

**SECRETARIAT GENERAL**

**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



*L'année 2014 marque le premier anniversaire de la Direction des Ressources humaines. La DRH gère, au sein du secrétariat général, près de 30 000 agents pour le compte de trois ministères aux identités riches et fortes illustrés par les trois couleurs (orange, bleu et rose) de l'identification de la direction.*

*Au cours de cette année 2014, celle-ci s'est inscrite dans une démarche de progression pour asseoir son nouveau fonctionnement et fédérer ses équipes autour d'un projet de service résolument tourné vers l'adaptation des ressources humaines aux besoins des politiques publiques.*

*Outre l'animation d'un dialogue social intense couronné par les élections du 4 décembre, elle a également impulsé la mise en œuvre, en administration centrale comme dans les services territoriaux, des politiques de diversité, égalité et qualité de vie au travail.*

*Notre ambition commune est de construire une fonction RH forte, moderne et plus efficace, en faisant progresser la relation avec les directions d'administration centrale et les services déconcentrés notamment lors des dialogues de gestion désormais généralisés, mais aussi celle qui nous unit aux opérateurs et qui requiert un renforcement de la fonction de pilotage.*

*C'est cette activité foisonnante que ce bilan social 2014 pour la première fois unique et donc commun aux trois ministères vise à retracer le plus fidèlement possible. Il a pour ambition de vous procurer une présentation à la fois globale et comparative de chacun des trois ministères dans le respect de leurs spécificités.*

  
Joël BLONDEL  
Directeur des ressources humaines

# Sommaire général

Remarques liminaires	Page	9
Les chiffres-clés de l'année 2014	Page	15
1. Les orientations stratégiques RH	Page	17
2. Les effectifs	Page	21
3. Les mouvements de personnels	Page	75
4. Les parcours professionnels	Page	107
5. Le temps de travail	Page	123
6. Les dépenses de personnel et les rémunérations	Page	145
7. La formation	Page	169
8. Les conditions de travail	Page	197
9. L'action sociale	Page	213
10. Le dialogue social	Page	219
11. La diversité et l'égalité des chances	Page	233
Lexique	Page	245
Liste des principales abréviations	Page	249





# Sommaire détaillé

## **Remarques liminaires** 9

- 1. Périmètre du bilan social 2014 9
- 2. Rappels terminologiques et méthodologiques 10

## **Les chiffres-clés de l'année 2014** 15

### **1. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES RH** 17

- 1.1. L'accompagnement des réformes ministérielles et de ses opérateurs 18
  - 1.1.1. La démarche « Ministère fort » 18
  - 1.1.2. Le plan d'action RH des Agences Régionales de Santé 18
  - 1.1.3. Le réseau des opérateurs 19
- 1.2. L'animation du dialogue social 19
- 1.3. Le plan de titularisation des contractuels 19
- 1.4. La modernisation de la fonction Ressources Humaines 19
  - 1.4.1. La création de la DRH 19
  - 1.4.2. La mise en place du pôle d'expertise et de services 20
  - 1.4.3. La politique indemnitaire convergente en D(R)JSCS 20

### **2. LES EFFECTIFS** 21

- 2.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 22
  - 2.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique 22
  - 2.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 23
  - 2.1.3. Les autorisations 2014 23
  - 2.1.4. Les consommations 2014 24
  - 2.1.5. Les plafonds d'emplois du programme 124 25
  - 2.1.6. Les effectifs de référence du programme 155 30
- 2.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2014 38
  - 2.2.1. Les personnels « en fonction » 39
  - 2.2.2. La répartition des effectifs par âge 47
  - 2.2.3. Les cartographies des compétences 50
  - 2.2.4. Les agents non titulaires 61
  - 2.2.5. Focus sur certains personnels 65
  - 2.2.6. Les personnels « gérés mais non présents » 69
  - 2.2.7. La tutelle des ministères sur leurs opérateurs 71

### **3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS** 75

- 3.1. Les entrées et les sorties 76
  - 3.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale 76
  - 3.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés 79
  - 3.1.3. Les flux d'entrées et sorties en ARS 81
- 3.2. Les agents en recherche d'affectation 82
- 3.3. Les recrutements, concours et examens professionnels 86
  - 3.3.1. Les concours 86
  - 3.3.2. Les recrutements de l'école nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration 91
  - 3.3.3. Les examens professionnels 91
  - 3.3.4. La résorption de l'emploi précaire 97

3.4. Les départs à la retraite _____	101
3.4.1. Les départs à la retraite constatés en 2014 des agents titulaires _____	101
3.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'éducation nationale _____	104
3.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels _____	104
3.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire _____	105
3.5.1. Programme 124 _____	105
3.5.2. Programme 155 _____	105
<b>4. LES PARCOURS PROFESSIONNELS _____</b>	<b>107</b>
4.1. Les avancements de grade et les promotions de corps _____	108
4.1.1. Les avancements de grade _____	108
4.1.2. Les promotions de corps _____	112
4.2. La mobilité des agents _____	114
4.2.1. Les postes publiés sur la BIEP et la BIEAC _____	114
4.2.2. Les différents types de mobilité _____	118
4.3. Le conseil mobilité carrière _____	119
4.3.1. L'activité des conseillers mobilité carrière en administration centrale _____	119
4.3.2. La constitution d'un réseau de conseillers mobilité carrière dans les services déconcentrés _____	122
<b>5. LE TEMPS DE TRAVAIL _____</b>	<b>123</b>
5.1. Les agents à temps partiel _____	124
5.2. L'organisation du temps de travail _____	126
5.2.1. La charte du temps _____	126
5.2.2. Les agents en télétravail _____	126
5.3. Les comptes épargne-temps _____	128
5.4. Les congés pour maladie, maternité et paternité _____	130
5.4.1. Les congés maladie _____	130
5.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption _____	138
5.4.3. Les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois _____	141
5.4.4. L'accompagnement des agents de retour après une longue absence _____	141
<b>6. LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS _____</b>	<b>143</b>
6.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations _____	144
6.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses _____	145
6.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emploi _____	145
6.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel _____	146
6.5. Le coût moyen constaté par agent _____	147
6.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps _____	148
6.7. La garantie individuelle du pouvoir d'achat _____	149
6.8. Les principales mesures catégorielles en 2014 _____	150
6.9. Les rémunérations accessoires _____	150
6.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires _____	152
6.9.2. Les principales mesures prises en 2014 dans le cadre de la politique indemnitaire _____	152
6.9.3. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2014 _____	153
6.9.4. Les perspectives d'évolution _____	153
6.9.5. La prime de fonctions et de résultats _____	164

<b>7. LA FORMATION</b>	<b>167</b>
7.1. Les orientations de la politique de formation	168
7.2. Les principaux chiffres de la politique de formation	169
7.2.1. Les dépenses de formation	170
7.2.2. Le nombre de jours de formation et de stagiaires	171
7.3. La formation statutaire	172
7.3.1. La formation statutaire des agents relevant du programme 124	172
7.3.2. La formation statutaire des agents relevant du programme 155	174
7.4. La formation professionnelle	176
7.4.1. La définition de l'offre de formation et les priorités 2014	176
7.4.2. La formation continue en administration centrale (tous périmètres)	178
7.4.3. La formation professionnelle dans les D(R)JSCS	179
7.4.4. La formation professionnelle dans les ARS	182
7.4.5. La formation professionnelle dans les DI(R)ECCTE	185
7.4.6. La formation spécifique des DI(R)ECCTE et de l'INTEFP	188
7.4.7. La préparation aux concours et examens professionnels	190
<b>8. LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>195</b>
8.1. La santé et la sécurité au travail	196
8.1.1. L'activité des CHSCT en 2014	196
8.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER)	197
8.1.3. La surveillance médicale des agents	197
8.2. Les accidents de service / du travail et de trajet, les maladies professionnelles	199
8.2.1. Les accidents de service / du travail et de trajet	199
8.2.2. Les accidents de service / du travail (hors accidents de trajet)	204
8.2.3. Les maladies professionnelles	209
8.2.4. Les recours de précontentieux et de contentieux	210
8.2.5. Les recours contre tiers	210
8.3. La protection fonctionnelle des agents en 2014	211
8.3.1. La protection fonctionnelle des agents du P124	212
8.3.2. La protection fonctionnelle des agents du P155	213
8.3.3. Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2014 (P155)	214
<b>9. L'ACTION SOCIALE</b>	<b>217</b>
9.1. L'organisation de la gestion des prestations d'action sociale	218
9.2. La présentation budgétaire	219
<b>10. LE DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>223</b>
10.1. La représentativité syndicale	224
10.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation	224
10.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation	226
10.1.3. Les groupes de travail	229
10.1.4. La participation aux élections professionnelles du 4 décembre 2014	229
10.1.5. La répartition des sièges	230
10.2. Les thèmes du dialogue social	233
10.3. L'exercice des droits syndicaux	233
10.4. Les moyens syndicaux	235

<b>11. LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES</b>	<b>237</b>
11.1. La présentation générale des orientations du label diversité	238
11.2. Les classes préparatoires intégrées (CPI)	239
11.2.1. La CPI de l'EHESP (P124)	240
11.2.2. La CPI de l'INTEFP (P155)	240
11.3. La politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap	241
11.3.1. Le nouveau périmètre des ministères chargés des affaires sociales	241
11.3.2. Le taux d'emploi direct au 1er janvier 2014	241
11.3.3. Le taux d'emploi légal	242
11.3.4. Les taux d'emploi par programme (124 – 155)	242
11.3.5. Les caractéristiques des agents atteints d'un handicap	245
11.3.6. Les recrutements d'agents en situation de handicap en 2014	246
11.3.7. Les dépenses réalisées au cours de l'année 2014 dans le cadre de la convention avec le FIPHFP	247
11.4. L'égalité professionnelle : plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	247
11.5. La gestion des âges	248
<b>Lexique</b>	<b>250</b>
<b>Liste des principales abréviations</b>	<b>254</b>

### 1. Périmètre du bilan social 2014

Le bilan social présente les principales données concernant la gestion des ressources humaines des ministères en charge des affaires sociales et de la santé, des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports et du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social pour l'année 2014.

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 (22 DRJSCS et 5 DJSCS<sup>1</sup>, la DRIHL<sup>2</sup>, 50 DDCS<sup>3</sup> et 46 DDCSPP<sup>4</sup>, 3 DTJS<sup>5</sup> 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 26 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 22 DIRECCTE<sup>6</sup> en métropole et les 5 DIECCTE<sup>7</sup> en outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion), la DCSTEP<sup>8</sup> de Saint-Pierre-et-Miquelon et le SITAS<sup>9</sup> 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 » (institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), agence du service civique) et « politique de la ville » (Acsé<sup>10</sup>) ;
- les instituts nationaux en faveur des jeunes sourds ou des jeunes aveugles ;
- les personnels de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) (à l'exception des parties dédiées au chapitre 2 « Les effectifs » et au chapitre 8 « Les conditions de travail », partie 8.2 « Les accidents de service/travail et les maladies professionnelles »).

Enfin, 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 », sont présentés dans un paragraphe spécifique du chapitre « Les effectifs », au même titre que les personnels affectés dans les autres opérateurs du sport (INSEP, ENSM, ENVSN, CNDS, IFCE)<sup>11</sup>.

<sup>1</sup> Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale / Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

<sup>2</sup> Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Île de France.

<sup>3</sup> Direction départementale de la cohésion sociale.

<sup>4</sup> Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations.

<sup>5</sup> Direction territoriale de la jeunesse et des sports.

<sup>6</sup> Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

<sup>7</sup> Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

<sup>8</sup> Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population.

<sup>9</sup> Service de l'inspection du travail et des affaires sociales.

<sup>10</sup> Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

<sup>11</sup> Institut national du sport, de l'expertise et de la performance, école nationale des sports de montagne, école nationale de voile et des sports nautiques, centre national pour le développement du sport, institut français du cheval et de l'équitation.

Le présent bilan social 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, de la santé et des droits des femmes, 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 ;
- 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 du programme 124 d'une part et du programme 155 d'autre part, respectivement au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2014.

## 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 2014**. 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 des deux systèmes d'information des ressources humaines dont dispose la DRH (SYNERGIE et SIRHANO), compte tenu de l'état d'actualisation des données au jour de la requête.

### **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 2014.

### 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 (6/7 <sup>ème</sup> )
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 (6/14 <sup>ème</sup> )

### 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 (32/35<sup>ème</sup>) ;
- un agent à 80 % représente 0,857 ETPR (6/7<sup>ème</sup>).

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

#### • 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 de référence (programme 155)

L'effectif de référence est, concernant le seul programme 155, pour chaque responsable, l'effectif cible à atteindre en fin d'année. Il constitue un droit à ouvrir des postes en cas de sous-effectif ou un impératif de diminution des effectifs présents dans le cas contraire.

L'effectif de référence est établi chaque année au niveau national selon trois catégories (A, B, C) en fonction du plafond d'emplois et des crédits de titre 2 du programme votés en loi de finances. Il est ensuite décliné entre administration centrale (AC) et services déconcentrés (SD) puis entre directions et services. La répartition par catégorie est impérative.

Son périmètre est constitué :

- des agents rémunérés par le ministère et présents dans ses services, qu'ils soient issus des corps communs affaires sociales et des corps spécifiques du ministère ou dans des situations administratives autres (détachements entrants, positions normales d'activité entrantes, mises à disposition entrantes, contractuels, etc.) ;
- des agents rémunérés par le ministère et mis à disposition auprès d'autres structures.

Il ne comprend pas les agents contractuels occasionnels ou saisonniers.

Les inspecteurs élèves du travail (IET) recrutés au titre de l'année N n'entrent dans le périmètre de l'effectif de référence des services que l'année N+1.

L'unité de décompte des effectifs de référence était l'ETPR jusqu'en 2011 et est l'ETP depuis 2012.

- **Les effectifs « en fonction »**

Les effectifs « en fonction » au 31 décembre 2014 comprennent :

- les effectifs payés au 31 décembre 2014 sur le plafond d'emplois du ministère (programme 124 et programme 155) ;
- + les effectifs en MAD<sup>12</sup> 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<sup>13</sup> 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 effectifs par emploi-type (programme 124)**

Les postes de travail des agents « en fonction » sont positionnés sur un emploi-type principal, et, le cas échéant, sur un emploi-type secondaire du répertoire ministériel des emplois-types des administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative. L'emploi-type désigne sous la même appellation des postes caractérisés par les mêmes finalités, la même structure d'activité et des compétences similaires.

- **Les effectifs métiers (programme 155)**

Les effectifs métiers sont utilisés dans la présentation des effectifs par métier. Dans cette partie, un agent apparaît autant de fois qu'il a de métiers, dans la limite de quatre.

Les données sont extraites de Synergie RH et exprimées en ETPR métiers. Ce dernier correspond à la répartition du nombre d'ETPR correspondant à l'agent concerné entre les différents métiers qu'il occupe.

Exemple : un agent à 50 % exerçant deux métiers (le premier à 80 % et le second à 20 %) sera comptabilisé pour 0,4 ETPR sur le premier métier et 0,1 ETPR sur le second.

---

<sup>12</sup> Mise à disposition.

<sup>13</sup> Etablissement public administratif.



- **Les effectifs en formation**

Il convient de distinguer le nombre de stagiaires et le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation :

- le nombre de stagiaires correspond aux agents comptés autant de fois qu'ils ont suivi de formations ;
- le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation correspond aux agents, comptés une seule fois, même s'ils ont été plusieurs fois stagiaires.



- Analyse des **Ressources Humaines** de trois ministères au **31 décembre 2014** :
  - Le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes ;
  - Le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;
  - Le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports.
- **Effectif total** :
  - **15 841** agents au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **10 626** agents pour le périmètre « Travail-emploi » ;
  - **3 716** agents relevant du périmètre « Jeunesse et sports » (+**1 946** agents relevant du programme « sport »).
- **Répartition** par service d'affectation :
  - **Programme 124 + programme 155** :
    - **32 %** des agents en fonction exercent leurs mission en DI(R)ECCTE ;
    - **26 %** travaillent en D(R)JSCS/DDCS(PP) ;
    - **26 %** sont affectés en ARS (hors les **1 700** agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale) ;
    - **16 %** sont en administration centrale.
  - **Programme 124 + programme 155 + programme 219** :
    - **30 %** des agents en fonction exercent leurs mission en DI(R)ECCTE ;
    - **14 %** travaillent en D(R)JSCS/DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
    - **10 %** travaillent en D(R)JSCS/DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Jeunesse et sports » ;
    - **25 %** sont affectés en ARS (hors les **1 700** agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale) ;
    - **15 %** sont en administration centrale ;
    - **7 %** sont dans les établissements nationaux du sport.
- **Age moyen** des personnels « en fonction » :
  - **47,6 ans** pour les personnels du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **48,1 ans** pour les agents relevant du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **49,2 ans** pour les personnels du périmètre « Travail-emploi ».
- **Temps de travail** : la part des agents à temps partiel est de :
  - **9 %** pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **16 %** pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **17 %** pour les agents du périmètre « Travail-emploi ».
- **Dépenses de personnel** consommées en 2014 :
  - **731 251 620 €** pour le programme 124 (y compris agents de droit public en ARS) ;
  - **630 351 151 €** pour le programme 155 ;
  - **649 550 000** pour les ARS<sup>14</sup> (agents de droit public et de droit privé).

<sup>14</sup> Cf. bilan social 2014 du réseau des ARS.

- **Taux direct d'emploi** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
  - 6,22 % pour le programme 124 ;
  - 7,36 % pour le programme 155.
  
- **Formation** :
  - Formation statutaire : 949 stagiaires pour 76 346 jours de formation ;
  - La formation professionnelle : 38 380 stagiaires pour 75 707 jours de formation.
  
- **Dépenses d'action sociale** :
  - 5 703 079 € pour le programme 124 ;
  - 7 318 671 € pour le programme 155.

# CHAPITRE 1

## LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES RH

---

<b>1.1.</b>	<b>L'accompagnement des réformes ministérielles et de ses opérateurs</b>	<b>Page</b>	<b>18</b>
1.1.1.	La démarche « Ministère fort »	Page	18
1.1.2.	Le plan d'action RH des Agences Régionales de Santé	Page	18
1.1.3.	Le réseau des opérateurs	Page	19
<b>1.2.</b>	<b>L'animation du dialogue social</b>	<b>Page</b>	<b>19</b>
<b>1.3.</b>	<b>Le plan de titularisation des contractuels</b>	<b>Page</b>	<b>19</b>
<b>1.4.</b>	<b>La modernisation de la fonction Ressources Humaines</b>	<b>Page</b>	<b>19</b>
1.4.1.	La création de la DRH	Page	19
1.4.2.	La mise en place du pôle d'expertise et de services	Page	20
1.4.3.	La politique indemnitaire convergente en D(R)JSCS	Page	20

# 1. Les orientations stratégiques RH

## 1.1. L'accompagnement des réformes ministérielles et de ses opérateurs

En 2014, la Direction des Ressources humaines créée le 15 octobre 2013, a accompagné les principales réformes sectorielles en cours (avant la réforme territoriale qui concernera les trois réseaux territoriaux en 2016) tout en organisant les élections du 4 décembre 2014 et en poursuivant le plan de résorption de l'emploi précaire par les concours et examens réservés et la titularisation ou la CDIisation des agents non-titulaires.

### 1.1.1. La démarche « Ministère fort »

L'année 2014 a débuté avec l'élaboration du plan stratégique RH d'accompagnement de la démarche « Ministère fort », la validation par le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social des schémas régionaux d'organisation des services réalisés par chaque DI(R)ECCTE et la mise à jour du répertoire des métiers de la mission ministérielle « travail-emploi » pour les métiers impactés par la réforme. Les fiches métiers ont été revues avec les services déconcentrés et présentées en Comité technique ministériel au 1<sup>er</sup> semestre 2014 : assistant de contrôle, inspecteur du travail chargé du contrôle des entreprises, contrôleur du travail chargé du contrôle des entreprises, responsable d'unité de contrôle, chargé du développement de l'emploi et des territoires. L'année s'est poursuivie par le déploiement de la nouvelle organisation territoriale du système d'inspection du travail (SIT) et le recentrage de l'emploi sur le pilotage et l'animation territoriale.

Au mois de juillet 2014, a été élaboré un agenda social proposant la tenue d'un certain nombre de groupes de travail avec les organisations syndicales, afin de mettre en œuvre la réforme dans un cadre le plus concerté possible. Les premiers travaux dans ce contexte ont été axés sur la réforme de l'Examen Professionnel d'accès au corps de d'Inspection du travail et ont débouché sur la révision des modalités d'organisation de l'épreuve.

La première promotion d'inspecteurs du travail stagiaires est d'ailleurs arrivée dans les services en juillet 2014 et la deuxième promotion a débuté sa formation en novembre 2014.

En complément du plan d'accompagnement RH, un plan de prévention a été élaboré en concertation avec les organisations syndicales membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail du ministère du Travail (CHSCTM). Ce plan a été décliné au niveau régional dans le cadre des CHSCT régionaux afin de répondre aux besoins de chaque territoire et de prévenir toute dégradation des conditions de travail des agents dans le contexte de la réforme. Il fait l'objet d'un suivi dans le cadre d'un comité issu du CHSCT ministériel afin d'adapter, si nécessaire, les mesures prévues ou d'en élaborer de nouvelles.

### 1.1.2. Le plan d'action RH des Agences Régionales de Santé

Lors de son audition par la Mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale (MECSS) le 11 juin 2014, Mme Marisol Touraine, alors ministre des affaires sociales et de la santé, a annoncé qu'elle demandait à la DRH de préparer pour la fin de l'année, un plan d'action sur les ressources humaines des Agences Régionales de Santé (ARS) après l'avoir travaillé avec les OS du Comité National de Concertation (CNC) des ARS.

Cette annonce fait suite à la co-construction d'un plan d'action entre la DRH et les ARS, comportant des objectifs opérationnels, finalisé en avril 2014. La première réunion du groupe de travail le 14 octobre a permis de s'accorder sur l'objectif du plan et la méthode.

L'objectif a été ainsi défini : « il s'agit d'améliorer la gestion des ressources humaines, tout en respectant le statut de la fonction publique et les conventions collectives des organismes de la sécurité sociale, tant dans l'intérêt des personnels que dans celui des agences. » Cette démarche vise

à favoriser l'émergence d'une culture commune entre les salariés sous convention collective et les agents de droit public, tout en respectant les dispositions statutaires et conventionnelles.

### **1.1.3. Le réseau des opérateurs**

La DRH a lancé en 2014 une action d'animation des réseaux RH en lien avec les directions qui assurent la tutelle de ces opérateurs, d'abord la Direction Générale de la Santé (établissements de santé, INVS, INPES,...) puis la Direction des sports (établissements tels que l'INSEP, les CREPS, l'ENSM...).

Dans le cadre du projet de création d'un institut national de prévention, de veille et d'intervention en santé publique, par fusion de trois établissements publics, l'INPES<sup>15</sup>, l'InVS<sup>16</sup> et l'EPRUS<sup>17</sup>, la DRH apporte ainsi son appui à la DGS et aux agences nationales dans sa fonction de conseil et d'expertise sur des sujets spécifiques ainsi que dans la conduite du changement, en particulier pour l'accompagnement des agents.

En effet, comme prévu dans le contrat de service signé en 2014 entre la DRH et la DGS, cette dernière a associé la DRH aux travaux et concertations menées pour les reclassements des personnels. La DRH continuera à apporter son appui à la DGS dans les chantiers RH intéressant le réseau des agences sanitaires, dans la perspective d'une meilleure prise en compte de ces organismes dans la politique RH ministérielle (notamment dans la politique de mobilité) et d'une structuration progressive de leur animation sur des thématiques RH notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## **1.2. L'animation du dialogue social**

Outre la concertation intense sur la démarche « Ministère fort », l'année 2014 s'est surtout clôturée sur les élections du 4 décembre 2014 qui ont concerné les trois ministères du périmètre du secrétariat général, autant les directions d'administration centrale que les services déconcentrés et certains organismes rattachés.

Depuis, il y a un CTM distinct par périmètre : un CTM Affaires sociales, santé et droits des femmes, un CTM Travail, emploi et enfin un CTM Jeunesse et sports.

## **1.3. Le plan de titularisation des contractuels**

Le 2 octobre 2014, un bilan du plan de titularisation des contractuels a été présenté au comité de suivi de ce plan. Les principaux enseignements du plan de titularisation 2013-2014 sont les suivants :

- 29 sessions de recrutement ont eu lieu dont 8 en 2013 et 21 en 2014 ;
- Ces concours concernent 14 corps de catégorie A, 4 corps de B et 4 corps de C ;
- 586 agents ont été admis dont 62 % en catégorie A, 19 % en B et 19 % en C ;

Trois corps regroupent plus des deux tiers des candidats admis : attaché d'administration de l'Etat (39 %), secrétaire administratif (17 %) et adjoint administratif (13 %).

## **1.4. La modernisation de la fonction Ressources Humaines**

### **1.4.1. La création de la DRH**

La fonction RH au sein des ministères sociaux est pilotée par le SGMAS, conformément au décret du 12 août 2013, qui fixe les attributions de ce dernier, et à celui du 24 juillet 2014, qui précise que la modernisation de la politique de gestion des ressources humaines est portée, dans les ministères, par les secrétaires généraux. La DRH, qui est l'une des sept directions et délégations composant le SGMAS,

<sup>15</sup> INPES : institut national de prévention et d'éducation pour la santé.

<sup>16</sup> InVS : institut de veille sanitaire.

<sup>17</sup> EPRUS : Etablissement de préparation et de réponse aux urgences sanitaires.

inscrit pleinement son activité dans ce cadre. Dès le premier semestre 2014, elle a débuté l'élaboration d'un projet de services 2015-2017 en concertation très dense avec les directions d'administration centrale, les services territoriaux et les organisations syndicales.

Si la DRH exerce les missions traditionnelles d'une DRH ministérielle, elle est dotée d'un caractère - tout à fait singulier - de direction interministérielle. Elle relève en effet d'un ensemble de ministères aux cultures et aux pratiques RH très diverses et s'est vu explicitement fixer, à sa création, l'objectif de mettre en œuvre des démarches de convergence et d'intégration tout en respectant les identités de chacun des ministères en prenant en compte l'histoire et la spécificité des modes d'intervention des agents vis-à-vis des usagers. Cette double exigence se reflète dans le projet de service : celui-ci affiche en effet un objectif de rénovation de la fonction et des processus RH dans une perspective de modernisation, de simplification et d'harmonisation entre les trois secteurs ministériels. Il tient compte aussi de la nécessité d'un accompagnement particulier de chacun des ministères. Cette nécessité est sous-jacente à l'ensemble des orientations du projet.

La DRH est au cœur de réseaux multiples, relativement jeunes, complexes et divers, notamment dans leur mode de pilotage : les D(R)JSCS, porteuses d'un caractère interministériel très affirmé mais situé au cœur des ministères sociaux, n'ont pas les mêmes préoccupations que les DI(R)ECCTE, avec leur double rattachement au ministère chargé du travail et de l'emploi et au ministère chargé de l'économie. S'agissant des DDI, le caractère interministériel, encore plus large, et la fonction de tête de réseau du SGG renforcent la dimension collaborative de la fonction RH. Enfin, la singularité des ARS tient à leur statut d'établissement public, à l'implication de l'assurance maladie dans leur pilotage et à la double origine de leurs personnels (fonction publique et organismes de sécurité sociale).

#### **1.4.2. La mise en place du pôle d'expertise et de services**

La réorganisation de la chaîne de gestion administrative - gestion de la paye (GA-Paye) au sein des ministères sociaux, initiée dès novembre 2012 avec l'expérimentation d'un Pôle d'expertise et de service (PESE) pilote, a été conçue sur la base d'une centralisation progressive des payes des directions régionales (DI(R)ECCTE et D(R)JSCS). Cette progressivité s'articule autour de vagues reposant sur un découpage géographique du territoire :

- vague 1 : Ile de France et Alsace,
- vague 2 : régions du nord de la France,
- vague 3 : régions du sud de la France,

Cette montée en charge par paliers a permis au PESE de passer en 2014 de la gestion de 5 000 à 21 000 payes. Cela a eu un impact important sur le cœur des métiers des agents exerçant des missions RH en services déconcentrés, ainsi que sur les gestionnaires de la DRH qui traitent désormais toute la chaîne de la gestion des actes administratifs des agents jusqu'à la mise en liquidation de la paye et sur la relation entre la DRH et les services de proximité RH en services déconcentrés.

#### **1.4.3 La politique indemnitaire convergente en D(R)JSCS**

La mise en place d'une DRH commune vise une politique RH convergente notamment dans sa politique indemnitaire. Elle a débuté par la revalorisation des barèmes indemnitaires du périmètre jeunesse et sports en vue d'un rapprochement avec le périmètre « Affaires sociales-santé » en services déconcentrés. Cette mesure s'est traduite en 2014 par un relèvement de 25 % des montants de référence pour le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports affectés dans les services déconcentrés et établissements publics. Cette revalorisation a été possible grâce à une augmentation du plafond indemnitaire des indemnités de sujétions servies à ce corps.



## CHAPITRE 2

### LES EFFECTIFS

<b>2.1.</b>	<b>Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois</b>	<b>Page</b>	<b>22</b>
2.1.1.	La place des ministères au sein de la fonction publique	Page	22
2.1.2.	Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois	Page	23
2.1.3.	Les autorisations 2014	Page	23
2.1.4.	Les consommations 2014	Page	24
2.1.5.	Les plafonds d'emplois du programme 124	Page	25
2.1.5.1.	Administration centrale	Page	26
2.1.5.2.	Réseau D(R)JSCS-DDCS(PP)	Page	27
2.1.5.3.	Agences régionales de santé	Page	28
2.1.6.	Les effectifs de référence du programme 155	Page	30
2.1.6.1.	Données globales	Page	30
2.1.6.2.	Administration centrale	Page	31
2.1.6.3.	Réseau DI(R)ECCTE	Page	33
<b>2.2.</b>	<b>Les effectifs physiques au 31 décembre 2014</b>	<b>Page</b>	<b>38</b>
2.2.1.	Les personnels « en fonction »	Page	39
2.2.2.	La répartition des effectifs par âge	Page	47
2.2.2.1.	Les pyramides des âges	Page	47
2.2.2.2.	Les âges moyens	Page	50
2.2.3.	Les cartographies des compétences	Page	50
2.2.3.1.	La cartographie des compétences en administration centrale	Page	50
2.2.3.2.	La cartographie des compétences en D(R)JSCS	Page	54
2.2.3.3.	La cartographie des compétences en DI(R)ECCTE	Page	56
2.2.3.4.	La cartographie des compétences en ARS	Page	60
2.2.4.	Les agents non titulaires	Page	61
2.2.5.	Focus sur certains personnels	Page	65
2.2.5.1.	Les personnels détachés sur contrat du secteur « Jeunesse et sports »	Page	65
2.2.5.2.	Les contrats de préparation olympique (PO) ou de sport de haut niveau (HN)	Page	66
2.2.5.3.	Les agents des établissements publics nationaux relevant du programme « sport »	Page	68
2.2.6.	Les personnels « gérés mais non présents »	Page	69
2.2.7.	La tutelle des ministères sur leurs opérateurs	Page	71

#### Chiffres clés 2014

##### Plafond d'autorisations d'emplois :

\* Programme 124 : **10 570** ETPT

\* Programme 155 : **9 846** ETPT

##### Effectifs physiques : **27 669** agents en fonction

\* Périmètre "Travail-emploi" : **9 961** agents

\* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **14 311** agents

\* Périmètre "Jeunesse et sports" : **3 397** agents

##### Age moyen des agents :

\* Périmètre "Travail-emploi" : **49,2** ans

\* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **48,1** ans

\* Périmètre "Jeunesse et sports" : **47,6** ans

## 2. Les effectifs

### 2.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

#### 2.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique

Le plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'Etat pour 2014, 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 2011 à 2014**

Département ministériel	2011	2012	2013	2014
Affaires étrangères et européennes	15 402	15 024	-	-
Affaires étrangères	-	-	14 798	14 505
<b>Affaires sociales et santé</b>	-	-	<b>11 157</b>	<b>10 558</b>
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	32 420	31 789	-	-
Agriculture, agroalimentaire et forêt	-	-	31 007	31 000
Budget, comptes publics et réforme de l'Etat	142 466	139 495	-	-
Culture et communication	11 124	10 995	10 928	10 932
Défense et anciens combattants	301 341	293 198	-	-
Défense	-	-	285 253	275 567
Ecologie, développement durable, transports et logement	61 885	59 566	-	-
Ecologie, développement durable et énergie	-	-	38 198	34 486
Economie et finances et industrie	14 344	14 005	-	-
Economie et finances	-	-	150 238	147 252
Education nationale jeunesse et vie associative	968 184	953 353	-	-
Education nationale	-	-	955 434	964 897
Egalité des territoires et logement	-	-	14 194	13 808
Enseignement supérieur et recherche	24 485	17 298	11 253	9 377
Fonction publique	-	-	-	-
Intérieur outre-mer, collectivités territoriales et immigration	283 164	280 474	-	-
Intérieur	-	-	277 008	278 023
Justice et libertés	76 025	76 887	-	-
Justice	-	-	77 542	77 951
Outre-mer	-	-	5 086	5 307
Redressement productif	-	-	1 253	1 267
Réforme de l'Etat, décentralisation et fonction publique	-	-	-	-
Services du Premier ministre	9 109	9 239	9 640	9 840
Sports, jeunesse, éducation populaire et vie associative	-	-	-	-
Solidarités et cohésion sociale	-	-	-	-
<b>Travail, emploi et santé*</b>	<b>22 394</b>	<b>21 182</b>	-	-
<b>Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social</b>	-	-	<b>10 072</b>	<b>9 900</b>
Ville	-	-	-	-

Source : DFAS/SDAB/EMS - Lois de finances initiales pour 2011, 2012, 2013 et 2014

\* Le plafond indiqué est réparti entre le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances » et le programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » de la mission « Travail et emploi » qui relevaient du même département ministériel au moment de l'élaboration des lois de finances initiales pour 2011 et 2012. En 2013, les départements ministériels étaient distincts.

Remarque : en 2013 et 2014, les plafonds du ministère des sports, du ministère des solidarités et de la cohésion sociale et du ministère de la ville ont été intégrés au plafond du ministère des affaires sociales et de la santé.

### 2.1.2. 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 : le nombre d'effectifs 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	Réalisation 2014
Administration Centrale	3 662	3 542	3 700	3 479
Services déconcentrés	7 519	7 501	6 749	6 984
Services à l'étranger	14	16	18	10
Autres (*)	88	98	91	97
<b>Total</b>	<b>11 283</b>	<b>11 157</b>	<b>10 558</b>	<b>10 570</b>

Source : RAP des années 2012, 2013 et 2014, mission "solidarité, insertion et égalité des chances"

(\*) Elèves en formation initiale à l'école des hautes études en santé publique

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

Service	LFI 2012	LFI 2013	LFI 2014	Réalisation 2014
Administration Centrale	887	1 121	1 081	1 125
Services déconcentrés	8 946	8 896	8 736	8 645
Services à l'étranger				
Opérateurs	1	1	1	1
Autres (*)	65	54	82	75
<b>Total</b>	<b>9 899</b>	<b>10 072</b>	<b>9 900</b>	<b>9 846</b>

Source : RAP des années 2012, 2013 et 2014, mission "travail et emploi"

(\*) Elèves inspecteurs du travail en formation initiale à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

### 2.1.3. Les autorisations 2014

#### • Programme 124

Le plafond de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances » pour 2014, porté par le programme 124, était fixé à **10 558 ETPT** par la loi de finances initiale (LFI) et a été porté à **10 619 ETPT** à la suite des transferts entrants en gestion de +61 ETPT, composés de :

- Un transfert de 24 ETPT correspondant au remboursement de la rémunération des agents mis à disposition par le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales auprès du SG-CIV puis du CGET durant le début de l'année 2014 ;
- un transfert de 2 ETPT correspondant au remboursement, par le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, du coût en emplois de l'extension à la politique de la ville des attributions du ministre en charge des droits des femmes, de la jeunesse et des sports avec la mise en place du premier gouvernement de Manuel Valls ;
- un transfert de 35 ETPT correspondant au remboursement, par le ministère de la ville, des agents mis à disposition par le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes pour la mise en œuvre de la politique de la ville, dans le cadre du dispositif des délégués du préfet.

#### • Programme 155

Le plafond de la mission « Travail et emploi » pour 2014, porté par le programme 155, était fixé à **9 900 ETPT** en loi de finances initiale (LFI) et a été porté à **9 913 ETPT** en gestion suite au transfert entrant de 13 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°2014-1471 du 9 décembre 2014).

#### 2.1.4. Les consommations 2014

- **Programme 124**

Au terme de l'exercice 2014, la consommation annuelle moyenne s'élève à **10 570 ETPT** soit un taux de consommation des autorisations d'emplois de **99,54 %**. L'écart entre la réalisation au 31 décembre (10 570 ETPT) et le plafond (10 619 ETPT après transfert) est donc très faible (0,46 %) et s'explique notamment par un taux de vacance frictionnel lié à un décalage entre les entrées et les sorties.

**Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)**

Mois	Agents AC	Agents SD	Total 2014	Total 2013
Janvier	3 492	7 163	10 654	10 684
Février	3 497	7 191	10 689	10 719
Mars	3 508	7 151	10 659	10 733
Avril	3 504	7 124	10 628	10 688
Mai	3 472	7 081	10 553	10 686
Juin	3 473	7 048	10 521	10 699
Juillet	3 483	7 031	10 514	10 688
Août	3 470	7 009	10 479	10 669
Septembre	3 481	7 004	10 485	10 698
Octobre	3 462	7 040	10 502	10 815
Novembre	3 504	7 089	10 594	10 822
Décembre	3 522	7 045	10 567	10 811
<b>Moyenne</b>	<b>3 489</b>	<b>7 081</b>	<b>10 570</b>	<b>10 726</b>

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

La catégorie « Agents AC » correspond à la consommation d'ETPT liée aux agents rémunérés par l'administration centrale : les agents en poste en administration centrale, les élèves en formation initiale à l'école des hautes études en santé publique (EHESP) ainsi que les conseillers pour les affaires sociales.

La catégorie « Agents SD » correspond à la consommation d'ETPT liée aux agents en poste en services déconcentrés, y compris ceux des collectivités d'outre-mer (Wallis et Futuna, Polynésie française et Nouvelle Calédonie), de Mayotte et de St-Pierre-et-Miquelon.

- **Programme 155**

Au terme de l'exercice 2014, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à **9 846 ETPT**, soit un taux de consommation des autorisations d'emplois de **99,32 %**. L'écart entre la réalisation au 31 décembre (9 846 ETPT) et le plafond (9 913 ETPT après transfert) est donc très faible (0,67 %) et s'explique notamment par un taux de vacance frictionnel lié à une arrivée tardive des entrées par voie de concours, phénomène aggravé cette année par des réintégrations plus faibles et plus tardives que prévues et que les années précédentes.

### Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

Mois	Agents AC	Agents SD	Autres	Total 2014	Total 2013
Janvier	1 172	8 616	55	9 844	9 997
Février	1 173	8 593	86	9 851	10 008
Mars	1 175	8 581	104	9 860	9 994
Avril	1 175	8 542	121	9 838	9 944
Mai	1 172	8 527	121	9 821	9 952
Juin	1 172	8 537	116	9 825	9 994
Juillet	1 163	8 505	204	9 872	10 071
Août	1 160	8 472	202	9 833	10 017
Septembre	1 250	8 512	133	9 896	9 946
Octobre	1 271	8 471	90	9 832	9 970
Novembre	1 217	8 526	103	9 846	9 989
Décembre	1 215	8 507	113	9 835	9 949
<b>Moyenne</b>	<b>1 193</b>	<b>8 532</b>	<b>121</b>	<b>9 846</b>	<b>9 986</b>

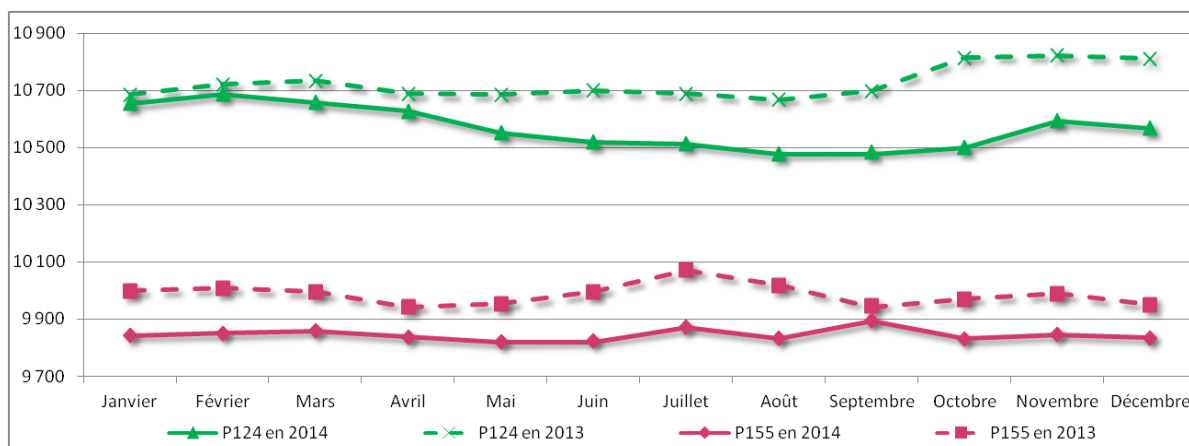
Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis.

La catégorie « Agents AC » correspond à la consommation d'ETPT liée aux agents rémunérés par l'administration centrale : les agents en poste en administration centrale, les agents INSEE en poste en administration centrale et en services déconcentrés et les inspecteurs élèves du travail 2013 et 2014, au prorata de la durée de leur formation sur les exercices 2013 et 2014.

La catégorie « Agents SD » correspond à la consommation d'ETPT liée aux agents en poste en services déconcentrés y compris ceux en poste à Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis et Futuna.

La catégorie « Autres » correspond à la consommation des ETPT liée à la rémunération des agents contractuels occasionnels ou saisonniers, dits « vacataires ».

### Consommation mensuelle des autorisations d'emplois pour les 2 programmes (en ETPT)



#### 2.1.5. Les plafonds d'emplois du programme 124

Les tableaux qui suivent donnent les plafonds d'emplois en ETPT des différentes directions d'administration centrale, de chaque BOP régional ainsi que de chaque Agence régionale de santé.

### 2.1.5.1. Administration centrale

#### Plafonds d'emplois notifiés (en ETPT) en administration centrale

Services	2012	2013	2014	Evolution 2014/2013
	Plafonds d'emplois attribués 2012 (Exécution)	Plafonds d'emplois attribués 2013	Plafonds d'emplois attribués 2014	
Directions et services d'administration centrale				
Cabinets	172,5	180,0	176,5	-1,98%
Bureaux des cabinets	98,4	95,7	91,9	-4,13%
IGAS hors inspecteurs	35,4	32,3	31,7	-1,89%
IGAS Corps	122,0	122,0	122,0	0,00%
Inspecteurs généraux JS Corps	21,0	21,0	21,0	0,00%
IGJS hors inspecteurs	9,4	9,9	9,7	-2,06%
DAEI	30,8	30,8	30,2	-1,99%
Représentation à l'étranger	31,5	31,0	30,4	-1,97%
DICOM	35,4	34,3	33,6	-2,08%
Bureau communication JS	14,8	14,5	14,2	-2,11%
Secrétariat Général / MAI	26,1	27,2	27,7	1,81%
HFDS	9,5	9,3	8,1	-14,81%
DSISS	13,0	13,8	13,5	-2,22%
DGCS	264,3	266,8	266,1	-0,26%
DGS	305,9	300,7	297,4	-1,11%
DGOS	179,2	175,2	173,3	-1,10%
DREES	120,8	119,7	118,4	-1,10%
DSS	195,5	194,2	192,1	-1,09%
DRH	289,8	289,2	292,8	1,23%
DFAS	414,4	285,0	265,2	-7,47%
DSI	-	125,0	129,1	3,18%
DAJ	28,0	28,0	29,1	3,78%
SG CIV	57,0	55,5	-	-
DS	159,8	148,3	151,7	2,24%
DJEPVA	103,4	101,6	100,5	-1,09%
Sous-total 1	2 737,9	2 711,0	2 626,2	-3%
Emplois territoriaux gérés en administration centrale				
PO-HN : contrats de préparation olympique et de haut niveau	377,6	402,2	402,2	0%
TNAB	58,0	52,0	47,0	-10,64%
MNC	89,0	84,0	82,4	-1,94%
INSEE	74,8	73,6	70,6	-4,25%
Délégués aux préfets	296,0	349,0	-	-
SDFE	139,7	139,7	139,0	-0,50%
ECOLOGIE - IRE	13,7	-	-	-
Sous-total 2	1 048,8	1 100,5	741,2	-48,48%
Enveloppes spécifiques et réserves				
Petites structures, divers	38,0	38,5	28,5	-35,09%
MAD sortants	45,2	47,3	46,1	-2,60%
Personnels en recherche d'affectation	20,3	38,0	56,0	32,14%
Associations	2,3	2,0	2,0	0,00%
Syndicats / DTAS	45,8	49,8	49,8	0,00%
Préciput accompagnement carrières	10,0	10,0	-	-
Réserves	1,3	2,0	-	-
Sous-total 3	162,9	187,6	182,4	-2,85%
TOTAL (1+2+3)	3 949,6	3 999,1	3 549,8	-12,66%

NB : les acronymes indiqués ci-dessus sont développés dans la « liste des abréviations » page 255.

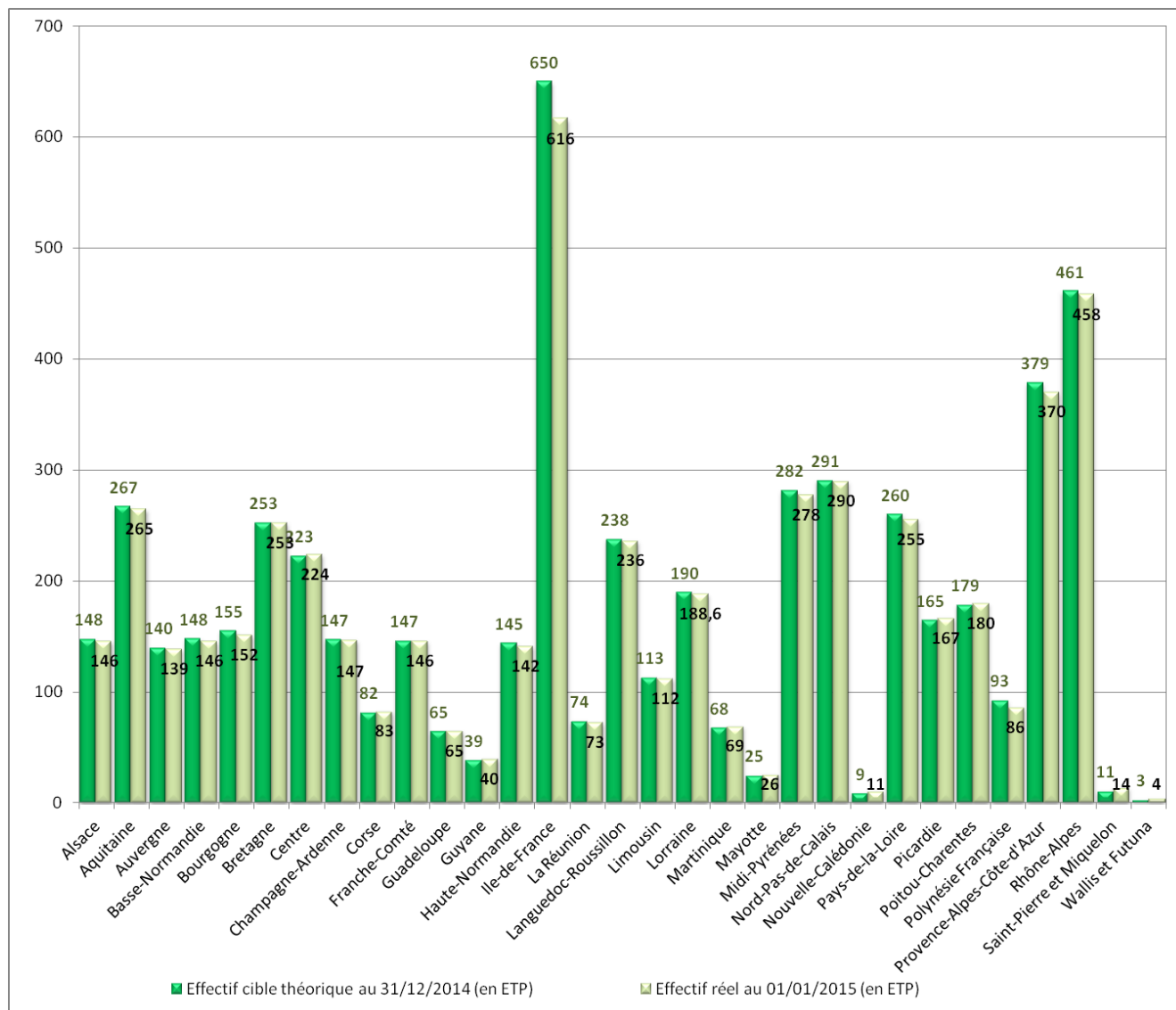
## 2.1.5.2. Réseau D(R)JSCS – DDCS(PP)

### Plafonds d'emplois notifiés (en ETPT) des BOP régionaux hors Wallis et Futuna et Nouvelle-Calédonie

Région	2012			2013			2014			Evolution 2014/2013	
	Fusion des programmes 124, 137 et 210			Programme 124			Programme 124				
	Plafond ETPT	dont CTS	Plafond ETPT hors CTS	Plafond ETPT	dont CTS	Plafond ETPT hors CTS	Plafond ETPT	dont CTS	Plafond ETPT hors CTS	En ETPT hors CTS	%
Alsace	187,2	31,0	156,2	183,9	31,0	152,9	181,7	30,0	151,7	-1,2	-0,77%
Aquitaine	370,9	81,9	289,0	360,8	78,4	282,4	355,7	80,0	275,7	-6,6	-2,35%
Auvergne	173,6	27,0	146,6	171,3	26,0	145,3	168,2	24,0	144,2	-1,1	-0,78%
Bourgogne	200,5	35,0	165,5	195,1	34,0	161,1	190,7	31,0	159,7	-1,5	-0,91%
Bretagne (hors EHESP)	321,1	45,0	276,1	312,5	44,0	268,5	310,0	50,0	260,0	-8,5	-3,17%
Centre	275,5	39,0	236,5	270,0	39,0	231,0	268,2	39,0	229,2	-1,8	-0,79%
Champagne-Ardenne	173,2	18,0	155,2	170,9	18,0	152,9	166,5	15,0	151,5	-1,4	-0,92%
Corse	96,3	6,0	90,3	93,1	6,0	87,1	89,0	5,0	84,0	-3,1	-3,54%
Franche-Comté	179,1	18,0	161,1	175,8	18,0	157,8	168,5	18,0	150,5	-7,2	-4,59%
Ile-de-France (hors DRIHL)	1 081,8	367,2	714,6	1 048,3	345,4	702,9	1 022,6	355,2	667,4	-35,5	-5,05%
DRIHL	78,6	0,0	78,6	77,4	0,0	77,4	76,1	0,0	76,1	-1,4	-1,77%
Languedoc-Roussillon	301,6	52,0	249,6	298,1	52,0	246,1	294,8	50,0	244,8	-1,3	-0,51%
Limousin	146,6	21,0	125,6	143,8	21,0	122,8	136,6	20,0	116,6	-6,2	-5,08%
Lorraine	238,9	35,0	203,9	232,5	35,0	197,5	228,8	33,0	195,8	-1,7	-0,86%
Midi-Pyrénées	379,6	66,0	313,6	366,8	63,9	302,9	357,5	67,0	290,5	-12,5	-4,11%
Nord-Pas-de-Calais	347,9	37,0	310,9	345,2	37,0	308,2	334,7	36,0	298,7	-9,6	-3,11%
Basse-Normandie	185,6	25,0	160,6	181,3	24,0	157,3	174,4	22,0	152,4	-4,9	-3,10%
Haute-Normandie	166,3	14,0	152,3	163,0	13,0	150,0	164,6	16,0	148,6	-1,3	-0,90%
Pays de la Loire	316,3	37,0	279,3	306,7	36,0	270,7	308,8	41,0	267,8	-2,9	-1,06%
Picardie	196,5	22,0	174,5	193,1	22,0	171,1	189,7	20,0	169,7	-1,5	-0,86%
Poitou-Charentes	219,0	29,0	190,0	213,6	28,0	185,6	212,3	28,0	184,3	-1,3	-0,70%
Provence Alpes Côte d'Azur	520,4	104,8	415,6	504,9	98,2	406,7	478,4	88,0	390,4	-16,4	-4,02%
Rhône-Alpes	648,6	146,8	501,8	631,5	142,8	488,7	616,4	141,5	474,9	-13,8	-2,83%
Guadeloupe	77,0	12,0	65,0	79,9	12,0	67,9	78,5	12,0	66,5	-1,4	-2,06%
Martinique	80,8	5,0	75,8	78,6	5,0	73,6	76,0	6,0	70,0	-3,7	-5,00%
Guyane	42,2	3,0	39,2	43,1	3,0	40,1	42,1	2,0	40,1	0,0	0,00%
Réunion	85,1	9,0	76,1	85,9	9,0	76,9	84,9	9,0	75,9	-1,0	-1,30%
Saint Pierre et Miquelon	11,9	0,0	11,9	11,9	0,0	11,9	11,3	0,0	11,3	-0,6	-5,05%
Mayotte	25,0	0,0	25,0	24,9	0,0	24,9	25,9	0,0	25,9	1,0	4,01%
EHESP	87,6	0,0	87,6	87,7	0,0	87,7	85,8	0,0	85,8	-1,9	-2,17%
Polynésie Française	99,7	0,0	99,7	97,5	0,0	97,5	95,2	0,0	95,2	-2,2	-2,31%
Total BOP Régionaux	7 314,5	1 286,7	6 027,7	7 149,1	1 241,7	5 907,4	6 993,5	1 238,7	5 754,8	-152,6	-2,58%

NB : les acronymes indiqués ci-dessus sont développés dans la « liste des abréviations » page 255.

### Comparaison entre les effectifs notifiés et les effectifs réels des D(R)JSCS au 31-12-2014



#### 2.1.5.3. Agences régionales de santé

Les agences régionales de santé, opérateurs du ministère chargés 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.

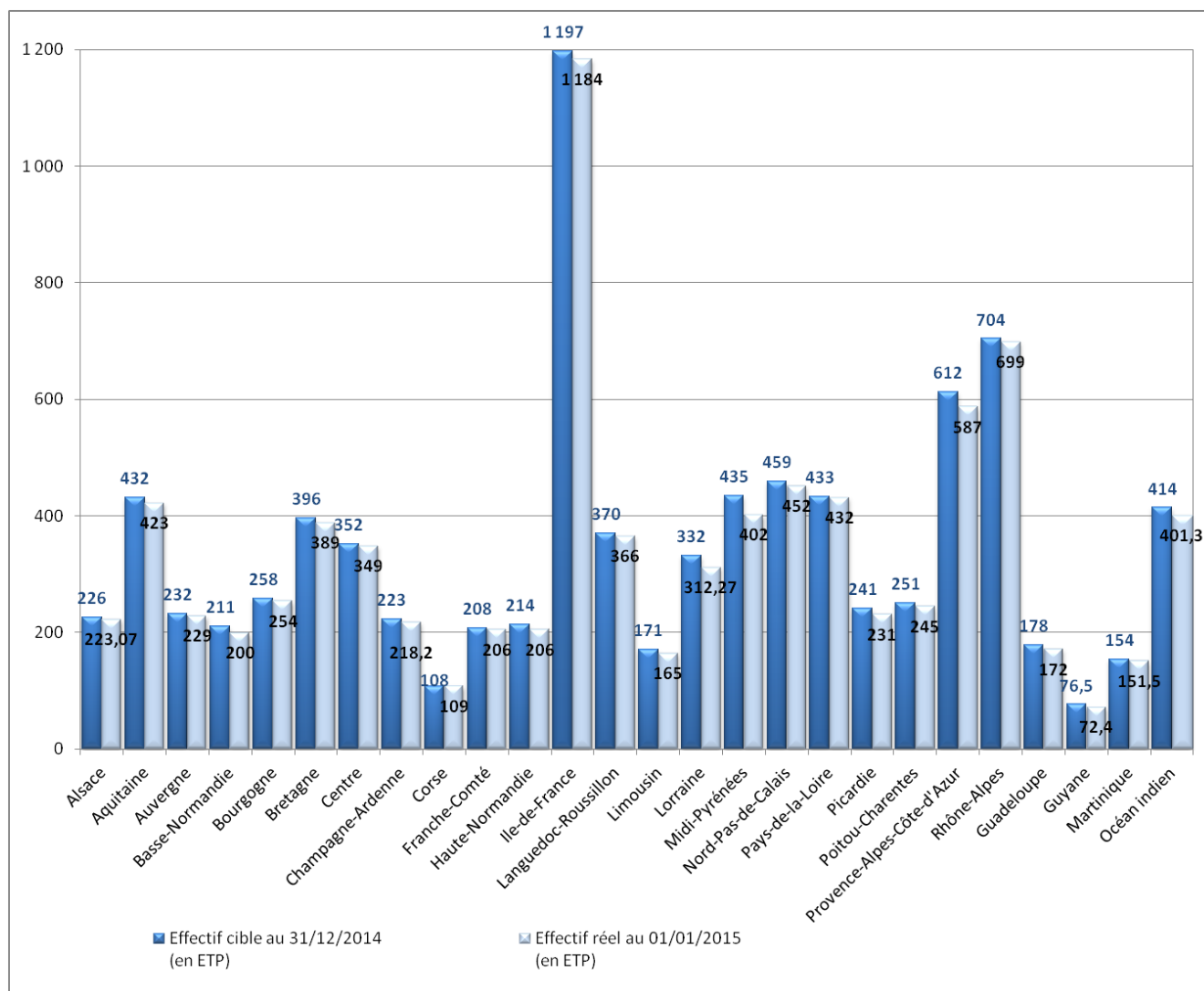
Ce plafond d'autorisation d'emplois est exprimé en ETP pour les agents de l'Etat, affectés auprès de ces opérateurs, et pour les agents de l'assurance maladie. Il s'élève pour 2014 à 8 887,5 ETP, en baisse de 150,2 ETP par rapport à 2013. En 2014, son exécution a été de 8 679,7 ETP, soit un écart de 207,8 ETP.



**Plafonds d'emplois des ARS (en ETP)**  
**Personnels de l'Etat et de l'assurance maladie**  
**Années 2012 - 2013 - 2014**

ARS	2012	2013	2014	Evolution 2014/2013
Alsace	236,7	230,4	226	-1,91%
Aquitaine	451,3	440	432	-1,82%
Auvergne	242,5	236	232	-1,69%
Basse-Normandie	220,7	214,8	211	-1,77%
Bourgogne	269,1	262	258	-1,53%
Bretagne	414	403	396	-1,74%
Centre	367,8	357,9	352	-1,65%
Champagne-Ardenne	232,3	226,1	222,6	-1,55%
Corse	112,4	109,4	108	-1,28%
Franche-Comté	217,4	211,6	208	-1,70%
Guadeloupe	185,9	180,9	178	-1,60%
Guyane	76,5	76,5	76,5	0,00%
Haute-Normandie	222,2	216,2	214	-1,02%
Ile-de-France	1 255,5	1 218,6	1 197	-1,77%
Languedoc-Roussillon	385,7	376	370	-1,60%
Limousin	179,1	174,3	171	-1,89%
Lorraine	347	337,8	332	-1,72%
Martinique	160,8	156,6	154	-1,66%
Midi-Pyrénées	454,8	442,7	435	-1,74%
Nord-Pas-de-Calais	479,9	467,3	459	-1,78%
Océan indien	427,2	418,8	414	-1,15%
Pays-de-la-Loire	452,1	440,4	433	-1,68%
Picardie	252,5	245,8	241	-1,95%
Poitou-Charentes	261,1	255,1	251	-1,61%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	639,7	622,7	612,4	-1,65%
Rhône-Alpes	736,5	716,8	704	-1,79%
<b>Total</b>	<b>9 280,7</b>	<b>9 037,7</b>	<b>8 887,5</b>	<b>-1,66%</b>

## Comparaison entre les effectifs notifiés et les effectifs réels des ARS au 31-12-2014



### 2.1.6. Les effectifs de référence du programme 155

#### 2.1.6.1. Données globales (administration centrale et services déconcentrés)

Les effectifs réels au 31 décembre 2014 s'établissent à 9 796 ETP, soit 99,8 % de la cible que constituent les effectifs de référence fixée à 9 814 ETP. Entre 2013 et 2014, les effectifs de référence ont baissé de 1,3 %.

#### Effectifs de référence et effectifs du ministère (en ETP) Années 2012 - 2013 - 2014

Catégorie	Effectifs de référence			Effectifs présents						Evolution entre janv. et déc. 2013	Evolution entre janv. et déc. 2014
	2012	2013	2014	au 01/01/12	au 31/12/12	au 1/01/13	au 31/12/13	au 01/01/14	au 31/12/14		
A	3 163	3 369	3 698	3 166	3 134	3 355	3 434	3 494	3 690	79	196
B	3 753	3 740	3 386	3 806	3 769	3 806	3 647	3 659	3 382	-159	-277
C	2 857	2 831	2 730	3 030	2 922	2 955	2 845	2 800	2 724	-110	-76
<b>Total</b>	<b>9 773</b>	<b>9 940</b>	<b>9 814</b>	<b>10 001</b>	<b>9 824</b>	<b>10 117</b>	<b>9 926</b>	<b>9 953</b>	<b>9 796</b>	<b>-190</b>	<b>-157</b>

L'écart entre les effectifs au 31 décembre 2014 et les effectifs de référence est de -18 ETP. Il est négatif pour l'ensemble des catégories mais est réparti de façon plus homogène d'une catégorie à l'autre par rapport à l'année 2013.

**Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence en 2014  
par catégorie d'emplois**

Catégorie d'emploi	Effectifs de référence 2014	Effectifs au 31 décembre 2014		Ecart effectifs au 31 décembre / effectifs de référence (en ETP)		
	ETP	Effectifs physiques	ETP	2014	2013	2012
<b>Catégorie A</b>	<b>3 698</b>	<b>3 770</b>	<b>3 690</b>	<b>-8</b>	<b>65</b>	<b>-30</b>
Emplois fonctionnels		154	154			
A administratifs		1 354	1 323			
A techniques		2 262	2 213			
<b>Catégorie B</b>	<b>3 386</b>	<b>3 515</b>	<b>3 382</b>	<b>-4</b>	<b>-93</b>	<b>16</b>
B administratifs		721	693			
B techniques		2 794	2 690			
<b>Catégorie C</b>	<b>2 730</b>	<b>2 877</b>	<b>2 724</b>	<b>-6</b>	<b>14</b>	<b>65</b>
<b>Total</b>	<b>9 814</b>	<b>10 162</b>	<b>9 796</b>	<b>-18</b>	<b>-14</b>	<b>51</b>

### 2.1.6.2. Administration centrale

Les effectifs réels de l'administration centrale au 31 décembre 2014 s'établissent à 1 139 ETP, soit 98,2 % de la cible que constituent les effectifs de référence fixée à 1 160 ETP. Entre 2013 et 2014, les effectifs de référence ont augmenté de 2,3 %.

**Effectifs de référence et effectifs en administration centrale (en ETP)  
Années 2012 - 2013 - 2014**

Catégorie	Effectifs de référence			Effectifs réels						Evol. entre janv. et déc. 2013	Evol. entre janv. et déc. 2014
	2012	2013	2014	au 01/01/12	au 31/12/12	au 01/01/13	au 31/12/13	au 01/01/14	au 31/12/14		
A	526	739	752	544	543	765	727	727	737	38	-10
B	142	176	193	158	140	177	179	183	202	-2	-19
C	198	219	215	196	179	212	210	206	200	2	6
<b>Total</b>	<b>866</b>	<b>1 134</b>	<b>1 160</b>	<b>898</b>	<b>862</b>	<b>1 155</b>	<b>1 116</b>	<b>1 116</b>	<b>1 139</b>	<b>38</b>	<b>-23</b>

L'écart entre les effectifs au 31 décembre 2014 et les effectifs de référence est de -21 ETP. Cet écart tend à se creuser d'une année sur l'autre (les mutations aux CAP de décembre n'ayant pas encore produit leurs effets). Néanmoins, il se résorbe en 2015.

**Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence de l'administration centrale  
en 2014 par catégorie d'emplois**

Catégorie d'emploi	Effectifs de référence 2014	Effectifs au 31 décembre 2014		Ecart effectifs au 31 décembre / effectifs de référence (en ETP)		
	ETP	Effectifs physiques	ETP	2014	2013	2012
<b>Catégorie A</b>	<b>752</b>	<b>750</b>	<b>737</b>	<b>-15</b>	<b>-12</b>	<b>17</b>
Emplois fonctionnels		28	28			
A administratifs		595	584			
A techniques		127	125			
<b>Catégorie B</b>	<b>193</b>	<b>207</b>	<b>202</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>-2</b>
B administratifs		192	188			
B techniques		15	15			
<b>Catégorie C</b>	<b>215</b>	<b>202</b>	<b>200</b>	<b>-15</b>	<b>-9</b>	<b>-19</b>
<b>Total</b>	<b>1 160</b>	<b>1 159</b>	<b>1 139</b>	<b>-21</b>	<b>-18</b>	<b>-4</b>

**Effectifs de référence, effectifs réels et écarts de l'administration centrale par direction ou service (en ETP)**  
**Années 2013 - 2014**

Direction ou service	Effectifs de référence 2013				Effectif de référence 2014				Effectifs au 31/12/2013				Effectifs au 31/12/2014				Ecart Effectifs au 31/12/2014 et Effectifs de référence 2014
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	
DGT	158	23	20	201	165,0	22,0	17,0	204,0	151,1	20,4	20,6	192,1	154,2	21,4	16,8	192,4	-11,6
DFAS	41	26	26	93	46,0	27,5	25,0	98,5	40,1	24,6	23,9	88,6	40,7	19,6	22,0	82,3	-16,2
DRH	47	18	15	80	52,0	38,5	25,0	115,5	47,6	18,1	16,0	81,7	56,8	47,7	20,0	124,5	9,0
DSI	43	7	11	61	45,0	6,0	10,0	61,0	40,2	8,0	9,5	57,7	42,4	8,0	8,8	59,2	-1,8
DAJ		2	1	3	0,0	2,0	1,0	3,0	0,0	2,0	1,0	3,0	0,0	2,0	1,0	3,0	0,0
DARES	114	23	28	165	115,0	22,0	26,0	163,0	115,9	25,8	22,8	164,5	117,5	27,2	21,8	166,5	3,5
DGEFP	191	31	29	251	193,0	29,0	26,0	248,0	186,0	34,2	25,5	245,7	193,5	31,2	23,8	248,5	0,5
DDC	9	25	19	53	9,0	25,0	18,0	52,0	9,0	23,4	19,8	52,2	9,0	23,2	18,8	51,0	-1,0
<b>Sous-total 1</b>	<b>603</b>	<b>155</b>	<b>149</b>	<b>907</b>	<b>625,0</b>	<b>172,0</b>	<b>148,0</b>	<b>945,0</b>	<b>589,9</b>	<b>156,5</b>	<b>139,1</b>	<b>885,5</b>	<b>614,1</b>	<b>180,3</b>	<b>133,0</b>	<b>927,4</b>	<b>-17,6</b>
CABINET	30	12	54	96	30,0	12,0	52,0	94,0	34,0	9,8	50,0	93,8	24,7	10,0	47,0	81,7	-12,3
HORS STRUCTURES	40	3	3	46	39,0	1,0	5,0	45,0	46,0	2,0	3,0	51,0	34,8	2,0	3,0	39,8	-5,2
NON AFFECTES	5	1	2	8	5,0	1,0	2,0	8,0	4,0	3,0	11,0	18,0	7,0	3,0	10,0	20,0	12,0
<i>Protocole d'affectation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
<i>Mission temporaire</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
<i>Formation - Scolarité</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
<i>Sans affectation</i>	0	0	0	0	0	0	2,0	8,0	4,0	3,0	11,0	18,0	7,0	3,0	10,0	20,0	12,0
DICOM	19	1	3	23	19,0	1,0	3,0	23,0	20,6	1,8	3,0	25,4	25,6	1,8	2,0	29,4	6,4
DGP	8	0	3	11	2,0	2,0	0,0	4,0	4,0	2,0	0,0	6,0	2,0	1,0	1,0	4,0	0,0
SGMCAS	3	1	0	4	3,0	1,0	0,0	4,0	3,5	0,0	0,0	3,5	4,0	0,0	0,0	4,0	0,0
DAEI					2,0	0,0	0,0	2,0					2,0	0,0	0,0	2,0	0,0
<b>PETITES STRUCTURES</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>25,0</b>	<b>3,0</b>	<b>5,0</b>	<b>33,0</b>	<b>25,2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>33,2</b>	<b>23,1</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>31,1</b>	<b>-1,9</b>
ANLCI	2	0	0	2	2,0	0,0	0,0	2,0	1,9	0,0	0,0	1,9	2,0	0,0	0,0	2,0	0,0
CHATEFP	2	1	0	3	1,0	1,0	0,0	2,0	1,0	1,0	0,0	2,0	1,0	1,0	0,0	2,0	0,0
CNCP	9	1	2	12	9,0	1,0	2,0	12,0	8,5	2,0	1,0	11,5	8,3	2,0	1,0	11,3	-0,7
CNEFOP (ex.CNFPTLV)	5	1	1	7	4,0	1,0	1,0	6,0	4,0	1,0	1,0	6,0	4,0	1,0	1,0	6,0	0,0
CNML	7	0	2	9	6,0	0,0	2,0	8,0	5,8	0,0	2,0	7,8	5,8	0,0	2,0	7,8	-0,2
DIO	1	0	0	1					1,0	0,0	0,0	1,0					
GIP INTER	3	0	0	3	3,0	0,0	0,0	3,0	3,0	0,0	0,0	3,0	2,0	0,0	0,0	2,0	0,0
<b>Sous-total 2</b>	<b>134</b>	<b>21</b>	<b>70</b>	<b>225</b>	<b>125,0</b>	<b>21,0</b>	<b>67,0</b>	<b>213,0</b>	<b>137,3</b>	<b>22,6</b>	<b>71,0</b>	<b>230,9</b>	<b>123,2</b>	<b>21,8</b>	<b>67,0</b>	<b>212,0</b>	<b>-1,0</b>
ETP mis en réserve	2	0	0	2	2,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-2,0
<b>Total</b>	<b>739</b>	<b>176</b>	<b>219</b>	<b>1 134</b>	<b>752,0</b>	<b>193,0</b>	<b>215,0</b>	<b>1 160,0</b>	<b>727,2</b>	<b>179,1</b>	<b>210,1</b>	<b>1 116,4</b>	<b>737,3</b>	<b>202,1</b>	<b>200,0</b>	<b>1 139,4</b>	<b>-20,6</b>

### 2.1.6.3. Réseau DI(R)ECCTE

Les effectifs réels des services déconcentrés au 31 décembre 2014 s'établissent à 8 743 ETP, soit 101 % de la cible que constituent les effectifs de référence fixée à 8 654 ETP. Entre 2013 et 2014, les effectifs de référence ont baissé de 1,7 %.

**Effectifs de référence et effectifs en services déconcentrés (en ETP)**  
**Années 2012 - 2013 - 2014**

Catégorie	Effectifs de référence en SD			Effectifs réels						Evolution entre janv. et déc. 2013	Evolution entre janv. et déc. 2014
	2012	2013	2014	au 01/01/12	au 31/12/12	au 01/01/13	au 31/12/13	au 01/01/14	au 31/12/14		
A	2 637	2 630	2 946	2 621	2 590	2 590	2 707	2 767	2 989	117	222
B	3 611	3 564	3 193	3 648	3 629	3 629	3 468	3 476	3 204	-161	-272
C	2 659	2 612	2 515	2 834	2 743	2 743	2 635	2 594	2 550	-108	-44
<b>Total</b>	<b>8 907</b>	<b>8 806</b>	<b>8 654</b>	<b>9 103</b>	<b>8 962</b>	<b>8 962</b>	<b>8 810</b>	<b>8 837</b>	<b>8 743</b>	<b>-152</b>	<b>-94</b>

L'écart entre les effectifs au 31 décembre 2014 et les effectifs de référence est de 90 ETP. Cet écart est sensible au sein de chaque catégorie.

**Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs des services déconcentrés en 2013**

	Effectifs de référence 2014	Effectifs au 31 décembre 2014		Ecart effectifs au 31 décembre / effectifs de référence (en ETP)		
	ETP	Effectifs physiques	ETP	2014	2013	2012
<b>Catégorie A</b>	<b>2 946</b>	<b>3 020</b>	<b>2 990</b>	<b>44</b>	<b>77</b>	<b>-47</b>
Emplois fonctionnels		126	126			
A administratifs		759	762			
A techniques		2 135	2 102			
<b>Catégorie B</b>	<b>3 193</b>	<b>3 308</b>	<b>3 204</b>	<b>11</b>	<b>-96</b>	<b>18</b>
B administratifs		529	506			
B techniques		2 779	2 698			
<b>Catégorie C</b>	<b>2 515</b>	<b>2 675</b>	<b>2 550</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>84</b>
<b>Total</b>	<b>8 654</b>	<b>9 003</b>	<b>8 744</b>	<b>90</b>	<b>4</b>	<b>55</b>

**Effectifs de référence des services déconcentrés par structure (en ETP)**  
**Années 2012 - 2013 - 2014**

Région	Effectifs de référence 2012 (en ETP)				Effectifs de référence 2013 (en ETP)				Effectifs de référence 2014 (en ETP)			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Alsace	72	102	74	248	70	101	73	244	77	90	71	238
Aquitaine	119	171	114	404	121	169	110	400	141	144	106	391
Auvergne	72	82	55	209	73	80	51	204	81	71	49	201
Bourgogne	80	102	70	252	79	98	70	247	88	84	70	242
Bretagne	109	158	115	382	109	155	112	376	117	147	104	368
Centre-val-de-Loire	109	142	100	351	107	140	98	345	118	124	95	337
Champagne-Ardenne	71	87	66	224	70	86	65	221	73	80	65	218
Corse	36	33	22	91	35	33	22	90	35	33	21	89
Franche-Comté	66	75	52	193	64	74	51	189	71	66	49	186
Ile-de-France	415	678	500	1 593	418	676	495	1 589	488	596	475	1 559
Languedoc-Roussillon	106	128	91	325	108	127	90	325	114	120	90	324
Limousin	49	50	38	137	48	48	38	134	53	42	38	133
Lorraine	92	118	97	307	90	115	96	301	100	103	90	293
Midi-Pyrénées	123	160	115	398	123	157	112	392	137	138	108	383
Nord-Pas-de-Calais	153	209	168	530	150	206	165	521	166	183	160	509
Basse-Normandie	69	89	62	220	67	89	60	216	73	80	58	211
Haute-Normandie	78	104	76	258	76	103	76	255	82	95	74	251
Pays de la Loire	134	189	131	454	134	188	127	449	149	167	123	439
Picardie	78	104	74	256	77	103	71	251	82	97	67	246
Poitou-Charentes	81	99	79	259	79	96	78	253	83	89	78	250
Provence-Alpes-Côte d'Azur	175	238	186	599	180	234	183	597	208	208	177	593
Rhône-Alpes	221	328	240	789	224	322	237	783	252	290	227	769
Guadeloupe *	30	26	22	78	30	26	22	78	33	23	21	77
Martinique *	22	30	18	70	21	30	18	69	24	27	17	68
Guyane *	19	17	14	50	18	17	14	49	20	15	14	49
La Réunion *	33	46	29	108	33	45	29	107	38	40	28	106
Saint-Pierre-et-Miquelon	2	5	2	9	2	5	2	9	2	5	2	9
Mayotte	12	12	19	43	13	12	17	42	14	11	17	42
Non répartis en régions **	11	29	30	70	11	29	30	70	27	25	21	73
<b>Total</b>	<b>2 637</b>	<b>3 611</b>	<b>2 659</b>	<b>8 907</b>	<b>2 630</b>	<b>3 564</b>	<b>2 612</b>	<b>8 806</b>	<b>2 946</b>	<b>3 193</b>	<b>2 515</b>	<b>8 654</b>

(\*) Y compris les emplois mutualisés (MIRT et ingénieurs de prévention).

(\*\*) 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 j/semaine, etc.).

**Effectifs au 31 décembre des services déconcentrés par structure (en ETP)**  
**Années 2012 - 2013 - 2014**

Région	Effectifs au 31 décembre 2012				Effectifs au 31 décembre 2013				Effectifs au 31 décembre 2014			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Alsace	73	100	77	250	75	91	75	241	85	90	74	249
Aquitaine	116	177	125	419	132	164	115	411	146	143	110	398
Auvergne	68	84	59	212	75	76	59	209	80	70	57	207
Bourgogne	78	95	74	246	81	94	73	248	88	92	67	247
Bretagne	109	159	116	384	114	157	109	380	126	140	106	371
Centre-val-de-Loire	100	136	106	342	111	129	100	340	122	118	91	331
Champagne-Ardenne	71	87	70	228	68	81	68	218	74	79	65	218
Corse	35	35	21	92	33	35	20	88	35	36	20	91
Franche-Comté	65	78	52	195	66	77	52	196	68	76	50	194
Ile-de-France	397	656	492	1 545	427	642	477	1 546	477	590	466	1 533
Languedoc-Roussillon	104	131	103	338	110	127	94	330	126	113	92	331
Limousin	49	57	39	145	48	52	39	139	48	51	39	138
Lorraine	92	119	96	306	91	113	93	297	99	126	88	313
Midi-Pyrénées	122	167	138	428	123	160	135	418	138	144	127	409
Nord-Pas-de-Calais	149	213	178	539	155	201	169	525	172	174	166	512
Basse-Normandie	67	90	66	222	67	85	60	211	72	78	57	206
Haute-Normandie	74	108	81	262	76	103	77	256	84	96	75	256
Pays de la Loire	135	189	135	459	142	177	130	449	151	164	122	438
Picardie	73	101	79	253	71	103	73	246	80	96	75	251
Poitou-Charentes	81	101	81	262	82	95	79	256	86	96	79	261
Provence-Alpes-Côte d'Azur	175	240	182	598	178	236	178	592	208	209	173	590
Rhône-Alpes	220	327	237	784	231	302	236	768	256	275	222	752
Guadeloupe *	30	36	24	90	34	31	23	88	38	26	24	88
Martinique *	22	34	21	77	23	31	19	73	23	29	19	71
Guyane *	18	20	14	52	18	20	13	51	17	19	12	48
La Réunion *	31	49	32	111	38	44	31	112	41	35	29	105
Saint-Pierre-et-Miquelon	3	4	2	9	3	5	2	10	4	4	2	10
Mayotte	10	11	18	39	13	12	18	43	12	12	17	41
Non répartis en régions **	24	26	25	75	26	26	21	72	37	24	26	87
<b>Total</b>	<b>2 590</b>	<b>3 629</b>	<b>2 743</b>	<b>8 962</b>	<b>2 707</b>	<b>3 468</b>	<b>2 635</b>	<b>8 810</b>	<b>2 989</b>	<b>3 204</b>	<b>2 550</b>	<b>8 743</b>

(\* Y compris les emplois mutualisés (MIRT et ingénieurs de prévention).

(\*\*) 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 j/semaine, etc.).

**Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence des services déconcentrés en 2014**

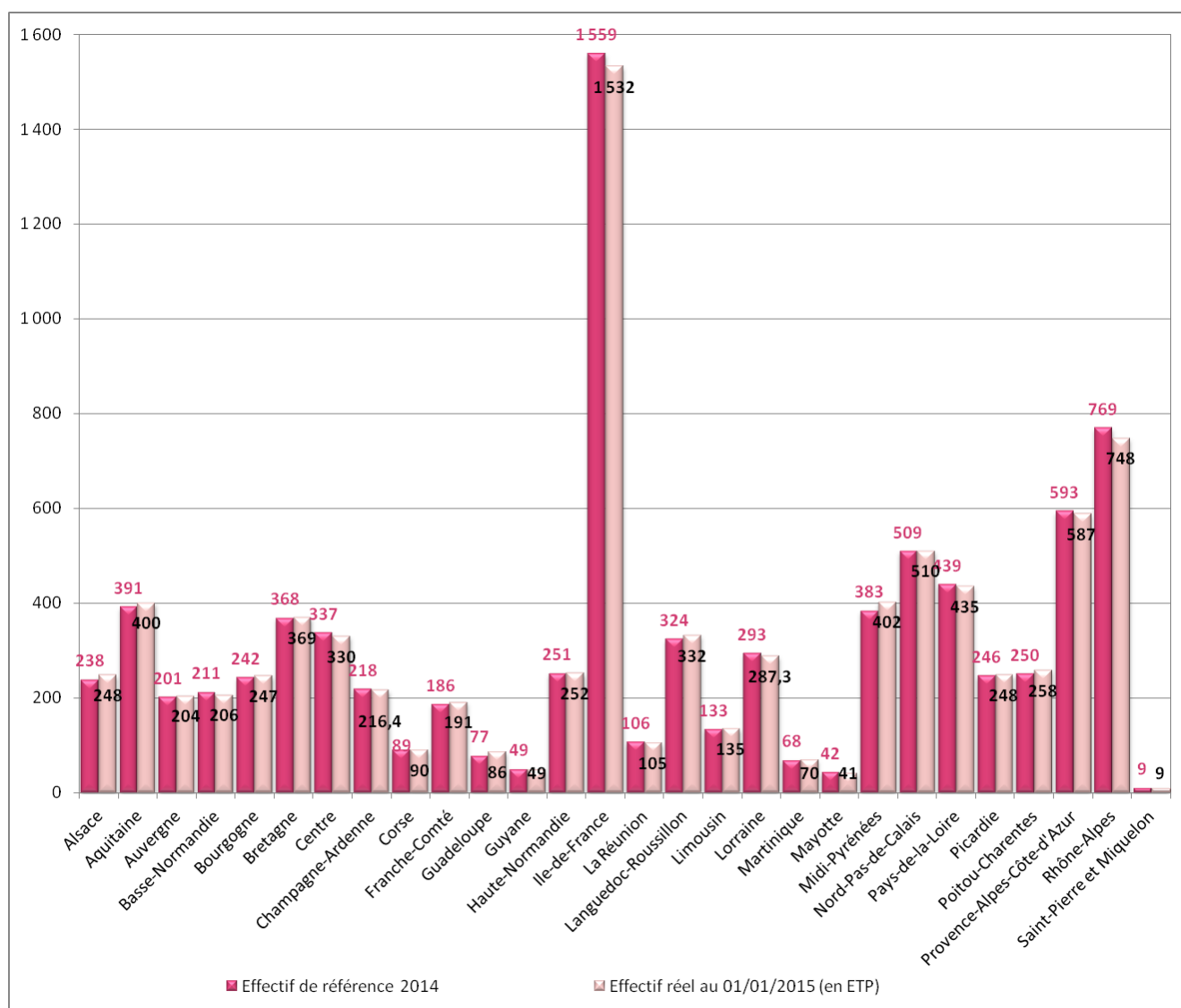
Région	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				A B C
	Effectifs de référence	Effectifs réels		Ecart Effectifs au 31 déc./réf.	Effectifs de référence	Effectifs réels		Ecart Effectifs au 31 déc./réf.	Effectifs de référence	Effectifs réels		Ecart Effectifs au 31 déc./réf.	Ecart Effectifs au 31 déc./réf.
		1 <sup>er</sup> janvier	31-déc			1 <sup>er</sup> janvier	31-déc			1 <sup>er</sup> janvier	31-déc		
Alsace	77	80	85	8	90	94	90	0	71	75	74	3	11
Aquitaine	141	134	146	5	144	164	143	-2	106	116	110	4	7
Auvergne	81	75	80	-1	71	78	70	-1	49	58	57	8	6
Bourgogne	88	83	88	0	84	96	92	8	70	71	67	-3	5
Bretagne	117	115	126	9	147	156	140	-7	104	108	106	2	3
Centre-val-de-Loire	118	109	122	4	124	128	118	-6	95	98	91	-4	-6
Champagne-Ardenne	73	72	74	1	80	79	79	-1	65	66	65	0	0
Corse	35	33	35	0	33	36	36	3	21	19	20	-1	2
Franche-Comté	71	69	68	-3	66	80	76	10	49	49	50	1	8
Ile-de-France	488	438	477	-11	596	642	590	-6	475	467	466	-9	-26
Languedoc-Roussillon	114	112	126	12	120	128	113	-7	90	95	92	2	7
Limousin	53	49	48	-5	42	53	51	9	38	38	39	1	5
Lorraine	100	91	99	-1	103	114	126	23	90	93	88	-2	20
Midi-Pyrénées	137	124	138	1	138	161	144	6	108	131	127	19	26
Nord-Pas-de-Calais	166	153	172	6	183	201	174	-9	160	164	166	6	3
Basse-Normandie	73	69	72	-2	80	85	78	-2	58	59	57	-1	-5
Haute-Normandie	82	74	84	2	95	104	96	1	74	76	75	1	5
Pays de la Loire	149	143	151	2	167	175	164	-3	123	126	122	-1	-2
Picardie	82	74	80	-2	97	102	96	-1	67	71	75	8	5
Poitou-Charentes	83	86	86	3	89	97	96	7	78	76	79	1	11
Provence-Alpes-Côte d'Azur	208	182	208	0	208	234	209	1	177	174	173	-4	-3
Rhône-Alpes	252	239	256	4	290	302	275	-15	227	233	222	-5	-17
Guadeloupe *	33	37	38	5	23	29	26	3	21	23	24	3	11
Martinique *	24	22	23	-1	27	31	29	2	17	18	19	2	3
Guyane *	20	18	17	-3	15	19	19	4	14	12	12	-2	-1
La Réunion *	38	36	41	3	40	44	35	-5	28	30	29	1	-1
Saint-Pierre-et-Miquelon	2	3	4	2	5	4	4	-1	2	2	2	0	1
Mayotte	14	12	12	-2	11	12	12	1	17	18	17	0	-1
Non répartis en régions **	27	36	37	10	25	30	24	-1	21	30	26	5	14
<b>Total</b>	<b>2 946</b>	<b>2 767</b>	<b>2 989</b>	<b>43</b>	<b>3 193</b>	<b>3 476</b>	<b>3 204</b>	<b>11</b>	<b>2 515</b>	<b>2 594</b>	<b>2 550</b>	<b>35</b>	<b>89</b>

(\*) Y compris les emplois mutualisés (MIRT et ingénieurs de prévention).

(\*\*) 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 j/semaine, etc.).



# Comparaison entre les effectifs notifiés et les effectifs réels des DI(R)ECCTE au 31-12-2014



## 2.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2014

*Les données restituées dans les analyses ci-après sont issues des extractions des deux systèmes d'information RH dont dispose la direction des ressources humaines (SYNERGIE et SIRHANO) compte tenu de l'état d'actualisation des données au jour de la requête.*

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

- les personnels « en fonction »<sup>18</sup> ;
- les personnels « gérés mais non présents »<sup>19</sup>.

### **Les effectifs sont décomptés en personnes physiques au 31 décembre 2014.**

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 ;
- 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 ;
- 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.

Lorsqu'une analyse d'évolution est présentée, elle porte sur une comparaison des situations des effectifs du programme 124 d'une part et du programme 155 d'autre part, respectivement au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2014.

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

En outre, comme dans le bilan social santé 2013, les données pour les personnels en position de mise à disposition entrante ou sortante (MAD) ne sont pas comprises dans l'analyse pour le bilan social 2014. Cela explique les différences qui apparaissent pour les effectifs du périmètre « Travail-emploi » avec le bilan social 2013 qui comptabilisait les personnels en mise à disposition sortante comme des effectifs présents et qui ne prenait pas en compte les autres personnels « gérés mais non présents ».

Comme dans le bilan social 2013, 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.

**Important :** La saisie des données relatives aux emplois de direction dans les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) est différente selon les SIRH. Dans SIRHANO, les agents détachés sur ces emplois sont indiqués comme étant « en activité » et dans SYNERGIE comme étant

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> Les personnels « gérés mais non présents » comprennent les agents dont les positions administratives les placent hors de nos administrations.

« en détachement ». Les effectifs présentés dans les bilans sociaux précédents reprenaient cette distinction. A partir du bilan social 2013, ces effectifs sont comptabilisés comme étant tous « en détachement »<sup>20</sup>.

**Au 31 décembre 2014**, 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 **30 183 agents**, dont 27 669 sont des agents « en fonction » et 2 514 sont « gérés mais non présents ».

#### Répartition des personnels par situation administrative au 31-12-2014

Situation administrative	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Personnels en fonction	14 311	90%	3 397	91%	9 961	94%	27 669	92%
Personnels gérés mais non présents	1 530	10%	319	9%	665	6%	2 514	8%
<b>Total</b>	<b>15 841</b>	<b>100%</b>	<b>3 716</b>	<b>100%</b>	<b>10 626</b>	<b>100%</b>	<b>30 183</b>	<b>100%</b>

Entre 2013 et 2014, les effectifs « en fonction » ont diminué respectivement de 2,0 % pour le programme 124 et de 1,0 % pour le programme 155.

A noter que, pour les personnels du programme 155, les personnels « gérés mais non présents » de 2013 ne prennent en compte que les mises à disposition sortantes alors que ceux de 2014 comptabilisent l'ensemble des situations plaçant les agents hors de nos administrations.

#### Evolution de la répartition des personnels par situation administrative entre 2013 et 2014



### 2.2.1. Les personnels « en fonction »

En 2014, les personnels de l'administration centrale représentent une part plus importante au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » (20 %) que dans les deux autres périmètres (respectivement 11 % des personnels « Travail-emploi » et 10 % des agents « Jeunesse et sports »).

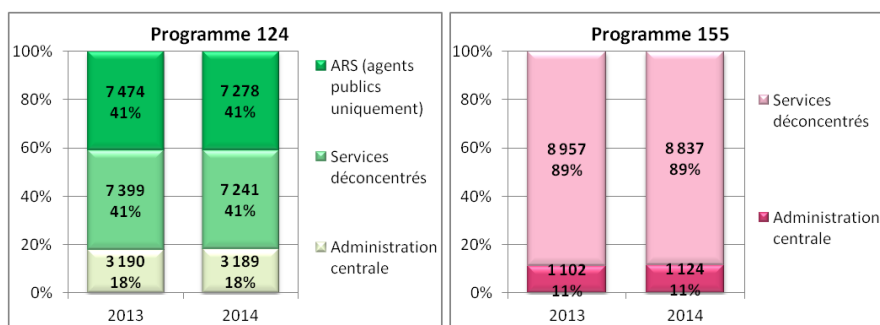
<sup>20</sup> Détachement du programme 124 au programme 333.

### Répartition des personnels « en fonction » par service au 31-12-2014

Service	Total	
	Effectifs	%
<b>Périmètre « Travail-emploi »</b>	<b>9 961</b>	<b>100%</b>
Administration centrale	1 124	11%
DI®ECCTE	8 837	89%
<b>Périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>14 311</b>	<b>100%</b>
Administration centrale	2 844	20%
Services déconcentrés	4 189	29%
<i>dont directions régionales (dont la DRIHL et les élèves de l'EHESP)</i>	2 086	14%
<i>dont DDCCS</i>	1 442	10%
<i>dont DDCCSP</i>	661	5%
Agences régionales de santé	7 278	51%
<b>Périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>3 397</b>	<b>100%</b>
Administration centrale	345	10%
Services déconcentrés	3 052	90%
<i>dont directions régionales</i>	1 963	58%
<i>dont DDCCS</i>	692	20%
<i>dont DDCCSP</i>	397	12%
<b>Total</b>	<b>27 669</b>	<b>/</b>
<b>Etablissements nationaux du sport<sup>21</sup></b>	<b>1 946</b>	

Entre 2013 et 2014, la répartition des agents par service a peu évolué.

### Evolution de la répartition par service des personnels « en fonction » entre 2013 et 2014



En 2014, les fonctionnaires représentent 80 % à 97 % des personnels de nos ministères. Ils sont proportionnellement moins nombreux en administration centrale, au profit des contractuels qui représentent plus de deux agents sur dix (21 % en administration centrale « Affaires sociales-santé » et 22 % en administration centrale « Travail-emploi »). Quant aux agents mis à disposition, ils regroupent 10 % des agents d'administration centrale « Affaires sociales-santé ».

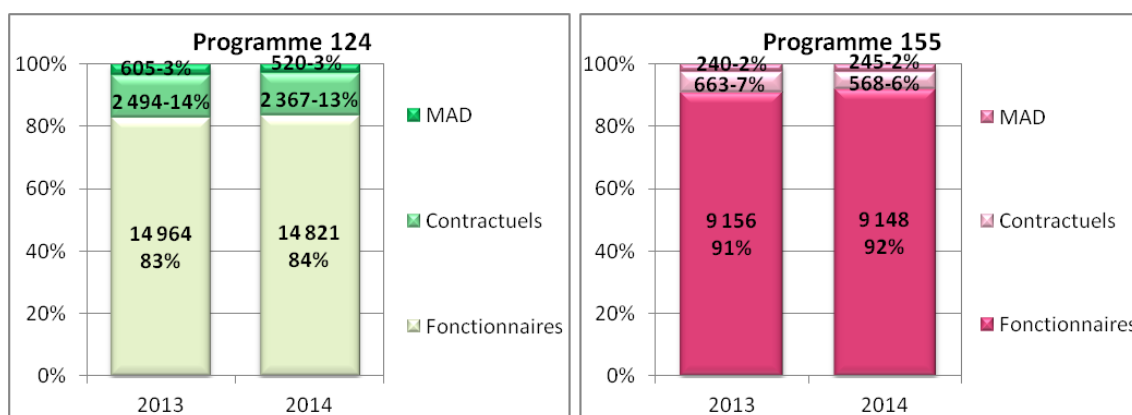
### Répartition par statut et service des personnels « en fonction » par secteur au 31-12-2014

Service	Fonctionnaires		Contractuels		MAD		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>Périmètre "Travail-emploi"</b>	<b>9 148</b>	<b>92%</b>	<b>568</b>	<b>6%</b>	<b>245</b>	<b>2%</b>	<b>9 961</b>	<b>100%</b>
Administration centrale	814	72%	236	21%	74	7%	1 124	100%
DI(R)ECCTE	8 334	94%	332	4%	171	2%	8 837	100%
<b>Périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	<b>11 517</b>	<b>80%</b>	<b>2 279</b>	<b>16%</b>	<b>515</b>	<b>4%</b>	<b>14 311</b>	<b>100%</b>
Administration centrale	1 929	68%	628	22%	287	10%	2 844	100%
Services déconcentrés	3 553	85%	408	10%	228	5%	4 189	100%
Agences régionales de santé	6 035	83%	1 243	17%	-	-	7 278	100%
<b>Périmètre "Jeunesse et sports"</b>	<b>3 304</b>	<b>97%</b>	<b>88</b>	<b>3%</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>3 397</b>	<b>100%</b>
Administration centrale	302	88%	38	11%	5	1%	345	100%
Services déconcentrés	3 002	98%	50	2%	-	-	3 052	100%
<b>Total</b>	<b>23 969</b>	<b>86%</b>	<b>2 935</b>	<b>11%</b>	<b>765</b>	<b>3%</b>	<b>27 669</b>	<b>100%</b>

<sup>21</sup> L'effectif des agents des Creps sont indiqués pour information. En effet, ces agents relèvent du programme 219 « sport » et ne font donc pas partie du périmètre du présent bilan social. La répartition détaillée de ces agents par établissement, statut, catégorie et corps est disponible dans la partie 2.2.5.3.

Entre 2013 et 2014, les personnels mis à disposition du programme 124 ont diminué de 14 %. Parmi les personnels du programme 155, c'est le nombre de contractuels qui a baissé dans les mêmes proportions (14 %).

#### Evolution de la répartition par statut des personnels « en fonction » par programme au 31-12-2014



En 2014, la répartition des agents par catégorie hiérarchique est très variable d'un périmètre à l'autre. Ainsi, cette répartition est assez similaire entre le périmètre « Travail-emploi » et le périmètre « Affaires sociales-santé » sauf pour les agents de catégorie A+ qui sont moins nombreux dans le périmètre « Travail-emploi », au profit des agents de catégorie B. Pour le périmètre « Jeunesse et sports », les agents de catégorie A+ et A sont majoritaires (83 % contre 37 % des agents « Travail-emploi » et 44 % des agents « Affaires sociales-santé »).

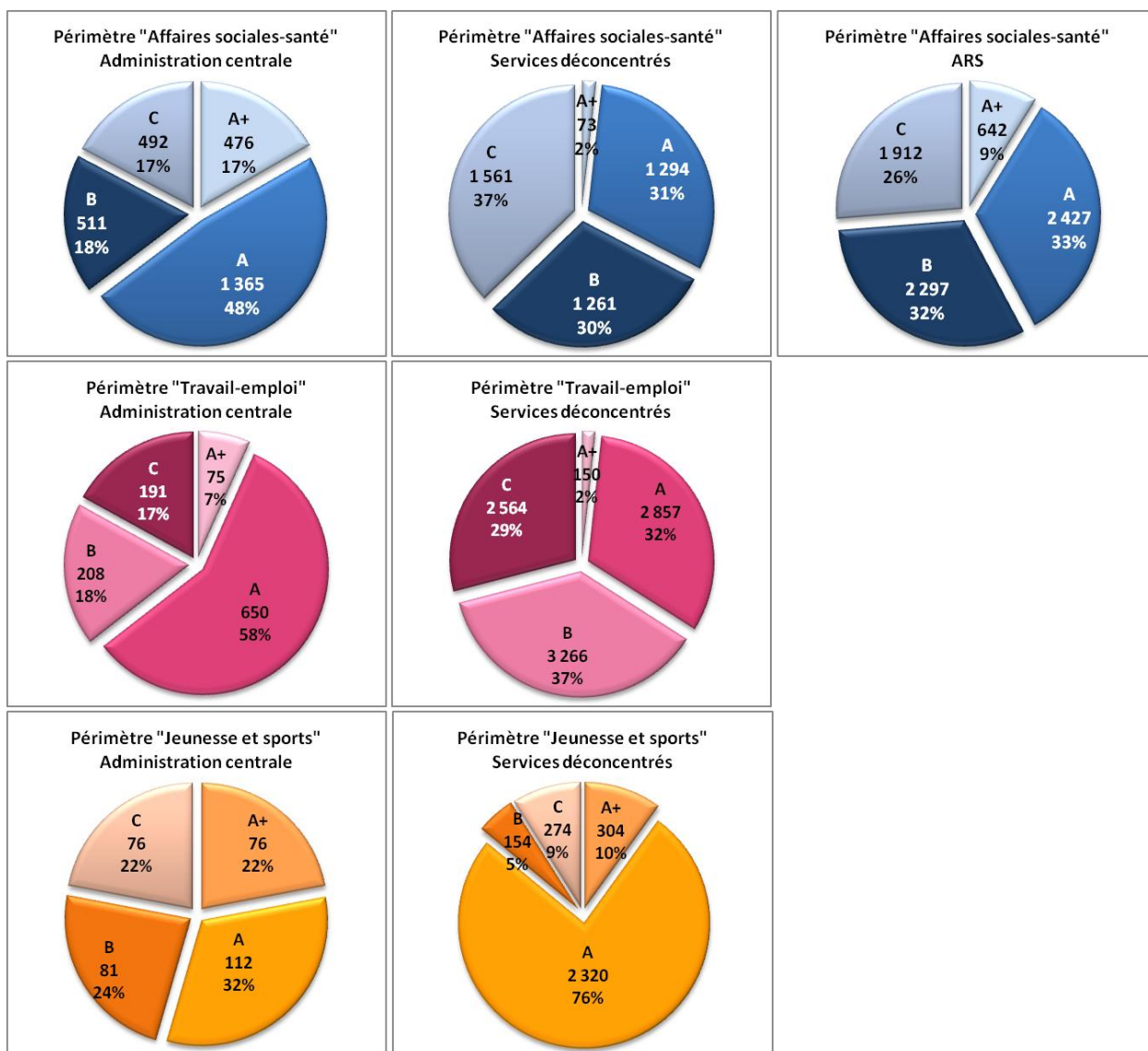
#### Répartition par catégorie des personnels « en fonction » par secteur au 31-12-2014

Catégorie	Périmètre "Travail-emploi"		Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
A+	225	2%	1 191	8%	380	11%	1 796	6%
A	3 507	35%	5 086	36%	2 432	72%	11 025	40%
B	3 474	35%	4 069	28%	235	7%	7 778	28%
C	2 755	28%	3 965	28%	350	10%	7 070	26%
<b>Total</b>	<b>9 961</b>	<b>100%</b>	<b>14 311</b>	<b>100%</b>	<b>3 397</b>	<b>100%</b>	<b>27 669</b>	<b>100%</b>

En 2014, la répartition par catégorie hiérarchique selon les périmètres et les affectations révèlent des similitudes et des disparités :

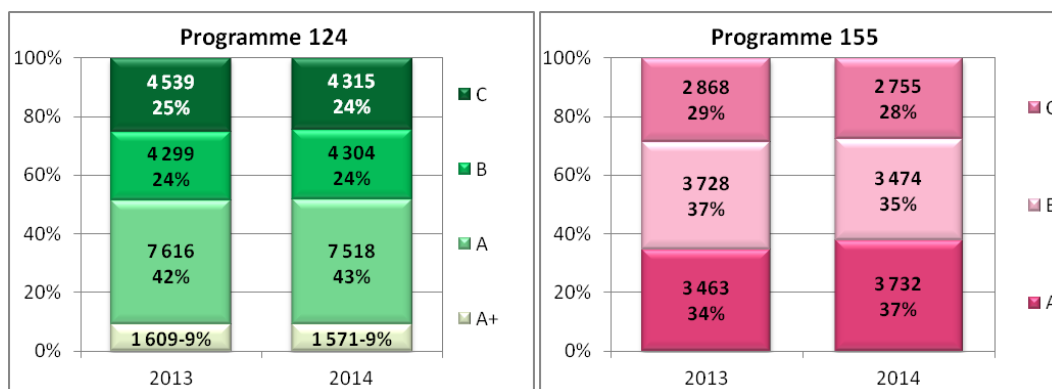
- La répartition en services déconcentrés est assez similaire entre le périmètre « Affaires sociales-santé » et le périmètre « Travail-emploi » ;
- Si l'on englobe les agents de catégorie A+ et A, cette répartition est identique pour ces deux mêmes périmètres en administration centrale ;
- C'est en services déconcentrés « Jeunesse et sports » que les agents de catégorie A sont proportionnellement les plus nombreux ;
- En administration centrale « Jeunesse et sports », la répartition par catégorie est presque équilibrée.

## Répartition par catégorie des personnels « en fonction » par périmètre au 31-12-2014



Entre 2013 et 2014, si la répartition par catégorie a peu évolué pour les agents du programme 124, les écarts sont plus marqués pour ceux du programme 155 avec une augmentation du nombre d'agents de catégorie A (+8 %) au détriment de ceux de catégorie B (-7 %) et dans une moindre mesure ceux de catégorie C (-4 %).

## Evolution de la répartition par catégorie des personnels « en fonction » par programme entre 2013 et 2014



En 2014, 3 corps regroupent près des trois quarts des agents du périmètre « Travail-emploi » ; il s'agit des contrôleurs du travail (27 % des effectifs), des adjoints administratifs (26 %) et des inspecteurs du travail (21 %). La répartition des agents diffère selon le service d'affectation : si les attachés représentent 24 % des agents d'administration centrale, ils ne sont que 6 % en DI(R)ECCTE. A l'inverse, les contrôleurs du travail regroupent 31 % des effectifs des DI(R)ECCTE mais moins de 1 % en administration centrale.

Entre 2013 et 2014, le nombre des attachés a augmenté de 18 % et celui des inspecteurs du travail de 12 %, au détriment des contrôleurs du travail (-11 %).

#### Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Travail-emploi » en 2014

Statut/catégorie/corps			Administration centrale	DI(R)ECCTE	Total 2014	Total 2013	Variation 2014/2013
Fonctionnaires	A+	Administrateurs civils	37	4	41	39	5%
		Emplois fonctionnels	28	145	173	174	-1%
		Fonctionnaires en PNA	1	1	2	0	-
		Inspecteurs généraux des affaires sociales				2	-100%
	A	Attachés d'administration de l'Etat	273	548	821	693	18%
		Chargés d'études documentaires	4	7	11	11	0%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	11	5	16	17	-6%
		Conseillers techniques de service social	2	2	4	4	0%
		Fonctionnaires en PNA	37	2	39	50	-22%
		Ingénieurs d'études sanitaires	1		1	1	0%
		Inspecteurs du travail	66	1 985	2 051	1 829	12%
	B	Agents principaux des services techniques	1	2	3	4	-25%
		Assistants de service social		6	6	4	50%
		Chefs de service intérieur	4		4	4	0%
		Contrôleurs du Travail NES	10	2 721	2 731	3 085	-11%
		Fonctionnaires en PNA	17	20	37	36	3%
		Secrétaires administratifs	146	476	622	527	18%
	C	Adjoints administratifs	158	2 389	2 547	2 639	-3%
		Adjoints techniques	13	8	21	16	31%
		Fonctionnaires en PNA	5	13	18	21	-14%
Total fonctionnaires			814	8 334	9 148	9 156	-0,1%
Agents contractuels	A+		9		9	14	-36%
	A		194	271	465	539	-14%
	B		18	26	44	41	7%
	C		15	35	50	69	-28%
Total agents contractuels			236	332	568	663	-14%
MAD entrant	A		62	37	99	90	10%
	B		12	15	27	27	0%
	C		0	119	119	123	-3%
Total MAD entrant			74	171	245	240	2%
Total			1 124	8 837	9 961	10 059	-1%

Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les professeurs de sport représentent à eux seuls 54 % des effectifs (et 60 % des effectifs en services déconcentrés). Les corps les plus nombreux en administration centrale sont ceux des secrétaires administratifs (18 %) et des adjoints administratifs (17 %).

**Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Jeunesse et sports » en 2014**

Statut/catégorie/corps			Administration centrale	DRJSCS/DDCS(PP)	Total
Fonctionnaires	A+	Inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports	20		20
		Inspecteurs de la jeunesse et des sports	27	173	200
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	15	127	142
		Ingénieurs de recherche	7	1	8
		Professeurs agrégés	1	3	4
		Autres corps de catégorie A+	3		3
	A	Professeurs de sport	32	1 817	1 849
		Conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse	17	435	452
		Attachés d'administration de l'Etat	12	15	27
		Ingénieurs d'études	17	3	20
		Chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive		12	12
		Assistants ingénieurs	6		6
	Autres corps de catégorie A	2	1	3	
	B	Secrétaires administratifs	61	147	208
		Techniciens de recherche et de formation	8	1	9
	C	Adjointes administratifs	59	259	318
		Adjointes techniques	15	8	23
Total fonctionnaires			302	3 002	3 304
Agents contractuels	A+		2		2
	A		22	37	59
	B		12	6	18
	C		2	7	9
Total agents contractuels			38	50	88
MAD entrant	A+		1		1
	A		4		4
Total MAD entrant			5	0	5
Total			345	3 052	3 397



Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », 3 corps regroupent un peu plus de la moitié des agents : les adjoints administratifs (22 %), les secrétaires administratifs (19 %) et les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (11 %). Ces derniers sont proportionnellement moins nombreux en administration centrale (2 % des effectifs) qu'en services déconcentrés (14 %) ou en ARS (13 %).

#### Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Affaires sociales-santé » en 2014

Statut/catégorie/corps			Administration centrale	DRJSCS/DDCS(PP)	ARS	Total
Fonctionnaires	A+	Emplois fonctionnels	74	57	1	132
		Inspecteurs généraux des affaires sociales	115		2	117
		Administrateurs civils	89	1	2	92
		Médecins inspecteurs de santé publique	58	8	295	361
		Pharmaciens inspecteurs de santé publique	23	7	137	167
		Ingénieurs du génie sanitaire	29		205	234
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	13			13
		Autres corps de catégorie A+	1			1
	A	Attachés d'administration de l'Etat	580	262	159	1 001
		Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	53	579	941	1 573
		Conseillers techniques de service social	3	100	6	109
		Infirmiers de Polynésie française		78		78
		Autres corps de catégorie A	15	17	6	38
		Conseillers d'administration des affaires sociales	22			22
		Ingénieurs d'études sanitaires		12	315	327
		Chargés d'études documentaires	12		7	19
		Infirmiers	3	3	104	110
	B	Secrétaires administratifs	360	1 065	1 334	2 759
		Assistants de service social	5	38	1	44
		Agents principaux des services techniques	9	10	17	36
		Autres corps de catégorie B	8	4	4	16
		Chefs de service intérieur	9			9
		Techniciens sanitaires	1	1	655	657
		Infirmiers de Polynésie française		2		2
		Infirmiers			18	18
	C	Adjoints administratifs	388	1 281	1 489	3 158
		Adjoints techniques	57	23	58	138
		Adjoints sanitaires		5	279	284
		Autres corps de catégorie C	2			2
Total fonctionnaires			1 929	3 553	6 035	11 517
Agents contractuels	A+	74			74	
	A	446	202	889	1 537	
	B	98	113	268	479	
	C	10	93	86	189	
Total agents contractuels			628	408	1 243	2 279
MAD entrant	A	231	41		272	
	B	21	28		49	
	C	35	159		194	
Total MAD entrant			287	228	0	515
Total			2 844	4 189	7 278	14 311

Entre 2013 et 2014, les évolutions les plus fortes en termes d'effectifs s'observent sur les corps de conseiller technique et pédagogique supérieur (+14 %) et d'attaché (+16 %).

**Evolution de la répartition par corps des personnels « en fonction » du programme 124 en 2014**

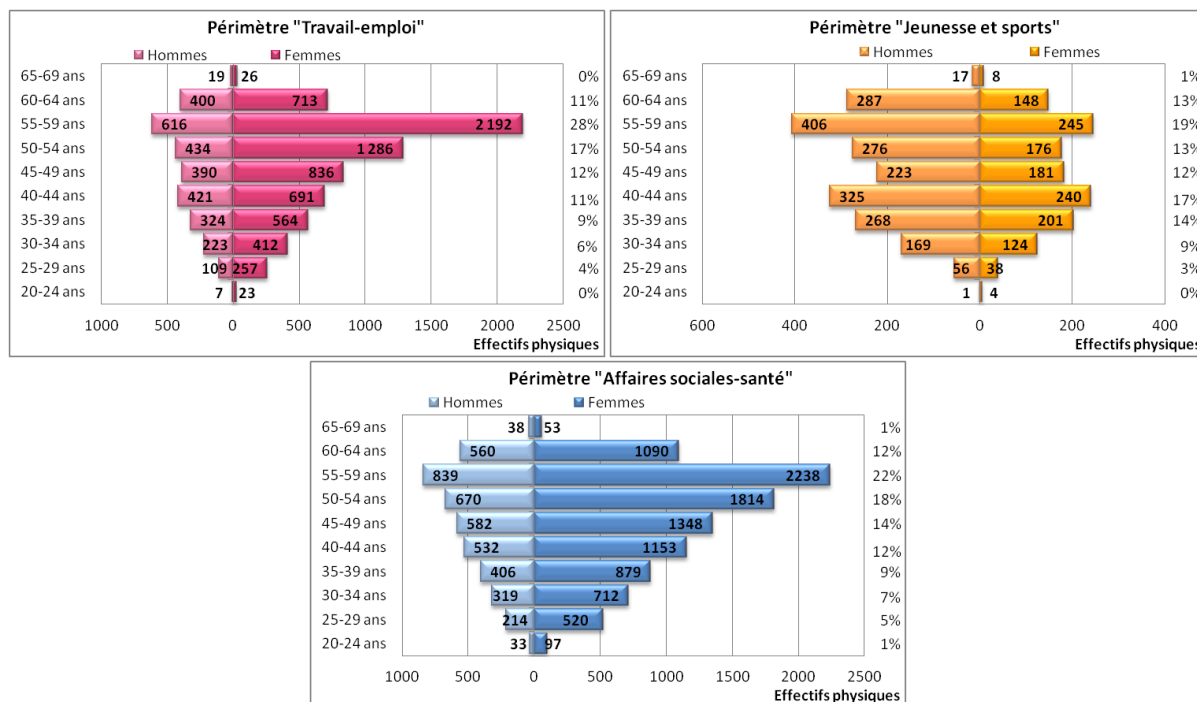
Statut/catégorie/corps			Total 2014	Total 2013	Evolution 2014/2013
Fonctionnaires	A+	Administrateurs civils	92	94	-2%
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	13	14	-7%
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	142	125	14%
		Emplois fonctionnels	132	142	-6%
		Ingénieurs de recherche	8	9	-11%
		Ingénieurs du génie sanitaire	234	238	-2%
		Inspecteurs de la jeunesse et des sports & inspecteurs généraux	220	215	2%
		Inspecteurs généraux des affaires sociales	117	114	3%
		Médecins inspecteurs de santé publique	361	389	-7%
		Pharmaciens inspecteurs de santé publique	167	165	1%
		Professeurs agrégés	4	5	-20%
		Autres	4	4	-25%
	A	Assistants ingénieurs	6	5	20%
		Attachés d'administration de l'Etat	1 028	887	16%
		Chargés d'enseignement éducation physique et sportive	12	15	-20%
		Chargés d'études documentaires	19	20	-5%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	22	27	-19%
		Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	452	471	-4%
		Conseillers techniques de service social	109	117	-7%
		Infirmiers	110	101	9%
		Infirmiers de Polynésie française	78	84	-7%
		Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	1 573	1 597	-2%
		Ingénieurs d'études	20	21	-5%
		Ingénieurs d'études sanitaires	327	320	2%
		Professeurs de sport	1 849	1 915	-3%
		Autres	41	33	24%
	B	Agents principaux des services techniques	36	21	71%
		Assistants de service social	44	48	-8%
		Chefs de service intérieur	9	10	-10%
		Infirmiers	18	20	-10%
		Infirmiers de Polynésie française	2	0	-
		Secrétaires administratifs	2 967	2 922	2%
		Techniciens de recherche et de formation	9	9	0%
		Techniciens sanitaires	657	665	-1%
		Autres	16	12	33%
	C	Adjointes administratifs	3 476	3 651	-5%
		Adjointes sanitaires	284	290	-2%
		Adjointes techniques	161	187	-14%
		Autres	2	2	0%
Total fonctionnaires			14 821	14 964	-1%
Agents contractuels	A+	76	94	-19%	
	A	1 596	1 675	-5%	
	B	497	525	-5%	
	C	198	200	-1%	
Total agents contractuels			2 367	2 494	-5%
MAD entrant	A+	1	1	0%	
	A	276	328	-16%	
	B	49	67	-27%	
	C	194	209	-7%	
Total MAD entrant			520	605	-14%
Total			17 708	18 063	-2%

## 2.2.2. La répartition des effectifs par âge

### 2.2.2.1. Les pyramides des âges

Au 31 décembre 2014, les pyramides des âges des personnels du périmètre « Travail-emploi » et du périmètre « Affaires sociales-santé » ont une forme de champignon, synonyme d'une population assez âgée. En effet, respectivement 56 % et 53 % des agents de ces périmètres ont 50 ans ou plus. La pyramide des âges des agents du périmètre « Jeunesse et sports » est davantage en forme de ballon de rugby : 46 % des agents ont 50 ans ou plus.

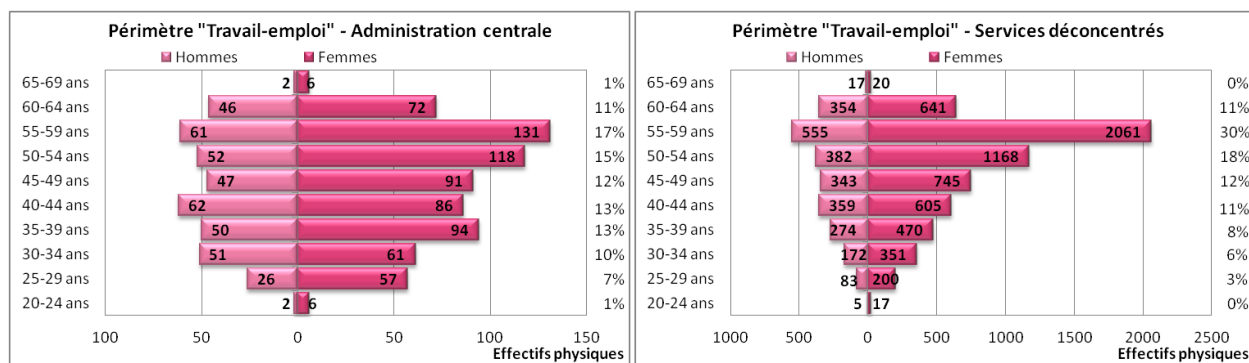
**Pyramides des âges des personnels « en fonction » par périmètre au 31-12-2014**

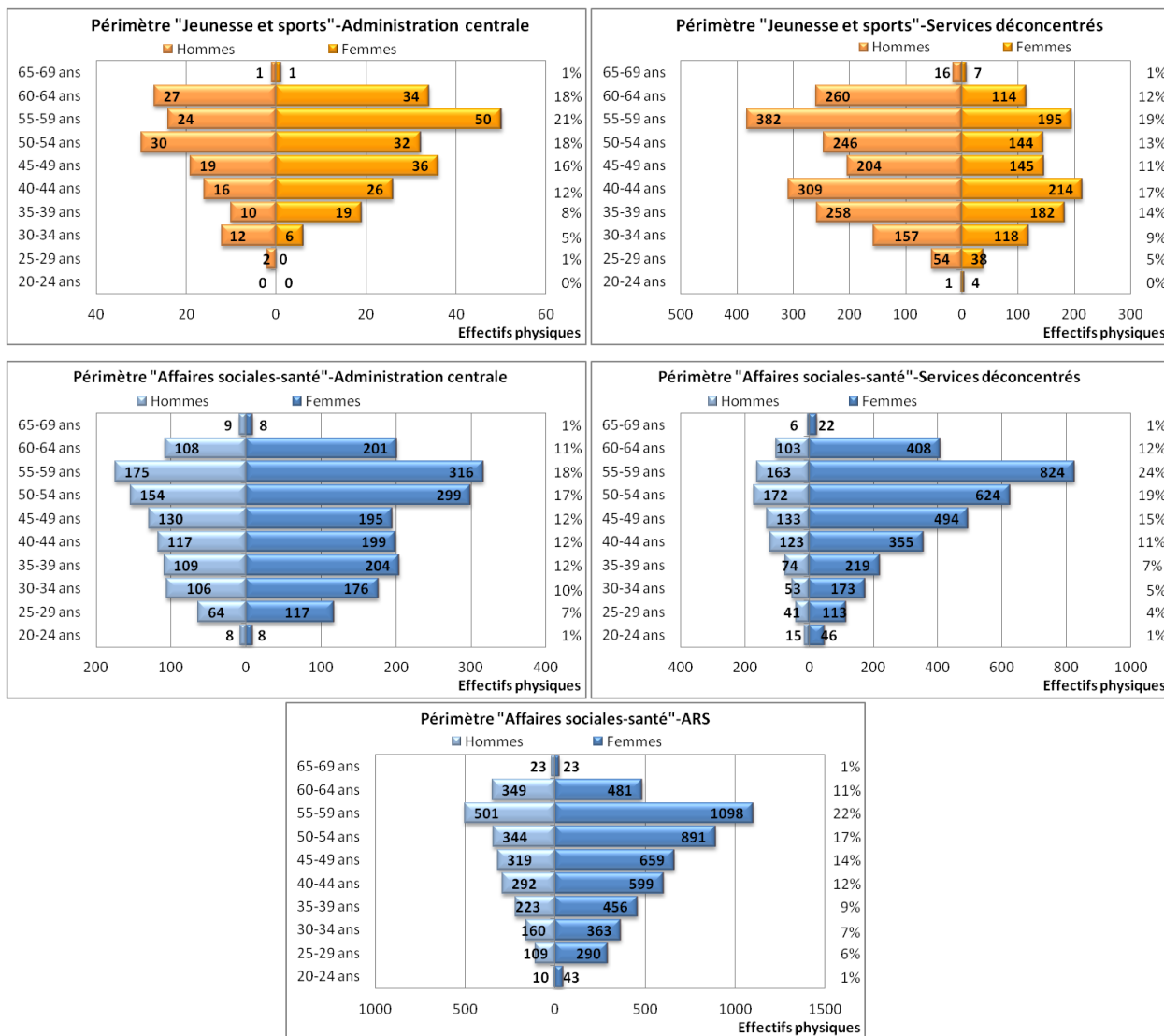


Les principaux points saillants des pyramides des âges par services sont les suivants :

- Le périmètre « Travail-emploi » et le périmètre « Affaires sociales-santé » présentent des similitudes avec une population plus âgée en services déconcentrés qu'en administration centrale (respectivement 44 % et 47 % d'agents de 50 ans ou plus en administration centrale contre 59 % et 56 % en services déconcentrés) ;
- La pyramide des ARS présente une situation intermédiaire avec 51 % d'agents de 50 ans ou plus ;
- Le périmètre « Jeunesse et sports » se distingue des deux autres périmètres puisque 58 % des agents en administration centrale ont 50 ans ou plus contre 45 % en services déconcentrés.

**Pyramides des âges des personnels « en fonction » par périmètre et par service au 31-12-2014**

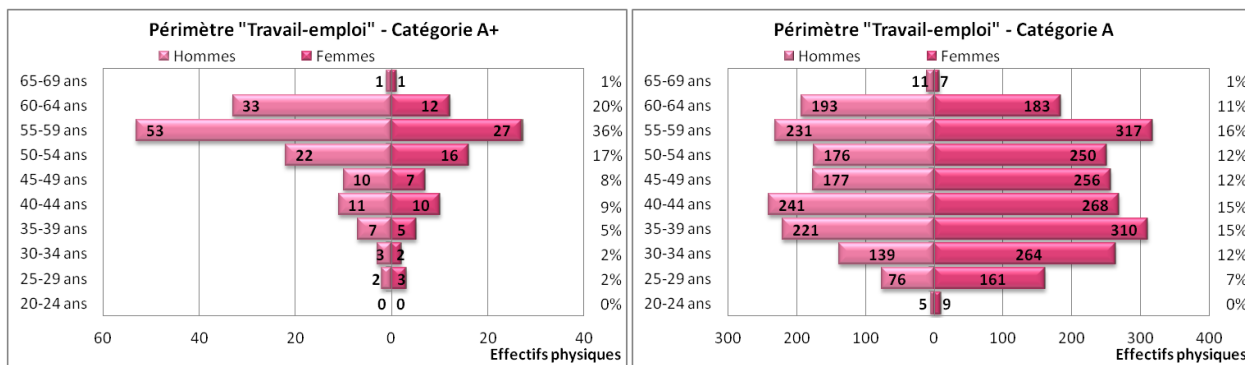


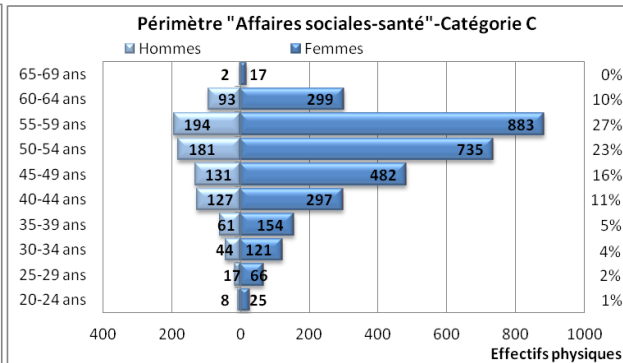
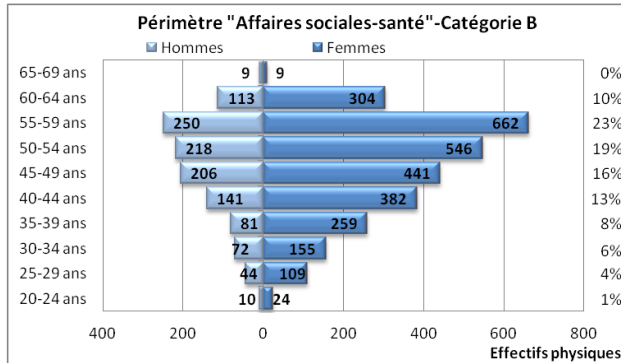
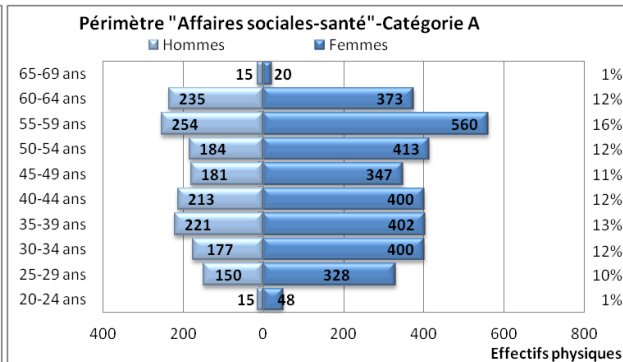
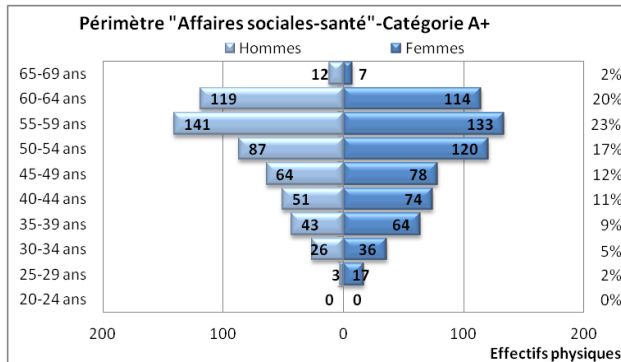
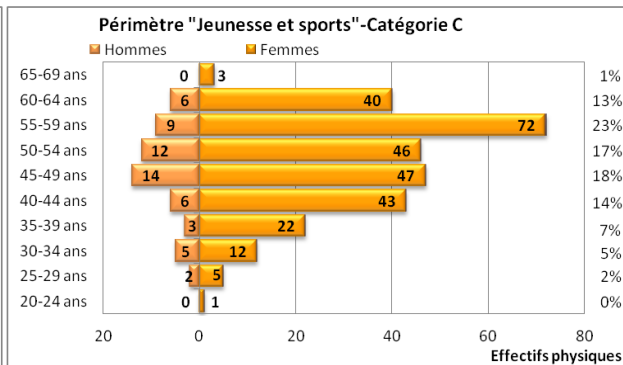
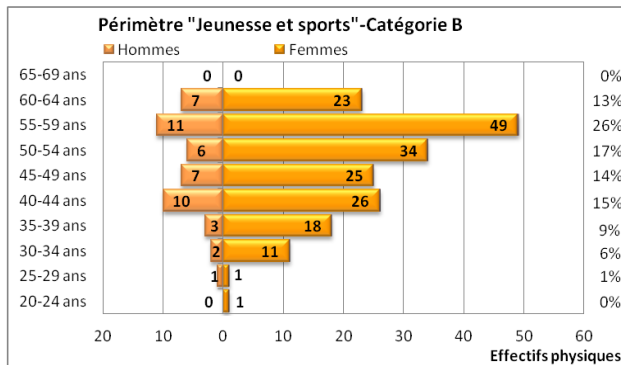
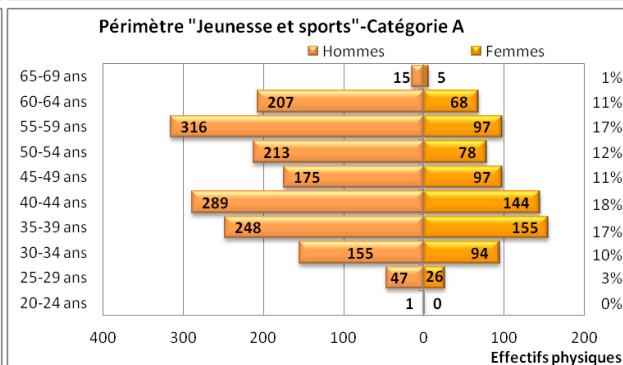
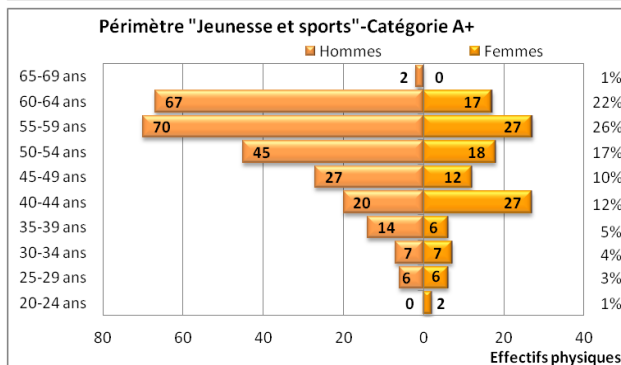
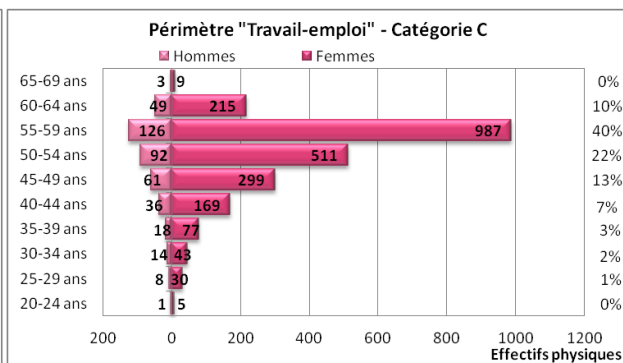
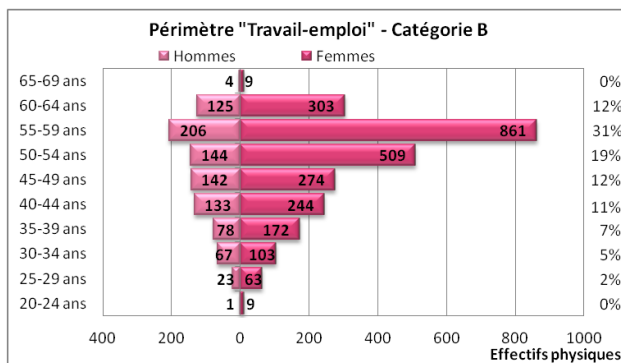


Les pyramides des âges par catégorie et par périmètre révèlent des particularités :

- Les agents les plus âgés sont ceux de catégorie A+ du périmètre « Travail-emploi » avec 74 % d'agents de 50 ans ou plus et 2 % d'agents de moins de 30 ans ;
- Les personnels les plus jeunes sont ceux de catégorie A du périmètre « Affaires sociales-santé » avec 41 % d'agents de 50 ans ou plus et 11 % d'agents de moins de 30 ans.

#### Pyramides des âges des personnels « en fonction » par périmètre et par catégorie au 31-12-2014





### 2.2.2.2. Les âges moyens

Au 31 décembre 2014, l'âge moyen des agents des ministères sociaux est de 48,4 ans. Il est 47,6 ans pour ceux du périmètre « Jeunesse et sports », de 48,1 ans pour ceux du périmètre « Affaires sociales-santé » et de 49,2 ans pour ceux du périmètre « Travail-emploi ». L'âge moyen le plus élevé est observé pour les agents de catégorie A+ des DI(R)ECCTE (56,1 ans) et le plus bas pour les agents de catégorie A d'administration centrale « Affaires sociales-santé » (43,7 ans) soit plus de 12 ans d'écart.

**Age moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2014**

	A+	A	B	C	Total
<b>Périmètre "Travail-emploi"</b>	<b>52,9</b>	<b>45,4</b>	<b>50,3</b>	<b>52,2</b>	<b>49,2</b>
Administration centrale	46,6	44,5	48,3	49,0	46,1
DI(R)ECCTE	56,1	45,7	50,5	52,5	49,6
<b>Périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	<b>50,9</b>	<b>45,3</b>	<b>48,5</b>	<b>50,1</b>	<b>48,1</b>
Administration centrale	49,2	43,7	48,8	49,6	46,7
D(R)JSCS-DDCS(PP)	54,8	47,0	49,4	50,3	49,1
ARS	51,7	45,3	48,0	50,1	48,0
<b>Périmètre "Jeunesse et sports"</b>	<b>51,5</b>	<b>46,5</b>	<b>49,7</b>	<b>49,7</b>	<b>47,6</b>
Administration centrale	53,1	47,2	52,4	50,6	50,5
D(R)JSCS-DDCS(PP)	51,2	46,5	48,3	49,5	47,3
<b>Total</b>	<b>51,3</b>	<b>45,6</b>	<b>49,4</b>	<b>50,9</b>	<b>48,4</b>

### 2.2.3. Les cartographies des compétences

#### 2.2.3.1. La cartographie des compétences en administration centrale

En 2014, la DRH a initié un cycle de 2 ans de dialogues de gestion avec l'ensemble des 17 directions/délégations/divisions d'administration centrale du périmètre du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales. Ainsi, la cartographie des emplois au 31-12-2013, a pu être établie dans 9 d'entre elles dès 2014. Pour les autres (notamment les directions du programme 155 et les directions mixtes nées le 16 octobre 2013), la cartographie des emplois au 31-12-2014 est réalisée en 2015. Pour conduire le diagnostic servant de support aux dialogues de gestion, mais également permettre les analyses en termes de pilotage RH et pouvoir vérifier la pertinence et la faisabilité de certaines hypothèses de travail sur des données partagées, la DRH a déployé en 2015 l'outil de GPEC « SÉSAME » (système d'études et de suivi des âges, des métiers et des emplois) auprès des DAC Travail, emploi, dialogue social et formation professionnelle qui y ont eu recours pour :

- dresser un état des lieux présentant la répartition actuelle des effectifs par corps, fonction, catégorie ;
- aborder les sujets des métiers en tension, des prévisions de départs (retraite, réussite concours, mutation...) et leur impact en termes d'effectifs ;
- préciser leur besoin en recrutement sur les deux ans et leurs perspectives pluriannuelles de GPEC.

- **La Délégation à l'information et à la communication (DICOM)**

Au 31-12-2013, on compte 6 familles professionnelles et 18 emplois-types principaux. La famille « Communication » est évidemment la plus représentée (54 %) avant les familles « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » (19 %), « Finances publiques » (13 %) et « Affaires générales » (9 %).

Les emplois-types principaux « chargé de communication », « responsable sectoriel » et « chef de projet web » sont les plus représentés et concernent, cumulés, près de la moitié des effectifs de la délégation. L'emploi-type secondaire le plus représenté est « chargé de communication » (22 %).

On compte 8 emplois-types principaux dans la famille « Communication », soit la totalité des emplois-types de la famille du répertoire ministériel. La majorité des agents sont des contractuels (67 %). Les corps administratifs représentent plus de 25 % de la famille.

- **La Direction des ressources humaines (DRH)**

Au 31-12-2013, la famille « Ressources humaines » est logiquement la plus représentée (62 %) avant les familles « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » (16 %) et « Affaires générales » (12 %). L'emploi-type principal « gestionnaire de ressources humaines » représente la part la plus importante des effectifs (38,5 %) avant « chargé du développement des RH », « responsable sectoriel » et « assistant ». Ces 4 emplois-types regroupent ensemble près des trois quarts des effectifs. Les secrétaires administratifs et les adjoints administratifs occupent très majoritairement l'emploi-type de « gestionnaire de ressources humaines » (91 %).

L'emploi-type principal « chargé de développement des ressources humaines » représente près de 14 % des effectifs de la direction. Les attachés occupent au ¼ cet emploi-type.

- **La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)**

Au 31-12-2013, on compte 13 familles professionnelles et 28 emplois-types principaux. Les familles « Observation, inspection, contrôle, audit et évaluation » (51 %) et « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » (21 %) sont les plus représentées, devant la famille « Affaires générales » (11 %).

L'emploi-type principal « chargé d'études statistiques » représente la part la plus importante des effectifs (45 %) avant « responsable sectoriel » (14 %) et « assistant » (9 %).

Parmi les emplois-types principaux de la famille « Observation, inspection, contrôle, audit et évaluation », on compte 88 % de chargés d'études statistiques, 6 % de chargés d'opérations statistiques et 3 % de concepteurs d'opérations statistiques, ainsi que de responsables de programmes d'études. L'emploi-type « chargé d'études statistiques » est le plus représenté parmi les emplois-types secondaires (44 %).

L'emploi-type principal de « chargé d'études statistiques » est occupé majoritairement par des attachés, dont les attachés INSEE à près de 50 %, avant les contractuels. L'emploi-type principal « chargé d'opérations statistiques » est occupé autant par des contractuels que par des secrétaires administratifs.

- **La Délégation à l'action européenne et internationale (DAEI)**

Au 31-12-2013, on compte 6 familles professionnelles et 10 emplois-types principaux. Les familles « Europe et international » et « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » sont les plus représentées (35 % chacune), devant la famille « Affaires générales ».

L'emploi-type principal « chargé de mission action internationale » représente près d'un quart des effectifs, avant « responsable sectoriel » et « assistant ». L'emploi-type « chargé de mission action internationale » est le plus représenté parmi les emplois-types secondaires (33 %). Plus de la moitié des postes de la délégation sont dans la famille « Europe et international ».

Les contractuels sont positionnés à 40 % sur l'emploi-type de « chargé de mission action internationale » et à 30 % sur celui de « chargé de mission action européenne ». Les attachés sont positionnés à 43 % sur l'emploi-type de « chargé de mission action internationale » et à 29 % sur celui de « responsable sectoriel ».

- **La Direction de la sécurité sociale (DSS)**

Au 31-12-2013, on compte 10 familles professionnelles et 25 emplois-types principaux. La famille « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » concentre plus de la moitié des emplois-types. Suivent par ordre décroissant, les familles « Affaires générales » et « Observation, inspection, contrôle, audit, évaluation ».

Les emplois-types principaux « conseiller-expert » et « responsable sectoriel » sont les plus représentés et concernent, cumulés, plus de la moitié des effectifs. L'emploi-type secondaire le plus représenté est « rédacteur juridique ».



Près de la moitié des agents de la famille « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » sont des attachés d'administration. L'autre moitié des postes sont occupés par des contractuels, MAD entrants et administrateurs civils.

- **La Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)**

Au 31-12-2013, plus du tiers des effectifs de la DGCS sont mobilisés au sein de la famille « Cohésion sociale » dans laquelle se retrouve très majoritairement (92 %) les agents positionnés sur l'emploi-type de « conseiller-expert dans le secteur de la cohésion sociale ».

Le quart des effectifs appartient à la famille « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » dont un peu plus des deux tiers des agents exercent l'emploi-type de « responsable sectoriel ».

- **La Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEVPA)**

Les agents de la DJEPVA sont mobilisés majoritairement au sein de deux familles professionnelles « Affaires générales » et « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » avec respectivement 34 % et 25 % des effectifs.

Au vu des missions de la DJEPVA en matière de jeunesse, de vie associative et d'éducation populaire, près de la moitié des effectifs de cette direction est rattachée par ordre d'importance aux emplois-types de « gestionnaire-instructeur administratif », « responsable sectoriel » et « assistant ».

- **Direction des sports (DS)**

S'agissant d'une direction métier centrée sur les politiques sportives, deux familles professionnelles sont prépondérantes : la famille « Sports, jeunesse, vie associative » et la famille « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » qui représentent respectivement 27 % et 24 % des effectifs de la Direction des sports.

Les compétences mobilisées dans cette structure se retrouvent principalement sur les emplois-types de « responsable sectoriel », « conseiller en développement des politiques sportives » et « assistant ».

- **La Direction générale du travail (DGT)**

En 2014, les effectifs de la DGT sont répartis entre 10 familles-métiers et 25 métiers principaux. La famille-métier la plus représentée est la famille « Réglementation et contrôle ». Au sein de cette famille-métier, le métier « chargé de l'élaboration de la réglementation, du suivi de son application et du contentieux » regroupe l'ensemble des effectifs.

Les corps d'inspection et de contrôle du travail représentent près de 20 % des effectifs. Les inspecteurs du travail sont majoritairement affectés sur la fonction de « chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection du travail » dont ils représentent la quasi totalité des effectifs. Ils constituent également 17 % des encadrants intermédiaires.

- **La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**

En 2014, les effectifs de la DGEFP sont répartis entre 10 familles-métiers et 24 métiers principaux. La famille-métier « Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs » est prépondérante avec plus de 40 % des effectifs.

Les postes de cette famille-métier sont principalement rattachés au métier de « chargé de la conception, de l'animation et du suivi des politiques et dispositifs ». Ce métier est exercé principalement par des attachés, plutôt jeunes : 12 % des agents ont moins de 30 ans, 14 % des agents ont entre 30 et 34 ans et 23 % ont entre 35 et 39 ans (soit 49 % du total des ETP ont moins de 40 ans).



- **La Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES)**

Au 31-12-2014, les effectifs de la DARES sont répartis entre 8 familles-métiers et 21 métiers principaux. Les agents INSEE de catégorie A sont la catégorie de personnels la plus représentée au sein de la DARES (plus d'un quart).

Le métier de « statisticien » est représenté majoritairement par des agents de catégorie A, notamment des attachés INSEE (près de 40 %) et des agents non-titulaires (près de 30 %).

- **Direction des affaires juridiques (DAJ)**

Les agents de la DAJ se répartissent au sein de 9 emploi-types principaux appartenant à 4 familles professionnelles différentes. La famille professionnelle « Affaires juridiques » regroupe logiquement une grande part des agents, notamment l'emploi-type de « consultant juridique » qui réunit près des deux cinquièmes des agents.

Près de 85 % des agents appartiennent à la famille professionnelle « Affaires juridiques », entre leur emploi-type principal et leur emploi-type secondaire.

- **Direction générale de l'offre de soins (DGOS)**

Les missions des agents de la DGOS se répartissent au sein de 11 familles professionnelles. Trois familles professionnelles regroupent 70 % des agents : il s'agit de la famille « Santé », de la famille « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » et de la famille « Affaires générales » qui inclut toutes les assistantes de la direction.

Seuls 5 emplois-types principaux regroupent plus de la moitié des agents : « responsable sectoriel », « conseiller technique qualité et performance », « administrateur de santé », « assistant médical ou pharmaceutique » et « conseiller médical ou pharmaceutique ».

Près de 40 % d'entre eux ont un emploi-type secondaire d'« assistant juridique ». Plus de la moitié de ces agents ont un métier principal appartenant à la famille « Santé » (« conseiller technique qualité et performance », « conseiller technique pour les professions de santé », « administrateur de santé » et « conseiller médical ou pharmaceutique »). La famille « Ressources humaines », essentiellement par l'emploi-type « chargé du développement des ressources », est très représentée.

Par ailleurs, un quart d'entre eux ont un emploi-type secondaire appartenant à la famille professionnelle « Santé ». Ainsi, entre l'emploi-type principal et l'emploi-type secondaire, ce sont près de 40 % des effectifs qui travaillent dans le domaine de la santé.

- **La Direction des systèmes d'information (DSI)**

Au 31-12-2014, les agents de la DSI se répartissent au sein de 25 emplois-types ou métiers principaux. La famille professionnelle « Système et réseau d'information » réunit près des trois quarts des agents. Ce sont 12 emplois-types ou métiers des systèmes d'information qui sont représentés à la DSI (sur les 20 qui sont classifiés dans les 2 répertoires).

Sept agents sur dix ont un emploi-type principal de « responsable sectoriel » et la moitié de ces derniers ont pour emploi-type secondaire « chef de projet maîtrise d'œuvre ». Ainsi, entre l'emploi-type principal et l'emploi-type secondaire, ce sont plus de 80 % des agents qui travaillent dans le domaine des systèmes d'information.

- **La Direction des finances, des achats et des services (DFAS)**

Au 31-12-2014, les missions des agents de la DFAS se répartissent au sein de 11 familles professionnelles du répertoire affaires sociales-santé (sur 13 familles que compte le répertoire) et de 4 domaines métiers du répertoire travail (sur 12 domaines). Quatre familles professionnelles regroupent plus de huit agents sur dix : « Affaires générales », « Finances publiques, gestion budgétaire et financière », « Conception et pilotage des politiques publiques, management stratégique » et « Immobilier et équipement ».

Cinq emplois-types principaux, du répertoire affaires sociales-santé, regroupent près de la moitié des agents : « pilote des ressources financières », « responsable sectoriel », « gestionnaire des ressources documentaires et archives », « gestionnaire logistique » et « assistant ».

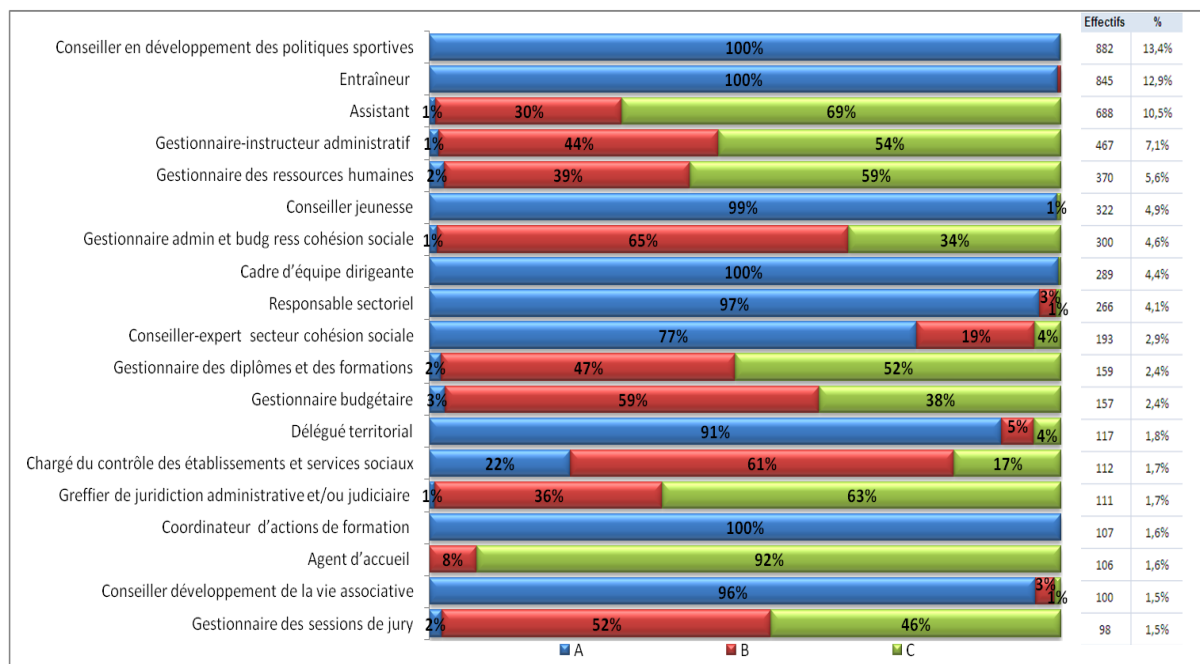
Ce sont 12 emplois-types de la famille « Affaires générales » qui sont représentés à la DFAS (sur les 18 qui sont classifiés dans le répertoire ministériel). Entre l'emploi-type principal et l'emploi-type secondaire, il est à noter que ce sont 8 emplois-types de la famille « Finances publiques, gestion budgétaire et financière » qui sont représentés à la DFAS (sur les 10 qui sont classifiés dans le répertoire ministériel).

### 2.2.3.2. La cartographie des compétences en D(R)JSCS

Dans le cadre des études relatives à l'adéquation entre les missions et les moyens de l'administration territoriale, deux enquêtes ont été menées en 2015 en amont des dialogues de gestion de fin d'année entre les D(R)JSCS et les directions supports du secrétariat général des ministères des affaires sociales, la DRH et la DFAS. L'enquête GPEC de la DRH vise à apporter un éclairage RH tant quantitatif que qualitatif sur la structure d'emplois des D(R)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 2014, les effectifs du réseau JSCS en région se répartissent entre 12 familles professionnelles et 74 emplois-types principaux parmi lesquels, par ordre d'importance, « conseiller en développement des politiques sportives » (13 %), « entraîneur » (13 %) et « assistant » (11 %).

**Répartition par catégorie des principaux emplois-types en D(R)JSCS au 31-12-2014**



Au regard des missions réalisées par les D(R)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 (36 %) des effectifs affectés en D(R)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 17 %. Les emplois de « conseiller en développement des politiques sportives » et « entraîneur » sont prépondérants (74 % des effectifs en ETP). La moitié de ces emplois sont exercés par des conseillers techniques sportifs (CTS) rattachés aux directions régionales.

Les CEPJ exercent très majoritairement les emplois de « conseiller jeunesse » et de « conseiller en développement de la vie associative ».

- **La famille « Cohésion sociale »**

La famille cohésion sociale représente 14 % des effectifs en D(R)JSCS. Au sein de cette famille, 40 % des postes sont rattachés aux emplois-types de « gestionnaire administratif et budgétaire des ressources de cohésion sociale » et « chargé du contrôle des établissements et services sociaux » occupés très majoritairement par des secrétaires et des adjoints administratifs (86 %).

Les métiers spécifiques de la cohésion sociale, « conseiller expert en cohésion sociale », « administrateur de cohésion sociale », « responsable d'un projet d'observation sociale », « expert en métier et qualifications sociales », mobilisent un tiers des effectifs au sein desquels sont présents les corps techniques des IASS (27 %) et des CTSS (24 %).

- **La famille « Affaires générales »**

Parmi celle-ci, les emplois-types de « gestionnaire des diplômes et des formations » et de « gestionnaire instructeur administratif » représentent 594 ETP soit 9 % des effectifs en D(R)JSCS. De plus, l'emploi-type « assistant » mobilise un peu plus de 10 % des effectifs. Ces trois emplois-types contribuent directement aux missions recensées dans les deux familles citées précédemment.

- **Les études métiers**

L'année 2014 a vu la réalisation de plusieurs études portant sur les activités et les compétences des agents en D(R)JSCS notamment au vu de l'évolution des missions dans le champ ministériel de la jeunesse, du sport et de la cohésion sociale.

- Service du droit des femmes en régions (SDFE)

La DGCS et la DRH ont engagé communément une réflexion sur l'exercice du métier de délégué territorial aux droits des femmes (144 agents) à partir d'éléments de cartographie, des procédures de recrutement, des besoins de formation mais portant aussi sur les parcours professionnels.

Ces travaux ont déjà permis de produire une actualisation de la fiche emploi-type de « délégué territorial aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes » afin de tenir compte de l'évolution des missions et des compétences requises.

- Les conseillers techniques sportifs (CTS)

En 2014, la Direction des sports a engagé une étude sur la revue des missions exercées par les CTS et en particulier ceux placés auprès des fédérations sportives soit 1 247 agents. Cette démarche, appuyée par un comité de pilotage, a été basée sur des entretiens menés auprès des cadres placés auprès des fédérations sportives et sur les observations formulées par les représentants des personnels concernés.

Elle a permis d'aboutir à l'élaboration de 5 fiches de fonction-types décrivant les fonctions et les activités exercées par les CTS, les compétences mises en œuvre, les lieux et les conditions particulières d'exercice. Il s'agit des fonctions de « directeur technique national », « responsable de pôle national », « responsable opérationnel », « entraîneur national » et « conseiller technique régional ».

Pour 2015, les travaux consistent à établir une correspondance entre les fiches-fonctions et les emplois-types de la famille « Sports, jeunesse, vie associative » du répertoire ministériel. Cette approche conduit à l'actualisation du répertoire ministériel des métiers tant dans l'intitulé des fiches emplois-types que dans leur contenu (activités, compétences, aires de mobilités) ; ceci afin que les fonctions et les activités identifiées pour les CTS s'inscrivent parfaitement dans le répertoire ministériel, permettent une identification de leur expertise technique et managériale et facilitent leur évolution professionnelle tant du point de vue des missions que par le biais d'une mobilité transversale.

### 2.2.3.3. La cartographie des compétences en DI(R)ECCTE

Dans le cadre de la démarche « Ministère fort », une mise à jour du répertoire des métiers de la mission « travail-emploi » a été effectuée en 2014 par des groupes de travail par métier impacté par la réforme (« inspecteur en charge du contrôle des entreprises », « contrôleur du travail en charge du contrôle des entreprises », « responsable d'unité de contrôle », « assistant de contrôle », « chargé de mission du développement de l'emploi et des territoires »). Chaque groupe de travail intégrait des représentants de la direction d'administration centrale métier, mais surtout du métier considéré en services déconcentrés (de chaque corps exerçant ce métier) et de leurs encadrants tout niveau hiérarchique (y compris directeur), et ce, en veillant à l'équilibre entre petites, moyennes et grandes régions. Cela a aussi été l'occasion d'intégrer les réflexions menées dans les groupes de travail locaux. Les fiches métiers issues de ces groupes de travail ont été discutées en CTM au printemps 2014 avec les OS et les modifications demandées par les OS intégrées.

Les dialogues de gestion, qui se sont tenus du 22 octobre 2014 au 12 décembre 2014 entre les DI(R)ECCTE et les directions d'administration centrale (DGP, DRH, DGT, DGEFP, DG Trésor, DGE, DGCCRF, DFAS), ont représenté le temps fort des travaux d'analyse partagée avec les directions « métiers » (DGT, DGE, DGEFP, DARES) des évolutions prévisibles des métiers au sein du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Comme en 2013, un temps spécifique a été dédié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour conduire les analyses en termes de pilotage RH et pouvoir vérifier la pertinence et la faisabilité de certaines hypothèses de travail sur des données partagées, l'outil de GPRH « SÉSAME » (Système d'Etudes et de Suivi des Ages, des Métiers et des Emplois) est maintenu et développé.

Les analyses font ressortir les éléments principaux suivants :

- **Le champ « travail »**

Le contrôle des entreprises (responsables de pôle contrôle et d'unité de contrôle, inspecteurs et contrôleurs chargés du contrôle des entreprises) représente 57 % des emplois du pôle Travail, auxquels s'ajoutent ceux de l'assistance au contrôle qui représentent 22 % de ces emplois. Les unités de contrôle totalisent ainsi 79 % des effectifs du pôle Travail.

Ces emplois sont les plus impactés par la réorganisation du système d'inspection du travail et de la mise en place des unités de contrôle dans le cadre de la démarche « Ministère fort ». Du fait de cette évolution des métiers et des compétences attendues pour répondre aux missions des services, le répertoire des métiers de la mission « travail-emploi » a été mis à jour au premier semestre 2014. Ont ainsi été présentées en CTM les fiches métiers « inspecteur du travail chargé du contrôle des entreprises », « contrôleur du travail chargé du contrôle des entreprises » et « assistant au contrôle des entreprises », ce dernier métier étant alors intégré à la famille professionnelle « Réglementation et contrôle ».

La principale activité des inspecteurs chargés du contrôle des entreprises est désormais de contribuer activement au fonctionnement collectif de l'unité de contrôle. Parallèlement, ils sont amenés à jouer un rôle dans l'accompagnement du dialogue social et le développement de la négociation collective. Leur rôle d'informateur et de conseil des entreprises, notamment les petites entreprises, est explicité : l'inspecteur du travail n'est plus seulement celui qui répond aux sollicitations des travailleurs ou des instances représentatives des personnels.

La nouvelle fiche métier d'« assistant au contrôle des entreprises » prend acte du positionnement de l'agent au sein de l'unité de contrôle (UC). Les anciennes tâches liées à la relation à l'usager et au fonctionnement de l'UC (accueil, gestion de courriers, classement, archivage, gestion des agendas, frappe...) sont enrichies d'activités liées à l'appui au contrôle : premier niveau de recherche

documentaire, contrôle de complétude des dossiers... L'assistant au contrôle des entreprises participe ainsi à la définition et à la mise en œuvre des actions collectives de travail, ce qui donne du sens à son action. Cela passe par la modification ou la suppression de tâches à faible valeur ajoutée pour laisser du temps à l'exercice de fonctions nouvelles.

Les 907 secrétaires de section sont à 93 % des femmes et totalisent 829,9 ETP. Ils sont en moyenne âgés de 52 ans et sont à 91 % des agents de catégorie C. Une partie deviendront assistants au contrôle des entreprises après avoir suivi le cycle de formation et de perfectionnement mis en place par la DRH avec le concours de la DGT et réalisés par l'INTEFP.

Les prévisions de départs à la retraite d'ici 2022 indiquent des départs naturels importants des postes d'assistants au contrôle : environ 60 départs en retraite en 2017, plus de 70 en 2019 et 2020.

Parallèlement, le nouveau métier de « responsable d'unité de contrôle », encadrant une équipe de 8 à 12 agents de contrôle, a fait l'objet d'une création de fiche dans le répertoire. Ce métier est occupé à terme par 225 personnes physiques, auxquelles s'ajoutent les responsables d'unités régionales d'actions collectives de lutte contre le travail illégal.

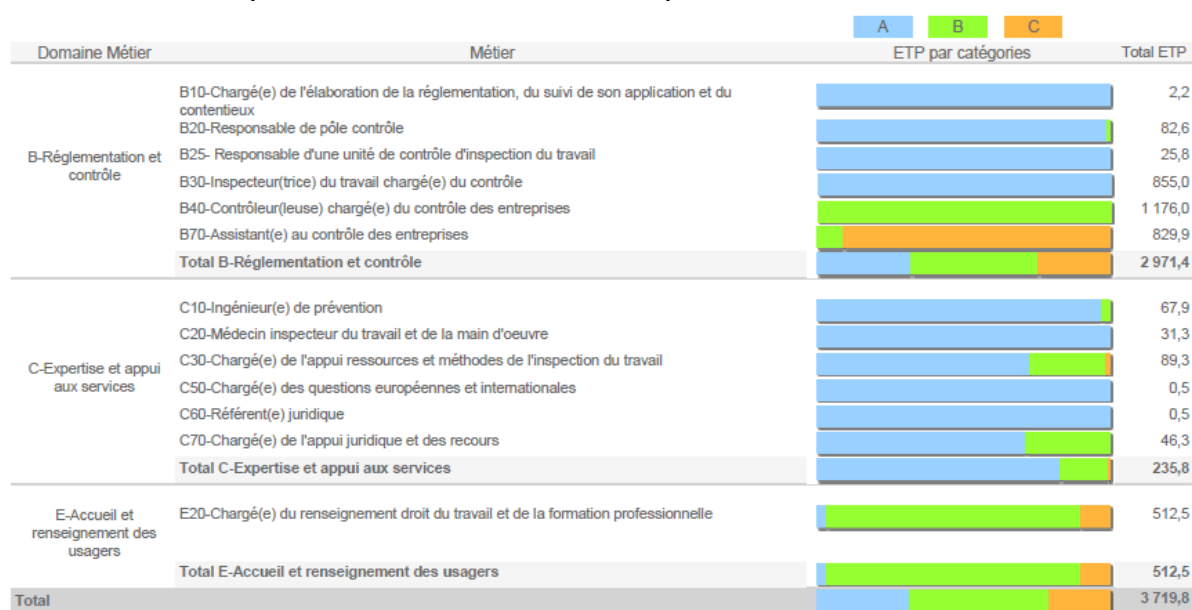
La mise à jour du répertoire des métiers de la mission « travail-emploi » se poursuivra en 2015 avec l'actualisation de la fiche métier « chargé du renseignement droit du travail et de la formation professionnelle ». Ces agents totalisent 512,5 ETP et sont au nombre de 607. Leur âge moyen est de 53 ans, ce qui est supérieur à l'âge moyen des agents des DI(R)ECCTE qui est de 49,6 ans. Le métier est exercé à 70 % par des femmes. Les agents de catégorie B sont majoritaires : ils totalisent 86 % des ETP et sont composés à 95 % de contrôleurs du travail.

Les prévisions de départs à la retraite d'ici 2022 indiquent une progression constante des départs naturels des postes d'agents chargés du renseignement avec un pic maximum de l'ordre de 40 départs en retraite pour les années 2019 et 2020. L'ensemble des 292 départs prévus à l'horizon 2022 représente 48 % de l'effectif actuel.

La mise en œuvre de la démarche « Ministère fort » se poursuit : 130 lauréats de l'EPIT sont en service depuis juillet 2014 et 205 sont entrés en fonction en décembre 2014.

Les emplois d'« ingénieur de prévention » et de « médecin inspecteur du travail », détenus exclusivement par des contractuels, sont toujours identifiés comme des métiers en tension : faute de corps de fonctionnaires d'accueil, ces deux métiers demeurent « orphelins ».

## Répartition des ETP affectés sur le champ « travail » au 31-12-2014



Source : SESAME

### • Le champ « emploi »

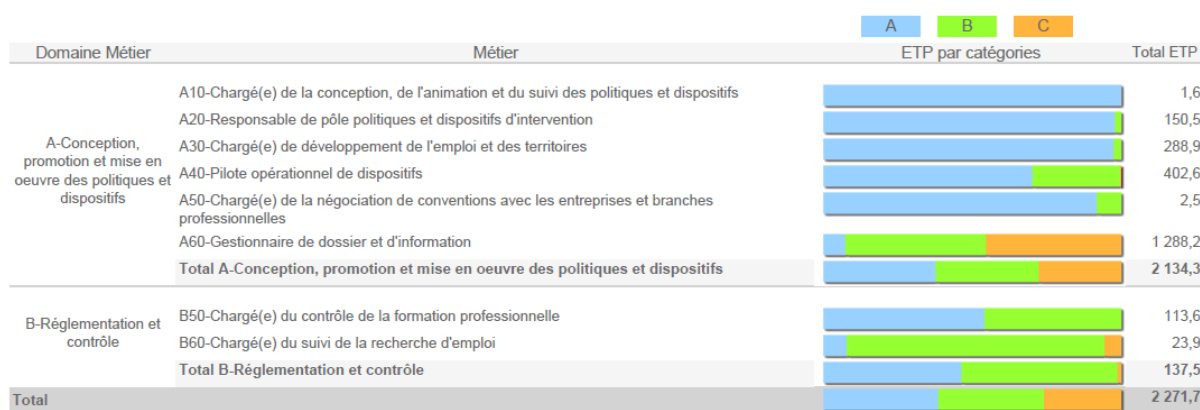
La réflexion engagée en 2014 sur les métiers dans le champ Emploi se poursuivra en 2015. Elle a permis l'élaboration de la nouvelle fiche métier de « Chargé du développement de l'emploi et des territoires (CDET) » en remplacement de celle d'« animateur territorial ». Une formation d'accompagnement de cette évolution du métier a été organisée par l'INTEFP.

Le besoin exprimé en 2013 par l'ensemble des DI(R)ECCTE qu'émerge un travail commun entre les CDET, les chargés de mission « mutations économiques » et les chargés de mission « développement économique » de la DGE tend à se concrétiser en 2014, avec un développement de la transversalité UT/UR et inter-pôles. Ainsi, le maillage territorial fonctionne et les DI(R)ECCTE formulent le souhait d'une évolution vers une interconnexion entre les agents Emploi et les agents Économie, y compris sur le plan des formations.

Cette transversalité est amenée à se renforcer davantage encore, notamment dans les grandes régions issues de la réforme territoriale.

En 2015, seront revues les fiches métiers de « chargé du contrôle de la formation professionnelle », qui concerne 121 agents (113,6 ETP), de « gestionnaire de dossier et d'information » qui concerne 1 551 agents (1 288,2 ETP), de « pilote opérationnel de dispositifs ou de projets » qui concerne 483 agents (402,6 ETP) et de « responsable de pôle politiques et dispositifs d'intervention » qui concerne 171 agents (150,5 ETP).

## Répartition des ETP affectés sur le champ « emploi » au 31-12-2014



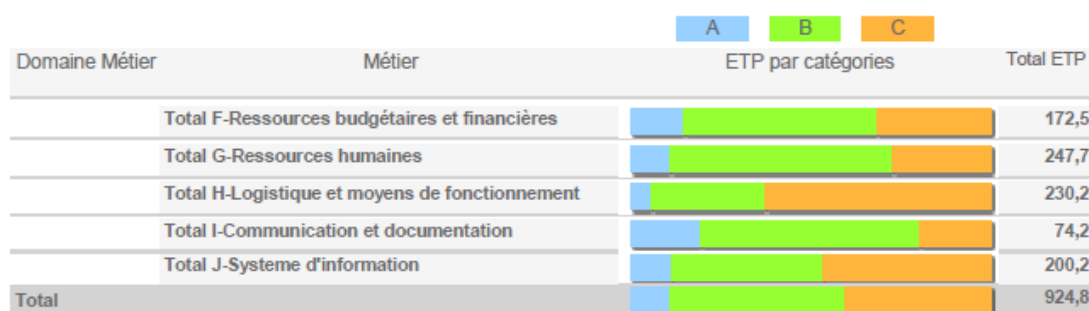
Source : SESAME

### • Les fonctions « support »

Des mesures d'accompagnement spécifiques aux agents de catégorie C ont été initiées, notamment dans le cadre de la démarche « Ministère Fort ». Elles se poursuivent en 2015. Des formations adaptées ont été mises en place, souvent en interne, afin de permettre à ces agents de développer et renforcer leurs compétences dans le contexte de l'évolution de leurs missions.

Des travaux de révision de fiches métiers du domaine « Système d'information » seront initiés au deuxième semestre 2015.

## Répartition des ETP affectés sur les fonctions « support » au 31-12-2014



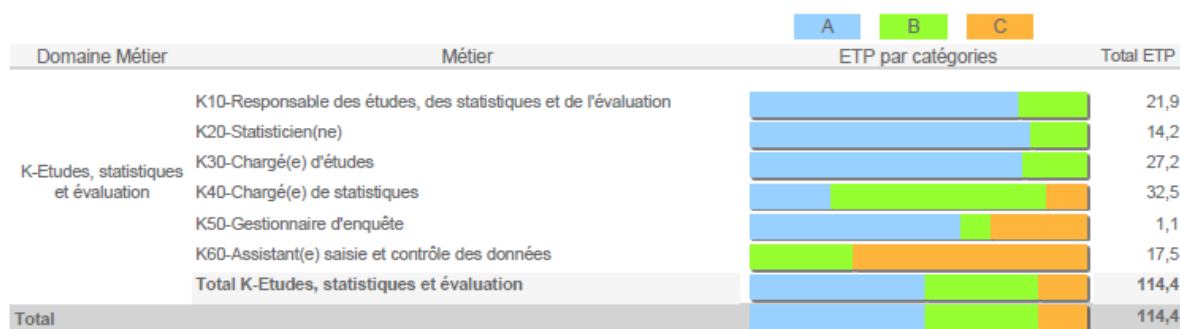
Source : SESAME

### • Les services d'études et statistiques

Les services d'études et statistiques ont été fortement mis à contribution pour le découpage des unités de contrôle. Or les statisticiens, chargés d'études et chargés d'analyse sont désormais peu nombreux en région alors que l'exercice de ces métiers demande une formation spécifique. A ce titre, 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. Des travaux de révision de fiches métiers du domaine « Etudes, statistiques et évaluation » seront initiés au deuxième semestre 2015.



## Répartition des ETP affectés sur le champ « statistiques » au 31-12-2014



Source : SESAME

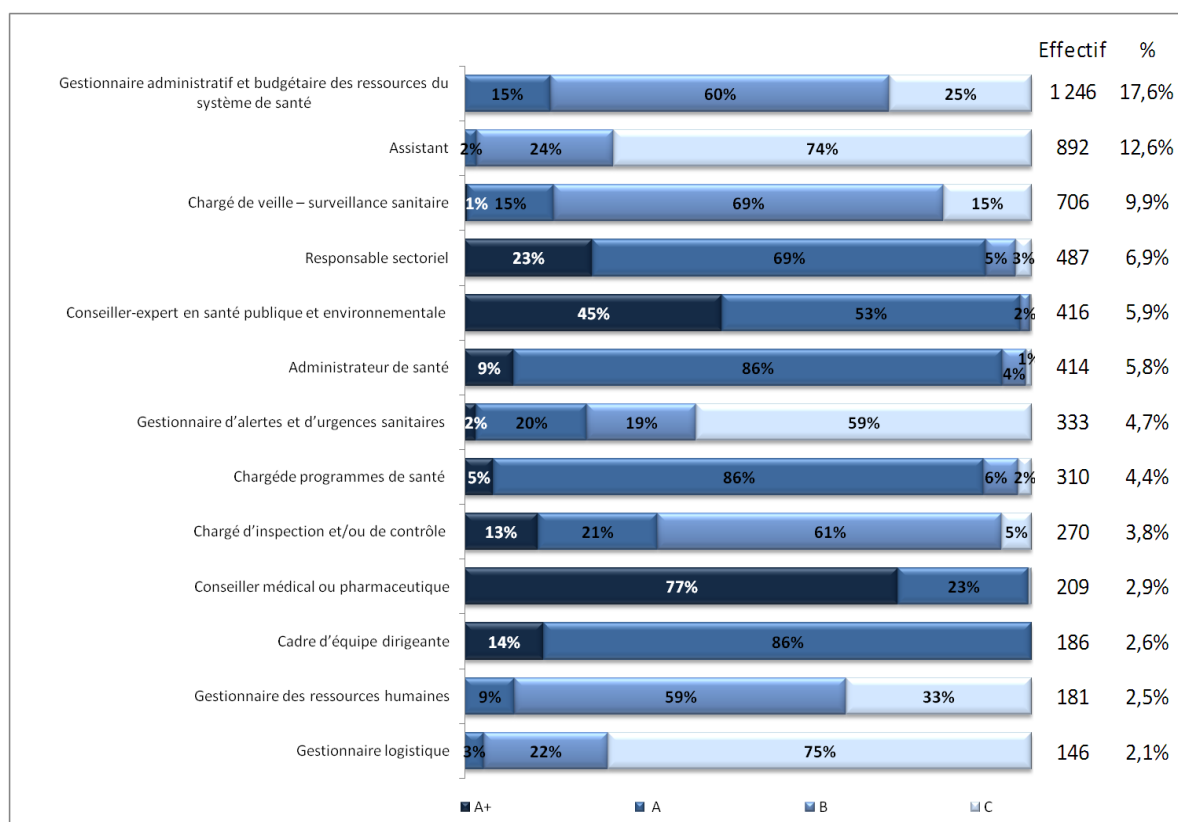
### 2.2.3.4. La cartographie des compétences en ARS

Dans le cadre du bilan social 2014 du réseau des ARS, une cartographie des familles professionnelles et emplois-types représentés a été réalisée pour 25 ARS<sup>22</sup>. Elle recouvre 97,4 % des effectifs physiques publics en fonction au 31 décembre 2014 dans les 25 ARS répondantes.

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 90 emplois-types principaux.

Parmi ces emplois-types principaux, les 13 plus importants (en effectifs physiques) constituent 81,6 % de l'ensemble des effectifs publics des ARS. Les emplois-types principaux majoritaires sont « gestionnaire administratif et budgétaire des ressources du système de santé » (18 %), « assistant » (13 %) et « chargé de veille – surveillance sanitaire » (10 %).

### Répartition par catégorie des principaux emplois-types en ARS au 31-12-2014



<sup>22</sup> Hors l'ARS de Martinique.



## 2.2.4. Les agents non titulaires

Les présentations suivantes reposent sur un recensement des agents non titulaires au 31 décembre 2014. Cet état est différent de celui présenté dans le chapitre 2.2.1. « Les personnels en fonction », d'une part, car les fonctionnaires détachés sur contrat ne sont pas comptabilisés, et d'autre part, car la répartition des périmètres présentés suit les plafonds d'emplois et non l'affectation opérationnelle des agents. Aussi, les totaux des effectifs présentés dans cette analyse ne sont pas comparables aux totaux du chapitre précédent sur les personnels en fonction.

En 2014, on comptabilise 2 215 agents contractuels sur le programme 124 (en baisse de 10 % par rapport à 2013), hors fonctionnaires détachés sur contrat, dont 46 % exercent en ARS (proportion identique à celle de 2013) pour 35 % en administration centrale (36 % en 2013) et 19 % en services déconcentrés (18 % en 2013).

Parmi ces agents contractuels, 73 % ont un contrat à durée déterminée et 27 % un contrat à durée indéterminée (contre respectivement 65 % et 35 % en 2013).

Entre 2013 et 2014, l'ensemble des agents non titulaires a baissé, sauf pour les CDD de moins d'un an dans les services déconcentrés qui ont augmenté de 57 %. Les plus fortes baisses s'observent pour les CDD de moins d'un an en administration centrale (-80 %) et les CDD d'un an et plus en services déconcentrés (-35 %).

**Répartition des agents non titulaires par type de contrat au 31-12-2014 (effectifs physiques – P124)  
(hors fonctionnaires détachés sur contrat et membres du COMEX, apprentis et contrats ambassades)**

Service P124	Durée de contrat	CDI	CDD		Total	% par service	% sur le total	Total 2013
			Emplois permanents	Emplois temporaires				
Administration centrale	Moins d'un an			4	4	0,5%	0,2%	20
	1 an et plus	215	364	43	622	80%	28%	658
	Contrats à durée gouvernementale		65		65	8%	3%	80
	Contrats PO/HN		88		88	11%	4%	113
	<b>Total administration centrale</b>	<b>215</b>	<b>517</b>	<b>47</b>	<b>779</b>	<b>100%</b>	<b>35%</b>	<b>871</b>
D(R)JSCS/DDCS(PP)	Moins d'un an		35	165	200	48%	9%	127
	1 an et plus	140	63	10	213	52%	10%	329
	<b>Total D(R)JSCS/DDCS(PP)</b>	<b>140</b>	<b>98</b>	<b>175</b>	<b>413</b>	<b>100%</b>	<b>19%</b>	<b>456</b>
ARS (Contrats "Etat")	Moins d'un an		51	120	171	17%	8%	173
	1 an et plus	252	507	93	852	83%	39%	949
	<b>Total ARS</b>	<b>252</b>	<b>558</b>	<b>213</b>	<b>1 023</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>1 122</b>
<b>Total</b>		<b>607</b>	<b>1 173</b>	<b>435</b>	<b>2 215</b>			
<b>% sur le total</b>		<b>27%</b>	<b>73%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>2 449</b>

En 2014, on comptabilise 568 agents contractuels sur le programme 155, hors fonctionnaires détachés sur contrat, dont 58 % exercent en DI(R)ECCTE pour 42 % en administration centrale (36 % en 2013).

Parmi ces agents contractuels, 32 % ont un contrat à durée déterminée et 66 % un contrat à durée indéterminée. Il est à noter que ces proportions sont inverses à celles observées sur le programme 124.

**Répartition des agents non titulaires par type de contrat au 31-12-2014 (effectifs physiques – P155)**

Service P155	CDI	CDD	Non déterminé	Total	% sur le total
Administration centrale	83	146	7	236	42%
DI(R)ECCTE	292	37	3	332	58%
<b>Total</b>	<b>375</b>	<b>183</b>	<b>10</b>	<b>568</b>	<b>100%</b>
<b>% sur le total</b>	<b>66%</b>	<b>32%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	

En 2014, en administration centrale, la part des agents contractuels est similaire pour les deux programmes ; ils représentent 20 % des effectifs du programme 124 et 21 % de ceux du programme 155.

**Répartition des agents non titulaires par type de contrat en administration centrale au 31-12-2014 (P124)  
(hors fonctionnaires détachés sur contrat, apprentis et contrats ambassades)**

Direction/Délégation	Effectifs physiques par service	CDI	CDD					Total	% contractuels / Total des effectifs par service
			Article 4	Article 6	Article 6 Quater	Article 6 Quinquies	Article 6 Sexies		
Permanents syndicaux et associations	45	4						4	8,9%
Cabinets et DDC (dont 65 contrats à durée gouvernementale)	381	7	153				3	163	42,8%
Bureau de la communication jeunesse et sport	15	3	4		1			8	53,3%
DAEI	27	2	4					6	22,2%
DAJ	32	2	4	3				9	28,1%
DFAS	279	14	11			1	7	33	11,8%
DGCS	275	21	26			1		48	17,5%
SDFE (réseau SD)	140	22	22				2	46	32,9%
DGOS	283	10	23	1		1		35	12,4%
DGS	326	21	26		1	7	1	56	17,2%
DICOM	34	6	4					10	29,4%
DJEPVA	97	4	5	1				10	10,3%
DREES	180	15	61					76	42,2%
DRH	330	13	7	5		1	3	29	8,8%
DS	152	6	4					10	6,6%
DSI	125	39	16					55	44,0%
DSS	227	9	30			1		40	17,6%
IGAS	152	2	1					3	2,0%
IGJS	34								-
MNC	86	2	1				3	6	7,0%
SGMCAS	47	1	12			1	1	15	31,9%
Divers (MAD, personnels en recherche d'affectation, Preciput)	136	9	8	1				18	13,2%
Petites Structures	29	3	7				1	11	37,9%
<b>Sous-total</b>	<b>3 432</b>	<b>215</b>	<b>429</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>691</b>	<b>20,1%</b>
POHN	392		88					88	22,4%
<b>Total général</b>	<b>3 824</b>	<b>215</b>	<b>517</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>779</b>	<b>20,4%</b>

### Répartition des agents non titulaires par type de contrat en administration centrale au 31-12-2014 (P155)

Direction/Délégation P155	Effectifs physiques par service	CDD	CDI	Non déterminé	Total	% contractuels / Total des effectifs par service
Cabinets et DDC	131	37	9	1	47	36%
DAEI	3	1			1	33%
DGEFP	252	17	15		32	13%
DICOM	30	7	5	3	15	50%
DARES	170	31	12		43	25%
DSI	60	16	9	2	27	45%
DFAS	81	8	3	1	12	15%
DGT	196	16	17		33	17%
DRH	127	11	1		12	9%
SGMCAS	4		1		1	25%
Divers	70	2	11		13	19%
<b>Total</b>	<b>1124</b>	<b>146</b>	<b>83</b>	<b>7</b>	<b>236</b>	<b>21%</b>

Les agents sous contrat représentent 14 % des agents en ARS. Dans les services déconcentrés, ils sont proportionnellement beaucoup moins nombreux, respectivement 6 % en DRJSCS/DDCS(PP) et 4 % en DI(R)ECCTE.

### Répartition des agents non titulaires par type de contrat en services déconcentrés au 31-12-2014 (P124) (y compris CTS affectés en D(R)JSCS et hors élèves stagiaires de l'EHESP)

Région P124	Effectifs physiques	CDI	CDD					Total	% Contractuels / Total des effectifs par région
			Article 4	Article 6	Article 6 Quater	Article 6 Quinquies	Article 6 Sexies		
Alsace	191	3	5			1	9	18	9%
Aquitaine	357	15	1			2	4	22	6%
Auvergne	177	3	2		2	5	4	16	9%
Basse-Normandie	172	1	4					5	3%
Bourgogne	195	5	6			6		17	9%
Bretagne	327	5	2		1		8	16	5%
Centre	275	4	2			9		15	5%
Champagne-Ardenne	173	3				5	4	12	7%
Corse	91	2	4					6	7%
DRIHL	76	1	2			2	2	7	9%
Franche-Comté	173	4	6	1		1	1	13	8%
Guadeloupe	76	1	1					2	3%
Guyane	44		3			2		5	11%
Haute-Normandie	166	4	3	1			2	10	6%
Ile-de-France	1 020	15	12		3	15	6	51	5%
La Réunion	87		2				4	6	7%
Languedoc-Roussillon	306	8	2			1	10	21	7%
Limousin	136		3				2	5	4%
Lorraine	236		3	5				8	3%
Martinique	78	3	1					4	5%
Mayotte	27	3	6		1			10	37%
Midi-Pyrénées	361	12	1		0	2		15	4%
Nord-Pas-de-Calais	340	9	5			1	1	16	5%
Nouvelle Calédonie	11								-
Pays de la Loire	316	3	7		4	1	4	19	6%
Picardie	193	5	2	1	1	10		19	10%
Poitou-Charentes	221	2	2		1	1	4	10	5%
Polynésie Française	85								-
Provence-Alpes Côte d'Azur	481	12	4			1	6	23	5%
Rhône-Alpes	638	16	5			1	15	37	6%
St Pierre et Miquelon	15	1	2		1	1		5	33%
Wallis et Futuna	4								-
<b>Total</b>	<b>7 048</b>	<b>140</b>	<b>98</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>67</b>	<b>86</b>	<b>413</b>	<b>6%</b>

**Répartition des agents non titulaires par type de contrat en ARS au 31-12-2014 (P124)**  
**(hors fonctionnaires détachés sur contrat, DG et membres du COMEX)**

ARS P124	Total des effectifs physiques des agents publics présents par ARS*	CDI		CDD		Total	% des contractuels / total des effectifs par ARS
		Loi 84	Décret 78	Loi 84	Art, 3 et 6		
Alsace	186	12		28	9	49	26%
Aquitaine	371	13		26	4	43	12%
Auvergne	198	10		11	7	28	14%
Basse-Normandie	171	7		11	1	19	11%
Bourgogne	209	6		16		22	11%
Bretagne	311	4	1	8		13	4%
Centre	290	8		25	19	52	18%
Champagne-Ardenne	182	12		13	5	30	17%
Corse	90	5		6	3	14	16%
Franche-Comté	173	11		27	3	41	24%
Guadeloupe	161	8		11	3	22	14%
Guyane	67	1		7	7	15	22%
Haute-Normandie	171	7		8	1	16	9%
Ile-de-France	884	35		110	22	167	19%
Languedoc-Roussillon	316	6		11	13	30	10%
Limousin	129	8		9	9	26	20%
Lorraine	258	9		14	6	29	11%
Martinique	138	5		12	6	23	17%
Midi-Pyrénées	349	11		13	5	29	8%
Nord Pas-de-Calais	376	15	1	52	22	90	24%
Océan Indien	385	3		15	4	22	6%
Pays-de-la-Loire	354	16		11	7	34	10%
Picardie	183	6		15	10	31	17%
Poitou-Charentes	212	6		18	4	28	13%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	505	10		28	18	56	11%
Rhône-Alpes	621	16		55	23	94	15%
<b>Total</b>	<b>7 290</b>	<b>250</b>	<b>2</b>	<b>560</b>	<b>211</b>	<b>1 023</b>	<b>14%</b>

\* sauf agents OSS

### Répartition des agents non titulaires par type de contrat en DI(R)ECCTE au 31-12-2014 (P155)

Région	Effectifs physiques par service	CDD	CDI	Non déterminé	Total	% contractuels / Total des effectifs par service
Alsace	259	2	11	1	14	5%
Aquitaine	409	2	8		10	2%
Auvergne	210	2	11		13	6%
Basse Normandie	216		14		14	6%
Bourgogne	255	1	16		17	7%
Bretagne	383	1	17		18	5%
Centre	341	2	11		13	4%
Champagne Ardenne	228		11		11	5%
Corse	91		3		3	3%
Franche Comté	200	1	9		10	5%
Guadeloupe	86	1	4		5	6%
Guyane	47	1	3		4	9%
Haute Normandie	254		9	1	10	4%
Ile de France	1 563	11	30		41	3%
La Réunion	103		5		5	5%
Languedoc Roussillon	336		12		12	4%
Limousin	143	1	7		8	6%
Lorraine	301		13		13	4%
Martinique	70		3		3	4%
Mayotte	40		2		2	5%
Midi Pyrénées	421	2	10		12	3%
Nord-Pas-de-Calais	530		18		18	3%
Pays de Loire	450	1	11		12	3%
Picardie	256	2	10		12	5%
Poitou-Charentes	264	1	9		10	4%
Provence Alpes Côte d'Azur	594	3	18		21	4%
Rhône Alpes	776	3	16		19	2%
St Pierre et Miquelon	11		1	1	2	18%
<b>Total</b>	<b>8 837</b>	<b>37</b>	<b>292</b>	<b>3</b>	<b>332</b>	<b>4%</b>

## 2.2.5. Focus sur certains personnels

### 2.2.5.1. Les fonctionnaires détachés sur contrat du secteur « Jeunesse et sports » (hors PO/HN)

En 2014, on compte 13 fonctionnaires détachés sur contrat du périmètre « Jeunesse et sports », soit une baisse de 1 agent par rapport à 2013. Parmi ces agents, plus de la moitié exerce des fonctions de conseiller d'animation sportive.

#### Répartition par fonction des fonctionnaires détachés sur contrat du périmètre « Jeunesse et sports » au 31-12-2014

Fonction	A	B	C	Total 2014	Total 2013
Conseiller d'animation sportive (CAS)	3	4	0	7	8
Conseiller technique national (CTN)	1	3	0	4	5
Conseiller technique régional (CTR)	0	2	0	2	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>14</b>

### 2.2.5.2. 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 2014, on compte un total de 392 agents sous contrat (+1 % par rapport à 2013), dont 329 de préparation olympique (+2 %) et 63 de haut niveau (-3 %).

**Evolution des types de contrats PO/HN**

Type de contrat	2013		2014		Evolution 2014/2013
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Préparation olympique	322	83%	329	84%	2%
Haut niveau	65	17%	63	16%	-3%
<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>100%</b>	<b>392</b>	<b>100%</b>	<b>1%</b>

La proportion de femmes relevant d'un contrat PO/HN est de 11 % (part identique à celle de 2013).

**Evolution de la répartition par sexe des agents sous contrats PO/HN**

Sexe	2013		2014	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Hommes	344	89%	348	89%
Femmes	43	11%	44	11%
<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>100%</b>	<b>392</b>	<b>100%</b>

Une très grande part de ces agents ont une mission d'entraîneur national (86 %) et les autres sont des directeurs techniques nationaux (14 %). Cette répartition n'a pas changé par rapport à 2013.

**Evolution de la répartition par mission des agents sous contrats PO/HN**

Mission exercée	2013		2014	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Directeurs techniques nationaux	54	14%	53	14%
Entraîneurs nationaux	333	86%	339	86%
<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>100%</b>	<b>392</b>	<b>100%</b>

En 2014, 78 % des agents sous contrat PO/HN sont titulaires et 22 % sont contractuels. La part des fonctionnaires a fortement progressé entre 2013 et 2014 (+7 points) du fait de titularisations grâce au dispositif Sauvadet : 23 agents non titulaires PO/HN ont été nommés professeurs de sport stagiaires à compter du 01-09-2014. Cela a pour conséquence une modification de la répartition des non titulaires par type de contrat : 37 % d'entre eux sont en CDI (contre 47 % en 2013) et 63 % sont en CDD (53 % en 2013).

**Evolution de la répartition par statut des agents sous contrats PO/HN**

Statut	2013		2014	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Agents titulaires	274	71%	304	78%
Agents non titulaires	113	29%	88	22%
dont CDI	53	47%	33	37%
dont CDD	60	53%	55	63%
<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>100%</b>	<b>392</b>	<b>100%</b>

L'origine administrative des agents titulaires montre une légère augmentation de la part de ceux issus du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports pour une baisse dans les mêmes

proportions des agents issus du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Huit titulaires sur dix issus du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports ont pour corps d'origine celui de « professeur de sport ».

#### Evolution de la répartition par origine administrative des agents titulaires sous contrats PO/HN

Origine administrative	2013		2014	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports	231	84%	260	86%
<i>Inspecteur de la jeunesse et des sports</i>	4	2%	4	2%
<i>Conseiller technique et pédagogique supérieur (domaine sport)</i>	45	19%	47	18%
<i>Professeur de sport</i>	182	79%	209	80%
Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	32	12%	31	10%
Autres ministères (Défense, Intérieur)	3	1%	3	1%
Fonction publique territoriale	7	3%	9	3%
Fonction publique hospitalière	1	0%	1	0%
<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>100%</b>	<b>304</b>	<b>100%</b>

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 au 31-12-2014

Discipline	Titulaires	Non titulaires	Total	Total 2013
Athlétisme	22		22	22
Aviron	14	1	15	14
Badminton	10		10	10
Base-ball	1	2	3	3
Basket-ball	14	1	15	14
Boxe	5	2	7	6
Canoë kayak	11	3	14	14
Cyclisme	15		15	12
Equitation	5	5	10	11
Escrime	12	2	14	12
Football	1	1	2	2
Glace	4	2	6	6
Golf	3		3	
Gymnastique	10	5	15	15
Haltérophilie	7		7	7
Handball	9	1	10	11
Handisport	5	1	6	6
Hockey sur gazon	4	3	7	7
Hockey sur glace	5	2	7	7
Judo	7	8	15	14
Lutte	6	3	9	9
Natation	10	4	14	15
Pentathlon moderne	6		6	5
Ski	9	16	25	28
Sport adapté	2	1	3	2
Taekwondo	3	2	5	5
Tennis	3	5	8	9
Tennis de table	7	2	9	11
Tir	7	2	9	10
Tir à l'arc	8		8	7
Triathlon	6	1	7	6
Voile	14		14	14
Volley	6	3	9	8
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>78</b>	<b>329</b>	<b>322</b>

### Nombre d'agents relevant d'un contrat de sport de haut niveau par discipline et statut au 31-12-2014

Discipline	Titulaires	Non titulaires	Total	Total 2013
Aéronautisme	2		2	2
Automobile	1		1	1
Billard	1		1	1
Boules	2		2	2
Boxe française	4	1	5	5
Course d'orientation	2		2	1
Cyclisme				1
Football américain	2		2	2
Golf				3
Karaté	4	1	5	5
Montagne escalade	1	1	2	2
Motocyclisme	2	2	4	5
P.L.U.M.	1		1	1
Parachutisme	3		3	2
Pelote basque	1		1	1
Pétanque	1		1	1
Quilles	1	2	3	3
Roller skating	6	2	8	6
Rugby à XV	7		7	8
Rugby à XIII	1	1	2	2
Ski nautique	2		2	2
Sports s/marin	1		1	-
Squash	4		4	4
Surf	1		1	1
Tir à l'arc				1
Vol à voile	2		2	2
Vol libre	1		1	1
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>63</b>	<b>65</b>

#### 2.2.5.3. 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 2014, on compte 1 946 agents affectés dans les établissements publics nationaux relevant du programme « sport » (pour 1 926 agents en 2013 soit une augmentation de 1 %), dont 61 % de fonctionnaires (58 % en 2013) et 39 % de contractuels (42 % en 2013).

Parmi les fonctionnaires, 44 % appartiennent à la catégorie C (47 % en 2013), 43 % à la catégorie A (comme en 2013) et 13 % à la catégorie B (10 % en 2013).

Parmi les contractuels, 75 % des agents sont en CDD (63 % en 2013), dont 77 % de droit public (81 % en 2013) et 25 % des agents ont un CDI (37 % en 2013).

Le tableau ci-après présente les effectifs au 31 décembre 2014 pour les établissements suivants : les CREPS, l'école nationale de voile et des sports nautiques (ENVSU), 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 31-12-2014**

Statut/Catégorie/Corps			Etablissements							Total
			CREPS	ENVSN	ENSM	INSEP	MNS	IFCE <sup>(1)</sup>	CNDS	
Fonctionnaires	A	Postes de direction (directeurs et directeurs adjoints)	37	3	3	3	1	1	1	49
		Attachés d'administration de l'Etat	37	1	2	6	1	1	2	50
		Ingénieurs de recherche							1	1
		Ingénieurs d'études	1	2		6				9
		Infirmiers diplômés d'Etat	10		1	2				13
		Autres corps de catégories A et A+	1	1	1	3			2	8
		Inspecteurs et inspecteurs principaux jeunesse et sports (hors postes de direction)	1		1	1			1	4
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (hors postes de direction)	28	3	5	13		2		51
		Professeurs de sport (hors postes de direction)	183	17	28	35		20	3	286
		Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	11		1	1	1			14
		Professeurs d'EPS (certifiés et agrégés)	2		1	24		1		28
		Autres (Professeurs des écoles, Chargés d'éducation)		1		4				5
		Total agents de catégorie A		311	28	43	98	3	25	10
	B	Secrétaires administratifs	80	4	5	4	1	2	1	97
		Techniciens de recherche et de formation	13			5		26		44
		Contrôleurs des finances publiques				1			4	5
		Assistants de service social				1				1
		Autres				3				3
	Total agents de catégorie B		93	4	5	14	1	28	5	150
	C	Adjoints administratifs	119	9	16	33	1	5	2	185
		Adjoints techniques	95	14	16	6		5		136
		Adjoints techniques de recherche et de formation	145			5		57		207
		Total agents de catégorie C		359	23	32	44	1	67	2
	Total fonctionnaires		763	55	80	156	5	120	17	1 196
Contractuels	CDD de droit privé		118		5	6				129
	CDD de droit public		269	7	28	116	11		4	435
	CDI de droit public		93	9	21	48	1	11	3	186
	Total contractuels		480	16	54	170	12	11	7	750
Total agents en EPN sport			1 243	71	134	326	17	131	24	1 946

<sup>(1)</sup> seuls les agents relevant des corps « jeunesse et sport » et « éducation nationale », et les agents titularisables (Sauvadet) dans ces corps, présents sur le site de Saumur sont comptabilisés (ex périmètre de l'ENE).

## 2.2.6. Les personnels « gérés mais non présents »

En 2014, 2 514 personnels sont en position interruptive d'activité ou placés hors de nos administrations.

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

- Si près de la moitié des agents « Jeunesse et sports » sont en détachement sortant (49 %), cela ne concerne que 36 % des agents « Affaires sociales-santé » et environ un quart des agents « Travail-emploi » (26 %) ;
- Près d'un tiers des agents « Travail-emploi » (30 %) et des agents « Affaires sociales-santé » (31 %) sont mis à disposition sortant contre seulement 10 % des agents « Jeunesse et sports ».

**Répartition par position administrative des personnels « gérés mais non présents »  
par périmètre au 31-12-2014**

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	0,1%	-	-	1	0,2%	3	0,1%
Congé de longue durée	67	4%	24	8%	102	15%	193	8%
Congé parental ou de présence parentale	15	1%	5	2%	22	3%	42	2%
Congé sans rémunération ou sans traitement	41	3%	3	1%	22	3%	66	3%
Détachement sortant	552	36%	155	49%	176	26%	883	35%
Disponibilité	267	17%	91	29%	131	20%	489	19%
Hors cadre	13	1%	-	-	2	0%	15	1%
Mise à disposition sortant	475	31%	32	10%	197	30%	704	28%
PNA sortant	94	6%	5	2%	11	2%	110	4%
Autres	4	0%	4	1,3%	1	0,2%	9	0,4%
<b>Total</b>	<b>1 530</b>	<b>100%</b>	<b>319</b>	<b>100%</b>	<b>665</b>	<b>100%</b>	<b>2 514</b>	<b>100%</b>

Sur l'ensemble des agents « gérés mais non présents » en 2014, les agents de catégorie A+ et A sont majoritaires au sein du périmètre « Jeunesse et sports » (90 %) et dans une moindre mesure au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » (47 %). Les agents du périmètre « Travail-emploi » sont plus nombreux en catégorie C (39 %).

**Répartition par position administrative et catégorie des personnels « gérés mais non présents » au 31-12-2014**

Périmètre « Affaires sociales-santé »	A+	A	B	C	Total
Congé de formation non rémunéré	0%	100%	0%	0%	100%
Congé de longue durée	4%	10%	22%	63%	100%
Congé parental ou de présence parentale	0%	33%	7%	60%	100%
Congé sans rémunération ou sans traitement	0%	85%	10%	5%	100%
Détachement	35%	32%	16%	17%	100%
Disponibilité	27%	22%	28%	23%	100%
Hors cadre	15%	23%	0%	62%	100%
Mise à disposition	4%	13%	25%	58%	100%
Position normale d'activité	10%	60%	26%	5%	100%
<b>Total</b>	<b>20%</b>	<b>27%</b>	<b>21%</b>	<b>32%</b>	<b>100%</b>

Périmètre « Jeunesse et sports »	A+	A	B	C	Total
Congé de formation non rémunéré	-	-	-	-	-
Congé de longue durée	0%	42%	17%	42%	100%
Congé parental ou de présence parentale	0%	20%	0%	80%	100%
Congé sans rémunération ou sans traitement	0%	100%	0%	0%	100%
Détachement	52%	48%	0%	0%	100%
Disponibilité	9%	91%	0%	0%	100%
Hors cadre	-	-	-	-	-
Mise à disposition	25%	38%	9%	28%	100%
Position normale d'activité	100%	0%	0%	0%	100%
<b>Total</b>	<b>32%</b>	<b>58%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>

Périmètre « Travail-emploi »	A+	A	B	C	Total
Congé de formation non rémunéré	0%	0%	0%	100%	100%
Congé de longue durée	0%	10%	32%	58%	100%
Congé parental ou de présence parentale	0%	18%	32%	50%	100%
Congé sans rémunération ou sans traitement	0%	100%	0%	0%	100%
Détachement	14%	41%	28%	17%	100%
Disponibilité	6%	23%	35%	36%	100%
Hors cadre	0%	0%	0%	100%	100%
Mise à disposition	4%	17%	26%	53%	100%
Position normale d'activité	18%	55%	18%	9%	100%
<b>Total</b>	<b>6%</b>	<b>27%</b>	<b>28%</b>	<b>39%</b>	<b>100%</b>

Parmi les agents « gérés mais non présents », les fonctionnaires sont les plus nombreux : ils représentent, selon le périmètre, entre 95 % et 98 % de ces personnels, au 31 décembre 2014.

#### Répartition par statut des personnels « gérés mais non présents » au 31-12-2014

Statut	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Fonctionnaire	1 462	96%	314	98%	631	95%	2 407	96%
Contractuel	68	4%	5	2%	34	5%	107	4%
<b>Total</b>	<b>1 530</b>	<b>100%</b>	<b>319</b>	<b>100%</b>	<b>665</b>	<b>100%</b>	<b>2 514</b>	<b>100%</b>

#### 2.2.7. La tutelle des ministères sur leurs opérateurs

En 2014, la répartition des opérateurs est la suivante :

- 11 opérateurs sont sous la tutelle du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;
- 22 opérateurs sont sous la tutelle du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports ;
- 41 opérateurs sont sous la tutelle du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

Les tableaux ci-après détaillent, pour chaque opérateur, son ou ses ministères 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 du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en 2014

Nom de la structure	Tutelle secondaire ou conjointe	Direction de tutelle	Entité juridique	Effectif
Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)	-		Etablissement public	281
Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	DARES	Etablissement public	110
Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)	-		Etablissement public	100
GIP International	-		GIP	17 + 100 experts
Établissement public d'insertion de la défense (Epide)	Ministère de la Défense Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports	DGEFP	Etablissement public	ND
Fonds de solidarité (FDS)	Ministère de l'Économie et des Finances		Etablissement public	ND
Agence de services et de paiement (ASP)	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt		Etablissement public	1 996
Association de gestion du fond d'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)	-		Association loi 1901	350
Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)	Ministère de l'Éducation nationale		Etablissement public	128
Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre Inffo)	-	DGEFP	Association loi 1901	95
Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI)	-		GIP	ND

ND : donnée non disponible

### Opérateurs sous la tutelle du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports en 2014

Nom de la structure	Tutelle secondaire ou conjointe	Directions de tutelle (principale / secondaire)	Entité juridique	Effectif de la structure
CREPS Alsace	-	DS	Etablissement public	64
CREPS Aquitaine	-	DS	Etablissement public	84
CREPS Auvergne	-	DS	Etablissement public	61
CREPS Bourgogne	-	DS	Etablissement public	62
CREPS Champagne Ardennes	-	DS	Etablissement public	65
CREPS IDF	-	DS	Etablissement public	86
CREPS La Réunion	-	DS	Etablissement public	32
CREPS Languedoc Roussillon	-	DS	Etablissement public	102
CREPS Lorraine	-	DS	Etablissement public	53
CREPS Midi-Pyrénées	-	DS	Etablissement public	74
CREPS Pays de Loire	-	DS	Etablissement public	45
CREPS Poitou Charentes	-	DS	Etablissement public	69
CREPS Sud-Est (PACA)	-	DS	Etablissement public	195
Centre National pour le Développement du Sport (CNDS)	-	DS	Etablissement public	24
L'Ecole Nationale de Voile et des Sports Nautiques (ENVSNS)	Ministère de la Santé	DS	Etablissement public	71
Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)	-		Etablissement public	ND
Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance (INSEP)	-	DS	Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel	326
Musée national du Sport (MNS)	-	DS	Etablissement public administratif	17
Ecole Nationale des sports de montagne (ENSM)	-	DS	Etablissement public	134
Institut Français du Cheval et de l'Equitation (IFCE)	ministères chargés des sports et de l'agriculture	DS	EPA	900
Agence du service civique (ASC)	-	DJEPVA	GIP	ND
Agence française de lutte contre le dopage (AFLD)	-		Autorité administrative indépendante	ND

ND : donnée non disponible

### Opérateurs sous la tutelle du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes en 2014

Nom de la structure	Tutelle secondaire ou conjointe	Directions de tutelle (principale / secondaire)	Entité juridique	Effectif de la structure
Agence de Biomédecine (ABM)	-	DGS	Etablissement public à caractère administratif	275
Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)	Ministères du travail, de l'Agriculture, de l'Environnement.	DGS DGT	Etablissement public à caractère administratif	1 352
Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM - ex. AFSSAPS)	-	DGS DSS	Etablissement public	1 072 dont PHISP + fonctionnaires de labo (adjoints techniques, techniciens, scientifiques)
Etablissement français du sang (EFS)	-	DGS	Etablissement public	9 844
Etablissement de Préparation et de Réponse aux Urgences Sanitaires (EPRUS)	-	DGS	Etablissement public administratif	ND
Haute Autorité de Santé (HAS)	-	DGS	Autorité publique indépendante	415

Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP)	-	DGS		115 experts La DGS assure le secrétariat général du HCSP avec une équipe de 14 personnes
Institut National du Cancer (INCa)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	DGS	GIP	150
Institut National de prévention et d'éducation pour la santé (INPES)	-	DGS	Etablissement public à caractère administratif	146
Addictions Drogues Alcool Info Service (ADALIS)	-	DGS	GIP	ND
Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM)	Ministère chargé de la recherche	DGS	Etablissement public à caractère scientifique et technologique	* 5 039 statutaires (2 153 chercheurs, 2 884 ingénieurs et techniciens, 2 emplois fonctionnels) * 2 689 contractuels * 745 vacataires * 4 030 hospitalo-universitaires (1 457,2 ETP) * 854 chercheurs étrangers * 61 contrats Atip-Avenir dont 12 nouveaux * 108 lauréats ERC pour la France en sciences de la vie, dont 19 chercheurs Inserm
Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)	* Ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie * Ministère du Redressement productif * Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche * Ministère de la Défense	DGS	Etablissement public à caractère industriel et commercial	1 763
Institut de Veille Sanitaire (InVS)	-	DGS	Etablissement public	436
Institut National de la Transfusion Sanguine (INTS)	-	DGS	GIP	195
Organisme Gestionnaire du Développement Professionnel Continu (OGPDC)	-	DSS	GIP	40
Agence nationale d'appui à la performance des établissements de santé et médico-sociaux (ANAP)	-	DGOS	GIP	95
Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH)	La sécurité sociale	DGOS DSS	Etablissement public de l'État à caractère administratif	120
Centre National de Gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière (CNG)	-	DGOS	Etablissement public administratif	125
Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche		Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel	416
Institut National des Jeunes Aveugles (INJA)	-	DGCS	Établissement Public	ND
INJS de Paris	-	DGCS		ND
INJS de Bordeaux	-	DGCS	Établissement public national	ND
INJS de Metz	-	DGCS		ND
INJS de Chambéry	-	DGCS		ND
Agence Française de l'Adoption (AFA)	Ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Famille, de la Justice et de l'Intérieur	DGCS	GIP	33 au siège et 15 correspondants locaux
Groupe d'Intérêt Public	-	DGCS	GIP	79

Enfance en Danger (GIPED)				
Institut de Formation aux Carrières Administratives, Sanitaires et Sociales (IFCASS)	Ministère Outre-Mer	DGCS	GIP	ND
Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)	*Ministère de l'Intérieur, *Ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, *Ministre délégué auprès du ministre de l'Economie et des Finances, chargé du Budget, *Ministre déléguée auprès de la ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion.	DGCS DGAFF	Etablissement public	ND
Agence Nationale de l'Evaluation et de la Qualité des Etablissements Sociaux et Médico-sociaux (ANESM)	-	DGCS	GIP	29
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	-	DSS	Etablissement public	106
Fonds d'indemnisation des victimes de l'Amiante (FIVA)	Ministres chargés de la sécurité sociale et du budget	DSS	Etablissement public national à caractère administratif	75 (dont 67 CDI et emplois temporaires)
Office National d'Indemnisation des Accidents Médicaux (ONIAM)	-	DSS	Etablissement public administratif de l'Etat	100
Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S)	-	DSS	Etablissement public	63
Fonds de financement de la CMU (Fonds CMU)	-	DSS	Etablissement public	10
Fonds de solidarité vieillesse (FSV)	Ministres chargés de la sécurité sociale et du budget	DSS	Etablissement public	ND
Institut des données de santé (IDS)	-	DSS	GIP	8
Agence des systèmes d'information partagé de santé (ASIP Santé)	-	DSSIS	GIP	122 (titulaires, MAD ou contractuels)
Ensemble pour une Solidarité Thérapeutique Hospitalière En Réseau (ESTHER)	Ministère des Affaires Étrangères	DGM (principal) DAEI (secondaire)	GIP	ND
Santé Protection Sociale International (GIP SPSI)	-	DAEI	GIP	7
Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS)	-	DSS	Etablissement public	128

ND : donnée non disponible

## CHAPITRE 3

### LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

<b>3.1.</b>	<b>Les entrées et les sorties</b>	<b>Page</b>	<b>76</b>
3.1.1.	Les flux d'entrées et sorties en administration centrale	Page	76
3.1.2.	Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés	Page	79
3.1.3.	Les flux d'entrées et sorties en ARS	Page	81
<b>3.2.</b>	<b>Les agents en recherche d'affectation</b>	<b>Page</b>	<b>82</b>
<b>3.3.</b>	<b>Les recrutements, concours et examens professionnels</b>	<b>Page</b>	<b>86</b>
3.3.1.	Les concours	Page	86
3.3.1.1.	Les postes offerts aux concours	Page	86
3.3.1.2.	L'attractivité des concours	Page	87
3.3.2.	Les recrutements de l'ENA et des IRA	Page	91
3.3.3.	Les examens professionnels	Page	91
3.3.3.1.	Les postes offerts aux examens professionnels	Page	91
3.3.3.2.	L'attractivité des examens professionnels	Page	92
3.3.3.3.	La sélectivité des examens professionnels	Page	93
3.3.3.4.	L'examen professionnel d'inspecteur du travail (Epi)	Page	95
3.3.3.5.	Les inspecteurs élèves du travail	Page	96
3.3.4.	La résorption de l'emploi précaire	Page	97
3.3.4.1.	Les concours réservés	Page	97
3.3.4.2.	Les CDisations	Page	100
<b>3.4.</b>	<b>Les départs à la retraite</b>	<b>Page</b>	<b>101</b>
3.4.1.	Les départs à la retraite constatés en 2014 des agents titulaires	Page	101
3.4.2.	Les départs à la retraite constatés des agents de l'éducation nationale	Page	104
3.4.3.	Les départs à la retraite constatés des agents contractuels	Page	104
<b>3.5.</b>	<b>Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire</b>	<b>Page</b>	<b>105</b>
3.5.1.	Programme 124	Page	105
3.5.2.	Programme 155	Page	105

#### Chiffres clés 2014

##### Taux de rotation :

\*Programme 124 : **18%** en AC, **8%** en D(R)JSCS-DDCS(PP), **13%** en ARS

\*Programme 155 : **17%** en AC, **5%** en DI(R)ECCTE

##### Concours et recrutements :

\*Catégorie A : **669** admis

\*Catégorie B : **157** admis

\*Catégorie C : **104** admis

##### Cdisations : 56

##### Départs à la retraite :

\*Périmètre "Jeunesse et sports" : **128** départs

\*Périmètre "Affaires sociales-santé" : **493** départs

\*Périmètre "Travail-emploi" : **289** départs

\*Agents éducation nationale : **36** départs

\*Agents contractuels de droit public : **34** départs

## 3. Les mouvements de personnels

### 3.1. Les entrées et les sorties

Les tableaux ci-dessous détaillent les entrées et sorties 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 en 2014.

#### 3.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale

En 2014, les flux n'impactant pas le plafond d'emploi<sup>23</sup> représentent un tiers des mouvements du personnel d'administration centrale du programme 155. Par ailleurs, les mouvements les plus importants sont ceux internes à l'administration centrale (64,3 ETP entrées et sorties). Viennent ensuite les mouvements de contractuels (39 radiations et 44 recrutements soit environ 15 % des mouvements), les détachements (38,8 entrées et 18,6 sorties) et les départs à la retraite (30,5 sorties soit 11 % d'entre elles).

Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2014 en ETP (P155)

Motifs d'entrées et de sorties – Administration centrale P155	Catégorie A				Catégorie B			Cat. C	Total
	EF	Adm.	Tech.	Total	Adm.	Tech.	Total		
<b>Sorties impactant le plafond d'emplois</b>	<b>5,0</b>	<b>108,5</b>	<b>17,1</b>	<b>130,6</b>	<b>18,2</b>	<b>1,0</b>	<b>19,2</b>	<b>31,5</b>	<b>181,3</b>
Retraites		14,9	1,0	15,9	3,0		3,0	11,6	30,5
Fins de prise en charge (détachement, PNA, etc.)	5,0	24,9		29,9	2,0		2,0	1,0	32,9
Fins prise en charge contrats Cabinet		12,0		12,0				2,0	14,0
Radiations :		25,0	2,0	27,0	5,0		5,0	7,0	39,0
<i>Fins de contrat</i>		10,0	2,0	12,0	4,0		4,0		16,0
<i>Démissions</i>		15,0		15,0	1,0		1,0	7,0	23,0
Décès					1,0		1,0		1,0
Détachements sortants		8,8	3,0	11,8	3,8	1,0	4,8	2,0	18,6
Positions normales d'activité sortantes		3,0		3,0				1,8	4,8
Disponibilités		1,0		1,0	1,0		1,0	1,0	3,0
Mutations Travail / Santé / Agriculture / Transports		10,0	0,8	10,8	1,0		1,0	3,0	14,8
Mutations INSEE			8,6	8,6					8,6
Sorties temporaires :		6,5	1,0	7,5	1,0		1,0	2,0	10,5
<i>Congé parental</i>		1,9	1,0	2,9					2,9
<i>Congé formation non rémunéré</i>									
<i>Congé longue durée</i>		2,0		2,0	1,0		1,0	1,0	4,0
<i>Congé sans rémunération + exclusion temporaire</i>		2,6		2,6				1,0	3,6
Temps partiels / Cessations progressives d'activités		2,4	0,7	3,1	0,4		0,4	0,1	3,6
<b>Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois</b>	<b>2,0</b>	<b>53,8</b>	<b>11,9</b>	<b>67,7</b>	<b>12,0</b>	<b>3,8</b>	<b>15,8</b>	<b>5,8</b>	<b>89,3</b>
Mutations AC/SD		6,2	5,0	11,2		2,0	2,0		13,2
Mouvements internes à l'AC	1,0	42,6	5,9	49,5	10,0	0,8	10,8	4,0	64,3
Détachements internes (emplois fonctionnels et autres)	1,0	1,0	1,0	3,0		1,0	1,0		4,0
Fins de prise en charge des MAD entrante contre rembt titre 3		4,0		4,0	2,0		2,0	1,8	7,8

<sup>23</sup> Entrées ou sorties de personnels à l'intérieur du programme budgétaire (exemples : mutations ou détachements internes, reclassements...).



<b>Entrées impactant le plafond d'emplois</b>	<b>7,0</b>	<b>115,4</b>	<b>17,7</b>	<b>140,1</b>	<b>36,6</b>		<b>36,6</b>	<b>21,2</b>	<b>197,9</b>
Réintégrations	1,0	6,7	5,0	12,7	2,0		2,0	2,0	16,7
ENA		2,0		2,0					2,0
IRA		10,0		10,0					10,0
IRA TH / IET TH		2,0		2,0					2,0
Concours externe (SA 2013 et AA 2013) lauréats extérieurs au ministère		1,0		1,0	4,0		4,0		5,0
Concours externe (SA 2014 et AA 2014) lauréats extérieurs au ministère					2,0		2,0		2,0
Concours interne (SA 2014 et AA 2014) lauréats extérieurs au ministère					6,8		6,8		6,8
Emplois réservés (SA 2013 et AA 2013)					1,0		1,0		1,0
Prises en charge par voie de détachement	6,0	20,0		26,0	11,8		11,8	1,0	38,8
Prises en charge par voie de position normale d'activité		1,5		1,5					1,5
Ingénieurs de prévention			2,0	2,0					2,0
Contractuels cadre de gestion		30,0		30,0	3,0		3,0	11,0	44,0
Autres contractuels		7,7		7,7	3,0		3,0		10,7
Contrats Cabinets		13,7		13,7				1,0	14,7
Mutations Travail / Santé/ Agriculture / Transports		18,8		18,8	2,0		2,0	6,0	26,8
Mutations INSEE			10,0	10,0					10,0
Temps partiels		2,0	0,7	2,7	1,0		1,0	0,2	3,9
<b>Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois</b>	<b>2,0</b>	<b>53,6</b>	<b>12,7</b>	<b>68,3</b>	<b>16,6</b>	<b>0,8</b>	<b>17,4</b>	<b>10,0</b>	<b>95,7</b>
Mutations AC/SD		6,0	6,8	12,8	5,8	0,8	6,6	5,0	24,4
Mouvements internes à l'AC	1,0	42,6	5,9	49,5	10,8		10,8	4,0	64,3
Détachements internes (emplois fonctionnels et autres)	1,0	2,0		3,0				1,0	4,0
Mises à disposition entrantes contre rembt titre 3		3,0		3,0					3,0

Au cours de l'année 2014, 181,3 sorties et 197,9 entrées ont impacté le plafond d'emploi de l'administration centrale pour le programme 155. Il en résulte un taux de rotation<sup>24</sup> pour ce périmètre de 17 %.

<sup>24</sup> Taux de rotation : somme du nombre d'entrées et de sorties d'agents impactant le plafond d'emploi au cours de l'année, divisé par deux, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

Les flux n'impactant pas le plafond d'emploi représentent la même proportion pour les agents d'administration centrale du programme 124. Cependant, les flux de contractuels sont proportionnellement plus nombreux (213 sorties et 297 entrées soit 30 % des flux observés). Les retraites représentent quant à elles 14 % de l'ensemble des sorties du programme.

**Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2014 en effectifs physiques (P124)**

Motifs d'entrées et de sorties – Administration centrale P124	Catégorie			Total
	A	B	C	
<b>Sorties impactant le plafond d'emplois</b>	<b>421</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>574</b>
Retraites	69	30	15	114
Fins de prise en charge	39	5	9	53
Radiations	2	0	0	2
Fins de contrat	162	23	28	213
Démissions	34	4	1	39
Licenciements	2	1	0	3
Décès	1	0	1	2
Détachements	57	4	6	67
PNA sortantes	3	0	1	4
Disponibilités	10	3	1	14
Mutations autre programme	31	2	6	39
Sorties temporaires	9	4	8	21
<i>Congé parental</i>	1	0	1	2
<i>Congé de formation</i>	1	0	0	1
<i>Congé longue durée</i>	0	2	7	9
<i>Congé sans rémunération</i>	6	0	0	6
<i>Congé mobilité</i>	1	2	0	3
Intégrations directes	1	1	0	2
Motif inconnu	1	0	0	1
<b>Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois</b>	<b>186</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>244</b>
Mutations AC/SD ou ARS	21	6	1	28
Mouvements internes à l'AC	75	20	26	121
Détachements internes	1	0	1	2
Reclassements	71	3	1	75
Nominations dans un corps du ministère (interne)	16	0	0	16
Titularisations travailleurs handicapés	2	0	0	2
<b>Entrées impactant le plafond d'emplois</b>	<b>395</b>	<b>117</b>	<b>58</b>	<b>570</b>
Réintégrations	57	11	10	78
ENA + tour extérieur	15	0	0	15
IRA	32	0	0	32
Entrées par concours	2	11	0	13
Prises en charge par voie de détachement	42	14	10	66
PNA	15	2	7	24
Militaires	0	1	0	1
Contractuels	119	23	28	170
Contrats à durée gouvernementale	76	51	0	127
Mutations autre programme	5	1	2	8
Prises en charge d'agents du P 155	5	1	1	7
Intégrations directes (extérieures au P 124)	2	1	0	3
nomination extérieures	22	1	0	23
Motif inconnu	3	0	0	3
<b>Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois</b>	<b>221</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>285</b>
Mutations AC/SD ou ARS	46	4	2	52
Mutations internes	86	28	25	139
Détachements internes	1	1	0	2
Reclassements	71	1	3	75
Nominations dans un corps du ministère (interne)	17	0	0	17

Au cours de l'année 2014, 574 sorties et 570 entrées ont impacté le plafond d'emploi de l'administration centrale pour le programme 124. Il en résulte un taux de rotation pour ce périmètre de 18 %.

### 3.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés

En DI(R)ECCTE, les départs à la retraite représentent 38 % des sorties. Les promotions par liste d'aptitude ou examen professionnel, n'impactant pas le plafond d'emploi, représentent 235,8 ETP (soit 32 % des sorties et 38 % des entrées). Enfin, les entrées les plus nombreuses sont les recrutements par concours externe (136 ETP soit 22 % des entrées).

#### Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2014 en ETP (P155)

Motifs d'entrées et sorties - Services déconcentrés P155	Catégorie A				Catégorie B			Cat. C	Total
	EF	Adm.	Tech.	Total	Adm.	Tech.	Total		
<b>Sorties impactant le plafond d'emplois</b>	<b>11,0</b>	<b>47,2</b>	<b>80,7</b>	<b>138,9</b>	<b>22,1</b>	<b>154,0</b>	<b>176,1</b>	<b>153,5</b>	<b>468,5</b>
Retraite	9,0	24,3	48,9	82,2	9,1	100,4	109,5	83,4	275,1
Radiation (Démission, décès...)	0,0	4,0	8,5	12,5	0,0	4,0	4,0	11,4	27,9
Fin de contrat		2,0	1,0	3,0			0,0	0,4	3,4
Démission et Fin de contrat		1,0	6,5	7,5		1,0	1,0	3,0	11,5
Décès		1,0	1,0	2,0		3,0	3,0	8,0	13,0
Détachement	2,0	6,8	7,0	15,8	3,0	15,8	18,8	13,2	47,8
Disponibilité		1,0	1,0	2,0		7,4	7,4	3,4	12,8
Mutation Travail / Santé / Agriculture/ Transports		2,0	2,8	4,8	4,8	1,8	6,6	4,6	16,0
Mutation INSEE		2,0		2,0			0,0		2,0
Congés :	0,0	5,0	3,0	8,0	2,8	14,0	16,8	28,5	53,3
Congé parental				0,0		3,0	3,0	4,8	7,8
Congé formation non rémunéré		2,0		2,0			0,0		2,0
Congé longue durée		3,0	2,0	5,0	2,8	11,0	13,8	23,7	42,5
Congé sans rémunération			1,0	1,0			0,0	0,0	1,0
Temps partiels		2,1	9,5	11,6	2,4	10,6	13,0	9,0	33,6
<b>Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois</b>	<b>0,0</b>	<b>7,2</b>	<b>5,0</b>	<b>12,2</b>	<b>0,8</b>	<b>219,0</b>	<b>219,8</b>	<b>31,7</b>	<b>263,7</b>
Mutation AC/SD	0,0	6,2	5,0	11,2	0,0	2,0	2,0	0,0	13,2
Fin de mise à disposition entrante contre remboursement		1,0		1,0			0,0	10,7	11,7
Promotion : LA + examen prof				0,0	0,8	214,0	214,8	21,0	235,8
Concours interne				0,0		3,0	3,0		3,0
<b>Entrées impactant le plafond d'emplois</b>	<b>6,0</b>	<b>68,6</b>	<b>74,6</b>	<b>149,2</b>	<b>60,1</b>	<b>37,6</b>	<b>97,7</b>	<b>78,6</b>	<b>325,5</b>
Réintégration	2,0	7,7	7,5	17,2	1,8	12,4	14,2	14,5	45,9
Prise en charge par voie de détachement	2,0	6,9	3,0	11,9	5,0	3,0	8,0	6,8	26,7
Recrutements (nominations et autres prises en charge) :	0,0	6,0	1,0	7,0	0,0	0,0	0,0	1,5	8,5
travailleurs handicapés (loi n°2005-102)		1,0		1,0			0,0	1,0	2,0
MIRTMO			1,0	1,0			0,0		1,0
Autres nominations		5,0		5,0			0,0	0,5	5,5
Points Cabinets				0,0			0,0		0,0
ENA				0,0			0,0		0,0
IRA		37,0		37,0			0,0		37,0
Concours externe (IT 2014, SAMAS et CT) lauréats extérieurs au ministère			38,0	38,0	50,0	9,0	59,0	39,0	136,0
Concours interne (IT 2014, SAMAS, et CT) lauréats extérieurs au ministère			3,0	3,0			0,0		3,0
Mutation Travail / Santé/ Agriculture/ Transports	2,0	6,8	2,0	10,8	1,8	0,9	2,7	6,7	20,2
Mutation INSEE			1,0	1,0			0,0		1,0
Temps partiels		4,2	19,1	23,3	1,5	12,3	13,8	10,1	47,2
<b>Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois</b>	<b>0,0</b>	<b>9,8</b>	<b>236,8</b>	<b>246,6</b>	<b>28,8</b>	<b>6,8</b>	<b>35,6</b>	<b>5,0</b>	<b>287,2</b>
Mutation AC/SD	0,0	6,0	6,8	12,8	5,8	0,8	6,6	5,0	24,4
Fin de mise à disposition sortante reclassement IET + déch synd				0,0		2,0	2,0		2,0
Promotion : LA examen prof et Requalif en décembre		0,8	214,0	214,8	21,0		21,0		235,8
Concours externe et interne (IT 2011, SAMAS et CT) lauréats issus du ministère		3,0	16,0	19,0	2,0	4,0	6,0		25,0

Au cours de l'année 2014, 468,5 sorties et 325,5 entrées ont impacté le plafond d'emploi des DI(R)ECCTE. Il en résulte un taux de rotation pour ce périmètre de 5 %.

Tout comme pour les agents du programme 155, les flux les plus importants observés pour les agents des services déconcentrés du programme 124 sont les retraites (24 % des sorties) et les fins de contrats (16 %), sans compter les mutations internes (27 % des sorties et 23 % des entrées). Les principales entrées sont les recrutements d'agents contractuels (30 % des entrées) et les recrutements par concours (13 %).

#### Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2014 en effectifs physiques (P124)

Motifs d'entrées et sorties - Services déconcentrés P124	Catégorie			Total
	A	B	C	
<b>Sorties impactant le plafond d'emplois</b>	<b>289</b>	<b>141</b>	<b>194</b>	<b>624</b>
Retraites	140	43	69	252
Fins de prise en charge	4	5	12	21
Radiations	3	1	0	4
Fins de contrat	37	62	66	165
Démissions	33	4	5	42
Décès	4	1	2	7
Départs en détachement	13	11	9	33
Disponibilités	15	4	3	22
Position normale d'activité sortante	1	1	0	2
Mutation autre programme	26	6	8	40
Sorties temporaires :	13	3	20	36
<i>Congé parental</i>	3	2	7	12
<i>Congé formation</i>	1	0	1	2
<i>Congé longue durée</i>	7	1	12	20
<i>Congé sans rémunération</i>	2	0	0	2
<b>Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois</b>	<b>306</b>	<b>47</b>	<b>69</b>	<b>422</b>
Mutation internes au prog124	226	20	37	283
Mutations en Administration centrale	38	4	1	43
Détachements dans un corps du ministère	4	4	8	16
Reclassements	38	19	21	78
Titularisations Travailleurs Handicapés	0	0	2	2
<b>Entrées impactant le plafond d'emplois</b>	<b>250</b>	<b>141</b>	<b>169</b>	<b>560</b>
Réintégrations	32	9	12	53
Prises en charge par détachement	17	31	13	61
Recrutements Travailleurs handicapés	2	3	1	6
Recrutements contractuels	59	92	131	282
Recrutements sans concours	0	0	1	1
Position normale d'activité entrante	0	1	0	1
Entrées par concours	123	2	1	126
Prises en charge par mutation provenance autre programme	17	3	10	30
<b>Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois</b>	<b>260</b>	<b>56</b>	<b>71</b>	<b>387</b>
Mutations AC/SD ou ARS	42	22	5	69
Mutations internes au prog124 (Service déconcentrés)	171	15	34	220
Détachements dans un corps du ministère	4	5	8	17
Intégrations d'agents du prog 124 dans un corps du ministère	43	14	22	79
Titularisations Travailleurs Handicapés	0	0	2	2

Au cours de l'année 2014, 624 sorties et 560 entrées ont impacté le plafond d'emploi des D(R)JSCS-DDCS(PP). Il en résulte un taux de rotation pour ce périmètre de 8 %.

### 3.1.3. Les flux d'entrées et sorties en ARS

En ARS, les départs les plus nombreux concernent les fins de contrats publics (38 % des sorties) avant les départs à la retraite (20 %). Par ailleurs, les entrées les plus nombreuses sont les recrutements d'agents contractuels (49 % des entrées) avant les prises en charge par voie de détachement (13 %).

#### Flux d'entrées et de sorties en ARS en 2014 en effectifs physiques

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
<b>Sorties impactant le plafond d'emplois</b>	<b>440</b>	<b>352</b>	<b>283</b>	<b>1 075</b>
Retraite	73	92	66	231
Fins de contrats	186	145	118	449
Démissions	42	15	7	64
Radiations	3	5	1	9
Sorties temporaires :	13	20	20	53
<i>Congé parental</i>	5	5	0	10
<i>Congé longue durée</i>	7	14	20	41
<i>Congé sans rémunération + exclusion temporaire</i>	1	1	0	2
Détachements sortants	29	12	9	50
Mutations	18	20	11	49
Disponibilités	13	3	4	20
Fin de prise en charge (PNA, détachement, etc.)	7	7	2	16
Décès	2	1	2	5
PNA sortante	3	3	2	8
Intégration directe dans un corps d'un ministère	1	0	27	28
Concours Sauvadet	29	22	5	56
Concours	21	7	9	37
<b>Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois</b>	<b>48</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>107</b>
Mutations entre ARS	39	20	7	66
Liste d'aptitude	2	8	18	28
Tableau d'avancement	2	0	0	2
Contrat COMEX	3	0	1	4
Titularisation travailleur handicapé	0	1	0	1
Détachement syndical	1	0	0	1
Autre motif	1	3	1	5
<b>Entrées impactant le plafond d'emplois</b>	<b>442</b>	<b>268</b>	<b>194</b>	<b>904</b>
Recrutements contractuels	245	148	115	508
Mutations	21	6	4	31
Réintégrations	29	21	12	62
Concours Sauvadet	25	19	9	53
Concours	62	7	2	71
Prise en charge par voie de détachement	51	63	17	131
Intégration directe ou suite à détachement	4	0	28	32
PNA entrante	5	3	0	8
Entrée sans concours	0	0	6	6
Recrutement travailleur handicapé	0	1	0	1
Recrutement emploi réservé (militaire)	0	0	1	1
<b>Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois</b>	<b>70</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>125</b>
Mutations entre ARS	42	20	7	69
Liste d'aptitude	10	18	0	28
Tableau d'avancement	1	0	0	1
Contrat COMEX	2	0	0	2
Titularisation travailleur handicapé	0	4	1	5
CDI suite à CDD	14	2	0	16
Autre motif	1	3	0	4

Au cours de l'année 2014, 1 075 sorties et 904 entrées ont impacté le plafond d'emploi des ARS. Il en résulte un taux de rotation pour ce périmètre de 13 %.

### 3.2. 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 non titulaires 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), voire de protocoles d'affectation, si nécessaire (ce protocole permet de lisser dans le temps la prise en charge par la direction d'accueil de l'agent sur son plafond d'emplois, l'agent étant affecté dès le début du protocole) ;

La DRH a présenté un plan d'action au secrétariat général en 2014 permettant de prévenir les situations d'agents en recherche d'affectation, ainsi que de renforcer le suivi et l'accompagnement individuel de ces agents. Ce plan d'action a été présenté aux organisations syndicales au CTAC du 9 mars 2015, s'agissant d'agents affectés en administration centrale.

En 2014, 129 agents ont été en situation de recherche d'affectation, pour 124 agents dans cette situation en 2013, soit une hausse de 4 %.

**Evolution du nombre d'agents en recherche d'affectation par catégorie entre 2013 et 2014**

Catégorie	2013 <sup>25</sup>	2014	Evolution 2014/2013
A+	41	33	-20%
A	24	29	21%
B	20	23	15%
C	39	44	13%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>129</b>	<b>4%</b>

Les conseillers mobilités carrières assurent un suivi régulier, en présentiel, par téléphone ou messagerie électronique. Ils ont ainsi effectué 171 entretiens au cours de l'année 2014.

Un ordinateur est mis à disposition des agents par la mission des parcours professionnels pour faciliter les recherches de poste.

En 2014, 89 sessions de formation ont été suivies par ces agents, dont 75 sur la bureautique (Word, Excel, Powerpoint, Access, Outlook) et le reste se répartissant sur la rédaction administrative, la préparation aux concours, le statut de la fonction publique, la GRH, la culture juridique et administrative, les fondamentaux en droit public, la gestion des conflits, la préparation à la retraite...

<sup>25</sup> Les données 2013 ne sont pas comparables à celles des bilans sociaux 2013 qui ne prenaient pas en compte les agents ayant retrouvé un poste au cours de l'année.

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 la majorité des agents en recherche d'affectation (72 %).

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

Catégorie	Périmètre « Affaires sociales-santé »	Périmètre « Jeunesse et sports »	Périmètre « Travail- emploi »	Total
A+	28	5	0	33
A	21	1	7	29
B	18	2	3	23
C	26	6	12	44
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>129</b>

Sur l'ensemble des agents en recherche d'affectation, 36 agents ont obtenu un poste définitif en 2014 (11 agents de catégorie A+, 11 agents de catégorie A, 5 agents de catégorie B et 8 agents de catégorie C et 1 contractuel de catégorie B, dont 4 protocoles finis) et 7 agents sont partis à la retraite.

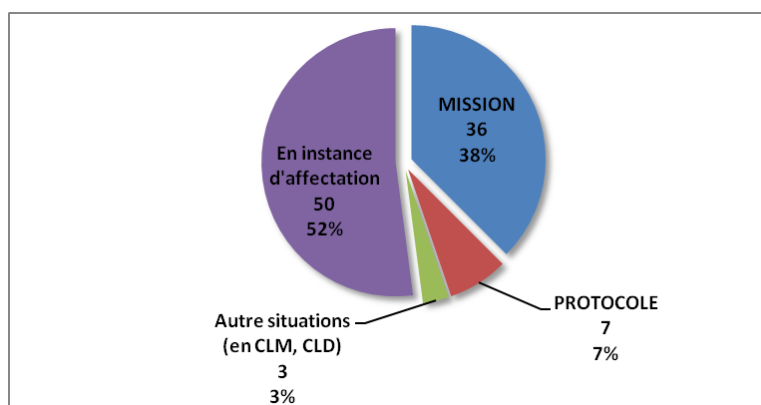
Par ailleurs, 13 agents entrés en 2014 ont été remplacés dans l'année.

#### Nombre d'agents ayant obtenu un poste permanent en 2013 et en 2014 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)
2010	2	2
2011	2	5
2012	9	5
2013	10	11
2014	/	13
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>36</b>

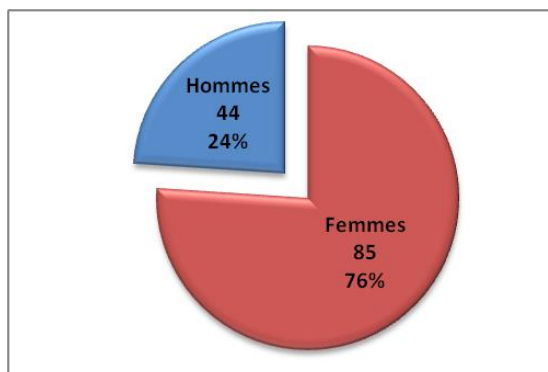
Sur les 96 agents en recherche d'affectation (hors agents de catégorie A+), plus de la moitié (52 %) sont en instance d'affectation et près de quatre sur dix (38 %) sont en mission.

#### Situation des agents en recherche d'affectation en 2014 (hors agents de catégorie A+)



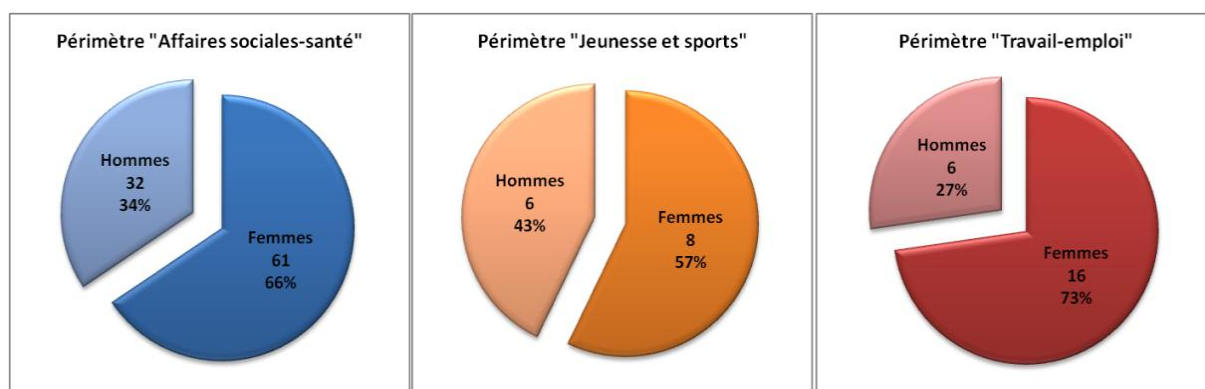
Près des deux tiers des agents en recherche d'affectation (66 %) sont des femmes. C'est proportionnellement identique à l'ensemble des femmes du périmètre (67 %).

#### Nombre d'agents en recherche d'affectation selon le sexe en 2014



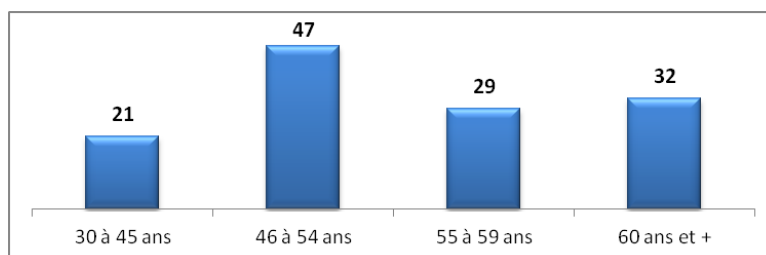
La part de femmes parmi les agents en recherche d'affectation est la plus importante pour ceux provenant du périmètre « Travail-emploi » (73 %) avant ceux du périmètre « Affaires sociales-santé » (66 %) et ceux du périmètre « Jeunesse et sports » (57 %).

#### Répartition femmes-hommes des agents en recherche d'affectation selon le périmètre en 2014



Les agents en recherche d'affectation appartiennent essentiellement à la classe d'âge des 46 ans à 54 ans (36 %), avant celle des 60 ans et plus (25 %) et des 55 à 59 ans (22 %).

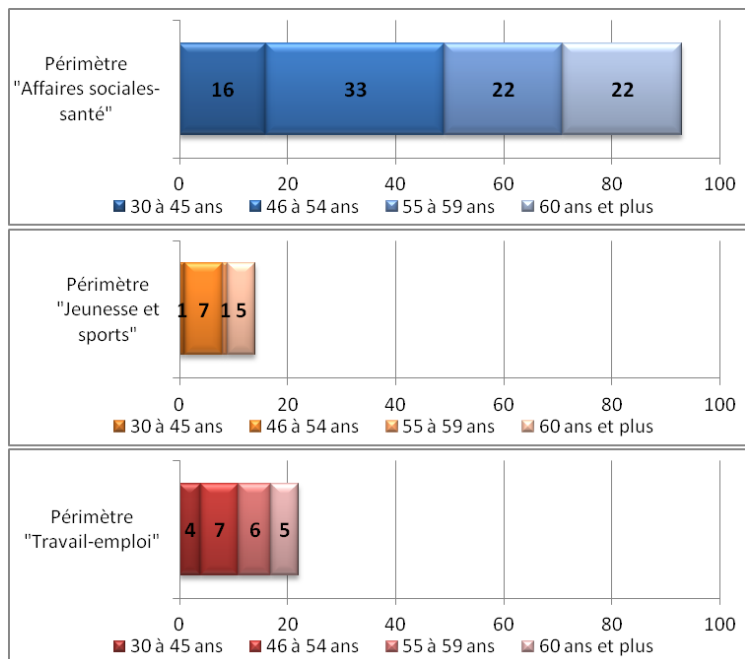
#### Répartition des agents en recherche d'affectation par classe d'âge en 2014



Les agents du périmètre « Travail-emploi » se répartissent de façon très homogène au sein des différentes classes d'âge. Pour les agents des périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports », la classe modale est identique : les 46-54 ans.

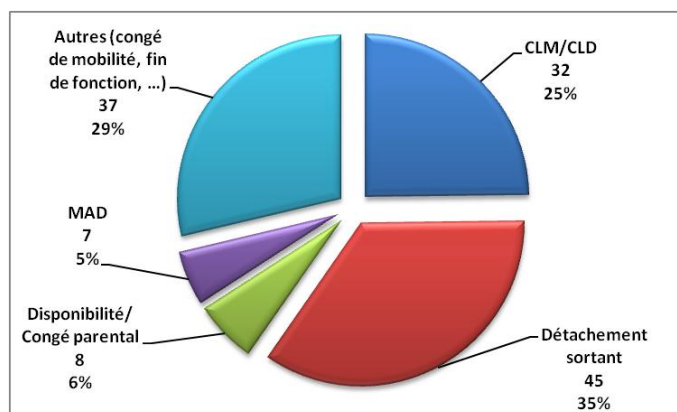


## Répartition des agents en recherche d'affectation par classe d'âge et périmètre d'affectation en 2014

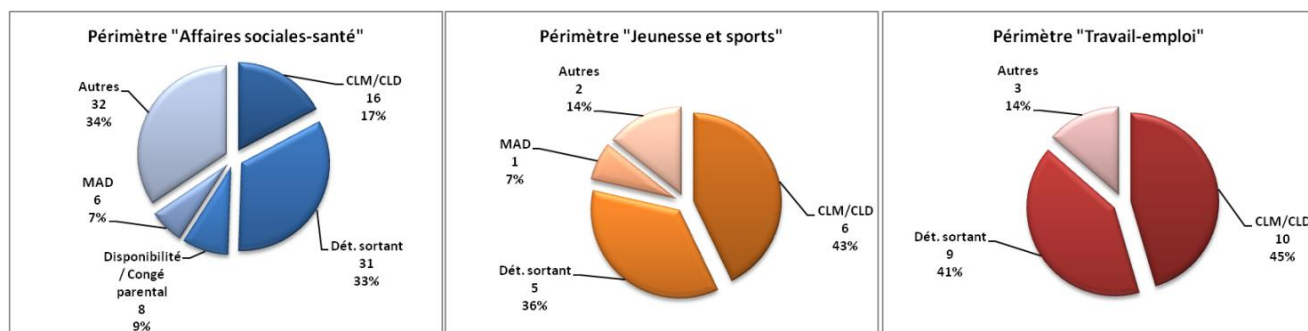


Les agents de retour de détachement sortant ou de congé longue maladie ou longue durée représentent plus de la moitié des agents en recherche d'affectation en 2014 (respectivement 35 % et 25 %).

### Répartition des agents en recherche d'affectation en 2014 par position administrative avant leur réintégration



### Répartition des agents en recherche d'affectation en 2014 par position administrative avant leur réintégration et périmètre d'affectation



### 3.3. Les recrutements, concours et examens professionnels

En 2014, 994 postes ont été offerts, tous périmètres et tous types de concours confondus, dont 688 en catégorie A, 195 en catégorie B et 111 en catégorie C. Au total, 924 agents ont été recrutés.

**Bilan des recrutements par catégorie, types de recrutement et périmètre en 2014**

Catégorie	Type de recrutement	Périmètre	Inscrits	Admis	Postes offerts
A	Concours externe	Jeunesse et sports	619	22	22
		Affaires sociales-santé	1 232	56	56
		Travail-emploi	2 123	56	58
	Concours interne	Jeunesse et sports	94	6	6
		Affaires sociales-santé	373	24	26
		Travail-emploi	209	17	17
	Examen professionnel	Corps interministériels	836	69	69
		Affaires sociales-santé	117	32	32
		Travail-emploi (Epit)	1 186	205	205
	Concours réservé	Corps interministériels	147	73	73
		Jeunesse et sports	125	56	70
		Affaires sociales-santé	141	53	54
Total catégorie A			7 202	669	688
B	Concours externe	Affaires sociales-santé	ND	ND	22
	Concours interne	Affaires sociales-santé	ND	6	13
	Examen professionnel	Corps interministériels	2 165	108	108
		Affaires sociales-santé	103	11	11
	Concours réservé	Corps interministériels	35	22	22
		Affaires sociales-santé	18	10	10
Total catégorie B			2 321	157	186
C	Concours réservé	Corps interministériels	147	97	97
		Affaires sociales-santé	2	1	1
		Jeunesse et sports	7	6	13
Total catégorie C			156	104	111
Ensemble			9 679	930	985

ND : non déterminé

NB : ce tableau ne prend pas en compte les 110 postes offerts aux concours des corps communs de secrétaire administratif et d'adjoint administratif.

#### 3.3.1. Les concours

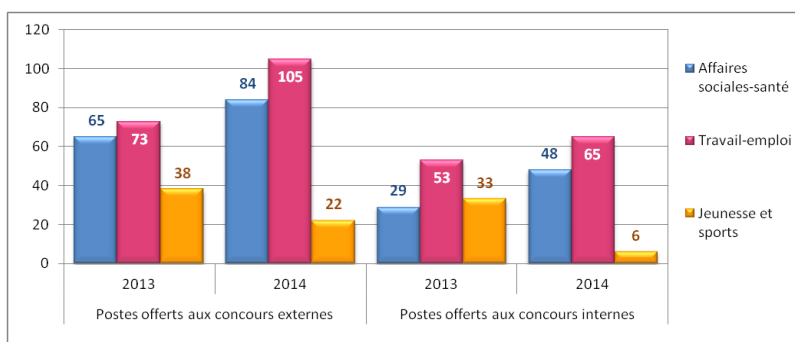
##### 3.3.1.1. Les postes offerts aux concours

Afin de répondre aux besoins de recrutement exprimés dans le cadre du plan annuel de recrutement, 330 postes ont été offerts aux concours au titre de l'année 2014 (+39 postes par rapport à l'année 2013, soit une augmentation de 13 %) :

- 211 postes ont été offerts aux concours externes (176 en 2013, soit une hausse de 20 %) ;
- 119 postes ont été offerts aux concours internes (115 en 2013, soit une hausse de 3 %).

Il est à noter cependant que, contrairement aux deux autres périmètres ministériels, le nombre de postes offerts aux concours internes et externes du périmètre « Jeunesse et sports » a diminué entre 2013 et 2014.

## Nombre de postes offerts aux concours internes et externes en 2013 et 2014 par périmètre ministériel



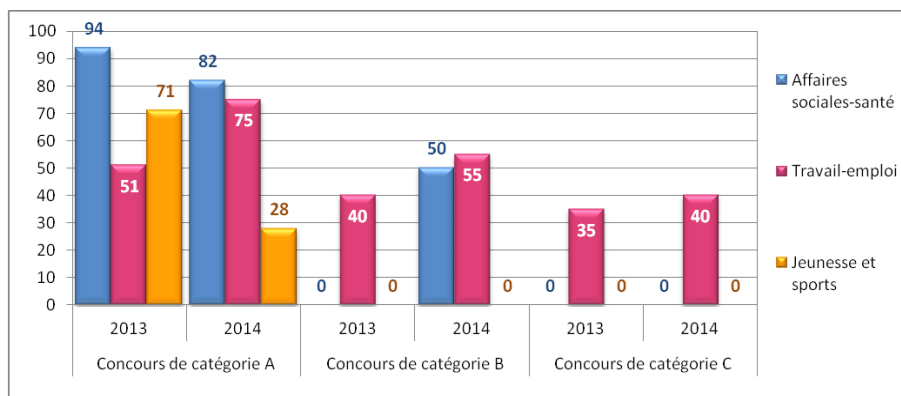
NB : ce graphique prend en compte les 110 postes offerts aux concours des corps communs de secrétaire administratif et d'adjoint administratif.

Dans la continuité des années précédentes, et compte-tenu des schémas d'emplois des ministères sociaux, la majeure partie des postes a été offerte pour des concours d'accès à la catégorie A (56 % des postes offerts contre 74 % en 2013). La part des postes offerts en catégorie B est de 32 % (cette proportion était de 14 % en 2013). La proportion offerte en catégorie C est de 12 % (taux identique à celui de l'année dernière).

Par rapport à 2013, les principales tendances d'évolution sont les suivantes :

- Les concours de catégorie B et C concernent essentiellement le périmètre « Travail-emploi » mais sur les corps de secrétaire administratif et d'adjoint administratif ;
- En 2014, des postes sont offerts en catégorie B du périmètre « Affaires sociales-santé » : en dehors du corps commun de secrétaire administratif, il s'agit de postes d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé et de technicien sanitaire et de sécurité sanitaire ;
- Le nombre de postes offerts en catégorie A a augmenté entre 2013 et 2014 pour le périmètre « Travail-emploi » et a baissé pour les deux autres périmètres. Cela s'explique par une hausse du nombre de postes offerts au concours externe d'inspecteur du travail.

## Nombre de postes offerts aux concours en 2013 et 2014 par catégorie et périmètre ministériel



NB : ce graphique prend en compte les 110 postes offerts aux concours des corps communs de secrétaire administratif et d'adjoint administratif.

### 3.3.1.2. L'attractivité des concours

#### a) Les inscriptions

En 2014, 5 195 candidats se sont inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux.

Les concours externes qui ont enregistré le plus d'inscriptions par périmètre ministériel sont :

- Pour le périmètre « Travail-emploi », le concours d'inspecteur du travail (2 028 candidats inscrits) ;
- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », le concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (930 candidats inscrits) ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », le concours d'inspecteur de la jeunesse et des sports (397 candidats inscrits).

Ces trois concours concentrent 79 % des inscriptions enregistrées aux concours externes.

Les concours internes qui ont enregistré le plus d'inscriptions par périmètre ministériel sont :

- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », le concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (271 candidats inscrits) ;
- Pour le périmètre « Travail-emploi », le concours d'inspecteur du travail (209 candidats inscrits) ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », le concours d'inspecteur de la jeunesse et des sports (57 candidats inscrits).

Ces trois concours concentrent 79 % des inscriptions enregistrées aux concours internes.

#### b) Les taux de participation

En 2014, le taux moyen de participation aux différents concours externes (ratio candidats présents/candidats inscrits) est de 40 %. Le taux moyen de participation aux différents concours internes est de 57 %.

**Taux de participation aux concours en 2013 et 2014 par catégorie et périmètre ministériel**

Secteur	Concours externes		Concours internes	
	2013	2014	2013	2014
Périmètre "Affaires sociales-santé"	59%	57%	71%	65%
Périmètre "Jeunesse et sports"	51%	45%	82%	65%
Périmètre "Travail-emploi"	34%	26%	43%	38%
<b>Total</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>	<b>62%</b>	<b>57%</b>

Le taux de participation a globalement baissé entre 2013 et 2014, aussi bien en interne qu'en externe, pour l'ensemble des périmètres.

#### c) La sélectivité des recrutements

Par périmètre ministériel, les concours externes les plus sélectifs en 2014 sont les suivants :

- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », le concours d'ingénieur d'études sanitaires (26,4 candidats présents par poste offert) ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », le concours d'inspecteur de la jeunesse et des sports (26,6 candidats présents par poste offert) ;
- Pour le périmètre « Travail-emploi », le concours d'inspecteur du travail (10,2 candidats par poste offerts).

Par ministère, les concours internes les plus sélectifs sont les suivants :

- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », le concours d'ingénieur d'études sanitaires (26 candidats présents par poste offert) ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », le concours de professeur de sport « conseiller d'animation sportive » (25 candidats présents par poste offert) ;
- Pour le périmètre « Travail-emploi », le concours d'inspecteur du travail (4,6 candidats par poste offert).

### Bilan des concours externes de catégorie A en 2014

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
Inspecteur de la jeunesse et des sports	5	397	133	34%	16	16	5	4	100%	26,6
Professeur de sport "conseiller d'animation sportive"	9	169	106	63%	34	34	9	13	100%	11,8
Professeur de sport "conseiller technique sportif base ball"	1	4	4	100%	4	4	1	1	100%	4,0
Professeur de sport "conseiller technique sportif boxe"	1	7	6	86%	3	3	1	1	100%	6,0
Professeur de sport "conseiller technique sportif cyclisme"	1	21	11	52%	3	3	1	2	100%	11,0
Professeur de sport "conseiller technique sportif hockey sur gazon"	1	11	11	100%	3	3	1	0	100%	11,0
Professeur de sport tir à l'arc	1	3	2	67%	2	2	1	0	100%	2,0
Professeur de sport "sportif de haut niveau"	3	7	7	100%	7	7	3	3	100%	2,3
<b>Total périmètre "Jeunesse et sports"</b>	<b>22</b>	<b>619</b>	<b>280</b>	<b>45%</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>12,7</b>
Médecin inspecteur de santé publique	4	4	4	100%	4	4	4	0	100%	1,0
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	41	930	523	56%	108	102	41	28	100%	12,8
Pharmacien inspecteur de santé publique	4	27	25	93%	10	19	4	1	100%	6,3
Ingénieur d'études sanitaires	7	271	185	68%	33	31	7	9	100%	26,4
<b>Total périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	<b>56</b>	<b>1 232</b>	<b>737</b>	<b>60%</b>	<b>155</b>	<b>156</b>	<b>56</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>13,2</b>
Inspecteur du travail	52	2 028	510	25%	89	80	50	0	96%	10,2
Inspecteur du travail (3ème concours)	6	95	44	46%	20	20	6	2	100%	7,3
<b>Total périmètre "Travail-emploi"</b>	<b>58</b>	<b>2 123</b>	<b>554</b>	<b>26%</b>	<b>109</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>97%</b>	<b>9,9</b>

### Bilan des concours externes de catégorie B en 2014

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
Assistant de service social*	2	ND	ND	-	ND	ND	ND	ND	-	-
Educateur spécialisé	12	48	34	71%	27	20	12	8	100%	2,8
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	8	230	86	37%	29	28	8	10	100%	10,8
<b>Total périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	<b>22</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>-</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

\* concours commun Justice/Affaires sociales

### Bilan des concours internes de catégorie A en 2014

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
Inspecteur de la jeunesse et des sports	5	57	36	63%	18	16	5	2	100%	7,2
Professeur de sport "conseiller d'animation sportive"	1	37	25	68%	9	34	1	2	100%	25,0
<b>Total périmètre "Jeunesse et sports"</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	<b>61</b>	<b>65%</b>	<b>27</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>10,2</b>
Médecin inspecteur de santé publique	1	3	0	0%	0	0	0	0	0%	-
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	21	271	163	60%	40	36	20	0	95%	8,2
Pharmacien inspecteur de santé publique	1	4	3	75%	2	1	1	0	100%	3,0
Ingénieur d'études sanitaires	3	95	78	82%	15	13	3	4	100%	26,0
<b>Total périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	<b>26</b>	<b>373</b>	<b>244</b>	<b>65%</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>92%</b>	<b>10,2</b>
Inspecteur du travail	17	209	79	38%	31	29	17	0	100%	4,6
<b>Total périmètre "Travail-emploi"</b>	<b>17</b>	<b>209</b>	<b>79</b>	<b>38%</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>4,6</b>

### Bilan des concours internes de catégorie B en 2014

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
Assistant de service social*	3	4	ND	ND	ND	4	3	0	100%	-
Educateur spécialisé	6	0	0	-	0	0	0	0	0%	-
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	4	ND	48	-	13	13	3	3	75%	16,0
<b>Total secteur "Affaires sociales-santé"</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>46%</b>	<b>-</b>

\* concours commun Justice/Affaires sociales

### Nombre de postes offerts au concours des corps communs en 2014

Corps	Secteur	Nombre de postes offerts aux concours internes	Nombre de postes offerts aux concours externes
Secrétaire administratif	Affaires sociales-santé	9	6
	Travail-emploi	33	22
Adjoint administratif	Travail-emploi	15	25
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>53</b>

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

En 2014, ont été effectués :

- 8 recrutements d'administrateurs civils (concours interne et externe) de l'école nationale d'administration (ENA) ;
- 4 recrutements d'administrateurs civils issus du tour extérieur ;
- 85 recrutements d'attachés des instituts régionaux d'administration (IRA), dont 42 en administration centrale et 43 en services déconcentrés (et ARS).

**Nombre de recrutements de l'ENA et des IRA entre 2011 et 2014**

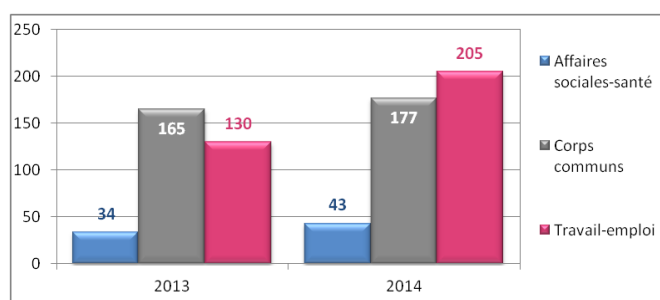
Recrutements	2011	2012	2013	2014
Administrateurs civils (ENA et tour extérieur)	10	11	5	9
Attachés (IRA)	20	33	28	36
<b>Total P124</b>	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>45</b>
Administrateurs civils (ENA et tour extérieur)	3	3	6	3
Attachés (IRA)	50	28	40	49
<b>Total P155</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>52</b>
Administrateurs civils (ENA et tour extérieur)	13	14	11	12
Attachés (IRA)	70	61	68	85
<b>Ensemble</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	<b>79</b>	<b>97</b>

### 3.3.3. Les examens professionnels

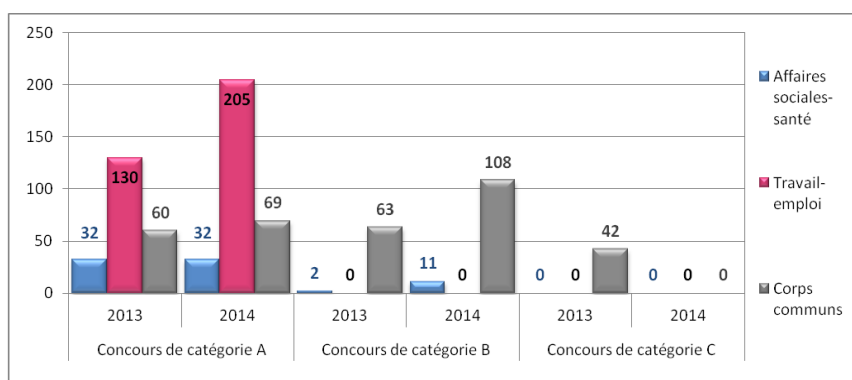
#### 3.3.3.1. Les postes offerts aux examens professionnels

Ouverts au titre de l'année 2014, 425 postes ont été offerts aux examens professionnels. A titre comparatif, 329 postes avaient été offerts l'année précédente. Cette augmentation résulte notamment de la réalisation de deux nouveaux examens (attaché, technicien de sécurité sanitaire en chef) et de l'augmentation du nombre de postes offerts à l'examen d'accès au corps des inspecteurs du travail.

**Nombre de postes offerts aux examens professionnels en 2013 et 2014 par périmètre ministériel**



**Nombre de postes offerts aux examens professionnels en 2013 et 2014 par catégorie et périmètre ministériel**



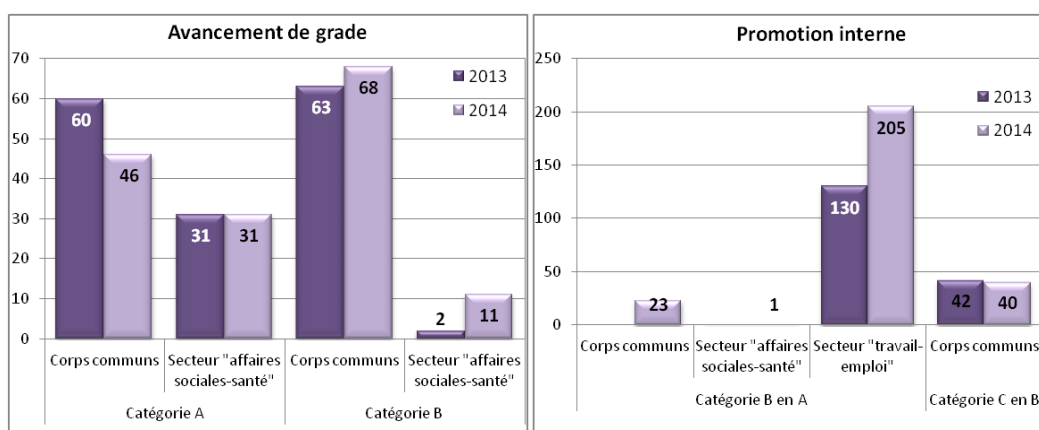
En 2014, 269 postes ont été offerts pour des examens de promotion interne (soit 96 postes supplémentaires par rapport à 2013) :

- 63 postes ont été offerts pour des examens de promotion interne dans les corps communs relevant de la filière administrative (40 postes à l'examen de secrétaire administratif de classe normale organisé pour la 3ème année consécutive, 23 postes à l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'Etat organisé pour la première fois) ;
- 205 postes ont été offerts à l'examen professionnel d'accès au corps des inspecteurs du travail qui était organisé pour la deuxième fois ;
- 1 poste a été offert à l'examen professionnel d'accès au corps des ingénieurs du génie sanitaire.

Pour des examens d'avancement de grade, 156 postes ont été offerts (soit autant de postes qu'en 2013) :

- 77 postes offerts en catégorie A et 79 postes en catégorie B ;
- 114 pour les examens des corps communs de filière administrative et 42 postes pour les examens concernant des corps relevant du périmètre « Affaires sociales-santé ».

#### Nombre de postes offerts aux examens professionnels en 2013 et 2014 par type et périmètre ministériel



#### 3.3.3.2. L'attractivité des examens professionnels

En 2014, 4 407 candidats se sont inscrits aux examens professionnels. Ils étaient 3 986 en 2013, soit une augmentation de 11 % du nombre d'inscriptions. Cette augmentation est liée principalement à l'organisation de deux nouveaux examens professionnels, attaché et technicien sanitaire en chef, qui regroupent 698 inscriptions.

On ne constate pas de corrélation entre l'évolution à la hausse ou à la baisse du nombre de postes offerts et l'évolution du nombre des présents aux différents examens professionnels. Pour certains examens, les évolutions sont convergentes (SACN : baisse du nombre de postes et de la participation, SACE : augmentation du nombre de postes et de la participation), pour d'autres les évolutions sont divergentes (SACS : hausse du nombre de postes offerts et baisse de la participation, principalat attaché : baisse du nombre de postes offerts et hausse de la participation) ou non proportionnelles (examen professionnel d'accès au corps de l'inspection du travail).



## Evolution du nombre de postes offerts et de la participation aux examens professionnels entre 2013 et 2014

Corps	Evolution du nombre de postes offerts	Evolution du nombre de candidats présents
Inspecteur du travail (EPIT)	+58%	+2%
Secrétaire administratif classe exceptionnelle (SACE)	+11%	+9%
Secrétaire administratif classe supérieure (SACS)	+7%	-13%
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale (IPASS)	0%	-12%
Secrétaire administratif classe normale (SACN)	-5%	-7%
Attaché principal	-23%	+21%

Les taux d'inscription des agents promouvables ont été très variables selon les examens, allant de 13 % pour les inspecteurs principaux de l'action sanitaire et sociale à 51 % pour les techniciens sanitaires en chef.

### Taux d'inscription des agents promouvables

Corps / grades d'accès	Catégorie	Filières	Type d'examen	Taux d'inscription
IPASS	A	Santé/affaires sociales	Avancement de grade	13%
APADE		Administrative	Avancement de grade	23%
Attaché		Administrative	Promotion interne	29%
Inspecteur du travail		Travail/emploi	Promotion interne	40%
SACE	B	Administrative	Avancement de grade	22%
SACS		Administrative	Avancement de grade	25%
SACN		Administrative	Promotion interne	24%
Technicien sanitaire en chef		Santé/affaires sociales	Avancement de grade	51%

En 2014, 3 837 candidats ont participé aux épreuves, soit un taux moyen de participation de 88 %, taux identique à celui observé en 2013. Les recrutements qui ont suscité le plus de participations ont été l'examen de secrétaire administratif de classe normale (1 338 candidats présents) et l'examen d'accès au corps de l'inspection du travail (1 078 candidats ont participé à la phase d'admissibilité).

L'attractivité des examens peut se mesurer également au regard des taux de promotion.

### 3.3.3.3. La sélectivité des examens professionnels

En moyenne, 9 candidats ont été présents par poste offert. La sélectivité des recrutements varie selon les filières et les niveaux d'accès. Elle est en effet plus faible pour les corps de la filière administrative et pour les corps de catégorie B.

#### Sélectivité des examens par filière en 2014

Filières	Nombre de candidats présents/poste offert
Corps de la filière administrative	14,5
Corps de la filière « Affaires sociales-santé »	4,7
Corps de la filière « Travail-emploi »	5,2
<b>Total</b>	<b>8,8</b>

#### Sélectivité des examens par catégorie en 2014

Catégorie	Nombre de candidats présents/poste offert
Catégorie A	6,2
Catégorie B	16,3
<b>Total</b>	<b>8,8</b>

Les examens professionnels de la filière administrative ont un caractère « interministériel ». La répartition des candidats admis aux examens professionnels concernant les corps communs de la filière administrative est la suivante :

Secteur	Répartition
Santé / cohésion sociale	49%
Travail/emploi	25%
DDI	14%
Autres	5%
Secrétariat général	4%
Etablissements publics	3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

De manière plus spécifique, on remarque que les attachés principaux sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale (52 % d'entre eux contre 21 % de l'ensemble des admis aux examens professionnels). Par ailleurs, près de la moitié d'entre eux (48 %) viennent du périmètre « Travail-emploi ». A l'inverse, une très grande majorité des secrétaires administratifs classe exceptionnelle (81 %) viennent du périmètre « Affaires sociales-santé ».

#### Origine des candidats admis aux examens professionnels des corps communs en 2014

Origine candidats admis	Secrétaire administratif classe normale	Secrétaire administratif classe supérieure	Secrétaire administratif classe exceptionnelle	Attaché	Attaché principal	Total
DAC supports	3	1	0	0	3	7
DAC santé	0	1	1	1	14	17
DAC travail	0	2	2	3	6	13
DAC jeunesse et sports	0	0	0	0	1	1
ARS	12	19	12	8	0	51
DRJSCS	4	5	4	4	1	18
DIRECCTE	7	7	0	1	16	31
Etablissements publics	1	5	0	0	0	6
DDI	13	4	2	3	2	24
Autres	0	3	0	3	3	9
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>47</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>46</b>	<b>177</b>

#### Bilan des examens professionnels de catégorie A en 2014

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	Candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Attaché principal	Avancement de grade	46	235	187	ND	ND	187	46	0	100%	4,1
Attaché	Promotion interne	23	601	529	88%	58	54	23	0	100%	23,0
<b>Total "interministériel"</b>		<b>69</b>	<b>836</b>	<b>716</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>241</b>	<b>69</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>10,4</b>
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Avancement de grade	31	107	101	ND	ND	85	31	0	100%	3,3
Ingénieur du génie sanitaire	Promotion interne	1	10	ND	ND	ND	10	1	2	100%	-
<b>Total périmètre "Affaires sociales-santé"</b>		<b>32</b>	<b>117</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>95</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>
Inspecteur du travail (EPIT)	Promotion interne	205	1 186	1 078	ND	432	422	205	4	100%	5,3
<b>Total périmètre "Travail-emploi"</b>		<b>205</b>	<b>1 186</b>	<b>1 078</b>	<b>ND</b>	<b>432</b>	<b>422</b>	<b>205</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>5,3</b>

### Bilan des examens professionnels de catégorie B en 2014

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	Candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	Avancement de grade	21	198	175	88%	41	41	21	6	100%	8,3
Secrétaire administratif classe supérieure	Avancement de grade	47	390	340	87%	107	106	47	3	100%	7,2
Secrétaire administratif classe normale	Promotion interne	40	1 577	1 338	85%	108	101	40	0	100%	33,5
<b>Total "interministériel"</b>		<b>108</b>	<b>2 165</b>	<b>1 853</b>	<b>86%</b>	<b>256</b>	<b>248</b>	<b>108</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>17,2</b>
Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle	Avancement de grade	2	6	ND	ND	ND	6	2	0	100%	-
Technicien sanitaire en chef	Avancement de grade	9	97	ND	ND	ND	89	9	0	100%	-
<b>Total périmètre "Affaires sociales-santé"</b>		<b>11</b>	<b>103</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>95</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>

#### 3.3.3.4. Les inspecteurs du travail stagiaires

##### a) L'attractivité de l'examen

1 186 contrôleurs du travail se sont inscrits à la deuxième session de l'examen professionnel d'inspecteur du travail (Epi), soit 41 % de la population éligible. Le nombre d'inscrits et sa proportion ont légèrement augmenté par rapport à 2013 (1 164 candidats s'étaient inscrits, soit 40 % des éligibles).

Le vivier des candidats s'est renouvelé de manière relativement significative par rapport à 2013. 80 % des candidats inscrits et non admis en 2013 se sont réinscrits en 2014, soit 828 candidats. Le nombre de nouveaux inscrits s'élève à 358 candidats. La proportion de nouveaux candidats s'est donc élevée à 30 % des inscrits.

##### b) Le profil des candidats

Comme l'année dernière, la population des candidats inscrits est représentative de la démographie du corps. Les données statistiques afférentes sont très similaires à celles de la première session. Les femmes représentent les deux tiers des inscrits (66 %, -1 point par rapport à 2013). La moyenne d'âge des inscrits est de 47 ans (comme en 2013). Les contrôleurs âgés de 45 ans et plus représentent 62 % des inscrits (contre 63 % en 2013).

Les taux d'inscription diffèrent selon les grades et l'ancienneté de carrière : il existe un écart significatif de 16 points entre les taux d'inscription des contrôleurs de classe normale (52 % d'inscrits dans ce grade) et les contrôleurs de classe exceptionnelle (36 % d'inscrits). De manière corrélative, les taux d'inscription enregistrés sont de 43 % parmi les agents ayant moins de 20 ans d'ancienneté de carrière contre 23 % parmi les agents ayant plus de 20 ans de carrière.

Au regard des dossiers RAEP réceptionnés, les contrôleurs du travail intervenant dans le champ « travail » sont, comme l'année passée, majoritaires (81 % des dossiers réceptionnés).

Les écarts entre les taux d'inscription sont importants entre les régions. 11 régions ont des taux d'inscriptions inférieurs à la moyenne constatée au niveau national. Par rapport à l'année 2013, les taux d'inscription ont varié de façon très diverses entre les régions ; le taux a diminué dans 11 régions, est resté identique dans 7 régions et a augmenté dans 10 régions.

### c) Les résultats d'admission

Les contrôleurs du travail de classe normale représentent 54 % des admis (ils représentaient 47 % des inscrits et 48 % des présélectionnés).

Les taux de réussite des candidats présélectionnés sont de 53 % pour les contrôleurs du travail de classe normale et de 43 % pour les contrôleurs du travail de classe exceptionnelle.

Les agents justifiant de 10 à 20 ans d'ancienneté représentent près de la moitié des admis. Les agents ayant moins de 10 ans d'ancienneté et ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté représentant respectivement près de 31 % et 19 % des admis.

La moyenne d'âge des agents admis est de 44 ans. Les agents ayant 45 ans et plus représentent 44 % des admis, les agents dont l'âge est compris entre 35 et 45 ans représentent 42 % des admis, les agents de moins de 35 ans représentent 14 % des admis.

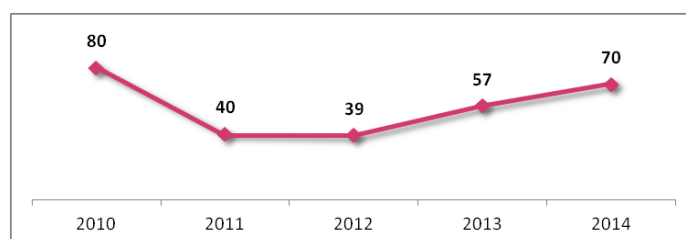
Les femmes représentent près de 68 % des admis.

Les candidats intervenant dans le domaine du travail représentent 81 % des admis

### 3.3.3.5. Les inspecteurs élèves du travail

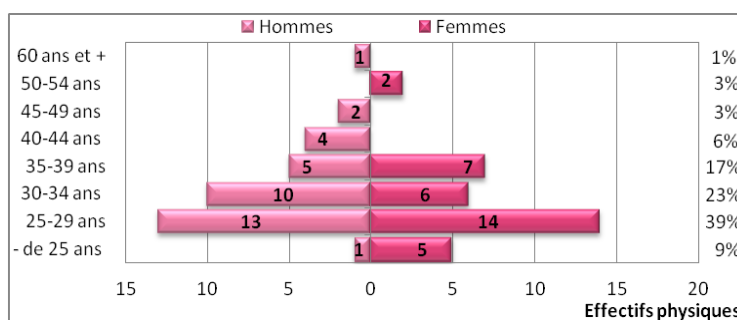
La promotion 2014 des inspecteurs du travail est composée de 70 élèves, chiffre en constante augmentation depuis 2012. Le taux de féminisation est beaucoup plus faible pour la promotion 2014 (49 %) que pour la promotion 2013 (65 %).

**Promotions d'inspecteurs élèves du travail entre 2010 et 2014**



En 2014, 47 % des inspecteurs élèves du travail ont moins de 30 ans. Cette proportion était de 60 % pour la promotion 2013.

**Pyramide des âges de la promotion d'inspecteurs élèves du travail en 2014**



### 3.3.4. La résorption de l'emploi précaire

#### 3.3.4.1. Les concours 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, une seconde tranche de recrutements réservés a été ouverte au titre de l'année 2014.

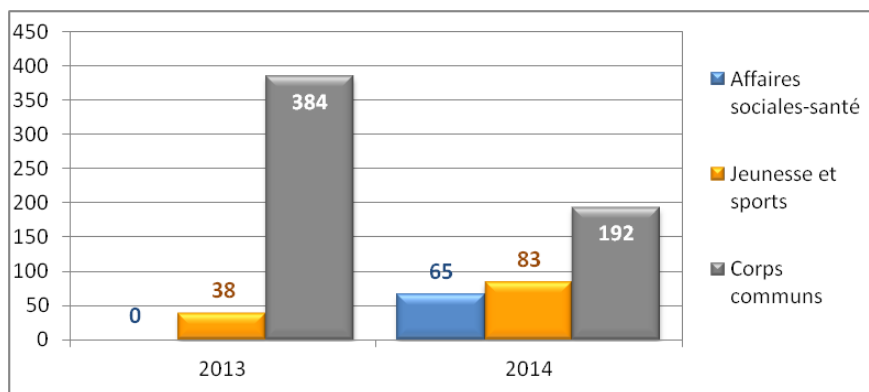
Ces recrutements, au nombre de 25, ont été ciblés sur les 3 catégories de la fonction publique, et ont concerné tant les corps communs (adjoints administratifs et techniques, secrétaires administratifs, attachés d'administration de l'Etat) que les corps des filières techniques des différents ministères (professeurs de sport, médecins inspecteurs de santé publique, pharmaciens inspecteurs de santé publique, ingénieurs d'études sanitaires, inspecteurs de l'action sanitaire et sociale, ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, adjoints techniques de recherche et de formation).

##### a) Les postes offerts aux concours réservés

En 2014, 340 postes ont été ouverts aux concours réservés (422 postes en 2013). Ces postes ont concerné majoritairement les recrutements pour l'accès aux corps communs (56 % des postes) avec une prépondérance de postes offerts en catégorie A (58 % des postes).

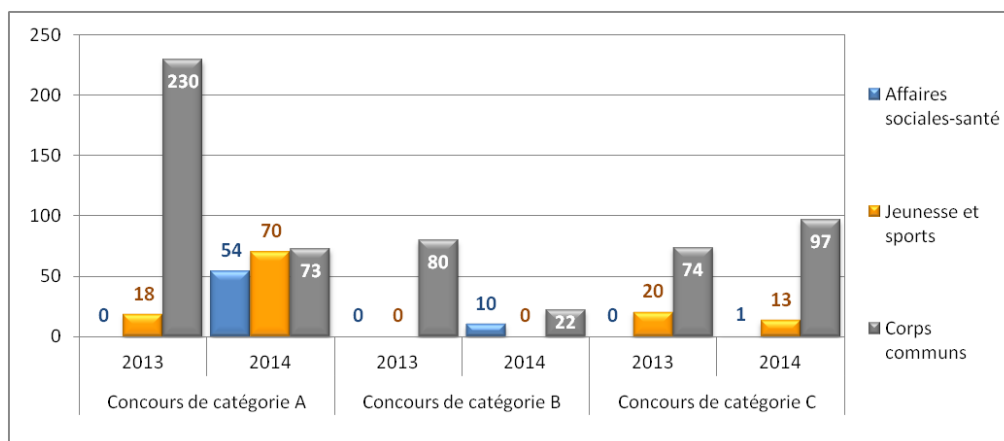
Entre 2013 et 2014, le nombre de postes ouverts pour les corps communs a diminué de moitié, mais celui du périmètre « Jeunesse et sports » a plus que doublé.

**Nombre de postes offerts aux concours réservés en 2013 et 2014 par périmètre ministériel**



Entre 2013 et 2014, le nombre de postes offerts aux concours réservés pour les corps communs a baissé en catégorie A et B mais a augmenté en catégorie C. Par ailleurs, alors qu'en 2013 il n'y avait aucun poste proposé pour les corps du périmètre « Affaires sociales-santé », en 2014 il y en a dans toutes les catégories et surtout en catégorie A.

## Nombre de postes offerts aux concours réservés en 2013 et 2014 par catégorie et périmètre ministériel



### b) Le vivier des personnels éligibles à la titularisation dans les principaux corps gérés par la DRH

#### Nombre de contractuels éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 en 2014

Corps de catégorie A	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Attaché	421	163	53	22	167	91	641	276
Professeur de sport	-	1	15	109	-	-	15	110
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	66	24	-	-	-	-	66	24
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	-	-	7	4	-	-	7	4
Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation	-	-	45	34	-	-	45	34
<b>Total</b>	<b>487</b>	<b>188</b>	<b>120</b>	<b>169</b>	<b>167</b>	<b>91</b>	<b>774</b>	<b>448</b>

Corps de catégorie B	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Secrétaire administratif	198	32	46	4	17	1	261	37
Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation	-	-	44	10	-	-	44	10
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>32</b>	<b>90</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>305</b>	<b>47</b>

Corps de catégorie C	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Adjoint administratif	55	5	86	3	20	2	161	10
Adjoint technique	16	22	24	30	20	9	60	61
Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation	-	-	96	35	-	-	96	35
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>27</b>	<b>206</b>	<b>68</b>	<b>40</b>	<b>11</b>	<b>317</b>	<b>106</b>

### c) L'attractivité des recrutements réservés

En 2014, 604 candidats se sont inscrits (hors filière ITRF/ATRF). Le taux de participation a été de 82 %.

Tous les postes offerts aux recrutements réservés ont été pourvus, sauf pour le professorat d'enseignement général de l'Institut national de jeunes aveugles et pour des concours relevant de la filière ITRF qui ont été infructueux. 16 recrutements ont donné lieu à l'établissement de listes complémentaires (63 candidats ont été inscrits sur ces listes).

### Bilan des concours réservés de catégorie A en 2014

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	Candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Attaché analyste	6	13	12	92%	9	9	6	0	100%	2,0
Attaché programmeur système d'exploitation	3	6	5	83%	5	5	3	1	100%	1,7
Attaché d'administration (session 2014)	64	128	101	79%	80	80	64	3	100%	1,6
<b>Total "interministériel"</b>	<b>73</b>	<b>147</b>	<b>118</b>	<b>80%</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>73</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>1,6</b>
Professeur de sport (session 2013)	24	76	47	62%	47	47	24	19	100%	2,0
Professeur de sport (session 2014)	23	38	38	100%	32	31	23	9	100%	1,7
Ingénieur technique de recherche et de formation	23	10	ND	-	ND	ND	8	0	35%	0,4
<b>Total périmètre "Jeunesse et sports"</b>	<b>70</b>	<b>125</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>56</b>	<b>28</b>	<b>80%</b>	<b>1,8</b>
Médecin inspecteur de santé publique	4	5	4	80%	4	4	4	0	100%	1,0
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale (session 2013)	18	67	59	88%	39	39	18	2	100%	3,3
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	3	5	4	80%	4	4	3	1	100%	1,3
Ingénieur d'études sanitaires	8	15	ND	-	13	13	8	0	100%	-
Professeur enseignement général des INJS	12	39	ND	-	16	16	12	3	100%	-
Professeur enseignement général INJA	4	4	ND	-	4	4	3	0	75%	-
Professeur enseignement technique des INJ	5	6	ND	-	6	6	5	1	100%	-
<b>Total périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	<b>54</b>	<b>141</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>98%</b>	<b>-</b>

### Bilan des concours réservés de catégorie B en 2014

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	Candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Secrétaire administratif	20	31	ND	ND	ND	30	20	4	100%	-
Secrétaire administratif programmeur	2	4	3	75%	3	3	2	0	100%	1,5
<b>Total "interministériel"</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>
Assistant de service social*	3	4	4	100%	4	4	3	0	100%	1,3
Infirmier des administrations de l'Etat	3	6	6	100%	6	6	3	2	100%	2
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	4	8	ND	ND	ND	8	4	3	100%	-
<b>Total périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>

\* Concours commun Justice/Affaires sociales

### Bilan des concours réservés de catégorie C en 2014

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	Candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Adjoint technique 1ère classe (session 2013)	15	21	20	95%	ND	20	15	5	100%	1,3
Adjoint administratif 1ère classe (session 2013)	60	87	85	98%	ND	85	60	2	100%	1,4
Adjoint technique (session 2014)	6	11	ND	ND	ND	8	6	2	100%	-
Adjoint administratif (session 2014)	16	28	ND	ND	21	21	16	5	100%	-
<b>Total "interministériel"</b>	<b>97</b>	<b>147</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>134</b>	<b>97</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>
Adjoint sanitaire	1	2	ND	ND	ND	2	1	1	100%	-
<b>Total périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>
Adjoint technique de recherche et de formation	13	7	ND	-	-	-	6	0	46%	0,5
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>ND</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>46%</b>	<b>0,5</b>

### 3.3.4.2. Les CDIsations

En 2014, 56 agents en contrat à durée déterminée ont été titularisés. Cela concerne 18 agents en administration centrale (dont une majorité d'agents du périmètre « Affaires sociales-santé ») et 38 agents en services déconcentrés (dont une majorité d'agents du périmètre « Travail-emploi »). Ces CDIsations concernent presque exclusivement des agents de catégorie A.

#### Passages de CDD en CDI en administration centrale en 2014

Administration centrale	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Affaires sociales-santé"	7	5	0	0	0	0	7	5
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	1	0	0	0	0	0	1
Périmètre "Travail-emploi"	1	3	0	0	0	1	1	4
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

A noter que, parmi les 37 CDIsations du périmètre « Travail-emploi » en services déconcentrés, 13 sont des reclassements de médecins inspecteurs du travail et 16 concernent le reclassement d'ingénieurs de prévention.

#### Passages de CDD en CDI dans les services déconcentrés en 2014

Services déconcentrés	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Affaires sociales-santé"	0	0	0	0	0	0	0	0
Périmètre "Jeunesse et sports"	1	0	0	0	0	0	1	0
Périmètre "Travail-emploi"	21	16	0	0	0	0	21	16
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>16</b>



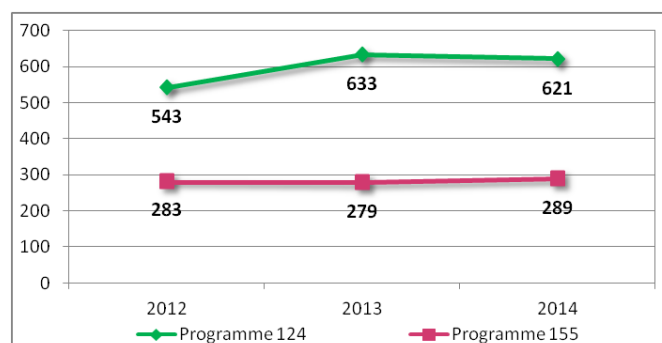
### 3.4. Les départs à la retraite

On dénombre 980 départs à la retraite en 2014, dont 36 départs d'agents de l'éducation nationale et 34 départs d'agents non titulaires. Ces départs représentent environ 4 % des effectifs en fonction.

#### 3.4.1. Les départs à la retraite constatés en 2014 des agents titulaires

Entre 2012 et 2014, le nombre de départs à la retraite a évolué différemment entre les 2 programmes budgétaires. Après avoir augmenté entre 2012 et 2013 (+17 %), les départs à la retraite sur le programme 124 ont légèrement diminué entre 2013 et 2014 (-2 %). A l'inverse, sur le programme 155, les départs ont à peine baissé entre 2012 et 2013 (-1 %) pour légèrement augmenter en 2014 (+4 %).

Evolution du nombre de départs à la retraite par programme budgétaire entre 2012 et 2014



En 2014, on compte 910 départs à la retraite, hors agents de l'éducation nationale et agents non titulaires, dont 493 pour les personnels du ministère des affaires sociales et de la santé, 128 pour les agents du ministère de la jeunesse et des sports, 289 pour les agents du ministère du travail et de l'emploi.

L'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 62,3 ans. Cet âge varie de 60,5 ans pour les femmes des services déconcentrés et établissements du périmètre « Jeunesse et sports » à 64,5 ans pour les hommes d'administration centrale du même périmètre.

Répartition des départs à la retraite en 2014 par service, genre et âge moyen

Service	Nombre de départs			Age moyen au départ		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	<b>177</b>	<b>316</b>	<b>493</b>	<b>62,4</b>	<b>62,0</b>	<b>62,1</b>
Administration centrale	40	58	98	63,4	62,8	63,1
DRJSCS/DDCS(PP)	28	110	138	61,5	61,5	61,5
ARS	109	148	257	62,3	61,9	62,1
<b>Périmètre "Travail-emploi"</b>	<b>94</b>	<b>195</b>	<b>289</b>	<b>62,6</b>	<b>61,7</b>	<b>62,2</b>
Administration centrale	5	12	17	61,6	62,7	62,4
DI(R)ECCTE	89	183	272	62,7	61,6	62,2
<b>Périmètre "Jeunesse et sports"</b>	<b>107</b>	<b>21</b>	<b>128</b>	<b>64,1</b>	<b>60,6</b>	<b>62,6</b>
Administration centrale	19	6	25	64,5	61,0	62,8
DRJSCS/DDCS(PP) et CREPS	88	15	103	64,0	60,5	62,5
<b>Total</b>	<b>378</b>	<b>532</b>	<b>910</b>	<b>62,9</b>	<b>61,8</b>	<b>62,3</b>

Près de six départs sur dix (58 %) concernent des femmes. Ces dernières partent, en moyenne, près d'un an avant leurs homologues masculins (61,8 ans contre 62,9 ans).

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

- les agents de catégorie A représentent la très grande majorité des départs à la retraite du périmètre « Jeunesse et sports » (95 %) ;
- la répartition des agents par catégorie est assez équilibrée au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » bien que les personnels de catégorie A soient un peu plus nombreux (37 %) ;
- au sein du périmètre « Travail-emploi » ce sont les agents de catégorie B qui représentent la plus grande part des départs à la retraite (42 %).

#### Répartition des départs à la retraite en 2014 par catégorie, périmètre, genre et âge moyen

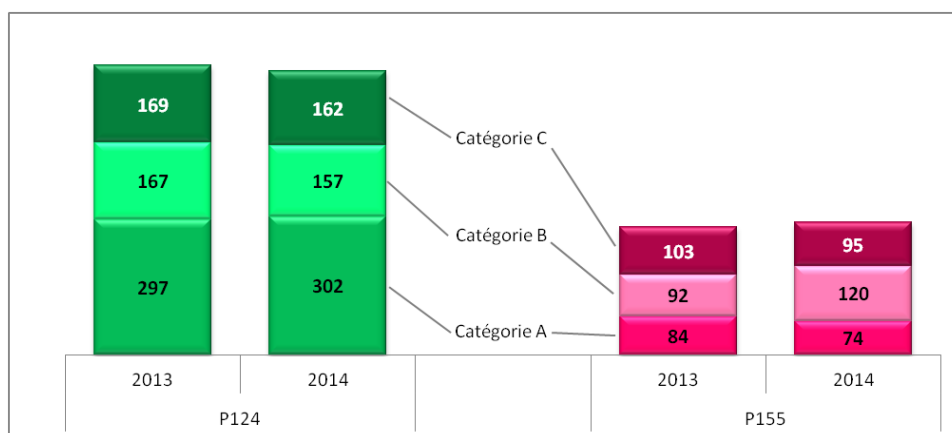
Catégorie	Nombre de départs				Age moyen de départ		
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total
<b>Périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	<b>177</b>	<b>316</b>	<b>493</b>	<b>100%</b>	<b>62,4</b>	<b>62,0</b>	<b>62,1</b>
Catégorie A	79	101	180	37%	63,4	62,8	63,1
Catégorie B	61	94	155	31%	62,2	61,9	62,1
Catégorie C	37	121	158	32%	60,5	61,2	60,9
<b>Périmètre "Travail-emploi"</b>	<b>94</b>	<b>195</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>62,6</b>	<b>61,7</b>	<b>62,2</b>
Catégorie A	46	28	74	26%	62,8	62,8	62,8
Catégorie B	27	93	120	42%	62,9	61,9	62,1
Catégorie C	21	74	95	33%	61,9	61,0	61,2
<b>Périmètre "Jeunesse et sports"</b>	<b>107</b>	<b>21</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>	<b>64,1</b>	<b>60,6</b>	<b>62,6</b>
Catégorie A	105	17	122	95%	64,0	61,0	63,0
Catégorie B	0	2	2	2%	-	-	-
Catégorie C	2	2	4	3%	-	-	-
<b>Ensemble</b>	<b>378</b>	<b>532</b>	<b>910</b>	<b>100%</b>	<b>62,9</b>	<b>61,8</b>	<b>62,3</b>
Catégorie A	230	146	376	41%	63,6	62,6	63,2
Catégorie B	88	189	277	30%	62,4	61,9	62,1
Catégorie C	60	197	257	28%	61,1	61,2	61,1

NB : les âges moyens ne sont pas calculés quand moins de 5 agents sont concernés.

Entre 2013 et 2014, le nombre de départs à la retraite a évolué de façon différente entre les 2 programmes :

- au sein du programme 124, le nombre de départs a augmenté pour les agents de catégorie A (+2 %) mais a baissé pour ceux de catégorie B (-6 %) et C (-4 %) ;
- au sein du programme 155, le nombre de départs a baissé sensiblement pour les agents de catégorie A (-12 %) et C (-8 %) mais a fortement augmenté pour ceux de catégorie B (+30 %).

#### Evolution du nombre de départs à la retraite par catégorie et programme entre 2013 et 2014



Le motif principal de départ à la retraite en 2014, tout périmètre et tout service confondu, est la jouissance immédiate (72 %), avant les carrières longues (16 %) et les départs pour invalidité (6 %).

C'est en administration centrale du périmètre « Jeunesse et sports » que les départs pour jouissance immédiate sont proportionnellement les plus nombreux (88 %) et en services déconcentrés du périmètre « Affaires sociales-santé » qu'ils sont les moins importants (64 % des départs). Les départs pour carrière longue y sont cependant proportionnellement plus nombreux (20 %), tout comme en DI(R)ECCTE (19 %).

#### Répartition des départs à la retraite en 2014 par motif de départ, périmètre et service

Motif de départ	Périmètre "Affaires sociales-santé"				Périmètre "Jeunesse et sports"			Périmètre "Travail-emploi"			Ensemble
	AC	DRJSCS/DDCS(PP)	ARS	Total	AC	DRJSCS/DDCS(PP) et CREPS	Total	AC	DI(R)ECCTE	Total	
Jouissance immédiate	84%	64%	70%	71%	88%	86%	87%	65%	67%	67%	72%
Carrière longue	11%	20%	17%	17%	8%	9%	9%	12%	19%	18%	16%
Invalidité	1%	10%	5%	5%	4%	2%	2%	12%	8%	8%	6%
Handicap	1%	2%	5%	3%	0%	0%	0%	12%	1%	2%	2%
Parent de 3 enfants	2%	3%	3%	3%	0%	3%	2%	0%	5%	5%	3%
Cessation progressive d'activité	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Motif de départ Périmètre « Affaires sociales-santé »	Administration centrale			DRJSCS/DDCS(PP)			ARS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Jouissance immédiate	34	48	82	20	69	89	78	102	180
Carrière longue	5	6	11	6	21	27	18	26	44
Invalidité	0	1	1	2	12	14	3	9	12
Handicap	1	0	1	0	3	3	9	3	12
Parent de 3 enfants	0	2	2	0	4	4	0	8	8
Cessation progressive d'activité	0	1	1	0	1	1	1	0	1
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>58</b>	<b>98</b>	<b>28</b>	<b>110</b>	<b>138</b>	<b>109</b>	<b>148</b>	<b>257</b>

Motif de départ Périmètre « Travail-emploi »	Administration centrale			DI(R)ECCTE		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Jouissance immédiate	4	7	11	71	112	183
Carrière longue	0	2	2	13	38	51
Invalidité	1	1	2	3	18	21
Handicap	0	2	2	2	1	3
Parent de 3 enfants	0	0	0	0	14	14
Cessation progressive d'activité	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>89</b>	<b>183</b>	<b>272</b>

Motif de départ Périmètre « Jeunesse et sports »	Administration centrale			DRJSCS/DDCS(PP) et CREPS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Jouissance immédiate	18	4	22	79	10	89
Carrière longue	1	1	2	8	1	9
Invalidité	0	1	1	1	1	2
Handicap	0	0	0	0	0	0
Parent de 3 enfants	0	0	0	0	3	3
Cessation progressive d'activité	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>88</b>	<b>15</b>	<b>103</b>

Entre 2013 et 2014, les départs pour jouissance immédiate ont proportionnellement baissé pour les 2 programmes : en 2013, ils représentaient 76 % des départs pour le programme 124 et 69 % des départs pour le programme 155 (respectivement 74 % et 67 % en 2014).

#### Evolution de la répartition par motif des départs à la retraite entre 2013 et 2014 par programme

Motif de départ	P124				P155			
	2013		2014		2013		2014	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Jouissance immédiate	480	76%	462	74%	192	69%	194	67%
Carrière longue	91	14%	93	15%	48	17%	53	18%
Invalidité	37	6%	30	5%	17	6%	23	8%
Handicap	9	1%	16	3%	4	1%	5	2%
Parent de 3 enfants	14	2%	17	3%	16	6%	14	5%
Cessation progressive d'activité	2	0%	3	0%	2	1%	0	0%
<b>Total</b>	<b>633</b>	<b>100%</b>	<b>621</b>	<b>100%</b>	<b>279</b>	<b>100%</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>

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

On compte 36 départs à la retraite d'agents de l'éducation nationale en 2014, dont 11 agents affectés en administration centrale et 25 en services déconcentrés. Le nombre de départs de ces agents a augmenté par rapport à 2013 (19 départs).

#### Répartition des départs à la retraite des agents de l'éducation nationale en 2014 par catégorie, genre et âge moyen

Catégorie	Nombre de départs			Age moyen de départ		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	2	4	6	61,6	58,6	59,6
B	2	10	12	61,1	61,7	61,6
C	4	14	18	61,0	61,7	61,6
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>61,2</b>	<b>61,2</b>	<b>61,2</b>

L'âge moyen de départ à la retraite est de 61,2 ans en 2014, légèrement plus faible qu'en 2013 (61,5 ans). Cet âge est identique pour les hommes et les femmes. Il est légèrement plus faible pour les agents de catégorie A que pour ceux de catégorie B ou C.

### 3.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels

Au cours de l'année 2014, 34 agents contractuels sont partis à la retraite en services déconcentrés et 11 en administration centrale.

#### Répartition des départs à la retraite des agents contractuels en 2014 par genre et affectation (services déconcentrés)

Affectation	Femmes	Hommes	Total
DIRECCTE	4	5	9
DRIHL	0	0	0
DRJSCS	0	2	2
Hors région*	16	7	23
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>34</b>

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

**Répartition des départs à la retraite des agents contractuels CDI en 2014 en administration centrale  
par genre et programme budgétaire (hors agents contractuels décret 1978)**

Programme	Femmes	Hommes	Total
P155 - Travail-emploi	2	2	4
P124 - Affaires sociales-Jeunesse et sports	4	3	7
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>

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

En 2014, 13 indemnités de départ volontaire ont été versées, tout périmètre confondu. Il est à noter que, pour une année donnée, un décalage est constaté entre le décompte du nombre de démissions et celui du nombre d'IDV versées en raison du paiement sur l'année suivante des IDV concernant les démissions intervenants en fin d'année.

#### 3.5.1. Programme 124

Le montant versé au titre de l'Indemnité de Départ Volontaire est de 362 144 € en 2014. Le montant total augmente de 74 % par rapport à 2013 en raison de l'accroissement du nombre de bénéficiaires, le montant unitaire restant quasiment inchangé.

Sept versements d'un montant moyen de 51 735 € ont été effectués en 2014.

**Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2012 à 2014  
(en effectifs physiques et en euros)**

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)	Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)
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

#### 3.5.2. Programme 155

Le montant versé au titre de l'Indemnité de Départ Volontaire en 2014 (0,19 M€) diminue de moitié par rapport aux dépenses constatées sur ce poste en 2013 (0,42 M€).

C'est la première année depuis le lancement du dispositif qu'une baisse aussi significative est constatée. Une baisse importante avait déjà été observée entre 2011 et 2012 et faisait suite à un arrêt du Conseil d'Etat du 28 mars 2011, précisant les modalités d'application pour les fonctionnaires en position de disponibilité.

Six versements d'un montant moyen de 32 319 € ont été effectués en 2014.

**Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2012 à 2014  
(en effectifs physiques et en euros)**

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)	Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)
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 4

### LES PARCOURS PROFESSIONNELS

<b>4.1.</b>	<b>Les avancements de grade et les promotions de corps</b>	<b>Page 108</b>
4.1.1.	Les avancements de grade	Page 108
4.1.1.1.	Les avancements de grade du programme 155	Page 108
4.1.1.2.	Les avancements de grade du programme 124	Page 109
4.1.1.3.	Les avancements de grade des personnels ATOSS	Page 112
4.1.2.	Les promotions de corps	Page 112
4.1.2.1.	Les promotions de corps du programme 155	Page 113
4.1.2.2.	Les promotions de corps du programme 124	Page 113
4.1.2.3.	Les promotions de corps des personnels ATOSS	Page 114
<b>4.2.</b>	<b>La mobilité des agents</b>	<b>Page 114</b>
4.2.1.	Les postes publiées sur la BIEP et la BIEAC	Page 114
4.2.2.	Les différents types de mobilité	Page 118
<b>4.3.</b>	<b>Le conseil mobilité carrière</b>	<b>Page 119</b>
4.3.1.	L'activité des conseillers mobilité carrière en administration centrale	Page 119
4.3.1.1.	Les entretiens individuels à la demande des agents	Page 119
4.3.1.2.	Focus sur le lancement des campagnes d'entretien de carrière à des moments clefs de la carrière professionnelle	Page 122
4.3.1.3.	Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité	Page 122
4.3.2.	La constitution d'un réseau de conseillers mobilité carrière dans les services déconcentrés	Page 122

#### Chiffres clés 2014

##### **Nombre d'agents promus par avancement de grade : 1 444 agents**

- \* Périmètre "Travail-emploi" : **475** agents
- \* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **122** agents
- \* Périmètre "Jeunesse et sports" : **130** agents
- \* Corps communs "Affaires sociales-Jeunesse et sports" : **717** agents

##### **Nombre d'agents promus par promotion de corps : 129 agents**

- \* Périmètre "Travail-emploi" : **34** agents
- \* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **25** agents
- \* Périmètre "Jeunesse et sports" : **20** agents
- \* Corps communs "Affaires sociales-Jeunesse et sports" : **50** agents

##### **Nombre de postes publiés :**

- \* Sur la BIEAC : **561** en administration centrale et **58** dans les autres structures
- \* Sur la BIEP : **239** en administration centrale et **1** dans les autres structures

##### **CMC en administration centrale :**

- \* **235** entretiens individuels conduits pour **169** agents

## 4. Les parcours professionnels

### 4.1. Les avancements de grade et les promotions de corps

#### 4.1.1. Les avancements de grade

En 2014, 1 444 agents ont été promus au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours) selon la répartition suivante :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Périmètre « Travail-emploi »	173	98	204	475
Périmètre « Jeunesse et sports »	130	0	0	130
Périmètre « Affaires sociales-santé »	85	14	23	122
Corps communs « Affaires sociales-Jeunesse et sports »	313	90	314	717
<b>Total</b>	<b>701</b>	<b>202</b>	<b>541</b>	<b>1 444</b>

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

Les avancements de grade des personnels administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé (ATOSS) de l'éducation nationale sont également présentés ci-après, pour l'administration centrale uniquement. On compte 7 promotions de grade pour ces personnels en 2014 en administration centrale (contre 12 en 2013).

##### 4.1.1.1. Les avancements de grade du programme 155

En 2014, 475 agents du programme 155 ont été promus au grade supérieur, toute catégorie confondue, soit 11 % des promouvables. Bien que le nombre de promus baisse sensiblement (-21 % entre 2013 et 2014), le ratio promus/promouvables reste quant à lui stable (12 % en 2013).

Les variations sont cependant différentes d'une catégorie à l'autre :

- Le nombre d'agents de catégorie A promus double presque en un an (89 agents promus en 2013 contre 173 en 2014 soit une hausse de 94 %), tout comme le ratio promus/promouvables (7 % en 2013 contre 12 % en 2014) ;
- Pour les agents de catégorie B, les promotions chutent, aussi bien en nombre (271 promus en 2013 contre 98 en 2014 soit une baisse de 64 %) qu'en termes de ratio (13 % en 2013 contre 8 % en 2014) ;
- En ce qui concerne les agents de catégorie C, si le nombre de promus baisse légèrement (245 promus en 2013 contre 204 en 2014 soit une baisse de 17 %), le ratio promus/promouvables reste quant à lui stable à 13 %.



### Les avancements de grade dans les corps du programme 155 en 2013 et 2014

Promotion - Grade d'accès	2013			2014			Durée moyenne entre 2 promotions
	Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	
<b>Catégorie A</b>	<b>1 311</b>	<b>89</b>	<b>7%</b>	<b>1 459</b>	<b>173</b>	<b>12%</b>	<b>-</b>
Directeur du travail	410	30	7%	397	25	6%	10 ans
Directeur adjoint du travail	785	43	5%	865	95	11%	12 ans
Administrateur général	8	3	38%	7	3	43%	19,5 ans
Administrateur civil hors classe échelon spécial	12	4	33%	-	-	-	-
Administrateur civil hors classe	10	3	30%	14	4	29%	NC
Attaché hors classe	-	-	-	106	13	12%	6 ans
Attaché principal	86	6	7%	70	33	47%	7 ans
<b>Catégorie B</b>	<b>2 092</b>	<b>271</b>	<b>13%</b>	<b>1 264</b>	<b>98</b>	<b>8%</b>	<b>-</b>
Contrôleur classe exceptionnelle	836	100	12%	-	-	-	-
Contrôleur classe supérieure	974	146	15%	-	-	-	-
Contrôleur hors classe	-	-	-	985	79	8%	12 ans
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	32	2	6%	44	4	9%	NC
Secrétaire administratif classe supérieure	250	23	9%	235	15	6%	NC
<b>Catégorie C</b>	<b>1 838</b>	<b>245</b>	<b>13%</b>	<b>1 602</b>	<b>204</b>	<b>13%</b>	<b>-</b>
Adjoint administratif principal 1ère classe échelon spécial	197	37	19%	-	-	-	-
Adjoint administratif principal 1ère classe	659	82	12%	655	82	13%	12 ans
Adjoint administratif principal 2ème classe	904	114	13%	913	118	13%	12,8 ans
Adjoint administratif 1ère classe	31	4	13%	34	4	12%	NC
Adjoint technique principal 1ère classe	16	3	19%	-	-	-	-
Adjoint technique principal 2ème classe	28	4	14%	-	-	-	-
Adjoint technique 1ère classe	3	1	33%	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5 241</b>	<b>605</b>	<b>12%</b>	<b>4 325</b>	<b>475</b>	<b>11%</b>	<b>-</b>

#### 4.1.1.2. Les avancements de grade du programme 124

Pour le programme 124, 1 059 agents ont été promus au grade supérieur, toute catégorie confondue, soit 10 % des promouvables. Les taux de promotion et les évolutions entre 2013 et 2014 sont cependant divers d'une catégorie et d'un périmètre à l'autre :

- Les ratios promus/promouvables des agents de catégorie A évoluent peu entre 2013 et 2014. Ils sont cependant variables d'un périmètre à l'autre allant de 7 % pour les agents « Jeunesse et sports » à 14 % pour les agents « Affaires sociales-santé » en passant par 12 % pour les corps communs aux deux périmètres. Ces ratios sont stables d'une année sur l'autre ;
- Le ratio des agents de catégorie B baisse entre 2013 (8 %) et 2014 (6 %). Il varie cependant différemment pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » (7 % en 2014, en forte baisse par rapport à l'année 2013 où il était de 12 %) et pour les agents des corps communs (6 % en 2014, stable par rapport au ratio de 7 % observé en 2013) ;
- En ce qui concerne les agents de catégorie C, le ratio reste globalement stable à 13 % entre 2013 et 2014. On observe peu de différences entre les périmètres (13 % pour les agents des corps communs et 11 % pour ceux du périmètre « Affaires sociales-santé ») et entre 2013 et 2014.

## Les avancements de grade des agents de catégorie A dans les corps du programme 124 en 2013 et 2014

Grade d'accès		2013			2014			
		Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Durée moyenne entre 2 promotions
Corps communs au programme 124	Administrateur civil hors classe	43	9	21%	39	11	28%	NC
	Administrateur civil hors classe échelon spécial	48	11	23%	-	-	-	-
	Administrateur général	24	11	46%	22	6	27%	16,5 ans
	Attaché hors classe échelon spécial	-	-	-	10	9	90%	3 mois
	Attaché hors classe	-	-	-	232	33	14%	9 ans
	Attaché principal	208	6	3%	174	28	16%	6 ans
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	423	16	4%	562	22	4%	NC
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	-	-	-	424	16	4%	25 ans
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	-	-	-	138	6	4%	22 ans
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	259	40	15%	357	49	14%	-
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	-	-	-	291	37	13%	8 ans
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	-	-	-	66	12	18%	8 ans
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	169	50	30%	162	42	26%	-
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	-	-	-	111	29	26%	10 ans
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	-	-	-	51	13	25%	11 ans
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale (échelon spécial)	19	5	26%	-	-	-	-
Total corps communs		1 193	148	12%	2 639	313	12%	-
Périmètre "Jeunesse et sports"	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	303	15	5%	300	15	5%	14 ans
	Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	104	11	11%	105	11	10%	6,9 ans
	Inspecteur de la jeunesse et des sports 1ère classe	56	17	30%	37	11	30%	9 ans
	Inspecteur de la jeunesse et des sports principal	92	11	12%	79	10	13%	7 ans
	Professeur de sport hors classe	1 253	91	7%	1 236	83	7%	16,5 ans
	Professeur d'enseignement général hors classe de l'INJA	7	1	14%	-	-	-	-
	Professeur d'enseignement général hors classe de l'INJS	53	6	11%	-	-	-	-
	Professeur d'enseignement technique hors classe (INJS et INJA)	6	2	33%	-	-	-	-
Total périmètre « Jeunesse et sports »		1 874	154	8%	1 757	130	7%	-
Périmètre "Affaires sociales- santé"	Infirmier de catégorie A hors classe	232	23	10%	61	10	16%	1,8 an
	Infirmier de catégorie A classe supérieure	74	22	30%	13	3	23%	9 ans
	Ingénieur d'études sanitaires principal	125	11	9%	134	12	9%	NC
	Ingénieur du génie sanitaire en chef	54	8	15%	51	10	20%	14,5 ans
	Ingénieur du génie sanitaire général	23	3	13%	26	4	15%	14,9 ans
	Médecin inspecteur de santé publique en chef	58	13	22%	51	11	22%	6 ans
	Médecin inspecteur de santé publique général	176	25	14%	161	19	12%	6 ans
	Pharmacien inspecteur de santé publique général	76	11	14%	70	9	13%	6 ans
	Pharmacien inspecteur de santé publique en chef	42	10	24%	37	7	19%	7,8 ans
Total périmètre « Affaires sociales-santé »		860	126	15%	604	85	14%	-
Total programme 124		3 927	428	11%	5 000	528	11%	-

### Les avancements de grade des agents de catégorie B dans les corps du programme 124 en 2013 et 2014

Grade d'accès		2013			2014			
		Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Durée moyenne entre 2 promotions
Corps communs au programme 124	Secrétaire administratif classe supérieure	768	69	9%	814	53	7%	NC
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	-	-	-	805	53	7%	NC
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	-	-	-	9	0	0%	NC
	Secrétaire administratif classe exceptionnelle	712	39	5%	813	37	5%	NC
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	-	-	-	811	37	5%	NC
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	-	-	-	2	0	0%	NC
Total corps communs		1 480	108	7%	1 627	90	6%	-
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Assistant de service social principal	245	27	11%	27	3	11%	8,4 ans
	Infirmier de catégorie B classe supérieure	19	5	26%	3	1	33%	7 ans
	Technicien de physiothérapie classe supérieure	15	1	7%	-	-	-	-
	Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle	26	1	4%	-	-	-	-
	Technicien sanitaire principal	96	17	18%	-	-	-	-
	Technicien sanitaire en chef	75	7	9%	174	10	6%	NC
Total périmètre "Affaires sociales-santé"		476	58	12%	204	14	7%	-
Périmètre "Jeunesse et sports"	Educateur spécialisé 1ère classe (INJS et INJA)	58	4	7%	-	-	-	-
Total programme 124		2 014	170	8%	1 831	104	6%	-

### Les avancements de grade des agents de catégorie C dans les corps du programme 124 en 2013 et 2014

Grade d'accès		2013			2014			
		Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Durée moyenne entre 2 promotions
Corps communs au programme 124	Adjoint administratif 1ère classe	206	32	16%	203	32	16%	NC
	Adjoint administratif principal 2ème classe	1 186	151	13%	1 185	148	12%	12,4 ans
	Adjoint administratif principal 1ère classe	872	109	13%	848	105	12%	11,1 ans
	Adjoint administratif principal 1ère classe (échelon spécial)	363	43	12%	-	-	-	-
	Adjoint technique 1ère classe	28	5	18%	61	10	16%	NC
	Adjoint technique principal 2ème classe	33	4	12%	99	12	12%	NC
	Adjoint technique principal 1ère classe	4	0	0%	25	7	28%	NC
Total corps communs		2 692	344	13%	2 421	314	13%	-
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Adjoint sanitaire 1ère classe	40	9	23%	48	7	15%	NC
	Adjoint sanitaire principal 2ème classe	122	8	7%	129	11	9%	NC
	Adjoint sanitaire principal 1ère classe	34	3	9%	34	5	15%	NC
	Adjoint sanitaire principal 1ère classe (échelon spécial)	16	2	13%	-	-	-	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"		212	22	10%	211	23	11%	-
Total programme 124		2 904	366	13%	2 632	337	13%	-

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

En 2014, 7 agents de l'éducation nationale en administration centrale ont été promus par tableau d'avancement à un grade supérieur (c'était le cas de 12 agents en 2013).

##### Les avancements de grade dans les corps relevant de l'éducation nationale en 2013 et 2014

Catégorie	Grade d'accès	2013			2014		
		Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)
A	Attaché principal	16	2	13%	-	-	-
	Ingénieur de recherche 1ère classe	-	-	-	2	0	0%
	Ingénieur d'études 1ère classe	-	-	-	5	1	20%
B	Secrétaire administratif classe supérieure	33	1	3%	31	1	3%
	Secrétaire administratif classe exceptionnelle	14	1	7%	17	1	6%
	Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle	-	-	-	1	0	0%
	Technicien de recherche et de formation classe supérieure	-	-	-	2	1	50%
C	Adjoint administratif 1ère classe	1	1	100%	1	0	0%
	Adjoint administratif principal 2ème classe	16	3	19%	1	0	0%
	Adjoint administratif principal 1ère classe	15	4	27%	15	2	13%
	Adjoint technique de recherche et de formation principal 1ère classe	-	-	-	1	0	0%
	Adjoint technique de recherche et de formation 1ère classe	-	-	-	10	1	10%
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>12</b>	<b>13%</b>	<b>86</b>	<b>7</b>	<b>8%</b>

#### 4.1.2. Les promotions de corps

En 2014, les promotions par liste d'aptitude ont concerné 129 agents. Ils se répartissent de la façon suivante :

	Catégorie A	Catégorie B	Total
Périmètre « Travail-emploi »	18	16	34
Périmètre « Jeunesse et sports »	20	0	20
Périmètre « Affaires sociales-santé »	12	13	25
Corps communs « Affaires sociales-Jeunesse et sports »	28	22	50
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>51</b>	<b>129</b>

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

Les avancements de corps des personnels administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé (ATOSS) de l'éducation nationale sont également présentés ci-après, pour l'administration centrale uniquement. On compte 1 promotion de corps pour ces personnels en 2014 en administration centrale (contre 2 en 2013).

#### 4.1.2.1. Les promotions de corps du programme 155

En 2014, 34 agents du programme 155 ont bénéficié d'une promotion par liste d'aptitude. Ce nombre est en baisse de 19 % par rapport à 2013 (42 agents avaient été promus).

##### Les promotions par liste d'aptitude dans les corps du programme 155 en 2013 et 2014

Promotion - Corps d'accès	2013			2014			
	Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Durée moyenne entre 2 promotions
<b>Catégorie A</b>	<b>2 013</b>	<b>25</b>	<b>1%</b>	<b>3 281</b>	<b>18</b>	<b>1%</b>	<b>-</b>
Inspecteur du travail	1 886	12	1%	1 762	11	1%	28 ans
Attaché	95	9	9%	1 506	2	0%	4 ans
Contractuel 78 - HEB	13	2	15%	7	2	29%	-
Contractuel 78 - Hors catégorie	10	1	10%	3	2	67%	-
Contractuel 78 - 1ère catégorie	9	1	11%	3	1	33%	-
Contractuel 78 - 2ème catégorie	-	-	-	-	-	-	-
<b>Catégorie B</b>	<b>2 738</b>	<b>17</b>	<b>1%</b>	<b>2 606</b>	<b>16</b>	<b>1%</b>	<b>-</b>
Secrétaire administratif	2 738	17	1%	2 606	16	1%	NC
<b>Total</b>	<b>4 751</b>	<b>42</b>	<b>1%</b>	<b>5 887</b>	<b>34</b>	<b>1%</b>	<b>-</b>

#### 4.1.2.2. Les promotions de corps du programme 124

En 2013, 95 agents ont été promus par liste d'aptitude dans un corps supérieur, dont 60 de catégorie A (66 agents en 2013) et 35 de catégorie B (comme en 2013).

##### Les promotions par liste d'aptitude dans les corps du programme 124 en 2013 et 2014

Grade d'accès		2013			2014				
		Promouvables	Promus	Ratio	Promouvables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
<b>Catégorie A</b>		<b>2 994</b>	<b>66</b>	<b>2%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>60</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Corps communs au programme 124</b>	Attaché d'administration	1 691	43	3%	2 698	314	28	1%	5 ans
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	-	-	-	2 260	225	20	1%	5 ans
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	-	-	-	438	89	8	2%	5 ans
<b>Total corps communs</b>		<b>1 691</b>	<b>43</b>	<b>3%</b>	<b>2 698</b>	<b>314</b>	<b>28</b>	<b>1%</b>	<b>-</b>
<b>Périmètre "Jeunesse et sports"</b>	Conseiller technique et pédagogique supérieur	NC	5	-	NC	282	9	-	NC
	dont secteur "Sport"	-	-	-	NC	215	6	-	NC
	dont secteur "Jeunesse"	-	-	-	NC	67	3	-	NC
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	388	2	1%	NC	10	2	-	NC
	Professeur de sport	NC	6	-	-	-	-	-	-
<b>Périmètre "Jeunesse et sports"</b>		<b>388</b>	<b>13</b>	<b>3%</b>	<b>NC</b>	<b>574</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	Conseiller technique de service social	385	5	1%	82	NC	3	4%	11,2 ans
	dont au titre de 2013	-	-	-	35	NC	2	-	-
	dont au titre de 2014	-	-	-	47	NC	1	2%	8,7 ans
	Ingénieur d'études sanitaires	431	4	1%	405	NC	4	1%	15 ans
	Ingénieur du génie sanitaire	99	1	1%	103	NC	2	2%	6 ans
<b>Périmètre "Affaires sociales-santé"</b>		<b>915</b>	<b>10</b>	<b>1%</b>	<b>672</b>	<b>NC</b>	<b>12</b>	<b>2%</b>	<b>-</b>
<b>Catégorie B</b>		<b>3 913</b>	<b>35</b>	<b>1%</b>	<b>3 797</b>	<b>-</b>	<b>35</b>	<b>1%</b>	<b>-</b>
<b>Corps communs au programme 124</b>	Secrétaire administratif	3 737	25	1%	3 626	396	22	1%	NC
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	-	-	-	3 619	392	22	1%	NC
	dont périmètre "Jeunesse et sports"	-	-	-	7	4	0	0%	NC
<b>Périmètre "Affaires sociales-santé"</b>	Technicien sanitaire	176	10	6%	171	NC	13	8%	13 ans

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

En 2014, 1 agent de l'éducation nationale a été promu par liste d'aptitude à un corps supérieur de catégorie A pour l'administration centrale (2 agents en 2013). Aucune promotion n'a eu lieu dans un corps de catégorie B (cela a concerné 1 agent en 2013).

#### Les promotions par liste d'aptitude des personnels ATOSS de l'éducation nationale en 2013 et 2014 (administration centrale uniquement)

Catégorie	Corps d'accès	2013			2014			
		Promouvables (a)	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)	Promouvables (a)	Dossiers proposés	Promus (b)	Ratio réel (b)/(a)
A	Assistant ingénieur	7	1	14%	7	3	0	0%
	Attaché d'administration	58	1	2%	60	3	1	2%
	Ingénieur d'études	1	0	0%	2	1	0	0%
	Ingénieur de recherche	12	0	0%	13	4	0	0%
B	Secrétaire administratif	66	1	2%	80	1	0	0%
	Technicien de recherche et de formation classe normale	-	-	-	18	5	0	0%
	Technicien de recherche et de formation	18	0	0%	18	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>162</b>	<b>3</b>	<b>2%</b>	<b>198</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>0,5%</b>

## 4.2. La mobilité des agents

### 4.2.1. 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 recruteurs publics 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 2013 et en 2014.

En 2014, 561 postes ont été publiés sur la BIEAC et/ou sur la BIEP (429 en 2013, soit une augmentation de 31 %). Plus de la moitié de ces postes ont été publiés seulement sur la BIEAC (57 %). Cette proportion est en augmentation par rapport à 2013 (38 %).

Par ailleurs, en 2014, 88 % de ces publications ont permis de pourvoir les postes, en interne ou en externe (89 % en 2013). La part des postes pourvus en interne a, en outre, augmenté en 2014 par rapport en 2013 (58 % en 2014 contre 48 % en 2013).

**Nombre de postes publiés sur la BIEP et la BIEAC et nombre de postes pourvus en administration centrale en 2013**

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	7	6	1	3	4	6	5	11
	DAEI	12	9	7	2	3	5	5	3	8
	DAFIIS	20	18	0	18	2	20	5	13	18
	DFAS	15	9	4	5	6	11	4	3	7
	DAJ	6	2	0	2	4	6	0	8	8
	DICOM	9	6	4	2	3	5	4	5	9
	DRH	70	54	26	28	16	44	24	22	46
	DSI	8	3	1	2	5	7	1	2	3
	SGMCAS	16	12	3	9	4	13	4	6	10
Périmètre "Jeunesse et sports"	Cabinet de la Ministre des Sports	2	2	2	0	0	0	0	2	2
	BCOMJS	1	1	1	0	0	0	0	0	0
	DJEPVA	13	13	13	0	0	0	2	4	6
	DS	27	27	27	0	0	0	10	10	20
	IGJS	2	2	2	0	0	0	1	0	1
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Cabinet de la Ministre de la Santé	1	1	1	0	0	0	0	1	1
	DGCS	43	36	5	31	7	38	34	22	56
	DGOS	44	43	15	28	1	29	18	19	37
	DGS	45	32	21	11	13	24	27	21	48
	DREES	19	13	7	6	6	12	5	17	22
	DSS	59	46	17	29	13	42	33	31	64
	IGAS	7	6	2	4	1	5	4	2	6
Périmètre "Travail-emploi"	DGT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	DGEFP	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	DARES	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>429</b>	<b>342</b>	<b>164</b>	<b>178</b>	<b>87</b>	<b>265</b>	<b>187</b>	<b>196</b>	<b>383</b>

**Nombre de postes publiés sur la BIEP et la BIEAC et nombre de postes pourvus en administration centrale en 2014**

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)	8	7	7	0	1	1	3	4	7
	DAEI	13	8	8	0	5	5	8	3	11
	DFAS	33	30	18	12	3	15	17	11	28
	DAJ	2	0	0	0	2	2	1	1	2
	DICOM	5	2	2	0	3	3	3	0	3
	DRH	61	49	33	16	12	28	40	35	75
	DSI	25	13	7	6	12	18	6	10	16
	SGMCAS	10	8	3	5	2	7	8	2	10
Périmètre "Jeunesse et sports"	Cabinet de la Ministre des Sports	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	BCOMJS	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	DJEPVA	28	28	28	0	0	0	13	9	22
	DS	36	36	36	0	0	0	18	11	29
	IGJS	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Cabinet de la Ministre de la Santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	DGCS	27	22	12	10	5	15	10	9	19
	DGOS	48	43	19	24	5	29	19	30	49
	DGS	63	50	34	16	13	29	41	21	62
	DREES	20	12	9	3	8	11	8	6	14
	DSS	64	42	34	8	22	30	32	18	50
	IGAS	5	3	3	0	2	2	1	4	5
Périmètre "Travail-emploi"	DGT	33	31	23	8	2	10	22	4	26
	DGEFP	56	55	45	10	1	11	29	17	46
	DARES	23	11	0	12	11	23	7	11	18
<b>Total</b>		<b>561</b>	<b>451</b>	<b>322</b>	<b>130</b>	<b>109</b>	<b>239</b>	<b>286</b>	<b>208</b>	<b>494</b>



**Nombre de postes publiés sur la BIEP et la BIEAC et nombre de postes pourvus dans les autres structures en 2013 et 2014**

Autres structures	Nombre de postes publiés en 2013					
	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)
ONIAM	16	16	16	0	0	0
CNG	12	12	12	0	0	0
INSEP	1	1	1	0	0	0
IMMIGRATION	15	15	15	0	0	0
ASC	2	2	2	0	0	0
SG-CIV	13	13	4	9	0	9
ARS	1	1	1	0	0	0
ACSE	6	6	6	0	0	0
CEPS	3	3	1	2	0	2
InVS	1	1	1	0	0	0
Agence de santé (Ads)	2	2	2	0	0	0
GIP-ESTHER	1	1	1	0	0	0
Direction générale Trésor	1	1	1	0	0	0
<b>Total autres structures</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>63</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>

Autres structures	Nombre de postes publiés en 2014					
	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)
ONIAM	16	16	16	0	0	0
CNG	11	11	11	0	0	0
ONACVG	1	1	1	0	0	0
DGEF - IMMIGRATION	4	4	4	0	0	0
ASC	3	3	3	0	0	0
INCA	1	1	1	0	0	0
ANLCI	1	1	1	0	0	0
OCLAESP	1	1	1	0	0	0
CEPS	2	2	1	1	0	1
CLEISS	1	1	1	0	0	0
CNCP	2	2	2	0	0	0
INTEFP	2	2	2	0	0	0
CNFPTLV	1	1	1	0	0	0
DGP	3	3	3	0	0	0
INJS de PARIS	1	1	1	0	0	0
HFDS	1	1	1	0	0	0
CNSA	3	3	3	0	0	0
CNS	2	2	2	0	0	0
CNML	1	1	1	0	0	0
DRIHL-IF	1	1	1	0	0	0
<b>Total autres structures</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

#### 4.2.2. Les différents types de mobilité

Un recensement des types de mobilité a été effectué auprès des bureaux de la sous-direction des carrières, des parcours et de la rémunération des personnels 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 se comprend comme un changement de catégorie hiérarchique, hors évolution 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<sup>26</sup> 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 2014**

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Taux de mobilité
Périmètre "Affaires sociales-santé"	109	32	1	142	1,2%
Périmètre "Jeunesse et sports"	146	0	ND	146	4,4%
Périmètre "Travail-emploi"	185	74	ND	259	2,8%
<b>Total</b>	<b>440</b>	<b>106</b>	<b>1</b>	<b>547</b>	<b>2,3%</b>

**Mobilité catégorielle des agents titulaires en 2014**

	Catégorie A	Catégorie B	Total	Taux de mobilité
Périmètre "Affaires sociales-santé"	39	73	112	1,0%
Périmètre "Jeunesse et sports"	ND	ND	ND	-
Périmètre "Travail-emploi"	0	278	278	3,0%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>351</b>	<b>390</b>	<b>1,6%</b>

**Mobilité statutaire des agents titulaires en 2014**

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Taux de mobilité
Périmètre "Affaires sociales-santé"	98	50	10	158	1,4%
Périmètre "Jeunesse et sports"	31	ND	ND	31	0,9%
Périmètre "Travail-emploi"	14	45	ND	59	0,6%
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>95</b>	<b>10</b>	<b>248</b>	<b>1,0%</b>

**Mobilité structurelle des agents titulaires en 2014**

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Taux de mobilité
Périmètre "Affaires sociales-santé"	97	36	13	146	1,3%
Périmètre "Jeunesse et sports"	ND	ND	ND	ND	-
Périmètre "Travail-emploi"	4	16	ND	20	0,2%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>52</b>	<b>13</b>	<b>166</b>	<b>0,7%</b>

ND = non déterminé

<sup>26</sup> Taux de mobilité = nombre de mobilités / nombre d'agents « en fonction » au 31-12-2014.

### 4.3. Le conseil mobilité carrière

La mission des parcours professionnels (MPP) a présenté un plan d'action relatif à la promotion de la mobilité et à l'accompagnement des parcours professionnels des agents des ministères sociaux, proposant des actions concrètes en particulier sur le développement de l'accompagnement des parcours professionnels, l'appui aux services et aux agents dans le cadre d'opérations de restructuration et la structuration d'un réseau de conseillers mobilité carrière dans les trois réseaux territoriaux. Ce plan d'action a été présenté aux organisations syndicales en CTAC le 9 mars 2015.

#### 4.3.1. L'activité des conseillers mobilité carrière en administration centrale

Les conseillers mobilité carrière ont vocation à accompagner l'ensemble des personnels d'administration centrale, toute catégorie confondue, du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelles et du dialogue social, ainsi que du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports.

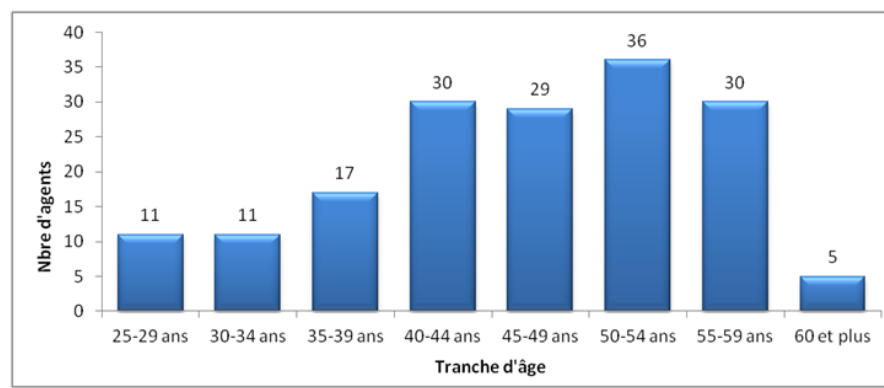
##### 4.3.1.1. Les entretiens individuels à la demande des agents

En 2014, 169 agents ont été reçus et accompagnés par la mission des parcours professionnels (MPP), pour lesquels 235 entretiens de face à face ont été conduits. En 2013, 139 agents avaient été reçus pour 192 entretiens conduits.

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

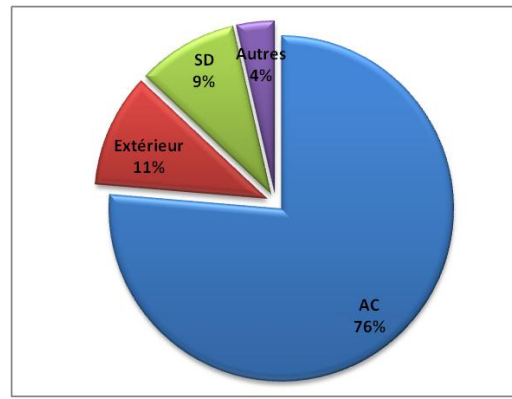
L'âge moyen des agents reçus est de 47 ans et 76 % sont des femmes (données strictement identiques à celles observées en 2013). Six agents reçus sur dix ont plus de 45 ans. Le positionnement du service de la MPP sur la seconde partie de carrière se confirme donc. Cette tendance est commune à l'ensemble des trois périmètres ministériels et aux services communs.

Répartition par classe d'âge des agents reçus par la MPP en 2014



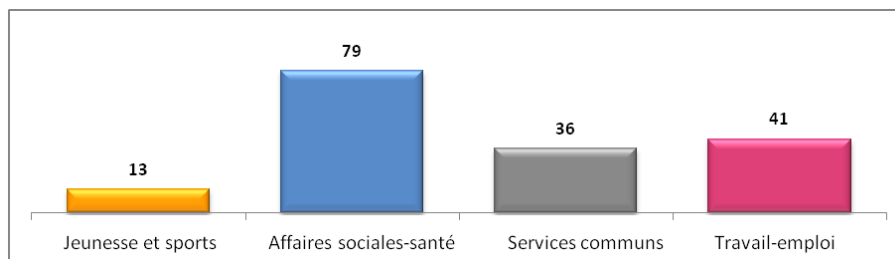
Parmi l'ensemble des agents reçus, la part cumulée des agents de l'administration centrale et de ceux qui sont en mobilité externe représente 87 %, ce qui correspond au cœur de cible de la MPP.

### Répartition selon l'affectation des agents reçus par la MPP en 2014



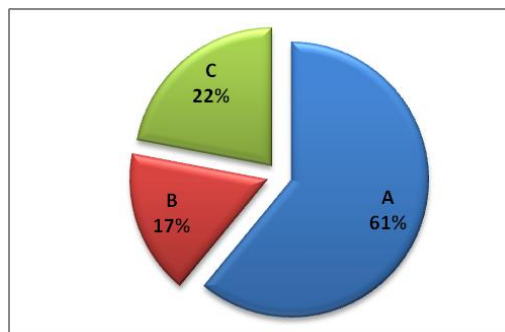
Les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » représentent la part la plus importante des agents reçus par la MPP, à hauteur de 47 %, suivis des agents du périmètre « Travail-emploi » avec 24 %, à part presque égale avec les agents des services communs, avec 21 %. Les agents du périmètre « Jeunesse et sports » représentent, quant à eux, 8 % des agents reçus.

### Répartition selon le périmètre ministériel des agents reçus par la MPP en 2014



Les agents de catégorie A représentent une grande part des agents reçus en entretien, à hauteur de 61 %. Cette proportion a fortement augmenté par rapport à 2013 (39 %).

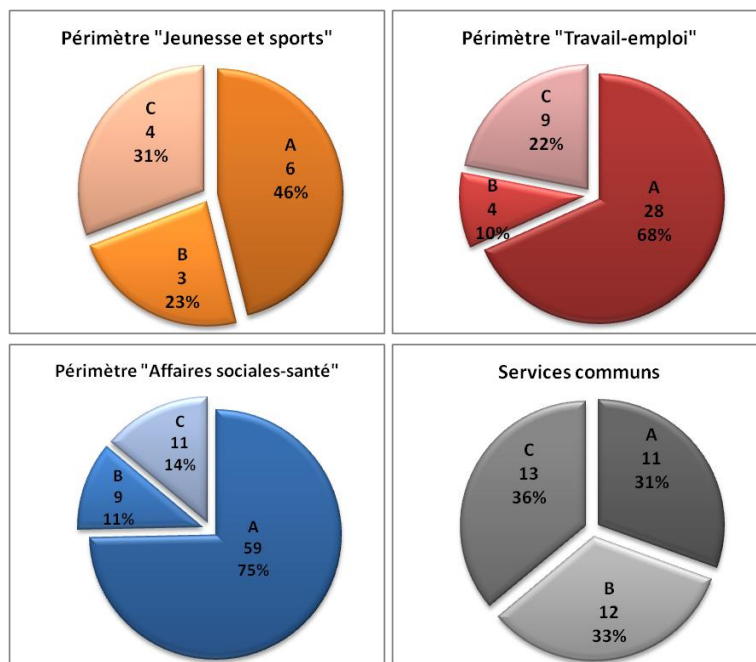
### Répartition par catégorie des agents reçus par la MPP en 2014



Cette tendance se retrouve de manière significative pour le périmètre « Affaires sociales-santé » avec 75 %, le périmètre « Travail-emploi » avec 68 %, et le périmètre « Jeunesse et sports » avec 46 %.

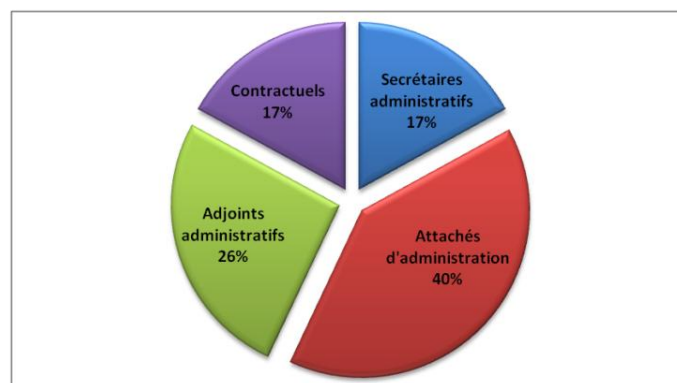
Il est à noter que cette proportion ne se confirme pas pour les services communs pour lesquels les trois catégories sont représentées de manière équilibrée (31 % de A, 33 % de B et 36 % de C). Les agents de catégorie C sont ainsi les agents les plus suivis par la mission.

## Répartition par catégorie des agents reçus par la MPP en 2014 selon le périmètre ministériel



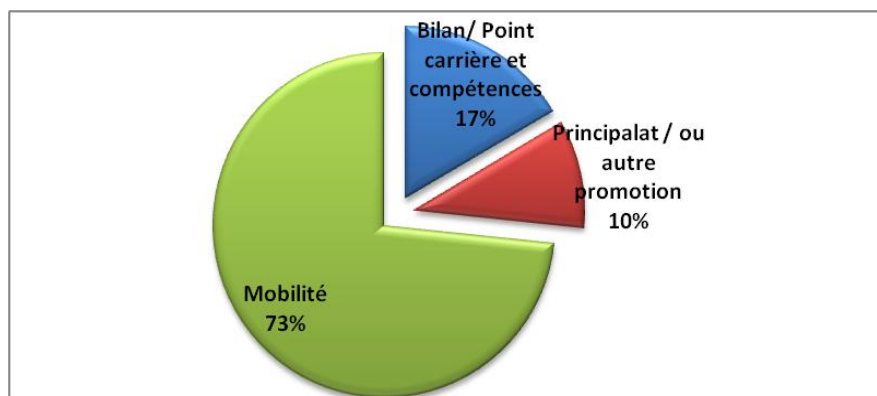
Les corps concernés sont, majoritairement, les attachés à hauteur de 40 %, les adjoints administratifs avec 26 %, les contractuels avec 17 %, et les secrétaires administratifs avec 17 %.

## Répartition par corps des agents reçus par la MPP en 2014



Enfin, les motifs de prise de rendez-vous avec la MPP sont, en premier lieu, les questions relatives à la mobilité pour 73 % des agents, puis une réflexion plus large sur l'évolution professionnelle (bilan de carrière dans 17 % des cas). L'obtention du principalat ou d'une autre promotion concerne 10 % des agents.

## Motifs de prise de rendez-vous



Un questionnaire de satisfaction a été adressé aux agents reçus en entretien de carrière par la mission des parcours professionnels, pour la période du 1er janvier au 31 août 2014. Le taux de réponse de 54 % a permis de dresser un bilan positif de l'action : les agents interrogés sont satisfaits pour 86 % d'entre eux de l'offre de service de la MPP et conseilleraient à leurs collègues de solliciter un entretien avec un conseiller mobilité carrière dans la même proportion.

#### **4.3.1.2. Focus sur le lancement des campagnes d'entretien de carrière à des moments clefs de la carrière professionnelle**

Cette action est inscrite dans le cadre du plan d'action de la mission des parcours professionnels. Les agents bénéficiaires d'une promotion de corps ou de grade pour les attachés principaux ont été systématiquement contactés pour bénéficier d'un entretien de carrière, à partir de l'automne 2014 :

- les agents promus dans le corps des secrétaires administratifs (par examen professionnel ou liste d'aptitude) : 6 agents (affectés en administration centrale) contactés pour 3 agents reçus ;
- les agents promus attachés (par examen professionnel et liste d'aptitude) : 26 agents (affectés en administration centrale et en services déconcentrés) contactés pour 18 agents reçus. L'obligation de mobilité pour bénéficier de leur promotion a motivé le principe selon lequel l'ensemble des agents concernés ont été contactés, y compris ceux affectés en services déconcentrés ;
- les lauréats du principalat du corps des attachés (par examen ou liste d'aptitude) : 29 agents (affectés en administration centrale) invités pour 12 agents reçus.

Les BRHAG ont été tenus informés du calendrier d'entretiens et un retour d'informations, par le biais d'un bilan anonymisé, leur a été transmis.

#### **4.3.1.3. Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité**

A partir du constat de faible mobilité des agents de catégories B et C, il est apparu nécessaire d'agir sur les leviers de leur mobilité en les informant sur les métiers des directions et sur les outils comme notamment les bourses d'emploi, le bureau de la formation, celui du recrutement, les conseillers mobilité carrière.

A cette fin, la MPP a organisé le « forum mobilité » à l'attention des agents de catégories B et C le 10 juin 2014, en partenariat avec les directions d'administration centrale, le bureau de gestion, les bureaux du recrutement, de la formation, de la GPEC, de l'action sociale, de la diversité et de l'égalité des chances.

21 stands d'exposants ont permis de présenter l'ensemble des directions d'administration centrale ainsi que les métiers de ces directions. Une table ronde a permis aux agents de débattre des questions de mobilité, en présence du Directeur des ressources humaines.

Le bilan de cette journée est positif, 84 % des agents estimant avoir désormais une meilleure connaissance de leur environnement professionnel, 90 % des bureaux des ressources humaines représentant les directions d'administration centrale s'estimant satisfaits, voire très satisfaits d'avoir présenté les missions et les métiers à un nombre important d'agents allant jusqu'à 60 sur certains stands.

#### **4.3.2. La constitution d'un réseau de conseillers mobilité carrière dans les services déconcentrés**

Depuis la fin de l'année 2014, les travaux visant à constituer un réseau de conseillers mobilité carrière pour l'ensemble des agents relevant des ministères sociaux s'inscrivent dans la réforme territoriale de l'Etat.

Des réunions techniques d'échanges ont été organisées avec les trois réseaux territoriaux (DI(R)ECCTE, D(R)JSCS, ARS).

## CHAPITRE 5

### LE TEMPS DE TRAVAIL

<b>5.1.</b>	<b>Les agents à temps partiel</b>	<b>Page 124</b>
<b>5.2.</b>	<b>L'organisation du temps de travail</b>	<b>Page 126</b>
5.2.1.	La charte du temps	Page 126
5.2.2.	Les agents en télétravail	Page 126
<b>5.3.</b>	<b>Les comptes épargne-temps</b>	<b>Page 128</b>
<b>5.4.</b>	<b>Les congés pour maladie, maternité et paternité</b>	<b>Page 130</b>
5.4.1.	Les congés maladie	Page 130
5.4.1.1.	Les congés de maladie ordinaire	Page 134
5.4.1.2.	Les congés de longue maladie et de grave maladie – les congés de longue durée	Page 137
5.4.2.	Les congés de maternité, de paternité et d'adoption	Page 138
5.4.3.	Les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois	Page 141
5.4.4.	L'accompagnement des agents de retour après une longue absence	Page 141

#### Chiffres clés 2014

##### **Temps partiel : 4 413 agents**

- \* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **16%**
- \* Périmètre "Jeunesse et sports" : **9%**
- \* Périmètre "Travail-emploi" : **17%**

##### **Télétravail : 183 agents**

- \* Administration centrale : **1,5%**
- \* Services déconcentrés : **0,6%**

##### **Nombre de jours de CET consommés au cours de l'année :**

- \* Programme 124 : **5 969** jours
- \* Programme 155 : **12 514** jours

##### **Nombre de jours de congé non pris sur l'année :**

- \* Programme 124 : **60 333** jours
- \* Programme 155 : **45 490** jours

##### **Taux d'absence pour congé de maladie ordinaire :**

- \* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **3,92%**
- \* Périmètre "Jeunesse et sports" : **2,26%**
- \* Périmètre "Travail-emploi" : **4,87%**

## 5. Le temps de travail

### 5.1. Les agents à temps partiel

Au 31 décembre 2014, 4 413 agents sont à temps partiel, soit 16 % des agents. Cela représente 16 % des agents du périmètre « Affaires sociales-santé », 17 % de ceux du périmètre « Travail-emploi » et 9 % de ceux du périmètre « Jeunesse et sports ».

**Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel au 31-12-2014**

Quotité de travail	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Effectif	Répartition	Effectif	Répartition	Effectif	Répartition	Effectif	Répartition
50%	128	1%	35	1%	64	0,5%	227	1%
60%	86	0,5%	9	0%	54	0,5%	149	0,5%
70%	87	0,5%	7	0%	38	0%	132	0,5%
80%	1 645	11%	236	7%	1 289	13%	3 170	11%
90%	412	3%	33	1%	290	3%	735	3%
<b>Temps partiel</b>	<b>2 358</b>	<b>16%</b>	<b>320</b>	<b>9%</b>	<b>1 735</b>	<b>17%</b>	<b>4 413</b>	<b>16%</b>
<b>Temps complet</b>	<b>11 953</b>	<b>84%</b>	<b>3 077</b>	<b>91%</b>	<b>8 226</b>	<b>83%</b>	<b>23 256</b>	<b>84%</b>
<b>Total</b>	<b>14 311</b>	<b>100%</b>	<b>3 397</b>	<b>100%</b>	<b>9 961</b>	<b>100%</b>	<b>27 669</b>	<b>100%</b>

Entre 2013 et 2014, la part d'agents à temps partiel a diminué, aussi bien pour le programme 124 (-1 point) que pour le programme 155 (-2 points).

**Evolution de la quotité de travail des agents en fonction selon le programme ministériel entre 2013 et 2014**

Quotité de travail	P124		P155	
	2013	2014	2013	2014
50%	1%	1%	1%	0,5%
60%	1%	0,5%	1%	0,5%
70%	1%	0,5%	0%	0%
80%	11%	11%	14%	13%
90%	2%	2%	3%	3%
<b>Temps partiel</b>	<b>16%</b>	<b>15%</b>	<b>19%</b>	<b>17%</b>
<b>Temps complet</b>	<b>84%</b>	<b>85%</b>	<b>81%</b>	<b>83%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Au 31 décembre 2014, les agents de catégories B et C sont plus souvent à temps partiel que ceux de catégorie A ou A+.

Les taux de temps partiel les plus importants se trouvent chez les agents de catégorie C du périmètre « Jeunesse et sport » (25 %). Les moins importants s'observent pour les agents de catégorie A+ du périmètre « Travail-emploi » (0 %).

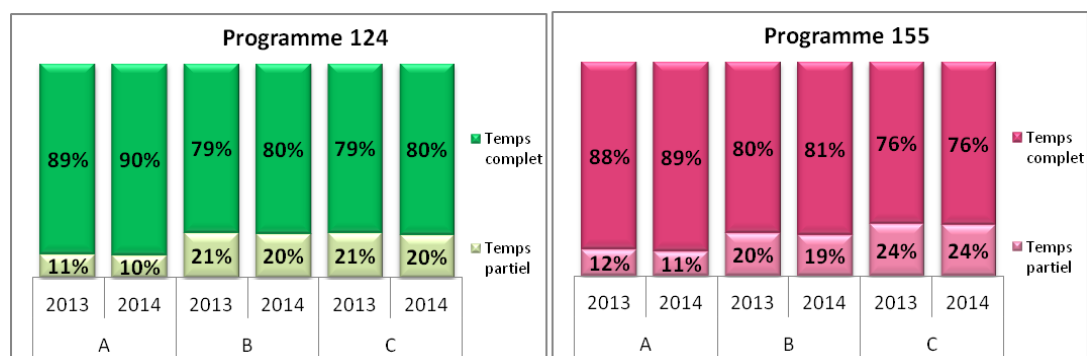
**Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel et la catégorie au 31-12-2014**

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%	0%	1%	0,5%	1%	0,5%	1%	2%	3%	0%	0%	0%	2%
60%	1%	0,5%	1%	1%	0%	0%	0,5%	1%	0%	0%	1%	1%
70%	0%	0,5%	0,5%	1%	0%	0%	0,5%	0%	0%	0%	0%	1%
80%	8%	8%	14%	14%	2%	5%	16%	18%	0%	9%	15%	17%
90%	3%	2%	4%	2%	0,5%	1%	1%	3%	0%	3%	3%	3%
<b>Temps partiel</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>20%</b>	<b>19%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>20%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>24%</b>
<b>Temps complet</b>	<b>88%</b>	<b>88%</b>	<b>80%</b>	<b>81%</b>	<b>97%</b>	<b>93%</b>	<b>80%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>	<b>88%</b>	<b>81%</b>	<b>76%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Entre 2013 et 2014, la part d'agents à temps partiel a légèrement diminué pour toutes les catégories d'agents, sur les deux programmes, sauf pour ceux de catégorie C du programme 155 dont la part reste stable.

#### Evolution de la part d'agents à temps partiel selon le programme et la catégorie entre 2013 et 2014



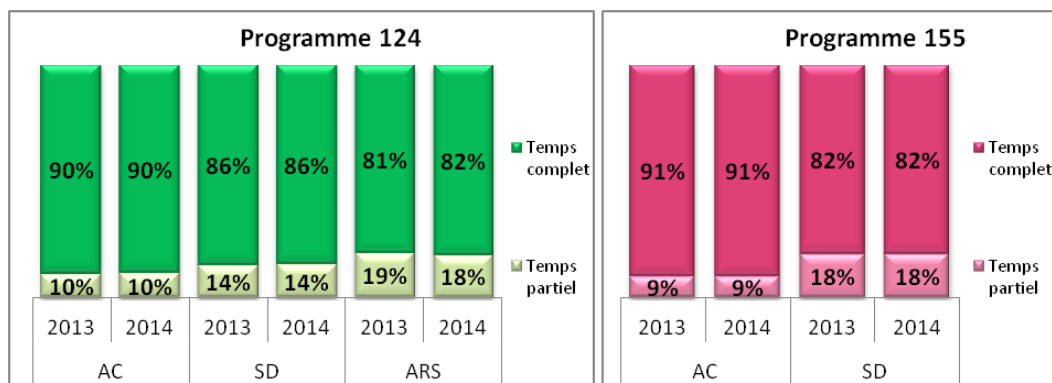
La proportion d'agents à temps partiel est moins importante en administration centrale qu'en services déconcentrés aussi bien pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (10 % contre 18 % en D(R)JSCS/DDCS(PP) et en ARS) que pour le périmètre « Travail-emploi » (9 % contre 18 % en DI(R)ECCTE). Le constat s'inverse pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » (12 % d'agents à temps partiel en administration centrale pour 9 % en D(R)JSCS).

#### Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel et l'affectation au 31-12-2014

Quotité de travail	Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Jeunesse et sports"		Périmètre "Travail-emploi"	
	AC	D(R)JSCS-DDCS(PP)	ARS	AC	D(R)JSCS-DDCS(PP)	AC	DI(R)ECCTE
50%	1%	1%	0,5%	1%	1%	0%	0,5%
60%	0%	1%	0,5%	0%	0%	0%	0,5%
70%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
80%	7%	12%	13%	10%	7%	7%	14%
90%	2%	3%	3%	1%	1%	2%	3%
<b>Temps partiel</b>	<b>10%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>18%</b>
<b>Temps complet</b>	<b>90%</b>	<b>82%</b>	<b>82%</b>	<b>88%</b>	<b>91%</b>	<b>91%</b>	<b>82%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Entre 2013 et 2014, la part d'agents à temps partiel par service a peu évolué. Elle a légèrement baissé pour les agents des ARS.

#### Evolution de la quotité de travail des agents en fonction selon le programme ministériel et l'affectation entre 2013 et 2014



## 5.2. L'organisation du temps de travail

### 5.2.1. La charte du temps

Au 31 décembre 2014, 4 601 agents du programme 124 (soit 26 % des agents) et 4 502 agents du programme 155 (soit 45 % des agents) sont couverts par une charte du temps.

### 5.2.2. 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 trois ministères. Les structures ayant répondu à cette enquête sont les suivantes :

- 22 directions d'administration centrale ;
- 21 ARS ;
- 12 Creps ;
- 20 DI(R)ECCTE ;
- 19 D(R)JSCS.

Au 31 décembre 2014, 66 agents d'administration centrale sont en télétravail, soit 1,5 % des effectifs. Les directions qui contribuent le plus au nombre d'agents en télétravail sont la DSI (17 agents en télétravail soit 9 % des agents de la direction) puis la DSS (10 agents soit 3,7 %) et la DFAS (6 agents soit 1,7 %). Ces trois directions regroupent la moitié des télétravailleurs d'administration centrale.

Le télétravail fait suite à une prescription médicale dans près des deux tiers des cas.

Le télétravail concerne une majorité de femmes (68 % des télétravailleurs) et d'agents de catégorie A (65 %).

#### Recensement des télétravailleurs en administration centrale au 31-12-2014

Directions d'administration centrale		Nombre total de télétravailleurs recensés	%	Répartition Homme/Femme		Répartition par catégorie statutaire			Nombre de refus de télétravail	Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale
				Homme	Femme	A	B	C		
"Affaires sociales - santé"	IGAS	2	1,3%	0	2	0	1	1	0	1
	DGOS	2	0,7%	1	1	2	0	0	0	1
	DREES	3	1,7%	0	3	3	0	0	0	1
	DGS	3	1,0%	1	2	1	1	1	0	3
	DGCS	1	0,3%	0	1	1	0	0	0	1
	DSS	10	3,7%	3	7	9	1	0	1	3
"Travail - emploi"	DGT	1	0,5%	0	1	1	0	0	0	1
	DARES	4	2,3%	1	3	3	1	0	0	2
	DGEFP	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0
"Jeunesse et sports"	DJPVA	2	1,9%	0	2	1	1	0	0	2
	IGJS	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0
	Direction des sports	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0
	BCOMJS	1	6,7%	0	1	0	1	0	0	0
	CNS	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0
Services communs	Division des cabinets	4	2,8%	0	4	1	0	3	0	4
	SGMCAS	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0
	DRH	4	1,1%	1	3	1	2	1	1	1
	DFAS	6	1,7%	1	5	3	1	2	0	5
	DSI	17	9,0%	11	6	12	2	3	5	11
	DAJ	2	6,5%	1	1	1	1	0	0	2
	DAEI	1	3,1%	1	0	1	0	0	0	1
	DICOM	3	4,8%	0	3	3	0	0	2	3
Total		66	1,5%	21	45	43	12	11	9	42

La part de télétravailleurs est moindre dans les services déconcentrés et établissements (0,6%) qu'en administration centrale.

#### Recensement des télétravailleurs en services déconcentrés et établissements au 31-12-2014

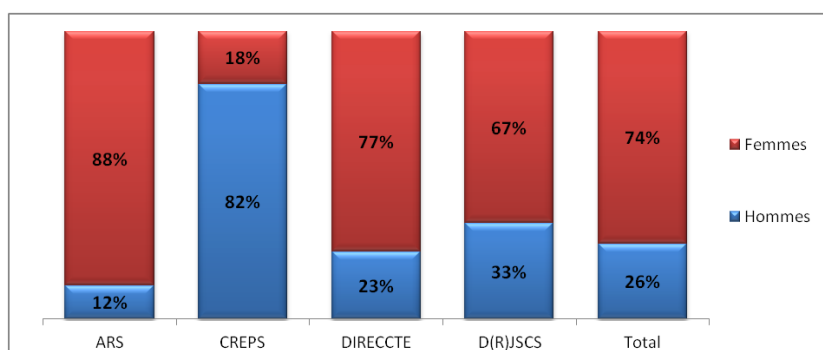
Structure	Nombre total de télétravailleurs recensés	%	Répartition Homme/Femme		Répartition par catégorie			Répartition par statut		
			Homme	Femme	A	B	C	Fonctionnaire	Contractuel droit public	Contractuel droit privé
ARS*	34	0,5%	4	30	18	11	4	22	5	7
CREPS	11	1,4%	9	2	10	1	0	9	2	-
DI(R)ECCTE**	63	0,7%	14	46	11	28	21	61	1	1
D(R)JSCS	9	0,4%	3	6	8	0	1	9	0	-
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>0,6%</b>	<b>30</b>	<b>84</b>	<b>47</b>	<b>40</b>	<b>26</b>	<b>101</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

\* Une ARS n'a pas donné la répartition statutaire de l'ensemble de ses télétravailleurs

\*\* Une DIRECCTE n'a pas donné la répartition statutaire, par genre et par catégorie de l'ensemble de ses télétravailleurs

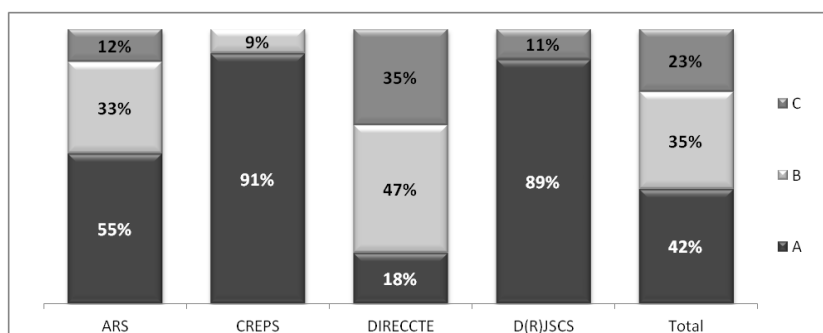
Les femmes représentent 74 % des télétravailleurs. Cette part varie d'un type de structure à l'autre : elles sont proportionnellement plus nombreuses en ARS (88 %) et minoritaires en Creps (18 %).

#### Répartition femmes-hommes des télétravailleurs en services déconcentrés et établissements au 31-12-2014



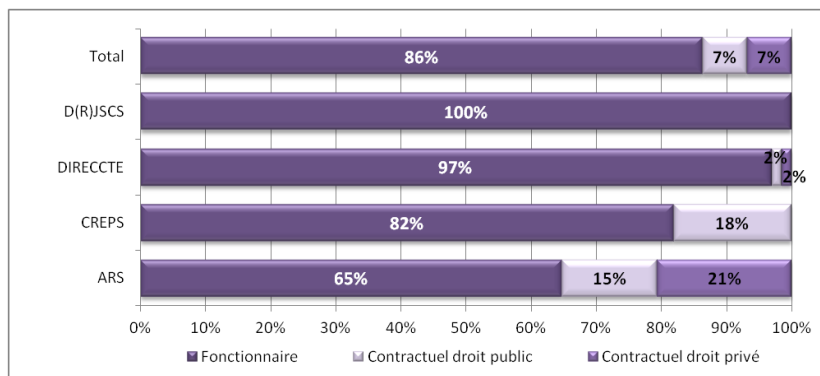
La répartition des télétravailleurs par catégorie est globalement plus homogène qu'en administration centrale. Toutefois, les agents de catégorie A sont majoritaires en Creps (91 % des télétravailleurs) et en D(R)JSCS (89 %). Les agents de catégorie B sont nombreux en DI(R)ECCTE (47 %) et en ARS (33 %).

#### Répartition par catégorie des télétravailleurs en services déconcentrés et établissements au 31-12-2014



Enfin, les fonctionnaires représentent logiquement une grande part des télétravailleurs (86 %) alors que les contractuels, de droit public ou de droit privé, regroupent 14 % des agents en télétravail.

## Répartition par statut des télétravailleurs en services déconcentrés et établissements au 31-12-2014



### 5.3. 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 actualisés en 2013 et en 2014 des programmes 124 et 155

Catégorie – P124	Coûts moyens 2013	Coûts moyens 2014
A+	477,65	450,66
A	213,94	216,99
B	149,81	151,00
C	130,90	131,15

Source: INDIA REMU

Catégorie – P155	Coûts moyens 2013	Coûts moyens 2014
A+	385	389
A	217	216
B	153	156
C	120	122

Source: INDIA REMU

Au cours de l'année 2014, 5 969 jours de CET ont été consommés par les agents du programme 124. Les agents du programme 155 ont, quant à eux, consommé 12 514 jours.

#### Nombre de jours de congés consommés en temps par programme au cours de l'année 2014

Catégorie – P124	Nombre de jours de CET consommés en temps en 2014
A+	699
A	3 075
B	1 076
C	1 119
<b>Total</b>	<b>5 969</b>

Catégorie – P155	Nombre de jours de CET consommés en temps en 2014
A+	533
A	4 442
B	4 533
C	3 006
<b>Total</b>	<b>12 514</b>

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

Au cours de l'année 2014, 28 476 jours de CET ont été indemnisés pour le programme 124, correspondant ainsi à 3 391 748 € d'indemnités. Pour le programme 155, 10 761 jours ont été indemnisés à hauteur de 1 096 230 €.

### Nombre de jours indemnisés par programme au cours de l'année 2014

Catégorie – P124	Indemnisations 2014	Taux journalier	Nombre de jours
A+	56 808 €	125 €	454
A	3 106 003 €	125 €	24 848
B	120 499 €	80 €	1 506
C	108 439 €	65 €	1 668
<b>Total</b>	<b>3 391 748 €</b>		<b>28 476</b>

Source : INDIA REMU 2014

Catégorie – P155	Indemnisations 2014	Taux journalier	Nombre de jours
A+	74 591 €	125 €	597
A	653 951 €	125 €	5 232
B	251 247 €	80 €	3 141
C	116 441 €	65 €	1 791
<b>Total</b>	<b>1 096 230 €</b>		<b>10 761</b>

Au 31 décembre 2014, 105 823 jours de congés 2014 n'ont pas été pris par les agents, dont 60 333 pour les agents du programme 124 (correspondant à 289 ETP) et 45 490 jours pour les agents du programme 155 (correspondant à 218 ETP). Ces jours non pris sont très importants parmi les agents de catégorie A au sein du programme 124 (69 % des jours) alors qu'ils sont davantage répartis au sein des catégories du programme 155.

### Jours de congés 2014 non pris au 31 décembre 2014

Catégorie – P124	Jours de congés non pris en 2014	%
A+	4 840	8%
A	41 705	69%
B	6 481	11%
C	7 307	12%
<b>Total</b>	<b>60 333</b>	<b>100%</b>

Catégorie – P155	Jours de congés non pris en 2014	%
A+	2 313	5%
A	17 368	38%
B	15 070	33%
C	10 739	24%
<b>Total</b>	<b>45 490</b>	<b>100%</b>

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

Provision pour charges	Programme 124	Programme 155
PVC au 31-12-2013	30 760 969 €	28 507 974 €
Prise en compte du coût moyen 2013 (reprise dotation)	- 4 637 517 €	- 1 009 485 €
Consommation 2014	- 7 334 020 €	- 4 311 532 €
Jours de congés non pris en 2014	+ 13 167 706 €	+ 8 312 323 €
<b>Total</b>	<b>31 957 139 €</b>	<b>31 499 281 €</b>

Ainsi, la provision pour charges au 31-12-2014 du programme 124 s'élève à 31 957 139 € correspondant à 139 276 jours, dont 60 333 jours de congés non pris au 31-12-2014.

La provision pour charges du programme 155 au 31-12-2014 s'élève, quant à elle, à 31 499 281 € correspondant à 165 366 jours, dont 45 490 jours de congés non pris au 31-12-2014.

## 5.4. 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<sup>27</sup>.

### 5.4.1. Les congés maladie

En 2014, 7 175 agents du P124 ont été arrêtés au moins une fois pour des congés liés à la maladie pour un nombre total de 246 625 jours d'absence, soit un nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté de 34,4 jours (en baisse par rapport à 2012 dont la moyenne s'élevait à 41,6 jours). Pour le P155, 4 977 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés liés à la maladie pour un nombre total de 174 784 jours d'absence, soit 35,1 jours d'arrêts en moyenne (40 jours en moyenne en 2012).

Entre 2013 et 2014, quel que soit le programme, un plus grand nombre d'agents ont été arrêtés sur de moins longues périodes. La tendance était inverse entre 2012 et 2013 (baisse de 1 % du nombre d'agents arrêtés au moins une fois et hausse de 1 % du nombre de jours d'arrêt, tous motifs confondus).

Le taux d'absence en 2014 est le plus élevé pour le périmètre « Travail-emploi » (8,23 %). Il est de 6,89 % pour le périmètre « Affaires sociales-santé » et de 4,70 % pour le périmètre « Jeunesse et sports ».

Répartition des absences par motif et périmètre ministériel en 2014

Motif d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux)	Nombre de jours d'absence en 2014	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence <sup>28</sup>
Congé de maladie ordinaire	4 669	12 828	46%	103 418	22,1	4,87%
Congé de longue maladie et de grave maladie	170	320	2%	35 725	210,1	1,68%
Congé de longue durée	132	266	1%	34 451	261,0	1,62%
Congé pour soins périodiques	6	45	0,06%	1 190	-	0,06%
<b>Total périmètre « Travail-emplois »</b>	<b>4 977</b>	<b>13 459</b>	<b>49%<sup>29</sup></b>	<b>174 784</b>	<b>35,1</b>	<b>8,23%</b>
Congé de maladie ordinaire	6 061	15 205	41%	121 096	20,0	3,92%
Congé de longue maladie et de grave maladie	222	366	2%	43 967	198,0	1,42%
Congé de longue durée	164	359	1%	44 729	272,7	1,45%
Congé pour soins périodiques	17	79	0%	3 164	186,1	0,10%
<b>Total périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>6 464</b>	<b>16 009</b>	<b>44%<sup>30</sup></b>	<b>212 956</b>	<b>32,9</b>	<b>6,89%</b>
Congé de maladie ordinaire	638	1 477	19%	16 216	25,4	2,26%
Congé de longue maladie et de grave maladie	44	59	1%	9 073	206,2	1,27%
Congé de longue durée	29	37	1%	8 380	289,0	1,17%
Congé pour soins périodiques	-	-	-	-	-	-
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>711</b>	<b>1 573</b>	<b>21%<sup>31</sup></b>	<b>33 669</b>	<b>47,4</b>	<b>4,70%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>12 152</b>	<b>31 041</b>	<b>43%</b>	<b>421 409</b>	<b>34,7</b>	<b>7,11%</b>

<sup>27</sup> Ce point est traité dans le chapitre 8 « Les conditions de travail », partie 8.2 « les accidents de service / du travail, de trajet et les maladies professionnelles »)

<sup>28</sup> Nombre de jours d'absence / (effectif physique total \* 209 jours théoriques de travail) \* 100

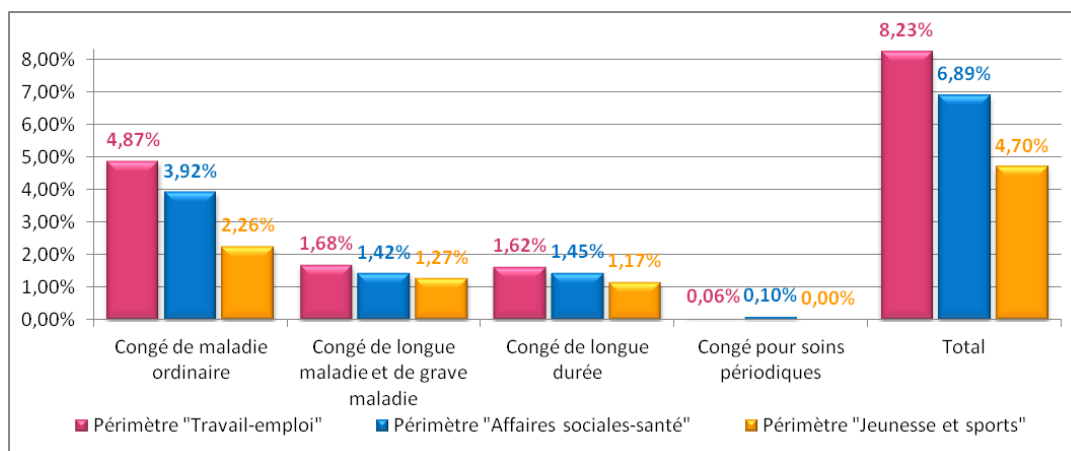
<sup>29</sup> Les effectifs pris en compte correspondent aux agents dont le suivi des congés pour absence est assuré par les services des ministères chargés des affaires sociales, soit l'effectif total en fonction hors MAD entrant et incluant les MAD sortant, soit 10 157 agents.

<sup>30</sup> 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 14 786 agents.

<sup>31</sup> 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 3 434 agents.

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.

**Taux d'absence par motif et périmètre ministériel en 2014**



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 contractuels du périmètre « Jeunesse et sports » (67,4 jours en moyenne) et le plus faible pour les vacataires du périmètre « Travail-emploi » (5,8 jours).

**Répartition des absences par motif, statut et périmètre ministériel en 2014**

Motif d'absence	Fonctionnaire		Contractuel		Vacataire	
	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	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre de jours d'absence
Congés de maladie ordinaire	4 428	99 050	216	4 222	25	146
Congés de longue maladie	160	33 832	-	-	-	-
Congés de grave maladie	-	-	10	1 893	-	-
Congés de longue durée	132	34 451	-	-	-	-
Congés pour soins périodiques	6	1 190	-	-	-	-
<b>Total périmètre « Travail-emploi »</b>	<b>4 726</b>	<b>168 523</b>	<b>226</b>	<b>6 115</b>	<b>25</b>	<b>146</b>
<b>Nombre moyen de jours</b>	<b>35,7</b>		<b>27,1</b>		<b>5,8</b>	
Congés de maladie ordinaire	5 230	106 789	657	11 760	174	2 547
Congés de longue maladie	210	41 065	-	-	-	-
Congés de grave maladie	-	-	12	2 902	-	-
Congés de longue durée	164	44 729	-	-	-	-
Congés pour soins périodiques	17	3 164	-	-	-	-
<b>Total périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>5 621</b>	<b>195 747</b>	<b>669</b>	<b>14 662</b>	<b>174</b>	<b>2 547</b>
<b>Nombre moyen de jours</b>	<b>34,8</b>		<b>21,9</b>		<b>14,6</b>	
Congés de maladie ordinaire	628	15 825	10	391	-	-
Congés de longue maladie	43	8 723	-	-	-	-
Congés de grave maladie	-	-	1	350	-	-
Congés de longue durée	29	8 380	-	-	-	-
Congés pour soins périodiques	-	-	-	-	-	-
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>700</b>	<b>32 928</b>	<b>11</b>	<b>741</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Nombre moyen de jours</b>	<b>47,0</b>		<b>67,4</b>		<b>-</b>	
<b>Ensemble</b>	<b>11 047</b>	<b>397 198</b>	<b>906</b>	<b>21 518</b>	<b>199</b>	<b>2 693</b>
<b>Nombre moyen de jours</b>	<b>36,0</b>		<b>23,8</b>		<b>13,5</b>	

Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie, tout motif confondu :

- Au sein du périmètre « Travail-emploi », les agents de catégorie B sont les plus nombreux (40 %) mais représentent une part un peu moins forte des effectifs de leur catégorie (56 %) que ceux de catégorie C (60 %) ;
- 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 (58 %) ;
- Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les agents de catégorie A sont les plus nombreux (66 %) mais représentent la part la plus faible au regard des effectifs de leur catégorie (17 %) ;

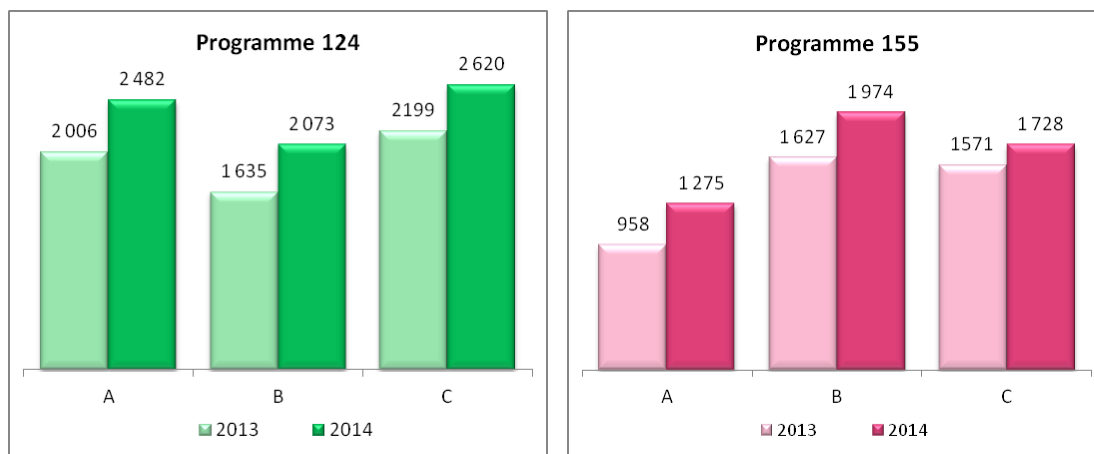
#### Répartition par catégorie du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2014

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	1 275	26%	34%
B	1 974	40%	56%
C	1 728	35%	60%
<b>Total périmètre « Travail-emploi »</b>	<b>4 977</b>	<b>100%</b>	<b>49%</b>
A	2 010	31%	32%
B	1 994	31%	48%
C	2 460	38%	58%
<b>Total périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>6 464</b>	<b>100%</b>	<b>44%</b>
A	472	66%	17%
B	79	11%	33%
C	160	23%	45%
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>711</b>	<b>100%</b>	<b>21%</b>

Note de lecture : sur les 4 977 agents du périmètre « Travail-emploi » arrêtés au moins une fois en 2014, 1 275 sont de catégorie A. Ces derniers représentent 26 % des agents du périmètre « Travail-emploi » arrêtés au moins une fois en 2014 mais 34 % de l'ensemble des agents de catégorie A du périmètre « Travail-emploi ».

L'évolution du nombre d'agents arrêtés au moins une fois entre 2013 et 2014 montre une augmentation globale, quelle que soit la catégorie. Cette hausse est de 23 % pour les agents du programme 124 et de 20 % pour ceux du programme 155.

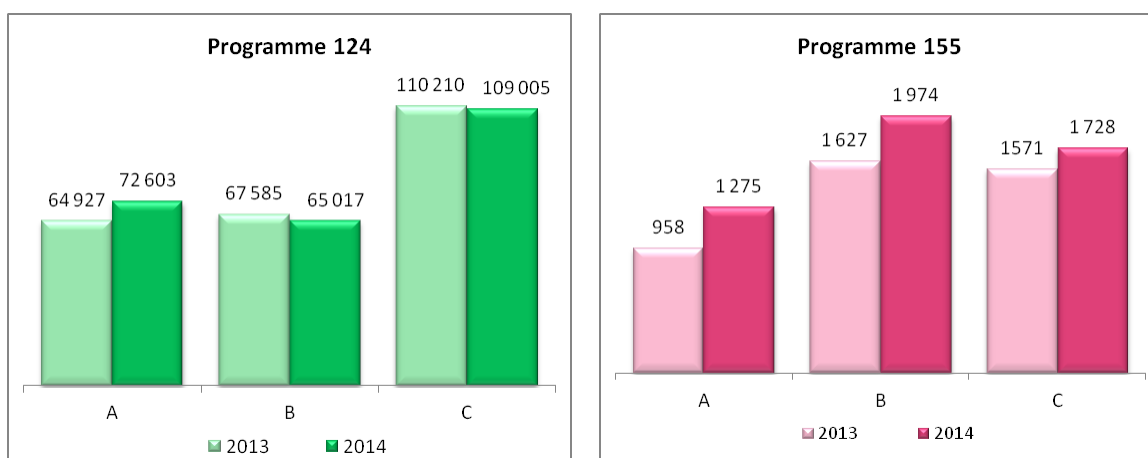
#### Evolution par catégorie et par programme du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2013 et en 2014





On observe une évolution moins nette concernant le nombre de jours d'absence. Il a augmenté, dans des proportions variables selon la catégorie, au sein du programme 155 alors qu'il a baissé, au sein du programme 124, pour les agents de catégories B et C mais a augmenté pour ceux de catégorie A.

#### Evolution par catégorie et par programme du nombre de jours d'absence en 2013 et en 2014



Ainsi, le nombre d'agents arrêtés et le nombre de jours d'absence suivent globalement la même tendance à la hausse, sauf pour les agents de catégories B et C du programme 124 qui voient leur nombre d'agents arrêtés augmenter pour un nombre de jours d'absence qui baisse légèrement.

Par ailleurs, le nombre d'agents en disponibilité pour raison de santé a été multiplié par quatre entre 2013 et 2014 pour les agents du programme 155 et le nombre de jours a été multiplié par dix. Au contraire, pour les agents du programme 124, le nombre de personnels ayant bénéficié d'une disponibilité pour raison de santé a diminué, tout comme le nombre de jours associés.

#### Evolution par catégorie et par programme des disponibilités pour raison de santé en 2013 et en 2014

Catégorie	2013		2014	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	-	-	-	-
B	2	184	5	1 285
C	-	-	4	706
<b>Total programme 155</b>	<b>2</b>	<b>184</b>	<b>9</b>	<b>1 991</b>
A	3	503	-	-
B	1	61	5	462
C	8	1 379	4	696
<b>Total programme 124</b>	<b>12</b>	<b>1 943</b>	<b>9</b>	<b>1 158</b>
<b>Ensemble</b>	<b>14</b>	<b>2 127</b>	<b>18</b>	<b>3 149</b>

Tous les personnels en disponibilité pour raison de santé, sur les deux programmes, aussi bien en 2013 qu'en 2014, sont des fonctionnaires.

Il convient de noter qu'en 2014, les personnels du programme 124 concernés par ce type de disponibilité appartiennent tous au périmètre « Affaires sociales-santé ».

On compte également, sur les deux programmes, 296 agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique<sup>32</sup> correspondant à 39 207 jours d'arrêt. Si le nombre d'agents a peu augmenté entre 2013 et 2014, le nombre de jours a sensiblement baissé, ce qui correspond à une baisse globale du nombre moyen de jours par agent.

#### Evolution par catégorie et par programme des temps partiels thérapeutiques en 2013 et en 2014

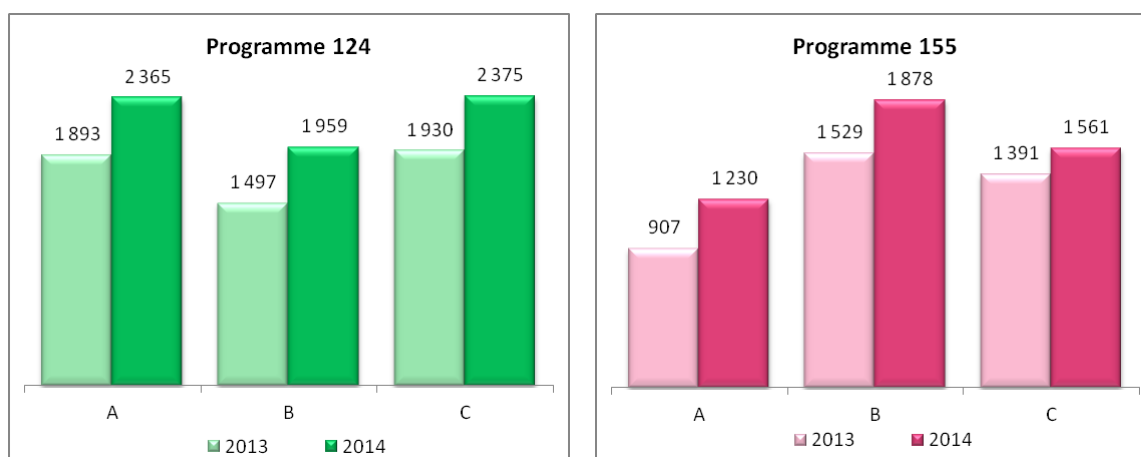
Catégorie	2013		2014	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	19	2 386	18	2 641
B	47	6 403	52	6 577
C	60	9 834	58	7 816
<b>Total programme 155</b>	<b>126</b>	<b>18 623</b>	<b>128</b>	<b>17 034</b>
A	48	8 294	47	4 953
B	37	4 423	45	6 856
C	79	10 112	76	10 364
<b>Total programme 124</b>	<b>164</b>	<b>22 829</b>	<b>168</b>	<b>22 173</b>
<b>Ensemble</b>	<b>290</b>	<b>41 452</b>	<b>296</b>	<b>39 207</b>

Il convient de noter que, parmi les agents du programme 124, 18 appartiennent au périmètre « Jeunesse et sports », pour 1 952 jours.

#### 5.4.1.1. Les congés de maladie ordinaire

En 2014, 11 368 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire. Ce chiffre correspond à une forte hausse par rapport à 2013, aussi bien sur le programme 124 (+ 26 %) que sur le programme 155 (+ 22 %), pour toutes les catégories hiérarchiques.

#### Evolution du nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour congés de maladie ordinaire par catégorie et par programme en 2013 et en 2014



En 2014, parmi les agents arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire :

- Au sein du périmètre « Travail-emploi », les agents de catégorie B sont les plus nombreux (40 %) mais représentent une part un peu moins forte des effectifs de leur catégorie (53 %) que ceux de catégorie C (55 %) ;

<sup>32</sup> Le motif de temps partiel thérapeutique n'est pas inclus dans l'analyse globale des absences notamment dans le calcul du taux d'absence.

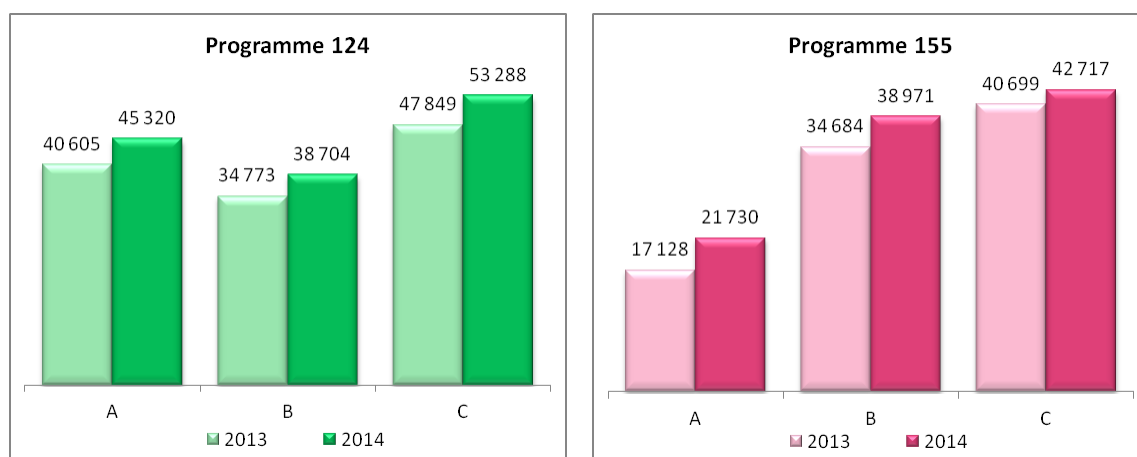
- Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », les agents de catégorie C sont les plus nombreux (37 %) et représentent également la part la plus élevée au regard des effectifs de leur catégorie (53 %) ;
- Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les agents de catégorie A sont les plus nombreux (69 %) mais représentent la part la plus faible au regard des effectifs de leur catégorie (15 %) ;

**Nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire  
par catégorie et périmètre ministériel en 2014**

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	1 230	26%	33%
B	1 878	40%	53%
C	1 561	33%	55%
<b>Total périmètre « Travail-emploi »</b>	<b>4 669</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>
A	1 927	32%	30%
B	1 887	31%	45%
C	2 247	37%	53%
<b>Total périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>6 061</b>	<b>100%</b>	<b>41%</b>
A	438	69%	15%
B	72	11%	30%
C	128	20%	36%
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>638</b>	<b>100%</b>	<b>19%</b>

On compte 240 730 jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire en 2014. Ce nombre est en hausse pour l'ensemble des agents des deux programmes, toute catégorie confondue. Cette hausse est de 12 % pour les agents du programme 155 et de 11 % pour ceux du programme 124.

**Evolution du nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire  
par catégorie et par programme en 2013 et en 2014**



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

- Il est de 22,1 jours pour les agents du périmètre « Travail-emploi » avec un nombre de jours plus élevé pour les agents de catégorie C (27,4 jours) ;
- Il est de 20 jours pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » avec peu de différences selon les catégories ;

- Il est de 25,4 jours pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » avec un nombre de jours plus important pour les agents de catégorie A (26,8 jours).

**Nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire  
par catégorie et périmètre ministériel en 2014**

Catégorie	Nombre de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent
A	21 730	21%	17,7
B	38 971	38%	20,8
C	42 717	41%	27,4
<b>Total périmètre « Travail-emploi »</b>	<b>103 418</b>	<b>100%</b>	<b>22,1</b>
A	33 585	28%	17,4
B	37 281	31%	19,8
C	50 230	41%	22,4
<b>Total périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>121 096</b>	<b>100%</b>	<b>20,0</b>
A	11 735	72%	26,8
B	1 423	9%	19,8
C	3 058	19%	23,9
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>16 216</b>	<b>100%</b>	<b>25,4</b>
<b>Ensemble</b>	<b>240 730</b>	<b>-</b>	<b>21,2</b>

En 2014, plus de la moitié (51 %) des femmes du périmètre « Travail-emploi » ont été absentes pour congé de maladie ordinaire (contre 45 % des femmes du périmètre « Affaires sociales-santé » et 29 % des femmes du périmètre « Jeunesse et sports »). Globalement, quelle que soit la catégorie ou le périmètre ministériel, les femmes sont davantage absentes pour maladie ordinaire que les hommes.

**Répartition femmes-hommes des agents arrêtés au moins une fois  
pour des congés de maladie ordinaire par périmètre ministériel et catégorie en 2014**

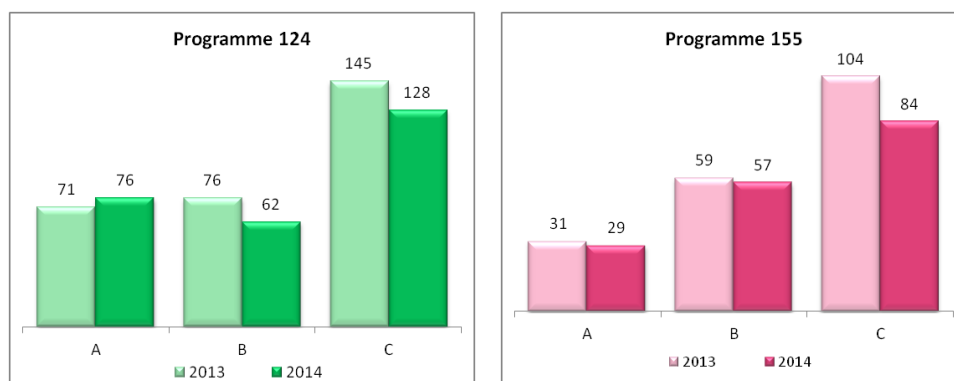
Catégorie	Femmes	% par rapport à l'effectif des femmes	Hommes	% par rapport à l'effectif des hommes	Part de femmes
A	795	37%	435	27%	65%
B	1 469	57%	409	43%	78%
C	1 361	56%	200	47%	87%
<b>Total périmètre « Travail-emploi »</b>	<b>3 625</b>	<b>51%</b>	<b>1 044</b>	<b>35%</b>	<b>78%</b>
A	1 421	35%	506	22%	74%
B	1 458	49%	429	36%	77%
C	1 821	54%	426	48%	81%
<b>Total périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>4 700</b>	<b>45%</b>	<b>1 361</b>	<b>31%</b>	<b>78%</b>
A	236	26%	202	10%	54%
B	58	31%	14	29%	81%
C	109	37%	19	31%	85%
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>403</b>	<b>29%</b>	<b>235</b>	<b>11%</b>	<b>63%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>8 728</b>	<b>47%</b>	<b>2 640</b>	<b>29%</b>	<b>77%</b>

#### 5.4.1.2. Les congés de longue maladie et de grave maladie - les congés de longue durée

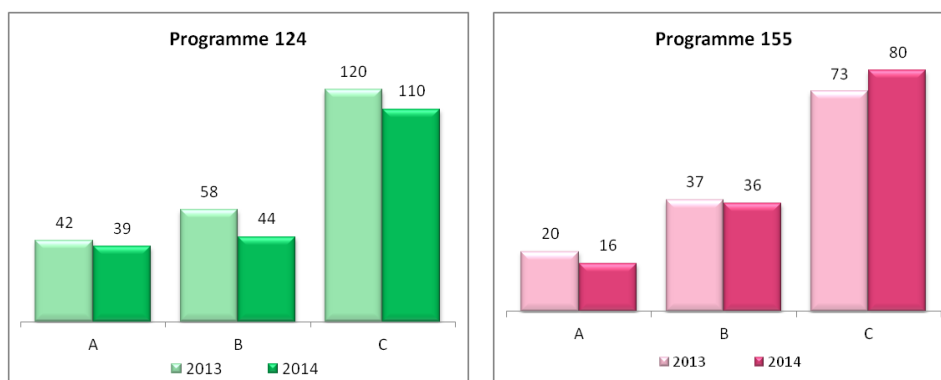
En 2014, 266 agents du programme 124 ont été arrêtés pour des congés de longue maladie ou de grave maladie (en baisse de 9 % par rapport à 2013) et 193 agents ont été arrêtés pour des congés de longue durée (en baisse de 12 % par rapport à 2013).

Les congés de longue maladie ou de grave maladie concernent 170 agents du programme 155 (en baisse de 12 % par rapport à 2013) et les congés de longue durée concernent 132 agents (en hausse de 2 % par rapport à 2013).

**Evolution du nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour congé de longue maladie et de grave maladie par catégorie et par programme en 2013 et en 2014**



**Evolution du nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour congé de longue durée par catégorie et par programme en 2013 et en 2014**



Selon la catégorie et le périmètre ministériel, les congés de longue maladie et de grave maladie concernent entre 0,67 % et 5,57 % 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.

Les mêmes tendances s'observent à propos des congés de longue durée. Ils concernent ainsi entre 0,38 % et 3,34 % 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 2014**

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	17%	0,77%	16	12%	0,42%
B	57	34%	1,62%	36	27%	1,02%
C	84	49%	2,94%	80	61%	2,80%
<b>Total périmètre « Travail- emploi »</b>	<b>170</b>	<b>100%</b>	<b>1,67%</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>	<b>1,30%</b>
A	57	26%	0,90%	24	15%	0,38%
B	57	26%	1,36%	42	26%	1,00%
C	108	49%	2,55%	98	60%	2,31%
<b>Total périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>222</b>	<b>100%</b>	<b>1,50%</b>	<b>164</b>	<b>100%</b>	<b>1,11%</b>
A	19	43%	0,67%	15	52%	0,53%
B	5	11%	2,10%	2	7%	0,84%
C	20	45%	5,57%	12	41%	3,34%
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>	<b>1,28%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	<b>0,85%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>436</b>	<b>-</b>	<b>1,54%</b>	<b>325</b>	<b>-</b>	<b>1,15%</b>

Les femmes représentent une plus grande part des agents arrêtés pour congé de longue maladie, de grave maladie ou congé de longue durée au sein des périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé » (entre 80 % et 83 %) qu'au sein du périmètre « Jeunesse et sports » (70 % et 72 %). A noter cependant que le taux de féminisation de ces agents est plus faible, dans les trois périmètres, pour les agents de catégorie A.

**Taux de féminisation 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 2014**

Catégorie	Périmètre « Travail-emploi »		Périmètre « Affaires sociales- santé »		Périmètre « Jeunesse et sports »	
	Congé de longue maladie et de grave maladie	Congé de longue durée	Congé de longue maladie et de grave maladie	Congé de longue durée	Congé de longue maladie et de grave maladie	Congé de longue durée
A	72%	56%	63%	63%	53%	60%
B	84%	86%	88%	81%	100%	100%
C	86%	83%	84%	86%	80%	83%
<b>Total</b>	<b>83%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>81%</b>	<b>70%</b>	<b>72%</b>

#### 5.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption

En 2014, 536 agents ont été arrêtés pour des congés de maternité, de paternité et d'adoption pour un total de 41 205 jours d'arrêts.

Le taux d'absence pour l'ensemble de ces motifs est de 0,65 % pour les personnels du périmètre « Travail-emploi » (en très légère baisse par rapport à 2013 puisqu'il était de 0,7 %) et de 0,72 % pour ceux des périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports » réunis (même taux qu'en 2013).

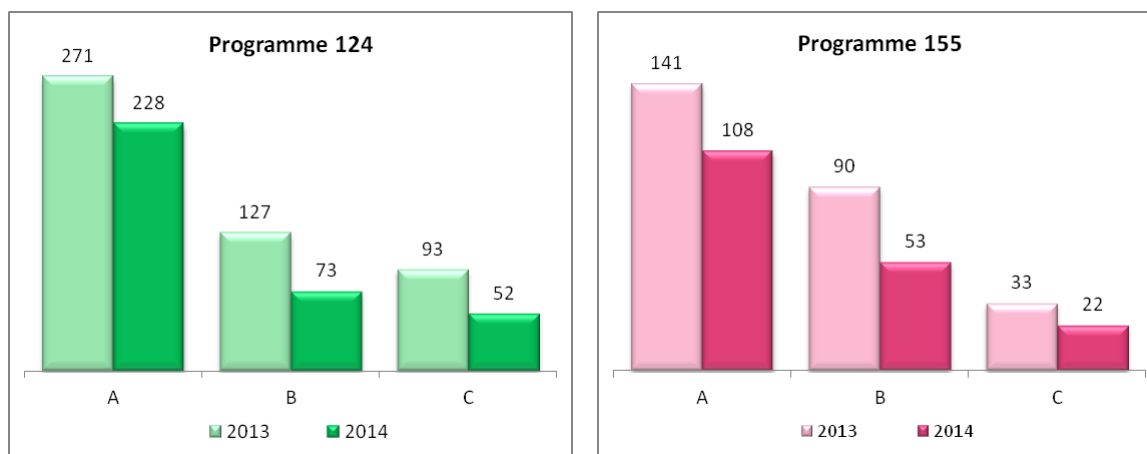
Il est à noter que le taux d'absence pour congé maternité est légèrement plus élevé pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports », tout comme le nombre moyen de jours d'arrêt pour ce type de congé.

#### Répartition par périmètre ministériel des congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2014

Motif d'absence	Nombre d'agents arrêtés	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés sur les effectifs totaux	Nombre de jours d'absence en 2014	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence
Congé de maternité	142	142	1,99%	13 278	93,5	0,89%
Congé d'adoption	-	-	-	-	-	-
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	41	41	1,36%	449	11,0	0,07%
<b>Total périmètre « Travail-emploi »</b>	<b>183</b>	<b>183</b>	<b>1,80%</b>	<b>13 727</b>	<b>75,0</b>	<b>0,65%</b>
Congé de maternité	229	230	2,20%	22 599	98,7	1,04%
Congé d'adoption	3	3	0,02%	182	60,7	0,01%
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	67	67	1,54%	725	10,8	0,08%
<b>Total périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>299</b>	<b>300</b>	<b>2,02%</b>	<b>23 506</b>	<b>78,6</b>	<b>0,76%</b>
Congé de maternité	38	40	2,75%	3 801	100,0	1,31%
Congé d'adoption	-	-	-	-	-	-
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	16	16	0,78%	171	10,7	0,04%
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	<b>1,57%</b>	<b>3 972</b>	<b>73,6</b>	<b>0,55%</b>
Congé de maternité	409	412	2,16%	39 678	97,0	1,00%
Congé d'adoption	3	3	0,01%	182	60,7	0%
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	124	124	1,32%	1 345	10,8	0,07%
<b>Ensemble</b>	<b>536</b>	<b>539</b>	<b>1,89%</b>	<b>41 205</b>	<b>76,9</b>	<b>0,69%</b>

On observe une baisse du nombre d'agents arrêtés pour des congés de maternité, de paternité et d'adoption entre 2013 et 2014 (-28 % pour les agents du programme 124 et -31 % sur le programme 155), toute catégorie confondue. La baisse la plus importante concerne les agents de catégorie C du programme 124 (-44 %) et la moins forte s'observe pour les agents de catégorie A du programme 124 (-16 %).

#### Evolution du nombre d'agents arrêtés pour congés de maternité, de paternité et d'adoption par catégorie et par programme Années 2013 - 2014



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 (59 % à 87 %).

**Répartition par catégorie et périmètre ministériel des agents arrêtés  
pour congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2014**

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux
A	108	59%	2,86%
B	53	29%	1,50%
C	22	12%	0,77%
<b>Total périmètre « Travail-emploi »</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>	<b>1,80%</b>
A	181	61%	1,22%
B	71	24%	0,48%
C	47	16%	0,32%
<b>Total périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>299</b>	<b>100%</b>	<b>2,02%</b>
A	47	87%	1,37%
B	2	4%	0,06%
C	5	9%	0,15%
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>1,57%</b>

En 2014, 124 hommes ont pris 1 345 jours de congés de paternité, soit 10,8 jours en moyenne, correspondant à 99 %<sup>33</sup> des jours de congés de paternité autorisés.

Parmi les agents ayant pris un congé de paternité, les agents de catégorie A sont majoritaires (entre 59 % et 94 % selon le périmètre ministériel). Cependant, la part des hommes ayant pris un congé de paternité par rapport aux effectifs totaux est assez homogène, quels que soient la catégorie et le périmètre ministériel (ils représentent entre 0,78 % et 2,08 % des effectifs).

**Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité en 2014**

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux	Nombre de jours d'arrêt	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)
A	24	59%	1,47%	262	10,9
B	11	27%	1,16%	121	11,0
C	6	15%	1,41%	66	11,0
<b>Total périmètre « Travail-emploi »</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>	<b>1,36%</b>	<b>449</b>	<b>11,0</b>
A	32	48%	1,40%	342	10,7
B	23	34%	1,94%	253	11,0
C	12	18%	1,35%	130	10,8
<b>Total périmètre « Affaires sociales-santé »</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>	<b>1,54%</b>	<b>725</b>	<b>10,8</b>
A	15	94%	0,78%	160	10,7
B	1	6%	2,08%	11	11,0
C	-	-	-	-	-
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>0,78%</b>	<b>171</b>	<b>10,7</b>
<b>Ensemble</b>	<b>124</b>	<b>-</b>	<b>1,32%</b>	<b>1 345</b>	<b>10,8</b>

<sup>33</sup> Calcul = 1 345 jours pris / (124 agents \* 11 jours (durée légale)) \* 100



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

Fin 2014, 531 agents, tout périmètre confondu, sont en congé d'une durée supérieure ou égale à six mois. Une grande part (92 %) est en disponibilité.

**Nombre d'agents en situation de congé d'une durée égale ou supérieur à six mois au 31-12-2014**

Motif d'absence	Périmètre "Travail-emploi"	Périmètre "Affaires sociales-santé"	Périmètre "Jeunesse et sports"	Total
Congé parental	19	15	5	39
Congé de présence parentale	3	-	-	3
Disponibilité	131	267	91	489
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>282</b>	<b>96</b>	<b>531</b>

Le premier motif de disponibilité est la convenance personnelle (56 % pour les personnels du périmètre « Travail-emploi », 73 % pour ceux du périmètre « Affaires sociales-santé » et 80 % pour ceux du périmètre « Jeunesse et sports »). Le second motif, en termes d'effectifs, est « suivre son conjoint » (entre 9 % et 25 % des agents en disponibilité selon le périmètre).

**Répartition des agents en disponibilité selon le motif et le périmètre ministériel au 31-12-2014**

Motif d'absence pour disponibilité	Périmètre "Travail-emploi"		Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Jeunesse et sports"		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Convenance personnelle	74	56%	196	73%	73	80%	343	70%
Suivre son conjoint	33	25%	55	21%	8	9%	96	20%
Création ou reprise d'entreprise	6	5%	2	1%	2	2%	10	2%
Elever un enfant	6	5%	5	2%	6	7%	17	3%
Soins à un ascendant, descendant ou conjoint	4	3%	3	1%	-	-	7	1%
Autre	8	6%	6	2%	2	2%	16	3%
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100%</b>	<b>267</b>	<b>100%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>	<b>489</b>	<b>100%</b>

Par ailleurs, un agent de DIRECCTE a pris, au cours de l'année 2014, plusieurs congés de solidarité familial non consécutifs.

### 5.4.4. L'accompagnement des agents de retour après une longue absence

Sur la période de référence, l'enquête n'a été adressée qu'aux directions de l'administration centrale et aux DRJSCS. Respectivement 5 et 7 d'entre elles ont répondu. Les statistiques regroupent les congés parentaux, les congés de maternité et d'adoption qui occasionnent, dans tous les cas, des absences supérieures à quatre mois.

Ainsi, 21 agents ont été concernés par ces longues absences : 12 en administration centrale et 9 en DRJSCS. Tous ces agents ont été destinataires du questionnaire mis en place par la procédure et ont tous répondu :

- 16 agents (8 en administration centrale et 8 en DRJSCS) ont souhaité être inclus dans tout ou partie du dispositif ;
- 10 agents (8 en administration centrale et 2 en DRJSCS) ont bénéficié de l'entretien de départ ;
- 8 agents (5 en administration centrale et 3 en DRJSCS) ont bénéficié de l'entretien de retour ;
- 5 agents (1 en administration centrale et 4 en DRJSCS) ont bénéficié de l'entretien de suivi de retour ;
- 16 agents (8 en administration centrale et 8 en DRJSCS) ont accepté le principe du maintien du contact pendant la période d'absence.



## **CHAPITRE 6**

### **LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS**

<b>6.1.</b>	<b>Les crédits de titre 2 : dotations et consommations</b>	<b>Page 144</b>
<b>6.2.</b>	<b>Le détail des consommations par grands postes de dépenses</b>	<b>Page 145</b>
<b>6.3.</b>	<b>Les dépenses de personnels par catégorie d'emploi</b>	<b>Page 145</b>
<b>6.4.</b>	<b>Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel</b>	<b>Page 146</b>
<b>6.5.</b>	<b>Le coût moyen constaté par agent</b>	<b>Page 147</b>
<b>6.6.</b>	<b>Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps</b>	<b>Page 148</b>
<b>6.7.</b>	<b>La garantie individuelle du pouvoir d'achat</b>	<b>Page 149</b>
<b>6.8.</b>	<b>Les principales mesures catégorielles en 2014</b>	<b>Page 150</b>
<b>6.9.</b>	<b>Les rémunérations accessoires</b>	<b>Page 150</b>
6.9.1.	Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires	Page 152
6.9.2.	Les principales mesures prises en 2013 dans le cadre de la politique indemnitaire	Page 152
6.9.3.	Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2013	Page 153
6.9.4.	Les perspectives d'évolution	Page 153
6.9.5.	La prime de fonctions et de résultats	Page 164

#### **Chiffres clés 2014**

*Les chiffres concernent les crédits de titre 2*

##### **Loi de finances initiales :**

\*Programme 124 : **742 585 468 €**

\*Programme 155 : **639 545 704 €**

##### **Consommation :**

\*Programme 124 : **731 251 620 €**

\*Programme 155 : **630 351 151 €**

##### **Rachat des jours épargnés sur les CET :**

\*Programme 124 : **3 391 748 €**

\*Programme 155 : **1 096 270 €**

##### **Versements effectués au titre de la GIPA :**

\*Programme 124 : **874 311 €**

\*Programme 155 : **937 259 €**

## 6. Les dépenses de personnel et les rémunérations

### 6.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

En 2014, la consommation du programme 124 s'est élevée à 731 251 620 €, soit un taux d'exécution de 98,3 %. Sur les crédits non consommés au programme, 2 638 051 € ont été utilisés pour financer la compensation MDPH. Le solde a fait l'objet d'une annulation technique de fin de gestion, à plus de 82 % sur les crédits du CAS Pensions civiles.

**Crédits de titre 2 du programme 124 entre 2012 et 2014 (en euros et en pourcentage)**

Programme 124 (en euros et pourcentage)	2012	2013	2014
<b>Loi de finances initiale (LFI)</b>	<b>722 819 460 €</b>	<b>773 899 324 €</b>	<b>742 585 468 €</b>
Réserve		-3 869 497 €	-3 712 927 €
<b>Crédits disponibles après réserve</b>		<b>770 029 827 €</b>	<b>738 872 541 €</b>
Transferts		-13 277 250 €	4 176 430 €
Fongibilité asymétrique (dont MDPH)		-6 436 208 €	
Décret d'avance		-4 000 000 €	
Levée de réserve fin de gestion			3 712 927 €
LFR (annulation CAS relative baisse de 30 points de décembre)		-6 187 381 €	
LFR (annulation de la réserve HCAS)			-2 652 131 €
<b>Crédits ouverts en fin d'année (1)</b>		<b>740 128 988 €</b>	<b>744 109 767 €</b>
<b>Consommation (2)</b>	<b>721 066 526 €</b>	<b>725 021 912 €</b>	<b>731 251 620 €</b>
<b>Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année</b>	<b>99,76%</b>	<b>98,0%</b>	<b>98,3%</b>
Non consommé au programme (1-2)	1 752 934 €	15 107 076 €	12 858 147 €
Annulation technique fin de gestion		-15 600 000 €	-10 219 119 €
Reports croisés compensation financière MDPH			-2 638 051 €

La consommation du programme 155 s'est élevée à 630 351 151 €, soit un taux d'exécution de 98,99 %. Sur les crédits non consommés au programme, 604 313 € ont été utilisés pour financer la compensation des postes MDPH. Le solde a fait l'objet d'une annulation technique de fin de gestion, à plus de 92 % sur les crédits du CAS Pensions civiles.

**Crédits de titre 2 du programme 155 entre 2012 et 2014 (en euros et en pourcentage)**

Programme 155 (en euros et pourcentage)	2012	2013	2014
<b>Loi de finances initiale (LFI)</b>	<b>599 766 214 €</b>	<b>638 515 733 €</b>	<b>639 545 704 €</b>
Réserve	-2 998 831 €	-3 192 579 €	-3 197 731 €
<b>Crédits disponibles après réserve</b>	<b>596 767 383 €</b>	<b>635 323 154 €</b>	<b>636 347 973 €</b>
Transferts / Virements	-2 222 950 €	814 800 €	825 000 €
Fongibilité asymétrique	-1 120 964 €	-2 000 000 €	-1 350 000 €
Levée de réserve Loi de finances rectificative (LFR)	2 998 831 €	3 192 579 €	3 197 731 €
Annulation LFR + réserve		-3 192 579 €	-2 238 026 €
Annulation LFR baisse taux CAS Pensions		-4 578 771 €	
<b>Crédits ouverts en fin d'année (1)</b>	<b>596 422 300 €</b>	<b>629 559 183 €</b>	<b>636 782 678 €</b>
<b>Consommation (2)</b>	<b>594 999 177 €</b>	<b>621 801 330 €</b>	<b>630 351 151 €</b>
<b>Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année</b>	<b>99,76%</b>	<b>98,77%</b>	<b>98,99%</b>
<b>Non consommé au programme (1-2)</b>	<b>1 423 123 €</b>	<b>7 757 854 €</b>	<b>6 431 527 €</b>
Annulation technique fin de gestion		-6 700 000 €	-5 827 213 €
Reports croisés compensation financière MDPH		-333 603 €	-604 313 €

## 6.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses

Les rémunérations versées aux agents (rémunérations principales, NBI et indemnités) sont en hausse de presque 1M€ par rapport à 2013 sous l'effet du GVT et malgré les réductions d'emplois intervenues, tant pour le programme 124 que pour le programme 155.

A noter que le CAS pensions et les cotisations sociales représentent 37,9 % de la masse salariale globale du programme 124 et 38,6 % de la masse salariale globale du programme 155.

### Consommation par programme et par grand poste de dépenses de 2012 à 2014 (en euros)

Programme 124 (en euros)	2012	2013	2014
<b>Catégorie 21</b>	<b>450 497 404 €</b>	<b>448 286 876 €</b>	<b>448 406 787 €</b>
Rémunérations principales	349 524 911 €	340 984 373 €	341 080 010 €
NBI	1 939 661 €	1 572 305 €	1 467 906 €
Indemnités et allocation diverses	92 635 258 €	100 380 887 €	101 323 198 €
Vacations	3 714 938 €	3 812 839 €	3 230 829 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	2 682 637 €	1 536 472 €	1 304 844 €
<b>Catégorie 22</b>	<b>264 209 617 €</b>	<b>270 241 205 €</b>	<b>277 356 367 €</b>
Cas pensions	191 022 116 €	197 392 880 €	204 918 231 €
Cotisations sociales	73 187 501 €	72 848 324 €	72 438 136 €
<b>Catégorie 23</b>	<b>6 359 504 €</b>	<b>6 493 832 €</b>	<b>5 488 466 €</b>
Prestations sociales	5 316 127 €	5 750 893 €	4 687 192 €
Action sociale	1 043 377 €	742 939 €	801 274 €
<b>Total</b>	<b>721 066 526 €</b>	<b>725 021 912 €</b>	<b>731 251 620 €</b>

Programme 155 (en euros)	2012	2013	2014
<b>Catégorie 21</b>	<b>368 013 967 €</b>	<b>381 051 381 €</b>	<b>382 106 249 €</b>
Rémunérations principales	276 920 269 €	284 261 897 €	286 042 865 €
NBI	887 976 €	970 114 €	945 678 €
Indemnités et allocations diverses	87 109 504 €	92 560 655 €	91 693 551 €
Vacations	2 608 204 €	2 631 753 €	2 826 024 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	488 014 €	626 962 €	598 132 €
<b>Catégorie 22</b>	<b>222 664 200 €</b>	<b>235 593 495 €</b>	<b>243 547 269 €</b>
Cas pensions	167 462 456 €	178 431 014 €	186 590 104 €
Cotisations sociales	55 201 744 €	57 162 481 €	56 957 165 €
<b>Catégorie 23</b>	<b>4 321 010 €</b>	<b>5 156 454 €</b>	<b>4 697 633 €</b>
Prestations sociales	2 453 847 €	3 204 336 €	2 857 114 €
Action sociale	1 867 163 €	1 952 119 €	1 840 519 €
<b>Total</b>	<b>594 999 177 €</b>	<b>621 801 330 €</b>	<b>630 351 151 €</b>

Catégorie 21 : rémunérations d'activité.

Catégorie 22 : cotisations et contributions sociales (dont CAS pensions).

Catégorie 23 : prestations sociales et allocations diverses.

## 6.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi Programme 124	Réalisation 2012		Réalisation 2013		Réalisation 2014	
	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses
Emplois fonctionnels	143	23 313 296 €	141	23 563 772 €	139	23 596 207 €
A administratifs	2 547	203 203 594 €	2 565	205 705 261 €	2 573	212 602 502 €
A techniques	3 576	262 667 599 €	3 582	265 282 218 €	3 568	265 613 727 €
B administratifs	1 986	104 805 069 €	1 862	105 278 455 €	1 853	107 630 204 €
Catégorie C	2 643	127 076 968 €	2 576	125 192 207 €	2 437	121 808 980 €
<b>Total</b>	<b>10 895</b>	<b>721 066 526 €</b>	<b>10 726</b>	<b>725 021 912 €</b>	<b>10 570</b>	<b>731 251 620 €</b>

Catégorie d'emploi Programme 155	Réalisation 2012		Réalisation 2013		Réalisation 2014	
	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense
Emplois fonctionnels	179	24 763 786 €	183	25 878 031 €	171	25 059 015 €
A administratifs	1 106	77 840 616 €	1 263	93 000 313 €	1 277	96 209 692 €
A techniques	1 892	146 272 399 €	1 898	149 661 497 €	2 043	161 087 662 €
B administratifs	499	25 766 487 €	575	30 152 258 €	622	33 155 059 €
B techniques	3 272	189 017 138 €	3 203	191 632 198 €	2 970	184 396 895 €
Catégorie C	2 917	131 338 751 €	2 864	131 477 033 €	2 763	130 442 827 €
<b>Total</b>	<b>9 865</b>	<b>594 999 177 €</b>	<b>9 986</b>	<b>621 801 330 €</b>	<b>9 846</b>	<b>630 351 151 €</b>

## 6.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le Glissement Vieillesse-Technicité (GVT) positif du programme 124 s'établit à 1 % en 2014. Il est stable par rapport à 2013.

### GVT du programme 124 de 2012 à 2014 (en euros et pourcentage)

Programme 124 (en millions d'euros et pourcentage)	2012	2013	2014
GVT positif* (en millions d'euros)	7,8	7,3	7,2
en %**	1,1%	1,0%	1,0%

\* GVT positif = valorisation du différentiel entre la masse indiciaire au 31 décembre de l'année N-1 et au 31 décembre de l'année N des personnels présents aux bornes.

\*\* En pourcentage de l'assiette constituée par la rémunération principale et les cotisations sociales.

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif du programme 155 s'établit à 1,9 % en 2014. Il est stable par rapport à 2013.

### GVT du programme 155 de 2012 à 2014 (en euros et pourcentage)

Programme 155 (en euros et pourcentages)	2012	2013	2014
GVT positif*	6 566 805 €	7 000 000 €	6 400 000 €
en %**	2,0%	2,0%	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 **point fonction publique** n'a pas été revalorisé en 2014. Sa dernière revalorisation date du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Les **taux des contributions employeur au compte d'affectation spéciale « Pensions »** ont été fixés, pour 2014, à 74,6 % pour les personnels civils et les Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) et 126,07 % pour les personnels militaires.

### Taux des contributions employeur au CAS Pensions de 2012 à 2014 (en pourcentage)

Programmes 124 et 155 (en pourcentage)	2012	2013	2014
Civils	68,59%	74,28%	74,28%
Allocation temporaire d'invalidité	0,33%	0,32%	0,32%
Civils + Allocation temporaire d'invalidité	68,92%	74,60%	74,60%
Militaires	121,55%	126,07%	126,07%

Le taux de CAS Pensions civiles 2013 a été reconduit en 2014.

## 6.5. 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 2014, en euros  
(y compris charges sociales)**

Catégorie d'emploi Programme 124		RAP 2012	RAP 2013	RAP 2014
Catégorie A	Emplois fonctionnels	163 030 €	173 275 €	169 757 €
	A administratifs	79 782 €	89 034 €	82 628 €
	A techniques	73 453 €	69 431 €	74 443 €
Catégorie B	B administratifs	52 772 €	54 345 €	58 084 €
Catégorie C		48 081 €	47 486 €	49 983 €
Total		66 183 €	67 595 €	69 182 €

Catégorie d'emploi Programme 155		RAP 2012	RAP 2013	2014
Catégorie A	Emplois fonctionnels	138 345 €	141 410 €	146 544 €
	A administratifs	70 380 €	73 634 €	75 340 €
	A techniques	77 311 €	78 852 €	78 849 €
Catégorie B	B administratifs	51 636 €	52 439 €	53 304 €
	B techniques	57 768 €	59 829 €	62 086 €
Catégorie C		45 025 €	45 907 €	47 211 €
Total		60 314 €	62 267 €	64 021 €

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

Le dispositif du compte épargne-temps, institué par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat modifié par les décrets n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 et 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.

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

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

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

- conserver tout ou partie de ces jours sur son CET pour prendre des congés ultérieurement et augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre dans la limite de 60 jours ;
- demander l'indemnisation de tout ou partie de ces jours sur la base du tarif forfaitaire suivant (arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 précité) :
  - Catégorie A et assimilé : 125 € ;
  - Catégorie B et assimilé : 80 € ;
  - Catégorie C et assimilé : 65 €.
- pour les seuls agents titulaires, placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

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

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

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

### Rachat des jours épargnés sur les CET sur la période 2012 - 2014

Catégorie d'emploi Programme 124	2012		2013		2014	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	32	60 421 €	35	71 670 €	33	56 808 €
A administratifs	605	1 629 227 €	628	1 547 095 €	560	1 147 776 €
A techniques	1 201	3 304 693 €	1 259	2 496 947 €	1 086	1 958 227 €
B administratifs	93	88 016 €	128	117 668 €	135	119 459 €
B techniques	3	2 110 €	4	1 930 €	1	1 040 €
Catégorie C	129	106 105 €	147	143 535 €	151	108 439 €
<b>Total</b>	<b>2 063</b>	<b>5 190 572 €</b>	<b>2 201</b>	<b>4 378 845 €</b>	<b>1 966</b>	<b>3 391 748 €</b>

Catégorie d'emploi Programme 155	2012		2013		2014	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	116	130 770 €	56	85 926 €	201	271 489 €
A administratifs	240	311 063 €	154	206 486 €	315	382 462 €
A techniques	32	28 859 €	229	280 453 €	49	46 128 €
B administratifs	209	164 134 €	29	28 270 €	259	205 119 €
B techniques	135	85 041 €	223	187 324 €	154	116 441 €
Catégorie C	47	69 836 €	121	87 750 €	59	74 631 €
<b>Total</b>	<b>779</b>	<b>789 704 €</b>	<b>812</b>	<b>876 209 €</b>	<b>1 037</b>	<b>1 096 270 €</b>



## 6.7. La 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 2014 ont été fixés par l'arrêté du 3 mars 2014 (NOR : RDFF1502549A).

Sur le programme 124, l'application de l'arrêté relatif au versement de la GIPA a occasionné une dépense de 0,87 M€, en hausse (+0,27 M€) par rapport à 2013. La hausse constatée sur ce poste s'explique par la population de plus en plus nombreuse concernée par le dispositif, engendrant des montants également plus élevés en l'absence de revalorisation du point fonction publique.

### Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2012 – 2014 (programme 124)

Catégorie d'emploi	2012		2013		2014					
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Hommes		Femmes		Total	
					Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
A administratifs	128	186 892 €	113	176 303 €	90	127 406 €	61	84 095 €	151	211 501 €
A techniques	252	297 019 €	180	214 220 €	123	185 797 €	125	131 784 €	248	317 580 €
B administratifs	165	33 983 €	67	11 504 €	39	13 594 €	71	19 647 €	110	33 240 €
B techniques	33	28 389 €	12	3 077 €	2	2 116 €	9	502 €	11	2 618 €
Catégorie C	1 084	274 218 €	799	195 867 €	137	56 375 €	616	252 996 €	753	309 371 €
<b>Total</b>	<b>1 662</b>	<b>820 501 €</b>	<b>1 171</b>	<b>600 971 €</b>	<b>391</b>	<b>385 288 €</b>	<b>882</b>	<b>489 023 €</b>	<b>1 273</b>	<b>874 311 €</b>

Sur le programme 155, l'application de l'arrêté relatif au versement de la GIPA a occasionné une dépense de 0,94 M€ en 2014, en diminution par rapport à 2013. La baisse constatée sur ce poste en 2014 s'explique notamment par un recul du taux d'inflation depuis 2013.

### Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2012 – 2014 (programme 155)

Catégorie d'emplois	2012		2013		2014					
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Hommes		Femmes		Total	
					Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels			-	0 €	-	0 €	-	0 €	-	0 €
A administratifs	182	270 844 €	61	87 590 €	25	44 839 €	32	35 444 €	57	80 283 €
A techniques			133	194 329 €	217	202 548 €	195	128 035 €	412	330 583 €
<i>Sous total Catégorie A</i>			194	281 919 €	194	281 919 €	227	163 479 €	469	410 866 €
B administratifs	816	743 969 €	18	5 892 €	2	662 €	46	13 224 €	48	13 886 €
B techniques			794	698 070 €	179	4 009 €	416	12 092 €	595	16 101 €
<i>Sous total Catégorie B</i>			812	703 963 €	181	4 671 €	462	25 316 €	643	29 987 €
Catégorie C	1 376	347 283 €	1 151	285 567 €	215	83 022 €	980	413 384 €	1 195	496 406 €
<b>Total</b>	<b>2 374</b>	<b>1 362 096 €</b>	<b>2 157</b>	<b>1 271 449 €</b>	<b>638</b>	<b>335 080 €</b>	<b>1 669</b>	<b>602 179 €</b>	<b>2 307</b>	<b>937 259 €</b>

## 6.8. Les principales mesures catégorielles en 2014

L'enveloppe catégorielle du programme 124 a été intégralement consommée en 2014.

Elle a porté pour 15,8 % des mesures statutaires à destination des agents de catégorie C.

La revalorisation annuelle qui a bénéficié à l'ensemble des agents (A, B et C) représente 80 % de cette enveloppe catégorielle. Il est à noter qu'est venu s'ajouter à cette revalorisation un reliquat indemnitaire non pérenne représentant 2,1M€.

Catégorie ou intitulé de la mesure Programme 124	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2014	Coût 2014
Impact indemnitaire des détachements ATOS dans les corps "affaires sociales"	03-2013	2	50 000 €
Impact de la mesure de décontingement de l'accès au 8ème échelon (E6- adjoint)	07-2013	6	50 000 €
Intégration des CHEPJ dans le corps des CEPJ	03-2014	10	25 350 €
Revalorisation statutaire de la catégorie C (mesures 2014 et 2015)	01-2014	12	474 650 €
Revalorisation indemnitaire annuelle (A, B et C)	01-2014	12	2 400 000 €
<b>Total</b>			<b>3 000 000 €</b>

L'enveloppe catégorielle du programme 155 a également été intégralement consommée en 2014.

Elle a porté pour 72 % des mesures à destination des contrôleurs du travail et pour 11,5 % aux agents de catégorie C.

La revalorisation annuelle représente 17,5 % de cette enveloppe catégorielle. Il est à noter qu'est venu s'ajouter à cette revalorisation un reliquat indemnitaire non pérenne représentant 3,2M€ dégagés sur le solde de masse salariale.

Catégorie ou intitulé de la mesure Programme 155	ETP concernés	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2014	Coût 2014
Intégration au NES du corps des contrôleurs du travail	3 500	10-2013	9	2 848 734 €
Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail	130	01-2014	12	394 507 €
Revalorisation des agents de catégorie C	2 693	01-2014	12	473 735 €
Revalorisation indemnitaire annuelle (catégories A, B et C)	9 725	01-2014	12	783 024 €
<b>Total</b>				<b>4 500 000 €</b>

## 6.9. Les rémunérations accessoires

Sur le programme 155, la dépense indemnitaire s'est élevée à 87,3 millions d'euros en 2014. Les mesures indemnitaires ont atteint 0,8 millions d'euros, soit 18 % de l'enveloppe catégorielle allouée au programme 155 (4,5 millions d'euros), les 82 % restant étant consacrés aux mesures statutaires.

### Dépense indemnitaire 2014 sur le programme 155

Indemnités programme 155		AC	Insee	SD	Total
Primes statutaires	IFTS	1 261 942,65	197 505,68	3 513 241,65	4 972 689,98
	IAT	744 873,31	0,00	13 111 585,64	13 856 458,95
	Prime de rendement	1 310 124,90	534 382,95	4 312,46	1 848 820,31
	IFR	232 354,96	0,00	0,00	232 354,96
	PFR	8 197 461,66	0,00	10 336 984,68	18 534 446,34
	Autres indemnités interministérielles	2 374 161,70	6 219,72	42 942 465,73	45 322 847,15
	Indemnités ministérielles (1)	253 004,30	932 097,86	79 280,63	1 264 382,79
<b>Sous total primes statutaires</b>		<b>14 373 923,48</b>	<b>1 670 206,21</b>	<b>69 987 870,79</b>	<b>86 032 000,48</b>
Autres indemnités	Astreinte & heures supplémentaires	12 306,58	0,00	4 484,00	16 790,58
	Primes informatiques	34 592,76	0,00	726 148,58	760 741,34
	Primes d'installation et d'éloignement	49 833,66	4 111,06	456 824,91	510 769,63
	Autres indemnités interministérielles	1 750,28	0,00	3 382,77	5 133,05
	<b>Sous total autres indemnités</b>	<b>98 483,28</b>	<b>4 111,06</b>	<b>1 190 840,26</b>	<b>1 293 434,60</b>
<b>Total</b>		<b>14 472 406,76</b>	<b>1 674 317,27</b>	<b>71 178 711,05</b>	<b>87 325 435,08</b>

(1) ISP notamment

Concernant le programme 124, la dépense indemnitaire totale s'est élevée à 93,5 millions d'euros exécutés en 2014. Les mesures indemnitaires catégorielles ont atteint 3,9 millions d'euros, soit 83 % de l'enveloppe catégorielle allouée au programme 124 (4,7 millions d'euros), les 17 % restants étant consacrés aux mesures statutaires.

Malgré un contexte budgétaire difficile, un effort significatif a tout de même été réalisé pour poursuivre en 2014 la revalorisation des barèmes de gestion pour l'ensemble des secteurs santé-cohésion sociale et jeunesse et sports, avec une revalorisation plus importante pour les agents de catégorie C.

Par ailleurs, il est important de souligner que, à la différence des années précédentes, le bilan indemnitaire 2014 a été réalisé sur la base de la situation indemnitaire des agents au regard des barèmes de gestion de leur corps respectif. Les chiffres indiqués dans le bilan ne sont plus ceux obtenus à partir de la moyenne des dépenses indemnitaires réalisées et transmises par les DRJSCS et les ARS. En effet, il a été jugé plus pertinent, afin de pouvoir apprécier les modulations de primes par rapport aux barèmes de gestion, de privilégier une comparaison assise sur des positionnements indemnitaires plutôt que sur des moyennes budgétaires dont le calcul ou les éléments pris en considération pouvaient différer d'une région ou d'une structure à une autre.

Cette différence de méthodologie d'enquête peut expliquer les écarts parfois constatés entre les données de l'année 2014 et celles de l'année 2013.

### Dépense indemnitaire 2014 sur le programme 124

Indemnités programme 124		AC	SD	Total
Primes statutaires	IFTS	5 253 458,11	11 686 871,94	16 940 330,05
	IAT	1 814 206,40	8 826 977,83	10 641 184,23
	Prime de rendement	6 147 217,47	6 894,36	6 154 111,83
	IFR	1 924 320,13	6 168,96	1 930 489,09
	PFR	23 188 904,64	5 450 500,63	28 639 405,27
	Autres indemnités interministérielles	983 103,15	1 405 965,50	2 389 068,65
	Indemnités ministérielles (1)	3 823 314,75	18 356 635,68	22 179 950,43
<b>Sous total primes statutaires</b>		<b>43 134 524,65</b>	<b>45 740 014,90</b>	<b>88 874 539,55</b>
Autres indemnités	Indemnités de sujétions cabinet	2 683 046,96	0,00	2 683 046,96
	Astreinte & heures supplémentaires	117 044,02	201 508,77	318 552,79
	Primes informatiques	216 419,73	309 346,01	525 765,74
	Primes d'installation et d'éloignement	148 015,38	471 414,52	619 429,90
	Autres indemnités interministérielles	221 960,26	303 007,14	524 967,40
<b>Sous total autres indemnités</b>		<b>3 386 486,35</b>	<b>1 285 276,44</b>	<b>4 671 762,79</b>
<b>Total</b>		<b>46 521 011,00</b>	<b>47 025 291,34</b>	<b>93 546 302,34</b>

(1) Primes IASS, IJS, CTPS, PS, CEPJ...

### 6.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires

La gestion des primes du programme 155 s'articule autour de quelques principes :

- la publication d'un barème comportant des montants annuels de référence par grade ;
- la constitution d'enveloppes par direction d'administration centrale et par direction territoriale calculées sur la base :
  - d'un socle annuel, assis sur la consommation réelle des primes reconductibles ;
  - l'allocation d'une enveloppe pour la revalorisation des barèmes et le repositionnement ;
  - l'allocation d'une enveloppe pour le versement d'une prime exceptionnelle au titre du reliquat de fin d'année.

Pour le programme 124, les principes sont les suivants :

- la publication d'un barème comportant des montants annuels de référence par grade ;
- la constitution d'enveloppes par direction sur la base des équivalents temps pleins (ETP) et des montants de référence ;
- la recommandation de fixation des attributions individuelles dans un intervalle de variation potentielle compris entre 80 % et 120 % des montants de référence par grade ;
- la mensualisation du versement des rémunérations accessoires.

### 6.9.2. Les principales mesures prises en 2014 dans le cadre de la politique indemnitaire

Deux mesures ont été mises en œuvre pour le programme 155 :

- une revalorisation des barèmes indemnitaires à hauteur de 0,45 % pour toutes les catégories d'agents ;
- une enveloppe de repositionnement de 0,8 % fongible entre toutes les catégories allouées aux directions.

Compte tenu des disponibilités budgétaires constatées au programme en fin d'année, une enveloppe de reliquat de gestion équivalent à 5 % a également pu être dégagée.

Pour le programme 124, plusieurs mesures ont été prises :

- une revalorisation indemnitaire plus importante pour les agents de catégorie C : cet effort s'est traduit par une augmentation de 5 % des montants de référence de la catégorie C, concernant aussi bien la filière administrative que la filière technique, l'administration centrale ou les services territoriaux ;
- la poursuite de la revalorisation des barèmes indemnitaires du périmètre « Jeunesse et sports » en vue d'un rapprochement avec le périmètre « Affaires sociales-santé » dans les services déconcentrés. Cette mesure s'est traduite en 2014 par un relèvement de 25 % des montants de référence pour le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports affectés dans les services déconcentrés et établissements publics. Cette revalorisation a été possible grâce à une augmentation du plafond indemnitaire des indemnités de sujétions servies à ce corps ;
- la revalorisation des barèmes pour toutes les autres catégories d'agents :
  - 3 % pour les corps relevant de la filière sociale (conseillers techniques et assistants de service social) ;
  - 3 % pour les agents de catégorie B ;
  - 2 % pour les inspecteurs de la jeunesse et des sports, et les personnels techniques et pédagogiques affectés en administration centrale ;
  - 3 % pour les personnels techniques et pédagogiques affectés en services territoriaux ;
  - 2 % pour les autres corps.

### 6.9.3. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2014

- **La dispersion indemnitaire**

Les principes de gestion ont été respectés, en particulier l'amplitude de modulation : les attributions inférieures à 80 % sont marginales et celles supérieures à 120 % restent peu nombreuses.

La dispersion des primes en application du principe de modulation 80 % - 120 % se situe dans la continuité de celle observée les années précédentes :

- en administration centrale : une dispersion homogène des attributions individuelles au sein de l'amplitude de modulation 80 % - 120 %, avec une concentration des attributions entre 80 % et 85 % du barème, et au-delà de 120 % ;
- dans les D(R)JSCS/DDCS(PP) et les ARS : une dispersion des attributions individuelles moins prononcée, où 86 % des agents dans les D(R)JSCS et dans les ARS se voient servir le montant moyen de référence ;
- dans les DI(R)ECCTE : une concentration importante des agents qui se voient servir un montant supérieur ou égal au montant moyen de référence (60 % des agents positionnés entre 100 % et plus de 120 %).

Il n'y a pas de différences notables dans le traitement des attributions indemnitaires selon les différents réseaux.

- **La répartition pérenne / exceptionnel**

Le régime indemnitaire, et sa modulation annuelle, reposent davantage sur les primes pérennes que sur les versements exceptionnels réalisés en fin d'année. De façon générale, la proportion des primes exceptionnelles demeure marginale en comparaison des primes pérennes.

En administration centrale, la part des primes exceptionnelles varie entre 4 % et 4,5 % pour les catégories A, B et C. Elle est beaucoup plus importante pour les agents contractuels (21 %), mais cela s'explique par la prise en compte de la prime d'encadrement qui est versée via une prime exceptionnelle en fin d'année.

Dans les services territoriaux, la proportion varie fortement selon les réseaux territoriaux, voire au sein des mêmes réseaux. La part des primes exceptionnelles en ARS varie, en moyenne, entre 1,2 % et 1,96 % pour les catégories A, 1,7 % et 2 % pour les catégories B et 3,7 % et 4 % pour les catégories C. Dans les D(R)JSCS, en revanche, les montants sont plus importants : entre 3 % et 8,7 % pour les catégories A, entre 4,4 % et 8,4 % pour les catégories B et 6,1 % et 15,5 % pour les catégories C.

Pour les agents du programme 155, la proportion des primes exceptionnelles représente, en moyenne, moins de 5 %.

### 6.9.4. Les perspectives d'évolution

Le RIFSEEP, nouveau dispositif indemnitaire, a vocation à entrer en vigueur entre le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il prévoit en particulier la détermination de barèmes indemnitaires par groupes de fonction homogènes entre ministères pour favoriser la mobilité interministérielle. Il s'accompagne d'un relèvement des plafonds indemnitaires des corps intégrant le dispositif, ce qui constitue une réponse indemnitaire au blocage constaté lors des derniers exercices. Il modifiera par ailleurs les modalités de gestion indemnitaire et notamment la variabilité des attributions indemnitaires attachées à la manière de servir. Cette dernière ne s'exprimera plus sous la forme d'une revalorisation des primes pérennes selon un barème de gestion mais plutôt sous la forme du versement de primes exceptionnelles non reconductibles.

**Attributions moyennes constatées en 2014 (hors prime d'encadrement) – Administration centrale périmètre « Travail-emploi »**

Corps / grades	Effectifs	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors reliquat	Attributions moyennes reliquat inclus
Conseiller d'administration	17	19 451	9	27 446	29 284	8	27 749	29 135
Directeur du travail	31	13 852	12	18 285	18 615	19	22 288	22 598
Attaché principal	102	16 538	70	18 828	19 701	32	18 548	19 435
Directeur adjoint du travail	39	11 978	22	12 856	13 273	17	14 944	15 372
Attaché	219	12 345	152	12 024	12 524	67	12 146	12 594
Inspecteur du travail	12	11 111	6	9 709	10 110	6	11 440	11 669
<b>Catégorie A</b>	<b>420</b>	<b>14 213</b>	<b>271</b>	<b>16 525</b>	<b>17 251</b>	<b>149</b>	<b>17 852</b>	<b>18 467</b>
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	37	9 314	28	9 638	9 934	9	9 760	10 020
Contrôleur du travail hors classe	10	8 536	*	10 216	10 507	*	8 014	10 057
Secrétaire administratif de classe supérieure	43	8 295	35	8 122	8 469	8	8 012	8 325
Secrétaire administratif de classe normale	82	6 728	66	7 000	7 215	16	6 582	6 826
Contrôleur du travail de classe normale	4	7 951	*	7 643	8 013	*	6 990	6 990
<b>Catégorie B</b>	<b>176</b>	<b>8 165</b>	<b>140</b>	<b>8 524</b>	<b>8 828</b>	<b>36</b>	<b>7 872</b>	<b>8 443</b>
Adjoint administratif principal de 1ère classe	49	6 300	42	7 838	8 123	7	8 848	9 071
Adjoint administratif principal de 2ème classe	58	6 115	41	7 034	7 286	17	6 668	6 956
Adjoint administratif de 1ère classe	60	5 891	46	5 784	6 009	14	5 932	6 138
Adjoint administratif de 2ème classe	7	5 299	*	4 757	5 016	*	4 967	5 164
Personnel technique	12	6 890	*	5 379	5 604	*	8 452	8 603
Conducteur automobile	9	6 682	0	0	0	9	7 012	7 229
<b>Catégorie C</b>	<b>195</b>	<b>6 196</b>	<b>136</b>	<b>5 132</b>	<b>5 340</b>	<b>59</b>	<b>6 980</b>	<b>7 193</b>
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	37	4 076	19	8 221	8 484	18	6 563	7 091
Agent contractuel 1C ou NCG niveau 2	49	3 879	29	5 043	5 403	20	4 275	4 545
Agent contractuel 2C ou NCG niveau 3	98	3 684	56	3 173	3 364	41	3 376	3 598
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	37	3 135	18	2 916	3 057	19	2 585	2 747
<b>Contractuels</b>	<b>221</b>	<b>3 694</b>	<b>122</b>	<b>4 839</b>	<b>5 077</b>	<b>98</b>	<b>4 200</b>	<b>4 495</b>

**TOTAL EFFECTIFS** **1012**

**669**

**342**

\* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Moyennes indemnitaires en 2014 – Administration centrale périmètre « Affaires sociales-santé »**

Corps / grades	Effectifs	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attrib moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attrib moyennes pérennes + except
Conseiller d'administration	17	20 715	12	25 690	27 629	5	23 161	24 722
Inspecteur CI Ex ASS	5	25 390	*	26 500	28 700	*	32 064	32 064
Inspecteur HC ASS	18	18 780	13	23 695	25 723	5	19 838	23 117
Attaché principal	225	18 070	144	18 908	19 987	81	19 282	20 390
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	28	18 580	18	17 857	19 211	10	17 460	18 707
Att - CED	232	13 150	150	12 487	13 180	82	12 820	13 396
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	19	13 165	14	13 126	13 967	5	12 349	12 936
Médecin inspecteur général	37	18 985	24	19 242	19 696	13	17 547	17 980
Médecin inspecteur chef	25	17 110	17	16 651	16 784	8	16 048	16 195
Médecin inspecteur	3	17 000	3	14 914	15 368			
Pharmacien inspecteur général	11	19 045	8	18 360	18 727	3	19 414	19 466
Pharmacien inspecteur chef	10	17 110	*	16 432	16 432	*	15 399	15 399
Pharmacien inspecteur	10	17 000	6	15 059	15 385	4	14 813	15 726
Ingénieur chef du génie sanitaire	4	19 775	*	19 806	20 466	*	19 365	19 555
Ingénieur du génie sanitaire	22	17 815	17	16 724	17 374	5	17 858	17 942
Conseiller technique de service social	5	7 675	5	8 857	9 792			
<b>Catégorie A</b>	<b>671</b>	<b>17 460</b>	<b>445</b>	<b>17 769</b>	<b>18 651</b>	<b>226</b>	<b>18 387</b>	<b>19 114</b>
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	117	10 120	113	10 225	10461	4	10 156	10 539
Secrétaire administratif de classe supérieure	133	8 840	89	8847	9290	44	8762	9 179
Secrétaire administratif de classe normale	151	7 260	115	7301	7673	36	7021	7 390
<b>Catégorie B</b>	<b>401</b>	<b>8 740</b>	<b>317</b>	<b>8 791</b>	<b>9 141</b>	<b>84</b>	<b>8 646</b>	<b>9 036</b>
Chef de service intérieur 1 cl	4	8 540				4	9 619	9 841
Chef de service intérieur 2 cl	6	8 180	*	8 004	8 143	*	7 865	8 231
Adjoint administratif principal 1 cl	59	6 735	49	7 717	8 195	10	7 875	8 338
Adjoint administratif principal 2 cl	69	6 420	69	6 855	7 364			
Adjoint administratif 1 cl	147	6 200	105	5 960	6 275	42	6 006	6 423
Adjoint administratif 2 cl	47	5 605	41	5 589	6 047	6	5 504	5 961
Adjoint technique principal 1 cl	9	6 735				9	6 524	6 777
Adjoint technique principal 2 cl	7	6 420	*	6 798	6 966	*	6 235	6688
Adjoint technique 1 cl	20	6 200	3	5 303	5 769	17	6 035	6360
Adjoint technique 2 cl	6	5 885	3	4 975	5 135	3	4 996	5 328
Adjoint technique 1 cl - fonct Cond auto	9	7 320				9	6 835	7 344
Adjoint technique 2 cl - fonct Cond auto	8	6 260	*	6 085	6 085	*	5 770	6 055
<b>Catégorie C</b>	<b>391</b>	<b>6 708</b>	<b>274</b>	<b>6 365</b>	<b>6 664</b>	<b>117</b>	<b>6 660</b>	<b>7 031</b>
Personnel contractuel HC	61	3 955	36	5 014	6797	25	4 839	8 425
Personnel contractuel 1C	169	3 875	92	4 360	5725	77	4 032	5 185
Personnel contractuel 2C	234	3 480	157	3 605	4228	77	3 559	4 288
Personnel contractuel 3C	60	2 990	30	2 908	3222	30	2 809	3 140
<b>Contractuels</b>	<b>524</b>	<b>3 575</b>	<b>315</b>	<b>3 972</b>	<b>4 993</b>	<b>209</b>	<b>3 810</b>	<b>5 260</b>

\* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Moyennes indemnitaires en 2014 – Administration centrale périmètre « Jeunesse et sports »**

Corps / grades	Effectifs	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except	Effectifs	Attributions moyennes pérennes	Attributions moyennes pérennes + except
APAENES + APAL AF SOC	42	18 070	24	19 754	20 872	18	20 875	21 869
ADAENES + ATT AF SOC	51	13 150	30	12 722	13 324	21	13 128	13 585
IGR 1C	5	19 870	*	22 854	23 105	*	21 261	21 789
IGR 2C	*	17 055	*	17 958	19 284	*	17 272	18 101
IGE 2C	18	10 785	12	11 913	12 456	6	10 734	11 348
ASS ING	7	10 320	*	11 297	11 999	*	6 622	6 672
IPAL J & S	21	25 385	9	26 887	27 946	12	26 263	26 434
INSP J&S 1C	8	18 685	3	20 061	20 495	5	18 012	18 192
INSP J&S 2C	9	16 805	*	20 441	21 516	*	14 057	14 743
CTPS HCL	5	23 890	*	23 856	26 389	*	23 941	24 791
CTPS CN	7	18 960	4	18 676	19 454	3	20 022	20 556
PS CL N	27	12 930	13	11 059	11 439	14	11 478	11 931
CEPJ HCL	3	17 055	*	5 165	5 165	*	9 587	9 737
CEPJ CN	16	12 930	9	11 896	12 218	7	12 841	13 841
<b>Catégorie A</b>	<b>222</b>	<b>16 849</b>	<b>119</b>	<b>16 753</b>	<b>17 547</b>	<b>103</b>	<b>16 150</b>	<b>16 685</b>
SAENES CE + SAAS CE	20	10 120	17	10 165	10 456	3	8 293	8 843
TECH RECH CE	0							
SAENES CS + SAAS CS	17	8 840	*	9 389	9 784	*	8 071	8 071
TECH RECH CS	0							
SAENES CN + SAAS CN	44	7 260	38	7 692	8 041	6	8 343	8 644
TECH RECH CN IF	7		3	6 746	7 063	4	6 705	6 990
<b>Catégorie B</b>	<b>88</b>	<b>8 740</b>	<b>74</b>	<b>8 498</b>	<b>8 836</b>	<b>14</b>	<b>7 853</b>	<b>8 137</b>
AA PAL 1 CL/	22	6 735	*	7 595	7 780	*	7 592	7 767
ADJ TECH PAL 1 RF	0							
AA PAL 2 CL/	30	6 420	23	6 989	7 229	7	7 003	7 132
ADJ TECH PAL 2RF	0							
AA 1 CL/ADJ TECH 1CL	21	6 200	16	5 936	6 216	5	5 213	5 379
ADJT TECH 1CL RF	5		*	5 321	5 528	*	9 220	9 438
AA 2 CL	7	5 885	*	5 393	5 736	*	6 563	6 863
ADJ TECH 2CL/ADJ TECH 2C RF	4		*	5 546	5 714	*	5 663	5 916
ADJ TECH 2C - COND. AUTO	10	6 260	3	7 350	7 685	7	9 340	9 570
<b>Catégorie C</b>	<b>99</b>	<b>6 300</b>	<b>70</b>	<b>6 304</b>	<b>6 555</b>	<b>29</b>	<b>7 228</b>	<b>7 438</b>
CONTRACTUEL 1 C/NIV 2	12	3 875	5	5 044	5 364	7	7 506	7 944
CONTRACTUEL 2 C/NIV 3	33	3 480	19	4 907	5 180	14	5 064	5 429
CONTRACTUEL 3 C/NIV 4	60	2 990	35	3 087	3 383	25	2 960	3 238
<b>Contractuels</b>	<b>105</b>	<b>3 448</b>	<b>59</b>	<b>4 346</b>	<b>4 642</b>	<b>46</b>	<b>5 177</b>	<b>5 537</b>

**Total effectifs** **514**

**322**

**192**

\* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat



**Attributions moyennes constatées en 2014 (hors prime d'encadrement) – DI(R)ECCTE**

Corps / Grades	Effectifs	Montant part fixe	Montant part variable	Montant prime de technicité	Femmes			Hommes		
					Effectifs	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)	Effectifs	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)
Directeur adjoint du travail	288	3 502	543	2 500	131	12 399,14	13 072,87	157	12 047,79	12 764,80
Inspecteur du travail	1 067	3 144	497	2 500	613	9 662,97	10 137,05	454	9 522,75	9 997,08
<b>Inspection du Travail</b>	<b>1 355</b>				<b>744</b>	<b>10 144,74</b>	<b>10 653,98</b>	<b>611</b>	<b>10 171,57</b>	<b>10 708,26</b>
Contrôleur du travail classe exceptionnelle	1 394	2 779	333	1 770	1 038	8 007,90	8 431,13	356	7 951,17	8 370,39
Contrôleur du travail classe normale	1 015	2 544	301	1 770	649	6 996,87	7 362,94	366	6 855,99	7 215,57
<b>Contrôleur du Travail</b>	<b>2 409</b>				<b>1 687</b>	<b>7 618,95</b>	<b>8 020,19</b>	<b>722</b>	<b>7 396,00</b>	<b>7 784,98</b>
Adjoint Administratif et Technique	2 027	2 575	234		1 738	5 157,96	5 307,18	289	5 055,59	5 237,10
<b>Adjoint Administratif / Adjoint Technique</b>	<b>2 027</b>				<b>1 738</b>	<b>5 157,96</b>	<b>5 307,18</b>	<b>289</b>	<b>5 055,59</b>	<b>5 237,10</b>
Contractuel hors classe	13	2 014	274		7	5 474,22	5 901,38	6	5 849,59	6 218,44
Contractuel 1ère cat	61	1 959	272		37	5 185,82	5 529,64	24	5 181,24	5 447,30
Contractuel 2ème cat	70	1 906	256		46	5 064,30	5 410,56	24	4 849,71	5 168,76
Contractuel 3ème cat	23	1 706	256		18	4 510,64	4 799,73	5	4 659,73	5 029,69
Contractuel 4ème cat	24	1 585	262		24	4 418,77	4 546,19	-		-
<b>Contractuels</b>	<b>191</b>				<b>132</b>	<b>4 927,23</b>	<b>5 229,51</b>	<b>59</b>	<b>5 070,15</b>	<b>5 377,03</b>
<b>Total</b>	<b>5 982</b>				<b>4 301</b>	<b>6 978,79</b>	<b>7 293,84</b>	<b>1 681</b>	<b>7 920,85</b>	<b>8 324,97</b>

# Attributions moyennes constatées en 2014 – ARS zone non prioritaire

Corps / Grades	Montant moyen du barème	Effectif	Femmes			Hommes		
			Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)	Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)
Médecin général	18 985	128	81	18 441,80	18 579,69	47	18 596,47	18 723,11
Médecin chef	17 110	50	30	16 910,04	17 011,67	20	15 240,61	15 280,61
Médecin inspecteur	17 000	17	11	16 454,55	16 504,42	6	16 000,00	16 000,00
<b>MISP</b>		<b>195</b>	<b>122</b>	<b>17 885,96</b>	<b>18 007,00</b>	<b>73</b>	<b>17 463,65</b>	<b>17 556,14</b>
Pharmacien général	19 045	39	13	18 653,70	18 852,78	26	18 617,94	18 859,67
Pharmacien chef	17 110	32	19	16 702,14	16 748,60	13	17 110,00	17 156,15
Pharmacien inspecteur	17 000	8	*	17 000,00	17 100,00	*	11 000,00	11 000,00
<b>PhISP</b>		<b>79</b>	<b>39</b>	<b>17 406,12</b>	<b>17 513,07</b>	<b>40</b>	<b>17 937,41</b>	<b>18 109,54</b>
Inspecteur cl exceptionnelle	22 275	53	24	23 004,19	23 525,97	29	23 753,32	24 076,18
Inspecteur hors classe	18 600	77	46	17 462,30	17 574,83	31	18 207,46	18 446,45
Inspecteur principal	14 815	150	105	14 461,92	14 730,73	45	14 678,29	14 989,51
Inspecteur	11 395	282	201	11 279,15	11 481,92	81	11 104,80	11 300,14
<b>IASS</b>		<b>562</b>	<b>376</b>	<b>13 672,81</b>	<b>13 903,35</b>	<b>186</b>	<b>15 125,21</b>	<b>15 375,75</b>
Attaché hors classe / Cons Adm	18 250	*	0			*	23 284,00	23 284,00
Attaché principal / CED principal	14 600	10	*	14 829,44	15 020,36	*	22 050,00	24 250,00
Attaché / CED	11 230	66	49	11 037,20	11 354,21	17	10 666,26	10 842,69
<b>Attaché/CED</b>		<b>77</b>	<b>58</b>	<b>11 625,66</b>	<b>11 923,09</b>	<b>19</b>	<b>11 929,49</b>	<b>12 203,14</b>
Ingénieur général / hors classe	23 435	43	9	23 612,63	23 741,67	34	23 484,58	23 594,69
Ingénieur chef	19 775	32	11	19 846,91	20 000,56	21	19 147,23	19 340,74
Ingénieur du génie	17 815	61	34	17 763,08	17 968,52	27	17 846,16	18 011,94
<b>IGS</b>		<b>136</b>	<b>54</b>	<b>19 162,49</b>	<b>19 344,65</b>	<b>82</b>	<b>20 517,24</b>	<b>20 667,04</b>
Ingénieur principal	15 855	76	24	15 878,54	15 958,42	52	15 856,57	15 948,46
Ingénieur d'étude	13 875	116	57	13 709,28	13 831,97	59	13 442,25	13 529,24
<b>IES</b>		<b>192</b>	<b>81</b>	<b>14 352,02</b>	<b>14 462,03</b>	<b>111</b>	<b>14 573,28</b>	<b>14 662,57</b>
CTSS / CTES	7 590	4	4	7 590,00	7 640,00	0		
<b>CTSS</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7 590,00</b>	<b>7 640,00</b>	<b>0</b>		
Infirmière hors classe	6 900	11	*	6 986,00	7 110,49	*	6 900,00	7 320,00
Infirmière cl normale / supérieure	6 700	47	40	6 612,43	6 843,02	7	6 675,71	6 939,71
<b>INF</b>		<b>58</b>	<b>50</b>	<b>6 687,15</b>	<b>6 896,52</b>	<b>8</b>	<b>6 703,75</b>	<b>6 987,25</b>
Assistante principale	6 135	0	0			0		
Assistante de service social	5 545	0	0			0		
<b>ASS</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Educateur spécialisé 1ère cl	6 135	0	0			0		
Educateur spécialisé 2ème cl	5 550	0	0			0		
<b>ES</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Infirmière cl supérieure	5 900	10	10	6 128,90	6 173,90	0		
Infirmière	5 290	*	*	5 290,00	5 550,00	0		
<b>INF</b>		<b>11</b>	<b>11</b>	<b>6 052,64</b>	<b>6 117,18</b>	<b>0</b>		
SA cl exceptionnelle	6 660	256	193	6 655,62	6 763,69	63	6 601,46	6 691,43
SA cl supérieure	5 960	180	138	6 002,38	6 167,03	42	5 988,76	6 106,05
SA cl normale	5 250	306	237	5 250,14	5 418,91	69	5 181,70	5 316,15
<b>SA</b>		<b>742</b>	<b>568</b>	<b>5 910,47</b>	<b>6 057,61</b>	<b>174</b>	<b>5 890,56</b>	<b>6 004,76</b>
Technicien chef	10 740	256	109	10 743,03	10 913,59	147	10 689,65	10 838,78
Technicien principal	10 360	128	58	10 341,27	10 419,93	70	10 216,37	10 371,14
Technicien sanitaire	9 735	15	4	9 735,00	9 877,50	11	9 375,10	9 521,55
<b>TGS</b>		<b>399</b>	<b>171</b>	<b>10 583,18</b>	<b>10 721,91</b>	<b>228</b>	<b>10 480,93</b>	<b>10 631,66</b>
Technicien physiothérapie cl except	4 295	0	0			0		
Technicien physiothérapie cl sup	4 175	0	0			0		
Technicien physiothérapie	4 060	0	0			0		
<b>TPh</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Agent pal des serv tech 1ère catégorie	6 075	*	0			*	6 135,75	6 476,75
Agent pal des serv tech 2ème catégorie	5 350	9	0			9	5 353,33	5 435,67
<b>APST</b>		<b>10</b>	<b>0</b>			<b>10</b>	<b>5 431,58</b>	<b>5 539,78</b>
E6	4 465	213	194	4 510,35	4 694,64	19	4 389,03	4 514,77
E5	4 335	334	283	4 361,20	4 561,50	51	4 256,96	4 403,96
E4	4 215	239	179	4 191,25	4 366,45	60	4 123,24	4 279,91
E3	4 020	55	42	4 021,66	4 153,02	13	4 026,18	4 041,57
<b>Adj Adm / Adj Tech</b>		<b>841</b>	<b>698</b>	<b>4 338,64</b>	<b>4 523,91</b>	<b>143</b>	<b>4 197,42</b>	<b>4 333,69</b>
E6	4 835	*	0			*	4 835,00	4 835,00
E5	4 705	3	0			3	4 705,00	4 705,00
E4	4 560	4	0			4	4 556,98	4 885,73
E3	4 285	*	0			*	4 285,00	5 085,00
<b>Personnel auto</b>		<b>9</b>	<b>0</b>			<b>9</b>	<b>4 606,99</b>	<b>4 841,99</b>
E6	6 400	18	0			18	6 192,59	6 192,59
E5	6 000	40	4	5 982,62	6 032,62	36	5 738,89	5 750,00
E4	5 400	122	31	5 248,32	5 259,84	91	5 300,98	5 309,83
E3	5 200	120	*	5 200,00	5 200,00	*	5 167,81	5 170,01
<b>C SAN</b>		<b>300</b>	<b>37</b>	<b>5 325,09</b>	<b>5 340,15</b>	<b>263</b>	<b>5 362,19</b>	<b>5 367,76</b>
Contr hors classe	3 455	21	11	4 240,13	4 695,75	10	4 976,40	5 163,07
Contr 1ère cat	3 045	75	53	3 295,62	3 576,93	22	3 073,19	3 289,51
Contr 2ème cat	2 540	152	112	2 588,52	2 782,65	40	2 455,65	2 647,78
Contr 3ème cat	2 330	135	86	2 236,00	2 460,21	49	1 460,20	1 575,53
<b>Contractuels</b>		<b>383</b>	<b>262</b>	<b>2 685,19</b>	<b>2 917,81</b>	<b>121</b>	<b>2 373,14</b>	<b>2 538,11</b>
<b>Total</b>		<b>3 998</b>	<b>2 531</b>	<b>8 060,28</b>	<b>8 238,51</b>	<b>1 467</b>	<b>9 675,53</b>	<b>9 803,85</b>

\* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

# Attributions moyennes constatées en 2014 – ARS zone prioritaire

Corps / Grades	Montant moyen du barème	Effectif	Femmes			Hommes		
			Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)	Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)
Médecin général	18 985	17	12	19 158,71	19 371,62	5	18 911,00	19 557,77
Médecin chef	17 110	23	17	16 774,59	16 913,12	6	17 006,77	17 006,77
Médecin inspecteur	17 000	16	8	14 960,00	15 104,38	8	15 725,00	15 812,50
<b>MISP</b>		<b>56</b>	<b>37</b>	<b>17 155,47</b>	<b>17 319,39</b>	<b>19</b>	<b>16 968,19</b>	<b>17 175,24</b>
Pharmacien général	19 045	6	*	19 493,50	19 892,50	*	19 314,53	19 408,28
Pharmacien chef	17 110	10	5	16 083,40	16 083,40	5	16 973,12	17 003,12
Pharmacien inspecteur	17 000	14	6	16 871,67	16 871,67	8	16 872,50	16 960,00
<b>PhISP</b>		<b>30</b>	<b>13</b>	<b>16 971,85</b>	<b>17 033,23</b>	<b>17</b>	<b>17 476,69</b>	<b>17 548,75</b>
Inspecteur cl exceptionnelle	23 020	14	9	23 849,80	26 442,69	5	23 802,40	27 072,40
Inspecteur hors classe	18 949	27	18	18 848,20	18 937,59	9	19 012,16	19 012,16
Inspecteur principal	15 430	56	36	15 697,59	16 273,90	20	15 695,55	16 193,55
Inspecteur	12 010	107	72	12 000,20	12 365,97	35	11 843,93	12 153,99
<b>IASS</b>		<b>204</b>	<b>135</b>	<b>14 689,21</b>	<b>15 222,75</b>	<b>69</b>	<b>14 761,88</b>	<b>15 300,46</b>
Attaché hors classe / Cons Adm	18 556	*	0			*	22 000,00	27 000,00
Attaché principal / CED principal	15 210	4	*	15 362,10	15 962,10	*	20 153,25	21 635,25
Attaché / CED	11 835	41	33	11 516,30	11 906,34	8	11 630,86	12 245,84
<b>Attaché/CED</b>		<b>46</b>	<b>35</b>	<b>11 736,06</b>	<b>12 138,09</b>	<b>11</b>	<b>14 123,03</b>	<b>15 294,29</b>
Ingénieur général / hors classe	23 435	5	0			5	23 435,00	23 663,00
Ingénieur chef	19 775	4	*	20 591,67	21 052,76	*	19 461,63	19 752,46
Ingénieur du génie	17 815	27	14	17 772,37	18 212,10	13	18 106,92	18 235,08
<b>IGS</b>		<b>36</b>	<b>17</b>	<b>18 269,89</b>	<b>18 713,40</b>	<b>19</b>	<b>19 580,34</b>	<b>19 743,34</b>
Ingénieur principal	15 855	11	5	15 915,71	15 970,26	6	15 824,49	15 907,74
Ingénieur d'étude	13 875	45	21	13 490,47	13 652,72	24	13 510,62	13 675,21
<b>IES</b>		<b>56</b>	<b>26</b>	<b>13 956,86</b>	<b>14 098,40</b>	<b>30</b>	<b>13 973,39</b>	<b>14 121,71</b>
CTSS / CTES	7 590	*	*	7 590,00	7 690,00	0		
<b>CTSS</b>		<b>*</b>	<b>*</b>	<b>7 590,00</b>	<b>7 690,00</b>	<b>0</b>		
Infirmière hors classe	6 900	5	5	7 065,09	7 490,80	0		
Infirmière cl normale / supérieure	6 700	11	*	6 895,44	7 092,11	*	7 035,00	7 235,00
<b>INF</b>		<b>16</b>	<b>*</b>	<b>6 956,03</b>	<b>7 234,50</b>	<b>*</b>	<b>7 035,00</b>	<b>7 235,00</b>
Assistante principale	6 135	0	0			0		
Assistante de service social	5 545	0	0			0		
<b>ASS</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Educateur spécialisé 1ère cl	6 135	0	0			0		
Educateur spécialisé 2ème cl	5 545	0	0			0		
<b>ES</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Infirmière cl supérieure	5 900	3	3	5 886,67	5 966,67	0		
Infirmière	5 290	0	0			0		
<b>INF</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5 886,67</b>	<b>5 966,67</b>	<b>0</b>		
SA cl exceptionnelle	6 863	97	66	6 827,31	6 843,08	31	6 862,76	6 865,21
SA cl supérieure	6 330	87	62	6 217,80	6 411,79	25	6 309,54	6 470,14
SA cl normale	5 620	130	94	5 567,18	5 769,10	36	5 473,48	5 695,98
<b>SA</b>		<b>314</b>	<b>222</b>	<b>6 123,52</b>	<b>6 267,88</b>	<b>92</b>	<b>6 168,80</b>	<b>6 300,33</b>
Technicien chef	10 740	62	29	10 632,62	10 923,29	33	10 699,83	10 863,81
Technicien principal	10 360	73	31	10 041,74	10 241,72	42	10 194,17	10 352,01
Technicien sanitaire	9 735	*	*	5 970,80	5 970,80	*	7 788,00	7 788,00
<b>TGS</b>		<b>137</b>	<b>61</b>	<b>10 255,91</b>	<b>10 495,73</b>	<b>76</b>	<b>10 382,07</b>	<b>10 540,50</b>
Technicien physiothérapie cl except	4 295	0	0			0		
Technicien physiothérapie cl sup	4 175	0	0			0		
Technicien physiothérapie	4 060	0	0			0		
<b>TPh</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Agent pal des serv tech 1ère catégorie	6 450	0	0			0		
Agent pal des serv tech 2ème catégorie	5 730	5	0			5	5 695,62	5 851,62
<b>APST</b>		<b>5</b>	<b>0</b>			<b>5</b>	<b>5 695,62</b>	<b>5 851,62</b>
E6	4 860	71	58	4 988,51	5 159,44	13	5 026,02	5 191,40
E5	4 750	133	108	4 847,14	5 009,16	25	4 881,59	5 041,71
E4	4 620	118	85	4 485,35	4 633,15	33	4 560,76	4 698,82
E3	4 425	46	34	4 345,26	4 534,79	12	4 362,80	4 516,68
<b>Adj Adm / Adj Tech</b>		<b>368</b>	<b>285</b>	<b>4 708,13</b>	<b>4 871,01</b>	<b>83</b>	<b>4 701,65</b>	<b>4 852,92</b>
E6	5 245	*	0			*	5 245,00	5 545,00
E5	5 115	0	0			0		
E4	4 970	0	0			0		
E3	4 700	0	0			0		
<b>Personnel auto</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>	<b>5 245,00</b>	<b>5 545,00</b>
E6	6 400	3	*	6 400,00	6 400,00	*	6 400,00	6 400,00
E5	6 000	*	0			*	6 000,00	6 000,00
E4	5 400	4	*	5 400,00	5 400,00	*	5 400,00	5 400,00
E3	5 200	0	0			0		
<b>C SAN</b>		<b>8</b>	<b>*</b>	<b>5 900,00</b>	<b>5 900,00</b>	<b>*</b>	<b>5 833,33</b>	<b>5 833,33</b>
Contr hors classe	3 595	24	13	3 644,78	3 854,78	11	3 591,73	3 817,19
Contr 1ère cat	3 195	36	20	3 235,68	3 551,18	16	3 218,96	3 635,84
Contr 2ème cat	2 690	98	69	3 030,43	3 405,94	29	2 700,90	3 088,10
Contr 3ème cat	2 480	18	13	2 405,33	2 553,79	5	2 494,88	2 722,88
<b>Contractuel</b>		<b>176</b>	<b>115</b>	<b>3 064,91</b>	<b>3 385,61</b>	<b>61</b>	<b>2 980,54</b>	<b>3 333,31</b>
<b>Total</b>		<b>1 457</b>	<b>966</b>	<b>8 008,70</b>	<b>8 255,49</b>	<b>491</b>	<b>9 360,61</b>	<b>9 610,00</b>

\* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Attributions moyennes constatées en 2014 – D(R)JSCS zone non prioritaire – Périmètre « Affaires sociales-santé »**

Corps / Grades	Montant moyen du barème	Effectif	Femmes			Hommes		
			Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)	Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)
Médecin général	18 985	0	0			0		
Médecin chef	17 110	0	0			0		
Médecin inspecteur	17 000	*	0			*	17 000,00	20 000,00
<b>MISP</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>	<b>17 000,00</b>	<b>20 000,00</b>
Pharmacien général	19 045	0	0			0		
Pharmacien chef	17 110	0	0			0		
Pharmacien inspecteur	17 000	0	0			0		
<b>PhISP</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Inspecteur cl exceptionnelle	22 275	9	*	22 275,00	22 602,50	*		
Inspecteur hors classe	18 600	28	16	18 582,56	18 868,18	12	18 626,25	18 833,57
Inspecteur principal	14 815	68	47	15 022,10	15 546,13	21	15 238,28	15 712,68
Inspecteur	11 395	136	98	11 338,09	11 835,62	38	11 400,64	11 928,58
<b>IASS</b>		<b>241</b>	<b>169</b>	<b>13 566,23</b>	<b>14 043,02</b>	<b>72</b>	<b>13 875,25</b>	<b>14 328,20</b>
Attaché hors classe / Cons Adm	18 250	6	3	18 990,67	19 826,33	3	19 466,67	20 037,67
Attaché principal / CED principal	14 600	36	27	14 841,52	15 498,53	9	14 792,22	15 456,33
Attaché / CED	11 230	79	53	11 224,70	11 795,46	26	11 371,27	12 024,08
<b>Attaché/CED</b>		<b>121</b>	<b>83</b>	<b>12 681,96</b>	<b>13 290,35</b>	<b>38</b>	<b>12 820,60</b>	<b>13 469,63</b>
Ingénieur général / hors classe	23 435	0	0			0		
Ingénieur chef	19 775	0	0			0		
Ingénieur du génie	17 815	0	0			0		
<b>IGS</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Ingénieur principal	15 855	0	0			0		
Ingénieur d'étude	13 875	0	0			0		
<b>IES</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
CTSS / CTES	7 590	70	63	7 645,76	7 988,55	7	7 590,00	7 977,57
<b>CTSS</b>		<b>70</b>	<b>63</b>	<b>7 645,76</b>	<b>7 988,55</b>	<b>7</b>	<b>7 590,00</b>	<b>7 977,57</b>
Infirmière hors classe	6 900	0	0					
Infirmière cl normale / supérieure	6 700	*	*	6 700,00	7 650,00	0		
<b>INF</b>		<b>*</b>	<b>*</b>	<b>6 700,00</b>	<b>7 650,00</b>	<b>0</b>		
Assistante principale	6 135	16	*	6 308,57	6 607,85	*	6 135,00	6 519,00
Assistante de service social	5 545	4	*	5 545,00	5 920,33	*	5 545,00	5 895,00
<b>ASS</b>		<b>20</b>	<b>17</b>	<b>6 173,82</b>	<b>6 486,53</b>	<b>3</b>	<b>5 938,33</b>	<b>6 311,00</b>
Educateur spécialisé 1ère cl	6 135	*	0			*	6 135,00	6 285,00
Educateur spécialisé 2ème cl	5 550	0	0			0		
<b>ES</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>	<b>6 135,00</b>	<b>6 285,00</b>
Infirmière cl supérieure	5 900	0	0			0		
Infirmière	5 290	0	0			0		
<b>INF</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
SA cl exceptionnelle	6 660	180	149	6 623,58	6 868,39	31	6 652,68	6 892,21
SA cl supérieure	5 960	167	121	6 011,57	6 441,35	46	5 968,41	6 427,55
SA cl normale	5 250	207	164	5 274,09	5 682,45	43	5 207,26	5 674,47
<b>SA</b>		<b>554</b>	<b>434</b>	<b>5 943,01</b>	<b>6 301,19</b>	<b>120</b>	<b>5 872,43</b>	<b>6 277,74</b>
Technicien chef	10 740	*	0			*	10 740,00	11 050,00
Technicien principal	10 360	0	0			0		
Technicien sanitaire	9 735	0	0			0		
<b>TGS</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>	<b>10 740,00</b>	<b>11 050,00</b>
Technicien physiothérapie cl except	4 295	0	0			0		
Technicien physiothérapie cl sup	4 175	0	0			0		
Technicien physiothérapie	4 060	0	0			0		
<b>TPh</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Agent pal des serv tech 1ère catégorie	6 075	4	*	6 075,00	6 575,00	*	6 075,00	6 475,00
Agent pal des serv tech 2ème catégorie	5 350	4	*	5 350,00	6 078,00	*	5 272,91	5 507,91
<b>APST</b>		<b>8</b>	<b>*</b>	<b>5 712,50</b>	<b>6 326,50</b>	<b>*</b>	<b>5 673,95</b>	<b>5 991,45</b>
E6	4 465	196	175	4 471,17	4 892,35	21	4 496,14	4 915,68
E5	4 335	318	285	4 348,39	4 756,20	33	4 376,18	4 839,59
E4	4 215	264	221	4 182,35	4 575,63	43	4 146,50	4 550,60
E3	4 020	41	36	3 976,97	4 387,17	5	4 020,00	4 398,76
<b>Adj Adm / Adj Tech</b>		<b>819</b>	<b>717</b>	<b>4 308,53</b>	<b>5 836,17</b>	<b>102</b>	<b>4 286,59</b>	<b>4 711,82</b>
E6	4 835	*	0			*	4 836,00	5 474,00
E5	4 705	0	0			0		
E4	4 560	0	0			0		
E3	4 285	0	0			0		
<b>Personnel auto</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>	<b>4 836,00</b>	<b>5 474,00</b>
E6	6 400	0	0			0		
E5	6 000	*	0			*	6 000,00	6 515,00
E4	5 400	*	*	5 400,00	5 400,00	*	5 400,00	5 930,00
E3	5 200	0	0			0		
<b>C SAN</b>		<b>3</b>	<b>*</b>	<b>5 400,00</b>	<b>5 400,00</b>	<b>*</b>	<b>5 700,00</b>	<b>6 222,50</b>
Contr hors classe	3 455	9	3	3 454,99	3 639,15	6	4 159,50	4 576,50
Contr 1ère cat	3 045	21	*	3 136,27	3 550,43	*	3 036,00	3 036,00
Contr 2ème cat	2 540	57	45	2 570,70	3 070,67	12	2 782,00	3 223,67
Contr 3ème cat	2 330	45	40	2 343,86	2 763,33	5	2 330,00	2 817,60
<b>Contractuel</b>		<b>132</b>	<b>107</b>	<b>2 611,12</b>	<b>3 056,90</b>	<b>25</b>	<b>3 042,52</b>	<b>3 452,12</b>
<b>Total</b>		<b>1 973</b>	<b>1 594</b>	<b>6 212,88</b>	<b>7 127,95</b>	<b>379</b>	<b>7 544,30</b>	<b>7 993,91</b>

\* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Attributions moyennes constatées en 2014 – D(R)JSCS zone non prioritaire – Périmètre « Jeunesse et sports »**

Corps / Grades	Montant moyen du barème	Effectif	Femmes			Hommes		
			Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)	Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)
Ingénieur recherche hors classe	6 400	0	0			0		
Ingénieur recherche 1ère cl	5 875	0	0			0		
Ingénieur recherche 2ème cl	4 458	0	0			0		
<b>IGR</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Ingénieur d'étude hors classe	3 033	0	0			0		
Ingénieur d'étude 1ère cl	2 500	0	0			0		
Ingénieur d'étude 2ème cl	2 500	*	0			*		
<b>IGE</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>		
Assistant ingénieur	1 666	0	0			0		
<b>ASI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Conseiller Tech.Pégag. Sup. HC	7 004	19	4	7 004,00	7 298,50	15	7 106,80	7 302,72
Conseiller Tech.Pégag. Sup. CN	6 983	47	15	6 730,83	6 939,74	32	7 072,89	7 297,37
<b>CTPS</b>		<b>66</b>	<b>19</b>	<b>6 788,34</b>	<b>7 015,27</b>	<b>47</b>	<b>7 083,71</b>	<b>7 299,08</b>
Chargé éduc pop jeunesse CE	5 696	*	0			*	5 696,00	5 696,00
Chargé éduc pop jeunesse HC	5 696	*	0			*	5 696,00	5 696,00
Chargé éduc pop jeunesse CN	5 696	0	0			0		
<b>CHEPJ</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>	<b>5 696,00</b>	<b>5 696,00</b>
Conseiller éduc pop jeunesse HC	5 696	74	27	5 283,70	5 512,07	47	5 707,37	5 914,82
Conseiller éduc pop jeunesse CN	5 696	179	108	5 664,15	5 952,80	71	5 659,39	5 893,93
<b>CEPJ</b>		<b>253</b>	<b>135</b>	<b>5 588,06</b>	<b>5 864,65</b>	<b>118</b>	<b>5 678,50</b>	<b>5 902,25</b>
Inspecteur principal JS	12 425	13	5	15 904,00	15 904,00	8	12 540,00	12 988,13
Inspecteur JS 1ère cl	10 400	38	10	10 663,50	11 109,80	28	10 622,86	11 292,04
Inspecteur JS 2ème cl	10 400	48	22	10 765,82	11 261,87	26	10 899,77	11 361,08
<b>INSP JS</b>		<b>99</b>	<b>37</b>	<b>11 432,51</b>	<b>11 848,08</b>	<b>62</b>	<b>10 986,35</b>	<b>11 539,84</b>
Professeur de sport HC	5 696	240	41	5 720,98	5 946,90	199	5 719,61	5 919,07
Professeur de sport CN	5 696	859	233	5 714,46	5 918,35	626	5 710,25	5 940,14
<b>PS</b>		<b>1 099</b>	<b>274</b>	<b>5 715,44</b>	<b>5 922,62</b>	<b>825</b>	<b>5 712,51</b>	<b>5 935,06</b>
Conseiller ASU HC	11 760	0	0			0		
<b>CASU</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Administrateur ENESR	12 890	0	0			0		
<b>ADM EN</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Attaché principal d' adm. ENES	11 760	4	*	11 760,00	12 083,33	*	17 648,00	17 648,00
<b>APAENES</b>		<b>4</b>	<b>*</b>	<b>11 760,00</b>	<b>12 083,33</b>	<b>*</b>	<b>17 648,00</b>	<b>17 648,00</b>
Attaché d' adm. ENES	8 230	*	*	8 230,00	8 580,00	0		
<b>ADAENES</b>		<b>*</b>	<b>*</b>	<b>8 230,00</b>	<b>8 580,00</b>	<b>0</b>		
Chargé d'études documentaire	5 835	0	0			0		
<b>Chargé d'études doc.</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Bibliothécaire	5 835	0	0			0		
<b>Bibliothécaire</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Infirmière classe supérieure	4 900	0	0			0		
Infirmière	4 900	0	0			0		
<b>INF</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Cl exceptionnel	1 524	0	0			0		
Cl supérieure	1 360	0	0			0		
Cl normale	1 360	0	0			0		
<b>TECH RF</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Cl exceptionnel	5 000	11	7	5 107,10	5 479,95	4	5 216,25	5 603,75
Cl supérieure	4 900	20	16	5 106,13	5 737,69	4	5 156,75	5 590,72
Cl normale IB > 380	4 900	29	25	4 958,16	5 419,48	4	4 846,50	5 424,25
Cl normale = <380	4 760	16	10	4 760,00	5 040,00	6	5 384,67	5 610,17
<b>SAENES</b>		<b>76</b>	<b>58</b>	<b>4 982,79</b>	<b>5 449,13</b>	<b>18</b>	<b>5 177,00</b>	<b>5 563,10</b>
Adjoint technique P1 RF	1 155	0	0			0		
Adjoint technique P2 RF	1 155	*	0			*	3 600,00	3 810,00
Adjoint technique 1 RF	1 155	*	*	3 600,00	3 810,00	0		
Adjoint technique 2 RF	1 155	*	0			*	3 600,00	3 810,00
<b>C SAN</b>		<b>3</b>	<b>*</b>	<b>3 600,00</b>	<b>3 810,00</b>	<b>*</b>	<b>3 600,00</b>	<b>3 810,00</b>
E6	2 800	27	*	3 137,36	3 549,04	*	2 800,00	3 383,00
E5	2 755	29	24	2 772,68	3 215,78	5	2 967,97	3 300,64
E4	2 725	37	30	2 829,27	3 387,54	7	2 746,43	3 376,36
E3	2 640	17	*	2 670,69	3 315,82	*	3 135,00	3 437,00
<b>Corps catégorie C</b>		<b>110</b>	<b>94</b>	<b>2 871,45</b>	<b>3 375,19</b>	<b>16</b>	<b>2 870,93</b>	<b>3 361,11</b>
E6	2 800	8	8			0		
E5	2 760	0	0			0		
E4	2 725	5	*	2 725,00	3 125,00	*	2 725,00	3 160,75
E3	2 640	3	*	2 640,00	3 040,00	*	2 640,00	3 040,00
<b>Corps catégorie C tech</b>		<b>16</b>	<b>11</b>	<b>2 764,09</b>	<b>3 540,55</b>	<b>5</b>	<b>2 708,00</b>	<b>3 136,60</b>
<b>Total</b>		<b>1 730</b>	<b>633</b>	<b>5 543,18</b>	<b>5 856,40</b>	<b>1 097</b>	<b>6 010,43</b>	<b>6 258,28</b>

\* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Attributions moyennes constatées en 2014 – D(R)JSCS zone prioritaire – Périmètre « Affaires sociales-santé »**

Corps / Grades	Montant moyen du barème	Effectif	Femmes			Hommes		
			Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)	Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)
Médecin général	18 985	*	0			*		
Médecin chef	17 110	0	0			0		
Médecin inspecteur	17 000	0	0			0		
<b>MISP</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>		
Pharmacien général	19 045	0	0			0		
Pharmacien chef	17 110	0	0			0		
Pharmacien inspecteur	17 000	0	0			0		
<b>PHISP</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Inspecteur cl exceptionnelle	23 020	6	6	23 861,89	24 929,87	0		
Inspecteur hors classe	18 949	23	16	18 646,54	18 874,37	7	18 607,80	18 888,03
Inspecteur principal	15 430	27	14	15 950,49	16 461,51	13	16 358,13	17 033,24
Inspecteur	12 010	78	62	12 118,56	12 691,40	16	11 972,13	12 504,66
<b>IASS</b>		<b>134</b>	<b>98</b>	<b>14 450,75</b>	<b>14 988,75</b>	<b>36</b>	<b>14 846,23</b>	<b>15 381,19</b>
Attaché hors classe / Cons Adm	18 556	0	0			0		
Attaché principal / CED principal	15 210	16	10	15 356,54	16 087,76	6	15 742,35	16 473,93
Attaché / CED	11 835	43	30	12 030,98	12 526,12	13	11 483,47	11 990,87
<b>Attaché/CED</b>		<b>59</b>	<b>40</b>	<b>12 862,37</b>	<b>13 416,53</b>	<b>19</b>	<b>12 828,38</b>	<b>13 406,58</b>
Ingénieur général / hors classe	23 435	0	0			0		
Ingénieur chef	19 775	0	0			0		
Ingénieur du génie	17 815	0	0			0		
<b>IGS</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Ingénieur principal	15 855	0	0			0		
Ingénieur d'étude	13 875	*	*	13 874,38	13 999,98	0		
<b>IES</b>		<b>*</b>	<b>*</b>	<b>13 874,38</b>	<b>13 999,98</b>	<b>0</b>		
CTSS / CTES	7 590	21	*	7 705,91	8 018,34	*	7 840,39	8 209,96
<b>CTSS</b>		<b>21</b>	<b>*</b>	<b>7 705,91</b>	<b>8 018,34</b>	<b>*</b>	<b>7 840,39</b>	<b>8 209,96</b>
Infirmière hors classe	6 900	*	*	7 625,19	7 760,03	0		
Infirmière cl normale / supérieure	6 700	0	0			0		
<b>INF</b>		<b>*</b>	<b>*</b>	<b>7 625,19</b>	<b>7 760,03</b>	<b>0</b>		
Assistante principale	6 135	9	9	6 377,84	6 881,68	0		
Assistante de service social	5 545	*	*	5 545,00	5 832,15	0		
<b>ASS</b>		<b>11</b>	<b>11</b>	<b>6 226,41</b>	<b>6 690,86</b>	<b>0</b>		
Educateur spécialisé 1ère cl	6 135	*	*			*	6 135,00	6 469,00
Educateur spécialisé 2ème cl	5 545	0	0			0		
<b>ES</b>		<b>*</b>	<b>*</b>			<b>*</b>	<b>6 135,00</b>	<b>6 469,00</b>
Infirmière cl supérieure	5 900	0	0			0		
Infirmière	5 290	0	0			0		
<b>INF</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
SA cl exceptionnelle	6 863	90	70	6 858,14	6 868,30	20	6 863,65	6 863,66
SA cl supérieure	6 330	95	71	6 440,27	6 710,23	24	6 357,30	6 694,37
SA cl normale	5 620	159	117	5 524,26	5 965,67	42	5 614,01	6 040,91
<b>SA</b>		<b>344</b>	<b>258</b>	<b>6 138,25</b>	<b>6 415,46</b>	<b>86</b>	<b>6 112,06</b>	<b>6 414,61</b>
Technicien chef	10 740	0	0			0		
Technicien principal	10 360	0	0			0		
Technicien sanitaire	9 735	0	0			0		
<b>TGS</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Technicien physiothérapie cl except	4 295	0	0			0		
Technicien physiothérapie cl sup	4 175	0	0			0		
Technicien physiothérapie	4 060	0	0			0		
<b>TPh</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Agent pal des serv tech 1ère catégorie	6 450	0	0			0		
Agent pal des serv tech 2ème catégorie	5 730	3	0			3	6 485,33	7 166,08
<b>APST</b>		<b>3</b>	<b>0</b>			<b>3</b>	<b>6 485,33</b>	<b>7 166,08</b>
E6	4 860	86	81	4 980,35	5 241,85	5	4 942,00	5 186,81
E5	4 750	182	157	4 786,30	5 090,45	25	4 866,79	5 157,57
E4	4 620	174	150	4 563,00	4 916,42	24	4 668,22	5 020,22
E3	4 425	69	56	4 284,73	4 597,53	13	4 211,67	4 553,95
<b>Adj Adm / Adj Tech</b>		<b>511</b>	<b>444</b>	<b>4 683,00</b>	<b>4 997,11</b>	<b>67</b>	<b>4 674,16</b>	<b>4 993,43</b>
E6	5 245	0	0			0		
E5	5 115	0	0			0		
E4	4 970	1	0			1	4 970,00	5 138,00
E3	4 700	0	0			0		
<b>Personnel auto</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>	<b>4 970,00</b>	<b>5 138,00</b>
E6	6 400	0	0			0		
E5	6 000	0	0			0		
E4	5 400	0	0			0		
E3	5 200	0	0			0		
<b>C SAN</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Contr hors classe	3 595	4	*	3 595,00	3 843,88	*	4 536,76	4 823,70
Contr 1ère cat	3 195	16	9	3 504,14	4 087,89	7	3 332,77	3 551,91
Contr 2ème cat	2 690	43	27	3 141,61	3 453,32	16	2 771,88	3 063,14
Contr 3ème cat	2 480	21	17	2 511,16	2 919,01	4	2 454,19	2 661,33
<b>Contractuel</b>		<b>84</b>	<b>55</b>	<b>3 022,55</b>	<b>3 406,21</b>	<b>29</b>	<b>2 985,16</b>	<b>3 247,11</b>
<b>Total</b>		<b>1 173</b>	<b>928</b>	<b>6 468,07</b>	<b>6 811,37</b>	<b>245</b>	<b>7 225,80</b>	<b>7 587,17</b>

\* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Attributions moyennes constatées en 2014 – D(R)JSCS zone prioritaire – Périmètre « Jeunesse et sports »**

Corps / Grades	Montant moyen du barème	Effectif	Femmes			Hommes		
			Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)	Effectif	Attributions moyennes (hors reliquat)	Attributions moyennes (reliquat compris)
Ingénieur recherche hors classe	6 400	0	0			0		
Ingénieur recherche 1ère cl	5 875	0	0			0		
Ingénieur recherche 2ème cl	4 458	*	0			*	8 918,00	9 176,45
<b>IGR</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>	<b>8 918,00</b>	<b>9 176,45</b>
Ingénieur d'étude hors classe	3 033	0	0			0		
Ingénieur d'étude 1ère cl	2 500	0	0			0		
Ingénieur d'étude 2ème cl	2 500	*	*	3 246,36	3 546,36	*	5 000,00	5 000,00
<b>IGE</b>		<b>*</b>	<b>*</b>	<b>3 246,36</b>	<b>3 546,36</b>	<b>*</b>	<b>5 000,00</b>	<b>5 000,00</b>
Assistant ingénieur	1 666	0	0			0		
<b>ASI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Conseiller Tech.Péagag. Sup. HC	7 004	8	4	7 032,36	7 111,36	4	7 240,98	7 319,97
Conseiller Tech.Péagag. Sup. CN	6 983	29	11	7 009,11	7 057,96	18	7 110,60	7 158,62
<b>CTPS</b>		<b>37</b>	<b>15</b>	<b>7 015,31</b>	<b>7 072,20</b>	<b>22</b>	<b>7 134,31</b>	<b>7 187,96</b>
Chargé éduc pop jeunesse CE	5 696	0	0			0		
Chargé éduc pop jeunesse HC	5 696	0	0			0		
Chargé éduc pop jeunesse CN	5 696	0	0			0		
<b>CHEPJ</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Conseiller éduc pop jeunesse HC	5 696	21	10	5 738,91	5 888,74	11	5 734,83	5 918,54
Conseiller éduc pop jeunesse CN	5 696	94	57	5 715,40	5 891,11	37	5 651,30	5 846,59
<b>CEPJ</b>		<b>115</b>	<b>67</b>	<b>5 718,91</b>	<b>5 890,75</b>	<b>48</b>	<b>5 670,44</b>	<b>5 863,08</b>
Inspecteur principal JS	12 425	4	0			4	12 425,00	13 786,00
Inspecteur JS 1ère cl	10 400	21	4	10 547,60	11 204,93	17	10 557,73	11 345,73
Inspecteur JS 2ème cl	10 400	20	8	10 403,90	10 916,38	12	10 793,54	11 005,84
<b>INSP JS</b>		<b>45</b>	<b>12</b>	<b>10 451,80</b>	<b>11 012,56</b>	<b>33</b>	<b>10 869,81</b>	<b>11 517,92</b>
Professeur de sport HC	5 696	89	11	5 765,76	5 915,20	78	5 759,43	5 874,37
Professeur de sport CN	5 696	538	136	5 781,20	5 861,05	402	5 753,20	5 836,28
<b>PS</b>		<b>627</b>	<b>147</b>	<b>5 780,04</b>	<b>5 865,10</b>	<b>480</b>	<b>5 754,21</b>	<b>5 842,47</b>
Conseiller ASU HC	11 760	0	0			0		
<b>CASU</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Administrateur ENESR	12 890	0	0			0		
<b>ADM EN</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Attaché principal d' adm. ENES	11 760	3	0			3	12 790,00	13 409,33
<b>APAENES</b>		<b>3</b>	<b>0</b>			<b>3</b>	<b>12 790,00</b>	<b>13 409,33</b>
Attaché d' adm. ENES	8 230	5	*	8 957,38	9 286,60	*	6 243,31	6 409,97
<b>ADAENES</b>		<b>5</b>	<b>*</b>	<b>8 957,38</b>	<b>9 286,60</b>	<b>*</b>	<b>6 243,31</b>	<b>6 409,97</b>
Chargé d'études documentaire	5 835	0	0			0		
<b>Chargé d'études doc.</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Bibliothécaire	5 835	0	0			0		
<b>Bibliothécaire</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Infirmière classe supérieure	4 900	0	0			0		
Infirmière	4 900	0	0			0		
<b>INF</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>		
Cl exceptionnel	1 524	0	0			0		
Cl supérieure	1 360	*	*	2 720,00	2 720,00	0		
Cl normale	1 360	0	0			0		
<b>TECH RF</b>		<b>*</b>	<b>*</b>	<b>2 720,00</b>	<b>2 720,00</b>	<b>0</b>		
Cl exceptionnel	5 000	5	*	5 108,13	6 025,46	*	5 000,00	5 250,00
Cl supérieure	4 900	9	*	5 140,04	5 606,04	*	4 900,24	5 523,74
Cl normale IB > 380	4 900	30	23	4 748,40	5 324,01	7	4 866,19	5 546,06
Cl normale = <380	4 760	11	7	4 581,27	4 659,63	4	4 722,50	4 757,50
<b>SAENES</b>		<b>55</b>	<b>41</b>	<b>4 821,83</b>	<b>5 327,17</b>	<b>14</b>	<b>4 839,56</b>	<b>5 296,42</b>
Adjoint technique P1 RF	1 155	0	0			0		
Adjoint technique P2 RF	1 155	0	0			0		
Adjoint technique 1 RF	1 155	0	0			0		
Adjoint technique 2 RF	1 155	*	0			*	2 739,00	3 155,06
<b>C SAN</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>	<b>2 739,00</b>	<b>3 155,06</b>
E6	2 800	14	13	2 957,58	3 398,77	1	2 800,00	3 700,00
E5	2 755	28	25	2 973,01	3 428,27	3	2 938,64	3 275,68
E4	2 725	33	30	2 907,63	3 398,23	3	2 854,10	3 383,56
E3	2 640	4	4	2 487,77	3 006,42	0		
<b>Corps catégorie C</b>		<b>79</b>	<b>72</b>	<b>2 916,02</b>	<b>3 386,99</b>	<b>7</b>	<b>2 882,60</b>	<b>3 382,53</b>
E6	2 800	0	0			0		
E5	2 760	0	0			0		
E4	2 725	0	0			0		
E3	2 640	*	0			*	2 640,08	3 273,70
<b>Corps catégorie C tech</b>		<b>*</b>	<b>0</b>			<b>*</b>	<b>2 640,08</b>	<b>3 273,70</b>
<b>Total</b>		<b>972</b>	<b>358</b>	<b>5 293,34</b>	<b>5 536,87</b>	<b>614</b>	<b>6 049,17</b>	<b>6 192,07</b>

\* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## 6.9.5. La prime de fonctions et de résultats

En 2014, la prime de fonctions et de résultats a concerné :

- Les emplois fonctionnels en administration centrale ;
- Les administrateurs civils ;
- Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE).

### La PFR des emplois fonctionnels et administrateurs civils du programme 124 en administration centrale en 2014

Emplois fonctionnels Programme 124	Montant cible 2013	Montant cible 2014	Evolution 2013/2014	Montant moyen versé 2014 (hors RVE)	Ecart / cible
Chef de service, délégué	55 500 €	56 200 €	1%	56 900 €	1,2%
Sous directeur	48 250 €	48 860 €	1%	48 536 €	-0,7%
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe I et II	46 000 €	46 570 €	1%	49 005 €	5,2%
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe III	42 000 €	42 520 €	1%	45 500 €	7,0%
<b>Administrateurs civils</b>					
ACHC	41 000 €	41 820 €	2%	40 558 €	-3,0%
AC	34 430 €	35 025 €	2%	30 822 €	-12,0%

Emplois Programme 124	Nbre	Part F			Part R			Montant total PFR 2014 hors RVE	RVE	Montant total PFR 2014	Plafonds
		Montant de référence	Cotation	Montant part F	Montant de référence	Cotation moyenne	Montant moyen part R		Montant moyen 2014		
Emplois fonctionnels	77										
Chef de service, délégué	18	4 500 €	5,75	25 875 €	6 700 €	4,63	31 025 €	56 900 €	3 271 €	60 171 €	67 200 €
Sous directeur	29	3 800 €	5,75	21 850 €	6 000 €	4,45	26 686 €	48 536 €	3 249 €	51 785 €	58 800 €
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe I et II	11	4 500 €	4,25	19 125 €	6 700 €	4,46	29 880 €	49 005 €	3 235 €	52 240 €	67 200 €
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe III	19	3 800 €	4,75	18 050 €	6 000 €	4,74	28 450 €	46 500 €	2 102 €	48 602 €	58 800 €
Administrateurs civils	98										
ACHC Bloc 4	3	4 600 €	4,50	20 700 €	4 600 €	5,20	23 917 €	44 617 €	1 025 €	45 642 €	55 200 €
ACHC Bloc 3	25	4 600 €	4,25	19 550 €	4 600 €	4,69	21 561 €	41 111 €	1 095 €	42 206 €	55 200 €
ACHC Bloc 2	21	4 600 €	3,75	17 250 €	4 600 €	4,80	22 087 €	39 337 €	1 188 €	40 525 €	55 200 €
AC Bloc 3	3	4 150 €	4,50	18 675 €	4 150 €	3,58	14 871 €	33 546 €	2 669 €	36 215 €	49 800 €
AC Bloc 2	22	4 150 €	4,00	16 600 €	4 150 €	3,30	13 700 €	30 300 €	1 139 €	31 439 €	49 800 €
AC Bloc 1	24	4 150 €	3,50	14 525 €	4 150 €	4,00	16 602 €	31 127 €	1 237 €	32 364 €	49 800 €



**La PFR des emplois fonctionnels et administrateurs civils du programme 155 en administration centrale en 2014**

Emplois fonctionnels Programme 155	Montant cible 2013	Montant cible 2014	Evolution 2013/2014	Montant moyen versé 2014 (hors RVE)	Ecart / cible
Chef de service, délégué	55 500 €	56 200 €	1%	55 601 €	-1,1%
Sous directeur	48 250 €	48 860 €	1%	49 335 €	1,0%
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe I et II	46 000 €	46 570 €	1%	39 667 €	-14,8%
Directeur de projet et expert	42 000 €	42 520 €	1%	45 325 €	6,6%
<b>Administrateurs civils</b>					
ACHC	41 000 €	41 820 €	2%	43 530 €	4,1%
AC	34 430 €	35 025 €	2%	31 261 €	-10,7%

Emplois	Nbre	Part F			Part R			Montant total PFR 2014 hors RVE	RVE	Montant total PFR 2014	Plafonds
		Montant de référence	Cotation	Montant part F	Montant de référence	Cotation moyenne	Montant moyen part R		Montant moyen 2014		
Emplois fonctionnels	22										
Chef de service, délégué	5	4 500 €	5,75	25 875 €	6 700 €	4,44	29 726 €	55 601 €	2 725 €	58 326 €	67 200 €
Sous directeur	13	3 800 €	5,75	21 850 €	6 000 €	4,58	27 485 €	49 335 €	3 287 €	52 622 €	58 800 €
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe I et II	3	4 500 €	4,25	19 125 €	6 700 €	3,07	20 542 €	39 667 €	3 500 €	43 167 €	67 200 €
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe III	1	3 800 €	4,75	18 050 €	6 000 €	4,55	27 275 €	45 325 €	3 500 €	48 825 €	58 800 €
Administrateurs civils	57										
ACHC Bloc 4	15	4 600 €	4,50	20 700 €	4 600 €	5,85	26 887 €	47 587 €	443 €	48 030 €	55 200 €
ACHC Bloc 3	8	4 600 €	4,25	19 550 €	4 600 €	4,85	22 292 €	41 842 €	1 875 €	43 717 €	55 200 €
ACHC Bloc 2	5	4 600 €	3,75	17 250 €	4 600 €	3,65	16 811 €	34 061 €	1 442 €	35 503 €	55 200 €
AC Bloc 3	4	4 150 €	4,50	18 675 €	4 150 €	3,99	16 552 €	35 227 €	2 862 €	38 089 €	49 800 €
AC Bloc 2	19	4 150 €	4,00	16 600 €	4 150 €	3,66	15 207 €	31 807 €	1 555 €	33 362 €	49 800 €
AC Bloc 1	6	4 150 €	3,50	14 525 €	4 150 €	2,98	12 367 €	26 892 €	1 602 €	28 494 €	49 800 €

### Répartition des administrateurs par blocs de fonctions

Description des postes	Programme 124		Programme 155	
	AC	ACHC	AC	ACHC
Adjoint au directeur ou au délégué (hors emplois fonctionnels) Chef d'une division ou d'un département Directeur de cabinet ou chef de cabinet du directeur Chargé de mission ou conseiller technique auprès du directeur ou du chef de service, ou de catégorie I Et assimilés	-	15	-	15
Adjoint au sous-directeur de catégorie I Et assimilés	8	18	4	8
Adjoint au sous-directeur de catégorie II Chef de bureau de catégorie I ou Chef de mission de catégorie I Secrétaire général d'une mission de catégorie I Et assimilés	29	23	19	5
Chargé de mission ou conseiller technique auprès du sous-directeur, ou de catégorie II Chef de bureau de catégorie II ou Chef d'une mission de catégorie II Secrétaire général d'une mission de catégorie II Et assimilés	14	-	6	-

### La PFR de l'encadrement supérieur en services déconcentrés en 2014

Emplois Programme 124	Part F			Part R			Montant total PFR 2014 hors RVE	RVE 2014 Montant moyen	Montant total PFR 2014	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 €	3,99	26 720 €	49 220 €	3 800 €	53 020 €	67 200 €
Groupe II	3 800 €	5	19 000 €	6 000 €	3,40	20 400 €	39 400 €	3 800 €	43 200 €	58 800 €
Groupe III	3 400 €	5	17 000 €	5 300 €	3,53	18 709 €	35 709 €	3 300 €	39 009 €	52 200 €
Groupe IV	3 100 €	5	15 500 €	4 500 €	3,79	17 061 €	32 561 €	3 300 €	35 861 €	45 600 €
DRAJSCS										
Groupe II	3 800 €	4,5	17 100 €	6 000 €	2,80	16 800 €	33 900 €	2 800 €	36 700 €	58 800 €
Groupe III	3 400 €	4,5	15 300 €	5 300 €	2,86	15 143 €	30 443 €	2 800 €	33 243 €	52 200 €
Groupe IV	3 100 €	4,5	13 950 €	4 500 €	3,07	13 824 €	27 774 €	2 300 €	30 074 €	45 600 €
Groupe V	2 400 €	4,5	10 800 €	3 600 €	2,92	10 512 €	21 312 €	2 300 €	23 612 €	36 000 €

Emplois Programme 155	Part F			Part R			Montant total PFR 2014 hors RVE	RVE 2014 Montant moyen	Montant total PFR 2014	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 €	3,06	20 517 €	47 517 €	3 600 €	51 117 €	67 200 €
Groupe I	4 500 €	5,5	24 750 €	6 700 €	3,39	22 725 €	47 475 €	3 600 €	51 075 €	67 200 €
Groupe II	3 800 €	6	22 800 €	6 000 €	3,27	19 627 €	42 427 €	3 600 €	46 027 €	58 800 €
Groupe III	3 400 €	6	20 400 €	5 300 €	3,59	19 043 €	39 443 €	3 000 €	42 443 €	52 200 €
Groupe IV	3 100 €	6	18 600 €	4 500 €	1,57	7 073 €	25 673 €	3 600 €	29 273 €	45 600 €
DIECCTE										
Groupe II	3 800 €	5,5	20 900 €	6 000 €	1,98	11 881 €	32 781 €	3 000 €	35 781 €	58 800 €
Groupe IV	3 100 €	5,5	17 050 €	4 500 €	1,69	7 592 €	24 642 €	3 000 €	27 642 €	45 600 €
Groupe IV	3 100 €	5	15 500 €	4 500 €	2,04	9 163 €	24 663 €	3 000 €	27 663 €	45 600 €
DRA										
Groupe II	3 800 €	5	19 000 €	6 000 €	2,36	14 184 €	33 184 €	2 500 €	35 684 €	58 800 €
Groupe III	3 400 €	5	17 000 €	5 300 €	2,21	11 699 €	28 699 €	2 500 €	31 199 €	52 200 €
Groupe IV	3 100 €	5	15 500 €	4 500 €	2,06	9 256 €	24 756 €	2 200 €	26 956 €	45 600 €
Groupe V	2 400 €	5	12 000 €	3 600 €	2,50	9 000 €	21 000 €	2 200 €	23 200 €	36 000 €
RUT										
Echelon spécial	2 900 €	5	14 500 €	4 100 €	2,21	9 067 €	23 567 €	1 000 €	24 567 €	42 000 €
Autres	2 700 €	5	13 500 €	3 300 €	2,11	6 972 €	20 472 €	1 000 €	21 472 €	36 000 €

## CHAPITRE 7

### LA FORMATION

<b>7.1.</b>	<b>Les orientations de la politique de formation</b>	<b>Page 168</b>
<b>7.2.</b>	<b>Les principaux chiffres de la politique de formation</b>	<b>Page 169</b>
7.2.1.	Les dépenses de formation	Page 170
7.2.2.	Le nombre de jours de formation et de stagiaires	Page 171
<b>7.3.</b>	<b>La formation statutaire</b>	<b>Page 172</b>
7.3.1.	La formation statutaire des agents relevant du programme 124	Page 172
7.3.2.	La formation statutaire des agents relevant du programme 155	Page 174
7.3.2.1.	La formation statutaire des IET et des ITS	Page 174
7.3.2.2.	La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires	Page 175
<b>7.4.</b>	<b>La formation professionnelle</b>	<b>Page 176</b>
7.4.1.	La définition de l'offre de formation et les priorités 2014	Page 176
7.4.2.	La formation continue en administration centrale	Page 178
7.4.3.	La formation professionnelle dans les D(R)JSCS	Page 179
7.4.3.1.	La formation continue	Page 179
7.4.3.2.	Le congé de formation professionnelle	Page 180
7.4.3.3.	Le bilan de compétences	Page 181
7.4.3.4.	La validation des acquis de l'expérience	Page 181
7.4.3.5.	Le droit individuel à la formation	Page 181
7.4.4.	La formation professionnelle dans les ARS	Page 182
7.4.4.1.	Les différents types de formation	Page 182
7.4.4.2.	L'utilisation du DIF pour les agents de droit public	Page 184
7.4.5.	La formation continue dans les DI(R)ECCTE	Page 185
7.4.5.1.	La formation continue	Page 185
7.4.5.2.	Les congés de formation, la VAE et les bilans de compétences	Page 187
7.4.5.3.	Le droit individuel à la formation	Page 187
7.4.6.	La formation spécifique des DI(R)ECCTE et de l'INTEFP	Page 188
7.4.6.1.	La formation continue organisée par les DI(R)ECCTE	Page 188
7.4.6.2.	La formation continue organisée par l'INTEFP	Page 188
7.4.7.	La préparation aux concours et examens professionnels	Page 190
7.4.7.1.	La préparation aux concours et examens professionnels des corps communs et des corps santé, jeunesse et sport	Page 190
7.4.7.2.	La préparation aux concours et examens professionnels des corps travail	Page 193

#### Chiffres clés 2014

##### Formation statutaire :

\* Nombre de stagiaires : **949**

\* Nombre de jours : **76 346**

##### Formation professionnelle :

\* Nombre de stagiaires : **38 380**

\* Nombre de jours : **75 707**

##### Dépenses de formation :

\* P124 : **4,18 M€**

\* P155 : **19,50 M€**

\* ARS : **3,24 M€**

## 7. La formation<sup>34</sup>

La politique de formation constitue un des principaux leviers d'accompagnement des réformes dans lesquelles les administrations relevant des périmètres travail, santé, et jeunesse et sport sont engagées. Elle vise à permettre aux agents des services centraux et territoriaux d'acquérir ou de consolider les compétences qui leur sont nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques.

La pertinence du dispositif d'adaptation et d'évolution des compétences des personnels est un enjeu important pour valoriser et accroître les compétences professionnelles des agents, pour adapter ces compétences aux évolutions des missions et de l'organisation de l'Etat, mais aussi pour favoriser la mobilité des agents et leur promotion professionnelle.

### 7.1. Les orientations de la politique de formation

La politique de formation a été définie en tenant compte :

- **des priorités interministérielles suivantes fixées chaque année par la DGAFP :**
  - accompagner les gestionnaires des ressources humaines dans la construction de leur plan de GPEEC ;
  - former à la démarche d'évaluation des risques psychosociaux (RPS) ;
  - former l'encadrement aux dimensions santé au travail, prévention des risques et amélioration des conditions de vie au travail ;
  - professionnaliser les acteurs de la chaîne achat par un programme de formation aux techniques et stratégies d'achat ;
  - accompagner la professionnalisation des chefs de projet en charge des systèmes d'information et de communication ;
  - former à l'organisation administrative et à l'environnement professionnel ;
  - former les gestionnaires RH à la gestion statutaire ;
  - former les agents publics à la déontologie.
- **des priorités arrêtées par les directions d'emploi des ministères**, en fonction des orientations de politiques publiques des différents périmètres.

L'offre ministérielle de formation a été, par ailleurs, définie à la suite de la création fin 2013 du Secrétariat général commun aux périmètres d'une part des affaires sociales, de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, de l'éducation populaire, des sports, de la cohésion sociale et, d'autre part, du travail et de l'emploi. Les différences de fonctionnement et d'organisation entre ces deux périmètres ministériels n'ont pas permis d'élaborer dès 2013-2014 une offre ministérielle commune à l'attention des agents de l'administration centrale.

Toutefois, l'offre ministérielle de formation a été élaborée en tenant compte des objectifs suivants :

- une offre de formation accessible à l'ensemble des agents du ministère (services territoriaux et administration centrale) ;
- l'organisation de formations visant à contribuer à l'égalité effective entre les femmes et les hommes, à l'accès aux différents grades et emplois, et à faciliter la progression des agents les moins qualifiés ;
- l'organisation de formations visant une meilleure adéquation profils-postes, en lien avec les deux répertoires ministériels des emplois-types et des métiers.

Les travaux entamés en 2012 pour rénover les formations initiales et continues et les adapter aux évolutions des enjeux des services de l'Etat et des pratiques des professionnels ont été poursuivis en

<sup>34</sup> Les définitions des notions relatives à la formation abordées dans ce chapitre sont données dans le lexique.

2013 et 2014. En liaison avec les opérateurs de formation, des modules de formation conformes aux attentes des employeurs, mis en place dès fin 2012, ont été reconduits en 2013 puis en 2014.

- **L'offre de formation des ARS pour 2014** a été une reconduction du plan 2013 avec de nouveaux modules de formation dans le domaine de la santé-environnement et concernant les politiques de l'assurance maladie portées par l'EHESP et l'EN3S.
- L'offre nationale de formation **des périmètres en charge des politiques de la jeunesse, de la vie associative, de l'éducation populaire, des sports, de la cohésion** a été principalement construite autour des thématiques suivantes :
  - appui aux politiques publiques ;
  - fonctions support ;
  - politiques sociales et de jeunesse ;
  - formations et certifications ;
  - politiques sportives.
- L'élaboration de **l'offre « AIN » 2014** (Actions d'Initiatives Nationales) a reposé sur la reconduction de certaines actions de formation proposées en 2013 et sur l'intégration de nouvelles thématiques portant sur :
  - la diversité et l'égalité des chances ;
  - la problématique du handicap ;
  - l'élaboration de plan GPEC pour les services RH des services territoriaux ;
  - l'accompagnement aux nouveaux outils mis en place par les directions métiers (SI HOSPI DIAG – SI PATHOS – SI COOP PAS ....)
- **L'offre nationale de formation du périmètre travail (ONF)** : l'ensemble des priorités recensées par la DRH ont été communiquées à l'INTEFP en charge de son élaboration et de sa mise en œuvre, avec comme priorité l'accompagnement de la démarche « Ministère fort ». L'ONF 2014 a été élaborée par grandes thématiques « métiers » avec deux grands volets concernant :
  - le maintien du volet « adaptation à l'emploi » (avec des formations à la prise de poste mais aussi en accompagnement de la mobilité) ;
  - l'accompagnement spécifique de la démarche « Ministère fort » avec pour objectifs :
    - la formation de tous les encadrants (quel que soit leur niveau, une formation à la conduite du changement leur a été proposée) ;
    - l'accompagnement des métiers à fort enjeux et/ou transversaux (avec un focus sur l'accompagnement des personnels de catégorie C (évolution de leurs missions dans le cadre de la réforme) ;
    - l'évolution des métiers (formation pour les RUC).

## 7.2. Les principaux chiffres de la politique de formation

La DRH, en lien avec les directions métiers et les écoles de formation, pilote l'élaboration de l'offre de formation continue au profit de l'administration centrale et des services territoriaux. Elle est également responsable du suivi des crédits alloués à la formation et de la passation des marchés afférents. Elle dispose de correspondants formation au sein des bureaux ressources humaines et des affaires générales des directions centrales, des D(R)JSCS, des ARS, des DI(R)ECCTE et des écoles.

Le bilan ci-après présente les actions de formation conduites en 2014 pour l'ensemble des agents publics relevant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, et rend compte de l'utilisation des crédits consacrés à la formation

professionnelle en administration centrale et dans le réseau territorial (DI(R)ECCTE, D(R)JSCS, DDCS(PP) et ARS).

Le taux de réponse des correspondants formation à l'enquête de 2014 apporte une couverture quasi complète des services. L'analyse porte sur les actions de formation réalisées en 2014 dans :

- l'administration centrale (taux de réponse de 98 %) ;
- les D(R)JSCS (taux de réponse de 97 %) ;
- les ARS (taux de réponse de 96 %) ;
- les DI(R)ECCTE (taux de réponse de 98 %).

### 7.2.1. Les dépenses de formation

Entre 2013 et 2014, les crédits de formation en loi de finances initiale du programme 124 ont diminué de 2 %, aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés. Les crédits effectivement engagés ont baissé dans une moindre mesure (-0,5 %).

#### Evolution des crédits de formation du programme 124 en loi de finances initiale (LFI) et en exécution (en M€) (hors ARS)

LFI titre 3 P124	2012	2013	2014	Evolution 2014/2013
Administration centrale	2,89	2,84	2,78	-2%
D(R)JSCS/DDCS(PP)	2,14	1,52	1,49	-2%
<b>Total</b>	<b>5,03</b>	<b>4,36</b>	<b>4,27</b>	<b>-2%</b>

Crédits engagés P124	2012	2013	2014	Evolution 2014/2013
Administration centrale	2,54	2,63	2,68	2%
D(R)JSCS/DDCS(PP)	2,14	1,57	1,50	-5%
<b>Total</b>	<b>4,68</b>	<b>4,2</b>	<b>4,18</b>	<b>-0,5%</b>

Entre 2013 et 2014, les dépenses de formation continue en ARS ont diminué de 3 %.

#### Evolution des dépenses de formation continue en ARS entre 2013 et 2014

	2012	2013	2014	Evolution 2014/2013
Dépenses de formation continue	3 208 700 €	3 353 413 €	3 239 627 €	-3%

Les dépenses de formation pour les agents du programme 155 en formation statutaire sont en très forte augmentation (10 187 953 € en 2014 contre 5 582 394 € en 2013). Cette augmentation résulte d'un nombre total d'agents en formation plus élevé (534 en 2014 pour 361 en 2013) d'une part et, du nombre d'inspecteurs du travail stagiaires (205) soit 64 % de plus pour la promotion 2014 (contre 130 en 2013) d'autre part.

Pour la formation professionnelle, une diminution est enregistrée (9 315 044 € en 2014 contre 10 133 362 € en 2013).

Cette diminution s'explique notamment par une remontée de résultats incomplets, certaines dépenses n'ayant pas été calculées selon les modalités spécifiques déterminées par la DGAFP en ce qui concerne les dépenses de rémunération d'un stagiaire en formation, lesquelles se décomposent en deux éléments :

- les indemnités liées à la formation (indemnité de stage, de transport, de nuitée ...) ;
- le traitement des stagiaires qui correspond au traitement brut auquel s'ajoutent les indemnités diverses autres que celles liées à la formation et les charges patronales de l'Etat. Il est calculé à partir d'un barème de rémunérations spécifique, actualisé chaque année par la DGAFP.

L'objectif est de calculer un rapport « dépenses de formation/masse salariale » comparable au calcul équivalent réalisé dans le secteur privé. Ceci explique les conventions adoptées : les dépenses de formation comprennent les rémunérations brutes majorées des charges patronales ; la masse salariale ne comprend que les rémunérations brutes (Cf. Code du travail, livre IX titre 5 : de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue).

#### Evolution des dépenses de formation continue en DI(R)ECCTE entre 2012 et 2014

Dépenses de formation	2012	2013	2014	Evolution 2014/2013
Formation statutaire	5 722 144 €	5 582 394 €	10 187 953 €	83%
Formation professionnelle	7 807 647 €	10 133 362 €	9 315 044 €	-8%
<b>Total</b>	<b>13 529 791 €</b>	<b>15 715 756 €</b>	<b>19 502 997 €</b>	<b>24%</b>

### 7.2.2. Le nombre de jours de formation et de stagiaires

En 2014, 38 380 stagiaires<sup>35</sup> ont suivi une formation professionnelle pour un total de 75 707 jours.

Le domaine de formation le plus représenté est celui des formations techniques spécifiques aux missions (34 % de l'ensemble des stagiaires). Le domaine du management et celui de l'informatique représentent chacun 14 % de l'ensemble des stagiaires.

<sup>35</sup> Est décompté pour un stagiaire, l'agent qui participe à une action de formation. Un même agent peut donc être décompté autant de fois qu'il aura participé à des formations.

## Nombre de stagiaires et de jours de formation par type, domaine de formation et service en 2014

Formation professionnelle	Administration centrale		D(R)JSCS		ARS		DI(R)ECCTE et INTEFP		Total	
	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
Accueil	1	2	592	1 002	639	989	891	2 290	2 123	4 283
Achats publics	9	24	640	1 324	31	66	116	231	796	1 645
Développement durable	4	7	53	63	31	58	222	265	310	393
Europe	1	2	22	56	2	9	384	1 226	409	1 293
Formations techniques spécifiques aux missions	19	116	1 595	2 967	4 415	9 986	6 954	14 419	12 983	27 488
Gestion et suivi des politiques publiques	6	15	324	560	266	617	562	915	1 158	2 107
Informatique	1 216	2 500	593	873	2 294	2 842	1 350	1 691	5 453	7 906
Formations linguistiques	197	426	73	441	40	261	160	442	470	1 570
Management - GRH	236	661	640	1 324	1 409	3 202	3 164	6 663	5 449	11 850
Services aux usagers	15	90	86	149	66	113	236	303	403	655
Techniques administratives et bureautiques	106	207	734	1 189	1 702	2 708	1 862	2 299	4 404	6 403
Techniques juridiques	254	426	217	580	248	380	1 299	2 561	2 018	3 947
Domaines non précisés	0	0	0	0	2 285	4 323	0	0	2 285	4 323
<b>Total formation continue</b>	<b>2 064</b>	<b>4 476</b>	<b>5 569</b>	<b>10 528</b>	<b>13 428</b>	<b>25 554</b>	<b>17 200</b>	<b>33 305</b>	<b>38 261</b>	<b>73 863</b>
Professionnalisation	0	0	24	68	0	0	0	0	24	68
Congés de formation	0	0	6	631	7	280	4	556	17	1 467
Validation des acquis de l'expérience	0	0	3	24	2	5	1	2	6	31
Bilan de compétences	0	0	17	84	28	110	27	84	72	278
<b>Total formation professionnelle</b>	<b>2 064</b>	<b>4 476</b>	<b>5 619</b>	<b>11 335</b>	<b>13 465</b>	<b>25 949</b>	<b>17 232</b>	<b>33 947</b>	<b>38 380</b>	<b>75 707</b>

### 7.3. La formation statutaire

La formation statutaire est destinée à doter les fonctionnaires accédant à un corps des connaissances techniques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et de l'environnement dans lequel elles s'exercent. C'est une formation d'intégration et de professionnalisation qui s'adresse :

- aux lauréats des concours (externe, interne ou 3ème concours) ;
- aux agents promus au choix ou par voie d'examen professionnel, ou par détachement ;
- aux agents titulaires qui suivent des formations obligatoires dans le cadre de leur statut particulier ;
- aux agents non titulaires au cours de leur période d'essai ;
- aux travailleurs en situation de handicap sous contrat.

#### 7.3.1. La formation statutaire des agents relevant du programme 124

La formation statutaire est assurée par l'école des hautes études en santé publique (EHESP) pour les agents relevant du ministère chargé des affaires sociales et de la santé.

Pour le périmètre sport, la formation statutaire est assurée par le centre de ressources, d'expertise et de performances sportives (CrepS) de Poitou-Charentes.



En 2014, 414 stagiaires ont suivi une scolarité dans ces écoles pour un total de 32 271 jours. Les données présentées ci-dessous permettent d'identifier l'année d'entrée en formation des stagiaires, selon les différents corps d'appartenance.

**Nombre de stagiaires et de jours de formation statutaire par corps en 2014**  
**Périmètre « Affaires sociales-santé »**

Formation statutaire	Nombre de stagiaires en formation en 2014	Nombre de jours de formation sur l'année 2014 (*)	Nombre moyen de jours de formation sur l'année 2014
<b>Formation initiale statutaire (concours)</b>			
<b>Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (18 mois de formation)</b>	<b>159</b>	<b>22 350</b>	<b>141</b>
dont entrées en formation en 2014	64	5 760	90
dont entrées en formation en 2013	49	17 640	360
dont entrées en formation en 2012	46	4 140	90
<b>Ingénieurs d'études sanitaires (1 an de formation)</b>	<b>22</b>	<b>2 057</b>	<b>93,5</b>
dont entrées en formation en 2014	11	605	55
dont entrées en formation en 2013	11	1 452	132
<b>Ingénieurs du génie sanitaire (1 an de formation)</b>	<b>12</b>	<b>156</b>	<b>13</b>
dont entrées en formation en 2014	12	156	13
<b>Médecins inspecteurs de santé publique (1 an de formation)</b>	<b>7</b>	<b>840</b>	<b>120</b>
dont entrées en formation en 2014	3	180	60
dont entrées en formation en 2013	4	660	165
<b>Pharmaciens inspecteurs de santé publique (1 an de formation)</b>	<b>9</b>	<b>1 170</b>	<b>130,5</b>
dont entrées en formation en 2014	3	180	60
dont entrées en formation en 2013	6	990	165
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>26 573</b>	<b>497,6</b>
<b>Formation statutaire d'adaptation à l'emploi (liste d'aptitude)</b>			
<b>Inspecteurs principaux de l'action sanitaire et sociale</b>	<b>78</b>	<b>1 178</b>	<b>15</b>
dont entrées en formation en 2014	47	235	5
dont entrées en formation en 2013	31	943	30
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>1 178</b>	<b>15,1</b>
<b>Ensemble de la formation statutaire</b>	<b>287</b>	<b>27 751</b>	<b>512,7</b>

(\*) Les formations statutaires se décomptent en année (1 année = 365 jours)

**Nombre de stagiaires et de jours de formation statutaire par corps en 2014**  
**Périmètre « Jeunesse et sports »**

Formation statutaire	Nombre de stagiaires en formation en 2014	Nombre de jours de formation sur l'année 2014 (*)	Nombre moyen de jours de formation sur l'année 2014
<b>Formation initiale statutaire (concours)</b>			
<b>Inspecteurs de la jeunesse et des sports</b>	<b>13</b>	<b>598</b>	<b>46,0</b>
dont entrées en formation en 2014	1	46	
dont entrées en formation en 2013	12	552	
<b>Conseillers techniques pédagogiques supérieurs</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>1,0</b>
dont entrées en formation en 2014	18	18	
dont entrées en formation en 2013	0	0	
<b>Professeurs de sport</b>	<b>77</b>	<b>3 157</b>	<b>41</b>
dont entrées en formation en 2014	77	3 157	
dont entrées en formation en 2013	0	0	
<b>Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse</b>	<b>16</b>	<b>624</b>	<b>39</b>
dont entrées en formation en 2014	16	624	
dont entrées en formation en 2013	0	0	
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>4 397</b>	<b>35,4</b>
<b>Formation d'adaptation à l'emploi (liste d'aptitude)</b>			
<b>Professeurs de sport</b>	<b>3</b>	<b>123</b>	<b>41</b>
dont entrées en formation en 2014	3	123	41
dont entrées en formation en 2013	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>123</b>	<b>41,0</b>
<b>Ensemble de la formation statutaire</b>	<b>127</b>	<b>4 520</b>	<b>35,6</b>

(\*) Les formations statutaires se décomptent en année (1 année = 365 jours)

Afin d'apporter une réponse adaptée aux préconisations du rapport de l'Inspection Générale de la Jeunesse et des Sports (IGJS) de décembre 2013 relatif à la formation initiale et statutaire des corps jeunesse et sport, un comité de pilotage présidé et animé par la DRH associant les directions métiers concernées, l'IGJS et les DRJSCS a été mis en place et une réflexion sur la formation initiale statutaire des cadres spécifiques de la jeunesse et des sports (IJS, CTPS, CEPJ, PS) a été entreprise.

### **7.3.2. La formation statutaire des agents relevant du programme 155**

La formation statutaire est mise en œuvre par l'INTEFP.

Le nombre d'inspecteurs du travail stagiaires et d'inspecteurs élèves du travail augmente en 2014 dans le cadre de la démarche « Ministère fort ».

#### **7.3.2.1. La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail (IET) et des inspecteurs du travail stagiaires (ITS)**

Le nombre d'IET en formation statutaire est en forte augmentation : 513 en 2014 pour 289 en 2013.

- **Agents issus des concours**

En raison de la durée de la formation, 3 promotions d'IET (39 inspecteurs de la promotion 2012, 57 de la promotion 2013 et 72 IET de la promotion 2014) se sont croisées à l'INTEFP en 2014, ce qui a représenté 12 600 journées de formation.

Depuis la promotion 2010, les IET entrent en formation au 1<sup>er</sup> septembre de l'année considérée selon le nouveau dispositif qui maintient la durée totale de la formation (18 mois) et dont le séquençage est profondément revu par rapport au dispositif précédent. Il comporte désormais deux séquences de formation initiale, obligatoires pour l'ensemble des IET :

- la première de 15 mois, sanctionnée par une évaluation finale des connaissances, compétences et aptitudes acquises, la titularisation des IET et l'affectation fonctionnelle sur un poste de travail ;
- la seconde de 3 mois, adaptée aux besoins individuels liés à la prise de poste, se déroule dans un délai maximum de 3 ans après la titularisation.

Ainsi, avec la suppression de l'organisation en filière de la formation, telle qu'elle existait précédemment, l'ensemble des inspecteurs élèves bénéficie désormais de la même formation pendant les 15 premiers mois de celle-ci. L'individualisation nécessaire à la prise du premier poste se fait pendant la période de formation complémentaire de 3 mois.

Le caractère professionnalisant de la formation est fondé sur le principe d'alternance entre séquences d'enseignements et stages pratiques (stage pratique de longue durée dans les services de 3 mois, stage en entreprise, stage en juridiction, séquence de travail collectif et stage européen ou international de 4 semaines en fin de parcours). Enfin, les rôles des directeurs régionaux et départementaux ainsi que de l'INTEFP ont été renforcés.

- **Agents issus de la liste d'aptitude**

En 2014, cette promotion est composée de 10 inspecteurs du travail. La formation d'une durée de 3 mois est basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés. 550 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de ce dispositif en 2014.

- **Agents issus du plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail**

Le décret n° 2013-511 du 18 juin 2013 fixe les modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps de l'inspection du travail, pour les contrôleurs du travail qui remplissent les conditions. Nommés inspecteurs du travail stagiaires à l'issue de l'examen professionnel pour l'accès au corps de l'inspection du travail (EPIT), les lauréats suivent une formation obligatoire d'une durée de 6 mois, dénommée « cycle de perfectionnement » dispensée par l'INTEFP. A l'issue de la période de stage, les ITS dont l'évaluation a été considérée comme satisfaisante, sont titularisés. Un stage complémentaire est prévu pour les stagiaires qui ne sont pas titularisés à l'issue du stage.

Pour sa deuxième année de mise en œuvre, le plan de transformation d'emploi s'est traduit par une large augmentation du nombre d'inspecteurs du travail stagiaires (205 ITS en 2014 contre 130 en 2013).

### **7.3.2.2. La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires**

S'agissant de la dernière promotion, le nombre de contrôleurs du travail enregistre une baisse significative.

La formation débutant au 1<sup>er</sup> janvier et non plus au 1<sup>er</sup> octobre de l'année du concours, la promotion 2013 (22 contrôleurs du travail stagiaires) est entrée en formation au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur du travail de classe normale stagiaire. Si au bout d'un an, l'agent a démontré son aptitude professionnelle, il est titularisé. Au

cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'INTEFP. Cette formation comporte un ou plusieurs stages pratiques.

La formation aux métiers de contrôleurs du travail repose sur 2 grands axes :

- la préparation à l'exercice du premier emploi de contrôleur : professionnalisation en lien avec l'affectation fonctionnelle ;
- l'acquisition d'une culture professionnelle commune préparant à la mobilité professionnelle et fonctionnelle.

Sur le principe de l'alternance (équilibre entre périodes d'enseignement et stages en services déconcentrés), la construction des stages durant un an vise à faire monter en compétence le contrôleur du travail jusqu'à sa prise de poste de travail.

Dispensée dans les 6 centres interrégionaux de formation (CIF) de l'INTEFP, la formation est construite autour :

- d'une période de formation généraliste d'une durée de 5 mois commune à tous les stagiaires quel que soit leur poste d'affectation (les principaux thèmes de formation concernent l'action administrative, le code du travail, la dépense publique, les relations individuelles et collectives de travail, le marché du travail et l'entreprise) ;
- d'une période de 7 mois, dite de spécialisation, sur des enseignements adaptés au poste de travail.

**Nombre de stagiaires et de jours de formation statutaire par catégorie en 2013 et 2014**  
**Périmètre « Travail-emploi »**

Formation statutaire	2013				2014			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Nombre de stagiaires	289	72	0	361	513	22	0	535
Nombre de jours	17 490	7 200	0	24 690	41 975	2 100	0	44 075

## 7.4. La formation professionnelle

La formation professionnelle, conformément au décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, comprend la formation continue, la préparation aux examens et concours administratifs, les congés pour la préparation au bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience. L'inscription d'un agent à une formation permet également, sous certaines conditions réglementaires, la mobilisation du droit individuel à la formation (DIF).

### 7.4.1. La définition de l'offre de formation et les priorités 2014

La formation continue permet de maintenir ou de consolider les compétences des agents, en tenant compte du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions.

L'offre nationale de formation est ouverte à l'ensemble des agents des trois ministères en administration centrale et dans les services territoriaux. Elle est élaborée par le bureau de la formation de la sous-direction du pilotage des ressources, du dialogue social et du droit des personnels de la direction des ressources humaines selon un processus associant les directions d'administration centrale et les services territoriaux afin d'être au plus près :

- de leurs orientations stratégiques de formation au regard des évolutions des contextes d'exercice des missions des services ;
- des besoins individuels des agents formulés lors des entretiens professionnels annuels (valorisation de leurs compétences dans l'évolution de leurs missions et accompagnement dans leur parcours professionnel...).

L'offre nationale de formation 2014 est constituée :

- de l'offre nationale métier de formation (PNF) destinée aux agents des périmètres jeunesse, sports, vie associative et cohésion sociale dont la mise en œuvre est assurée par les CREPS, l'EHESP et la DRH ;
- de l'offre nationale de formation à destination des personnels des ARS dont la mise en œuvre est assurée par l'EHESP et l'EN3S ;
- de l'offre nationale de formation à destination des personnels des DI(R)ECCTE dont la mise en œuvre est assurée par l'INTEFP ;
- de l'offre nationale « Actions d'Initiative Nationale » (AIN) destinée à couvrir des formations dont les thématiques généralistes peuvent concerner l'ensemble des secteurs ministériels. Leur mise en œuvre est assurée par le bureau de la formation de la DRH.

Les thématiques de formation mises en œuvre en 2014 :

**Pour le périmètre sport, jeunesse et cohésion sociale :**

- applications informatiques métiers ;
- missions d'inspection, contrôle et évaluation ;
- développement du sport pour tous ;
- sport de haut niveau ;
- promotion de l'éthique du sport ;
- protection des mineurs en accueil collectif ;
- politiques éducatives de territoire ;
- développement de la vie associative ;
- politiques des solidarités ;
- hébergement/logement.

**Pour le périmètre santé :**

- conduite de projet orientée sur le management d'équipes pluridisciplinaires ;
- poursuite de l'offre de cursus de formations renforcé en matière de management, en y intégrant des problématiques spécifiques telles que la mobilité, l'égalité des chances, l'insertion des travailleurs en situation de handicap, les risques psycho-sociaux... ;
- pilotage par la performance ;
- analyse financière, allocation des ressources et procédure budgétaire ;
- animation territoriale sous l'angle de la mise en place d'un diagnostic territorial, de l'évaluation des politiques et des programmes de santé.

**Pour le périmètre travail-emploi :**

- sécurité et santé au travail ;
- représentativité syndicale ;
- lutte contre le travail illégal ;
- animation territoriale.

En 2014, **des formations communes** à tous les agents des ministères sociaux portant sur des politiques transverses ont été mises en œuvre notamment dans les domaines suivants :

- accompagnement des agents dans la mise en œuvre des réformes et de la modernisation de l'Etat ; l'accent est plus particulièrement mis sur le management et la gestion de projet ;
- affirmation de la place des valeurs dans la fonction publique (handicap, égalité femmes-hommes, principes de neutralité et de non discrimination, gestion des âges) ;
- gestion et prévention des risques psycho-sociaux ;
- analyse financière, allocation des ressources et procédures budgétaires.

## 7.4.2. La formation continue en administration centrale (tous périmètres)

2014 a été une année charnière pour l'offre de formation en administration centrale en raison du regroupement des directions support au sein d'un Secrétariat général commun.

Pour le 1<sup>er</sup> semestre 2014, la programmation de l'offre de l'administration centrale a été maintenue dans chacun des périmètres ministériels : deux offres respectivement pour le périmètre « Travail-emploi » et pour le périmètre « Santé/Affaires sociales/Jeunesse, Sport et Vie Associative ». A partir du 2<sup>ème</sup> semestre, l'offre de formation de l'administration centrale a été fusionnée et ouverte à l'ensemble des agents, quel que soit leur périmètre ministériel de rattachement. Cela a permis à ces derniers de découvrir des formations qu'ils ne connaissaient pas et d'élargir l'éventail des formations qui leur ont été rendues accessibles.

En 2014, 2 064 stagiaires ont bénéficié de 4 476 jours de formation continue en administration centrale. Cela reste en très légère augmentation par rapport à 2013<sup>36</sup>. Toutefois, le nombre moyen de jours de formation par stagiaire baisse en 2014 : 2,1 jours de formation pour 3,1 jours en 2013.

La proportion de stagiaires de catégorie A est en augmentation par rapport à 2013 : 52 % pour 49 % en 2013. Cela reste inférieur à la part des catégories A en administration centrale (64 % des effectifs). A contrario, la proportion de stagiaires de catégorie B (25 %) est supérieure à la part des agents de catégorie B en administration centrale soit 16 %.

C'est aussi le cas des stagiaires de catégorie C (23 %) dont la part en administration centrale est de 20 %.

En 2014, comme en 2013, le domaine « système d'information et de communication » est le plus représenté (56 % de l'ensemble des formations). Cela recouvre les formations informatiques pack office mais aussi nombre de formations plus spécifiques (Wysuform, Carte et Données, etc...).

L'offre de formation au management est toujours suivie en 2014 : elle atteint 15 % et s'avère en augmentation par rapport à 2013 (11 %). Le « parcours juridique » initié en 2012 est moins suivi puisqu'il passe de 10 % à 5 % en 2014.

A contrario, la thématique « service aux usagers », qui englobe les formations de communication, fait un bond en 2014 puisqu'elle monte à 9 %. Cette progression est due aux nombreuses formations mises en place initialement pour le périmètre travail et qui bénéficie au périmètre santé-jeunesse et sports.

**Nombre de jours de formation continue suivis par domaine en administration centrale en 2013 et 2014**

Domaines de formation	2013		2014	
	Nombre de jours de formation	%	Nombre de jours de formation	%
Accueil - Sensibilisation à l'environnement professionnel	0	0%	2	0%
Achats publics	54	1%	24	1%
Développement durable	0	0%	7	0%
Europe	0	0%	2	0%
Formations techniques spécifiques aux missions	170	4%	116	3%
Gestion et suivi des politiques publiques	273	6%	15	0%
Informatique	2 787	61%	2 500	56%
Formations linguistiques	515	7%	426	10%
Management - GRH	489	11%	661	15%
Techniques administratives et bureautiques	75	2%	90	2%
Techniques juridiques	438	10%	207	5%
Service aux usagers	0	0%	426	10%
<b>Total</b>	<b>4 801</b>	<b>100%</b>	<b>4 476</b>	<b>100%</b>

<sup>36</sup> On comptait en 2013, 1 560 stagiaires « Santé » et 499 stagiaires « Travail-emploi » d'administration centrale soit 2 059 stagiaires (Source « Bilan social 2013 »).

Les données ci-dessous présentent l'évolution du nombre de stagiaires et du nombre de jours selon la typologie se rapportant à la formation continue :

- type 1 : adaptation au poste de travail ;
- type 2 : actualisation des connaissances ;
- type 3 : développement des compétences.

**Répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation continue en administration centrale  
au titre du T1, T2 et T3 en 2014**

Typologie	Nombre de stagiaires	%	Nombre de jours de formation	%	Evolution 2014/2013 (jours)
Type 1 - Adaptation au poste de travail	818	40%	1 677	37%	-27%
Type 2 - Actualisation des connaissances	84	4%	221	5%	-21%
Type 3 - Développement des compétences	1 162	56%	2 578	58%	15%
<b>Total</b>	<b>2 064</b>	<b>100%</b>	<b>4 476</b>	<b>100%</b>	<b>-7%</b>

En 2014, la part des stagiaires ayant suivi une formation d'adaptation au poste de travail (40 %) est moindre qu'en 2013 alors que celle des agents ayant suivi une formation de développement des compétences (56 %) augmente<sup>37</sup>. L'importance des formations de type 3 reste essentiellement liée au poids du domaine informatique, notamment pour les formations en perfectionnement, qui représente 83 % des stagiaires et des jours de formation suivis en 2014. Cela traduit une volonté récurrente de professionnalisation des agents dans l'exercice de leurs missions.

La part des stagiaires ayant suivi une formation d'actualisation des connaissances (T2) en 2014 (4 %) a baissé par rapport à 2013 (6 %).

### **7.4.3. La formation professionnelle dans les D(R)JSCS**

#### **7.4.3.1. La formation continue**

En 2014, 5 569 stagiaires ont suivi 10 528 jours de formation continue dans le réseau territorial jeunesse, sport et cohésion sociale, en hausse par rapport à 2013<sup>38</sup>. Le nombre moyen de jours de formation par stagiaire reste stable (1,9 jours en 2014 et 2013).

En 2014, les formations techniques spécifiques aux missions sont majoritaires et en augmentation par rapport à 2013 (28 % de l'ensemble des jours de formation continue). Le domaine du management avec 13 % arrive en 2<sup>ème</sup> position à égalité avec celui des achats publics (en augmentation de 96 % par rapport à 2013). Seuls les domaines « service aux usagers » et « gestion et suivi des politiques publiques » sont en diminution par rapport à 2013.

<sup>37</sup> En 2013, la répartition du nombre de stagiaires par typologie de formation était de 46 % pour le T1, 6 % pour le T2 et 48 % pour le T3.

<sup>38</sup> On compte 4 435 stagiaires pour 8 803 jours dans les réseaux territoriaux en 2013.

### Nombre de jours de formation continue suivis par domaine en D(R)JSCS en 2013 et 2014

Domaines de formation	2013		2014		Evolution 2014/2013
	Nombre de jours de formation	%	Nombre de jours de formation	%	
Accueil - Sensibilisation à l'environnement professionnel	900	9%	1 002	10%	10%
Achats publics	47	0%	1 324	13%	96%
Développement durable	52	1%	63	1%	17%
Europe	13	0%	56	1%	77%
Formations techniques spécifiques aux missions	2 561	25%	2 967	28%	14%
Gestion et suivi des politiques publiques	748	7%	560	5%	-34%
Informatique	512	5%	873	8%	41%
Formations linguistiques	241	2%	441	4%	45%
Management - GRH	938	9%	1 324	13%	29%
Techniques administratives et bureautiques	856	8%	1 189	11%	28%
Techniques juridiques	234	2%	580	6%	60%
Service aux usagers	153	2%	149	1%	-3%
Domaines non renseignés	2 822	28%	-	-	-
<b>Total</b>	<b>10 077</b>	<b>100%</b>	<b>10 528</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>

Pour les D(R)JSCS, la répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation continue suivie par typologie<sup>39</sup> est majoritaire pour les formations d'adaptation au poste de travail (64 % des jours de formation). Il s'agit ici de l'impact du poids de la politique de développement des formations au management proposée aux agents et des formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère. Les formations d'actualisation des connaissances (18 %) et de développement des compétences (18 %) représentent une plus faible proportion sur l'ensemble du nombre de jours de formation continue.

### Répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation continue en D(R)JSCS au titre du T1, T2 et T3 en 2014

Typologie	Nombre de stagiaires	%	Nombre de jours de formation	%	Evolution 2014/2013 (jours)
Type 1 - Adaptation au poste de travail	3 559	64%	6 782	64%	21%
Type 2 - Actualisation des connaissances	1 011	18%	1 892	18%	19%
Type 3 - Développement des compétences	999	18%	1 854	18%	65%
<b>Total</b>	<b>5 569</b>	<b>100%</b>	<b>10 528</b>	<b>100%</b>	<b>27%</b>

#### 7.4.3.2. Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle est accordé aux agents ayant accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration, afin d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle.

Ce congé concerne 6 stagiaires en 2014, dont une proportion majoritaire d'agents de catégorie A (83 %).

<sup>39</sup> Ne sont comptabilisées que les formations dont la typologie est renseignée.



**Nombre de stagiaires et de jours de formation  
dans le cadre du congé de formation professionnelle en 2014**

Catégorie	Nombre de stagiaires	%	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation
A	5	83%	435	87
B	0	0%	0	0
C	1	17%	196	196
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>631</b>	<b>105</b>

#### 7.4.3.3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est réservé aux agents ayant dix ans au moins de services effectifs afin de leur permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Ce dispositif s'installe progressivement dans la politique de formation et d'accompagnement de la carrière des agents.

En 2014, 17 bilans de compétences ont été réalisés, contre 20 bilans réalisés en 2013.

**Nombre de bilans de compétences et de jours de formation en 2014**

Catégorie	Nombre de bilans	%	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation
A	8	47%	49	6,1
B	0	0	0	0
C	9	53 %	35	3,9
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>4,9</b>

#### 7.4.3.4. La validation des acquis de l'expérience

Les agents publics ont la possibilité de bénéficier d'actions de formation en vue d'une validation des acquis de leur expérience (VAE).

En 2014, 3 stagiaires ont bénéficié de ce dispositif, contre 4 stagiaires en 2013.

**Nombre de stagiaires et de jours de formation dans le cadre de la VAE en 2014**

Catégorie	Nombre de stagiaires	%	Nombre de jours de formation
A	1	33%	8
B	1	33%	14
C	1	33%	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>

#### 7.4.3.5. Le droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF) est une modalité d'accès à la formation professionnelle. Il est ouvert à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics. Il constitue notamment, pour un agent, un moyen de consolider son parcours professionnel et d'acquérir ou développer des compétences professionnelles.

Le DIF ne peut être mobilisé que pour des actions de formation continue inscrites au plan de formation et identifiées au moment du dépôt de la demande comme type 2 (T2) ou type 3 (T3).

En 2014, 257 stagiaires ont mobilisé le DIF pour une consommation de 4 458 heures de formation, à plus de 98 % sur le temps de travail, soit un total de 745 jours équivalent à 2,8 jours en moyenne par stagiaire. Le nombre de stagiaires est en nette diminution par rapport à 2013 (621 stagiaires) mais le nombre de jours moyen reste stable (2,4 jours moyens par stagiaire en 2013). C'est dans le domaine de la formation continue que la baisse est la plus notable et cela pour toutes les catégories.

Le DIF est, en premier lieu, utilisé dans le cadre de la formation continue puis pour la préparation aux concours.

#### Nombre de stagiaires et temps de formation dans le cadre du DIF par catégorie en 2014

Catégorie	Formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation (sur le temps de travail)	Nombre de jours
A	Bilan de compétences	3	84	14
	Formation continue	56	905	151
	Préparation aux examens, concours, essais	24	668	116
	VAE	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>1 657</b>	<b>281</b>
B	Bilan de compétences	2	14	2
	Formation continue	41	565	94
	Préparation aux examens, concours, essais	28	454	75
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>1 033</b>	<b>171</b>
C	Bilan de compétences	0	0	0
	Formation continue	75	855	142
	Préparation aux examens, concours, essais	25	392	65
	Professionalisation	3	521	86
	<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>1 768</b>	<b>293</b>
<b>Total</b>		<b>257</b>	<b>4 458</b>	<b>745</b>

### 7.4.4. La formation professionnelle dans les ARS

#### 7.4.4.1. Les différents types de formation

En 2014, l'ensemble de la formation professionnelle incluant la formation continue, la préparation aux examens et concours, la professionnalisation, le congé de formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le bilan de compétences, représente la quasi totalité des jours de formation (93 %) et des stagiaires (97 %).

En 2014, la part réservée à la formation continue reste prépondérante (87 %), et stable par rapport à 2013. La part des préparations aux examens et concours ne représente que 12 % du volume total mais est tout de même en légère augmentation par rapport à 2013 (12 %).

#### Nombre de jours de formation par type en ARS en 2013 et en 2014

Catégories de formation	2013		2014		Evolution 2014/2013
	Nombre de jours	%	Nombre de jours	%	
Formation continue	22 307	86,7%	25 554	86,6%	15%
Préparation aux examens, concours	3 005	11,7%	3 563	12,1%	19%
Professionalisation	98	0,4%	0	0,0%	-100%
Congé de formation	215	0,8%	280	0,9%	30%
VAE	15	0,1%	5	0,0%	-67%
Bilan de compétences	76	0,3%	110	0,4%	45%
<b>Total</b>	<b>25 716</b>	<b>100,0%</b>	<b>29 512</b>	<b>100,0%</b>	<b>15%</b>

Près de la moitié des jours de formation sont occupés par les personnels de catégorie A (46 %). Les agents de catégorie B représentent 34 % des jours et ceux de catégorie C, 20 %. Ces proportions sont très proches de celles déclarées en 2013.

#### Nombre d'agents, de stagiaires et de jours de formation professionnelle par catégorie en ARS en 2014

Formation professionnelle	A	B	C	Total
Nombre d'agents formés	2 175	1 615	1 185	4 975
Nombre de stagiaires	6 155	4 498	2 775	13 428
Nombre de jours	13 541	10 019	5 952	29 512
% de jours	46%	34%	20%	100%

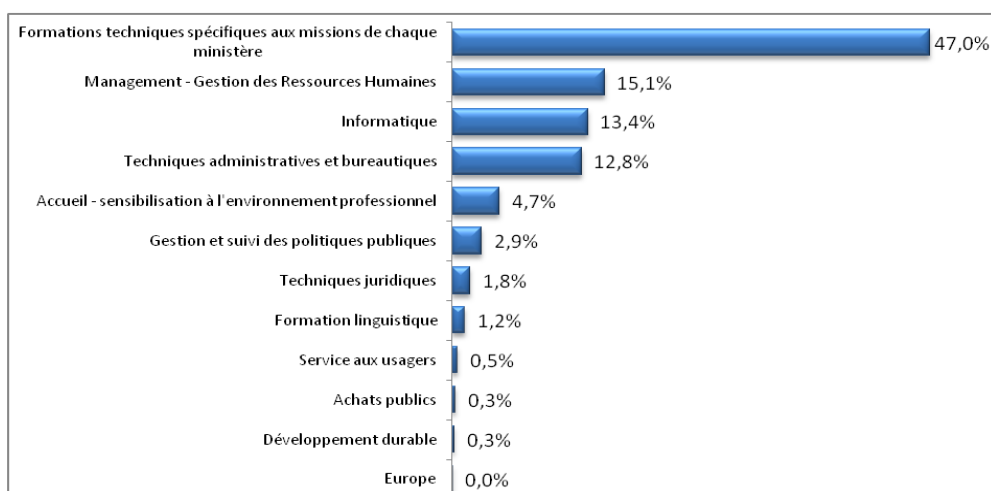
Le nombre de jours dédiés à la formation continue a augmenté de 27 % pour les agents de catégorie B et de 33 % pour ceux de catégorie C. La préparation aux examens a fait un bond pour les agents de catégorie A (+88 %) et dans une moindre mesure en catégorie B (+26 %) alors qu'elle a baissé pour les personnels de catégorie C (-11 %).

#### Répartition des jours de formation suivis par catégorie en ARS en 2013 et 2014 (hors formation statutaire)

Catégories de formation	2013				2014			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Formation continue	12 314	6 411	3 582	22 307	12 630	8 161	4 763	25 554
Préparation aux examens, concours	420	1 272	1 313	3 005	788	1 600	1 175	3 563
Professionnalisation	50	16	32	98	0	0	0	0
Congé de formation	30	0	185	215	55	225	0	280
VAE	0	14	1	15	5	0	0	5
Bilan de compétences	16	41	19	76	63	33	14	110
<b>Total</b>	<b>12 830</b>	<b>7 754</b>	<b>5 132</b>	<b>25 716</b>	<b>13 541</b>	<b>10 019</b>	<b>5 952</b>	<b>29 512</b>
<b>%</b>	<b>50%</b>	<b>30%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>34%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>

La répartition des jours de formation suivis par domaine fait ressortir la prépondérance des formations techniques spécifiques aux missions, qui en représentent près de la moitié (47 %) en 2014 (48 % en 2013).

#### Répartition par domaine des jours de formation en ARS en 2014



Logiquement, les formations au management ont concerné une majorité de stagiaires de catégorie A (76 % des stagiaires et 78 % des jours). Cependant, quelle que soit la catégorie, le nombre moyen de jours de formation par stagiaire est homogène.

## Formation au management suivie par les personnels de droit public en 2014

	A	B	C	Total
Stagiaires	1 077	228	104	1 409
Jours de formation	2 506	474	222	3 202
Nombre moyen de jours de formation par stagiaire	2,3	2,1	2,1	2,3

### 7.4.4.2. L'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) pour les agents de droit public

En 2014, les DIF mobilisés ont permis la réalisation de 13 934 heures (7 383 heures en 2013), soit l'équivalent de 2 325 jours de formation pour 915 stagiaires.

Les femmes représentent près des trois cinquièmes des stagiaires (61 %). Cette proportion tend à diminuer (69 % en 2013 et 75 % en 2012).

La répartition des stagiaires par catégorie évolue fortement sur les trois dernières années. La part des stagiaires de catégorie A est toujours la plus élevée mais on observe une augmentation sensible des stagiaires de catégories B et C.

#### Evolution de la répartition par catégorie des utilisateurs du DIF entre 2012 et 2014 (nombre de stagiaires)

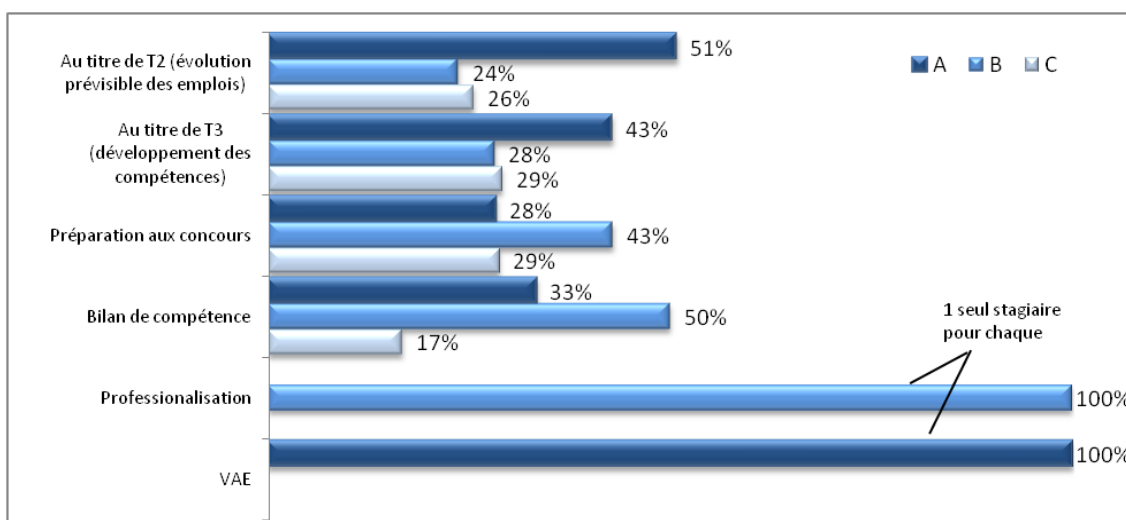
Année	A	B	C	Total
2014	42%	31%	27%	100%
2013	35%	28%	37%	100%
2012	76%	18%	6%	100%

En 2014, 35 % des stagiaires ont utilisé le DIF pour des formations relatives à l'évolution prévisible des emplois (T2) et 38 % pour des formations concernant le développement des compétences (T3).

#### Répartition des stagiaires utilisant le DIF par catégorie de formation et catégorie hiérarchique en 2014

Catégories de formation	A	B	C	Total	%
Formation continue au titre du T2 (évolution prévisible des emplois)	161	75	81	317	35%
Formation continue au titre du T3 (développement des compétences)	147	97	100	344	38%
Préparation aux concours	68	103	69	240	26%
Bilan de compétences	4	6	2	12	1%
Professionalisation	0	1	0	1	0%
VAE	1	0	0	1	0%
<b>Total</b>	<b>381</b>	<b>282</b>	<b>252</b>	<b>915</b>	<b>100%</b>
<b>%</b>	<b>42%</b>	<b>31%</b>	<b>28%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>

#### Répartition par catégorie et type de formation des stagiaires utilisant le DIF en 2014



## 7.4.5. La formation professionnelle dans les DI(R)ECCTE

### 7.4.5.1. La formation continue

- L'offre de formation continue

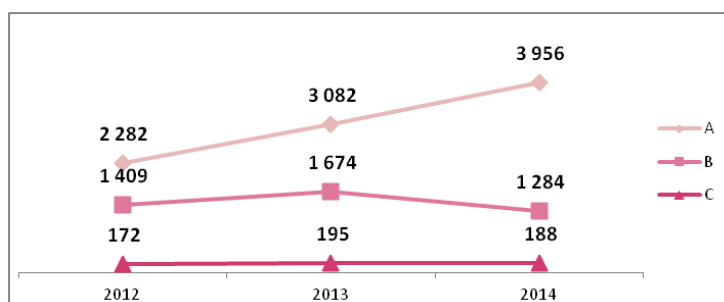
La formation continue dont bénéficient les agents du ministère, se déroule principalement dans le cadre de l'offre nationale de formation métier de l'INTEFP, du catalogue de formation des agents de l'administration centrale et des plans régionaux de formation des services déconcentrés.

**Nombre de stagiaires et de jours de formation continue en 2013 et 2014**

	2013				2014			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Nombre de stagiaires	7 718	8 019	2 824	18 261	7 902	6 667	2 631	17 200
Nombre de jours	17 209	18 156	4 740	40 105	16 905	12 464	3 936	33 305

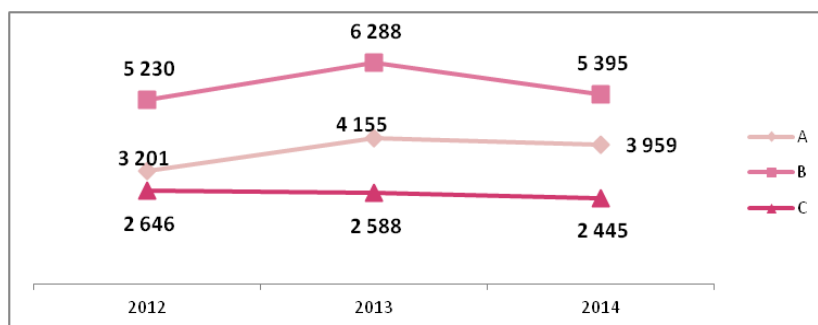
En 2014, le nombre de stagiaires de catégorie A enregistre une hausse qui, depuis 2013, reste soutenue au niveau de l'offre nationale de formation. Cela s'explique par des formations relatives à l'évolution des emplois dans le cadre de la démarche « Ministère fort » et des séminaires (prise de fonction dans les unités de contrôle, formation des chargés de développement de l'emploi et des territoires...), des formations des secrétaires généraux et responsables RH à l'outil GPEC SESAME. Pour les agents de catégories B et C, le nombre de stagiaires est en diminution en ce qui concerne leur participation aux formations de l'offre nationale de formation de l'INTEFP et des plans régionaux de formation.

**Evolution du nombre de stagiaires de l'offre nationale de formation de l'INTEFP de 2012 à 2014**



La participation des agents aux formations proposées dans les plans régionaux de formation est en diminution pour toutes les catégories. Les agents de catégorie B se sont davantage consacrés aux préparations aux examens et concours dans le cadre de l'EPIT. Moins nombreux en effectifs, les agents de catégorie C ont été formés à la professionnalisation et l'accompagnement à l'évolution des métiers (secrétaires de section, bureautique, applicatifs, prévention des risques...).

**Evolution du nombre de stagiaires des plans régionaux de formation de 2012 à 2014**



- **L'activité de la formation continue selon les typologies d'action**

Les données ci-dessous présentent pour 2014 le nombre de stagiaires et de jours de formation selon les typologies se rapportant à la formation continue (T1, T2, T3).

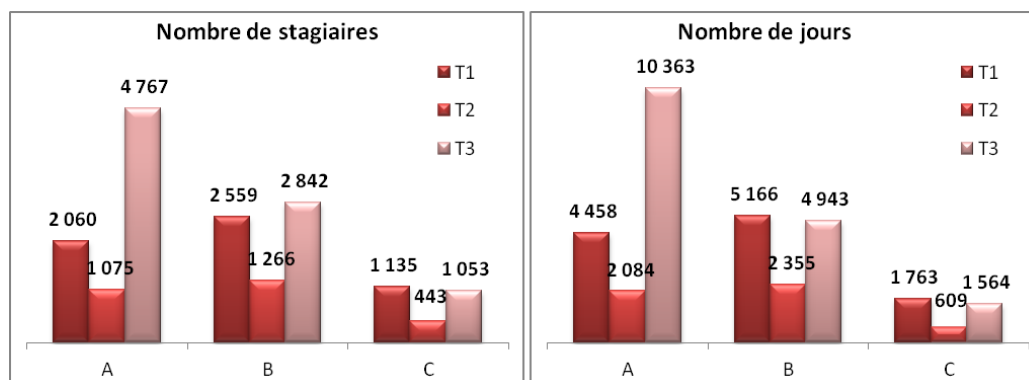
**Nombre de stagiaires et de jours de formation par typologie en 2014**

Typologie de formation continue	A		B		C		Total	
	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
T1 - Adaptation au poste de travail	2 060	4 458	2 559	5 166	1 135	1 763	5 754	11 387
T2 - Adaptation à l'évolution des métiers	1 075	2 084	1 266	2 355	443	609	2 784	5 048
T3 - Développement des qualifications et acquisition de nouvelles compétences	4 767	10 363	2 842	4 943	1 053	1 564	8 662	16 870
<b>Total</b>	<b>7 902</b>	<b>16 905</b>	<b>6 667</b>	<b>12 464</b>	<b>2 631</b>	<b>3 936</b>	<b>17 200</b>	<b>33 305</b>

En 2014, on constate que :

- les stagiaires de catégorie A s'inscrivent davantage aux formations T3 « développement des qualifications ou acquisition de nouvelles compétences » ;
- les stagiaires de catégories B et C se concentrent plus sur les formations T1 « adaptation au poste de travail » et T3 « développement des qualifications et acquisition de nouvelles compétences ».

**Répartition des stagiaires et des jours de formation continue par typologie et catégorie en 2014**



Le nombre de jours de formation est globalement proportionnel au nombre de stagiaires.

- **La formation continue par domaine**

En 2014, la formation continue traduit principalement les thèmes relevant de la circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles de septembre 2013 et celles du schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère. Elle privilégie la santé et sécurité au travail, la représentativité syndicale et le dialogue social, la mobilisation dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, le renforcement des compétences des chargés d'études et de statistiques, des chefs de projet en charge des systèmes d'information et de communication, des acteurs de la chaîne achat, l'évolution des métiers dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, l'accompagnement au changement dans les services, de même que la politique de ressources humaines notamment en matière de prévention des risques psycho-sociaux et la formation de l'encadrement intermédiaire en situation de management dans les DI(R)ECCTE.

#### Nombre de stagiaires et de jours de formation continue par domaine et catégorie en 2014

Domaines de formation continue	A		B		C		Total	
	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
Accueil - Sensibilisation à l'environnement professionnel	353	1 088	348	906	189	295	891	2 290
Management - Gestion des ressources humaines	2 120	4 463	775	1 636	269	564	3 164	6 663
Achats publics	54	115	56	112	6	4	116	231
Gestion et suivi des politiques publiques	369	609	148	208	45	98	562	915
Techniques juridiques	443	1 033	562	915	182	273	1 299	2 561
Techniques administratives	441	524	715	939	706	836	1 862	2 299
Informatique	254	319	603	719	493	653	1 350	1 691
Formation linguistique	50	157	58	181	52	104	160	442
Europe	366	1 185	15	38	249	829	384	1 226
Développement durable	84	103	115	139	23	23	222	265
Formations techniques spécifiques aux missions du ministère	3 309	7 221	3 050	6 174	595	1 024	6 954	14 419
Services aux usagers	58	87	110	157	68	59	236	303
<b>Total</b>	<b>7 902</b>	<b>16 905</b>	<b>6 667</b>	<b>12 464</b>	<b>2 631</b>	<b>3 936</b>	<b>17 200</b>	<b>33 305</b>

#### 7.4.5.2. Les congés de formation, la validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences

Le nombre de stagiaires et de jours de formation au titre du congé de formation professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience est en diminution entre 2013 et 2014. Le nombre de stagiaires pour les bilans de compétences augmente entre 2013 et 2014 alors que le nombre de jours diminue.

#### Les congés de formation, la validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences en nombre de stagiaires et de jours de formation en 2013 et 2014

	2013		2014	
	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
Congé de formation professionnelle	8	593	4	556
Validation des acquis de l'expérience	2	4	1	2
Bilan de compétences	21	113	27	84

#### 7.4.5.3. Le droit individuel à la formation (DIF)

La mobilisation du droit individuel à la formation augmente entre 2013 et 2014 au titre des préparations aux examens et concours administratifs. En ce qui concerne la formation continue, dans la majorité des cas, les agents ont la possibilité de suivre les formations du plan de formation du ministère sans que la mobilisation de ce droit ne soit nécessaire.

#### Nombre d'agents et équivalent en jours de DIF en 2013 et 2014

	2013		2014	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Mobilisation du DIF	208	398	489	936
Dont préparations concours	123	181	437	744

## **7.4.6. La formation spécifique des DI(R)ECCTE et de l'INTEFP**

### **7.4.6.1. La formation continue organisée par les DI(R)ECCTE**

L'activité des régions est en diminution en 2014 et se manifeste par les formations relevant des missions du ministère, notamment exercées par les agents de contrôle.

Il est important de souligner l'effort régional dans le cadre de la formation initiale en raison du nombre de stages qui se déroulent dans les services.

En 2014, les actions de formation continue ont réuni 11 799 stagiaires pendant 20 163 jours. Ces formations ont principalement été réalisées dans les domaines suivants :

- les formations techniques spécifiques aux missions du ministère, qui comptabilisent le plus grand nombre de stagiaires (4 469 stagiaires) et de jours de formation (9 038 jours), sont en diminution par rapport à 2013 (5 500 stagiaires et 13 683 jours) ;
- les techniques juridiques (1 299 stagiaires et 2 561 jours en 2014 pour 681 stagiaires et 1 331 jours en 2013) : les formations réalisées dans ce domaine poursuivent plusieurs objectifs, aussi bien la rédaction de textes juridiques, le contentieux administratif et le suivi des évolutions juridiques, que les formations aux techniques juridiques spécifiques aux missions du ministère ;
- l'informatique diminue (1 350 stagiaires et 1 691 jours en 2014). En 2013 ces formations ont représenté 2 306 stagiaires et 2 549 jours en raison notamment de la mise en place de formations « Office 2010 » destinées à l'ensemble des agents ;
- les techniques administratives et bureautiques (1 862 stagiaires et 2 299 jours en 2014 pour 626 stagiaires et 1 168 jours en 2013) toute catégorie confondue. En raison de l'évolution constante de ces techniques, les agents participent de façon régulière aux « ateliers informatiques/bureautiques » ou aux « libres services bureautiques » qui répondent de façon permanente à leurs attentes ;
- le management et la gestion des ressources humaines (848 stagiaires et 1 397 jours en 2014). Ces données sont moins élevées qu'en 2013 (1 195 stagiaires et 2 374 jours). Bien que l'objectif relatif à la formation de l'encadrement reste constant ainsi que les formations à la sensibilisation aux risques psycho-sociaux notamment, le management a également été mobilisé sur des domaines de formation organisés par l'INTEFP sur la réforme ministérielle des services.

### **7.4.6.2. La formation continue organisée par l'INTEFP**

L'INTEFP est en charge de la mise en œuvre du programme national de formation et de l'offre de service adressée aux régions et à l'administration centrale du ministère.

En 2014, l'INTEFP participe à l'accompagnement du changement dans le cadre de la démarche « Ministère fort » et a ainsi organisé la formation à l'EPIT, celle de prise de fonction des responsables des unités de contrôles, ainsi que celle des chargés de développement de l'emploi et des territoires (selon les principes retenus par la nouvelle fiche métier).

L'ensemble de l'activité de formation, réalisée sur les sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy-L'étoile et les 6 centres interrégionaux de formation - CIF) représente 5 989 stagiaires et 58 681 journées en 2014, dont la répartition est la suivante :



### Nombre de stagiaires et de jours de formation de l'INTEFP en 2014

		2013		2014	
		Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
Formation statutaire		361	24 690	534	44 075
Formation professionnelle	Formation continue	4 951	12 540	5 428	13 573
	Préparation aux examens et concours	234	1 756	27	1 033
	Total	5 185	14 296	5 455	14 606
<b>Total</b>		<b>5 546</b>	<b>38 986</b>	<b>5 989</b>	<b>58 681</b>

La progression de l'offre nationale de formation professionnelle reste soutenue en ce qui concerne la formation continue, en raison notamment de l'évolution des besoins des services dans le cadre de la démarche « Ministère fort » et des besoins induits par l'application des nouveaux dispositifs législatifs et réglementaires telle que la validation/homologation des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). La formation professionnelle représente 14 606 jours de formation pour 5 455 stagiaires en 2014 (contre 14 296 jours de formation pour 5 185 stagiaires en 2013).

- **Les faits marquants au titre de la formation continue**

#### **En matière d'accompagnement spécifique de la démarche « Ministère fort » :**

L'INTEFP a organisé des séminaires pour tous les services, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme du système d'inspection du travail (SIT) afin d'accompagner l'encadrement dans le nouveau système. Ces séminaires ont contribué à mettre en place le référentiel de l'encadrement du SIT dont l'objectif est de permettre entre autre, aux différents échelons de l'encadrement de se positionner et également de situer les rôles des différentes instances de décision.

L'accompagnement spécifique « Ministère fort » a également mis l'accent sur l'évolution des compétences des agents de catégorie C pour lesquels un parcours modulaire de formation a été construit. Les premières actions de formation ont été lancées en décembre 2014 dans les régions PACA et Languedoc-Roussillon.

#### **En matière d'adaptation au poste de travail :**

Deux parcours mobilité « en section » ont été organisés ainsi que la poursuite du parcours complet de mobilité qui comporte 5 modules de formation au profit des agents de contrôle des services régionaux de contrôle.

#### **En matière d'accompagnement du nouveau système d'inspection du travail :**

L'INTEFP a organisé deux séminaires de prise de fonction d'accompagnement des nouveaux responsables d'unités de contrôle afin de parfaire leur positionnement en qualité d'animateur et de membre de l'encadrement du nouveau système d'inspection.

Dans le cadre de l'évolution du SIT, une formation de formateurs relais (RUC ou IT) a été organisée pour accompagner les contrôleurs du travail qui évoluent désormais sur le contrôle des entreprises de plus de 50 salariés.

Un séminaire a réuni le réseau des formateurs-relais en région sur l'amiante avec, d'une part des interventions sur l'actualité réglementaire, l'animation et l'organisation du contrôle et, d'autre part des travaux en ateliers sur des thématiques techniques.

#### **Sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle :**

En collaboration avec la DGEFP, l'INTEFP a organisé des parcours de formation pour répondre à l'objectif de montée en compétences des agents, sur les métiers du pilotage et de l'ingénierie, ainsi que sur le champ de l'animation territoriale. A titre d'exemple, l'action « ingénierie économique et sociale des entreprises et des territoires » a pour objectif une acculturation entre agents du pôle 3E par le partage et la compréhension des modes d'intervention et outils de chacun, et l'identification des synergies.

Les nouveaux attachés ont participé aux formations « animation territoriale » organisées pour les chargés de développement de l'emploi et des territoires (CDET), anciens chargés de missions animation territoriale (CMAT). Une formation spécifique a été organisée pour les attachés issus des IRA affectés en services déconcentrés sur le champ de l'emploi.

#### **En matière d'accompagnement du Pôle 3 E/IAE :**

L'INTEFP a réalisé la formation de l'ensemble des CDET. Cette formation, organisée en parallèle de la réforme du métier, est ouverte à tous, avec l'objectif que tous les CDET soient formés fin 2015.

Deux séminaires ont été organisés en 2014 sur le champ de l'emploi, pour les agents des services régionaux de contrôle (SRC) sur les nouveautés en matière de contrôle suite à la réforme de la formation professionnelle et sur l'actualité et la gouvernance des politiques de l'emploi.

- **L'offre de service aux régions**

L'INTEFP, dans le cadre de sa contribution aux plans régionaux de formation, a mis à disposition des régions qui le souhaitent les stages de l'offre nationale, animés par des agents des services, membres des réseaux de formateurs. Ainsi, 22 actions de formation modélisées en réponse aux 65 sollicitations des DI(R)ECCTE ont été réalisées et ce, essentiellement dans le champ travail (BTP<sup>40</sup>, équipement de travail, durée du travail, lutte contre le travail illégal, négociation collective...).

L'offre de services auprès des directions régionales se traduit par l'accompagnement des DI(R)ECCTE avec notamment une aide à l'élaboration des plans régionaux de formation.

#### **7.4.7. La préparation aux concours et examens professionnels**

##### **7.4.7.1. La préparation aux concours et examens professionnels des corps commun et des corps santé, jeunesse et sport**

La DRH a organisé en 2014 des formations préparant les agents aux concours et examens professionnels, notamment dans le cadre du nouvel espace statutaire de la catégorie B et de la mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi « Sauvadet »). Les modalités pédagogiques des préparations de ces concours reposent pour partie sur de la formation ouverte à distance (e-learning) et pour partie sur de la formation en présentiel.

Le dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) en matière de recrutement et de promotion constitue un nouveau critère de sélection des candidats à un examen professionnel ou un concours. C'est pourquoi une préparation à ce nouveau dispositif est mise en place pour les stagiaires, incluant du tutorat pour les dispositifs de formation en e-learning, notamment pour les personnels de catégories B et C.

Ces actions de formation reposent de plus en plus sur le principe de l'individualisation des parcours de formation et de la professionnalisation des préparations. La professionnalisation des jurys de concours constitue également une priorité de formation pour la DRH.

Ces préparations organisées par la DRH s'adressent à tous les agents des ministères sociaux en administration centrale et dans les réseaux territoriaux.

En 2014, le nombre de stagiaires ayant suivi une préparation aux examens professionnels et concours s'élève à 2 393 agents, en baisse de 42 % par rapport à 2013 (4 112 agents en 2013), pour un nombre de jours de formation en forte augmentation avec 17 354 jours. Le nombre moyen de jours de formation est ainsi de 7,2 jours en 2014 pour 2,6 jours en 2013.

---

<sup>40</sup> Bâtiments et travaux publics

Les stagiaires sont majoritairement de catégorie B (49 %). Les stagiaires de catégorie A sont en nette baisse par rapport à 2013 (-58 %) car le nombre d'agents passant certains concours réservés a fortement baissé : 179 stagiaires en 2014 contre 330 stagiaires en 2013 pour le concours réservé d'attaché.

#### Evolution du nombre de stagiaires dans le cadre des préparations aux concours entre 2012 et 2014

Catégorie	2012		2013		2014		Evolution 2014/2013
	Nombre de stagiaires	%	Nombre de stagiaires	%	Nombre de stagiaires	%	
A	382	13%	1 091	27%	460	19%	-58%
B	886	29%	1 209	29%	1 184	49%	-2%
C	1 777	58%	1 812	44%	749	31%	-59%
<b>Total</b>	<b>3 045</b>	<b>100%</b>	<b>4 112</b>	<b>100%</b>	<b>2 393</b>	<b>100%</b>	<b>-42%</b>

Pour les agents de catégorie A, des actions de formation ont été ouvertes pour les concours et examens suivants :

- tour extérieur des administrateurs civils ;
- principalat du corps des attachés d'administration ;
- principalat des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale ;
- concours interne d'entrée à l'ENA ;
- accès au cycle préparatoire au concours interne d'entrée à l'ENA ;
- concours de médecin inspecteur de santé publique et de pharmacien inspecteur de santé publique.

Pour les agents de catégorie B, des actions de formation ont été ouvertes pour la préparation aux épreuves du concours interne des IRA et du concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale. Des formations ont également été proposées pour les examens professionnels de secrétaire administratif de classe supérieure et de classe exceptionnelle.

Pour les agents de catégorie C, la préparation au concours de secrétaire administratif représente 31 % des stagiaires et des jours de formation.

Enfin, s'agissant des autres concours et des recrutements réservés dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi « Sauvadet »), les modalités de préparation ont été déterminées en fonction du calendrier prévisionnel de recrutement. Les dates d'inscription et les modalités de préparation à ces concours et recrutements réservés ont fait l'objet d'une information par voie de circulaire ministérielle pour chaque corps.

En 2014, deux corps communs regroupent plus de la moitié des stagiaires suivant des préparations aux concours et examens professionnels ; il s'agit des secrétaires administratifs de classe normale (31 %) et de l'examen professionnel des attachés (21 %).

**Répartition par nature de préparation aux concours et examens professionnels  
des stagiaires relevant du périmètre « Affaires sociales-santé jeunesse et sports » en 2014**

Préparation concours et examens professionnels	Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires par catégorie			Nombre de stagiaires	% des stagiaires
		A	B	C		
Corps communs						
Adjoint administratif - Concours réservé	40			20	20	0,8%
Attaché - Concours réservé	853	179			179	7,5%
Admissibilité	693	99			99	
Admission	160	80			80	
Attaché - Examen professionnel	2 361		507		507	21,2%
Admissibilité	2 245		449		449	
Admission	116		58		58	
Attaché principal	819	117			117	4,9%
ENA concours interne	143	11			11	0,5%
Préparation IRA	126	18			18	0,8%
Préparation PENA	77	11			11	0,5%
Secrétaire administratif - Concours réservé	36		18		18	0,8%
Secrétaire administratif de classe normale	3 558			729	729	30,5%
Admissibilité	3 355			671	671	
Admission	203			58	58	
Secrétaire administratif de classe supérieure	1 461		309		309	12,9%
Admissibilité	1 265		253		253	
Admission	196		56		56	
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	498		108		108	4,5%
Admissibilité	400		80		80	
Admission	98		28		28	
Tour extérieur d'administrateur civil	174	46			46	1,9%
Admissibilité	144	36			36	
Admission	30	10			10	
Total corps communs	10 146	382	942	749	2 073	86,8%
Corps "Jeunesse et sports"						
Educateur spécialisé	54		38		38	1,6%
Admissibilité	46		23		23	
Admission	8		15		15	
Total corps "Jeunesse et sports"	54	0	38	0	38	1,6%
Corps "Affaires sociales-santé"						
Ingénieur d'études sanitaire	188		47		47	2,0%
Ingénieur d'études sanitaire - Concours réservé	69	23			23	1,0%
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	6 450		43		43	1,8%
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	192	48			48	2,0%
Médecin inspecteur de santé publique - Concours réservé	12	4			4	0,2%
Pharmacien inspecteur de santé publique - Concours réservé	9	3			3	0,1%
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	50		25		25	1,0%
Admissibilité	38		19		19	
Admission	12		6		6	
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire - Concours réservé	8		4		4	0,2%
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	162		81		81	3,4%
Technicien de physiothérapie de classe exceptionnelle	14		4		4	0,2%
Total corps "Affaires sociales-santé"	7 154	78	204	0	282	11,9%
Ensemble des corps	17 354	460	1 184	749	2 393	100%

#### 7.4.7.2. La préparation aux concours et examens professionnels des corps travail

Les stagiaires de catégorie B sont les plus nombreux en 2014 en raison de leur participation aux formations de préparation à l'EPIT. Ils représentent 69 % des stagiaires pour 64 % en 2013.

La participation des agents de catégorie C aux préparations des examens et concours administratifs augmente (24 % en 2014 pour 21 % en 2013) notamment au titre du concours de secrétaire administratif.

##### Nombre de stagiaires et de jours de formation aux préparations des examens et concours administratifs en 2013 et 2014

	2013	2014
Nombre de stagiaires	1 921	2 053
Nombres de jours	4 428	5 752



## CHAPITRE 8

### LES CONDITIONS DE TRAVAIL

<b>8.1.</b>	<b>La santé et la sécurité au travail</b>	<b>Page 196</b>
8.1.1.	L'activité des CHSCT en 2014	Page 196
8.1.2.	Le document unique d'évaluation des risques	Page 197
8.1.3.	La surveillance médicale des agents	Page 197
<b>8.2.</b>	<b>Les accidents de service / du travail et de trajet, les maladies professionnelles</b>	<b>Page 199</b>
8.2.1.	Les accidents de service / du travail et de trajet	Page 199
8.2.1.1.	La nature des accidents	Page 202
8.2.1.2.	La durée des arrêts de travail	Page 203
8.2.1.3.	La répartition par classe d'âge (hors accidents de mission)	Page 204
8.2.2.	Les accidents de service / du travail (hors accidents de trajet)	Page 204
8.2.2.1.	La répartition des accidents selon l'activité des agents	Page 204
8.2.2.2.	La répartition des accidents par statut et catégorie des agents	Page 205
8.2.2.3.	La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions	Page 207
8.2.3.	Les maladies professionnelles	Page 209
8.2.4.	Les recours de précontentieux et de contentieux	Page 210
8.2.5.	Les recours contre tiers	Page 210
<b>8.3.</b>	<b>La protection fonctionnelle des agents en 2014</b>	<b>Page 211</b>
8.3.1.	La protection fonctionnelle des agents du P124	Page 212
8.3.2.	La protection fonctionnelle des agents du P155	Page 213
8.3.3.	Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle (P155)	Page 214
8.3.3.1.	Les agents victimes	Page 214
8.3.3.2.	Les agents mis en cause	Page 215

#### Chiffres clés 2014

**Nombre moyen de réunions des CHSCT : 4**

**Nombre d'accidents du travail :**

\* P124 : **446** accidents pour **8 518,5** jours d'arrêt

\* P155 : **311** accidents pour **5 728** jours d'arrêt

\* EP sport : **64** accidents pour **1 172** jours d'arrêt

**Nombre de maladies professionnelles reconnues :**

\* P124 : **7** maladies

\* P155 : **7** maladies

**Nombre d'agents ayant eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle :**

\* P124 : **10** agents

\* P155 : **52** agents

## 8. Les conditions de travail

### 8.1. La santé et la sécurité au travail

#### 8.1.1. L'activité des CHSCT en 2014

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 le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et celui de la ville, de la jeunesse et des sports, outre le CHSCT ministériel, 67 CHSCT ont été créés :

- 26 CHSCT régionaux (22 pour les DRJSCS, 4 pour les DJSCS),
- 1 CHSCT pour l'administration centrale,
- 26 CHSCT pour les ARS,
- 14 CHSCT pour les Creps.

Pour le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, outre le CHSCT ministériel, 43 CHSCT ont été créés :

- 27 CHSCT régionaux (22 pour les DIRECCTE, 5 pour les DIECCTE),
- 1 CHSCT pour l'administration centrale,
- 15 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.

Enfin, un CHSCT d'administration centrale se réunit conjointement pour les trois ministères.

Au cours de l'année 2014, les CHSCTR se sont réunis en moyenne 4 fois par service. Ils se sont réunis en moyenne 2 fois en D(R)JSCS et en Creps et 5 fois en ARS et en DI(R)ECCTE.

Les principaux sujets abordés au cours des réunions des CHSCT sont les suivants :

- la prévention des RPS,
- les déménagements et travaux au sein des locaux,
- l'élaboration et la présentation du DUER,
- la médecine de prévention,
- l'amélioration des conditions de travail,
- la formation (hygiène sécurité, incendie),
- la démarche « Ministère fort » (pour les DIRECCTE).

L'ensemble des points à l'ordre du jour du CHSCT-AC conjoint et du CHSCTM travail sont présentés en annexe du présent bilan social. Le CHSCTM affaires sociales ne s'est pas réuni au cours de l'année 2014.

A noter qu'en 2014, les coûts de formation des membres des CHSCT se sont élevés à 2 918 € pour le programme 155 et à 25 936 € pour le programme 124.



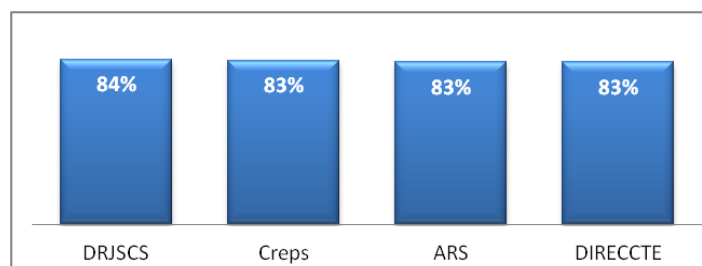
### 8.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER)

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.

Le DUER est un élément clé de la prévention des risques professionnels dont la réalisation implique nécessairement d'une part, les agents et leurs représentants, et d'autre part, les acteurs opérationnels de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Le DUER a été mis en place dans 69 des 83 services territoriaux ayant répondu à l'enquête<sup>41</sup> soit un taux de réalisation de 83 %.

Taux de réalisation des DUER en 2014



Les DUER ont fait l'objet d'une étude par le CHSCTR dans 60 % des cas. Sur l'ensemble de ces documents, 86 % intègrent les risques psycho-sociaux.

Concernant le périmètre « Travail-emploi », la démarche d'harmonisation des DUER lancée en 2013 a conduit à l'utilisation du DUER-cadre diffusé aux directeurs des DIRECCTE, aux secrétaires généraux et au réseau des conseillers de prévention dans 94 % des cas.

Enfin, suite à la réorganisation des services centraux intervenue en 2013, la réflexion menée sur le périmètre du DUER d'administration centrale se devra d'être mise en cohérence avec la nouvelle cartographie des CHSCT à venir en 2015. Ce chantier sera l'un des objectifs du futur conseiller national de prévention en lien avec le médecin de prévention coordonnateur national.

### 8.1.3. 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.

<sup>41</sup> Enquête ministérielle annuelle réalisée grâce à l'outil SOLEN.

Sur la base des services ayant répondu à l'enquête, l'analyse a porté sur la surveillance médicale réalisée dans :

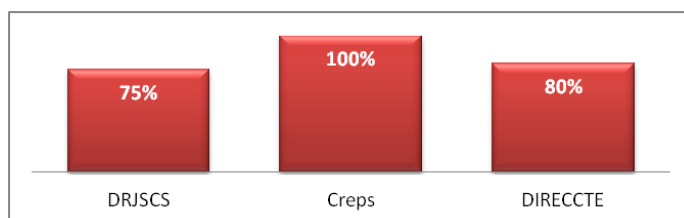
- 25 D(R)JSCS et la DRIHL représentant 3 388 agents,
- 12 CREPS représentant 802 agents,
- 23 ARS représentant 7 386 agents,
- 23 DI(R)ECCTE représentant 8 761 agents.

Tous les agents des ARS et des DI(R)ECCTE ayant répondu bénéficient d'une couverture médicale. Toutefois, un CREPS (représentant 73 agents) et une DRJSCS (représentant 88 agents) ayant répondu n'ont pas de couverture médicale.

L'analyse de l'activité 2014 porte donc sur 19 746 agents couverts.

Sur **12 790** agents soumis à la visite quinquennale, soit 2 558 agents à voir par an, 2 086 d'entre eux ont réellement bénéficié de cette visite réglementaire, soit 82 % (87 % des agents couverts par l'enquête en 2013).

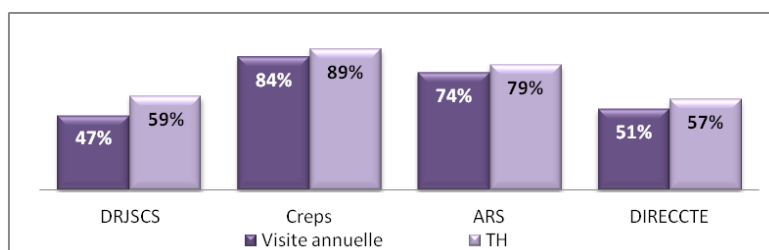
**Taux de réalisation de la visite quinquennale en 2014**



Sur **7 386** agents soumis à la visite biennale dans les ARS, soit 3 693 agents à voir par an, 1 967 d'entre eux en ont réellement bénéficié soit 53 % (56 % en 2013).

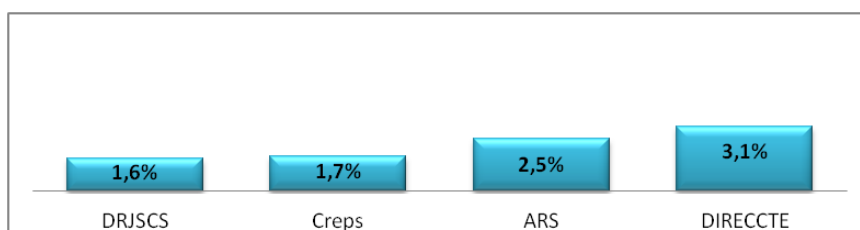
Sur **2 926** agents identifiés comme devant être soumis à une visite annuelle, 1 589 d'entre eux (54 %) en ont réellement bénéficié (71 % en 2013) dont 399 sont des personnes handicapées, soit 64 % des personnes handicapées.

**Taux de réalisation de la visite annuelle en 2014**



Les visites à la demande de l'agent sont de 2 % sur l'ensemble des services.

**Taux de visites réalisées à la demande de l'agent en 2014**



## 8.2. Les accidents de service / du travail et de trajet, les maladies professionnelles

### Remarque :

En 2014, 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.

Les taux de réponse à l'enquête sont les suivants :

- Les D(R)JSCS ont toutes répondu à l'enquête (comme en 2013) ;
- Les ARS ont toutes répondu à l'enquête (comme en 2013) ;
- 25 DI(R)ECCTE sur 27 ont répondu à l'enquête (26 DI(R)ECCTE avaient répondu en 2013) ;
- 21 établissements publics du sport sur 23 ont répondu à l'enquête (18 établissements en 2013).

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 2014 intègre les agents contractuels de droit privé pour l'analyse, tout comme dans le bilan social 2013 ;
- 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.

### 8.2.1. Les accidents de service / du travail et de trajet

En 2014, 821 accidents de service / du travail et de trajet ont été déclarés. Cela correspond à un taux d'accidents du travail de 2,59 %<sup>42/43</sup>. Ces accidents ont entraîné 15 418,5 jours d'arrêt, soit 18,8 jours en moyenne<sup>44</sup>.

Répartition des accidents de service / du travail et de trajet survenus en 2014 par service

Service	Nombre d'accidents survenus en 2014	Nombre de jours d'arrêts 2014 (accidents 2014)	Taux d'AT 2014	Durée moyenne (en jours) des arrêts 2014 (accidents 2014)
<b>P124-Santé jeunesse et sports</b>	<b>446</b>	<b>8 518,5</b>	<b>2,26%</b>	<b>19,1</b>
AC Santé jeunesse et sports	61	1 497,0	2,02%	24,5
ARS(*)	204	3 974,5	2,21%	19,5
D(R)JSCS / DDCS(PP)	181	3 266,0	2,42%	18,0
<b>P155-Travail</b>	<b>311</b>	<b>5 728,0</b>	<b>3,05%</b>	<b>18,4</b>
AC Travail	18	546,0	1,64%	30,3
DI(R)ECCTE	289	5182,0	3,21%	17,9
INTEFP	4	2,0	4,35%	0,5
<b>EP Sports</b>	<b>64</b>	<b>1 172,0</b>	<b>3,70%</b>	<b>18,3</b>
<b>Total</b>	<b>821</b>	<b>15 418,5</b>	<b>2,59 %</b>	<b>18,8</b>

(\*) dont 37 accidents concernant des agents de droit privé

Les taux d'accidents et les durées moyennes varient peu d'un périmètre ministériel à l'autre.

<sup>42</sup> Nombre d'accidents rapportés aux effectifs concernés.

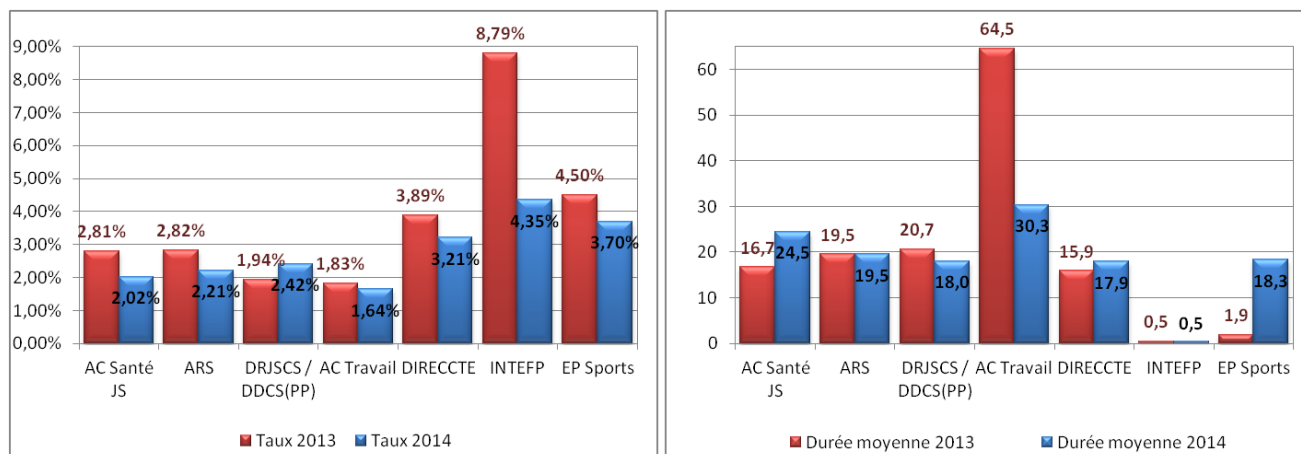
<sup>43</sup> Pour mémoire, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2014 indique un taux d'AT de 8,6 % pour les agents des trois fonctions publiques (source : enquête conditions de travail 2013, DARES, DGAFF, DREES, INSEE).

<sup>44</sup> Pour l'ensemble des trois fonctions publiques, la durée moyenne est de 6,2 jours.

Entre 2013 et 2014, les taux d'accident ont baissé dans tous les services, sauf dans les D(R)JSCS/DDCS(PP). Par ailleurs, le taux a été divisé de moitié à l'INTEFP.

Les évolutions sont un peu différentes en ce qui concerne la durée moyenne des arrêts de travail : elle a baissé dans les D(R)JSCS/DDCS(PP) et en administration centrale travail mais a augmenté dans tous les autres services.

**Taux d'accident et durée moyenne d'arrêt par service en 2013 et en 2014**



En 2014, entre 56 % et 75 % des accidents de service / du travail ou de trajet, selon le périmètre, ont donné lieu à une invalidité, temporaire ou permanente. Les invalidités permanentes sont au nombre de 13.

**Nombre d'accidents ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2014**

Périmètre	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents
P124-Santé jeunesse et sports	9	2%	257	58%	266	60%
P155-Travail	4	1%	170	55%	174	56%
EP sport	0	-	48	75%	48	75%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>2%</b>	<b>475</b>	<b>58%</b>	<b>488</b>	<b>59%</b>

En 2014, les taux d'accident de service / du travail les plus forts s'observent :

- Pour les agents du programme 124 en administration centrale, à la direction des sports qui enregistre le taux d'accident le plus élevé, avec 6,04 % ;
- Pour les agents du programme 155 en administration centrale, à la DFAS et à la DGT qui ont généré le plus d'accidents (respectivement 6 et 5). Compte tenu de son domaine d'activité, la DFAS connaît le taux de risque le plus élevé ;
- Pour les agents en ARS, au sein de 6 d'entre elles (Alsace, Aquitaine, Bourgogne, Languedoc-Roussillon, Martinique et Provence-Alpes-Côte d'Azur) qui enregistrent un taux d'accidents nettement supérieur à la moyenne (2,21 %) ;
- Pour les agents en D(R)JSCS/DDCS(PP), au sein de 5 d'entre elles (Alsace, Champagne-Ardenne, Corse, Guadeloupe, Guyane) qui enregistrent un taux d'accidents nettement supérieur à la moyenne (2,42 %) ;
- Pour les agents des EP sport, le CREPS de Wattignies qui enregistre le plus fort taux (8,45 %). D'autres établissements présentent un taux d'AT élevé (entre 7 % et 8 %) : les CREPS de Bordeaux, de Nancy et de Toulouse.

### Nombre d'accidents et taux d'accident en 2014 par service

Administration Centrale		
Direction	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
<b>P124-Santé jeunesse et sports</b>	<b>61</b>	<b>2,02%</b>
CIV	1	NS
DAIC	2	NS
DDC (périmètre santé)	9	2,48%
DFAS (périmètre santé)	4	1,44%
DGCS	3	1,08%
DGOS	3	1,60%
DGS	3	0,94%
DICOM (périmètre santé)	1	2,94%
DJEPVA	2	2,06%
DREES	5	4,17%
DRH (périmètre santé)	9	2,87%
DS	9	6,04%
DSI (périmètre santé)	3	2,40%
DSS	2	0,94%
IGJS	1	2,94%
Ministère Intérieur	4	NS
<b>P155-Travail</b>	<b>18</b>	<b>1,64%</b>
DARES	2	1,18%
DDC	1	0,76%
DFAS (périmètre travail)	6	7,14%
DGEFP	3	1,18%
DGT	5	2,55%
DSI (périmètre travail)	1	1,67%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>1,92%</b>

EP sport		
Etablissement	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
Centre national pour le développement du sport	0	-
CREPS Bordeaux	6	7,14%
CREPS Centre	2	4,08%
CREPS Dijon	4	6,35%
CREPS Ile de France	2	2,22%
CREPS La Réunion	0	-
CREPS Montpellier et Font Romeu	6	5,77%
CREPS Nancy	4	7,84%
CREPS PACA	9	4,81%
CREPS Pays de la Loire	1	2,17%
CREPS Pointe-à-Pitre	2	3,28%
CREPS Poitiers	4	5,48%
CREPS Reims	NC	-
CREPS Rhône-Alpes	0	-
CREPS Strasbourg	1	2,04%
CREPS Toulouse	5	7,14%
CREPS Vichy	0	-
CREPS Wattignies	6	8,45%
Ecole Nationale de Sports de Montagne	3	2,26%
Ecole Nationale de voile et des sports nautiques	2	2,94%
Institut français du cheval et de l'équitation	0	-
Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance	7	2,16%
Musée national du sport	NC	-
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>3,70%</b>

Région	ARS		D(R)JSCS/DDCS(PP)		DI(R)ECCTE	
	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
Alsace	8	3,16%	7	4,79%	10	3,17%
Aquitaine	14	3,14%	13	2,84%	19	3,80%
Auvergne	4	1,67%	8	3,46%	7	3,24%
Basse-Normandie	4	1,92%	3	1,59%	7	3,15%
Bourgogne	10	3,47%	2	0,57%	1	0,39%
Bretagne	10	2,43%	6	2,52%	12	3,12%
Centre	8	2,15%	12	3,43%	10	2,89%
Champagne-Ardenne	3	1,38%	12	4,60%	7	3,00%
Corse	3	2,70%	4	4,35%	5	3,76%
Franche-Comté	5	2,33%	2	1,16%	1	0,40%
Guadeloupe	4	2,28%	5	6,67%	0	-
Guyane	0	-	3	6,00%	2	4,17%
Haute-Normandie	4	1,76%	5	3,68%	7	2,78%
Ile-de-France	14	1,12%	23	2,05%	82	5,09%
Languedoc-Roussillon	13	3,24%	9	2,39%	2	0,59%
Limousin	3	1,79%	0	-	4	2,80%
Lorraine	4	1,23%	9	3,73%	8	2,46%
Martinique	12	8,11%	3	3,95%	NC	-
Mayotte	0	-	0	-	NC	-
Midi-Pyrénées	4	0,91%	4	1,16%	5	1,23%
Nord-Pas-de-Calais	6	1,27%	12	2,64%	13	2,10%
Pays de la Loire	12	2,59%	6	2,39%	16	3,55%
Picardie	4	1,71%	4	2,00%	7	2,72%
Poitou-Charentes	5	1,89%	4	1,32%	6	3,90%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24	3,90%	14	2,89%	27	4,58%
La Réunion	10	2,36%	1	1,32%	0	-
Rhône-Alpes	16	2,35%	10	1,54%	31	4,23%
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>2,21%</b>	<b>181</b>	<b>2,42%</b>	<b>289</b>	<b>3,21%</b>

NC : données non communiquées

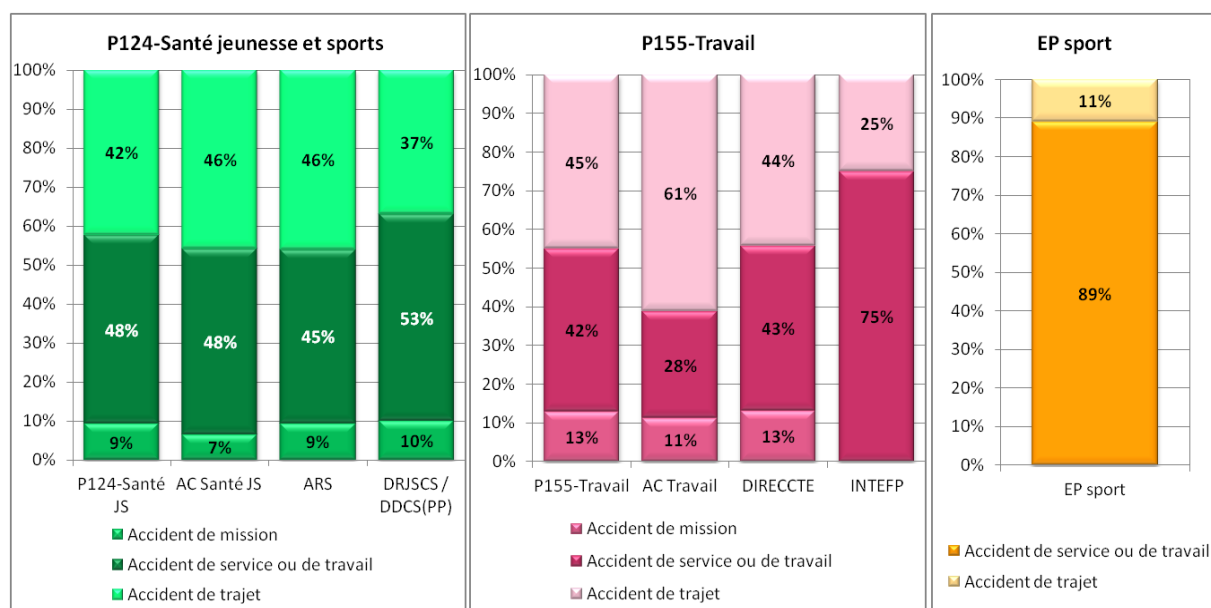
### 8.2.1.1. La nature des accidents

Nombre d'accidents survenus en 2014 par service et type d'accident

Service	Accident de mission	Accident de service ou de travail	Accident de trajet	Total
<b>P124-Santé jeunesse et sports</b>	<b>41</b>	<b>216</b>	<b>189</b>	<b>446</b>
AC Santé jeunesse et sports	4	29	28	61
ARS	19	91	94	204
D(R)JSCS / DDCS(PP)	18	96	67	181
<b>P155-Travail</b>	<b>40</b>	<b>131</b>	<b>140</b>	<b>311</b>
AC Travail	2	5	11	18
DI(R)ECCTE	38	123	128	289
INTEFP	0	3	1	4
<b>EP sport</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>7</b>	<b>64</b>
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>404</b>	<b>336</b>	<b>821</b>
<b>%</b>	<b>10%</b>	<b>49%</b>	<b>41%</b>	<b>100%</b>

Près de la moitié des accidents (49 %) sont des accidents stricto sensu, 41 % sont des accidents de trajet et un accident sur dix correspond à un accident de mission. La répartition par nature d'accident est assez homogène entre les services et établissements relevant du programme 124. Au sein du programme 155, il y a une sur-représentation des accidents de service / du travail à l'INTEFP par rapport aux autres services (75 %). Ils sont également proportionnellement très nombreux en EP sport (89 %).

Répartition des accidents survenus en 2014 par service et type d'accident



La répartition des accidents selon leur nature a évolué de façon différente selon les périmètres :

- Au sein du programme 124, la part des accidents de trajet a diminué (-3 points) au profit des accidents stricto sensu (+3 points) ;
- Au sein du programme 155, la part des accidents de trajets a sensiblement augmenté (+7 points) au détriment des accidents de mission (-6 points) ;
- Au sein des EP sport, la proportion des accidents stricto sensu a augmenté (-3 points), au détriment des deux autres types d'accident (environ -2 points chacun).

## Evolution de la répartition des accidents survenus par service et type d'accident entre 2013 et 2014

Service	Accident de mission			Accident de service ou de travail			Accident de trajet		
	2013	2014	Evolution (nbre points)	2013	2014	Evolution (nbre points)	2013	2014	Evolution (nbre points)
<b>P124-Santé jeunesse et sports</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>-1</b>	<b>45%</b>	<b>48%</b>	<b>3</b>	<b>45%</b>	<b>42%</b>	<b>-3</b>
AC Santé jeunesse et sports	5%	7%	2	38%	48%	10	57%	46%	-11
ARS	10%	9%	-1	47%	45%	-2	43%	46%	3
D(R)JSCS / DDCS(PP)	13%	10%	-3	44%	53%	9	43%	37%	-6
<b>P155-Travail</b>	<b>19%</b>	<b>13%</b>	<b>-6</b>	<b>43%</b>	<b>42%</b>	<b>-1</b>	<b>38%</b>	<b>45%</b>	<b>7</b>
AC Travail	10%	11%	1	30%	28%	-2	60%	61%	1
DI(R)ECCTE	20%	13%	-7	43%	43%	0	37%	44%	7
INTEFP	25%	0%	-25	63%	75%	12	13%	25%	12
<b>EP sport</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>-2</b>	<b>86%</b>	<b>89%</b>	<b>3</b>	<b>13%</b>	<b>11%</b>	<b>-2</b>

### 8.2.1.2. La durée des arrêts de travail

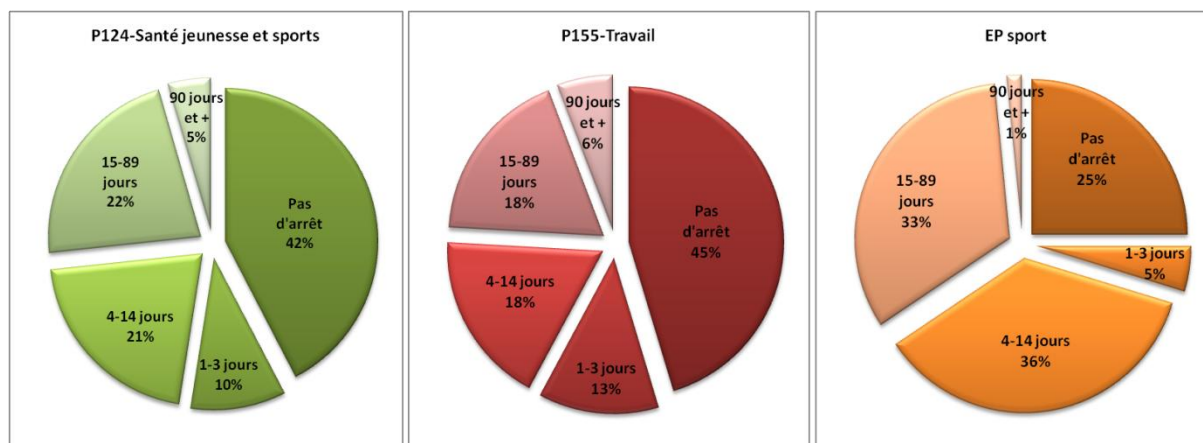
En 2014, 58 % des accidents ont donné lieu à au moins un arrêt de travail. Cela concerne 55 % des accidents du programme 155, 58 % de ceux du programme 124 et 75 % de ceux des EP sport.

#### Répartition des accidents survenus en 2014 par durée d'arrêt et par service

Service	Pas d'arrêt	1-3 jours	4-14 jours	15-89 jours	90 jours et +	Total
<b>P124-Santé jeunesse et sports</b>	<b>189</b>	<b>45</b>	<b>93</b>	<b>99</b>	<b>20</b>	<b>446</b>
AC Santé jeunesse et sports	25	5	10	19	2	61
ARS	86	28	39	40	11	204
D(R)JSCS / DDCS(PP)	78	12	44	40	7	181
<b>P155-Travail</b>	<b>141</b>	<b>39</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>18</b>	<b>311</b>
AC Travail	6	1	4	5	2	18
DI(R)ECCTE	132	37	52	52	16	289
INTEFP	3	1	0	0	0	4
<b>EP sport</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>64</b>
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>87</b>	<b>172</b>	<b>177</b>	<b>39</b>	<b>821</b>
<b>Répartition</b>	<b>42%</b>	<b>11%</b>	<b>21%</b>	<b>22%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>

En 2014, la répartition des accidents selon la durée des arrêts est assez similaire pour les agents du programme 124 et ceux du programme 155. Les différences sont plus remarquables pour les agents des établissements sport : les arrêts de 4 à 14 jours sont les plus nombreux (36 % contre 18 % pour le programme 155 et 21 % pour le programme 124) puis viennent les arrêts de 15 à 89 jours (33 % contre 18 % pour le programme 155 et 22 % pour le programme 124).

#### Répartition de la durée des arrêts pour les accidents survenus en 2014





Entre 2013 et 2014, la part des accidents sans arrêt de travail a augmenté pour les agents du programme 155 (+2 points) et ceux des EP sport (+5 points) mais a baissé pour les agents du programme 124 (-2 points). Par ailleurs, les évolutions les plus marquantes s'observent pour les arrêts de 90 jours et plus en EP sport (passant de 8 % en 2013 à 2 % des arrêts en 2014) et pour les arrêts de 4 à 14 jours du programme 155 (23 % en 2013 contre 18 % en 2014). La répartition des arrêts selon la durée a, quant à elle, peu évolué pour les agents du programme 124.

#### Evolution de la répartition de la durée des arrêts pour les accidents survenus en 2013 et en 2014

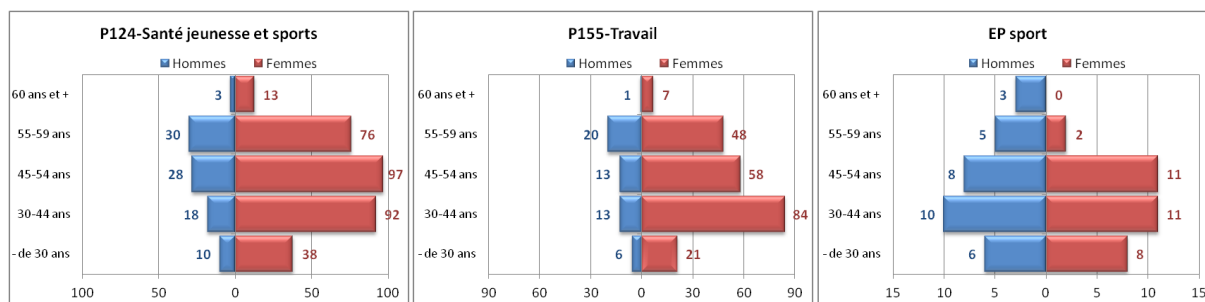
Durée de l'arrêt	P124-Santé jeunesse et sports			P155-Travail			EP sport		
	2013	2014	Evolution (nbre points)	2013	2014	Evolution (nbre points)	2013	2014	Evolution (nbre points)
Sans arrêt	45%	42%	-2	43%	45%	2	20%	25%	5
1-3 jours	9%	10%	1	8%	13%	4	6%	5%	-2
4-14 jours	19%	21%	2	23%	18%	-5	34%	36%	2
15-89 jours	21%	22%	1	21%	18%	-3	31%	33%	2
90 jours et plus	6%	5%	-2	3%	6%	2	8%	2%	-6
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	

#### 8.2.1.3. La répartition par classe d'âge (hors accidents de mission)

En 2014, 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 (22 %) que dans les autres périmètres (12 % pour le programme 124 et 10 % pour le programme 155) ;
- La part des agents de 30 à 44 ans est plus importante pour le programme 155 (36 %) que pour le programme 124 (27 %).

#### Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2014 par périmètre (hors accidents de mission)



#### 8.2.2. Les accidents de service / du travail (hors accidents de trajet)

##### 8.2.2.1. 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 :

- Pour le programme 124, les accidents de bureaux sont prépondérants (72 %) ;
- Pour le programme 155, les accidents de mission, proportionnellement plus nombreux que pour les autres périmètres, concernent essentiellement les agents contrôleurs ou inspecteurs du travail ;
- Dans les EP sport, plus des trois quarts des accidents ont lieu sur le terrain. Cette particularité s'explique notamment par la forte part des accidents survenus lors d'une pratique sportive.



### Répartition par périmètre des accidents survenus en 2014 selon l'activité (hors accidents de trajet)

Périmètre	Service	Bureau	Formation statutaire ou continue	Atelier-terrain-laboratoire	Accidents de mission	Total
<b>P124-Santé jeunesse et sports</b>	Nombre d'accidents	184	2	30	41	257
	%	72%	1%	12%	16%	100%
<b>P155-Travail</b>	Nombre d'accidents	111	1	19	40	171
	%	65%	1%	11%	23%	100%
<b>EP sport</b>	Nombre d'accidents	11	1	45	0	57
	%	19%	2%	79%	0%	100%
<b>Total</b>	Nombre d'accidents	<b>306</b>	<b>4</b>	<b>94</b>	<b>81</b>	<b>485</b>
	%	<b>63%</b>	<b>1%</b>	<b>19%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>

### 8.2.2.2. La répartition des accidents par statut et catégorie des agents

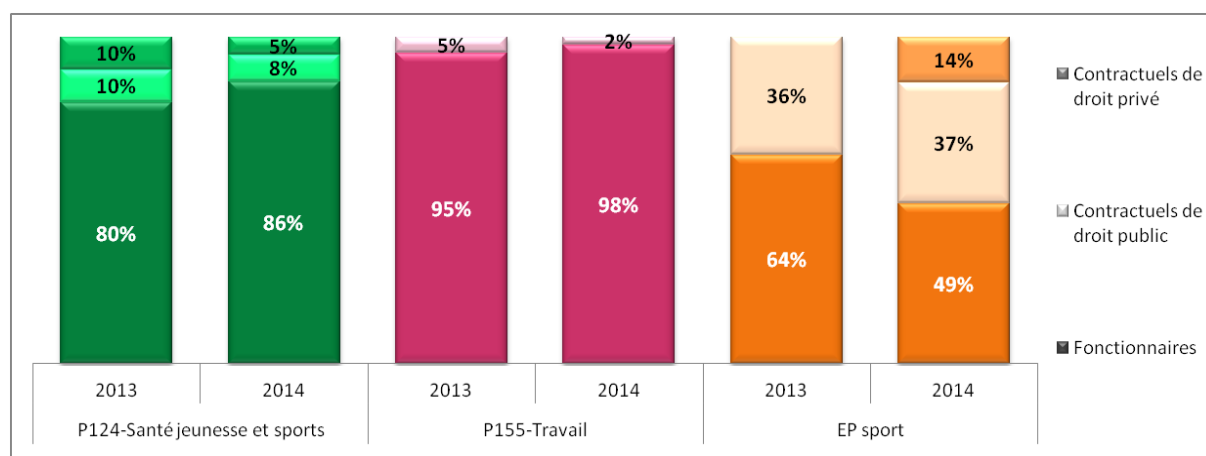
En 2014, une grande majorité des accidents de service / du travail concerne des fonctionnaires (86 % des personnels du programme 124 et 98 % des personnels du programme 155).

### Répartition des accidents survenus en 2014 selon le statut des agents et le service (hors accidents de trajet)

Service	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé	Total
<b>P124-Santé jeunesse et sports</b>	<b>222</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>257</b>
AC Santé jeunesse et sports	27	6	-	33
ARS	85	11	14	110
D(R)JSCS / DDCS(PP)	110	4	-	114
<b>P155-Travail</b>	<b>167</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>171</b>
AC Travail	5	2	-	7
DI(R)ECCTE	159	2	-	161
INTEFP	3	0	-	3
<b>EP sport</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>57</b>
<b>Total</b>	<b>417</b>	<b>46</b>	<b>22</b>	<b>485</b>

Entre 2013 et 2014, la part des fonctionnaires a augmenté pour les deux programmes 124 (+6 points) et 155 (+3 points). Pour les personnels en EP sport, la différence entre 2013 et 2014 s'explique par l'augmentation de la part de contractuels de droit privé.

### Evolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service (hors accidents de trajet)



En 2014, la répartition par catégorie des agents victimes d'accident de service / du travail, varie d'un périmètre à l'autre :

- La répartition par catégorie est assez homogène pour les agents du programme 124 ;
- Les agents de catégorie B représentent près de la moitié des agents du programme 155 (48 %) ;
- Les agents de catégorie C sont majoritaires dans les EP sport (69 %).

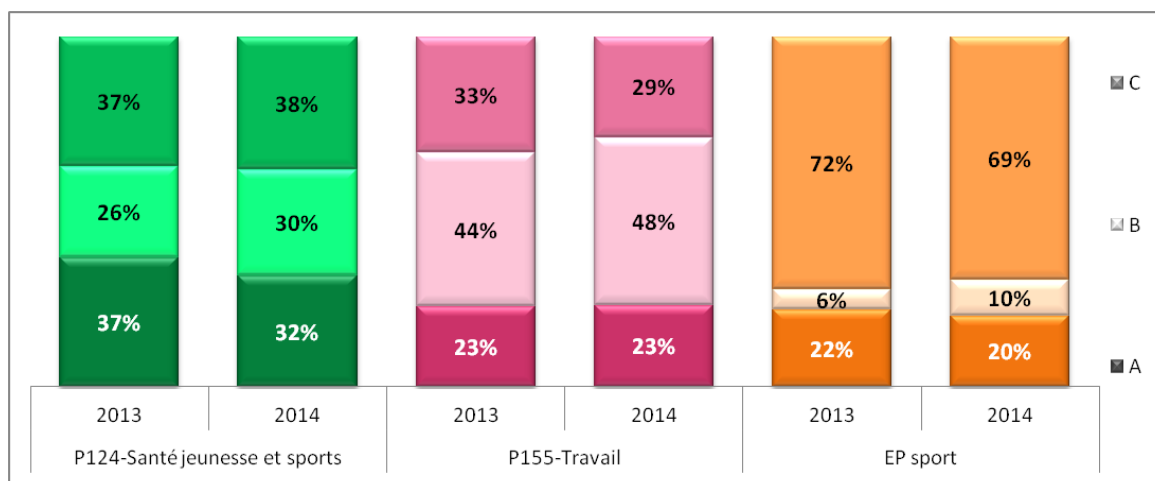
**Répartition des accidents survenus en 2014 selon la catégorie des agents et le service  
(hors accidents de trajet et hors contractuels de droit privé)**

Service	A	B	C	Total
<b>P124-Santé jeunesse et sports</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>92</b>	<b>243</b>
AC Santé jeunesse et sports	12	11	10	33
ARS	21	35	40	96
D(R)JSCS / DDCS(PP)	44	28	42	114
<b>P155-Travail</b>	<b>40</b>	<b>82</b>	<b>49</b>	<b>171</b>
AC Travail	2	1	4	7
DI(R)ECCTE	37	79	45	161
INTEFP	1	2	0	3
<b>EP sport</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>49</b>
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>161</b>	<b>175</b>	<b>463</b>

Entre 2013 et 2014, 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 A ;
- Pour les agents du programme 155, une augmentation de la part des agents de catégorie B au détriment de ceux de catégorie C ;
- Pour les agents des EP sport, une augmentation de la part des agents de catégorie B au détriment de ceux des deux autres catégories.

**Evolution de la répartition des accidents selon la catégorie des agents et le service  
(hors accidents de trajet et contractuels de droit privé)**



### 8.2.2.3. La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions

En 2014, près des deux tiers des accidents de service / du travail, quel que soit le périmètre, ont occasionné des contusions, hématomes et lésions ligamentaires ou musculaires.

**Répartition par périmètre des accidents survenus en 2014 selon la nature des lésions  
(hors accidents de trajet)**

Nature des lésions	P124-Santé jeunesse et sports		P155-Travail		EP sport		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Amputation	0	-	0	-	0	-	0	-
Fracture	21	8%	4	2%	1	2%	26	5%
Brûlure physique, chimique	5	2%	0	-	3	5%	8	2%
Gelure	0	-	0	-	0	-	0	-
Plaie, piqûre	25	10%	12	7%	5	9%	42	9%
Contusion, hématome	66	26%	59	35%	14	25%	139	29%
Corps étranger	1	0%	1	1%	2	4%	4	0,5%
Hernie	0	-	0	-	0	-	0	-
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	87	34%	55	32%	21	37%	163	34%
Lumbago	23	9%	4	2%	7	12%	34	7%
Troubles auditifs	1	0%	2	1%	0	-	3	0,5%
Troubles visuels	2	1%	0	-	1	2%	3	0,5%
Electrisation, électrocution	1	0%	0	-	0	-	1	0%
Intoxication	0	-	0	-	1	2%	1	0%
Asphyxie	0	-	0	-	0	-	0	-
Commotion, perte de connaissance	3	1%	1	1%	0	-	4	0,5%
Autre (*)	22	9%	33	19%	2	4%	57	12%
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>485</b>	<b>100%</b>

(\*) La nature « Autre » correspond, par exemple aux lésions suivantes : blessure au dos, lésion neurologique, choc psychologique, choc émotionnel, douleur, dépression, malaise, burn out, anxiété.

En 2014, les accidents de service / du travail touchant les membres inférieurs sont les plus fréquents pour les agents du programme 155 (35 % des accidents) et pour ceux du programme 124 (32 %). Pour ces derniers, les lésions ligamentaires ou musculaires sont les plus fréquentes alors que pour les agents du programme 155, les contusions ou hématomes sont presque aussi souvent observées que les lésions ligamentaires ou musculaires.

Pour les agents des EP sport, les lésions ligamentaires ou musculaires (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire) constituent le siège de 37 % des accidents. Le tronc et les membres inférieurs représentent les sièges les plus fréquents des lésions (respectivement 28 % et 25 %).

**Répartition des accidents survenus en 2014 selon la nature et le siège des lésions**  
**Programme 124-Santé jeunesse et sports (hors accidents de trajet)**

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	Total
Amputation										0
Fracture	2		7	2	3	3	1		3	21
Brûlure physique, chimique		1	1	1		1			1	5
Gelure										0
Plaie, piqûre	4		9	6	3	1	2			25
Contusion, hématome	6		8	10	23	5	6		8	66
Corps étranger		1								1
Hernie										0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	3		13	2	48	11	7		3	87
Lumbago					1		20		2	23
Troubles auditifs	1									1
Troubles visuels		2								2
Electrisation/Electrocution									1	1
Intoxication										0
Asphyxie										0
Commotion, perte de connaissance					1		1		1	3
Autre	1			2	2		3		14	22
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>23</b>	<b>81</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>257</b>
<b>%</b>	<b>7%</b>	<b>2%</b>	<b>15%</b>	<b>9%</b>	<b>32%</b>	<b>8%</b>	<b>16%</b>	<b>0%</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>

**Répartition des accidents survenus en 2014 selon la nature et le siège des lésions**  
**Programme 155-Travail (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			1			3				4
Brûlure physique, chimique										0
Gelure										0
Plaie, piqûre	3		1	2	4		1		1	12
Contusion, hématome	6		7	9	24	4	8		1	59
Corps étranger		1								1
Hernie										0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	2		11	2	29	7	3		1	55
Lumbago							4			4
Troubles auditifs	2									2
Troubles visuels										0
Electrisation/Electrocution										0
Intoxication										0
Asphyxie										0
Commotion, perte de connaissance			1							1
Autre				1	3		1		28	33
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>60</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>171</b>
<b>%</b>	<b>8%</b>	<b>1%</b>	<b>12%</b>	<b>8%</b>	<b>35%</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>	<b>18%</b>	<b>100%</b>

**Répartition des accidents survenus en 2014 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						1				1
Brûlure physique, chimique		1		2						3
Gelure										0
Plaie, piqûre				4	1					5
Contusion, hématome	1		2	3	2	2	4			14
Corps étranger		2								2
Hernie										0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)			5		11	1	4			21
Lumbago							7			7
Troubles auditifs										0
Troubles visuels		1								1
Electrisation/Electrocution										0
Intoxication									1	1
Asphyxie										0
Commotion, perte de connaissance										0
Autre							1		1	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>57</b>
<b>%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>12%</b>	<b>16%</b>	<b>25%</b>	<b>7%</b>	<b>28%</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

(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

### 8.2.3. Les maladies professionnelles

En 2014, sur l'ensemble du périmètre, 14 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service dont 3 en ARS, 4 en D(R)JSCS/DDCS(PP) et 7 en DI(R)ECCTE.

**Nombre de maladies professionnelles reconnues par service  
Années 2010 à 2014**

Service	2010	2011	2012	2013	2014	Total
<b>P124-Santé jeunesse et sports</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>19</b>
AC Santé jeunesse et sports	0	2	1	0	0	3
ARS	0	1	3	1	3	8
D(R)JSCS / DDCS(PP)	1	1	1	1	4	8
<b>P155-Travail</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
AC Travail	1	0	2	0	0	3
DI(R)ECCTE	0	0	0	2	7	9
INTEFP	0	0	0	0	0	0
<b>EP sport</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>-</b>

ND : donnée non disponible

Ces maladies professionnelles reconnues concernent notamment :

- des syndromes anxio-dépressifs (2 maladies) ;

- des affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, tableau 57 des maladies professionnelles du régime général (6 maladies) ;
- une exposition à l'amiante (1 maladie).

Par ailleurs, un décès survenu en 2014 a été reconnu imputable au service. Il s'agit d'un agent du programme 124.

Enfin, l'ensemble des maladies professionnelles reconnues imputables au service pour les agents du programme 155 ont donné lieu à une invalidité permanente (2 maladies) ou temporaire (5 maladies). Seules 2 maladies des agents du programme 124 ont connu une invalidité suite à une maladie professionnelle.

#### Nombre de maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2014

Périmètre	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies
P124-Santé jeunesse et sports	1	14%	1	14%	2	29%
P155-Travail	2	29%	5	71%	7	100%
EP sport	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>21%</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>9</b>	<b>64%</b>

#### 8.2.4. Les recours de précontentieux et de contentieux

En 2014, 14 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.

#### Nombre de recours de précontentieux ou de contentieux Années 2010 à 2014

Type de recours	2010	2011	2012	2013	2014
Recours précontentieux	1	1	0	2	3
Recours contentieux	1	1	3	2	3
<b>P124-Santé jeunesse et sports</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Recours précontentieux	ND	ND	ND	2	6
Recours contentieux	ND	ND	ND	0	1
<b>P155-Travail</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
Recours précontentieux	ND	ND	ND	1	0
Recours contentieux	ND	ND	ND	0	1
<b>EP sport</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

ND : donnée non disponible

#### 8.2.5. Les recours contre tiers

Parmi les accidents survenus dans les établissements du sport en 2014, aucun n'a fait l'objet d'un recours contre tiers (comme en 2013).

Parmi les accidents survenus au sein du programme 124 en 2014, 5 ont fait l'objet d'un recours contre tiers. Cela a permis à l'Etat de recouvrir 53 911,01 € (5 recours en 2013 ayant permis le recouvrement de 7 580 €).

Parmi les accidents survenus en 2014 pour le programme 155, 8 ont fait l'objet d'un recours contre tiers. Ces recours ont permis à l'Etat de recouvrir 1 447 € (5 recours contre tiers en 2013 ayant permis le recouvrement de 10 881 €).

### 8.3. La protection fonctionnelle des agents en 2014

Les demandes de protection liées aux outrages, menaces, violences verbales ou physiques, à l'encontre des agents de l'Etat au cours de l'exercice de leurs missions ont vu leur nombre diminuer en 2014 (52 pour les agents du P155 et 10 pour ceux du P124) par rapport à 2013 (92 pour les agents du P155 et 13 pour ceux du P124), même si elles demeurent à un niveau élevé.

Une demande de protection fonctionnelle a concerné des situations de mise en cause pénale des agents (MCP) (6 en 2013). Les nouvelles mises en cause traitées par la DAJ concernent soit des mises en cause des décisions de l'agent de contrôle dans l'entreprise, soit des plaintes pour harcèlement moral ou subornation de témoins salariés de l'entreprise qui ont fait condamner leur employeur.

Comme en 2013, l'origine de la très grande majorité des demandes de protection fonctionnelle reste la catégorie des outrages et des injures dont le nombre reste plus élevé que les autres incriminations. Les menaces et menaces de mort ont diminué fortement puisqu'elles passent de 40 en 2011 à 25 en 2012 et 6 en 2013 (2 femmes et 3 hommes victimes de menaces de mort) et une en 2014 (un homme).

23 demandes de protection fonctionnelle ont fait l'objet d'un rejet en 2014 :

- 9 d'entre elles ont fait l'objet de refus implicites non motivés à l'expiration d'un délai de deux mois suivant la réception de la demande ; les faits dénoncés n'étaient pas reliés aux fonctions ou à l'exercice des fonctions de l'agent de contrôle, tel que prévu par le 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983<sup>45</sup> ; par exemple : conflit interpersonnel et interne au service (5) ; d'autres dossiers étaient incomplets et n'ont pas permis de les instruire car les procès-verbaux relevés par les agents ne sont pas parvenus au service instructeur (3) ; une demande contestait l'appréciation normale d'un supérieur hiérarchique au regard de la manière de servir de cet agent (1).
- 4 demandes relatives à une diffamation ont été déposées après la prescription des faits (3 mois) sans possibilité de les requalifier en injure publique. Ces dossiers concernent essentiellement des agents du ministère de la jeunesse et des sports mis en cause dans la presse.
- 5 refus ont fait l'objet d'une motivation adressée aux intéressés, notamment les demandes de reconnaissance de faits de harcèlement moral, qui étaient insuffisamment étayées par l'agent demandeur. Elles étaient attachées le plus souvent à des restructurations de service. Il est à noter que, pour les dossiers qui ont fait l'objet d'une décision d'accord sur ce fondement (7), les faits, même s'ils étaient anciens et perduraient même pour certains, les pièces fournies permettaient de les corroborer notamment le rapport du médecin de prévention.
- Enfin, un refus a été notifié en réponse à une demande liée à des propos pouvant revêtir un caractère injurieux mais non exprimés « à l'occasion de l'exercice des fonctions » ainsi que le prévoit le texte précité. L'agent a bénéficié d'une mesure de soutien psychologique au niveau local.

En 2014, 8 actes de violence physique ont eu lieu envers les personnels du programme 124 (ayant tous donné lieu à un arrêt de travail) et 24 contre les personnels du programme 155 (dont une grande part, 58 %, a donné lieu à un arrêt de travail).

---

<sup>45</sup> « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

### Actes de violence physique envers le personnel en 2014

		P124		P155		Total	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Emanant du personnel	Sans arrêt de travail	0	0	1	0	1	0
	Avec arrêt de travail	6	2	5	2	11	4
Emanant des usagers	Sans arrêt de travail	0	0	5	4	5	4
	Avec arrêt de travail	0	0	5	2	5	2
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>10</b>

#### 8.3.1. La protection fonctionnelle des agents du P124

En 2014, les demandes de protection fonctionnelle, au nombre de 10, ont été moins nombreuses qu'en 2013 (13 demandes).

#### Agents ayant eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle

Corps	2013	2014	Sexe	2013	2014
Inspecteur général des affaires sociales	1		Femme	10	8
Emploi de direction	2	2	Homme	3	2
Responsable de pôle prévention		1	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>10</b>
Professeur de sport	3	2			
Attaché	1	1			
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	3	1			
Conseiller technique de service social	1	1			
Contractuel de catégorie A	1	1			
Adjoint administratif	1	1			
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>10</b>			

Le nombre de demandes de protections pour des faits de harcèlement moral ou sexuel a sensiblement augmenté en 2014.

#### Faits ayant justifié ces demandes (plusieurs incriminations peuvent concerner la même demande)

	2013	2014
Diffamations publiques	8	4
Harcèlement moral ou sexuel	2	8
Voies de fait	2	
Conflits d'intérêts	1	
Injures		2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>14</b>

Le tribunal administratif a condamné par 2 fois l'administration en 2014. Les décisions rendues concernent le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports selon les conclusions suivantes :

- Un cas de harcèlement moral a donné lieu à l'octroi d'une indemnité de 5 638,20 € assortie des intérêts au taux légal à compter de 2013, capitalisés en 2014 ainsi qu'à chaque échéance annuelle au-delà et l'obligation d'aménager le poste de travail ;
- Un cas de diffamation non publique a donné lieu à l'attribution d'une indemnité de 1 500 € et au rejet de la décision prise.



### 8.3.2. La protection fonctionnelle des agents du P155

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 ont vu leur nombre diminuer en 2014 (52 dossiers) par rapport à l'année précédente (92 dossiers en 2013). Toutefois, la gravité de certains incidents en cause a justifié une comparution immédiate.

**Demandes de protection fonctionnelle par grade du demandeur – Années 2001 à 2014**

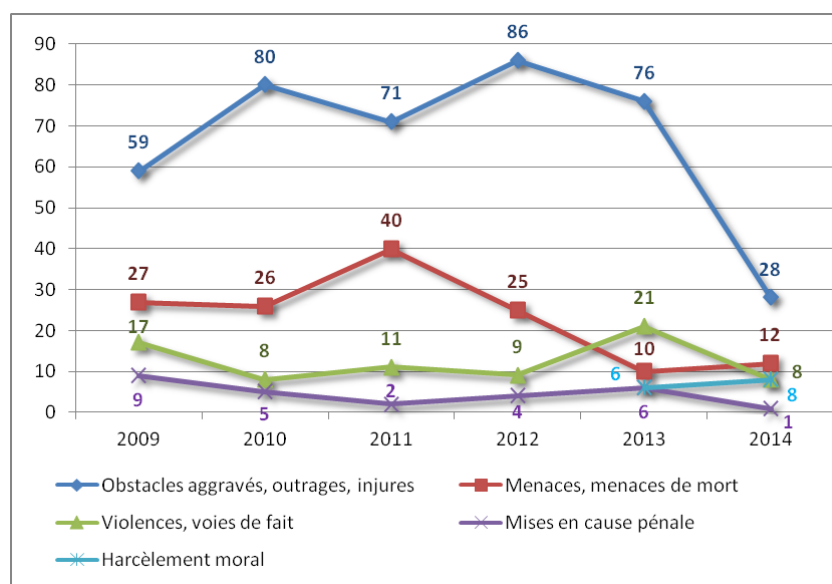
Grade du demandeur	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Directeur régional				1											1
Responsable UT	3	1		1	4	2	3		3		2	1	2	1	23
Directeur adjoint		1		2	3	5	1	1	5	4	1	3	2	2	30
Inspecteur du travail	9	7	13	15	15	7	11	15	20	14	27	22	26	15	216
Contrôleur du travail	14	14	24	38	62	39	61	51	51	57	54	72	56	33	626
Autres			1	3	1			1	1	2	1	4	6	1	21
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>85</b>	<b>53</b>	<b>76</b>	<b>68</b>	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>85</b>	<b>102</b>	<b>92</b>	<b>52</b>	<b>917</b>

**Répartition des demandes de protection fonctionnelle des membres du corps de l'inspection du travail par genre et grade du demandeur en 2014**

Grade du demandeur	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Responsable UT		1	1	0%
Directeur adjoint	2		2	100%
Inspecteur du travail	5	10	15	33%
Contrôleur du travail	19	14	33	58%
Autre*		1	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>50%</b>

\*Autre : 1 chef de bureau

**Evolution du nombre de demandes de protection fonctionnelle par cause (\*) Années 2009 à 2014**



(\*) 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 2014**

Grade du demandeur	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				1		1				
Directeur adjoint			2		1					
Inspecteur du travail	3	5		2					1	
Contrôleur du travail	11	7	3	4	3	3			4	2
Autre	2							1	1	
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>

(\*) Une même demande peut comporter plusieurs griefs.

### 8.3.3. Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2014 (P155)

#### 8.3.3.1. Les agents victimes

10 agents ont vu, en 2014, une décision de justice rendue pour une affaire les concernant (contre 20 en 2013) :

- 1 composition pénale ;
- 3 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 500 € et 1 000 € ;
- 4 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seule comprise entre 1 mois de prison avec sursis et 7 mois de prison avec sursis ; dans un des cas, en plus de la seule condamnation avec prison, l'affichage aux portes de l'établissement pendant un mois a été demandé ;
- 2 décisions de condamnation à l'emprisonnement et une amende, la plus faible étant de 3 mois de prison ferme et 1 800 € d'amende, la plus lourde étant de 6 mois de prison ferme et 5 000 € d'amende.

Il apparaît à nouveau que le nombre d'affaires jugées en 2014 est plus faible qu'en 2013. Cette situation s'explique par le fait que les affaires ne sont pas nécessairement jugées l'année de la commission des faits. Certains jugements sont intervenus plusieurs années après la commission des faits.

Par ailleurs, il est à souligner que les incidents ont occasionné une implication plus importante des DIRECCTE, des DIECCTE et des conseillers en prévention, plus associés au soutien et à la prise en charge des agents concernés. L'établissement de relations privilégiées avec les ministères publics a été de nature à permettre l'accélération des procédures et, dans certains cas, obtenir des condamnations plus lourdes que par le passé. Les condamnations les plus lourdes concernent des outrages et des menaces verbales dans des situations locales difficiles bien exposées et comprises par le Parquet.

### 8.3.3.2. Les agents mis en cause

#### Protection demandée à l'occasion d'une mise en cause pénale d'agent du système d'inspection du travail par un tiers Années 2007 à 2014

Grade/corps/fonction	Objet de la mise en cause initiale	Suite
<b>2013</b>		
Directeur	Amiante	Rejet du pourvoi en Cour de cassation criminelle en date du 14 avril 2015
Directeur	Amiante	Rejet du pourvoi en Cour de cassation criminelle en date du 14 avril 2015
Chef de bureau	Amiante	Rejet du pourvoi en Cour de cassation criminelle en date du 14 avril 2015
Inspecteur du travail	Plainte pour harcèlement	En cours
Inspecteur du travail	Plainte pour harcèlement	En cours
Médecin inspecteur du travail	Contestation d'une décision	En cours
<b>2012</b>		
Directeur adjoint	Délit pénal lié au retrait d'un affichage syndical	En cours
Inspecteur du travail	Plainte d'un employeur suite à 2 PV d'entrave IRP	Ordonnance de non lieu du 23/6/2014
Inspecteur du travail	Plainte en diffamation d'un employeur	En cours
Contrôleur du travail	Plainte d'un employeur suite à 2 PV d'entrave IRP	Ordonnance de non lieu du 23/6/2014
<b>2011</b>		
Directeur régional	Exposition d'autrui à un danger et non-assistance à personne en danger	En cours
Responsable UT	Mise en danger d'autrui et infraction à la sécurité	En cours
<b>2010</b>		
Directeur adjoint	Dénonciation calomnieuse (sur faits de harcèlement moral)	Relaxe
Directeur adjoint	Abus de pouvoir dans une décision d'inaptitude et d'enquête de harcèlement moral	En cours
Contrôleur du travail	Nouvelle instance d'appel (affaire d'origine de 2004) : faux en écriture et usage de faux (PV de travail illégal)	Affaire en appel
Inspecteur du travail	Partialité - discrimination	En cours
<b>2009</b>		
Inspecteur du travail	Mise en danger d'autrui (plainte d'une OS d'une entreprise estimant insuffisante l'action de l'IT en matière de sécurité)	En cours
Inspecteur du travail	Diffamation (propos tenus à l'occasion d'une réunion de CE)	En cours
Directeur adjoint	Violation loi amnistie (appel suite condamnation 1 <sup>ère</sup> instance)	Amende payée par l'administration
DD DAT	Conflit hiérarchique : action en dénonciation calomnieuse(*)	Mis hors de cause
<b>2008</b>		
Contrôleur du travail	Témoign assisté : faux et usage de faux	Mis hors de cause
Inspecteur du travail	Mis en examen : entrave au fonctionnement du CE et chantage (suite affaire de 2007)	En cours
<b>2007</b>		
Inspecteur du travail	Témoign assisté : entrave au fonctionnement du CE et chantage	Cf. affaire ci-dessus 2008

(\*) Dans cette affaire concernant 2 agents, il y a six demandes de protection fonctionnelle du fait de la pluralité des niveaux d'instance.



## CHAPITRE 9

### L'ACTION SOCIALE

---

9.1.	L'organisation de la gestion des prestations d'action sociale	Page 218
9.2.	La présentation budgétaire	Page 219

#### Chiffres clés 2014

---

##### Crédits de l'action sociale :

- \* Programme 124 : **5 703 079 €**
- \* Programme 155 : **7 318 671 €**

##### Dépenses des prestations versées (Titre 2) :

- \* Programme 124 : **789 569 €**
- \* Programme 155 : **1 846 052 €**

##### Dépenses pour les prestations collectives (Titre 3) :

- \* Programme 124 : **4 913 510 €**
- \* Programme 155 : **5 472 619 €**

**Nombre de places en crèche en administration centrale : 92**

## 9. L'action sociale

### 9.1. 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 chargés des affaires sociales, *-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 émerge également sur les crédits de l'action sociale ministérielle. L'organisme de référence pour la période 2011-2016 est la Mutuelle Générale des Affaires Sociales (MGAS).

Suite à la réorganisation des fonctions support, l'année 2014 correspond à la mise en place des premières mesures de convergence entre le périmètre « Affaires sociales, jeunesse et sports » d'une part, et le périmètre « Travail-emploi » d'autre part.

Ainsi, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le mode de calcul du coefficient agent a été harmonisé.

De même, pour un certain nombre de prestations individuelles, notamment colonies, séjours éducatifs, séjours linguistiques, séjours en camping, les taux ont été revalorisés à hauteur des taux les plus favorables et de manière à les rendre identiques pour chaque périmètre.

A noter également l'extension aux agents du périmètre « Travail-emploi » du prêt à taux zéro existant déjà pour les agents du périmètre « Affaires sociales, jeunesse et sports » en lieu et place du prêt logement du périmètre « Travail-emploi ».

Enfin, le montant global du prêt à taux zéro a été revalorisé de 2 000 à 2 500 €.

## 9.2. La présentation budgétaire

Au titre de l'année 2014, pour le programme 124, 5 703 079 € ont été consacrés à l'action sociale, dont 789 569 € pour les prestations individuelles versées directement aux agents (*titre 2*), soit 14 %, et 4 913 510 € pour les prestations collectives (*titre 3*), soit 86 %. L'ensemble de ces prestations est en baisse de 7 % par rapport à 2013.

### Les dépenses d'action sociale en 2014 du programme 124

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2014			Total 2013	Variation 2014/2013
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total		
Restauration		1 800 920 €		669 405 €		2 470 325 €	2 470 325 €	2 610 706 €	-5%
Petite enfance		460 861 €				460 861 €	460 861 €	455 088 €	1%
Arbre de Noël		104 879 €		240 646 €		345 525 €	345 525 €	417 914 €	-17%
Protection sociale complémentaire		231 552 €				231 552 €	231 552 €	271 114 €	-15%
Associations		268 985 €		425 585 €		694 570 €	694 570 €	697 719 €	0%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	71 769 €		360 003 €		431 772 €		431 772 €	761 543 €	4%
Aides financières	80 051 €		277 746 €		357 797 €		357 797 €		
Autres dépenses		6 990 €		703 687 €		710 677 €	710 677 €	918 203 €	-23%
<b>Total</b>	<b>151 820 €</b>	<b>2 874 187 €</b>	<b>637 749 €</b>	<b>2 039 323 €</b>	<b>789 569 €</b>	<b>4 913 510 €</b>	<b>5 703 079 €</b>	<b>6 132 287 €</b>	<b>-7%</b>

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2014, pour le programme 124, la restauration constitue le poste de dépenses le plus important (43 %) des dépenses d'action sociale, tout comme en 2012 et en 2013. Les postes de dépense qui ont le plus baissé entre 2013 et 2014 sont l'arbre de Noël (-17 %) et la protection sociale complémentaire (-15 %).

De plus en plus, dans de nombreux services, les arbres de Noël sont organisés par les associations, l'administration versant à cet effet une subvention exceptionnelle et n'organisant plus elle-même. Par ailleurs, les crédits de fonctionnement étant très contraints certains services diminuent ce type de subventions. Une manifestation de Noël est bien toujours organisée, mais le spectacle proprement dit est parfois abandonné parce que trop coûteux. La manifestation de Noël est alors réduite à un goûter et/ou un bon cadeau.

Par ailleurs, la baisse constatée de la protection sociale complémentaire s'explique par le fait que le bureau de l'action sociale a exceptionnellement versé le solde de la contribution globale annuelle de 2012 qui s'élevait à 515 232 €. Ce montant couvrait la participation financière des adhérents actifs de l'administration centrale, des DRJSCS, des ARS et des établissements publics adhérents à la convention.

En 2013, les ARS et les établissements publics ont réglé directement leur participation à la MGAS. Le bureau de l'action sociale a uniquement financé la participation des adhérents actifs de l'administration centrale et des DRJSCS qui s'est élevé à 233 088 €. Le versement du solde de la contribution globale annuelle de 2013 a donc été calculé à partir de l'assiette réduite de 233 088 € et non de l'assiette de 515 232 €, ce qui explique cette diminution.

Au titre de l'année 2014, pour le programme 155, 7 318 671 € ont été consacrés à l'action sociale, dont 1 846 052 € pour les prestations individuelles versées directement aux agents (*titre 2*), soit 26 %, et 5 472 619 € pour les prestations collectives (*titre 3*), soit 74 %. L'ensemble de ces prestations est en baisse de 10 % par rapport à 2013.

#### Les dépenses d'action sociale en 2014 du programme 155

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		TOTAL			Total 2013	Variation 2013/2014
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total		
Restauration		411 588 €		2 754 171 €		3 165 759 €	3 165 759 €	3 530 146 €	-10%
Protection sociale complémentaire		570 000 €				570 000 €	570 000 €	570 000 €	0%
Associations		47 989 €		877 862 €		925 851 €	925 851 €	1 022 669 €	-9%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	56 414 €		1 500 055 €		1 556 469 €		1 556 469 €	1 685 863 €	10%
Aides financières	289 583 €				289 583 €		289 583 €		
Cesu Préfinancés		15 361 €		45 476 €		60 837 €	60 837 €		
Arbre de Noël		34 564 €		345 349 €		379 913 €	379 913 €	2 097 991 €	-
Autres dépenses		11 990 €		358 269 €		370 259 €	370 259 €		
<b>Total</b>	<b>345 997 €</b>	<b>1 091 492 €</b>	<b>1 500 055 €</b>	<b>4 381 127 €</b>	<b>1 846 052 €</b>	<b>5 472 619 €</b>	<b>7 318 671 €</b>	<b>8 107 000 €</b>	<b>-10%</b>

Pour le programme 155, la restauration constitue également le poste de dépenses le plus important (43 %) des dépenses d'action sociale, bien qu'il ait baissé de 10 % entre 2013 et 2014. Les prestations individuelles et aides financières ont, quant à elles, augmenté de 10 % entre ces deux dates.

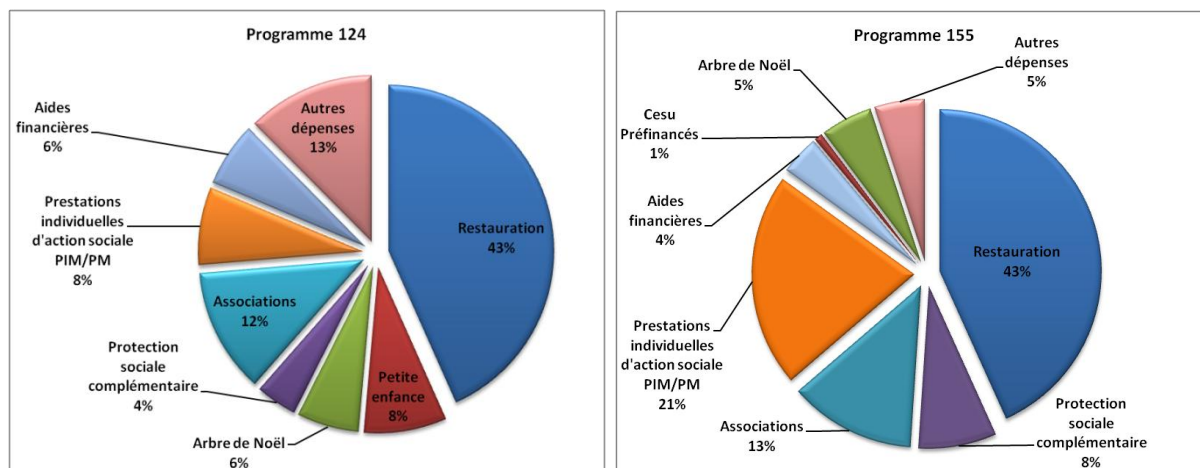
La baisse de la fréquentation des restaurants collectifs est une tendance interministérielle. Ces dernières années plusieurs RIA ont fermé leurs portes. De nouvelles cités administratives sont actuellement en cours de construction mais, il semble, au regard des Commissions Permanentes -CP- de la Fonction Publique sur la restauration collective auxquelles le bureau de l'action sociale participe, que l'installation de restaurants collectifs et de crèches ne soient pas systématiquement prévus. Il ressort de la dernière CP du 24/11/2015 que les instances locales ne sont pas toujours informées des fermetures des restaurants et ne sont pas sollicitées pour travailler sur les solutions de remplacement à prévoir.

Le schéma directeur de la restauration, idée forte de la Fonction publique, qui visait à essayer de trouver des solutions de restauration pour chaque agent, semble avoir été perdu de vue par les administrations. La fonction publique réaffirme son souhait d'une restauration collective pour tous.

Outre ce contexte général, pour ce qui concerne le programme 155, cette baisse peut également être liée à la baisse des effectifs à laquelle s'ajoute la diminution de la participation de l'administration au coût du repas. Il est en effet constaté, sur la base de l'enquête action sociale 2013 et 2014, que la participation de l'état est passée de 4,46 € en 2013 à 4,20 € en 2014.



## Répartition des dépenses d'action sociale en 2014



Pour le programme 124, les prestations individuelles d'action sociale ont augmenté de 4 % entre 2013 et 2014, avec des variations très différentes selon le type d'aide. Ainsi, si les prestations familiales ont augmenté de 53 %, celles concernant la culture ont baissé de 31 %.

### Prestations individuelles et aides financières en 2013 et 2014 du programme 124

Prestations individuelles et aides financières	2013	2014	Variation 2014/2013
Logement	66 935 €	72 062 €	8%
Culture	152 812 €	104 882 €	-31%
Famille	35 039 €	53 599 €	53%
Secours	350 049 €	357 797 €	2%
Prestations enfants handicapés	98 237 €	105 804 €	8%
Autres prestations	53 456 €	95 425 €	79%
<b>Total</b>	<b>756 528 €</b>	<b>789 569 €</b>	<b>4%</b>

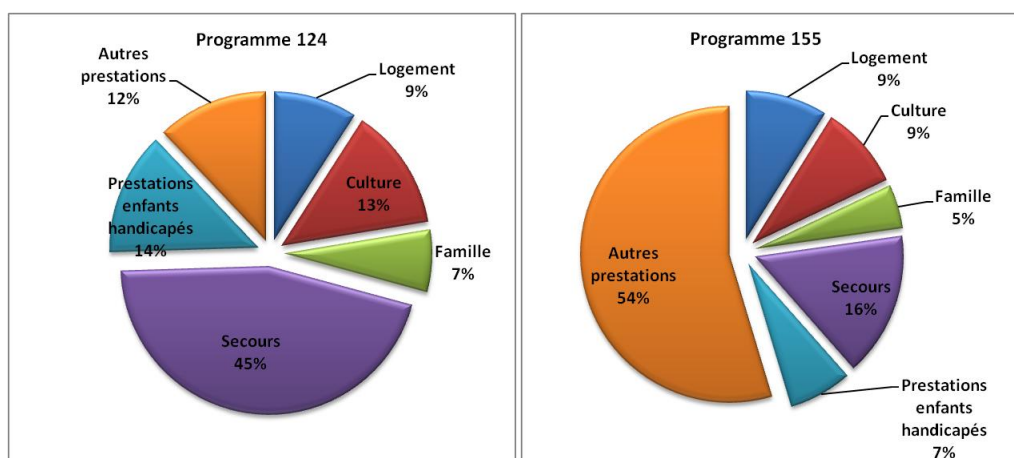
Pour le programme 155, entre 2013 et 2014, la répartition des prestations individuelles a fortement évolué. Ainsi, si les prestations familiales ont presque baissé de moitié (-96 %), les prestations culturelles ont, quant à elles, augmenté de 44 %.

### Prestations individuelles et aides financières en 2013 et 2014 du programme 155

Prestations individuelles et aides financières	2013	2014	Variation 2014/2013
Logement	118 206 €	164 425 €	28%
Culture	94 456 €	167 735 €	44%
Famille	173 320 €	88 252 €	-96%
Secours	385 805 €	289 583 €	-33%
Prestations enfants handicapés	114 407 €	127 351 €	10%
Autres prestations	799 669 €	1 008 706 €	21%
<b>Total</b>	<b>1 685 863 €</b>	<b>1 846 052 €</b>	<b>9%</b>

Les prestations de secours représentent près de la moitié (45 %) des prestations individuelles en 2014 du programme 124 mais seulement 16 % des prestations individuelles du programme 155.

#### Répartition des prestations individuelles en 2014



#### Places en crèche en 2014 (prestations communes aux 2 programmes)

Petite enfance	
Places en crèche	92
Taux d'occupation	80%

#### Offre de logement en 2014 (prestations communes aux 2 programmes)

Logement	
Nombre d'agents en recherche de logement	263
Nombre d'agents logés par la préfecture	64
Nombre d'agents logés Autre contingent -Mairie-	3
Agents logés par leurs propres moyens	30

SOURCE: Extraction SYPLO

## CHAPITRE 10

### LE DIALOGUE SOCIAL

<b>10.1.</b>	<b>La représentativité syndicale</b>	<b>Page 224</b>
10.1.1.	La cartographie des instances de représentation et de concertation	Page 224
10.1.2.	L'organisation des instances de représentation et de concertation	Page 226
10.1.3.	Les groupes de travail	Page 229
10.1.4.	La participation aux élections professionnelles du 4 décembre 2014	Page 229
10.1.5.	La répartition des sièges	Page 230
<b>10.2.</b>	<b>Les thèmes du dialogue social</b>	<b>Page 233</b>
<b>10.3.</b>	<b>L'exercice des droits syndicaux</b>	<b>Page 233</b>
<b>10.4.</b>	<b>Les moyens syndicaux</b>	<b>Page 235</b>

#### Chiffres clés 2014

##### Taux de participation aux élections professionnelles (CTM) :

- \* Affaires sociales - santé - droit des femmes : **69,8 %**
- \* Jeunesse et sports : **61,42 %**
- \* Travail-emploi : **77,49 %**

##### Nombre de réunions :

- \* **19** Comités techniques ministériels  
(**10** CTM affaires sociales, **8** CTM travail et **1** CTM conjoint)
- \* **12** Comités techniques d'administration centrale  
(**4** CTAC affaires sociales, **3** CTAC travail et **5** CTAC conjoints)

##### Mouvements de grève :

- \* **16** mouvements de grève nationaux
- \* **4 891** jours perdus pour faits de grève

## 10. Le dialogue social

### 10.1. La représentativité syndicale

#### 10.1.1. 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 (34) ;
- 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, 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 ;
- Le Comité national de concertation (CNC) est une instance représentative du personnel des 26 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 :

Au niveau national :

- Un comité technique ministériel (CTM) placé auprès des ministres chargés de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports. Suite aux élections du 4 décembre 2014, deux CTM distincts existent désormais, un CTM placé auprès des ministres chargés des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et un CTM placé auprès des ministres chargés de la jeunesse et des sports ;
- Un comité technique ministériel (CTM) placé auprès des ministres en charge du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Suite aux élections du 4 décembre 2014, le périmètre du CTM placé auprès des ministres en charge du travail et de l'emploi est inchangé ;
- Il est à noter l'existence d'un Comité Technique Spécial (CTS) des DI(R)ECCTE placé auprès du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du commerce extérieur, du ministre du redressement productif, du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du

dialogue social et de la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme qui s'est réuni 4 fois en 2014. A l'issue des élections professionnelles du 4 décembre 2014, un nouveau CTS des DI(R)ECCTE a été composé par agrégation des résultats obtenus, lors des élections organisées pour la composition des comités techniques placés auprès des DI(R)ECCTE ;

- Le comité technique commun (CTC) aux établissements publics de formation du secteur sports créé par arrêté du 29 juin 2011 a été supprimé dans la mesure où le nouveau CTM jeunesse et sports s'est vu conférer une compétence sur le fonctionnement des établissements placés sous la tutelle des ministres chargés de la jeunesse et des sports ;
- L'instance transitoire de concertation (ITC) créée le 18 mars 2013 en l'absence d'un CTM propre au périmètre « jeunesse et sports » a été consultée en amont des CTM affaires sociales/jeunesse et sports sur tous les sujets devant être soumis à l'examen de celui-ci, dès lors que ces sujets concernaient partiellement ou exclusivement le ministère chargé de la jeunesse et des sports et ses personnels (questions touchant au statut des professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, inspecteurs de la jeunesse et des sports, situation des personnels administratifs et techniques en fonction dans les services, fonctionnement des services territoriaux cohésion sociale/jeunesse et sports...). Suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014, cette instance est supprimée du fait de la création d'un CTM « Jeunesse et Sports » ;
- 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.

#### Pour l'administration centrale :

- Un comité technique d'administration centrale (CTAC) unique placé auprès du directeur des ressources humaines des ministères chargés de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports. Suite aux élections du 4 décembre 2014, le périmètre du CTAC unique reste inchangé ;
- Un comité technique d'administration centrale (CTAC) placé auprès du directeur des ressources humaines des ministères chargés du travail et de l'emploi. Suite aux élections du 4 décembre 2014, son périmètre reste lui aussi inchangé ;
- 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. Suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014 les représentants des CLC ont été à nouveau désignés pour tenir compte de la nouvelle représentativité (la CFTC via la liste commune UNSA/CFTC et SUD sont désormais représentés) ;

Il est à noter que lorsque l'ordre du jour des CTM et CTAC comportent des points communs aux trois départements ministériels, il est possible de réunir ces instances en formation conjointe, en application du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans la fonction publique de l'Etat. Cela a été le cas à plusieurs reprises en 2014 : convocation de 2 CTM conjoints et de 5 CTAC conjoints.

#### Au niveau régional et départemental :

- Des comités techniques dans chaque DRJSCS ou 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...). Les nouveaux représentants du personnel des comités techniques des DRJSCS, des DJSCS d'outre-mer et des EPA ont été élus suite aux élections du 4 décembre 2014 ;
- Des comités techniques de services déconcentrés auprès des DIRECCTE et des DIECCTE qui sont à la fois régionaux et interministériels ;
- Pour ce qui concerne les ARS, les mandats des membres des comités d'agence ont été prorogés jusqu'au 14 septembre 2016 au plus tard.

#### **10.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation**

En 2014, les comités techniques ministériels se sont réunis en moyenne deux fois plus souvent que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que les comités techniques d'administration centrale. Ils ont également été plus souvent reconvoqués à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote unanimement défavorable des représentants du personnel.

**Nombre de réunions des instances de concertation en 2014**

Instances de concertation	Nombre de réunions	Nombre de reconvoqueries*
CTM unique affaires sociales/Jeunesse et sports	8	2
CTM Travail	8	2
CTM conjoint	1	1
ITC <sup>46</sup>	6	0
CNC des ARS	4	0
CHSCTM Santé	0	0
CHSCTM Travail	4	0
CHSCT-AC Santé/Jeunesse et sports/Travail	4	0
CTAC unique affaires sociales/Jeunesse et sports	4	1
CTAC Travail	3	0
CTAC conjoint	4	1

\* les reconvoqueries 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 2014**

Instances de concertation	Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CTM unique affaires sociales/Jeunesse et sports	4	11	3	12
CTAC unique affaires sociales/Jeunesse et sports	3	7	8	2
CHSCT-AC Santé/Jeunesse et sports/Travail	4	3	5	2
CHSCTM Travail	3	4	4	3
CTM Travail	7	8	5	10
CTAC Travail	3	7	8	2

Dans les DI(R)ECCTE, les comités techniques ont été convoqués en moyenne 6 fois et se sont tenus 5 fois<sup>47</sup>.

<sup>46</sup> Instance temporaire de concertation créée le 18 mars 2013 dans l'attente des élections du 4 décembre 2014.

**Nombre de comités techniques des services déconcentrés qui ont été convoqués et qui se sont tenus dans les DI(R)ECCTE en 2014**

Régions	Convoqués	Tenus
Alsace	4	4
Aquitaine	4	4
Auvergne	5	4
Basse-Normandie	5	4
Bourgogne	7	5
Bretagne	9	8
Centre	6	4
Champagne-Ardenne	ND	ND
Corse	3	3
Franche-Comté	15	14
Guadeloupe	ND	ND
Guyane	3	3
Haute-Normandie	6	4
Île-de-France	ND	11
La Réunion	ND	ND
Languedoc-Roussillon	4	3
Limousin	6	6
Lorraine	5	3
Martinique	4	4
Mayotte	3	3
Midi-Pyrénées	7	6
Nord-Pas-de-Calais	6	4
Pays de la Loire	ND	ND
Picardie	5	5
Poitou-Charentes	7	5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6	5
Rhône-Alpes	9	7
Saint-Pierre-et-Miquelon	ND	ND

ND : non déterminé

En 2014, le nombre de CAP a été plus important pour les contrôleurs du travail (9 commissions) et pour l'inspection du travail (5 commissions) que pour les autres CAP du périmètre « Travail-emploi » (2 à 3 commissions en moyenne).

**Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du secteur « Travail-emploi » en 2014**

Corps périmètre "Travail-emploi"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A+	Administrateur civil	0	1	0	1	2
A	Inspection du travail	2	5	5	2	5
	Attaché d'administration de l'Etat	1	1	1	1	3
	Attaché principal d'administration de l'Etat	0	0	0	1	3
B	Contrôleurs du travail	3	4	3	3	9
	Secrétaire administratif	3	0	0	1	3
C	Adjoint administratif	3	1	0	0	3
	Adjoint technique	0	0	0	3	2

<sup>47</sup> L'écart est dû à des boycotts et absences de quorum notamment sur la démarche « Ministère fort » nécessitant une nouvelle convocation.

En 2014, 37 CAP ont eu lieu pour l'ensemble des corps du périmètre « Affaires sociales-santé ». La pratique de la pré-CAP est courante pour les corps communs ou spécifiques santé.

**Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives  
paritaires du périmètre « Affaires sociales-santé » en 2014**

Corps périmètre "Affaires sociales-santé"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions	Remarque
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A+	Ingénieur général du génie sanitaire	2	0	0	2	2 pré cap / an 2 cap / an	
	Ingénieur en chef du génie sanitaire	1	1	0	2		
	Ingénieur du génie sanitaire	2	0	1	1		
	Médecin inspecteur de santé publique	4	2	3	3	2	
	Pharmacien inspecteur de santé publique	2	3	1	4	2	
A	Administrateur civil	3	0	0	3	2	
	Conseiller technique de service social	1		1		2	
	Ingénieur principal d'études sanitaires		2	1	1	2 pré cap / an 2 cap / an	
	Ingénieur d'études sanitaires	1	1	1	1		
	Inspecteur de classe exceptionnelle de l'action sanitaire et sociale	1	1		2	1 CAP nationale par corps 2 pré-CAP / an 2 CAP / an	
	Inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale	2			2		
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	1	1	1	1		
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	2	1	1	2		
	Infirmier de classe normale	1		2		1 CAP nationale, 2 cap annuelles, pratique de la pré CAP administration + pré CAP OS	Corps interministériels. Seules 3 élues sont pris en charge sur le bop 124 (ARS)
	Attaché	1	0	1	0	3	
	Attaché principal		2		1	3	
B	Assistant de service social	1				2 pré-CAP administration 2 pré-CAP administration/RP 2 CAP / an	Remarque : s'agissant d'un CIGeM, les représentants du personnel sont issus de l'ensemble des ministères appartenant au CIGeM. Un seul agent pour le MAS
	Technicien sanitaire en chef	0	2	1	1	2 pré cap / an 2 cap / an	Corps interministériel, 2 formations (une élargie aux agents affectés à l'Agence Nationale de Sécurité des Médicaments - non pris en compte dans le tableau ; une restreinte au MAS)
	Technicien sanitaire principal	0	2	1	1		
	Technicien sanitaire	1	1	1	1		
	Infirmier classe supérieure			1		2 pré CAP administration 2 pré CAP OS 2 CAP 3	Corps interministériel. 1 CAP nationale. Seulement deux suppléantes du MAS
	Infirmier de classe normale			1			
	Secrétaire administratif	2	3	2	5		
C	Adjoint sanitaire principal de 1ère classe		2		2	2 pré cap / an 2 cap / an	
	Adjoint sanitaire principal de 2ème classe	1	1		2		
	Adjoint sanitaire de 1ère classe		2	2			
	Adjoint sanitaire de 2ème classe		2		2		
	Adjoint administratif	7	0	11	0	3	
	Adjoint technique	0	8	1	4	2	



Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les CAP se réunissent en moyenne plus souvent que pour les cops des autres périmètres ministériels.

**Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Jeunesse et sports » en 2014**

Corps périmètre "Jeunesse et sports"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A+	Inspecteur de la jeunesse et des sports	2	4	2	4	4
	CTPS CETP domaine « jeunesse »	2	2	2	2	3
	CTPS CETP domaine « sport »	0	4	2	2	4
	CTPS CAP	1	3	1	3	4
A	Inspecteur de classe exceptionnelle de l'action sanitaire et sociale	1				2 pré CAP / an 2 CAP/ an
	Inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale	1			2	
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale		1*		1**	
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	1	1	1		
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	3	1	3	1	5
	Professeur de sport	0	5	1	4	6

\*MNC pour titulaire IPASS

\*\*INJS pour le suppléant IPASS

Concernant les commissions consultatives paritaires pour les agents non titulaires, elles se sont réunies 5 fois au cours de l'année 2014.

**Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions consultatives paritaires de l'ensemble du périmètre en 2014**

Programmes 124 et 155	Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Décret 78	4	2	2	1	1 CCP/an
Contractuel Loi 84 (art 4) (P124+P155)	3	1	1	3	1
Contractuel Loi 84 (art 4) (P124+P155)	2	2	0	2	1
Contractuel Loi 84 (art 4) (périmètre « Affaires sociales-santé »)	2	5	4	4	2

### 10.1.3. Les groupes de travail

Le dialogue social s'est aussi décliné en 2014 à travers de nombreux groupes de travail auxquels ont été conviées les organisations syndicales. Plus de 30 réunions de groupes de travail ont été organisées en 2014 dans les ministères chargés des affaires sociales, de la santé, de la jeunesse, des sports ainsi que du travail et de l'emploi sur les thématiques suivantes :

- préparation des élections professionnelles par périmètre et tout périmètre confondu pour un total de 12 réunions ;
- groupe de travail sur le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale (3 réunions en 2014) ;
- groupe de travail sur l'agenda social avec les organisations syndicales du secteur travail (4 réunions en 2014) ;
- groupe de travail sur le plan d'action RH en ARS (4 réunions en 2014).

### 10.1.4. La participation aux élections professionnelles du 4 décembre 2014

Les élections pour les comités techniques de la fonction publique ont mobilisé 52,8 % des agents publics (dont 52,3 % pour la fonction publique de l'Etat), contre 54,6 % en moyenne lors des précédents scrutins.

Toutefois, hors ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, il est à noter que ce taux de participation est amené à 72,7 %, tout ministère confondu.

### Taux de participation aux élections du 4 décembre 2014 par ministère

Année	Affaires sociales, santé, droit des femmes	Jeunesse et sports	Travail
<b>Comité technique ministériel</b>			
2011	67,11 %		79,10 %
2014	69,80 %	61,42 %	77,49 %
<b>Comité technique d'administration centrale</b>			
2011	42,48 %		60,77 %*
2014	63,60 %		59,48 %

\*Elections organisées en 2013 suite au retour de la DGEFP dans le périmètre des ministères sociaux.

Le taux de participation aux votes pour le CTM Affaires sociales – Santé – Droits des femmes a été de 69,8 %, ce qui témoigne d'une forte mobilisation pour ce scrutin par rapport à la mobilisation au sein de la fonction publique et légèrement en-deçà du taux de participation global dans les départements ministériels (hors Education nationale).

Pour le CTM Jeunesse et Sports, le taux de participation a été de 61,42 %, ce qui témoigne d'une mobilisation supérieure à la moyenne dans la fonction publique, bien qu'il soit nettement inférieur à celle constatée dans la plupart des autres départements ministériels (excepté l'Education nationale).

Le taux de participation pour le CTM Travail a été de 77,49 %, ce qui témoigne d'une très forte mobilisation pour ce scrutin par rapport aux autres départements ministériels (la plus élevée avec celle du ministère des Finances de 82,1 %).

Le taux de participation aux votes pour le CTAC Affaires sociales – Santé – Droits des femmes – Jeunesse et Sports a été de 63,60 %, ce qui témoigne d'une forte mobilisation pour ce scrutin par rapport aux élections de 2011 où le taux de participation était seulement de 42,48 % (+21 points).

Le taux de participation aux votes pour le CTAC Travail a été de 59,48 %, soit en léger recul par rapport aux dernières élections de 2013 (60,8 %) organisées à la suite du retour de la DGEFP dans les ministères sociaux.

#### 10.1.5. La répartition des sièges

Evolution de la représentativité des syndicats aux CTM :

#### Répartition des sièges au CTM (2011-2014)

	Santé, jeunesse, vie associative, solidarités, cohésion sociale, ville et sports		Affaires sociales, santé, droit des femmes		Jeunesse et sports		Travail			
Année d'élection	2011		2014		2014		2011		2014	
Organisation syndicale	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges
CFDT	18,09%	3	22,18%	3	17,85%	3	16,36%	3	18,96%	3
CFTC							2,32%	0	2,75%	0
CGT	21,66%	3	23,36%	4	7,23%	1	26,80%	4	25,86%	4
FO	11,86%	2	13,06%	2	5,82%	1	8,56%	1	10,97%	2
SUD	5,32%	0	6,81%	1			14,58%	2	13,18%	2
UNSA-CFTC			34,58%	5						
FSU	6,22%	1			16,84%	2	13,79%	2	10,24%	1
UNSA	36,84%	6			52,27%	8	17,59%	3	18,04%	3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>

- **CTM Affaires sociales, santé, jeunesse et sport :**

L'analyse n'est pas aisée dans la mesure où le périmètre des CTM a évolué entre 2011 et 2014. En effet, alors qu'il n'y avait qu'un seul CTM pour le périmètre « Affaires sociales et Jeunesse et Sports » en 2011, les scrutins ont été différenciés pour les deux périmètres dans le cadre des élections de 2014. Il est donc nécessaire de consolider les résultats des CTM Affaires sociales et Jeunesse et Sports afin de rendre possible la comparaison avec les résultats aux élections de 2011.

A périmètre constant, on constate que les grands équilibres sont relativement similaires entre les organisations syndicales, tant en termes de voix obtenues que de sièges, avec toutefois quelques évolutions :

- L'UNSA confirme sa première place aux deux CTM en obtenant un pourcentage proche à celui de 2011 (plus de 36 % des voix) ;
- La CFDT gagne trois points (plus de 21 % des voix contre 18 % en 2011) tandis que la CGT (19,5 % des voix contre 21,7 % en 2011) et FSU (4 % des voix contre 6,2 % en 2011) reculent de 2 points ;
- FO maintient sa position (11,3 %) avec un nombre de voix très proche de celui de 2011.

- **CTM Travail :**

Les résultats globaux au CTM témoignent d'une perte de plus de 3 points en pourcentage pour la CGT, SUD, la FSU et FO au bénéfice de l'UNSA et de la CFDT. La répartition des sièges est également modifiée, FO gagnant un siège tandis que le SNUTEFE en perd un.

S'agissant du pourcentage de voix au CTM obtenu par chacune des organisations syndicales, FO progresse de plus de 2,5 points, la CFDT de plus de 2,5 points et l'UNSA de près d'un point. Le SNUTEFE perd près de 3,5 points, la CGT perd près de 1,5 points, SUD plus d'1 point. La CFDT, qui devance légèrement l'UNSA, est désormais la deuxième organisation syndicale du ministère. La CGT reste la première organisation syndicale au niveau du CTM.

Analyse par CTM des résultats 2014 :

- **CTM Jeunesse et Sports :**

L'UNSA, la CFDT et FSU bénéficient d'une forte représentativité à ce CTM.

La création d'un CTM propre à ce périmètre permet à l'UNSA, qui y est fortement représentée, de disposer de la majorité absolue (52 % des voix et 8 sièges sur 15).

La CFDT arrive en deuxième position avec 17,9 % des voix et 3 sièges ; la FSU arrive en troisième position avec 16,8 % des voix et 2 sièges.

La CGT et FO disposent d'un siège chacun et SUD ne dispose d'aucun siège.

- **CTM Affaires sociales :**

Les résultats de l'élection pour le CTM Affaires sociales sont les suivants :

- L'UNSA, qui se maintient à la première position avec 34,6 % des voix, perd un siège par rapport à l'ancien CTM (5 sièges au lieu de 6) ; à noter que la présentation d'une liste commune avec la CFTC n'a pas permis à cette dernière de disposer d'un siège (compte tenu de la clé de répartition retenue par ces deux organisations) ;
- A l'inverse, la CGT gagne un siège par rapport à l'ancien CTM avec 23,4 % des voix, ce qui lui permet d'arriver en deuxième position, et SUD fait son entrée à ce CTM avec un siège et 6,8 % des voix ;
- La CFDT conserve 3 sièges avec 22,2 % des voix ;
- FO conserve 2 sièges avec 13,1 % des voix.

## Evolution de la représentativité des syndicats au CTAC :

### Répartition des sièges au CTAC (2011-2014)

	Santé, jeunesse, vie associative, solidarités, cohésion sociale, ville et sports		Affaires sociales, santé, droits des femmes, jeunesse et sports		Travail			
Année d'élection	2011		2014		2013		2014	
Organisation syndicale	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges	Répartition des voix	Répartition des sièges
CFDT	20,43%	2	26,31%	3	37,84%	4		
CFTC	11,58%	1						
CGT	33,42%	4	29,83%	3				
FO	6,17%	0	7,34%	0	8,92%	1	5,92%	0
SUD			6,50%	0				
UNSA-CFTC			30,01%	4				
SYNTEF-CFDT							40,67%	4
UNSA	28,39%	3			26,04%	2		
CGT-SNUTEF-FSU					27,19%	3	25,80%	3
UNSA-ITEFA							27,62%	3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

#### • CTAC Affaires sociales / santé / droit des femmes / jeunesse et sports :

Les résultats des élections professionnelles de 2014 permettent de constater que :

- La CGT reste la première organisation syndicale représentée à ce CTAC avec 29,8 % des voix et 3 sièges, bien qu'elle perde plus de 3 points par rapport aux élections de 2011 ;
- L'UNSA maintient sa position de deuxième organisation syndicale en obtenant 30 % des voix et 4 sièges avec la CFTC (présentation d'une liste commune à ce scrutin) ; toutefois, il est à noter que les deux organisations perdent près de 10 points si l'on additionne les résultats obtenus par chacune d'elle aux élections de 2011 (listes séparées) ;
- La CFDT renforce sa position avec un siège supplémentaire (3 sièges) et en gagnant près de 6 points par rapport à 2011 (26,3 % des voix) ;
- Enfin, SUD et FO ne sont toujours pas représentés à ce CTAC mais il convient de noter qu'ils bénéficient d'un vote plus favorable qu'en 2011 en termes de voix.

#### • CTAC Travail :

Les résultats des élections professionnelles de 2014 permettent de constater une légère progression des syndicats dits « réformistes » :

- La CFDT confirme sa première position en conservant 4 sièges et en progressant de près de trois points en voix par rapport aux élections de 2011 (40,7 % contre 37,8 % en 2011) ;
- UNSA-ITEFA arrivent en deuxième position avec 27,6 % des voix et 3 sièges (soit un siège supplémentaire) ;
- CGT-SNUTEF-FSU sont en troisième position avec 25,8 % des voix (contre 27,2 % en 2011) mais conservent 3 sièges ;
- FO n'est plus représentée avec seulement 5,9 % des voix (- 3 points par rapport à 2011).

## 10.2. Les thèmes du dialogue social

L'année 2014 s'est traduite notamment par 22 réunions de comités techniques ministériels (CTM), 13 réunions de comités techniques d'administration centrale (CTAC) et 8 réunions de comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

Compte tenu du calendrier électoral d'une part et des obligations de consultation prévues par le décret du 15 février 2011 d'autre part, chacune des instances nationales ont été consultées sur :

- les élections professionnelles : projet de décret, d'arrêté et de note de service,
- le projet de circulaire indemnitaire.

Des consultations spécifiques à l'organisation de certaines directions de chacun des départements ministériels ont aussi eu lieu.

Les instances d'administration centrale ont, quant à elles, aussi été consultées sur :

- les textes portant création et composition des CTAC ayant vocation à être mis en place après les élections,
- des projets de textes portant réorganisation de DAC.

A noter que le CTAC Travail-emploi a été installé début 2014 suite aux élections intervenues au dernier trimestre 2013 en raison du retour de la DGEFP dans le périmètre ministériel.

L'ensemble des points à l'ordre du jour de ces différentes instances sont présentés en annexe du présent bilan social.

Les thèmes abordés au sein des CTSD des DI(R)ECCTE ont essentiellement consisté en la mise en œuvre de la démarche « Ministère fort » (organisation régionale en unités de contrôle, réinstallations matérielles, plans de formation). Des éléments comme le plan GPEC, les effectifs et le bilan social ont parfois également été abordés.

## 10.3. L'exercice des droits syndicaux

En 2014, on compte 16 mouvements de grève sur l'ensemble du périmètre ministériel pour des préavis déposés au niveau national, entraînant 4 891 journées non travaillées pour fait de grève (soit plus de 23 ETP).

Le nombre de journées de grèves a fortement augmenté pour le périmètre « Affaires sociales jeunesse et sports » entre 2012 et 2014. Pour le périmètre « Travail-Emploi », après une augmentation en 2013, le nombre de jours non travaillés pour fait de grève retrouve en 2014 à peu près le même niveau que celui de 2012.

Les mouvements de grève depuis 2012

	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

## Les mouvements de grève en 2014

Périmètre « Affaires sociales-Jeunesse et sports »	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
6 février	UGFF-CGT	45	Défense des retraites, pour les salaires et l'emploi.
18 mars	UGFF-CGT, FSU, Solidaires Fonction Publique, FO	427	Défense de l'emploi, du pouvoir d'achat et des salaires, la protection sociale et l'accès aux services publics, le refus de la politique d'austérité et du pacte de responsabilité.
15 mai	UGFF-CGT, UFFA-CFDT, FGF-FO, Union syndicale Solidaires Fonction Publique	612	Défense de l'emploi et des services publics, l'amélioration du pouvoir d'achat et l'augmentation de la valeur du point d'indice, l'arrêt de la MAP, le refus de la politique d'austérité et du pacte de responsabilité.
26 juin	UGFF-CGT	ND	Refus des politiques d'austérité.
16 octobre	UGFF-CGT	62	Besoin d'améliorer la protection sociale et pour la reconnaissance de la sécurité sociale.
18 novembre	UGFF-CGT, Solidaires Fonction Publique	40	Préavis motivés d'une part, par les choix budgétaires proposés par le Gouvernement qui font peser de graves menaces sur l'avenir de la Fonction Publique et de la solidarité nationale, par la politique d'austérité et d'autre part pour la création des emplois indispensables à l'accomplissement des missions des fonctionnaires et pour l'augmentation des salaires avec le dégel du point d'indice.

Périmètre « Travail-emploi »	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
3 février (grève ministérielle)	CGT, FO, le SNUTEFE-FSU, SUD TRAVAIL	772	Retrait du projet de loi SAPIN.
4 février (grève ministérielle)	CGT, FO, le SNUTEFE-FSU, SUD TRAVAIL	67	Retrait du projet de loi SAPIN.
6 février	CGT	136	Pour la défense du système de retraite, des salaires et de l'emploi.
18 mars	CGT, FO, SNUTEFE-FSU, SUD TRAVAIL	696	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour défendre la sécurité sociale et son financement.</li> <li>- Pour nos emplois, l'augmentation des salaires et le service public.</li> <li>- Pour refuser le pacte de responsabilité.</li> <li>- Pour exiger le retrait du plan SAPIN.</li> </ul>
15 mai	l'UGFF-CGT, l'UFFA-CFDT, la FGF FO, l'Union syndicale Solidaires Fonction Publique	1 027	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour la défense de l'emploi et des services publics.</li> <li>- Pour l'amélioration du pouvoir d'achat.</li> <li>- L'augmentation de la valeur du point d'indice.</li> <li>- L'arrêt de la MAP.</li> <li>- Le refus de la politique d'austérité et du pacte de responsabilité.</li> </ul>
10 au 20 juin 2014 (grève ministérielle)	CGT	144	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contre la réforme SAPIN.</li> <li>- Pour le retrait du décret du 20 mars 2014 de réorganisation des services.</li> </ul>
26 juin	l'UGFF-CGT	74	Le refus des politiques d'austérité.
22 au 26 septembre 2014 (grève ministérielle)	SUD TRAVAIL, CGT	448	Pour l'abrogation de la réforme sur la restructuration des services de l'inspection du travail.
16 octobre	l'UGFF-CGT	182	Besoin d'améliorer la protection sociale et pour la reconnaissance de la sécurité sociale.
18 novembre	l'UGFF-CGT, Solidaires Fonction publique	159	Préavis motivés d'une part, par les choix budgétaires proposés par le Gouvernement qui font peser de graves menaces sur l'avenir de la Fonction Publique et de la solidarité nationale, par la politique d'austérité et d'autre part pour la création des emplois indispensables à l'accomplissement des missions des fonctionnaires et pour l'augmentation des salaires avec le dégel du point d'indice.

## 10.4. Les moyens syndicaux

En 2014, pour les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports », 49 agents ont bénéficié de décharges d'activité de service à temps plein, contre 51 agents en 2013. Pour le périmètre « Travail-emploi » on passe de 9 agents en 2013 à 13 en 2014.

**Nombre d'agents en décharge totale d'activité de service selon le périmètre entre 2012 et 2014**

Organisations syndicales	2012	2013	2014
CFDT	19	19	17
CFTC	-	-	-
CGT	8	8	8
FO	6	6	6
UNSA	5	7	8
<b>Total périmètre « Affaires sociale-santé »</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>39</b>
UNSA	4	6	6
FSU	3	2	1
CFDT	-	2	2
CGT	-	1	1
<b>Total périmètre « Jeunesse et sports »</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
CGT	4	2	3
CFDT	5	3	3
UNSA	4	3	5
FO	1	0	1
FSU-SNUTEFE	1	1	1
<b>Total périmètre « Travail-emploi »</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
<b>Ensemble</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>62</b>

Les chèques demi-journée (crédits d'heures) :

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). Les crédits d'heures sont comptabilisés par chèques demi-journée. En 2014, 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 2014**

Périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports »		Périmètre « Travail-emploi »	
Organisations syndicales	Nombre de chèques demandés	Organisations syndicales	Nombre de chèques demandés
GT	-	CGT	1 294
CFDT	-	CFDT	863
UNSA EMPLOI/SOL.	1 000	UNSA ITEFA	1 106
UNSA EDUC.	138	FO	169
FO	500	FSU-SNUTEFE	1 212
SUD	300	SUD TRAVAIL	887
<b>Total</b>	<b>1 938</b>	<b>Total</b>	<b>5 531</b>

## Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales en 2014

Périmètre « Affaires sociales-santé »	Surface	Valeur locative estimée pour l'année
CFDT	86 m <sup>2</sup>	Non disponible
CGT	88 m <sup>2</sup>	Non disponible
UNSA	68 m <sup>2</sup>	Non disponible
FO	61 m <sup>2</sup>	Non disponible
SUD	15 m <sup>2</sup>	Non disponible
CFTC	28,5 m <sup>2</sup>	Non disponible
CGC	14 m <sup>2</sup>	Non disponible
SNIASS	20 m <sup>2</sup>	Non disponible
SPHISPO	12 m <sup>2</sup>	Non disponible
USAC	12 m <sup>2</sup>	Non disponible
INTER SYNDICALE	49 m <sup>2</sup>	Non disponible
PHISP-SYACO-SMISP	12 m <sup>2</sup>	Non disponible

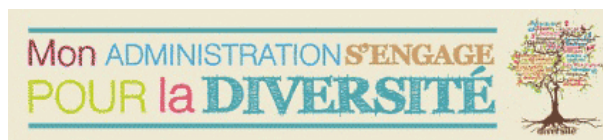
Périmètre « Jeunesse et sports »	Surface	Valeur locative estimée pour l'année
CFDT-SGEN	11 m <sup>2</sup>	Non disponible
CGT-FERC	13 m <sup>2</sup>	Non disponible
UNSA Education	11 m <sup>2</sup>	Non disponible
FO	11 m <sup>2</sup>	Non disponible
FSU	14 m <sup>2</sup>	Non disponible

Périmètre « Travail-emploi »	Surface	Valeur locative estimée pour l'année
CFDT	76m <sup>2</sup>	Non disponible
CGT	186m <sup>2</sup>	Non disponible
FO	61m <sup>2</sup>	Non disponible
SUD	84 m <sup>2</sup>	Non disponible
UNSA ITEFA	121 m <sup>2</sup>	Non disponible
SNUTEFE-FSU	85 m <sup>2</sup>	Non disponible



# CHAPITRE 11

## LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES



<b>11.1.</b>	<b>La présentation générale des orientations du label diversité</b>	<b>Page 238</b>
<b>11.2.</b>	<b>Les classes préparatoires intégrées</b>	<b>Page 239</b>
11.2.1.	La CPI de l'EHESP (P124)	Page 240
11.2.2.	La CPI de l'INTEFP (P155)	Page 240
<b>11.3.</b>	<b>La politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap</b>	<b>Page 241</b>
11.3.1.	Le nouveau périmètre des ministères chargés des affaires sociales	Page 241
11.3.2.	Le taux d'emploi direct au 1er janvier 2014	Page 241
11.3.3.	Le taux d'emploi légal	Page 242
11.3.4.	Les taux d'emploi par programme (124 – 155)	Page 242
11.3.5.	Les caractéristiques des agents atteints d'un handicap	Page 245
11.3.6.	Les recrutements d'agents atteints d'un handicap en 2014	Page 246
11.3.7.	Les dépenses réalisées au cours de l'année 2014 dans le cadre de la convention avec le FIPHP	Page 247
<b>11.4.</b>	<b>L'égalité professionnelle : plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	<b>Page 247</b>
<b>11.5.</b>	<b>La gestion des âges</b>	<b>Page 248</b>

### Chiffres clés 2014

**Taux direct d'emploi des BOE : 6,79%**

\*P124 : 6,22%

\*P155 : 7,36%

**Taux légal d'emploi des BOE : 6,88 %**

**Nombre de BOE : 1 390 agents**

\* Catégorie A : 16%

\* Catégorie B : 29%

\* Catégorie C : 55%

**Recrutement de personnes handicapées : 23**

# 11. La diversité et l'égalité des chances

## 11.1. La présentation générale des orientations du label diversité

Les trois ministères poursuivent la conception et la mise en œuvre de leurs politiques de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, dans une logique d'amélioration continue.

L'évaluation de suivi effectuée à mi-parcours, diligentée par AFNOR Certification et qui s'est déroulée in situ du 16 au 20 mars 2015, s'est ainsi attachée à vérifier la matérialité de ces actions et leur efficacité. Elle a concerné les directions d'administration centrale des trois périmètres et également les services déconcentrés labellisés mais non audités en 2012 (la DRJSCS de Champagne-Ardenne, la DJSCS de Guadeloupe, les DIRECCTE d'Aquitaine et d'Ile-de-France).

Ainsi, à la suite du premier plan d'action diversité 2012-2015, le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, de la ville, de la jeunesse et des sports ont manifesté leur engagement en poursuivant leurs actions sur la période 2015-2016 ou en initiant de nouvelles.

Le comité stratégique diversité du 19 novembre 2014, présidé par la secrétaire générale adjointe des trois ministères a ainsi validé les plans d'action suivants :

**Le plan diversité (plan cadre)** avec cinq lignes de force :

- poursuivre les formations dédiées et préparer l'imprégnation des contenus des formations métiers ;
- définir des actions ciblées, en 2015, sur la thématique de l'homophobie. Le plan, précisé après le séminaire des référents diversité du 16 décembre 2014, est accompagné d'actions de communication (DICOM) ;
- formaliser la procédure d'examen des promotions au choix (par tableau d'avancement et liste d'aptitude) et des candidatures à la mobilité en assurant davantage de transparence et de traçabilité. Une procédure de même nature pourrait être généralisée aux nominations sur les emplois d'encadrement supérieur des services déconcentrés ;
- mieux faire connaître les règles relatives aux clauses sociales dans les procédures d'achat public ;
- promouvoir la démarche auprès des établissements publics non encore labellisés (principalement ARS et CREPS).

**Le plan d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap** avec deux lignes de force (Cf. point 11.3).

**Le plan égalité femmes-hommes** avec quatre lignes de force (Cf. point 11.4).

**Le plan gestion des âges** avec trois lignes de force (Cf. point 11.5).

**Le plan de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle** avec trois lignes de force :

- engagement et pérennisation de l'engagement des trois ministères contre l'homophobie ;
- vérification des procédures RH (mutations, prestations d'action sociale) et lutte contre les comportements homophobes (publication des sanctions disciplinaires prises sur ce motif) ;
- actions de sensibilisation des agents à la lutte contre l'homophobie.

Le plan de communication interne réalisé par la DICOM a axé ses priorités sur trois de ces plans : agents en situation de handicap, égalité professionnelle et gestion des âges.

En transversal à ces plans s'ajoutent des actions visant à renforcer les compétences et moyens de certains acteurs : professionnalisation des référents diversité et des correspondants handicap, rôle des médecins de prévention sur le harcèlement et les violences, développement des formations pour les membres de jurys...

En amont, les états des lieux seront rendus plus lisibles par des indicateurs optimisés et partagés lors des dialogues de gestion et repris dans les bilans sociaux.

En outre, la mesure périodique du ressenti des agents prendra la forme, à partir de 2015, d'un baromètre social. Les résultats de ce baromètre seront disponibles en octobre 2015.

La DRH poursuit néanmoins ses engagements autour :

- de l'encadrement supérieur et dirigeant qui doit s'approprier davantage les valeurs de diversité et de lutte contre les discriminations, pour fédérer autour de celles-ci tous les agents ;
- des actions de formation-sensibilisation qui doivent être intensifiées pour atteindre l'objectif de former tous les agents ;
- des thématiques de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations qui doivent devenir un enjeu de dialogue social : le renouvellement des instances après les élections de décembre 2014 pourrait être l'occasion de revoir sensiblement la manière d'impliquer les représentants du personnel (mise en place de groupes de travail, ouverture de négociations, par exemple) ;
- des services déconcentrés qui doivent intégrer l'impact du renouvellement du label en 2016, induisant une mobilisation et une mise à niveau de toutes les structures du fait de l'extension du périmètre de labellisation ;
- du projet de signer en 2015 la charte LGBT.

## 11.2. Les classes préparatoires intégrées (CPI)

Afin de diversifier leurs recrutements et de favoriser l'accès de tous aux emplois publics conformément à la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, nos ministères ont mis en place depuis 2009, au sein de l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP) d'une part et de l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) d'autre part, deux classes préparatoires intégrées.

Les CPI, dispositifs de préparation aux concours d'accès des principaux corps de la fonction publique, sont destinées aux étudiants et demandeurs d'emploi issus de milieux modestes, qui sont particulièrement méritants au regard des obstacles qu'ils ont pu rencontrer au cours de leur parcours universitaire. Leur mérite est apprécié au vu de leur motivation et de l'effort accompli dans le contexte socio-économique de leurs études.

Ainsi sont concernés ceux :

- dont les ressources financières et celles de leur famille ne dépassent pas un plafond de 33 100 € (sous réserve de confirmation) ;
- et
- dont l'origine sociale ou géographique a rendu difficiles les conditions d'accès à l'enseignement (éloignement géographique, parcours scolaire situé dans un établissement classé en ZEP, habitation en ZUS, etc.).

### 11.2.1. La CPI de l'EHESP (P124)

La CPI de l'EHESP est un dispositif de préparation aux concours externes de directeur d'hôpital, de directeur d'établissement sanitaire, social, médico-social, d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale et d'attaché d'administration hospitalière.

La CPI de l'EHESP a accueilli en 2013-2014 une promotion de 15 élèves.

La préparation des candidats est confiée à l'EHESP sous la tutelle des ministères chargés des affaires sociales et de la santé, et de l'enseignement supérieur et de la recherche. La préparation s'appuie sur :

- l'adaptation du contenu pédagogique aux besoins spécifiques des candidats (remises à niveau, individualisation du parcours) ;
- le tutorat par des élèves de l'EHESP et des professionnels du secteur ;
- la réalisation de stages d'observation en milieu professionnel.

Afin de suivre leur formation dans des conditions satisfaisantes, les élèves bénéficient d'une aide matérielle (l'hébergement et la restauration sont proposés gratuitement sur place) et d'une aide financière par versement, sous conditions de ressources, d'une « allocation diversité » d'un montant annuel de 2 000 €.

On compte 13 admissibilités et 6 réussites<sup>48</sup> aux concours d'élèves de la CPI de la promotion 2013/2014.

**Nombre de candidats admissibles et admis aux concours parmi les élèves de la CPI  
Promotions 2009/2010 à 2013/2014**

Concours	Promotion									
	2009/2010		2010/2011		2011/2012		2012/2013		2013/2014	
	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	4	2	4	2	8	4	12	5	6	3
Directeur d'hôpital	2	0	0	0	5	2	4	1	2	0
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	11	6	8	6	12	6	7	4	4	2
Attaché d'administration hospitalière	7	2	3	1	7	1	10	1	1	1
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>6</b>

### 11.2.2. La CPI de l'INTEFP (P155)

La CPI de l'INTEFP est un dispositif de préparation au concours externe d'inspecteur du travail.

En 2014, la CPI a accueilli une promotion de 12 élèves. Ils ont été préparés pendant 21 semaines aux épreuves écrites et, pour les élèves admissibles, aux épreuves orales pendant 4 semaines.

La préparation s'est articulée autour de plusieurs dispositifs pédagogiques :

- des enseignements en rapport avec les épreuves du concours ;
- des apports théoriques et méthodologiques ;
- des mesures d'accompagnement individualisé et des actions de tutorat.

<sup>48</sup> Un candidat peut être admissible et admis à plusieurs concours.

Sur un total de 12 élèves, 3 candidats ont été admis au concours externe d'inspecteur du travail.

#### Nombre de candidats de la CPI admis au concours d'inspecteur du travail

Nombre de candidats admis	2011	2012	2013	2014
Inspecteur du travail	3	6	3	3

### 11.3. La politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap

#### 11.3.1. Le nouveau périmètre des ministères chargés des affaires sociales

Depuis la publication du décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents handicapés relève de la Direction des Ressources Humaines commune à l'ensemble des ministères chargés des affaires sociales (personnels relevant des affaires sociales, de la santé, des droits des femmes, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, du dialogue social, de la ville, de la jeunesse et des sports).

Le plan de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap 2014-2017 ainsi que le projet de conventionnement avec le FIPHFP sont désormais communs aux trois ministères.

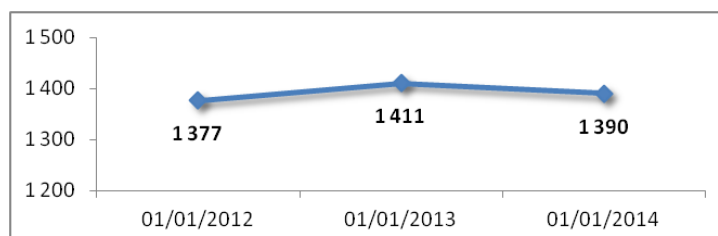
La convergence des politiques d'insertion des personnels handicapés liée à la fusion des fonctions support a été facilitée par la proximité des objectifs et des méthodes de travail des trois ministères.

Le périmètre de la présentation ci-dessous recouvre l'administration centrale et les services déconcentrés du programme 124 et du programme 155, y compris les agents exerçant au sein des directions départementales interministérielles, hors ARS, qui ont chacune assuré en propre une déclaration annuelle au FIPHFP.

#### 11.3.2. Le taux d'emploi direct<sup>49</sup> au 1er janvier 2014

Le taux d'emploi direct pour l'ensemble des trois ministères, au 1<sup>er</sup> janvier 2014 est de 6,79 % : 1 390 agents ont été recensés pour 1 411 au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et 1 377 au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Malgré la légère baisse du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le taux reste relativement stable du fait de la baisse des effectifs.

#### Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les ministères chargés des affaires sociales



<sup>49</sup> Selon le FIPHFP, le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (dont la liste est fixée aux articles L5212-13 et L5212-15 du code du travail) et le nombre total d'agents du ministère au 31 décembre 2013 (effectifs physiques rémunérés, hors mis à disposition entrants).

### 11.3.3. Le taux d'emploi légal<sup>50</sup>

On distingue le taux d'emploi direct qui regroupe les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (dont la liste est fixée aux articles L5212-13 et L5212-15 du code du travail) du taux d'emploi légal qui ajoute aux bénéficiaires les dépenses donnant lieu à unités déductibles.

Les dépenses (article 4 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006) sont constituées de commandes de fournitures ou de prestations passées auprès d'établissements et de services d'aide par le travail et auprès d'entreprises adaptées. Elles ont vocation à soutenir la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

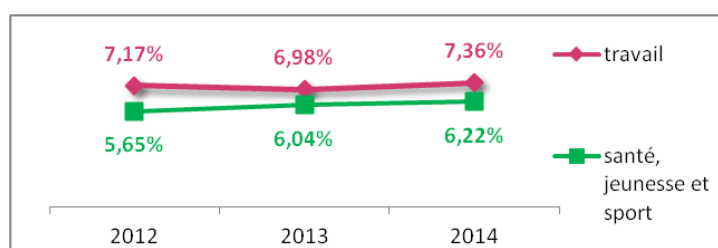
L'ensemble des dépenses déductibles des ministères s'élève à 304 399 € pour l'année 2014, soit un peu plus de 17 unités.

Avec ces unités, le taux d'emploi légal des ministères au 1<sup>er</sup> janvier 2014 est de 6,88 %.

### 11.3.4. Les taux d'emploi par programme (124 – 155)

Le taux d'emploi direct par ministère est 7,36 % pour le périmètre « Travail-emploi » (7,41 % pour le taux d'emploi légal) et 6,22 % pour le périmètre « Santé, affaires sociales, jeunesse et sports » (6,33 % pour le taux d'emploi légal).

Evolution des taux d'emplois directs par programme entre 2012 et 2014

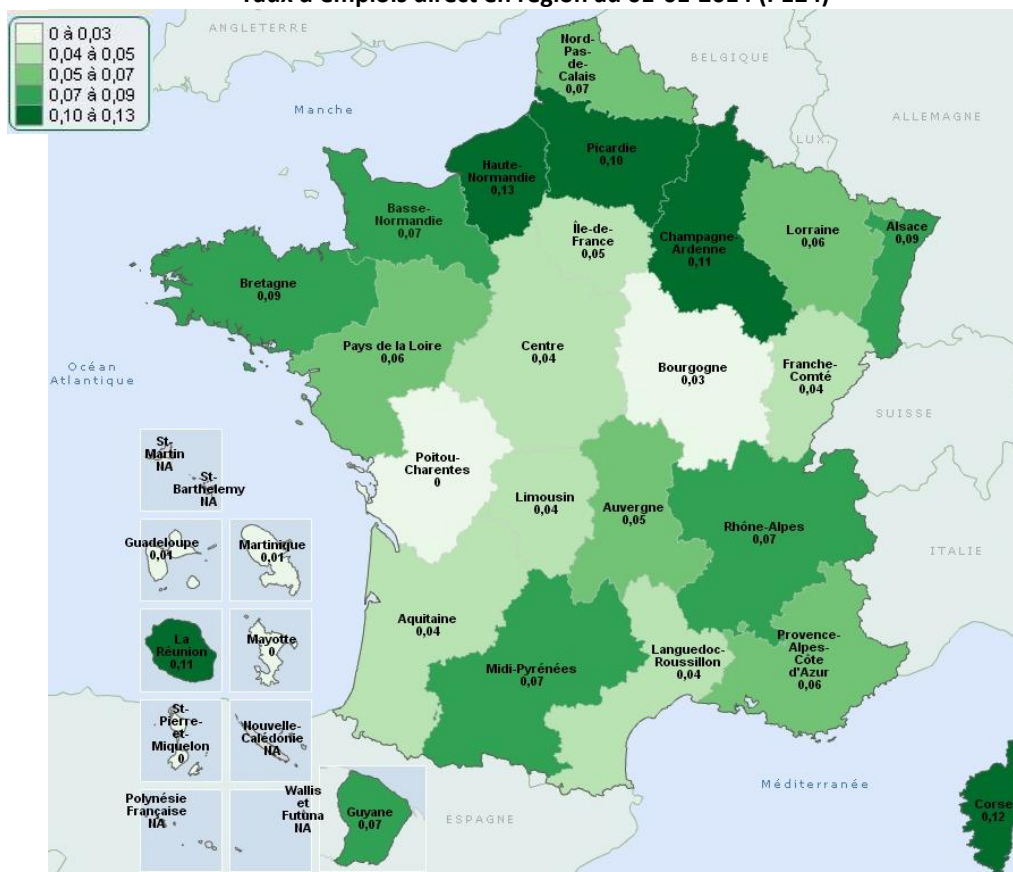


En D(R)JSCS, en 2014, le taux d'emploi direct varie de 0 % (en Poitou-Charentes, à Mayotte et à Saint-Pierre et Miquelon) à 13,4 % (en Haute-Normandie). Le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 6 % dans 13 régions. En 2013, 17 régions égalaient ou dépassaient ce taux.

Les régions pour lesquelles le taux a le plus augmenté entre 2013 et 2014 sont la Guyane (+2,6 points), la Picardie (+2,9 points) et la Réunion (+3,5 points). A contrario, ce taux a fortement baissé à la DRIHL (-6,2 points), en Ile-de-France (-4,4 points) et en Poitou-Charentes (-3,8 points).

<sup>50</sup> Selon le FIPHP, le taux d'emploi légal est le taux d'emploi direct auquel il faut ajouter le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles).

### Taux d'emplois direct en région au 01-01-2014 (P124)



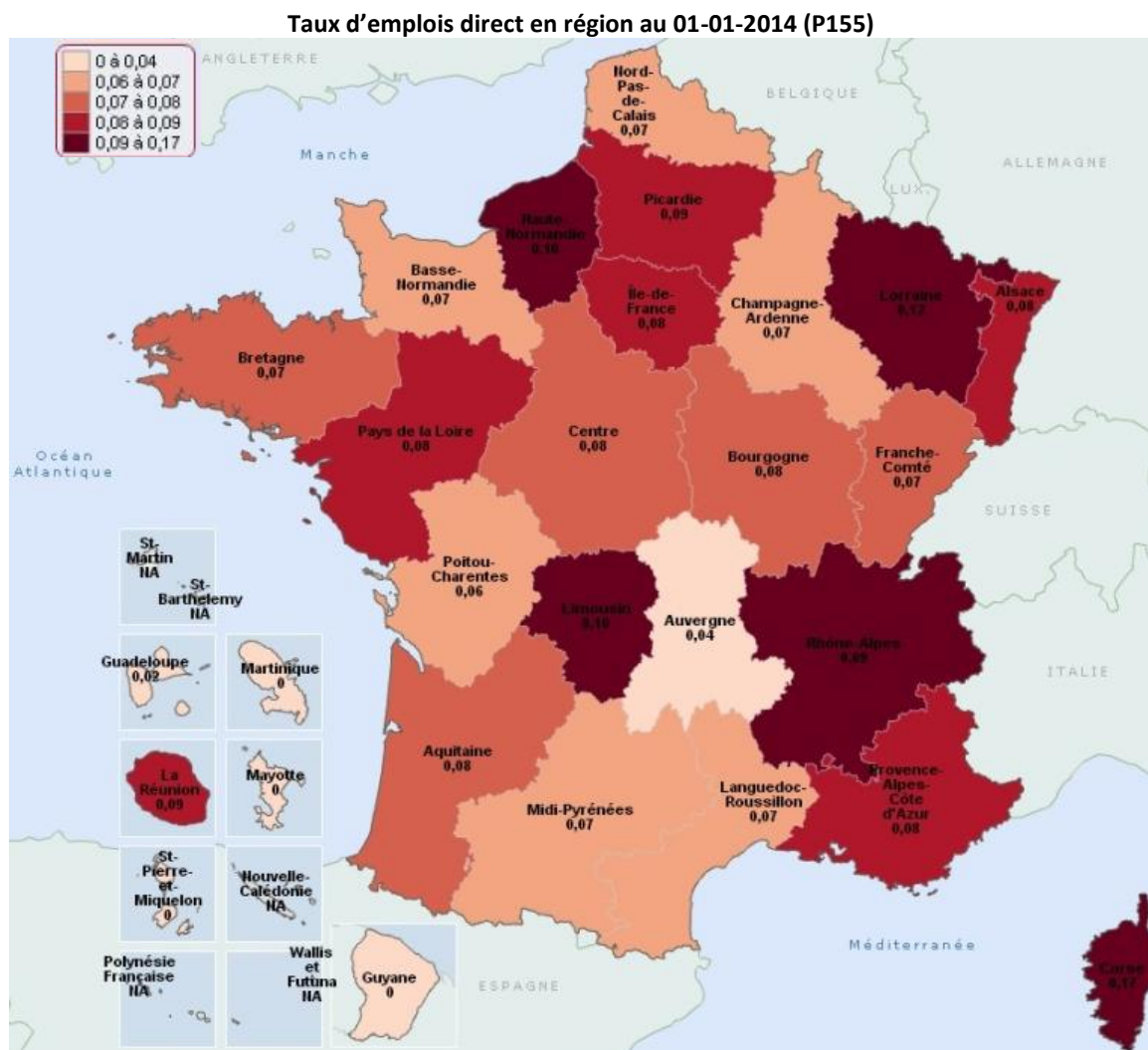
### Evolution du taux d'emplois direct en région entre le 01-01-2013 et le 01-01-2014 (P124)

Région	2013	2014	Evolution (nb points)
Alsace	9,3%	9,5%	0,2
Aquitaine	3,4%	3,6%	0,2
Auvergne	7,0%	5,4%	-1,6
Basse-Normandie	5,5%	6,8%	1,3
Bourgogne	3,1%	2,6%	-0,5
Bretagne	8,1%	8,6%	0,5
Centre	2,9%	3,8%	0,8
Champagne-Ardenne	9,1%	10,9%	1,7
Corse	13,4%	11,6%	-1,8
DRIHL	7,5%	1,3%	-6,2
Franche-Comté	2,7%	4,0%	1,3
Guadeloupe	1,2%	1,3%	0,1
Guyane	4,1%	6,7%	2,6
Haute-Normandie	12,9%	13,4%	0,5
Ile-de-France	9,8%	5,4%	-4,4
Languedoc-Roussillon	4,3%	3,8%	-0,5
Limousin	6,4%	3,6%	-2,8
Lorraine	7,9%	6,5%	-1,4
Martinique	4,7%	1,3%	-3,5
Mayotte	-	0,0%	-
Midi-Pyrénées	7,5%	7,0%	-0,5
Nord-Pas-de-Calais	7,6%	6,5%	-1,1
Pays de la Loire	7,3%	5,8%	-1,6
Picardie	7,3%	10,2%	2,9
Poitou-Charentes	3,8%	0,0%	-3,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,4%	5,5%	-1,9
Réunion	7,1%	10,6%	3,5
Rhône-Alpes	8,7%	7,2%	-1,4
St-Pierre-et-Miquelon	-	0,0%	-



En DI(R)ECCTE, en 2014, le taux d'emploi direct varie de 0 % (en Guyane, Martinique, à Mayotte et à Saint-Pierre et Miquelon) à 17,2 % (en Corse). Le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 6 % dans 22 régions. En 2013, 21 régions égalaient ou dépassaient ce taux.

Les régions pour lesquelles le taux a le plus augmenté entre 2013 et 2014 sont la Lorraine (+5,1 points) et, dans une moindre mesure, la Bretagne (+2,4 points) et la Guadeloupe (+2,3 points). A contrario, ce taux a fortement baissé en Martinique (-5,2 points) et, de façon moins marquée, en Pays de Loire (-2 points).





### Evolution du taux d'emplois direct en région entre le 01-01-2013 et le 01-01-2014 (P155)

Région	2013	2014	Evolution (nb points)
Alsace	7,6%	8,5%	0,9
Aquitaine	6,3%	8,0%	1,7
Auvergne	3,6%	3,7%	0,1
Basse-Normandie	6,1%	7,2%	1,1
Bourgogne	8,1%	8,0%	-0,1
Bretagne	5,1%	7,5%	2,4
Centre	6,6%	7,6%	1,0
Champagne-Ardenne	6,0%	7,2%	1,2
Corse	16,1%	17,2%	1,1
Franche-Comté	7,5%	7,4%	-0,1
Guadeloupe	0,0%	2,3%	2,3
Guyane	0,0%	0,0%	0,0
Haute-Normandie	9,6%	10,2%	0,6
Ile-de-France	7,7%	8,1%	0,4
Languedoc-Roussillon	7,0%	6,6%	-0,4
Limousin	8,9%	9,9%	1,0
Lorraine	7,2%	12,3%	5,1
Martinique	5,2%	0,0%	-5,2
Mayotte	0,0%	0,0%	0,0
Midi-Pyrénées	7,6%	6,8%	-0,8
Nord-Pas-de-Calais	6,9%	7,0%	0,1
Pays de la Loire	10,4%	8,4%	-2,0
Picardie	8,5%	8,8%	0,3
Poitou-Charentes	6,1%	6,3%	0,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,9%	8,1%	1,2
Réunion	10,0%	9,2%	-0,8
Rhône-Alpes	8,0%	9,5%	1,5
St-Pierre-et-Miquelon	0,0%	0,0%	0,0

En administration centrale, en 2014, le taux d'emploi direct varie de 0 % (au secrétariat général, à la direction des sports et à l'inspection générale de la jeunesse et des sports) à 13,6 % (à la direction de la communication). Le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 6 % dans 6 directions.

### Taux d'emplois direct en administration centrale au 01-01-2014

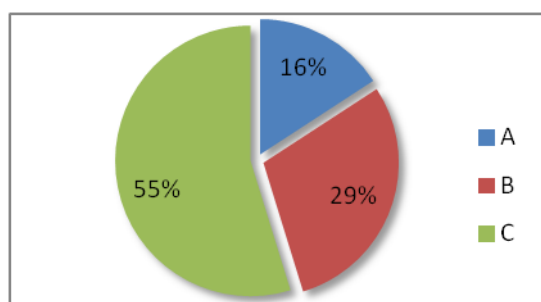
Direction		Taux 2014
Directions support	DAEI	3,2%
	DAJ	3,2%
	DDC	4,8%
	DFAS	9,0%
	DICOM	13,6%
	DRH	12,6%
	DSI	8,0%
	SGMCAS	0,0%
Directions "Santé"	DGCS	5,0%
	DGOS	6,0%
	DGS	5,4%
	DREES	5,2%
	DSS	5,7%
	IGAS	4,0%
Directions "Travail"	DGEFP	5,3%
	DGT	1,5%
Directions "Jeunesse et sports"	DJEPVA	6,1%
	DS	0,0%
	IGJS	0,0%

### 11.3.5. Les caractéristiques des agents atteints d'un handicap

Le rééquilibrage des taux par catégorie est un des objectifs du plan de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap 2014-2017.

Cet objectif progresse lentement. La part des agents handicapés de catégorie A est en augmentation régulière, elle atteint désormais 16 % des personnes en situation de handicap. La part de la catégorie B progresse aussi tandis que celle des agents de catégories C continue de décroître.

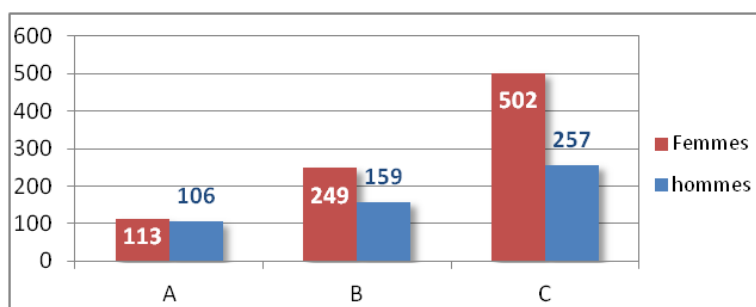
**Répartition par catégorie des agents atteints d'un handicap au 01-01-2014**



Les femmes représentent 62 % des agents en situation de handicap, soit un taux très légèrement inférieur à celui constaté dans l'ensemble des effectifs.

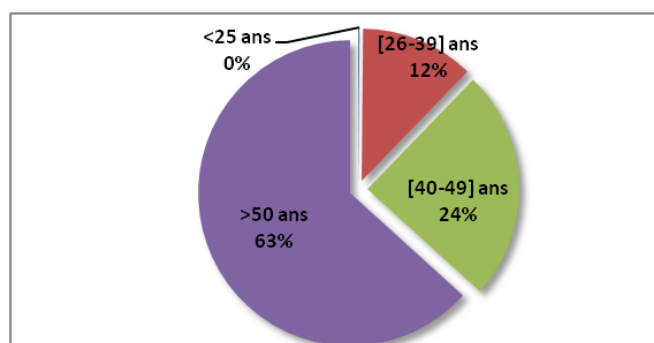
La part des femmes est variable selon la catégorie. Elles représentent 52 % des personnes handicapées de catégorie A, 61 % des personnes handicapées de catégorie B et 66 % des personnes handicapées de catégorie C.

**Nombre d'agents en situation de handicap au 01-01-2014 par genre et par catégorie**



La répartition par classe d'âge révèle un pourcentage élevé d'agents de 50 ans et plus, qui représentent 63 % des agents en situation de handicap. Les agents handicapés sont en moyenne un peu plus âgés que les agents valides.

**Répartition par classe d'âge des agents en situation de handicap au 01-01-2014**



### 11.3.6. Les recrutements d'agents en situation de handicap en 2014

En 2014, 23 agents ont été recrutés par la voie dérogatoire pour l'ensemble du périmètre du SGMAS (9 de catégorie A, 5 de catégorie B et 9 de catégorie C).

Ce résultat, un peu plus faible que celui des années précédentes (36 en 2013 et 32 en 2012), doit être attribué à un nombre de candidatures moins important.

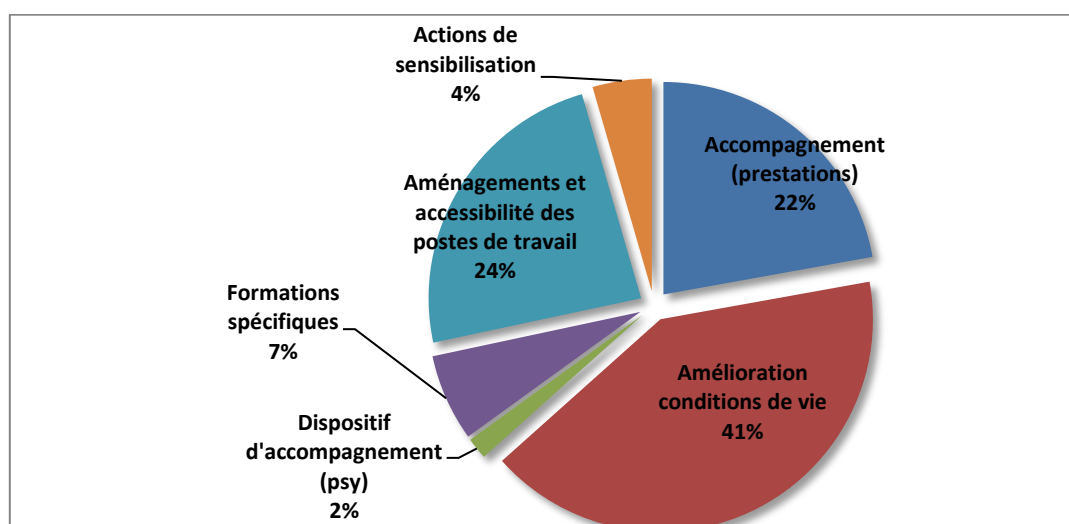
#### 11.3.7. Les dépenses réalisées au cours de l'année 2014 dans le cadre de la convention avec le FIPHFP

En 2014, 897 615 € ont été consacrés aux dépenses liées à la compensation du handicap des agents des ministères :

- 41 % de ce montant a été utilisé pour l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap (transport domicile-travail, prothèses, orthèses, lunettes...) ;
- 24 % pour les aménagements et l'accessibilité de postes de travail (mobiliers adaptés, matériels informatiques, places de stationnement...) ;
- 22 % pour les prestations (auxiliaires de vie, interprète en langue des signes...) ;
- 7 % pour des formations spécifiques ;
- 4 % pour les actions de sensibilisation (communication, formation liée à l'arrivée d'une personne en situation de handicap...)
- 2 % pour des actions d'accompagnement pour personnes en situation de handicap psychique.

Chacune de ces dépenses a fait l'objet d'une préconisation du médecin de prévention.

Répartition des dépenses liées à la compensation du handicap en 2014



#### 11.4. L'égalité professionnelle : plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au 31 décembre 2014, les objectifs du plan d'action RH 2013-2014 commun aux trois ministères ont été atteints à 85 % :

- La connaissance statistique de la situation respective des femmes et des hommes est améliorée par la prise en compte dans les bilans sociaux depuis 2013 de la majorité des indicateurs annexés au protocole d'accord ;
- Deux actions phares ont renforcé la lutte menée contre les stéréotypes et les préjugés notamment en raison du genre :
  - La réalisation d'un film « Encadrer au féminin au sein des ministères chargés des affaires sociales » qui a été largement diffusé dans les services d'administration centrale et déconcentrés à l'occasion du 8 mars 2014 ;

- L'élaboration, sous forme dématérialisée, d'une plaquette « Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des ministères chargés des affaires sociales » ;
- Au 31 décembre 2014, 19 % des agents de l'administration centrale et 15 % des agents des services territoriaux ont suivi une sensibilisation à la problématique de la diversité et de la non-discrimination. Ces sessions intègrent un focus relatif à l'égalité professionnelle et au harcèlement discriminatoire ou non ;
- Des mesures spécifiques aux opérations de recrutement se sont poursuivies telles que la formation des jurys de concours ou l'application, par le biais d'une instruction, des règles de transparence et de traçabilité ;
- Enfin, en application du décret relatif aux nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, la proportion des femmes a atteint 29 % en administration centrale et 41 % en services déconcentrés.

Un nouveau plan égalité femmes-hommes 2015-2016 a été élaboré. Il s'articule, comme le précédent, autour de six thèmes. Ses quatre lignes de force sont :

- approfondir des sujets d'égalité par des études dédiées (analyse comparée des évolutions de parcours pour quatre corps, étude sur l'application des régimes indemnitaires, freins à l'accès à l'encadrement supérieur, taux comparés des accidents du travail et maladies professionnelles...) ;
- renforcer les formations, notamment sur le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
- renforcer les actions liées aux recrutements (mixité des métiers, représentations, traçabilité, viviers...) ;
- poursuivre la réalisation d'événements ponctuels, notamment à l'occasion de la journée des droits des femmes, et accompagner ceux réalisés au plan local.

Ces plans d'action assurent la diffusion de la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des structures et organismes relevant des sphères de compétences des trois ministères.

## 11.5. La gestion des âges

Un état des lieux sur la problématique de la gestion des âges de la vie professionnelle a été effectué au sein des trois ministères et a fait apparaître les deux constats suivants :

- le vieillissement de la population de nos ministères ;
- l'allongement de la durée de la carrière.

Un plan d'action 2014-2015 a été élaboré. Institué dossier prioritaire, il a été validé par le secrétaire général au cours du comité stratégique du Label Diversité le 19 novembre 2014.

L'objectif de ce plan d'action est de proposer dans tous les processus de GRH une véritable gestion des âges en accompagnant les agents tout au long de leur vie professionnelle. Ces mesures s'appliqueront à tous les agents quels que soient leur âge, leur corps et qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Il se décline en trois axes :

- La valorisation, le développement et la transmission des compétences individuelles acquises par les agents pendant leur parcours professionnel. Ce dispositif permet d'accompagner les agents dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnel et d'entretenir en permanence une dynamique propre à favoriser les adaptations aux évolutions d'activités (organiser des rendez-vous et des entretiens de carrière, entretenir une dynamique pour favoriser les adaptations aux évolutions, développer la mission de tuteur) ;

- L'amélioration des conditions de travail. Il faut agir en amont pour prévenir les inaptitudes liées à la vie professionnelle et agir efficacement sur l'adaptation des conditions de travail (améliorer les conditions de travail, renforcer la prévention des situations de pénibilité, améliorer l'articulation entre l'activité et la retraite) ;
- La lutte contre les représentations négatives et les stéréotypes. L'ensemble des agents doit pouvoir bénéficier, sans considération d'âge, des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelle. Le risque de discrimination doit être éliminé (élaborer avec la DICOM des outils de lutte contre les stéréotypes, programmer des formations de sensibilisation spécifiques).

Les actions sont accompagnées d'indicateurs de suivi.

Des travaux sur cette problématique sont engagés de longue date par la DGAFP. Dans la mesure où le plan d'action de gestion des âges pilote est déjà opérationnel, la DRH a choisi de ne pas en attendre les résultats. Elle sera bien entendu attentive à l'évolution de ces travaux comme cela a été le cas pour le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**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 combrent 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 handicapées (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 L.323-8 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 handicapées :**

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 ministériel**