MINISTÈRES
SOCIAUX

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

des ministères sociaux

2021

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
DES MINISTÈRES SOCIAUX

Direction des ressources humaines

EDITO (à venir)

1. Périmètre du rapport social unique 2021 5
2. Rappels terminologiques et méthodologiques 6
LES EFFECTIFS 12
1. Les effectifs 13
1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 13
1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2021 19
2. Les mouvements de personnels 40
2.1. Les entrées et les sorties 40
2.2. Les agents en transition professionnelle 47
3. Les parcours professionnels 82
3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps (y compris les ARS) 82
3.2. La mobilité des agents 95
LE TEMPS DE TRAVAIL 104
4. Le temps de travail 105
4.1. Les agents à temps partiel 105
4.2. L'organisation du temps de travail 109
4.2.1. L'organisation du travail 109
4.2.2 La charte du temps 112
4.2.3 Les heures supplémentaires 112
4.2.4 Les agents en télétravail 113
4.2.5. Les astreintes et les interventions 116
4.3. Les comptes épargne-temps 116
4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption (hors ARS) 118
5. Les dépenses de personnel et les rémunérations 128
5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois 130
5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel 131
5.5. Le coût moyen constaté par agent 132
5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps 132
5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat 134
5.8. Les principales mesures catégorielles en 2021 135
5.9. Les rémunérations accessoires 136
6. La formation 158
6.1. Les orientations de la politique de formation 158
6.2. La mise en œuvre de la politique de formation 159
6.3. L'offre générale de formation 165

6.4. La formation par bloc 168
7. Les conditions de travail 182
7.1. La santé et la sécurité au travail 182
7.3. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles 187
7.3.1. Nombre et taux d'accidents 187
7.3.2. Caractéristiques des accidents 192
7.4. Caractéristiques des agents victimes d'accidents 196
7.4.4. Conséquences des accidents 199
7.5. Maladies professionnelles 202
7.6. Recours de précontentieux et de contentieux 203
L'ACTION SOCIALE 210
8. L'action sociale 211
8.1. Périmètre de l'action sociale 211
8.2. Évolution des dépenses d'action sociale 211
8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP) 216
9. Le dialogue social 225
9.1. La représentativité syndicale 225
9.2. Les accords signés 241
9.3. L'exercice des droits syndicaux 241
9.4. Les moyens syndicaux 253
9.5. Les élections des Comités techniques des DRIEETS, DREETS et DEETS 256
Résultats des élections des Comités techniques des DRIEETS, DREETS et DEETS 256
10. Discipline 258

Remarques liminaires

1. Périmètre du rapport social unique 2021

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

Les données sont présentées pour l'année 2021.

Son périmètre recouvre deux programmes budgétaires :

- Le programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » pour l'administration centrale et les services déconcentrés ainsi que les agents appartenant à la fonction publique d'État affectés dans les 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 sur 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.

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

- Les personnels affectés à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) (sauf pour les données concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles) ;
- Les personnels affectés à l'EHESP relevant du programme 204 « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » ;
- Les catégories d'opérateurs relevant des programmes « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » (agences sanitaires), agence du service civique ;
- Les instituts nationaux des jeunes sourds ou des jeunes aveugles ;

Le présent rapport social unique s'attache à présenter les données pour les deux périmètres ministériels :

- « **Affaires sociales-santé** » qui prend en compte les agents relevant du ministère des solidarités et de la santé, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services de la cohésion sociale et de la santé ;

- « **Travail-emploi** » qui rassemble les agents relevant du ministère du travail, rémunérés sur le programme 155.

Lorsqu'une analyse d'évolution est présentée, elle porte sur une comparaison des situations des effectifs de chaque périmètre, respectivement au 31 décembre 2020 et au 31 décembre 2021.

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

2. Rappels terminologiques et méthodologiques

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

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

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

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

L'effectif physique (EP)
L'effectif physique est l'unité de décompte des agents présents pour un périmètre donné, à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail. La date retenue est celle du **31 décembre 2021**. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.
Les données utilisées dans le rapport social unique pour le chapitre « Les effectifs » sont issues des extractions du système d'information des ressources humaines (RenoiRH).

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

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

L'équivalent temps plein financier (ETPF)
L'équivalent temps plein financier prend en compte la quotité de travail des agents, la sur-rémunération éventuelle du temps partiel et la période d'activité sur une période donnée. Il s'agit d'une moyenne.
Exemple n°1 :

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

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

Exemple n°2 :

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

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

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

• Le plafond ministériel d'autorisation d'emplois

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

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

- **Les effectifs « en fonction »**

Les effectifs « en fonction » au 31 décembre 2021 comprennent ceux rémunérés sur le plafond d'emplois du ministère (programmes 124 et 155) ainsi que les effectifs en mise à disposition (MAD) en affectation entrante dans le ministère, hors plafond (remboursement sur titre 2, ou titre 3, ou sans remboursement).

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

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

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

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

En 2021, l'ensemble des postes de travail des agents « en fonction » en administration centrale, en DREETS et en ARS sont positionnés sur un emploi-type ou métier principal, et le cas échéant sur trois métiers secondaires (un agent apparaît autant de fois qu'il a de métiers, dans la limite de quatre) du répertoire des emplois-types ou métiers des ministères sociaux. Les données sont extraites de SESAME (alimenté par RenoiRH) et exprimées en ETP métiers. Ce dernier correspond à la répartition du nombre d'ETP de l'agent concerné entre les différents métiers qu'il occupe. Par exemple, un agent à 50 % exerçant deux métiers (le premier à 80 % et le second à 20 %) sera comptabilisé pour 0,4 ETP sur le premier métier et 0,1 ETP sur le second.

CHIFFRES CLÉS DES MINISTÈRES SOCIAUX 2021

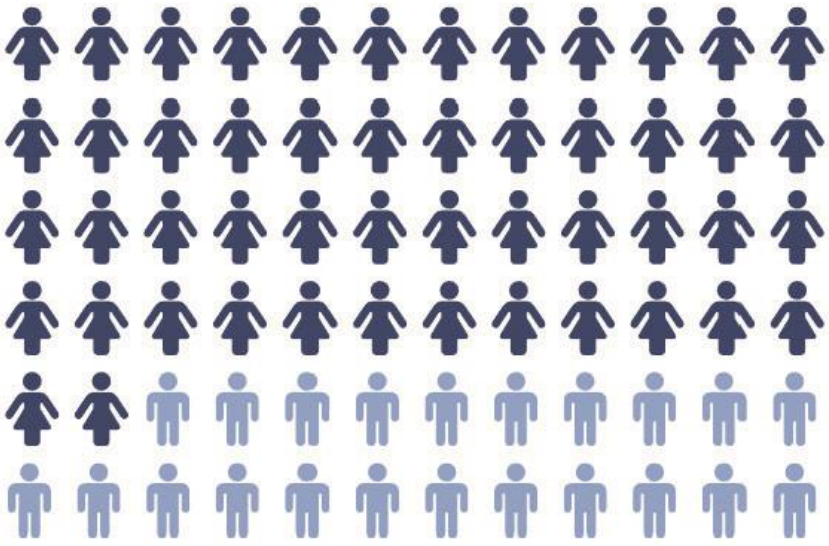
Nos agents

effectifs physiques en fonction au 31/12/2021

20 116
Agents au service des politiques publiques

12 118
Périmètre Affaires sociales / Santé

7 998
périmètre Travail / Emploi



• 69,5% de femmes • 30,5% d'hommes

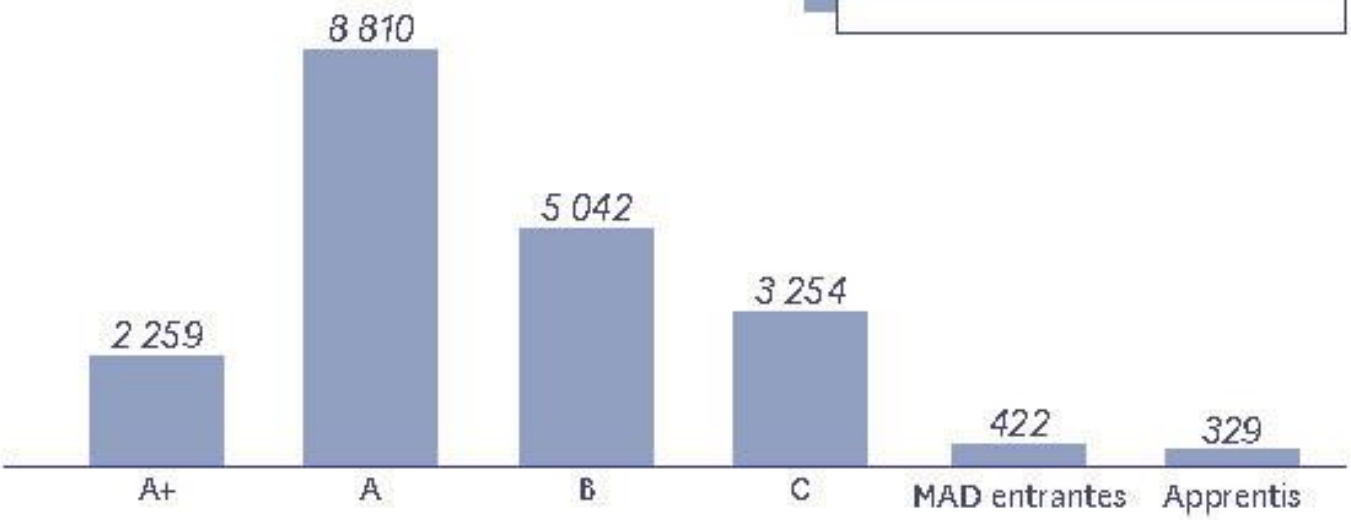
Âge moyen aux MSO

48,1 ans

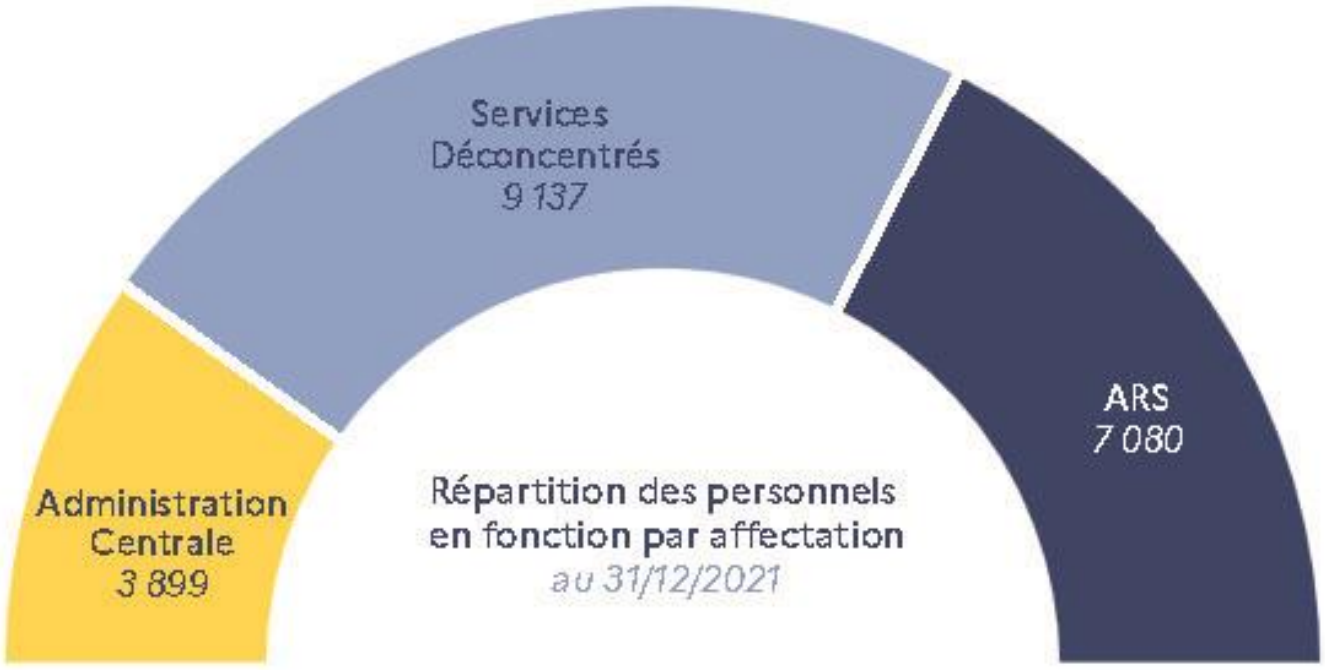
Répartition par catégories

au 31/12/2021

541 recrutements par voie de concours *en 2021*



Répartition par structures



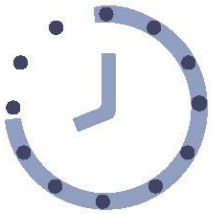
Nombre de promotions aux MSO

863
Avancements de grade

136
Promotions de corps

Modalités de travail

6 420
télétravailleurs
au 31/12/2021
Dont 65% de femmes
et 35% d'hommes



11,5 %
des agents des MSO
travailleront à temps
partiel

7,85%
Taux d'absence
pour maladie
en 2021

Les retraites

997
Nombre de départ en retraite

62,9 ans
Âge moyen de départ en retraite

CHAPITRE 1
LES EFFECTIFS

1. Les effectifs _____ 13

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

1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois _____ 14
1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents _____ 16

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2021_____ Erreur ! Signet non défini.

1.2.1. Les personnels « en fonction » _____ 20
1.2.2. La répartition des effectifs par âge _____ **Erreur ! Signet non défini.**
1.2.3. La cartographie des métiers _____ 32
1.2.4. Les agents non titulaires _____ 37
1.2.5. Les personnels « gérés mais non présents » _____ 38

Chiffres clés 2021

Plafond d'autorisations d'emplois :
*Programme 124 : **4 819** ETPT
*Programme 155 : **7 804** ETPT

Effectifs **physiques** : agents « en fonction »
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **12 118** agents (yc ARS)
* Périmètre "Travail-emploi" : **7 998** agents

Âge moyen des agents : 48,1 ans
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : 47 ans
* Périmètre "Travail-emploi" : 47,6 ans

Nombre d'agents **contractuels : 1 782** agents (hors ARS)
* CDD : 66 %
* CDI : 34 %

Nombre d'agents « **gérés mais non présents** » : 2 771 agents (hors ARS)

2. Les effectifs

1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

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

Le plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'État pour 2021, exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT), est réparti dans le tableau suivant :

Plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'État (en ETPT) (hors établissements publics

Désignation du ministère	2019	2020	2021
Affaires étrangères et européennes	-		
Affaires étrangères	-		
Affaires étrangères et développement international	-		
Europe et affaires étrangères	13 598	13 534	13 563
Affaires sociales, santé et droit des femmes	-		
Affaires sociales et santé	-		
Solidarités et santé	**9 519**	**7 450**	**4 819**
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du te	-		
Agriculture, agroalimentaire et forêt	-		
Agriculture et alimentation	30 097	29 795	29 565
Aménagement du territoire, ruralité et collectivités territoriales	-		
Budget, comptes publics et réforme de l'Etat	-		
Culture et communication	-		
Culture	10 670	9 599	9 578
Défense et anciens combattants			
Défense	-		
Armées	271 268	270 746	272 224
Ecologie, développement durable, transports et logement	-		
Ecologie, développement durable et énergie	-		
Transition écologique et solidaire	39 373	37 355	
Transition écologique			36 212
Environnement, énergie et mer	-		
Economie et finances et industrie	-		
Economie, industrie et numérique	-		
Economie et finances	-		
Economie et finances	12 608	12 097	
Economie finances et relance			130 539
Action et comptes publics	123 501	121 582	
Fonction publique	-		
Education nationale jeunesse et vie associative	-		
Education nationale	-		
Enseignement supérieur et recherche	-		
Education nationale, enseignement supérieur et recherche	-		
Education nationale	1 024 061	1 019 085	
Education nationale jeunesse et sport			1 024 350
Enseignement supérieur, recherche et innovation	7 298	6 992	6 794
Egalité des territoires et logement	-		
Cohésion des territoires	564	291	
Cohésion des territoires et relation avec les collectivités			291
Famille, enfance et droit des femmes	-		
Finances et comptes publics	-		
Intérieur outre-mer, collectivités territoriales et immigration			
Intérieur	287 291	290 406	293 170
Justice et libertés			
Justice	86 452	87 617	89 882
Logement, égalité des territoires, ruralité	-		
Logement et habitat durable	-		
Outre-mer	5 548	5 583	5 618
Redressement productif	-		
Services du Premier ministre	11 608	9 708	9 612
Travail, emploi et santé	-		
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	**8 852**	**8 683**	
Travail, emploi et insertion			**7 804**
Sport	-	1 529	
Ville, jeunesse et sports	-	-	-
Total	**1 942 308**	**1 932 052**	**1 934 021**

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

1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois (PMAE) est fixé chaque année par la loi de finances. Il est exprimé et suivi en « équivalent temps plein travaillé annuel » (ETPT). Selon cette unité, le décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année, soit « effectifs physiques » x « quotité de travail » x « période d'activité dans l'année » (selon la définition de la direction du budget).
Le plafond est en réalité une moyenne sur l'année : l'effectif comptabilisé peut être, à une date donnée, supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté.

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

Service	LFI 2019	Réalisation 2019 en ETPT	LFI 2020	Réalisation 2020 en ETPT	LFI/LFR 2021	Réalisation 2021 en ETPT
Administration centrale	3118	3220	2714	2728	2432	2522
Services déconcentrés	6284	6175	4610	4823	2522	2471
Services à l'étranger (*)	23	26	25	23	25	25
Autres (**)	94	46	101	72	101	65
Total	**9519**	**9467**	**7450**	**7646**	**5080**	**5083**

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

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

Service	LFI 2019	Réalisation 2019	LFI 2020	Réalisation 2020	LFI/LFR 2021	Réalisation 2021
Administration centrale	1 030	1 174	1 068	1 208	1 119	1 229
Services déconcentrés	7 760	7 538	7 542	7 390	6 928	6 927
Services à l'étranger	3	3	3	1	3	2
Autres (*)	59	54	70	44	151	57
Total	**8 852**	**8 769**	**8 683**	**8 643**	**8 201**	**8 215**

Source : RAP mission "Travail et emploi"
(*) Élèves inspecteurs du travail en formation initiale à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)

1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion

- **Programme 124**

Le plafond d'emplois pour 2021 de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances », porté par le programme 124, a été fixé à 5 080 ETPT en loi de finances initiale (LFI).

- **Programme 155**

Le plafond d'emplois pour 2021 de la mission « Travail et emploi », porté par le programme 155, a été fixé à 8 201 ETPT en LFI.

1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés

- **Programme 124**

Au terme de l'exercice 2021, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 5 083 ETPT, soit 100% du plafond d'emplois initial autorisé sur le P124 (5 080 ETPT).

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

	2020			2021		
Mois	Agents AC	Agents SD	Total 2020	Agents AC	Agents SD	Total 2021
Janvier	2 763	4 928	7 691	2 501	2 746	5 247
Février	2 762	4 974	7 736	2 505	2 749	5 254
Mars	2 767	4 955	7 722	2 533	2 712	5 245
Avril	2 729	4 890	7 620	2 515	2 599	5 114
Mai	2 744	4 843	7 587	2 532	2 521	5 054
Juin	2 779	4 870	7 648	2 551	2 510	5 060
Juillet	2 786	4 842	7 628	2 537	2 450	4 987
Août	2 779	4 873	7 653	2 540	2 452	4 993
Septembre	2 762	4 761	7 523	2 537	2 403	4 940
Octobre	2 754	4 814	7 568	2 531	2 403	4 933
Novembre	2 523	5 168	7 691	2 638	2 435	5 074
Décembre	2 856	4 832	7 688	2 648	2 449	5 097
Moyenne	**2 750**	**4 896**	**7 646**	**2 547**	**2 536**	**5 083**

Source : DFAS/SDAF/EMS

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

- **Programme 155**

Au terme de l'exercice 2021, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 8 215 ETPT, soit 100% du plafond d'emplois initial autorisé sur le P124 (8 201 ETPT).

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

	2020			2021		
Mois	Agents AC	Agents SD	Total 2020	Agents AC	Agents SD	Total 2021
Janvier	1 263	7 409	8 672	1 241	7 229	8 470
Février	1 261	7 382	8 643	1 253	7 245	8 498
Mars	1 252	7 328	8 580	1 324	7 221	8 546
Avril	1 224	7 250	8 474	1 320	7 080	8 400
Mai	1 241	7 259	8 500	1 336	6 918	8 254
Juin	1 257	7 330	8 587	1 328	6 898	8 226
Juillet	1 259	7 447	8 706	1 338	6 803	8 141
Août	1 243	7 477	8 720	1 332	6 772	8 105
Septembre	1 226	7 446	8 672	1 315	6 676	7 991
Octobre	1 228	7 457	8 685	1 320	6 633	7 953
Novembre	1 268	7 498	8 766	1 347	6 664	8 011
Décembre	1 325	7 390	8 715	1 351	6 633	7 984
Moyenne	**1 254**	**7 389**	**8 643**	**1 317**	**6 898**	**8 215**

Source : DFAS/SDAB/EMS

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

La catégorie « Agents SD » correspond aux agents en poste en services déconcentrés (métropole et outre-mer) et aux élèves en formation initiale à l'INTEFP.

1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents

- **Programme 124 (hors opérateurs)**

Les effectifs présents au 31 décembre 2021 sont de 4 855.35 ETP.

Effectifs cibles exprimés en ETPT ou en ETP et effectifs présents pour le programme 124 au 31-12-2021 (en ETP)

Services	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2021	Écart
Administration centrale	2 368,7 ETP	2 416,5 ETP	+ 47,8
Services déconcentrés	2 396,6 ETP	2 394 ETP	-2,6
EHESP	73,4 ETP	45 ETP	-28.4
Total du programme	**4 838,7 ETP**	**4 855,5 ETP**	+16,80

Source : DARRPR (MSK)

Les tableaux qui suivent donnent les effectifs par catégorie d'emploi au 31/12/2021 exprimés en ETP pour chaque direction d'administration centrale et pour chaque service déconcentré.

Effectifs présents en administration centrale au 31 décembre 2021 en ETP – Programme 124

Direction ou service	Catégorie A							Catégorie B					Catégorie C			
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total	B administratifs		B techniques		Total	C	c	TOTAL	Total général
	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H		
Associations							0,0					0,0		1,0	1,0	1,0
Cabinets			17,0	22,0	0,0	0,0	39,0	14,0	7,0		1,0	22,0	23,0	30,0	53,0	114,0
CEPS			5,9	6,0			11,9	5,0	1,0			6,0	2,0	0,0	2,0	19,9
DICOM			21,30	7,00			28,30	1,00	0,00			1,00	3,00	1,00	4,00	33,30
DAEI			11,00	4,00	0,00	1,00	16,00					0,00	3,00	0,00	3,00	19,00
DAEI / CAS			18,00	6,00	0,00	1,00	25,00					0,00			0,00	25,00
Délégué ministériel santé mentale et psychiatrie			0,00	2,00			2,00					0,00	1,00	0,00	1,00	3,00
DNS			13,00	10,00			23,00	1,00	0,00			1,00			0,00	24,00
DREES	2,00	3,00	48,10	30,00	1,00	0,00	84,10	8,00	3,00			11,00	2,00	1,00	3,00	98,10
DSS	4,00	6,00	84,60	61,80	1,80	1,00	159,20	9,00	2,00			11,00	11,80	2,00	13,80	184,00
DAJ	1,00	3,00	34,60	20,00	0,00	0,00	58,60	4,00	1,00			5,00	3,60	0,00	3,60	67,20
DFAS	1,00	4,00	45,50	30,80	5,90	2,00	89,20	26,50	18,80	0,00	7,00	52,30	21,20	26,00	47,20	188,70
DRH	4,00	1,00	56,00	29,43	10,40	3,77	104,60	60,10	19,60			79,70	31,75	6,00	37,75	222,05
DNUM	1,00	1,00	30,30	64,80	5,80	6,00	108,90	5,80	7,00			12,80	4,00	2,00	6,00	127,70
DGCS	3,00	7,00	105,80	47,00	15,90	6,00	184,70	18,60	2,00	1,00	0,00	21,60	14,40	2,00	16,40	222,70
DGS	7,00	3,00	78,80	57,80	54,70	26,00	227,30	12,70	2,00	0,80	0,00	15,50	22,40	5,00	27,40	270,20
DGOS	4,00	0,00	104,60	55,00	12,80	0,00	176,40	13,10	0,00	0,00	0,00	13,10	11,60	1,00	12,60	202,10
DDC	0,00	1,00	7,80	5,00	3,00	0,00	16,80	15,80	9,00	0,00	3,00	27,80	12,60	10,80	23,40	68,00
DREES / INSEE					33,20	29,70	62,90			0,00	1,00	1,00			0,00	63,90
IGAS (Hors inspecteurs)			6,00	2,00	0,00	1,00	9,00	6,80	2,00	0,00	1,00	9,80	5,80	4,00	9,80	28,60
IGAS (Corps)			53,60	62,50			116,10					0,00			0,00	116,10
MAD Sortantes			14,00	10,70	6,00	3,00	33,70	5,80	1,00			6,80	2,00	0,00	2,00	42,50
MNC			17,00	14,00	14,80	9,00	54,80	4,80	4,00			8,80	2,00		2,00	65,60
Personnels Syndicaux			4,00	6,00	2,00	7,00	19,00	3,00	4,00	1,00	1,00	9,00	3,00		3,00	31,00
Petites structures			18,00	6,00	0,00	1,00	25,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	27,00
SGMCAS	2,00	1,00	19,80	17,00	1,00	1,00	41,80	4,00	1,00			5,00	1,00	0,00	1,00	47,80
TNAB							0,00	5,60	0,00			5,60	0,00	1,50	1,50	7,10
Agents en transition professionnelle			19,00	25,20	12,00	1,00	57,20	8,00	3,00	0,00	0,00	11,00	16,80	2,00	18,80	87,00
Délégation interministérielle à l'autisme			1,00	0,00			1,00					0,00			0,00	1,00
Délégué interm.Prévent° lutte contre la pauvreté			5,00	3,00			8,00					0,00	1,00	0,00	1,00	9,00
TOTAL	**29,00**	**30,00**	**839,70**	**605,03**	**180,30**	**99,47**	**1783,50**	**232,60**	**88,40**	**2,80**	**14,00**	**337,80**	**198,95**	**96,30**	**295,25**	**2416,55**

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

Source : DARRPR (MSK)

Effectifs présents dans les services déconcentrés au 31 décembre 2021 en ETP – Programme 124

Région	Catégorie A							Catégorie B					Catégorie C			Total général
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total	B administratifs		B techniques		Total	C	c	TOTAL	
	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H		
Auvergne-Rhône-Alpes	1,00	1,00	27,00	12,00	40,90	12,90	94,80	72,80	10,80			83,60	61,50	6,80	68,30	246,70
Bourgogne-Franche-Comté	1,00	1,00	15,20	7,00	17,60	7,00	48,80	27,60	6,00			33,60	28,80	2,00	30,80	113,20
Bretagne	1,00	1,00	14,70	3,00	17,70	5,00	42,40	23,30	5,80			29,10	17,10	3,80	20,90	92,40
Centre-Val-de-Loire	0,00	2,00	6,90	3,00	11,00	7,00	29,90	28,40	8,80			37,20	25,70	3,00	28,70	95,80
Corse			4,00	0,00	5,50	1,00	10,50	7,90	3,00			10,90	11,90	1,00	12,90	34,30
DGCS / Service Des Droits des Femmes			106,10	7,00	6,00	0,00	119,10	8,40	1,00			9,40	2,20		2,20	130,70
DRIHL	1,00	0,00	10,00	3,00	21,60	8,00	43,60	25,80	6,00			31,80	6,80	0,00	6,80	82,20
Grand-Est	1,00	0,00	26,30	11,80	25,90	15,00	80,00	61,90	11,00			72,90	46,30	6,00	52,30	205,20
Guadeloupe	2,00	0,00	5,00	1,20	1,00	1,00	10,20	8,00	0,00			8,00	5,00	2,00	7,00	25,20
Guyane			3,20	1,00	5,00	0,00	9,20	6,00	1,00			7,00	3,00	0,00	3,00	19,20
Hauts-de-France	0,00	3,00	21,20	12,00	21,50	13,80	71,50	51,90	21,00			72,90	55,90	10,80	66,70	211,10
Ile-de-France	1,00	2,00	21,00	10,00	27,00	10,80	71,80	50,20	14,00			64,20	70,00	5,30	75,30	211,30
La Réunion	0,00	1,00	7,00	2,10	1,00	2,00	13,10	7,00	1,00			8,00	6,80	0,00	6,80	27,90
Martinique	1,00	0,00	5,00	0,40	6,00	1,00	13,40	9,00	1,00			10,00	8,00	0,00	8,00	31,40
Mayotte	1,00	0,00	5,00	2,00	1,00	2,00	11,00	4,00	3,00			7,00	2,00	1,00	3,00	21,00
Normandie	1,00	1,00	11,16	8,46	12,70	6,00	40,32	29,10	8,00			37,10	26,80	5,00	31,80	109,22
Nouvelle-Aquitaine	2,00	0,00	21,60	7,50	36,60	8,00	75,70	59,50	11,00			70,50	46,90	2,00	48,90	195,10
Occitanie	0,00	2,00	15,39	5,10	32,90	12,20	67,59	64,00	12,80			76,80	36,60	3,00	39,60	183,99
Pays de la Loire	1,00	1,00	10,30	4,00	17,70	2,00	36,00	33,00	4,00			37,00	22,70	4,00	26,70	99,70
Polynésie Française					49,80	26,00	75,80					0,00			0,00	75,80
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,00	2,00	26,50	7,80	31,00	4,00	71,30	51,80	14,80			66,60	30,10	5,00	35,10	173,00
St-Pierre et Miquelon			0,80	1,00	2,00	0,00	3,80	2,80	0,00			2,80	2,00	1,00	3,00	9,60
Wallis et Futuna							0,00					0,00			0,00	0,00
SOUS- TOTAL	14,00	17,00	363,35	109,36	391,40	144,70	1039,81	632,40	144,00	0,00		776,40	516,10	61,70	577,80	2394,01
EHESP			3,00	0,00	34,00	8,00	45,00									45,00
TOTAL	14,00	17,00	366,35	109,36	425,40	152,70	1084,81	632,40	144,00	0,00	0,00	776,40	516,10	61,70	577,80	2439,01

Source : DARRPR (MSK)

- **Programme 155**

Les effectifs présents au 31 décembre 2021 sont de 7 633,30 ETP.

Effectifs cibles exprimés en ETPT ou en ETP et effectifs présents pour le programme 155 au 31-12-2021 (en ETP)

Services	Effectifs cibles	Effectifs au 31-12-2021	Écart
Administration centrale	1 175,8 ETP	1 204,1 ETP	+28,3
Services déconcentrés	6 500,0 ETP	6 339,2 ETP	-160,8
IET	62,7 ETP	90,0 ETP	+27,3
Total du programme	**7 738,5 ETP**	**7 633,30 ETP**	**- 105,2**

Source : DARRPR (MSK , hors apprentis)

Les tableaux qui suivent donnent les effectifs par catégorie d'emploi pour chaque direction d'administration centrale et pour chaque service déconcentré.

Effectifs présents en administration centrale au 31 décembre 2021 en ETP - Programme 155

Direction ou service	Catégorie A							Catégorie B					Catégorie C			Total général
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total	B administratifs		B techniques		Total	C	c	TOTAL	
	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H		
Cabinets			20,00	17,00	1,00	1,00	39,00	13,00	4,00			17,00	33,00	25,00	58,00	114,00
DICOM			16,80	7,00			23,80	2,00	1,00			3,00	1,00		1,00	27,80
DAEI	0,00	1,00	2,00	2,00			5,00	1,00				1,00			0,00	6,00
DAEI / CAS				4,00			4,00					0,00			0,00	4,00
DGEFP	3,00	4,00	135,70	84,00	9,30	8,00	244,00	13,90	2,00	1,00	1,00	17,90	9,80	5,00	14,80	276,70
DIDA			1,00	2,00			3,00					0,00	0,00	1,00	1,00	4,00
DARES	3,00	3,00	50,90	24,00	13,00	33,60	127,50	12,00	5,00	0,00	1,00	18,00	8,90	4,00	12,90	158,40
DAJ	0,00	1,00	3,00	3,00			7,00	0,00	1,00			1,00	2,00	0,00	2,00	10,00
DFAS	2,00	4,00	19,40	18,00	0,90		44,30	16,00	5,00	1,00	0,00	22,00	9,00	4,00	13,00	79,30
DRH	2,00	2,00	27,70	7,00	5,00	2,00	45,70	31,60	7,00	0,80	0,00	39,40	10,60	4,00	14,60	99,70
DNUM	1,00	3,00	12,70	31,00	3,00	2,00	52,70	3,00	4,00	1,00	2,00	10,00	3,00	2,00	5,00	67,70
DGT	2,00	2,00	73,90	43,80	32,40	25,00	179,10	12,00	5,00	1,00	0,00	18,00	5,00	5,00	10,00	207,10
DDC			13,00	13,00	1,00	0,00	27,00	17,60	1,00			18,60	12,80	9,00	21,80	67,40
IGAS (ADM)							0,00					0,00			0,00	0,00
MAD Sortantes	1,00	0,00	6,00	1,00	8,00	4,00	20,00	1,00	0,00			1,00	1,00	1,00	2,00	23,00
Petites Structures	0,00	1,00	1,00	1,00			3,00	0,00	1,00			1,00			0,00	4,00
SGMCAS	3,00	2,00	5,00	9,00	2,00	0,00	21,00	5,00	0,00			5,00			0,00	26,00
Agents en transition professionnelle			3,00	10,00	6,00	1,00	20,00	4,00	0,00			4,00	5,00	0,00	5,00	29,00
Total	**17,00**	**23,00**	**391,10**	**276,80**	**81,60**	**76,60**	**866,10**	**132,10**	**36,00**	**4,80**	**4,00**	**176,90**	**101,10**	**60,00**	**161,10**	**1204,10**

Source : DARRPR (MSK)

Effectifs présents dans les services déconcentrés au 31 décembre 2021 en ETP - Programme 155

Direction ou service	Catégorie A							Catégorie B					Catégorie C			Total général
	Encadrement supérieur		A administratifs		A techniques		Total	B administratifs		B techniques		Total	C	c	TOTAL	
	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H		
Auvergne-Rhône-Alpes	0,00	1,00	75,80	30,90	224,00	109,10	440,80	81,10	9,00	46,60	13,00	149,70	109,50	16,90	126,40	716,90
Bourgogne-Franche-Comté	1,00	0,00	26,60	15,90	70,40	53,80	167,70	46,90	6,00	18,10	8,00	79,00	34,40	4,60	39,00	285,70
Bretagne	3,00	1,00	23,40	10,00	81,70	57,50	176,60	23,80	4,00	24,80	7,90	60,50	48,80	5,00	53,80	290,90
Centre-Val-de-Loire	1,00	3,00	25,60	15,00	51,10	44,70	140,40	39,90	7,00	12,40	7,00	66,30	33,80	2,00	35,80	242,50
Corse	1,00	0,00	14,60	6,00	13,00	7,00	41,60	11,00	2,00	5,60	4,00	22,60	6,80	0,00	6,80	71,00
Grand-Est	0,00	2,00	45,70	30,80	113,80	94,30	286,60	56,00	13,00	39,60	19,40	128,00	87,20	14,30	101,50	516,10
Guadeloupe	0,00	1,00	7,00	9,00	20,00	9,80	46,80	6,00	0,00	3,00	2,00	11,00	9,90	0,00	9,90	67,70
Guyane	0,00	1,00	3,00	5,00	7,00	10,00	26,00	3,00	1,00	2,00	0,00	6,00	4,00	1,00	5,00	37,00
Hauts-de-France	1,00	0,00	49,40	30,00	132,40	100,30	313,10	52,70	8,00	35,00	19,80	115,50	124,30	16,00	140,30	568,90
Ile-de-France	4,00	5,00	98,50	61,60	284,30	195,10	648,50	142,30	38,80	68,20	28,60	277,90	193,20	38,80	232,00	1158,40
La Réunion	2,00	2,00	7,80	6,00	20,80	16,00	54,60	12,33	3,00	5,00	2,00	22,33	7,00	2,00	9,00	85,93
Martinique	2,00	0,00	10,80	2,00	11,00	9,00	34,80	8,00	3,00	1,00	1,00	13,00	6,00	1,00	7,00	54,80
Mayotte	0,00	1,00	4,00	4,00	6,00	4,00	19,00	3,00	1,00	0,00	1,00	5,00	10,00	3,00	13,00	37,00
Normandie	3,00	1,00	27,60	13,00	87,50	63,30	195,40	32,70	2,00	22,70	11,90	69,30	46,60	12,70	59,30	324,00
Nouvelle-Aquitaine	0,00	2,00	52,60	22,00	155,60	103,60	335,80	51,20	11,70	38,60	16,00	117,50	98,70	14,80	113,50	566,80
Occitanie	0,00	2,00	46,80	24,40	152,60	87,60	313,40	43,30	6,00	44,60	14,00	107,90	87,20	17,60	104,80	526,10
Pays de la Loire	1,00	1,00	28,60	16,00	76,50	68,10	191,20	40,10	8,00	18,00	5,80	71,90	54,20	7,80	62,00	325,10
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,00	2,00	43,60	24,80	120,20	65,20	255,80	56,40	11,00	34,50	9,80	111,70	75,10	8,00	83,10	450,60
St-Pierre et Miquelon			1,00	1,00	3,00	1,00	6,00	1,80	0,00			1,80			0,00	7,80
Wallis et Futuna			0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	4,00	0,00			4,00	1,00	0,00	1,00	6,00
Total	**19,00**	**25,00**	**592,40**	**327,40**	**1630,90**	**1100,40**	**3695,10**	**715,53**	**134,50**	**419,70**	**171,20**	**1440,93**	**1037,70**	**165,50**	**1203,20**	**6339,23**
Promotion IET					54,00	36,00	90,00					0,00				90,00
Services déconcentrés	**19,00**	**25,00**	**592,40**	**327,40**	**1684,90**	**1136,40**	**3785,10**	**715,53**	**134,50**	**419,70**	**171,20**	**1440,93**	**1037,70**	**165,50**	**1203,20**	**6429,23**

Source : DARRPR (MSK)

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2021

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

- les personnels « en fonction »[1]
- les personnels « gérés mais non présents »[2]

Les effectifs sont décomptés en personnes physiques au 31 décembre 2021.
Comme précisé dans la partie méthodologique, le présent rapport social unique s'attache à présenter les données pour les deux périmètres ministériels :

- le périmètre « Affaires sociales-santé » prend en compte les agents relevant du ministère des solidarités et de la santé, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services des affaires sociales et de la santé en direction d'administration centrale (Agents relevant des direction générale de la santé, direction générale de l'offre de soins, direction de la sécurité sociale, direction générale de la cohésion sociale, direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, de l'inspection générale des affaires sociales, la division des cabinets ainsi que le secrétariat général regroupant, la direction des ressources humaines, la direction des finances, des achats et des services, la direction du numérique, la direction des affaires juridiques, la direction des affaires européennes et internationales, la direction de l'information et de la communication, la délégation à la stratégie des systèmes d'information de santé). En services déconcentrés et en ARS, les effectifs dénombrent uniquement les agents titulaires ou contractuels de la fonction publique d'État.

- Le périmètre « Travail-emploi » rassemble les agents relevant du ministère du travail, rémunérés sur le programme 155 des directions d'administration centrale : direction générale du travail, délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle, direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, la division des cabinets regroupant que le secrétariat général regroupant, la direction des ressources humaines, la direction des finances, des achats et des services, la direction du numérique, la direction des affaires juridiques, la direction des affaires européennes et internationales, la direction de l'information et de la communication, et les services déconcentrés.

Les analyses d'évolution des effectifs sont présentées pour les deux périmètres entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021.

Au 31 décembre 2021, l'effectif total des ministères sociaux est de **20 116 agents (- 5 %)**, dont 13 037 Agents « en fonction » et 2 771 « gérés mais non présents ».

Répartition des personnels physiques par situation administrative au 31 décembre des années 2020 et 2021.

[1] 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.

[2] Les personnels « gérés mais non présents » comprennent les agents dont les positions administratives les placent hors de nos administrations (MAD sortantes, détachements sortants, disponibilités…)

Situation administrative	Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Travail-emploi"			Total		
	2020	2021	Variation	2020	2021	Variation	2020	2021	Variation
En fonction / Géré / Rémunéré	5 502	4 776	-13,2%	8 192	7 799	-4,80%	13 694	12 576	-8,2%
En fonction / Non Géré / Non Rémunéré	163	164	0,6%	137	124	-9,49%	300	288	-4,0%
En fonction / Non Géré / Rémunéré	68	98	44,1%	65	75	15,38%	133	173	30,1%

Source : DARRPR - RENOIRH

1.2.1. Les personnels « en fonction »

Entre 2020 et 2021, le nombre des agents en fonction par service a diminué du fait principalement de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE).

Répartition des personnels physiques « en fonction »
par service et par genre au 31 décembre des années 2020 et 2021 (y compris les apprentis)

- En fonction, géré et rémunéré
- En fonction, non géré et rémunéré
- En fonction, non géré et non rémunéré

Service	2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**8 775**	**3 573**	**12 348**	**71%**	**8 465**	**3 653**	**12 118**	**70%**
Administration centrale	1 662	943	2 605	64%	1 626	1024	2 650	61%
Services déconcentrés	2 464	678	3 142	78%	1 904	484	2 388	80%
ARS	4 649	1 952	6 601	70%	4 935	2 145	7 080	70%
Périmètre "Travail-emploi"	**5 813**	**2 581**	**8 394**	**69%**	**5 504**	**2 494**	**7 998**	**69%**
Administration centrale	731	449	1 180	62%	758	491	1 249	61%
Services déconcentrés	5 082	2 132	7 214	70%	4 746	2 003	6 749	70%
Total	**14 588**	**6 154**	**20 742**	**70%**	**13 969**	**6 147**	**20 116**	**69%**

Source : DARRPR - RENOIRH

En 2021, tous secteurs confondus, les fonctionnaires représentent 77% des personnels en fonction.
Comparé au secteur Travail-emploi, les contractuels sont plus nombreux sur le périmètre « Affaires sociales-santé » où ils représentent 24% des effectifs du secteur et 53 % d'entre eux exercent en ARS. Sur le périmètre « Travail-emploi », 13 % des contractuels exerce en DREETS.

Les agents mis à disposition (MAD) sont majoritairement présents en Administration centrale sur le périmètre « Affaires sociales-santé ». Sur le périmètre « Travail-Emploi », ils sont plus nombreux en services déconcentrés.

Répartition des personnels physiques « en fonction » :
par statut et par genre au 31 décembre 2021 (y compris les apprentis)

Périmètre	Fonctionnaires			Contractuels			MAD entrante			Apprentis			Total général		
	Effectifs physiques		%	Effectifs physiques		%	Effectifs physiques		%	Effectifs physiques		%	Effectifs physiques		%
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H	
Secteur "Affaires sociales-santé"	**6 113**	**2 461**	**100%**	**2 037**	**986**	**100%**	**172**	**126**	**100%**	**143**	**80**	**100%**	**8 465**	**3 653**	**100%**
Administration centrale	1 064	596	19%	404	324	24%	97	66	55%	61	38	44%	1626	1024	44%
Services déconcentrés	1 756	438	25%	127	40	6%	1	0	0%	20	6	12%	1904	484	12%
Agences régionales de santé	3293	1427	55%	1506	622	70%	74	60	45%	62	36	44%	4935	2145	44%
Secteur "Travail-emploi"	**4 788**	**2 093**	**100%**	**557**	**330**	**100%**	**87**	**37**	**100%**	**72**	**34**	**100%**	**5504**	**2494**	**100%**
Administration centrale	501	292	12%	199	162	41%	18	18	29%	40	19	56%	758	491	56%
Services déconcentrés	4 287	1 801	88%	358	168	59%	69	19	71%	32	15	44%	4746	2003	44%
Total général avec les ARS	**10 901**	**4 554**	**100%**	**2 594**	**1 316**	**100%**	**259**	**163**	**100%**	**215**	**114**	**100%**	**13969**	**6147**	**100%**

Source : DARRPR – RENOIRH

En 2021, la répartition des agents par catégorie hiérarchique est très variable d'un périmètre à l'autre :

- Les agents de catégorie A et A+ représentent 60 % sur le secteur « Travail-emploi », 61 % sur le secteur « Affaires sociales-santé » et 50 % dans les ARS ;
- Les agents de catégorie B représentent 22% sur le secteur « Travail-emploi », 22% également sur le secteur « Affaires sociales-santé » et 32% en ARS
- Les agents de catégorie C sont en proportion identiques (17 %) pour les ARS, les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi ».

Répartition par catégorie des personnels « en fonction » par secteur au 31-12-2021

- En fonction, géré et rémunéré
- En fonction, non géré et rémunéré
- En fonction, non géré et non rémunéré

Catégorie	Affaires sociales-santé			Travail et Emploi			ARS			Total		
	Effectifs en fonction		%	Effectifs en fonction		%	Effectifs en fonction		%	Effectifs en fonction		%
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
Catégorie A+	572	353	18%	78	89	2%	812	355	16%	1462	797	11%
Catégorie A	1310	655	39%	2776	1765	57%	1635	669	33%	5721	3089	44%
Catégorie B	867	239	22%	1388	363	22%	1536	649	31%	3791	1251	25%
Catégorie C	602	151	15%	1103	206	16%	816	376	17%	2521	733	16%
Total général	**3351**	**1398**	**94%**	**5345**	**2423**	**97%**	**4799**	**2049**	**97%**	**13495**	**5870**	**96%**
MAD Entrantes	98	66	3%	87	37	2%	74	60	2%	259	163	2%
Apprentis	81	44	2%	72	34	1%	62	36	1%	215	114	2%
Total général	**3530**	**1508**	100%	**5504**	**2494**	100%	**4 935**	**2 145**	100%	**13969**	**6147**	100%

Source : DARRPR

En 2021, au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », quatre corps représentent la moitié des fonctionnaires : les secrétaires administratifs (16%), les adjoints administratifs (12 %), les attachés d'administration de l'État (12 %) et les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (10 %). Sur l'ensemble des agents du périmètre, quel que soit leur statut, les fonctionnaires appartenant à ces 4 corps représentent 50 % des effectifs totaux.

Répartition par corps des effectifs physiques « en fonction » du périmètre « Affaires sociales-santé »

au 31-12-2021

Statut/catégorie/corps			Administration centrale		Service déconcntré		ARS		Total 2021	Total 2020	Variation 2021/2020
			Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
Fonctionnaires	A+	Emplois de direction	31	23	16	20			90	85	6%
		Administrateurs civils	36	58	1	1	6	4	106	94	11%
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	5	5	0	0			10	9	10%
		Inspecteurs généraux des affaires sociales	53	63	0	0			116	117	-1%
		Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	51	23	291	108	494	186	1 153	1 232	-7%
		Ingénieurs du génie sanitaire	17	8	0	0	104	67	196	196	0%
		Fonctionnaires en PNA	15	18	1	0			34		100%
		Médecins inspecteurs de santé publique	27	10	2	0	120	42	201	224	-11%
		Pharmaciens inspecteurs de santé publique	18	8	0	1	80	43	150	156	-4%
		Autres corps	1				8	13	22	18	18%
	A	Attachés d'administration de l'Etat	375	187	313	88	314	108	1 385	1 436	-4%
		Assistants de service social *	4	0	40	2	1	0	47	44	6%
		Autres corps de catégorie A	7	6	2	0	18	16	49	33	33%
		Chargés d'études documentaires	5	1	0	0	4	0	10	11	-10%
		Conseillers d'administration des affaires sociale	11	12	0	0			23	31	-35%
		Fonctionnaires en PNA	29	17	3	1			50	1	98%
		Conseillers techniques de service social	5	0	41	5	5	0	56	67	-20%
		Ingénieurs d'études sanitaires	1	0	1	0	176	108	286	284	1%
		Infirmiers	4	0	0	1	107	10	122	125	-2%
		Infirmiers de Polynésie française	0	0	50	26			76	71	7%
	B	Secrétaires administratifs	192	63	575	131	775	202	1 938	2 421	-25%
		Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	1	0	0	0	341	289	631	621	2%
		Infirmiers	0	0	0	0	17	0		21	
		Techniciens de physiothérapie (Autres corps)	2	0	0	0	5	2	9	5	44%
		Fonctionnaires en PNA	3	4	7	1			15	0	100%
	C	Adjoints administratifs	168	45	410	48	688	138	1 497	1 943	-30%
		Adjoints techniques	3	29	2	3	7	27	71	94	-32%
		Adjoints sanitaires	0	0	1	1	23	166	191	200	-5%
		Agents principaux des services techniques	0	11	0	1	0	6	18	28	-56%
		Chefs de service intérieur	0	5	0	0			5	7	-40%
Total fonctionnaires			**1 064**	**596**	**1 756**	**438**	**3 293**	**1 427**	**8 574**	**9 574**	**-12%**
Agents contractuels	A+		3	5	4	2			14	92	-557%
	A		361	282	58	27	1010	427	2 165	1 655	24%
	B		24	30	63	10	398	150	675	596	12%
	C		16	7	2	1	98	45	169	189	-12%
Total agents contractuels			**404**	**324**	**127**	**40**	**1 506**	**622**	**3 023**	**2 532**	**16%**
MAD entrants	A+		1	0	0	0			1	20	
	A		95	66	1	0	1010	427	1 599	213	
	B		1	0	0	0	398	150	549	6	
	C		0	0	0	0	98	45	143	0	
Total MAD entrants			**97**	**66**	**1**	**0**	**74**	**60**	**298**	**239**	**20%**
Apprentis	A+		0	0	0	0			0		
	A		2	3	4	2			11		
	B		2	0	16	4			22		
	C		57	35	0	0			92		
Total Apprentis			**61**	**38**	**20**	**6**	**62**	**36**	**223**		**100%**
Total			**1 626**	**1 024**	**1 904**	**484**	**4 935**	**2 145**	**12 118**	**12 345**	**-2%**

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

Source : DARRPR - RENOIRH (MSK)

En 2021, les agent du **périmètre « Travail-emploi »** sont regroupés au sein de cinq corps principaux représentant 83 % des effectifs ; il s'agit des inspecteurs du travail (35 %), des adjoints administratifs (17 %), des secrétaires administratifs (13 %), des attachés d'administration (15 %) et des contrôleurs du travail (8 %).

La répartition des agents diffère selon le service d'affectation : si les attachés représentent 23 % du total des agents d'administration centrale, ils ne sont que 11 % en services déconcentrés. Les agents contractuels sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale (28 %) qu'en services déconcentrés (7 %). À l'inverse, la moitié des effectifs des services déconcentrés est constituée d'inspecteurs du travail (40 %) et

de contrôleurs du travail (9 %) alors qu'ils sont, respectivement, moins de 7 % et 0,3 % en administration centrale.

Entre 2020 et 2021, le nombre total de contrôleurs du travail continue de baisser alors que les effectifs des inspecteurs du travail augmentent légèrement, du fait notamment du plan de transformation d'emploi concernant ces deux corps.

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Travail-emploi » au 31-12-2021

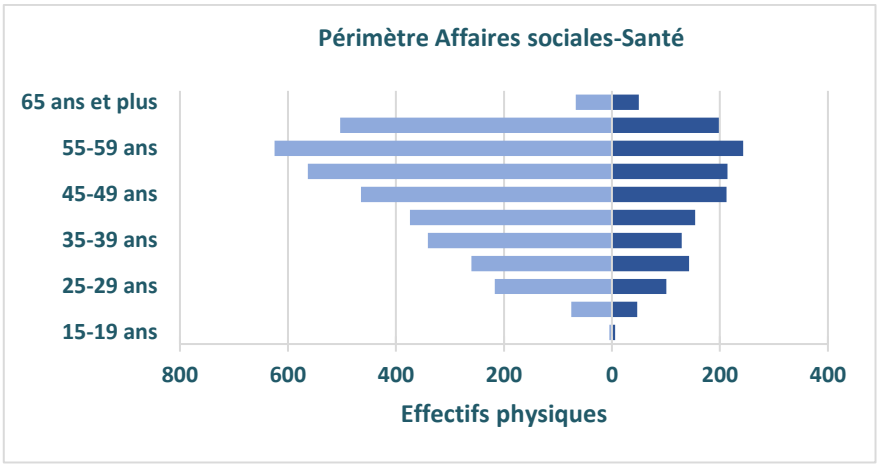
Statut/catégorie/corps			Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2021	Total 2020	Variation 2021/2020
			Femme	Homme	Femme	Homme			
Fonctionnaires	A+	Emplois fonctionnels	20	20	3	1	44	116	-164%
		Administrateurs civils	16	23	2	4	45	49	-9%
		Fonctionnaires en PNA	9	14	3	0	26	1	96%
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	0	2	0	0	2		100%
		Autres corps	0	0	15	19	34	52	-53%
	A	Inspecteurs du travail	54	34	1661	1075	2824	2885	-2%
		Attachés d'administration de l'État	192	103	497	257	1049	1 024	2%
		Chargés d'études documentaires	1	0	3	1	5	6	-20%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	8	3	6	8	25	27	-8%
		Conseillers techniques de service social	2	0	1	0	3	3	0%
		Assistants de service social *	0	0	4	0	4	6	-50%
		Autres corps	1	0	0	0	1	8	-700%
		Fonctionnaires en PNA	11	28	3	0	42	15	64%
	B	Contrôleurs du Travail	3	1	423	157	584	720	-23%
		Secrétaires administratifs	104	24	683	125	936	1 046	-12%
		Fonctionnaires en PNA	1	2	5	1	9	10	-11%
	C	Agents principaux des services techniques	0	2	0	0	2	4	-100%
		Chefs de service intérieur	0	2	0	0	2	2	0%
		Adjoints administratifs	79	22	976	150	1227	1 569	-28%
		Adjoints techniques	0	12	2	3	17	26	-53%
		Fonctionnaires en PNA	0	0	0	0	0	1	
Total fonctionnaires			**501**	**292**	**4287**	**1801**	**6881**	**7 570**	**-10%**
Agents contractuels	A+		1	2	9	4	16	37	-131%
	A		158	130	174	126	588	453	23%
	B		23	18	146	35	222	82	63%
	C		17	12	29	3	61	26	57%
Total agents contractuels			**199**	**162**	**358**	**168**	**887**	**598**	**33%**
MAD entrant	A+		4	1	0	0	5	20	-300%
	A		11	13	65	15	104	60	42%
	B		3	3	3	3	12	13	-8%
	C		0	1	1	1	3	74	-2367%
Total MAD entrant			**18**	**18**	**69**	**19**	**124**	**167**	**-35%**
Apprentis	A+		0	0	0	0	0		
	A		3	0	9	6	18		100%
	B		0	0	21	8	29		100%
	C		37	19	2	1	59		100%
Total Apprentis			**40**	**19**	**32**	**15**	**106**		**100%**
Total			**758**	**491**	**4746**	**2003**	**7 998**		**100%**

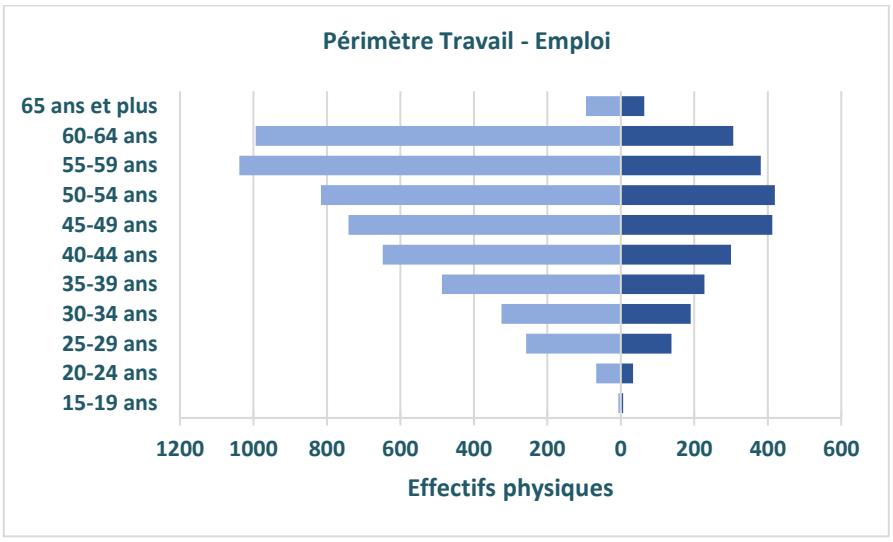
1.2.2. La répartition des effectifs par âge

1.2.2.1. Les pyramides des âges

Au 31 décembre 2021, les pyramides des âges des personnels du périmètre « Travail-emploi » et du périmètre « Affaires sociales-santé » (hors ARS) montrent une population d'une moyenne d'âge élevée. Sur ces deux périmètres, plus de la moitié des agents (55 %) ont 50 ans ou plus.

Pyramides des âges des personnels par périmètre au 31-12-2021





Source : DARRPR (MSK)

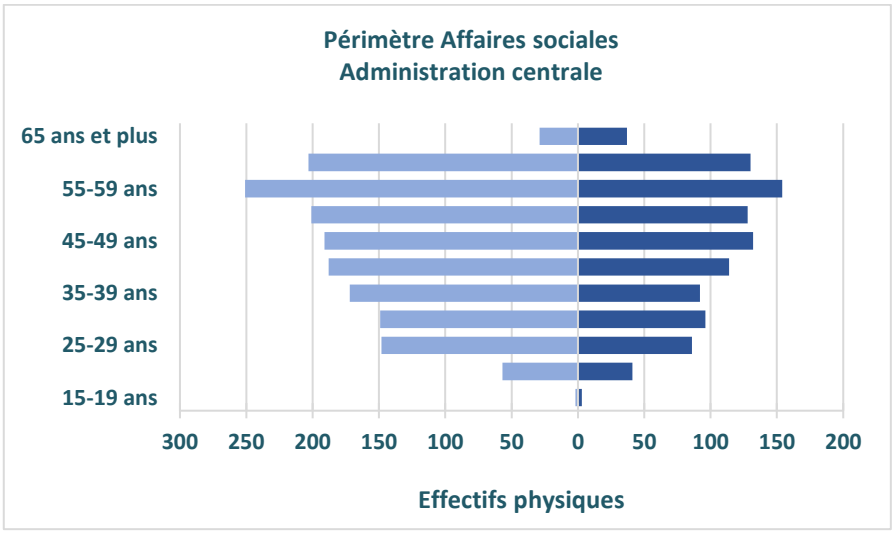
Femme	
Homme	

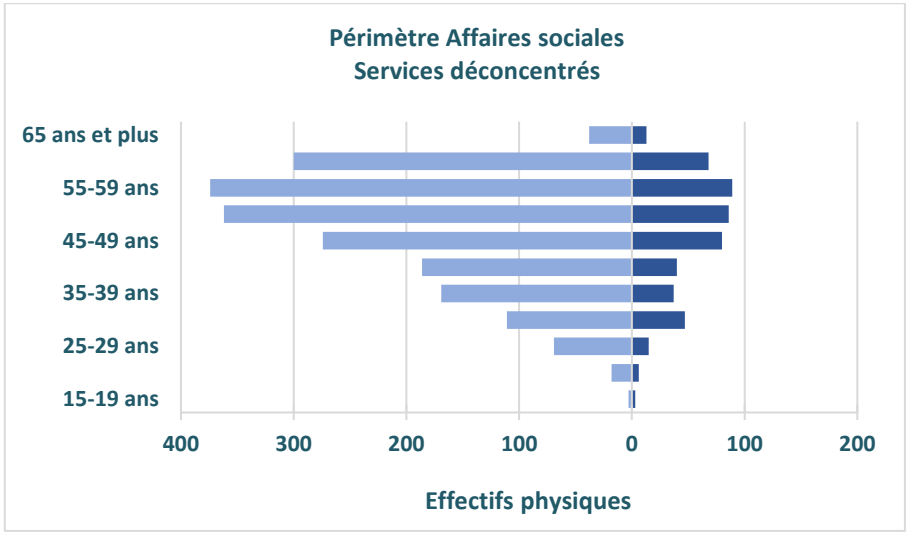
La comparaison des pyramides des âges en administration centrale et en services déconcentrés révèle sur les périmètres « Travail- emploi » et « Affaires sociales-santé » une répartition quasi

similaire avec une majorité des plus de 55 ans dans les services déconcentrés (respectivement 74 % et 26 %). La part des « 50 ans et plus » est moindre en administration centrale (30 % et 70 %).

Les agents âgés de 35 à 49 ans sont présents sur les deux périmètres dans les mêmes proportions, autant en administration centrale (33 % et 67 %) qu'en services déconcentrés (75 % et 25 %).

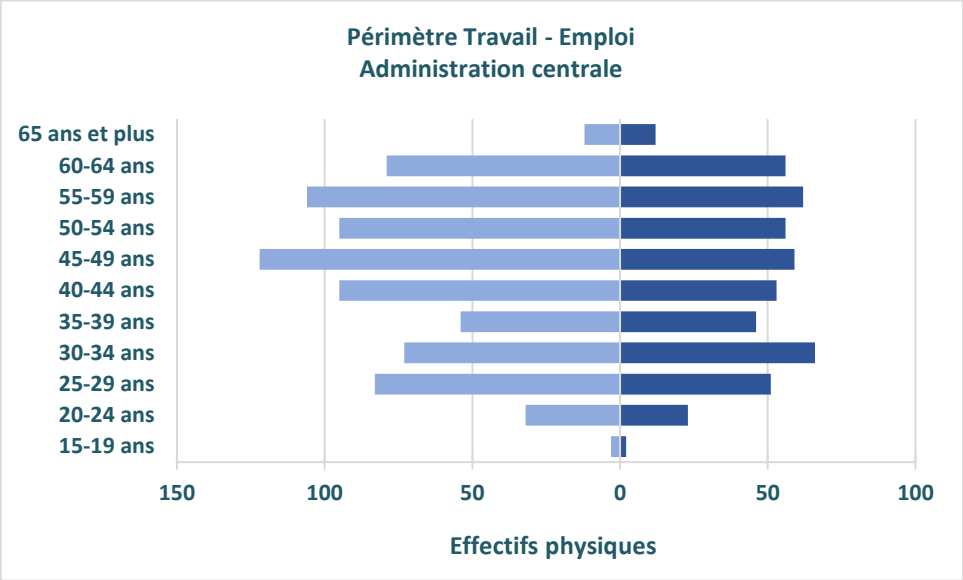
Pyramides des âges des personnels du secteur Affaires sociales/Santé en Administration centrale et Services déconcentrés au 31-12-2021

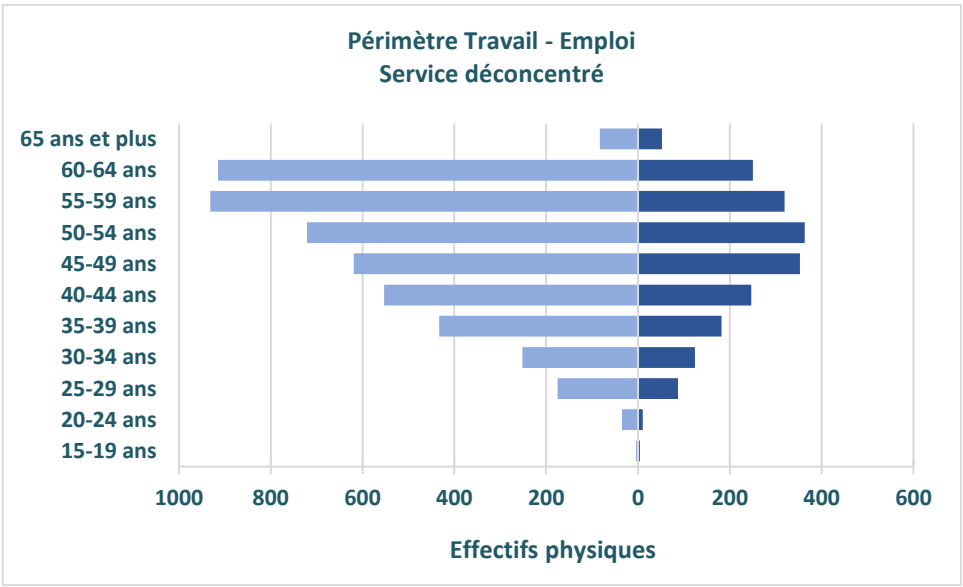




Femme	
Homme	

Pyramides des âges des personnels du secteur Travail/emploi en Administration centrale et Services déconcentrés au 31-12-2021





Source : DARRPR (MSK)

Femme	
Homme	

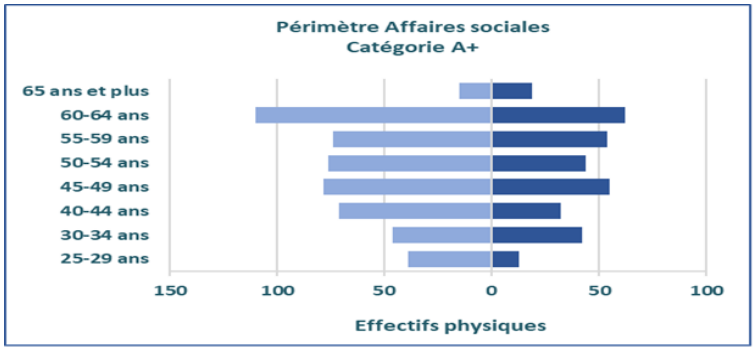
L'observation des pyramides d'âge selon les catégories (A+ ; A ; B) présente des particularités selon les tranches d'âge prises en compte :

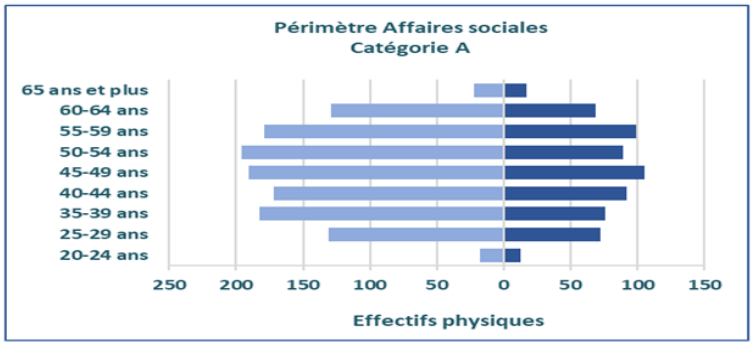
- Les pyramides des agents de catégorie A+ montrent un nombre élévé d'agents de 50 ans et plus sur le périmètre « Affaires sociales-santé » (83 %) par rapport au périmètre « Travail-emploi » (17 %).

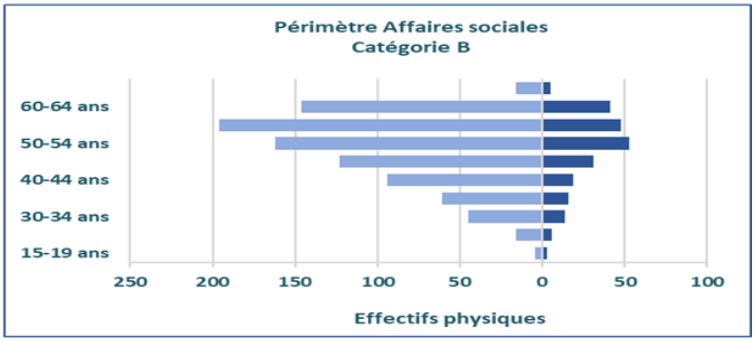
- Les pyramides des agents de catégorie A nous indiquent que les agents âgés de 35 à 49 ans sont les plus présents sur le périmètre « Travail-emploi » (71 %) ; sur le secteur « Affaires sociales-santé », les agents âgés de 35 à 49 ans représentent 29 %.

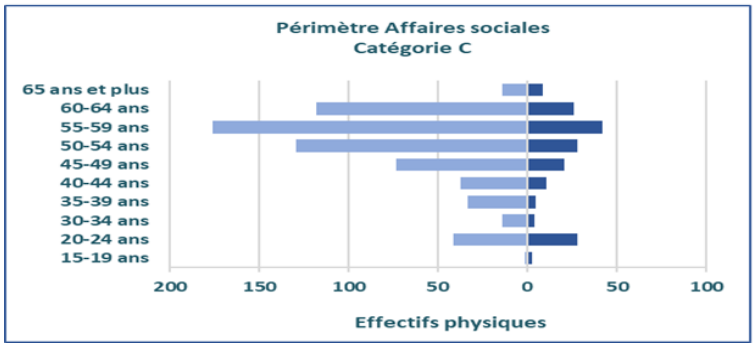
- Les pyramides des agents de catégorie B montrent une part importante d'agents de 50 ans et plus sur le périmètre « Travail-emploi » (61 %) par rapport au périmètre « Affaires sociales-santé » où ils ne sont que (39 %).

Pyramides des âges des personnels par catégorie du secteur Affaires sociales/Santé (Administration centrale et services déconcentrés) au 31-12-2021









Source : DARRPR

Femme	
Homme	

Pyramides des âges des personnels par catégorie du secteur Travail/Emploi (Administration centrale et services déconcentrés) au 31-12-2021

Source : DARRPR

Femme	
Homme	

1.2.2.2. Les âges moyens

L'âge moyen le plus bas (42,7) est observé en administration centrale sur les deux périmètres.

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

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

Source : DARRPR

Âge moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2021

	A+		A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**48,0**	**49,0**	**44,8**	**45,1**	**49,8**	**49,5**	**50,3**	**47,1**	**47,7**	**47,0**
Administration centrale	49,6	49,8	42,7	44,3	51,9	50,0	45,8	45,3	45,6	46,2
Services déconcentrés	46,8	47,8	48,4	48,1	49,1	49,1	52,9	51,4	50,0	49,4
ARS	49,0	51,0	47,0	47,0	50,0	51,0	53,0	52,0	47,0	46,5
Périmètre "Travail-emploi"	**48,2**	**49,3**	**46,8**	**46,8**	**50,5**	**49,1**	**52,9**	**50,0**	**49,0**	**47,6**
Administration centrale	45,4	48,0	43,2	42,9	50,4	48,8	43,5	42,7	44,7	44,1
Services déconcentrés	55,0	55,0	47,4	47,6	50,5	49,1	54,1	53,2	49,7	48,4
Total	**48,2**	**49,3**	**46,1**	**46,3**	**50,2**	**49,2**	**51,9**	**48,6**	**48,5**	**47,3**

Source : DARRPR

1.2.3. La cartographie des métiers

1.2.3.1. La cartographie des métiers en administration centrale

La cartographie des métiers en administration centrale au 31 décembre 2021 a été réalisée en utilisant SESAME (Système d'Etudes et de Suivi des Ages, Métiers et Emplois, SI Décisionnel alimenté par le SIRH RenoiRH). Les familles professionnelles restent en étroite corrélation avec les missions réalisées par les directions. Les analyses font ressortir les principaux éléments suivants :

Les effectifs en administration centrale se répartissent au sein des 16 familles professionnelles. Quatre familles concentrent plus de la moitié des effectifs (53 %) parmi lesquelles par ordre d'importance, les familles « pilotage et animation des services » (21 %), « règlementation et contrôle » (13 %) « accueil, assistance et service à l'usager » (10 %) et « ressources humaines » (10 %).

La famille « pilotage et animation des services » rassemble les métiers du management hiérarchique et fonctionnel ainsi que les conseillers experts des directions. La parité est respectée avec 53 % de femmes pour 47 % d'hommes. Les contractuels (36 %) et les attachés (27 %) sont majoritaires, suivis par les emplois fonctionnels (18%) et les administrateurs civils, hors emplois fonctionnels (11 %).

La famille « réglementation et contrôle » est présente majoritairement à la DGT (27%) et à l'IGAS (24%). L'effectif de cette famille est majoritairement féminin avec 63 % de femmes et 37 % d'hommes. Les attachés (35%) sont les plus présents suivis par les inspecteurs généraux (30 %).

La famille « accueil, assistance et service à l'usager », essentiellement féminine (86%), est présente majoritairement à la Division des cabinets (33 %) et dans une moindre mesure à la DGS (9 %). Les emplois-types de cette famille sont occupés essentiellement par des adjoints administratifs (41%), des contractuels (32%) et des secrétaires administratifs (22%).

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

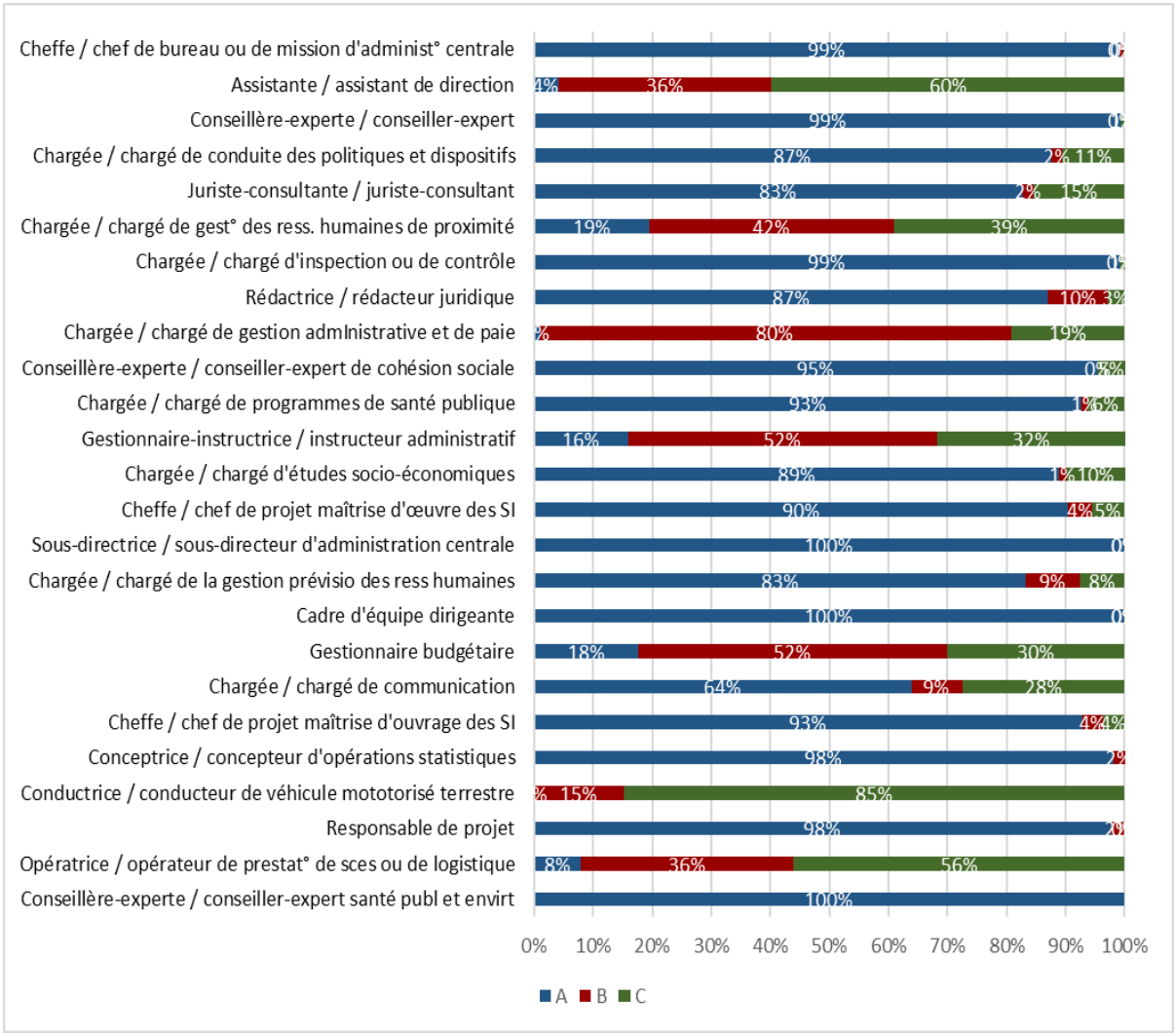
Les effectifs des directions métiers se retrouvent majoritairement au sein des familles professionnelles qui portent leurs politiques. De même, les effectifs des directions support se situent majoritairement dans les familles professionnelles correspondant à leur expertise métier.

Répartition des quatre familles professionnelles principales en administration centrale au 31-12-2021

Emploi type	% au sein de la famille	% par rapport au total général
Cheffe / chef de bureau ou de mission d'administ° centrale	50,8%	10,7%
Responsable de projet	5,6%	1,2%
Conseillère-experte / conseiller-expert	21,7%	4,6%
Sous-directrice / sous-directeur d'administration centrale	8,9%	1,9%
Directrice / directeur d'administration centrale	4,0%	0,8%
Cadre d'équipe dirigeante	8,2%	1,7%
Directrice / directeur de cabinet	0,5%	0,1%
Secrétaire générale / secrétaire général de ministère	0,3%	0,1%
PILOTAGE ET ANIMATION DES SERVICES ET DES GRANDS PROJETS	**100,0%**	**21,0%**
Rédactrice / rédacteur juridique	25,9%	3,3%
Juriste-consultante / juriste-consultant	31,3%	4,0%
Chargée / chargé de l'élaborat° législat° et règlement°	5,5%	0,7%
Chargée / chargé d'inspection ou de contrôle	23,9%	3,0%
Chargée / chargé appui juridique & méthodo inspection du T	1,5%	0,2%
Greffière / greffier de juridict° admin et/ou juridique	0,2%	0,0%
Chargée / chargé de l'expertise juridique et du contentieux	7,6%	1,0%
Ingénieure / Ingénieur de prévention	2,1%	0,3%
Chargée / chargé du contrôle de la format° professionnelle	1,4%	0,2%
Inspectrice / inspecteur du travail contrôle des entreprises	0,4%	0,1%
REGLEMENTATION ET CONTRÔLE	**100,0%**	**12,7%**
Assistante / assistant de direction ou de service	93,7%	9,2%
Agente / agent d'accueil	6,3%	0,6%
ACCUEIL, ASSISTANCE ET SERVICE A L'USAGER	**100,0%**	**9,8%**
Chargée / chargé de la gestion prévisio des ress humaines	17,8%	1,7%
Chargée / chargé de gest° des ress. humaines de proximité	38,7%	3,8%
Chargée / chargé de gestion admInistrative et de paie	29,9%	2,9%
Responsable des ressources humaines	4,1%	0,4%
Médecin de prévention	0,9%	0,1%
Assist-conseillère tech sce social / assist-conseiller .	4,1%	0,4%
Chargée / chargé de l'ingénierie de formation	0,1%	0,0%
Chargée / chargé du dialogue social interne	1,3%	0,1%
Conseillère / conseiller de prévention	0,4%	0,0%
Coach interne	0,8%	0,1%
Conseillère / conseiller mobilité carrière	0,5%	0,1%
Inspectrice / inspecteur santé sécurité au travail	1,0%	0,1%
Infirmière / infirmier de présention	0,4%	0,0%
RESSOURCES HUMAINES	**100,0%**	**9,8%**

Source : GPEC

Cartographie des principaux emplois-types en administration centrale au 31-12-2021



Source : GPEC

1.2.3.2. La cartographie des métiers en DREETS

En 2021, les effectifs du réseau DREETS se répartissent entre 16 familles professionnelles[3] parmi lesquelles, par ordre d'importance, « réglementation et contrôle » (38%) et « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (29 %). La famille cohésion sociale ne représente que 7% des emplois, ce sont essentiellement des emplois de « Conseillère-experte / conseiller-expert de cohésion sociale » (26% des effectifs de la famille) et de « tarificatrice sociale / tarificateur social » (26% également).

La famille « réglementation et contrôle » est composée à 62 % de membres du corps de l'inspection du travail, complétée par des contrôleurs du travail à hauteur de 10 % et des adjoints administratifs (15 %). Les deux tiers des effectifs (68%) sont des femmes. L'emploi-type « inspectrice / inspecteur chargé(e) du contrôle des entreprises » est prépondérant au sein de cette famille (49% des effectifs).

La famille « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » est composée de 78 % de femmes et 22 % d'hommes. La majorité des postes sont rattachés à l'emploi-type « gestionnaire de dispositif » (44 %) majoritairement exercé par des agents de catégories B et C (85%). Viennent ensuite les emplois-types « Gestionnaire instructeur » (19%) et « Pilote opérationnel(le) de dispositif » (18 %).

Répartition des deux familles professionnelles principales des secteurs Cohésion sociale et Travail/Emplois en DREETS au 31-12-2021

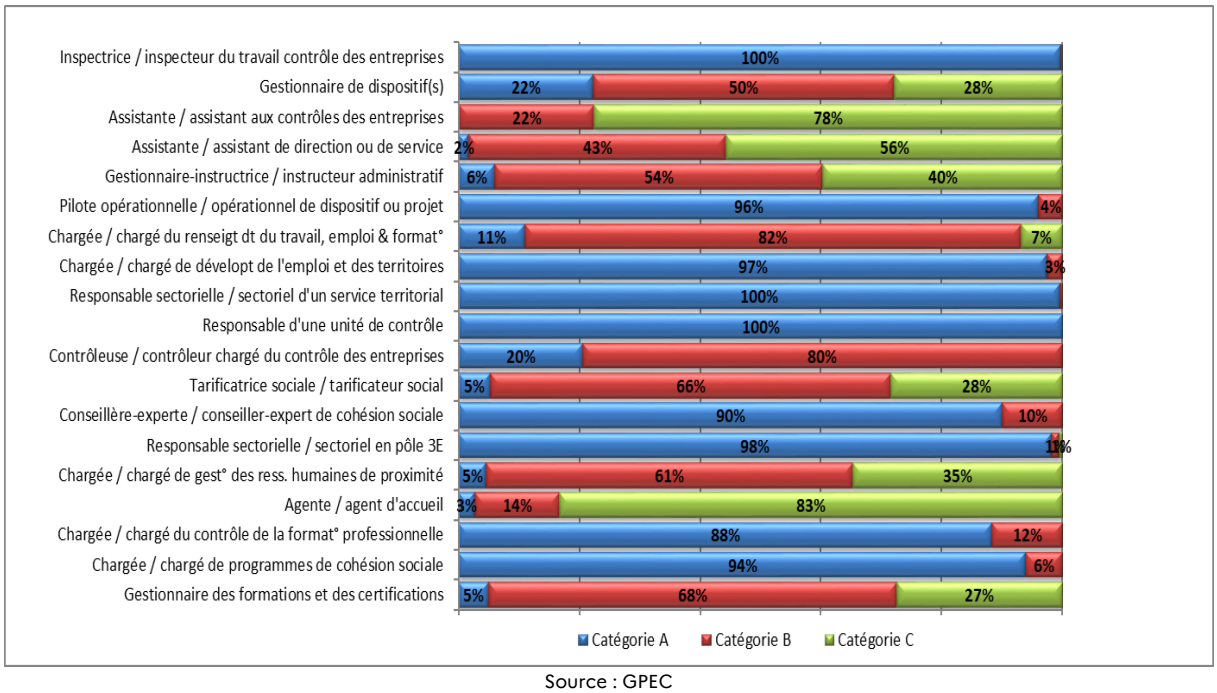
Famille d'emplois	Emploi	% au sein de la famille	% par rapport au total général
Cohésion sociale	Conseillère-experte / conseiller-expert de cohésion sociale	25,7%	1,8%
	Tarificatrice sociale / tarificateur social	26,1%	1,8%
	Chargée / chargé de programmes de cohésion sociale	17,7%	1,2%
	Déléguée territoriale / déléguée territoriale droits des femmes, égalité F/H	16,0%	1,1%
	Chargée / chargé du financement des établissements & analyse d'activité	14,5%	1,0%
	Total	**100,0%**	**6,8%**

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

Famille d'emplois	Emploi	% au sein de la famille	% par rapport au total général
Réglementation et contrôle	Inspectrice / inspecteur du travail contrôle des entreprises	48,9%	19,1%
	Assistante / assistant aux contrôles des entreprises	17,9%	7,0%
	Chargée / chargé du renseignement en droit du travail, emploi & formation	10,7%	4,2%
	Responsable d'une unité de contrôle	6,0%	2,4%
	Contrôleuse / contrôleur chargé du contrôle des entreprises	5,7%	2,23%
	Chargée / chargé du contrôle de la formation professionnelle	3,2%	1,3%
	Chargée / chargé appui juridique & méthodo inspection du travail	2,1%	0,8%
	Ingénieure / Ingénieur de prévention	1,9%	0,0%
	Chargée / chargé de l'expertise juridique et du contentieux	1,6%	0,0%
	Médecin inspectrice / inspecteur du travail	0,7%	0,3%
	Chargée / chargé de l'élaboration de la législation et de la réglementation	0,4%	0,2%
	Chargée / chargé d'inspection ou de contrôle	0,2%	0,1%
	Juriste-consultante / juriste-consultant	0,6%	0,2%
	Rédactrice / rédacteur juridique	0,1%	0,0%
	Chargée / chargé du contrôle des aides & structures d'emploi	0,1%	0,0%
	Total 'réglementation et contrôle'	**100%**	**37,6%**
Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention	Gestionnaire de dispositif(s)	44,3%	12,7%
	Gestionnaire-instructrice / instructeur administratif	19,4%	5,5%
	Pilote opérationnelle / opérationnel de dispositif ou projet	18,2%	5,2%
	Chargée / chargé de développement de l'emploi et des territoires	10,9%	3,1%
	Gestionnaire des formations et des certifications	4,0%	1,16%
	Chargée / chargé de conduite des politiques et dispositifs	1,3%	0,4%
	Chargée / chargé des formations, des certifications et de l'emploi	1,3%	0,3%
	Gestionnaire de dispositif(s) pôle T	0,5%	0,2%
	Total 'conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention'	**100%**	**28,6%**

Source : GPEC

Répartition des emplois-types des principaux emplois-types en DREETS au 31-12-2021



Source : GPEC

Parmi les 115 emplois-types présents en DREETS, les principaux sont ceux d'inspectrice / inspecteur chargé(e) du contrôle des entreprises » (19 %), et de « gestionnaire de dispositif » (13 %). Les emplois-types du système d'inspection du travail (inspecteurs, contrôleurs, assistants de contrôles et responsables d'unité de contrôle) rassemblent 31% des effectifs des DREETS.

1.2.4. Les agents non titulaires

Au 31 décembre 2021, **1 782** agents contractuels sont en fonction au sein des ministères sociaux, hors ARS ; 61 % exercent en administration centrale et 39 % en services déconcentrés.

66% des agents contractuels ont un contrat à durée déterminée et 34% un contrat à durée indéterminée. Il y a deux fois plus d'effectifs en administration centrale sur le programme 124 que sur le programme 155.

Répartition des agents non titulaires par type de contrat au 31-12-2021

Type de contrat	CDD			CDI			Total		
	Effectifs		%	Effectifs		%	Effectifs		%
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
Administration centrale	294	206	84%	110	118	77%	404	324	81%
Service déconcentré	77	21	16%	50	19	23%	127	40	19%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**371**	**227**	**100%**	**160**	**137**	**100%**	**531**	**364**	**100%**
Administration centrale	138	104	42%	61	58	39%	199	162	41%
Service déconcentré	248	91	58%	110	77	61%	358	168	59%
Périmètre "Travail-emploi"	**386**	**195**	**100%**	**171**	**135**	**100%**	**557**	**330**	**100%**
Total	**757**	**422**	**100%**	**331**	**272**	**100%**	**1088**	**694**	**100%**

Source : DARRPR (Hors ARS)

1.2.5. Les personnels « gérés mais non présents »

En 2021, 2 771 personnels sont en position interruptive d'activité ou placés hors des ministères sociaux (1 881 agents en 2020).

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

- Les principaux motifs des agents du périmètre « Affaires sociales-santé », hors ARS, sont la mise à disposition sortante (24,5 %), le détachement sortant (26,9 %), les congés de longue durée (10,2 %) et la disponibilité (12,3 %) ;
- Au sein du secteur « Travail Emploi »,18.5 % des agents « gérés non présents » sont en congé de longue durée, 13.6 % sont mis à disposition sortante, 27,1 % exercent leurs missions dans le cadre d'un détachement et 12,1 % sont en disponibilité ;
- Enfin, parmi les agents appartenant à des corps communs aux 2 périmètres, 93,5 % d'entre eux sont en position de détachement sortant.

Répartition par position administrative des personnels « gérés mais non présents » par périmètre au 31-12-2021

Position administrative	Affaires Sociales			Travail et Emploi			Commun aux 2 périmètres			Total général		
	F	H	%	F	H	%	F	H	%	F	H	%
Congé parental	1	0	0,1%	3	0	0,45%	0	0	0,00%	4	0	0,1%
Congé sans rémunération	5	1	0,7%	3	0	0,45%	0	0	0,00%	8	1	0,3%
Détachement sortant	137	95	26,9%	102	80	27,12%	896	261	93,46%	1135	436	56,7%
Disponibilité	77	29	12,3%	40	23	12,10%	56	25	6,54%	173	77	9,0%
Hors cadre	3	0	0,3%	0	1	0,15%	0	0	0,00%	3	1	0,1%
MAD Sortant	171	40	24,5%	68	23	13,56%	0	0	0,00%	239	63	10,9%
PNA Sortant	74	49	14,3%	26	23	7,30%	0	0	0,00%	100	72	6,2%
Congé de longue durée	71	17	10,2%	104	20	18,48%	0	0	0,00%	175	37	7,7%
Congé de longue maladie	71	17	10,2%	106	45	22,50%	0	0	0,00%	177	62	8,6%
Congé de grave maladie	4	0	0,5%	3	1	0,60%	0	0	0,00%	7	1	0,3%
Total général	**614**	**248**	**100,0%**	**455**	**216**	**100%**	**952**	**286**	**100%**	**2 021**	**750**	**100,0%**

Source : DARRPR hors ARS

CHAPITRE 2
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

2. Les mouvements de personnels ____ **40**

2.1. Les entrées et les sorties ____ **40**

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale ____ 41
2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés ____ 45

2.2. Les agents en transition professionnelle ____ **47**

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels ____ **52**

2.3.1. Les concours ____ 53
2.3.2. Les recrutements de l'École nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration ____ **Erreur ! Signet non défini.**
2.3.3. Les recrutements sans concours ____ 64
2.3.4. Les recrutements d'apprentis ____ 65
2.3.5. Les examens professionnels ____ **Erreur ! Signet non défini.**
2.3.6. La résorption de l'emploi précaire ____ **Erreur ! Signet non défini.**

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

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires ____ 75
2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'Éducation nationale **Erreur ! Signet non défini.**
2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels ____ 79

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire ____ **79**

2.5.1. Programme 124 ____ 80
2.5.2. Programme 155 ____ 80

Chiffres clés 2021

Taux de rotation :
* Programme 124 : **16,5 %** en AC, **17,5 %** en SD,
* Programme 155 : **16,60 %** en AC, **9,6 %** en SD

Recrutements par concours :
*Catégorie A : **346** admis
*Catégorie B : **176** admis
*Catégorie C : **0** admis

Recrutements d'apprentis : **183** apprentis

Départs à la retraite : 997 départs

2. Les mouvements de personnels

2.1. Les entrées et les sorties

En 2021, 6 985 mouvements de personnels (entrées ou sorties) ont eu lieu au sein de l'ensemble du périmètre ministériel (hors ARS).
Les flux n'impactant pas le plafond d'emploi représentent 40 % des entrées sur le programme 124 et 66% pour le programme 155 %).

Flux d'entrées et de sorties en effectifs physiques par affectation en 2021

Flux d'entrées et sorties (Les notifications des entrées et des sorties sont détaillées page suivante)	P124			P155		
	AC	SD	Total	AC	SD	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	472	332	804	213	455	668
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	108	97	205	44	281	325
Total des entrées	**580**	**429**	**1009**	**257**	**736**	**993**
Sorties impactant le plafond d'emplois*	402	2624	3026	202	1177	1379
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	103	98	201	42	285	327
Total des sorties	**505**	**2722**	**3227**	**244**	**1462**	**1706**

Source : DARRPR (Hors ARS)

Taux de rotation en 2020 et en 2021

	2020	2021
Administration centrale P124	15,60%	17,10%
Administration centrale P155	19,90%	17,46%
Services déconcentrés "secteur Santé"	16,80%	17,69%
Services déconcentrés "secteur Travail-Emploi"	10,80%	9,62%

Source : DARRPR

Le taux de rotation[4], calculé à partir des entrées et sorties impactant le plafond d'emplois, est en baisse en administration centrale pour le programme 155 et en hausse pour le programme 124, c'est identique pour les services déconcentrés.

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

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

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale (P124)

Au sein du programme 124 de l'administration centrale, les flux concernent principalement les mouvements de contractuels. Les entrées de contractuels représentent 48 % de l'ensemble des entrées ; les fins de contrats représentent 30 % de l'ensemble des sorties. Les autres sorties importantes sont les détachements sortants, PNA sortantes, affectations CIGEM, fins de détachements entrants (31 %). Les retraites représentent 23.1 % de l'ensemble des sorties.

ENTREES - AC programme 124	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Entrées impactant le plafond d'emplois	**226**	**168**	**32**	**18**	**21**	**7**	**279**	**193**	**472**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	28	18	5	4	8	1	41	23	64
Concours	25	17	3	0	0	0	28	17	45
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	50	29	7	3	6	1	63	33	96
Affectations INSEE							0	0	0
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)	8	8	3	1	0	1	11	10	21
Entrées d'agents non titulaires	108	84	14	10	7	4	129	98	227
Temps partiels							0	0	0
Nomination (Arrivée nomination)	7	12					7	12	19
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**54**	**31**	**8**	**4**	**9**	**2**	**71**	**37**	**108**
Mutations AC/SD	3	4	1	1	1	0	5	5	10
Mouvements internes à l'AC	38	23	4	1	8	1	50	25	75
Concours sans impact	8	3	2	2			10	5	15
Nomination en interne	5	1	1	0	0	1	6	2	8
Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3							0	0	0
Prises en charge des MAD gratuites							0	0	0
Total des entrées	**280**	**199**	**40**	**22**	**30**	**9**	**350**	**230**	**580**

Source : DARRPR (MSK)

SORTIES	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Sorties impactant le plafond d'emplois	**201**	**111**	**36**	**14**	**23**	**17**	**260**	**142**	402
Retraites	35	20	12	7	11	8	58	35	93
Décès	0	2			1	1	1	3	4
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	68	40	11	2	3	0	82	42	124
Fins affectation INSEE							0	0	0
Changements de secteur (Santé/Travail -ARS)	17	8	2	0	3	0	22	8	30
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	20	3			2	2	22	5	27
Fins de contrats (inclus démission)	60	37	11	5	3	6	74	48	122
Temps partiels							0	0	0
Nomination sortantes	1	1					1	1	2
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**53**	**23**	**8**	**5**	**10**	**4**	**71**	**32**	**103**
Mutations AC/SD	8						8	0	8
Mouvements internes à l'AC	37	22	5	2	8	1	50	25	75
Concours sans impact	3	0	3	3	2	2	8	5	13
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3							0	0	0
Nomination interne sortante	5	1				1	5	2	7
Fins de MAD gratuites							0	0	0
Total des sorties	**254**	**134**	**44**	**19**	**33**	**21**	**331**	**174**	**505**

Source : DARRPR – MSK (Hors ARS)

En administration centrale, pour le programme 155, les flux concernent principalement les mouvements de contractuels. Les entrées de contractuels représentent 52% de l'ensemble des entrées ; les fins de contrats représentent 31.1 % de l'ensemble des sorties

Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2021 en effectifs physiques (P155)

ENTREES – AC Programme 155	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Entrées impactant le plafond d'emplois	**92**	**73**	**15**	**6**	**18**	**9**	**125**	**88**	**213**
Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…)	7	4	5	0	3	0	15	4	19
Nomination	1						1	0	1
Concours	17	7					17	7	24
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM/	18	25	2	1	4	1	24	27	51
Prise en charge ext / Mutation ext	5				2		7	0	7
Affectations INSEE							0	0	0
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)							0	0	0
Recrutement (Entrées d'agents non titulaires / A Rec CDG)	44	37	8	5	9	8	61	50	111
Temps partiels							0	0	0
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**13**	**17**	**11**	**0**	**2**	**1**	**26**	**18**	**44**
Mutations AC/SD	8	6	2	0	0	0	10	6	16
Mouvements internes à l'AC	4	9	4	0	2	1	10	10	20
Concours sans impact	1	2	5	0	0	0	6	2	8
Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3							0	0	0
Prises en charge des MAD gratuites							0	0	0
Total des entrées	**105**	**90**	**26**	**6**	**20**	**10**	**151**	**106**	**257**

Source : DARRPR (MSK)

SORTIES	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Sorties impactant le plafond d'emplois	**90**	**56**	**20**	**6**	**20**	**10**	**130**	**72**	202
Retraites	11	9	4	1	7	4	22	14	36
Décès					1		1	0	1
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants…	37	24	6	3	3	2	46	29	75
Fins affectation INSEE							0	0	0
Changements de secteur (Santé/Travail -ARS)	6	5	3	0	1	1	10	6	16
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	3	0	3	1	1	0	7	1	8
Fins de contrats (inclus démission)	31	17	4	1	7	3	42	21	63
Temps partiels							0	0	0
Nomination sortantes	2	1					2	1	3
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**11**	**17**	**5**	**0**	**8**	**1**	**24**	**18**	**42**
Mutations AC/SD	5	4			1	0	6	4	10
Mouvements internes à l'AC	4	9	4	0	2	1	10	10	20
Concours sans impact	1	4	1	0	5	0	7	4	11
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3							0	0	0
Fins de MAD gratuites	1	0					1	0	1
Total des sorties	**101**	**73**	**25**	**6**	**28**	**11**	**154**	**90**	**244**

Source : DARRPR (MSK)

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

Au sein des DREETS, le flux des entrées les plus importantes dans le secteur Affaires sociales/Santé concernent les détachements/PNA entrants /Affectation CIGEM soit 33% de l'ensemble des entrées, idem pour les départs avec un taux de 54%. Les départs à la retraite représentent 31%.

Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2021 en effectifs physiques (P124)

ENTREES – SD Programme 124	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Entrées impactant le plafond d'emplois	**127**	**45**	**95**	**20**	**41**	**4**	**263**	**69**	**332**
Autres entrées qui ont un impact (recrutement agents contractuels/sans concours)	19	7	38	11	8	1	65	19	84
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	15	4	5		5		25	4	29
Concours	44	17				1	44	18	62
Détachements entrants/PNA entrantes/Affectations CIGEM	38	11	41	4	15	1	94	16	110
Réintégrations (suite à congé parental, CLD, dispo, détachement…)	11	6	11	5	13	1	35	12	47
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**50**	**15**	**28**	**1**	**2**	**1**	**80**	**17**	**97**
Concours sans impact	26	8	19				45	8	53
Mouvements internes aux SD	4	2	7				11	2	13
Mutations internes	16	4	2	1	2		20	5	25
Mutations SD/AC	4	1				1	4	2	6
Total des entrées	**177**	**60**	**123**	**21**	**43**	**5**	**343**	**86**	**429**

Source : DARRPR -MSK (hors ARS)

Source : DARRPR -MSK (hors ARS)Sorties	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sorties impactant le plafond d'emplois	**154**	**64**	**131**	**32**	**114**	**9**	**399**	**105**	**504**
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	21	7	9	2	7		37	9	46
Décès			3		2		5	0	5
Retraites	33	18	37	9	53	6	123	33	156
Sorties temporaires (disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	9		6	1	6		21	1	22
Détachements sortants / PNA sortantes / Mutations CIGEM / Fins de détachements entrants	91	39	76	20	46	3	213	62	275
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**35**	**18**	**24**	**5**	**16**	**0**	**75**	**23**	**98**
Concours sans impact	15	6	12	3	14		41	9	50
Mouvements internes aux SD	4	2	7				11	2	13
Mutations internes	14	4	4	1	2		20	5	25
Mutations SD/AC	2	6	1	1			3	7	10
Total des sorties	**189**	**82**	**155**	**37**	**130**	**9**	**474**	**128**	**602**

Source : DARRPR -MSK (hors ARS)

En DREETS, les entrées par concours (impactant le plafond d'emploi) du secteur Travail/Emploi représentent 21% du total des entrées (impactant le plafond d'emploi). S'agissant des sorties, les plus élevées concernent les départs à la retraite (39 %) ainsi que les détachements sortants (25 %).

Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2021 en effectifs physiques (P155)

ENTREES – SD Programme 155	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Entrées impactant le plafond d'emplois	**171**	**101**	**104**	**21**	**51**	**7**	**326**	**129**	**455**
Autres entrées qui ont un impact (recrutement agents contractuels/sans concours)	19	14	43	11	25	4	87	29	116
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	14	6	11		5		30	6	36
Concours	58	38	1		1		60	38	98
Détachements entrants/PNA entrantes/Affectations CIGEM	55	32	32	5	11	1	98	38	136
Réintégrations (suite à congé parental, CLD, dispo, détachement…)	25	11	17	5	9	2	51	18	69
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	**139**	**83**	**33**	**14**	**10**	**2**	**182**	**99**	**281**
Concours sans impact	27	19	17	4	1		45	23	68
Mouvements internes aux SD	37	23	1	3	3		41	26	67
Mutations internes	70	36	15	7	5	2	90	45	135
Mutations SD/AC	5	5			1		6	5	11
Total des entrées	**310**	**184**	**137**	**35**	**61**	**9**	**508**	**228**	**736**

sorties	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sorties impactant le plafond d'emplois	**213**	**107**	**225**	**52**	**199**	**38**	**637**	**197**	**834**
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	10	5	5		5		20	5	25
Décès	4	2	2		1		7	2	9
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants	80	51	79	29	40	19	199	99	298
Retraites	95	41	130	21	147	19	372	81	453
Sorties temporaires (disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…)	24	8	9	2	6		39	10	49
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**125**	**72**	**39**	**23**	**20**	**6**	**184**	**101**	**285**
Concours sans impact	10	7	20	11	12	4	42	22	64
Mouvements internes aux SD	37	22	1	3	3		41	25	66
Mutations internes	69	36	16	7	5	2	90	45	135
Mutations SD/AC	9	7	2	2			11	9	20
Total des sorties	**338**	**179**	**264**	**75**	**219**	**44**	**821**	**298**	**1119**

Source : DARRPR (MSK)

2.2. Les agents en transition professionnelle

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

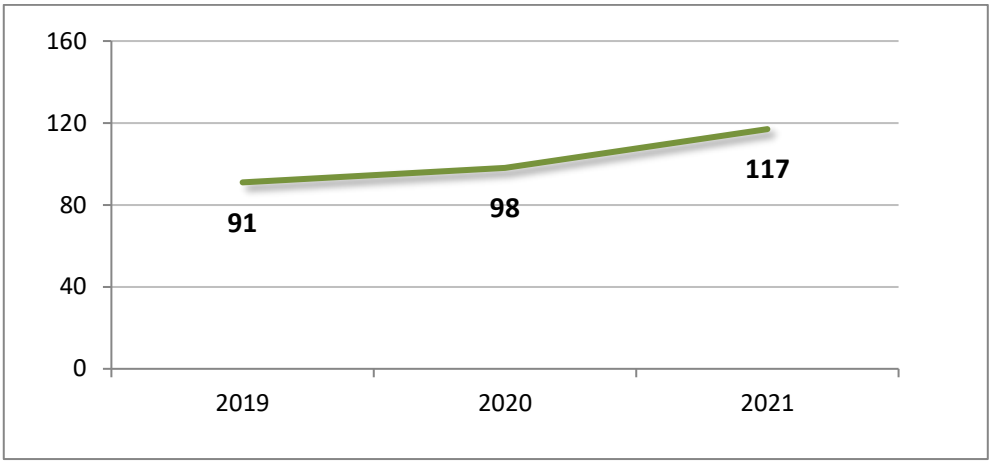
Les agents en transition professionnelle sont des agents titulaires ou contractuels en CDI, en position d'activité, et placés dans cette position soit après une période d'absence (congé de longue durée, disponibilité, détachement, mise à disposition…), soit pour quelques-uns d'entre eux, après une réorganisation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

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

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

En 2021, 117 agents étaient en situation de transition professionnelle, contre 98 en 2020.

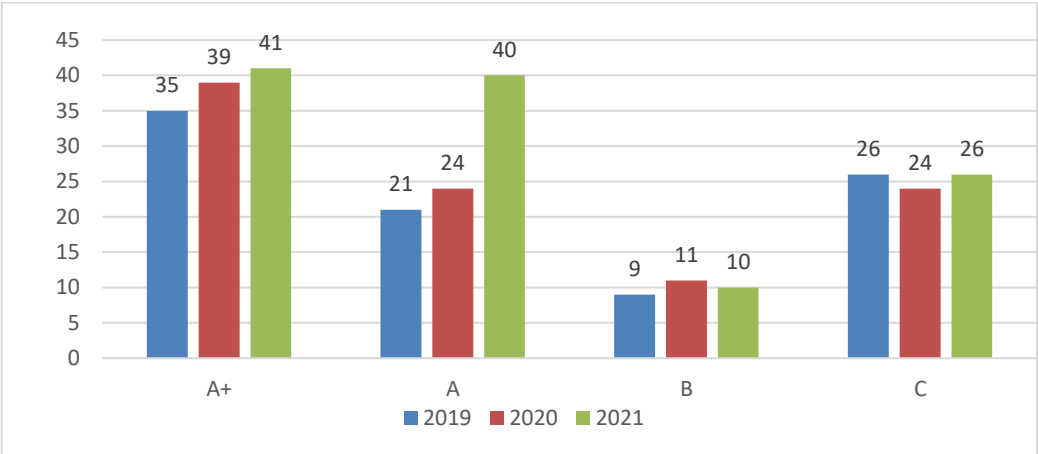
Évolution du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2019 et 2021



Source : DARRPR

Entre 2019 et 2021, le nombre d'agents en transition professioelle appartenant à la catégorie A est en nette augmentation. Le nombre d'agents en transition professionnelle de catégorie A+ est en légère autmentation sur la période.
Le nombre d'agents en transition professionnelle de catégorie B et C est stable sur la période.

Évolution par catégorie du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2019 et 2021



Source : DARRPR

Répartition du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2019 et 2021 par catégorie, sexe et périmètre

Catégorie	Périmètre « Affaires sociales-santé »	Périmètre « Jeunesse et sports »	Périmètre « Travail-emploi »	Ministères sociaux «La MCDS ne distingue pas les périmètres »	Périmètre « Affaires sociales-santé »	Périmètre « Travail-emploi »
	2019	2019	2019	2020	2021	2021
A+	28	0	7	39	31	10
dont Femmes				13	8	4
dont Hommes				26	23	6
A	15	4	2	24	24	16
dont Femmes				9	16	9
dont Hommes				15	8	7
B	6	2	1	11	7	3
dont Femmes				10	5	3
dont Hommes				1	2	0
C	20	4	2	24	19	7
dont Femmes				20	13	7
dont Hommes				4	6	0
Total	**69**	**10**	**12**	**98**	**81**	**36**
dont Femmes				**52**	**42**	**23**
dont Hommes				**46**	**39**	**13**

Source : MAPI/DESD

Sur l'ensemble des agents en transition professionnelle, 22 d'entre eux ont été affectés sur un poste perenne au cours de l'année 2021, soit 19% au total des agents en transition professionnelle.

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

Année d'entrée dans la position de « transition professionnelle »	Sortie 2016 (affectation sur poste)	Sortie 2017 (affectation sur poste)	Sortie 2018 (affectation sur poste)	Sortie 2019 (affectation sur poste)	Sortie 2020 (affectation sur poste)	Sortie 2021 (affectation sur poste)
2015	6	2	1	1	1	4
dont Femmes						1
dont Hommes						3
2016	4	5	3	2	2	1
dont Femmes						0
dont Hommes						1
2017	0	6	6	8	8	0
dont Femmes						0
dont Hommes						0
2018			5	5	5	1
dont Femmes						1
dont Hommes						0
2019				3	3	1
dont Femmes						1
dont Hommes						0
2020					14	1
dont Femmes					10	1
dont Hommes					4	0
2021						14
dont Femmes						9
dont Hommes						5
Total	**10**	**13**	**15**	**19**	**33**	**22**
dont Femmes						13
dont Hommes						9

Source : MAPI/DESD

39 agents en transition professionnelle se sont vus confier une mission. 60 sont encore en période de transition professionnelle et 18 ont dans une autre situation (congés longue maladie, congés longue durée…)

Situation des agents en transition professionnelle

Situation des agents en transition professionnelle	2020	2021
en transition professionnelle	44	60
dont Femmes	29	41
dont Hommes	15	19
Mission	10	39
dont Femmes	5	14
dont Hommes	5	25
Protocole	0	0
dont Femmes	0	0
dont Hommes	0	0
Autre situation (CLM, CLD,…)	5	18
dont Femmes	5	11
dont Hommes	0	7
Total	**98**	**117**
dont Femmes	**39**	**66**
dont Hommes	**20**	**51**

Source : MAPI/DESD

Les agents en transition professionnelle de plus de 60 ans sont les plus nombreux (36 %), devant les agents en transition professionnelle appartenant aux tranches d'âge « 46-54 » et « 55-59 » soit (21%). Les moyennes d'âge sont similaires pour les femmes et les hommes dans ces deux tranches d'âge « 46-54 » et « 55-59 ».

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

Classe d'âge	2020	2021
30-45 ans	9	27
dont Femmes	5	16
dont Hommes	4	11
46-54 ans	14	24
dont Femmes	11	13
dont Hommes	3	11
55-59 ans	16	24
dont Femmes	7	13
dont Hommes	9	11
60 ans et +	20	42
dont Femmes	16	24
dont Hommes	4	18
Total	**98**	**117**
dont Femmes	**39**	**66**
dont Hommes	**20**	**51**

Les agents en transition professionnelle qui réintègrent après un congé mobilité ou une mise à disposition sortante sont proportionnellement les plus nombreux (50%). Les agents en transition professionnelle qui réintègrent à l'issue d'un détachement sortant représentent (28 %) du total de cette population, de même que les agents qui réintègrent à l'issue d'un congé longue durée ou de longue maladie.

Nombre d'agents en transition professionnelle répartis selon la position administrative occupée avant leur réintégration

Nombre d'agents	2020	2021
CLM/CLD	16	16
dont Femmes	10	9
dont Hommes	6	7
Dét. sortant	23	33
dont Femmes	16	24
dont Hommes	7	9
Dispo./ congé parental	4	10
dont Femmes	3	8
dont Hommes	1	2
Autres (congé mobilité, fin fonction, MAD…)	16	58
dont Femmes	10	25
dont Hommes	6	33
Total	**98**	**117**
dont Femmes	**39**	**66**
dont Hommes	**20**	**51**

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels

En 2021, 541 postes ont été offerts aux concours et examens professionnels de droit commun et réservés, contre 761 postes en 2020. Au total, 517 agents ont été admis (contre 671 en 2020 soit une diminution de 23 %). Les concours des secteurs « Jeunesse et sports » n'ont pas été organisés par nos ministères.

Bilan des recrutements par catégorie, type de recrutement et périmètre entre 2019 et 2021

Cat.	Type de recrutement	Périmètre	2019			2020			2021		
			Inscrits	Admis	Postes offerts	Inscrits	Admis	Postes offerts	Inscrits	Admis	Postes offerts
A	Concours externe	Jeunesse et sports	428	9	9	372	20	19	-	-	-
		Affaires sociales-santé	767	41	50	487	39	45	788	44	44
		Travail-emploi	933	37	39	932	52	52	1318	51	51
	Concours interne	Jeunesse et sports	205	6	19	140	15	16	-	-	-
		Affaires sociales-santé	254	27	29	233	27	30	442	28	28
		Travail-emploi	139	3	11	154	6	15	221	12	12
	Troisième concours	Jeunesse et sports	47	1	2	38	2	3	-	-	-
		Affaires sociales-santé	36	4	5	33	2	4	35	4	4
		Travail-emploi	218	6	6	326	8	8	338	25	25
	Examen pro.	Corps interministériels	795	146	146	644	135	146	809	149	149
		Affaires sociales-santé	83	25	38	62	23	28	77	23	31
		Travail-emploi (Epit/Crit)	204	115	200	140	52	92	-	-	-
	Concours réservé	Corps interministériels	-	-	-	-	-	-	223	3	3
		Travail-emploi (Epit/Crit)	-	-	-	-	-	-	90	5	5
		Affaires sociales-santé	-	-	-	-	-	-	32	2	5
Total catégorie A			**4 109**	**420**	**554**	**3 561**	**381**	**458**	**4373**	**346**	**357**
B	Concours externe	Affaires sociales-santé	171	9	9	94	9	9	77	15	15
		Corps interministériels	nc	69	74	nc	52	55	830	13	13
	Concours interne	Affaires sociales-santé	32	6	6	27	6	6	27	3	10
		Corps interministériels	nc	55	55	nc	35	38	253	11	12
	Examen pro.	Corps interministériels	1 487	132	132	1 295	155	155	1047	114	114
		Affaires sociales-santé	118	12	12	91	13	13	55	13	13
		Travail-emploi	39	13	13	10	5	10	19	2	7
	Concours réservé	Corps interministériels	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Affaires sociales-santé	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégorie B			**1 847**	**296**	**301**	**1 517**	**275**	**286**	**2308**	**171**	**184**
C	Concours externe	Corps interministériels	nc	13	14	nc	8	10	-	-	-
	Concours interne	Corps interministériels	nc	8	11	nc	7	7	-	-	-
	Concours réservé	Corps interministériels	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Affaires sociales-santé	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Jeunesse et sports	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégorie C			**-**	**21**	**25**	**nc**	**15**	**17**	**-**	**-**	**-**
Ensemble			**5 956**	**737**	**880**	**5 078**	**671**	**761**	**6681**	**517**	**541**

Source : DARRPR

2.3.1. Les concours

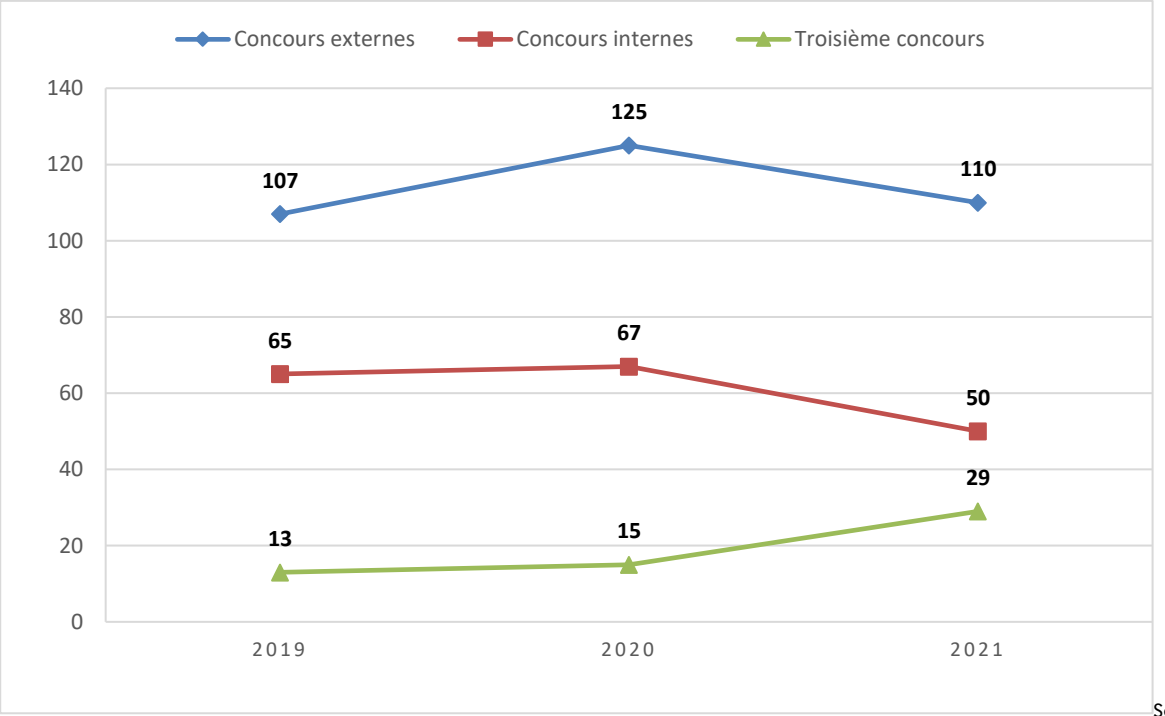
2.3.1.1. Les postes offerts aux concours

Afin de répondre aux besoins de recrutement exprimés par les différentes structures d'emplois ministérielles, 19 concours ont été ouverts en 2021.

Au total, 189 postes (hors examen professionnel et concours interministériels) ont été offerts en 2021, soit une diminution de 1,6% par rapport à 2020 (192 postes):

- 110 postes ont été offerts aux concours externes (125 en 2020) ;
- 50 postes ont été offerts aux concours internes (67 en 2020) ;
- 29 postes ont été offerts aux troisièmes concours (15 en 2020).

Évolution du nombre de postes offerts aux concours externes, internes et troisième concours entre 2019 et 2021



Source : DARRPR

Le nombre de postes offerts varie selon le périmètre ministériel :

- « Affaires sociales- santé » : 101 postes offerts (94 postes en 2020) ;
- « Travail-emploi » : 116 postes offerts, en hausse depuis 2019.

	2019	2020	2021
Affaires sociales-santé	99	94	101
Concours externes	59	54	59
Concours internes	35	36	38
Troisième concours	5	4	4
Travail-emploi	**56**	**75**	**116**
Concours externes	39	52	64
Concours internes	11	15	24
Troisième concours	6	8	28

Source : DARRPR

Comme en 2019 et 2020, la majeure partie des postes a été offerte à des concours d'accès à la catégorie A : 164 postes, soit 75% des postes offerts (contre 177 postes, soit 92% également en 2020). La part des postes offerts en catégorie B (53 postes) représente 25%.

Entre 2019 et 2021, les principales tendances d'évolution par catégorie sont les suivantes :

- **Périmètre « Affaires sociales-santé »** : une légère baisse des postes proposés en catégorie A entre 2020 et 2021 (de 79 à 76 postes) ; le nombre de postes proposés en catégorie B en 2021 est de 25, il est en hausse comparé à celui de 2020 après avoir baissé entre 2017 et 2018 (13 postes proposés en 2018 contre 35 en 2017) ;
- **Périmètre « Travail-emploi »** : Le nombre de postes est en hausse du fait de la première session des concours de secrétaire administratif de classe supérieure. Leur nombre est en hausse de 40 postes par rapport à 2020 (115 postes proposés en 2021 contre 75 en 2020)

Nombre de postes offerts aux concours externes, internes et troisième concours entre 2019 et 2021 par catégorie et périmètre ministériel

	2019	2020	2021
Affaires sociales-santé	99	94	101
Cat. A	84	79	76
Cat. B	15	15	25
Cat. C	0	0	0
Travail-emploi	**56**	**75**	**116**
Cat. A	56	75	88
Cat. B	0	0	28
Cat. C	0	0	0

Source : DARRPR

2.3.1.2. L'attractivité des concours

a) Les inscriptions

En 2021, 3 246 candidats se sont inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux (contre 2 836 en 2020, soit une augmentation de 14,5% du nombre de candidats inscrits entre 2020 et 2021). Le nombre de candidats inscrits augmente après une tendance, depuis 2015, à la diminution du nombre de candidats inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux.

Les concours externes qui ont enregistré le plus d'inscriptions, pour chaque périmètre ministériel, ont été les suivants en 2021 :

- Pour le périmètre « Travail-emploi », 1 318 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail (932 en 2020) ;
- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », 522 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (329 en 2020).

Ces deux concours ont ainsi concentré 57 % de l'ensemble des inscriptions à tous les concours des ministères sociaux.

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

- **Pour le périmètre « Affaires sociales-santé »,** 127 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (130 en 2020) ;

- **Pour le périmètre « Travail-emploi »,** 124 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail (154 en 2020).

Les deux concours précités ont concentré 8 % de l'ensemble des inscriptions à tous les concours des ministères sociaux.

Nombre de candidats inscrits pour un poste offert aux concours entre 2019 et 2021

Concours		2019			2020			2021		
		Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours
Affaires sociales	Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ingénieur du génie sanitaire	-	-	-	6	16	-	4,3	6	-
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	19	5	-	10	4	-	5,1	2,7	-
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	20	8	7	14	7	8,3	22,7	8,7	8,8
	Ingénieur d'études sanitaires	27	32	-	20	30	-	13,1	23,7	-
	Médecin inspecteur de santé publique	0,6	0,7	-	0,9	0,3	-	0,1	0,5	-
	Pharmacien inspecteur de santé publique	12	4	-	-	-	-	7	4	-
	Conseiller technique de service social	-	-	-	-	5	-	-	-	-
Travail-Emploi	Inspecteur du travail	24	13	36	18	10	41	26,8	10,5	13,5
	Secrétaire administratif de classe supérieure	-	-	-	-	-	-	57,6	18,3	9.3

Source : DARRPR

b) Les taux de participation

En 2021, le taux moyen de participation aux différents concours externes (ratio candidats présents/candidats inscrits) est de 34%, identique à celui de 2020.
Le taux moyen de participation aux différents concours internes est de 50%, en hausse par rapport à 2020 (38%).

Concours	2019			2020			2021		
	Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours
Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	39%	49%	42%	45%	55%	48%	14%	32%	29%
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	31%	47%	-	29%	41%	-	51%	45%	-
Ingénieur du génie sanitaire	-	-	-	68%	100%	-	63%	100%	-
Ingénieur d'études sanitaires	63%	75%	-	43%	64%	-	63%	55%	-
Médecin inspecteur de santé publique	63%	100%	-	-	-	-	1%	100%	-
Pharmacien inspecteur de santé publique	68%	50%	-	-	-	-	71%	75%	-
Conseiller technique de service social	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL PÉRIMÈTRE "AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ"	**43%**	**55%**	**42%**	**42%**	**53%**	**48%**	**44%**	**68%**	**29%**
Inspecteur du travail	23%	19%	29%	26%	21%	35%	25%	25%	35%
Secrétaire administratif de classe supérieure	-	-	-	-	-	-	23%	39%	11%
TOTAL PÉRIMÈTRE "TRAVAIL-EMPLOI"	**23%**	**19%**	**29%**	**26%**	**21%**	**35%**	**24%**	**32%**	**23%**
Tous concours	**30%**	**49%**	**31%**	**30%**	**38%**	**37%**	**34%**	**50%**	**26%**

Source : DARRPR

c) La sélectivité des recrutements

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

Nombre de candidats présents par poste offert aux concours en 2020 et en 2021

Concours		2020			2021		
		Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours
AFFAIRES SOCIALES-SANTE	Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-
	Ingénieur du génie sanitaire	-	-	-	2,7	6	-
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	20	8	7	3,2	2,7	2,5
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	19	5	-	2,6	1,6	-
	Ingénieur d'études sanitaires	27	32		13,1	13	-
	Médecin inspecteur de santé publique	0,6	0,7	-	0.1	0,5	-
	Pharmacien inspecteur de santé publique	12	4	-	5	3	-
	Conseiller technique de service social	-	-	-	-	-	-
TRAVAIL- EMPLOI	Inspecteur du travail	24	13	36	6,5	2,6	4,7
	Secrétaire administratif de classe supérieure	-	-	-	13,1	7,1	1

Source : DARRPR

Bilan des concours externes de catégorie A en 2021

Corps	2021																					
	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
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Ingénieur du génie sanitaire	7	15	15	30	9	10	19	63%	8	8	16	8	8	16	3	4	7	1	1	2	100%	4,3
Ingénieur d'études sanitaires	9	78	40	118	51	23	74	63%	16	6	22	16	6	22	8	1	9	0	0	0	100%	13,1
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	23	335	187	522	47	28	75	14%	25	10	35	25	10	35	17	6	23	0	1	1	100%	22,7
Médecin inspecteur de santé publique	24	1	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	2	3	1	1	2	0	0	0	8%	0,1
Pharmacien inspecteur de santé publique	3	16	5	21	12	3	15	71%	7	2	9	7	2	9	3	0	3	1	1	2	100%	7,0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	66			694			186	27%			85			85			44			5	67%	10,5
Inspecteur du travail	44	717	462	1179	164	126	290	25%	53	46	99	53	46	99	24	27	51	1	3	4	116%	26,8
Total périmètre "Travail-emploi"	44			1179			290	25%			99			99			51			4	116%	26,8

Source : DARRPR

Bilan des concours externes de catégorie B en 2021

Corps	2021																						
	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à			Nombre de candidats présents			Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats			Nombre de candidats présents			Nombre de candidats admis			Nombre de candidats inscrits sur			Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Educateur spécialisé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0,0
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	15	44	33	77	23	16	39	51%	12	11	23	12	11	23	8	7	15	1	0	1	100%	5,1
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**15**	**44**	**33**	**77**	**23**	**16**	**39**	**50,6%**	**12**	**11**	**23**	**12**	**11**	**23**	**8**	**7**	**15**	**1**	**0**	**1**	**1**	**5,1**
Secrétaire administratif de classe supérieure	13			749			171	23%			38			35			13			4	100%	57,6
Total périmètre "Travail-emploi"	**13**			**749**			**171**	**23%**			**38**			**35**			**13**			**4**	**100%**	**57,6**

Source : DARRPR

Bilan des concours internes de catégorie A en 2021

Corps	2021																					
	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
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Ingénieur du génie sanitaire	3	10	8	18	10	8	18	100%	4	3	7	4	3	7	1	2	3	0	1	1	100%	6,0
Ingénieur d'études sanitaires	3	30	41	71	30	41	71	100%	7	3	10	7	3	10	1	2	3	1	0	1	100%	23,7
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	19	127	38	165	45	7	52	32%	32	4	36	31	3	34	18	1	19	0	0	0	100%	8,7
Médecin inspecteur de santé publique	6	0	3	3	0	3	3	100%	0	3	3	0	3	3	0	2	2	0	0	0	33%	0,5
Pharmacien inspecteur de santé publique	1	3	1	4	2	1	3	75%	2	1	3	2	1	3	0	1	1	2	0	2	100%	4,0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**32**			**261**			**147**	56%			**59**			**57**			**28**			**4**	88%	8,2
Inspecteur du travail	18	124	64	189	32	16	48	25%	12	4	16	12	4	16	8	4	12	0	0	0	67%	10,5
Total périmètre "Travail-emploi"	18	124	64	189	32	16	48	25%	12	4	16	12	4	16	8	4	12	0	0	0	67%	10,5

Source : DARRPR

Bilan des concours internes de catégorie B en 2020

Corps	2021																							
	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
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	10	11	16	27	5	11	16	45%	2	4	6	2	3	5	1	2	3	0	0	0	30%	2,7
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	10			27			16	-			6			5			3			0	0%	2,7
Secrétaire administratif de classe supérieure	12	181	39	220	73	12	85	39%	31	6	37	27	4	31	9	2	11	5	1	6	92%	18,3
Total périmètre "Travail-emploi"	12			220			85	39%	31	6	37	27	4	31			11			6	92%	18,3

Source : DARRPR

Bilan des troisièmes concours de catégorie A en 2021

Corps	2021																					
	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
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale 3eme concours	4	19	16	35	6	4	10	29%	4	2	6	4	2	6	2	2	4	0	0	0	100%	8,8
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	4			35			10	29%			6			6			4			0	100%	8,8
Inspecteur du travail 3ème concours	25	184	154	338	76	42	118	35%	30	19	49	30	19	49	19	6	25	1	0	1	100%	13,5
Total périmètre "Travail-emploi"	25			338			118	35%			49			49			25			1	100%	13,5

Source : DARRPR

Bilan des troisièmes concours de catégorie B en 2021

Corps	2021																					
	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/poste s offerts	Nombre de candidats pour un poste
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Secrétaire administratif de classe supérieure	3	25	3	28	3	0	3	11%	3	0	3	3	0	3	1	0	1	0		0	33%	9,3
Total périmètre "Travail-emploi"	3			28			3	11%			3			3			1			0	33%	9,3

Source : DARRPR

Nombre de postes offerts et de candidats reçus aux concours des corps communs en 2020 et 2021

Corps	2020				2021
	Interne		Externe		-
	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis	-
Secrétaires administratifs	38	35	55	52	-
Adjoints administratifs	7	7	10	8	-

Source : DARRPR

2.3.1.3 La composition des jurys de concours

En 2021, les jurys de concours sont composés de 50 % de femmes. Ce taux est en augmentation par rapport à 2020, où il s'établissait à 49 %. Le taux de féminisation des présidents de jury connaît une légère baisse, passant de 71 % en 2020 à 63 % en 2021.

Répartition hommes-femmes dans la composition des jurys de concours, examens professionnels et concours réservés en 2021

Périmètre	Corps	Type de recrutement	Femmes	Hommes
Corps communs	Attaché d'administration de l'Etat	Examen professionnel	3	4
	Attaché principal d'administration de l'Etat	Examen professionnel	8	8
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Examen professionnel	4	3
	Secrétaire administratif de classe normale	Examen professionnel	4	3
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Concours externe, interne et 3ème concours	4	3
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Examen professionnel	4	3
Affaires sociales-santé	Conseiller technique de service social	Concours interne	-	-
	Educateur spécialisé	Concours externe et interne	-	-
	Ingénieur d'études sanitaires	Concours externe et interne	3	3
	Ingénieur du génie sanitaire	Concours externe et interne	4	6
	Ingénieur du génie sanitaire	Examen professionnel	2	2
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	Concours externe, interne et 3ème concours	4	6
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Examen professionnel	4	3
	Médecin inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	4	3
	Pharmacien inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	4	3
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	Concours externe, interne et 3ème concours	3	2
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Examen professionnel	2	2
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	Examen professionnel	4	3
Travail-emploi	Contrôleur du travail hors classe	Examen professionnel	-	-
	Inspecteur du travail	Concours externe, interne et 3ème concours à affectation nationale	4	4
	Inspecteur du travail	Concours externe, interne et 3ème concours à affectation locale	4	4
	Inspecteur du travail	Cycle préparatoire	-	-
Total			**69**	**65**
%			**51%**	**49%**

Source : DARRPR

Répartition hommes-femmes dans la présidence des jurys de concours, examens professionnels et concours réservés en 2021

Périmètre	Corps	Type de recrutement	Femmes	Hommes
Corps communs	Attaché d'administration de l'Etat	Examen professionnel		1
	Attaché principal d'administration de l'Etat	Examen professionnel	1	
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Examen professionnel	1	
	Secrétaire administratif de classe normale	Examen professionnel		1
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Concours externe, interne et 3ème concours	1	
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Examen professionnel	1	
Affaires sociales-santé	Conseiller technique de service social	Concours interne	-	-
	Educateur spécialisé	Concours externe et interne	-	-
	Ingénieur d'études sanitaires	Concours externe et interne	1	
	Ingénieur du génie sanitaire	Concours externe et interne	1	
	Ingénieur du génie sanitaire	Examen professionnel	1	
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	Concours externe, interne et 3ème concours		1
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Examen professionnel	1	
	Médecin inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	1	
	Pharmacien inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	1	
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	Concours externe, interne et 3ème concours	1	
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Examen professionnel		1
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	Examen professionnel	1	
Travail-emploi	Contrôleur du travail hors classe	Examen professionnel		
	Inspecteur du travail	Concours externe, interne et 3ème concours à affectation nationale	1	
	Inspecteur du travail	Concours externe, interne et 3ème concours à affectation locale	1	
	Inspecteur du travail	Cycle préparatoire		
Total			14	4
%			78%	22%

Source : DARRPR

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

Les recrutements de l'École nationale d'administration en 2021

Périmètre	ENA		Tours extérieurs	
	Femmes	Homme	Femmes	Homme
Affaires sociales-Santé	4	3	1	1
Travail-Emploi	1	3	-	-
Total	**5**	**6**	**1**	**1**

En 2021, 13 recrutements d'administrateurs civils (concours interne et externe) de l'école nationale d'administration (ENA) ou issus du tour extérieur ont été effectués ; 9 ont été affectés au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » et 4 au sein du périmètre « Travail- emploi ».

Les instituts régionaux d'administration en 2021

Périmètre	Administration centrale			Services déconcentrés et ARS			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Affaires sociales-Santé	18	11	**29**	8	4	**12**	26	15	**41**
Travail-Emploi	16	4	**20**	15	14	**29**	31	18	**49**
Total	**34**	**15**	**49**	**23**	**18**	**41**	**57**	**33**	**90**

90 attachés ont été recrutés par la voie des concours organisés par les instituts régionaux d'administration (IRA) ; 41 ont été affectés dans les services « Affaires sociales – Santé » et 49 dans les services « Travail – Emploi ».

2.3.3. Les recrutements sans concours

En 2021, il n'y a pas eu de recrutement sans concours.

Nombre de recrutements sans concours en 2020 et en 2021

Périmètre	Corps / grades d'accès	2020			2021		
		Nombre de candidats recrutés			Nombre de candidats recrutés		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Affaires sociales - Santé	Adjoint administratif	0	0	0			0
	Secrétaire administratif	0	0	0			0
	Total	**0**	**0**	**0**			**0**
Travail - Emploi	Adjoint administratif	2	3	5			0
	Secrétaire administratif	-	-	0			0
	Total	**2**	**3**	5	**0**	**0**	**0**
Total général		**2**	**3**	**5**	**0**	**0**	**0**

Source : DARRPR

Titularisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à l'issue d'un contrat d'apprentissage et sur le fondement de l'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Périmètre	Corps / grades d'accès	2020			2021		
		Nombre de candidats recrutés			Nombre de candidats recrutés		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Affaires sociales - Santé	Adjoint administratif	0	0	0			0
	Secrétaire administratif	0	0	0			0
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Travail - Emploi	Adjoint administratif	1	0	1			0
	Secrétaire administratif	3	-	3		1	1
	Total	**4**	**0**	**4**	**0**	**1**	**1**
Total général		**4**	**0**	**4**	**0**	**1**	**1**

Recrutement des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur le fondement de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 aout 2019

Périmètre	Corps / grades d'accès	2020			2021		
		Nombre de candidats recrutés			Nombre de candidats recrutés		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Affaires sociales - Santé	Adjoint administratif	0	0	0		1	1
	Secrétaire administratif	0	0	0			0
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**
Travail - Emploi	Adjoint administratif					1	1
	Secrétaire administratif						0
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**
Total général		**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**2**

Recrutement sur contrat des bénéficiaires de l'emploi public (BOE) sur le fondement de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Périmètre	Corps / grades d'accès	2020			2021		
		Nombre de candidats recrutés			Nombre de candidats recrutés		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Affaires sociales - Santé	Adjoint administratif	0	0	0			0
	Secrétaire administratif	0	0	0	0		0
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Travail - Emploi	Adjoint administratif			0	1	1	2
	Secrétaire administratif	-	-	0		0	0
	Total	**0**	**0**	0	**1**	**1**	**2**
Total général		**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**2**

2.3.4. Les recrutements d'apprentis

Au 31 décembre 2021, 231 apprentis étaient présents au sein des ministères sociaux-Administration centrale et services déconcentrés (hors ARS).

Nombre d'apprentis recrutés en 2020 et en 2021

Secteur Affaires sociales

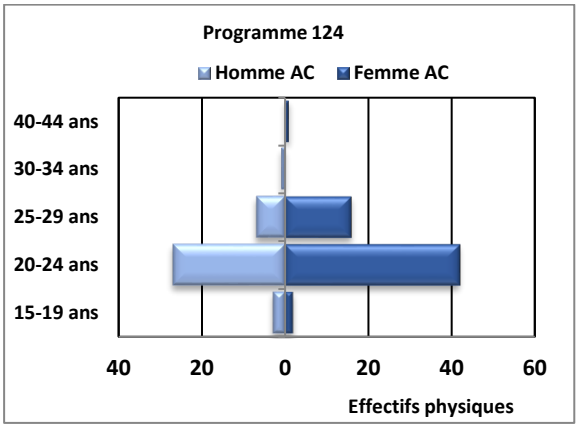
Affaires sociales-Santé	Administration centrale			Services déconcentrés			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de contrats signés en 2020	43	16	59	17	5	22	60	21	81
Nombre de contrats signés en 2021	52	34	86	14	3	17	66	37	103
Total	**95**	**50**	**145**	**31**	**8**	**39**	**126**	**58**	**184**

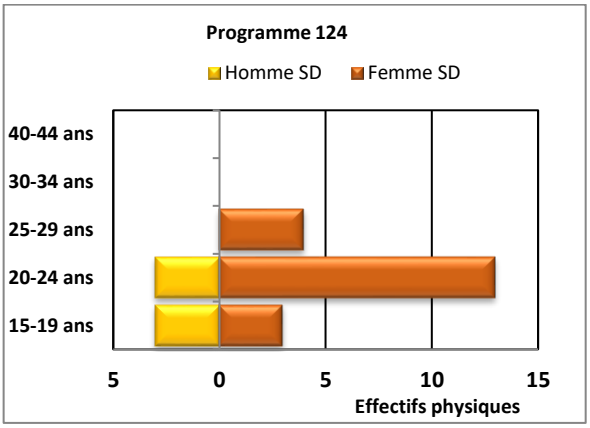
Secteur Travail – Emploi

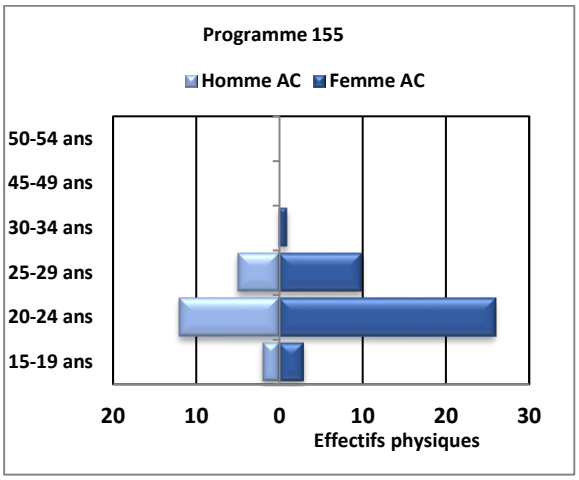
Travail-Emploi	Administration centrale			Services déconcentrés			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de contrats signés en 2020	43	16	59	17	5	22	60	21	81
Nombre de contrats signés en 2021	29	11	40	28	12	40	57	23	80
Total	**72**	**27**	**99**	**45**	**17**	**62**	**117**	**44**	**161**

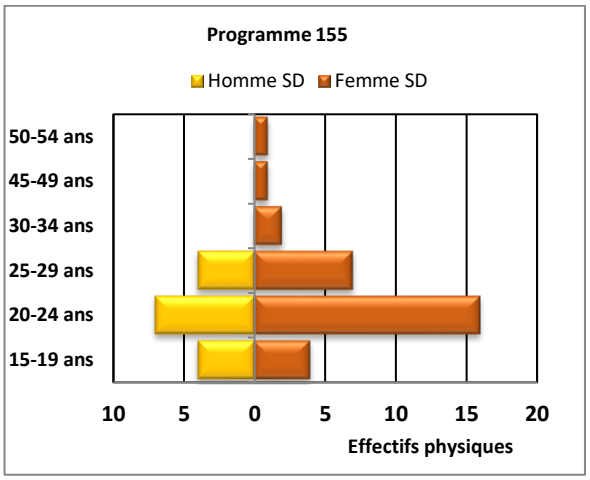
Source : RIMR

Pyramide des âges des apprentis par programme au 31-12-2021









Nombre d'apprentis en fonction par programme au 31-12-2021

Périmètre	Administration centrale			Services déconcentrés			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Affaires sociales-santé (124)	61	38	99	20	6	26	81	44	125
Travail-emploi (155)	40	19	59	32	15	47	72	34	106
Total	101	57	158	52	21	73	153	78	231

Source : DARRPR

Nombre d'apprentis en administration centrale « Affaires sociales-santé » au 31-12-2021 par direction ou service

Direction ou service	Effectifs physiques		Total
	Femme	Homme	
Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle	1		1
Délégation à l'information et à la communication	2	1	3
Délégation aux affaires européennes et internationales		1	1
Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques	4	3	7
Direction de la sécurité sociale	2	2	4
Direction des affaires juridiques	6	2	8
Direction des finances, des achats et des services		3	3
Direction des ressources humaines	12	3	15
Direction du numérique	3	6	9
Direction générale de la cohésion sociale	14	4	18
Direction générale de la santé	7	3	10
Direction générale de l'offre de soins	5	2	7
Division des Cabinets		2	2
Inspection générale des affaires sociales	2	2	4
Petites Structures (CNS)	1		1
Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales	2	4	6
Total	**61**	**38**	**99**

Source : DARRPR

Nombre d'apprentis en administration centrale « Travail-emploi » au 31-12-201 par direction ou service

Direction ou service	Effectifs physiques		Total
	Femme	Homme	
Division des Cabinets	2	3	5
Délégation à l'information et à la communication	5		5
Délégation aux affaires européennes et internationales	1		1
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle	6	4	10
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques	6	3	9
Direction des affaires juridiques	2		2
Direction des finances, des achats et des services	1		1
Direction des ressources humaines	4	2	6
Direction du numérique	4	2	6
Direction générale du travail	6	5	11
Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales	3		3
Total	**40**	**19**	**59**

Source : DARRPR

Nombre d'apprentis en services déconcentrés « Affaires sociales-santé » au 31-12-2021 par région

Direction ou service	Effectifs physiques		Total
	Femme	Homme	
Bourgogne-Franche-Comté	1		1
Bretagne	2		2
Centre-Val-de-Loire	1		1
Grand-Est	2		2
Guyane	1		1
Hauts-de-France	10	1	11
Ile-de-France	1	1	2
Nouvelle-Aquitaine	1	1	2
Occitanie		1	1
Pays de la Loire	1	1	2
Provence-Alpes-Côte d'Azur		1	1
Total	**20**	**6**	**26**

Source : DARRPR

Nombre d'apprentis en services déconcentrés « Travail-emploi » au 31-12-2021 par région

Direction ou service	Effectifs physiques		Total
	Femme	Homme	
Auvergne-Rhône-Alpes	5	1	6
Bretagne	4	3	7
Centre-Val-de-Loire	1	2	3
Corse	2		2
Grand-Est	3	2	5
Hauts-de-France	5	2	7
Ile-de-France	4	1	5
Martinique		1	1
Normandie		2	2
Nouvelle-Aquitaine	4		4
Occitanie	1	1	2
Pays de la Loire	1		1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2		2
Total	**32**	**15**	**47**

Source : DARRPR

Nombre d'apprentis par famille d'emploi « Affaires sociales-santé et « Travail-emploi » au 31-12-2021

Famille emploi	Effectifs physiques
Affaires sociales-santé	**125**
Administration centrale	99
Accueil	8
Achat	1
Cohésion sociale	3
Communication et documentation	9
Conception et pilotage des politiques	8
Défense et Sécurité	3
Documentation et archivage	4
Etudes, statistiques et évaluation	7
Europe et international	1
Moyens de fonctionnement et logistique	1
Numérique	13
Réglementation et Contrôle	14
Ressources humaines	20
Santé	7
Services déconcentrés	26
Accueil	14
Cohésion sociale	3
Communication et documentation	2
Conception et pilotage des politiques	5
Etudes, statistiques et évaluation	1
Autres	1
Travail-emploi	**106**
Administration centrale	59
Accueil	2
Achat	1
Communication et documentation	12
Conception et pilotage des politiques	9
Documentation et archivage	1
Etudes, statistiques et évaluation	7
Moyens de fonctionnement et logistique	2
Numérique	2
Réglementation et Contrôle	6
Ressources humaines	15
Autres	2
Services déconcentrés	47
Accueil	20
Communication et documentation	3
Conception et pilotage des politiques	13
Numérique	1
Réglementation et Contrôle	9
Ressources humaines	1
Total	231

2.3.5. Les examens professionnels

2.3.5.1. Les postes offerts aux examens professionnels

Au titre de l'année 2021, 305 postes ont été offerts aux 10 examens professionnels. Le nombre de postes offerts est en baisse ce qui s'explique essentiellement par la fin du concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail.

Nombre de postes offerts aux examens professionnels par catégorie entre 2019 et 2021

	2019	2020	2021
Avancement cat. A	128	128	118
Avancement cat. B	83	104	98
Examen accès cat. A	256	138	53
Examen accès cat. B	74	74	36
Total	**541**	**444**	**305**

Source : DARRPR

La répartition des postes offerts par catégorie est la suivante :

- 118 postes au titre des examens d'avancement de catégorie A ;
- 98 postes au titre des examens d'avancement de catégorie B ;
- 53 postes au titre des examens d'accès à la catégorie A ;
- 36 postes au titre des examens d'accès à la catégorie B.

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

- 89 postes ont été offerts pour des examens de promotion interne (soit 123 postes de moins qu'en 2020).
- 216 postes ont été offerts pour des examens d'avancement de grade (soit 16 postes de moins qu'en 2020).

Le nombre de postes offerts a augmenté de 7 % sur le périmètre « Affaires sociales-santé » entre 2020 et 2021 (de 41 à 44 postes) et baissé de 93 % sur le périmètre « Travail-emploi » (de 102 à 7 postes) ; il a baissé de 22 % pour les corps communs sur cette même période (de 301 à 234 postes).

Nombre de postes offerts aux examens professionnels entre 2019 et 2021 par périmètre ministériel

	2019	2020	2021
Affaires sociales-santé	50	41	44
Corps communs	278	301	234
Travail-emploi	213	102	7
Total	**541**	**444**	**285**

Source : DARRPR

2.3.5.2. L'attractivité et la sélectivité des examens professionnels

En 2021, 2 009 candidats se sont inscrits aux examens professionnels. Ce nombre est en baisse depuis 2016.

Les taux de participation aux épreuves écrites des examens professionnels d'attachés sont en baisse (60% en 2021 contre 71% en 2020), de même que pour les examens professionnels de catégorie B interministériels (69% en 2021 et 75% en 2020).

La sélectivité des recrutements a varié selon les périmètres et les niveaux d'accès entre 2019 et 2020. La sélectivité a été plus forte pour les examens professionnels des corps communs administratifs (plus de 7 candidats présents pour 1 poste offert) et pour les examens professionnels d'accès à la catégorie B (presque 16 candidats pour 1 poste offert).

Sélectivité des examens par périmètre en 2020 et en 2021

	2020	2021
Corps communs administratifs	5,9	7,1
Périmètre « Affaires sociales-santé »	3,4	4,1
Périmètre « Travail-emploi »	1,1	2,7

Source : DARRPR

Sélectivité des examens par type d'examen et catégorie en 2020 et en 2021

Type d'examen professionnel	2020	2021
Avancement de grade de catégorie A	2,4	3,4
Accès à la catégorie A	2,5	8,2
Avancement de grade de catégorie B	5	6,1
Accès à la catégorie B	7,6	15,7

Source : DARRPR

Bilan des examens professionnels de catégorie A en 2021

Corps	Type d'examen	2021																						
		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
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Attaché d'administration	Promotion interne	52	343	75	418	213	38	251	60%	106	14	120	103	12	115	48	4	52	0	0	0	100%	8,0
Attaché principal	Avancement grade	88	241	105	346	_	_	-	_	_	_	_	166	85	251	59	29	88	0	0	0	100%	3,9
Total "interministériel"	-				**764**			**251**	-			**120**			**366**			**140**			**0**	#DIV/0!	#DIV/0!
Inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale	Avancement grade	30	41	19	60	_	_	-	_	_	_	_	28	14	42	15	7	22	0	0	0	73%	2,0
Ingénieur du génie sanitaire	Promotion interne	1	10	7	17	_	_	_	_	_	_	_	7	6	13	0	1	1	0	2	2	100%	17,0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	-	**31**			**77**			-	-			**0**			**55**			**23**			**2**	74%	**2,5**

Source : DARRPR

Bilan des examens professionnels de catégorie B en 2021

Corps	Type d'examen	2021																					
		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
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Secrétaire administratif classe normale	Promotion interne	33	467	54	521	327	28	355	68%	88	4	92	85	4	89	32	1	33	0	0	0	100%	15,8
Secrétaire administratif classe supérieure	Avancement grade	57	302	40	342	214	20	234	68%	95	10	105	93	9	102	52	5	57	0	0	0	100%	6,0
secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Avancement grade	24	155	29	184	115	21	136	74%	61	4	65	60	4	64	23	1	24	0	0	0	100%	7,7
Total "interministériel"	-	**114**			**1 047**			**725**	69%			**262**			**255**			**114**			**0**	**100%**	**9,2**
Technicien en chef (T3S)	Avancement grade	7	30	20	50	_	_	_	_	_	_	_	20	18	38	5	2	7	0	0	0	100%	7,1
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Avancement grade	3	1	8	9			-	-			0	1	5	6	0	3	3	0	0	0	100%	3,0
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Promotion interne	3	11	32	43	6	22	28	**65%**	2	7	9	2	7	9	1	2	3	0	0	0	100%	14,3
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	-	**241**			**102**			**28**	**65%**			**9**			**53**			**13**			**0**	5%	0,4
Contrôleur du travail hors classe	Avancement grade	7	11	8	19	4	2	6	32%	2	1	3	2	1	3	1	1	2	0	0	0	29%	2,7
Total périmètre "Travail-emploi"	-	**7**	11	8	**19**	4	2	**6**	**32%**	2	1	3	2	1	3	1	1	2	0	0	0	**29%**	**2,7**

Source : DARRPR

Les recrutements réservés aux travailleurs handicapés par la voie contractuelle

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

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

En 2021, 10 personnes ont été recrutées par la voie réservée. C'est moins qu'en 2020 (32 recrutements), la baisse étant due à l'absence de recrutement de catégorie B et C.

Recrutement TH	2020				2021			
	Postes offerts	Nombre d'inscrits	Candidats retenus	Taux admis/postes offerts	Postes offerts	Nombre d'inscrits	Candidats retenus	Taux admis/postes offerts
Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	7	112	7	100%	3	29	3	100%
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ)	2	7	2	100%	-	-	-	-
Inspecteur de la jeunesse et des sports (IJS)	1	7	1	100%	-	-	-	-
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale (IASS)	3	13	2	67%	3	13	2	67%
Inspecteur du travail (IT)	5	38	5	100%	5	21	5	100%
Ingénieur du génie sanitaire (IGS)	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingénieur d'études sanitaires (IES)	-	-	-	-	-	-	-	-
Médecin inspecteur de santé publique (MISP)	-	-	-	-	2	0	0	0%
Professeur de sport (PS)	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégorie A	**18**	**177**	**17**	**94%**	**13**	**63**	**10**	**76%**
Secrétaire administratif	9	nc	11	122%	-	-	-	-
Educateur spécialisé	-		-	-	-	-	-	-
Total catégorie B	**9**	**-**	**11**	**122%**	**-**	**-**	**-**	**-**
Adjoint administratif	6	nc	4	67%	-	-	-	-
Total catégorie C	**6**	**-**	**4**	**67%**	**-**	**-**	**-**	**-**
Ensemble	**33**	**-**	**32**	**97%**	**13**	**63**	**10**	**76%**

2.3.5.3. Les inspecteurs du travail stagiaires

a) L'attractivité de l'examen

Pour le CRIT, il n'y en a pas eu en 2021. En Effet, cet examen professionnel, devenu concours réservé en 2016, a été organisé selon un premier plan de transformation d'emploi triennal puis selon un second plan de transformation d'emploi quadriennal. L'article 113 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 précise : « Pendant une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un concours ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel de 250 postes chaque année. Ce concours est ouvert aux contrôleurs du travail justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, de cinq ans de services effectifs dans leur corps. »

	Session 2018	Session 2019	Session 2020
Promouvables	1 411	750	845
Inscrits	451	274	158
Présents	364	204	111
	Session 2018	Session 2019	Session 2020

Source : DARRPR

b) Les résultats d'admission

Le CNAL Ile-de-France a connu un problème d'attractivité (nous avons dû louer des locaux pour les concours CNAL : 7440€ pour les locaux et 891€ pour les plateaux repas) :
-Externe : 8 postes, 194 inscrits, 25 présents aux écrits, 9 admissibles, 7 admis
-Interne : 6 postes, 59 inscrits, 13 présents aux écrits, 9 admissibles, 5 admis
-3ème concours : 6 postes, 95 inscrits, 17 présents aux écrits, 9 admissibles, 4 admis.
Tous les candidats admissibles ne se sont pas présentés aux épreuves orales.

L'examen professionnel de CTHC n'est plus organisé en raison du manque de candidats :
-2020 : 10 postes, 11 inscrits, 8 présents à l'épreuve écrite, 7 admissibles, 4 admis
-2021 : 7 postes, 8 inscrits, 6 présents à l'épreuve écrite, 3 admissibles, 2 admis.

2.3.6. La résorption de l'emploi précaire

Nombre de contrat à durée déterminée transformés en contrat à durée indéterminée.

En 2021, 53 agents en contrat à durée déterminée (CDD) se sont vus proposer un contrat à durée indéterminée. Ce chiffre a diminué par rapport à 2020 (67 agents en 2020).

Nombre de CDD transformés CDI par périmètre entre 2019 et 2021 en administration centrale

Administration centrale	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Périmètre "Affaires sociales - Santé"	17	41	21	0	0	1	0	1	0	17	42	22
Périmètre "Jeunesse et Sports"	1	3	0	0	0	0	0	0		1	3	0
Périmètre "Travail - Emploi"	5	12	13	0	0	1	0	0	0	5	12	14
Total	**23**	**56**	**34**	**0**	**0**	**2**	**0**	**1**	**0**	**23**	**57**	**36**

Nombre de CDD transformés CDI par périmètre entre 2019 et 2021 en services déconcentrés

Services déconcentrés	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Périmètre "Affaires sociales - Santé"	2	3	3	0	0	1	0	0	0	2	3	4
Périmètre "Jeunesse et Sports"	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0
Périmètre "Travail - Emploi"	3	7	13	0	0	0	0	0	0	3	7	13
Total	**5**	**10**	**16**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**5**	**10**	**17**

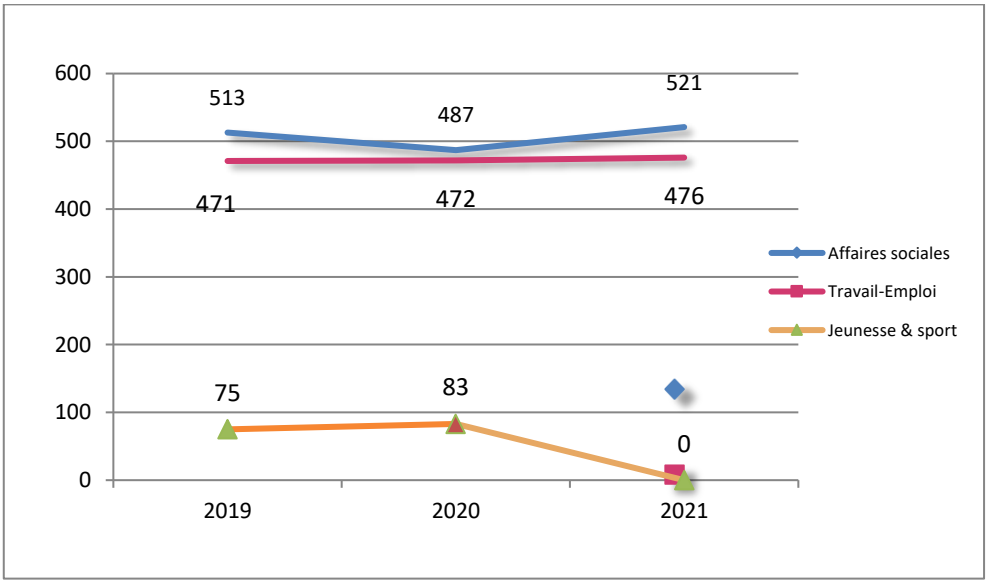
2.4. Les départs à la retraite (ARS comprises)

997 agents (périmètre « Affaires sociales santé » et périmètre « Travail emploi ») ont été admis en retraite en 2021 (1 042, compris JS en 2020). Parmi ces 997 agents, 949 sont des personnels titulaires et 48 agents sont contractuels. Ces départs représentent 5 % des effectifs en fonction.

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires

2.4.1.1. Nombre de départs (ARS comprises)

Évolution du nombre de départs à la retraite par périmètre entre 2019 et 2021



Source : DARRPR

En 2021, les 949 départs à la retraite, hors contractuels, se répartissent de la manière suivante :

- **521** départs pour les personnels du périmètre « Affaires sociales-santé » (y compris ARS / 264) ;
- **476** départs pour les agents du périmètre « Travail-emploi ».

Répartition des départs à la retraite entre 2019 et 2021 par service

Service	2019			2020			2021			Évolution 2020/2021
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**375**	**138**	**513**	**346**	**141**	**487**	**379**	**142**	**521**	**7%**
Administration centrale	55	34	89	68	17	85	57	40	97	14%
Service déconcentré	157	30	187	124	42	166	127	33	160	-4%
ARS	163	74	237	154	82	236	195	69	264	12%
Périmètre "Travail-emploi"	**378**	**93**	**471**	**370**	**102**	**472**	**385**	**91**	**476**	**1%**
Administration centrale	19	8	27	26	13	39	21	11	32	-18%
service déconcentré	359	85	444	344	89	433	364	80	444	2%
Périmètre "Jeunesse et sports"	**19**	**56**	**75**	**34**	**49**	**83**				
Administration centrale	4	4	8	9	4	13				
Service déconcentrés	15	52	67	25	45	70				
Total	**772**	**287**	**1 059**	**750**	**292**	**1 042**	**764**	**233**	**997**	**-5%**

Source : DARRPR

Les évolutions du nombre de départs en retraite pour la période 2019-2021 permettent de constater par périmètre :

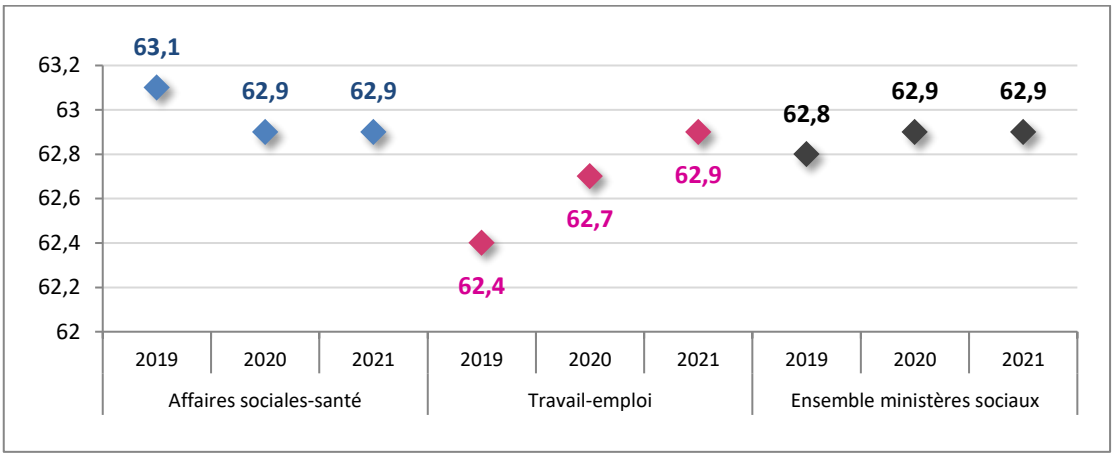
Répartition des départs à la retraite entre 2019 et 2021 par catégorie et périmètre (hors jeunesse et sport)

Catégorie	2019		2020		2021		Évolution 2020/2021
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**513**	**100%**	**487**	**100%**	**521**	**100%**	**7%**
Catégorie A	176	34%	170	35%	201	39%	18%
Catégorie B	160	31%	161	33%	158	30%	-2%
Catégorie C	177	35%	156	32%	162	31%	4%
Périmètre "Travail-emploi"	**471**	**100%**	**472**	**100%**	**476**	**100%**	**1%**
Catégorie A	135	29%	130	28%	151	32%	16%
Catégorie B	164	35%	174	37%	159	33%	-9%
Catégorie C	172	37%	168	36%	166	35%	-1%
Ensemble	**984**	**100%**	**959**	**100%**	**997**	**100%**	**4%**
Catégorie A	311	36%	300	35%	352	35%	17%
Catégorie B	324	31%	335	33%	317	32%	-6%
Catégorie C	349	33%	324	32%	328	33%	1%

Source : DARRPR

2.4.1.2. Âge moyen au départ

Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2019 et 2021 selon le périmètre



Source : DARRPR

En 2021, l'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 62,9 ans. Il est stable depuis 2019, notamment pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé ». Concernant l'âge moyen des départs en retraite pour les agents du périmètre « Travail-emploi » il est identique à 2020

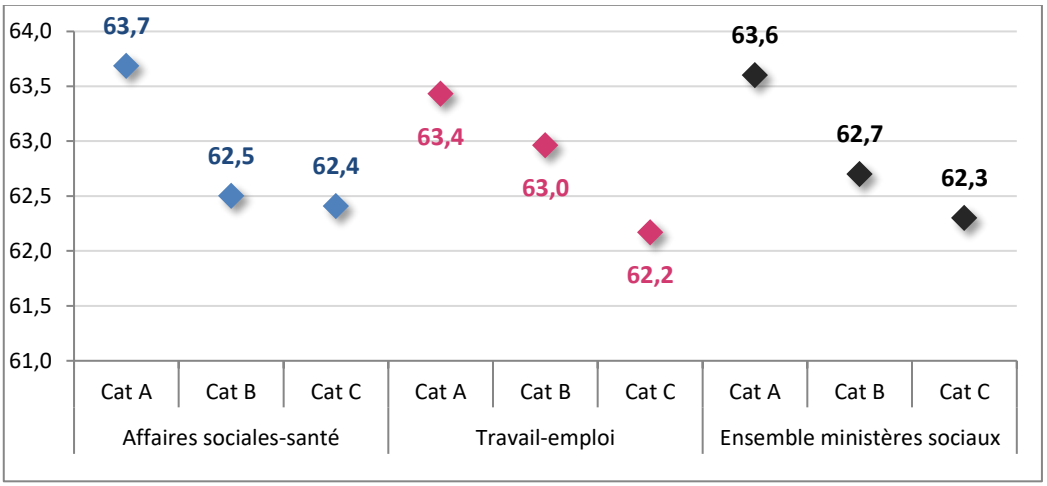
Répartition de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2019 et 2021 par service et par genre

Catégorie	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**62,8**	**63,8**	**63,1**	**62,7**	**63,5**	**62,9**	**62,7**	**63,2**	**62,9**
Administration centrale	63,8	64,4	64,0	63,4	63,8	63,7	63,4	64,1	63,7
Service déconcentré	62,5	63,5	62,6	62,7	63,0	62,8	62,6	63,6	62,8
ARS	62,8	63,7	63,1	62,5	63,5	62,2	62,6	63,2	62,7
Périmètre "Travail-emploi"	**62,2**	**63,2**	**62,4**	**62,4**	**63,6**	**62,7**	**62,7**	**63,2**	**62,9**
Administration centrale	63,3	64,0	63,5	63,5	63,1	63,5	63,2	63,7	63,4
Service déconcentré	62,1	63,2	62,3	62,4	63,7	62,5	62,7	63,4	62,8
Ensemble	**62,5**	**63,5**	**62,7**	**62,6**	**63,6**	**62,8**	**62,7**	**63,2**	**62,9**

Source : DARRPR

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

Âge moyen de départ à la retraite en 2021 selon la catégorie et le périmètre



Source : DARRPR

Âge moyen de départ à la retraite entre 2019 et 2021 par catégorie, périmètre et genre

Catégorie	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**62,8**	**63,8**	**63,1**	**62,7**	**63,5**	**62,9**	**62,7**	**63,2**	**62,9**
Catégorie A	63,9	64,7	64,2	63,4	64,1	63,7	63,4	64,2	63,7
Catégorie B	62,5	62,8	62,6	62,8	62,8	62,8	62,4	62,7	62,5
Catégorie C	62,3	63,0	62,4	62,1	63,0	62,2	62,3	62,7	62,4
Périmètre "Travail-emploi"	**62,2**	**63,2**	**62,4**	**62,4**	**63,6**	**62,7**	**62,7**	**63,2**	**62,9**
Catégorie A	62,8	63,4	63,1	63,1	64,1	63,5	63,2	64,0	63,4
Catégorie B	62,3	63,4	62,5	62,2	63,3	62,5	63,0	63,0	63,0
Catégorie C	61,8	62,2	61,8	62,2	62,7	62,2	62,1	62,8	62,2
Ensemble	**63,5**	**62,6**	**62,8**	**63,5**	**63,7**	**62,9**	**62,7**	**63,2**	**62,9**
Catégorie A	63,9	63,5	63,7	63,6	64,1	63,9	63,3	64,1	63,6
Catégorie B	63,0	62,5	62,5	62,9	63,1	63,2	62,7	62,8	62,7
Catégorie C	62,9	62,0	62,2	62,7	62,1	62,4	62,2	62,8	62,3

Source : DARRPR

2.4.1.3. Motif de départ à la retraite des titulaires

Répartition des départs à la retraite entre 2019 et 2021 par motif de départ et périmètre

Motif de départ	Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Travail-emploi"		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Jouissance immédiate	388	397	437	313	362	392
Carrière longue	98	77	62	135	88	68
Invalidité	9	3	6	4	8	9
Handicap	10	3	1	10	4	3
Parent de 3 enfants	8	7	15	9	10	4
Total	**513**	**487**	**521**	**471**	**472**	**476**

Source : DARRPR

2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels.

Le nombre de départs à la retraite des agents contractuels est en légère augmentation entre 2020 et 2021

Répartition des départs à la retraite des agents contractuels entre 2020 et 2021 par genre et affectation

Affectation	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale Total	**18**	**5**	**23**	**12**	**6**	**18**
Programme 124	11	4	15	8	4	12
Programme 155	7	1	8	4	2	6
services déconcentrés total	**12**	**6**	**18**	**19**	**11**	**30**
Programme 124	3	0	3	9	6	15
Programme 155	9	6	15	10	5	15
Total général AC / SD	**30**	**11**	**41**	**31**	**17**	**48**

Source : DARRPR

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre du dispositif « indemnité de départ volontaire »

En 2021, 13 indemnités de départ volontaire (IDV) ont été versées, tous périmètres confondus. Il faut noter que, pour une année donnée, on constate un décalage entre le nombre effectif de démissions et celui du nombre d'IDV versées en raison du paiement sur l'année suivante des IDV concernant les démissions intervenant en fin d'année.

2.5.1. Programme 124

Le montant total versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2021 s'élève à 231 791 €, soit une diminution de 4 % par rapport à la dépense constatée sur ce poste en 2020.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2018 à 2021

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)			Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)	évolution par rapport à N-1
	TOTAL	F	H			
2 021	**7**	**5**	**2**	231 791 €	33 113 €	-4%
2 020	8	**5**	**3**	240 356 €	30 045 €	62%
2 019	6	nc	nc	148 780 €	24 797 €	-
2 018	3	nc	nc	84 488 €	28 163 €	-

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

2.5.2. Programme 155

Le montant moyen versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2021 s'élève à 36 795 €, soit une augmentation de 116 % par rapport à la dépense constatée sur ce poste en 2020, une augmentation constatée par rapport à 2020. En 2021 comme en 2018, 6 agents ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire (IDV).

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2018 à 2021

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)			Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)	évolution par rapport à N-1
	TOTAL	F	H			
2 021	6	5	1	220 770 €	36 795 €	116%
2 020	4	2	2	102 208 €	25 552 €	1428%
2 019	1	nc	nc	6 691 €	6 691 €	-
2 018	6	nc	nc	293 699 €	48 950 €	-

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

CHAPITRE 3
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3. Les parcours professionnels ____ **82**
3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps ____ **82**
3.1.1. Les avancements de grade ____ 82
3.1.2. Les promotions de corps ____ 91
3.2. La mobilité des agents ____ **95**
3.2.1. La mobilité effective ____ 95
3.2.2. Le conseil en mobilité carrière ____ 97
3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité ____ 102

Chiffres clés 2021

Nombre d'agents promus par avancement de grade : **863** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **155** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **193** agents + **48** agents du
* Corps communs : **467** agents

Nombre d'agents promus par promotion de corps (Liste aptitude):
* Périmètre "Travail-emploi" : **16** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **16** agents
* Corps communs : **104** agents

Nombre de postes publiés à la BIEAC : **1001** postes

Le conseil en mobilité carrière :
*** 184** agents reçus
*** 463** entretiens conduits

Nombre de conseillers mobilité-carrière : **47**
* **23** CMC/CEP en ARS
* **22** CMC/CEP en DREETS/DRIETS/DDETS
* **2** à la DCSTEP de Saint-Pierre et Miquelon

3. Les parcours professionnels

3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps (y compris les ARS)

3.1.1. Les avancements de grade

En 2021, 863 agents ont été promus au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours), soit une hausse de 3% des agents promouvables, selon la répartition qui suit.

Catégorie	Périmètre	2019		2020			2021		
		Promus	Ratio	Promus		Ratio	Promus		Ratio
				F	H		F	H	
A	Corps communs aux 3 périmètres	50	6%	60	67	11%	49	35	10%
	Jeunesse et sports	203	11%	30	43	4%			
	Affaires sociales-santé	86	16%	31	13	7%	118	51	18%
	Travail-emploi	101	7%	36	32	4%	76	57	7%
	Corps du P124 (iass)	42	8%	52	23	4%	29	19	12%
	Total catégorie A	**482**	9%	**209**	**178**	7%	**272**	**162**	11%
B	Corps communs aux 3 périmètres	125	4%	92	33	3%	92	27	7%
	Jeunesse et sports	0	0%	0	0	0			
	Affaires sociales-santé	24	8%	3	2	1%	2	4	4%
	Travail-emploi	47	11%	25	6	7%	16	6	11%
	Total catégorie B	**196**	5%	**120**	**41**	3%	**110**	**37**	7%
C	Corps communs aux 3 périmètres	272	13%	230	34	7%	220	44	10%
	Affaires sociales-santé (Adj sanitaire)	13	7%	1	19	13%	2	16	12%
	Total catégorie C	**285**	13%	**231**	**53**	7%	**222**	**60**	10%
Total		**963**	9%	**560**	**272**	5%	**604**	**259**	10%

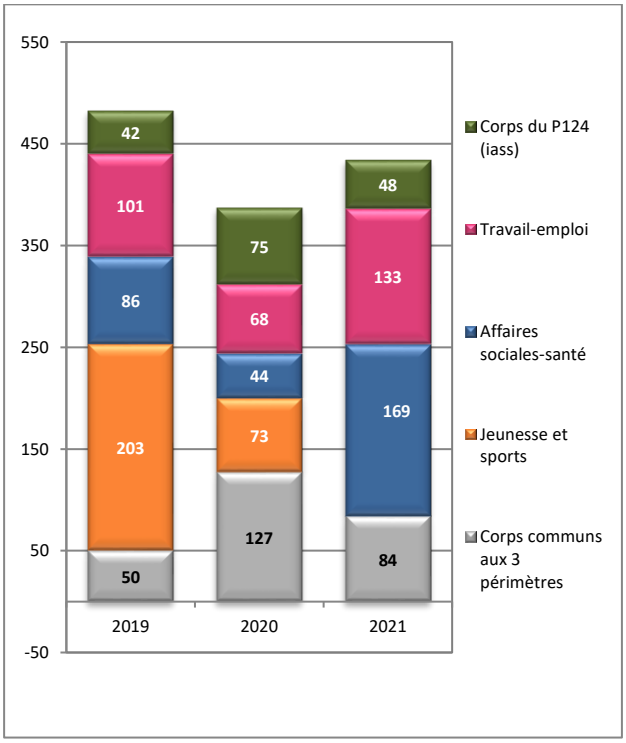
Source : STNGP

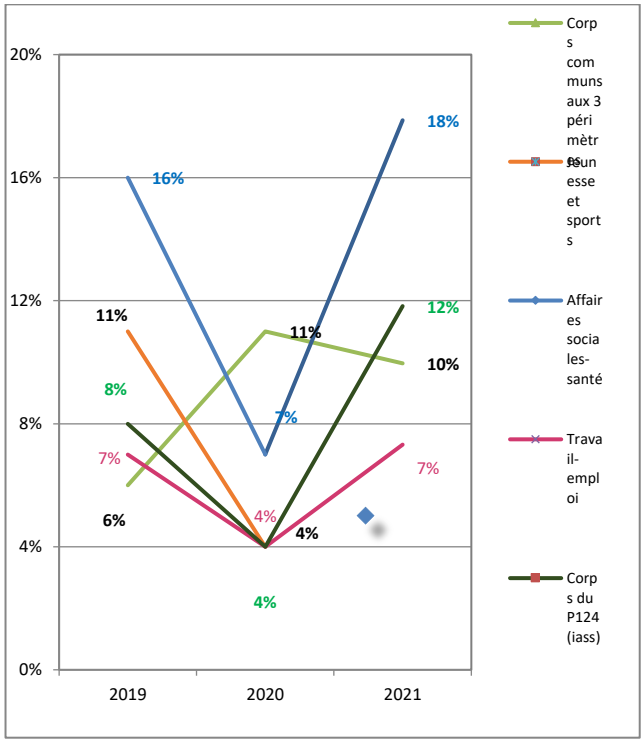
Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces avancements.

3.1.1.1. Les avancements de grade des agents de catégorie A

En 2021, 434 agents de catégorie A ont été promus à un grade supérieur. Le nombre total de promus a augmenté entre 2020 et 2021 (434 contre 387) ainsi que le ratio promus/promouvables[5] (7 % en 2020).

Nombre d'agents de catégorie A promus par tableau d'avancement entre 2019 et 2021 et ratios promus promouvables





Pour les corps communs (attachés, secrétaires administratifs, adjoints administratifs), le ratio promus/promouvables est en baisse. Concernant le secteur « Travail-emploi » le corps des IASS (programme 124) les ratios sont en hausse.
Le ratio du périmètre « Affaires sociales-santé » est en hausse également.

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

Détails des avancements de grade dans le corps de catégorie A entre 2019 et 2021 (Corps communs aux deux périmètres)

Grade d'accès corps commun	2019				2020						2021					
					Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
	promouvable	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	F	H	F	H			F	H	F	H		
Administrateur civil hors classe																
Périmètre "Affaires sociales-santé"	6	2	33%	6 ans	20	13	4	2	18%	4,10 ans	23	10	3	2	15%	9 ans
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	0	0%	"	0	0	0	0	0%							
Périmètre "Travail-emploi"	3	0	0%	"	3	9	0	2	17%		22	6	3	2	18%	8 ans
Somme Administrateur civil hors classe	*9*	*2*	*22%*		*23*	*22*	*4*	*4*	*18%*		*45*	*16*	*6*	*4*	*16%*	
Administrateur général																
Périmètre "Affaires sociales-santé"	21	5	24%	12,5 ans	21	24	3	3	13%	6,8 ans	15	11	2	2	15%	6,8 ans
Périmètre "Jeunesse et sports"	1	0	0%	"	0	1	0	1	100%							
Périmètre "Travail-emploi"	11	3	27%	"	4	13	2	2	24%		9	10	2	2		12,6 ans
Somme Administrateur généra	*33*	*8*	*24%*	*38*	*25*	*38*	*5*	*6*	*17%*		*24*	*21*	*4*	*4*	*18%*	
Attaché Echelon spécial																
Périmètre "Affaires sociales-santé"					0	0	0	0			5	5	3	0	30%	7,10 ans
ARS					0	0	0	0			1	2	0	1	33%	
Périmètre "Jeunesse et sports"					0	0	0	0								
Périmètre "Travail-emploi"					0	0	0	0			2	1	0	0	0%	
somme Attachééchelon spéci	*0*	*0*			*0*	*0*	*0*	*0*	*0%*		*8*	*8*	*3*	*1*	*25%*	
Attaché hors classe																
Périmètre "Affaires sociales-santé"	296	10	3%	8,4 ans	155	73	6	7	6%	7,10 ans	152	64	9	6	7%	7,10 ans
ARS					27	12	1	2	8%		25	6	1	2	10%	
Périmètre "Jeunesse et sports"	63	2	3%		14	23	0	0	0%							
Périmètre "Travail-emploi"	189	4	2%		65	128	2	2	2%		92	57	7	3	7%	
somme Attaché hors classe	*548*	*16*	*3%*		*261*	*236*	*9*	*11*	*4%*		*269*	*127*	*17*	*11*	*7%*	
Attaché principal																
Périmètre "Affaires sociales-santé"	189	15	8%	10,7 ans	60	95	13	28	26%	5,2 ans	102	46	10	5	10%	
ARS					8	34	5	7	29%		37	14	4	2	12%	
Périmètre "Jeunesse et sports"	77	2	3%		12	76	7	4	13%	4						
Périmètre "Travail-emploi"	47	7	15%		25	76	17	7	24%	7	78	48	5	8	10%	
somme attaché Attaché princi	*313*	*24*	*8%*		*105*	*281*	*42*	*46*	*23%*		*217*	*108*	*19*	*15*	*10%*	
Total général	**903**	**50**	**6%**		**414**	**577**	**60**	**67**	**13%**		**563**	**280**	**49**	**35**	**10%**	

Source : STNGP (DRH)

Détails des avancements de grade dans les corps de catégorie A entre 2019 et 2021 (filière sanitaire et sociale)

Affaires sociales-santé

Grade d'accès périmètre "Affaires sociales-santé"	2019				2020						2021					
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotios
					F	H	F	H			F	H	F	H		
Conseiller technique supérieur de service social	97	15	15%	7,1 ans	87	10	9	0	9%	10,3 ans	57	5	3	0	5%	10,3 ans
Assistant principal de service social	66	11	17%	10,3 ans	52	5	2	2	7%	4,4 ans	37	1	6	0	16%	
Assistant de service social classe supérieure	13	2	15%	6 ans	12	3	1	0	7%	5,8 ans	9	1	1	0	10%	
Infirmier de catégorie A hors classe	41	7	17%	8,5 ans	16	2					71	10	11	2	16%	
Infirmier de catégorie A classe supérieure	15	3	20%	5,7 ans	42	2					16	3	4	0	21%	
Ingénieur d'études sanitaires principal	104	10	10%	13,3 ans	62	40	3	1	4%	17,1 ans	100	134	15	6	9%	
Ingénieur d'études sanitaires hors classe	62	5	0,08	5,6 ans	29	28	3	1	7%	14,1 ans	58	37	14	8	23%	
Ingénieur du génie sanitaire en chef	50	10	20%	14,2 ans	24	23	3	2	11%	14,10 ans	56	28	13	5	21%	
Ingénieur du génie sanitaire général	61	9	15%	6 ans	32	29	1	2	5%	7;3 ans	60	59	8	16	20%	
Ingénieur du génie sanitaire échelon spécial											6	2	6	2	100%	
Médecin inspecteur de santé publique en chef	28	7	25%	6 ans	59	30	2	1	3%	5,2 ans	14	22	7	2	25%	
Médecin inspecteur de santé publique général	91	9	10%	12,1 ans	34	30	3	2	8%	8,10 ans	106	32	8	4	9%	
Médecin inspecteur de santé publique général échelon spécial											227	104	7	2	3%	
Pharmacien inspecteur de santé publique en chef	26	6	23%	7 ans	22	6	2	0	7%	6,9 ans	37	11	8	1	19%	
Pharmacien inspecteur de santé publique général	61	7	11%	8,6 ans	20	39	2	2	7%	9,3 ans	68	39	4	3	7%	
Pharmacien inspecteur de santé publique général échelon spécial											96	72	3	0	2%	
Total	**715**	**101**	**14%**	**-**	**491**	**247**	**31**	**13**	**5%**		**1018**	**560**	**118**	**51**	**11%**	

Source : STNGP (DRH)

Détails des avancements de grade dans les corps de catégorie A entre 2019 et 2021

Travail-emploi

Grade d'accès Périmètre « Travail-emploi »	2019				2020						2021					
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
					F	H	F	H			F	H	F	H		
Directeur du travail	441	28	6%	9	244	198	14	10	5%	13 ans 2 mois	225	211	19	16	8%	
Directeur adjoint du travail	982	54	5%	NC	711	444	20	17	3%	13 ans 2 mois	843	528	54	36	7%	
Directeur du travail hors classe	11	9	82%	6	5	10	2	5	47%	7 ans et 8 mois	3	7	3	5	80%	
Directeur du travail hors classe échelon spécial	11	10	91%	3	3	7	0	0								
Total	**1 445**	**101**	**7%**	**-**	**963**	**659**	**36**	**32**	**4%**		**1071**	**746**	**76**	**57**	**7%**	

Source : STNGP (DRH)

Détails des avancements de grade dans les corps de catégorie A entre 2019 et 2021
Affaires sociales-santé – IASS (y compris ARS)

Corps du 124	2019				2020						2021					
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée Moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
					F	H	F	H			F	H	F	H		
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale					28	5	17	5	4%	9,7 ans	-	-	-	-		
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe	350	18	5%	16,6 ans	271	89	33	15	3%	12,8 ans	214	75	5	10	5%	
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale classe exceptionnelle	110	19	17%	7,6 ans	62	48	2	3	1%	14 ans	53	38	23	7	33%	
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale échelon spécial	35	5	14%	5,3 ans	19	16	-	-			15	11	1	2	12%	
Total	**495**	**42**	**8%**	**-**	**380**	**158**	**52**	**23**	**8%**	**-**	**282**	**124**	**29**	**19**	**12%**	

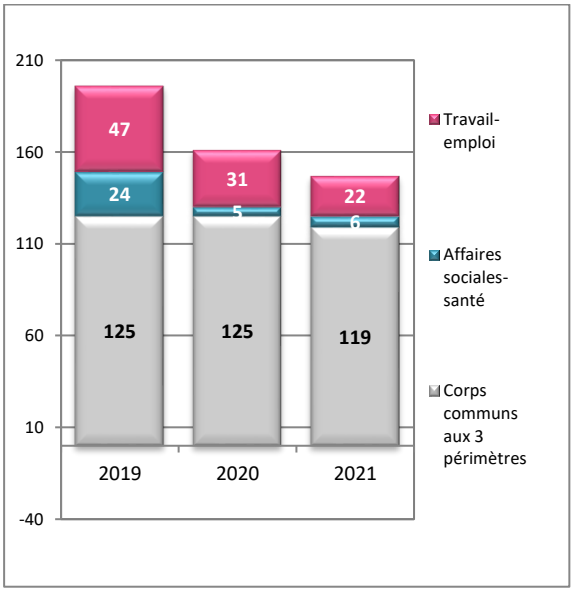
Source : STNGP (DRH)

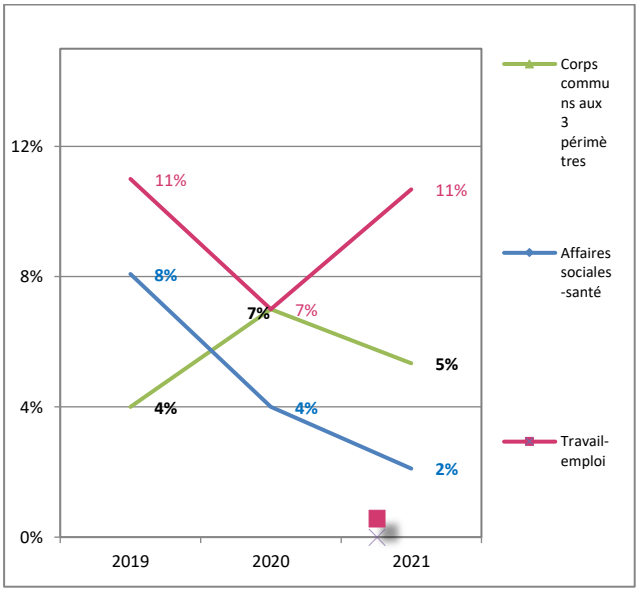
3.1.1.2. Les avancements de grade des agents de catégorie B

En 2021, 147 agents de catégorie B ont été promus à un grade supérieur, soit une baisse de 9 %. Le ratio promus/promouvables est de 7 %.

Il est en baisse entre 2020 et 2021 pour les corps communs du périmètre ministériel.

Nombre d'agents de catégorie B promus par tableau d'avancement entre 2019 et 2020 et ratios promus/promouvables





Détails des avancements de grade dans les corps de catégorie B entre 2019 et 2021

Corps communs aux 3 périmètres	2019				2020						2021					
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
					F	H	F	H			F	H	F	H		
Secrétaire administratif classe supérieure	1 698	79	5%	NC	884	198	59	20	7%		931	280	50	22	6%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	751	36	5%	NC	436	108	27	9	3%	10,3 ans	714	259	35	20	6%	
dont périmètre "Jeunesse et sports	560	20	4%	NC	236	71	20	8	3%	8,2 ans						
dont périmètre "Travail-emploi"	387	12	3%	NC	212	19	12	3	1%	8,4 ans	217	21	15	2	7%	
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	1 356	46	3%	NC	608	197	33	13	6%		733	286	42	5	5%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	701	24	3%	NC	347	117	18	6	3%	5,6 ans	650	273	36	4	4%	
dont périmètre "Jeunesse et sports	483	16	3%	NC	194	66	9	7	2%	3,8 ans						
dont périmètre "Travail-emploi"	172	6	3%	NC	67	14	6	0	1%	10,5 ans	83	13	6	1	7%	
Total corps communs aux 3 périmètres	**3 054**	**125**	**4%**	**-**	**1 492**	**395**	**92**	**33**	**16%**		**1 664**	**566**	**92**	**27**	**5%**	

Source : STNGP (DRH)

Affaires sociales-santé

Grade d'accès périmètre « Affaires sociales-santé »	2019				2020						2021					
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
					F	H	F	H			F	H	F	H		
Infirmier de catégorie B supérieur	5	1	20%	3 ans	4	0	-	-			6	0	0	0	0	
Technicien de physiothérapie de classe supérieur	4	1	25%	-	5	0	-	-			-	-	-	-		
Technicien de physiothérapie de classe exceptionnelle	10	1	10%		7	2	-	-			-	-	-	-		
Technicien sanitaire principal	27	2	7%	11 ans	84	71	2	2	3%	6,10 ans	14	31	1	1	4%	6,10 ans
Technicien sanitaire en chef	154	4	3%	6 ans	33	39	1	0	1%	5,10 ans	124	110	1	3	2%	5,10 ans
Total	**297**	**24**	**8%**		**133**	**112**	**3**	**2**	**4%**		**144**	**141**	**2**	**4**	**2%**	

Source : STNGP (DRH)

Travail-emploi

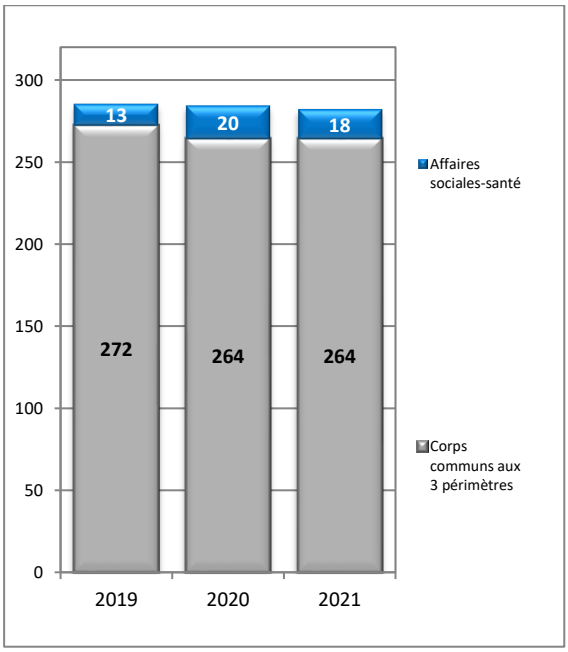
Périmètre "Travail-emploi"	2019				2020						2021					
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
					F	H	F	H			F	H	F	H		
Contrôleur hors classe	427	47	11%	NC	278	141	25	6	7%	16,7 ans	128	78	16	6	11%	16,7 ans
Total "	**427**	**47**	**11%**	**-**	**278**	**141**	**25**	**6**	**7%**	**-**	**128**	**78**	**16**	**6**	**11%**	**-**

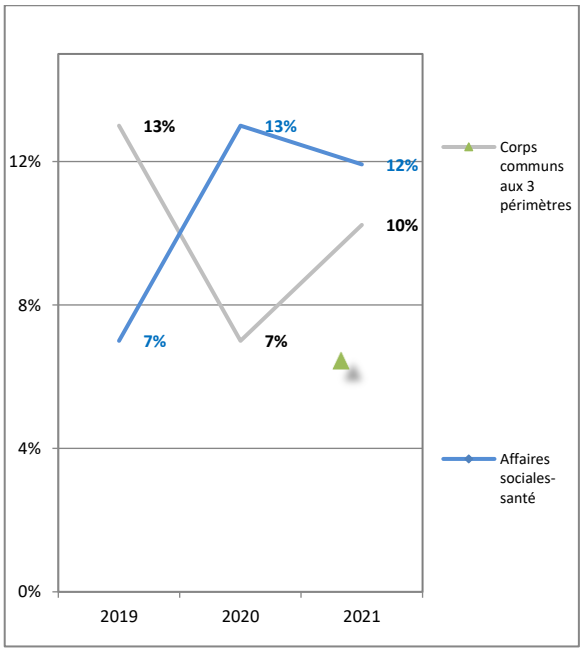
Source : STNGP (DRH

3.1.1.3. Les avancements de grade des agents de catégorie C

En 2021, 282 agents de catégorie C ont été promus à un grade supérieur. Le ratio promus/promouvables des agents de catégorie C est en relativement stable pour le périmètre « Affaires sociales-santé » et en augmentation pour le corps commun.

Nombre d'agents de catégorie C promus par tableau d'avancement entre 2019 et 2020 et ratios promus/promouvabless





Le détail par grade est précisé dans les tableaux suivants.

Les avancements de grade dans le corps des adjoints sanitaires du périmètre « Affaires sociales-santé » entre 2019 et 2021

Grade d'accès périmètre « Affaires sociales-santé »	2019				2020						2021					
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
					F	H	F	H			F	H	F	H		
Adjoints sanitaires 1ère classe							-				-	-	-	-		
Adjoints sanitaires principale de 2ème classe	74	7	9%	6ans	29	74	0	14	14%	9,5 ans	1	51	0	10	19%	9,5 ans
Adjoints sanitaires principale de 1ère classe	107	6	6%	5 ans	28	27	1	5	3%	11,9 ans	22	77	2	6	8%	11,9 ans
Total	181	13	7%		57	101	1	19	11%		23	128	2	16	12%	

Source : STNGP (DRH

Les avancements de grade dans les corps communs de la catégorie C entre 2019 et 2021

Grade d'accès	2019				2020						2021					
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
					F	H	F	H			F	H	F	H		
Adjoint administratif principal 2ème classe	189	36	0,19	NC	106	16	34	2	30 %	8,10 ans	160	28	32	3	19%	
"Affaires sociales-santé"	147	27	18 %	NC	36	3	25	2	69 %		103	15	21	2	19%	
dont ARS					34	5					37	4	7	0	17%	
dont JS					11	3										
"Travail-emploi"	42	9	21 %	NC	25	5	9	0			20	9	4	1	17%	
Adjoint administratif principal 1ère classe	1715	220	0,13	NC	1701	511	194	26	10 %	16,10 ans	2252	464	187	28	8%	
"Affaires sociales-santé"	608	134	22 %	NC	411	273	117	17	20 %		1180	228	94	14	8%	
dont ARS					457	81					376	88	32	5	8%	
dont JS					37	16										
"Travail-emploi"	1 107	86	8%	NC	796	141	77	9	9%		696	148	61	9	8%	
Adjoint technique principal 2ème classe	32	8	62 %	0							7	19	0	5	19%	
"Affaires sociales-santé"	22	4	18 %	NC							5	15	0	4	20%	
dont ARS					457	81					0	4	0	1	25%	
dont JS	9	4	44 %	NC												
"Travail-emploi"	1	0	-	-							2	0	0	0	0%	
Adjoint technique principal 1ère classe	148	8	12 %	0	74	101	2	6	16 %	9,3 ans	47	140	1	8	5%	
"Affaires sociales-santé"	80	4	5%	NC	24	67	0	4	4%		41	102	1	7	6%	
dont ARS					27	5					4	25	0	1	3%	
dont JS	53	4	7%	NC	17	19	2	2	11%							
"Travail-emploi"	15	0	-	-	6	10	0	0	0%		2	13	0	0	0%	
Total corps communs aux 3 périmètres	**2 084**	**272**	13 %	**-**	**1 881**	**628**	**230**	**34**	11%		**2 466**	**651**	**220**	**44**	8%	

NC = donnée non communiquée**Source : STNGP (DRH**

3.1.2. Les promotions de corps

En 2021, les promotions par liste d'aptitude ont concerné 136 agents (156 agents en 2020). Elles se répartissent de la façon suivante selon la catégorie, le périmètre et l'année.

Catégorie	Périmètre	2019		2020		2021		
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	Promus		Ratio
						F	H	
A	Corps communs aux 3 périmètres	27	1%	26	1%	19	6	1%
	Jeunesse et sports	14	NC	6	NC			
	Affaires sociales-santé	6	1%	9	1%	5	6	1%
	Travail-emploi	10	5%	8	8%	10	6	2%
	Total catégorie A	**57**	**3%**	**49**	**7%**	**34**	**18**	**1%**
B	Corps communs aux 3 périmètres	50	1%	42	1%	73	6	2%
	Affaires sociales-santé	6	2%	5	2%	0	5	2%
	Total catégorie B	**56**	**1%**	**47**	**1%**	**73**	**11**	**2%**
Total		**113**	**2%**	**96**	**2%**	**107**	**29**	**2%**

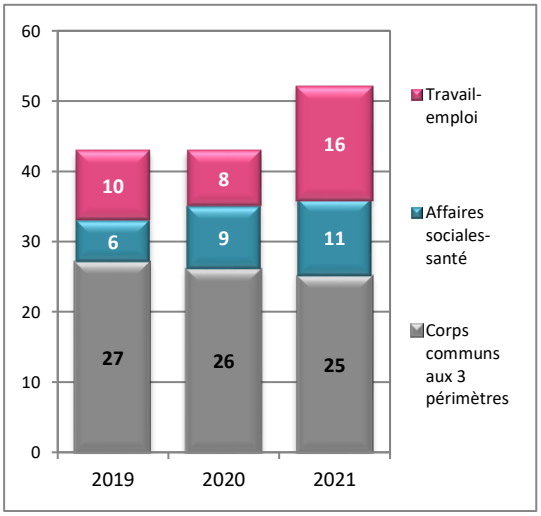
Source : STNGP (DRH

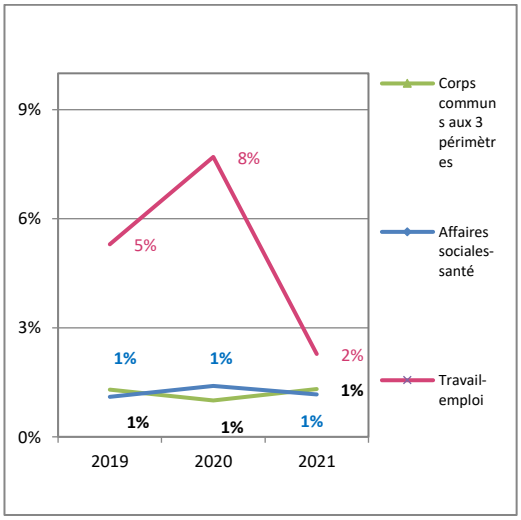
Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces promotions.

3.1.2.1. Les promotions de corps des agents de catégorie A

En 2021, 52 agents ont été promus dans un corps de catégorie A, soit 1,47 % des promouvables. Le nombre d'agents promus au sein des corps communs est stable entre 2019 et 2020 et les promus du secteur Travail-emploi est en chute, 10 contre 68 en 2020.

Nombre d'agents nommés par liste d'aptitude dans un corps de catégorie A entre 2019 et 2021 et ratios promus/promouvables





Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de A entre 2019 et 2020

Corps d'accès		2019					2020				
		Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotio
Corps communs aux 3 périmètres	**Attachés**	2357	209	27	1,10%	20,5	1097	122	51	5%	
	Dont périmètre "Affaires sociales"	1318	116	15	1,10%		899	93	51	6%	
	Dont périmètre "Jeunesses et sports"	709	76	9	1,30%	10,2	88	5	0	6%	
	Dont périmètre "Travail - Emploi"	330	17	3	0,90%		110	24	0	22%	
Corps Jeunesse et sports	**Secteur sport**	0	281	14		9,9	1513	0	6	0%	
	Dont" Conseiller technique et pédagogiques"	nc	229	6		13,3	28		4	14%	
	Dont "Inspectuer Jeunesses et sports"	nc	47	5			122		2	2%	
	Dont "Professeur de sport"	nc	5	3			1363		0		
Affaires sociales	Secteur Affaires sociales	486	68	6			364	0	2	1%	
	Dont Conseiller technique de service social	nc			7,00%	16,2	97	nc	1	1%	
	Dont Ingénieur d'études sanitaires	393	57	5	1,30%		159	nc	1	1%	
	Dont Ingénieur du génie sanitaire	93	11	1	1,10%		108	nc	0	0%	
Travail Emploi	**Secteur Travail Emploi**	1033					822	0	8		
	Dont Inspecteur du Travail	1033	33	10	1,00%		822	nc	8	1%	
Total		**3 876**	**558**	**47**	**8,00%**	**-**	**3 796**	**122**	**67**	**8%**	**-**

Source : STNGP (DRH

Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de A pour l'année 2021

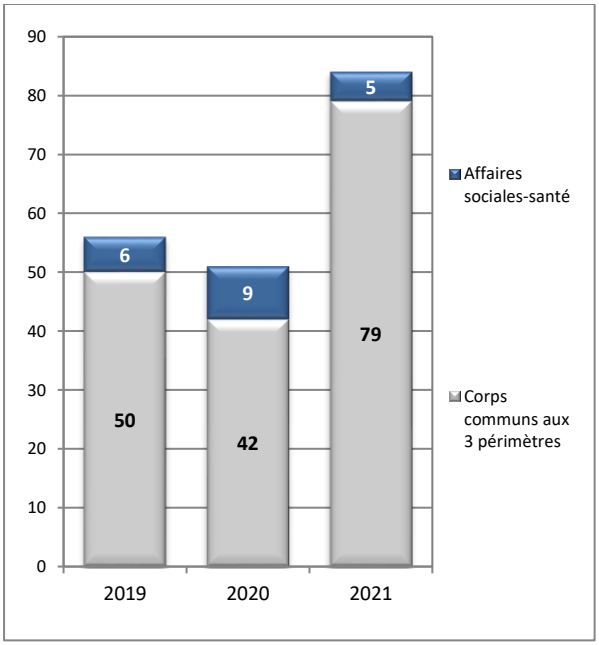
Corps d'accès		2021							
		Promou -vables		Dossiers proposés		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
		F	H	F	H	F	H		
Corps communs aux 3 périmètres	**Attachés**	1514	388	22	12	19	6	1%	
	Dont périmètre "Affaires sociales"	1245	348	16	10	17	5	1%	
	Dont périmètre "Jeunesses et sports"								
	Dont périmètre "Travail - Emploi"	269	40	6	2	2	1	1%	
Corps Jeunesse et sports	**Secteur sport**								
	Dont" Conseiller technique et pédagogiques"								
	Dont "Inspecteur Jeunesses et sports"								
	Dont "Professeur de sport"								
Affaires sociales	Secteur Affaires sociales	560	380	56	48	5	6	1%	
	Dont Conseiller technique de service social	79	15	17	1	1	0	1%	
	Dont Ingénieur d'études sanitaires	394	298	34	31	4	4	1%	
	Dont Ingénieur du génie sanitaire	87	67	5	16	0	2	1%	
Travail Emploi	**Secteur Travail Emploi**	498	204	15	9	10	6	2%	
	Dont Inspecteur du Travail	498	204	15	9	10	6	2%	
Total		**2 572**	**972**	**93**	**69**	**34**	**18**	**1%**	**-**

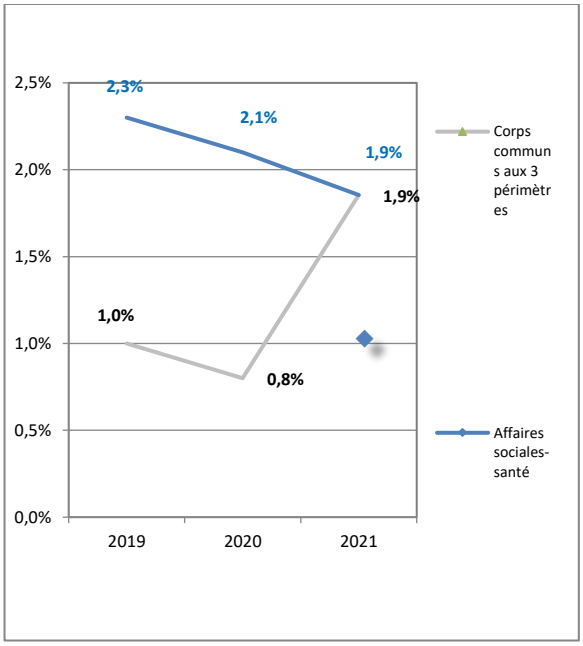
Source : STNGP (DRH)

3.1.2.2. Les promotions de corps des agents de catégorie B

En 2021, 84 agents ont été promus dans un corps de catégorie B, soit 2 % des promouvables.
Le nombre d'agents promus est en hausse pour les corps communs aux deux périmètres ainsi que pour le périmètre « Affaires sociales-santé »
Le ratio promus/promouvables est plus faible pour les corps communs de 2% contre 2% pour le périmètre « Affaires sociales-santé ».

Nombre d'agents par liste d'aptitude dans un corps de catégorie B entre 2019 et 2021 et ratios promus/promouvables





Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de catégorie B entre 2019 et 2020

Corps d'accès		2019					2020				
		Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Corps communs aux 3 périmètres	Secrétaire administratif	4488	0	50	1,10%		4324	0	128	3%	
	Dont périmètre "Affaires sociales"	1598		18	1,10%		1787	nc	62	3%	
	Dont périmètre "Jeunesses et sports"	1159	0	15	1,30%		1032	nc	3	0%	
	Dont périmètre "Travail - Emploi"	1731	0	17	1,00%		1505	nc	63	4%	
Affaires sociales	Secteur Affaires sociales	236	27	6			237	0	10	4%	
	chnicien sanitaire et de sécurité sanitaire	236	27	6	3,00%		237	nc	10	4%	
Total général		4 724	27	56	8,00%	-	4 561	0	138	3%	-

Source : STNGP (DRH)

Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de catégorie B pour l'année 2021

Corps d'accès		2021							
		Promou-vables		Dossiers proposés		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
		F	H	F	H	F	H		
Corps communs aux 3 périmètres	Secrétaire administratif	3477	783			73	6	2%	
	Dont périmètre "Affaires sociales"	2389	588	nc	nc	47	1	2%	
	Dont périmètre "Jeunesses et sports"								
	Dont périmètre "Travail - Emploi"	1088	195	nc	nc	26	5	2%	
Affaires sociales	Secteur Affaires sociales	32	188	nc	nc	0	5	2%	
	Dont Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	32	188	nc	nc	0	5	2%	
Total général		3 509	971	nc	nc	73	11	2%	-

Source : STNGP (DRH)

3.2. La mobilité des agents

3.2.1. La mobilité effective

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

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

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

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

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

Nombre de postes publiés sur la BIEAC et la PEP

Direction ou service d'administration centrale		Métier	Nombre de postes publiés sur la BIEAC et la PEP		Nombre de postes pourvus					
					En interne		En externe		TOTAL	
					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Services communs	Division des Cabinets (Solidarité -		18							
	DAEI		17							
	DFAS		82							
	DAJ		64							
	DICOM		28							
	DRH		109							
	DNS		11							
	DNUM		31							
	HCE		2							
	DSI		?							
	SGMCAS		23							
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Cabinet de la Ministre de la Santé									
	DGCS		112							
	DGOS		86							
	DGS		94							
	MNC		9							
	DREES		54							
	DSS		61							
	IGAS		11							
Périmètre "Travail-emploi"	DGT		57							
	DGEFP		91							
	DARES		41							
Total			1001			0	0	0	0	0

Source : DARRPR

3.2.1.2. Les différents types de mobilité

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

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

Le recensement des différents types de mobilité et le calcul des taux de mobilité[6] 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 2020 et 2021 (les attachés et contractuels ne sont pas inclus)

Mobilité géographique	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Taux de mobilité	
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021
		F	H		F	H		F	H		F	H		F H
Périmètre "Affaires sociales-santé"	124	94	33	51	53	12	13	14	1	188	161	46	1,42%	4,11%
Périmètre "Travail-emploi"	87	50	29	30	19	5	16	25	2	133	94	36	1,84%	1,63%
Total	**211**	**144**	**62**	**81**	**72**	**17**	**29**	**39**	**3**	**321**	**255**	**82**	**2,48%**	**1,96%**

Source : STPNG

Mobilité catégorielle des agents titulaires en 2020 et 2021 (les attachés et contractuels ne sont pas inclus)

Mobilité catégorielle	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Taux de mobilité	
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021
		F	H		F	H		F	H		F	H		F H
Périmètre "Affaires sociales-santé"	3	5	6	0			0			3	5	6	0,02%	0,22%
Périmètre "Travail-emploi"	0	**2**	**0**	0	**2**	**0**	0	**0**	**0**	0	4	0	0%	0,05%
Total	**3**	**7**	**6**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**	**9**	**6**	**0,35%**	**0,07%**

Source : STPNG

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

Mobilité statutaire des agents titulaires en 2020 et 2021 (les attachés et contractuels ne sont pas inclus)

Mobilité statutaire	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Taux de mobilité	
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021
		F	H		F	H		F	H		F	H		F H
Périmètre "Affaires sociales-santé"	140	75	32	130	94	21	50	193	54	320	362	107	2,59%	7,19%
Périmètre "Travail-emploi"	36	**54**	**31**	56	**53**	**13**	17	**57**	**17**	109	164	61	1,30%	2,05%
Total	**176**	**129**	**63**	**186**	**147**	**34**	**67**	**250**	**71**	**429**	**526**	**168**	**2,30%**	**4,03%**

Source : STPNG

Mobilité structurelle des agents titulaires en 2020 et 2021 (les attachés et contractuels ne sont pas inclus)

Mobilité structurelle	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Taux de mobilité	
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021		2020	2021
		F	H		F	H		F	H		F	H		F H
Périmètre "Affaires sociales-santé"	47	65	27	0	0	0	0	1	0	47	66	27	0,38%	1,31%
Périmètre "Travail-emploi"	67	**1**	**0**	0	**0**	**0**	0	**0**	**0**	67	1	0	0,80%	0,01%
Total	**114**	**66**	**27**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**114**	**67**	**27**	**1,00%**	**0,51%**

Source : STPNG

3.2.2. Le conseil en mobilité carrière

La mission de l'accompagnement des parcours individualisés (MAPI) a poursuivi, en 2021, son action d'accompagnement des agents d'administration centrale.

Elle a également poursuivi le développement et le renforcement du réseau des conseillères et conseillers mobilité-carrière (CMC) dans les services territoriaux :

47 CMC/CEP répartis comme suit :
- 23 CMC/CEP en ARS
- 22 CMC/CEP en DREETS/DRIETS/DDETS
- 2 à la DCSTEP de Saint-Pierre et Miquelon.

PS : CEP = CMC

En 2021, 6 réunions/séminaires de réseau se sont déroulés :

- Le 10 mars 2021, réunion de réseau regroupant les CMC des DRCS et des DRJSCS ;
- Le 8 avril 2021, réunion de réseau regroupant les CMC des ARS ;
- Le 4 juin 2021, réunion de réseau regroupant les CMC des DREETS ;
- Le 22 juin 2021, réunion de réseau regroupant les CMC des DREETS et des ARS ;

- Le 12 octobre 2021, séminaire de réseau regroupant les CMC des DREETS et des ARS ;
- Le 2 décembre 2021, réunion de réseau regroupant les CMC des DREETS et des ARS ;

Ces réunions, ont été l'occasion d'échanger sur les actualités ministérielle et interministérielle, de recueillir les questions des CMC sur les réformes en cours et d'avoir leurs retours, d'échanger sur les pratiques avec notamment des ateliers dont les travaux et les réflexions se poursuivent en 2022.

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

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

En 2021, 184 agents ont été reçus et accompagnés par la mission de l'accompagnement des parcours individualisés (MAPI), pour lesquels 463 entretiens ont été conduits.

Nombre d'agents accompagnés et d'entretiens conduits

	2019			2020			2021		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
Agents accompagnés			161	106	34	140	128	56	184
Entretiens conduits			189	182	50	232	312	151	463

Source : MAPI

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

La majorité des agents accompagnés par la MAPI sont des femmes, exerçant en administration centrale (70 %).

Répartition par affectation des agents accompagnés par la MAPI

	2019			2020			2021		
Affectation	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
Administration centrale			84%	58%	14%	72%	62%	62%	62%
Services déconcentrés			1%	3%	1%	4%	16%	20%	17%
Extérieur			6%	11%	6%	17%	13%	9%	9%
Autres			9%	5%	2%	7%	9%	9%	12%
Total			**100%**			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Source : MAPI

La moitié des agents accompagnés en 2021 exercent au sein du périmètre « Affaires sociales-santé ».

Répartition par périmètre ministériel des agents accompagnés par la MAPI

Périmètre	2019			2020			2021		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
Jeunesse et sports			18	4	1	5			
Affaires sociales-santé			56	60	16	76	73	34	107
Services communs			58	27	13	40	31	5	36
Travail-emploi			29	15	4	19	24	17	41
Total			**161**			**140**	**128**	**56**	**184**

Source : MAPI

Répartition par corps des agents reçus par la MAPI

CORPS	2019			2020			2021		
	F	H	Taux	F	H	Taux	F	H	Taux
Adjoints administratifs				15%	3%		9%	5%	**8%**
Attachés d'administration				36%	48%		36%	34%	**35%**
Autres				21%	12%		26%	29%	**26%**
Contractuels				13%	10%		13%	18%	**15%**
Secrétaires administratifs				15%	27%		16%	14%	**16%**
Total			**0%**			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Source : MAPI

Motifs de prise de rendez-vous

Motifs de prise de rendez-vous	2019			2020			2021		
	F	H	Taux	F	H	Taux	F	H	Taux
Mobilité				64%	70%		64%	56%	
Restructuration				6%			1%	2%	
Bilan, point carrière et compétences				30%	30%		23%	29%	
Autre							12%	13%	
Total	**0**	**0**	**0%**	**100%**	**100%**		**100%**	**100%**	

Source : MAPI

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

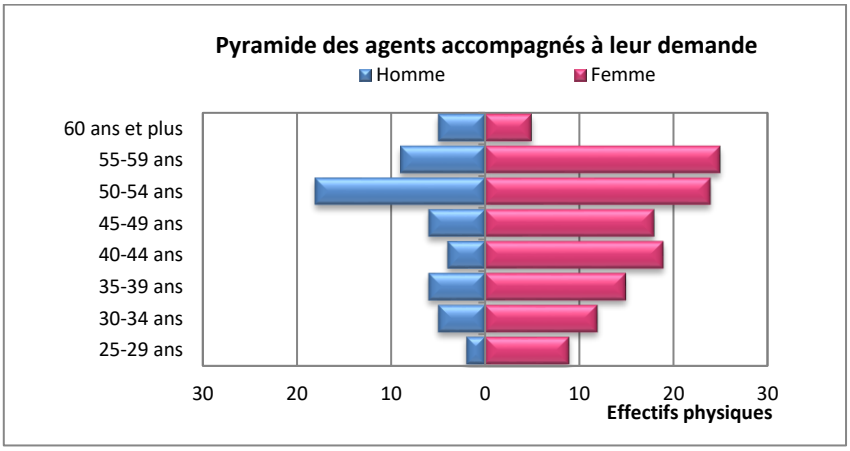
La majorité des agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration sont des agents de catégorie A. Parmi eux, les femmes sont majoritaires (77 %), avec un taux correspondant au taux de féminisation global (75 %).

Répartition par catégorie, sexe et métier des agents accompagnés (effectifs physiques) à leur demande ou sur proposition de leur administration, hors restructurations de service prévue par arrêté ministériel

Catégorie ou niveau hiérarchique	2019			2020			2021		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
A			84	60	19	79	77	33	110
B			34	14	9	23	22	8	30
C			19	16	2	18	11	4	15
Contractuels			24	11	3	14	17	10	27
Total			**161**	**101**	**33**	**134**	**127**	**55**	**182**

Source : MAPI

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



Source : MAPI

La majorité (60 %) des agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration ont plus de 45 ans.

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

Deux agents ont été accompagnés dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel en 2021.

Répartition par catégorie, sexe et métier des agents accompagnés (effectifs physiques) dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel

Catégorie ou niveau hiérarchique	2019			2020			2021		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
A				4	0		1	1	2
Métier				0	0		0	0	0
Métier				0	0		0	0	0
.....				0	0		0	0	0
B				0	0		0	0	0
Métier				0	0		0	0	0
Métier				0	0		0	0	0
.....				0	0		0	0	0
C				1	0		0	0	0
Métier				0	0		0	0	0
Métier				0	0		0	0	0
.....				0	0		0	0	0
Contractuels				1	0		0	0	0
Métier				0	0		0	0	0
Métier				0	0		0	0	0
.....				0	0		0	0	0
Total			**0**	**6**	**0**		**1**	**1**	**2**

Source : MAPI

Répartition par tranches d'âge et sexe des agents accompagnés (effectifs physiques) dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel

TRANCHE D'AGE									
	2019			2020			2021		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
25-29 ans				0	0	0	0	1	1
30-34 ans				2	0	2	0	0	0
35-39 ans				2	0	2	0	0	0
40-44 ans				0	0	0	0	0	0
45-49 ans				0	0	0	0	0	0
50-54 ans				2	0	2	0	0	0
55-59 ans				0	0	0	0	0	0
60 ans et plus				0	0	0	1	0	1
Total				**6**	**0**	**6**	**1**	**1**	**2**

Source : MAPI

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

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

Classe d'âge	Catégorie ou niveau hiérarchique							
	A		B		C		Contractuel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
25-29 ans								
30-34 ans								
35-39 ans	1							
40-44 ans		1						
45-49 ans	1							
50-54 ans	1							
55-59 ans	1	1						
60 ans et plus								
Total	**4**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Source : MAPI

3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité

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

Le réseau des conseillères et conseillers mobilité-carrière, mis en place en 2016 par la MAPI, animé et piloté par le département des partenariats et diversifications de parcours individuels, est devenu opérationnel et a été mobilisé dans le cadre des réformes.

Au 1er janvier 2021, 47 personnes exercent les fonctions de conseillère ou conseiller mobilité-carrière (CMC) au sein des différents réseaux territoriaux des ministères sociaux.

La formation

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

En 2021, une session s'est déroulée :

- Le 19 octobre 2021 pour le 1er module ;
- Du 20 au 22 octobre 2021, pour le 2nd module ;

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

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

En 2021, deux sessions se sont déroulées :

Une première session s'est déroulée :

- Du 27 au 28 mai 2021 pour le 1er module ;
- Du 17 au 18 juin 2021pour le 2nd module ;

Pour laquelle il y a eu 10 inscrits (10 présences confirmées)

Une deuxième session s'est déroulée :

- « Les bases du métier de CMC » (Niveau 1) visant à l'acquisition des fondamentaux du métier de CMC :
- 1 session organisée du 19 au 22 octobre 2021 - 11 participants ;
- Une formation de perfectionnement (Niveau 2), à destination des CMC ayant déjà suivi le module sur les bases du métier de CMC :
- 2 sessions organisées :
- 1 session en deux modules, les 27,28 mai et 17,18 juin 2021 avec 9 participants ;
- 1 session en deux modules, les 9,10,16 et 17 décembre 2022 avec 8 participants.

PS : participant=présence confirmée

CHAPITRE 4
LE TEMPS DE TRAVAIL

4. Le temps de travail ____ **105**
4.1. Les agents à temps partiel ____ **105**
4.1.1. État des lieux du temps partiel ____ 105
4.1.2. Changement de quotité de temps de travail au cours de l'année ____ 109
4.2. L'organisation du temps de travail ____ **109**
4.2.1. L'organisation du travail ____ **Erreur ! Signet non défini.**
4.2.2. La charte du temps ____ **Erreur ! Signet non défini.**
4.2.3. Les heures supplémentaires ____ **Erreur ! Signet non défini.**
4.2.4. Les agents en télétravail ____ 112
4.2.5. Les astreintes et les interventions ____ **Erreur ! Signet non défini.**
4.3. Les comptes épargne-temps ____ **116**
4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption ____ **118**
4.4.1. Les congés maladie ____ 119
4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption ____ 123
4.4.3. Les congés de solidarité familiale ____ 125
4.4.4. Les congés d'une durée supérieure ou égale à six mois ____ 126

Chiffres clés 2021

Temps partiel : **11,5 %** des agents

Changement de quotité :
*Passage d'un temps plein à un temps partiel : **88** agents
*Passage d'un temps partiel à un temps plein : **128** agents

Télétravail : **6 420** agents
* Administration centrale : **39,4 %**
* Services déconcentrés : **60,6 %**

Nombre de jours de congé non pris :
* Programme 124 : 25 144 jours
* Programme 155 : 30 403 jours

Taux d'absence pour maladie : **7,85 %**

4. Le temps de travail

4.1. Les agents à temps partiel

4.1.1. État des lieux du temps partiel

Au 31 décembre 2021, 1 506 agents exercent leur activité à temps partiel, soit 12,6 % de l'ensemble des agents des ministères sociaux en 2020). La part d'agents à temps partiel est plus importante pour le périmètre « Travail-emploi ».
Cet état des lieux ne prend pas en compte les agents exerçant leur fonction en ARS, faute de données disponibles.

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel au 31-12-2021(hors ARS)

Quotité de travail	Femmes		Hommes		Total		Taux de féminisation
50%	62	1,8%	23	1,5%	85	1,7%	88%
60%	16	0,5%	2	0,1%	18	0,4%	
70%	4	0,1%	4	0,3%	8	0,2%	
80%	287	8,1%	26	1,7%	313	6,2%	
90%	91	2,6%	10	0,7%	101	2,0%	
Temps partiel sans les ARS	**460**	**13%**	**65**	**4%**	**525**	**10%**	
Temps plein sans les ARS	**3 070**	**87%**	**1 443**	**96%**	**4 513**	**90%**	**68%**
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**3 530**	**100%**	**1 508**	**100%**	**5 038**	**100%**	**70%**
50%	64	1,16%	12	0,48%	76	0,95%	90%
60%	30	0,55%	0	0,00%	30	0,38%	
70%	24	0,44%	2	0,08%	26	0,33%	
80%	615	11,17%	67	2,69%	682	8,53%	
90%	152	2,76%	15	0,60%	167	2,09%	
Temps partiel	**885**	**16,08%**	**96**	**3,85%**	**981**	**12,27%**	
Temps plein	**4 619**	**83,92%**	**2 398**	**96,15%**	**7 017**	**87,73%**	**66%**
Total périmètre "Travail-emploi"	**5 504**	**100,00%**	**2 494**	**100,00%**	**7 998**	**100,00%**	**69%**
Total temps partiel	**1 345**	**14,89%**	**161**	**4,02%**	**1 506**	**11,55%**	**89%**
Total temps plein	**7 689**	**85,11%**	**3 841**	**95,98%**	**11 530**	**88,45%**	**67%**
Total général	**9 034**	**100,00%**	**4 002**	**100,00%**	**13 036**	**100,00%**	**69%**

Source : DARRPR

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel et l'affectation au 31-12-2021 (hors ARS)

Quotité de travail	Périmètre "Affaires sociales-santé"				Périmètre "Travail-emploi"			
	Administration centrale		Services déconcentrés		Administration centrale		Services déconcentrés	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
50%	25	13	37	10	1	1	63	11
60%	3	1	13	1	0	0	30	0
70%	0	3	4	1	1	0	23	2
80%	82	10	205	16	41	1	574	66
90%	38	8	53	2	12	0	140	15
Temps partiel	**148**	**35**	**312**	**30**	**55**	**2**	**830**	**94**
Temps complet	**1478**	**989**	**1592**	**454**	**703**	**489**	**3916**	**1909**
Total	**1626**	**1024**	**1904**	**484**	**758**	**491**	**4746**	**2003**

Source : DARRPR

Le nombre d'agents à temps partiel est moins important pour les deux périmètres.

Quotité de travail des agents en fonction par catégorie, genre et tranche d'âge pour le périmètre « Affaires sociales-Santé » (hors ARS) au 31-12-2021

Tranche d'âge par quotité de travail	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0,5	***32***	***20***	***52***	***13***	***2***	***15***	***17***	***1***	***18***	***62***	***23***	***85***
20-24 ans	1		1			0			0	**1**	**0**	**1**
25-29 ans			0			0	1		1	**1**	**0**	**1**
30-34 ans	1		1	1		1			0	**2**	**0**	**2**
35-39 ans		1	1			0	1		1	**1**	**1**	**2**
40-44 ans	6	1	7		1	1			0	**6**	**2**	**8**
45-49 ans	1	3	4	3		3	1		1	**5**	**3**	**8**
50-54 ans	3	1	4	2	1	3	5		5	**10**	**2**	**12**
55-59 ans	4	3	7	4		4	5		5	**13**	**3**	**16**
60-64 ans	12	5	17	3		3	4	1	5	**19**	**6**	**25**
65 ans et plus	3	6	9			0			0	**3**	**6**	**9**
NC	1		1			0			0	**1**	**0**	**1**
0,6	***5***	***2***	***7***	***8***	***0***	***8***	***3***	***0***	***3***	***16***	***2***	***18***
40-44 ans	1		1			0	1		1	**2**	**0**	**2**
45-49 ans	1		1			0			0	**1**	**0**	**1**
50-54 ans	2	1	3	1		1			0	**3**	**1**	**4**
55-59 ans		1	1	4		4	1		1	**5**	**1**	**6**
60-64 ans	1		1	2		2	1		1	**4**	**0**	**4**
65 ans et plus			0	1		1			0	**1**	**0**	**1**
0,7	***3***	***4***	***7***	***0***	***0***	***0***	***1***	***0***	***1***	***4***	***4***	***8***
25-29 ans	1		1			0			0	**1**	**0**	**1**
40-44 ans		1	1			0			0	**0**	**1**	**1**
50-54 ans			0			0	1		1	**1**	**0**	**1**
55-59 ans	2	3	5			0			0	**2**	**3**	**5**
0,8	***111***	***12***	***123***	***99***	***9***	***108***	***77***	***5***	***82***	***287***	***26***	***313***
30-34 ans	11	1	12	4		4	2		2	**17**	**1**	**18**
35-39 ans	22	2	24	16	1	17	6	1	7	**44**	**4**	**48**
40-44 ans	29	1	30	19		19	7		7	**55**	**1**	**56**
45-49 ans	12	2	14	18	1	19	13		13	**43**	**3**	**46**
50-54 ans	15	3	18	19	6	25	20	1	21	**54**	**10**	**64**
55-59 ans	12	3	15	17	1	18	19	3	22	**48**	**7**	**55**
60-64 ans	9		9	6		6	10		10	**25**	**0**	**25**
65 ans et plus	1		1			0			0	**1**	**0**	**1**
0,9	***52***	***10***	***62***	***27***	***0***	***27***	***12***	***0***	***12***	***91***	***10***	***101***
30-34 ans	2	1	3			0			0	**2**	**1**	**3**
35-39 ans	6	1	7	1		1			0	**7**	**1**	**8**
40-44 ans	9	1	10	3		3	1		1	**13**	**1**	**14**
45-49 ans	20	4	24	8		8	3		3	**31**	**4**	**35**
50-54 ans	3		3	5		5	2		2	**10**	**0**	**10**
55-59 ans	6	1	7	5		5	4		4	**15**	**1**	**16**
60-64 ans	6	2	8	5		5	2		2	**13**	**2**	**15**
1	***1782***	***1031***	***2813***	***739***	***232***	***971***	***549***	***180***	***729***	***3070***	***1443***	***4513***
15-19 ans			0	4	3	7	1	3	4	**5**	**6**	**11**
20-24 ans	17	13	30	16	6	22	41	28	69	**74**	**47**	**121**
25-29 ans	169	85	254	24	7	31	22	9	31	**215**	**101**	**316**
30-34 ans	187	123	310	40	14	54	12	4	16	**239**	**141**	**380**
35-39 ans	219	104	323	44	15	59	26	4	30	**289**	**123**	**412**
40-44 ans	198	120	318	72	18	90	28	11	39	**298**	**149**	**447**
45-49 ans	235	151	386	94	30	124	56	21	77	**385**	**202**	**587**
50-54 ans	249	128	377	135	46	181	101	27	128	**485**	**201**	**686**
55-59 ans	229	142	371	165	47	212	147	39	186	**541**	**228**	**769**
60-64 ans	211	124	335	130	41	171	101	25	126	**442**	**190**	**632**
65 ans et plus	33	30	63	15	5	20	14	9	23	**62**	**44**	**106**
NC	35	11	46			0			0	**35**	**11**	**46**
Total	**1985**	**1079**	**3064**	**886**	**243**	**1129**	**659**	**186**	**845**	**3530**	**1508**	**5038**

Source : DARRPR

Quotité de travail des agents en fonction par catégorie, genre et tranche d'âge pour le périmètre « Travail –Emploi » au 31-12-2021

Tranche d'âge par quotité de travail	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0,5	***20***	***8***	***28***	***23***	***3***	***26***	***21***	***1***	***22***	***64***	***12***	***76***
30-34 ans	1		1			0			0	**1**	**0**	**1**
35-39 ans	1		1			0	2		2	**3**	**0**	**3**
40-44 ans	4	2	6	3		3			0	**7**	**2**	**9**
45-49 ans	4	1	5	2		2	2		2	**8**	**1**	**9**
50-54 ans	3	1	4	3	1	4	3	1	4	**9**	**3**	**12**
55-59 ans	3	2	5	8	1	9	6		6	**17**	**3**	**20**
60-64 ans	4	1	5	6	1	7	6		6	**16**	**2**	**18**
65 ans et plus		1	1	1		1	2		2	**3**	**1**	**4**
0,6	***12***	***0***	***12***	***8***	***0***	***8***	***10***	***0***	***10***	***30***	***0***	***30***
30-34 ans	2		2			0			0	**2**	**0**	**2**
35-39 ans	2		2			0			0	**2**	**0**	**2**
40-44 ans	2		2			0			0	**2**	**0**	**2**
45-49 ans	1		1			0	1		1	**2**	**0**	**2**
50-54 ans			0	1		1	2		2	**3**	**0**	**3**
55-59 ans	2		2	4		4	4		4	**10**	**0**	**10**
60-64 ans	3		3	3		3	2		2	**8**	**0**	**8**
65 ans et plus			0			0	1		1	**1**	**0**	**1**
0,7	***13***	***1***	***14***	***8***	***0***	***8***	***3***	***1***	***4***	***24***	***2***	***26***
35-39 ans	3		3			0			0	**3**	**0**	**3**
40-44 ans	5	1	6			0			0	**5**	**1**	**6**
45-49 ans	1		1			0	1		1	**2**	**0**	**2**
50-54 ans	2		2			0		1	1	**2**	**1**	**3**
55-59 ans	2		2	5		5	1		1	**8**	**0**	**8**
60-64 ans			0	3		3	1		1	**4**	**0**	**4**
0,8	***292***	***50***	***342***	***180***	***10***	***190***	***143***	***7***	***150***	***615***	***67***	***682***
25-29 ans	3	1	4	1		1			0	**4**	**1**	**5**
30-34 ans	26	4	30	5		5	3		3	**34**	**4**	**38**
35-39 ans	74	12	86	21	1	22	7		7	**102**	**13**	**115**
40-44 ans	76	13	89	33		33	14		14	**123**	**13**	**136**
45-49 ans	46	9	55	16	3	19	16	2	18	**78**	**14**	**92**
50-54 ans	34	4	38	20	1	21	28	3	31	**82**	**8**	**90**
55-59 ans	14	3	17	46	3	49	41	1	42	**101**	**7**	**108**
60-64 ans	16	3	19	37	2	39	32	1	33	**85**	**6**	**91**
65 ans et plus	2	1	3	1		1	2		2	**5**	**1**	**6**
NC	1		1			0			0	**1**	**0**	**1**
0,9	***93***	***9***	***102***	***30***	***6***	***36***	***29***	***0***	***29***	***152***	***15***	***167***
30-34 ans	1		1			0	1		1	**2**	**0**	**2**
35-39 ans	5	1	6	2		2			0	**7**	**1**	**8**
40-44 ans	33	2	35	1	1	2	4		4	**38**	**3**	**41**
45-49 ans	22	4	26	8	1	9	1		1	**31**	**5**	**36**
50-54 ans	15	1	16	8	1	9	7		7	**30**	**2**	**32**
55-59 ans	12		12	8	2	10	8		8	**28**	**2**	**30**
60-64 ans	3	1	4	3	1	4	7		7	**13**	**2**	**15**
65 ans et plus			0			0	1		1	**1**	**0**	**1**
NC	2		2			0			0	**2**	**0**	**2**
1	***2516***	***1821***	***4337***	***1165***	***358***	***1523***	***937***	***219***	***1156***	***4618***	***2398***	***7016***
15-19 ans	1		1	2	3	5	4	3	7	**7**	**6**	**13**
20-24 ans	24	14	38	16	6	22	27	13	40	**67**	**33**	**100**
25-29 ans	176	105	281	56	25	81	22	7	29	**254**	**137**	**391**
30-34 ans	203	152	355	62	27	89	21	7	28	**286**	**186**	**472**
35-39 ans	249	176	425	73	24	97	48	14	62	**370**	**214**	**584**
40-44 ans	308	238	546	113	29	142	52	14	66	**473**	**281**	**754**
45-49 ans	387	334	721	146	39	185	87	19	106	**620**	**392**	**1012**
50-54 ans	377	305	682	168	56	224	145	44	189	**690**	**405**	**1095**
55-59 ans	392	247	639	239	71	310	243	51	294	**874**	**369**	**1243**
60-64 ans	352	195	547	252	60	312	264	41	305	**868**	**296**	**1164**
65 ans et plus	31	41	72	31	15	46	23	6	29	**85**	**62**	**147**
NC	16	14	30	7	3	10	1		1	**24**	**17**	**41**
Total	**2946**	**1889**	**4835**	**1414**	**377**	**1791**	**1143**	**228**	**1371**	**5503**	**2494**	**7997**

Source : DARRPR

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

En 2021, 88 agents à temps plein ont bénéficié d'un passage à temps partiel à leur demande, soit 0,8 % des agents qui étaient à temps plein au 31/12/2021, majoritairement des agents de catégorie A (0,8 %).

Par ailleurs, 137 agents à temps partiel ont demandé à être à temps plein en 2021, soit 17 % des agents qui étaient à temps partiel au 31/12/2021, majoritairement des agents de catégorie A (10,3 %).

Nombre d'agents ayant changé de quotité de travail au cours de l'année 2021(hors ARS)

Catégorie	Changement de quotité	Affaires sociales -Santé				Travail - Emploi			
		Administration centrale		Service déconcentré		Administration centrale		Service déconcentré	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	Tems plein à tps partiel	8	2	7	3	3		22	9
	Temps partiel à temps plein	22	1	13	1	4	1	27	8
B	Tems plein à tps partiel	1		6	1			13	1
	Temps partiel à temps plein	5	2	8		1		19	1
C	Tems plein à tps partiel			3	1			7	1
	Temps partiel à temps plein	3		6		3		12	
Total	Tems plein à tps partiel	9	2	16	5	3	0	42	11
	Temps partiel à temps plein	30	3	27	1	8	1	58	9
	Total	39	5	43	6	11	1	100	20

Source : DARRPR

4.2. L'organisation du temps de travail

4.2.1. L'organisation du travail

Les agents travaillant selon des horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8) sont principalement des agents exerçant en administration centrale.

Horaires alternants	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	2	18	20
DREETS	0	0	0
INTEFP	0	0	0
ARS	0	0	0
Total	2	18	20

Source : Mission QVT SST

Le travail de nuit correspond à la période comprise entre 21 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures dans la fonction publique d'Etat.

Travail de nuit	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	0	0
DREETS	15	6	21
INTEFP	0	0	0
ARS	0	0	0
Total	15	6	21

Source : Mission QVT SST

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

Horaires variables	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	597	421	1018
DREETS	1559	735	2294
INTEFP	0	0	0
ARS	2446	844	3290
Total	4602	2000	6602

Source : Mission QVT SST

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

Horaires individualisés	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	0	0
DREETS	0	0	0
INTEFP	0	0	0
ARS	304	99	403
Total	304	99	403

Source : Mission QVT SST

1 agent exerçant en DREETS a des horaires de travail atypiques.

Travail atypique	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	0	0
DREETS	1	0	1
INTEFP	0	0	0
ARS	0	0	0
Total	1	0	1

Source : Mission QVT SST

On compte 25 agents travaillant durant le week-end (du vendredi soir au lundi matin), exclusivement des agents exerçant en DREETS.

Travail durant le week-end	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	0	0
DREETS	15	10	25
INTEFP	0	0	0
ARS	0	0	0
Total	15	10	25

Source : Mission QVT SST

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

Travail au forfait	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	218	122	340
DREETS	69	86	155
INTEFP	0	0	0
ARS	512	363	875
Total	799	571	1370

Source : Mission QVT SST

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

Agents soumis à un cycle annuel	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	176	71	247
DREETS	0	1	1
INTEFP	0	0	0
ARS	257	81	338
Total	433	153	586

Source : Mission QVT SST

Agents soumis à un cycle hebdomadaire	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	1142	681	1823
DREETS	1710	787	2497
INTEFP	70	30	100
ARS	3634	1415	5049
Total	6556	2913	9469

Source : Mission QVT SST

4.2.2. La charte du temps

Au 31 décembre 2020, 5 814 agents sont couverts par une charte du temps au sein des ministères sociaux selon la répartition suivante :

Services	Total
Administration centrale	1644
DREETS	1590
INTEFP	100
ARS	2480
Total	5814

Source : Mission QVT SST

4.2.3. Les heures supplémentaires

Dans le cadre de l'horaire variable, 114 373 heures ont été écrêtées en 2021 (50 386 en 2020), qui se répartissent de la manière suivante :

Services	Nombre d'heures	Nombre d'agents concernés
Administration centrale	1969	8
DREETS	23264	770
INTEFP	1014	58
ARS	88126	2694
Total	114373	3530

Source : Mission QVT SST

3214 agents ont effectué des heures supplémentaires en 2021.

Nombre d'agents en fonction ayant effectué des heures supplémentaires et complémentaires en 2021	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	165	112	277
DREETS	398	201	599
INTEFP	64	24	88
ARS	1629	621	2250
Total	2256	958	3214

Source : Mission QVT SST

4.2.3. Les agents en télétravail

La DRH (Mission QVT-SST) a mené auprès des services des ministères sociaux une enquête relative aux agents en télétravail.
Comme l'année précédente, l'année 2021 a été marquée par la crise sanitaire et la continuité du travail à distance pour un grand nombre d'agents. Le taux de télétravailleurs est donc à examiner au regard des contraintes professionnelles liées à la crise Covid-19.

4.2.4.1. Les agents en télétravail en administration centrale

Au 31 décembre 2021, 2530 agents d'administration centrale sont déclarés par les services en télétravail, soit 85 % des effectifs (13,8 % en 2020).

Les directions qui ont le plus grand nombre d'agents en télétravail sont la DRH (318 agents) puis la DGS (273 agents), la DGOS (259 agents) et la DGEFP (247 agents).
Aucune demande de télétravail n'a été refusée. Le nombre d'agents en télétravail suite à des prescriptions médicales est de 6%.

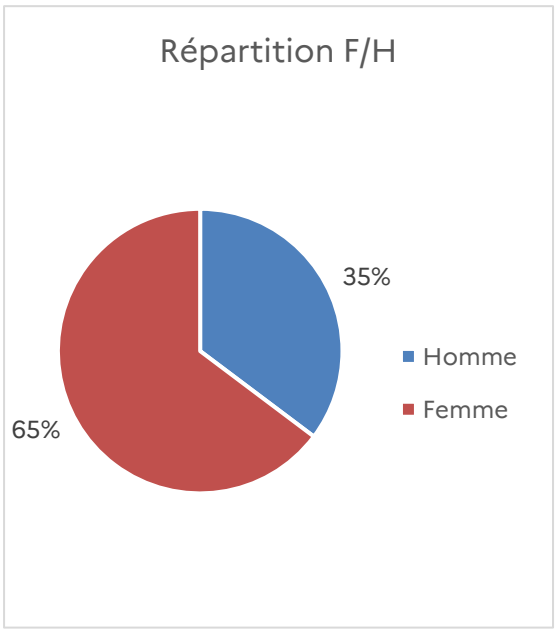
Recensement des télétravailleurs en administration centrale au 31-12-2021

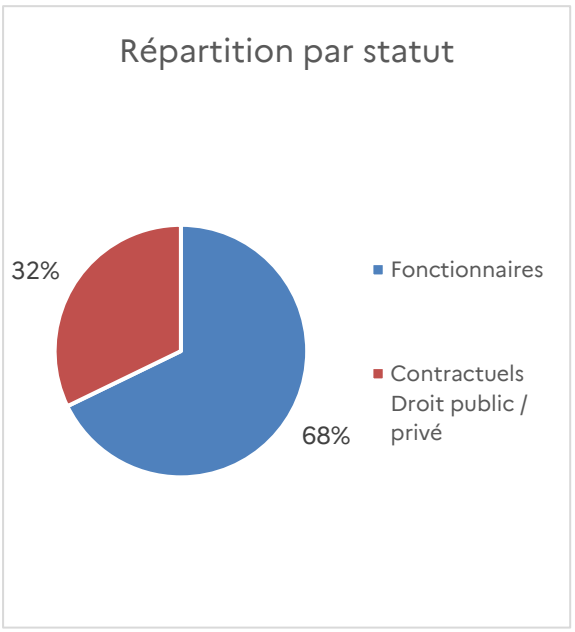
Directions d'administration centrale		Nombre total de télétravailleurs recensés	Répartition : H /F		Taux de féminisation	Répartition par catégorie statutaire				Nombre de refus de télétravail	Nombre de télé-travailleurs suite à prescription médicale	Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale en période de circonstances exceptionnelles
						Fonctionnaires			Contractuels Droit public / privé			
			H	F		A	B	C				
DAC "Affaires sociales - santé "	IGAS	NC	NC	NC	66%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	DGOS	259	80	179		133	9	13	104	0	9	NC
	DREES	166	66	100		NC	NC	NC	NC	NC	4	NC
	DGS	273	83	190		168	12	21	72	0	12	0
	DGCS	189	53	136		101	14	12	62	0	5	5
	MNC	72	28	44		47	11	0	14	0	NC	NC
	DSS	203	80	123		87	8	9	99	0	13	NC
DAC "Travail emploi"	DGT	NC	NC	NC	61%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	DARES	161	72	89		83	9	12	57	0	7	7
	DGEFP	247	87	160		158	9	11	69	0	8	NC
Services communs	Division des cabinets	68	10	58	64%	14	30	22	2	0	14	0
	SGMCAS	NC	NC	NC		NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	DRH	318	75	243		120	110	50	38	0	14	NC
	DFAS	194	74	120		82	40	33	39	0	26	NC
	DNUM	195	122	73		53	14	10	118	0	13	NC
	DAJ	93	31	62		47	7	5	34	0	9	NC
	DAEI	34	15	19		17	1	2	14	0	6	0
	DICOM	58	16	42		13	2	4	39	0	7	0
Total		2530	892	1638	65%	1123	276	204	761	0	147	12

NC : non communiqué

Source : Mission QVT SST

65 % des télétravailleurs sont des femmes et deux tiers des télétravailleurs sont des fonctionnaires, majoritairement de catégorie A.





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

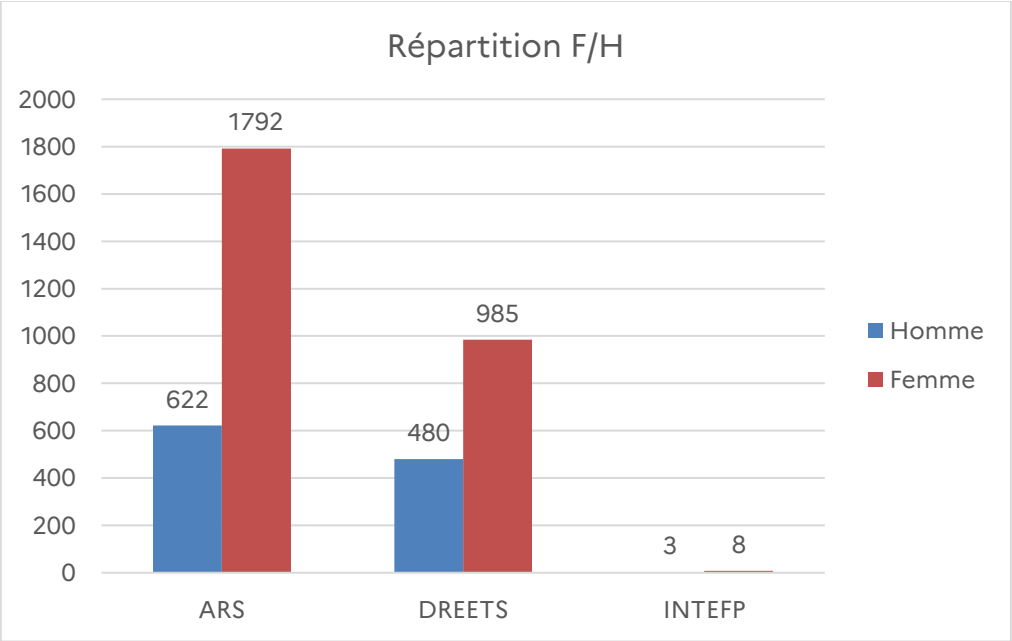
La part de télétravailleurs est moindre dans les services territoriaux et établissements (43 %) qu'en administration centrale (85 %). Elle est en augmentation par rapport à l'année précédente (15,3 % en 2020).

Recensement des télétravailleurs en services déconcentrés et établissements au 31-12-2021

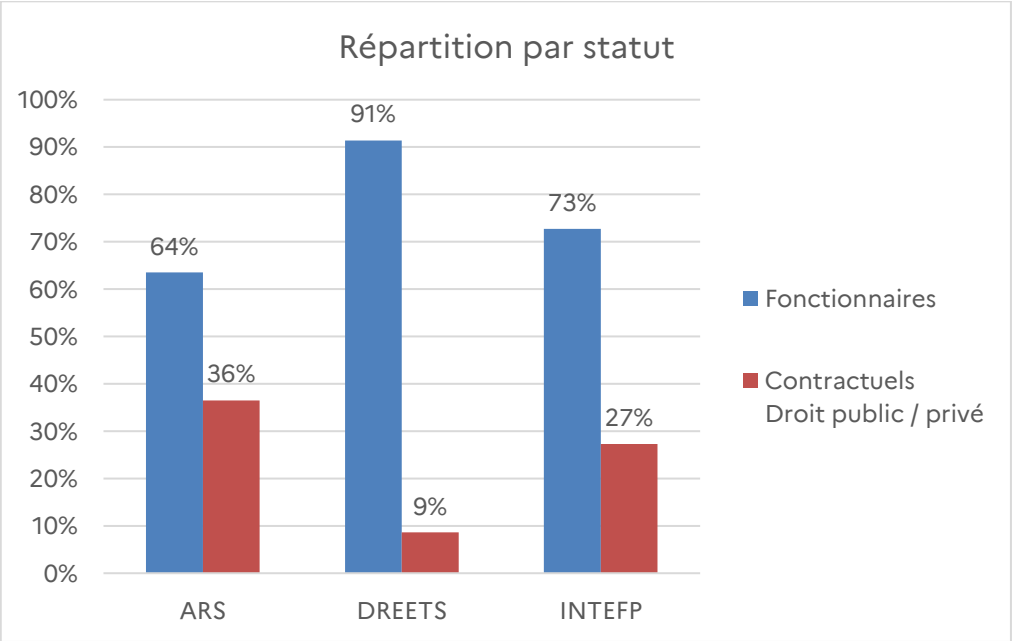
Structure	Nombre total de télétravailleurs recensés	Répartition H/F		Taux de féminisation	Répartition par catégorie statutaire				Nombre de refus de télétravail	Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale	Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale en période de circonstances exceptionnelles
					Fonctionnaires			Contractuels Droit public / privé			
		H	F		A	B	C				
ARS	2414	622	1792	74%	789	524	220	881	10	138	11
DREETS	1465	480	985	67%	785	348	206	126	1	76	14
INTEFP	11	3	8	73%	6	2	0	3	0	3	0
Total	3890	1105	2785	72%	1580	874	426	1010	11	217	25

Source : Mission QVT SST

La part des femmes est plus élevée qu'en administration centrale (72 %).



Enfin, les trois quarts des télétravailleurs sont des fonctionnaires.



4.2.5. Les astreintes et les interventions

2575 agents ont été soumis à des astreintes en 2021, principalement exerçant en ARS. Parmi les agents soumis à des astreintes, on compte deux tiers de femmes.

Nombre d'agents soumis à des astreintes	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	136	127	263
DREETS	2	0	2
INTEFP	0	0	0
ARS	1598	712	2310
Total	1736	839	2575

Source : Mission QVT SST

704 agents ont pu bénéficier d'un repos compensateur en 2021. Là encore, la répartition est similaire à celle des astreintes puisqu'il s'agit principalement d'agents exerçant en ARS, et de femmes pour les deux tiers.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	85	50	135
DREETS	18	10	28
INTEFP	0	0	0
ARS	392	149	541
Total	495	209	704

Source : Mission QVT SST

4.3. Les comptes épargne-temps

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

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

Coûts moyens en euros pour les programmes 124 et 155 entre 2019 et 2021

Catégorie – P124	2019	2020	2021
A+	506	515	534
A	237	251	270
B	154	161	160
C	138	140	149
Total	**1 035**	**1 067**	**1 113**

Catégorie – P155	2019	2020	2021
A+	409	427	469
A	214	217	218
B	159	158	155
C	130	132	133
Total	**912**	**934**	**975**

Source: INDIA REMU

Au cours de l'année 2021, 2 988 jours de CET ont été consommés par les agents du programme 124. Les agents du programme 155 ont consommé 4 136 jours. Entre 2020 et 2021, le nombre de jours consommés a baissé de 42 % pour le programme 124, et de 61 % pour le programme 155.

Nombre de jours de congés consommés par programme au cours de l'année 2019 et 2021

Catégorie – P124	2019	2020	2021
A+	771	543	164
A	2 646	2 264	1 447
B	1 086	1 172	599
C	1 609	1 211	778
Total	**6 112**	**5 190**	**2 988**

Catégorie – P155	2019	2020	2021
A+	510	158	115
A	3 725	4 785	2 355
B	3 400	3 248	852
C	2 121	2 521	814
Total	**9 756**	**10 712**	**4 136**

Source : synthèse de l'enquête auprès des services.

Au cours de l'année 2021, 10 628 jours de CET ont été indemnisés pour le programme 124, correspondant ainsi à 1 191 434 € d'indemnisations. Entre 2020 et 2021, le nombre de jours indemnisés baisse de 35 % pour le programme 124, tout comme le montant des indemnisations de 38 %.
Pour le programme 155, 20 585 jours ont été indemnisés à hauteur de 2 387 232 €. Le nombre de jours augmente de 13 % et le montant des indemnisations augmente de 12 %.

Nombre de jours indemnisés par programme en 2020 et 2021

Catégorie – P124	2020			2021		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A	1 447 295 €	135 €	10 720	815 658 €	135 €	6 042
B	270 465 €	90 €	3 005	190 988 €	90 €	2 122
C	198 788 €	75 €	2 650	184 788 €	75 €	2 464
Total	**1 916 548 €**		**16 375 €**	**1 191 434 €**		**10 628 €**

Catégorie – P 155	2020			2021		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A	1 597 409 €	135 €	11 833 €	1 768 301 €	135 €	13 098 €
B	305 961 €	90 €	3 400 €	344 204 €	90 €	3 824 €
C	229 639 €	75 €	3 062 €	274 727 €	75 €	3 663 €
Total	**2 133 009 €**		**18 295 €**	**2 387 232 €**		**20 585 €**

(Source : INDIA REMU)

Au 31 décembre 2021, 55 547 jours de congés 2021 n'ont pas été pris par les agents, dont 25 144 jours pour les agents du programme 124 et 30 403 jours pour les agents du programme 155. Entre 2020 et 2021, le nombre de jours de congés non pris a diminué respectivement de 64 % et 49 % pour les programmes 124 et 155.

Jours de congés 2021 non pris au 31 décembre

Catégorie – P124	2019	2020	2021
A+	3 808	5 237	2 200
A	45 607	47 063	12 901
B	8 565	9 231	5 722
C	7 306	7 790	4 321
Total	**65 286**	**69 321**	**25 144**

Catégorie – P155	2019	2020	2021
A+	2 526	2 815	1 521
A	26 202	30 624	18 769
B	12 204	13 815	5 526
C	10 653	12 258	4 587
Total	**51 586**	**59 512**	**30 403**

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

Provision pour charges au 31 décembre 2021	Programme 124	Programme 124	Programme 155	Programme 155
	2020	2021	2020	2021
PVC au 31 décembre	31 516 000 €	39 677 649 €	43 041 000 €	48 394 000 €
Prise en compte du coût moyen	-4 026 466 €	-12 152 551 €	-674 022 €	5 639 356 €
Consommation	-4 898 701 €	-3 098 905 €	-5 621 562 €	-4 818 963 €
Jours de congés non pris	17 086 659 €	6 217 339 €	11 648 562 €	6 271 592 €
Reprise suite à départ d'agents		-2 619 683 €		-956 273 €
Total	**39 677 492 €**	**28 023 849 €**	**48 393 978 €**	**54 529 712 €**
Arrondi à	***39 678 000 €***	***28 024 000 €***	***48 394 000 €***	***54 529 000 €***

Ainsi, la provision pour charges du programme 124 diminue de 29 % par rapport à 2020, tandis que celle du programme 155 augmente de 13 %.

4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption (hors ARS)

La présentation suivante porte sur les motifs d'absence hors congés annuels et accidents de service/travail et de trajet [7].

Les données sont issues du SIRH, RenoiRH hors ARS

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

4.4.1. Les congés maladie

4.4.1.1. L'ensemble des congés maladie

En 2021, 4 164 agents des ministères sociaux ont été arrêtés au moins une fois pour des congés liés à la maladie (5 402 en 2020 soit une baisse de 23 %) pour un nombre total de 214 372 jours d'absence (268 141 jours en 2020 soit une baisse de 20 %) soit un nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté de 51,5 jours sur l'année 2021 (49,6 jours en moyenne en 2020).

Le taux d'absence en 2021 s'élève ainsi à 7,85 % (8,1% en 2020).

Répartition des absences par motif et périmètre ministériel en 2021

Motif d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux [8]	Nombre de jours d'absence	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence[9]
Congé de maladie ordinaire	1 292	1 795	25%	36 160	28,0	3,40%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques)	92	94	2%	19 368	210,5	1,82%
Congé de longue durée	88	49	2%	23 410	266,0	2,20%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**1 472**	**1 938**	**29%**	**78 938**	**53,6**	**7,43%**
Congé de maladie ordinaire	2 413	3 380	30%	72 157	29,9	4,32%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques)	155	116	2%	30 312	195,6	1,82%
Congé de longue durée	124	49	2%	32 965	265,8	1,97%
Total périmètre "Travail-emploi"	**2 692**	**3 545**	**34%**	**135 434**	**50,3**	**8,11%**
Ensemble	**4 164**	**5 483**	**32%**	**214 372**	**51,5**	**7,85%**

Source : DARRPR (hors ARS)

[8] 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 pour le périmètre « Travail-emploi », et le périmètre « Affaires sociales-santé »).

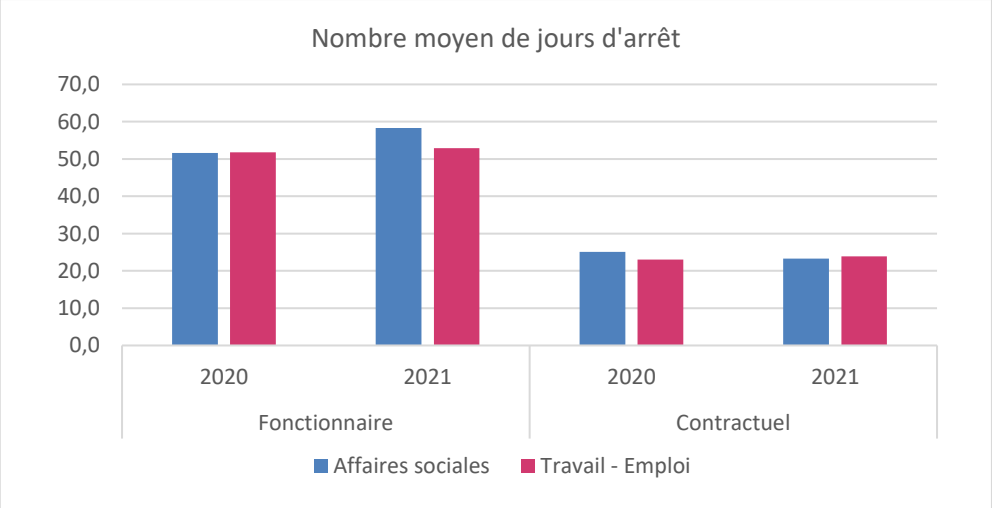
[9] Nombre de jours d'absence / (effectif physique total*209 jours théoriques de travail) *100

Répartition des absences par motif, statut et périmètre ministériel en 2021

Motif d'absence	2021			
	Titulaires		Contractuels	
	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre de jours d'absence
Congés de maladie ordinaire	1 098	32 221	194	3 939
Congés de longue maladie	88	18 692	0	0
Congés de grave maladie	0	0	4	676
Congés de longue durée	88	23 410	0	0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**1 274**	**74 323**	**198**	**4 615**
Nombre moyen de jours	**58,3**		**23,3**	
Congés de maladie ordinaire	2 179	67 124	234	5 033
Congés de longue maladie	151	29 666		
Congés de grave maladie	0	0	4	646
Congés de longue durée	124	32 965		
Total périmètre "Travail-emploi"	**2 454**	**129 755**	**238**	**5 679**
Nombre moyen de jours	**52,9**		**23,9**	
Ensemble	**3 728**	**204 078**	**436**	**10 294**
Nombre moyen de jours	**54,7**		**23,6**	

Source : DARRPR (hors ARS)

Nombre moyen de jours d'arrêt par statut et périmètre en 2020 et 2021



Source : DARRPR

Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie, tous motifs confondus, les agents de catégorie A sont les plus nombreux au sein du périmètre « Travail-emploi » (respectivement 51 %) ;

Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », la proportion d'agents arrêtés au moins une fois est quasi similaire hormis la catégorie B qui présente un nombre inférieur aux deux autres catégories.

Répartition par catégorie du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2020 et 2021

Catégorie	2020			2021		
	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	677	35%	29%	665	45%	23%
B	580	30%	43%	413	28%	35%
C	655	34%	59%	394	27%	39%
Total périmètre "Affaires sociales - Santé"	**1 912**	**100%**	**40%**	**1 472**	**100%**	**29%**
A	1 381	46%	32%	1 363	51%	29%
B	792	26%	47%	683	25%	38%
C	843	28%	56%	646	24%	44%
Total périmètre "Travail-Emploi"	**3 016**	**100%**	**41%**	**2 692**	**100%**	**34%**
Ensemble	**4 928**	**100%**	**37%**	**4 164**	**100%**	**32%**

Source : DARRPR (hors ARS)

Le nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2021 est en baisse pour les deux périmètres et pour toutes les catégories confondues.

- « Travail-emploi » : baisse de 7 % toutes catégories confondues ;
- « Affaires sociales-santé » : baisse de 11 % toutes catégories confondues ;

4.4.1.2. La disponibilité d'office pour raison de santé

Entre 2020 et 2021, le nombre d'agents en disponibilité pour raison de santé est en baisse : 5 en 2021 contre 7 agents en 2020.

En 2021, les agents de catégorie C sont les plus nombreux (40 %).
Le nombre de jours d'absence au titre de la disponibilité d'office pour raison de santé est en hausse par rapport à 2020.

Évolution par catégorie et par périmètre des disponibilités pour raison de santé en 2020 et 2021

Catégorie	Affaires sociales-santé				Travail-emploi				Commun aux 2 périmètres			
	2020		2021		2020		2021		2020		2021	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	0	0	1	365	0	0	2	515	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
C	0	0	0	0	3	755	1	270	0	0	1	365
Total	**0**	**0**	**1**	**365**	**3**	**755**	**3**	**785**	**0**	**0**	**1**	**365**

Source : DARRPR

4.4.1.3. Le temps partiel thérapeutique

En 2021 sur les deux périmètres, 196 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (contre 214 en 2020) Cela correspond à 27 418 jours d'absence (30 924jours d'absence en 2020). Il en résulte un nombre moyen de jours d'absence par agent en temps partiel thérapeutique, toutes catégories confondues, de 140 jours en 2021 contre 144 jours en 2020, soit une baisse de 2.8 %.

Évolution par catégorie et par périmètre des temps partiels thérapeutiques en 2020 et 2021

Catégorie	"Affaires sociales-santé"				"Travail-emploi"			
	2020		2021		2020		2021	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	21	2 445	24	2 893	48	6 429	56	6 903
B	24	3 803	24	3 464	37	4 915	36	4 894
C	33	5 652	28	4 627	51	7 680	28	4 637
Total	**78**	**11900**	**76**	**10984**	**136**	**19024**	**120**	**16434**

Source : DARRPR (hors ARD

4.4.1.4. Les congés de maladie ordinaire

En 2021, 3705 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire (5402 en 2020).

Parmi les agents arrêtés au moins une fois, en 2021, pour des congés de maladie ordinaire :

- Sur le périmètre « Travail-emploi », les agents de catégorie A sont les plus nombreux (53 %)
- Sur le périmètre « Affaires sociales-santé », les agents de catégorie A représentent 48%.

Nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2021

Catégorie	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois		%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
	Femme	Homme		
A	475	141	48%	21%
B	308	56	28%	31%
C	260	52	24%	31%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**1 043**	249	**100%**	**25%**
A	895	375	53%	27%
B	498	110	25%	33%
C	470	65	22%	37%
Total périmètre "Travail-emploi"	**1 863**	**550**	**100%**	**30%**
Ensemble	**2 906**	**799**	**100%**	**28%**

Source : DARRPR

Nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2020 et 2021

Catégorie	2020			2021		
	Nombres de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent	Nombres de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent
A	14 083	33%	23,6	14 531	40%	23,6
B	14 072	29%	23,4	10 685	30%	29,4
C	15 632	38%	27,5	10 944	30%	35,1
Total périmètre "Affaires sociales - Santé"	**43 787**	**100%**	**24,9**	**36 160**	**100%**	**28,0**
A	33 719	42%	22,1	35099	49%	27,6
B	19 947	25%	27,9	19830	27%	32,6
C	25 677	32%	31	17228	24%	32,2
Total périmètre "Travail-Emploi"	**79 343**	**100%**	**26,2**	**72 157**	**100%**	**29,9**
Ensemble	**123 130**	**100%**	**25,5**	**108 317**	**100%**	**29,2**

Source : DARRPR

108 317 jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire sont constatés en 2021, contre 123 130 jours en 2020.

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

- 28 jours pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » avec un nombre de jours plus important pour les agents de catégorie C (35,1 jours).
- 29,9 jours pour les agents du périmètre « Travail-emploi » avec un nombre de jours plus élevé pour les agents de catégorie C (32,2 jours) ;

Le nombre moyen de jours de congés de maladie ordinaire augmente entre 2020 et 2021, toutes catégories confondues, passant de 25,5 à 29,2 jours.

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

Répartition par catégorie et périmètre ministériel des agents arrêtés au moins une fois pour congé de longue maladie, congé de grave maladie et congé de longue durée en 2021

Catégorie	Congé de longue maladie et grave maladie			Congé longue durée		
	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	26	28%	1%	23	26%	1%
B	29	32%	2%	20	23%	2%
C	37	40%	4%	45	51%	4%
Total périmètre "Affaires sociales - Santé"	**92**	**100%**	**2%**	**88**	**100%**	**2%**
A	56	36%	1%	37	30%	1%
B	40	26%	2%	35	28%	2%
C	59	38%	4%	52	42%	4%
Total périmètre "Travail-Emploi"	**155**	**100%**	**2%**	**124**	**100%**	**2%**
Ensemble	**247**	**100%**	**2%**	**212**	**100%**	**2%**

Source : DARRPR

En 2021, 247 agents ont été arrêtés pour des congés de longue maladie ou de grave maladie. Les congés de longue durée ont concerné 212 agents en 2021.

Selon la catégorie et le périmètre ministériel, les congés de longue maladie et de grave maladie concernent 2% des effectifs de chaque périmètre.

Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », les agents de catégorie C sont davantage en congé de longue et grave maladie que les autres catégories.

Concernant le périmètre « Travail-emploi », les agents de catégorie C sont proportionnellement davantage en congé de longue maladie et grave maladie que ceux de la catégorie A et B.

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

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

Répartition par périmètre ministériel des congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2021

Motif d'absence	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux	Nombre de jours d'absence	Nombre moyen de jours d'arrêt	Taux d'absence[10]
Congé de maternité et d'adoption	79	102	1,55%	7167	91	0,67%
Congé de paternité et d'accueil	22	35	0,43%	353	16	0,03%
Total périmètre "Affaires sociales - Santé"	**101**	**137**	**1,99%**	**7520**	**74**	**0,71%**
Congé de maternité et d'adoption	148	212	1,85%	15257	103	0,91%
Congé de paternité et d'accueil	50	55	0,63%	783	16	0,05%
Total périmètre "Travail-Emploi"	**198**	**267**	**2,48%**	**16040**	**81**	**0,96%**
Ensemble	**299**	**404**	**2,29%**	**23560**	**79**	**0,86%**

Source : DARRPR

En 2021, 299 agents ont été arrêtés pour des congés de maternité, de paternité et d'adoption pour un total de 23 560 jours d'arrêt.

Le taux d'absence pour l'ensemble de ces motifs est de 0,86 % pour l'ensemble des personnels des ministères sociaux.

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

Répartition par catégorie et périmètre ministériel des congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2021

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux de la catégorie
A	79	78%	2,72%
B	16	16%	1,37%
C	6	6%	0,59%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**101**	**100%**	**1,99%**
A	142	72%	3,01%
B	42	21%	2,31%
C	14	7%	0,96%
Périmètre "Travail-emploi"	**198**	**100%**	**2,48%**
Total	**299**	**-**	**2,29%**

Source : DARRPR

Les agents de catégorie A constituent, pour les deux périmètres, la part majoritaire des agents arrêtés pour des congés de maternité, de paternité ou d'adoption (de 78 % et 72 %). Dans la mesure où l'âge moyen des agents de catégorie A est moins élevé que celui des agents appartenant aux catégories B et C.

Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité et d'accueil de l'enfant en 2021

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	Nombre de jour	Nombre moyen de jour
A	20	91%	330	17
B	2	9%	23	12
C		0%		0
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**22**	**100%**	**353**	**16**
A	42	84%	662	16
B	7	14%	110	16
C	1	2%	11	11
Périmètre "Travail-emploi"	**50**	**100%**	**783**	**16**
Total	**72**	**-**	**1136**	**16**

Source : DARRPR

En 2021, 72 agents ont pris 1136 jours de congés de paternité, soit 16 jours en moyenne. Parmi les agents ayant pris un congé de paternité, les agents de catégorie A sont majoritaires, 91% sur le périmètre « Affaires sociales-santé » et 84 % sur le périmètre « Travail-emploi ».

4.4.3. Les congés de solidarité familiale

Nombre d'agents en situation de congé de solidarité familiale au 31-12-2021

Congé de solidarité familiale	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Agents	jours	Agent	Jours	Agent	Jours
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

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

Au 31 décembre 2021, 175 agents, tous périmètres confondus, sont en congé pour une durée supérieure ou égale à six mois.

Nombre d'agents en situation de congé d'une durée égale ou supérieur à six mois au 31-12-2021

Motif d'absence	Périmètre "Affaires sociales-santé"	Périmètre "Travail-emploi"
Congé de formation professionnelle	3	4
Congé de grave maladie		1
Congé de longue durée	37	54
Congé de longue maladie	27	47
Congé de présence parentale		2
Total	67	108

Répartition des agents en disponibilité selon le motif et le périmètre ministériel au 31-12-2021

Position administrative regroupée	Périmètre Affaires sociales-Santé			Périmètre "Travail-Emploi"			Corps commun aux 2 périmètres			Total	
	F	H	%	F	H	%	F	H	%	F/H	%
Convenances personnelles	55	25	67%	23	15	58%	40	22	70%	180	66%
Création ou reprise d'entreprise	3	1	3%		3	5%			0%	7	3%
Elever un enfant	5		4%	4	1	8%	4	1	6%	15	5%
Pour raison de santé	1		1%	3		5%	1		1%	5	2%
Soins à un ascendant, descendant ou conjoint	1		1%	2	1	5%	1		1%	5	2%
Suivre son conjoint	21	7	23%	10	3	20%	16	3	21%	60	22%
Autres	1		1%			0%		1	1%	2	1%
Total général	**87**	**33**	**100%**	**42**	**23**	**100%**	**62**	**27**	**100%**	**274**	**100%**

Source : DARRPR

CHAPITRE 5
LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations 128
5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations 128
5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses Erreur ! Signet non défini.
5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois Erreur ! Signet non défini.
5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel 131
5.5. Le coût moyen constaté par agent 132
5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps Erreur ! Signet non défini.
5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat 134
5.8. Les principales mesures catégorielles en 2021 135
5.9. Les rémunérations accessoires Erreur ! Signet non défini.
5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires **Erreur ! Signet non défini.**
5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2020 **Erreur ! Signet non défini.**

Chiffres clés 2021

Les chiffres concernent les crédits de titre 2

Loi de finances initiale :
*Programme 124 : **388 921 982 €**
*Programme 155 : **558 636 812 €**

Consommation :
*Programme 124 : **398 553 139 €**
*Programme 155 : **574 356 282 €**

Rachat des jours épargnés sur les **CET** :
*Programme 124 : **1 158 805 €**
*Programme 155 : **2 387 231 €**

Versements effectués au titre de la **GIPA** :
*Programme 124 : **43 522 €**
*Programme 155 : **63 997 €**

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations

5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

La consommation des crédits de titre 2 du programme 124 s'élève à **398 553 139 €** en 2021 soit un taux d'exécution de 98,42 %.

Programme 124 (en euros et pourcentage)	2018	2019	2020	2021
Loi de finances initiale (LFI)	**731 469 005 €**	**718 676 862 €**	**575 790 349 €**	**388 921 982 €**
Réserve	-3 657 345 €	-3 593 384 €	-2 878 953 €	-1 944 609 €
Crédits disponibles après réserve	**727 811 660 €**	**715 083 478 €**	**572 911 396 €**	**386 977 373 €**
Reports	25 281 €	290 506 €	457 851 €	659 492 €
Transferts et autres mouvements	**1 643 990 €**	**1 381 655 €**	**11 640 497 €**	**313 448 €**
fonds de concours	656 812 €	365 051 €	602 447 €	1 890 803 €
Fongibilité asymétrique (dont MDPH)				
Levée de réserve	2 314 707 €	3 593 384 €	2 878 953 €	1 944 609 €
Loi de finances rectificative ou décret d'avance	**-2 626 061 €**		**-7 000 000 €**	**13 166 351 €**
Annulation		1 614 807 €		
Crédits ouverts en fin d'année (1)	**729 826 389 €**	**722 328 882 €**	**581 491 144 €**	**404 952 076 €**
Consommation (2)	723 251 455 €	714 317 038 €	578 463 877 €	398 553 139 €
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	**99,10%**	**98,89%**	**99,48%**	**98,42%**
Non consommé au programme (1-2)	6 574 933 €	8 011 844 €	3 027 266 €	6 398 937 €
Gel ou annulation technique fin de gestion	**-5 697 225 €**			
Reports croisés compensation financière MDPH				

Source : DFAS/SDAF/EMS

La consommation des crédits de titre 2 du programme 155 s'élève à **574 356 282 €** en 2021, soit un taux d'exécution de 99,60 %.

Programme 155 (en euros et pourcentage)	2 018	2 019	2 020	2 021
Loi de finances initiale (LFI)	**622 445 831**	**614 456 970**	**598 854 182**	**558 636 812**
Réserve	-3 112 229	-3 066 505	-2 988 491	-2 793 184
Crédits disponibles après réserve	**619 333 602**	**611 390 465**	**598 854 182**	**555 843 628**
Reports FdC ATFSE+PIC	690 643	1 737 107	1 744 043	1 860 455
Fonds de concours et attributions de produits	2 742 277	2 277 100	2 638 830	1 930 000
Transferts et autres mouvements	934 460	866 441	-1 418 611	2 420 510
Fongibilité asymétrique				
Levée de réserve		3 066 505	2 988 491	2 793 184
Loi de finances rectificative ou décret d'avance			3 471 968	11 806 150
Annulation	**-2 169 159**	**-6 404 246**		
Crédits ouverts en fin d'année (1)	**621 531 822**	**612 933 372**	**605 290 412**	**576 653 927**
Consommation (2)	**611 071 609**	**602 811 008**	**602 878 043**	**574 356 282**
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	**98,32%**	**98,35%**	**99,60%**	**99,60%**
Non consommé au programme (1-2)	10 460 213	10 122 364	2 412 369	2 297 645

5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses

Programme 124 (en euros)	2 018	2 019	TOTAL 2020	FEMMES 2020 *	HOMMES 2020 *	TOTAL 2021	FEMMES 2021 *	HOMMES 2021 *
Catégorie 21	**445 402 175 €**	**439 892 336 €**	**361 777 939 €**	**221 679 928 €**	**129 196 778 €**	**255 443 574 €**	**162 847 694 €**	**84 825 458 €**
Rémunérations principales	334 061 103 €	329 858 807 €	265 178 937 €	164 011 487 €	92 853 269 €	181 268 735 €	117 351 575 €	57 828 282 €
NBI	1 772 942 €	1 671 385 €	1 627 459 €	1 140 967 €	477 646 €	1 133 548 €	843 877 €	284 892 €
Indemnités et allocation diverses	102 566 906 €	102 377 295 €	89 379 779 €	53 765 855 €	33 112 855 €	65 817 875 €	40 998 218 €	23 200 937 €
Vacations	3 772 299 €	2 943 984 €	2 273 349 €	665 072 €	1 559 007 €	1 946 172 €	574 366 €	1 359 184 €
Occasionnels / saisonniers	2 034 652 €	2 107 446 €	2 745 092 €	1 839 063 €	888 665 €	4 795 384 €	2 840 153 €	1 919 169 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	1 194 272 €	933 419 €	573 323 €	257 484 €	305 336 €	481 860 €	239 505 €	232 994 €
Catégorie 22	**271 746 690 €**	**268 709 590 €**	**211 227 423 €**	**133 816 041 €**	**73 279 440 €**	**139 206 288 €**	**93 187 981 €**	**42 998 480 €**
Cas pensions	199 747 097 €	197 527 886 €	152 656 766 €	97 853 981 €	51 698 122 €	96 016 854 €	65 891 591 €	27 738 189 €
Cotisations sociales	71 999 593 €	71 181 704 €	58 570 658 €	35 962 060 €	21 581 318 €	43 189 433 €	27 296 390 €	15 260 291 €
Catégorie 23	**6 102 591 €**	**5 715 111 €**	**5 458 515 €**	**943 475 €**	**574 273 €**	**3 903 278 €**	**734 113 €**	**433 015 €**
Prestations sociales	5 259 706 €	4 740 702 €	4 584 275 €	943 475 €	574 273 €	3 475 468 €	734 113 €	433 015 €
Action sociale	842 885 €	974 409 €	874 240 €			427 809 €		
Total	**723 251 455 €**	**714 317 037 €**	**578 463 877 €**	**356 439 445 €**	**203 050 491 €**	**398 553 139 €**	**256 769 788 €**	**128 256 953 €**

Source : DFAS/SDAF/EMS

* Les données sont extraites d'INDIA, seul outil permettant d'extraire des informations genrées, par catégories d'ETPT et de Masse salariale (MS). Les totaux des ETPT et de la MS sont donc le résultat des extractions INDIA et ne comprennent pas le personnel HPSOP (Outre-mer).

Programme 155 (en euros)	2 018	2 019	TOTAL 2020	FEMMES 2020 *	HOMMES 2020 *	TOTAL 2021	FEMMES 2021 *	HOMMES 2021 *
Catégorie 21	**370 300 518 €**	**365 104 773 €**	**368 149 164 €**	**239 239 926 €**	**124 923 136 €**	**352 519 085 €**	**229 604 193 €**	**119 985 272 €**
Rémunérations principales	278 638 410 €	276 113 732 €	273 522 796 €	178 255 103 €	92 312 296 €	262 405 451 €	170 902 470 €	88 888 946 €
NBI	961 465 €	1 164 668 €	1 068 934 €	700 690 €	354 766 €	929 730 €	612 097 €	311 854 €
Indemnités et allocations diverses	88 458 638 €	85 242 771 €	88 130 767 €	56 251 673 €	31 067 356 €	84 090 381 €	54 218 241 €	29 325 582 €
Vacations	1 934 656 €	2 335 198 €	5 332 993 €	3 981 499 €	1 146 005 €	4 976 181 €	3 807 387 €	1 405 546 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	307 348 €	248 404 €	93 674 €	50 961 €	42 713 €	117 342 €	63 998 €	53 344 €
Catégorie 22	236 155 825 €	233 462 716 €	230 420 681 €	153 103 972 €	75 868 001 €	217 613 105 €	144 201 893 €	72 127 459 €
Cas pensions	179 864 145 €	177 172 406 €	173 026 014 €	115 907 021 €	55 888 567 €	161 270 246 €	107 762 910 €	52 437 718 €
Cotisations sociales	56 291 680 €	56 290 310 €	57 394 667 €	37 196 951 €	19 979 434 €	56 342 858 €	36 438 983 €	19 689 742 €
Catégorie 23	4 615 267 €	4 243 520 €	4 308 197 €	845 853 €	450 897 €	4 224 092 €	806 929 €	407 732 €
Prestations sociales	2 857 447 €	2 630 185 €	2 942 165 €	845 853 €	450 897 €	3 184 905 €	806 929 €	407 732 €
Action sociale	1 757 820 €	1 613 334 €	1 366 032 €			1 039 188 €		
Total	611 071 609 €	602 811 008 €	602 878 043 €	393 189 751 €	201 242 035 €	574 356 282 €	374 613 016 €	192 520 463 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

* Les données sont extraites d'INDIA, seul outil permettant d'extraire des informations genrées, par catégories d'ETPT et de Masse salariale (MS). Les totaux des ETPT et de la MS sont donc le résultat des extractions INDIA et ne comprennent pas le personnel HPSOP (Outre-mer).

5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois

Catégorie d'emploi	Réalisation 2019		Réalisation 2020						Réalisation 2021					
Programme 124	ETPT	Dépenses	TOTAL ETPT *	Femmes ETPT *	Hommes ETPT *	TOTAL Dépenses	Femmes Dépenses*	Hommes Dépenses*	TOTAL ETPT *	Femmes ETPT *	Hommes ETPT *	TOTAL Dépenses*	Femmes Dépenses*	Hommes Dépenses*
Emplois fonctionnels	124	22 032 625 €	103	48	55	19 018 876 €	8 844 169 €	9 786 542 €	81	40	41	14 961 894 €	7 534 760 €	7 427 134 €
A administratifs	2 603	238 977 941 €	2 215	1 321	894	208 473 811 €	114 078 813 €	88 628 947 €	1 918	1 200	718	176 719 292 €	104 090 084 €	72 629 208 €
A techniques	3 194	258 180 893 €	1 856	1 072	784	163 354 787 €	91 010 718 €	67 077 884 €	823	586	238	75 404 857 €	52 974 684 €	22 430 173 €
B administratifs / B techniques	1 763	102 828 583 €	1 664	1 309	355	101 513 251 €	75 644 339 €	21 154 987 €	1 111	863	248	65 585 192 €	50 633 565 €	14 951 627 €
Catégorie C	1 783	92 296 996 €	1 637	1 335	302	86 103 153 €	66 861 406 €	16 402 130 €	1 017	823	194	52 355 505 €	41 536 695 €	10 818 810 €
Total	**9467**	**714 317 038 €**	**7475**	**5086**	**2390**	**578 463 877 €**	**356 439 445 €**	**203 050 491 €**	**4951**	**3512**	**1439**	**385 026 741 €**	**256 769 788 €**	**128 256 953 €**

Source : DFAS/SDAF/EMS

Catégorie d'emplois	Réalisation 2019		Réalisation 2020		Réalisation 2021					
Programme 155	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	TOTAL ETPT *	F ETPT *	H ETPT *	TOTAL Dépenses *	F Dépenses *	H Dépenses *
Emplois fonctionnels	163	24 311 744 €	162	25 073 198 €	110	56	54	18 305 207 €	9 040 845 €	9 264 363 €
A administratifs	1 449	112 967 294 €	1 552	122 151 785 €	1 674	1 057	617	129 104 199 €	79 362 633 €	49 741 566 €
A techniques	2 906	228 360 537 €	2 990	235 392 238 €	2 962	1 768	1 194	235 215 246 €	139 210 506 €	96 004 740 €
B admin./B techniq.					1 823	1 413	410	105 322 242 €	81 660 310 €	23 661 932 €
B administratifs	986	53 004 604 €	1 106	58 669 806 €						
B techniques	1 182	81 063 528 €	858	58 791 065 €						
Catégorie C	2 082	103 103 301 €	1 905	94 353 694 €	1 593	1 303	290	79 186 585 €	65 338 723 €	13 847 863 €
Total	8 769	602 811 008 €	8 574	594 431 787 €	8161	5597	2564	567 133 480 €	374 613 016 €	192 520 463 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif du programme 124 s'établit à 1,76 % en 2021.

GVT positif du programme 124 de 2017 à 2021 (en euros et pourcentage)

Programme 124 (en millions d'euros et pourcentages))	2017	2018	2019	2020	2021
GVT positif*	8,8	7,6	7,9	4,9	3,96
En %**	2,13%	1,87%	1,97%	1,51%	1,76%

* 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 1,89 % en 2021.

GVT positif du programme 155 de 2017 à 2021 (en euros et pourcentage)

Programme 155 (en millions d'euros et pourcentages)	2017	2018	2019	2020	2021
GVT positif*	7,4	6,3	6,2	4,8	6,05
En % **	2,17%	1,88%	1,87%	1,45%	1,89%

* 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.

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

Taux des contributions employeurs au CAS « Pensions » de 2017 à 2021 (en pourcentage)

Programmes 124 et 155 (en pourcentage)	2017	2018	2019	2020	2021
Civils	74,28%	74,28%	74,28%	74,28%	74,28%
Allocation temporaire d'invalidité	0,32%	0,32%	0,32%	0,32%	0,32%
Civils + Allocation temporaire d'invalidité	**74,60%**	**74,60%**	**74,60%**	**74,60%**	**74,60%**
Militaires	**126,07%**	**126,07%**	**126,07%**	**126,07%**	**126,07%**

5.5. Le coût moyen constaté par agent

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

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

Évolution du coût moyen constaté par catégorie d'emplois de 2018 à 2021, en euros (y compris CAS « pensions »)

Catégorie d'emploi / Programme 124		RAP 2018	RAP 2019	RAP 2021 TOTAL	RAP 2021* FEMMES	RAP 2021* HOMMES
Catégorie A	Emplois fonctionnels	172 260 €	177 744 €	186 042 €	-	-
	A administratifs	90 286 €	92 449 €	94 315 €	-	-
	A techniques	78 609 €	80 835 €	85 309 €	-	-
Catégorie B	B administratifs	57 285 €	58 942 €	59 988 €	-	-
Catégorie C	Catégorie C	50 901 €	53 897 €	54 013 €	-	-
Total		**73 370 €**	**76 401 €**	**78 407 €**	**-**	**-**

Catégorie d'emploi / Programme 155		RAP 2018	RAP 2019	RAP 2021 TOTAL	RAP 2021* FEMMES	RAP 2021* HOMMES
Catégorie A	Emplois fonctionnels	148 464 €	148 997 €	166 311 €	-	-
	A administratifs	77 611 €	77 944 €	77 618 €	-	-
	A techniques	78 150 €	78 573 €	79 941 €	-	-
Catégorie B	B administratifs	54 443 €	53 776 €	51 713 €	-	-
	B techniques	67 292 €	68 594 €	69 848 €	-	-
Catégorie C	Catégorie C	49 663 €	49 513 €	49 973 €	-	-
Total		**68 070 €**	**68 746 €**	**69 916 €**	**-**	**-**

* Nos outils ne permettent pas de calculer les coûts moyens du RAP 2021 par genre.

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

Ce dispositif, institué par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique de l'État modifié par le décret n°2008-1136 du

3 novembre 2008 et le décret n°2009-1065 du 28 août 2009, offre la possibilité aux agents de l'État, titulaires et non titulaires, d'ouvrir un compte épargne-temps pour y déposer des jours de réduction du temps de travail (RTT) et des jours de congés.

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

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

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est inférieur ou égal à 15 jours, l'agent peut conserver tout ou partie de ces jours ou les utiliser sous forme de congé.

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est supérieur à 15 jours, l'agent a le choix entre plusieurs options combinables entre elles :

- Conserver tout ou partie de ces jours sur son CET pour prendre des congés ultérieurement et augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre dans la limite de 60 jours ;
- Demander l'indemnisation de tout ou partie de ces jours sur la base du tarif forfaitaire suivant (arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 précité) :
    - Catégorie A et assimilé : 135 € ;
    - Catégorie B et assimilé : 90 € ;
    - Catégorie C et assimilé : 75 €.
- Pour les seuls agents titulaires, convertir des jours CET en points retraite RAFP au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

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

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

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

Catégorie d'emploi Programme 124	2019						2020						2021					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	30	39 710 €	12	17 020 €	42	56 731 €	35	48 867 €	18	26 180 €	53	75 047 €	14	23 730 €	9	12 525 €	23	36 254 €
A administratifs	531	1 209 254 €	243	441 385 €	774	1 650 639 €	214	355 489 €	209	258 046 €	423	613 535 €	155	284 009 €	190	259 836 €	345	543 845 €
A techniques	1160	3 096 758 €	409	800 205 €	1569	3 896 963 €	287	458 909 €	220	299 804 €	507	758 713 €	63	90 021 €	111	145 537 €	174	235 558 €
B administratifs	57	81 198 €	190	196 574 €	247	277 772 €	53	64 294 €	213	202 840 €	266	267 133 €	48	62 243 €	122	126 473 €	170	188 716 €
B techniques	6	9 981 €	2	2 550 €	8	12 531 €	6	3 332 €	0	0 €	6	3 332 €	4	2 273 €	0	0 €	4	2 273 €
Catégorie C	64	67 033 €	170	163 093 €	234	230 126 €	59	64 579 €	150	134 209 €	209	198 788 €	49	73 421 €	115	111 368 €	164	184 788 €
Total	1848	4 503 933 €	1026	1 620 828 €	2874	6 124 761 €	654	995 470 €	810	921 078 €	1464	1 916 548 €	333	535 695 €	547	655 739 €	880	1 191 434 €

Catégorie d'emploi programme 155	2019						2020						2021					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires*	Montant*	Nombre de bénéficiaires*	Montant*	Nombre de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	44	55 722 €	26	45 136 €	70	100 857 €	48,00 €	64 652 €	27,00 €	38 614 €	75,00 €	103 265 €	17,00 €	30 044 €	11,00 €	10 888 €	28,00 €	40 932 €
A administratifs	135	203 783 €	175	242 993 €	310	446 775 €	127,00 €	216 645 €	201,00 €	260 489 €	328,00 €	477 133 €	178,00 €	276 525 €	235,00 €	326 781 €	413,00 €	603 306 €
A techniques	356	540 212 €	353	434 546 €	709	974 758 €	377,00 €	544 325 €	408,00 €	472 686 €	785,00 €	1 017 011 €	364,00 €	557 685 €	385,00 €	566 377 €	749,00 €	1 124 063 €
B administratifs	20	16 425 €	95	101 402 €	115	117 828 €	24,00 €	18 412 €	113,00 €	131 277 €	137,00 €	149 689 €	32,00 €	42 581 €	141,00 €	152 457 €	173,00 €	195 039 €
B techniques	64	68 442 €	121	127 336 €	185	195 777 €	48,00 €	63 101 €	89,00 €	93 170 €	137,00 €	156 272 €	40,00 €	57 136 €	77,00 €	92 030 €	117,00 €	149 166 €
Catégorie C	54	62 490 €	188	194 855 €	242	257 345 €	58,00 €	66 366 €	177,00 €	163 273 €	235,00 €	229 639 €	58,00 €	63 726 €	188,00 €	211 001 €	246,00 €	274 727 €
Total	673	947 073 €	958	1 146 268 €	1631	2 093 340 €	682,00 €	973 500 €	1 015,00 €	1 159 509 €	1 697,00 €	2 133 009 €	689,00 €	1 027 697 €	1 037,00 €	1 359 534 €	1 726,00 €	2 387 231 €

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

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

Les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de l'année 2020 ont été fixés par le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019.

Sur le programme 124, le versement de la GIPA a occasionné en 2021 une dépense de 43 522 € correspondant au versement de la mesure au titre de l'année 2020. 103 agents ont bénéficié de ce versement.
Le versement de la GIPA 2021 est intervenu courant d'année 2022.

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2019-2021

Catégorie d'emploi programme 124	2019						2020						2021					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
A administratifs	14	2 513 €	23	4 080 €	37	6 593 €	40	19 406 €	33	15 046 €	73	34 452 €	19	9 383 €	20	12 008 €	39	21 391 €
A techniques	9	863 €	9	648 €	18	1 511 €	36	12 683 €	28	10 887 €	64	23 570 €	11	6 148 €	12	5 984 €	23	12 131 €
B administratifs	2	1 047 €	8	947 €	10	1 994 €	0	0 €	21	3 411 €	21	3 411 €	1	861 €	18	6 837 €	19	7 698 €
B techniques	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	1	435 €	0	0 €	1	435 €
Catégorie C	1	127 €	2	89 €	3	216 €	1	430 €	3	577 €	4	1 007 €	5	253 €	16	1 614 €	21	1 867 €
Total	26	4 550 €	42	5 764 €	68	10 314 €	77	32 518 €	85	29 922 €	162	62 440 €	37	17 080 €	66	26 442 €	103	43 522 €

Source : DFAS/EMS

Sur le programme 155, au titre de l'année le versement de la GIPA a occasionné en 2020 une dépense de 63 997 € correspondant au versement de la mesure au titre de l'année 2020. 206 agents ont bénéficié de ce versement.
Le versement de la GIPA 2021 est intervenu courant 2022.

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2019-2021

Catégorie d'emploi	2019						2020						2021					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Programme 155	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires*	Montant*	Nombre de bénéficiaires*	Montant*	Nombre de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
A administratifs	15	3 202 €	22	4 581 €	37	7 783 €	21	12 897 €	25	14 950 €	46	27 847 €	10	4 091 €	7	2 047 €	17	6 138 €
A techniques	5	535 €	6	213 €	11	748 €	64	17 497 €	67	17 203 €	131	34 700 €	66	22 897 €	71	25 358 €	137	48 256 €
B administratifs	0	0 €	21	1 549 €	21	1 549 €	0	0 €	12	3 871 €	12	3 871 €	5	3 707 €	7	1 505 €	12	5 212 €
B techniques	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €			1	653 €	1	653 €
Catégorie C	0	0 €	3	87 €	3	87 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	7	551 €	32	3 187 €	39	3 738 €
Total	20	3 737 €	52	6 430 €	72	10 167 €	85	30 394 €	104	36 023 €	189	66 418 €	88	31 246 €	118	32 750 €	206	63 997 €

Source : DFAS/EMS

5.8. Les principales mesures catégorielles en 2021

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 124 ont été consommés en 2021 à hauteur de 165 439 € représentant les mesures statutaires (mise en œuvre du protocole PPCR) détail ci-dessous.

Catégorie ou intitulé de la mesure Programme 124	Coût 2020	Coût 2021
Effets extension année pleine ou années précédentes	**0**	**0**
Revalorisation contractuels statisticiens		
xxxx		
xxxx		
Mesures statutaires	**1 387 023**	**165 439**
Mise en œuvre du protocole PPCR	1 330 119	165 439
Mesures statutaires MISP / PHISP / IJS	56 904	
xxxx		
Mesures indemnitaires	**2 380 855**	**0**
Alignement indemnitaire stagiaires PTP (augmentation du barème indemnitaire de 80 à 100%)	157 000	
Mesure d'attractivité du ministère	2 223 855	
xxxx		
xxxx		
Total	**3 767 878 €**	**165 439 €**

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 155 ont été consommés en 2021 à hauteur de 203 207 €, concernant uniquement la mise en œuvre des mesures statutaires.

Catégorie ou intitulé de la mesure Programme 155	Coût 2020	Coût 2021
Effets extension année pleine ou années précédentes	**37 095**	**0**
Majoration de la rémunération indiciaire des contractuels statisticiens	37 095	
Mesures statutaires	**1 676 742**	**324 574**
Mise en œuvre du protocole relatif aux parcours, professionnels, aux carrières, aux rémunérations (PPCR) - corps communs et spécifiques	1 453 584	203 207
Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail - mesure 2019 (165 ETPT)	223 159	
Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail - mesure 2020 (52 ETPT) reportée en 2021		121 367
Mesures indemnitaires	**2 259 754**	**0**
Mesures d'attractivité du ministère (Revalorisation du CIA)	1 959 754	
Mesures relatives aux contractuels (Statiticiens, MIT, ingénieurs de prévention)	300 000	
Total	**3 973 591,43 €**	**324 574,27 €**

5.9. Les rémunérations accessoires

5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires

Depuis la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) les corps gérés et payés par les ministères sociaux ont adhéré au RIFSEEP.

Les notes de service de la DRH du 17 octobre 2016 et du 15 mai 2018 fixent les modalités d'attribution des éléments accessoires de rémunération pour les corps ayant adhéré au RIFSEEP. Celui-ci se décompose en deux indemnités, l'IFSE [indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise], dont le montant est déterminé au regard des fonctions exercées par l'agent et de l'expérience acquise par celui-ci, et le CIA [complément indemnitaire annuel], lié à la manière de servir. Chaque agent est classé par sa structure dans un groupe de fonctions, au regard d'une cartographie des emplois définie par la DRH.

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

Le bilan est réalisé à partir des données indemnitaires et des classements dans les groupes RIFSEEP connus au 31 décembre 2021.

5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2021

La modulation annuelle du régime indemnitaire des agents repose en 2021 essentiellement sur les primes dont le versement est de nature pérenne (IFSE). Les primes à caractère non reconductible (CIA) bien que représentant une part marginale des montants indemnitaires perçus par les agents ont toutefois été en légère augmentation.

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

En services territoriaux, les proportions restent stables également pour les mêmes raisons qu'en administration centrale.

Le montant moyen indemnitaire perçu par un agent des ministères sociaux (hors emplois fonctionnels) en 2021 est de 9 305 € contre 8 823 € en 2020, en augmentation de 5,5 % par rapport à l'an dernier.

Si l'on examine les montants indemnitaires versés en fonction du genre, on constate qu'en administration centrales les femmes occupant des emplois fonctionnels sont mieux rémunérées et primées que les hommes. Alors qu'en services déconcentrés c'est l'inverse. La proportion de l'indemnitaire dans la rémunération globale reste quant à elle stable sur l'ensemble des périmètres.
Les hommes du corps des administrateurs de l'Etat sont pour ce qui les concerne, mieux rémunérés que les femmes et les administrateurs de l'Etat émargeant sur le programme budgétaire 124 mieux rémunérés et primés que ceux du programme 155.

Pour ce qui concerne les autres catégories de personnels, on relève qu'en administration centrale, le montant moyen indemnitaire des femmes appartenant à la catégorie A (-14,4 %) reste en deçà de celui des hommes alors que les écarts sont peu significatifs ou nuls chez les agents de catégorie B et C. La rémunération globale est inférieure de 9,25%.
Au sein des services territoriaux, les montants moyens indemnitaires des hommes et des femmes sont proches dans chaque catégorie. Le montant moyen indemnitaire versé aux femmes reste encore inférieur de près de 11,8 % contre 13 % en 2020, à celui versé aux hommes en raison d'une surreprésentation des femmes dans les catégories B et C.

Sur l'ensemble de la population des ministères sociaux (hors emplois fonctionnels) la rémunération indemnitaire des hommes reste en moyenne supérieure de 14 % à celle des femmes fortement représentées au sein des ministères sociaux.

Attributions moyennes constatées en 2021 – Administration centrale périmètre « Travail-emploi » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2021

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Administrateur civil Groupe 1	15	40 216,51	8	35 155,41	38 449,69	7	46 000,62	50 360,62
Administrateur civil Groupe 2	11	31 990,90	6	31 126,67	32 999,67	5	33 027,97	34 394,64
Administrateur civil Groupe 3	19	35 380,11	7	38 545,29	40 661,89	12	33 533,75	34 992,97
Administrateurs civils	**45**	**36 163,77**	**21**	**35 134,30**	**37 664,18**	**24**	**37 064,55**	**39 577,87**
Attaché Groupe 1	35	23 904,22	21	23 699,96	26 220,51	14	24 210,60	26 871,91
Attaché Groupe 2	37	19 332,61	25	19 085,81	21 276,72	12	19 846,78	22 077,24
Attaché Groupe 3	236	13 551,69	162	13 857,16	15 428,67	74	12 882,96	14 410,53
Attachés	**308**	**15 422,57**	**208**	**15 479,34**	**17 235,45**	**100**	**15 304,49**	**17 084,53**
Chargé d'études documentaires Groupe	1	*	1	*	*	0		
Chargés d'études documentaires	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Conseiller technique de service social Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Conseiller technique de service social Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Conseillers techniques de service social	**2**	*	**2**	*	*	**0**		
Inspecteur du travail Groupe 1	13	21 712,75	9	20 170,87	22 086,31	4	*	*
Inspecteur du travail Groupe 2	18	15 057,74	11	15 016,24	16 859,30	7	15 122,96	17 418,96
Inspecteur du travail Groupe 3	61	14 559,48	38	15 032,57	16 549,57	23	13 777,85	14 923,83
Inspecteurs du travail	**92**	**15 667,75**	**58**	**15 826,80**	**17 476,62**	**34**	**15 396,45**	**16 858,25**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Ingénieur système information et communication Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Ingénieur système information et communication Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Ingénieur système information et communication Groupe 3	4	*	2	*	*	2	*	*
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication	**6**	**17 446,01**	**3**	*	*	**3**	*	*
Secrétaire administratif Groupe 1	18	10 116,46	16	10 203,66	11 780,82	2	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	79	9 223,56	60	9 340,60	10 571,85	19	8 853,97	9 997,73
Secrétaire administratif Groupe 3	36	7 893,55	29	7 857,79	9 172,90	7	8 041,74	8 893,40
Secrétaires administratifs	**133**	**8 984,40**	**105**	**9 062,58**	**10 369,11**	**28**	**8 691,26**	**9 794,25**
Contrôleur du travail Groupe 1	1	*	0			1	*	*

Contrôleur du travail Groupe 2	2	*	2	*	*	0		
Contrôleur du travail Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Contrôleurs du travail	**4**	*	**3**	*	*	**1**	*	*
Agent principal des services techniques Groupe 1	2	*	0			2	*	*
Agents principaux des services techniques	**2**	*	**0**			**2**	*	*
Chef de service intérieur Groupe 1	2	*	0			2	*	*
Chefs de service intérieur	**2**	*	**0**			**2**	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	48	7 516,67	38	7 262,16	8 196,13	10	8 483,82	9 464,49
Adjoint administratif Groupe 2	64	7 218,47	49	7 165,43	7 890,14	15	7 391,74	8 093,24
Adjoints administratifs	**112**	**7 346,27**	**87**	**7 207,68**	**8 030,04**	**25**	**7 828,57**	**8 644,28**
Adjoint technique Groupe 1	2	*	0			2	*	*
Adjoint technique Groupe 2	8	6 724,05	0			8	6 724,05	7 756,55
Adjoints techniques	**10**	**7 320,70**	**0**			**10**	**7 320,70**	**8 381,70**

Total effectifs	**718**	**14 135,21**	**489**	**13 488,07**	**14 983,73**	**229**	**15 517,09**	**17 077,50**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2021 – Administration centrale périmètre « Travail-emploi » / Hors RIFSEEP

Corps /Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	13	8 718,59	4 076	8	9 373,93	11 480,74	5	7 670,04	10 402,44
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	180	3 665,76	3 879 / 3 684	105	3 654,57	5 129,79	75	3 681,44	5 498,36
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	22	3 369,80	3 135	11	3 844,82	5 202,32	11	2 894,79	3 886,49
Contractuels	**215**	**3 941,00**		**124**	**4 040,44**	**5 552,37**	**91**	**3 805,50**	**5 574,70**

Moyennes indemnitaires en 2021 – Administration centrale périmètre « Affaires sociales-santé » / RIFSEEP
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2021

Corps/Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Administrateur civil Groupe 1	34	39 600,73	18	39 124,82	42 150,43	16	40 136,13	43 432,71
Administrateur civil Groupe 2	24	32 158,86	11	32 604,45	33 841,95	13	31 781,83	34 964,74
Administrateur civil Groupe 3	42	36 861,52	12	35 316,76	37 672,59	30	37 479,43	40 383,69
Administrateurs civils	**100**	**36 664,21**	**41**	**36 260,90**	**38 607,86**	**59**	**36 944,48**	**40 053,30**
Attaché Groupe 1	95	23 729,02	54	23 222,91	25 953,67	41	24 395,60	26 967,70
Attaché Groupe 2	98	18 491,77	61	18 058,51	20 504,91	37	19 206,07	21 378,44
Attaché Groupe 3	402	13 985,29	271	13 718,76	15 127,34	131	14 536,67	16 061,13
Attachés	**595**	**16 283,26**	**386**	**15 734,17**	**17 507,82**	**209**	**17 297,36**	**19 175,45**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	14	24 375,92	7	24 940,93	27 793,01	7	23 810,91	25 855,24
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	12	17 472,09	10	17 188,51	18 676,21	2	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	54	16 248,97	38	16 379,26	17 760,39	16	15 939,53	17 472,13
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**80**	**17 854,65**	**55**	**17 616,06**	**19 187,41**	**25**	**18 379,55**	**20 078,81**
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 1	2	*	0			2	*	*
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 2	26	18 576,16	19	18 379,51	20 027,45	7	19 109,92	20 832,63
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 3	8	17 257,93	7	17 062,99	18 772,99	1	*	*
Médecins inspecteurs de santé publique	**36**	**18 420,87**	**26**	**18 025,06**	**19 684,82**	**10**	**19 449,99**	**21 259,89**
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 1	3	*	2	*	*	1	*	*
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 2	16	18 238,40	12	17 903,69	19 448,14	4	*	*
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 3	5	19 675,97	2	*	*	3	*	*
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	**24**	**19 155,30**	**16**	**18 719,27**	**20 405,42**	**8**	**20 027,35**	**22 089,57**
Inspecteur du travail Groupe 1	2	*	1	*	*	1	*	*
Inspecteur du travail Groupe 2	2	*	0			2	*	*
Inspecteur du travail Groupe 3	2	*	2	*	*	0		
Inspecteurs du travail	**6**	**16 780,53**	**3**	*	*	**3**	*	*
Ingénieur système information et communication Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Ingénieur système information et communication Groupe 2	3	*	0			3	*	*
Ingénieur système information et communication Groupe 3	13	16 350,74	6	14 731,67	15 707,17	7	17 738,51	19 069,41
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication	**17**	**17 733,38**	**6**	**14 731,67**	**15 707,17**	**11**	**19 370,68**	**20 884,22**
Chargé d'études documentaires Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Chargé d'études documentaires Groupe 3	4	*	4	*	*	0		
Chargés d'études documentaires	**5**	**14 120,17**	**4**	*	*	**1**	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Conseiller technique de service social Groupe 2	5	10 634,01	5	10 634,01	12 945,41	0		
Conseillers techniques de service social	**6**	**11 085,12**	**6**	**11 085,12**	**13 613,78**	**0**		
Infirmier Groupe 2	4	*	4	*	*	0		
Infirmiers	**4**	*	**4**	*	*	**0**		
Ingénieur de génie sanitaire Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Ingénieur de génie sanitaire Groupe 2	3	*	2	*	*	1	*	*
Ingénieur de génie sanitaire Groupe 3	21	18 672,12	14	18 409,89	20 300,61	7	19 196,58	21 185,41
Ingénieurs de génie sanitaire	**25**	**18 812,74**	**17**	**18 830,73**	**20 724,26**	**8**	**18 774,51**	**20 763,34**
Ingénieur d'études sanitaires Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Ingénieurs d'études sanitaires	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Assistant de service social Groupe 1	4	*	4	*	*	0		
Assistant de service social Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Assistants de service social	**5**	**7 298,30**	**5**	**7 298,30**	**8 670,80**	**0**		
Secrétaire administratif Groupe 1	38	10 264,54	28	10 062,78	11 182,24	10	10 829,45	12 063,45
Secrétaire administratif Groupe 2	153	9 068,99	117	8 939,71	10 116,52	36	9 489,14	10 474,48
Secrétaire administratif Groupe 3	60	8 154,16	44	8 463,07	9 525,77	16	7 304,64	7 978,81
Secrétaires administratifs	**251**	**9 031,30**	**189**	**8 995,13**	**10 137,99**	**62**	**9 141,58**	**10 089,95**
Technicien sanitaire de sécurité sanitaire Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Techniciens sanitaires de sécurité sanitaire	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Agent principal de service technique Groupe 1	11	8 424,88	0			11	8 424,88	9 500,34
Agents principaux de service technique	**11**	**8 424,88**	**0**			**11**	**8 424,88**	**9 500,34**
Chef de service intérieur Groupe 1	5	8 844,95	0			5	8 844,95	9 954,95
Chefs de service intérieur	**5**	**8 844,95**	**0**			**5**	**8 844,95**	**9 954,95**
Adjoint administratif Groupe 1	69	7 696,83	52	7 721,19	8 608,93	17	7 622,32	8 563,98
Adjoint administratif Groupe 2	150	7 157,06	121	7 136,61	7 906,15	29	7 242,41	8 036,16
Adjoints administratifs	**219**	**7 327,13**	**173**	**7 312,32**	**8 119,51**	**46**	**7 382,81**	**8 232,44**
Adjoint technique Groupe 1	8	7 652,02	0			8	7 652,02	8 898,27
Adjoint technique Groupe 2	26	6 975,01	4	*	*	22	7 218,41	8 046,91
Adjoints techniques	**34**	**7 134,31**	**4**	*	*	**30**	**7 334,04**	**8 273,94**
Total effectifs	**1 425**	**14 914,93**	**937**	**13 817,82**	**15 270,48**	**488**	**17 021,48**	**18 659,80**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2021 – Administration centrale périmètre « Affaires sociales-santé » / Hors RIFSEEP

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Technicien de physiothérapie CS	2	*	4 175	2	*	*	0		
Technicien de physiothérapie CN	2	*	4 060	2	*	*	0		
Techniciens de physiothérapie	4	*		4	*	*	0		
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	42	7 995,65	3 955	19	9 421,05	12 694,80	23	6 818,15	9 471,00
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	345	3 557,71	3 875/3480	189	3 582,83	5 157,43	156	3 527,27	5 256,00
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	37	3 124,24	2 990	17	3 425,31	4 647,81	20	2 868,33	3 824,27
Contractuels	424	3 959,49		225	4 063,93	5 759,38	199	3 841,40	5 606,33
Total effectifs	428	3 948,34		229	4 041,28	5 710,54	199	3 841,40	5 606,33

Attributions moyennes constatées en 2021 – DREETS (hors IDF) / RIFSEEP – Programme 155

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2021

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Administrateur civil Groupe 1	2	*	1	*	*	1	*	*
Administrateurs civils	**2**	*	**1**	*	*	**1**	*	*
Attaché Groupe 1	21	18 087,89	12	19 972,72	21 644,55	9	15 574,79	16 978,87
Attaché Groupe 2	117	13 829,83	75	13 743,20	14 742,41	42	13 984,53	14 862,71
Attaché Groupe 3	511	11 461,30	333	11 309,71	12 127,54	178	11 744,89	12 576,64
Attachés	**649**	**12 102,71**	**420**	**11 991,78**	**12 867,69**	**229**	**12 306,18**	**13 171,70**
Ingénieur système informatique et communication G	1	*	0			1	*	*
s des systèmes informatiques et communication	**1**	*	**0**			**1**	*	*
Chargé d'études documentaires	1	*	1	*	*	0		
Groupe 2								
Chargé d'études documentaires Groupe 3	2	*	1	*	*	1	*	*
Chargés d'études documentaires	**3**	*	**2**	*	*	**1**	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Conseillers techniques de service social	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Inspecteur du travail Groupe 1	66	14 780,71	33	14 487,67	15 736,84	33	15 073,75	16 271,32
Inspecteur du travail Groupe 2	351	11 584,17	201	11 376,94	12 294,80	150	11 861,85	12 826,57
Inspecteur du travail Groupe 3	1 766	9 169,98	1 094	9 105,84	9 923,48	672	9 274,42	10 096,17
Inspecteurs du travail	**2 183**	**9 727,79**	**1 328**	**9 583,31**	**10 427,08**	**855**	**9 952,19**	**10 813,34**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	2	*	1	*	*	1	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**3**	*	**2**	*	*	**1**	*	*
Assistant de service social Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Assistant de service social Groupe 2	2	*	2	*	*	0		
Assistants de service social	**3**	*	**3**	*	*	**0**		
Contrôleur du travail Groupe 1	29	10 308,46	21	9 809,26	10 579,55	8	11 618,88	12 414,83
Contrôleur du travail Groupe 2	449	8 146,48	320	8 225,08	8 946,79	129	7 951,51	8 633,01
Contrôleur du travail Groupe 3	24	8 026,42	17	8 106,55	8 714,22	7	7 831,83	8 554,31
Contrôleurs du travail	**502**	**8 265,64**	**358**	**8 312,38**	**9 031,78**	**144**	**8 149,43**	**8 839,52**
Secrétaire administratif Groupe 1	48	6 224,63	39	6 316,36	7 091,42	9	5 827,15	6 516,58
Secrétaire administratif Groupe 2	348	5 960,02	294	5 999,45	6 708,18	54	5 745,30	6 410,66
Secrétaire administratif Groupe 3	229	5 762,67	203	5 732,37	6 432,10	26	5 999,23	6 708,84
Secrétaires administratifs	**625**	**5 908,03**	**536**	**5 921,36**	**6 631,86**	**89**	**5 827,76**	**6 508,40**
Adjoint administratif Groupe 1	457	5 821,61	402	5 775,32	6 465,58	55	6 159,93	6 845,31
Adjoint administratif Groupe 2	474	5 315,36	411	5 354,39	5 977,19	63	5 060,71	5 620,82
Adjoints administratifs	**931**	**5 563,86**	**813**	**5 562,53**	**6 219,40**	**118**	**5 573,06**	**6 194,64**
Adjoint technique Groupe 2	4	*	2	*	*	2	*	*
Adjoints techniques	**4**	*	**2**	*	*	**2**	*	*
Total effectifs	**4 907**	**8 624,96**	**3 466**	**8 240,90**	**9 012,01**	**1 441**	**9 548,75**	**10 362,74**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2021 – DREETS (hors IDF) / Hors RIFSEEP – Programme 155

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	4	*	2 014	4	*	*	0		
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	192	3 534,56	1 959 / 1906	105	3 575,07	4 318,68	87	3 485,67	4 214,50
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	52	2 991,25	1 706 / 1585	44	3 085,07	3 546,38	8	2 475,28	3 052,28
Total effectifs Contractuels	**248**	**3 601,41**		**153**	**3 726,11**	**4 418,01**	**95**	**3 400,58**	**4 121,52**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2021 – DRIEETS (IDF) / RIFSEEP – Programme 155
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2021

Corps / Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA
Administrateur civil Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Administrateur civil Groupe 2	1	*	0			1	*	*
Administrateur civil Groupe 3	1	*	0			1	*	*
Administrateurs civils	**3**	*	**1**	*	*	**2**	*	*
Attaché Groupe 1	5	18 558,99	4	*	*	1	*	*
Attaché Groupe 2	21	16 251,67	16	15 213,07	16 242,06	5	19 575,19	20 721,19
Attaché Groupe 3	91	12 041,55	59	11 977,35	12 729,96	32	12 159,93	12 889,67
Attachés	**117**	**13 075,74**	**79**	**12 977,98**	**13 797,23**	**38**	**13 278,98**	**14 087,83**
Inspecteur du travail Groupe 1	17	17 067,74	7	14 812,13	15 781,41	10	18 646,68	19 723,18
Inspecteur du travail Groupe 2	81	11 315,29	39	11 559,33	12 438,15	42	11 088,67	12 023,63
Inspecteur du travail Groupe 3	380	9 655,37	237	9 737,23	10 448,03	143	9 519,70	10 217,35
Inspecteurs du travail	**478**	**10 200,27**	**283**	**10 113,86**	**10 854,96**	**195**	**10 325,68**	**11 093,21**
Chargé d'études documentaires Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Chargés d'études documentaires	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Contrôleur du travail Groupe 2	95	8 366,02	68	8 558,11	9 281,78	27	7 882,22	8 484,02
Contrôleur du travail Groupe 3	4	*	4	*	*	0		
Contrôleurs du travail	**99**	**8 374,77**	**72**	**8 559,47**	**9 066,27**	**27**	**7 882,22**	**8 484,02**
Secrétaire administratif Groupe 1	16	7 067,21	14	6 867,86	7 775,56	2	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	65	6 338,18	53	6 475,13	7 225,43	12	5 733,33	6 355,29
Secrétaire administratif Groupe 3	112	6 250,37	88	6 246,45	6 869,12	24	6 264,75	6 931,71
Secrétaires administratifs	**193**	**6 347,66**	**155**	**6 380,77**	**7 075,20**	**38**	**6 212,61**	**6 870,74**
Assistant de service social Groupe 2	2	*	2	*	*	0		
Assistants de service social	**2**	*	**2**	*	*	**0**		
Adjoint administratif Groupe 1	98	6 232,13	82	6 146,22	6 901,33	16	6 672,38	7 400,05
Adjoint administratif Groupe 2	135	5 839,03	112	5 827,83	6 534,28	23	5 893,55	6 525,69
Adjoints administratifs	**233**	**6 004,37**	**194**	**5 962,41**	**6 690,05**	**39**	**6 213,07**	**6 885,01**
Adjoint technique Groupe 2	1	*	0			1	*	*
Adjoints techniques	**1**	*	**0**			**1**	*	*
Total effectifs	**1 127**	**8 867,49**	**787**	**8 514,02**	**9 249,49**	**340**	**9 685,65**	**10 424,32**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2021 – DRIEETS (IDF) / Hors RIFSEEP – Programme 155

Corps / Grades	Effectifs	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	44	1906 / 1706	24	3 470,12	4 245,62	20	3 424,42	4 188,96
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	2	1 585	0			2	*	*
Total effectifs Contractuels	**46**		**24**	**3 470,12**	**4 245,62**	**22**	**3 361,07**	**4 116,45**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2021 – DREETS (hors IDF) / RIFSEEP – Programme 124
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2021

Corps/Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Administrateur civil Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Administrateur civil Groupe 3	1	*	0			1	*	*
Administrateurs civils	**2**	*	**1**	*	*	**1**	*	*
Attaché Groupe 1	28	16 490,93	16	16 677,27	17 639,10	12	16 242,48	17 270,63
Attaché Groupe 2	154	13 522,59	129	13 496,92	14 405,31	25	13 655,03	14 664,25
Attaché Groupe 3	199	11 024,66	149	11 021,91	11 812,55	50	11 032,84	11 787,79
Attachés	**381**	**12 436,04**	**294**	**12 415,66**	**13 266,08**	**87**	**12 504,91**	**13 349,93**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	37	18 189,25	24	18 715,08	19 975,95	13	17 218,48	18 179,54
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	104	15 134,37	79	15 037,90	16 071,37	25	15 439,21	16 414,88
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	165	12 699,73	120	12 800,89	13 702,86	45	12 429,97	13 341,03
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**306**	**14 190,95**	**223**	**14 229,88**	**15 215,69**	**83**	**14 086,37**	**15 025,33**
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 3	2	*	2	*	*	0		
Médecins inspecteurs de santé publique	**2**	*	**2**	*	*	**0**		
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	**1**	*	**0**			**1**	*	*
Infirmier Groupe 2	1	*	0			1	*	*
Infirmiers	**1**	*	**0**			**1**	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 1	22	8 619,75	19	8 518,05	9 391,88	3	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 2	27	8 095,93	26	8 116,10	9 008,72	1	*	*
Conseillers techniques de service social	**49**	**8 331,11**	**45**	**8 285,82**	**9 171,00**	**4**	*	*
Assistant de service social Groupe 1	13	7 689,97	12	7 558,05	8 342,77	1	*	*
Assistant de service social Groupe 2	18	7 319,61	17	7 293,74	8 096,59	1	*	*
Assistants de service social	**31**	**7 474,92**	**29**	**7 403,11**	**8 197,98**	**2**	*	*
Secrétaire administratif Groupe 1	58	6 248,10	50	6 187,31	6 901,48	8	6 628,00	7 325,79
Secrétaire administratif Groupe 2	393	6 144,53	322	6 139,75	6 898,25	71	6 166,18	6 889,78
Secrétaire administratif Groupe 3	194	6 093,87	158	6 038,21	6 734,20	36	6 338,17	7 071,21
Secrétaires administratifs	**645**	**6 138,60**	**530**	**6 113,97**	**6 849,37**	**115**	**6 252,15**	**6 977,19**
Agent principal des services techniques Groupe 1	2	*	0			2	*	*
Agents principaux des services techniques	**2**	*	**0**			**2**	*	*
Adjoint administratif Groupe 1	276	5 303,42	249	5 331,95	6 027,26	27	5 040,27	5 797,05
Adjoint administratif Groupe 2	268	5 173,52	241	5 168,40	5 807,35	27	5 219,22	5 811,41
Adjoints administratifs	**544**	**5 239,42**	**490**	**5 251,51**	**5 919,52**	**54**	**5 129,75**	**5 812,07**
Adjoint technique Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Adjoint technique Groupe 2	4	*	1	*	*	3	*	*
Adjoints techniques	**5**	**5 813,56**	**1**	*	*	**4**	*	*
Adjoint sanitaire Groupe 2	4	*	2	*	*	2	*	*
Adjoints sanitaires	**4**	*	**2**	*	*	**2**	*	*
Total effectifs	**1 973**	**8 473,23**	**1 617**	**8 229,76**	**9 006,39**	**356**	**9 579,13**	**10 383,83**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2021 – DREETS (hors IDF) / Hors RIFSEEP – Programme 124

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Montant moyen du barème	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	2	*	*	0			2	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	54	3 649,48	3 045 / 2540	38	3 483,00	4 282,84	16	4 044,88	4 805,80
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	37	2 395,20	2 330	34	2 424,83	2 995,88	3	*	*
Total effectifs	**93**	**3 153,71**		**72**	**2 983,31**	**3 688,28**	**21**	**3 737,96**	**4 506,99**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2021 – DRIEETS (IDF) / RIFSEEP – Programme 124
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2021

Corps/Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Attaché Groupe 1	2	*	2	*	*	0		
Attaché Groupe 2	10	13 022,64	8	13 170,41	14 153,74	2	*	*
Attaché Groupe 3	34	12 308,96	24	12 659,91	13 608,95	10	11 466,68	12 249,11
Attachés	**46**	**12 798,00**	**34**	**13 211,12**	**14 193,54**	**12**	**11 627,50**	**12 385,88**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	7	21 802,06	5	22 796,92	23 947,92	2	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	11	16 932,00	7	17 683,77	18 583,89	4	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	42	14 289,90	27	14 958,12	15 972,95	15	13 087,12	14 085,20
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**60**	**15 650,71**	**39**	**16 452,31**	**17 466,93**	**21**	**14 162,01**	**15 211,84**
Inspecteur du travail Groupe 3	1	*	1	*	*	0		
Inspecteurs du travail	**1**	*	**1**	*	*	**0**		
Conseiller technique de service social Groupe 2	5	8 305,96	4	*	*	1	*	*
Conseillers techniques de service social	**5**	**8 305,96**	**4**	*	*	**1**	*	*
Assistant de service social Groupe 1	4	*	4	*	*	0		
Assistant de service social Groupe 2	5	6 591,80	5	6 591,80	7 526,80	0		
Assistants de service social	**9**	**7 107,25**	**9**	**7 107,25**	**8 206,82**	**0**		
Secrétaire administratif Groupe 1	10	6 197,58	8	6 296,98	7 251,27	2	*	*
Secrétaire administratif Groupe 2	39	6 353,77	30	6 423,76	7 112,03	9	6 120,45	6 802,64
Secrétaire administratif Groupe 3	68	6 441,57	60	6 416,60	7 007,49	8	6 628,87	7 408,56
Secrétaires administratifs	**117**	**6 391,45**	**98**	**6 409,02**	**7 064,55**	**19**	**6 300,79**	**7 006,08**
Adjoint administratif Groupe 1	38	5 364,24	34	5 372,43	6 134,90	4	*	*
Adjoint administratif Groupe 2	62	5 273,32	57	5 275,92	5 928,28	5	5 243,71	5 671,46
Adjoints administratifs	**100**	**5 307,87**	**91**	**5 311,98**	**6 006,36**	**9**	**5 266,35**	**5 694,10**
Total effectifs	**338**	**8 641,51**	**276**	**8 365,67**	**9 140,53**	**62**	**9 869,49**	**10 691,38**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Moyennes indemnitaires en 2021 – DRIEETS (IDF) / Hors RIFSEEP – Programme 124

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Montant moyen du barème	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	1	*	*	0			1	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	4	*	*	2	*	*	2	*	*
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	3	*	*	3	*	*	0		
Total effectifs Contractuels	**8**	**2 962,25**		**5**	**2 624,85**	**3 018,19**	**3**	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP des emplois fonctionnels du programme 124 en administration centrale en 2021

Corps / Grades	Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Femmes				Hommes			
			Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Info bénéficiaires garantie individuelle	Attributions moyennes CIA inclus	Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Info bénéficiaires garantie individuelle	Attributions moyennes CIA inclus
Chef de service	14	56 983,08	11	57 065,45		62 190,45	3	*		*
Expert de haut niveau	4	*	1	*		*	3	*		*
Directeur de projet	2	*	2	*		*	0			
GROUPE 1	**20**	**56 160,53**	**14**	**56 333,57**		**61 495,57**	**6**	**55 676,00**		**61 209,33**
Directeur de projet	1	*	0				1	*		*
GROUPE 2	**1**	*	**0**				**1**	*		*
Sous-directeur	36	49 788,36	15	50 391,67		56 232,94	21	49 357,43	1 = *	57 089,93
Expert de haut niveau	3	*	2	*		*	1	*		*
Directeur de projet	5	46 050,03	3	*		*	2	*		*
GROUPE 3	**44**	**49 003,44**	**20**	**49 358,75**		**54 406,37**	**24**	**48 707,34**	**1 = ***	**56 047,34**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP des emplois fonctionnels du programme 155 en administration centrale en 2021

Corps / Grades	Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Femmes				Hommes			
			Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Info bénéficiaires / garantie individuelle	Attributions moyennes CIA inclus	Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Info bénéficiaires / garantie individuelle	Attributions moyennes CIA inclus
Chef de service	7	56 785,71	4	*		*	3	*		*
Expert haut niveau	2	*	2	*		*	0			
Directeur de projet	2	*	1	*		*	1	*		*
GROUPE 1	**11**	**55 674,55**	**7**	**54 737,14**		**62 865,39**	**4**	*		*
Expert haut niveau	1	*	1	*		*	0			
Directeur de projet	1	*	0				1	*		*
GROUPE 2	**2**	*	**1**	*		*	**1**	*		*
Sous-directeur	18	48 985,56	7	48 757,14		54 171,64	11	49 130,91		53 773,44
Directeur de projet	5	48 028,00	4	*		*	1	*		*
GROUPE 3	**23**	**48 777,39**	**11**	**48 280,00**		**53 174,44**	**12**	**49 233,33**		**53 875,86**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP de l'encadrement supérieur du programme 124 en DREETS en 2021

Emplois Programme 124	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
DREETS								
Groupe I	1	*	0			1	*	*
Groupe III	1	*	1	*	*	0		
DRA								
Groupe II	4	*	2	*	*	2	*	*
Groupe III	9	35 950,67	4	*	*	5	36 140,00	37 353,00
Groupe IV	1	*	0			1	*	*
Groupe V	2	*	1	*	*	1	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP de l'encadrement supérieur du programme 155 en DREETS en 2021

Emplois Programme 155	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
DREETS								
Groupe I	2	*	0			2	*	*
Groupe II	4	*	1	*	*	3	*	*
Groupe IV	3	*	3	*	*	0		
DRA								
Groupe II	9	34 750,44	5	37 266,40	41 306,40	4	*	*
Groupe III	13	31 160,85	9	31 380,33	35 225,69	4	*	*
Groupe IV	2	*	1	*	*	1	*	*
Groupe V	3	*	1	*	*	2	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

	Administration centrale SANTE								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	56 567 €	18 864 €	**33 %**	54 290 €	17 549 €	**32 %**	60 417 €	21 087 €	**35 %**
Catégorie B	34 968 €	8 878 €	**25 %**	34 960 €	8 822 €	**25 %**	34 986 €	9 021 €	**26 %**
Catégorie C	29 655 €	7 301 €	**25 %**	29 720 €	7 274 €	**24 %**	29 504 €	7 364 €	**25 %**
Contractuels	48 430 €	3 959 €	**8 %**	45 902 €	4 064 €	**9 %**	51 290 €	3 841 €	**7 %**
Toutes catégories	**47 802 €**	**12 382 €**	**26 %**	**45 643 €**	**11 898 €**	**26 %**	**51 466 €**	**13 204 €**	**26 %**

	Administration centrale TRAVAIL								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	53 594 €	17 529 €	**33%**	52 189 €	16 969 €	**33%**	56 159 €	18 553 €	**33%**
Catégorie B	34 641 €	9 058 €	**26%**	34 809 €	9 072 €	**26%**	34 088 €	9 015 €	**26%**
Catégorie C	29 654 €	7 344 €	**25%**	29 513 €	7 208 €	**24%**	30 004 €	7 683 €	**26%**
Contractuel	45 560 €	3 941 €	**9%**	43 185 €	4 040 €	**9%**	48 798 €	3 806 €	**8%**
Toutes catégories	**45 748 €**	**11 786 €**	**26%**	**44 087 €**	**11 577 €**	**26%**	**48 929 €**	**12 187 €**	**25%**

	Administration centrale Ministères sociaux								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	55 568 €	18 415 €	**33 %**	53 571 €	17 350 €	**32 %**	59 032 €	20 263 €	**34 %**
Catégorie B	34 857 €	8 939 €	**26 %**	34 907 €	8 910 €	**26 %**	34 719 €	9 020 €	**26 %**
Catégorie C	29 655 €	7 315 €	**25 %**	29 652 €	7 252 €	**24 %**	29 661 €	7 464 €	**25 %**
Contractuels	47 465 €	3 953 €	**8 %**	44 936 €	4 056 €	**9 %**	50 508 €	3 830 €	**8 %**
Toutes catégories	**47 114** €	**12 182** €	**26 %**	**45 107** €	**11 787** €	**26 %**	**50 660** €	**12 880** €	**25 %**

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

	Administration centrale SANTE								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Administrateurs civils	85 024 €	36 664 €	**43 %**	82 934 €	36 261 €	**44 %**	86 428 €	36 944 €	**43 %**
Emplois fonctionnels	108 597 €	51 093 €	**47 %**	110 929 €	52 231 €	**47 %**	105 998 €	49 804 €	**47 %**

	Administration centrale TRAVAIL								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Administrateurs civils	85 199 €	36 164 €	**42 %**	79 670 €	35 134 €	**44 %**	90 036 €	37 065 €	**41 %**
Emplois fonctionnels	108 120 €	50 529 €	**47 %**	109 151 €	50 578 €	**46 %**	106 968 €	50 474 €	**47 %**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale (brut indiciaire + primes pérennes)
Emplois fonctionnels en DREETS

	DREETS SANTE								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Emplois fonctionnels	96 741 €	37 091 €	**38 %**	94 669 €	35 984 €	**38 %**	98 399 €	37 977 €	**39 %**

	DREETS TRAVAIL								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Emplois fonctionnels	92 032 €	33 498 €	**36 %**	88 901 €	33 211 €	**37 %**	95 945 €	33 858 €	**35 %**

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

Programme 155

	Hors Ile de France								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	44 149 €	10 296 €	**23 %**	43 696 €	10 183 €	**23 %**	44 879 €	10 478 €	**23 %**
Catégorie B	33 541 €	6 959 €	**21 %**	33 334 €	6 880 €	**21 %**	34 337 €	7 263 €	**21 %**
Catégorie C	28 240 €	5 560 €	**20 %**	28 324 €	5 560 €	**20 %**	27 674 €	5 563 €	**20 %**
Contractuels	39 796 €	3 601 €	**9 %**	37 536 €	3 726 €	**10 %**	43 434 €	3 401 €	**8 %**
Toutes catégories	**38 729** €	**8 383** €	**22 %**	**37 406** €	**8 050** €	**22 %**	**41 846** €	**9 168** €	**22 %**

	Ile de France								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	43 779 €	10 885 €	**25 %**	43 480 €	10 779 €	**25 %**	44 242 €	11 049 €	**25 %**
Catégorie B	31 776 €	7 038 €	**22 %**	31 987 €	7 075 €	**22 %**	31 033 €	6 906 €	**22 %**
Catégorie C	28 039 €	6 002 €	**21 %**	28 009 €	5 962 €	**21 %**	28 187 €	6 193 €	**22 %**
Contractuels	37 828 €	3 418 €	**9 %**	37 282 €	3 470 €	**9 %**	38 424 €	3 361 €	**9 %**
Toutes catégories	**37 397** €	**8 654** €	**23 %**	**36 350** €	**8 365** €	**23 %**	**39 743** €	**9 301** €	**23 %**

	TOTAL DREETS Programme 155								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	44 085 €	10 398 €	**24 %**	43 659 €	10 285 €	**24 %**	44 766 €	10 579 €	**24 %**
Catégorie B	33 177 €	6 975 €	**21 %**	33 060 €	6 919 €	**21 %**	33 616 €	7 185 €	**21 %**
Catégorie C	28 200 €	5 649 €	**20 %**	28 263 €	5 637 €	**20 %**	27 802 €	5 720 €	**21 %**
Contractuels	39 488 €	3 573 €	**9%**	37 502 €	3 691 €	**10 %**	42 492 €	3 393 €	**8 %**
Toutes catégories	**38 482** €	**8 433** €	**22 %**	**37 212** €	**8 108** €	**22 %**	**41 445** €	**9 194** €	**22 %**

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

Programme 124

	Hors Ile de France								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	47 881 €	12 957 €	**27%**	47 806 €	12 855 €	**27%**	48 120 €	13 281 €	**28%**
Catégorie B	32 094 €	6 196 €	**19%**	32 064 €	6 181 €	**19%**	32 246 €	6 280 €	**19%**
Catégorie C	27 692 €	5 246 €	**19%**	27 736 €	5 252 €	**19%**	27 335 €	5 201 €	**19%**
Contractuels	35 963 €	3 154 €	**9%**	34 042 €	2 983 €	**9%**	42 549 €	3 738 €	**9%**
Toutes catégories	**36 760 €**	**8 234 €**	**22%**	**36 151 €**	**8 006 €**	**22%**	**39 491 €**	**9 254 €**	**23%**

	Ile de France								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	47 890 €	14 092 €	**29%**	49 133 €	14 532 €	**30%**	45 037 €	13 082 €	**29%**
Catégorie B	30 946 €	6 443 €	**21%**	30 978 €	6 468 €	**21%**	30 759 €	6 301 €	**20%**
Catégorie C	26 998 €	5 308 €	**20%**	27 019 €	5 312 €	**20%**	26 785 €	5 266 €	**20%**
Contractuels	34 565 €	2 962 €	**9%**	29 077 €	2 625 €	**9%**	43 712 €	3 525 €	**8%**
Toutes catégories	**35 373 €**	**8 510 €**	**24%**	**34 702 €**	**8 264 €**	**24%**	**38 275 €**	**9 577 €**	**25%**

	TOTAL DREETS Programme 124								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	47 882 €	13 106 €	**27 %**	47 967 €	13 059 €	**27 %**	47 624 €	13 249 €	**28 %**
Catégorie B	31 915 €	6 237 €	**20 %**	31 889 €	6 227 €	**20 %**	32 041 €	6 283 €	**20 %**
Catégorie C	27 586 €	5 256 €	**19 %**	27 624 €	5 261 €	**19 %**	27 263 €	5 210 €	**19 %**
Contractuels	35 852 €	3 139 €	**9 %**	33 720 €	2 960 €	**9 %**	42 694 €	3 711 €	**9 %**
Toutes catégories	**36 561 €**	**8 273 €**	**23 %**	**35 247 €**	**7 356 €**	**21 %**	**40 498 €**	**7 980 €**	**20 %**

Part de l'indemnitaire pérenne dans la rémunération totale (brut indiciaire + primes pérennes)
Ministères sociaux - Administrations centrales et DREETS, hors emplois fonctionnels

	TOTAL Ministères Sociaux								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	47 411 €	12 729 €	**27 %**	46 776 €	12 454 €	**27 %**	48 544 €	13 219 €	**27 %**
Catégorie B	33 059 €	7 061 €	**21 %**	32 959 €	6 991€	**21 %**	33 443 €	7 330 €	**22 %**
Catégorie C	28 266 €	5 816 €	**21 %**	28 260 €	5 749 €	**20 %**	28 300 €	6 186 €	**22 %**
Contractuels	44 062 €	3 765 €	**9 %**	41 322 €	3 809 €	**9 %**	47 897 €	3 705 €	**8 %**
Toutes catégories	**40 166 €**	**9 305 €**	**23 %**	**38 624 €**	**8 892 €**	**23 %**	**43 936 €**	**10 317 €**	**23 %**

Médianes indemnitaires 2021 – « Affaires sociales-Santé – Programme 124 »

	Administration centrale		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	16 482,13	15 460,00	18 611,23
Catégorie B	8 599,10	8 668,68	8 531,28
Catégorie C	7 265,78	7 338,50	7 027,44
Contractuels	3 100,00	11 000,00	3 100,00
Toutes catégories	**11 000,00**	**11 000,00**	**11 000,00**

	DREETS		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	12 302,48	12 430,00	12 094,96
Catégorie B	6 130,00	6 011,00	6 204,14
Catégorie C	5 308,00	5 311,12	5 203,33
Contractuels	2 540,04	2 480,04	7 390,54
Toutes catégories	**6 330,00**	**6 156,00**	**7 565,72**

	Total Programme 124		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	13 620,00	13 187,49	15 076,80
Catégorie B	6 503,52	6 458,07	6 664,78
Catégorie C	5 518,40	5 458,80	5 882,00
Contractuels	3 100,00	3 045,18	3 100,00
Toutes catégories	**7 556,20**	**7 263,00**	**9 520,00**

Médianes indemnitaires 2021 – « Travail - Emploi – Programme 155 »

	Administration centrale		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	14 20,00	14 099,76	14 363,24
Catégorie B	8 867,28	9 172,32	8 600,00
Catégorie C	7 104,21	7 113,72	7 072,91
Contractuels	3 104,00	3 104,00	3 104,00
Toutes catégories	**10 932,00**	**10 628,08**	**11 000,00**

	DREETS		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	9 520,00	9 520,00	9 594,24
Catégorie B	6 905,94	6 804,15	7 297,74
Catégorie C	5 670,62	5 680,00	5 597,36
Contractuels	2 947,00	2 947,00	2 947,00
Toutes catégories	**8 328,62**	**8 003,25**	**9 000,00**

	Total Programme 155		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	9 855,26	9 785,10	10 023,12
Catégorie B	7 057,20	6 965,96	7 407,60
Catégorie C	5 724,00	5 725,88	5 706,00
Contractuels	3 104,00	2 999,40	3 104,00
Toutes catégories	**8 432,76**	**8 168,80**	**9 000,00**

Médianes indemnitaires 2021 – « Ministères sociaux »

	Total Ministères sociaux		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	11 000,00	11 000,00	11 027,68
Catégorie B	6 802,58	6 730,06	7 040,00
Catégorie C	5 632,16	5 625,36	5 733,34
Contractuels	3 100,00	3 045,00	3 100,00
Toutes catégories	**8 271,09**	**7 899,28**	**9 000,00**

Ecart-type indemnitaires 2021 – Programme 124

	Administration centrale		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	8 493,33	7 433,32	9 646,37
Catégorie B	2 114,06	2 002,66	2 382,77
Catégorie C	1 506,28	1 341,69	1 842,14
Contractuels	4 118,49	8 012,53	3 671,04
Toutes catégories	**9 045,63**	**7 985,77**	**10 560,43**

	DREETS		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	4 032,09	4 070,45	3 918,86
Catégorie B	1 043,80	1 061,70	954,66
Catégorie C	717,22	694,23	893,15
Contractuels	1 521,17	1 178,26	4 709,02
Toutes catégories	**4 424,06**	**4 314,05**	**4 755,08**

	Total Programme 124		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	7 292,25	6 297,33	8 802,94
Catégorie B	1 812,07	1 726,60	2 086,33
Catégorie C	1 358,45	1 229,21	1 819,19
Contractuels	3 773,47	3 941,74	3 541,44
Toutes catégories	**7 123,91**	**6 233,52**	**8 960,70**

Ecart-type indemnitaires 2021 – Programme 155

	Administration centrale		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	8 655,16	7 878,61	9 862,10
Catégorie B	2 151,73	2 116,26	2 297,48
Catégorie C	1 717,47	1 507,57	2 140,69
Contractuels	1 940,79	2 185,15	1 548,69
Toutes catégories	**8 511,40**	**7 815,11**	**9 707,49**

	DREETS		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	2 996,52	2 795,76	3 285,54
Catégorie B	1 673,04	1 618,74	1 851,89
Catégorie C	1 052,04	969,09	1 473,32
Contractuels	2 610,11	3 211,23	1 228,05
Toutes catégories	**3 337,78**	**3 133,98**	**3 660,57**

	Total Programme 155		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	4 680,63	4 380,61	5 125,36
Catégorie B	1 821,34	1 774,75	1 974,84
Catégorie C	1 234,90	1 106,07	1 775,60
Contractuels	2 355,69	2 834,96	1 389,24
Toutes catégories	**4 501,99**	**4 162,52**	**5 111,88**

Ecart-type indemnitaires 2021 – « Ministères sociaux »

	Total Ministères sociaux		
	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	6 049,16	5 447,43	6 969,95
Catégorie B	1 821,22	1 760,06	2 018,25
Catégorie C	1 287,02	1 157,91	1 796,49
Contractuels	3 154,87	3 431,40	2 724,02
Toutes catégories	**5 646,09**	**5 078,58**	**6 732,22**

Analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Rémunération brute payée femmes	Rémunération brute payée hommes	écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique
3 444 €	4 123 €	-679 €	-16,50%	-14,40%	-82 €	-567 €	-23 €	-8 €

L'outil d'analyse des écarts de rémunération fourni par la DGAFP permet d'analyser non seulement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des ministères sociaux, mais également la composition de cet égard par rapport aux carrières des agents et aux éléments de leur rémunération.

En 2021, l'écart de rémunération brut entre les femmes et les hommes était de 679€, les femmes percevant en moyenne une rémunération inférieure de 16,5% à celle des hommes.

Sur ces 679€, 82€ sont dus à l'**effet temps partiel** : les femmes sont beaucoup plus nombreuses à temps partiel, ce qui a un effet négatif sur leur rémunération moyenne, comptant pour 2% de l'écart. L'écart de rémunération en équivalent temps plein passe à 14,4%

567€ sont dus à l'**effet de ségrégation de corps** ; soit 13,8% de l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Cela s'explique par la très forte féminisation des corps les moins rémunérés aux ministères sociaux, alors que les corps et les emplois les mieux rémunérés sont parfois majoritairement occupés par des hommes.

23€ sont dus à l'**effet démographique au sein des corps** (0,6% de l'écart global) : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps, qui illustre ici des avancements de carrière historiquement favorables aux hommes au sein des MSo, bien que dans des proportions limitées.

Seul 8€ (0,2% de l'écart global) sont dus à l'**effet prime**, c'est-à-dire l'analyse de l'écart de primes décomposé par catégorie, corps, grade et échelon identiques.

Les ministères sociaux ont donc un écart de rémunération entre femmes et hommes liée aux primes limité, le principal facteur de cet étant la différence de féminisation entre les corps les mieux et les moins bien rémunérés.

Rémunération brute payée : Les rémunérations liées à la situation familiale (ex : SFT) ne sont pas prises en compte ; les remboursements (ex : transports) ne sont pas pris en compte ; les rattrapage (ex, changement d'échelon activé tardivement) ne sont pas pris en compte ;

Agents pris en compte : fonctionnaires présents (y compris télétravail), les agents à mi traitement, en CLM ou en détachement pour formation ne sont pas pris en compte.

CHAPITRE 6
LA FORMATION

6. La formation ____ **158**
6.1. Les orientations de la politique de formation ____ **158**
6.2. La mise en œuvre de la politique de formation ____ **158**
6.2.1. La mise en place d'outils de fiabilisation des données ____ 159
6.2.2. La nouvelle organisation de la DRH ____ 160
6.2.3. Le développement de la formation vers les catégories B et C ____ **Erreur ! Signet non défini.**
6.3. L'offre générale de formation ____ **164**
6.3.1. Les chiffres-clés ____ 165
6.3.2. Les dépenses de formation ____ **Erreur ! Signet non défini.**
6.3.3. La synthèse globale de la formation ____ 166
6.4. La formation par bloc ____ **168**
6.4.1. La formation statutaire ____ 168
6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue) **Erreur ! Signet non défini.**

Chiffres clés 2021

Dépenses de formation exécutées en crédit de paiement : **2,6** M€

Nombre de stagiaires : **3 329** agents

6. La formation

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

Elle vise à permettre aux agents des services centraux et territoriaux d'acquérir ou de consolider les compétences qui leur sont nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques sur le champ « métier » et au fonctionnement plus général des services sur le champ « transverse ».

La pertinence du dispositif d'adaptation et d'évolution des compétences des personnels tant pour la formation statutaire initiale, la formation continue, les préparations aux concours et examens est un enjeu important pour permettre la valorisation et l'accroissement des compétences professionnelles des agents au regard de la qualité de service public attendue. Il permet d'adapter leurs compétences aux évolutions des missions, des métiers et de l'organisation de l'État, de favoriser la mobilité des agents désireux d'évoluer professionnellement mais également d'accompagner et de favoriser les parcours professionnels.

6.1. Les orientations de la politique de formation

La politique de formation est définie en tenant compte :

- **Des priorités interministérielles fixées par la DGAFP**, à travers notamment le schéma pluriannuel interministériel de formation, dans l'élaboration des plans de formation des administrations :
  - Sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations,
  - Sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le sexisme,
  - Transmettre les valeurs de la République comme le principe de laïcité et son corollaire, le principe de neutralité, et favoriser leur respect dans les services publics,
  - Former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux (RPS),
  - Accompagner les cadres dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'État,
  - Former les encadrants et les responsables RH à la politique du handicap,
  - Mesurer et gérer l'incidence des transformations numériques sur l'organisation et les relations de travail,
  - Renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables,
  - Développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences,
  - Professionnaliser les acteurs de la chaîne d'achat (ministères et opérateurs),
  - Renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des autres personnels d'accompagnement.
- **Des priorités arrêtées par les directions d'emploi des ministères sociaux**, en fonction des orientations de politiques publiques des différents périmètres ministériels. L'offre ministérielle de formation est élaborée en tenant compte du périmètre propre d'appartenance des agents et en lien avec les établissements de formation ministériels.

En 2021, la **politique de la DRH** s'inscrit dans le cadre de la lettre d'objectifs commune des 2 ministres de tutelle et se traduit par une démarche de co-construction de l'offre de formation ministérielle en lien avec les opérateurs de formation et les services d'administration centrale et déconcentrés.

Elle se caractérise par le développement des actions suivantes :

- Construction du plan ministériel de formation dans le cadre d'une démarche collaborative en amont de la validation en CTM avec les services en réunion technique et avec les organisations syndicales en commission de la formation des CTM de chaque périmètre ministériel ;
- Adaptation de l'offre de formation aux besoins spécifiques liées à la réforme OTE et aux évolutions des politiques publiques (plan de relance) ;
- Déploiement du nouveau réseau des correspondants régionaux de formation et son animation ;
- Professionnalisation des services RH aux dispositifs individualisés de formation ;
- Rénovation de la formation initiale statutaire des inspecteurs élèves du travail (IET) et des pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP) ;
- Mise en place d'un cycle de formation spécifique à l'inspection du travail pour l'accueil de nouveaux profils.

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

- Des classes virtuelles remplaçant les sessions de formation prévues sur site ;
- Des conférences en ligne permettant de toucher davantage d'agents ;
- Des formations proposées sur la nouvelle plate-forme interministérielle de formation en ligne « Mentor » (mise en place en mai 2021).

6.2. La mise en œuvre de la politique de formation

La direction des ressources humaines (DRH), en lien avec les directions métiers et les écoles de formation, pilote l'élaboration de l'offre ministérielle de formation au profit des agents de l'administration centrale et des services territoriaux. La DRH est également responsable du suivi des crédits alloués à la formation et de la passation des marchés publics afférents. Elle s'appuie sur ses correspondants de formation au sein des directions d'administration centrale, des DREETS (nouvellement créées) et des ARS.

Le bilan ci-après présente les actions de formation conduites en 2021 pour l'ensemble des agents publics relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et du ministère des Solidarités et de la Santé. Il rend compte de l'utilisation des crédits consacrés à la formation statutaire d'une part, et à la formation professionnelle d'autre part dont la formation continue et les préparations aux concours et examens.

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

- De la diversité des systèmes d'information de gestion des ressources humaines qui cohabitent dans les Ministères sociaux (RenoiRH, Sophia…) ;
- Du recours à des inscriptions hors système d'information, notamment du fait de la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) et la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) dépendant du ministère de l'Intérieur.

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

Depuis 2017, les inscriptions aux formations organisées par la DRH se font désormais par l'intermédiaire de RenoiRH, système d'exploitation et d'extraction de l'ensemble des données (SI décisionnel) dont l'organisation relève du centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH).

Cependant, dans le contexte de poursuite de la crise sanitaire et de l'OTE, des saisies partielles dans le système rendent difficiles la consolidation et la finalisation de l'enquête statistique nécessaire à la production du rapport social unique pour 2021. En 2022, la DRH poursuit sa sensibilisation faite auprès des services pour la généralisation de l'usage de RenoiRH comme outil de gestion de la formation.

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

6.2.2. L'organisation de la DRH

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

6.2.2.1. Mission formation

La feuille de route du département et les objectifs de la mission formation sont notamment de :

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

Pour prendre en compte ces évolutions, la mission poursuit le développement de son équipe dédiée au déploiement de la plate-forme interministérielle de formation en ligne « Mentor » au sein des ministères et à son développement au niveau interministériel (appui auprès des nouveaux partenaires, participation à la conception de l'outil). La DRH doit ainsi :

- Disposer d'une plate-forme numérique prête à l'emploi (souplesse, réactivité…) avec une offre de service d'accompagnement et de maintenance ;
- Élargir le catalogue de formations disponibles pour les agents de nos ministères grâce à la possibilité de mutualiser les contenus ;
- Rendre visibles des formations ouvertes en interministériel ;
- Améliorer l'accès à la formation pour l'ensemble des agents ;

6.2.2.2. Accompagnement du management et des collectifs de travail

Le Pôle d'accompagnement du management, des organisations et de l'intelligence collective a été créé en 2016 pour développer initialement une activité de coaching individuel de managers. Son champ a été progressivement élargi aux accompagnements collectifs et groupes de pairs de managers puis à la formation au management d'encadrement et de projet avec la création du Campus managérial en 2020.

A) Les accompagnements individuels, collectifs, les groupes de pairs

Les coachings individuels

Le recours au coaching individuel s'est beaucoup développé depuis 2016, date de création du pôle de coaching, passant de 37 managers coachés en 2016 à 150 en 2021. En 2021, la part des services déconcentrés devient supérieure à celle de l'administration centrale, 40% des coachings sont à la demande des services déconcentrés contre 37% en administration centrale. Cette situation est due à l'accompagnement des nouvelles directions issues de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (création des DREETS / DDETS).

Les accompagnements collectifs

Les accompagnements collectifs ont débuté en 2018 et augmentent continument atteignant plus du double entre 2020 et 2021 : 111 collectifs accompagnés. Le nombre d'accompagnements n'est pas une donnée homogène concernant l'investissement d'une équipe de coachs. En effet, dans certains cas, l'accompagnement est ponctuel alors que dans d'autres, il s'étend sur plusieurs mois. La phase préparatoire en revanche, qui est essentielle est commune dans sa méthodologie qui implique des entretiens de clarification d'objectifs avec le dirigeant et des entretiens avec les membres de l'équipe concernée puis après restitution d'une synthèse de ces éléments, une conception d'un déroulé d'une séance collective.

En 2021, la part des services déconcentrés devient très nettement supérieure (91%) à celle de l'administration centrale. Cette situation est due à l'accompagnement, dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat des services déconcentrés (création des DREETS / DDETS).

Les groupes de pairs en co-développement

Le nombre de groupes de pairs en co-développement augmente continument jusqu'à doubler entre 2019 et 2021, comprenant 20 groupes en 2021.

Ateliers d'échanges de pratiques managériales

Entre janvier et décembre 2021, 47 ateliers d'échanges de pratiques managériales, animés par des coachs certifiés des ministères sociaux, se sont tenus en distanciel. Le taux de participation des femmes était de 74 % pour 211 participations totales. L'administration centrale est majoritaire avec 44% puis les ARS à 32 % de participations et enfin les services déconcentrés avec 24% de participations.

Type et thématiques	2020	2021
Ateliers de 3 heures	**4**	**14**
Management à distance	4	5
L'accompagnement du collectif pour le retour en présentiel		1
Nouvelle organisation en télétravail		2
Mettre en place un espace de discussion		6
Ateliers d'1 heure 15	**2**	**19**
Les *feedbacks*	2	
La motivation de l'équipe		7
La délégation		7
Les signes de la reconnaissance		2
La structuration du temps		3
Ateliers découverte de 3 heures	**0**	**14**
Connaître son style de management		6
Utiliser les outils de la créativité dans le management		4
Faire de l'entretien professionnel un temps fort de son management		3
Construire une vision partagée avec son équipe		1
Total	**6**	**47**

Les parcours managériaux

Le Pôle est sollicité par différentes directions des ministères sociaux pour la mise en place de parcours managériaux en interne et formations-actions qui débouchent parfois sur la co-construction de repères managériaux, et qui impliquent des profils de formateurs-coachs. Cela peut aussi consister en un parcours obligatoire pour une catégorie de fonctions comme au plan national les responsables d'unité de contrôle (RUC) qui exercent en DDETS et qui sont en poste depuis moins de 18 mois. Après une première année de test, il a été décidé en 2021 de pérenniser ce parcours piloté par le Pôle pour la partie managériale, en lien avec l'INTEFP et la DGT qui pilotent les modules métiers. 4 modules managériaux de 2 jours sur 6 mois ont été suivis par 50 RUC en 2021.

B) Les actions du Campus managérial en matière de formations managériales

Le Campus managérial a été créé en janvier 2020 au sein du Pôle, dans l'objectif de développer l'individualisation de l'offre d'appui aux managers, combinant en fonction des besoins, de l'accompagnement, et/ou de la formation et et/ou de la participation à des groupes de pairs. Le renouvellement des marchés de formation a permis l'écriture en 2020 d'un cahier des charges adapté aux nouveaux besoins pour lequel des prestataires ont pu être choisis fin 2021.

Les formations managériales

Le Campus a été fortement mobilisé pour adapter l'offre de formation managériale avec la réalisation de trois marchés publics qui ont permis de déployer une nouvelle offre de formations managériales opérationnelle en janvier 2022.

Les formations organisées par le Campus managérial participent à la diffusion d'une culture managériale au sein des ministères sociaux. L'évolution du management est abordée à travers les formations sur l'intelligence relationnelle et collective, le management de projet, la transversalité, la créativité, la confiance, l'inclusion, la conciliation entre performance et qualité de vie au travail, la coopération…

En complément des formations, il a été proposé aux managers de participer à des conférences webinaires et d'accéder à des podcasts, des vidéos et des MOOC.

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

- L'horaire des formations, ateliers et webinaires est adapté à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle (9h-17h pour les formations/ateliers et pour les webinaires avec la mise à disposition d'un replay accessible à tout moment) ;
- Les formations proposées ont été essentiellement à distance pour respecter la venue des agents de tous territoires, ou présentant une vulnérabilité ou rencontrant des difficultés pour se déplacer ;
- Les ressources en ligne à travers des vidéos sont partiellement sur-titrées ;
- Des demandes en intra facilitées et rapides pour les structures ;
- Une adaptation des horaires pour les territoires d'outre-mer notamment pour les formations et webinaires.

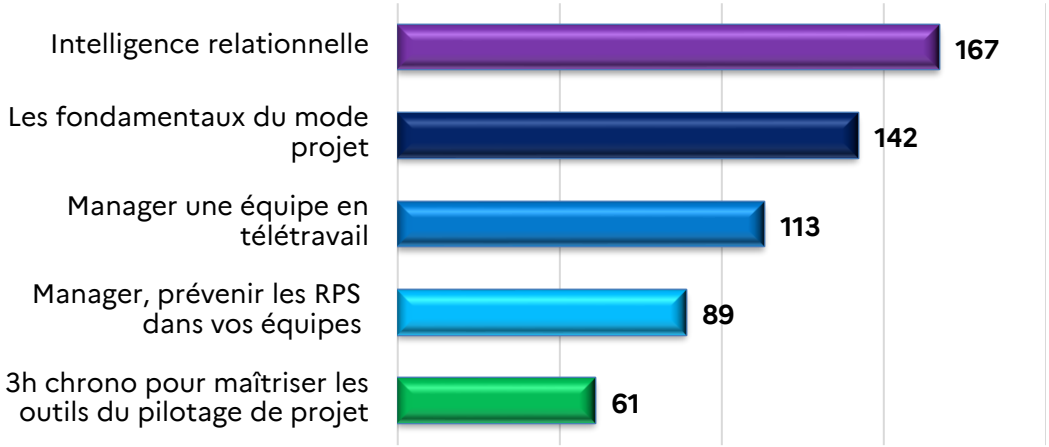
Bilan des formations managériales

88 sessions de formations managériales ont pu avoir lieu en 2021. Une augmentation importante est à souligner concernant le nombre de sessions avec un pourcentage de 62% par rapport à 2020 ainsi qu'une augmentation de 64% du nombre de participations aux formations. A cela s'ajoute la formation des 50 RUC du parcours d'accompagnement qui leur est dédié.

Trois grands thèmes reprennent les formations managériales :

- Le management d'équipe, comprenant 47% des sessions en 2021,
- La conduite de projet, 29% des sessions en 2021,
- L'intelligence relationnelle, 23% des sessions en 2021.

Nombre de stagiaires aux principales formations



74% de femmes ont participé aux formations managériales en 2021.

La majorité des stagiaires provient de l'administration centrale à 42%, puis des services déconcentrés à 38% et enfin des établissements publics à 20%.

L'espace numérique du Campus managérial

Le Campus managérial a été créé sous la forme d'un espace numérique en septembre 2020, au sein du pôle d'accompagnement du management et des organisations de la DRH des ministères sociaux. Il a été conçu comme un espace à la fois vivant, interactif et d'apprentissage. La population cible de cet espace inclut les responsables d'équipes, de projet et ceux qui souhaitent par la suite se former sur ces sujets ou accéder à ces fonctions. L'espace présente toute l'offre d'appui au management du Pôle, sous la forme d'accompagnements individuels et collectifs, les formations au management, d'outils et d'évènements consacrés au management.

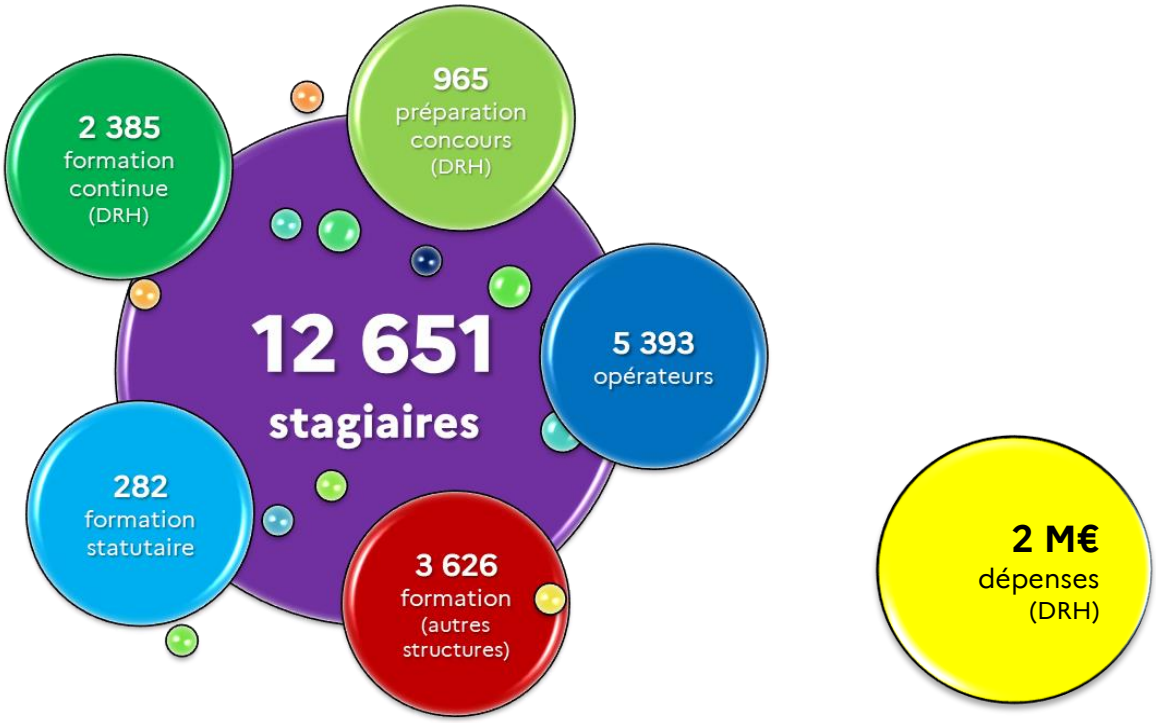
Les conférences ou webinaires

9 webinaires d'une heure trente environ ont eu lieu entre janvier et décembre liés à l'actualité managériale. La conférence sur les effets de la crise sanitaire : l'émergence d'un nouveau management a mobilisé le plus grand nombre de managers avec un total de 300 personnes.

Le taux de participation des femmes pour l'ensemble des conférences était en moyenne de 73%. L'administration centrale est largement majoritaire avec 53,5% de participants, puis 25,2% en ARS et 21,2% en services déconcentrés.

6.3. L'offre générale de formation

6.3.1. Les chiffres-clés



6.3.2. Les dépenses de formation

Sont mentionnées les dépenses de formation directement gérées par la mission de la formation et le campus managérial sur l'UO DRH.

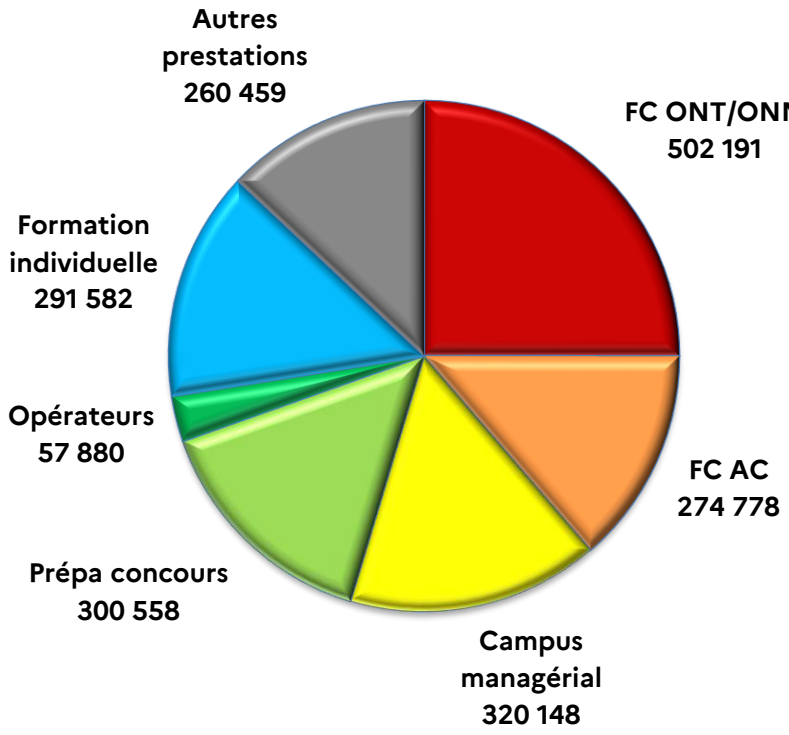
Les dépenses de formation ont représenté :

- 2 007 596 € en autorisation d'engagement (AE) ;
- 1 497 818 € en crédits de paiement (CP).

En plus de cette répartition budgétaire, s'ajoutent notamment les crédits propres de l'INTEFP (opérateur de formation initiale et continue du périmètre Travail). Par ailleurs, les crédits des DREETS sont gérés et délégués par la DFAS (ne figurent donc pas dans ce budget).

Les dépenses pour la rémunération accessoire des formateurs internes occasionnels représentent à 26 562 €.

Répartition des dépenses de formation de la DRH (en AE)



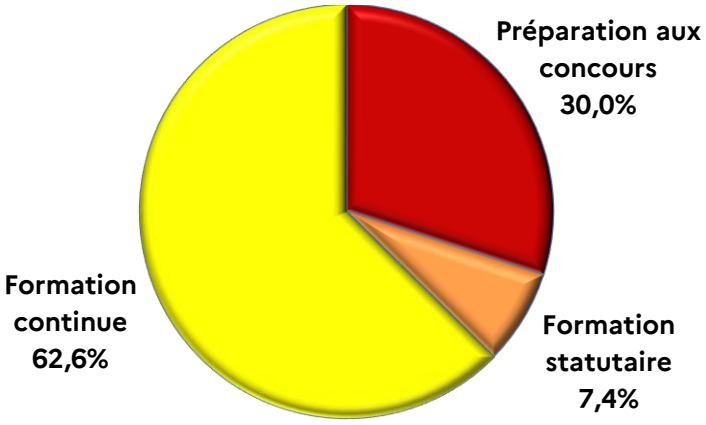
Source : GPEC

6.3.3. La synthèse globale de la formation

Sur les 3 632 stagiaires formés en 2021 dans le cadre de l'offre de formation pilotée directement par la DRH, la répartition s'effectue entre :

- La préparation concours : 965 agents ;
- La formation statutaire (initiale et adaptation à l'emploi) : 282 stagiaires ;
- La formation continue : 2 382 stagiaires.

Répartition des stagiaires par bloc de formations



Répartition des stagiaires et effectifs par catégorie hiérarchique

		A	B	C	Ensemble
Stagiaires	FS	**251**	**31**	-	**282**
		89,0 %	*11,0 %*	-	
	FC	**1 881**	**342**	**159**	**2 382**
		78,9 %	*14,3 %*	*6,7 %*	
	PC	**320**	**395**	**250**	**965**
		33,2 %	*40,9 %*	*25,9 %*	
	Total	**2 452**	**768**	**409**	**3 629**
		67,5 %	*21,1 %*	*11,3 %*	
Effectifs en fonction A/B/C au 31 déc. 2021 (ARS + P124 + P155)		**13 468**	**5 928**	**4 861**	**24 257**
		55,5 %	*24,5 %*	*20,0 %*	

Alors que les agents de catégorie A représentent 55,5 % des effectifs, ils représentent 78,9 % des stagiaires en formation continue (bien qu'en baisse par rapport à 2020 : 81,1 %). Ces données s'inversent pour les préparations aux concours et examens où les catégories B et C sont surreprésentées et en progression par rapport à 2020 (66,8 % contre 63,5 %).

Formation par catégorie hiérarchique et sexe

	A			B			C			Ensemble		
	F	H	**T**	F	H	**T**	F	H	**T**	F	H	**T**
FS	175	76	**251**	16	15	**31**	-	-	-	191	91	**282**
	70 %	*30 %*		*52 %*	*48 %*		-	-		*68 %*	*32 %*	
FC	1 321	560	**1 881**	285	57	**342**	138	21	**159**	1 744	638	**2 382**
	70 %	*30 %*		*83 %*	*17 %*		*87 %*	*13 %*		*73 %*	*27 %*	
Total *	1 496	636	**2 132**	301	72	**373**	138	21	**159**	1 935	729	**2 664**
	56 %	*24 %*		*11 %*	*2,7 %*		*5,2 %*	*0,8 %*		*73 %*	*27 %*	

** Pourcentages sur l'ensemble*
Source : GPEC

Sur la totalité des formations reçues, les femmes représentent 73 % des stagiaires, en hausse de 3 points entre 2021 en 2020 en formation continue en général (83 % contre 80 %), comme chez les

catégories A en particulier (70 % contre 67 %). En formation statutaire la répartition est similaire en 2021 et 2020.

Formation par statut et sexe

	Titulaires			Contractuels			Ensemble		
	F	H	T*	F	H	T*	F	H	T
FC	1 533	600	**2 133**	214	38	**252**	1 747	638	**2 382**
	72 %	*28 %*	***89 %***	*85 %*	*15 %*	***11 %***	*73 %*	*27 %*	

** Pourcentages sur l'ensemble*
Source : GPEC

En 2021, 11 % des agents formés étaient des contractuels.

6.4. La formation par bloc

6.4.1. La formation statutaire

La formation statutaire est destinée à doter les fonctionnaires accédant à un corps 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 3e concours) ;
- Aux agents promus au choix ou par voie d'examen professionnel, ou par détachement ;
- Aux agents titulaires qui suivent des formations obligatoires dans le cadre de leur statut particulier ;
- Aux agents non titulaires au cours de leur période d'essai ;
- Aux travailleurs en situation de handicap sous contrat.

6.4.1.1. La formation statutaire du périmètre Affaires sociales et Santé

La formation statutaire des agents du périmètre Santé et Solidarités est assurée par l'École des hautes études en santé publique (EHESP). En 2021, près de 200 stagiaires ont débuté une scolarité dans cette école.

Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS) (15 mois de formation)		
Entrées en 2021	**44**	**Femmes : 36 / Hommes : 8**
Entrées en 2020	43	Femmes : 34 / Hommes : 9

Ingénieurs d'études sanitaires (IES) (1 an de formation)		
Entrées en 2021	**8**	**Femmes : 3 / Hommes : 5**
Entrées en 2020	9	Femmes : 5 / Hommes : 4

Ingénieurs du génie sanitaire (IGS) (1 an de formation)		
Entrées en 2021	**6**	**Femmes : 4 / Hommes : 2**
Entrées en 2020	2	Femmes : 1 / Hommes : 1

Médecins inspecteurs de santé publique (MISP) (1 an de formation)		
Entrées en 2021	**3**	**Femmes : 3**
Entrées en 2020	2	Femmes : 2

Pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP) (1 an de formation)		
Entrées en 2021	**17**	**Femmes : 12 / Hommes : 5**
Entrées en 2020	7	Femmes : 6 / Hommes : 1

Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire (T3S) (12 semaines de formation)		
Entrées en 2021	**16**	**Femmes : 11 / Hommes : 5**
Entrées en 2020	39	Femmes : 15 / Hommes : 24

Source : GPEC

6.4.1.2. La formation statutaire du périmètre Travail et Emploi

La formation statutaire est mise en œuvre par l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Elle a accueilli en 2021 plus de 150 stagiaires sur plusieurs promotions.

Le caractère professionnalisant de la formation est fondé sur le principe de l'alternance entre séquences d'enseignements théoriques et stages pratiques (stage pratique de longue durée dans les services de 3 mois, stage en entreprise, stage en juridiction, séquence de travail collectif et stage européen ou international de 4 semaines en fin de parcours).

Inspecteurs élèves du travail (IET) issus des concours (18 mois de formation)		
Entrées en 2021	**67**	**Femmes : 45 / Hommes : 22**
Entrées en 2020	0	Pas de dispositif ITD en 2020

Inspecteurs du travail par détachement (ITD) (9 mois de formation)		
Entrées en 2021	**23**	**Femmes : 9 / Hommes : 14**
Entrées en 2020	0	Pas de concours en 2020

Inspecteurs du travail stagiaires (ITS) issus du concours réservé (6 mois de formation)		
Entrées en 2021	**0**	**Pas de concours en 2021**
Entrées en 2020	53	Femmes : 29 / Hommes : 24

6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue)

Via l'analyse des données extraites de RenoiRH et des remontées d'information des services déconcentrés, établissements publics (notamment les écoles) en 2021, **12 651 stagiaires** ont participé à une action de formation professionnelle.

Stagiaires et jours de formation par organisateur

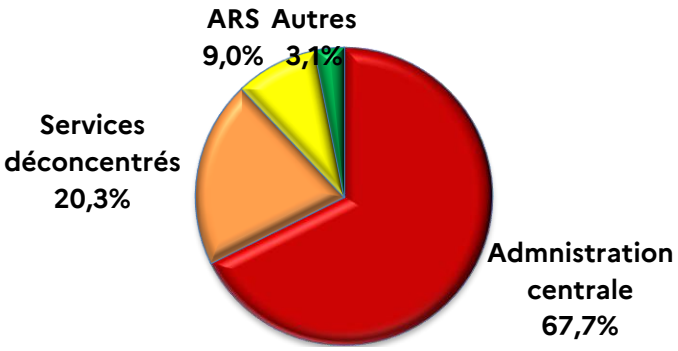
		Nombre de stagiaires
DRH	Formation continue	**2 382**
	Préparation aux concours et examens	**965**
	Total DRH	**3 350**
Total Opérateurs (EHESP + INTEFP)		**5 393**
Total Autres (Administration centrale + services déconcentrés + ARS)		**3 626**
Total général Formation professionnelle		**12 369**

En plus de l'offre de formation nationale, les agents des ministères sociaux se forment à travers d'autres dispositifs qui ne rentrent pas dans les statistiques de ce rapport social unique, notamment les PFRH des préfectures (SAFIRE) et les formations suivies en ligne (en particulier sur Mentor) sans inscription préalable sur le SI ministériel.

6.4.2.1. L'offre de formation professionnelle

L'offre de formation de la DRH est proposée soit à l'administration centrale, soit à l'ensemble des agents (DREETS, DEETS, DDETS et DDETS-PP), à l'exception des établissements publics qui peuvent accéder ponctuellement aux formations.

Par administration

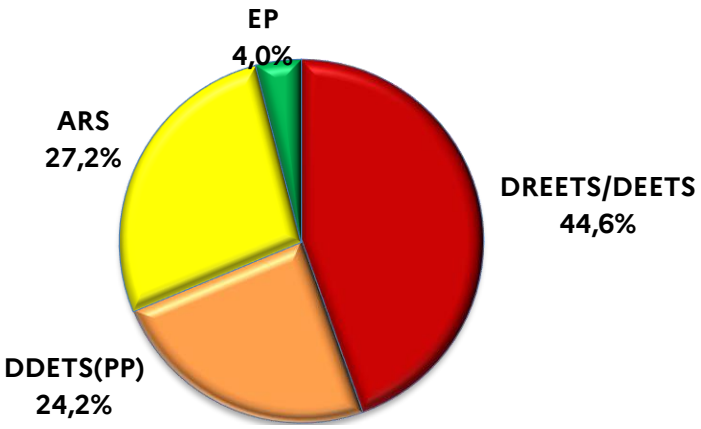


6.4.2.1.1 L'offre de formation continue par administration

Services déconcentrés et établissements publics

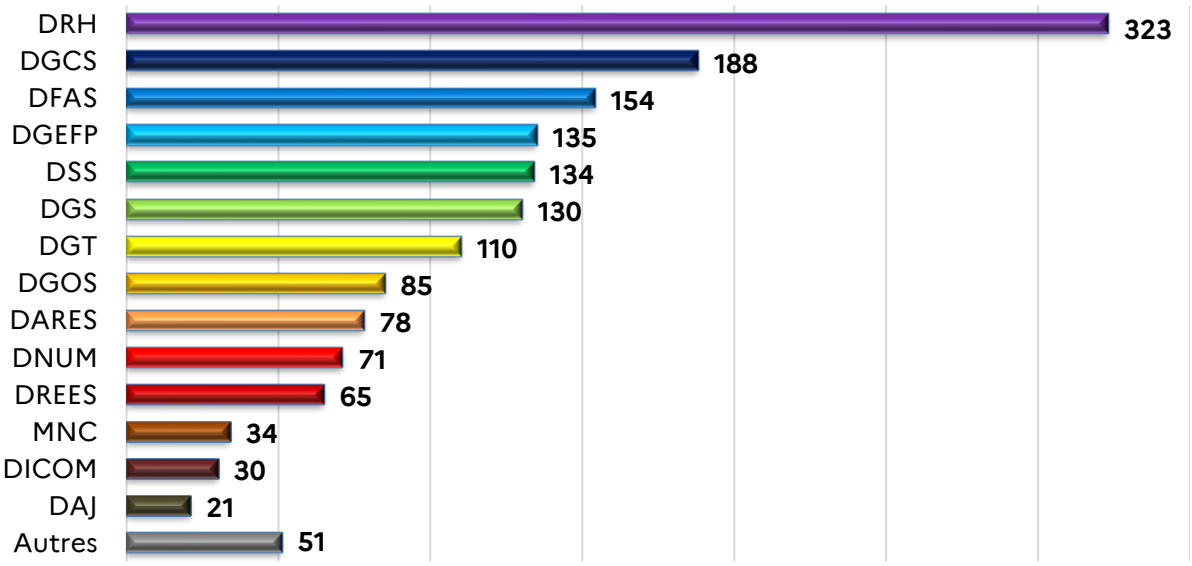
En 2021, les agents des services déconcentrés et des établissements publics ont représenté **698 stagiaires** à l'offre de formation nationale de la DRH.

Réseaux territoriaux



En 2021, **1609 stagiaires** des directions d'administration centrale ont participé à une formation de l'offre de la DRH.

Administration centrale

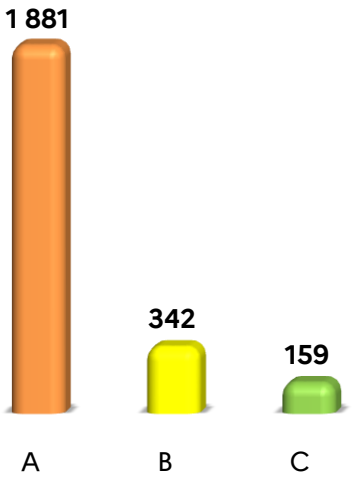


6.4.2.2. L'offre de formation continue par typologie de stagiaires

Les statistiques suivantes issues de RenoiRH concernent uniquement les formations organisées directement par la DRH pour les agents des 2 périmètres ministériels.

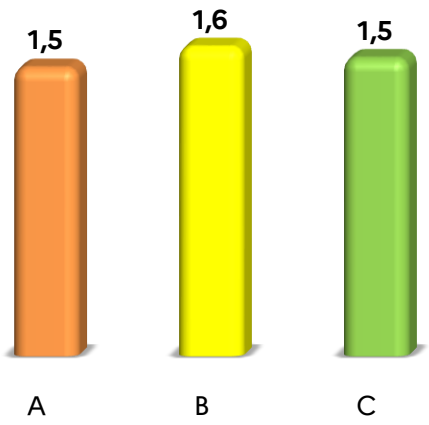
Répartition par catégorie

Nombre de stagiaires

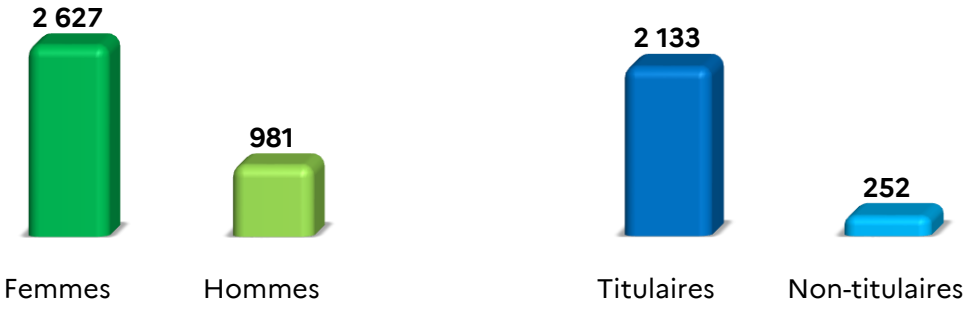


Répartition par sexe

Durée moyenne par agent formé (jour)



Répartition par statut

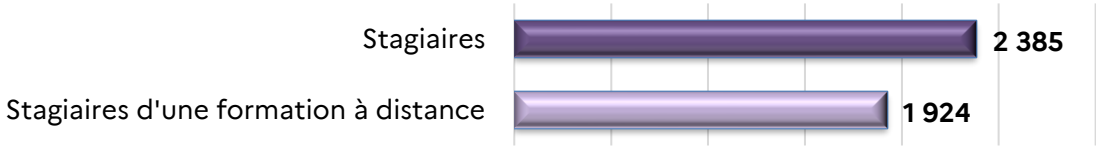


Source : GPEC

6.4.2.1.3. L'offre de formation continue par modalité de formation

Avec la crise sanitaire et le télétravail, les formations à distance peu présentes initialement dans les catalogues de formation de la DRH ont été mises en place à partir d'avril 2020. En 2021, les modalités de formation à distance ont été généralisées, avec plus de 60 % des formations organisées à distance (c'est-à-dire soit totalement en ligne, soit en partie).

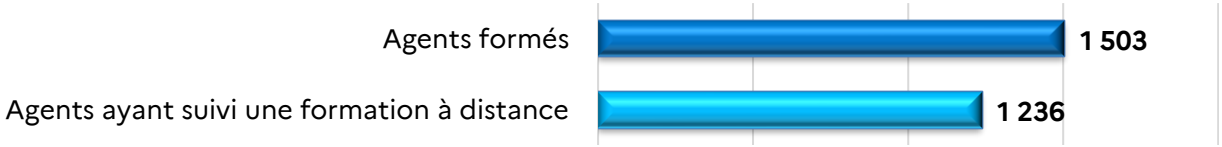
Stagiaires d'une formation à distance



Source : GPEC

Ainsi, **80,7 % des stagiaires ont suivi une formation organisée à distance** en 2021 confirmant la progression depuis 2020.

Agents ayant suivi une formation à distance



Source : GPEC

Parmi les agents ayant suivi une formation, **82,2 % ont suivi au moins l'une de leurs formations à distance**.

6.4.2.1.4. L'offre de préparation aux concours et examens

L'offre de préparation aux concours et examens permet aux agents des Ministères sociaux de suivre une formation adaptée aux examens et aux concours organisés soit par les Ministères sociaux (corps techniques et administratifs) soit en interministériel pour certains corps administratifs.

Nombre d'agents formés

Catégories A et A+		
Examen ou concours	**2021**	2020
Préparation IRA	**41**	14
Préparation PENA	**1**	18
Attaché (examen professionnel)	**154**	114
Attaché principal	**163**	134
ENA interne	**42**	19
Tour extérieur administrateur	**33**	31

Catégorie B		
Examen ou concours	**2021**	2020
Secrétaire administratif de classe normale (examen)	**173**	72
Secrétaire administratif de classe normale (concours)	**58**	95
Secrétaire administratif de classe supérieure	**115**	71
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	**59**	24

Corps techniques			
	Examen ou concours	**2021**	2020
T	Secrétaire adm. de classe sup. (concours renseignement)	**28**	*124**
	Contrôleur du travail hors classe	**5**	
SS	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire (T3S) interne	**6**	5
	T3S (avancement)	**5**	3
	T3S (C en B)	**6**	7
	T3S en chef	**25**	13
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	**27**	27
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe	**22**	22

** Toutes les préparations Travail : CTHC, IT*

Source : GPEC

6.4.2.1.5. L'offre de formation par domaine

En 2021, pour l'offre de la DRH, 2 382 stagiaires représentent 1 503 agents (un agent peut suivre plusieurs formations). Les formations sont à nouveau davantage réparties entre les domaines de formations avec une reprise générale de l'activité de formation et la mise en place de nouvelles formations à distance.

Formation continue par domaine

	A		B		C		Ensemble*	
Management	**707**	***97 %***	11	*2 %*	9	*1 %*	**727**	*30,6 %*
Ressources humaines	183	*64 %*	**82**	***28 %***	23	*8 %*	**288**	*12,1 %*
Parcours individualisé	83	*70 %*	23	*19 %*	12	*9 %*	**118**	*4,9 %*
Hygiène, santé et sécurité au travail	226	*81 %*	19	*7 %*	**33**	***12 %***	**278**	*11,7 %*
Politiques publiques nationales	130	*61 %*	**71**	***33 %***	11	*5 %*	**212**	*8,9 %*
Achats publics	86	*80 %*	19	*16 %*	3	*3 %*	**108**	*4,5 %*
Économie, finances, gestion	59	*79 %*	13	*17 %*	3	*4 %*	**75**	*3,1 %*
Techniques juridiques	40	*80 %*	5	*10 %*	5	*10 %*	**50**	*2,1 %*
Communications et service aux usagers	104	*70 %*	28	*19 %*	17	*11 %*	**149**	*6,2 %*
Informatique et bureautique	209	*69 %*	**58**	***19 %***	**36**	***12 %***	**303**	*12,7 %*
Langues	14	*93 %*	1	*7 %*	0	*0 %*	**15**	*0,6 %*
Spécifiques aux métiers	37	*67 %*	12	*22 %*	6	*11 %*	**55**	*2,3 %*
Total	**1 878**	*79 %*	**342**	*14 %*	**158**	*7 %*	**2 382**	

** Pourcentage de l'ensemble*
Source : GPEC

Parmi les stagiaires de la formation continue, le premier domaine reste le management (30,6 %) en baisse relative par rapport à 2020 (38 %). L'informatique est désormais le deuxième domaine de formation (12,7 % contre 11,5 % en 2020), devant les ressources humaines et la santé et sécurité au travail. Les formations spécifiques aux métiers des ministères diminuent fortement (2,3 % contre 13,8 %) avec le changement de périmètre ministériel de la Jeunesse et des Sports. Les formations Santé, Solidarités et Travail sont principalement assurées par l'EHESP et l'INTEFP.

6.4.2.1.5.1. L'offre de formation transverse

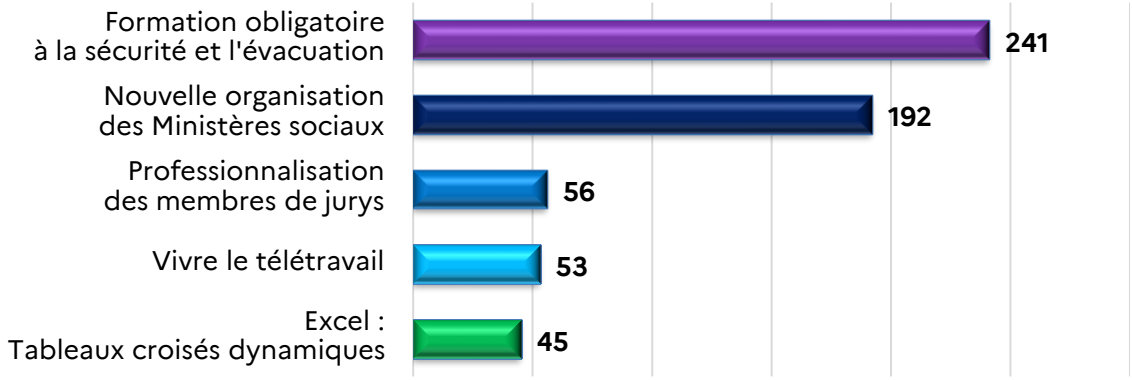
L'élaboration de l'offre ONT/AC 2021 (offre nationale transverse et d'administration centrale) s'adresse à l'ensemble des agents des Ministères sociaux, en administration centrale et en services territoriaux (DREETS, DEETS, DDETS-PP). Elles ont été mises en œuvre par la mission de la formation de la DRH.

Les domaines de formations sont référencés dans le catalogue dit « offre nationale transverse » pour tous les agents des ministères et dans le catalogue « administration centrale » pour les formations réservées uniquement aux agents des directions d'administration centrale.

L'offre des formations transverses, issue du catalogue ONT/AC a regroupé **1 654 stagiaires** issus :

- Des services déconcentrés ;
- Des directions d'administration centrale ;
- Des établissements publics.

Nombre de stagiaires des principales formations



Source : GPEC

6.4.2.1.5.2. L'offre nationale de formation métier

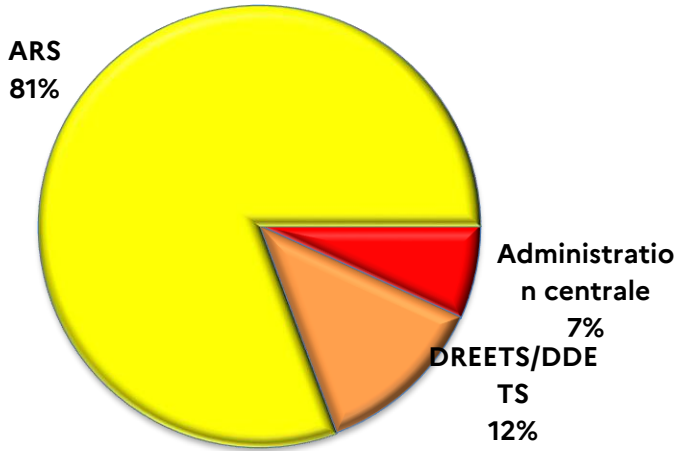
Santé et Solidarités

À destination des DAC, des DREETS, des DDETS et DDETS-PP et des ARS, cette offre de formation est construite par la DRH et l'EHESP et validée lors des instances (CTM).

Elle est composée des formations Santé et Solidarités du catalogue de l'EHESP et des formations proposées en complément par la DRH.

Ainsi, **735 stagiaires ont été formés par l'EHESP et la DRH**, représentant 1 761 jours de formation. Les ARS sont largement bénéficiaires de cette offre de formation.

Répartition des formations par réseau



Source : GPEC

Par ailleurs, en complément de ces formations, les formations collectives spécifiques organisées pour les structures (« intra ») par l'EHESP ont représenté 318 stagiaires et 512 jours de formation.

Travail

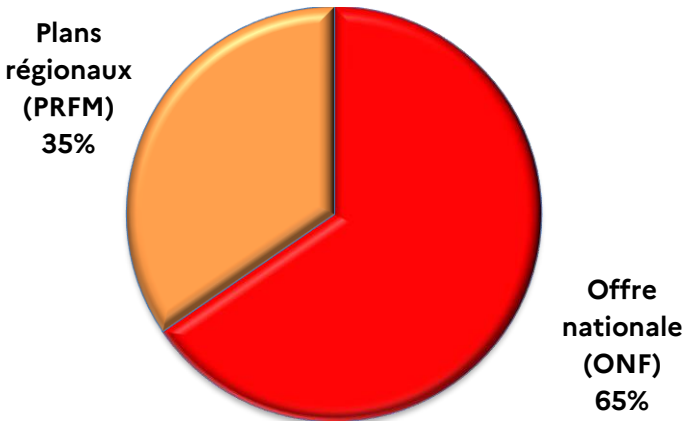
À destination des agents du ministère du Travail (DGT, DGEFP, DARES, DREETS et DDETS et DDETS-PP), l'offre nationale Travail est portée par l'INTEFP et validée par les instances.

L'offre nationale de formation métier s'articule autour des orientations de formation suivantes :

- Formations relatives au système de l'inspection du travail et à l'accompagnement des nouveaux pouvoirs du système d'inspection du travail ;
- Formations permettant le développement et le maintien des compétences à destination des agents des DREETS/DDETS, DDETS-PP (pôles 3E et SESE) et dans le cadre des mobilités fonctionnelles.

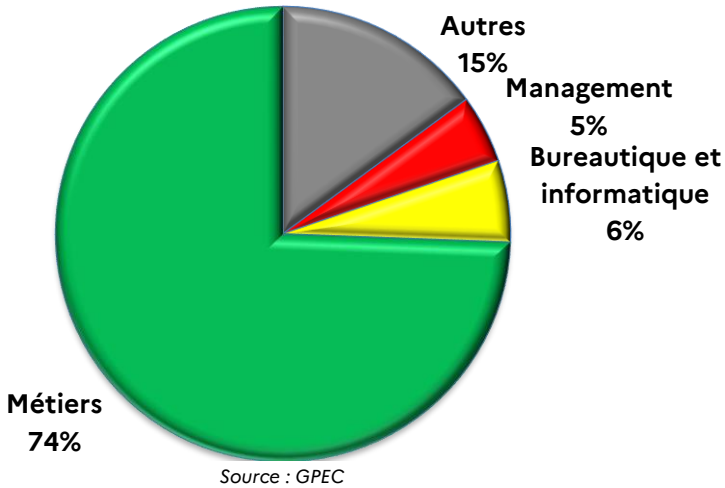
Plus de **4 000 stagiaires** ont suivi une formation de l'INTEFP dans le cadre de la formation continue à travers l'offre nationale de formation métier (ONT) et les plans régionaux de formation métier mutualisés (PRFM).

Répartition des formations par type d'offre



Source : GPEC

Répartition des formations par domaine



Source : GPEC

6.4.2.2. L'offre régionale de formation

Compte tenu de la crise sanitaire et de paramètres techniques, les autres éléments concernant l'offre régionale de formation restent parcellaires.

6.4.2.3. Les formations individuelles et spécifiques

Les agents des Ministères sociaux peuvent bénéficier de formations individuelles et spécifiques qui viennent en complément des différentes offres de formation nationales et régionales.

6.4.2.4. Le congé de formation professionnelle, la VAE et les bilans de compétence

Le **congé de formation professionnelle** est accordé aux agents ayant accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration, afin d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle.

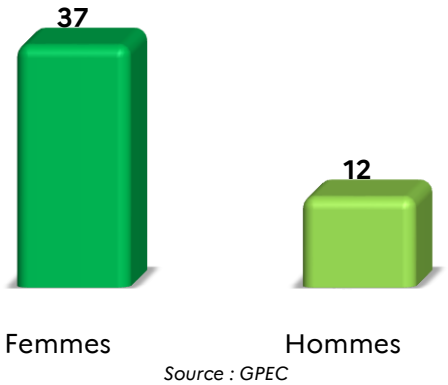
Les agents publics ont la possibilité de bénéficier d'actions de formation en vue d'une **validation des acquis de leur expérience** (VAE).

Le **bilan de compétences** est réservé aux agents ayant dix ans au moins de services effectifs afin de leur permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Ce dispositif s'installe progressivement dans la politique de formation et d'accompagnement de la carrière des agents.

6.4.2.4.1. Le compte personnel de formation (CPF) en administration centrale

Le compte personnel de formation permet depuis le 1er janvier 2017 à l'ensemble des agents publics civils, titulaires et contractuels – quelle que soit la nature de leur contrat, à durée indéterminée ou déterminée, et la durée de leur ancienneté de service – dès lors qu'ils relèvent des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'acquérir des droits à formation.
Ces droits sont portables et mobilisables à l'initiative de l'agent indifféremment auprès d'un employeur public ou privé.
Ainsi, en 2021, 49 agents ont bénéficié d'une formation dans le cadre du CPF en administration centrale.

Répartition par sexe



Source : GPEC

6.4.2.4.2. Les bilans de compétences en administration centrale

Cadre de passation des bilans de compétences

En 2021, deux prestataires sont intervenus pour la réalisation des bilans de compétences des agents d'administration centrale.

En effet, dans le cadre du renouvellement du marché, un nouveau prestataire a été sélectionné. Ce marché a été notifié en avril 2021.

La sélection du prestataire a été établie notamment au regard de l'expérience pour l'accompagnement de profils issus de la fonction publique y compris de ministères, ainsi que pour l'accompagnement spécifique de profils de catégorie A+.

Le prestataire a également été retenu pour le dispositif mis en place permettant une passation des bilans de compétences en distanciel. La qualité du suivi individuel, de la méthodologie et des tests proposés ont également été évalués.

Typologie de bilans et de bénéficiaires

Chaque bilan de compétences dure 24 heures. Il est structuré autour de plusieurs entretiens individuels espacés, qui sont intercalés avec des tests et des temps de travail personnel.
Les bilans de compétences peuvent démarrer tout au long de l'année.

Ainsi, concernant les bilans de compétences réalisés en 2021, on retrouve à la fois les bilans initiés au cours de l'exercice 2020 et achevés en 2021, les bilans initiés et terminés au cours de l'exercice 2021, et des bilans initiés en 2021 et toujours en cours au 31 décembre 2021.

Cette distinction est donc faite ci-dessous.

Les bilans de compétences réalisés en tout ou partie sur l'exercice 2021 :

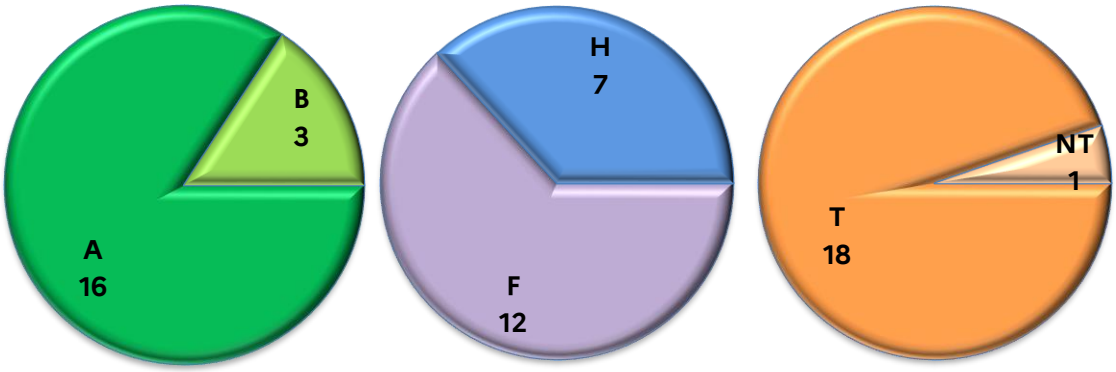
- 11 bilans de compétences initiés en 2020 et finalisés en 2021,
- 4 bilans de compétences initiés et terminés en 2021,
- 4 bilans de compétences initiés en 2021 et toujours en cours au 31 décembre 2021.

Au vu de l'évolution des modalités d'organisation des services (contexte sanitaire et développement du télétravail), les bilans de compétences ont pu être réalisé en distanciel.

- 13 bilans de compétences se sont tenus exclusivement à distanciel,
- 3 bilans de compétences se sont tenus en présentiel dans les locaux du prestataire,
- Pour 3 bilans de compétences, les agents ont alterné les entretiens en distanciel et en présentiel.

Concernant les bénéficiaires de l'ensemble des bilans de compétences qui se sont tenus en tout ou partie sur l'exercice 2021.

Répartition des bénéficiaires de bilans de compétences



Source : GPEC

CHAPITRE 7
LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

7.1. La santé et la sécurité au travail ____ **181**

7.1.1. L'activité des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ____ 181
7.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) ____ 181
7.1.3. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention ____ 181
7.1.4. La surveillance médicale des agents ____ 181

7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles ____ **181**

7.2.1. Nombre et taux d'accidents ____ 181
7.2.2. Caractéristiques des accidents ____ 181
7.2.2.2. La durée des arrêts de travail ____ 181
7.2.3. Caractéristiques des agents ____ 181
7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents ____ **Erreur ! Signet non défini.**
7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions ____ **Erreur ! Signet non défini.**
7.2.5. Maladies professionnelles ____ **Erreur ! Signet non défini.**
7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux ____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2019 ____ Erreur ! Signet non défini.

7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124 ____ **Erreur ! Signet non défini.**
7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155 ____ **Erreur ! Signet non défini.**
7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des agents des programmes 124 et 155 ____ **Erreur ! Signet non défini.**
7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire ___ **Erreur ! Signet non défini.**

Chiffres clés 2021

Mise en place du DUER dans **81 %** des services ayant répondu à

Les **accidents** de service / du travail, de trajet :
- *Nombre d'accidents : **179** accidents
- *Taux d'accidents : **1,09 %**
- *Nombre de jours d'arrêt : 7 339 jours

Maladies professionnelles reconnues imputables au service :
- * maladies : **18**
- * ayant donné lieu à **4** invalidités (permanente et/ou temporaire)

Recours à la procédure de demande de **protection fonctionnelle** :
- * P124 : 17 agents et * P155 : 74 agents

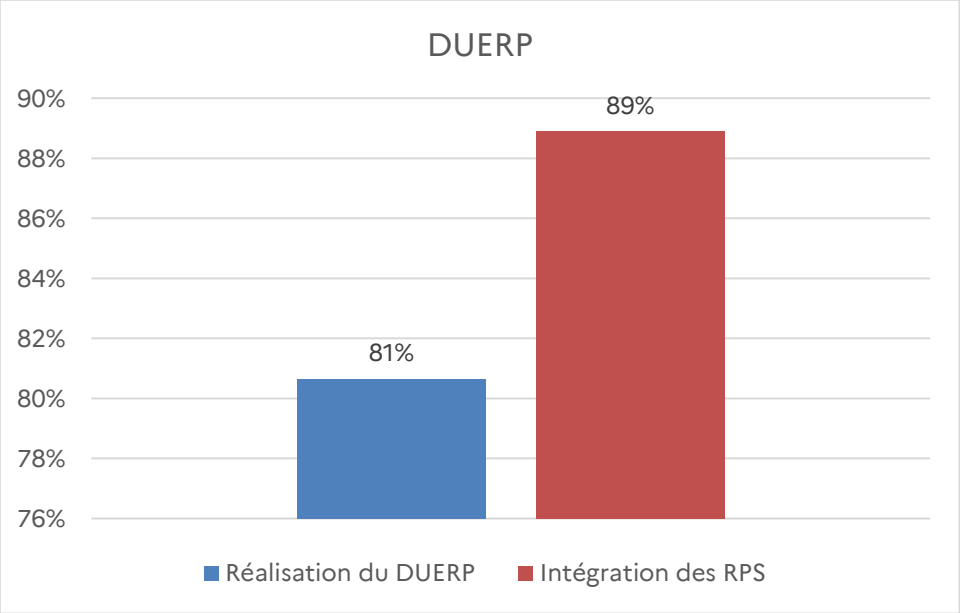
7. Les conditions de travail

7.1. La santé et la sécurité au travail

7.1.1. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'évaluation des risques professionnels est une obligation des chefs de service qui a été rappelée notamment par la circulaire DGAFP B9 n°10-MTSF1013277C du 18 mai 2010 et, pour l'administration centrale, par l'instruction du 30 janvier 2017.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un élément clé de la prévention des risques professionnels dont la réalisation implique nécessairement d'une part, les agents et leurs représentants, et d'autre part, les acteurs opérationnels de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.



En 2021, les DUERP ont été mis en place à 81 % par les structures répondantes (94 % en 2020) et intègrent à 89 % les risques psycho-sociaux (92 % en 2020).

7.2. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention

7.2.1. Fonctions et missions des assistants et conseillers de prévention

Les missions des assistants et des conseillers de prévention relèvent de l'article 4-1 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

La mission des assistants et des conseillers de prévention est d'assister et de conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre et le suivi des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents (*ex : visites fréquentes des lieux de travail, diffusion d'informations dans les domaines SST…*) ;

- Améliorer les méthodes et l'environnement de travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents (*ex : observer les conditions de travail des agents et relayer les constats auprès du chef de service…)* ;

- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre (*ex : participer à l'analyse des causes des accidents de service et proposer des solutions, recueillir les statistiques des accidents et des maladies professionnelles, participer aux travaux et/ou enquêtes menées par le CHSCT, participer à la sensibilisation des agents en particulier dans le cadre de l'élaboration du programme de formation pour le personnel, participer à tout projet de rénovation et à la mise à jour et diffusion de la réglementation…..) ;*

- Veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, les assistants et les conseillers prévention :

- Proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;

- Participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

Les assistants et conseillers de prévention assurent ainsi le lien entre le directeur et les agents. Ils sont des acteurs incontournables de la prévention des risques. En outre, le conseiller de prévention assure des actions de coordination et d'animation du réseau, de formation et de conseil aux assistants de prévention.

7.2.2. Le réseau des assistants et conseillers de prévention en administration centrale et en services déconcentrés

Le réseau des assistants et conseillers de prévention est coordonné par une conseillère nationale de prévention.

Outre l'expertise et l'accompagnement quotidien effectué par la CNP auprès des services et acteurs de prévention, celle-ci a poursuivi en 2021 les réunions d'animation du réseau en administration centrale et en services déconcentrés associant les conseillers et assistants de prévention.

Ces réunions ont été axées principalement sur :

- La poursuite des échanges sur la situation sanitaire ;
- La mise en place de groupes de travail, notamment celui portant sur la dématérialisation du DUERP et des registres SST et DGI ;
- L'actualisation des DUERP en intégrant le télétravail, les RPS et la Covid-19.

La mission QVT, SST continue d'élaborer régulièrement des fiches réflexes en lien avec la Covid-19.

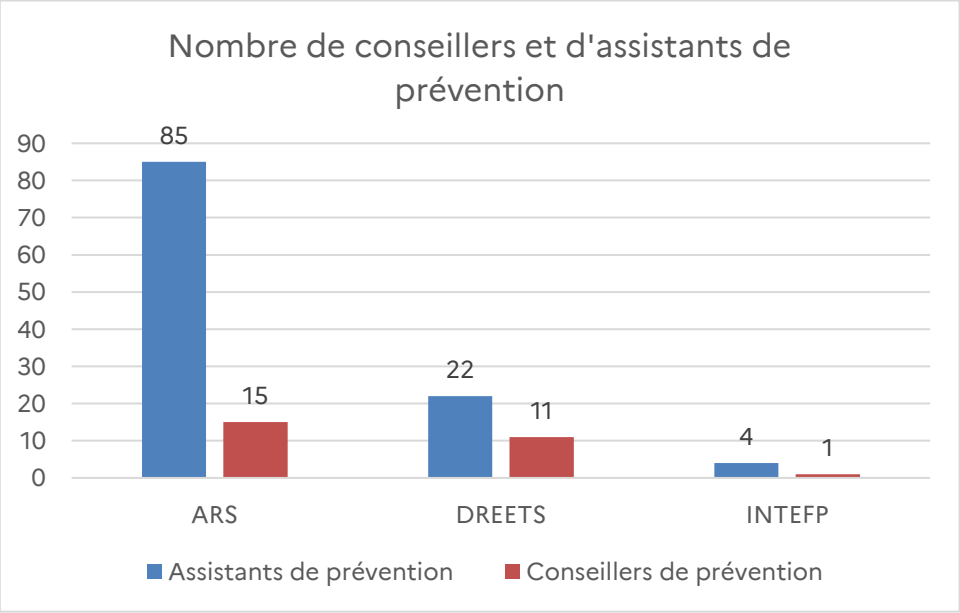
Le réseau des assistants de prévention au niveau de l'administration centrale

À la suite de la publication de l'instruction du 30 janvier 2017 relative aux responsabilités des chefs de service d'administration centrale en matière de santé et de sécurité au travail, un assistant de prévention a été nommé dans chaque service d'administration centrale.

Le réseau des conseillers et assistants de prévention au niveau régional

Le réseau est composé :

- Dans les ARS de 15 conseillers de prévention et 85 assistants de prévention ;
- Dans les DREETS de 11 conseillers de prévention et de 22 assistants de prévention ;
- A l'INTEFP d'un conseiller de prévention et de 4 assistants de prévention.



7.2.3. 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

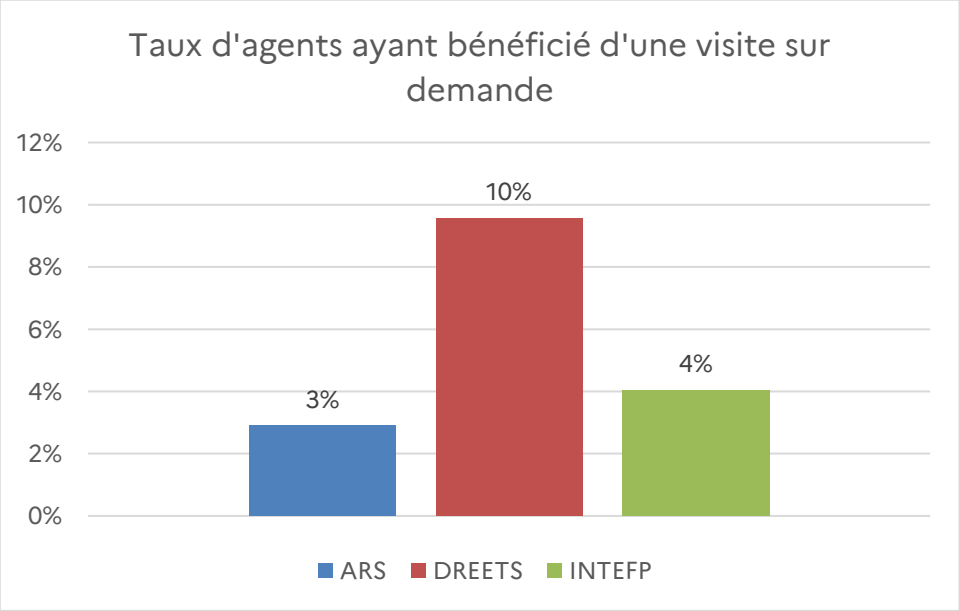
médical au travail et des actions sur le milieu professionnel (article 10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982). Le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 pose le principe du caractère obligatoire de la surveillance médicale.

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).

À noter que la surveillance médicale des agents des ARS est régie par les règles de la médecine du travail.

❖ **Le taux d'agents ayant bénéficié d'une visite sur demande[11] :**

- ARS : 3% des agents ;
- DREETS : 10% des agents ;
- INTEFP : 4% des agents.



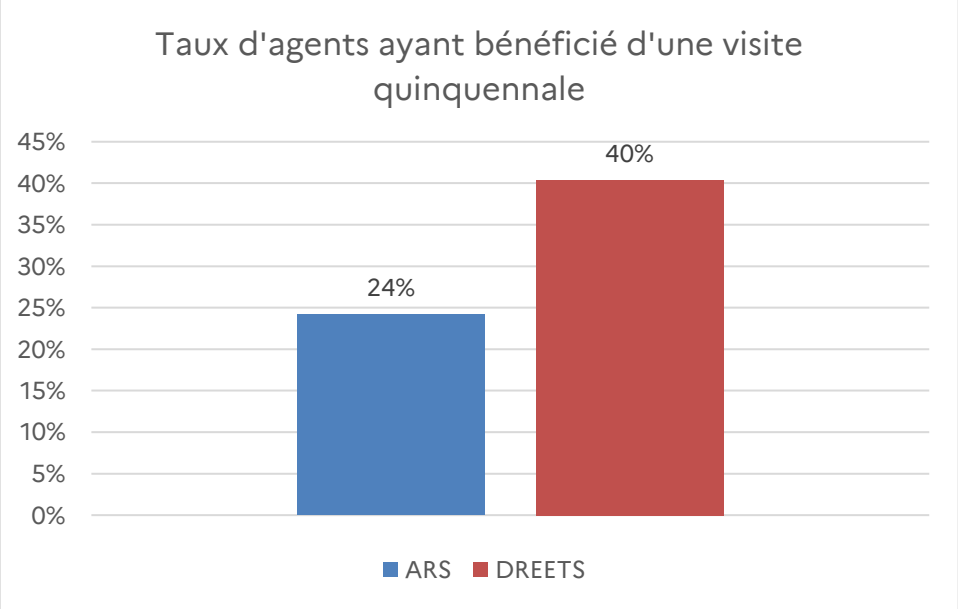
❖ **L'obligation de visite biennale[12] :**

En ARS, 47 % des agents ont bénéficié d'une visite biennale en 2021, contre 46 % en 2020.

[11] Répondants à l'item : 12 ARS, 10 DREETS et l'INTEFP
[12] Répondants à l'item : 8 ARS

❖ **Le taux d'agents concernés ayant bénéficié d'une visite quinquennale[13] :**

- ARS : 24% des agents ;
- DREETS : 40% des agents.



❖ **Le taux d'agents reconnus comme travailleurs handicapés[14] :**

- Administration centrale : 4% des agents ;
- ARS : 6 % des agents ;
- DREETS : 8 % des agents ;
- INTEFP : 4 % des agents.

Remarque :
Les données concernant les DREETS et les ARS ont été recueillies via l'outil d'enquête ministériel SOLEN.

[13] Répondants à l'item : 11 ARS et 11 DREETS
[14] Répondants à l'item : 14 ARS, 9 DREETS et l'INTEFP

7.3. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles

7.3.1. Nombre et taux d'accidents

Pour l'administration centrale, les données proviennent de la mission accidents, maladies et instances médicales chargée de l'instruction des accidents de service / du travail et des maladies professionnelles.
Le rapport social unique 2021 intègre les agents contractuels de droit privé pour l'analyse, tout comme dans les bilans sociaux des années précédentes.

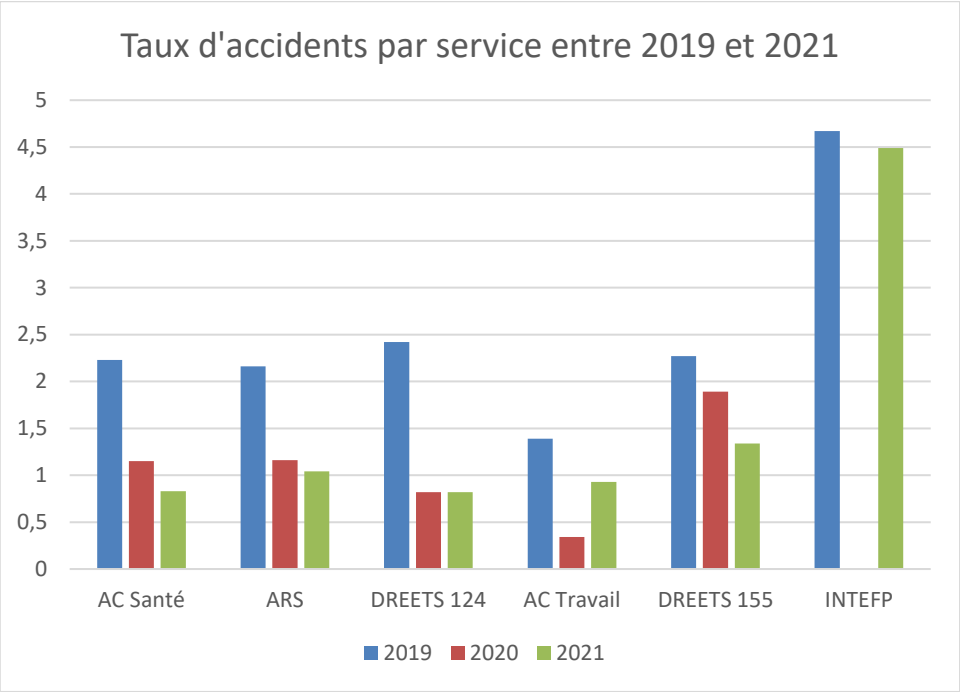
En 2021, 219 accidents de service ou du travail et de trajet ont été déclarés. Cela correspond à un taux d'accidents du travail de 1.09 % (1.45% en 2020). Ces accidents ont entrainé 7339 jours d'arrêt, soit 27,8 jours en moyenne par agent en 2021 (21.2 jours en 2020).

Les taux d'accident varient de 0,82 % pour les agents affectés en DREETS du périmètre santé à 4,49 % pour les agents affectés à l'INTEFP.
Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident varie, quant à lui, de 7.5 jours pour les agents d'administration centrale du périmètre « Santé » à 78 jours pour les agents affectés au sein du périmètre « travail » des DREETS.

Répartition des accidents de service / du travail et de trajet survenu en 2021 par service

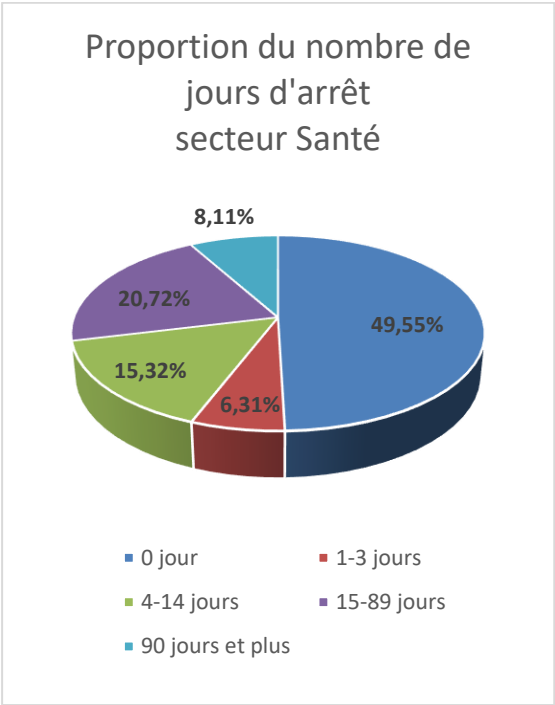
Service	Nombre d'accidents survenus		Nombre de jours d'arrêts (accidents)		Taux 2021	Durée moyenne des arrêts	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels		Fonctionnaires	Contractuels
P124-Santé	**84**	**29**	**2583**	**449**	**0,94%**	**44.6**	**33**
AC Santé	20	1	663	0	0.83%	7,5	0
ARS	45	26	1240	375	1.04 %	58,3	29
DREETS	19	2	680	74	0.82%	68	37
P155-Travail	**95**	**11**	**4167**	**140**	**1.32 %**	**41,8**	**14.5**
AC Travail	9	2	470	2	0.93%	10	2
DREETS	85	6	3633	119	1,34%	51,5	32,25
INTEFP	1	3	64	19	4,49%	64	9,5
Total	**179**	**40**	**6750**	**589**	**1,09%**	**43,20**	**23,75**

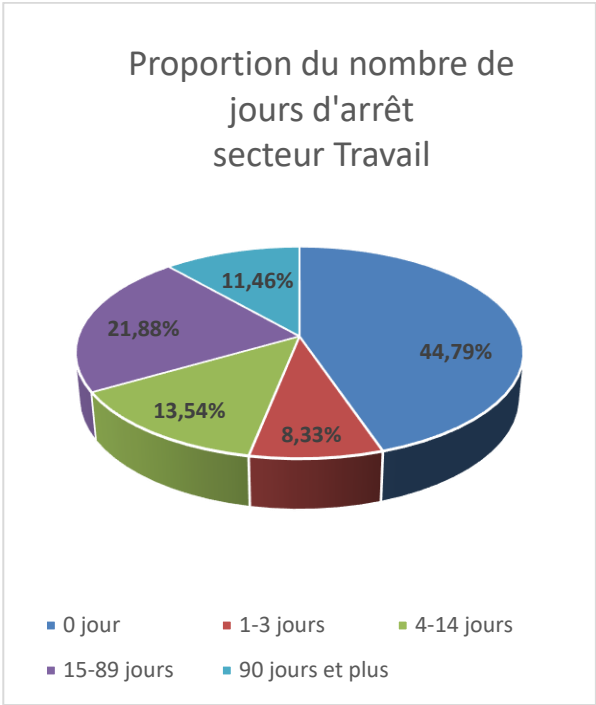
Entre 2019 et 2021 les taux d'accident ont globalement baissé, cela est notamment dû à la diminution du taux d'accidents de trajets liés à un accroissement du télétravail sur cette période.

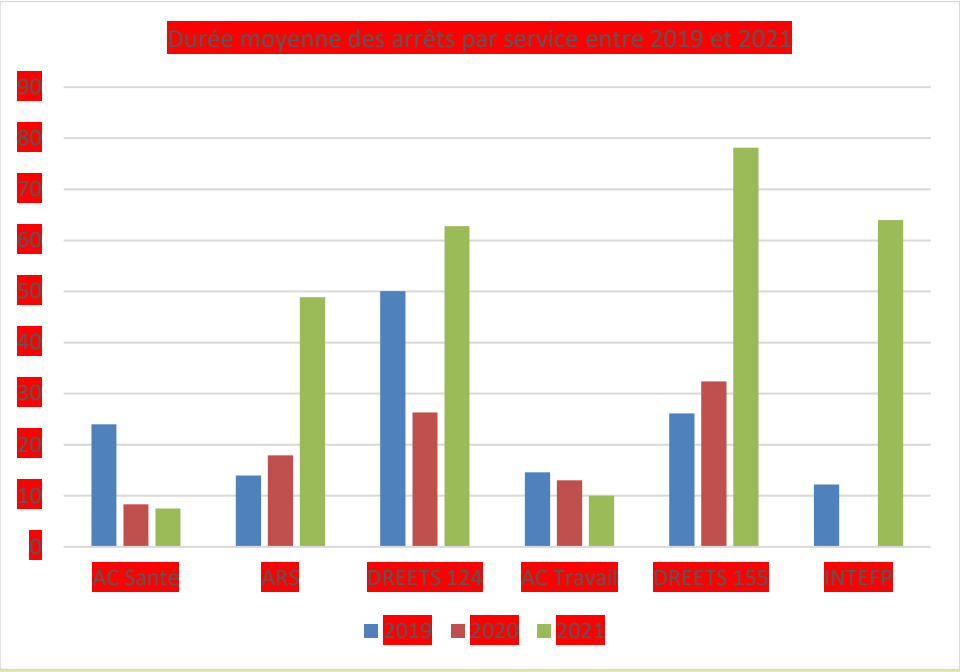


Durée moyenne d'arrêt par service entre 2019 et 2021

Si près de la moitié des accidents (49,55 % pour le secteur « santé » et 44,79% pour le secteur « travail ») n'engendrent pas d'arrêts, la durée moyenne des arrêts est en augmentation du fait d'un plus grand nombre d'arrêts compris entre 15 et 89 jours ou de 90 jours et plus.







En 2021, près de la moitié des accidents de service / du travail ou de trajet (entre 29,2 % pour les agents du secteur « santé » et 62,26 % pour le secteur « travail » ont donné lieu à une invalidité temporaire.

Nombre d'accidents ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2021

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents
Total secteur "santé"	**1**	**0,81%**	**32**	**28,31%**	**33**	**29,2%**
Total secteur "travail"	**3**	**2,83 %**	**63**	**59,43%**	**66**	**62,26%**
Total	**4**	**1,83 %**	**95**	**43,38 %**	**99**	**45,20%**

En 2021, le taux d'accident de service / du travail en administration centrale s'élève à 0,86 %. Il est le plus élevé au sein des directions du périmètre « travail » (0,93 %) et le plus faible pour celles du périmètre « santé » (0,83 %).

Dans les services territoriaux, les taux d'accident de service / du travail ou de trajet présentent des disparités :

- En ARS, le taux d'accident est de 1,04% en 2021 (contre 1,16 % en 2020). La région PACA présente le taux le plus élevé avec 2,20 % ;
- En DREETS, le taux est plus bas pour le secteur santé avec 0,82% contre 1,34% et 0,80% pour le secteur « travail ». Ce taux est important en Guadeloupe avec 8,20%.

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2021 par direction d'administration centrale

Administration Centrale		
Direction	**Nombre d'accidents déclarés**	**Taux d'AT**
Total P124 santé	**21**	**0,83%**
DAEI (secteur santé)	0	0,00%
DAJ	0	0,00%
DDC (secteur santé)	0	0,00%
DFAS (secteur santé)	0	0,00%
DGCS	3	1,34%
DGOS	0	0,00%
DGS	3	1,10%
DICOM (secteur santé)	0	0,00%
DREES	0	0,00%
DRH (secteur santé)	4	1,76%
DNUM (secteur santé)	1	0,79%
DSS	1	0,54%
IGAS	2	1,37%
Représentation à l'étranger	NC	NC
Secrétariat général	1	2,33%
Syndicats (secteur santé)	0	0,00%
Autres (secteur santé)	6	2,43%

Administration Centrale		
Direction	**Nombre d'accidents déclarés**	**Taux d'AT**
Total P155 Travail	**11**	**0,93%**
DAEI (secteur travail)	0	0,00%
DAJ (secteur travail)	0	0,00%
DARES	0	0,00%
DDC (secteur travail)	6	4,60%
DFAS (secteur travail)	3	3,75%
DGEFP	1	0,37%
DGT	1	0,48%
DICOM (secteur travail)	0	0,00%
DREES	0	0,00%
DRH (secteur travail)	0	0,00%
DNUM (secteur travail)	0	0,00%
Syndicats	0	0,00%
Autres (secteur travail)	0	0,00%

Total AC	**32**	**0,86 %**

NC = non communiqué

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2021 par région dans les services territoriaux

Région	ARS		DREETS P124		DREETS P155	
	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
Auvergne-Rhônes-Alpes	15	1,98%	NC	NC	NC	NC
Bourgogne Franche-Comté	6	1,88%	1	0,77%	8	2,62%
Bretagne	6	2,10%	4	3,70%	4	1,23%
Centre-Val de Loire	NC	NC	2	1,83%	6	2,30%
Corse	2	2%	NC	NC	NC	NC
Grand Est	11	1,94%	1	0,45%	3	0,54%
Guadeloupe	2	1,23%	0	0,00%	6	8,20%
Guyane	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Hauts-de-France	7	1,45%	9	3,83%	4	0,66%
Ile-de-France	1	0, 11 %	2	0,85%	26	2,14%
La Réunion	NC	NC	0	0%	3	NC
Martinique	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Mayotte	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Normandie	NC	NC	0	0,00%	14	4,07%
Nouvelle-Aquitaine	10	NC	1	0,45%	8	1,33%
Nouvelle-Calédonie			NC	NC	NC	NC
Occitanie	NC	NC	1	0,47%	10	1,76%
Polynésie-Française			NC	NC	NC	NC
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11	2,20%	NC	NC	NC	NC
Saint Pierre et Miquelon			NC	NC	NC	NC
Wallis et Futuna			NC	NC	NC	NC
EHESP			NC	NC		
DRIHL			NC	NC		
Autres			NC	NC	NC	NC
INTEFP					4	4,49%
Total	**71**	**1,04 %**	**21**	**0,82 %**	**96**	**1,34 %**

7.3.2. Caractéristiques des accidents

7.3.2.1. Les types d'accidents

Les accidents de trajet sont désormais la première cause d'accidents (46.88% en 2021 contre 44,44% en 2020). Les accidents stricto sensu représentent 43.06% en 2021 contre 45.56% en 2020 et les accidents de missions restent stables (environ 10% en 2021 comme en 2020).

Nombre d'accidents survenus en 2021 par service et type d'accident

Service	Accident de mission	Accident de service ou du travail	Accident de trajet	Total
P124-Santé	**6**	**40**	**62**	**108**
AC Santé	0	7	10	17
ARS	4	26	41	71
DREETS	2	7	11	20
P155-Travail	**15**	**50**	**36**	**101**
AC Travail	0	4	6	10
DREETS	15	43	29	87
INTEFP	0	3	1	4
Total	**21**	**90**	**98**	**209**

Entre 2019 et 2020, les évolutions d'un périmètre à l'autre sont hétérogènes :

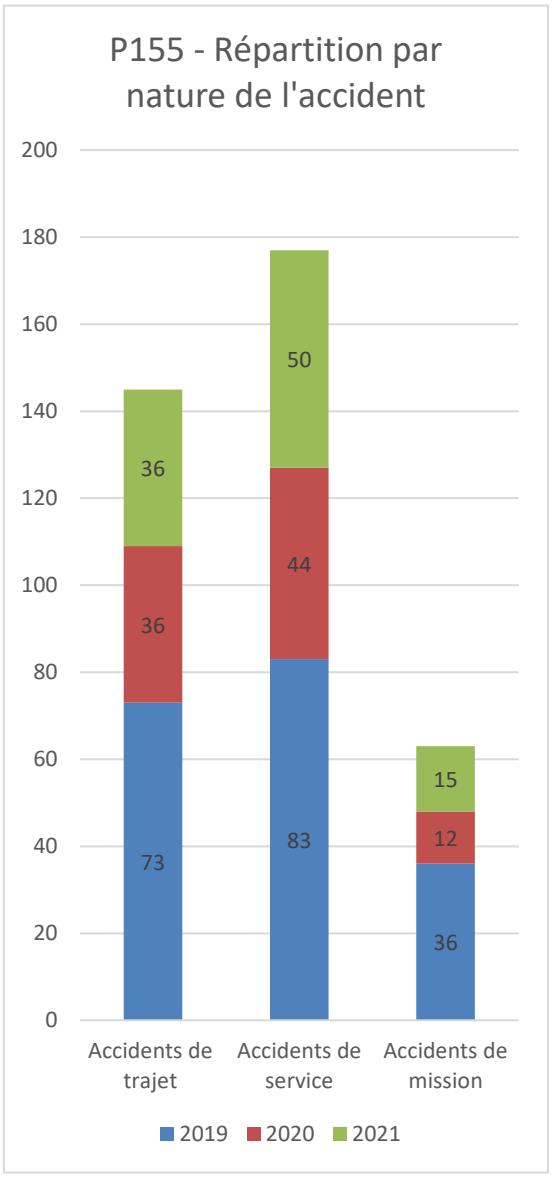
Pour les agents du programme 155 (périmètre « travail »), le nombre d'accidents est stable depuis la chute du nombre de dossiers enregistrée en 2020 liée à la crise covid :

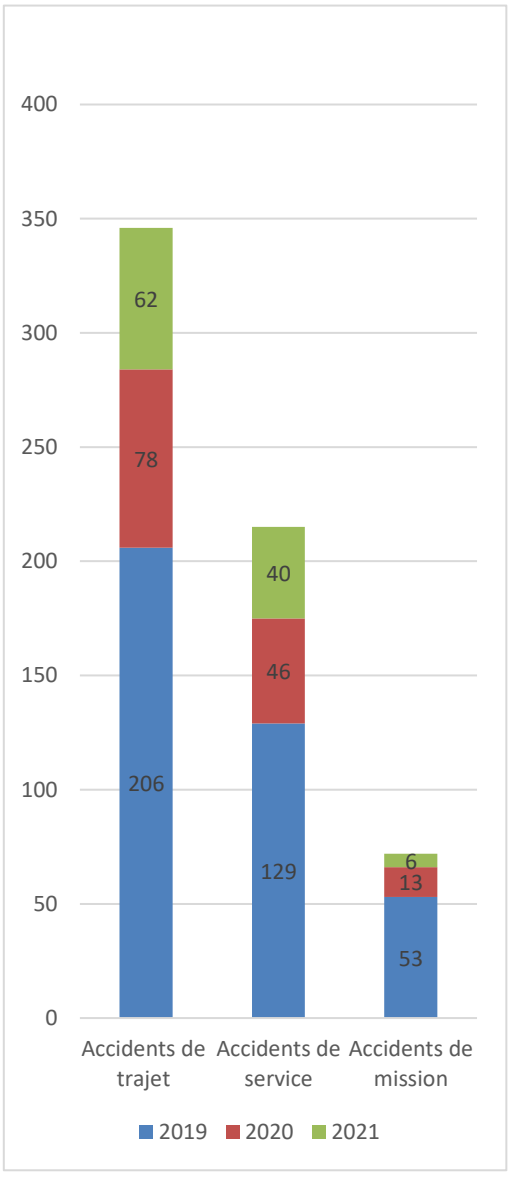
- 50 accidents de service en 2021 contre 44 en 2020
- 36 accidents de trajet en 2020 comme en 2021 ;
- 15 accidents de mission en 2021 contre 12 en 2020

- Pour les agents du programme 124 (périmètre « santé ») le nombre d'accidents est en légère baisse cette année, soit :

  - 40 accidents de service en 2021 contre 42 en 2020 ;
  - 62 accidents de trajet en 2021 contre 69 en 2020 ;
  - 6 accidents de mission en 2021 contre 10 en 2020.

Répartition des accidents survenus entre 2019 et 2021 par programme et type d'accident





7.3.2.2. La durée des arrêts de travail

En 2021, 52.65% des accidents ont donné lieu à un arrêt de travail, chiffre en baisse puisqu'en 2020 58.52% des accidents avaient eu pour incidence un arrêt de travail.

Le taux d'accidents ayant donné lieu à un arrêt est sensiblement le même pour les deux périmètres ministériels : 55.20% pour le secteur travail et 50.45% pour le secteur santé.

9.66% des accidents ont eu pour incidence des arrêts de plus de 90 jours.

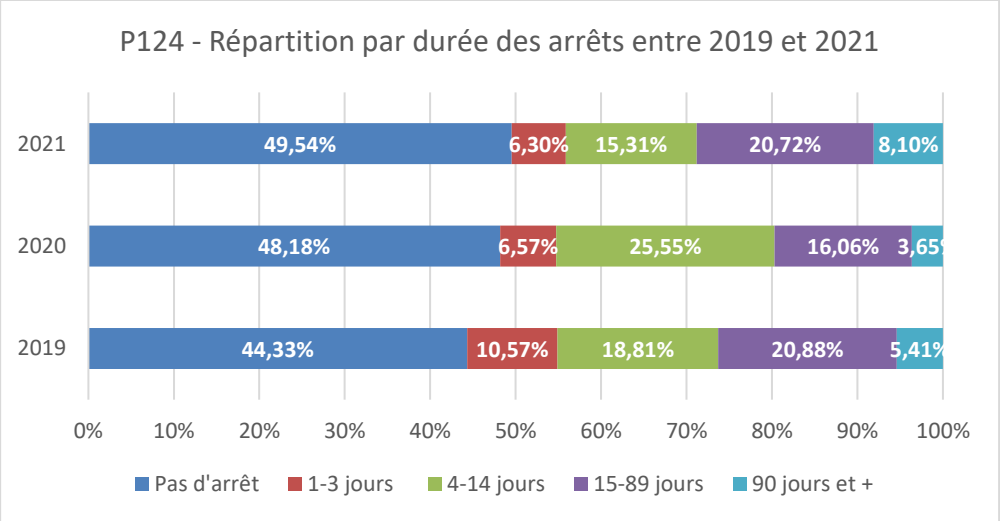
Répartition des accidents survenus en 2021 par durée d'arrêt et par service

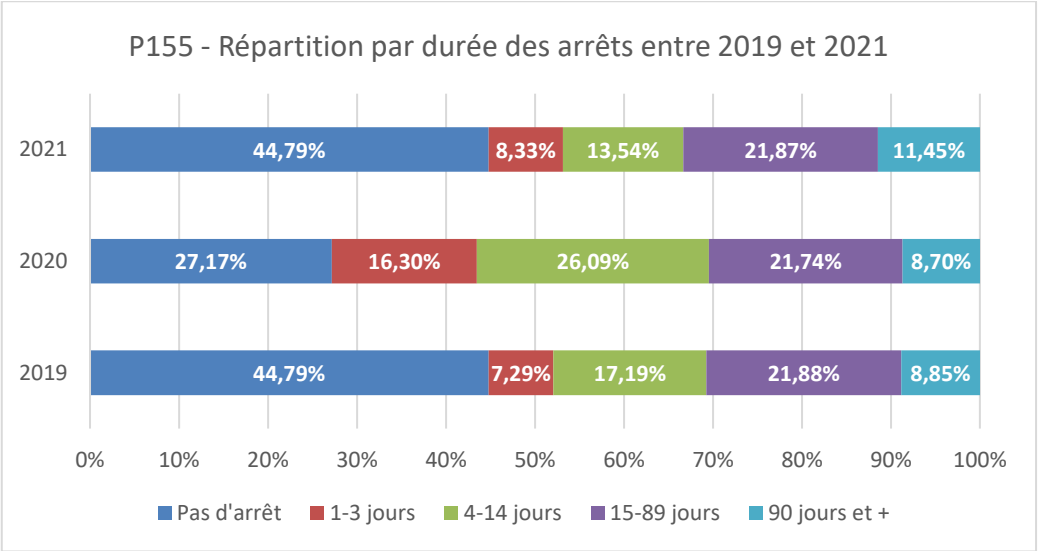
Service	Pas d'arrêt	1-3 jours	4-14 jours	15-89 jours	90 jours et +	Total
Secteur santé	**55**	**7**	**17**	**23**	**9**	**111**
AC Santé	8	1	5	4	2	20
ARS	39	5	9	13	5	71
DREETS	8	1	3	6	2	20
Secteur travail	**43**	**8**	**13**	**21**	**11**	**96**
AC Travail	1	3	0	1	0	5
DREETS	41	5	11	19	11	87
INTEFP	1	0	2	1	0	4
Total	**98**	**15**	**30**	**44**	**20**	**207**

Entre 2019 et 2021 :

- La part des accidents sans arrêts de travail augmente de manière très légère pour le secteur santé ;
- La part des arrêts de 1 à 3 jours baisse de manière significative pour le secteur travail et de manières très légère sur le secteur santé ;
- La part des arrêts de 4 à 14 jours baisse de manière significative quel que soit le secteur ;
- Les parts des arrêts de 15 à 89 jours et de 90 jours quant à elles augmentent quel que soit le secteur.

Evolution de la répartition de la durée des arrêts pour les accidents survenus entre 2019 et 2021





7.3.2.3. La répartition des accidents selon l'activité des agents

La répartition des accidents de service / du travail et de mission selon l'activité de l'agent diffère d'un périmètre à l'autre :

- La grande majorité des accidents surviennent, pour les agents, au bureau et ce peu importe le secteur ;
- Les accidents de missions sont deux fois plus fréquents sur le secteur travail que sur le secteur santé ;
- Les accidents « atelier terrain et laboratoire » sont sept fois plus fréquent sur le secteur travail que sur le secteur santé.

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2021 selon l'activité

Secteur	Service	Bureau	Formation statutaire ou continue	Atelier-terrain-laboratoire	Accidents de mission	Total
Secteur "santé"	Nombre d'accidents	82	0	2	6	90
	%	91,11%	0,00%	2,22%	6,67%	100,00%
Secteur "travail"	Nombre d'accidents	87	1	17	15	120
	%	72,50%	0,83%	14,17%	12,50%	100,00%

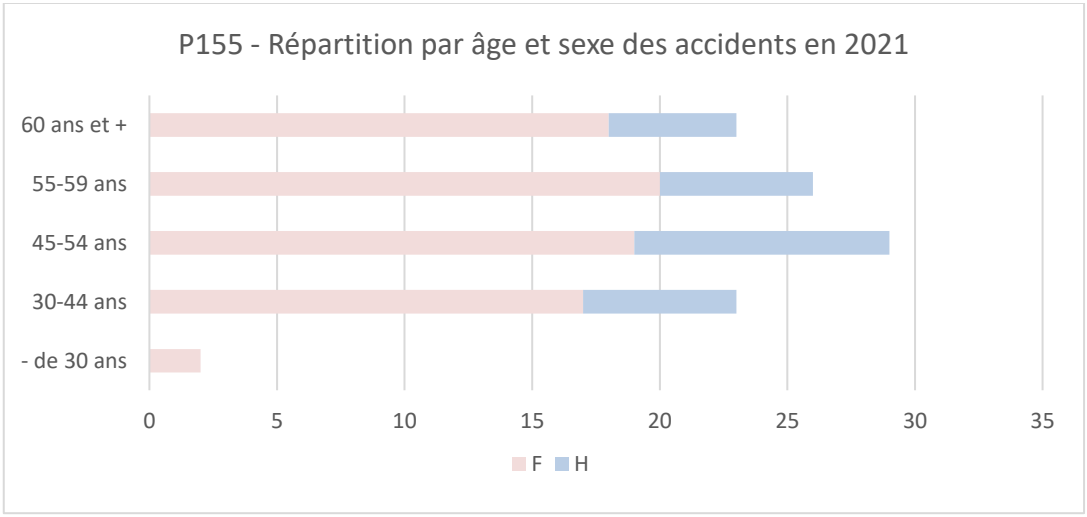
7.4. Caractéristiques des agents victimes d'accidents

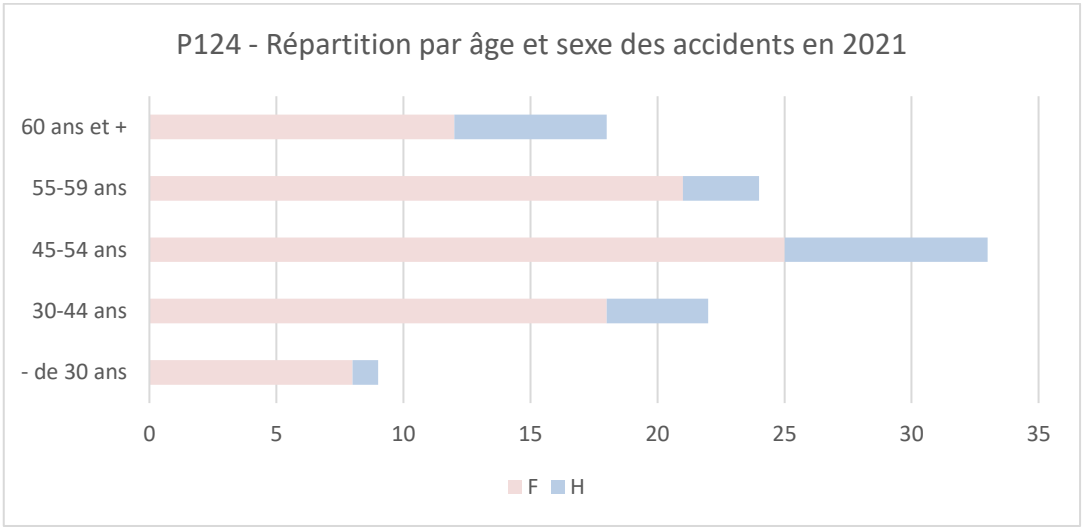
7.4.1. L'âge et le sexe des agents

En 2021, la répartition par âge diffère d'un périmètre à l'autre : la part des agents de moins de 30 ans est plus élevée pour les agents du périmètre « santé » (8.49%) que pour les agents du périmètre « travail » (1.94%)

En revanche, la part de femmes victimes d'accidents est plus importante quel que soit le périmètre. Elles représentent en effet 73% des cas pour le périmètre « travail » et 79% des cas pour le périmètre « santé ».

Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2021 par périmètre (hors accidents de mission)





7.4.2. La répartition des accidents selon le statut des agents

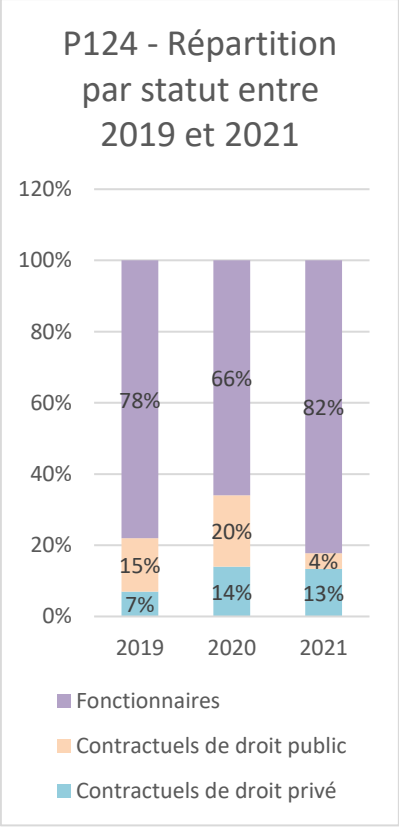
En 2021, une grande majorité des accidents de service / du travail concerne des fonctionnaires (85.98% contre 76,67% en 2020).

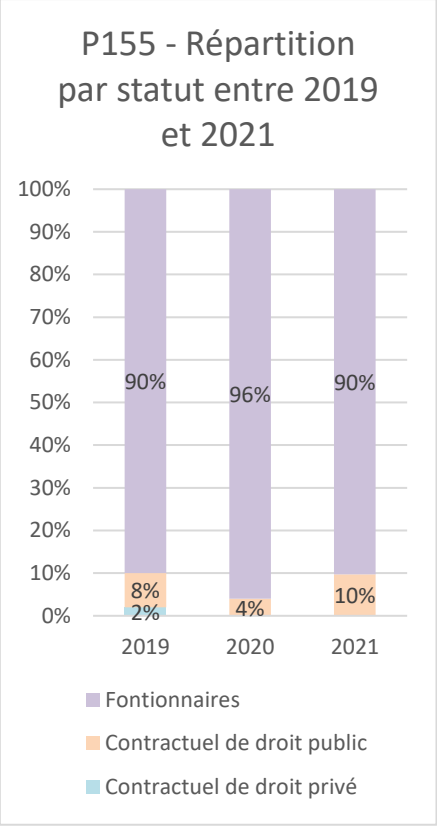
Répartition des accidents survenus en 2021 selon le statut des agents et le service (hors accidents de trajet)

Service	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé	Total
Total secteur "santé"	**37**	**2**	**6**	**45**
AC Santé	6	0	0	6
ARS	22	2	6	30
DREETS	9	0	0	9
Total secteur "travail"	**56**	**6**	**0**	**62**
AC Travail	1	0	0	1
DREETS	54	4	0	58
INTEFP	1	2	0	3
Total	**93**	**8**	**6**	**107**

Entre 2020 et 2021, la part des accidents des fonctionnaires augmente pour le programme 124 (82% contre 66 % en 2020). Elle diminue légèrement pour le programme 155 (90% contre 96% en 2020).

Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2019 et 2021





7.4.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents

En 2021, un peu plus de la moitié des accidents impliquaient des agents de catégorie A (56 %) .

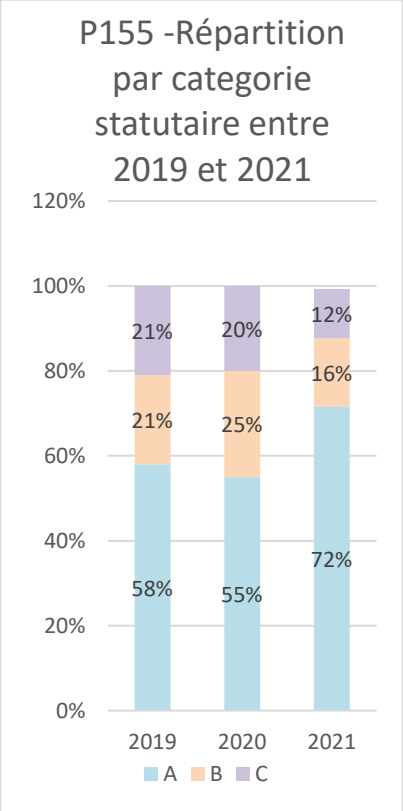
Cependant, cette répartition varie d'un périmètre à l'autre :

- Les agents de catégorie A sont majoritaires au sein du programme 155 (71 %) contre 32 % pour le programme 124 ;
- Pour le programme 124, une part sensiblement égale d'agents de catégories A, B et C ont été victimes d'accidents.

Répartition des accidents survenus en 2021 selon la catégorie des agents et le service

Service	A	B	C	Total
Total secteur "santé"	**12**	**12**	**13**	**37**
AC Santé	2	1	3	6
ARS	8	7	7	22
DREETS	2	4	3	9
Total secteur "travail"	**43**	**10**	**7**	**60**
AC Travail	1	0	0	1
DREETS	42	10	6	58
INTEFP	0	0	1	1
Total	**55**	**22**	**20**	**97**

Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2019 et 2021 (Hors contractuels de droit privé)



7.4.4. Conséquences des accidents

7.4.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions

En 2021, pour le secteur Santé, un tiers des accidents de service ou du travail et de trajet, ont occasionné des contusions, hématomes et lésions ligamentaires ou musculaires . Près d'un quart (22%) pour le secteur travail.

La catégorie « Autre » (malaise, anxiété, lésion psychologique, choc émotionnel) représente la majorité de la nature des lésions du secteur travail (48.15%) et vient en deuxième position pour le secteur santé (22.2%)

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2021 selon la nature des lésions

Nature des lésions	Secteur "santé"		Secteur "travail"	
	Nombre	%	Nombre	%
Amputation	0	0,00%	0	0,00%
Fracture	6	16,67%	2	3,71%
Brûlure physique, chimique	0	0,00%	0	0,00%
Gelure	0	0,00%	0	0,00%
Plaie, piqûre	2	2,78%	2	3,70%
Contusion, hématome	12	33,33%	12	22,22%
Corps étranger	0	0,00%	0	0,00%
Hernie	0	0,00%	0	0,00%
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	6	16,67%	7	12,96%
Lumbago	0	0,00%	0	0,00%
Troubles auditifs	1	2,78%	1	1,85%
Troubles visuels	0	0,00%	0	0,00%
Electrisation, électrocution	0	0,00%	0	0,00%
Intoxication	0	0,00%	0	0,00%
Asphyxie	0	0,00%	0	0,00%
Commotion, perte de connaissance	2	5,56%	4	7,41%
Autre (dont lésions psychologiques)	8	22,22%	26	48,15%
Total	**37**	**100,00%**	**54**	**100,00%**

7.4.4.2. La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions

En 2021 pour le secteur santé, le nombre d'accidents touchant les membres inférieurs sont les plus fréquents (36.11% contre 33,36% en 2020). On trouve ensuite la catégorie « Autre » en forte progression (27,78 % contre 17,17% en 2020). En troisième position les accidents des membres supérieurs (16,67 % contre 14,48 % en 2020). Les accidents touchant le tronc sont en net recul ; on en compte d'ailleurs un seul cette année (2,78% contre 14,56% en 2020)Sur cette même période pour le secteur travail, la nature de lésion « autre » est la plus fréquente (48,15%). En deuxième place sont touchés les membres inférieurs à hauteur de 18,52 % des accidents. Enfin en 3ème place ex aequo ; les lésions au tronc et à la tête qui représentent tout deux 11,11% des accidents.

Répartition des accidents survenus en 2021 selon la nature et le siège des lésions
Périmètre « santé » (hors accidents de trajet)

(secteur santé social)										
Siège des lésions/Nature des lésions	**Tête (1)**	**Yeux**	**Membres supérieurs (2)**	**Main (3)**	**Membres inférieurs (4)**	**Pieds (5)**	**Tronc (6)**	**Lésion interne**	**Autre**	**Total**
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	1	0	2	0	1	2	0	0	0	6
Brûlure physique, chimique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Contusion, hématome	1	0	3	0	5	0	1	0	2	12
Corps étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	0	0	0	0	5	1	0	0	0	6
Lumbago	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles auditifs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrisation/Electrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Autre	0	0	0	0	0	0	0	0	8	8
Total	**3**	**0**	**6**	**0**	**13**	**3**	**1**	**0**	**10**	**37**
%	**8,33%**	**0,00%**	**16,67%**	**0,00%**	**36,11%**	**8,33%**	**2,78%**	**0,00%**	**27,78%**	**100,00%**

Répartition des accidents survenus en 2021 selon la nature et le siège des lésions

(secteur Travail-Emploi)										
Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	Total
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Brûlure physique, chimique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Contusion, hématome	1	0	3	0	5	0	2	0	1	12
Corps étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	0	0	1	0	4	0	2	0	0	7
Lumbago	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles auditifs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrisation/Electrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	2	0	0	0	0	0	1	0	1	4
Autre	0	0	0	0	1	0	1	0	24	26
Total	**6**	**1**	**5**	**0**	**10**	**0**	**6**	**0**	**26**	**54**
%	**11,11%**	**1,85%**	**9,26%**	**0,00%**	**18,52%**	**0,00%**	**11,11%**	**0,00%**	**48,15%**	**100,00%**

7.5. Maladies professionnelles

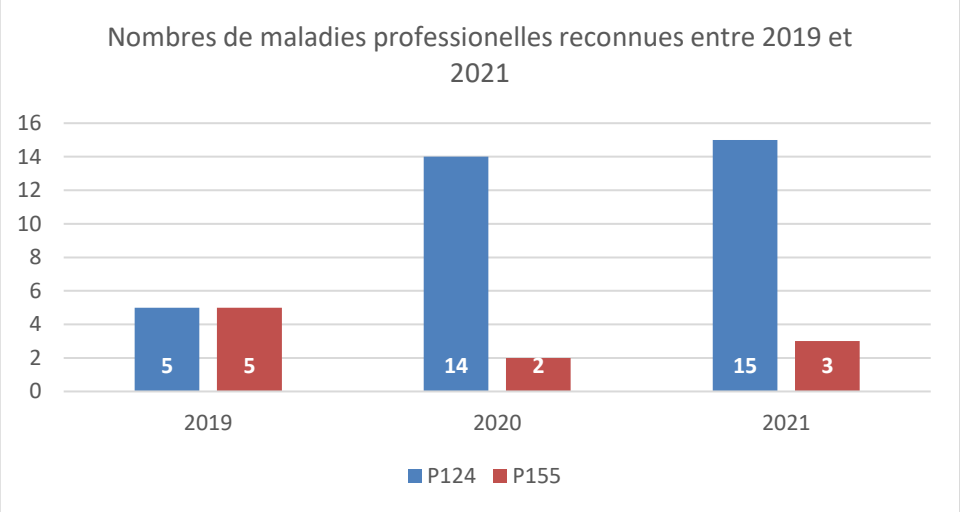
En 2021, sur l'ensemble du périmètre, 18 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service dont 9 en DREETS, 5 en AC santé, 4 en ARS.

Nombre de maladies professionnelles (y compris maladies hors tableaux) reconnues par service en 2021

Service	Nombre de maladies reconnues imputables au service								Total
	Femmes				Hommes				
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Total-Santé	**1**	**3**	**10**	**14**	**0**	**1**	**0**	**1**	**15**
AC Santé	1	0	4	5	0	0	0	0	5
ARS	0	1	2	3	0	1	0	1	4
DREETS	0	2	4	6	0	0	0	0	6
Total-Travail	**2**	**0**	**1**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**
AC Travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DREETS	2	0	1	3	0	0	0	0	3
INTEFP	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**3**	**3**	**11**	**17**	**0**	**1**	**0**	**1**	**18**

Entre 2019 et 2021, le nombre de maladies imputables augmente de manière significative pour les agents du périmètre santé tandis qu'il baisse pour les agents du périmètre travail.

Nombre de maladies professionnelles (y compris maladies hors tableaux) reconnues par programme entre 2019 et 2021



Enfin, 14 maladies reconnues imputables au service ont donné lieu à une invalidité, permanente ou temporaire, en 2021 (contre 12 en 2020).

Nombre de maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2021

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies
Total secteur "santé"	**3**	**20 %**	**5**	**33,33%**	**8**	**53,33%**
Total secteur "travail"	**1**	**33,33%**	**2**	**66,66%**	**3**	**100,00%**
Total	**4**	**22,22%**	**7**	**62,50%**	**11**	**61,10 %**

7.6. Recours de précontentieux et de contentieux

En 2021, 3 recours ont été formés par des agents à la suite d'une décision concernant un refus de reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie (contre 8 en 2020).

Nombre de recours de précontentieux ou de contentieux entre 2018 et 2021

Type de recours	2018	2019	2020	2021
Recours pré-contentieux	3	5	6	2
Recours contentieux	1	2	0	0
Total des recours P124 Affaires sociales santé	**4**	**7**	**6**	**2**
Recours pré-contentieux	10	10	2	0
Recours contentieux	2	2	0	1
Total des recours P155	**12**	**12**	**2**	**1**
Recours pré-contentieux général	13	15	8	2
Recours contentieux général	03	04	0	1
Total général	**16**	**19**	**8**	**3**

7.7. La protection fonctionnelle des agents en 2021

Le nombre total de demandes de protection fonctionnelle au titre des dispositions du **IV de l'article 11** (agents victimes) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires s'élève à **91 demandes : 17** pour le programme 124 et **74** pour le programme 155.

Ces chiffres traduisent une **augmentation** au regard des données de l'année antérieure (**54** en **2020**, dont **11** pour le programme 124 et **43** pour le programme 155).

On rappellera qu'un guide pratique dédié à cette thématique est disponible en ligne sur l'intranet interministériel PACO depuis 2017. Il est assorti d'annexes dont l'une propose un formulaire de demande à la disposition des agents intéressés. Son utilisation est maintenant généralisée, notamment par les acteurs du système de contrôle de l'inspection du travail.
En **2021**, le nombre de demandes de protection fonctionnelle au titre des **dispositions des II et III de l'article 11 précité** (agents poursuivis civilement ou pénalement) de la loi précitée s'élève à **17** (**5** pour le programme 124 et **12** pour le programme 155).

Il convient de préciser que, depuis le 1er mars 2022, l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précitée est codifié aux articles L.134-1 à L.134-12 du code général de la fonction publique.

7.7.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124

Comme indiqué *supra*, le nombre de demandes de protection fonctionnelle au titre du IV de l'article 11 stagne en 2021 (16 contre 17) sans prédominance particulière d'un corps, ni d'une catégorie hiérarchique.

Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur en 2021
(Les chiffres des tableaux ci-dessous prennent en compte à la fois le nombre de demandes au titre des II, II, et IV de l'article 11).

"Affaires sociales-santé"	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Emploi de direction (au sens statutaire)					**1**	**1**			
Attaché					**2**	**2**	2	2	4
IASS					**1**	**1**	4	1	5
CTSS									
Agent non titulaire				**1**		**1**	1		1
Assistante sociale									
Administrateur civil (hors emplois fonctionnels)									
Adjoint sous-directeur (emploi non fonctionnel)									
Adjoint administratif				**1**		**1**			
Apprenti									
APST									
MISP									
DTN									
Directeur (hors emplois fonctionnels)									
SAMAS				**3**		**3**	4	1	5
Autres				**3**	**4**	**7**		2	2
Total				**8**	**8**	**16**	**11**	**6**	**17**

Source : DAJ/DRH

Motifs ayant justifié les demandes de protection fonctionnelle

(1er motif de la demande prise en compte si demande multifactorielle)

"Affaires sociales-santé"	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Diffamation					1	1			
Harcèlement (moral et/ou sexuel)				2		2	2	1	3
Diffamation et injure non publique									
Diffamation publique									
Dénonciation calomnieuse							2	1	3
Discrimination									
Injure / agression verbale									
Menaces et menaces de mort							2		2
Outrage seul									
Accusations outrageantes et calomnieuses							3	2	5
Injure couplée avec outrage					1	1			
Violences (atteinte à l'intégrité physique)									
Exposition à l'amiante									
Comportement agressif (non assimilable à une menace)									
Attaque									
Résistance et rébellion									
Obstacle									
Agression sexuelle									
Agression verbale et physique					1	1			
Intimidation							2	1	3
Autres (dont comportement inapproprié de l'auteur des faits à l'origine de la demande)				6	5	11		1	1
Total				**8**	**8**	**16**	**11**	**6**	**17**

Source : DAJ/DRH

7.7.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155

Le tableau ci-dessous fait ressortir un nombre en augmentation (74 demandes contre 49) du nombre de demandes pour les agents de contrôle (inspecteurs et contrôleurs du travail) en 2021 par rapport à 2020, avec une nette prédominance des inspecteurs et directeurs-adjoints du travail.

(Les chiffres ci-dessous prennent en compte les demandes au titre des II, II, et IV de l'article 11).

Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur de 2016 à 2021

Corps	2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
RUC/DUT						1			2			2				1	1	2
DAT			3			2			2			3	**7**	**2**	**9**	6	1	7
DT									2			1		**2**	**2**	1	2	3
IT			18			33			47			47	**16**	**15**	**31**	32	19	51
CT			16			15			9			9	**1**	**2**	**3**		2	2
Autres			4			1			0			0	**1**	**1**	**2**	4	1	5
SG			0			0			0			1		**2**	**2**			
Attaché			0			0			0			1				2	2	4
Total			**41**			**52**			**62**			**64**	**25**	**24**	**49**	**46**	**28**	**74**

Source : DAJ/DRH

Motifs ayant justifié les demandes de protection fonctionnelle

(1er motif de la demande prise en compte si demande multifactorielle)

Motif	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Diffamation							5	4	9
Harcèlement (moral et/ou sexuel)					2	2	4		4
Diffamation et injure non publique				1	1	2			
Diffamation publique					2	2	1		1
Dénonciation calomnieuse				1		1	5	2	7
Discrimination					1	1		1	1
Injure / agression verbale				1	3	4	1		1
Menaces et menaces de mort				5	3	8	4	1	5
Outrage seul				5	7	12	4	4	8
Accusations outrageantes et calomnieuses									
Injure couplée avec outrage				1	1	2			
Violences (atteinte à l'intégrité physique)							1	2	3
Exposition à l'amiante				2		2			
Comportement agressif (non assimilable à une menace)							6	10	16
Attaque									
Résistance et rébellion									
Obstacle									
Agression sexuelle									
Agression verbale et physique				2	2	4			
Intimidation				1	1	2			
Autres (dont comportement inapproprié de l'auteur des faits à l'origine de la demande)				6	1	7	15	4	19
Total				**25**	**24**	**49**	**46**	**28**	**74**

7.7.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle

Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des agents des programmes 124 et 155

Motifs ayant justifié ces demandes (1er motif de la demande prise en compte si demande multifactorielle)

Motif	2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Diffamation			3			3			12			5		2	2	5	4	9
Harcèlement (moral et/ou sexuel)			6			7			15			15	5	2	7	6	1	7
Diffamation et injure non publique			0			0			0			1	1	1	2			
Diffamation publique			0			0			0			3		2	2	1		1
Dénonciation calomnieuse			2			2			8			6	1		1	7	3	10
Discrimination			1			0			0					1	1		1	1
Injure / agression verbale			29			39			14			18	1	3	4	1		1
Menaces et menaces de mort			7			20			21			12	5	3	8	6	1	7
Outrage seul			0			0			0			15	5	7	12	4	4	8
Accusations outrageantes et calomnieuses			0			0			0			1				3	2	5
Injure couplée avec outrage			0			0			0			1	1	2	3			
Violences (atteinte à l'intégrité physique)			6			11			7			1				1	2	3
Exposition à l'amiante			0			0			0			1	2		2			
Comportement agressif (non assimilable à une menace)			0			0			0			1				6	10	16
Attaque			0			0			0			1						
Résistance et rébellion			0			0			0			1						
Obstacle			0			0			0			1						
Agression sexuelle			0			0			0			1	1		1			
Agression verbale et physique			0			0			0			1	2	3	5			
Intimidation			0			0			0			3	1	1	2	2	1	3
Autres (dont comportement inapproprié de l'auteur des faits à l'origine de la demande)			4			0			0			5	13	6	19	15	5	20
Total			58			82			77			93	38	33	71	57	34	91

Les comportements agressifs, outrages, menaces, diffamations ou dénonciations calomnieuses et les faits constitutifs de harcèlement à l'encontre des agents dans l'exercice de leurs fonctions constituent en 2021 la majorité des faits (57) ayant conduit les victimes à solliciter la protection fonctionnelle instituée par le IV de l'article 11 de la loi précitée.

Il est plus difficile de classifier les demandes de protection fonctionnelle **au titre du II et du III** de l'article 11, en raison de la variété des motifs des demandes.

7.7.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire

En 2021, la DAJ a refusé le bénéfice de la protection fonctionnelle **au titre du IV** de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 à **18 agents** tous programmes confondus. Ce nombre est constant par rapport à l'exercice précédent.
15 demandes ont fait l'objet de décisions implicites de rejet dont 6 n'entrant pas dans les critères d'attribution de la protection fonctionnelle.
Les 3 autres demandes ont été formellement rejetées.
Par ailleurs, la DAJ a refusé le bénéfice de la protection fonctionnelle **au titre du II ou du III** de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, à 1 agent pour une demande n'entrant pas dans les critères d'attribution de la protection fonctionnelle (rejet implicite).

7.7.5. Les dépenses de protection fonctionnelle en 2021

Au titre du programme 124, agents du ministère des solidarités et de la santé :

La direction des affaires juridiques (DAJ) a réalisé 13 paiements pour 10 dossiers de protection fonctionnelle pour un montant total de dépenses égal à 115 426, 05 euros.

Les 10 décisions de protection fonctionnelle ont bénéficié à 8 personnes en qualité d'agent poursuivi et 2 en qualité d'agent victime.

Les poursuites sont civiles ou pénales (6) et de nature financière (4) (Cour de discipline budgétaire et financière).

Au titre du programme 155, agents du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion :

La DAJ a réalisé 55 paiements pour 54 dossiers de protection fonctionnelle pour un montant total de dépenses égal à 75 585, 62 euros.

Les 54 décisions de protection fonctionnelle ont bénéficié à 7 personnes en qualité d'agent poursuivi et 47 en qualité de victime.

Les poursuites sont exclusivement civiles ou pénales.

CHAPITRE 8
L'ACTION SOCIALE

L'ACTION SOCIALE ____ **210**

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

8.1. Périmètre de l'action sociale ____ **211**

8.2. Évolution des dépenses d'action sociale ____ **211**

8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale ____ 212

8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2) ____ 215

8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP) ____ **216**

8.3.1. Offre de services ____ 217

8.3.2. Les aides financières ____ 221

Chiffres clés 2021

Dépenses d'action sociale :
P124 : 2,863 M€ (dont 432 835 € sur le titre 2*)
P155 : 5,120 M€ (dont 1 M€ sur le titre 2*)
*prestations individuelles et aides financières

Bénéficiaires de prestations individuelles :
P124 : 990 agents
P155 : 1 692 agents
Prestations servies :
5000 prestations servies en 2021

Réseau des assistants de service social du personnel :
26 professionnels (ASSP)
1 455 agents reçus

8. L'action sociale

8.1. Périmètre de l'action sociale

Sauf dispositions contraires propres à certaines prestations, l'ensemble des agents titulaires, contractuels et apprentis (avec un contrat d'une durée d'au moins 10 mois consécutifs, rémunérés par le budget des ministères sociaux, programme 124 et 155, en position d'activité) 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. Un certain nombre de prestations d'action sociale sont également ouvertes aux agents retraités des ministères sociaux.

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, les séjours enfants et le handicap. Elles peuvent aussi prendre la forme de prêts et d'aides financières non remboursables.

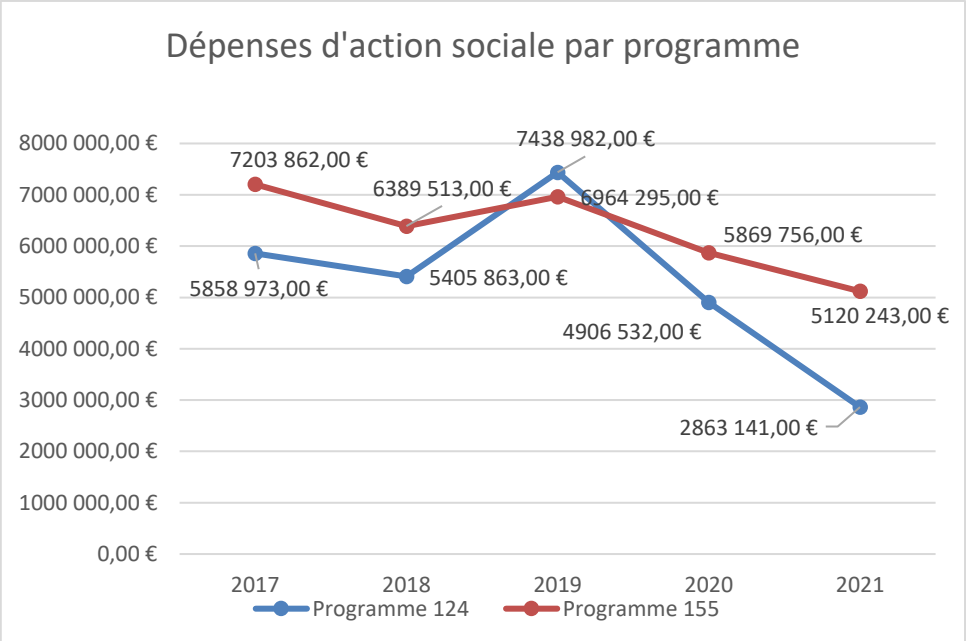
Sauf exception, le bénéfice de ces prestations est soumis à condition de ressources et impose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée.

La participation de l'employeur public au financement de la protection sociale complémentaire de ses personnels publics émarge également sur les crédits de l'action sociale ministérielle.

8.2. Évolution des dépenses d'action sociale

En 2021, les dépenses d'action sociale se sont élevées à 2,9 M€ pour le programme 124 (- 42 % par rapport à 2020) et à 5,1 M€ pour le programme 155 (-13 % par rapport à 2020).

Évolution des dépenses d'action sociale entre 2018 et 2021 des programmes 124 et 155



Source CHORUS : INF BUD 40

8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale

- **Programme 124**

Au titre de l'année 2021, pour le programme 124, ont été consacrés à l'action sociale 2 863 141 € dont 432 835 € pour les prestations individuelles versées directement aux agents *(titre 2)*, soit 15 % des dépenses, et 2 430 306€ pour les prestations collectives *(titre 3)*, soit 85 %.

Les dépenses d'action sociale du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2019, 2020 et 2021

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2021			2019	2020	Variation 2020/2021
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total			
Restauration		868 443 €		393 368 €		1 261 811 €	1 261 811 €	3 057 604 €	2 009 856 €	-37%
Petite enfance		234 413 €				234 413 €	234 413 €	335 283 €	170 585 €	37%
Arbre de Noël		109 681 €		89 714 €		199 395 €	199 395 €	517 243 €	292 220 €	-32%
Protection sociale complémentaire		121 693 €				121 693 €	121 693 €	21 162 €	9 360 €	1200%
Associations		75 364 €		118 045 €		193 409 €	193 409 €	756 657 €	528 956 €	-63%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	113 352 €		215 319 €		328 671 €		328 671 €	703 667 €	711 478 €	-54%
Aides financières	104 164 €				104 164 €		104 164 €	258 372 €	162 830 €	-36%
Cesu Préfinancés		40 861 €		60 770 €		101 631 €	101 631 €	177 846 €	228 681 €	-56%
Autres dépenses		47 591 €		270 364 €		317 955 €	317 955 €	1 611 148 €	792 566 €	-60%
Total	**217 516 €**	**1 498 045 €**	**215 319 €**	**932 261 €**	**432 835 €**	**2 430 306 €**	**2 863 141 €**	**7 438 982 €**	**4 906 532 €**	**-42%**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2021, les autorisations d'engagement (AE) du programme 124 ont représenté 3 191 837€ et les crédits de paiement (CP) 2 863 141€.

Les dépenses d'action sociale en AE et CP du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2021

Nature des dépenses	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Administration centrale			Services déconcentrés			Administration centrale			Services déconcentrés		
	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5
Restauration		1 033 714 €			467 820 €			868 443 €			393 368 €	
Petite enfance		286 016 €						234 413 €				
Arbre de Noël		109 681 €			64 704 €			109 681 €			89 714 €	
Protection sociale complémentaire		132 444 €						121 693 €				
Associations		75 364 €			118 045 €			75 364 €			118 045 €	
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	113 352 €			210 755 €			113 352 €			215 319 €		
Aides financières	104 164 €						104 164 €					
Cesu Préfinancés		99 836 €			75 310 €			40 861 €			60 770 €	
Autres dépenses		49 696 €			250 936 €			47 591 €			270 364 €	
Total	**217 516 €**	**1 786 751 €**	**0 €**	**210 755 €**	**976 815 €**	**0 €**	**217 516 €**	**1 498 045 €**	**0 €**	**215 319 €**	**932 261 €**	**0 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2021, la restauration constitue comme toujours le poste le plus important (44 %) des dépenses d'action sociale, relativement stable par rapport à 2020.

Les dépenses de la petite enfance sont en hausse de 37 % par rapport à 2020.

Pour la prestation sociale complémentaire, la différence importante entre 2020 et 2021 s'explique par le fait qu'en 2021 ont été payés :

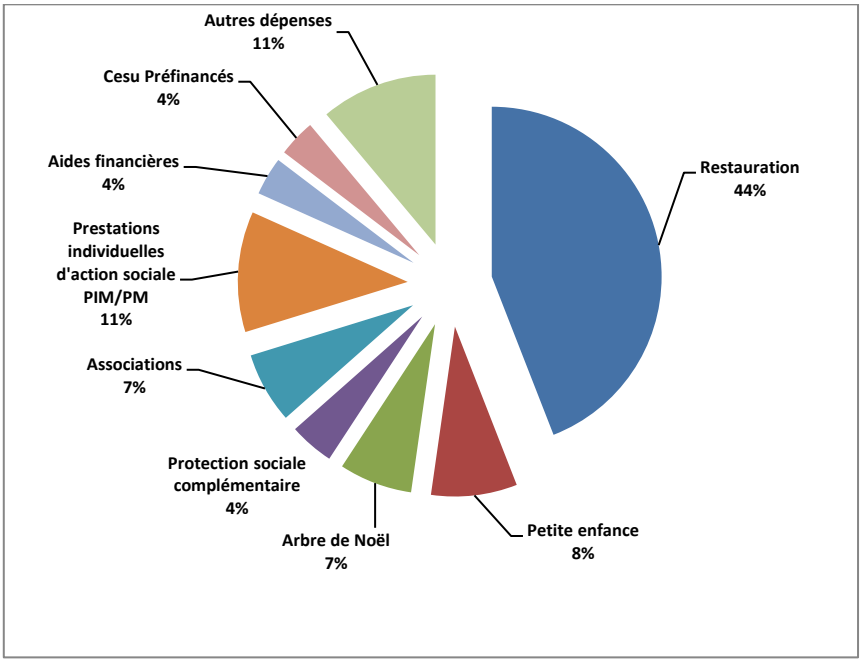
- Le solde de 2019 ;
- Le solde de 2020 ;
- L'avance de 2021.

Au titre de 2021, le montant réel de la prestation sociale complémentaire se monte à 13 266,00 €. Est à signaler :

- La baisse des prestations individuelles versées aux agents en 2021 (-54 % par rapport à 2020 et à 2019) ;
- La baisse de 60 % par rapport à 2020 pour la catégorie « autres dépenses », qui regroupent des actions collectives (chèques cadeaux, actions locales…).

Avec la mise en place de la nouvelle organisation territoriale en 2021, un certain nombre d'agents n'ont plus été pris en compte par le P124 et le reste des agents ont demandé beaucoup moins de prestations. On peut ajouter à cela, le contexte sanitaire, bien que plus favorable en 2021 a contribué également à cette baisse de demande de prestation individuelle.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 124 en 2021



Source CHORUS : INF BUD 40

- **Programme 155**

Au titre de l'année 2021, pour le programme 155, ont été consacrés 5,1 M€ à l'action sociale, dont 1 M€ (20 %) pour les prestations individuelles versées directement aux agents (titre 2) et 4,1 M€ (80 %) pour les prestations collectives.

Les dépenses d'action sociale du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2019, 2020 et 2021

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2021			Total 2019	Total 2020	Variation 2020/2021
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total			
Restauration		167 125 €		1 552 045 €	0 €	1 719 170 €	1 719 170 €	3 214 039 €	2 392 468 €	-28%
Protection sociale complémentaire		88 764 €			0 €	88 764 €	88 764 €	10 899 €	6 240 €	1322%
Petite enfance		155 375 €		795 €	0 €	156 170 €	156 170 €	48 525 €	122 874 €	27%
Associations		39 743 €		635 492 €	0 €	675 235 €	675 235 €	954 251 €	833 988 €	-19%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	70 377 €		820 770 €		891 147 €	0 €	891 147 €	1 450 639 €	1 046 528 €	-15%
Aides financières	130 958 €				130 958 €	0 €	130 958 €	157 713 €	148 371 €	-12%
Cesu Préfinancés		26 948 €		234 306 €	0 €	261 254 €	261 254 €	228 672 €	272 136 €	-4%
Arbre de Noël		73 120 €		392 757 €	0 €	465 877 €	465 877 €	259 026 €	309 056 €	51%
Autres dépenses		31 917 €		699 750 €	0 €	731 667 €	731 667 €	640 531 €	738 095 €	-1%
Total	**201 335 €**	**582 993 €**	**820 770 €**	**3 515 145 €**	**1 022 105 €**	**4 098 138 €**	**5 120 243 €**	**6 964 295 €**	**5 869 756 €**	**-12,8%**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2021, les autorisations d'engagement (AE) du programme 155 s'élèvent à 5 963 308 € et les crédits de paiement (CP) à 5 120 243 €.

Les dépenses d'action sociale en AE et CP du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2021

Nature des dépenses	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Administration centrale			Services déconcentrés			Administration centrale			Services déconcentrés		
	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5
Restauration		248 555 €			1 899 451 €			167 125 €			1 552 045 €	
Protection sociale complémentaire		95 932 €						88 764 €				
Petite enfance		165 504 €			795 €			155 375 €			795 €	
Associations		39 743 €			702 954 €			39 743 €			635 492 €	
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	70 377 €			820 770 €			70 377 €			820 770 €		
Aides financières	130 958 €						130 958 €					
Cesu Préfinancés		50 124 €			231 246 €			26 948 €			234 306 €	
Arbre de Noël		73 120 €			626 758 €			73 120 €			392 757 €	
Autres dépenses		32 658 €			774 363 €			31 917 €			699 750 €	
Total	**201 335 €**	**705 636 €**	**0 €**	**820 770 €**	**4 235 567 €**	**0 €**	**201 335 €**	**582 993 €**	**0 €**	**820 770 €**	**3 515 145 €**	**0 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

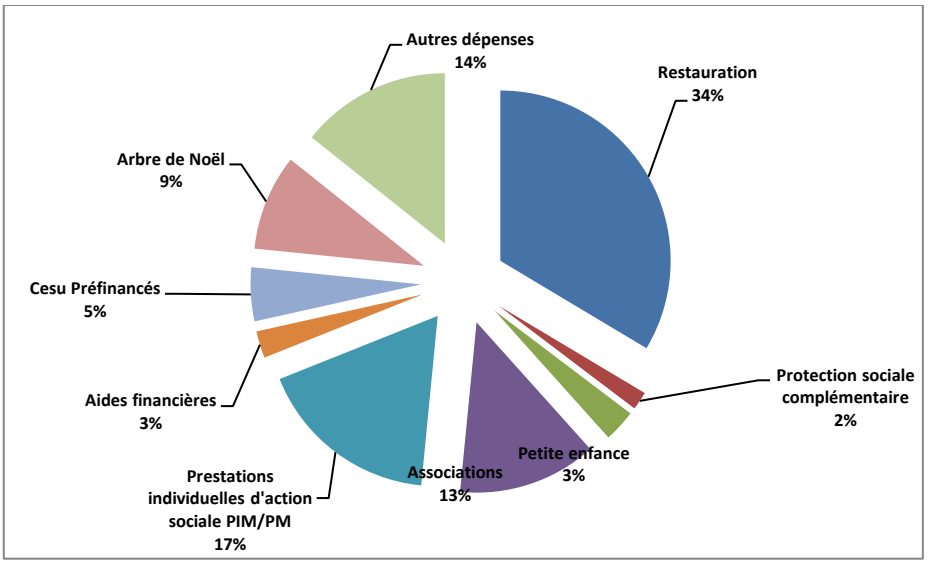
En 2021, la restauration collective représente 33,5 % des dépenses d'action sociale, en baisse de 28 % par rapport à 2020.
Pour 2021, les dépenses concernant les CESU préfinancés représentent 5 % des dépenses, comme en 2020.

Pour la prestation sociale complémentaire, la différence importante entre 2020 et 2021 s'explique par le fait qu'en 2021 ont été payés :

- Le solde de 2019 ;
- Le solde de 2020 ;
- L'avance de 2021.

Au titre de 2021, le montant réel de la prestation sociale complémentaire se monte à 8 451,00 €. La part des autres dépenses (chèques cadeaux agents, prestations collectives diverses…) est passée de 13 à 14% de la dépense globale bien que le montant soit quasiment identique à celui de 2020.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 155 en 2021



Source CHORUS : INF BUD 40

8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2)

- **Programme 124**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont baissé de 49,8 % par rapport à 2020. Toutes les catégories de prestations sont concernées par cette baisse.

Depuis le 01/01/2021, un certain nombre d'agent ont quitté les ministères sociaux à la suite de la mise en place de la nouvelle organisation territoriale (les agents jeunesse et sports ont rejoint le ministère de l'éducation nationale, un certain nombre d'agents des ex-DRJSCS ont rejoint le ministère de l'intérieur). On peut ajouter à cela, le contexte sanitaire, bien que plus favorable en 2021 a contribué également à cette baisse de demande de prestation individuelle sur le programme 124.

Depuis 2018, le montant octroyé au titre des secours (aides financières non remboursables) a baissé de 65%. Durant la crise sanitaire et les confinements successifs, le service social du personnel a été beaucoup moins sollicité.

Prestations individuelles et aides financières du programme 124 entre 2017 et 2021

Prestations individuelles et aid	2017	2018	2019	2020	2021
Logement	88 877 €	111 725 €	93 905 €	94 603 €	43 364 €
Culture	40 816 €	49 350 €	48 048 €	26 640 €	11 162 €
Famille	52 067 €	47 722 €	58 466 €	50 503 €	39 040 €
Secours	287 946 €	301 112 €	258 372 €	162 830 €	104 164 €
Prestations enfants handicapé	122 557 €	126 069 €	139 302 €	131 022 €	78 951 €
Autres prestations	144 410 €	200 637 €	363 946 €	395 883 €	156 154 €
Total	**736 673 €**	**836 614 €**	**962 039 €**	**861 481 €**	**432 835 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

- **Programme 155**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont diminué de 15 % entre 2020 et 2021. Cette baisse a concerné toutes les catégories de prestations.

Prestations individuelles et aides financières du programme 155 entre 2018 et 2020

Prestations individuelles et aides financières	2018	2019	2020	2021
Logement	170 061 €	173 575 €	122 588 €	99 605 €
Culture	213 543 €	198 408 €	152 037 €	82 850 €
Famille	47 351 €	55 261 €	32 126 €	105 077 €
Secours	168 950 €	157 713 €	148 371 €	130 958 €
Prestations enfants handicapés	122 548 €	169 861 €	151 681 €	156 526 €
Autres prestations	740 209 €	853 534 €	588 096 €	447 088 €
Total	**1 462 662 €**	**1 608 352 €**	**1 194 899 €**	**1 022 104 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP)

Le réseau des assistants de service social du personnel est constitué de **26** professionnels.

Une conseillère technique nationale de service social (CTN).

3 assistantes de service social du personnel (ASSP) en administration centrale.

22 ASSP répartis sur l'ensemble du territoire et des départements d'outre-mer.

Le réseau des ASSP s'est réuni 3 fois en présentiel et 5 fois en visio-conférence en 2021. Ces regroupements permettent d'assurer la réflexion sur les pratiques professionnelles, d'échanger

sur des sujets de service et de se former sur différents thèmes (constitution d'un dossier d'accueil à destination des nouvelles ASSP, conséquences de l'OTE sur le périmètre du SSP).

8.3.1. Offre de services

Les actions de proximité pour les agents

Le service social propose une présence au plus près des agents, soit en recevant des agents lors de permanences sur la résidence administrative ou sur rendez-vous, mais l'ASSP se déplace également pour des permanences régulières ou à la demande des agents sur les différentes structures qui composent son périmètre d'intervention.

Les données présentées dans les tableaux ci-dessous ne prennent pas en compte les régions Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val-de-Loire et Grand-Est.
Il en est de même pour les régions Ex Basse-Normandie, Ex-Limousin et Ex-Alsace prises en charge par d'autres ministères (écologie, intérieur, agriculture et finances) via des conventions.

Permanences et « visites à domicile »

Structures	Permanences	RDV en dehors des permanences	Visites à domicile
DAC	30	10	
ARS	88	31	37
DREETS/DIRECCTE/ DRJSCS	51	15	37
DDI-DDETS-DDETS/PP	39	52	32
Autres*			7

Source : DIAS

*Autres : lycées agricoles, INJS, CREPS, INTEFP

Les actions des ASSP au sein des collectifs de travail

Les ASSP sont des acteurs importants dans l'accompagnement des agents et s'impliquent aussi dans de nombreuses instances et groupes de travail. La participation aux groupes de travail (cellule d'écoute, cellule de veille, groupe RPS, etc.) de l'ASSP est de nature à favoriser la recherche de solutions adaptées tant pour l'agent que pour les collectifs de travail. Les rencontres avec les services RH confirment le lien entre SSP et les différents services, lien nécessaire à l'étude de toutes les questions relatives à l'environnement professionnel.

Types de réunions dans lesquelles les ASSP apportent leur expertise

Structures	Commissions paritaires	Réunions internes	Réunions avec services RH	Groupes de travail RPS et hors RPS	Autres réunions**
DAC	10	97	14	88	22
ARS	37	76	115	24	21
DREETS/DIRECCTE/ DRJSCS	20	153	185	42	30
DDI-DDETS-DDETS/PP					
Autres*					

Source : DIAS

**Lycées agricoles, INJS, CREPS, INTEFP*
***Autres : Réunions extérieures à l'institution*

On constate, qu'en région et, de manière stable chaque année, que le SSP est plus sollicité pour les problématiques liées au contexte professionnel.

Les différentes restructurations ont toujours un retentissement et les ASSP, positionné(e)s en DR sont bien identifiées dans l'accompagnement au changement et leur proximité permet une veille et une réactivité auprès des agents et d'être également en soutien aux managers. Les agents, les cadres continuent d'exprimer régulièrement le mal-être lié aux changements de missions, de réorganisations, de déménagement, de baisse des effectifs et leur inquiétude sur leur avenir professionnel.
De même, le SSP intervient également dans le cadre de la désinsertion professionnelle par le maintien du lien avec l'agent éloigné de son service dans le cadre de la prise en charge de la maladie et de ses conséquences, facilite l'intégration et le retour dans l'emploi des agents, accompagne les services dans le processus d'accueil et repère les risques de rupture professionnelle, parfois en lien avec des difficultés familiales.

Les agents reçus et suivis individuellement :
1 455 agents ont été reçus en 2021 contre 2011 en 2020 ; 955 agents reçus sont suivis par les ASSP, soit 66 %, contre 1 166 agents qui représentaient 58 % en 2020.
Sont considérés comme « agents suivis » les agents ayant été reçus plus de 3 fois par une ASSP.

Nombre d'agents reçus et suivis par les ASSP par service en 2021

Service	2021						
	Nombre d'agents reçus		Total	Nombre d'agents suivis		Total	Agents suivis / agents reçus
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Administration centrale	150	62	212	102	41	143	67%
DREETS/DIRECCTE/ DRJSCS	311	104	415	204	61	265	64%
DDI-DDETS-DDETS/PP	280	72	352	187	54	241	68%
ARS	297	115	412	197	68	265	64%
Autres	52	12	64	33	8	41	64%
Total	**1090**	**365**	**1455**	**723**	**232**	**955**	66%

Source : DIAS

Répartition des agents reçus par catégorie

Statut	2021									
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Agent droit privé		Retraités	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administration centrale	25	22	46	9	61	22	18		9	
DREETS/DIRECCTE/DRJSCS	87	41	96	30	119	29	9	4		
DDI-DDETS-DDETS/PP	49	25	85	29	138	17	8	1	0	0
ARS	44	36	122	33	104	41	24	2	5	1
Autres	21	6	9	0	19	6	1	0	2	0

Source : DIAS

Thèmes sur lesquels les ASSP sont sollicitées

Structures	2021			
	Vie privée*		Vie professionnelle**	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administration centrale	43%	17%	25%	15%
DREETS/DIRECCTE/ DRJSCS	31%	8%	45%	16%
DDI-DDETS-DDETS/PP	33%	9%	46%	12%
ARS	32%	12%	42%	14%
Autres	57%	14%	23%	6%

Source : DIAS

*le budget, l'accès aux droits (hors droits liés au travail de l'agent), la famille, le logement, l'information action sociale

**les droits statutaires, les problèmes administratifs, retraite pour l'agent seulement, la mobilité, informations sur les droits, accompagnement socio administratif, handicap, accompagnement au changement / après une absence longue, comportement au travail.

8.3.2. Les aides financières

Dans le cadre de la politique d'action sociale, les ministères sociaux ont mis en place des aides exceptionnelles au profit des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés, d'un montant maximum de 1 350 euros, pour faire face à des difficultés ponctuelles.

218 demandes d'aides financières ont été étudiées et 192 secours ont été octroyé en 2021 au niveau national.

Plusieurs motifs peuvent faire l'objet d'une demande d'aide financière et une demande peut répondre à plusieurs objectifs.

- **En administration centrale**

Motif de l'aide	Dépenses exceptionnelles /imprévus		Accompagnement budgétaire/ surendettement		Baisse des revenus		Problèmes payes/retard adminsitratif		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre de demandes	12	2	10	3	6	3	7	2	45
%	27%	4%	22%	7%	13%	7%	16%	4%	100%

Situation professionnelle	Cadre A		Cadre B		Cadre C		Contractuel		Agent droit privé		Retraité		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents	1	0	7	2	11	5	10	2	1	0	0	0	39
%	3%	0%	18%	5%	28%	13%	26%	5%	3%	0%	0%	0%	100%

Situation sociale	Couple avec enfant	Couple sans enfant	Femme avec enfant	Femme sans enfant	Homme avec enfant	Homme sans enfant	Total
Nombre d'agents	7	5	11	11	0	5	39
%	18%	13%	28%	28%	0%	13%	100%

Quotient familial : reste à vivre au moment de la demande	Moyenne journalière <0€		0€<moyenne journalière<10€		10€<moyenne journalière<20€		Moyenne journalière >20€		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents	2	2	14	3	11	2	3	2	39
%	5%	5%	36%	8%	28%	5%	8%	5%	100%

- **En services déconcentrés**

- **En services déconcentrés**

Motif de l'aide	Dépenses exceptionnelles /imprévus		Accompagnement budgétaire/ surendettement		Baisse des revenus		Problèmes payes/retard administratif		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre de demandes	72	17	30	9	36	11	26	6	207
%	35%	8%	15%	4%	17%	5%	13%	3%	100%

Quotient familial : reste à vivre au moment de la demande	Moyenne journalière <0€		0€<moyenne journalière<10€		10€<moyenne journalière<20€		Moyenne journalière >20€		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents	26	6	62	17	38	6	11	4	170
%	15%	4%	37%	10%	22%	4%	6%	2%	100%

Source : DIAS

Situation professionnelle	Cadre A		Cadre B		Cadre C		Contractuel		Agent droit privé		Retraité		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents	15	6	34	10	61	11	18	4	0	0	9	2	170
%	9%	4%	20%	6%	36%	6%	11%	2%	0%	0%	5%	1%	100%

Situation sociale	Couple avec enfant	Couple sans enfant	Femme avec enfant	Femme sans enfant	Homme avec enfant	Homme sans enfant	Total
Nombre d'agents	31	15	53	53	8	10	170
%	18%	9%	31%	31%	5%	6%	100%

Les dépenses exceptionnelles ou imprévues sont liées principalement aux « accidents de la vie » :

Problèmes de logement, pour les frais occasionnés par les déménagements (double loyer, caution) ainsi que les difficultés ponctuelles de paiement de loyer ;
Difficultés familiales liées notamment à une baisse de ressources suite à la maladie, au décès, ou au chômage de l'un des membres du foyer, les situations de séparation conjugale (frais de justice), les frais de scolarité ;
Difficultés de santé ;
Accompagnement financier et surendettement (passage à demi-traitement, perte d'emploi du conjoint, départ à la retraite).

CHAPITRE 9
LE DIALOGUE SOCIAL

9. Le dialogue social _____ 225
9.1. La représentativité syndicale et les thèmes du dialogue social _____ 225
9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation _____ 225
9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation _____ 227
9.1.3. Les groupes de travail _____ **Erreur ! Signet non défini.**
9.2. Les accords signés _____ 241
9.3. L'exercice des droits syndicaux _____ 241
9.4. Les moyens syndicaux _____ 242
9.4.1. Le temps syndical _____ 253
9.4.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) _____ 254
9.4.3. Les autorisations d'absence _____ 255
9.5. Les élections des comité techniques des DREETS-DRIEETS-DEETS _____ 242

Chiffres clés 2021

Nombre de **réunions au niveau central** :

* **26** Comités techniques ministériels
* **9** Comités techniques d'administration centrale
* **13** Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

* **16** Commissions administratives paritaires
* **4** Commissions consultatives paritaires

* **35** Réunions de groupes de travail

Mouvements de **grève** :

* **44** mouvements de grève nationaux
* **1370** jours non travaillés pour faits de grève

9. Le dialogue social

9.1. La représentativité syndicale

9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation

Le dialogue social repose sur plusieurs catégories d'instances :

- Les commissions administratives paritaires (**CAP**), qui traitent de questions individuelles (sanctions disciplinaires relatives aux fonctionnaires). Il en existe une pour chaque corps de fonctionnaires ;
- Les commissions consultatives paritaires (**CCP**), qui traitent de questions individuelles pour chaque catégorie d'agents contractuels. Une commission consultative paritaire est ainsi compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministres chargés des solidarités et de la santé, du travail, de l'emploi ;
- Les comités techniques (**CT**) sont, dans le périmètre des services dans lesquels ils ont été créés, notamment compétents sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, à la formation professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Les CT ministériels sont spécifiquement consultés sur les questions statutaires et indemnitaires ;
- Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels (**CHSCT**), quant à eux, ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique, mentale et de la sécurité des agents, ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail[15] ;
- Le comité national de concertation (**CNC**) est une instance représentative du personnel des ARS et connaît des questions communes aux personnels de tout ou partie des agences.

Les CT et CHSCT sont constitués au sein des ministères sociaux au niveau national, central et déconcentré.

Pour mémoire, le renouvellement général des instances de dialogue social a eu lieu dans le cadre des élections professionnelles qui se sont tenues le 6 décembre 2018.

Il s'en est suivi une évolution de la cartographie des instances de dialogue social pour tenir compte :

- <u>au niveau central</u> : de l'existence d'une DRH commune aux trois ministères dits sociaux, et donc compétente sur les questions RH concernant l'ensemble des personnels affectés en administration centrale (**voir point 9.1.1.2**) ;

- <u>au niveau déconcentré</u> : de la création de nouvelles structures, les DRDJSCS, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme territoriale de l'État de 2016 (**voir point 9.1.1.3**).

En revanche, les périmètres des instances de dialogue social au niveau national ont été maintenus à l'identique dans le cadre de la nouvelle mandature 2019-2022, le cas échéant par décret en

[15] L'activité des CHSCT est détaillée dans le chapitre « 7.1. La santé et la sécurité au travail »

Conseil d'État du fait de l'évolution des périmètres ministériels suite aux recompositions gouvernementales de 2017 (**voir point 9.1.1.1**).

9.1.1.1. Au niveau national

- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés des affaires sociales et de la santé ;
- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés de la jeunesse et des sports (maintien du même périmètre par le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018) ;
- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) unique placé auprès des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, de la jeunesse et des sports (maintien du même périmètre par le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018) ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;
- Il est à noter l'existence d'un Comité Technique Spécial (**CTS**) des DI(R)ECCTE placé auprès du ministre chargé de l'économie et de la ministre chargée du travail et de l'emploi ;
- Le comité national de concertation (**CNC**) comprend des représentants du personnel désignés parmi les élus aux comités d'agences des ARS, par les organisations syndicales représentées dans ces comités (instance non concernée par les élections professionnelles de 2018).

9.1.1.2. Au niveau de l'administration centrale

- Un comité technique d'administration centrale (**CTAC**) unique institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (**CHSCT AC**) unique institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;
- Des commissions locales de concertation (**CLC)** sont par ailleurs constituées au sein des directions et services de l'administration centrale. Ces instances informelles, qui sont créées par décision de chaque directeur ou chef de service, permettent à ceux-ci de disposer d'une instance de concertation et d'échanges avec les représentants des personnels de leur service, lesquels sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du CTAC.

9.1.1.3. Au niveau déconcentré

- Des comités techniques dans chaque D(R)(D)JSCS et DI(R)ECCTE ;
- Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès des D(R)(D)JSCS et des DI(R)ECCTE ;
- Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dits « spéciaux » pour les unités territoriales de la DIRECCTE Ile-de-France et de la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine.

Il est à noter que les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle des ministères sociaux disposent de leurs propres instances :

- CT et CHSCT d'établissements : par exemple à l'ANSM, à la CNSA, à l'EHESP, à l'INTEFP, ainsi que dans les CREPS ;
- comités d'agence et CHSCT dans les ARS.

9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation

9.1.2.1. Agenda social 2021 Administration centrale et thèmes abordés

En 2021, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) se sont réunis 12 fois et les comités techniques d'administration centrale (CTAC) 12 fois.

- **CHSCT/CTAC conjoint 22 janvier 2021**

1/ Approbation des projets de règlements intérieur CHSCT et CTAC AC (A)
2/Désignation des secrétaires d'instance du CTAC et CHSCT (A)
3/Point sur la situation sanitaire (I)
4/ Présentation de la cellule de prévention : modalité d'organisation et point d'étape (I)
5/Point d'information sur le nouveau prestataire soutien psychologique externe (I)
6/ Présentation du nouveau conseiller national de prévention (I)
7/ Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (I)
8/Examen des accidents et maladie professionnelles déclarés (I)
9/ Programmation 2021 des visites de sites sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire (I)
10/ Point d'information sur le rapport de visite ISST de la MNC Paris (I)
11/ Questions diverses

- **CHSCT/CTAC du 12 février 2021**

1/Présentation du projet de décret modifiant le décret n°2010-95 du 25 janvier 2010 relatif à l'administration centrale des ministères chargés des affaires sociales et portant création d'une direction générale de la cohésion sociale (A)
2/ Présentation du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 25 janvier 2010 portant organisation de la direction générale de la cohésion sociale en services, en sous directions et en bureaux (A)
3/ Approbation des règlements intérieur CTAC et CHSCT AC (A)
4/ Désignation des secrétaires et secrétaires adjoints du CHSCT AC (A)
5/ Approbation du programme de visite de sites (A)
6/ Questions diverses

- **CTAC du 23 février 2021 reconvocation du CTAC du 12 février suite à un avis unanimement défavorable**

1/ Présentation du projet de décret modifiant le décret n°2010-95 du 25 janvier 2010 relatif à l'administration centrale des ministères chargés des affaires sociales et portant création d'une direction générale de la cohésion social (A)
2/ Présentation du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 25 janvier 2010 portant organisation de la direction générale de la cohésion sociale en services, en sous directions et en bureaux (A)

- **CTAC du 2 mars 2021 Absence de quorum**

1/ Présentation de la nouvelle organisation de la fonction juridique de l'administration centrale des ministères sociaux (A)
2/ Questions diverses

- **CHSCT AC du 17 mars 2021 8h30-10h00**

1/ Point d'information et d'échange sur les conditions de travail des agents transférés à la DAJ (I)
2/ Question diverses

- **CHSCT AC 17 mars 2021 10h00 – 12h00 convocation du CTAC du 2 mars 2021 absence de quorum**

1/ Présentation de la nouvelle organisation de la fonction juridique de l'administration centrale des ministères sociaux (A)
2/ Questions diverses

- **CHSCT AC du 22 mars 2021**

1/ Point sur l'évolution de la situation sanitaire (I)
2/ Présentation du projet de note d'organisation des services situés dans les départements qui ont fait l'objet d'une mesure de confinement à compter du 19 mars 2021 (I)
3/Questions diverses

- **CHSCT AC du 13 avril 2021**

1/ Approbation du règlement intérieur di CHSCT AC (A)
2/ Point d'information sur la situation sanitaire (I)
3/Présentation du projet de renouvellement des lecteurs de badges (I)
4/ Présentation du baromètres QVT (I)
5/ Point d'étape sur la délégation d'enquête DICOM (I)
6/ Prise en compte du risque inondation dans le plan de continuité d'activité (PCA) des ministères sociaux (I)
7/ Formation des membres des CHSCT des ministères sociaux pour 2021 (I)
8/ Point sur les référents handicap (I)
9/Point sur l'évaluation des prestations People and Baby (I)
10/ Présentation du nouveau marché « restauration » du site Duquesne (I)
11/ Point sur la complémentaire santé des ministères sociaux (I)
12/Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (I)
13/ Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (I)
14/Questions diverses

- **CTAC du 13 avril 2021**

1/ Approbation du règlement intérieur du CTAC (A)
2/ Présentation du projet de décret modifiant le décret n°2012-442 du 2 avril 2012 portant création d'une division des cabinets auprès des ministres chargés de travail, de l'emploi, de la santé, de la sécurité sociale, des solidarités, de la cohésion sociale et de la ville (A)
3/Présentation du projet de décret modifiant le décret n°2011-497 du 5 mai 2011 relatif à la maitrise des risques et à l'audit interne au sein des ministères chargés des affaires sociales (A)
4/ Point d'information sur les dates de fermeture des services en 2021 (I)
5/ Questions diverses

- **CHSCT AC exceptionnel du 10 juin 2021**

1/ Plan d'accompagnement pour le retour progressif en présentiel (A)
2/ Campagne de télétravail (I)
3/ Questions diverses

- **CHSCT AC du 29 juin 2021**

1/Approbation du procès-verbal des CHSCT AC d'administration centrale des réunions du 22 janvier, 12 février, 17 mars, 22 mars et 13 avril 2021 (A)
2/Point sur la mise en œuvre du retour progressif en présentiel et du télétravail (I)
3/ Présentation du projet de réaménagement de la DRH (A)
4/Point d'étape sur l'enquête DICOM (I)
5/ Présentation du bilan 2016/2020 de l'IAPR (I)
6/ Présentation d'un premier point d'étape Quali Social (I)
7/Comptes rendus des visites de sites (I)
8/Point sur le traitement et le renouvellement de l'air (I)
9/Examen des nouvelles inscriptions au registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (I)
10/ Questions diverses

- **CTAC du 29 juin 2021**

1/ Approbation des procès-verbaux du 22 janvier, 12 février, 23 février, 17 mars et 13 avril 2021 du CTAC (A)

2/Présentation projet modifiant l'arrêté du 31 octobre 2017 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêt prévue à l'article 25 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans l'administration centrale et les établissements publics sous tutelle des ministères des solidarités et de la santé, du travail, de l'éducation nationale et des sports (A)
3/ Présentation du projet modifiant l'arrêté du 12 septembre 2018 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires aux ministères des solidarités et de la santé, du travail, de l'éducation nationale et des sports (A)
4/ Point d'information sur la nouvelle organisation de la DAJ (I)
5/ Questions diverses

- **Réunion exceptionnelle des trois CHSCT 7 septembre 2021**

1/ Campagne télétravail (I)
2/ Obligation vaccinale et pass sanitaire (I)

- **CTAC du 30 septembre 2021**

1/ Présentation du bilan CIA 2020 (I)
2/ Point d'information sur les ajustements du service stratégie, compétence et vie au travail (I)
3/ Questions diverses

- **CHSCT AC du 23 septembre 2021**

1/ Point sur l'évolution de la situation sanitaire sur le territoire national et point d'information sur la campagne télétravail (I)
2/ Présentation de la cellule de veille ministérielle et des cellules de veilles « locales » de prévention des RPS (I)
3/ Point d'étape sur le nouveau site de l'administration centrale (projet Malakoff) (I)
4/ Point d'information sur la désignation des guides et serres files (I)
5/Point d'étape sur les enquêtes DICOM et DGCS (I)
6/Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (I)
7/ Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (I)
8/ Questions diverses

- **CTAC du 9 novembre 2021**

1/ Présentation de la réorganisation de la DRH (A)
2/ Questions diverses

- **CTAC du 9 décembre 2021**

1/ Evolution de la fonction juridique de l'administration centrale des ministères sociaux – secteur travail (A)
2/ Questions diverses

- **CHSCT AC du 18 novembre 2021**

1/ Approbation des procès-verbaux du CHSCT d'administration centrale des réunions du 10 juin et 29 juin 2021(A)
2/ Point sur l'évolution de la situation sanitaire sur le territoire national (I)
3/ Présentation du bilan santé, sécurité et des conditions de travail 2020 (A)
4/ Présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels 2022 (I)
5/ Point d'actualité renouvellement des badges (I)
6/ Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (I)
7/ examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (I)
8/ Présentation du bilan quali social (I)
9/ Programmation de la visite des locaux de la DRH (A)
10/ Questions diverses

- **CHSCT AC exceptionnel du 8 décembre 2021**

1/ Point d'information sur la situation sanitaire.

9.1.2.2. Agenda social 2021 secteur Affaires sociales -Santé et thèmes abordés

En 2021, 11 comités techniques ministériels sur le secteur affaires sociales-santé ont été planifiés ainsi que 9 comités d'hygiènes, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

- **CTM AS et TE du 15 janvier 2021**

1/Les lignes directrices de gestion « promotion et valorisation des parcours professionnels » (pour avis)
2/Questions diverses

- **CTM Affaires sociale 26 janvier 2021**

1/ Point d'information sur la mise en œuvre de l'organisation territoriale de l'Etat et les mesures d'accompagnement (pour information)
2/ Présentation du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 11 septembre 2020 fixant la liste des corps prévue à l'article 1er du décret n°2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat (pour avis)
3/Présentation de l'offre et du plan ministériel de formation 2021 (pour avis)
4/ présentation du calendrier de préparation aux concours et aux examen professionnels (pour information)
5/ Présentation du projet d'agenda social 2021 (pour information)
6/ Présentation de l'instruction relative à la gestion du dispositif de rupture conventionnelle au sein des MSO (pour information)
7/ Questions diverses

- **CTM Conjoint AS et TE du 9 février 2021**

1/Projet de plan pour l'égalité professionnelle des ministères sociaux 2021 – 2023 (pour avis)
2/ Projet d'arrêté relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, et d'agissements sexistes, pris en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 (pour avis)
3/Rapport diversité 2019 pour (pour information)
4/ Questions diverses

- **CHSCT M Affaires sociales du 18 mars 2021**

1/ Présentation du projet de règlement intérieur (pour avis)
2/ Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint de l'instance (pour avis)
3/ Point sur la situation sanitaire (pour information)
4/ Point sur l'OTE (pour information)
5/ Point d'information concernant le nouveau prestataire pour le soutien psychologique externe (pour information)
6/ Présentation de la lettre de mission du conseiller national de prévention du secteur affaires sociales et santé (pour information)
7/ Point sur le calendrier des instances pour 2021 (pour information)
8/ Questions diverses

- **CTM Affaires Sociales du 23 mars 2021**

1/ Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE (pour information)
2/ Présentation du projet portant création d'un comité technique spécial des directions régionales de l'économie, de l'emploi du travail et des solidarités, de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions de l'économies, de l'emploi, du travail et des solidarités (pour avis)
3/Présentation du projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des ministères chargés des affaires sociales (pour avis)
4/ Présentation du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 9 mai 2017 relatif à la fonction de référent déontologue au sein des ministères chargés des affaires sociales et portant création, attributions et fonctionnement du comité de déontologie des ministères sociaux (pour avis)
5/Présentation du rapport d'activité du comité de déontologie des ministères chargés des affaires sociales année 2020 (pour information)
6/ Point relatif aux élections professionnelles 2021 et 2022 (pour information)

7/ Questions diverses

- **CHSCT M exceptionnel formation conjointe AS et TE du 6 avril 2021**

1/ Point d'information sur la situation sanitaire (I)
2/ Question diverses

- **CHSCT M Affaires Sociales du 8 avril 2021**

1/Point d'information sur la situation sanitaires (I)
2/Présentation du baromètre QVT (I)
3/Point d'information concernant le nouveau prestataire pour le soutien psychologique externe (I)
4/ Présentation de la lettre de mission du conseiller national de prévention du secteur affaires sociales et santé (I)
5/ Point sur le calendrier des instances 2021 (I)
6/ Présentation de la formation des membres des CHSCT des MASO pour 2021 (I)
7/ Questions diverses

- **CTM Affaires sociales du 18 mai 2021**

1/ Point d'information sur la déclinaison de l'OTE (I)
2/ Elections en DREETS (A)
3 Questions diverses

- **CHSCT M Affaires sociales du 20 mai 2021**

1/ Point d'information sur la situation sanitaire (I)
2/ Présentation du bilan 2016/2020 de l'IAPR (I)
3/ Point d'étape par le prestataire Quali Social (I)
4/ Point sur la cartographie des acteurs de santé et de prévention (I)
5/ Point sur le fonctionnement des instances du dialogue social en région (I)
6/ Questions diverses

- **CHSCT M Affaires Sociale exceptionnel du 15 juin 2021**

1/ Présentation du plan d'accompagnement pour le retour progressif en présentiel (A)
2/ Questions diverses

- **CTM Affaires Sociale 1er juillet 2021 Boycott**

1/ Approbation des procès-verbaux des séances du 2 décembre 2019 et du 30 avril 2020 (A)
2/ Point d'information sur la déclinaison de l'OTE (I)
3/ présentation du bilan CIA 2020 (I) et orientations indemnitaires (A)
4/ Présentation du projet d'arrêté pourtant rénovation de la formation initiale statutaire des pharmaciens inspecteurs de santé publique (A)
5/ Point d'avancement des travaux portant sur les métiers des filières santé (I)
6/Questions diverses

- **Réunion exceptionnelle des trois CHSCT 7 septembre 2021**

1/ Campagne télétravail (I)
2/ Obligation vaccinale et pass sanitaire (I)

- **CHSCT M Affaires sociales du 23 septembre 2021**

1/ Point sur l'évolution de la situation sanitaire (I)
2/Présentation de l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes (I)
3/ Présentation du projet d'arrêté sur les signalements pour les établissements publics (I)
4/ Présentation de la note relative au fonctionnement des services déconcentrés dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail (I)
5/ Présentation de la cellule de veille nationale et cellule de veilles locales de prévention des RPS (I)

6/ Présentation du projet de plan triennal 2022-2024 relatif à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des MSO (I)
7/ Questions diverses

- **CTM Affaires sociales du 14 octobre 2021**

1/ Approbation des procès-verbaux des 2 décembre 2019 et du 30 avril 2020 (A)
2/Présentation du projet d'arrêté portant adoption de la charte d'audit interne et du code de déontologie pour les MSO (A)
3/ Présentation du bilan CIA 2020 et des orientations de la politique indemnitaire 2021 (I)
4/Point d'avancement des travaux portant sur les métiers des filières santé et DPC des MISP (I)
5/ Questions diverses

- **CTM Affaires Sociales du 3 novembre 2021 Annulé**

1/ Intervention de M.Le Ministre – présentation du projet de loi de finances pour 2022 et des moyens du ministère des solidarités et de la santé
2/ Présentation du projet d'arrêté portant rénovation de la formation des pharmaciens inspecteurs de la santé publique formation PHISP (A)
3/Présentation du programme de développement professionnel continu des médecins inspecteurs de santé publique (I)
4/ Point d'avancement des travaux portant sur les métiers des filières santé (I)
5/ Présentation du décret modifiant le décret n°2012-483 du 13 avril 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales (A)
6/Présentation des actions et de l'organisation du pôle accompagnement du management (I)
7/ Questions diverses

- **CTM Affaires sociales du 16 novembre 2021 reporté**

1/ Intervention de M.Le Ministre – présentation du projet de loi de finances pour 2022 et des moyens du ministère des solidarités et de la santé
2/ Présentation du projet d'arrêté portant rénovation de la formation des pharmaciens inspecteurs de la santé publique formation PHISP (A)
3/Présentation du programme de développement professionnel continu des médecins inspecteurs de santé publique (pour information)
4/ Point d'avancement des travaux portant sur les métiers des filières santé (pour information)
5/ Présentation du décret modifiant le décret n°2012-483 du 13 avril 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales (A)
6/Présentation des actions et de l'organisation du pôle accompagnement du management (pour information)
7/ Questions diverses

- **CTM Affaires sociales du 3 décembre 2021**

1/ Intervention de M.Le Ministre – présentation du projet de loi de finances pour 2022 et des moyens du ministère des solidarités et de la santé
2/ Présentation du projet d'arrêté portant rénovation de la formation des pharmaciens inspecteurs de la santé publique formation PHISP (pour avis)
3/Présentation du programme de développement professionnel continu des médecins inspecteurs de santé publique (pour information)
4/ Point d'avancement des travaux portant sur les métiers des filières santé (pour information)
5/ Présentation du décret modifiant le décret n°2012-483 du 13 avril 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales (pour avis)
6/Présentation des actions et de l'organisation du pôle accompagnement du management (pour information)
7/ Questions diverses

- **CHSCT M Affaires Sociales du 23 novembre 2021**

1/ Point sur le tableau du suivi des engagements (pour information)

2/ Présentation du bilan santé sécurité au travail 2020 (pour information)
3/ Présentation des orientations ministérielles de prévention pour 2022 (pour information)
4/ Présentation du projet de plan triennal 2022-2024 relatif à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des ministères sociaux et fiches opérationnelles associées (pour avis)
5/ Point d'information relatif à l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes (pour information)
6/Présentation du projet d'arrêté sur les signalements pour les établissement s publics (pour information)
7/ Présentation de la cellule de veille ministérielle et des cellules de veille locales (pour information)
8/ Présentation du bilan quali-social janvier et septembre 2021 (pour information)
9/Questions diverses

- **CHSCT M Affaires Sociales exceptionnel du 8 décembre 2021**

1/ Point d'information sur l'évolution de la situation sanitaire sur le territoire (pour information)

- **CTM Conjoint AS et TE du 16 décembre 2021**

1 - Diversité :

- Présentation de la méthode adoptée pour l'élaboration du nouveau plan
- Présentation de la V0 du plan
- Projet Index Diversité : mesure de la diversité liée aux origines sociales, géographiques et culturelles

2- Egalité :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- VSS

3- Dispositif de signalement :

- Projet d'arrêté pour les établissements publics
- Charte Lea
- Bilan LEA

9.1.2.3. Agenda social 2021 secteur Travail et thèmes abordés

En 2021, X comités techniques ministériels sur le secteur « Travail/Emploi » ont planifié ains que X comité hygiène, santé et sécurité au travail.

- **CTM AS et TE du 15 janvier 2021**

1/Présentation des lignes directrices de gestion « promotion et valorisation des parcours professionnels » (pour avis)
2/Questions diverses

- **CHSCT M Travail- Emploi du 19 janvier 2021**

1/ Approbation des procès-verbaux des 4 ami et 3 juin 2020 (pour avis)
2/Point d'information sur les incidents de contrôle (pour information)
3/Point sur la situation sanitaire (pour information)
4/ Retour des services concernant le suivi des préconisation SECAFI (pour information)
5/Point d'information concernant le nouveau prestataire pour le soutien psychologique externe (pour information)
6/ Présentation du calendrier des CHSCT M TE pour 2021 (pour information)
7/ Questions diverses

CTM Travail Emploi du 28 janvier 2021

1/Approbation des procès-verbaux des réunions des 19 septembre 2019, 5 novembre 2019 et 27 février 2020 (pour avis)
2/ Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE et mesures d'accompagnement (pour information)
3/ Présentation offre te plan ministériel de formation 2021 (pour avis)
4/ Présentation du calendrier de préparation aux concours et aux examen professionnels (pour information)
5/ Présentation du projet d'agenda social 2021 (pour information)
6/Point d'étape sur le groupe de travail « égalité professionnelle » et sur le dispositif LEA (pour information)
7/ Questions diverses

CTM Conjoint AS et TE du 9 février 2021

1/Projet de plan pour l'égalité professionnelle des ministères sociaux 2021 – 2023 (pour avis)
2/ Projet d'arrêté relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, et d'agissements sexistes, pris en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 (pour avis)
3/présentation du rapport diversité 2019 (pour information)
4/ Questions diverses

CHSCT M Travail –Emploi du 16 mars 2021

1/ Point d'information sur l'évolution de la situation sanitaire sur le territoire national (pour information)
2/ Point d'information sur la réforme OTE (pour information)
4/ Point d'étape sur les travails de la délégation d'intervention sur les conditions de travail en UD 22 (pour information)
5/Questions diverses

CTM Travail-Emploi des 25 et 26 mars 2021

1/ Approbation des procès-verbaux des 19 septembre 2019, 5 novembre 2019 et 27 février 2020 (pour avis)
2/ Point d'information sur la mise en place de l'OTE (pour information)
3/ Présentation du projet d'arrêté portant création d'un comité technique spécial des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions de l'économies, de l'emploi, du travail et des solidarités (pour avis)
4/ Présentation du projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des ministères chargés des affaires sociales (pour avis)
5/Présentation du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 9 mai 2017 relatif à la fonction de référent déontologue au sein des ministères chargés des affaires sociales et portant création, attributions et fonctionnement du comité déontologique des ministères sociaux (pour avis)
6/Présentation du rapport d'activité du comité de déontologie des ministères chargés des affaires sociales 2020 (pour information)
7/ Présentation du projet d'arrêté relatif aux modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs élèves du travail (pour avis)
8/ Point relatif aux élections professionnelles 2021 et 2022 (pour information)
9/Questions diverses

CHSCT M exceptionnel Travail –Emploi et Affaires sociales du 6 avril 2021

1/ Point d'information sur la situation sanitaire (pour information)
2/ Question diverses

CHSCT M Travail –Emploi du 22 avril 2021

1/ Point d'information sur la situation sanitaire (pour information)
2/ Présentation du baromètre QVT (pour information)
3/Présentation de la formation des membres des CHSCT ministériel et d'administration centrale des ministères sociaux pour 2021 (pour information)
4/ Questions diverses

- **CTM Travail –Emploi du 11 mai 2021**

1/ Présentation du plan de transformation RH et management du Ministère (pour information)
2/ Présentation du plan « système inspection du travail » (pour avis)
3/ Point d'information sur la déclinaison de l'OTE (pour information)
4/ Questions diverses

- **CTM M Travail –Emploi du 20 mai 2021**

1/ Point d'information sur la déclinaison de l'OTE (pour information)
2/ Présentation du projet détermination du type de scrutin, par sigle ou par liste dans chaque DDETS et DDETSPP et définition du barème fixant le nombre de sièges à pourvoir dans chaque comité technique (pour avis)
3/Définition du barème fixant le nombre de sièges à pourvoir dans chaque CHSCT (pour avis)
4/Point sur les effectifs de référence de chaque DDETS et DDETSPP (pour information)
5/ Présentation du projet d'arrêté portant application du décret n°2016 -151 du 11 février 2016 fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein des ministères de l'intérieur et des outre-mer (pour avis)
6/Questions diverses

- **CTM Travail-Emploi du 1er juin 2021**

1/ Approbation des procès-verbaux des 15 et 16 octobre 2020, du 2 novembre 2020 et du 17 novembre 2020 (pour avis)
2/ Point d'information sur la situation sanitaire (pour information)
3/Présentation du bilan 2016/2020 de l'IAPR (pour information)
4/ Présentation d'un 1er point d'étape (sur 5 mois) par quali-social (pour information)
5/ Point sur la mise en œuvre des orientations ministérielles (pour information)
6/ Point sur le fonctionnement des instances de dialogue social en région (pour information)
7/ Questions diverses

- **CHSCT M Travail – Emploi 16 juin 2021**

1/ Présentation du plan d'accompagnement pour le retour progressif en présentiel (pour avis)
2/ Questions diverses

- **CTM Travail – Emploi du 17 juin 2021**

1/Approbation du procès-verbal du 13 mai 2020 (pour avis)
2/ Point d'information sur la déclinaison de l'OTE : « Plan d'accompagnement RH du transfert SIC » (pour information)
3/ Présentation du bilan CIA 2020 (I) et des orientations indemnitaires 2021 (pour avis)
4/Présentation du projet d'arrêté portant application du décret n°2016-151 du 11 février 2016 et fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein des ministères de l'intérieur et des outre-mer (pour avis)
5/ Instruction relative à la mise en œuvre du télétravail dans les DDI (pour information)
6/Présentation du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles (pour avis)
7/ Questions diverses

- **CTM Travail –Emploi 6 juillet 2021 prolongement de la séance du 17 juin 2021**

1/ Présentation du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles (pour avis)
2/Présentation du bilan CIA 2020 (pour information) et orientations indemnitaires 2021 (pour avis)
3/ Questions diverses

- **CTM Travail –emploi du 15 juillet 2021 re convocation suite à un vote unanimement défavorable**

1/ Présentation du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles (pour avis)

- **Réunion exceptionnelle des trois CHSCT 7 septembre 2021**

1/ Présentation de la campagne télétravail (pour information)
2/ Obligation vaccinale et pass sanitaire (pour information)

- **CHSCT M Travail-Emploi du 21 septembre 2021**

1/ Approbation des procès-verbaux du 7 décembre 2020 et du 19 janvier 2021 (pour avis)
2/ Point sur l'évolution de la situation sanitaire sur le territoire national (pour information)
3/ présentation de l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (pour information)
4/Présentation du projet d'arrêté sur les signalements pour les établissements publics (pour information)
5/ Présentation de la note relative au fonctionnement des services déconcentrés dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail (pour information)
6/ Présentation de la cellule de veille nationale et cellules de veilles locales de prévention des RPS (pour information)
7/ Présentation du projet de plan triennal 2022-2024 relatif à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des ministères sociaux (pour information)
8/ Point d'étape sur la délégation d'intervention sur les conditions de travail UD 22 (pour information)
9/ Questions diverses

- **CTM travail-Emploi du 30 septembre 2021**

1/Projet d'arrêté relatif aux modalités de formation des agents dans le corps de l'inspection du travail en application de l'article 15 du décret n°2033-770 du 20 aout 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail (pour avis)

- **CHSCT M Travail –Emploi exceptionnel du 14 octobre 2021**

1/ Point d'information sur les équipements de protection individuelle amiante (pour information)

- **CTM Travail –Emploi des 21 et 22 octobre 2021**

1/ Présentation du projet d'arrêté portant adoption de la charte d'audit interne et du code de déontologie pour les ministères chargés des affaires sociales (pour avis)
2/point d'étape sur le plan de transformation RH (pour information)
4/ Questions diverses

- **CTM Travail Emploi du 23 novembre 2021**

1/ Approbation du procès-verbal du 28 mai 2020 (pour avis)
2/ Point d'information sur les grandes lignes du budget 2022 du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (pour information)
3/ Présentation du décret modifiant le décret n°2012-483 du 13 avril 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales (pour avis)
4/ Présentation du plan de transformation RH et managérial (pour information)
5/ Questions diverses

- **CTM Travail –Emploi du 2 décembre 2021 re convocation du 23 novembre 2021**

1/ Approbation du procès-verbal du 28 mai 2020 (pour avis)
2/ Point d'information sur les grandes lignes du budget 2022 du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (pour information)
3/ Présentation du décret modifiant le décret n°2012-483 du 13 avril 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales (pour avis)
4/ Présentation du plan de transformation RH et managérial (pour information)
5/ Questions diverses

- **CHSCT M Travail-Emploi exceptionnel du 8 décembre 2021**

1/ Point d'information sur l'évolution de la situation sanitaire sur le territoire (pour information)

CTM Conjoint AS et TE du 16 décembre 2021

1 - Diversité :

- Présentation de la méthode adoptée pour l'élaboration du nouveau plan
- Présentation de la V0 du plan
- Projet Index Diversité : mesure de la diversité liée aux origines sociales, géographiques et culturelles

2 - Egalité :

- Axe 1 – - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 5 (hors dispositif de signalement) VSS :

3 - Dispositif de signalement

- Projet d'arrêté pour les EP
- Charte LEA
- Bilan LEA

9.1.2.4. Agenda social 2021 des Comités nationaux de concertation des Agences régionales de santé (CNC des ARS) et thèmes abordés

CNC Mardi 30 mars 2021

1/Installation du nouveau comité national de concertation :
a. Projet de règlement intérieur (pour avis)
b. Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint du CNC (pour avis)
2/Point sur la situation sanitaire et ses conséquences (pour information)
3/Nouveau cursus de formation des pharmaciens inspecteurs (pour information)
4/Point d'étape sur le groupe de travail rapport social unique (pour information)
5/Projet d'agenda social (pour information)
6/ Questions diverses

CNC Mardi 25 mai 2021

1/PV du CNC du 30 mars 2021(pour avis)
2/Projet de règlement intérieur (pour avis)
3/Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint du CNC (pour avis)
4/ Suivi des conditions de travail en ARS pendant la période de crise sanitaire (pour information)
5/Questions diverses

CNC du 21 septembre 2021

1/ Point crise sanitaire demandé par les OS (pour information)
2/Projet d'instruction N° XXX relative aux modalités de calcul et de versement de la subvention de fonctionnement du comité d'agence et des conditions de travail et de la contribution versée au comité par l'agence régionale de santé pour le fonctionnement des institutions sociales (pour information)
3/Présentation du DPC des MISP (pour information)
4/ Projet d'arrêté dispositif de signalement (pour information)
5/Questions diverses

- **CNC Mardi 30 novembre 2021**

1/ Approbation PV du 25 mai 2021 (pour avis)
2/Présentation du PLF (pour information)
3/Présentation du projet d'arrêté relatif au dispositif des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (pour information)
4/Décret modifiant le décret n° 2012-483 du 13 avril 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales (pour information)
5/Présentation du Campus managérial (pour information)
6/Présentation de la démarche et du process FIPHFP – emploi de personnes en situation de handicap en ARS ARA (pour information)
7/Point d'information sur la complémentaire santé (pour information)
8/Questions diverses

9.1.2.5. Les commissions administratives paritaires

En 2021, 3 CAP ont eu lieu pour les agents des corps sépcifiques du périmètre "Travail-emploi". A noter que les CAP pour les deux corps ont diminué (13 CAP en 2020).

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Travail-emploi » en 2021

Corps périmètre "Travail-emploi"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		F	H	F	H	
A	Inspection du travail	5	3	5	3	2
B	Contrôleur du travail	2	1	1	0	1

En 2021, 4 réunions ont eu lieu pour l'ensemble des corps spécifiques du périmètre « Affaires sociales-santé » (31 en 2020).

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Affaires sociales-santé » en 2020

Corps périmètre "Affaires sociales-santé"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A+	Ingénieur du génie sanitaire	2	3	3	2	0
	Médecin inspecteur de santé publique	4	1	3	2	2
	Pharmacien inspecteur de santé publique	3	1	1	3	0
A	Assistant de service social	2	0	2	0	0
	Conseiller technique de service social	1	1	1	1	0
	Ingénieur d'études sanitaires	1	4	3	2	0
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	3	3	3	2	0
	Infirmier de catégorie A	5	0	4	1	0
B	Infirmier de catégorie B	2	0	1	1	0
	Technicien sanitaire	3	2	1	4	2
	Technicien de physiothérapie	2	1	3	0	0
C	Adjoint sanitaire	0	4	0	3	0

En ce qui concerne les corps communs, 9 CAP se sont réunies. Le plus grand nombre de réunions concerne les secrétaires administratifs.

Corps périmètre "Affaires sociales-santé"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		F	H	F	H	
A	Administrateurs civils	nc	nc	nc	nc	0
	Attachés d'administration de l'Etat	3	4	2	3	2
B	Secrétaires administratifs	5	3	5	2	6
C	Adjoints administratifs	6	2	7	0	1
	Adjoints techniques	nc	nc	nc	nc	

La commission consultative paritaire pour les agents non titulaires s'est réunie 4 fois en 2021.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions de la commission consultative paritaire de l'ensemble du périmètre en 2021

Programmes 124 et 155	Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
CCP unique	5	7	2	9	4

9.1.3. Les groupes de travail

Le dialogue social s'est aussi décliné en 2021 à travers de nombreux groupes de travail auxquels ont été conviées les organisations syndicales (OS).

DATES	SUJETS
19 janvier	Comité de suivi de l'accord OTE
27 janvier	Télétravail
29 janvier	Elaboration plan égalité professionnelle 2021-2023
5 février	GT IASS ; Revalorisation statutaire et indemnitaire du corps des IASS
05 mars	GT IASS ; Conception - animation - mise en œuvre et évaluation des politiques publiques
09 mars	GT IASS - Inspection - contrôle - audit
10 mars	GT Protocole RH DAJ
10 mars	GT IASS ; Observation sociale - veille et sécurité sanitaire - préparation de gestion de crise
11 mars	GT IASS ; Management et conduite du changement
12 mars	GT CTAC - Règlement intérieur
12 mars	GT CHSCT AC - Règlement intérieur
19 mars	GT ELECTIONS
24 mars	Comité de suivi OTE
20 avril	GT ELECTION DR(I)EETS
23 avril	GT Règlement intérieur du CNC des ARS
27 avril	GT OS ELECTION DR(I)EETS
05 mai	Comité de suivi de l'accord OTE
06 mai	GT Suivi Protocole d'accord DRH/DAJ/OS
06 mai	GT MISP ; Actualisation des blocs de compétence ; Organisation du DPC Cartographie des emplois
07 mai	GT RI du CNC des ARS
02 juin	GT AC : Evolution sur la situation sanitaire
03 juin	GT ELECTION DR(I)EETS
08 juin	GT Evolution sur la situation sanitaire
16 juin	GT Suivi du protocole DAJ
05 juillet	GT Copil Plan Egalité - Focus Rému et VSS
08 juillet	GT en vue de la préparation de la rentrée sociale
09 juillet	GT ELECTION DRIEETS
13 juillet	GT ELECTION DRIEETS
13 juillet	GT MISP
15 juillet	Plan triennal 2022-2024 relatif à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des ministères sociaux
28 sept.	GT Protection sociale complémentaire
15 octobre	GT PHISP
07 déc.	GT Filière Génie Sanitaire
9 déc.	Comité de suivi DAJ
15 déc.	GT RSU

9.2. Les accords signés

Affaires sociales et santé : aucun accord signé en 2021 sur ce secteur
Travail/emploi : accords sur les parcours professionnels des porteurs de mandats ;
Administration centrale : accords sur les parcours professionnels des porteurs de mandats ; protocole additionnel d'administration centrale sur le transfert « jeunesse et sport ».

9.3. L'exercice des droits syndicaux

En 2021, 44 mouvements de grève ont eu lieu au sein des ministères sociaux, qui ont engendré 1 370 journées non travaillées.

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

Année	Périmètre « Affaires sociales»			Périmètre « Travail »		
	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées perdues pour fait de grève	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées perdues pour fait de grève
2021	21	334	346	23	334	1 024

GREVES NATIONALES - SECTEUR TRAVAIL

Périmètre « Travail » uniquement	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
Du 1er au 31 janvier	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 115	- que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux…mais aussi masques, blouses etc…) de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois. C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; -l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées.
14-janv.	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 2	Ce préavis déposé par Solidaires Fonction Publique est destiné à permettre à tous les agents de la Fonction Publique de participer aux actions contre la répression syndicale.
Du 1er au 28 février	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 14	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; -que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse sincère est rieuse des conditions de travail mises en cause ; -la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov2 : les employeurs publics doivent se conformer au mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; -que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois. C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; - l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
4-févr.	l'UFSE-CGT FSU Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 317	-Pour la revalorisation du point d'indice, la création d'emplois, l'arrêt des restructurations en cours, pour la suppression du jour de carence et l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique. -La FSU appelle dans un cadre interprofessionnel unitaire à une journée de grève le jeudi 4 février 2021 pour la défense de l'emploi et des services publics. -Pour l'arrêt des suppressions d'emplois, des créations d'emplois et de services publics, - Pour des plans massifs de titularisation de contractuel(les), - Pour l'arrêt de la répression antisyndicale, - Pour le renforcement des services publics et des moyens budgétaires à la hauteur, - Pour le partage du travail : 32h sans flexibilité ni perte de salaire, - Pour des contreparties en emplois pour les aides publiques, avec arrêt des délocalisations, - Pour le partage des richesses : revalorisations salariales avec réduction des inégalités (reconnaissance des qualifications, en particulier des filières féminisées), attribution d'un nombre de points à tout(es) et revalorisation du point d'indice. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.

Périmètre « Travail » uniquement	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
Du 1er au 31 mars	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 56	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux…mais aussi masques, blouses etc…) de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois. C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; - l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
8-mars	CGT Fonction Publique, FSU, Solidaires Fonction Publique, FA-FP	« Travail-emploi » : 61	Afin de permettre aux agent(es) des trois versants de la Fonction Publique, de s'engager dans les actions menées sur l'ensemble du territoire pour le droits des femmes.
19 et 20 mars	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 11	Ce préavis vise à permettre à tous les agens qui le souhaitent de participer aux marches pour le climat organisé les 19 et 20 mars prochains.
Du 1er au 31 avril	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 0	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; -que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; -la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov2 : les employeurs publics doivent se conformer au mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; -que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois. C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; - l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
6-avr.	CGT Fonction Publique, FSU, Solidaires Fonction Publique, FA-FP	« Travail-emploi » : 8	-Pour la défense des salaires, l'emploi et les missions publiques.
23-avr.	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 40	Solidaires dénonce les attaques contre les droits des travailleurs et des travailleuses qu'ils et elles soient issu-es du secteur public ou privé et leur précarisation grandissante… Les attaques contre l'assurance chômage sont convergentes avec celles qui touchent la fonction publique et les services publics : réduire toujours plus les droits, fragilisant la situation des personnels. Solidaires dénonce aussi la contractualisation grandissante dans la fonction publique qui génère des situations de dumping social ; la rémunération et les droits sociaux sont tirés vers le bas. La situation dans la Culture est particulièrement révélatrice de cet état de fait. Parallèlement, alors que la pandémie et la crise sanitaire ont révélé de manière criante les besoins en termes de services publics et surtout les manques (emplois, budget) notamment dans les secteurs de l'hospitalier, du social (aide à la personne, EHPAD), et de l'éducation, rien n'a été fait pour inverser la tendance et permettre à la population de bénéficier des services publics auxquels elle devrait avoir accès. Les filières féminisées concernées n'ont pas la juste reconnaissance de leurs efforts et qualifications notamment en matière de carrières et rémunérations. Dans ce contexte, le "Vendredi de la colère" du 23 avril sera une journée de convergence pour exprimer le rejet des politiques austéritaires et destructrices

Périmètre « Travail » uniquement	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
Du 1er au 31 mai	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 52	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; -la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov2 : les employeurs publics doivent se conformer au mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; -que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois. C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; - l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
22 mai (samedi)	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 0	Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la fonction publique qui le souhaitent, de participer aux mobilisations, rassemblements et manifestations contre la pauvreté, le chômage et la précarité.
Du 1er au 30 juin	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 0	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois. C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; -l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
15 juin	l'UFSE-CGT, la FSU, Solidaires Fonction	« Travail-emploi » : 54	- Pour la défense des salaires, l'emploi et les missions puliques.
Du 1er au 31 juillet	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 0	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; -que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; -la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov2 : les employeurs publics doivent se conformer au mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; -que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois. C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; - l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
Du 1er au 31 août	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 0	- Une campagne de vaccination accessibles à tous-tes sur l'ensemble des territoires et la levée des droits sur les brevets des vaccins afin de lutter contre la pandémie mondiale ; - L'abandon de toutes les mesures coercitives et répressives en matière de vaccination dans l'ensemble des versants, secteurs et administrations ; - que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuel(les) et vacataires ne soient pas laissé(es) dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois ; C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; - l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de les tous arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.

Périmètre « Travail » uniquement	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
Du 1er au 30 septembre	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 0	- Une campagne de vaccination accessibles à tous-tes sur l'ensemble des territoires et la levée des droits sur les brevets des vaccins afin de lutter contre la pandémie mondiale ; - L'abandon de toutes les mesures coercitives et répressives en matière de vaccination dans l'ensemble des versants, secteurs et administrations ; - que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuel(les) et vacataires ne soient pas laissé(es) dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois ; C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; -l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de les tous arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
Du 1er au 31 octobre	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 51	- Une campagne de vaccination accessibles à tous-tes sur l'ensemble des territoires et la levée des droits sur les brevets des vaccins afin de lutter contre la pandémie mondiale ; - L'abandon de toutes les mesures coercitives et répressives en matière de vaccination dans l'ensemble des versants, secteurs et administrations ; - que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuel(les) et vacataires ne soient pas laissé(es) dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois ; C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; -l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de les tous arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.

Périmètre « Travail » uniquement	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
5-oct.	l'UFSE-CGT	« Travail-emploi » : 107	-Pour la sortie des politiques d'austérité et l'octroi des moyens budgétaires dont les services publics et la protection sociale ont besoin.
			- Pour le recrutement massif et immédiat de personnels.
			- Pour l'augmentation immédiate et significative des salaires, du point de l'indice, des retraites et des pensions.
			- Pour l'égalité salariale et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
			- Pour la réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaire.
			- Pour l'abandon définitif des réformes des régimes de retraite, de l'assurance chômage.
			- Pour l'abrogation de la loi portant transformation de la fonction publique.
	FGF-FO		- Pour la sortie des politiques d'austérité et l'octroi des moyens budgétaires dont les services publics et la protection sociale ont besoin.
			- Pour le recrutement massif et immédiat de personnels.
			- Pour l'augmentation immédiate et significative des salaires, du point de l'indice, des retraites et des pensions.
			- Pour l'égalité salariale et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
			- Pour la réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaire.
			- Pour l'abandon définitif des réformes des régimes de retraite, de l'assurance chômage.
			- Pour l'abrogation de la loi portant transformation de la fonction publique.
	Solidaires Fonction Publique		- Solidaires Fonction publique revendique la levée des brevets des vaccins afin de permettre l'accès de toutes les populations aux vaccins, notamment les plus précaires.
			-Solidaires dénonce l'atteinte aux libertés publiques.
			La vaccination obligatoire pour certaines catégories de personnels assortie de mesures coercitives et répressives, le passe sanitaire pour une autre partie des personnels que constituent une remise en cause du droit à l'emploi.
			- Solidaires Fonction Publique exige le retrait de l'obligation du passe sanitaire pour ces personnels et l'abandon des mesures de suspension des personnels. La question salariale est aujourd'hui essentielle dans la fonction publique.
			- Solidaires Fonction Publique revendique la reconnaissance des compétences et qualifications des agents(es) de la fonction publique par des grilles indiciaires revalorisées, la réduction des inégalités par l'attribution d'un nombre de points uniforme pour tout(es) l'égalité H/F en termes de rémunération et parcours de carrière, le dégel du point d'indice face à la grave détérioration du pouvoir d'achat des agents(es) publics.
			- Solidaires revendique des plans d'investissement massifs dans les services publics (santé, école, petite enfance, perte d'autonomie...), facteurs de redistribution des richesses et de réduction des inégalités.
			- Solidaires revendique l'arrêt des suppressions d'emplois.
			-Solidaires œuvre pour la transformation écologique, économique et sociale, pour une société solidaire, fondée sur le partage du travail et des richesses.
Du 1er au 30 novembre	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 28	- Une campagne de vaccination accessibles à tous-tes sur l'ensemble des territoires et la levée des droits sur les brevets des vaccins afin de lutter contre la pandémie mondiale ;
			- L'abandon de toutes les mesures coercitives et répressives en matière de vaccination dans l'ensemble des versants, secteurs et administrations ;
			- que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ;
			- que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ;
			- la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ;
			- que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ;
			- que les personnels contractuel(les) et vacataires ne soient pas laissé(es) dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ;
			- l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois ;
			C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ;
			-l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de les tous arrêts maladie ;
			- de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées.
			Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
25-nov.	FSU	« Travail-emploi » : 12	-Réclame des mesures fortes contre les violences sexistes et sexuelles.
	Solidaires Fontion Publique		Ce préavis est destiné à permettre à tous les agents-es de la fonction publique qui le souhaitent, de participer aux mobilisations dénonçant les violences sexuelles et sexistes subies par les femmes y compris dans la Fonction Publique.

GREVES NATIONALES - SECTEUR AFFAIRES SOCIALES

Périmètre « AFFAIRES Sociales » uniquement	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
Du 1er au 31 janvier	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 101	- que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux...mais aussi masques, blouses etc...) de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ;
			- que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ;
			- la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ;
			- que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ;
			- que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ;
			- l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois.
			C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; -l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ;
			- de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées.
14-janv.	Solidaires Fonction Publique	«Affaires sociales » : 18	Ce préavis déposé par Solidaires Fonction Publique est destiné à permettre à tous les agents de la Fonction Publique de participer aux actions contre la répression syndicale.
Du 1er au 28 février	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 0	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux... mais aussi masques, blouses etc...), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ;
			-que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse sincère est rieuse des conditions de travail mises en cause ;
			-la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov2 : les employeurs publics doivent se conformer au mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ;
			-que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ;
			- que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ;
			- l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois.
			C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ;
			- l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ;
			- de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées.
			Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
4-févr.	l'UFSE-CGT	« Affaires sociales » : 20	-Pour la revalorisation du point d'indice, la création d'emplois, l'arrêt des restructurations en cours, pour la suppression du jour de carence et l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique.
	FSU		-La FSU appelle dans un cadre interprofessionnel unitaire à une journée de grève le jeudi 4 février 2021 pour la défense de l'emploi et des services publics.
	Solidaires Fonction Publique		-Pour l'arrêt des suppressions d'emplois, des créations d'emplois et de services publics,
			- Pour des plans massifs de titularisation de contractuel(les),
			- Pour l'arrêt de la répression antisyndicale,
			- Pour le renforcement des services publics et des moyens budgétaires à la hauteur,
			- Pour le partage du travail : 32h sans flexibilité ni perte de salaire,
			- Pour des contreparties en emplois pour les aides publiques, avec arrêt des délocalisations,
			- Pour le partage des richesses : revalorisations salariales avec réduction des inégalités (reconnaissance des qualifications, en particulier des filières féminisées), attribution d'un nombre de points à tout(es) et revalorisation du point d'indice.
			Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.

Périmètre « AFFAIRES Sociales » uniquement	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
Du 1er au 31 mars	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 0	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux...mais aussi masques, blouses etc...) de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ;
			- que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ;
			- la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ;
			- que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ;
			- que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ;
			- l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois.
			C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ;
			- l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ;
			- de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées.
			Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
8-mars	CGT Fonction Publique, FSU, Solidaires Fonction Publique, FA-FP	« Affaires sociales » : 16	Afin de permettre aux agent(es) des trois versants de la Fonction Publique, de s'engager dans les actions menées sur l'ensemble du territoire pour le droits des femmes.
19 et 20 mars	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 0	Ce préavis vise à permettre à tous les agens qui le souhaitent de participer aux marches pour le climat organisé les 19 et 20 mars prochains.
Du 1er au 31 avril	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 3	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux... mais aussi masques, blouses etc...), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ;
			-que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ;
			- la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov2 : les employeurs publics doivent se conformer au mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ;
			- que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ;
			- que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ;
			- l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois.
			C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ;
			- l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ;
			- de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées.
			Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
6 avrl	CGT Fonction Publique, FSU,	« Affaires sociales » : 2	-Pour la défense des salaires, l'emploi et les missions publiques.
23-avr.	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 5	Solidaires dénonce les attaques contre les droits des travailleurs et des travailleuses qu'ils et elles soient issu-es du secteur public ou privé et leur précarisation grandissante...
			Les attaques contre l'assurance chômage sont convergentes avec celles qui touchent la fonction publique et les services publics : réduire toujours plus les droits, fragilisant la situation des personnels.
			Solidaires dénonce aussi la contractualisation grandissante dans la fonction publique qui génère des situations de dumping social ; la rémunération et les droits sociaux sont tirés vers le bas. La situation dans la Culture est particulièrement révélatrice de cet état de fait.
			Parallèlement, alors que la pandémie et la crise sanitaire ont révélé de manière criante les besoins en termes de services publics et surtout les manques (emplois, budget) notamment dans les secteurs de l'hospitalier, du social (aide à la personne, EHPAD), et de l'éducation, rien n'a été fait pour inverser la tendance et permettre à la population de bénéficier des services publics auxquels elle devrait avoir accès. Les filières féminisées concernées n'ont pas la juste reconnaissance de leurs efforts et qualifications notamment en matière de carrières et rémunérations.
			Dans ce contexte, le "vendredi de la colère" du 23 avril sera une journée de convergence pour exprimer le rejet des politiques austéritaires et destructrices

Périmètre « AFFAIRES Sociales » uniquement	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
Du 1er au 31 mai	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 107	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux... mais aussi masques, blouses etc...), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov2 : les employeurs publics doivent se conformer au mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois. C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; - l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
22 mai (samedi)	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 0	Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la fonction publique qui le souhaitent, de participer aux mobilisations, rassemblements et manifestations contre la pauvreté, le chômage et la précarité.
Du 1er au 30 juin	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 0	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux... mais aussi masques, blouses etc...), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois. C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; -l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
15 juin	l'UFSE-CGT, la FSU, Solidaires Fonction Publique, FA-FP	« Travail-emploi » : 10	- Pour la défense des salaires, l'emploi et les missions puliques.
Du 1er au 31 juillet	Solidaires Fonction Publique	« Travail-emploi » : 0	-que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux... mais aussi masques, blouses etc...), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; -que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; -la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov2 : les employeurs publics doivent se conformer au mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; -que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois. C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; - l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de tous les arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.

Périmètre « AFFAIRES Sociales » uniquement	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
Du 1er au 31 août	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 0	- Une campagne de vaccination accessibles à tous-tes sur l'ensemble des territoires et la levée des droits sur les brevets des vaccins afin de lutter contre la pandémie mondiale ; - L'abandon de toutes les mesures coercitives et répressives en matière de vaccination dans l'ensemble des versants, secteurs et administrations ; - que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux... mais aussi masques, blouses etc...), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuel(les) et vacataires ne soient pas laissé(es) dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois ; C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; - l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de les tous arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
Du 1er au 30 septembre	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 0	- Une campagne de vaccination accessibles à tous-tes sur l'ensemble des territoires et la levée des droits sur les brevets des vaccins afin de lutter contre la pandémie mondiale ; - L'abandon de toutes les mesures coercitives et répressives en matière de vaccination dans l'ensemble des versants, secteurs et administrations ; - que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux... mais aussi masques, blouses etc...), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuel(les) et vacataires ne soient pas laissé(es) dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois ; C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; -l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de les tous arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.

Périmètre « AFFAIRES Sociales » uniquement	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
Du 1er au 31 octobre	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 12	- Une campagne de vaccination accessibles à tous-tes sur l'ensemble des territoires et la levée des droits sur les brevets des vaccins afin de lutter contre la pandémie mondiale ; - L'abandon de toutes les mesures coercitives et répressives en matière de vaccination dans l'ensemble des versants, secteurs et administrations ; - que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuel(les) et vacataires ne soient pas laissé(es) dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois ; C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; -l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de les tous arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
5-oct.	l'UFSE-CGT	« Affaires sociales » : 35	-Pour la sortie des politiques d'austérité et l'octroi des moyens budgétaires dont les services publics et la protection sociale ont besoin. - Pour le recrutement massif et immédiat de personnels. - Pour l'augmentation immédiate et significative des salaires, du point de l'indice, des retraites et des pensions. - Pour l'égalité salariale et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. - Pour la réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaire. - Pour l'abandon définitif des réformes des régimes de retraite, de l'assurance chômage. - Pour l'abrogation de la loi portant transformation de la fonction publique.
	FGF-FO		- Pour la sortie des politiques d'austérité et l'octroi des moyens budgétaires dont les services publics et la protection sociale ont besoin. - Pour le recrutement massif et immédiat de personnels. - Pour l'augmentation immédiate et significative des salaires, du point de l'indice, des retraites et des pensions. - Pour l'égalité salariale et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. - Pour la réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaire. - Pour l'abandon définitif des réformes des régimes de retraite, de l'assurance chômage. - Pour l'abrogation de la loi portant transformation de la fonction publique.
	Solidaires Fonction Publique		- Solidaires Fonction publique revendique la levée des brevets des vaccins afin de permettre l'accès de toutes les populations aux vaccins, notamment les plus précaires. -Solidaires dénonce l'atteinte aux libertés publiques. La vaccination obligatoire pour certaines catégories de personnels assortie de mesures coercitives et répressives, le passe sanitaire pour une autre partie des personnels que constituent une remise en cause du droit à l'emploi. - Solidaires Fonction Publique exige le retrait de l'obligation du passe sanitaire pour ces personnels et l'abandon des mesures de suspension des personnels. La question salariale est aujourd'hui essentielle dans la Fonction publique. -Solidaires Fonction Publique revendique la reconnaissance des compétences et qualifications des agents(es) de la fonction publique par des grilles indiciaires revalorisées, la réduction des inégalités par l'attribution d'un nombre de points uniforme pour tout(es) l'égalité H/F en termes de rémunération et parcours de carrière, le dégel du point d'indice face à la grave détérioration du pouvoir d'achat des agents(es) publics. - Solidaires revendique des plans d'investissement massifs dans les services publics (santé, école, petite enfance, perte d'autonomie…), facteurs de redistribution des richesses et de réduction des inégalités. - Solidaires revendique l'arrêt des suppressions d'emplois. -Solidaires œuvre pour la transformation écologique, économique et sociale, pour une société solidaire, fondée sur le partage du travail et des richesses.
Du 1er au 30 novembre	Solidaires Fonction Publique	« Affaires sociales » : 12	- Une campagne de vaccination accessibles à tous-tes sur l'ensemble des territoires et la levée des droits sur les brevets des vaccins afin de lutter contre la pandémie mondiale ; - L'abandon de toutes les mesures coercitives et répressives en matière de vaccination dans l'ensemble des versants, secteurs et administrations ; - que les agent(es) bénéficient de tous les moyens de protection adaptés compte-tenu des évolutions sanitaires (masques FFP2, à lecture labiale, chirurgicaux… mais aussi masques, blouses etc…), de qualité, et en quantité suffisante quels que soient les secteurs ; - que les agent(es) ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ; ces situations nécessitent une analyse réelle, sincère et sérieuse des conditions de travail mises en cause ; - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour y inscrire le risque biologique porté par la Sars-Cov-2 : les employeurs publics doivent se conformer aux mêmes obligations que leurs homologues du secteur privé ; - que les agent(es) bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes, mais également sur les jours de RTT ; - que les personnels contractuel(les) et vacataires ne soient pas laissé(es) dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération ; - l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que l'abandon de toutes les réformes en cours, y compris celle des retraites, ainsi que des suppressions d'emplois ; C'est au contraire à des plans massifs de recrutements et de titularisations qu'il faut procéder ainsi qu'à la création de services publics dans tous les secteurs, dans tous les territoires pour répondre à l'ensemble des besoins de la population afin de réduire les inégalités sociales ; -l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension dans le cas de les tous arrêts maladie ; - de véritables mesures en matière de revalorisation salariale passant notamment par le dégel du point d'indice, mais aussi l'attribution d'un nombre de points d'indice identique à toutes et tous et la revalorisation des carrières féminisées. Ce préavis est destiné à permettre à tous-tes les agents-es de la Fonction publique d'exprimer et faire prendre en compte leurs revendications dans tous les domaines précités et de faire valoir leurs droits dans toutes les situations notamment celles mettant en danger leur santé.
25-nov.	FSU Solidaires Fontion Publique	« Affaires sociales » : 5	-Réclame des mesures fortes contre les violences sexistes et sexuelles. Ce préavis est destiné à permettre à tous les agents-es de la fonction publique qui le souhaitent, de participer aux mobilisations dénonçant les violences sexuelles et sexistes subies par les femmes y compris dans la Fonction Publique.

GREVES MINISTERIELLES - SECTEUR TRAVAIL

Périmètre « Travail » uniquement	Organisation (s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées non travaillées	Motifs du mouvement
8-mars	SNTEFP-CGT	« Travail-emploi » : 60	Un vrai diagnostic et un plan de résorption des inégalités salariales qui passe forcément par la revalorisation des emplois de catégories C occupés à 90% par des femmes au ministère du travail ; -Une prévention et une prise en charge sérieuses des faits de violences sexistes et sexuelles au sein du ministère ; -La mise en place par le ministère d'actions de soutien à ses agentes victimes de violences domestiques.
22-juin	L'intersyndicale unanime CGT-SUD-FSU-CFDT-UNSA-FO-CNT du	« Travail-emploi » : 36	Retrait immédiat des « plafonds d'emplois, l'arrêt des suppressions de postes et un plan de recrutement d'urgence et massif pour assurer notre service public de proximité ; -Respect du droit à la mobilité des collègues en ouvrant réellement les postes vacants sur le site Plate-forme de l'Emploi Public (PEP) ; - Reclassement dans leur département de toutes et tous les collègues qui ont fait le choix de rester au ministère du travail ; -Arrêt immédiat des opérations de « densification » immobilière ou de relogement dans des locaux pollués ; -Présence de services d'accueil du public dans toutes les sites ; -Création de services RH de proximité dans toutes les directions ; -Respect de l'indépendance de toutes les composantes de l'inspection du travail.

9.4. Les moyens syndicaux

9.4.1. Le temps syndical

Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, prévoit l'attribution à chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins un siège au comité technique ministériel (ou ayant présenté une liste de candidats à cette élection, sans obtenir de siège) l'attribution d'un « crédit de temps syndical » qui regroupe les droits à décharges d'activité de service et à crédits d'heures (cf. article 16 du décret n° 82-447).

En 2021, 104.3 ETP de crédits de temps syndical ont été attribués aux organisations syndicales des ministères sociaux. Ce crédit est utilisé de façon effective à 100 % par les OS des deux périmètres ministériels « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi ».

Crédits de temps syndical attribué et effectivement utilisés en ETP

Crédits de temps syndical	ETP de crédits de temps syndical théorique	ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés	Décharges d'activité de service (DAS)
UNSA	20,25	20,25	20,25
CFTC	1,15	1,15	1,15
CGT	15,74	15,74	15,74
CFDT	14,95	14,95	14,95
FO	8,40	8,40	8,40
SUD	1,51	1,20	1,20
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**62,00**	**61,69**	**61,69**
CFDT	7,7	7,7	7,70
CFTC	0,4	0,4	0,40
CGT	12,19	12,19	10,00
FO	3,13	3,13	2,80
UNSA	7,6	7,6	7,20
SUD	5,72	5,72	3,70
SNUTEFE-FSU	3,26	3,26	2,20
Total périmètre "Travail-emploi"	**40,00**	**40,00**	**34,00**

** il s'agit ici du seul CTS ministériel*

Source : DPDSEJS

39 agents des ministères sociaux sont en décharge d'activité de service à temps plein contre 36 en 2020.

Nombre d'agents en décharge totale d'activité de service selon le périmètre entre 2018 et 2021

Organisations syndicales	2018	2019	2020	2021
CFDT	10	11	12	12
CFTC	1	1	1	0
CGT	7	7	7	6
FO	6	6	5	5
SUD			0	0
UNSA	6	7	6	6
Total périmètre « Affaires sociales-santé »	**30**	**32**	**31**	**29**
UNSA	7	2	2	5
FSU	0	0		0
CFDT	2	1*	2	5
CGT	1	0		0
FO				0
SUD			1	0
Total périmètre « Travail-emploi »	**10**	**3**	**5**	**10**
Ensemble	**40**	**35**	**36**	**39**

Source : DPDSEJS

9.4.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures)

8 980 chèques demi-journée ont été recensés en 2021 au sein des ministères sociaux, dont 76 % pour le périmètre « Affaires sociales-santé » et 24 % pour le périmètre « Travail-emploi ». Les crédits d'heures sont comptabilisés par chèques demi-journée. En 2021, ils ont été répartis en tenant compte des droits et des demandes formulées par les organisations syndicales.

Répartition par organisation syndicale du nombre de chèques demi-journée demandés

Organisations syndicales des périmètres "Affaires sociales-santé"	2021
SMAST -SNASS CGT	470
CFDT INTERCO	1288
UNSA EMPLOI SOLIDARITE	4458
FO (AFFAIRES SOCIALES)	624
SUD SOLIDAIRES	0
CFTC (AFFAIRES SOCIALES)	0
Total	**6840**

Organisations syndicales du périmètre "Travail-emploi"	2021
CFDT	0
CFTC	0
CGT	947
FO	143
UNSA	173
SUD	877
SNUTEFE FSU	0
Total	**2 140**

Source : DPDSEJS

9.4.3. Les autorisations d'absence

En 2021, 35 réunions des groupes de travail se sont tenues sur le secteur Affaires Sociales-Santé dont 22 étaient mixtes (affaires sociales-santé/travail-emploi) ainsi que 37 instances de concertation.

Journées d'autorisation d'absence accordées en 2021

Nombre de jours	Instance de concertation	Réunion de travail	Congrès
Affaires sociales santé : 35 réunions dont 22 réunions mixtes (affaires sociales – santé / travail-emploi)	37	35	nc

Détail par instance:

Instances de concertation	Nombre de réunions	Nombre de reconvocations*
CTM Affaires sociales	10*	0
CTM Travail	15*	2
CNC des ARS	4	0
CTAC unique	8	2

* Les reconvocations sont celles rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

*** dont les CTM conjoints**

Instances de concertation	Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CTM Affaires sociales	5	10	8	7
CTM Travail	8	7	8	7
CNC des ARS	8	7	5	
CTAC Unique	4	4	6	2

Source : DPDSEJS

9.5. Les élections des Comités techniques des DRIEETS, DREETS et DEETS

Résultats des élections des Comités techniques des DRIEETS, DREETS et DEETS

Taux de participation globale : 65,37%

REGION	Total Inscrits	Total Votants	% Participation	al Blancs & T	otal Exprimé	CFTC	CFDT	CGT	SUD / SOLIDAIRES	FSU	UNSA	FO
AUVERGNE RHONE ALPES	346	216	62,43%	17	199	NP	103	96		NP	NP	NP
Nbre de sièges							*5*	*5*				
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	176	145	82,39%	7	138	NP	37	NP	NP	NP	67	34
Nbre de sièges							*2*				*3*	*1*
BRETAGNE	160	108	67,50%	24	84	NP	NP	49	35		NP	NP
Nbre de sièges								*4*	*2*			
CENTRE VAL DE LOIRE	142	98	69,01%	6	92	NP	45	NP	47	NP	NP	NP
Nbre de sièges							*2*		*3*			
CORSE	63	42	66,67%	3	39	NP	2	13	3	NP	16	5
Nbre de sièges							*0*	*2*	*0*		*2*	*0*
GRAND EST	298	184	61,74%	8	176	NP	41	60			42	33
Nbre de sièges							*2*	*3*			*2*	*2*
GUADELOUPE	141	106	75,18%	11	95	NP	65	30	NP	NP	NP	NP
Nbre de sièges							*4*	*1*				
HAUTS DE France	313	195	62,30%	10	185	NP	60	35	43		NP	47
Nbre de sièges							*3*	*2*	*2*			*2*
ILE DE FRANCE	1112	669	60,16%	34	635	NP	134	253	114	NP	86	48
Nbre de sièges							*2*	*5*	*2*		*1*	*0*
LA REUNION	178	127	71,35%	12	115	NP	17	29	30	NP	21	18
Nbre de sièges							*1*	*1*	*2*		*1*	*1*
MARTINIQUE	118	73	61,86%	7	66	NP	18	NP	16	NP	NP	32
Nbre de sièges							*1*		*1*			*3*
MAYOTTE	64	42	65,63%	4	38	NP	4	1	3	11	17	2
Nbre de sièges										*1*	*3*	
NORMANDIE	187	140	74,87%	13	127	NP	70	57		NP	NP	NP
Nbre de sièges							*3*	*3*				
NOUVELLE AQUITAINE	300	222	74,00%	14	208	NP	52	56	NP	NP	56	44
Nbre de sièges							*2*	*2*			*3*	*2*
OCCITANIE	260	155	59,62%	21	134	NP	69	65	NP	NP	NP	NP
Nbre de sièges							*4*	*4*				
PAYS DE LA LOIRE	182	118	64,84%	3	115	NP	27	36		NP	30	22
Nbre de sièges							*1*	*2*			*2*	*1*
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	225	148	65,78%	11	137	NP	44	55	NP	NP	NP	38
Nbre de sièges							*2*	*3*				*2*
TOTAL (hors listes communes)	**4265**	**2788**	**65,37%**	**205**	**2583**	**NP**	**788**	**586**	**213**	**11**	**335**	**323**
TOTAL NBRE DE SIEGES (hors listes communes)						*0*	*34*	*24*	*8*	*1*	*17*	*14*

Nombre de sieges pour les listes communes

ARA	CGT	SOLIDAIRE	
SIEGES	5		
BRETAGNE	SOLIDAIRE	FSU	
SIEGES	2		
GE	CGT	SUD	FSU
SIEGES	3		
HDF	FSU	SOLIDAIRE	
SIEGES	2		
NORMANDIE	CGT	SOLIDAIRE	
SIEGES	3		
PDLL	CGT	SOLIDAIRE	
SIEGES	2		

CHAPITRE 10
DISCIPLINE

10. Le dialogue social _____225
9.1. La représentativité syndicale _____225
9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation _____225
9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation _____227
9.1.3. Les groupes de travail _____ **Erreur ! Signet non défini.**
9.2. Les thèmes du dialogue social _____ Erreur ! Signet non défini.
9.3. Les accords signés _____ 241
9.4. L'exercice des droits syndicaux _____ 241
9.5. Les moyens syndicaux_____ 242
9.5.1. Le temps syndical _____253
9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) _____254
9.5.3. Les autorisations d'absence_____255

Chiffres clés 2021

Nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Travail-emploi »

* **2** pour les inspecteurs du travail
* 1 pour les contrôleurs du travail

Nombre de réunions des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires du périmètre « Affaires sociales –Santé »

* **14** pour les fonctionnaires
* **4** pour les contractuels

10. Discipline

Toute faute commise par un fonctionnaire l'expose à une sanction disciplinaire qui peut être, selon la gravité de la sanction envisagée, examinée en commission administrative paritaire (CAP) pour les fonctionnaires ou en commission consultative paritaire (CCP) pour les agents contractuels. Les CAP et CCP comprennent, pour moitié des représentants du personnel élus lors des élections professionnelles et pour moitié des représentants de l'administration et sont présidées par la directrice des ressources humaines ou son(sa) représentant(e).

Les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme ou l'exclusion temporaire de fonctions d'1 à 3 jours (sanctions de 1er groupe) ne peuvent être prononcées qu'après consultation et avis de la CAP ou CCP sur le dossier présenté.
Cet avis motivé est transmis à l'autorité ayant pouvoir de nomination, donc pouvoir disciplinaire, qui n'est pas liée par cette proposition, mais ne peut infliger que les sanctions prévues par les textes.

Les sanctions de 1er groupe sont déconcentrées, sauf pour les corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail, qui relèvent de la compétence de la DRH ministérielle.

10.1. Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Travail-emploi » en 2021

Corps périmètre « Travail-emploi »		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	Inspecteur du travail	5	3	5	3	2
B	Contrôleur du travail	2	1	1		1

10.2. Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires du périmètre « Affaires sociales –Santé » en 2021

Corps périmètre «Affaires sociales-santé » et corps communs		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A+	Ingénieur du génie sanitaire	2	3	3	2	0
	Médecin inspecteur de santé publique	4	1	3	2	2
	Pharmacien inspecteur de santé publique	3	1	1	3	0
A	Assistante de service social	2	0	2	0	0
	Conseiller technique de service social	1	1	1	1	0
	Ingénieur d'études sanitaires	1	4	3	2	0
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	3	3	3	2	0
	Attaché	3	4	2	3	2
	Professeur d'enseignement technique	1	1	1	1	0
	Professeur d'enseignement général	1	1	2	0	1
	Infirmier de catégorie A	5	0	4	1	0
B	Infirmier de catégorie B	2	0	1	1	0
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	3	2	1	4	2
	Technicien de physiothérapie	2	1	3	0	0
	Secrétaire administratif	5	3	5	2	6
C	Adjoint sanitaire	0	4	0	3	0
	Adjoint administratif	6	2	7	0	1
	Adjoint technique					0
CCP	Agents contractuels	5	7	2	9	4

10.3. Sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Sanctions disciplinaires prononcées pour les secteurs « Solidarités et santé » et « Travail et Emploi » - Administration centrale

Type de fautes / Sanctions prononcées		**Probité Intégrité** (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)		**Qualité de service** (manquement aux sujétions du service, négligence,désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Atteinte à la **discrétion** professionnelle, au **secret** professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		Mœurs (hors Violences sexuelles et sexistes)		Violences sexuelles et sexistes*		**Conflit d'intérêts**** trafic d'inflluence, prise illégale d'intérêts		Divers		Totaux	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation			1													**0**	**1**
Mise à la retraite d'office																**0**	**0**
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans				1												**1**	**0**
Rétrogradation																**0**	**0**
Déplacement d'office	a															**0**	**0**
	b															**0**	**0**
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de15 jours maximun														1		**1**	**0**
Abaissement d'échelon																**0**	**0**
Radiation du tableau d'avancement	c															**0**	**0**
	d															**0**	**0**
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	e															**0**	**0**
	f															**0**	**0**
Blâme	e															**0**	**0**
	f			2	2											**2**	**2**
Avertissement	e															**0**	**0**
	f			3	1		1	1						2		**6**	**2**
Totaux		**0**	**1**	**6**	**3**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**	**0**	**10**	**5**

* Violences sexuelles et sexistes : Les données exprimées constituent le total des données figurant dans le tableau relatif aux sanctions des agressions sexuelles et sexistes recouvrant notamment les faits de : viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel, agissement sexiste, autres…

** Conflit d'intérêts art 25bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

a déplacement d'office hors de la résidence
b déplacement d'office dans la résidence
c sanction infligée à titre principal
d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes
e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

10.4. Mesures prises pour insuffisance professionnelle (tous corps confondus) en 2021

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement (*)	0	0	0
Licenciement pour insuffisance professionnelle** (art 70 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)	0	0	0

(*) seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre circulaire FP3 du 7 février 1985 (circulaire n° 1089 du 07/02/1985)

(**) ne concerne pas le licenciement des stagiaires

10.5. Sanctions concernant les agents contractuels en 2021

SANCTIONS concernant des agents contractuels	Avertissement						Blâme						Licenciement						Totaux		Total général
Nature de la faute	fonctions équivalentes à la catégorie A		fonctions équivalentes à la catégorie B		fonctions équivalentes à la catégorie C		fonctions équivalentes à la catégorie A		fonctions équivalentes à la catégorie B		fonctions équivalentes à la catégorie C		fonctions équivalentes à la catégorie A		fonctions équivalentes à la catégorie B		fonctions équivalentes à la catégorie C				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)														1					**0**	**1**	1
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence,désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)											2								**2**	**0**	2
Atteinte à la **discrétion** professionnelle, au **secret** professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle																			**0**	**0**	0
Incorrections, violences et insultes																			**0**	**0**	0

(hors violences sexuelles et sexistes)																					
Harcèlement moral (hors violences sexuelles et sexistes)																		**0**	**0**	0
Ivresse																		**0**	**0**	0
Mœurs (hors Violences sexuelles et sexistes)																		**0**	**0**	0
Violences sexuelles et sexistes*																		**0**	**0**	0
Manquement à l'obligation de **laïcité,** atteinte à au principe de **neutralité,** manquement à l'obligation de **réserve**																		**0**	**0**	0
Discriminations																		**0**	**0**	0
Conflit d'intérêts trafic d'inflluence, prise illégale d'intérêts																		**0**	**0**	0
Exercice d'une activité privée rémunérée non autorisée																		**0**	**0**	0
Comportement privé affectant le renom du service condamnation pénale (pour des manquements non mentionnés colonnes précédentes)																		**0**	**0**	0
Divers																		**0**	**0**	0
Totaux	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**1**	**3**

* Violences sexuelles et sexistes : Les données exprimées constituent le total des données figurant dans le tableau relatif aux sanctions des agressions sexuelles et sexistes recouvrant notamment les faits de : viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel, agissement sexiste, autres...

10.6. Actions récursoires engagées par l'administration* en 2021

Nombre d'actions récursoires diligentées à l'encontre d' agents ayant commis une faute personnelle	0
Montant des sommes récupérées auprès des agents du fait de l'action récursoire	0

* L'administration dispose de la possibilité de diligenter des actions récursoires lui permettant d'obtenir le remboursement de la part des agents des réparations qui ne lui incombe pas (en raison de fautes commises par l'agent). Ces actions récursoires, qui ne concernent que les rapports entre les agents et leur administration, sont de la compétence des tribunaux administratifs. Ainsi, l'administration qui a été condamnée par le juge administratif à supporter la totalité de la charge des réparations résultant du cumul d'une faute personnelle et d'une faute de service ou d'une faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service, a la possibilité de se retourner contre l'agent fautif.

10.7. Sanctions disciplinaires pour violences sexuelles et sexistes prononcées en 2021

En 2021, aucune sanction disciplinaire pour violence sexelle et sexiste n'a été prononcée.

(1) Art, 227-23 du code pénal : Le fait, en vue de sa diffusion, de fixer, d'enregistrer ou de transmettre l'image ou la représentation d'un mineur lorsque cette image ou cette représentation présente un caractère pornographique est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 Euros d'amende.

(2) Art. 226-3-1 du code pénal : Le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

(3) Art, 6 bis et 32 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 : Aucun agent ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

a déplacement d'office hors de la résidence.

b déplacement d'office dans la résidence.

c sanction infligée à titre principal.

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes.

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Nombre et nature des sanctions prononcées (H = homme ; F= femme)

Les modifications de l'échelle des sanctions disciplinaires introduites par la loi TFP du 6 août 2019 apparaissent en italique dans la colonne relative à l'intitulée des sanctions

10.8. Sanctions disciplinaires pour atteinte à la probité, prononcées en 2021

Faits / Sanctions		Corruption, trafic d'influence, favoritisme, ayant donné lieu à une condamnation pénale		Détournement de fonds publics et concussion, ayant donné lieu à une condamnation pénale		Prise illégale d'intérêts ayant donné lieu à une condamnation pénale		Pantouflage ayant donné lieu à une condamnation pénale		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Conflit d'intérêts		Autres manquements aux devoirs d'intégrité ou de probité		Totaux		TOTAL GENERAL
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation															1	0	1	1
Mise à la retraite d'office																0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans (*ou de 16 jours à 2 ans*)																0	0	0
Rétrogradation																0	0	0
Déplacement d'office a	a															0	0	0
	b															0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum (*ou de 4 à 15 jours*)																0	0	0
Abaissement d'échelon																0	0	0
Radiation du tableau d'avancement c	c															0	0	0
	d															0	0	0
Radiation du tableau d'avancement d																0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum e																0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum f																0	0	0
Blâme	e															0	0	0
	f															0	0	0
Avertissement	e															0	0	0
	f															0	0	0
Total Fonctionnaires		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.																		
Contractuels																0	0	0
TOTAL GENERAL																**0**	**1**	**1**

a déplacement d'office hors de la résidence.

b déplacement d'office dans la résidence.

c sanction infligée à titre principal.

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes.

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Nombre et nature des sanctions prononcées (H = homme ; F= femme)

Les modifications de l'échelle des sanctions disciplinaires introduites par la loi TFP du 6 août 2019 apparaissent en italique dans la colonne relative à l'intitulée des sanctions

Lexique

Accident de mission :
Accident qui survient au cours d'un déplacement professionnel effectué dans le cadre d'une mission ou au cours d'un stage de formation professionnelle, en France ou à l'étranger, et est assimilé à l'accident de service.

Accident de service et accident de travail : contrairement au régime général, le cadre juridique applicable aux fonctionnaires ne définit pas la notion d'accident du travail. La circulaire FP/4 du 30 janvier 1989 et la jurisprudence comblent en partie cette lacune.

Accident de service (terme utilisé pour **un agent titulaire ou stagiaire)** : l'accident de service, pour être reconnu comme tel, doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain (Circulaire FP/4 du 30 janvier 1989).

Accident du travail (terme utilisé pour **un agent non titulaire) :** est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Article L 411-1 du code de la sécurité sociale).

Accident de trajet :
Accident survenu à un agent, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :
1) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
2) le lieu du travail et le restaurant administratif ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service.

Âge médian :
Age qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée.

Âge moyen :
Somme des âges des agents, divisée par le nombre d'agents.

Avancement de grade :
Passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
Agents handicapés dont les différentes catégories (travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés (CDAPH), accidentés du travail, emplois réservés, …) sont définies par l'article L.323-2 et L.323-5 du code du travail qui fixe

une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou établissement.

CHORUS :
Outil de gestion et de programmation à l'exécution de la dépense.

Compte épargne-temps :
Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Compte personnel de formation :
Les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF), qui a remplacé le droit individuel à la formation. Les agents peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations.

Formation continue :
La formation continue est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer son adaptation immédiate à son poste de travail, son adaptation à l'évolution prévisible des métiers et le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.
L'administration inscrit au plan de formation les formations continues qu'elle entend proposer à ses agents.

Formation statutaire :
La formation statutaire est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.
Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.
Cette formation est accomplie durant la période de stage. Elle est obligatoire.
L'administration inscrit au plan de formation les formations statutaires qu'elle entend proposer à ses agents.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat :
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Glissement vieillesse-technicité :
Le glissement vieillesse-technicité (GVT) est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant.
Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant d'un avancement quasi-automatique sur sa grille indiciaire (composante « vieillesse ») et d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante « technicité »).

Le GVT négatif mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants (effet entrées-sorties).
Le GVT solde correspond à la somme de ces effets de structure.

Indemnité de départ volontaire :
L'indemnité de départ volontaire (IDV), instaurée par le décret n°2008-368 du 17 avril 2008, peut être attribuée à tout agent titulaire ou non titulaire de droit public, recruté pour une durée indéterminée, quittant définitivement la fonction publique afin de créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise ou qui souhaite mener à bien un projet personnel sous réserve que sa démission soit acceptée par l'administration. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et doit avoir rempli la durée de son engagement à servir l'Etat. Le montant de cette indemnité est calculé par référence au salaire de l'agent et ne peut excéder une somme équivalente à 24 mois de rémunération.

Maladie professionnelle :
Une maladie est considérée comme "professionnelle", si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. La pathologie doit normalement figurer, sauf exception, dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexé au code de la sécurité sociale et doit satisfaire à des conditions mentionnées dans ces tableaux (délai de prise en charge notamment).

Mobilité catégorielle :
Changement de catégorie statutaire (A, B, C) d'un agent par promotion, examens, concours et reclassement.

Mobilité statutaire :
Changement de position administrative d'un agent (congé parental, disponibilité, détachement, …).

Mobilité structurelle :
Changement de ministère ou de service à l'intérieur du même ministère.

Promotion de corps (interne) :
Passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique. Elle peut s'effectuer au choix ou après examen professionnel.

Taux d'absence :
Nombre de jours d'absence pour congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, pour soins médicaux périodiques et accident de service/travail et de trajet rapporté à l'effectif physique total multiplié par le nombre de jours théoriques de travail par personne (209 jours), le tout multiplié par 100.

Taux d'emploi :
L'article L.323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi de travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents. Le taux d'emploi légal, défini par l'article L.323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L.323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L323-8 et L.323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation

d’emploi et l’effectif total rémunéré. Le taux d’emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d’équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

Taux de réussite :
Le taux de réussite est calculé en rapportant le nombre d'admis à l'effectif des candidats présents à l'examen ou au concours, multiplié par 100.

Travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l’autonomie des personnes handicapés :
Agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l’autonomie des personnes handicapées. Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Validation des acquis de l'expérience :
La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Pour l’obtenir, il n’est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

Liste des principales abréviations

A

AC : administration centrale
ACSE : agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
AE : autorisation d'engagement
AES : administration économique et sociale
AFA : agence française de l'adoption
AMD : aide au maintien à domicile
ANESM : agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
ANI : accord national interprofessionnel
ANSM : agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé
ANSSI : agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
APHP : assistance publique-Hôpitaux de Paris
ARS : agence régionale de santé
ARTT : aménagement et de réduction du temps de travail
ASP : agence de services et paiement
ASS : assistant de service social
ATI : allocation temporaire d'invalidité
AURMS : association des usagers des restaurants des ministères sociaux

B

BCOMJS : bureau de la communication jeunesse et sports
BOP : budget opérationnel de programme
BRHAG : bureau des ressources humaines et des affaires générales

C

CAP : commission administrative paritaire
CAS : compte d'affectation spéciale
CAS : conseiller d'animation sportive
CASAC : commission d'action sociale pour l'administration centrale
CASOM : commission d'action sociale d'Outre-mer
CASU : conseiller d'administration scolaire et universitaire
CCAAP : commission consultative d'attribution des aides et des prêts
CCP : commission consultative paritaire
CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CED : chargé d'études documentaires
CEMCAS : cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales
CEPJ : conseiller d'éducation populaire et de jeunesse

CEPS : comité économique des produits de santé
CESU : chèque emploi service universel
CET : compte épargne-temps
CHEPJ : chargé d'éducation populaire et de jeunesse
CHSCT : comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CHSCTM : comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel
CIAS : comité interministériel consultatif d'action sociale
CIF : centre Interrégional de formation
CIGEM : corps interministériel à gestion ministérielle
CLC : commission locale de concertation
CLD : congé de longue durée
CLM : congé de longue maladie
CMO : congé de maladie ordinaire
CNAOP : conseil national d'accès aux origines personnelles
CNAS : commission nationale d'action sociale
CNC : comité national de concertation
CNDS : centre national pour le développement du sport
CNRS : centre national de la recherche scientifique
CNS : conseil national du sida
COMEX : commission exécutive
COP : contrat d'objectifs et de performance
CP : crédits de paiement
CPF : compte personnel de formation
CPI : classe préparatoire intégrée
CREPS : centre de ressources, d'expertise et de performance sportive
CRIAS : commission régionale et interdépartementale d'action sociale
CT : comité technique
CT : contrôleur du travail
CTAC : comité technique d'administration centrale
CTC : comité technique commun
CTN : conseiller technique national
CTR : conseiller technique régional
CTS : contingent de temps syndical
CTSD : comité technique de service déconcentré
CTSS : conseiller technique de service social

D

DAEI : délégation aux affaires européennes et internationales
DAJ : délégation aux affaires juridiques
DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DAT : directeur adjoint du travail
DATE : directeur de l'administration territoriale de l'État
DCSTEP : direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population (Saint-Pierre-et-Miquelon)
DDC : division des cabinets
DDCS : direction départementale de la cohésion sociale
DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI : direction départementale interministérielle

DDTM : direction départementale de la terre et de la mer
DFAS : direction des finances, des achats et des services
DGCCRF : direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGCIS : direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services
DGCS : direction générale de la cohésion sociale
DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGOS : direction générale de l'offre de soins
DGP : délégation générale au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE
DGS : direction générale de la santé
DGT : délégation générale du travail
DICOM : délégation à l'information et à la communication
DIECCTE : direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DIGES : délégation interministérielle aux grands événements sportifs
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DISIC : direction interministérielle des systèmes d'information et de communication
DJEPVA : direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
DJSCS : direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DPCAR : département contractualisation et allocation des ressources
DPDSEJS : département dialogue social, expertise juridique et statutaire
DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRFIP : direction régionale des finances publiques
DRH : direction des ressources humaines
DRIHL : direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DS : direction des sports
DSS : direction de la sécurité sociale
DSSIS : délégation à la stratégie des systèmes d'information de santé
DT : délégation territoriale
DT : directeur du travail
DUER : document unique d'évaluation des risques professionnels

E

EHESP : école des hautes études de santé publique.
EN3S : école nationale supérieure de sécurité sociale
ENA : école nationale d'administration
ENSM : école nationale des sports de montagne
ENVSN : école nationale de voile et des sports nautiques
EP : établissement public
EPA : établissement public administratif
EPCT : examen professionnel de contrôleurs du travail
EPI : équipement de protection individuelle
EPS : éducation physique et sportive
ETP : équivalent temps plein
ETPF : équivalent temps plein financier

ETPR : équivalent temps plein rémunéré
ETPT : équivalent temps plein travaillé

F-G

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GA : gestion administrative
GIPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRAF : grade à accès fonctionnel
GVT : glissement vieillesse-technicité

H-I-J-K

HCCIE : haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi
HFDS : haut fonctionnaire de défense et de sécurité
HN : haut niveau (sport)
IASS : inspecteur de l'action sanitaire et sociale
IAT : indemnité d'administration et de technicité
IES : ingénieur d'études sanitaires
IET : inspecteur élève du travail
IFCE : institut français du cheval et de l'équitation
IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGAS : inspection générale des affaires sociales
IGJS : inspection générale de la jeunesse et des sports
IGPDE : institut de la gestion publique et du développement économique
IGS : ingénieur du génie sanitaire
IHS : inspection hygiène et sécurité
IJS : inspecteur de la jeunesse et des sports
INJA : institut national des jeunes aveugles
INJEP : institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INJS : institut national des jeunes sourds
INSEE : institut national de la statistique et des études économiques
INSEP : institut national du sport, de l'expertise et de la performance
INTEFP : institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
IPASS : inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale
IRA : institut régional d'administration
ISST : inspection santé et sécurité au travail
IT : inspecteur du travail
ITRF : ingénieur et personnel technique de recherche et de formation

L-M-N

LFI : loi de finances initiale
MAD : mise à disposition entrante
MAPI : mission accompagnement des parcours individualisés
MCDS : mission des cadres dirigeants et supérieurs

MIRT : médecin inspecteur régional du travail
MIT : médecin inspecteur du travail
MISP : médecin inspecteur de santé publique
MNC : mission nationale de contrôle
MNS : musée national du sport
NES : nouvel espace statutaire

O-P-Q

ONP : opérateur national de paye
PACT : plan d'amélioration des conditions de travail
PESE : pôle d'expertise et de services
PFR : prime de fonction et de résultat
PJJ : protection judiciaire de la jeunesse
PLF : projet de loi de finances
PMAE : plafond ministériel d'autorisation d'emplois
PMDIT : plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail
PMI : protection maternelle et infantile
PNA : position normale d'activité
PO : préparation olympique
PRF : plan régional de formation
PSC : protection sociale complémentaire
PSOP : paye sans ordonnancement préalable
QVT SST : qualité de vie au travail santé sécurité au travail

R

RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique
RAP : rapport annuel de performances
RGPP : révision générale des politiques publiques
RIL : règlement intérieur local
RIMR : département recrutement-inclusion, mobilité et rémunérations
RPS : risques psycho-sociaux
RSC : rapport de situation comparée
RSE : responsabilité sociale des entreprises
RTT : réduction du temps de travail
RUC : responsable d'unité de contrôle
RUD : responsable d'unité départementale

S

SD : service déconcentré
SDGAP : sous-direction de la gestion administrative et de la paie
SÉSAME : système d'études et de suivi des âges, des métiers et des emplois
SESE : service d'études statistiques et d'évaluation
SGMAS : secrétariat général des ministères des affaires sociales

SI : système d'information
SIRH : système d'information des ressources humaines
SITAS : service de l'inspection du travail et des affaires sociales

T

TASS : tribunal des affaires de sécurité sociale
TCI : tribunal du contentieux de l'incapacité
TIB : traitement indiciaire brut
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

SERVICE STRATEGIE, COMPETENCES ET VIE AU TRAVAIL
POLE PILOTAGE ET RESSOURCES
Département « Allocation des ressources, recrutement et politique de rémunération » (DARRPR)

En collaboration avec l'ensemble des bureaux de la DRH,
le bureau des emplois et de la masse salariale (EMS) de la DFAS, la direction des affaires juridiques (DAJ)
et les correspondants RH des réseaux territoriaux.