TOTAL	**26**	**20**	**46**	**57%**	**25**	**16**	**41**	**61%**

On peut noter une baisse significative du nombre de demandes justifiées pour des agissements constitutifs de harcèlement moral pour les agents relevant du programme 155 : ces demandes sont au nombre de 2.

Evolution du nombre de demandes de protection fonctionnelle par cause (*)
Années 2009 à 2016



(*) Une même demande peut comporter plusieurs griefs

NB : le harcèlement moral n'est répertorié que depuis 2013 ; il n'y avait pas de demande avant.

Répartition par genre des demandes de protection fonctionnelle par cause (*) et corps, grade ou fonction du demandeur en 2016

Emploi/Corps/Grade	Outrages et injures		Menaces et menaces de mort		Violences et voies de faits		Mise en cause pénale		Harcèlement moral	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Responsable UT										
Directeur adjoint	1			1						
Inspecteur du travail	7	4		3	3	2			2	
Contrôleur du travail	6	7	1	2	1	0				
Autres	4							4		
TOTAL	**18**	**11**	**1**	**6**	**4**	**2**	**0**	**4**	**2**	**0**

(*) Une même demande peut comporter plusieurs griefs.

6.3.2.2. Les réponses de l'administration en 2016

Trois demandes de protection ont fait l'objet d'une décision de refus de la direction des ressources humaines des ministères sociaux au cours de l'année 2016 :

- Une demande de protection statutaire a été présentée pour des faits de harcèlement moral et de discrimination dont s'estimait victime un agent dans le cadre de ses fonctions. La demande a été rejetée expressément au motif que les agissements en cause ne pouvaient être qualifiés de harcèlement ou de discrimination ;
- La demande de protection fonctionnelle d'un agent de contrôle a également fait l'objet d'un refus explicite de l'administration, au motif que les faits à l'origine de la demande ne se rattachaient pas à ses fonctions d'agent public au sein d'une collectivité publique ;
- La protection fonctionnelle a été expressément refusée à un agent faisant face à des difficultés de management, au motif que les faits relatés par l'agent ne pouvaient être qualifiés d'*« attaques »* au sens de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

6.3.2.3. Les suites judiciaires des demandes de protection fonctionnelle l'administration a eu connaissance au cours de l'année 2016

- **Les agents victimes**

En 2016, 15 agents se sont vus notifier une décision du juge pénal (contre 9 en 2015). Ont été rendues :

- Trois décisions de condamnation à une amende supérieure à 5 000 €, dont une prononçant à l'encontre de l'auteur des faits une peine d'emprisonnement ferme de 8 mois et, une autre prononçant la publication dans 2 grands journaux locaux ;
- Deux décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 3 000 € et 4 000 €, dont une prévoyant un remboursement du préjudice subi par l'Etat pour un montant de 18 721 € ;

- Sept décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement comprise entre 2 mois de prison avec sursis et 4 mois de prison avec sursis ; dans l'une des affaires jugées, en plus de la condamnation à une peine d'emprisonnement et à une amende de 1 000 €, la publication d'une mention particulière dans 5 grands quotidiens locaux a été imposée par le juge compte-tenu de la notoriété du mis en cause et de la publicité qu'il avait lui-même fait de ses actes délinquants ;
- Une décision a condamné une entreprise à payer une amende de 1 000 € pour l'infraction d'obstacle à l'accomplissement des missions d'un agent de contrôle, et a prononcé une relaxe pour les faits de menaces invoqués ;
- Un classement sans suite a été prononcé à l'égard d'un agent s'estimant victime de *« menaces de mort »* au motif que l'*« infraction [était] insuffisamment caractérisée »* ;
- Enfin, une décision a été rendue relativement à une affaire datant de 2011, jugée partiellement en 2016, concluant au versement à l'agent victime d'une somme de 30 691 € au titre des préjudices patrimoniaux et extra patrimoniaux subis. Dans cette affaire, la juridiction ne s'est pas prononcée de façon définitive sur le montant du préjudice subi par l'Etat.

Plusieurs affaires sont en cours d'instruction ou en appel notamment celles impliquant des peines d'emprisonnement.

Par ailleurs, il est à souligner que les incidents relevés ont occasionné une implication plus importante des DIRECCTE, des DIECCTE et des conseillers de prévention, davantage associés au soutien et à la prise en charge des agents concernés. Certaines régions ont plus que par le passé recours à des comparutions sur reconnaissance préalable de culpabilité (CRPC) même pour des faits graves tels que les menaces de mort dans des situations locales difficiles. Dans les cas d'incidents graves, ayant altéré la santé d'un agent, une enquête a été demandée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

- **Les agents mis en cause au titre des dispositions de l'article 11-II et III de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**

Il est à noter que depuis le 16 octobre 2013, la direction des affaires juridiques des ministères sociaux est en charge de l'instruction des demandes de protection fonctionnelle des agents mis en cause pénalement et/ou civilement[32].

[32] En application des II et III de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

CHAPITRE 7
L'ACTION SOCIALE

7.1. L'organisation de la gestion des prestations d'action sociale Page 214

7.2. La présentation budgétaire Page 214
7.2.1. Les dépenses d'action sociale selon la nature des dépenses Page 215
7.2.1.1. Programme 124 Page 215
7.2.1.2. Programme 155 Page 216
7.2.2. Les autorisations d'engagement et les crédits de paiement Page 217
7.2.3. Les prestations individuelles Page 217

7.3. L'activité du service social du personnel Page 219
7.3.1. L'offre de services Page 219
7.3.2. Les aides financières Page 223

Chiffres clés 2016

Autorisations d'engagement de dépenses d'action sociale :
* P124 : **6 055 955 €**
* P155 : **6 741 845 €**

Crédits de paiement de dépenses d'action sociales :
* P124 : **5 961 700 €**
* P155 : **7 222 600 €**

Prestations individuelles et aides financières :
* P124 : **757 000 €**
* P155 : **1 740 000 €**

Réseau des **assistants de service social** du personnel :
* **29** professionnels (le)s
* **3 303** agents reçus

7. L'action sociale

7.1. L'organisation de la gestion des prestations d'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, les vacances. Elles peuvent aussi prendre la forme de prêts et d'aides financières.

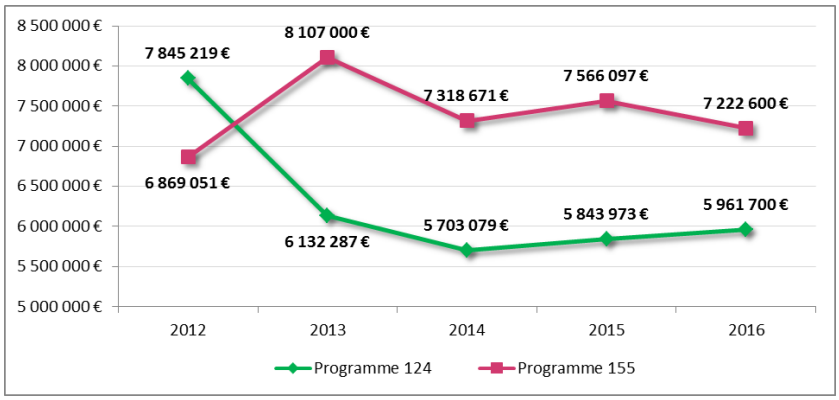
Sauf exception, le bénéfice de ces prestations est soumis à condition de ressources et suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée.

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.

7.2. La présentation budgétaire

Au titre de l'année 2016, les dépenses d'action sociale se sont élevées à 7 222 600€ pour le programme 155 (en baisse de 5 % par rapport à l'année 2015) et à 5 961 700€ pour le programme 124 (en hausse de 2 % par rapport à l'année 2015).

Evolution des dépenses d'action sociale entre 2012 et 2016 des programmes 124 et 155



7.2.1. Les dépenses d'action sociale selon la nature des dépenses

7.2.1.1. Programme 124

Au titre de l'année 2016, pour le programme 124, ont été consacrés à l'action sociale 5 961 700 €, dont 757 000 € pour les prestations individuelles versées directement aux agents *(titre 2),* soit 12,7 % des dépenses, et 5 204 700 € pour les prestations collectives *(titre 3)*, soit 87,3 %.

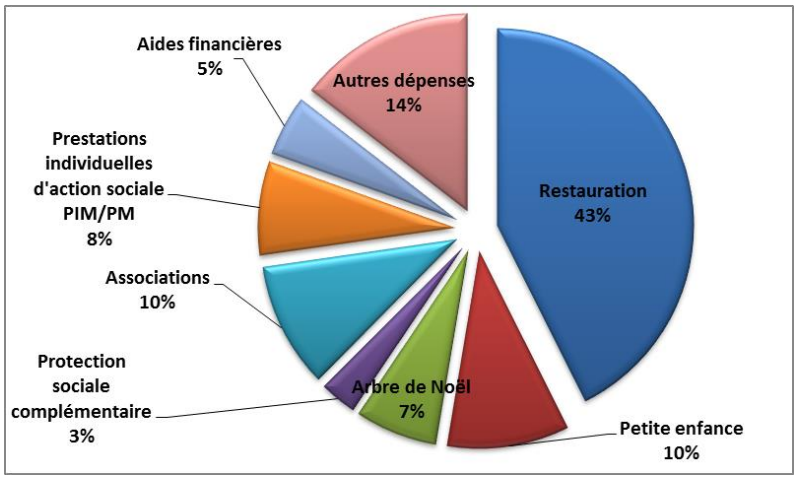
Les dépenses d'action sociale du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2016

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2016			2015	Variation 2015/ 2016
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total		
Restauration	-	1 901 000 €	-	638 700 €	-	2 539 700 €	2 539 700 €	2 349 634 €	8%
Petite enfance	-	598 500 €	-	-	-	598 500 €	598 500 €	566 957 €	6%
Arbre de Noël	-	126 000 €	-	278 900 €	-	404 900 €	404 900 €	447 373 €	-9%
Protection sociale complémentaire	-	182 300 €	-	-	-	182 300 €	182 300 €	227 712 €	-20%
Associations	-	253 000 €	-	359 300 €	-	612 300 €	612 300 €	601 893 €	2%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	72 254 €	-	386 061 €	-	458 315 €	-	458 315 €	479 800 €	-4%
Aides financières	95 746 €	-	202 939 €	-	298 685 €	-	298 685 €	307 423 €	-3%
Autres dépenses	-	12 000 €	-	855 000 €	-	867 000 €	867 000 €	863 181 €	0%
Total	**168 000 €**	**3 072 800 €**	**589 000 €**	**2 131 900 €**	**757 000 €**	**5 204 700 €**	**5 961 700 €**	**5 843 973 €**	**2%**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2016, la restauration constitue comme toujours le poste de dépenses le plus important (43 %) des dépenses d'action sociale, comme depuis 2013. Cette dépense tend même à augmenter (+8 % entre 2015 et 2016). L'autre poste de dépense ayant sensiblement augmenté entre 2015 et 2016 est celui de la petite enfance (+6 %). Les postes de dépense qui ont le plus baissé entre 2015 et 2016 sont la protection sociale complémentaire (-20 %) et l'arbre de Noël (-9 %).
La diminution relative à la protection sociale complémentaire s'explique par le fait que le montant des transferts de solidarité a été inférieur au montant total des participations annuelles prévisionnelles versées.
Concernant l'arbre de Noël, la baisse correspond davantage à une légère correction après la forte augmentation observée en 2015.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 124 en 2016



7.2.1.2. Programme 155

Au titre de l'année 2016, pour le programme 155, ont été consacrés 7 222 600 € à l'action sociale, dont 1 740 000 € pour les prestations individuelles versées directement aux agents (*titre 2)*, soit 24,1 % des dépenses, et 5 482 600 € pour les prestations collectives (*titre 3)*, soit 75,9 %.

Les dépenses d'action sociale du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2016

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2016			Total 2015	Variation 2016/ 2015
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total		
Restauration	-	466 700 €	-	2 773 400 €	-	3 240 100 €	3 240 100 €	3 317 139 €	-2%
Protection sociale complémentaire	-	456 400 €	-	-	-	456 400 €	456 400 €	570 000 €	-20%
Associations	-	55 700 €	-	865 500 €	-	921 200 €	921 200 €	907 563 €	2%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	65 170 €	-	1 462 000 €	-	1 527 170 €	-	1 527 170 €	1 497 724 €	2%
Aides financières	212 830 €	-	-	-	212 830 €	-	212 830 €	210 360 €	1%
Cesu Préfinancés	-	1 000 €	-	124 800 €	-	125 800 €	125 800 €	161 290 €	-22%
Arbre de Noël	-	14 400 €	-	214 100 €	-	228 500 €	228 500 €	333 144 €	-31%
Autres dépenses	-	2 000 €	-	508 600 €	-	510 600 €	510 600 €	568 877 €	-10%
Total	**278 000 €**	**996 200 €**	**1 462 000 €**	**4 486 400 €**	**1 740 000 €**	**5 482 600 €**	**7 222 600 €**	**7 566 097 €**	**-5%**

Source CHORUS : INF BUD 40

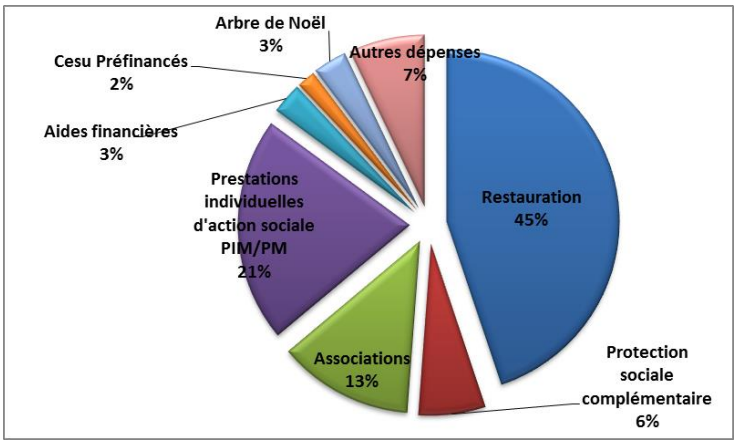
Près de la moitié des dépenses (45 %) concernent la restauration. Les postes de dépense qui ont le plus diminué entre 2015 et 2016 sont l'arbre de Noël (-31 %), les Cesu préfinancés (-22 %) et la protection sociale complémentaire.

La baisse constatée sur l'arbre de Noël est continue depuis 2 exercices. La diminution des effectifs peut expliquer en partie cette diminution, pour une ligne de dépense qui, par sa saisonnalité, peut être une variable d'ajustement budgétaire lorsque les crédits sont davantage contraints.

Concernant les CESU préfinancés, la diminution était attendue : en 2015, de nombreuses demandes avaient été faites suite à l'infructuosité du premier appel d'offres. Ainsi l'année 2016 est plus conforme aux besoins annuels réels.

Enfin, pour la protection sociale complémentaire, comme pour le programme 124, la baisse s'explique par la diminution relative à la protection sociale complémentaire s'explique par le fait que le montant des transferts de solidarité a été inférieur au montant total des participations annuelles prévisionnelles versées.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 124 en 2016



7.2.2. Les autorisations d'engagement et les crédits de paiement

Pour le programme 124, les autorisations d'engagement et les crédits de paiement sont identiques sur le titre 2, aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés. Pour les dépenses de titre 3, les autorisations d'engagement représentent 101 % des crédits de paiement en administration centrale et 103 % en services déconcentrés.

Les dépenses d'action sociale du programme 124 en AE et en CP en 2016

Nature des dépenses	Autorisations d'engagement				Crédits de paiement			
	Administration centrale		Services déconcentrés		Administration centrale		Services déconcentrés	
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3
Restauration	-	1 867 615 €	-	677 224 €	-	1 901 000 €	-	638 700 €
Petite enfance	-	603 307 €	-	-	-	598 500 €	-	-
Arbre de Noël	-	130 159 €	-	269 913 €	-	126 000 €	-	278 900 €
Protection sociale complémentaire	-	229 152 €	-	-	-	182 300 €	-	-
Associations	-	253 602 €	-	358 690 €	-	253 000 €	-	359 300 €
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	72 254 €	-	386 061 €	-	72 254 €	-	386 061 €	-
Aides financières	95 746 €	-	202 939 €	-	95 746 €	-	202 939 €	-
Autres dépenses	-	14 546 €	-	894 747 €	-	12 000 €	-	855 000 €
Total	**168 000 €**	**3 098 381 €**	**589 000 €**	**2 200 574 €**	**168 000 €**	**3 072 800 €**	**589 000 €**	**2 131 900 €**

Pour le programme 155, les autorisations d'engagement et les crédits de paiement sont, comme pour le programme 124, identiques sur le titre 2, aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés. Pour les dépenses de titre 3, les autorisations d'engagement représentent 56 % des crédits de paiement en administration centrale et 99 % en services déconcentrés.

Les dépenses d'action sociale du programme 155 en AE et en CP en 2016

Nature des dépenses	Autorisations d'engagement				Crédits de paiement			
	Administration centrale		Services déconcentrés		Administration centrale		Services déconcentrés	
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3
Restauration	-	459 370 €	-	2 740 700 €	-	466 700 €	-	2 773 400 €
Protection sociale complémentaire	-	-	-	-	-	456 400 €	-	-
Associations	-	55 680 €	-	865 700 €	-	55 700 €	-	865 500 €
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	65 170 €	-	1 462 000 €	-	65 170 €	-	1 462 000 €	-
Aides financières	212 830 €	-	-	-	212 830 €	-	-	-
Cesu Préfinancés	-	27 085 €	-	122 220 €	-	1 000 €	-	124 800 €
Arbre de Noël	-	14 400 €	-	224 050 €	-	14 400 €	-	214 100 €
Autres dépenses	-	2 000 €	-	490 640 €	-	2 000 €	-	508 600 €
Total	**278 000 €**	**558 535 €**	**1 462 000 €**	**4 443 310 €**	**278 000 €**	**996 200 €**	**1 462 000 €**	**4 486 400 €**

7.2.3. Les prestations individuelles

Pour le programme 124, les prestations individuelles d'action sociale ont baissé de 4 % entre 2015 et 2016, avec des variations très différentes selon le type d'aide. Ainsi, les prestations culturelles ont baissé de 31 % et celles concernant la famille de 24 %. A l'inverse, les prestations de logement ont augmenté de 13 %.

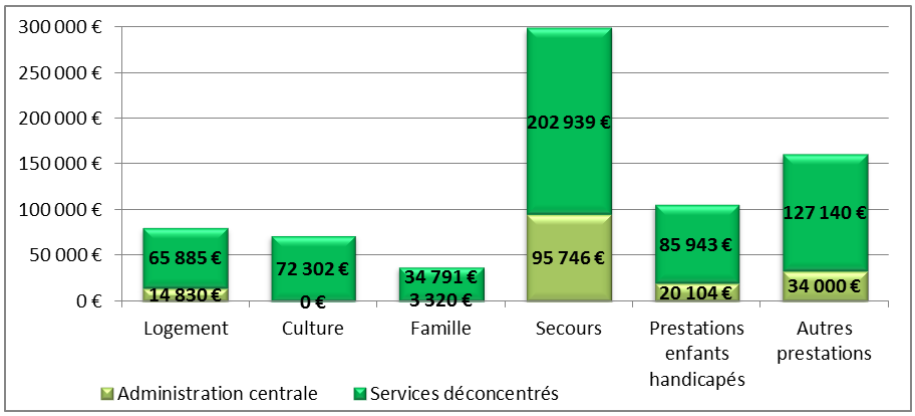
Si le nombre de bénéficiaires de ces prestations est quasi identique, en revanche le montant moyen des prestations servies a diminué (622€ contre 650€), expliquant cette baisse relative.

Prestations individuelles et aides financières du programme 124 entre 2013 et 2016

Prestations individuelles et aides financières	2013	2014	2015	2016	Variations 2016/2015
Logement	66 935 €	72 062 €	71 441 €	80 715 €	13%
Culture	152 812 €	104 882 €	105 225 €	72 302 €	-31%
Famille	35 039 €	53 599 €	50 372 €	38 111 €	-24%
Secours	350 049 €	357 797 €	307 423 €	298 685 €	-3%
Prestations enfants handicapés	98 237 €	105 804 €	126 535 €	106 047 €	-16%
Autres prestations	53 456 €	95 425 €	126 227 €	161 140 €	28%
Total	**756 528 €**	**789 569 €**	**787 223 €**	**757 000 €**	**-4%**

En 2016, la répartition des dépenses de prestations individuelles sur le programme 124 diffèrent selon les services. Ainsi, les prestations de secours représentent une part beaucoup plus importante des dépenses en administration centrale (57 %) qu'en services déconcentrés (34 %). A l'inverse, les services déconcentrés accordent une part non négligeable de leurs dépenses à la culture (12 %) alors qu'il n'y en a pas en administration centrale.

Répartition des prestations individuelles et aides financières du programme 124 par service en 2016



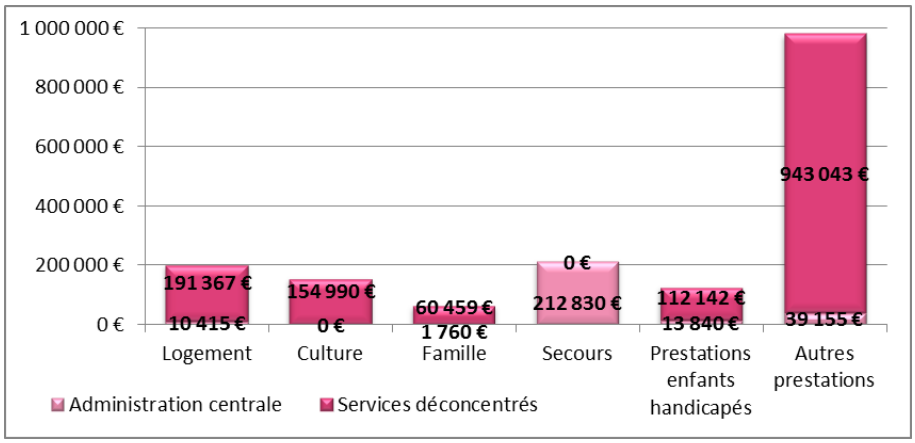
Pour le programme 155, entre 2015 et 2016, le montant des prestations individuelles a augmenté de 2 %. Cependant, si les prestations « enfants handicapés » ont baissé (-17 %), les prestations « logement » ont, quant à elles, augmenté de 10 %.

Prestations individuelles et aides financières du programme 155 entre 2013 et 2016

Prestations individuelles et aides financières	2013	2014	2015	2016	Variation 2016/2015
Logement	118 206 €	164 425 €	183 081 €	201 782 €	10%
Culture	94 456 €	167 735 €	170 848 €	154 990 €	-9%
Famille	173 320 €	88 252 €	68 178 €	62 219 €	-9%
Secours	385 805 €	289 583 €	210 360 €	212 830 €	1%
Prestations enfants handicapés	114 407 €	127 351 €	151 186 €	125 982 €	-17%
Autres prestations	799 669 €	1 008 706 €	924 431 €	982 198 €	6%
Total	**1 685 863 €**	**1 846 052 €**	**1 708 084 €**	**1 740 000 €**	**2%**

En 2016, la répartition des dépenses de prestations individuelles sur le programme 155 diffèrent selon les services. Ainsi, les prestations de secours, inexistantes en services déconcentrés, représentent 77 % des dépenses en administration centrale. A l'inverse, les services déconcentrés accordent une part non négligeable de leurs dépenses de logement (13 %) alors qu'elles sont très faibles en administration centrale (4 %).

Répartition des prestations individuelles et aides financières du programme 155 par service en 2016



Par ailleurs, le nombre de places en crèche a augmenté entre 2015 et 2016 du fait de la mise en place d'un marché de réservation de berceaux avec le prestataire People and Baby (berceaux près du domicile des parents). Le taux d'occupation reste, quant à lui, stable sur les trois années.

Places en crèche (prestations communes aux 2 programmes) entre 2014 et 2016

Petite enfance	2014	2015	2016*
Place en crèche	92	92	104
Taux d'occupation	80%	78%	77%

*12 berceaux attribués en 2016

En 2016, 692 agents d'administration centrale, des services déconcentrés d'Ile de France et des établissements publics sous tutelle des ministères sociaux, ayant accès à l'offre de logements sociaux du "5% fonctionnaires", situés en Ile de France étaient en recherche de logement. L'augmentation constante du nombre d'agents en recherche de logement s'explique par le fait que l'administration centrale assure depuis avril 2015 la gestion des demandes des agents des services déconcentrés de toute l'Ile de France.

Offre de logement (prestations communes aux 2 programmes) entre 2014 et 2016

Logement	2014	2015	2016
Nombre d'agents en recherche de logement	263	398	692
Nombre d'agents logés par la préfecture	64	91	92
Nombre d'agents logés Autre contingent -Mairie-	3	4	46
Agents logés par leurs propres moyens	30	43	79

Source statistiques 2016 communiquées par la DRIHL IDF

7.3. L'activité du service social du personnel

7.3.1. Offre de service

- <u>Déplacements</u>

Le service social propose une présence au plus près des agents, soit en recevant des agents :

En administration centrale :
- sur des permanences, hors site de l'affectation de l'ASSP et nécessitant le déplacement de l'ASSP, soit 9 déplacements ;
- en permanence sur site d'affectation de l'ASSP, soit 160 permanences ;
- en se rendant à domicile, à l'hôpital, ou en institution, soit 4 VAD ;
- en se mettant à la disposition des agents nouvellement affectés ou en arrêt de longue maladie, soit 20 courriers.

En services déconcentrés :
- sur des permanences, hors site de l'affectation de l'ASSP et nécessitant le déplacement de l'ASSP, soit 904 déplacements ;
- en permanence sur site d'affectation de l'ASSP, soit 296 permanences ;
- en se rendant à domicile, à l'hôpital, ou en institution, soit 355 VAD ;
- en se mettant à la disposition des agents nouvellement affectés ou en arrêt de longue maladie, soit 206 courriers ;
- en effectuant des visites, hors le cadre des permanences, soit 94 déplacements.

On peut noter que le nombre de déplacements (notamment de visites à domicile) dans les services déconcentrés est nettement supérieur à celui d'administration centrale. Cet écart s'explique par l'étendue des territoires et le maillage des transports.

- Expertise collective

Les ASSP sont des acteurs importants dans l'accompagnement des agents et s'impliquent aussi dans de nombreuses instances et groupes de travail dans lesquels ils apportent leurs compétences. Ils ont, de ce fait, participé à :

	Groupes de travail sur les RPS[5]	Groupes de travail, hors RPS[3]	Réunions avec les services RH[6]	Réunions internes[5]	CHSCT, Comité technique, Comité d'agence[33]	SRIAS [8]	Commissions locales d'aides financières[9]	Autres réunions diverses[7]	Total
AC	0	9	51	25	0	0	13	15	113
Services déconcentrés	114	37	508	0	157	51	112	76	1055

En administration centrale, c'est la CTN qui participe aux CHSCT (20 CHSCT), ainsi qu'à la commission nationale des aides financières du secteur travail (11 commissions).
En ce qui concerne les réunions SRIAS pour l'administration centrale, c'est principalement le service de l'action sociale qui y participe et parfois la CTN (5 commissions).

- Nombre d'agents reçus :

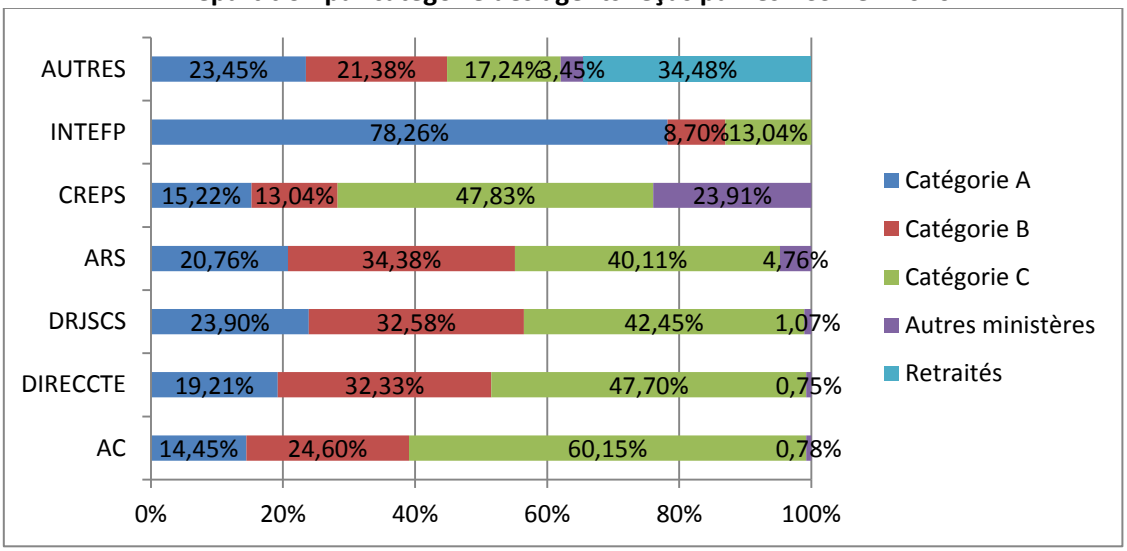
En 2016, 3003 agents ont été reçus dont :
- 3047 agents dans les services déconcentrés, dont 1290 agents suivis, soit 42,33% des agents qui ont été reçus plus de 3 fois.
- 256 agents en administration centrale. Cela représente 4,96 % agents relevant du programme 155 ainsi que 6,45 % des agents du programme 124. Sur les 256 agents reçus, 211 agents ont bénéficié d'un accompagnement, c'est-à-dire qu'ils ont été reçus plus de 3 fois et cela représente 82,42 % des personnes reçues.

[33] CHSCT : L'ASSP est invitée aux CHSCT des 3 structures, soit pour l'ensemble du CHSCT, soit sur un point précis
[3] Groupe de travail hors RPS : groupe de travail sur différents thèmes
[4] Rencontre avec le service RH : point de situation avec les RH lors des permanences ou en dehors des permanences
[5] Groupe de travail RPS : participation à la réflexion sur les RPS
[6] Réunion interne : toutes les réunions en lien avec les structures prises en charge (ex : immobilier, action sociale, impact RH, cellule de veille …)
[7] Autres réunions : réunions de travail avec des partenaires extérieurs
[8] Réunions SRIAS : participation aux réunions plénières ou aux commissions
[9] Commissions d'aides financières : commissions où l'ASPP vient présenter les dossiers

Nombre d'agents reçus et suivis par les ASSP par service en 2016

Structure	Nombre d'agents reçus	%	Nombre d'agents suivis	%	Agents suivis/ agents reçus
AC	256	7,75%	211	14,05%	82,42%
DIRECCTE	1067	32,30%	509	33,91%	47,70%
DRJSCS	841	25,46%	350	23,3%	41,61%
ARS	925	28%	339	22,6%	36,64%
CREPS	46	1,4%	22	1,46%	47,82%
INTEFP	23	0,7%	9	0,6%	39,13%
RETRAITES	50	1,52%	20	1,33%	40%
Autres ministères	95	2,87%	41	2,73%	43,15%
TOTAL	3303		1501		42,33%

Répartition par catégorie des agents reçus par les ASSP en 2016



- Par genre :

<u>En administration centrale :</u>

	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
Nombre d'agents reçus	186	72,65%	70	27,34%	256
Nombre d'agents suivis	149	70,61%	62	29,38%	211

<u>Services déconcentrés :</u>

	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
Nombre d'agents reçus	2126	69,77%	921	30,22%	3047
Nombre d'agents suivis	947	73,41%	343	26,58%	1290

- Par thème :

Plusieurs problématiques peuvent être exposées par un même agent. Les problématiques liées au contexte professionnel sont les plus importantes, quel que soit la structure, sauf pour les CREPS et les retraités. Pour ces derniers, ils ne sont en effet plus en situation professionnelle.

- Articulation vie privée/vie professionnelle : regroupe le logement, le budget, la famille, l'accès aux droits, l'information sociale ;
- Vie professionnelle ;
- Accompagnement administratif : on y trouve la mobilité, les droits statutaires, les problèmes administratifs, la retraite ;
- Santé au travail : Accompagnement au changement, RPS, RPS-harcèlement, informations sur les droits, accompagnement socio-éducatif, accompagnement après absence longue, handicap, comportement au travail.

STRUCTURES	Articulation vie privée/vie professionnelle	Vie professionnelle : accompagnement administratif	Vie professionnelle : santé au travail	Total
AC	55,9%	17,7%	26,4%	100%
DIRECCTE	43,16%	19,6%	37,24%	100%
DRJSCS	45,1%	18%	36,9%	100%
ARS	42,15%	15,9%	41,95%	100%
CREPS	52,17%	13,6%	34,23%	100%
INTEFP	36,6%	16,9%	46,5%	100%
Autres ministères	32,98%	18,6%	48,42%	100%
RETRAITES	94,87%	3,85%	1,28%	100%

L'ASSP est une personne ressource pour les agents qui rencontrent des difficultés tant au niveau privé que professionnel. Cette posture permet, sans doute, d'établir un lien de confiance avec les agents permettant l'expression de leurs difficultés.

Les difficultés peuvent être plurielles et l'accompagnement peut donc s'effectuer sur du court, moyen et long terme, suivant le parcours de vie de chaque agent. Il y a une interface certaine et une réciprocité des difficultés, l'influence de la vie privée ayant des conséquences sur la vie professionnelle et vice et versa.

Tant en région qu'en administration centrale, ce sont les femmes qui sont reçues en majorité. De même, ce sont les catégories C qui sollicitent le plus le service social.

Par contre, on note une différence dans la prise en charge des problématiques. En région, ce sont les problématiques liées au contexte professionnel, ce qui peut s'expliquer par les suites de la RTE, qui impactent encore des organisations de travail. En administration centrale, l'articulation vie privée/vie professionnelle est plus importante et s'explique par des problématiques en lien avec la région parisienne, à savoir l'accès au logement et les difficultés budgétaires.

7.3.2. Les aides financières

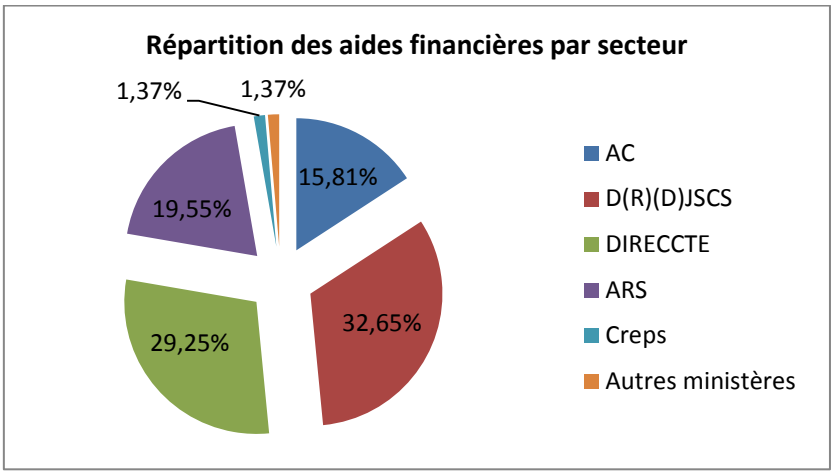
Les ministères sociaux, dans le cadre de la politique d'action sociale, ont mis en place des aides exceptionnelles au profit des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés, d'un montant maximum de 1350 euros, pour faire face à des difficultés ponctuelles. C'est l'ASSP qui reçoit l'agent, apprécie la situation et présente une analyse sociale et budgétaire, de manière anonyme aux membres de la commission.

Plusieurs motifs peuvent faire l'objet d'une demande d'aide financière et une demande peut répondre à plusieurs objectifs.

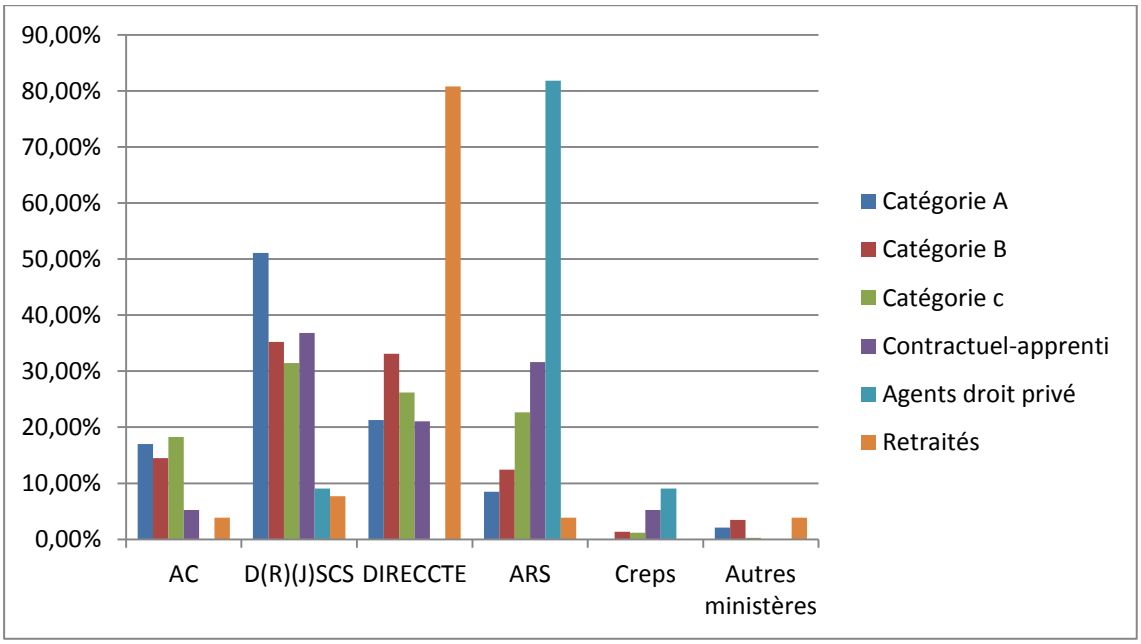
588 dossiers d'aides financières ont été instruits par le service social du personnel dont :

- 495 dossiers en services déconcentrés (387 dossiers pour les femmes et 108 dossiers pour les hommes).
- 93 dossiers en administration centrale (73 dossiers pour les femmes et 20 dossiers pour les hommes).

- Typologie :



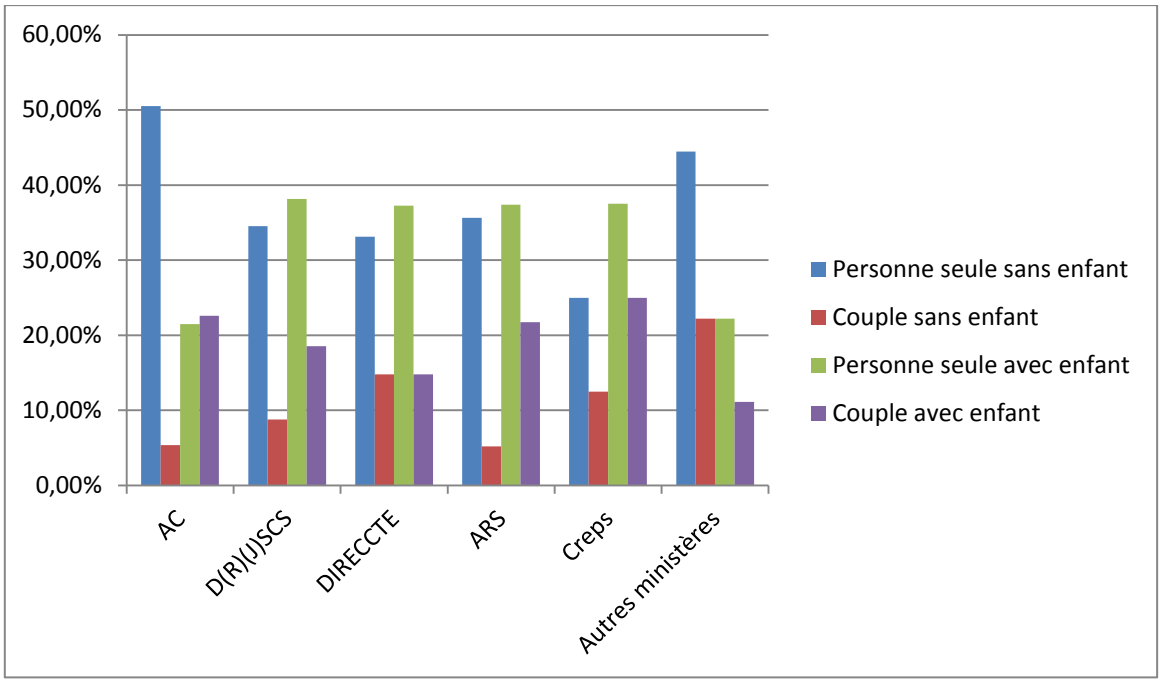
- Par catégorie et par secteur



- Composition familiale

Les tableaux suivants montrent la typologie familiale et par secteur d'activité des agents qui ont sollicité une aide financière.

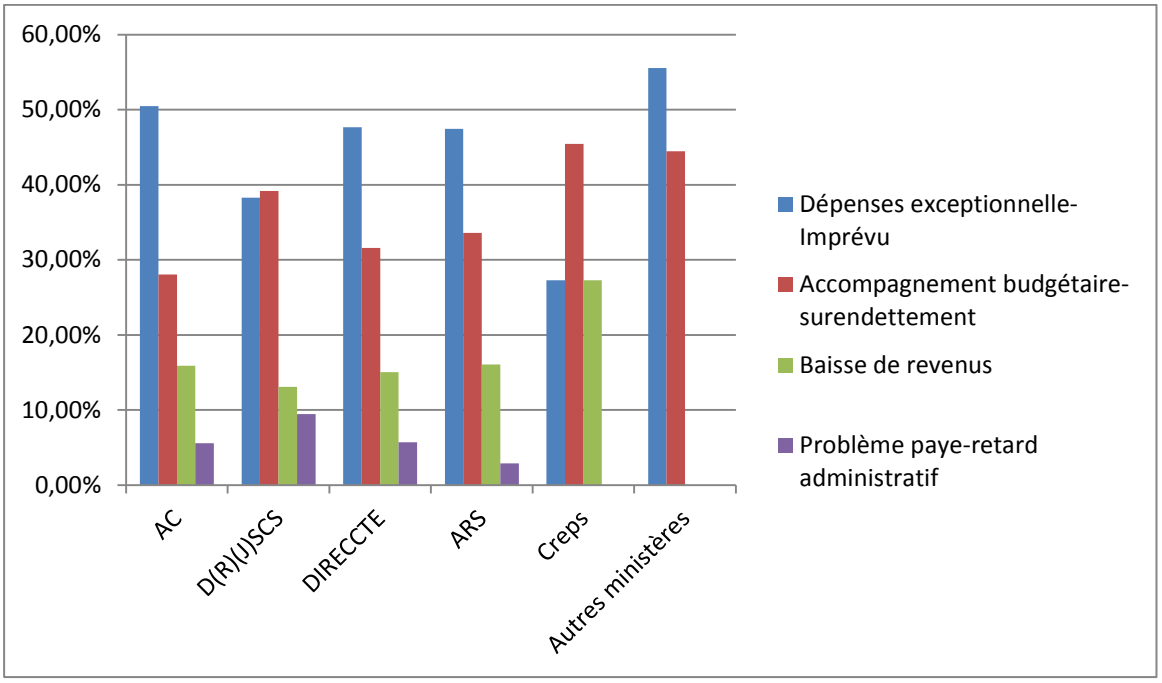
Typologie familiale par secteur d'activité



- <u>La demande</u> :

- Par motifs et par secteur

Les motifs exposés sont calculés par thème en fonction de l'ensemble des problématiques exposés par les agents de chacun des secteurs d'activité.



- Récurrence de la demande :

Cette donnée est appréciée en fonction du nombre total d'agents par secteur d'activité qui sollicitent une aide financière.

	1ère demande	A déjà bénéficié d'une aide depuis moins de 3 ans	Total
AC	47,46%	52,54%	100%
D(R)(J)SCS	62,14%	37,86%	100%
DIRECCTE	58,46%	41,54%	100%
ARS	57,40%	42,60%	100%
CREPS	62,50%	37,50%	100%
Autres ministères	87,50%	12,50%	100%

Budget :

- Ressources de l'agent :

Le tableau se base sur l'ensemble des agents reçus par structure et qui sollicitent une aide financière.

	<1000euros	Entre 1000 et 1500 euros	Entre 1500 et 2000 euros	>2000euros	Total
AC	0%	28,53%	55,97%	15,50%	100%
D(R)(J)SCS	1,05%	22,16%	52,57%	24,22%	100%
DIRECCTE	3,55%	21,30%	46,75%	28,40%	100%
ARS	4,34%	19,15%	46,95%	29,56%	100%
CREPS	25%	25%	12,5%	37,5%	100%
Autres ministères	0%	44,44%	11,12%	44,44%	100%

- Quotient familial

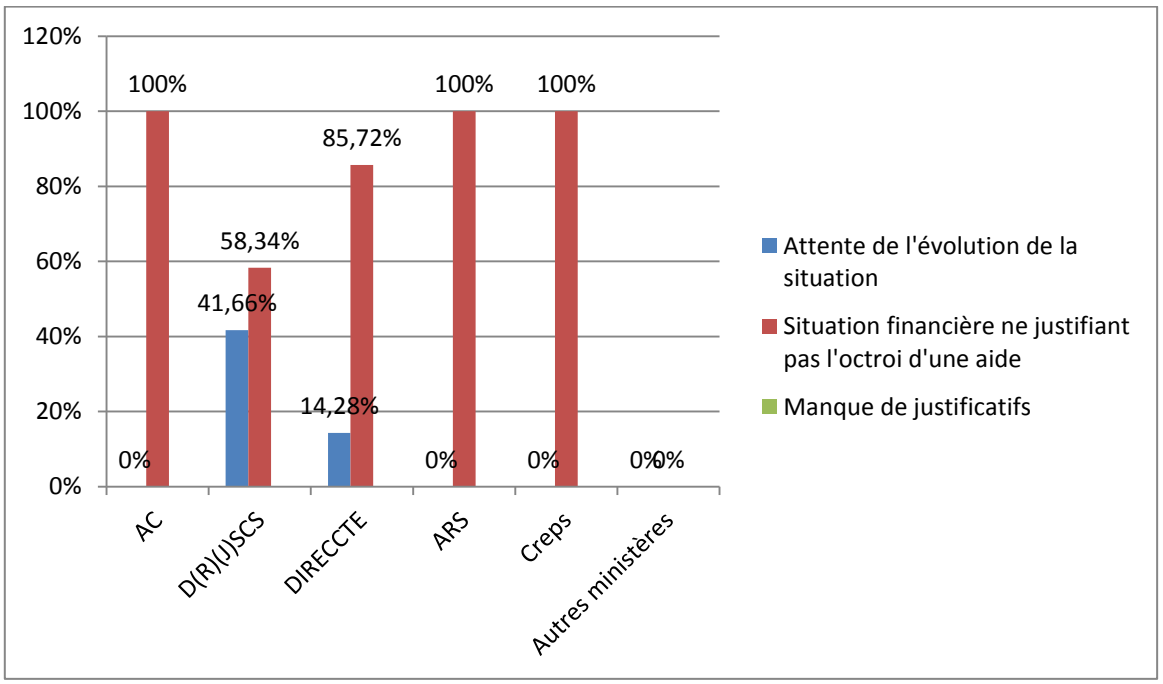
Ce tableau met en évidence le quotient familial des agents reçus pour une aide financière et suivant la structure d'activité. Le quotient familial se détermine en fonction des ressources et des charges et correspond au reste à vivre par personne et par jour.

	< à 0 euros	Entre 0 et 10 euros	Entre 10 et 20 euros	> à 20 euros	Total
AC	0,72%	40,57%	48,73%	9,98%	100%
D(R)(J)SCS	9,27%	41,75%	41,75%	7,23%	100%
DIRECCTE	5,35%	46,74%	37,86%	10,05%	100%
ARS	7,82%	46,96%	35,65%	9,57%	100%
CREPS	25%	25%	12,5%	37,5%	100%
Autres ministères	0%	55,56%	22,22%	22,22%	100%

- Réponses

	Accord	Refus	Orientation vers un prêt	Total
AC	80,25%	12,68%	7,07%	100%
D(R)(J)SCS	92,26%	5,15%	2,59%	100%
DIRECCTE	79,30%	10,65%	10,05%	100%
ARS	94,78%	5,22%	0%	100%
CREPS	87,5%	12,5%	0%	100%
Autres ministères	88,88%	0%	11,12%	100%

- Motifs des refus



En administration centrale, les agents ayant obtenu une aide sont en majorité des agents de catégorie C, plutôt du secteur santé, des personnes seules sans enfant, confrontées à une dépense exceptionnelle ou un imprévu budgétaire, qui déstabilise leur situation, dont les revenus sont compris entre 1500 et 2000 euros et qui sollicitent une aide pour la première fois, avec un quotient familial compris entre 0 et 10 euros et à égalité entre 10 et 20 euros.

En région, on constate que les femmes, de catégorie C, seule avec enfant, du programme 124 avec des revenus entre 1500 et 2000 euros et un quotient familial de entre 0 et 10 euros sollicitent une aide financière. Par contre, ce sont les hommes qui sont plus nombreux à solliciter une aide pour la 1ère fois.

Les motifs portent sur :
- des dépenses imprévues ;
- accompagnement budgétaire ;
- baisse de revenus ;
- problème administratifs.

L'attribution de ces aides permet de rééquilibrer le budget, de faciliter l'accès aux soins, de faire face à des frais exceptionnels et de parer à des difficultés administratives (retard de paye, retard prise en charge mutuelle dans les situations de CLM, etc…).

Conclusion :

Le réseau des ASSP s'est réuni 5 fois 2 jours au cours de l'année 2016, regroupements qui permettent d'assurer la réflexion sur les pratiques professionnelles, d'échanger sur les sujets de service et de s'informer, voire se former, sur différents thèmes :

- La réforme territoriale ;
- Le télétravail ;
- Les femmes victimes de violences conjugales ;
- La lutte contre l'homophobie ;
- L'action sociale etc.

- 4 groupes de travail se sont mis en place :

- Actualisation du dossier d'aide financière ;
- Elaboration d'un nouvel outil « statistiques » ;
- Elaboration d'une trame pour présenter rapport d'activité dans les instances ;
- Création d'un site du service social du personnel, sur le réseau RH – espaces partagés.

CHAPITRE 8
LE DIALOGUE SOCIAL

8.1.	**La représentativité syndicale**	**Page 230**
8.1.1.	La cartographie des instances de représentation et de concertation	Page 230
8.1.1.1.	Au niveau national	Page 230
8.1.1.2.	Pour l'administration centrale	Page 231
8.1.1.3.	Au niveau régional et départemental	Page 231
8.1.2.	L'organisation des instances de représentation et de concertation	Page 231
8.1.2.1.	Au niveau ministériel et en administration centrale	Page 231
8.1.2.2.	Les élections du CTM jeunesse et sports	Page 232
8.1.2.3.	En région (ARS, DI(R)ECCTE et D(R)JSCS)	Page 233
8.1.2.4.	Les commissions administratives paritaires	Page 233
8.1.3.	Les groupes de travail	Page 235
8.2.	**Les thèmes du dialogue social**	**Page 237**
8.3.	**Les accords signés en 2016**	**Page 238**
8.4.	**L'exercice des droits syndicaux**	**Page 238**
8.5.	**Les moyens syndicaux**	**Page 239**
8.5.1.	Le temps syndical	Page 239
8.5.2.	Les chèques demi-journée	Page 240
8.5.3.	Les autorisations d'absence	Page 241

Chiffres clés 2016

Nombre de **réunions** :

* **40** Comités techniques ministériels
* **9** Comités techniques d'administration centrale
* **15** Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

* **99** Commissions administratives paritaires
* **5** Commissions consultatives paritaires

* **56** Réunions de groupes de travail

Mouvements de **grève** :

* **24** mouvements de grève nationaux
* **9 276** jours non travaillés pour faits de grève

8. Le dialogue social

8.1. La représentativité syndicale

8.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation

Le dialogue social repose sur plusieurs catégories d'instances :

- les commissions administratives paritaires (**CAP**), qui traitent de questions individuelles (promotions, mutations, sanctions disciplinaires). 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 (CCP 78 et CCP 84). Il existe également 2 commissions consultatives compétentes pour les personnels de direction des secteurs jeunesse et sports ;
- les comités techniques (**CTM**) 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 GPEC, à la formation professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Les CTM sont ainsi plus spécifiquement 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[34] ;
- Le Comité national de concertation (**CNC**) est une instance représentative du personnel des ARS et connaît des questions communes à tout ou partie des agences et dans ce cadre, les représentants du personnel expriment leurs avis.

Les comités techniques au sein des ministères chargés des affaires sociales et de la santé, de la jeunesse et des sports ainsi que du travail et de l'emploi sont structurés comme suit :

8.1.1.1. Au niveau national

- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes ;
- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés de la jeunesse et des sports ;
- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) placé auprès des ministres des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et auprès des ministres chargé de la jeunesse et des sports ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) placé auprès des ministres du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;
- Il est à noter l'existence d'un Comité Technique Spécial (**CTS**) des DI(R)ECCTE placé auprès du ministre des finances et des comptes publics, de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et du ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique qui s'est réuni 10 fois en 2015 ;
- Le comité national de concertation (**CNC**) comprend notamment des représentants du personnel désignés parmi les élus aux comités d'agences des ARS, par les organisations syndicales représentées dans ces comités.

[34] L'activité des CHSCT est détaillée dans le chapitre « 6.1. La santé et la sécurité au travail »

8.1.1.2. Pour l'administration centrale

- Un comité technique d'administration centrale (**CTAC**) unique placé auprès du directeur des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales, de la santé, des droits des femmes, de la jeunesse et des sports ;
- Un comité technique d'administration centrale (**CTAC**) placé auprès du directeur des ressources humaines des ministres chargés du travail et de l'emploi ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (**CHSCTAC**) placé auprès des ministres des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et auprès des ministres chargé de la jeunesse et des sports ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (**CHSCTAC**) placé auprès des ministres du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;
- Des commissions locales de concertation (**CLC**) ont été constituées au sein des directions et services de l'administration centrale. Ces instances informelles, qui sont créées par décision de chaque directeur ou chef de service, permettent à ceux-ci de disposer d'une instance de concertation et d'échanges avec les représentants des personnels de leur service, lesquels ont été désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du CTAC.

8.1.1.3. Au niveau régional et départemental

- Des comités techniques dans chaque D(R)(D)DJSCS ainsi que dans les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle des ministères sociaux (par exemple l'ANSM, la CNSA, l'EHESP, les INJA et INJS…) ;
- Des comités techniques de services déconcentrés auprès des DI(R)ECCTE qui sont à la fois régionaux et interministériels ;
- Des comités d'agence des ARS ;
- Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès des D(R)(D)DJSCS, des DI(R)ECCTE, des ARS, des Creps ;
- Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dits « spéciaux » pour les unités territoriales de la DIRECCTE Ile-de-France et la DIRECCTE Aquitaine ;

8.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation

8.1.2.1. Au niveau ministériel et en administration centrale

En 2016, les comités techniques ministériels se sont réunis un nombre important de fois compte tenu notamment de l'actualité de la réforme territoriale, du PPCR et de la réforme indemnitaire.

Nombre de réunions des instances de concertation en 2016

Instances de concertation	Nombre de réunions	Nombre de reconvocations*
CTM Affaires sociales	15	6
CTM Jeunesse et sports	8	2
CTM Travail	12	4
CNC des ARS	5	0
CTAC unique Affaires sociales/Jeunesse et sports	3	-
CTAC Travail	-	-
CTAC conjoint	3	-
CHSCTM Travail	7	1
CHSCTM Affaires sociales	3	
CHSCTM Jeunesse et sports	4	
CHSCTM Affaires sociales/Jeunesse et sports/Travail	1	1
CHSCTAC Affaires sociales/Jeunesse et sports/Travail	6	
CHSCTAC Affaires sociales/Jeunesse et sports	3	
CHSCTAC Travail	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.

Répartition des représentants du personnel aux comités techniques et d'hygiène et de sécurité au travail en 2016

Instances de concertation	Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CTM Affaires sociales	5	10	5	8
CTM Jeunesse et Sports	7	8	5	10
CTM Travail	8	7	8	7
CNC des ARS	6	11	7	10
CTAC unique Affaires sociales/Jeunesse et sports	4	6	4	6
CTAC Travail	4	6	7	3
CTAC Conjoint	9	11	11	9
CHSCTM Travail	3	4	3	4
CHSCTM Affaires sociales	2	5	2	5
CHSCTM Jeunesse et sports	1	6	3	4
CHSCTAC Affaires sociales/Jeunesse et sports	2	5	3	4
CHSCTAC Travail	4	3	6	1

8.1.2.2. Les élections du CTM jeunesse et sports

Suite à l'annulation des élections des membres du CTM jeunesse et sports, de nouvelles élections ont été organisées en 2016. La participation s'est maintenue au même niveau qu'en 2014. Les suffrages exprimés sont en léger recul.

CTM Jeunesse et Sports					
	Nombre d'inscrits	Nombre de votants	% Participation	Nombre de votes blancs et nuls	Nombre des suffrages exprimés
Total 2014	5 098	3 131	61%	156	2 975
Total 2016	5 011	3 034	61%	167	2 868

La répartition des suffrages et des sièges entre les organisations syndicales sont les suivantes :

CTM	CGT		FNECFP_FO		FSU		SGEN_CFDT		UNSA EDUCATION	
	Suffrages	%	Suffrages	%	Suffrages	%	Suffrages	%	Suffrages	%
Suffrages 2014	215	7,23%	173	5,82%	501	16,84%	531	17,85%	1 555	52,27%
Sièges 2014	1		1		2		3		8	
Suffrages 2016	216	8%	127	4%	465	16%	597	21%	1 463	51%
Sièges 2016	1		0		2		3		9	

La FNECFP-FO a perdu son siège au CTM au profit de l'UNSA-Education.

CHSCT Ministériel Jeunesse et Sports			
2014		2016	
OS	Nombre de sièges	OS	Nombre de sièges
CGT	0	CGT	0
FNECFP-FO	0	FNECFP-FO	0
FSU	1	FSU	1
SGEN-CFDT	1	SGEN-CFDT	2
UNSA-Education	5	UNSA-Education	4
Total	**7**	**Total**	**7**

L'évolution des sièges du CHSCT Ministériel Jeunesse et Sports en 2016 profite au SGEN-CFDT d'un siège au détriment de l'UNSA Education qui perd un siège par rapport à 2014.

8.1.2.3. En région (ARS, DI(R)ECCTE et D(R)JSCS)

- **En ARS**

En 2016, 454 réunions des membres des instances représentatives du personnel se sont tenues au sein des ARS répondantes à l'enquête de la DRH (17 ARS sur 17) :

  - 145 comités d'agence soit 8 réunions en moyenne ;
  - 105 réunions des CHSCT soit 6 réunions en moyenne ;
  - 136 réunions des délégués du personnel soit 8 réunions en moyenne par ARS ;
  - 68 réunions des délégués syndicaux soit 4 réunions par ARS en moyenne.
  - 32 accords collectifs de travail signés.

- **En D(R)JSCS :**

Les informations proviennent des dialogues de gestion avec les D(R) JSCS qui se sont tenus en 2016.
Il est à noter que :

- En moyenne dans chaque région, pour 3 comités techniques convoqués, 2,8 se sont effectivement tenus[35] ;
- Pour 3,1 CHSCT convoqués en moyenne par région, 2,9 se sont réellement tenus.

- **En DI(R)ECCTE :**

Les informations proviennent également des pré-dialogues de gestion RH qui se sont tenus à la fin de l'année 2016. Quatre régions n'ont pu renseigner le nombre de CT qui se sont tenus. Cependant, il est à noter que :

- En moyenne, 3,7 CT ont été convoqués par région. Ce chiffre varie de 2 à 9 selon les régions ;
- 3,7 comités techniques se sont effectivement tenus en moyenne dans chaque région;

8.1.2.4. Les commissions administratives paritaires

En 2016, 6 CAP ont eu lieu pour les agents des corps spécifiques du périmètre « Travail-emploi ». A noter que les CAP pour les contrôleurs du travail ont été moins nombreuses en 2016 (3 commissions) qu'en 2015 (5 commissions).

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Travail-emploi » en 2016

Corps périmètre "Travail-emploi"		Titulaires	Suppléants	Nombre de réunions
A	Inspection du travail	7	7	3
B	Contrôleurs du travail	6	6	3

En 2015, 27 CAP ont eu lieu pour l'ensemble des corps spécifiques du périmètre « Affaires sociales-santé ». La pratique de la pré-CAP reste courante pour les corps communs ou spécifiques santé.

[35] L'écart entre le nombre de réunions tenues et le nombre de réunions convoquées s'explique par l'absence de quorum nécessitant ainsi une nouvelle convocation.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Affaires sociales-santé » en 2015

Corps périmètre "Affaires sociales-santé"		Titulaires	Suppléants	Nombre de réunions	Remarque
A+	Ingénieur général du génie sanitaire	2	2	2 pré-CAP 2 CAP	
	Ingénieur en chef du génie sanitaire	2	2		
	Ingénieur du génie sanitaire	2	2		
	Médecin inspecteur de santé publique	5	6	2 pré-CAP 2 CAP	
	Pharmacien inspecteur de santé publique	4	5	2 pré-CAP 2 CAP	
A	Conseiller technique de service social	1	2	4 pré-CAP 2 CAP	CAP interministérielles
	Ingénieur principal d'études sanitaires	2	2	2 pré-CAP 2 CAP	
	Ingénieur d'études sanitaires	2	2		
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	9	9	3	
	Infirmier de catégorie A	6	6	2	
B	Assistant de service social	1	0	4 pré-CAP 2 CAP	CAP interministérielles
	Technicien sanitaire en chef	2	2	2	
	Technicien sanitaire principal	2	2		
	Technicien sanitaire	1	1		
	Technicien de physiothérapie	4	4	2	
	Infirmier de catégorie B	4	2	2	
C	Adjoint sanitaire principal de 1ère classe	2	2	2 pré-CAP 2 CAP 1 CAP nationale de corps	
	Adjoint sanitaire principal de 2ème classe	2	2		
	Adjoint sanitaire de 1ère classe	2	2		
	Adjoint sanitaire de 2ème classe	2	2		
	Adjoint technique	8	8	2	

Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les CAP continuent à se réunir en moyenne plus souvent 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 2016

Corps périmètre "Jeunesse et sports"		Titulaires	Suppléants	Nombre de réunions
A+	Inspecteur de la jeunesse et des sports	6	6	4
	CTPS	4	4	2
A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	4	4	4
	Professeur de sport	5	5	5

En ce qui concerne les corps communs, 15 CAP se sont réunies. Le plus grand nombre de réunions concerne les attachés d'administration.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires des corps communs en 2016

Corps communs		Titulaires			Suppléants			Nombre de réunions
		"Travail-emploi"	"Affaires sociales-santé"	"Jeunesse et sports"	"Travail-emploi"	"Affaires sociales-santé"	"Jeunesse et sports"	
A	Administrateurs civils	6			6			2 CAP 2 pré -CAP
	Attaché d'administration de l'Etat	4	5	1	1	3		9
B	Secrétaire administratif	7	6	4	1	9	6	3
C	Adjoint administratif	4	7		2	5		1

Concernant les commissions consultatives paritaires pour les agents non titulaires, elles se sont plus réunies au cours de l'année 2016 (6 fois), qu'en 2015 (5 fois).

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions consultatives paritaires de l'ensemble du périmètre en 2016

Programmes 124 et 155	Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Décret 78	4	1	5	0	1
Contractuel Loi 84 (art 4) (périmètre « Affaires sociales-santé »)	2	6	4	4	3
Contractuel Loi 84 (art 4) (périmètre "Travail-emploi")	2	2	0	4	2

8.1.3. Les groupes de travail

Le dialogue social s'est aussi décliné en 2016 à travers de nombreux groupes de travail auxquels ont été conviées les organisations syndicales (OS). 56 réunions de groupes de travail ont été organisées en 2016 dans les ministères chargés des affaires sociales et de la santé, de la jeunesse et des sports ainsi que du travail et de l'emploi sur les thématiques suivantes :

- **15 réunions communes aux 3 périmètres ministériels :**

  - **Statutaire/Métiers**
    - Plan de requalification des C en B (1 réunion)
    - Fiches métiers du répertoire des métiers des ministères sociaux : famille professionnelle « statistiques » (1 réunion)

  - **Politique RH/ Organisation**
    - Réunion schéma pluriannuel de stratégie immobilière (1 réunion)
    - Plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale (3 réunions)
    - Vote électronique (1 réunion)
    - Réforme territoriale- inter-départementalité (1 réunion)
    - Projet de réforme INJ (2 réunions)

  - **Conditions de travail**
    - Baromètre social 2016 (1 réunion)
    - Discussion sur la labellisation égalité (1 réunion)
    - Projet d'harmonisation tarifaire du restaurant inter-entreprises (2 réunions)
    - Projet espace collaboratif « Echos » (1 réunion)

- **10 groupes de travail avec les seules OS du périmètre « Travail-emploi » se sont réunis en 2016 :**

  - **Statutaire/Métiers**
    - EPIT (2 réunions)

  - **Politique RH/ Organisation**
    - Accompagnement RH de la réforme territoriale (2 réunions)
    - Agenda social (1 réunion)

  - **Conditions de travail**
    - L'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations (4 réunions) :

A l'occasion de l'élaboration de l'agenda social, le principe de l'engagement de négociation a été exposé aux membres du CTM qui y ont répondu très favorablement. Parmi les thèmes proposés, la lutte contre les discriminations a été considérée comme prioritaire. Une réunion préparatoire a été organisée puis suivie de 3 réunions de négociation au cours de l'année 2016. La négociation s'est poursuivie et conclue en 2017 par la signature d'un accord.

- **18 groupes de travail avec les OS du périmètre « Affaires Sociales-santé » se sont réunis en 2016 :**

  - **Statutaire/Métiers**
    - Point sur les MISP (4 réunions)
    - RIFSEEP adjoints administratifs T3 S et infirmiers (1 réunion)
    - Revalorisation du corps des ingénieurs du génie sanitaire (1 réunion)
    - Commission de formation/cohésion sociale (1 réunion)
    - PPCR des IES (1 réunion)
    - PPCR des IASS (1 réunion)
    - RIFSEEP des corps des IES et des IGS (1, réunion)
    - Commission de formation santé/cohésion sociale (1 réunion)

  - **Politique RH/ Organisation**
    - Modalités d'organisation des élections CAP ASS/T3S (1 réunion)
    - Elections ARS (1 réunion)
    - Réforme et transfert des juridictions sociales (2 réunions)
    - Projet de réforme des INJ (2 réunions)
    - Projet espace collaboratif « Echos » (1 réunion)

- **13 groupes de travail avec les OS du périmètre « Jeunesse et Sports » se sont réunis en 2016 :**

  - **Statutaire/Métiers**
    - Projet d'instruction sur les modalités d'intervention des conseillers techniques sportifs (2 réunions)
    - PPCR-PTP (2 réunions)

  - **Politique RH/ Organisation**
    - Elections CTM JS (1 réunion)
    - Formation JS (3 réunions)
    - Réforme territoriale de l'Etat dans les DR(D)JSCS (1 réunion)

  - **Conditions de travail**
    - Temps de travail DR(D)JSC (4 réunions)

8.2. Les thèmes du dialogue social

L'année 2016 s'est traduite notamment par 40 réunions de comités techniques ministériels (CTM), 9 réunions de comités techniques d'administration centrale (CTAC) et 15 réunions de comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). Les principaux thèmes abordés au cours de l'année 2016 sont les suivants :

- **Plusieurs thèmes sont communs à au moins deux CTM, quel que soit le périmètre :**
  - **Consultations annuelles :**
    - Présentation PLF ;
    - Bilan social ;
    - Offre nationale de formation ;
    - Bilan des effectifs et campagne des primes et exécution de la masse salariale ;
    - Bilan indemnitaire et perspectives, éléments accessoires de rémunération ;
    - Bilan des apprentis ;
    - Calendrier des instances et agenda 2016 ;

  - **Statutaire et indemnitaires (sujets nouveaux) :**
    - Réforme territoriale (dont les plans d'accompagnement RH propres aux différents réseaux) et sujets relatifs à des transferts de missions (D(R)(D)JSCS notamment) ;
    - Mise en place du RIFSEEP pour les corps communs ;
    - Mise en place du PPCR pour les corps communs ;
    - Réforme statutaire pour des corps communs ;
    - Télétravail / temps de travail ;
    - Baromètre social ;
    - Service civique ;
    - Dispositif Sauvadet.

- **Spécifiquement, en CTM travail :**
  - Déontologie du service public de l'inspection du travail ;
  - Pouvoirs et principes fondamentaux de l'inspection du travail ;
  - Projets relatifs à l'évaluation de l'action de l'inspection du travail ;
  - Orientations pour le contrôle de la politique du travail pour 2017 ;
  - Suites données au rapport de l'IGAS sur le recrutement, la formation et le parcours professionnel des inspecteurs du travail ;
  - RIFSEEP pour les corps de l'inspection du travail ;
  - PPCR pour les corps propres au travail.

- **Spécifiquement, en CTM affaires sociales, santé, droits des femmes :**
  - Situation des INJ ;
  - Arrêté relatif aux règles d'organisation générale du stage et au contenu de la formation des MISP ;
  - RIFSEEP pour les corps propres aux affaires sociales et la santé ;
  - PPCR pour les corps propres aux affaires sociales et la santé ;
  - Projet d'instruction du gouvernement relative à la politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et sa mise en œuvre dans les territoires ;

- **Spécifiquement, en CTM jeunesse et sports :**
  - Réformes statutaires propres aux corps Jeunesse et sports et PPCR (réforme de l'IGJS, statut d'emploi DTN…) ;
  - RIFSEEP pour les corps propres à Jeunesse et sports ;
  - Suivi de la réforme des CREPS.

- **En CNC :**
  - Point sur les élections en ARS ;
  - Plan d'action RH des ARS.

- **En CTAC affaires sociales :**
  - Organisation de la DS ;
  - Création d'une mission interministérielle chargée du pilotage de la déclaration sociale nominative.

- **En CTAC travail :**
  - Organisation de la DGT ;

- **En CTAC conjoint :**
  - Organisation de la DFAS ;
  - Télétravail / Temps de travail ;
  - Schéma pluriannuel de stratégie immobilière.

- **En CT des DR(D)JSCS :**
  - L'action sociale ;
  - Le CIA ;
  - L'organisation du temps de travail ;
  - Le règlement intérieur local (RIL) ;
  - Le suivi de la réforme territoriale.

- **En CT des DI(R)ECCTE :**
  - RIFSEEP ;
  - Programme régional de formation et création de commission de formation;
  - Evolution des effectifs ;
  - DUER ;
  - Réorganisation des services et redécoupage de sections d'inspection ;

8.3. Les accords signés en 2016

Le 30 septembre 2016, un protocole d'accord a été signé entre l'administration et les organisations syndicales suivantes : SACAS-CFDT, SMAST-CGT, SNASS-CFTC, SNPASS-FO, SUD Affaires Sociales, l'UNSA Affaires Sociales. Ce protocole porte sur la régularisation de la situation des agents contractuels de la fonction publique hospitalière mis à disposition de la direction générale de l'offre de soins.

8.4. L'exercice des droits syndicaux

En 2016, on compte 24 mouvements de grève nationaux pour les ministères sociaux dont 2 mouvements pour le seul périmètre « travail-emploi » entrainant 9 276 journées non travaillées pour fait de grève (7 466 journées pour le ministère en charge du travail et de l'emploi).

Le nombre de préavis de grève déposés en 2016 est beaucoup plus important par rapport aux années précédentes (dans la mesure où les préavis déposés concernaient des mouvements s'étalant sur plusieurs journées). Ainsi, le nombre de jours non travaillés pour fait de grève en 2016 est en augmentation par rapport à l'année 2015 pour les deux périmètres.

Les mouvements de grève entre 2012 et 2016

	Périmètre « Affaires sociales-Jeunesse et sports »			Périmètre « Travail-emploi »		
	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées non travaillées pour fait de grève	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées non travaillées pour fait de grève
2012	6	6	115	9	8	3 390
2013	7	11	792	17	24	5 634
2014	6	12	1 186	10	22	3 705
2015	7	7	893	10	32	3 963
2016	22	133	1 810	24	141	7 466

8.5. Les moyens syndicaux

8.5.1. Le temps syndical

Le décret n° 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 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 2016, 132,86 ETP de crédits de temps syndical ont été attribués aux organisations syndicales des ministères sociaux. Ce crédit est utilisé de façon effective à 100 % par les OS du périmètre « Travail-emploi », à 98 % par les OS du périmètre « Affaires sociales-santé » et à 92 % par celles du périmètre « Jeunesse et sports ».

Organisations syndicales	ETP de crédits de temps syndical attribué	ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés	Dont les décharges d'activité de service (DAS)
UNSA	18,95	18,25	12,90
CFTC	2,11	2,11	2,11
CGT	15,51	15,00	13,80
CFDT	13,08	13,08	13,08
FO	8,18	8,18	8,18
SUD	4,18	4,18	1,20
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**62,01**	**60,80**	**51,27**
UNSA-Education	14,43	12,8	1,63
SGEN-CFDT	5,31	4,92	0,59
FSU	4,68	4,68	0
CGT	1,85	1,85	0
FO	0,58	0,58	0
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**26,85**	**24,83**	**2,22**
CFDT	8,57	8,57	6,30
CFTC	0,61	0,61	0,60
CGT	11,59	11,59	8,40
FO	5,31	5,31	4,20
UNSA	8,37	8,37	7,20
SUD	5,80	5,8	4,00
SNUTEFE-FSU	3,75	3,75	2,30
Total périmètre "Travail-emploi"	**44,00**	**44,00**	**33,00**
Total	**132,86**	**129,63**	**86,49**

En 2016, 54 agents des ministères sociaux sont en décharge d'activité de service à temps plein. Ils étaient 59 en 2015. La baisse concerne le périmètre « Affaires sociales-santé » (-6).

Nombre d'agents en décharge totale d'activité de service selon le périmètre entre 2012 et 2016

Organisations syndicales	2012	2013	2014	2015	2016
CFDT	19	19	17	18	13
CFTC	-	-	-	1	1
CGT	8	8	8	7	7
FO	6	6	6	7	6
UNSA	5	7	8	6	6
Total périmètre « Affaires sociale-santé »	**38**	**40**	**39**	**39**	**33**
UNSA	4	6	6	6	5
FSU	3	2	1	1	1
CFDT	-	2	2	2	2
CGT	-	1	1	-	1
FO	-	-	-	-	0
Total périmètre « Jeunesse et sports »	**7**	**11**	**10**	**9**	**9**
CGT	4	2	3	-	0
CFDT	5	3	3	3	4
UNSA	4	3	5	6	6
FO	1	0	1	1	1
SUD	-	-	-	-	0
CFTC	-	-	-	-	0
FSU	1	1	1	1	1
Total périmètre « Travail-emploi »	**15**	**9**	**13**	**11**	**12**
Ensemble	**60**	**60**	**62**	**59**	**54**

8.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures)

Les crédits d'heures sont comptabilisés par chèques demi-journée. En 2016, ils ont été répartis de la manière suivante, en tenant compte des droits et des demandes formulées par les organisations syndicales :

Répartition par organisation syndicale du nombre de chèques demi-journée demandés en 2016

Périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports »	
Organisations syndicales	**Nombre de chèques demandés**
SMAST-SNASS CGT	500
CFDT INTERCO	0
UNSA EMPLOI SOL.	789
FO (AFF. SOCIALES)	0
SUD-SOLIDAIRES	0
CFTC (AFF. SOCIALES)	128
Total	**1 417**

Périmètre « Travail-emploi »	
Organisations syndicales	**Nombre de chèques demandés**
CFDT	945
CFTC	4
CGT	1 328
FO	462
UNSA	487
SUD TRAVAIL	750
SNUTEFE FSU	604
Total	**4 580**

Les périmètres « affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports » sont restés stable, à la différence du périmètre « Travail-Emploi », dont le nombre de journées demandées baisse au sein des organisations syndicales de l'UNSA (moins 413 demi-journées par rapport à 2015) et de FO (moins 83 demi-journées par rapport à 2015).

8.5.3. Les autorisations d'absence

Nombre de jours	Instance de concertation	Réunion de travail
CTM - affaires sociales santé (hors ARS)	11	12
CTM- jeunesse et sports	8	13
CTM - travail emploi	12	7
CTAC AS JS	3	
CTAC Travail	0	
CTAC conjoint	3	

Lexique

Accident de mission :
Accident qui survient au cours d'un déplacement professionnel effectué dans le cadre d'une mission ou au cours d'un stage de formation professionnelle, en France ou à l'étranger, et est assimilé à l'accident de service.

Accident de service et accident de travail : contrairement au régime général, le cadre juridique applicable aux fonctionnaires ne définit pas la notion d'accident du travail. La circulaire FP/4 du 30 janvier 1989 et la jurisprudence comblent en partie cette lacune.

Accident de service (terme utilisé pour **un agent titulaire ou stagiaire)** : l'accident de service, pour être reconnu comme tel, doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain. (Circulaire FP/4 du 30 janvier 1989).

Accident du travail (terme utilisé pour **un agent non titulaire) :** est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. (Article L 411-1 du code de la sécurité sociale).

Accident de trajet :
Accident survenu à un agent, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :
1) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
2) le lieu du travail et le restaurant administratif ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service.

Age médian :
Age qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée.

Age moyen :
Somme des âges des agents divisée par le nombre d'agents.

Avancement de grade :
Passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
Agents handicapés dont les différentes catégories (travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés (CDAPH), accidentés du travail, emplois réservés,…) sont définies par l'article L.323-2 et L.323-5 du code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou établissement.

CHORUS
Outil de gestion et de programmation à l'exécution de la dépense.

Compte épargne-temps :
Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Droit individuel à la formation :
Les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé droit individuel à la formation (DIF), qu'ils peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations.

Formation continue :
La formation continue est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer son adaptation immédiate à son poste de travail, son adaptation à l'évolution prévisible des métiers et le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.
L'administration inscrit au plan de formation les formations continues qu'elle entend proposer à ses agents.

Formation statutaire :
La formation statutaire est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.
Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.
Cette formation est accomplie durant la période de stage. Elle est obligatoire.
L'administration inscrit au plan de formation les formations statutaires qu'elle entend proposer à ses agents.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat :
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Glissement vieillesse-technicité :
Le glissement vieillesse-technicité (GVT) est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant.
Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant d'un avancement quasi-automatique sur sa grille indiciaire (composante « vieillesse ») et d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante « technicité »).
Le GVT négatif mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants (effet entrées-sorties).
Le GVT solde correspond à la somme de ces effets de structure.

Indemnité de départ volontaire
L'indemnité de départ volontaire (IDV), instaurée par le décret n°2008-368 du 17 avril 2008, peut être attribuée à tout agent titulaire ou non titulaire de droit public, recruté pour une durée indéterminée, quittant définitivement la fonction publique afin de créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise ou qui souhaite mener à bien un projet personnel sous réserve que sa démission soit acceptée par l'administration. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et doit avoir rempli la durée de son engagement à servir l'Etat. Le montant de cette indemnité est calculé par référence au salaire de l'agent et ne peut excéder une somme équivalente à 24 mois de rémunération.

Maladie professionnelle :
Une maladie est considérée comme "professionnelle", si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. La pathologie doit normalement figurer, sauf exception, dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexé au code de la sécurité sociale et doit satisfaire à des conditions mentionnées dans ces tableaux (délai de prise en charge notamment).

Mobilité catégorielle :
Changement de catégorie statutaire (A, B, C) d'un agent par promotion, examens, concours et reclassement.

Mobilité statutaire :
Changement de position administrative d'un agent (congé parental, disponibilité, détachement, …).

Mobilité structurelle :
Changement de ministère ou de service à l'intérieur du même ministère.

Promotion de corps (interne) :
Passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique. Elle peut s'effectuer au choix ou après examen professionnel.

Taux d'absence :
Nombre de jours d'absence pour congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, pour soins médicaux périodiques et accident de service/travail et de trajet rapporté à l'effectif physique total multiplié par le nombre de jours théoriques de travail par personne (209 jours), le tout multiplié par 100.

Taux d'emploi :
L'article L.323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi de travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents. Le taux d'emploi légal, défini par l'article L.323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L.323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L323-8 et L.323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

Taux de réussite :
Le taux de réussite est calculé en rapportant le nombre d'admis à l'effectif des candidats présents à l'examen ou au concours, multiplié par 100.

Travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés :
Agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Validation des acquis de l'expérience :
La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Pour l'obtenir, il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

Liste des principales abréviations

A

AC : administration centrale
ACSE : agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
AE : autorisation d'engagement
AES : administration économique et sociale
AFA : agence française de l'adoption
AMD : aide au maintien à domicile
ANESM : agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
ANI : accord national interprofessionnel
ANSM : agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé
ANSSI : agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
APHP : assistance publique-Hôpitaux de Paris
ARS : agence régionale de santé
ARTT : aménagement et de réduction du temps de travail
ASP : agence de services et paiement
ASS : assistant de service social
ATI : allocation temporaire d'invalidité
AURMS : association des usagers des restaurants des ministères sociaux

B

BCOMJS : bureau de la communication jeunesse et sports
BOP : budget opérationnel de programme
BRHAG : bureau des ressources humaines et des affaires générales

C

CAP : commission administrative paritaire
CAS : compte d'affectation spéciale
CAS : conseiller d'animation sportive
CASAC : commission d'action sociale pour l'administration centrale
CASOM : commission d'action sociale d'Outre-mer
CASU : conseiller d'administration scolaire et universitaire
CCAAP : commission consultative d'attribution des aides et des prêts
CCP : commission consultative paritaire
CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CED : chargé d'études documentaires
CEMCAS : cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales
CEPJ : conseiller d'éducation populaire et de jeunesse
CEPS : comité économique des produits de santé
CESU : chèque emploi service universel
CET : compte épargne-temps
CHEPJ : chargé d'éducation populaire et de jeunesse

CHSCT : comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CHSCTM : comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel
CIAS : comité interministériel consultatif d'action sociale
CIF : centre Interrégional de formation
CIGEM : corps interministériel à gestion ministérielle
CLC : commission locale de concertation
CLD : congé de longue durée
CLM : congé de longue maladie
CMO : congé de maladie ordinaire
CNAOP : conseil national d'accès aux origines personnelles
CNAS : commission nationale d'action sociale
CNC : comité national de concertation
CNDS : centre national pour le développement du sport
CNRS : centre national de la recherche scientifique
CNS : centre national du sida
COMEX : commission exécutive
COP : contrat d'objectifs et de performance
CP : crédits de paiement
CPI : classe préparatoire intégrée
CREPS : centre de ressources, d'expertise et de performance sportive
CRIAS : commission régionale et interdépartementale d'action sociale
CT : comité technique
CT : contrôleur du travail
CTAC : comité technique d'administration centrale
CTC : comité technique commun
CTN : conseiller technique national
CTR : conseiller technique régional
CTS : contingent de temps syndical
CTSD : comité technique de service déconcentré
CTSS : conseiller technique de service social

D

DAEI : délégation aux affaires européennes et internationales
DAFIIS : direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services
DAGEMO : direction de l'administration générale et de la modernisation des services
DAJ : délégation aux affaires juridiques
DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DAT : directeur adjoint du travail
DATE : directeur de l'administration territoriale de l'Etat
DCSTEP : direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population (Saint-Pierre-et-Miquelon)
DDC : division des cabinets
DDCS : direction départementale de la cohésion sociale
DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI : direction départementale interministérielle
DDTM : direction départementale de la terre et de la mer
DFAS : direction des finances, des achats et des services
DGCCRF : direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGCIS : direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services
DGCS : direction générale de la cohésion sociale
DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGOS : direction générale de l'offre de soins

DGP : délégation générale au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE
DGS : direction générale de la santé
DGT : délégation générale du travail
DICOM : délégation à l'information et à la communication
DIECCTE : direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DIF : droit individuel à la formation
DIGES : délégation interministérielle aux grands événements sportifs
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DISIC : direction interministérielle des systèmes d'information et de communication
DJEPVA : direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
DJSCS : direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRFIP : direction régionale des finances publiques
DRH : direction des ressources humaines
DRIHL : direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DS : direction des sports
DSS : direction de la sécurité sociale
DSSIS : délégation à la stratégie des systèmes d'information de santé
DT : délégation territoriale
DT : directeur du travail
DUER : document unique d'évaluation des risques professionnels

E

EHESP : école des hautes études de santé publique.
EN3S : école nationale supérieure de sécurité sociale
ENA : école nationale d'administration
ENSM : école nationale des sports de montagne
ENVSN : école nationale de voile et des sports nautiques
EP : établissement public
EPA : établissement public administratif
EPCT : examen professionnel de contrôleurs du travail
EPI : équipement de protection individuelle
EPS : éducation physique et sportive
ETP : équivalent temps plein
ETPF : équivalent temps plein financier
ETPR : équivalent temps plein rémunéré
ETPT : équivalent temps plein travaillé

F-G

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GA : gestion administrative
GIPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRAF : grade à accès fonctionnel
GVT : glissement vieillesse-technicité

H-I-J-K

HFDS : haut fonctionnaire de défense et de sécurité
HN : haut niveau (sport)
IASS : inspecteur de l'action sanitaire et sociale
IAT : indemnité d'administration et de technicité
IES : ingénieur d'études sanitaires
IET : inspecteur élève du travail
IFCE : institut français du cheval et de l'équitation
IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGAS : inspection générale des affaires sociales
IGJS : inspection générale de la jeunesse et des sports
IGPDE : institut de la gestion publique et du développement économique
IGS : ingénieur du génie sanitaire
IHS : inspection hygiène et sécurité
IJS : inspecteur de la jeunesse et des sports
INJA : institut national des jeunes aveugles
INJEP : institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INJS : institut national des jeunes sourds
INSEE : institut national de la statistique et des études économiques
INSEP : institut national du sport, de l'expertise et de la performance
INTEFP : institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
IPASS : inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale
IRA : institut régional d'administration
ISST : inspection santé et sécurité au travail
IT : inspecteur du travail
ITRF : ingénieur et personnel technique de recherche et de formation

L-M-N

LFI : loi de finances initiale
MAD : mise à disposition entrante
MIR : mission interministérielle aux rapatriés
MIRT : médecin inspecteur régional du travail
MIT : médecin inspecteur du travail
MISP : médecin inspecteur de santé publique
MNC : mission nationale de contrôle
MNS : musée national du sport
NES : nouvel espace statutaire

O-P-Q

ONP : opérateur national de paye
PACT : plan d'amélioration des conditions de travail
PESE : pôle d'expertise et de services
PFR : prime de fonction et de résultat
PJJ : protection judiciaire de la jeunesse
PLF : projet de loi de finances
PMAE : plafond ministériel d'autorisation d'emplois
PMDIT : plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail
PMI : protection maternelle et infantile

PNA : position normale d'activité
PO : préparation olympique
PRF : plan régional de formation
PSC : protection sociale complémentaire
PSOP : paye sans ordonnancement préalable

R

RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique
RAP : rapport annuel de performances
RGPP : révision générale des politiques publiques
RIL : règlement intérieur local
RPS : risques psycho-sociaux
RSC : rapport de situation comparée
RSE : responsabilité sociale des entreprises
RTT : réduction du temps de travail
RUC : responsable d'unité de contrôle
RUT : responsable d'unité territoriale

S

SD : service déconcentré
SÉSAME : système d'études et de suivi des âges, des métiers et des emplois
SESE : service d'études statistiques et d'évaluation
SGCIV : secrétariat général du comité interministériel des villes
SGMAS : secrétariat général des ministères des affaires sociales
SI : système d'information
SIRH : système d'information des ressources humaines
SITAS : service de l'inspection du travail et des affaires sociales

T

TASS : tribunal des affaires de sécurité sociale
TCI : tribunal du contentieux de l'incapacité
TIB : traitement indiciaire brut
TITSS : tribunal interrégional de la tarification sanitaire et sociale

U-V-W-X-Y-Z

UCANSS : union des caisses nationales de sécurité sociale
VAE : validation des acquis de l'expérience
VAP : voie d'accès professionnelle

Ce document a été réalisé par :

Direction des ressources humaines
Sous-direction du pilotage des ressources, du dialogue social et du droit des personnels (SD1)
Bureau de la GPEC et des dialogues de gestion (SD1A)

En collaboration avec l'ensemble des bureaux de la DRH,
le bureau des emplois et de la masse salariale (EMS) de la DFAS,
le bureau des établissements publics (DS A2) de la direction des sports
et les correspondants RH du réseau territorial.

Ce document est accessible en ligne sur PACO, l'Intranet des ministères
sociaux sous la rubrique **:**
Ressources Humaines (DRH) => Bilans sociaux => Bilan social des ministères sociaux