MINISTÈRES
SOCIAUX

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

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

LE MOT DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

Chères collègues, chers collègues,

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

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

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

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

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

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

Très cordialement.

Pascal BERNARD,

Directeur des ressources humaines

Sommaire général

Remarques liminaires ……***11***

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

1. Les effectifs _____16

2. Les mouvements de personnels _____50

3. Les parcours professionnels _____88

4. Le temps de travail_____111

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations _____135

6. La formation_____170

7. Les conditions de travail _____194

8. L'action sociale _____232

9. Le dialogue social _____243

Lexique……..……..…….. ***258***

Liste des principales abréviations……..……***262***

Sommaire détaillé

Remarques liminaires

1. Périmètre du rapport social unique 2020 9
2. Rappels terminologiques et méthodologiques 10

LES EFFECTIFS 15

1. Les effectifs 16

1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 16

1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique 16
1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 17
1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion 17
1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés 18
1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents 19

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2020 24

1.2.1. Les personnels « en fonction » 25
1.2.2. La répartition des effectifs par âge 32
1.2.3. La cartographie des métiers 40
1.2.4. Les agents non titulaires 45
1.2.5. Les agents des établissements publics nationaux relevant du programme « sport » 46
1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents » 48

2. Les mouvements de personnels 50

2.1. Les entrées et les sorties 50

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale 50
2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés 53

2.2. Les agents en transition professionnelle 55

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels 60

2.3.1. Les concours 61
2.3.2. Les recrutements de l'École nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration 70
2.3.3. Les recrutements sans concours 71
2.3.4. Les recrutements d'apprentis 71
2.3.5. Les examens professionnels 75
2.3.6. La résorption de l'emploi précaire 79

2.4. Les départs à la retraite 79

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires 80
2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'Éducation nationale 85
2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels 85

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire 86

2.5.1. Programme 124 86
2.5.2. Programme 155 86

3. Les parcours professionnels 88

3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps 88

3.1.1. Les avancements de grade 88
3.1.2. Les promotions de corps 98

3.2. La mobilité des agents 102

3.2.1. La mobilité effective 102
3.2.2. Le conseil en mobilité carrière 104
3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité 108

LE TEMPS DE TRAVAIL 110
4. Le temps de travail 111
4.1. Les agents à temps partiel 111
4.1.1. État des lieux du temps partiel 111
4.1.2. Changement de quotité de temps de travail au cours de l'année 116
4.2. L'organisation du temps de travail 116
4.2.1. L'organisation du travail 116
4.2.2. La charte du temps 119
4.2.3. Les heures supplémentaires 119
4.2.4. Les agents en télétravail 120
4.2.5. Les astreintes et les interventions 122
4.3. Les comptes épargne-temps 123
4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption 124
4.4.1. Les congés maladie 124
4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption 131
4.4.3. Les congés de solidarité familiale 132
4.4.4. Les congés d'une durée supérieure ou égale à six mois 133
5. Les dépenses de personnel et les rémunérations 135
5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations 135
5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses 136
5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois 136
5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel 137
5.5. Le coût moyen constaté par agent 138
5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps 138
5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat 139
5.8. Les principales mesures catégorielles en 2020 141
5.9. Les rémunérations accessoires 142
5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires 142
5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2020 142
6. La formation 170
6.1. Les orientations de la politique de formation 170
6.2. La mise en œuvre de la politique de formation 171
6.2.1. La mise en place d'outils de fiabilisation des données 171
6.2.2. La nouvelle organisation de la DRH 171
6.2.3. Le développement de la formation vers les catégories B et C 173
6.3. L'offre générale de formation 174
6.3.1. Les chiffres-clés 174
6.3.2. Les dépenses de formation 175
6.3.3. La synthèse globale de la formation 176
6.4. La formation par bloc 177
6.4.1. La formation statutaire 177
6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue) 179
7. Les conditions de travail 194
7.1. La santé et la sécurité au travail 194
7.1.1. L'activité des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 194
7.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) 195

7.1.3. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention 195
7.1.4. La surveillance médicale des agents 197
7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles 205
7.2.1. Nombre et taux d'accidents 205
7.2.2. Caractéristiques des accidents 211
7.2.2.3. La répartition des accidents selon l'activité des agents 214
7.2.3. Caractéristiques des agents 215
7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents 217
7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions 219
7.2.4.2. La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions 220
7.2.5. Maladies professionnelles 225
7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux 227
7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2020 227
7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124 228
7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155 228
7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des agents des programmes 124 et 155 229
7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire 230
7.3.5. La protection fonctionnelle des agents mis en cause 230
L'ACTION SOCIALE 230
8. L'action sociale 232
8.1. Périmètre de l'action sociale 232
8.2. Évolution des dépenses d'action sociale 232
8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale 233
8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2) 236
8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP) 237
8.3.1. Offre de services 237
9. Le dialogue social 243
9.1. La représentativité syndicale 243
9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation 243
9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation 244
9.1.3. Les groupes de travail 248
9.2. Les thèmes du dialogue social 250
9.3. Les accords signés 264
9.4. L'exercice des droits syndicaux 264
9.5. Les moyens syndicaux 264
9.5.1. Le temps syndical 264
9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) 266
9.5.3. Les autorisations d'absence 267
DOMAINE 1 - Etat des lieux, diagnostic et analyse de risque 272
1.1 Généralisation de l'analyse sexuée **272**
Analyse des écarts de rémunération et de déroulement de carrière **273**
1. 3 Etudes spécifiques **274**
DOMAINE 2 – Définitions et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité 274
1.1 Formalisation de l'engagement de la Direction et définition de la politique égalité menée **274**
1.2 Elaboration du nouveau plan égalité 2021-2023 des ministères sociaux **275**
1.3 Veille documentaire **277**

Une participation à l'AFMD **277**

DOMAINE 3 – Le traitement des signalements (Cellule d'écoute et autres canaux) 278

1.1 La cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux **279**

1.2 Bilan quantitatif et qualitatif de l'activité de la cellule d'écoute sur la période 1er janvier 2020 – 31 décembre 2020 **280**

1.3 Le traitement interne des signalements de violences sexistes et sexuelles : l'enquête administrative **281**

1.4 Le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes des ministères sociaux **283**

DOMAINE 4 - Communication interne, sensibilisation, formation 285

1.1 Communication interne sur l'égalité **285**

1.1.1 Le plan de communication DICOM 2020 285

La note de mobilisation du Secrétariat général du 13 janvier 2017 réaffirme cet engagement en s'appuyant sur la synergie entre les réseaux de communication et des référents diversité pour mettre en œuvre les objectifs prioritaires. 285

1.2 Une double labellisation invitant à progresser de manière innovante vers l'égalité et l'inclusion de la diversité **286**

1.3 Calendrier national rétrospectif des actions 2020 **286**

1.4 Sensibilisation et formation à la diversité et à la lutte contre les stéréotypes **286**

1.4.1 Les formations à la diversité et à l'égalité des membres des jurys 286

1.4.2 Les sensibilisations à la diversité et à l'égalité – l'offre nationale 286

1.4.3 Les sensibilisations à la diversité et à l'égalité – dans le cadre de la formation initiale 288

DOMAINE 5 - Prise en compte de la politique égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance 290

1.1 Effectivité de l'égalité dans les procédures de recrutement **292**

1.1.1 Les recrutements par concours 292

1.1.2 Les recrutements dans le cadre de mobilités hors CAP et recrutements sur contrats 292

1.2 Nomination équilibrée dans les emplois de dirigeants et de directions **292**

1.3 Accueil et intégration **293**

1.4 Gestion des carrières **293**

1.4.1 Les évaluations 293

1.4.2 Les promotions : changement de corps et promotion de grade 293

1.4.3 L'attribution des primes et indemnités 293

1.5 L'accès aux formations **294**

1.6 Le retour des agents ou agentes ayant connu une absence de plus de trois mois **294**

1.7 Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnel et temps personnel **294**

1.8 Promouvoir la responsabilité parentale des pères **295**

DOMAINE 6 - Relations avec les fournisseurs et les usagers 296

1.1 Relations avec les fournisseurs : Développer l'égalité professionnelle grâce à l'achat public **296**

1.2 Relations avec les usagers et usagères **297**

CHAPITRE DIVERSITE 299

DOMAINE 1 - Etat des lieux, diagnostic et analyse de risque 299

1.2 Le baromètre de l'Autre Cercle 299

1.2 Le baromètre Qualité de vie au travail des ministères sociaux 300

DOMAINE 2 - Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité 303

1.1 Responsabilités, autorités et instances dédiées 304

1.2 Le réseau des référentes et référents diversité des ministères sociaux 304

1.3 Élaboration et mise en œuvre des plans d'action 305

1.4 Mise en œuvre des accords **306**
1.5 Veille documentaire en matière de diversité **306**
DOMAINE 3 – Le traitement des signalements de discrimination **308**
1.6 La cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux **309**
1.7 Bilan quantitatif de l'activité de la cellule d'écoute sur la période 1er janvier 2020 – 31 décembre 2020 **309**
1.8 Bilan qualitatif de l'activité de la cellule d'écoute sur la période 1er janvier 2020 – 31 décembre 2020 **311**
1.9 Le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes des ministères sociaux **312**
1.10 Les travaux en cours **314**
DOMAINE 4 - Communication interne, sensibilisation, formation **315**
1 Les actions de communication. 316
Un contexte de crise sanitaire qui a recentré la communication diversité-égalité autour de priorités déployées de manière innovante 316
Évènements phares de 2020 318
Synthèse et chiffres clés des actions : pilotage, animation, diffusion et vecteur 326
Un ancrage territorial porté par une forte synergie des réseaux locaux œuvrant pour le déploiement d'une communication de proximité 328
Des actions de sensibilisations et ou de formations multiformes **329**
DOMAINE 5 - Prise en compte de la politique diversité et égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance **331**
1.1 Recrutement **332**
1.1.1 Le recrutement des travailleurs en situation de handicap 332
1.1.2 L'apprentissage une richesse pour les ministères sociaux 334
1.1.3 Focus sur la diversité. 336
1.3 Le parcours d'accueil d'intégration des nouveaux arrivants en 2020 **336**
DOMAINE 6 - Relations avec les fournisseurs et les usagers **338**
1.1 Les dispositions sociales : un axe de développement social au sein de l'achat public **338**
1.2 Focus sur l'action des ministères sociaux en matière de Diversité, d'Inclusion et d'Egalité entre les femmes et les hommes. **340**
1.2.1 Les classes préparatoires intégrées (CPI) de l'EHESP et de l'INTEF. 340
DOMAINE 7 - Evaluation et axes d'amélioration de la politique **346**
1.1 Mesures de la réalisation des politiques « diversité et égalité » **346**
1.2 Rapports annuels et suivi des mesures d'amélioration **346**
1.3 Des auditions régulières de l'AFNOR qui permettent d'introduire un regard extérieur sur nos pratiques et de challenger les ministères sociaux. **347**

1. Périmètre du rapport social unique 2020

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

Les données sont présentées pour l'année 2020.

Son périmètre recouvre deux programmes budgétaires :

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'une analyse d'évolution est présentée, elle porte sur une comparaison des situations des effectifs de chaque périmètre, respectivement au 31 décembre 2019 et au 31 décembre 2020.

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

2. Rappels terminologiques et méthodologiques

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

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

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

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

L'effectif physique (EP)
L'effectif physique est l'unité de décompte des agents présents pour un périmètre donné, à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail. La date retenue est celle du **31 décembre 2020**. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.
Les données utilisées dans le rapport social unique pour le chapitre « Les effectifs » sont issues des extractions du système d'information des ressources humaines (RenoiRH).

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 2020 comprennent ceux rémunérés sur le plafond d'emplois du ministère (programmes 124 et 155) ainsi que les effectifs en mise à disposition (MAD) en affectation entrante dans le ministère, hors plafond (remboursement sur titre 2, ou titre 3, ou sans remboursement).

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

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

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

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

En 2020, l'ensemble des postes de travail des agents « en fonction » en administration centrale, en DI(R)ECCTE, en ARS et en D(R)(D)JSCS sont positionnés sur un emploi-type ou métier principal, et le cas échéant sur jusqu'à trois métiers secondaires (un agent apparaît autant de fois qu'il a de métiers, dans la limite de quatre) du répertoire des emplois-types ou métiers des ministères sociaux. Les données sont extraites de SESAME (alimenté par RenoiRH) et exprimées en ETP métiers. Ce dernier correspond à la répartition du nombre d'ETP de l'agent concerné entre les différents métiers qu'il occupe. Par exemple, un agent à 50 % exerçant deux métiers (le premier à 80 % et le second à 20 %) sera comptabilisé pour 0,4 ETP sur le premier métier et 0,1 ETP sur le second.

Les chiffres-clés de l'année 2020

- **Les trois périmètres ministériels** concernés au **31 décembre 2020** sont :
  - « **Affaires sociales-santé** » : agents des ministères des solidarités et de la santé (programme 124) ;
  - « **Jeunesse et sports** » : agents du ministère des sports et de l'éducation nationale (programme 124) ;
  - « **Travail-emploi** » : agents du ministère du travail (programme 155).

- **Effectif total** en effectif physique :
  - **12 348** agents au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **1 627** agents relevant du périmètre « Jeunesse et sports » (+ **1 509** agents relevant du programme « sport » 219) ;
  - **8 394** agents pour le périmètre « Travail-emploi ».

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

➢ **Programme 124 + programme 155 :**

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

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

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

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

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

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

- **Conditions de travail** :

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

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

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

CHAPITRE 1
LES EFFECTIFS

1. Les effectifs _____ 16
1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois _____ 16
1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique _____ 16
1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois _____ 17
1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion _____ 17
1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés _____ 18
1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents _____ 19
1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2020 _____ 24
1.2.1. Les personnels « en fonction » _____ 25
1.2.2. La répartition des effectifs par âge _____ 32
1.2.3. La cartographie des métiers _____ 40
1.2.4. Les agents non titulaires _____ 45
1.2.5. Les agents des établissements publics nationaux relevant du programme « sport » _____ 46
1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents » _____ 48

Chiffres clés 2020

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

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

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

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

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

1. Les effectifs

1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

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

Le plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'État pour 2020, exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT), est réparti dans le tableau suivant :

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

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

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

Remarque : le plafond d'emplois du ministère des sports est intégré au plafond d'emplois du ministère des solidarités et de la santé.

1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

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

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

Service	LFI 2017	LFI 2018	LFI 2019	LFI 2020	Réalisation 2020
Administration centrale	3 408	3 263	3 118	2 714	2 728
Services déconcentrés	6 740	6 583	6 284	4 610	4 823
Services à l'étranger (*)	25	25	23	25	23
Autres (**)	52	67	94	101	72
Total	**10 225**	**9 938**	**9 519**	**7 450**	**7 646**

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

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

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

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

1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion

- **Programme 124**

Le plafond d'emplois pour 2020 de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances », porté par le programme 124, a été fixé à 7 450 ETPT en loi de finances initiale (LFI).

- **Programme 155**

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

1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés

- **Programme 124**

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

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

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

Source : DFAS/SDAB/EMS

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

- **Programme 155**

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

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

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

Source : DFAS/SDAB/EMS

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

1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents

- **Programme 124 (hors opérateurs)**

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

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

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

Source : DPCAR

- **Programme 155**

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

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

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

Source : DPCAR

1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2020

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

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

Les effectifs sont décomptés en personnes physiques au 31 décembre 2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

1.2.1. Les personnels « en fonction »

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

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

Source : DPCAR

En 2020, la répartition des agents par catégorie hiérarchique est très variable d'un périmètre à l'autre :

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

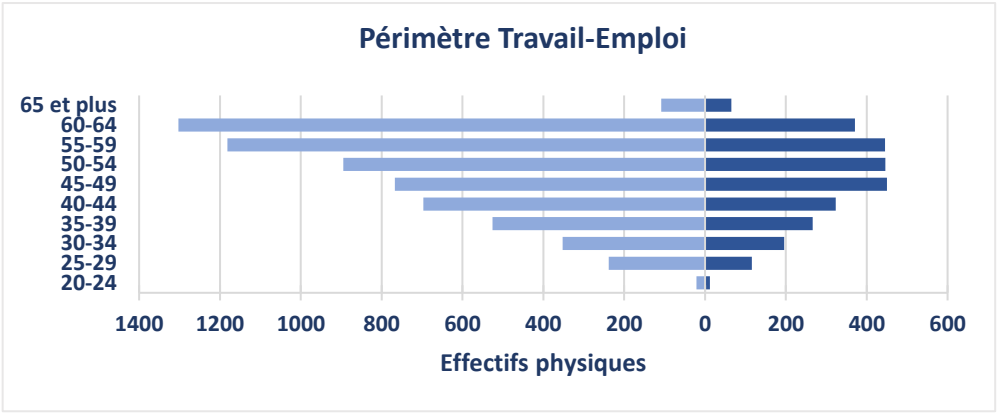
Source : DPCAR

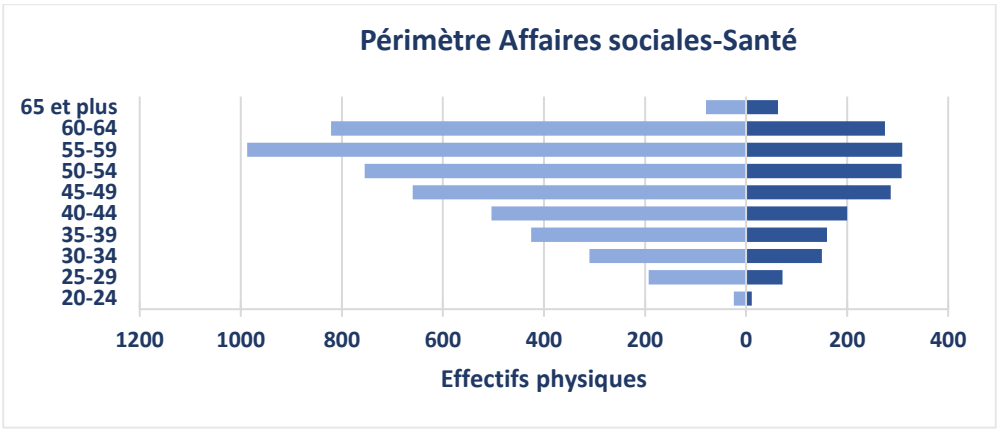
1.2.2. La répartition des effectifs par âge

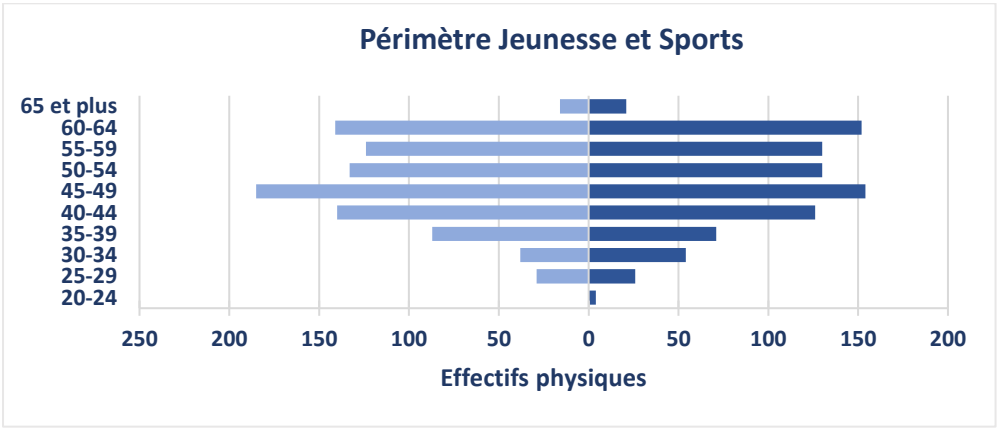
1.2.2.1. Les pyramides des âges

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

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





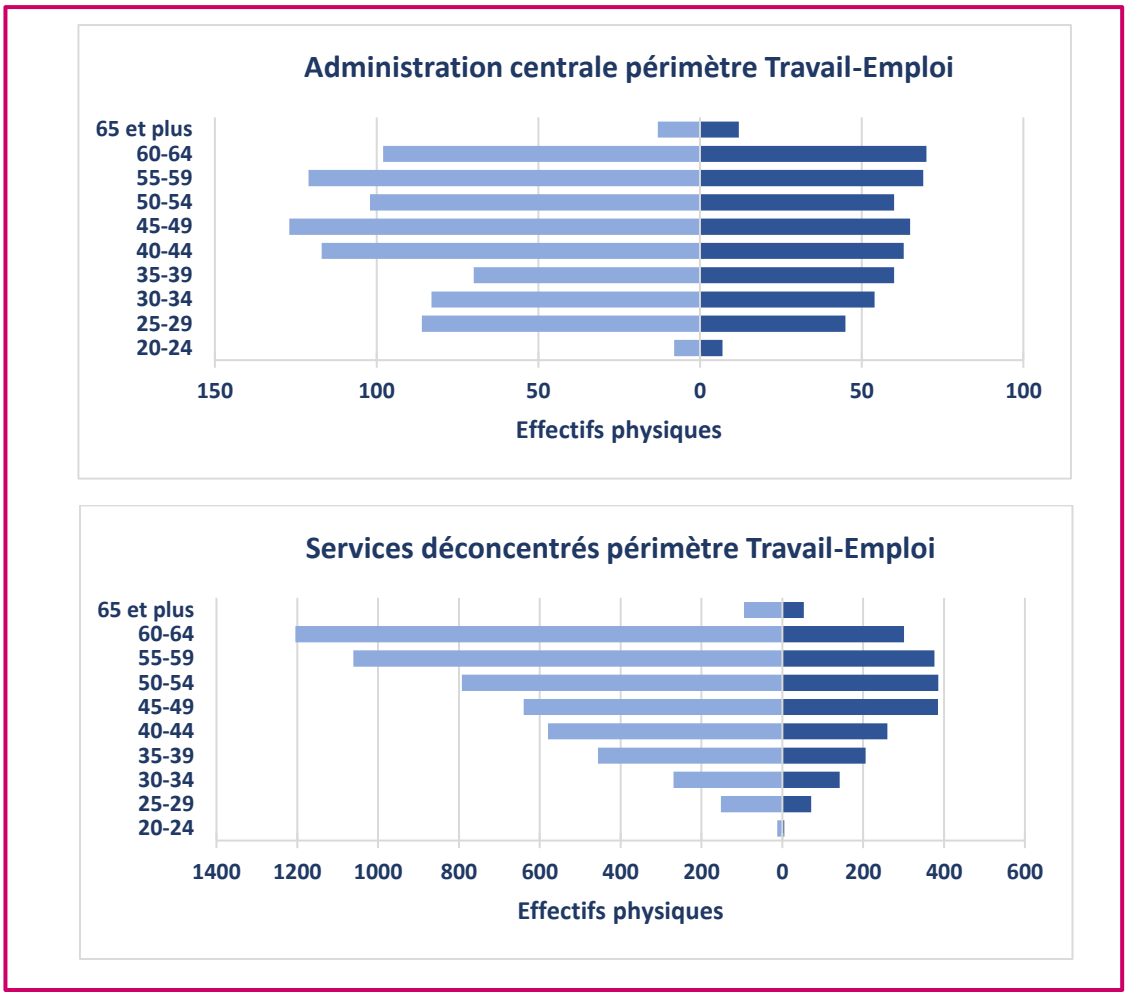


Femme	
Homme	

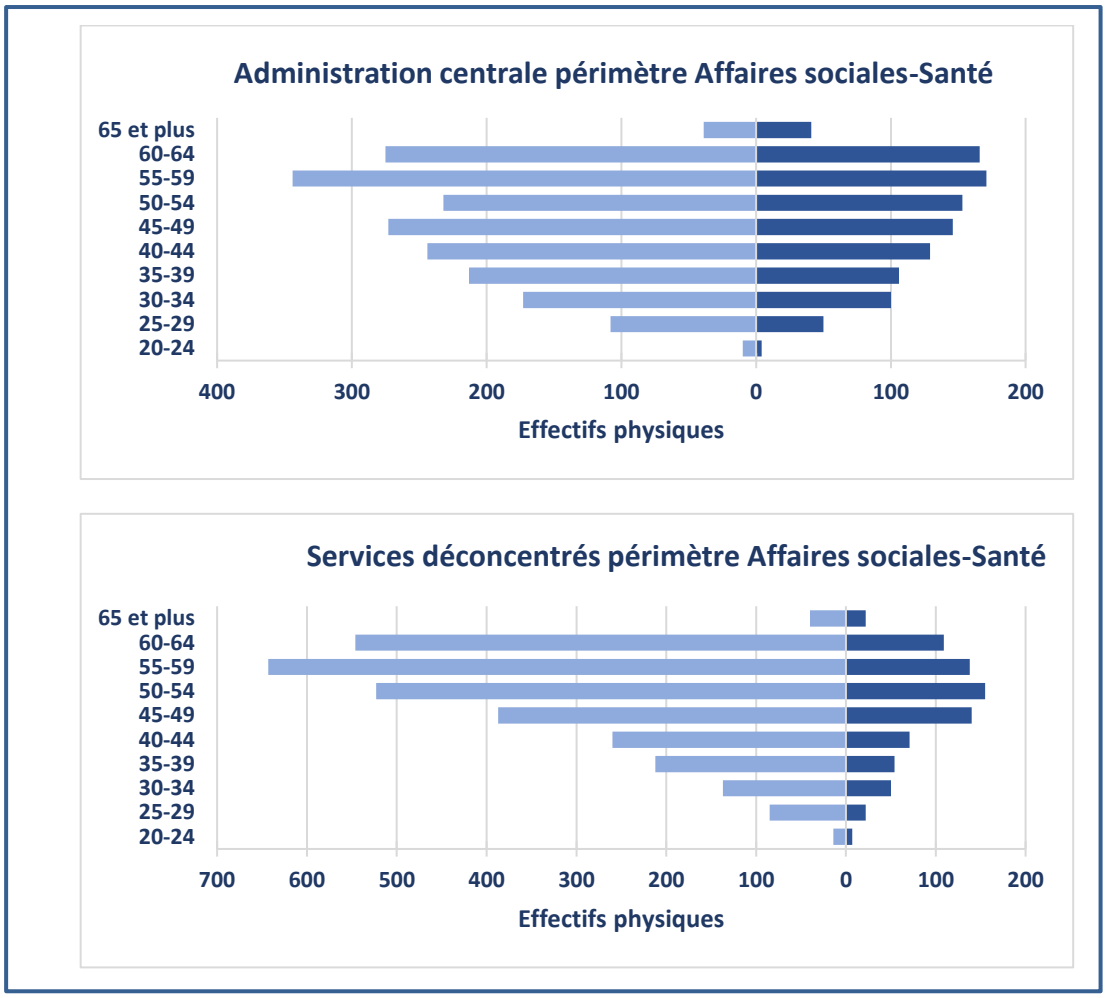
Source : DPCAR

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

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

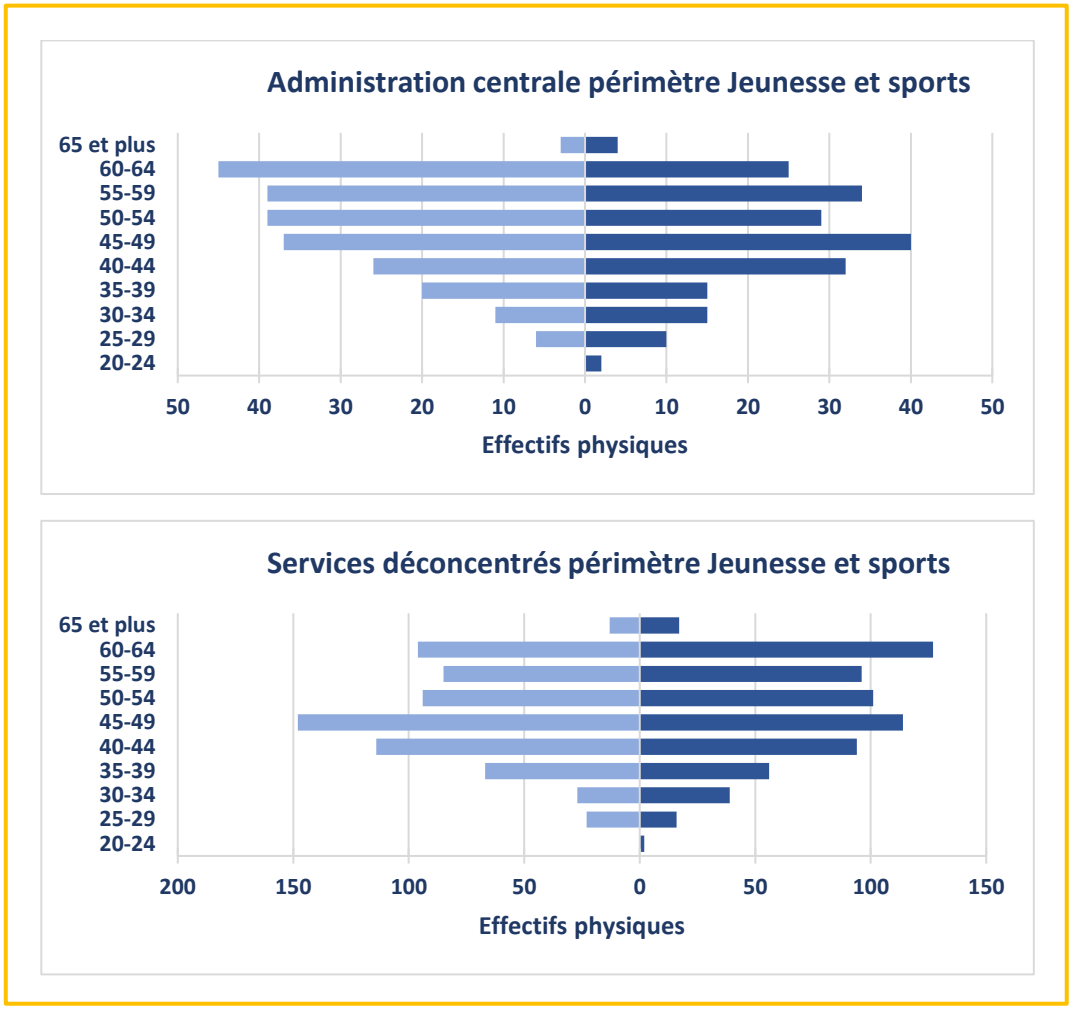


Source : DPCAR



Source : DPCAR

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

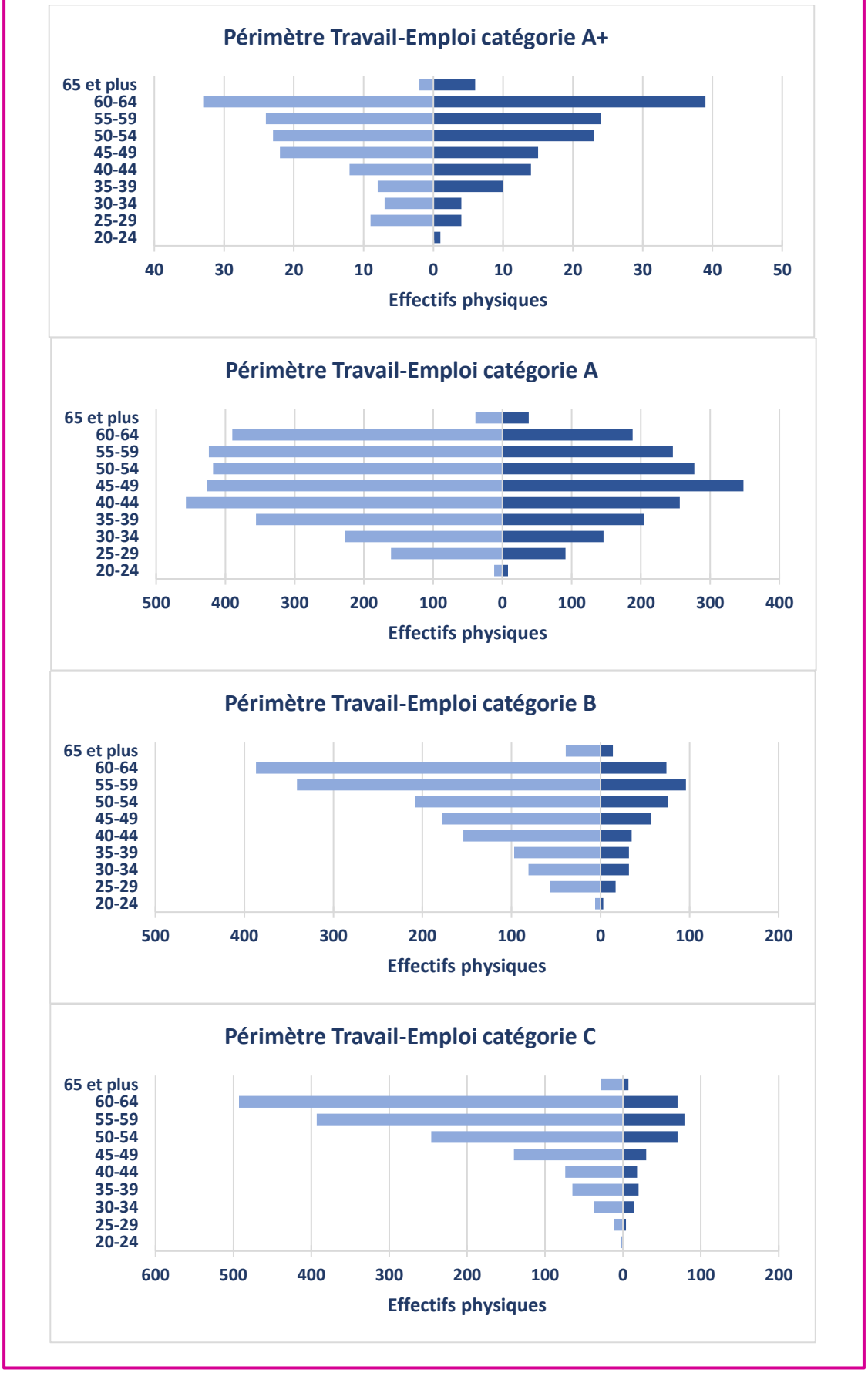


Femme	
Homme	

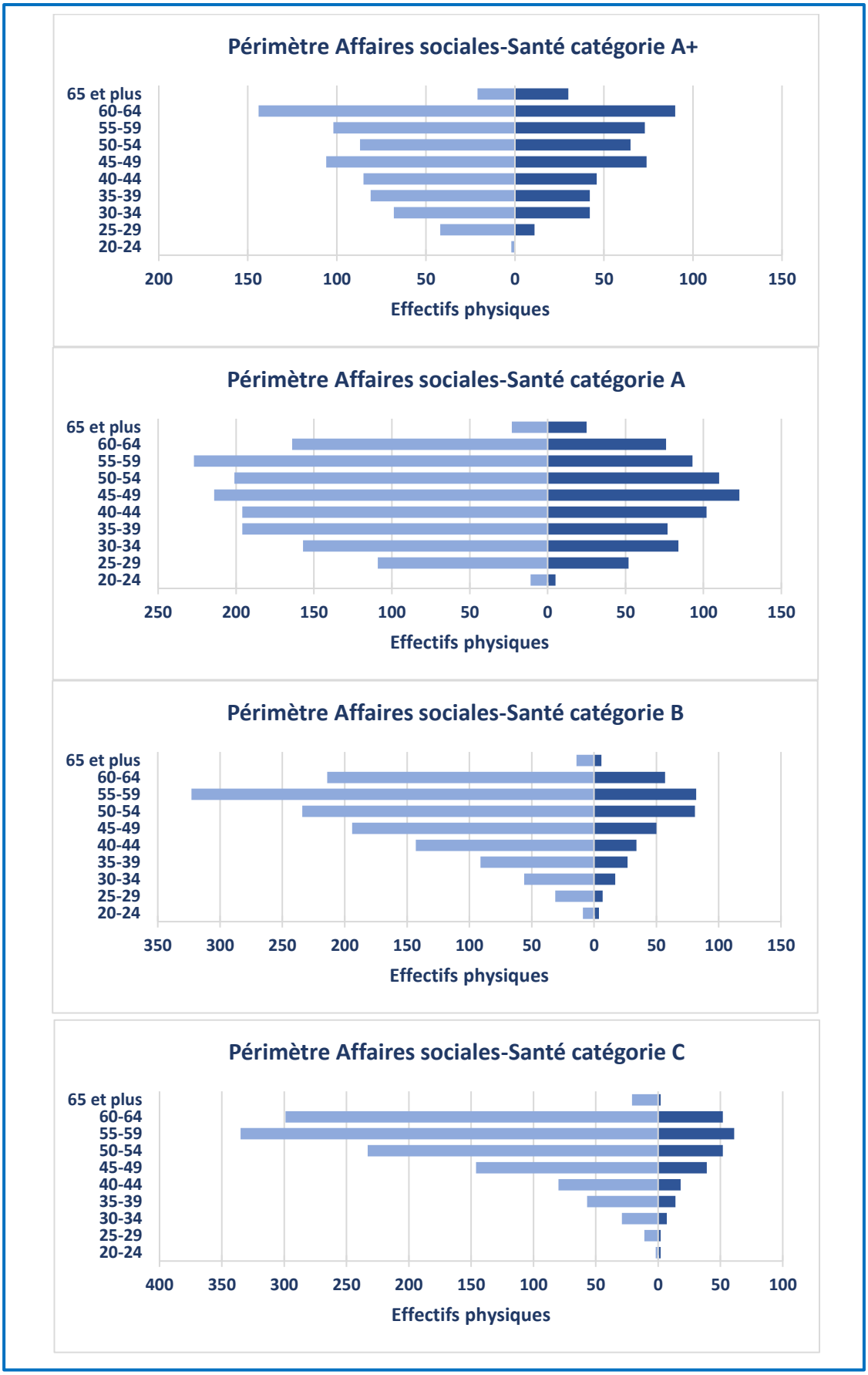
Source : DPCAR

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

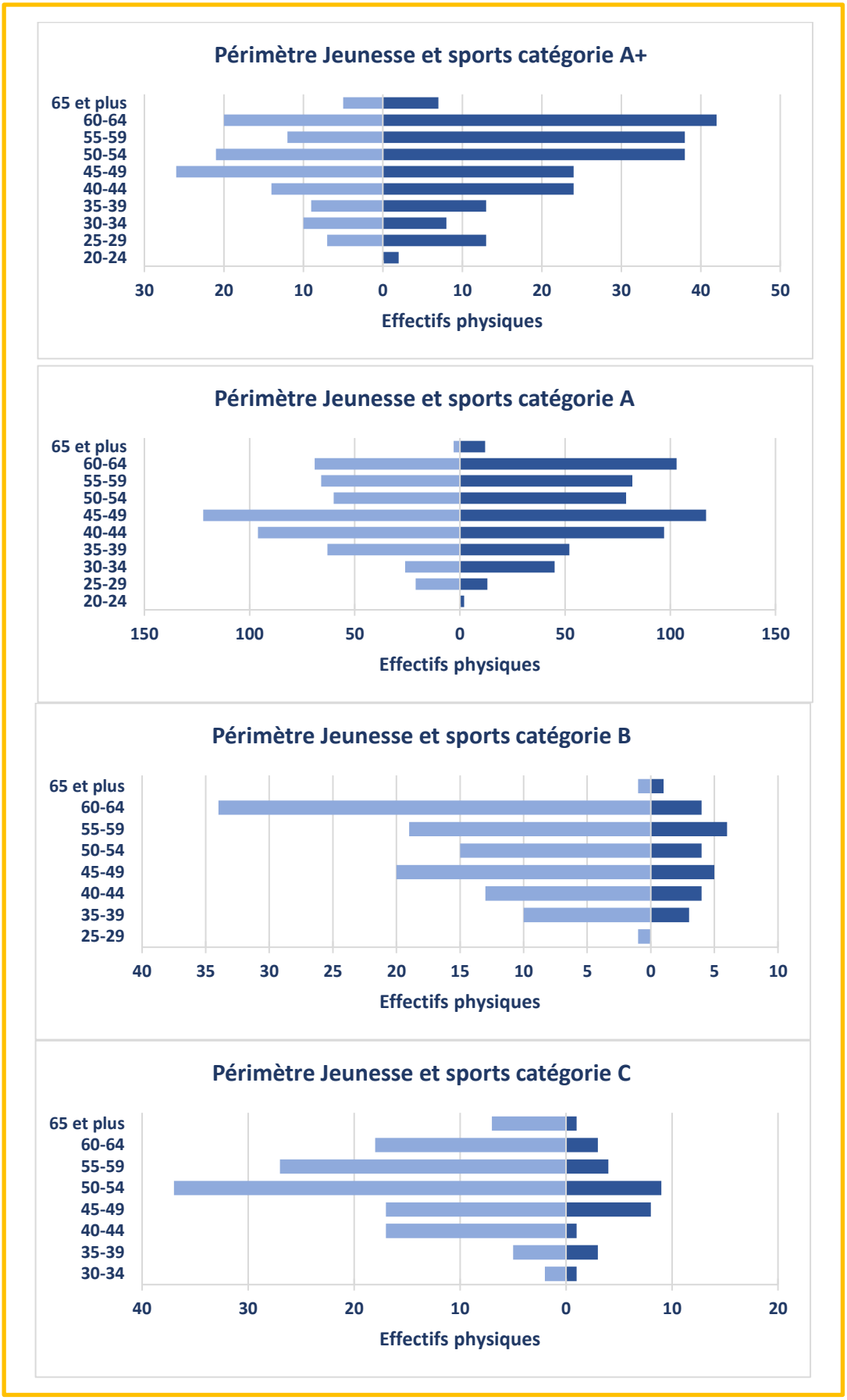
- Les pyramides des agents de catégorie A+ ont des formes similaires, bien que les agents « Travail-emploi » représentent une part plus importante d'agents de 50 ans et plus (62 %) par rapport au périmètre « Jeunesse-sports » (55 %) et « Affaires sociales-santé » (51 %);
- Les pyramides des agents de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



Source : DPCAR



Source : DPCAR



Source : DPCAR

1.2.2.2. Les âges moyens

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

Source : DPCAR

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

1.2.3. La cartographie des métiers

1.2.3.1. La cartographie des métiers en administration centrale

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

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

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

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

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

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

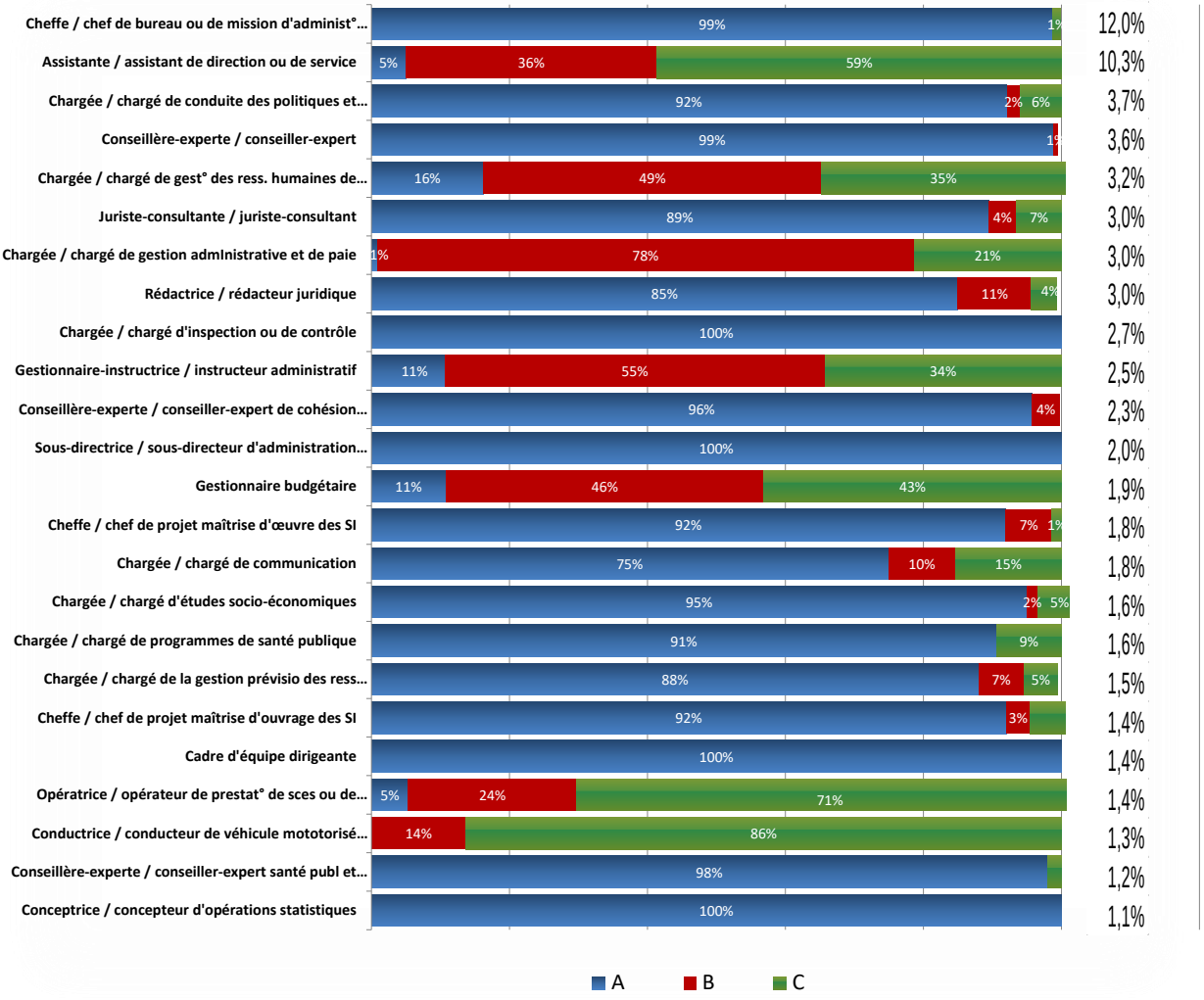
Les effectifs des directions métiers se retrouvent majoritairement au sein des familles professionnelles qui portent leurs politiques. De même, les effectifs des directions support se retrouve majoritairement dans les familles professionnelles correspondant à leur expertise métier.

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

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

Source : GPEC

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



Source : GPEC

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

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

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

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

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

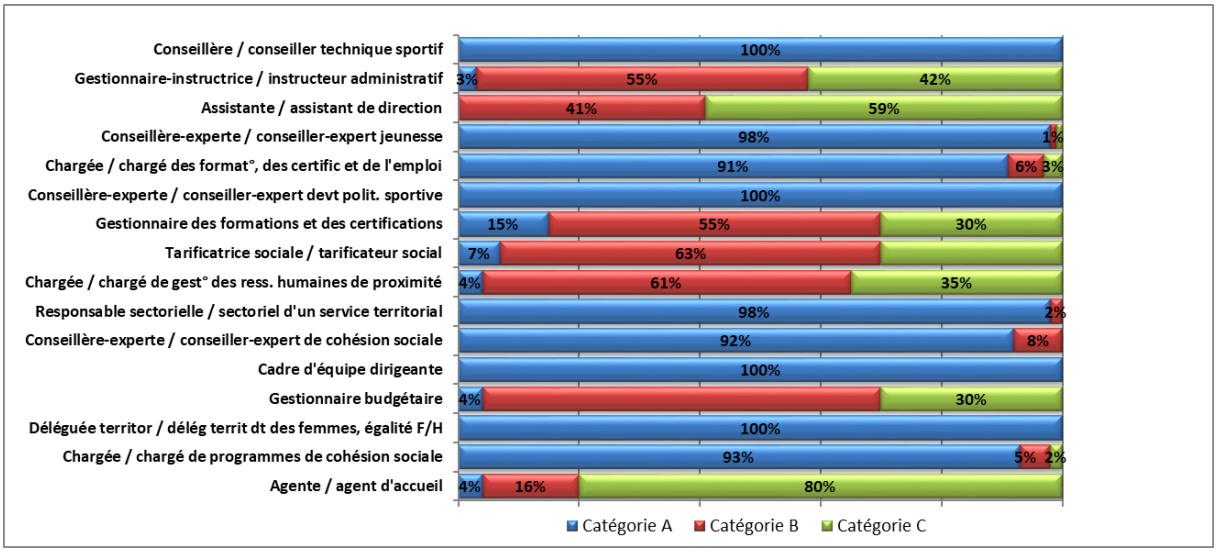
La famille cohésion sociale est composée de 79,7 % de femmes. Près d'un tiers des effectifs de la famille exercent l'emploi-type de « tarificatrice sociale / tarificateur social » (31,1%) et sont très majoritairement des agents de catégorie B et C. Les autres emplois de la famille sont principalement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

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

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

Source : GPEC

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



Source : GPEC

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

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

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

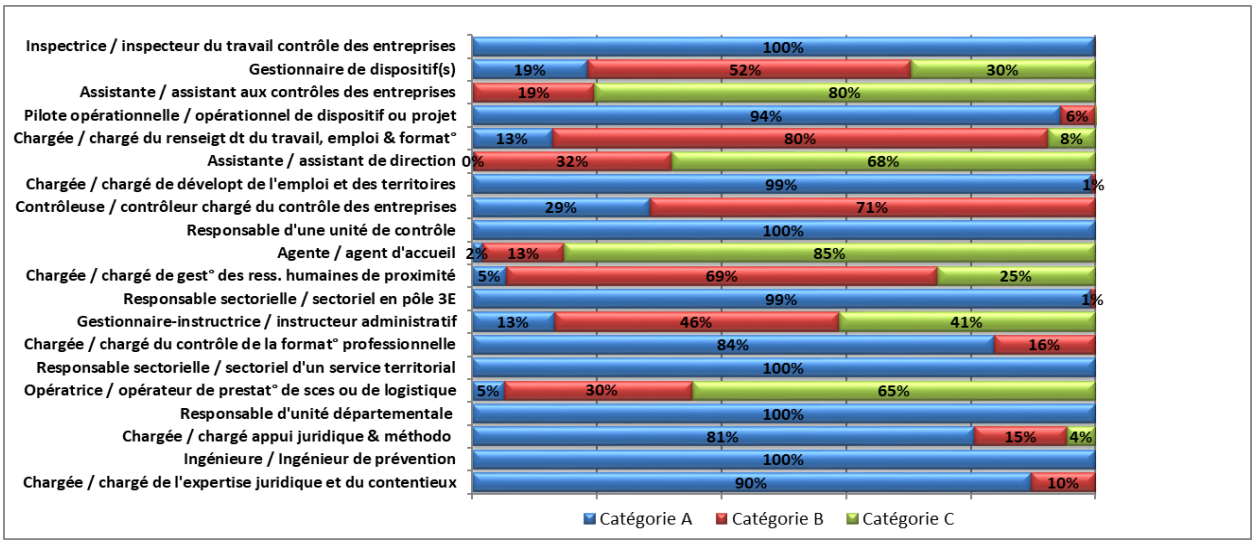
Répartition des deux familles professionnelles principales en DIRECCTE au 31-12-2020

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

Source : GPEC

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

Répartition des emplois-types des principaux emplois-types en DIRECCTE au 31-12-2020



Source : GPEC

Parmi les 100 emplois-types présents en DIRECCTE, les principaux sont ceux d'« inspectrice / inspecteur chargé(e) du contrôle des entreprises » (22,9 %), et de « gestionnaire de dispositif » (16,2%). Les emplois-types du système d'inspection du travail (inspecteurs, contrôleurs, assistants de contrôles et responsables d'unité de contrôle) rassemblent près de la moitié des effectifs des DIRECCTE.
La part des emplois-types du système d'inspection du travail (inspecteurs, contrôleurs, assistants de contrôles et responsables d'unité de contrôle) a augmenté : elle représente en 2020 près de la moitié des effectifs (48,1%) contre 43,8% en 2019.

1.2.4. Les agents non titulaires

Au 31 décembre 2020, **1 553** agents contractuels sont en fonction au sein des ministères sociaux, hors ARS ; 66 % exercent en administration centrale et 33 % en services déconcentrés.
Parmi les agents contractuels, 55 % ont un contrat à durée déterminée et 45 % un contrat à durée indéterminée. La part d'agents en CDD est la plus grande au sein du périmètre « Jeunesse et sports » en administration centrale (63 %). Les CDI sont les plus nombreux au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » en administration centrale (291).

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

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

Le tableau ci-après présente les effectifs au 31 décembre 2020 pour les établissements suivants : les CREPS, l'école nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN), l'école nationale des sports de montagne (ENSM), l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP), le musée national du sport (MNS), l'institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) et le centre national pour le développement du sport (CNDS).

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

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

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

Source : DS-A2

1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents »

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

CHAPITRE 2
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

2. Les mouvements de personnels 50

2.1. Les entrées et les sorties 50

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale 50
2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés 53

2.2. Les agents en transition professionnelle 55

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels 60

2.3.1. Les concours 61
2.3.2. Les recrutements de l'École nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration 70
2.3.3. Les recrutements sans concours 71
2.3.4. Les recrutements d'apprentis 71
2.3.5. Les examens professionnels 75
2.3.6. La résorption de l'emploi précaire 79

2.4. Les départs à la retraite 79

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires 80
2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'Éducation nationale 85
2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels 85

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire 86

2.5.1. Programme 124 86
2.5.2. Programme 155 86

Chiffres clés 2020

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

Recrutements par concours :
*Catégorie A : **381** admis
*Catégorie B : **275** admis
*Catégorie C : **15** admis

Recrutements d'apprentis : **157** apprentis

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

2. Les mouvements de personnels

2.1. Les entrées et les sorties

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

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

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

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

Taux de rotation en 2019 et en 2020

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

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

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

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

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

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

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

* données non exhaustives

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Les agents en transition professionnelle

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

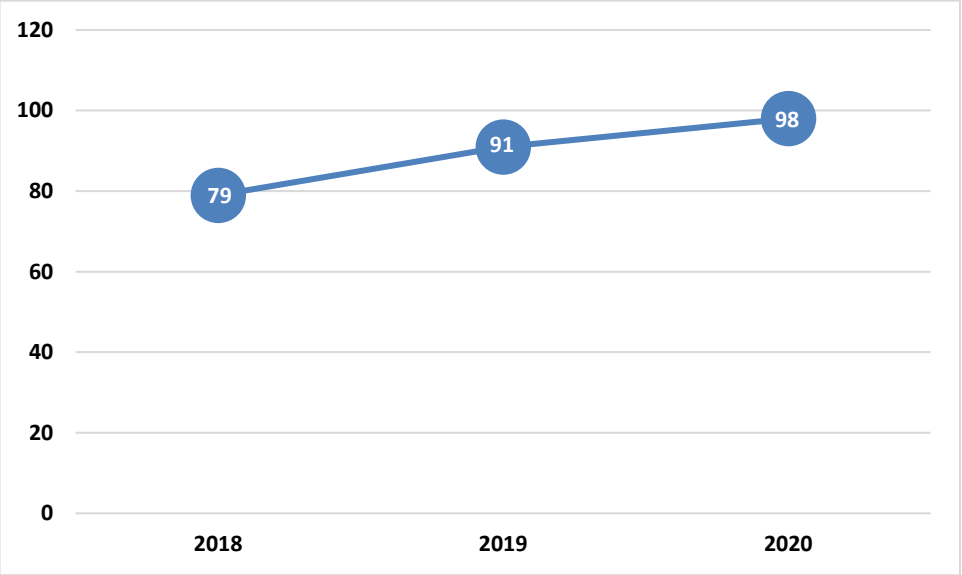
Les agents en transition professionnelle sont des agents titulaires ou contractuels en CDI, en position d'activité, soit après une période d'absence (congé de longue durée, disponibilité, détachement, mise à disposition…), soit pour quelques-uns d'entre eux, après une réorganisation de leur service.

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

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

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

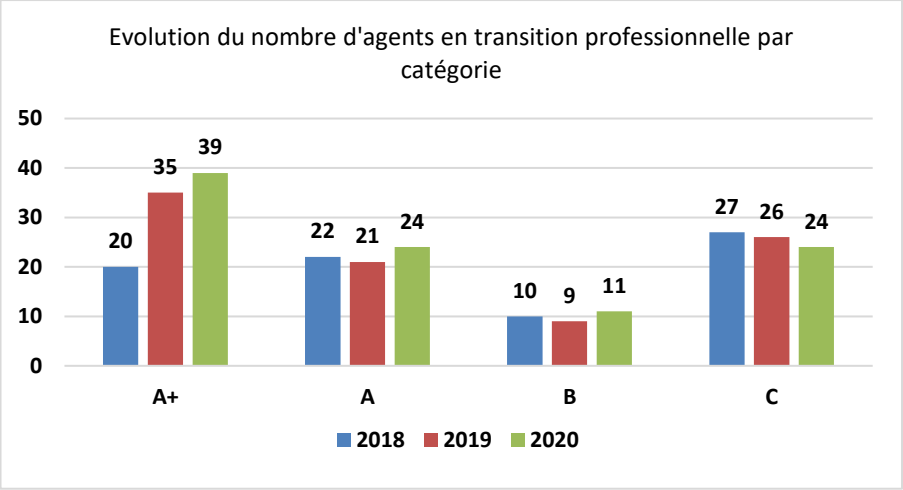
Évolution du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2018 et 2020



Source : MAPI/MCDS

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

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



Source : MAPI/MCDS

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

Catégorie	Périmètre « Affaires sociales-santé »		Périmètre « Jeunesse et sports »		Périmètre « Travail-emploi »		Ministères sociaux «La MCDS ne distingue pas les périmètres »
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2020
A+	18	28	0	0	2	7	39
dont Femmes							13
dont Hommes							26
A	16	15	4	4	2	2	24
dont Femmes							9
dont Hommes							15
B	7	6	2	2	1	1	11
dont Femmes							10
dont Hommes							1
C	20	20	5	4	2	2	24
dont Femmes							20
dont Hommes							4
Total	**61**	**69**	**11**	**10**	**7**	**12**	**98**
dont Femmes							**52**
dont Hommes							**46**

Source : MAPI

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

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

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

Source : MAPI/MCDS

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

Nombre d'agents en transition professionnelle par situation

Situation des agents en transition professionnelle	
En transition professionnelle	49
dont Femmes	31
dont Hommes	18
Mission	40
dont Femmes	15
dont Hommes	25
Protocole	0
dont Femmes	0
dont Hommes	0
Autre situation (CLM, CLD,…)	9
dont Femmes	6
dont Hommes	3
Total	**98**
dont Femmes	**52**
dont Hommes	**46**

*Hors sorties 2020 pour les agents de catégorie A+

Source : MAPI/MCDS

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

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

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

Source : MAPI/MCDS

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

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

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

Source : MAPI/MCDS

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels

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

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

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

Source : RIMR

2.3.1. Les concours

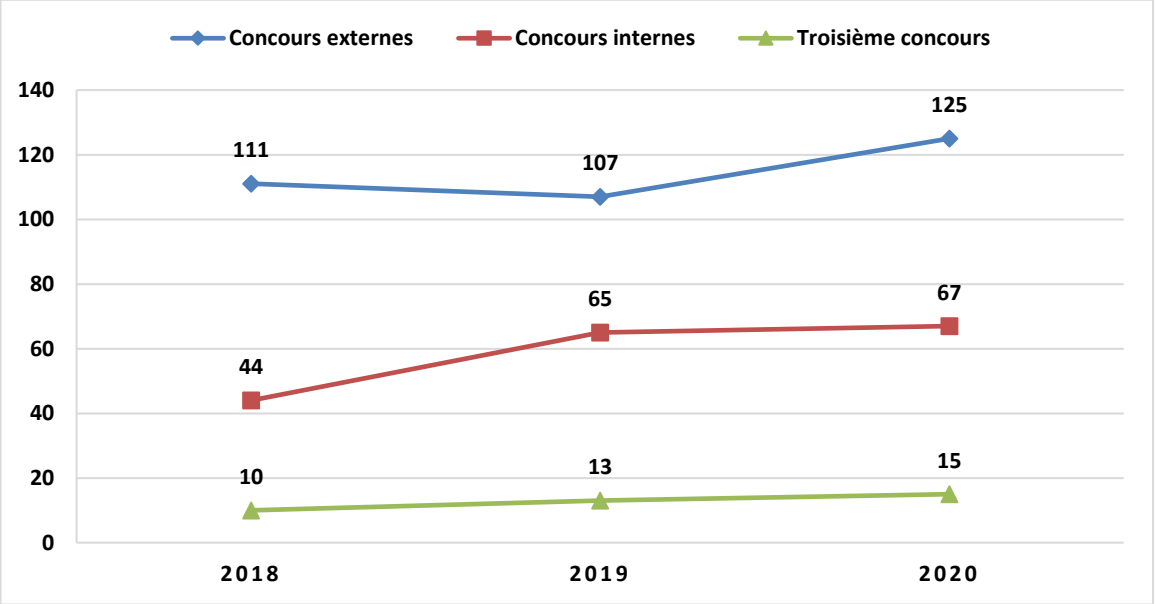
2.3.1.1. Les postes offerts aux concours

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

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

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

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



Source : RIMR

Le nombre de postes offerts varie selon le périmètre ministériel :

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

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

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

Source : RIMR

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

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

- **Périmètre « Affaires sociales-santé »** : une légère baisse des postes proposés en catégorie A entre 2019 et 2020 (de 99 à 94 postes) ; le nombre de postes proposés en catégorie B en 2020 est de 15, il reste égal à celui de 2019 après avoir baissé entre 2017 et 2018 (13 postes proposés en 2018 contre 35 en 2017) ;
- **Périmètre « Travail-emploi »** : les postes offerts depuis 2015 sont exclusivement des postes de catégorie A. Leur nombre est en hausse de 19 postes par rapport à 2019 (75 postes proposés en 2020 contre 56 en 2019) ;
- **Périmètre « Jeunesse et sports » :** les postes offerts concernent exclusivement des postes de catégorie A, et ce depuis 2013. Le nombre de postes offerts en 2020 augmente de 8 par rapport à 2019.

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

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

Source : RIMR

2.3.1.2. L'attractivité des concours

a) Les inscriptions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source : RIMR

b) Les taux de participation

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

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

Taux de participation aux concours en 2019 et en 2020

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

Source : RIMR

c) La sélectivité des recrutements

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

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

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

Source : RIMR

Bilan des concours externes de catégorie A en 2020

Corps	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	16	246	58	24%	35	35	17	0	106%	15,4
Inspecteur de la jeunesse et des sports	3	126	16	13%	4	4	3	0	100%	42,0
Professeur de sport CAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de sport CTS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de sport SHN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**19**	**372**	**74**	**20%**	**39**	**39**	**20**	**0**	**105%**	**19,6**
Ingénieur du génie sanitaire	4	25	17	68%	12	12	6	2	150%	6,3
Ingénieur d'études sanitaires	6	122	53	43%	18	18	6	3	100%	20,3
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	23	329	149	45%	47	41	23	5	100%	14,3
Médecin inspecteur de santé publique	12	11	-	sans objet	6	6	4	0	33%	0,9
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**45**	**487**	**219**	**45%**	**83**	**77**	**39**	**10**	**87%**	**10,8**
Inspecteur du travail	52	932	241	26%	80	76	52	0	100%	17,9
Total périmètre "Travail-emploi"	**52**	**932**	**241**	**26%**	**80**	**76**	**52**	**0**	**100%**	**17,9**

Source : RIMR

Bilan des concours externes de catégorie B en 2020

Corps	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	9	94	27	29%	14	14	9	2	100%	10,4
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**9**	**94**	**27**	**29%**	**14**	**14**	**9**	**2**	**100%**	**10,4**

Source : RIMR

Bilan des concours internes de catégorie A en 2020

Corps	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	8	83	28	34%	17	17	7	5	88%	10,4
Conseiller technique et pédagogique supérieur*	5	25	-	sans objet	25	21	5	5	100%	5,0
Inspecteur de la jeunesse et des sports	3	32	14	44%	6	6	3	0	100%	10,7
Professeur de sport CAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**16**	**140**	**42**	**30%**	**48**	**44**	**15**	**10**	**94%**	**8,8**
Conseiller technique de service social	5	25	-	sans objet	25	21	5	5	100%	5,0
Ingénieur du génie sanitaire	1	16	16	100%	6	6	1	0	100%	16,0
Ingénieur d'études sanitaires	2	61	39	64%	7	7	2	1	100%	30,5
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	19	130	71	55%	27	24	18	0	95%	6,8
Médecin inspecteur de santé publique	3	1	-	sans objet	1	1	1	0	33%	0,3
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**30**	**233**	**126**	**54%**	**66**	**59**	**27**	**6**	**90%**	**7,8**
Inspecteur du travail	15	154	33	21%	13	11	6	0	40%	10,3
Total périmètre "Travail-emploi"	**15**	**154**	**33**	**21%**	**13**	**11**	**6**	**0**	**40%**	**10,3**

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

Source : RIMR

Bilan des concours internes de catégorie B en 2020

Corps	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits surliste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	6	27	11	41%	7	7	6	0	100%	4,5
TOTAL PÉRIMÈTRE "AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ"	**6**	**27**	**11**	**41%**	**7**	**7**	**6**	**0**	**100%**	**4,5**

Source : RIMR

Bilan des troisièmes concours de catégorie A en 2020

Corps	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse 3ème concours	3	38	19	50%	8	8	2	3	67%	12,7
Inspecteur de la jeunesse et des sports 3ème concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur de sport 3ème concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**3**	**38**	**19**	**50%**	**8**	**8**	**2**	**3**	**67%**	**12,7**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale 3ème concours	4	33	16	48%	8	8	2	3	50%	8,3
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**4**	**33**	**16**	**48%**	**8**	**8**	**2**	**3**	**50%**	**8,3**
Inspecteur du travail 3ème concours	8	326	114	35%	20	17	8	0	100%	40,8
Total périmètre "Travail-emploi"	**8**	**326**	**114**	**35%**	**20**	**17**	**8**	**0**	**100%**	**40,8**

Source : RIMR

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

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

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

Source : RIMR

2.3.1.3 La composition des jurys de concours

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

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

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

Source : RIMR

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

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

Source : RIMR

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

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

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

2.3.3. Les recrutements sans concours

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

Nombre de recrutements sans concours en 2019 et en 2020

	2019					2020				
	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats admis			Taux admis/ postes offerts	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats admis			Taux admis/ postes offerts
		Femmes	Hommes	Total			Femmes	Hommes	Total	
Adjoint administratif	19	13	6	19	100%	5	2	3	5	100%
Adjoint technique	5	3	2	5	100%	0	-	-	-	-
Total	**24**	**15**	**8**	**24**	100%	**5**	**2**	**3**	5	**100%**

Source : RIMR

2.3.4. Les recrutements d'apprentis

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

Nombre d'apprentis recrutés en 2019 et en 2020

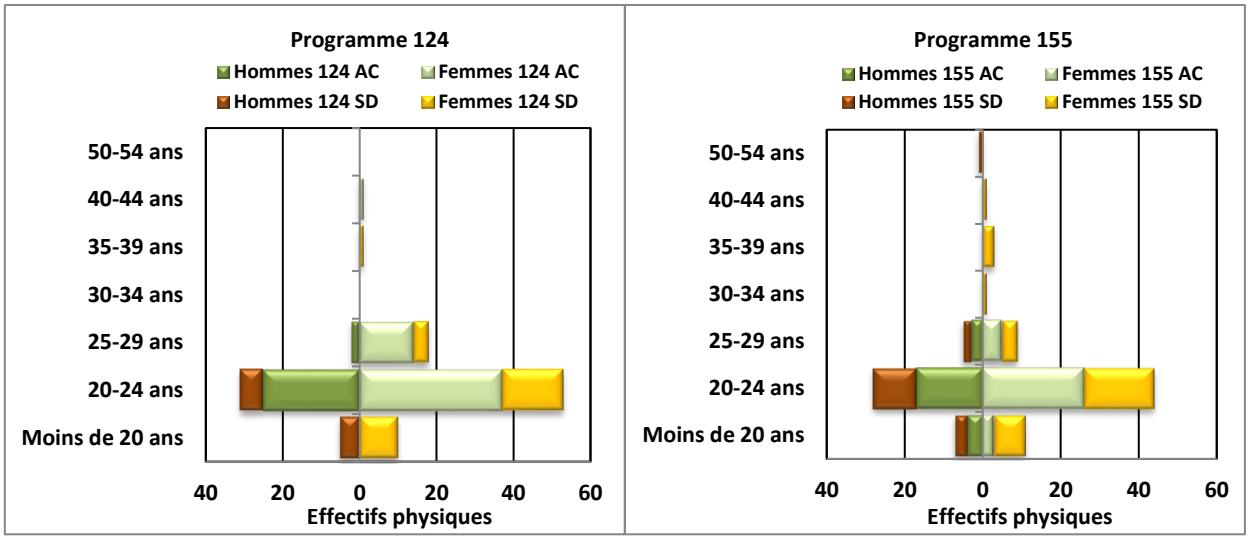
Affaires sociales-Santé	Administration centrale			D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de contrats signés en 2020	43	16	59	17	5	22	60	21	81
Nombre de contrats signés en 2019	20	7	27	24	11	35	44	18	62
Total apprentis présents au 31/12/2020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

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

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

Source : RIMR

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



Source : DPCAR

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

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

Source : DPCAR

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

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

Source : DPCAR

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

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

Source : DPCAR

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

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

Source : DPCAR

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

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

Source : DPCAR

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

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

2.3.5. Les examens professionnels

2.3.5.1. Les postes offerts aux examens professionnels

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

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

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

Source : RIMR

La répartition des postes offerts par catégorie est la suivante :

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

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

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

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

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

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

Source : RIMR

2.3.5.2. L'attractivité et la sélectivité des examens professionnels

En 2020, 2 242 candidats se sont inscrits aux examens professionnels. Ce nombre est en baisse depuis 2016.

Les taux de participation aux épreuves écrites des examens professionnels d'attachés sont en baisse (71% en 2020 contre 82% en 2019), de même que pour les examens professionnels de catégorie B interministériels (75% en 2020 et 80% en 2019). Il remonte en revanche pour les examens professionnels de catégorie B du périmètre « Travail-emploi » (80% en 2020 contre 67% en 2019).

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

Sélectivité des examens par périmètre en 2019 et en 2020

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

Source : RIMR

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

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

Source : RIMR

Bilan des examens professionnels de catégorie A en 2020

Corps	Type d'examen	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Attaché d'administration	Promotion interne	46	340	241	71%	95	95	46	0	100%	7,4
Attaché principal	Avancement grade	100	304	-	sans objet	304	247	89	0	89%	3,0
Total "interministériel"	**-**	**146**	**644**	**241**	71%	**399**	**342**	**135**	**0**	92%	**4,4**
Inspecteur du travail (EPIT/CRIT)	Promotion interne	92	140	-	sans objet	140	111	52	0	57%	1,5
Total périmètre "Travail-emploi"	**-**	**92**	**140**		**-**	**140**	**111**	**52**	**0**	57%	**1,5**
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	Avancement grade	28	62	-	sans objet	62	56	23	0	82%	2,2
Ingénieur du génie sanitaire	Promotion interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**-**	**28**	**62**	-	-	**62**	**56**	**23**	**0**	82%	**2,2**

Source : RIMR

Bilan des examens professionnels de catégorie B en 2020

Corps	Type d'examen	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de candidats présents aux écrits	Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents aux épreuves orales	Nombre de candidats admis	Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire	Taux admis/ postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
Secrétaire administratif classe normale	Promotion interne	70	656	507	77%	70	sans objet*	70	0	100%	9,4
Secrétaire administratif classe supérieure	Avancement grade	60	411	306	74%	93	90	60	0	100%	6,9
secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Avancement grade	25	228	157	69%	66	64	25	0	100%	9,1
Total "interministériel"	**-**	**155**	**1 295**	**970**	**75%**	**229**	**154**	**155**	**0**	**100%**	**8,4**
Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle	Avancement grade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Technicien en chef (T3S)	Avancement grade	7	55	-	sans objet	0	48	7	0	100%	7,9
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Avancement grade	2	3	-	sans objet	0	3	2	0	100%	1,5
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Promotion interne	4	33	33	**100%**	11	19	4	0	100%	8,3
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**-**	**13**	**91**	**33**	**100%**	**11**	**70**	**13**	**0**	**100%**	**7,0**
Contrôleur du travail hors classe	Avancement grade	10	10	8	80%	7	4	5	0	50%	1,0
Total périmètre "Travail-emploi"	**-**	**10**	**10**	**8**	**80%**	**7**	**4**	**5**	**0**	**50%**	**1,0**

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

Source : RIMR

2.3.5.3. Les inspecteurs du travail stagiaires

a) L'attractivité de l'examen

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

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

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

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

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

Source : RIMR

b) Les résultats d'admission

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source : RIMR

2.3.6. La résorption de l'emploi précaire

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

En 2020, 67 agents en contrat à durée déterminée (CDD) se sont vus proposer un contrat à durée indéterminée. Ce chiffre a augmenté par rapport à 2019.
Ces données concernent majoritairement l'administration centrale (37 %) et la catégorie A (37 %).

Nombre de passages de CDD en CDI par périmètre entre 2018 et 2020 en administration centrale

Administration centrale	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Périmètre "Affaires sociales - Santé"	20	17	41	0	0	0	0	0	1	20	17	42
Périmètre "Jeunesse et Sports"	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	3
Périmètre "Travail - Emploi"	4	5	12	0	0	0	0	0	0	4	5	12
Total	**24**	**23**	**56**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**24**	**23**	**57**

Nombre de passages de CDD en CDI par périmètre entre 2018 et 2020 en services déconcentrés

Services déconcentrés	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Périmètre "Affaires sociales - Santé"	4	2	3	1	0	0	0	0	0	5	2	3
Périmètre "Jeunesse et Sports"	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périmètre "Travail - Emploi"	0	3	7	0	0	0	0	0	0	0	3	7
Total	**4**	**5**	**10**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**5**	**5**	**10**

2.4. Les départs à la retraite

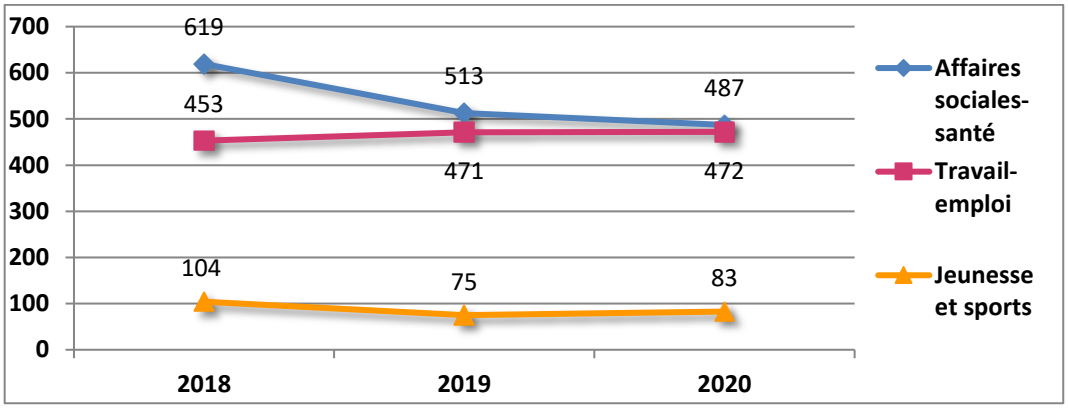
1 087 agents (périmètre « Affaires sociales santé » y compris ARS ; périmètre « Jeunesse et sports » et périmètre « Travail emploi ») ont été admis en retraite en 2020 (1 119 en 2019). Parmi ces 1 087 agents, 1 042 sont des personnels titulaires et 45 agents sont contractuels. Ces départs représentent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

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires

2.4.1.1. Nombre de départs

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

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



Source : DPCAR

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

Source : DPCAR

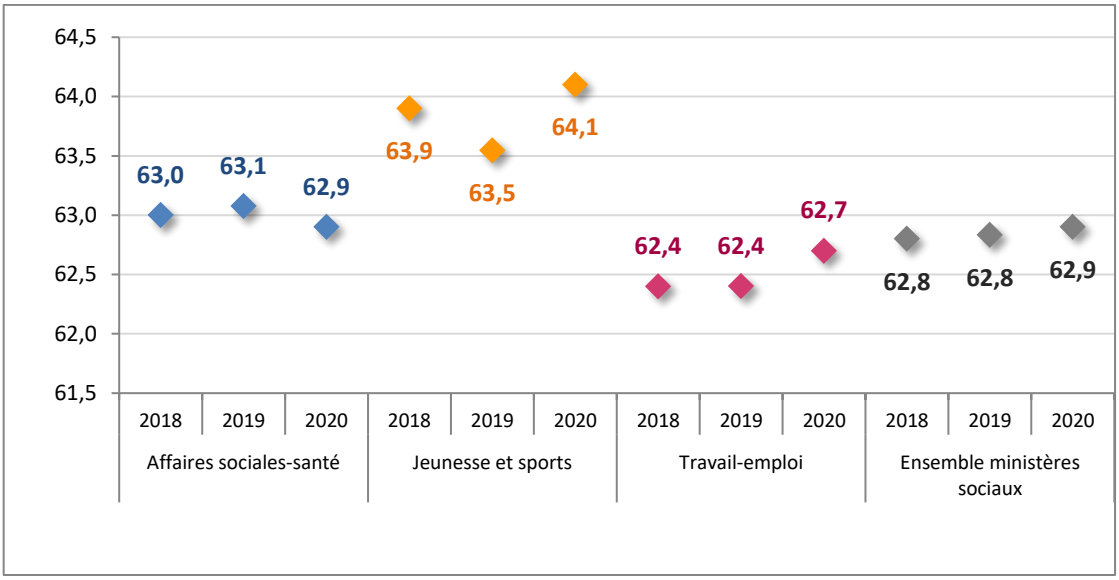
Par ailleurs, la répartition des départs à la retraite par catégorie diffère selon le périmètre et l'année :

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

2.4.1.2. Âge moyen au départ

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

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



Source : DPCAR

L'âge de départ à la retraite le plus élevé s'observe pour les femmes du périmètre « Jeunesse et sports » exerçant en administration centrale (64,9 ans) et le plus faible pour les femmes du périmètre « Travail-emploi » travaillant en DI(R)ECCTE (62,4 ans).

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

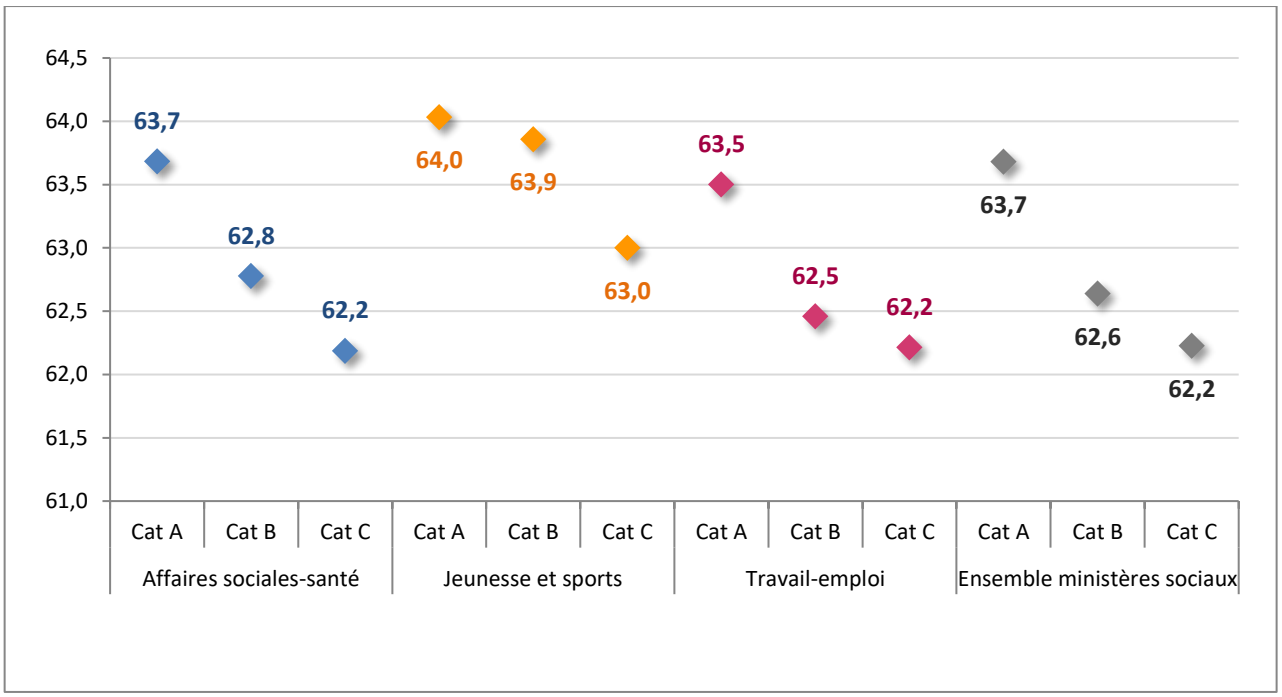
Service	2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	**62,8**	**63,4**	**63**	**62,8**	**63,8**	**63,1**	**62,7**	**63,5**	**62,9**
Administration centrale	62,8	63,9	63,1	63,8	64,4	64	63,4	63,8	63,5
D(R)(D)JSCS-DDCS(PP)	62,6	63,2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

Source : DPCAR

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

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

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



Source : DPCAR

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

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

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

Source : DPCAR

2.4.1.3. Motif de départ à la retraite

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

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

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

2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels

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

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

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

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

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

En 2020, 12 indemnités de départ volontaire (IDV) ont été versées, tous périmètres confondus. Il faut noter que, pour une année donnée, on constate un décalage entre le nombre effectif de démissions et celui du nombre d'IDV versées en raison du paiement sur l'année suivante des IDV concernant les démissions intervenant en fin d'année.

2.5.1. Programme 124

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

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

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

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

2.5.2. Programme 155

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

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

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

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

CHAPITRE 3
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3. Les parcours professionnels 88
3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps 88
3.1.1. Les avancements de grade 88
3.1.2. Les promotions de corps 98
3.2. La mobilité des agents 102
3.2.1. La mobilité effective 102
3.2.2. Le conseil en mobilité carrière 104
3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité 108

Chiffres clés 2020

Nombre d'agents promus par avancement de grade : **664** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **99** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : 71 agents + 22 agents du P124
* Périmètre "Jeunesse et sports" : 73 agents
* Corps communs : 399 agents

Nombre d'agents promus par promotion de corps : **156** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **68** agents
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **14** agents
* Périmètre "Jeunesse et sports" : **6** agents
* Corps communs : **68** agents

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

Les conseillers en mobilité carrière :
* **140** agents reçus
* **232** entretiens conduits

3. Les parcours professionnels

3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps

3.1.1. Les avancements de grade

En 2020, 649 agents ont été promus au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours), soit une baisse de 33% des agents promouvables, selon la répartition qui suit.

Catégorie	Périmètre	2018		2019		2020	
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	Promus	Ratio
A	Corps communs aux 3 périmètres	89	10%	50	6%	110	11%
	Jeunesse et sports	122	8%	203	11%	73	4%
	Affaires sociales-santé	70	15%	86	16%	46	7%
	Travail-emploi	110	7%	101	7%	68	4%
	Corps du P124	47	6%	42	8%	22	4%
	Total catégorie A	**438**	**6%**	**482**	9%	**319**	7%
B	Corps communs aux 3 périmètres	117	2%	125	4%	119	3%
	Jeunesse et sports	0	0%	0	0%	0	0
	Affaires sociales-santé	14	7%	24	8%	5	1%
	Travail-emploi	51	9%	47	11%	31	7%
	Total catégorie B	**182**	**3%**	**196**	5%	**155**	3%
C	Corps communs aux 3 périmètres	324	9%	272	13%	170	7%
	Affaires sociales-santé	13	8%	13	7%	20	13%
	Total catégorie C	**337**	**9%**	**285**	13%	**190**	7%
Total		**957**	**6%**	**963**	9%	**664**	5%

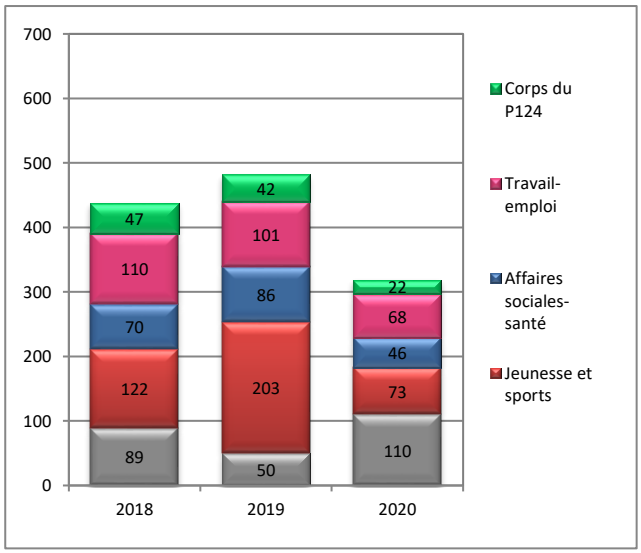
Source : GAP

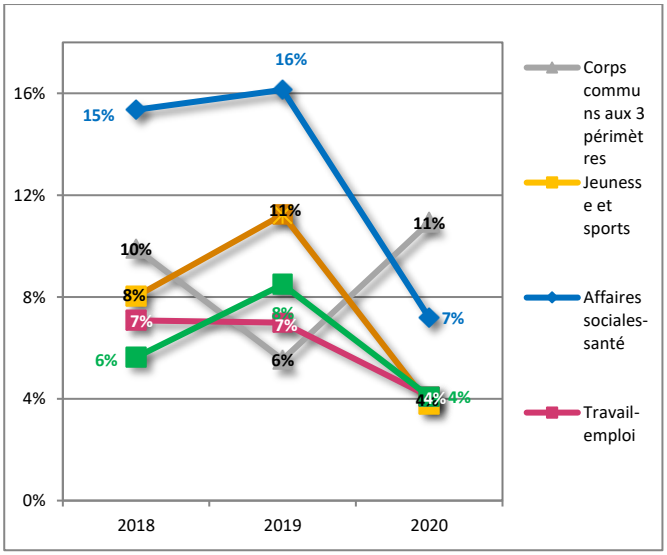
Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces avancements.

3.1.1.1. Les avancements de grade des agents de catégorie A

En 2020, 319 agents de catégorie A ont été promus à un grade supérieur, Le nombre total de promus a diminué entre 2019 et 2020 (482 contre 319) ainsi que le ratio promus/promouvables[16] (9 % en 2019).

Nombre d'agents de catégorie A promus par tableau d'avancement entre 2018 et 2020 et ratios promus/promouvables





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

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

Les avancements de grade dans les corps de catégorie A entre 2018 et 2020 par périmètre ministériel

Grade d'accès corps commun	2018				2019				2020					
									Promouvables		Promus			
	promouvable	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	promouvable	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Administrateur civil hors classe														
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	10	2	20%	9 ans	6	2	33%	6 ans	20	13	4	2	18%	4 ans et 10 mois
dont périmètre "Jeunesse et sports"	0	0			0	0			0	0	0	0		
dont périmètre "Travail-emploi"	3	2	67%	7 ans	3	0	0%		3	9	0	2	18%	7 ans
Somme Administrateur civil hors classe	**13**	**4**	**31%**		**9**	**2**	**22%**		**23**	**22**	**4**	**4**	**18%**	
Administrateur général														
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	21	3	14%	14 ans	21	5	24%	12,5 ans	21	24	3	3	10%	6 ans et 8 mois
dont périmètre "Jeunesse et sports"	1	0	0%		1	0	0%		0	1	0	1	100%	
dont périmètre "Travail-emploi"	6	1	17%	9 ans	11	3	27%	14,8 ans	4	13	2	2	24%	1 an
Somme Administrateur général	**28**	**4**	**14%**		**33**	**8**	**24%**		**25**	**38**	**5**	**6**	**17%**	
Attaché hors classe														
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	217	40	18%	8,2 ans	296	10	3%	8,4 ans	155	73	6	7	6%	7 ans et 10 mois
ARS									27	12	1	2	8%	
dont périmètre "Jeunesse et sports"	14	3	21%	9,2 ans	63	2	3%	9,7 ans	14	23	0	0	0%	
dont périmètre "Travail-emploi"	145	20	14%	7 ans	189	4	2%	6,9 ans	65	128	2	2	2%	7 ans et 9 mois
Autres (détachés, PNA, MAD, établissements)									14	38				
somme Attaché hors classe	**376**	**63**	**17%**		**548**	**16**	**3%**		**275**	**274**	**9**	**11**	**4%**	
Attaché principal														
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	265	7	3%	10,8 ans	189	15	8%	10,7 ans	60	95	13	28	26%	5 ans et 2 mois
ARS									8	34	5	7	29%	
dont périmètre "Jeunesse et sports"	80	4	5%	12,3 ans	77	2	3%	12,3 ans	12	76	7	4	13%	
dont périmètre "Travail-emploi"	137	7	5%	11,9 ans	47	7	15%	12,1 ans	25	76	17	7	24 %	8 ans et 7 mois
Autres (détachés, PNA, MAD)									6	16				
somme attaché Attaché principal	**482**	**18**	**4%**		**313**	**24**	**8%**		**111**	**297**	**37**	**39**	**24%**	
Total général	**899**	**89**	**10%**		**903**	**50**	**6%**		**434**	**631**	**54**	**58**		

Grade d'accès périmètre "Jeunesse et sports"	2018				2019				2020					
	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
									Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	177	17	10%	20,5	206	16	8%	20,5 ans	119	57	13	3	9%	18 ans et 4 mois
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse classe exceptionnelle									39	30	3	4	10%	3 ans et 8 mois
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	134	13	10%	10,2	141	16	11%	NC	40	103	0	1	1%	6 ans
Conseiller technique et pédagogique supérieur classe exceptionnelle					38	8	21%	NC	12	46	0	1	2%	9 ans et 8 mois
Inspecteur de la jeunesse et des sports 1ère classe	76	11	14%	9,9										
Inspecteur de la jeunesse et des sports principal	20	6	30%	13,3										
Inspecteur de la jeunesse et des sports hors classe					62	11	18%	12,5 ans	17	36	3	6	17%	2 ans
Inspecteur de la jeunesse et des sports classe exceptionnelle					70	8	11%	10,5 ans	17	45	1	5	10%	2 ans
Inspecteur de la jeunesse et des sports									1	6	0	0		
Professeur de sport hors classe	1114	75	7%	16,2	1018	81	8%	NC	230	675	6	21	3%	19 ans et 3 mois
Professeur de sport classe exceptionnelle					272	63	23%	NC	94	364	4	2	1%	4 ans et 9 mois
Total	1 521	122	8%	-	1 807	203	11%	-	569	1362	30	43	4%	

Manque les infirmiers en promus pour calculer les ratios

Grade d'accès périmètre "Affaires sociales-santé"	2018				2019				2020					
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
									Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Assistant principal de service social					66	11	17%	10,3 ans	52	5	2	2	7%	4,4 ans
Assistant de service social classe supérieure					13	2	15%	6 ans	12	3	1	0	7%	5,8 ans
Infirmier de catégorie A hors classe	44	4	9%	NC	41	7	17%	8,5 ans	16	2				
Infirmier de catégorie A classe supérieure	11	3	27%	NC	15	3	20%	5,7 ans	42	2				
Ingénieur d'études sanitaires principal	101	10	10%	14	104	10	10%	13,3 ans	62	40	3	1	4%	17,1 ans
Ingénieur d'études sanitaires hors classe					62	5	0,08	5,6 ans	29	28	3	1	7%	14,1 ans
Ingénieur du génie sanitaire en chef	40	11	28%	13,5	50	10	20%	14,2 ans	24	23	3	2	11%	14,10 ans
Ingénieur du génie sanitaire général	22	7	32%	NC	61	9	15%	6 ans	32	29	1	2	5%	7;3 ans
Médecin inspecteur de santé publique en chef	32	7	22%	7	28	7	25%	6 ans	59	30	2	1	3%	5,2 ans
Médecin inspecteur de santé publique général	112	13	12%	7	91	9	10%	12,1 ans	34	30	3	2	8%	8,10 ans
Pharmacien inspecteur de santé publique en chef	32	7	22%	6	26	6	23%	7 ans	22	6	2	0	7%	6,9 ans
Pharmacien inspecteur de santé publique général	62	8	13%	8	61	7	11%	8,6 ans	20	39	2	2	7%	9,3 ans
Total	**456**	**70**	**15%**	**-**	**618**	**86**	**14%**	**-**	**404**	**237**	**22**	**13**	**5%**	

Grade d'accès	2018				2019				2020					
Périmètre « Travail-emploi »	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
									Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Directeur du travail	460	29	16%	7	441	28	6%	9	244	198	14	10	5%	13 ans 2 mois
Directeur adjoint du travail	896	60	7%	11	982	54	5%	NC	711	444	20	17	3%	13 ans 2 mois
Directeur du travail hors classe	198	21	11%	NC	11	9	82%	6	5	10	2	5	47%	7 ans et 8 mois
Directeur du travail hors classe echelon spécial					11	10	91%	3	3	7	0	0		
Total	**1 554**	**110**	**7%**	**-**	**1 445**	**101**	**7%**	**-**	**963**	**659**	**36**	**32**	**4%**	

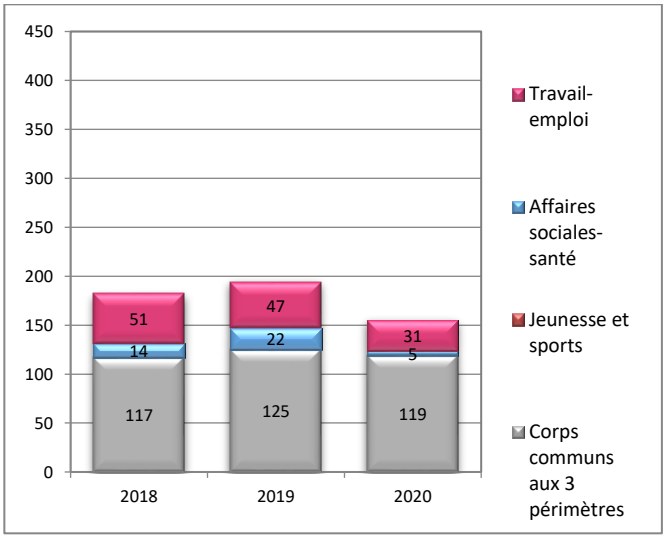
Corps du 124	2018				2019				2020					
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
									Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale									28	5	17	5	4%	9,7 ans
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe	317	17	5%	NC	350	18	5%	16,6 ans	271	89	33	15	3%	12,8 ans
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale classe exceptionnelle	424	21	5%	NC	110	19	17%	7,6 ans	62	48	2	3	1%	14 ans
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale échelon spécial	94	9	10%	NC	35	5	14%	5,3 ans	19	16	-	-		
Total	**835**	**47**	**6%**	**NC**	**495**	**42**	**8%**	**-**	**380**	**158**			**8%**	**-**

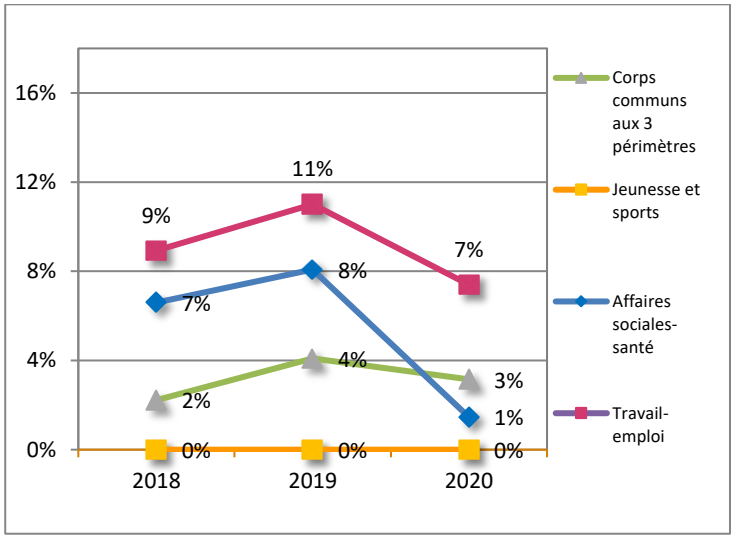
3.1.1.2. Les avancements de grade des agents de catégorie B

En 2020, 155 agents de catégorie B ont été promus à un grade supérieur, soit une baisse de 20 %.
Le ratio promus/promouvables est de 3 %.

Il est en baisse entre 2019 à 2020 pour les corps communs du périmètre ministériel de catégorie B.

Nombre d'agents de catégorie B promus par tableau d'avancement entre 2018 et 2020 et ratios promus/promouvables





Les avancements de grade dans les corps de catégorie B entre 2018 et 2020

Grade d'accès	2018				2019				2020					
Corps communs aux 3 périmètres	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
									Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Secrétaire administratif classe supérieure	985	73	7%	NC	1 698	79	5%	NC	884	198	59	20	7%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	484	35	7%	NC	751	36	5%	NC	436	108	27	9	3%	10,3 ans
dont périmètre "Jeunesse et sports	298	25	/	NC	560	20	4%	NC	236	71	20	8	3%	8,2 ans
dont périmètre "Travail-emploi"	203	13	6%	NC	387	12	3%	NC	212	19	12	3	1%	8,4 ans
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	812	44	5%	NC	1 356	46	3%	NC	608	197	33	13	6%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	434	23	5%	NC	701	24	3%	NC	347	117	18	6	3%	5,6 ans
dont périmètre "Jeunesse et sports	298	17	/	NC	483	16	3%	NC	194	66	9	7	2%	3,8 ans
dont périmètre "Travail-emploi"	80	4	5%	NC	172	6	3%	NC	67	14	6	0	1%	10,5 ans
Total corps communs aux 3 périmètres	**1 797**	**117**	**7%**	-	**3 054**	**125**	**4%**	-	**1 492**	**395**	**92**	**33**	**16%**	

NC : donnée non communiquée

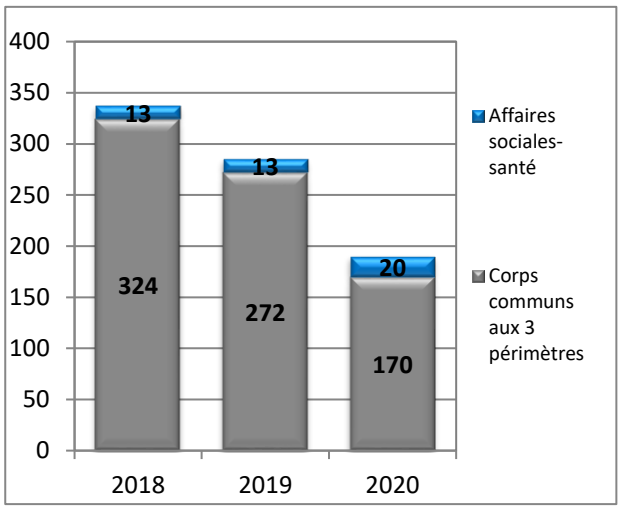
Grade d'accès périmètre « Affaires sociales-santé »	2018				2019				2020					
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
									Femmes	Hommes	Femme	Hommes		
Conseiller technique supérieur de service social					97	15	15%	7,1 ans	87	10	9	0	9%	10,3 ans
Infirmier de catégorie B supérieur	6	1	17%	nc	5	1	20%	3 ans	4	0	-	-		
Technicien de physiothérapie de classe supérieur	6	0	0%	nc	4	1	25%	-	5	0	-	-		
Technicien de physiothérapie de classe exceptionnelle	15	2	13%	nc	10	1	10%		7	2	-	-		
Techinicien sanitaire principal	22	2	9%	5 ans	27	2	7%	11 ans	84	71	2	2	5%	6,10 ans
Techinicien sanitaire en chef	149	8	5%	9 ans	154	4	3%	6 ans	33	39	1	0	1%	5,10 ans
Total	**198**	**13**	**7%**		**297**	**24**			**220**	**122**	**12**	**2**	**4%**	

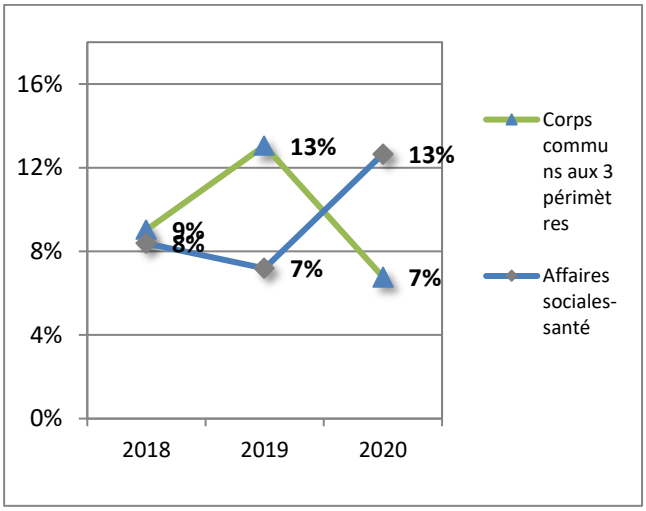
Périmètre "Travail-emploi"	2018				2019				2020					
	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
									Femme	Hommes	Femme	Hommes		
Contrôleur hors classe	571	51	9%	NC	427	47	11%	NC	278	141	25	6	7%	16,7 ans
Total "	**571**	**51**	**9%**	**-**	**427**	**47**	**11%**	**-**	**278**	**141**	**25**	**6**	**7%**	**-**

3.1.1.3. Les avancements de grade des agents de catégorie C

En 2020, 190 agents de catégorie C ont été promus à un grade supérieur. Le ratio promus/promouvables des agents de catégorie C est en relative baisse pour le périmètre « Affaires sociales-santé ». Il est de 13% en 2019 pour les agents de catégorie C.

Nombre d'agents de catégorie C promus par tableau d'avancement entre 2018 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 2018 et 2020

Grade d'accès périmètre « Affaires sociales-santé »	2018				2019				2020					
	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
									Femme	Hommes	Femme	Hommes		
Adjoints sanitaires 1ère classe											-			
Adjoints sanitaires principale de 2ème classe	28	7	5%	7 ans	74	7	9%	6ans	29	74	0	14	14%	9,5 ans
Adjoints sanitaires principale de 1ère classe	127	6	4%	2,5 ans	107	6	6%	5 ans	28	27	1	5	3%	11,9 ans
Total	**155**	**13**	**8%**		**181**	**13**	**7%**		**57**	**101**	**1**	**19**	**11%**	

Les avancements de grade dans les corps communs de la catégorie C entre 2018 et 2020

Grade d'accès	2018				2019				2020					
Corps communs aux 3 périmètres	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
									Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Adjoint administratif 1ère classe	0	0			0	0			0	0	0	0		
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"												0		
dont ARS														
dont périmètre "Travail-emploi"														
Adjoint administratif principal 2ème classe	217	54	0,25	NC	189	36	0,19	NC	106	16	34	2	30%	8,10 ans
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	185	47	25%	NC	147	27	18%	NC	36	3	25	2	69%	
dont ARS									34	5				
dont JS									11	3				
dont périmètre "Travail-emploi"	32	7	22%	NC	42	9	21%	NC	25	5	9	0		
Adjoint administratif principal 1ère classe	3175	237	0,07	NC	1715	220	0,13	NC	1701	511	194	26	10%	16,10 ans
dont périmètre "Affaires sociales-santé, jeunesse et sports"	1822	138	8%	NC	608	134	22%	NC	411	273	117	17	20%	
dont ARS									457	81				
dont JS									37	16				
dont périmètre "Travail-emploi"	1 353	99	7%	NC	1 107	86	8%	NC	796	141	77	9	9%	
Adjoint technique 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"														
dont ARS														
dont périmètre "Jeunesse et sports"														
dont périmètre "Travail-emploi"														
Adjoint technique principal 2ème classe	60	19	141%	0	32	8	62%	0						
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	48	12	25%	NC	22	4	18%	NC						
dont périmètre "Jeunesse et sports"	6	2	33%	NC	9	4	44%	NC						
dont périmètre "Travail-emploi"	6	5	83%	NC	1	0	-	-						
Adjoint technique principal 1ère classe	137	14	57%	0	148	8	12%	0	74	101	2	6	16%	9,3 ans
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	105	4	4%	NC	80	4	5%	NC	24	67	0	4	4%	
dont ARS									27	5				
dont périmètre "Jeunesse et sports"	20	9	45%	NC	53	4	7%	NC	17	19	2	2	11%	
dont périmètre "Travail-emploi"	12	1	8%	NC	15	0	-	-	6	10	0	0	0%	
Total corps communs aux 3 périmètres	**3 589**	**324**	9%	**NC**	**2 084**	**272**	13%	**-**	**1 881**	**628**	**230**	**34**	11%	

NC = donnée non communiquée

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

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

Les données n'ont pas pu être encore collectées.

3.1.2. Les promotions de corps

En 2020, les promotions par liste d'aptitude ont concerné 89 agents (163 agents en 2019). Elles se répartissent de la façon suivante selon la catégorie, le périmètre et l'année.

Catégorie	Périmètre	2018		2019		2020	
		Promus	Ratio	Promus	Ratio	Promus	Ratio
A	Corps communs aux 3 périmètres	25	1,8%	27	1,3%	26	1.3%
	Jeunesse et sports	9	NC	14	NC	6	NC
	Affaires sociales-santé	10	1,2%	6	1,1%	9	1,4%
	Travail-emploi	6	0,6%	60	5,3%	68	7,7%
	Total catégorie A	**50**	**1%**	**107**	**3%**	**109**	**7%**
B	Corps communs aux 3 périmètres	71	1,4%	50	1,0%	42	0,8%
	Affaires sociales-santé	12	4,5%	6	2,3%	5	2,1%
	Total catégorie B	**83**	**2%**	**56**	**1%**	**47**	**1%**
Total		**133**	**1%**	**163**	**2%**	**156**	**2%**

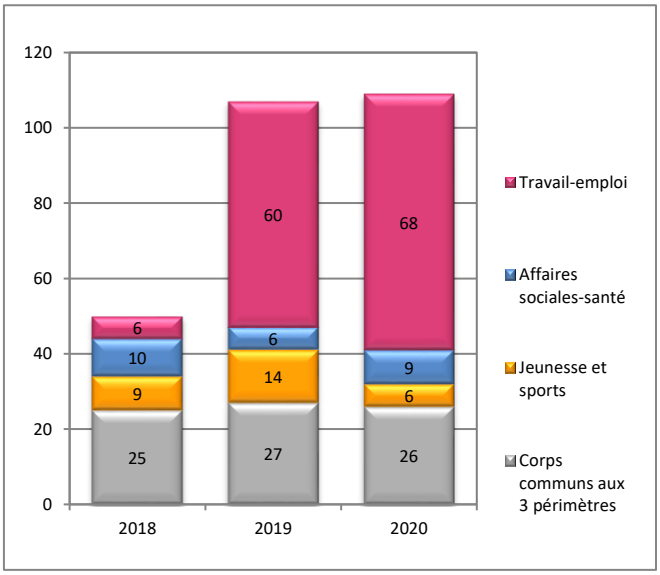
Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces promotions.

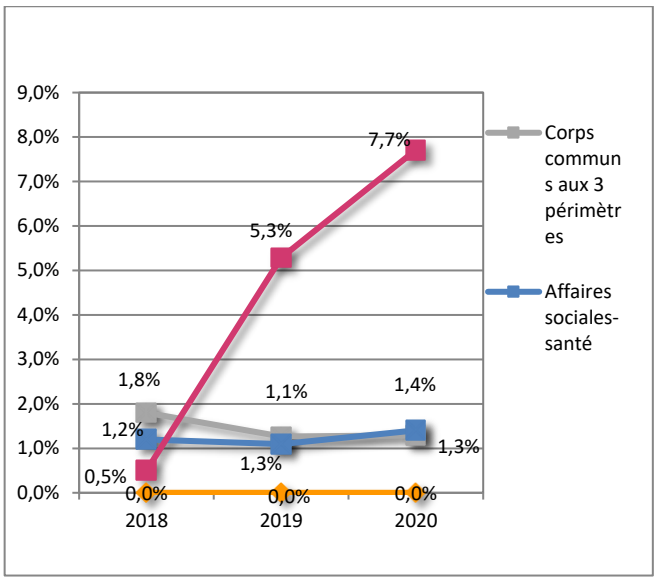
3.1.2.1. Les promotions de corps des agents de catégorie A

En 2020, 109 agents ont été promus dans un corps de catégorie A, soit 3% des promouvables. Le nombre d'agents promus au sein des corps communs est relativement stable entre 2019 et 2020.

Nombre d'agents nommés par liste d'aptitude dans un corps de catégorie A entre 2018 et 2020 et ratios promus/promouvables

Manques les IJS promouvables pour calculer les ratios





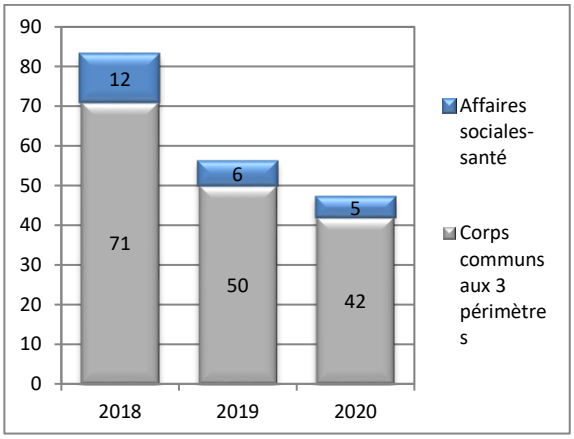
Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de A entre 2018 et 2020

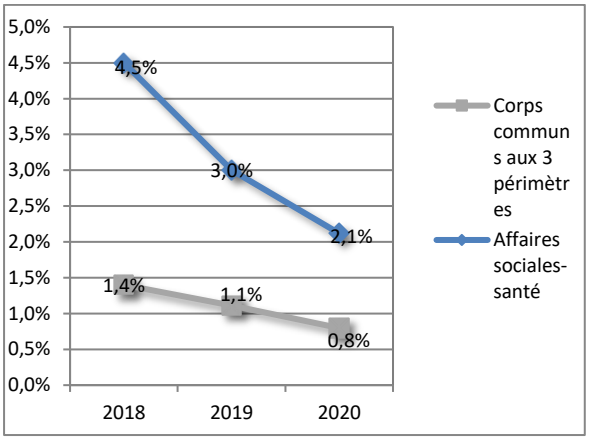
Corps d'accès		2018					2019					2020				
		Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
Corps communs aux 3 périmètres	**Attachés**	2133	232	25	1,2%		2357	209	27	1,1%	20,5	1097	122	51	5%	
	Dont périmètre "Affaires sociales"	1593	173	14	0,9%		1318	116	15	1,1%		899	93	51	6%	
	Dont périmètre "Jeunesses et sports"	239	26	8	3,3%		709	76	9	1,3%	10,2	88	5	0	6%	
	Dont périmètre "Travail - Emploi"	301	33	3	1,0%		330	17	3	0,9%		110	24	0	22%	
Corps communs aux 3 périmètres	**Secteur sport**	0	18	9	nc		0	281	14		9,9	1513	0	6	0%	
	Dont" Conseiller technique et pédagogiques"	nc	5	5	nc		nc	229	6		13,3	28		4	14%	
	Dont "Inspectuer Jeunesses et sports"	nc	2	2	nc		nc	47	5			122		2	2%	
	Dont "Professeur de sport"	nc	11	2	nc		nc	5	3			1363		0		
Affaires sociales	Secteur Affaires sociales	548	92	10	1,8%		486	68	6			364	0	2	1%	
	Dont Conseiller technique de service social	44	18	1	2,3%		nc			7,0%	16,2	97	nc	1	1%	
	Dont Ingénieur d'études sanitaires	409	62	7	0,9%		393	57	5	1,3%		159	nc	1	1%	
	Dont Ingénieur du génie sanitaire	95	12	2	1,9%		93	11	1	1,1%		108	nc	0	0%	
Travail Emploi	**Secteur Travail Emploi**	1134	47	6	0,5%		1033					822	0	8		
	Dont Inspecteur du Travail	1134	47	6	0,5%		1033	33	10	1,0%		822	nc	8	1%	
Total		**3 815**	**389**	**50**	**1,3%**		**3 876**	**558**	**47**	**8,0%**	-	**3 796**	**122**	**67**	**8%**	-

3.1.2.2. Les promotions de corps des agents de catégorie B

En 2020, 47 agents ont été promus dans un corps de catégorie B, soit 0.8 % des promouvables.
Le nombre d'agents promus est en baisse pour les corps communs aux trois périmètres ainsi que pour le périmètre « Affaires sociales-santé »
Le ratio promus/promouvables est le plus faible pour les corps communs de 0,7 % ainsi que pour le périmètre « Affaires sociales-santé » de 2.2 %.

Nombre d'agents par liste d'aptitude dans un corps de catégorie B entre 2018 et 2020 et ratios promus/promouvables





Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de catégorie B entre 2018 et 2020

Corps d'accès		2018					2019					2020				
		Promou-vables	Dossiers proposés	Promus	Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	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**	5024	215	71	1,2%		4488	0	50	1,1%		4324	0	128	3%	
	Dont périmètre "Affaires sociales"	1744	84	26	1,5%		1598		18	1,1%		1787	nc	62	3%	
	Dont périmètre "Jeunesses et sports"	1268	20	19	1,5%		1159	0	15	1,3%		1032	nc	3	0%	
	Dont périmètre "Travail - Emploi"	2012	111	26	1,0%		1731	0	17	1,0%		1505	nc	63	4%	
Affaires sociales	Secteur Affaires sociales	262	31	12	1,8%		236	27	6			237	0	10	4%	
	Dont Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	262	31	12	4,6%		236	27	6	3,0%		237	nc	10	4%	
Total général		**5 286**	**246**	**83**	**1,6%**		**4 724**	**27**	**56**	**8,0%**	-	**4 561**	**0**	**138**	**3%**	-

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

Les données n'ont pas eu être collectées.

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 + Travail)		23							
	DAEI		14							
	DFAS		62							
	DAJ		9							
	DICOM		22							
	DRH		110							
	DSI		30							
	SGMCAS		16							
Périmètre "Jeunesse et sports"	Cabinet de la Ministre des Sports									
	BCOMJS									
	DJEPVA		13							

	DS		12							
	IGJS									
Périmètre "Affaires sociales-santé"	Cabinet de la Ministre de la Santé									
	DGCS		89							
	DGOS		84							
	DGS		88							
	DREES		31							
	DSS		57							
	IGAS		10							
Périmètre "Travail-emploi"	DGT		34							
	DGEFP		73							
	DARES		38							
Total			**815**		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Source : RIMR

3.2.1.2. Les différents types de mobilité

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

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

Le recensement des différents types de mobilité et le calcul des taux de mobilité[17] afférents ont été rendus difficiles pour certains corps. Les tableaux ci-après recensent les données fournies pour les agents titulaires.

Mobilité géographique des agents titulaires en 2019 et 2020

Mobilité géographique	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Périmètre "Affaires sociales-santé"	282	124	17	51	8	13	307	175	2,40%	1,42%
Périmètre "Jeunesse et sports"	102	nc	0	nc	2	nc	104	nc	3,70%	
Périmètre "Travail-emploi"	215	87	29	30	27	16	271	nc	3%	
Total	**599**	**211**	**46**	**81**	**37**	**29**	**682**	**175**	**2,80%**	**0,78%**

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

Mobilité catégorielle des agents titulaires en 2019 et 2020

Mobilité catégorielle	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Périmètre "Affaires sociales-santé"	67	3	0	0	0	0	67	3	0,50%	0,02%
Périmètre "Jeunesse et sports"	4	0	0	0	0	0	4	0	0,14%	
Périmètre "Travail-emploi"	14	0	0	0	0	0	14	0	0,16%	
Total	**85**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**85**	**3**	**0,35%**	**0,01%**

Mobilité statutaire des agents titulaires en 2019 et 2020

Mobilité statutaire	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Périmètre "Affaires sociales-santé"	200	140	76	130	4	50	280	320	2,20%	2,59%
Périmètre "Jeunesse et sports"	127	2	44	0	3	0	174	2	6,20%	0,12%
Périmètre "Travail-emploi"	74	36	36	56	0	17	110	109	1,30%	1,30%
Total	**401**	**178**	**156**	**186**	**7**	**67**	**564**	**431**	**2,30%**	**1,93%**

Mobilité structurelle des agents titulaires en 2019 et 2020

Mobilité structurelle	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Taux de mobilité	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Périmètre "Affaires sociales-santé"	96	47	13		5		114	47	0,90%	0,38%
Périmètre "Jeunesse et sports"	39		10		8		57	0	2%	
Périmètre "Travail-emploi"	51	67	9		1		61	67	0,70%	0,80%
Total	**186**	**114**	**32**	**0**	**14**	**0**	**232**	**114**	**1%**	**1%**

3.2.2. Le conseil en mobilité carrière

La mission de l'accompagnement des parcours individualisés (MAPI) a poursuivi, en 2020, son action d'accompagnement des agents d'administration centrale.
Elle a également poursuivi le développement et le renforcement du réseau des conseillères et conseillers mobilité carrière (CMC) dans les services territoriaux.
Deux audioconférences les rassemblant ont eu lieu les 5 novembre et 10 décembre 2020 au cours desquelles des informations sur l'OTE et des bonnes pratiques ont pu être échangées.

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

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

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

Nombre d'agents accompagnés et d'entretiens conduits

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

Source : MAPI

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

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

Répartition par affectation des agents accompagnés par la MAPI

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

Source : MAPI

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

Répartition par périmètre ministériel des agents accompagnés par la MAPI

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

Source : MAPI

Répartition par corps des agents reçus par la MAPI

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

Source : MAPI

Motifs de prise de rendez-vous

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

Source : MAPI

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

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

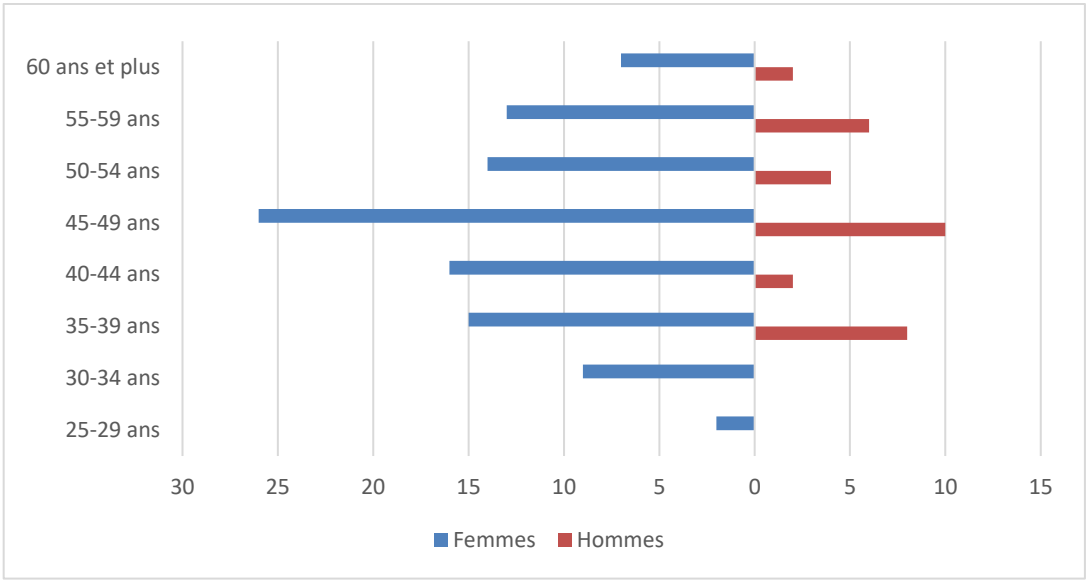
Répartition par catégorie, sexe et métier des agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration

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

Source : MAPI

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

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



Source : MAPI

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

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

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

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

Source : MAPI

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

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

Source : MAPI

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

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

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

Source : MAPI

3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité

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

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

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

La formation

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

En 2020 :

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

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

En 2020, une session s'est déroulée :

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

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

CHAPITRE 4
LE TEMPS DE TRAVAIL

4. Le temps de travail ____ 111

4.1. Les agents à temps partiel ____ 111

4.1.1. État des lieux du temps partiel ____ 111

4.1.2. Changement de quotité de temps de travail au cours de l'année ____ 116

4.2. L'organisation du temps de travail ____ 116

4.2.1. L'organisation du travail ____ 116

4.2.2. La charte du temps ____ 119

4.2.3. Les heures supplémentaires ____ 119

4.2.4. Les agents en télétravail ____ 120

4.2.5. Les astreintes et les interventions ____ 122

4.3. Les comptes épargne-temps ____ 123

4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption ____ 124

4.4.1. Les congés maladie ____ 124

4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption ____ 131

4.4.3. Les congés de solidarité familiale ____ 132

4.4.4. Les congés d'une durée supérieure ou égale à six mois ____ 133

Chiffres clés 2020

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

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

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

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

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

4. Le temps de travail

4.1. Les agents à temps partiel[18]

4.1.1. État des lieux du temps partiel

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

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

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

Source : DPCAR

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel

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

et l'affectation au 31-12-2020

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

Source : DPCAR

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

Source : DPCAR

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

4.2. L'organisation du temps de travail

4.2.1. L'organisation du travail

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

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

Source : Mission QVT SST

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

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

Source : Mission QVT SST

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

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

Source : Mission QVT SST

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

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

Source : Mission QVT SST

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

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

Source : Mission QVT SST

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

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

*Le genre n'est pas identifié pour 331 agents

Source : Mission QVT SST

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

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

Source : Mission QVT SST

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

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

Source : Mission QVT SST

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

Source : Mission QVT SST

4.2.2. La charte du temps

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

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

Source : Mission QVT SST

4.2.3. Les heures supplémentaires

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

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

Source : Mission QVT SST

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

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

Source : Mission QVT SST

4.2.4. Les agents en télétravail

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

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

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

4.2.4.1. Les agents en télétravail en administration centrale

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

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

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

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

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

NC : non communiqué
* dont 10 contractuels de droit privé

Source : Mission QVT SST

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

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

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

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

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

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

Source : Mission QVT SST

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

Enfin, les trois quarts des télétravailleurs sont des fonctionnaires.

4.2.5. Les astreintes et les interventions

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

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

Source : Mission QVT SST

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

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

Source : Mission QVT SST

4.3. Les comptes épargne-temps

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

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

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

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

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

Source: INDIA REMU

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

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

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

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

Source : synthèse de l'enquête auprès des services.

Au cours de l'année 2020, 16 375 jours de CET ont été indemnisés pour le programme 124, correspondant ainsi à 1 916 548 € d'indemnisations. Entre 2019 et 2020, le nombre de jours indemnisés baisse de 63 % pour le programme 124, tout comme le montant des indemnisations (67 %), compte tenu du rattachement des conseillers techniques sportifs (1600 agents) sur le P219 (sport) à compter du 1er janvier 2020.
Pour le programme 155, 18 292 jours ont été indemnisés à hauteur de 2 133 009 €. Le nombre de jours augmente de 10 % et le montant des indemnisations augmente de 13 %.

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

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

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

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

Jours de congés 2020 non pris au 31 décembre

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

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

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

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

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

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

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

Les données sont issues du SIRH.

4.4.1. Les congés maladie

4.4.1.1. L'ensemble des congés maladie

En 2020, 5 402 agents des ministères sociaux ont été arrêtés au moins une fois pour des congés liés à la maladie (6 516 en 2019 soit une baisse de 17 %) pour un nombre total de 268 141 jours d'absence (287 228 jours en 2019 soit

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

une baisse de 6,6 %) soit un nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté de 49,6 jours sur l'année 2019 (44,1 jours en moyenne en 2019).

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

Répartition des absences par motif et périmètre ministériel en 2020

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

Source : DPCAR

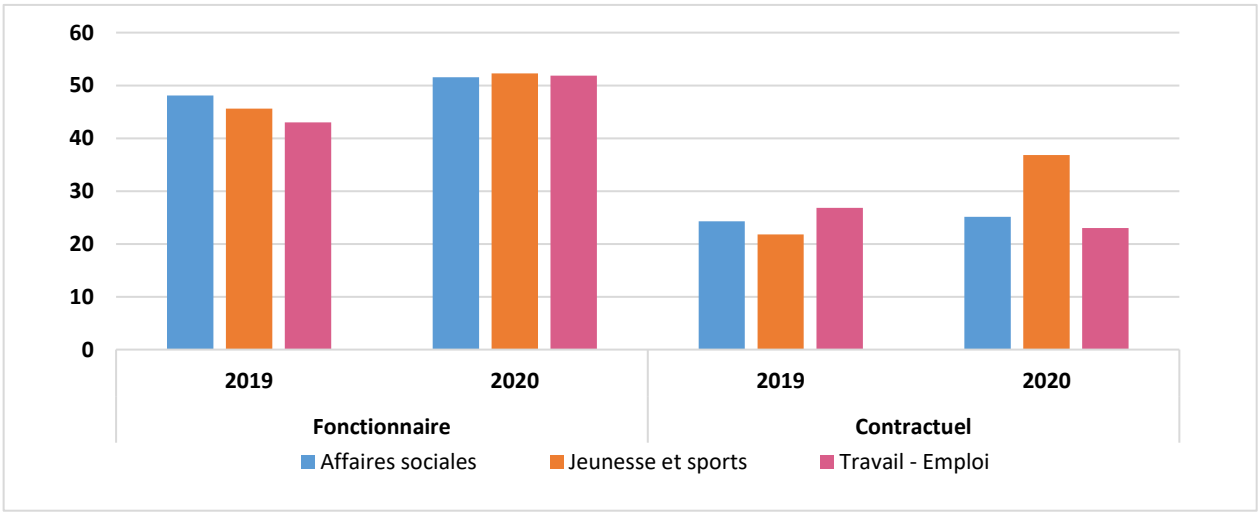
Le nombre moyen de jours d'absence est très variable selon le statut des agents. Il est plus important pour les fonctionnaires et plus faible pour les contractuels dans tous les périmètres. Le nombre moyen de jours d'absence est plus élevé pour les contractuels du périmètre « Jeunesse et sports » que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

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

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

Source : DPCAR

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



Source : DPCAR

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

4.4.1.2. La disponibilité pour raison de santé

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

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

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

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

Source : DPCAR

4.4.1.3. Le temps partiel thérapeutique

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

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

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

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

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

4.4.1.4. Les congés de maladie ordinaire

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

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

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

Répartition par catégorie et périmètre ministériel des agents arrêtés au moins une fois pour congé de longue maladie, congé de grave maladie et congé de longue durée en 2020

Catégorie	Congé de longue maladie et de grave maladie			Congé de longue durée		
	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés sur les effectifs de la catégorie	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés sur les effectifs de la catégorie
A	101	21%	2,1%	34	25%	0,72%
B	133	28%	6,6%	43	32%	2,12%
C	238	50%	12,7%	58	43%	3,10%
Total périmètre "Travail-emploi"	**472**	**100%**	**5,5%**	**135**	**100%**	**1,57%**
A	137	22%	4,8%	21	21%	0,74%
B	289	47%	17,6%	22	22%	1,34%
C	191	31%	13,1%	55	56%	3,77%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**617**	**100%**	**10,4%**	**98**	**100%**	**1,65%**
A	211	90%	4,5%	12	71%	0,47%
B	16	7%	0,8%	4	24%	2,80%
C	8	3%	0,4%	1	6%	0,56%
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**235**	**100%**	**2,7%**	**17**	**100%**	**0,59%**
Ensemble	**1324**		**22,3%**	**250**		**1,43%**

Source : DPCAR

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

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

Source : DPCAR

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

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

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

Source : DPCAR

4.4.3. Les congés de solidarité familiale

Nombre d'agents en situation de congé de solidarité familiale au 31-12-2020

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

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

Au 31 décembre 2020, xxx 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 31-12-2020

Motif d'absence	Périmètre "Travail-emploi"	Périmètre "Affaires sociales-santé"	Périmètre "Jeunesse et sports"	"Corps communs aux 3 périmètres"
Congé parental				
Congé de présence parentale				
Disponibilité				
Total				

Ce tableau reste à renseigner (extraction RenoirRh)

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

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

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

Source : DPCAR

CHAPITRE 5
LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations _____ 135
5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations _____ 135
5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses _____ 136
5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois _____ 136
5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel_____ 137
5.5. Le coût moyen constaté par agent _____ 138
5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps _____ 138
5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat_____ 139
5.8. Les principales mesures catégorielles en 2020_____ 141
5.9. Les rémunérations accessoires _____ 142
5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires_____142
5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2020 _____142

Chiffres clés 2020

Les chiffres concernent les crédits de titre 2

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

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

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

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

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations

5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

La consommation des crédits de titre 2 du programme 124 s'élève à 578 463 877 € en 2020 soit un taux d'exécution de 99,48 %.

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

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

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

5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses

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

5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois

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

Catégorie d'emplois	Réalisation 2017		Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
Programme 124	**ETPT**	**Dépenses**	**ETPT**	**Dépenses**	**ETPT**	**Dépenses**	**ETPT**	**Dépenses**
Emplois fonctionnels	127	21 627 979 €	126	21 627 624 €	124	22 032 625 €	103	19 018 876 €
A administratifs	2 573	231 577 934 €	2 631	237 526 064 €	2 603	238 977 941 €	2 215	208 473 811 €

A techniques	3 364	263 640 277 €	3 271	257 094 266 €	3 194	258 180 893 €	1 856	163 354 787 €
B administratifs	1 905	109 393 277 €	1 882	107 833 741 €	1 763	102 828 583 €	1 664	101 513 251 €
Catégorie C	2 101	106 931 157 €	1 948	99 169 762 €	1 783	92 296 996 €	1 637	86 103 153 €
Total	**10 070**	**733 170 623 €**	**9 858**	**723 251 455 €**	**9 467**	**714 317 038 €**	**7 475**	**578 463 877 €**

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

5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

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

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

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

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

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif du programme 155 s'établit à 1,45 % en 2020.

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

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

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

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

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

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

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

5.5. Le coût moyen constaté par agent

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

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

Évolution du coût moyen constaté par catégorie d'emplois de 2017 à 2020, en euros (y compris CAS « pensions »)

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

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

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.

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

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

Catégorie d'emploi	2019						2020					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Programme 155	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	44	55 722 €	26	45 136 €	70	100 857 €	48	64 652 €	27	38 614 €	75	103 266 €
A administratifs	135	203 783 €	175	242 993 €	310	446 775 €	127	216 645 €	201	260 489 €	328	477 134 €
A techniques	356	540 212 €	353	434 546 €	709	974 758 €	377	544 325 €	408	472 686 €	785	1 017 011 €
B administratifs	20	16 425 €	95	101 402 €	115	117 828 €	24	18 412 €	113	131 277 €	137	149 689 €
B techniques	64	68 442 €	121	127 336 €	185	195 777 €	48	63 101 €	89	93 170 €	137	156 271 €
Catégorie C	54	62 490 €	188	194 855 €	242	257 345 €	58	66 366 €	177	163 273 €	235	229 639 €
Total	**673**	**947 073 €**	**958**	**1 146 268 €**	**1631**	**2 093 340 €**	**682**	**973 501 €**	**1015**	**1 159 509 €**	**1697**	**2 133 010 €**

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

Ce dispositif, institué par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 et reconduit depuis, résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et

celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

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

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

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

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

Source : DFAS/EMS

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

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

Catégorie d'emploi	2018						2019						2020					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Programme 155	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	2	1 048 €	0	0 €	2	1 048 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
A administratifs	22	13 167 €	30	20 851 €	52	34 018 €	15	3 202 €	22	4 581 €	37	7 783 €	21	12 897 €	25	14 950 €	46	27 847 €
A techniques	83	36 070 €	63	28 112 €	146	64 182 €	5	535 €	6	213 €	11	748 €	64	17 497 €	67	17 203 €	131	34 700 €
B administratifs	0	0 €	8	5 712 €	8	5 712 €	0	0 €	21	1 549 €	21	1 549 €	0	0 €	12	3 871 €	12	3 871 €
B techniques	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Catégorie C	0	0 €	24	1 955 €	24	1 955 €	0	0 €	3	87 €	3	87 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Total	107	50 285 €	125	56 631 €	232	106 915 €	20	3 737 €	52	6 430 €	72	10 167 €	85	30 394 €	104	36 023 €	189	66 418 €

Source : DFAS/EMS

5.8. Les principales mesures catégorielles en 2020

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

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

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

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

5.9. Les rémunérations accessoires

5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires

Depuis la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) les corps gérés et payés par les ministères sociaux ont adhéré au RIFSEEP, à l'exception des personnels techniques et pédagogiques du secteur jeunesse et sport (professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, conseillers techniques et pédagogiques supérieurs). Corps dont le transfert vers le MENJ a pris effet le 1er janvier 2021.

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

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

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

5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2020

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

Corps/Groupes	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Administrateur civil Groupe 1	37	38 864,88	20	39 062,53	41 295,71	17	38 632,35	42 218,42
Administrateur civil Groupe 2	27	31 913,75	11	31 143,96	32 864,96	16	32 442,98	34 164,21
Administrateur civil Groupe 3	30	37 060,79	9	33 890,12	35 566,12	21	38 419,65	39 679,77
Administrateurs civils	**94**	**36 292,51**	**40**	**35 721,13**	**37 695,07**	**54**	**36 715,75**	**38 782,00**
Attaché Groupe 1	103	23 112,84	64	22 552,04	24 293,47	39	24 033,13	26 089,95
Attaché Groupe 2	111	18 452,32	65	18 441,37	20 135,20	46	18 467,79	19 957,12
Attaché Groupe 3	436	14 004,56	302	13 781,40	14 837,39	134	14 507,50	15 543,27
Attachés	**650**	**16 207,41**	**431**	**15 786,55**	**17 040,71**	**219**	**17 035,69**	**18 364,04**
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1	15	23 952,47	8	25 888,31	28 146,21	7	21 740,07	23 287,27
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2	12	19 448,44	11	19 118,30	20 486,84	1	*	*
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3	52	15 773,64	38	15 652,21	16 840,46	14	16 103,23	17 138,52
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	**79**	**17 884,78**	**57**	**17 757,75**	**19 167,02**	**22**	**18 213,89**	**19 470,04**
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 1	3	*	1	*	*	2	*	*
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 2	27	18 518,41	20	18 311,38	19 558,96	7	19 109,92	20 394,35
Médecin inspecteur de santé publique Groupe 3	9	18 836,26	8	18 862,99	19 777,53	1	*	*
Médecins inspecteurs de santé publique	**39**	**18 834,14**	**29**	**18 642,47**	**19 762,36**	**10**	**19 389,99**	**20 538,12**
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 1	2	*6	1	*	*	1	*	*
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 2	13	18 644,75	10	18 758,12	19 795,81	3	*	*
Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 3	7	19 349,97	3	*	*	4	*	*
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	**22**	**19 237,14**	**14**	**18 771,30**	**19 836,30**	**8**	**20 052,35**	**21 350,68**
Inspecteur du travail Groupe 1	2	*	1	*	*	1	*	*
Inspecteur du travail Groupe 2	2	*	0			2	*	*
Inspecteurs du travail	**4**	**18 316,70**	**1**	**18 894,00**	**20 594,00**	**3**	**18 124,27**	**20 029,27**
Ingénieur système information et communication Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Ingénieur système information et communication Groupe 2	1	*	0			1	*	*
Ingénieur système information et communication Groupe 3	11	16 628,72	5	14 928,00	15 615,67	6	18 045,99	19 316,24
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication	**13**	**18 093,21**	**5**	**14 928,00**	**15 615,67**	**8**	**20 071,47**	**21 471,47**
Chargé d'études documentaires Groupe 1	1	*	0			1	*	*
Chargé d'études documentaires Groupe 3	4	*	4	*	*	0		
Chargés d'études documentaires	**5**	**14 120,17**	**4**	*	*	**1**	*	*
Conseiller technique de service social Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Conseiller technique de service social Groupe 2	5	9 992,01	5	9 992,01	11 375,01	0		
Conseillers techniques de service social	**6**	**10 450,12**	**6**	**10 450,12**	**11 791,32**	**0**		
Infirmier Groupe 2	4	*	4	*	*	0		
Infirmiers	**4**	*	**4**	*	*	**0**		
Ingénieur de génie sanitaire Groupe 1	1	*	1	*	*	0		
Ingénieur de génie sanitaire Groupe 2	1	*	1	*	*	0		
Ingénieur de génie sanitaire Groupe 3	25	18 226,25	17	18 063,19	19 209,83	8	18 572,75	19 609,63
Ingénieurs de génie sanitaire	**27**	**18 580,00**	**19**	**18 583,06**	**19 803,39**	**8**	**18 572,75**	**19 609,63**

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

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

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

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

Moyennes indemnitaires en 2020 – Administration centrale périmètre « Jeunesse et sports » / RIFSEEP
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Les attachés au CIGEM sont comptabilisés dans le corps des attachés Affaires Sociales.

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

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

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

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	4	*	*	3	*	*	1	*	*
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	177	3 686,22	1 959 / 1 906	100	3 767,61	4 338,04	77	3 580,51	4 182,21
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	31	3 561,83	1 706 / 1 585	26	3 770,77	4 261,74	5	2 475,37	3 067,37
Total effectifs Contractuels	**212**	**3 686,11**		**129**	**3 785,67**	**4 341,81**	**83**	**3 531,38**	**4 151,93**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Corps / Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Taux de référence budgétaire	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	1	*	*	1	*		0		
Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3	45	3 428,65	1 906 / 1 706	24	3 452,25	3 907,21	21	3 401,69	3 936,32
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	2	*	*	0			2	*	*
Total effectifs Contractuels	**48**	**3 497,16**		**25**	**3 611,63**	**4 070,88**	**23**	**3 372,73**	**3 920,73**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Montant moyen du barème	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	3	*	*	0			3	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	55	3 369,61	3 045 / 2 540	38	3 161,46	3 738,06	17	3 834,88	4 386,85
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	28	2 426,41	2 330	27	2 429,98	2 967,13	1	*	*
Total effectifs	**86**	**3 113,08**		**65**	**2 857,61**	**3 419,41**	**21**	**3 903,81**	**4 471,76**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Corps/Grades	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Montant moyen du barème	Femmes			Hommes		
				Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors except	Attributions moyennes except inclus
Personnel contractuel HC ou Niveau 1	1	*	*	0			1	*	*
Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3	4	*	*	3	*	*	1	*	*
Personnel contractuel 3C ou Niveau 4	3	*	*	3	*	*	0		
Total effectifs Contractuels	**8**	**2 924,08**		**6**	**2 653,16**	**3 179,59**	**2**	*	**

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2020

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

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

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

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

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

Corps / Grades	Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Femmes				Hommes			
			Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Info bénéficiaires garantie individuelle	Attributions moyennes CIA inclus	Effectif	Attributions moyennes hors CIA	Info bénéficiaires garantie individuelle	Attributions moyennes CIA inclus
Chef de service	8	57 337,50	4	*		*	4	*		*
Expert haut niveau	2	*	2	*		*	0			
Directeur de projet	1	*	1	*		*	0			
GROUPE 1	**11**	**55 856,36**	**7**	**55 071,43**		**60 600,23**	**4**	*****		*****
Expert haut niveau	2	49 260,00	1	46 750,00		46 750,00	1	*		*
GROUPE 2	**2**	*****	**1**	*****		*****	**1**	*****		*****
Sous-directeur	14	48 868,57	4	*		*	10	49 158,00		52 396,38
Directeur de projet	5	48 008,00	4	*		*	1	*		*
GROUPE 3	**19**	**48 642,11**	**8**	**47 607,50**		**51 382,30**	**11**	**49 394,55**		**52 628,66**

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

Emplois Programme 124	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
DR(D)JSCS								
Groupe I	6	49 970,00	2	*	*	4	*	*
Groupe II	5	43 600,00	1	*	*	4	*	*
Groupe III	3	*	1	*	*	2	*	*
Groupe IV	2	*	1	*	*	1	*	*
DRA								
Groupe II	7	41 862,14	3	*	*	4	*	*
Groupe III	12	35 748,00	4	*	*	8	35 643,75	38 347,18
Groupe IV	3	*	2	*	*	1	*	*
Groupe V	5	24 250,00	1	*	*	4	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

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

Emplois Programme 155	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Femmes			Hommes		
			Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
DIRECCTE								
Groupe I	1	*	0			1	*	*
Groupe II	6	41 060,00	2	*	*	4	*	44 382,25
Groupe IV	3	*	3	*	*	0		
DRA								
Groupe II	14	34 507,50	5	37 266,40	40 739,32	9	32 974,78	36 471,66
Groupe III	32	31 062,63	14	31 927,07	35 065,24	18	30 390,28	33 709,42
Groupe IV	16	28 427,94	10	28 087,20	30 360,58	6	28 995,83	31 609,23
Groupe V	4	*	2	*	*	2	*	*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Le RIFSEEP de l'encadrement supérieur (Responsables d'unité départementale) du programme 155 en services déconcentrés en 2020

Emplois Programme 155	Total		Femmes			Hommes		
	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus	Effectifs	Attributions moyennes hors CIA	Attributions moyennes CIA inclus
Groupe 1	17	24 737,12	7	25 551,00	28 019,27	10	24 167,40	25 733,11
Groupe 2	31	23 598,29	18	23 670,33	25 673,87	13	23 498,54	25 464,46

TOTAL EFFECTIFS	48	24 001,63	25	24 196,92	26 277,92	23	23 789,35	25 521,82

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

	Administration centrale SANTE								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	56 324 €	18 538 €	**33 %**	54 253 €	17 435 €	**32 %**	60 133 €	20 565 €	**34 %**
Catégorie B	34 875 €	8 711 €	**25 %**	34 714 €	8 575 €	**25 %**	35 279 €	9 051 €	**26 %**
Catégorie C	29 494 €	7 259 €	**25 %**	29 620 €	7 292 €	**25 %**	29 198 €	7 182 €	**25 %**
Contractuels	34 482 €	3 876 €	**11 %**	33 374 €	3 946 €	**12 %**	35 763 €	3 795 €	**11 %**
Toutes catégories	**44 222** €	**12 034** €	**27 %**	**43 080** €	**11 727** €	**27 %**	**46 243** €	**12 577** €	**27 %**

	Administration centrale TRAVAIL								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	53 428 €	17 541 €	**33 %**	52 151 €	17 023 €	**33 %**	55 552 €	18 402 €	**33 %**
Catégorie B	34 519 €	9 078 €	**26 %**	34 535 €	9 067 €	**26 %**	34 466 €	9 112 €	**26 %**
Catégorie C	29 714 €	7 461 €	**25 %**	29 656 €	7 391 €	**25 %**	29 845 €	7 619 €	**26 %**
Contractuel	33 131 €	4 049 €	**12 %**	32 186 €	4 046 €	**13 %**	34 502 €	4 054 €	**12 %**
Toutes catégories	**42 535** €	**11 751** €	**28 %**	**41 391** €	**11 432** €	**28 %**	**44 655** €	**12 343** €	**28 %**

	Administration centrale SPORT								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	53 410 €	15 359 €	**29 %**	51 760 €	14 673 €	**28 %**	54 161 €	15 639 €	**29 %**
Catégorie B	36 207 €	9 351 €	**26 %**	36 304 €	9 289 €	**26 %**	35 829 €	9 590 €	**27 %**
Catégorie C	30 320 €	7 626 €	**25 %**	30 579 €	7 435 €	**24 %**	29 819 €	7 997 €	**27 %**
Toutes catégories	**44 624** €	**12 366** €	**28 %**	**42 084** €	**11 338** €	**27 %**	**48 257** €	**13 837** €	**29 %**

	Administration centrale Ministères sociaux								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	55 263 €	18 013 €	**33 %**	53 500 €	17 159 €	**32 %**	58 252 €	19 462 €	**33 %**
Catégorie B	34 873 €	8 873 €	**25 %**	34 794 €	8 792 €	**25 %**	35 093 €	9 101 €	**26 %**
Catégorie C	29 638 €	7 353 €	**25 %**	29 720 €	7 333 €	**25 %**	29 452 €	7 397 €	**25 %**
Contractuels	34 070 €	3 929 €	**12 %**	32 986 €	3 978 €	**12 %**	35 412 €	3 867 €	**11 %**
Toutes catégories	**43 748** €	**11 971** €	**27 %**	**42 515** €	**11 616** €	**27 %**	**45 929** €	**12 598** €	**27 %**

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

	Administration centrale Santé								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Administrateurs civils	85 555 €	36 293 €	**42 %**	82 897 €	35 721 €	**43 %**	87 525 €	36 716 €	**42 %**
Emplois fonctionnels	110 010 €	51 416 €	**47 %**	110 407 €	51 644 €	**47 %**	109 524 €	51 099 €	**47 %**

	Administration centrale Travail								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Administrateurs civils	82 057 €	35 580 €	**43 %**	78 750 €	35 216 €	**45 %**	85 503 €	35 960 €	**42 %**
Emplois fonctionnels	109 642 €	51 161 €	**47 %**	108 626 €	50 819 €	**47 %**	110 546 €	51 502 €	**47 %**

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

	Services déconcentrés Santé								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Emplois fonctionnels	98 054 €	38 345 €	**39 %**	97 384 €	37 759 €	**39 %**	98 413 €	38 659 €	**39 %**

	Services déconcentrés Travail								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Emplois fonctionnels	88 715 €	31 555 €	**36 %**	86 531 €	31 550 €	**36 %**	90 682 €	31 560 €	**35 %**

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

DIRECCTE

	DIRECCTE HORS IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	43 788 €	10 163 €	**23 %**	43 369 €	10 043 €	**23 %**	44 470 €	10 359 €	**23 %**
Catégorie B	33 763 €	6 983 €	**21 %**	33 653 €	6 909 €	**21 %**	34 160 €	7 251 €	**21 %**
Catégorie C	28 222 €	5 550 €	**20 %**	28 328 €	5 560 €	**20 %**	27 626 €	5 492 €	**20 %**
Contractuels	33 002 €	3 686 €	**11 %**	32 399 €	3 786 €	**12 %**	33 940 €	3 531 €	**10 %**
Toutes catégories	**37 663** €	**8 174** €	**22 %**	**36 594** €	**7 863** €	**21 %**	**40 243** €	**8 922** €	**22 %**

	DIRECCTE IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	43 893 €	10 978 €	**25 %**	43 730 €	10 931 €	**25 %**	44 149 €	11 052 €	**25 %**
Catégorie B	32 170 €	7 161 €	**22 %**	32 161 €	7 143 €	**22 %**	32 197 €	7 213 €	**22 %**
Catégorie C	21 901 €	5 963 €	**27 %**	27 837 €	5 908 €	**21 %**	27 978 €	6 192 €	**22 %**
Contractuels	30 690 €	3 497 €	**11 %**	30 347 €	3 612 €	**12 %**	31 063 €	3 373 €	**11 %**
Toutes catégories	**36 518** €	**8 504** €	**23 %**	**35 641** €	**8 249** €	**23 %**	**38 483** €	**9 077** €	**24 %**

	TOTAL DIRECCTE								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	43 806 €	10 303 €	**24 %**	43 431 €	10 193 €	**23 %**	44 414 €	10 480 €	**24 %**
Catégorie B	33 438 €	7 020 €	**21 %**	33 356 €	6 955 €	**21 %**	33 718 €	7 242 €	**21 %**
Catégorie C	28 150 €	5 632 €	**20 %**	28 234 €	5 627 €	**20 %**	27 710 €	5 660 €	**20 %**
Contractuels	32 575 €	3 651 €	**11%**	32 066 €	3 757 €	**12 %**	33 315 €	3 497 €	**10 %**
Toutes catégories	**37 450** €	**8 235** €	**22 %**	**36 420** €	**7 934** €	**22 %**	**39 902** €	**8 952** €	**22 %**

DRJSCS

	DRJSCS SANTE IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	48 070 €	13 981 €	**29 %**	49 494 €	14 376 €	**29 %**	44 734 €	13 055 €	**29 %**
Catégorie B	30 763 €	6 373 €	**21 %**	30 893 €	6 408 €	**21 %**	30 286 €	6 248 €	**21 %**
Catégorie C	26 721 €	5 275 €	**20 %**	26 456 €	5 018 €	**19 %**	26 267 €	5 246 €	**20 %**
Contractuels	32 973 €	2 924 €	**9 %**	28 220 €	2 653 €	**9 %**	47 233 €	3 737 €	**8 %**
Toutes catégories	**34 619** €	**8 223** €	**24 %**	**33 362** €	**7 496** €	**22 %**	**35 678** €	**8 783** €	**25 %**

	DRJSCS JEUNESSE ET SPORT IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	41 565 €	7 017 €	**17 %**	41 164 €	7 131 €	**17 %**	41 903 €	6 920 €	**17 %**
Catégorie B	31 513 €	6 021 €	**19 %**	32 057 €	6 078 €	**19 %**	30 426 €	5 908 €	**19 %**
Catégorie C	27 379 €	5 295 €	**19 %**	27 145 €	5 291 €	**19 %**	30 654 €	5 350 €	**17 %**
Toutes catégories	**38 854** €	**6 710** €	**21 %**	**37 087** €	**6 613** €	**18 %**	**40 901** €	**6 822** €	**17 %**

	DRJSCS SANTE HORS IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	47 670 €	12 917 €	**27 %**	47 425 €	12 788 €	**27 %**	48 373 €	13 286 €	**27 %**
Catégorie B	31 870 €	6 108 €	**19 %**	31 795 €	6 085 €	**19 %**	32 204 €	6 211 €	**19 %**
Catégorie C	27 339 €	5 131 €	**19 %**	27 415 €	5 148 €	**19 %**	26 783 €	5 004 €	**19 %**
Contractuels	32 719 €	3 113 €	**10 %**	30 747 €	2 859 €	**9 %**	38 824 €	3 904 €	**10 %**
Toutes catégories	**35 168** €	**7 728** €	**22 %**	**34 508** €	**7 486** €	**22 %**	**38 034** €	**8 780** €	**23 %**

	DRJSCS JEUNESSE ET SPORT HORS IDF								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	43 199 €	7 011 €	**16 %**	41 857 €	6 717 €	**16 %**	44 268 €	7 246 €	**16 %**
Catégorie B	31 151 €	6 093 €	**20 %**	31 118 €	6 070 €	**20 %**	31 376 €	6 248 €	**20 %**
Catégorie C	26 910 €	5 215 €	**19 %**	26 804 €	5 200 €	**19 %**	27 583 €	5 315 €	**19 %**
Toutes catégories	**41 194 €**	**6 813 €**	**16 %**	**38 696 €**	**6 441 €**	**17 %**	**43 705 €**	**7 188 €**	**16 %**

	TOTAL DRJSCS								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	45 302 €	8 426 €	**19 %**	43 841 €	9 709 €	**22 %**	42 787 €	7 406 €	**17 %**
Catégorie B	31 691 €	6 031 €	**19 %**	31 572 €	6 000 €	**19 %**	31 998 €	6 162 €	**19 %**
Catégorie C	27 220 €	5 104 €	**19 %**	27 073 €	5 113 €	**19 %**	26 625 €	5 032 €	**19 %**
Contractuels	32 741 €	3 067 €	**9 %**	31 332 €	2 835 €	**9 %**	38 939 €	3 880 €	**10 %**
Toutes catégories	**36 685 €**	**7 099 €**	**19 %**	**35 030 €**	**7 116 €**	**20 %**	**40 465 €**	**7 071 €**	**17 %**

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

	TOTAL Ministères Sociaux								
	Total			Femmes			Hommes		
	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération	Rémunération totale	Montant de l'indemnitaire pérenne	Part de l'indemnitaire dans la rémunération
Catégorie A	46 709 €	11 860 €	**25 %**	46 203 €	11 838 €	**26 %**	47 503 €	11 896 €	**25 %**
Catégorie B	33 011 €	6 969 €	**21 %**	32 908 €	6 891€	**21 %**	33 384 €	7 251 €	**22 %**
Catégorie C	28 027 €	5 710 €	**20 %**	28 047 €	5 659 €	**20 %**	27 926 €	5 963 €	**21 %**
Contractuels	33 571 €	3 783 €	**11 %**	32 459 €	3 787 €	**12 %**	35 118 €	3 777 €	**11 %**
Toutes catégories	**38 574 €**	**8 823 €**	**23 %**	**37 250 €**	**8 477 €**	**23 %**	**41 617 €**	**9 619 €**	**23 %**

Médianes indemnitaires 2020 – « Affaires sociales-Santé-Jeunesse et Sport – Programme 124 »

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

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

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

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

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

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

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

Médianes indemnitaires 2020 – « Ministères sociaux »

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

Ecart-type indemnitaires 2020 – « Affaires sociales-Santé-Jeunesse et Sport – Programme 124 »

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

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

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

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

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

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

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

Ecart-type indemnitaires 2020 – « Ministères sociaux »

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

CHAPITRE 6
LA FORMATION

6. La formation _____ 170

6.1. Les orientations de la politique de formation _____ 170

6.2. La mise en œuvre de la politique de formation _____ 171

6.2.1. La mise en place d'outils de fiabilisation des données _____ 171

6.2.2. La nouvelle organisation de la DRH _____ 171

6.2.3. Le développement de la formation vers les catégories B et C _____ 173

6.3. L'offre générale de formation _____ 174

6.3.1. Les chiffres-clés _____ 174

6.3.2. Les dépenses de formation _____ 175

6.3.3. La synthèse globale de la formation _____ 176

6.4. La formation par bloc _____ 177

6.4.1. La formation statutaire _____ 177

6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue) _____ 179

Chiffres clés 2020

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

Nombre de stagiaires : **4 727** agents

6. La formation

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

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

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

6.1. Les orientations de la politique de formation

La politique de formation est définie en tenant compte :

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

- **Des priorités arrêtées par les directions d'emploi des ministères**, en fonction des orientations de politiques publiques des différents périmètres ministériels. L'offre ministérielle de formation est élaborée en tenant compte du périmètre propre d'appartenance des agents et en lien avec les établissements de formation ministériels.

La politique de formation tient également compte des objectifs suivants :
- L'accessibilité des formations à l'ensemble des agents du ministère (services centraux et territoriaux) ;
- L'organisation de formations visant à contribuer à l'égalité effective entre les femmes et les hommes, à l'accès aux différents grades et emplois et à faciliter la progression des agents les moins qualifiés ;

- L'organisation de formations visant une meilleure adéquation profils-postes, en lien avec les deux répertoires ministériels des emplois-types et des métiers.

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

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

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

6.2. La mise en œuvre de la politique de formation

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

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

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

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

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

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

Cependant, dans le contexte de crise sanitaire, des saisies partielles dans le système rendent difficiles la consolidation et la finalisation de l'enquête statistique nécessaire à la production du rapport social unique pour 2020. En 2021, la DRH poursuit sa sensibilisation faite auprès des services dans la généralisation de l'usage de RenoiRH comme outil de gestion de la formation.

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

6.2.2. La nouvelle organisation de la DRH

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

6.2.2.1. Mission formation

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

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

6.2.2.2. Campus managérial

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

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

<u>Actions du campus managérial</u>

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

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

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

- L'horaire des formations, ateliers et webinaires est adapté à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle (9h-17h pour les formations/ateliers et 17h-18h30 pour les webinaires avec mise à disposition d'un replay accessible à tout moment) ;
- Les formations proposées ont essentiellement été à distance afin de respecter les agents présentant une vulnérabilité ou ayant des difficultés pour se déplacer ; du fait également de la crise sanitaire depuis avril.
- Les ressources en ligne à travers des vidéos sont partiellement sur-titrées.

<u>Ateliers d'échanges de pratiques managériales</u>

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

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

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

Webinaires du pôle d'accompagnement du management et des organisations

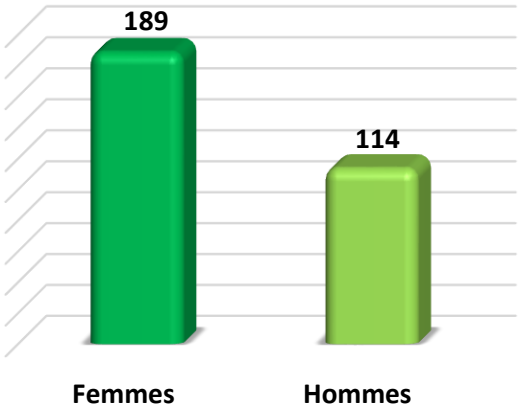
Les thèmes traités par les 5 webinaires d'une heure trente ont été liés à l'actualité managériale :

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

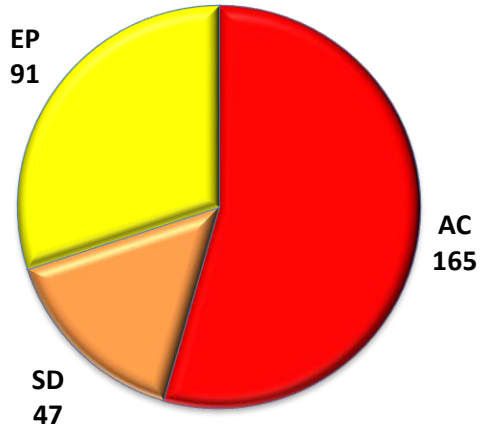
Chacun d'eux a regroupé entre 150 à 200 personnes.
62 % des femmes ont suivi ces webinaires ; ce taux correspond à la part des femmes sur l'effectif global des ministères sociaux.

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

Répartition par genre



Répartition par structure



Source : GPEC

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

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

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

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

Trois freins principaux ont été identifiés par les élèves :

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

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

Axe 1 : Rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel

- Création d'un référent formation

Axe 2 : Structurer l'offre de formation pour accompagner les agents dans un contexte de transformation publique

- Généralisation des évaluations à froid
- Création de parcours de formation intégrant des mises en situation professionnelles suivies d'un retour d'expérience

Axe 3 : Utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'État

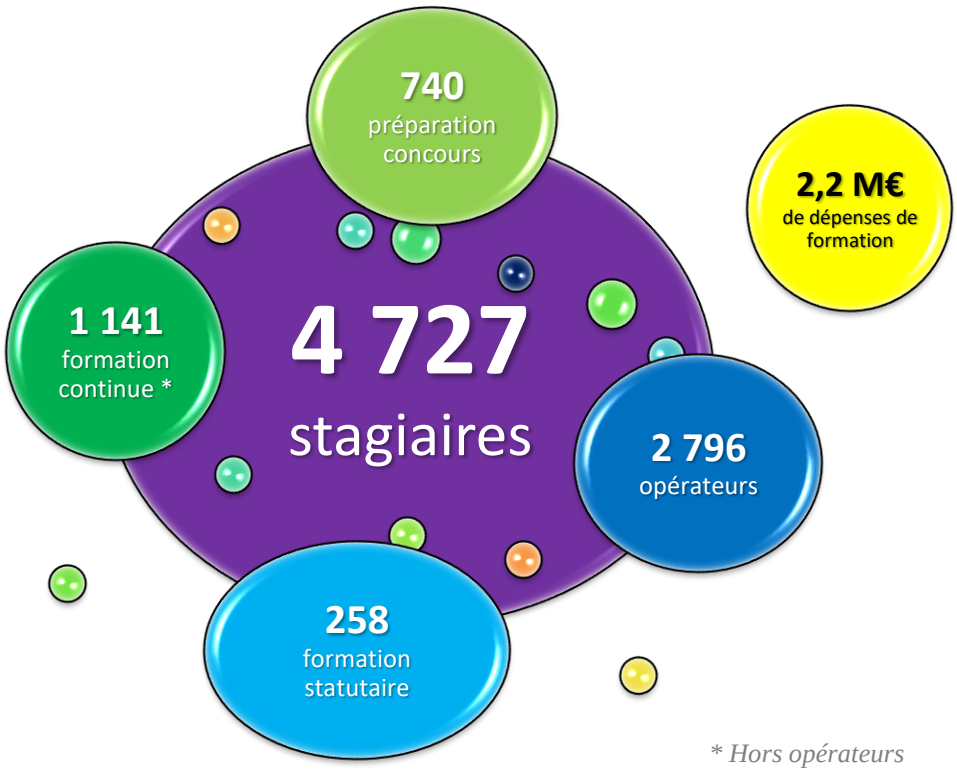
- Développement de parcours hybrides avec des formations entre pairs et modules auto-formatifs
- Amélioration des supports numériques de communication

À la suite de ce rapport, trois actions principales ont été initiées par la mission formation à la fin de l'année 2020 :

1. Le lancement d'un projet d'amélioration de la communication de la mission formation (liens renforcés avec les partenaires RH, amélioration du catalogue et de l'intranet, création d'une lettre d'informations…) ;
2. Le développement des formations en ligne et amélioration de l'accompagnement des agents dans l'utilisation du numérique (notamment dans le cadre de la préparation du déploiement de MENTOR) ;
3. Une réflexion sur la création d'un panorama de formations adaptées aux agents de catégories B et C.

6.3. L'offre générale de formation

6.3.1. Les chiffres-clés



Source : GPEC

6.3.2. Les dépenses de formation

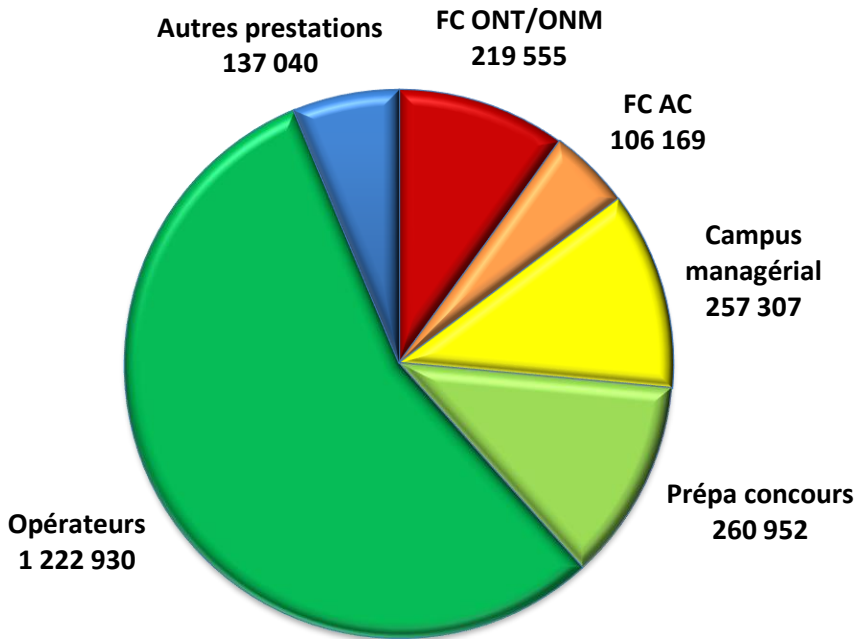
Sont mentionnées les dépenses de formation directement gérées par la mission de la formation et le campus managérial sur l'UO DRH.

Les dépenses de formation ont représenté :

- 2 203 953 € en autorisation d'engagement (AE) ;
- 1 565 226 € en crédits de paiement (CP).

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

Répartition des dépenses de formation de la DRH (en AE)



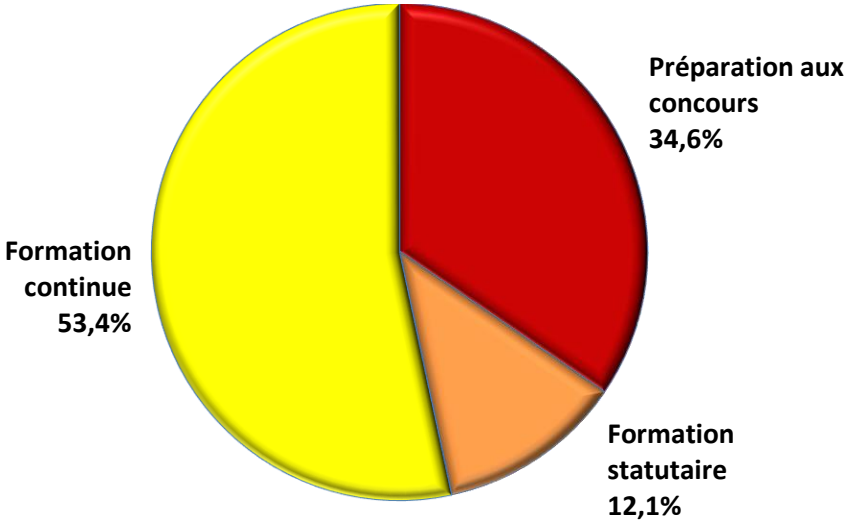
Source : GPEC

6.3.3. La synthèse globale de la formation

Sur les 2 139 stagiaires formés en 2020 dans le cadre de l'offre de formation pilotée par la DRH, la répartition s'effectue entre :

- **la préparation concours : 740 agents ;**
- **la formation statutaire (initiale et adaptation à l'emploi) : 258 stagiaires ;**
- **la formation continue : 1 141 stagiaires.**

Répartition des stagiaires par bloc de formations



Source : GPEC

Répartition des stagiaires et effectifs par catégorie hiérarchique

		A	B	C	Ensemble
Stagiaires	FS	**223**	**35**	-	**258**
		86,4 %	*13,6 %*	-	
	FC	**926**	**139**	**76**	**1 141**
		81,1 %	*12,2 %*	*6,7 %*	
	PC	**270**	**337**	**133**	**740**
		36,5 %	*45,5 %*	*18,0 %*	
	Total	**1 419**	**511**	**209**	**2 139**
		66,3 %	*23,9 %*	*9,8 %*	
Effectifs en fonction *(au 31 déc. 2019)*		**13 468**	**5 928**	**4 861**	**24 257**
		55,5 %	*24,5 %*	*20,0 %*	

Source : GPEC

Alors que les agents de catégorie A représentent 55,5 % des effectifs, ils représentent 81,1 % des stagiaires en formation continue. Cette catégorie semble davantage se former que les catégories B et C. Ces données s'inversent pour les préparations aux concours et examens où les catégories B sont surreprésentées (45,5 %) et les catégories C mieux représentées qu'en formation continue.

Formation par catégorie hiérarchique et sexe

	A			B			C			Ensemble		
	F	H	**T**	F	H	**T**	F	H	**T**	F	H	**T**
FS	160	63	**223**	16	19	**35**	-	-	-	176	82	**258**
	72 %	*28 %*		*46 %*	*54 %*		-	-		*68 %*	*32 %*	
FC	624	302	**926**	115	24	**139**	57	19	**76**	796	345	**1 141**
	67 %	*33 %*		*83 %*	*17 %*		*75 %*	*25 %*		*70 %*	*30 %*	
Total *	784	365	**1 149**	131	43	**174**	57	19	**76**	972	427	**1 399**
	56 %	*27%*		*9 %*	*3 %*		*4 %*	*1 %*		*69 %*	*31 %*	

** Pourcentages sur l'ensemble*

Source : GPEC

Sur la totalité des formations reçues, les femmes représentent 69 % des stagiaires. Ce pourcentage est moindre dans les catégories A.

6.4. La formation par bloc

6.4.1. La formation statutaire

La formation statutaire est destinée à doter les fonctionnaires accédant à un corps les connaissances techniques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et de l'environnement dans lequel elles s'exercent. C'est une formation d'intégration et de professionnalisation qui s'adresse :

- Aux lauréats des concours (externe, interne ou 3e concours) ;
- Aux agents promus au choix ou par voie d'examen professionnel, ou par détachement ;
- Aux agents titulaires qui suivent des formations obligatoires dans le cadre de leur statut particulier ;
- Aux agents non titulaires au cours de leur période d'essai ;

Aux travailleurs en situation de handicap sous contrat.

6.4.1.1. La formation statutaire du périmètre Affaires sociales et Santé

La formation statutaire des agents du périmètre Santé et Solidarités est assurée par l'École des hautes études en santé publique (EHESP). En 2020, plus de 210 stagiaires ont suivi une scolarité dans cette école.

Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS) (18 mois de formation)		
Entrées en 2019	39	Femmes : 20 / Hommes : 19
Entrées en 2020	**43**	**Femmes : 34 / Hommes : 9**

Ingénieurs d'études sanitaires (IES) (1 an de formation)		
Entrées en 2019	11	**Femmes : 7 / Hommes : 4**
Entrées en 2020	**9**	**Femmes : 5 / Hommes : 4**

Ingénieurs du génie sanitaire (IGS) (1 an de formation)		
Entrées en 2019	1	*Suite à un examen professionnel* **Hommes:1**
Entrées en 2020	**2**	**Femmes : 1 / Hommes : 1**

Médecins inspecteurs de santé publique (MISP) (1 an de formation)		
Entrées en 2019	0	
Entrées en 2020	**2**	**Femmes : 2**

Pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP) (1 an de formation)		
Entrées en 2019	0	
Entrées en 2020	**7**	**Femmes : 6 / Hommes : 1**

Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire (T3S) (12 semaines de formation)		
Entrées en 2019	34	**Femmes : 17 / Hommes : 17**
Entrées en 2020	**39**	**Femmes : 15 / Hommes : 24**

Source : GPEC

6.4.1.2. La formation statutaire du périmètre Jeunesse et Sports

La formation statutaire est assurée par le centre de ressources, d'expertise et de performances sportives (CREPS) de Poitou-Charentes à Poitiers. Il a accueilli en 2020 plus de 150 stagiaires sur les différentes promotions et corps.

En 2020, 52 stagiaires ont suivi une scolarité au CREPS de Poitiers à partir de septembre 2019. La promotion de septembre 2018 a terminé sa formation à l'été 2019.

Inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS)	
Entrées en 2019	10
Entrées en 2020	**0**

Professeurs de sport (PS)	
Entrées en 2019	8
Entrées en 2020	**0**

Conseillers techniques pédagogiques supérieurs (CTPS)	
Entrées en 2019	21
Entrées en 2020	**0**

Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ)	
Entrées en 2019	13
Entrées en 2020	**0**

Source : GPEC

Les nouvelles entrées en formation ont ensuite été décalées à janvier 2021 dans le cadre du nouveau périmètre du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

6.4.1.3. La formation statutaire du périmètre Travail et Emploi

La formation statutaire est mise en œuvre par l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Elle a accueilli en 2020 plus de 250 stagiaires sur plusieurs promotions et corps.

Le caractère professionnalisant de la formation est fondé sur le principe de l'alternance entre séquences d'enseignements théoriques et stages pratiques (stage pratique de longue durée dans les services de 3 mois, stage en entreprise, stage en juridiction, séquence de travail collectif et stage européen ou international de 4 semaines en fin de parcours).

Inspecteurs élèves du travail (IET) issus des concours (18 mois de formation)		
Entrées en 2019	45	**Femmes : 25 / Hommes : 20**
Entrées en 2020	**0**	*Pas de concours en 2020*

Inspecteurs du travail stagiaires (ITS) issus du concours réservé (formation de 6 mois)		
Entrées en 2019	166	**Femmes : 113 / Hommes : 53**
Entrées en 2020	**53**	**Femmes : 29 / Hommes : 24**

Source : GPEC

6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue)

Via l'analyse des données extraites de RenoiRH et des remontées d'information des services déconcentrés, établissements publics (notamment les écoles) en 2020, **4 727 stagiaires** ont participé à une action de formation professionnelle.

Stagiaires et jours de formation par organisateur

		Nombre de stagiaires
DRH	Formation continue	**1 141**
	Préparation aux concours et examens	**740**
	Total DRH	**1 881**
SD	**Total Services déconcentrés**	**409**
Opérateurs	Formation continue EHESP	**74**
	Formation continue INSEP	**251**
	Formation continue INTEFP	**2 471**
	Total Opérateurs	**2 796**
Total général Formation professionnelle		**4 727**

Source : GPEC

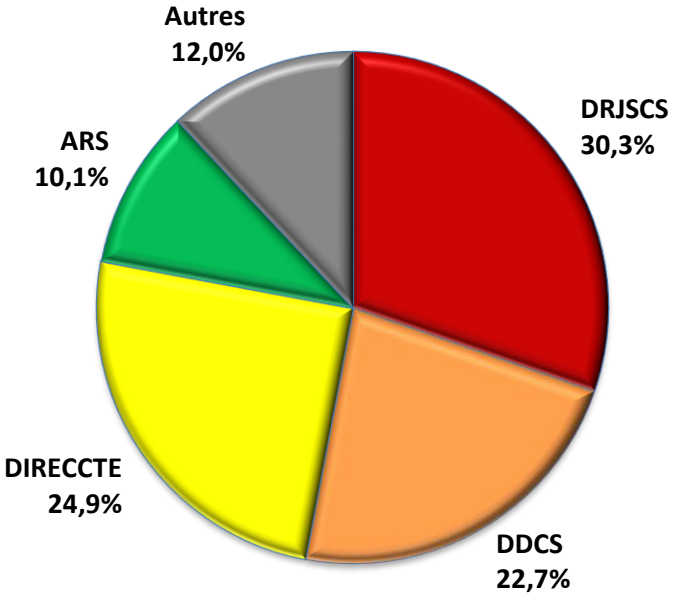
En plus de l'offre de formation nationale, les agents des ministères sociaux se forment à travers d'autres dispositifs qui ne rentrent pas dans les statistiques de ce rapport social unique, notamment les PFRH des préfectures (SAFIRE), les formations gratuites en ligne ainsi que les formations suivies en ARS.

6.4.2.1. L'offre de formation professionnelle

Services déconcentrés et établissements publics

En 2020, les agents des services déconcentrés et des établissements publics ont représenté **485 stagiaires** à l'offre de formation nationale.

Réseaux territoriaux

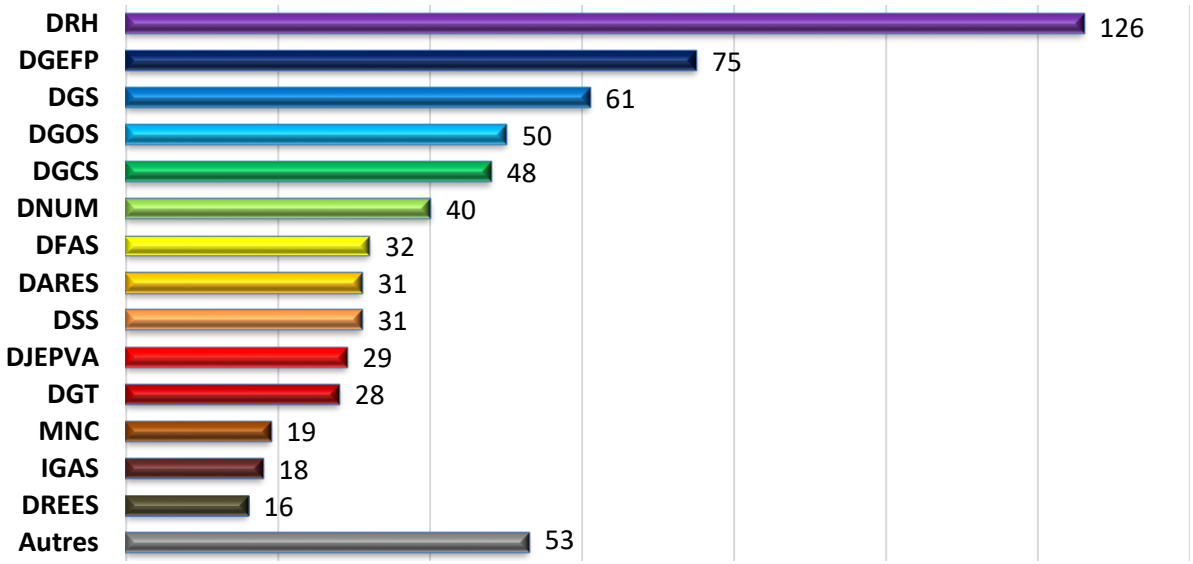


Source : GPEC

Administration centrale

En 2020**, 657 stagiaires** des directions d'administration centrale ont participé à une formation de l'offre nationale.

Directions d'administration centrale



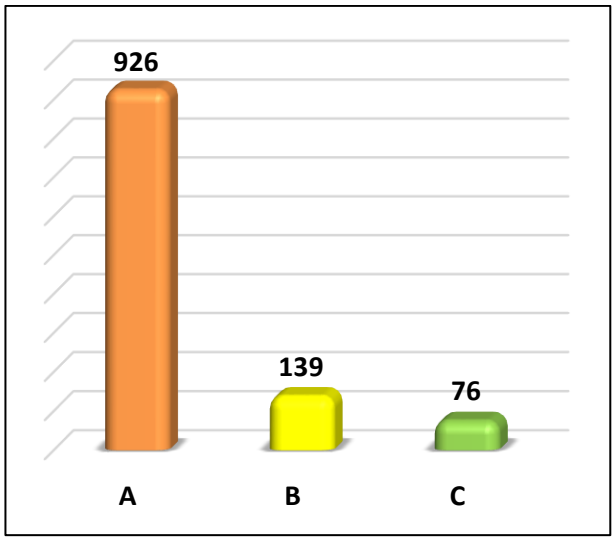
Source : GPEC

6.4.2.2. L'offre de formation continue par typologie de stagiaires

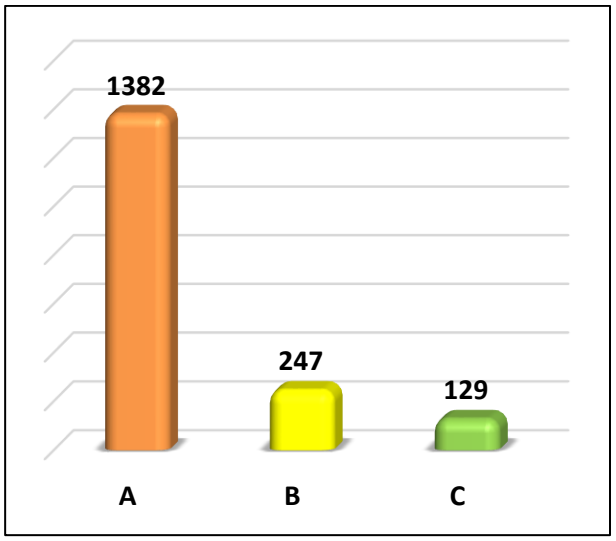
Les statistiques suivantes issues de RenoiRH concernent uniquement les formations organisées directement par la DRH pour les agents des 3 périmètres ministériels.

Répartition par catégorie

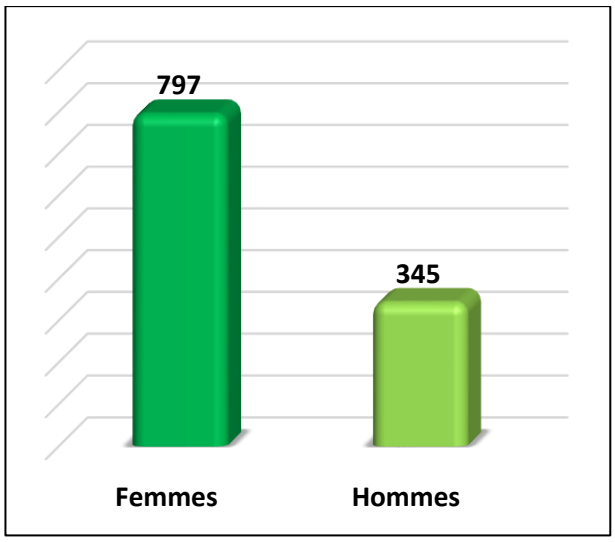
Nombre de stagiaires



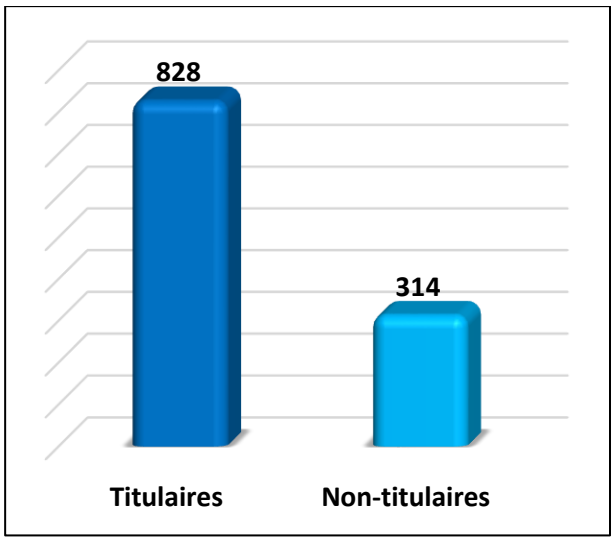
Durée moyenne de formation par agent



Répartition par genre



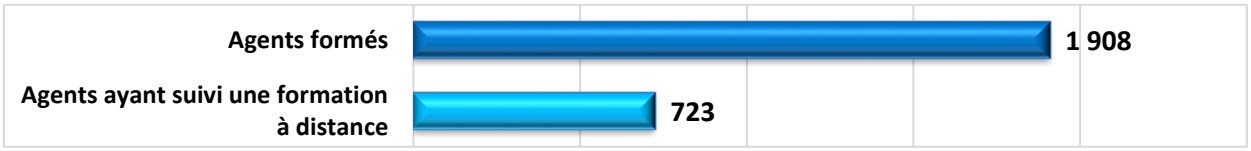
Répartition par statut



Source : GPEC

6.4.2.1.3. L'offre de formation continue par modalité de formation

Avec la crise sanitaire et le télétravail, les formations à distance peu présentes initialement dans les catalogues de formation de la DRH ont été mises en place à partir d'avril 2020.



Source : GPEC

Les agents ayant suivi une formation à distance – c'est-à-dire qu'elle s'est déroulée en ligne soit totalement, soit en partie – **représentent 37,9 % des agents formés en 2020**.

6.4.2.1.4. L'offre de préparation aux concours et examens

L'offre de préparation aux concours et examens permet aux agents des Ministères sociaux de suivre une formation adaptée aux examens et aux concours organisés soit par les Ministères sociaux (corps techniques et administratifs) soit en interministériel pour certains corps administratifs.

La DRH fait appel notamment à l'INTEFP et à l'EHESP pour les formations aux corps techniques.

Nombre de formations

Catégories A et A+		
Examen ou concours	2019	**2020**
Attaché (examen professionnel)	144	**114**
Attaché principal	164	**134**
Préparation IRA	41	**14**
Préparation PENA	18	**18**
ENA interne		**19**
Tour extérieur administrateur		**31**

Catégories B		
Examen ou concours	2019	**2020**
Secrétaire administratif de classe normale (examen)	182	**72**
Secrétaire administratif de classe normale (concours)		**95**
Secrétaire administratif de classe supérieure	52	**71**
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	48	**24**

Corps techniques			
	Examen ou concours	2019	**2020**
T	Concours réservé d'inspecteur du travail (CRIT)	167	**124**
	Contrôleur du travail hors classe (CTHC)	18	
SS	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	16	**13**
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal (avancement)		**3**
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal (C en B)		**7**
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal (concours)		**5**
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe		**22**
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale		**27**
JS	Conseiller technique et pédagogique supérieur		**13**
	Inspecteur Jeunesse et Sports		**6**

Source : GPEC

6.4.2.1.5. L'offre de formation par domaine

En 2020, pour l'offre de la DRH, **1 142 stagiaires représentent 867 agents** (un agent peut suivre plusieurs formations). La répartition des formations a été modifiée par rapport à l'année précédente, en raison du contexte de crise sanitaire, au profit des formations à distance pour l'encadrement. En revanche, le nombre de formations dans le domaine hygiène, santé et sécurité au travail organisées sur site a été fortement réduit.

Formation continue par domaine

	A	B	C	Ensemble	
Management	400	29	5	**434**	*38,0 %*
Ressources humaines	83	7	0	**90**	*7,9 %*
Parcours individualisé	59	17	6	**82**	*7,2 %*
Hygiène, santé et sécurité au travail	76	7	15	**98**	*8,6 %*
Politiques publiques nationales	6	12	1	**19**	*1,7 %*
Achats publics	4	4	3	**11**	*1,0 %*
Économie, finances, gestion	11	8	0	**19**	*1,7 %*
Techniques juridiques	30	4	4	**38**	*3,3 %*
Communications et services aux usagers	21	11	14	**46**	*4,0 %*
Informatique et bureautique	86	27	18	**131**	*11,5 %*
Langues	12	1	3	**16**	*1,4 %*
Spécifiques aux métiers	138	12	7	**158**	*13,8 %*
Total	**926**	**139**	**76**	**1 142**	

Source : GPEC

Parmi les stagiaires de la formation continue, la majorité des formations ont concerné le management (38 %), les formations spécifiques aux métiers des ministères (13,8 %), et l'informatique (11,5 %).

Pour les formations organisées par les services déconcentrés, 409 stagiaires ont été enregistrés. Les chiffres issus de RenoiRH sont à relativiser par rapport à la réalité des actions de formation véritablement effectuées.

Formation en services déconcentrés par domaine

	Ensemble	
Management	**50**	*12,2 %*
Ressources humaines	**85**	*20,8 %*
Parcours individualisé	**94**	*23,0 %*
Hygiène, santé et sécurité au travail	**93**	*22,7 %*
Achats publics	**10**	*2,4 %*
Communications et services aux usagers	**9**	*2,2 %*
Informatique et bureautique	**43**	*10,5 %*
Total Formation continue	**384**	***93,9 %***
Préparation aux concours	**25**	*6,1 %*
Total Formation professionnelle	**409**	***100 %***

Source : GPEC

6.4.2.1.5.1. L'offre de formation transverse

L'élaboration de **l'offre ONT/AC 2020** (offre nationale transverse et d'administration centrale) s'adresse à l'ensemble des agents des Ministères sociaux, en administration centrale et en services territoriaux (DRJSCS, DDCS/DDCS-PP,

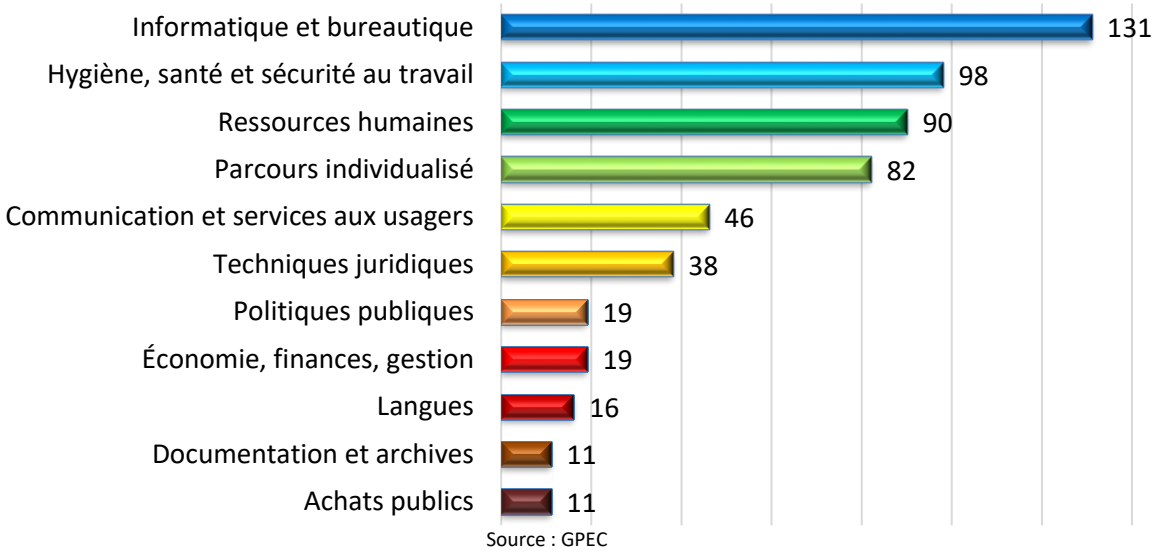
établissements publics du périmètre Jeunesse et Sports, DIRECCTE et ARS). Elles sont été mises en œuvre par la mission « Formation » de la DRH.

Les domaines de formations sont référencés dans le catalogue dit « offre nationale transverse » pour tous les agents des ministères et dans le catalogue « administration centrale » pour celles réservées uniquement aux agents des directions d'administration centrale.

L'offre des formations transverses, issues du catalogue ONT/AC a regroupé **561 stagiaires** issus :

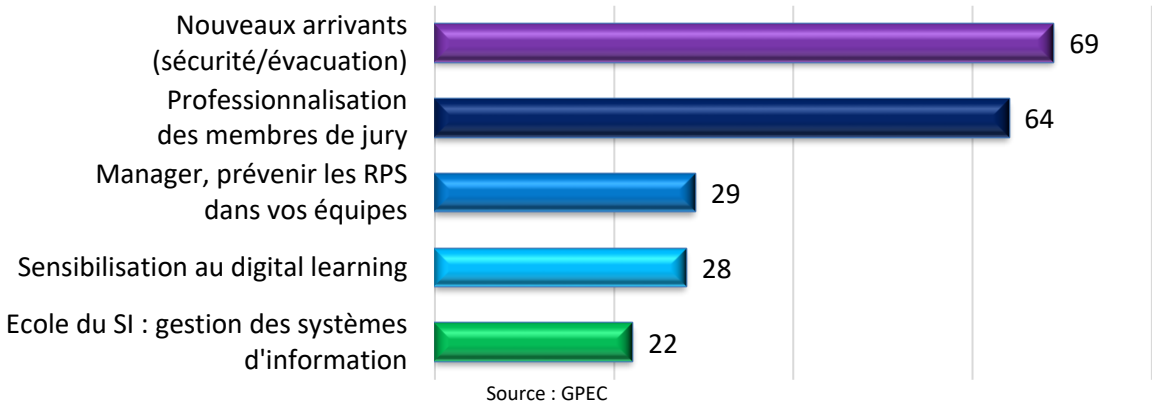
- Des réseaux territoriaux (DRJSCS/DDCS/DDCS-PP, DIRECCTE, ARS) ;
- Des directions d'administration centrale ;
- Autres réseaux (opérateurs, …).

Répartition des stagiaires par domaine de formation



Source : GPEC

Principales formations proposées aux stagiaires



Source : GPEC

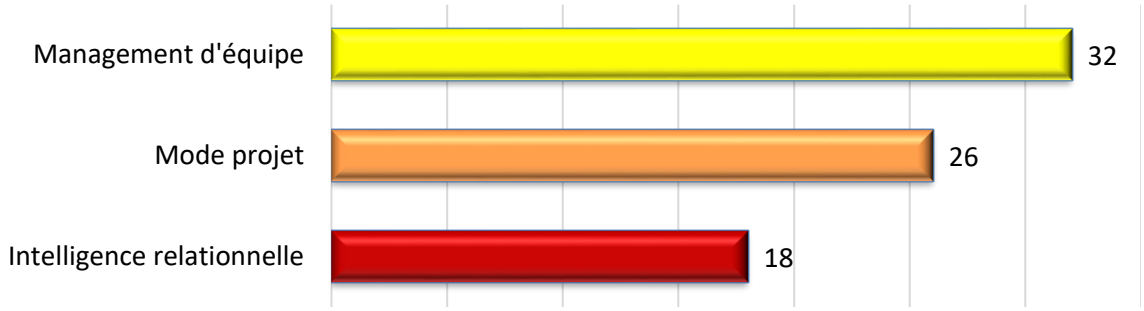
6.4.2.1.5.2. L'offre de formation managériale

L'offre de formation managériale est proposée par le campus managérial de la DRH. **79 sessions de formations managériales ont pu avoir lieu en 2020.**

Trois grands thèmes reprennent les formations managériales :

- La formation au management d'équipe : 13 formations proposées dont un e-learning,
- La formation au mode projet : 5 formations,
- La formation à l'intelligence relationnelle.

Sessions managériales



Source : GPEC

831 demandes de formations ont été formulées en 2020, **450 personnes ont pu se former**.

Une formation en interne sur le co-développement pour les acteurs des services déconcentrés a également été organisée pour 3 sessions sur l'année 2020.

6.4.2.1.5.3. L'offre nationale de formation métier

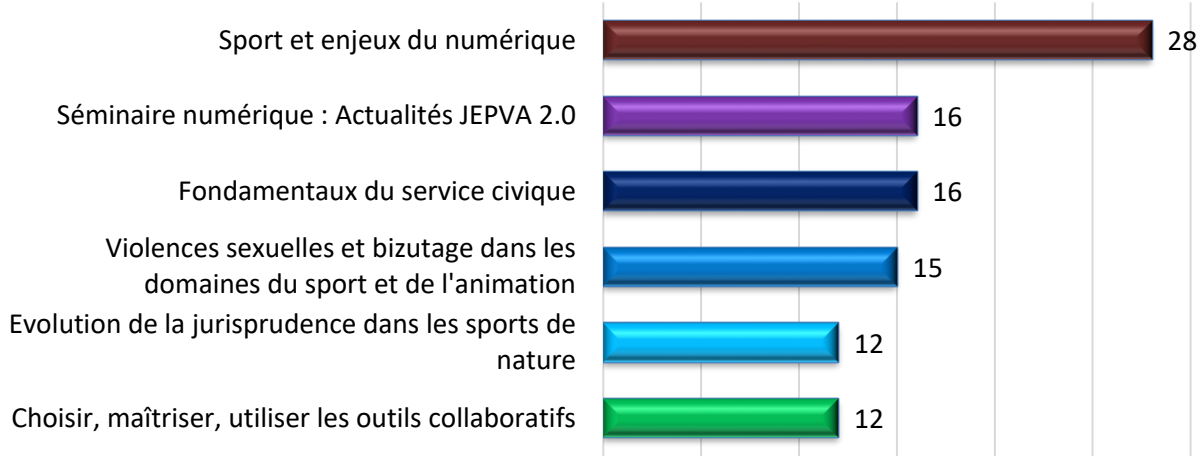
Jeunesse et Sports

L'offre nationale de formation métier Jeunesse et Sports est mise en place par la DRH en lien avec les directions des Sports et de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative et les services territoriaux. **147 stagiaires** ont suivi ces formations.

Les principales thématiques de formation mises en œuvre en 2020 pour l'ONM JEPVA et Sports sont :

- Le développement du numérique ;
- La prévention et la protection des publics ;
- La gestion des ressources humaines.

Principales formations proposées aux stagiaires

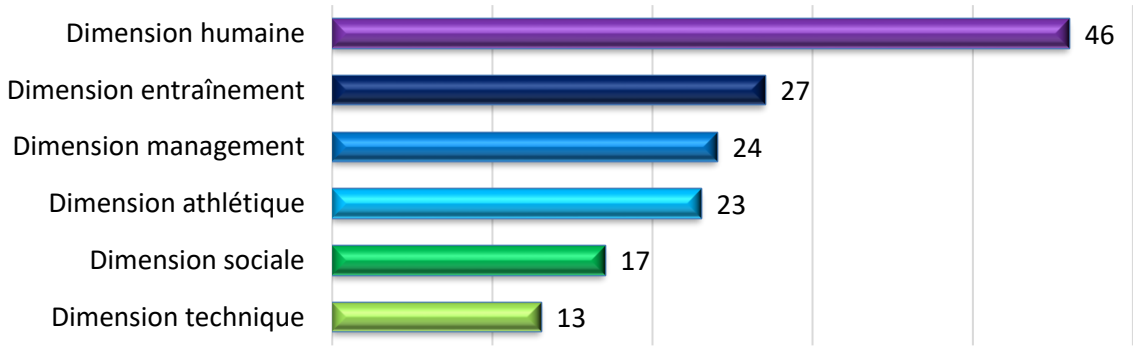


Source : GPEC

Sports

En plus de l'offre ministérielle généraliste, l'INSEP est plus particulièrement chargé de l'organisation et du développement du sport de haut niveau et de la haute performance. L'institut a formé plus de 250 stagiaires. Il organise son offre sur une année scolaire de septembre à juin autour de 6 dimensions spécifiques au sport avec des formations courtes et avec des formations plus longues (sur 6 mois) appelées certificat de compétences spécifiques (CCS).

Répartition des formations par domaine



Source : GPEC

Outre ces formations « métiers », l'INSEP organise d'autres formations :

- Formations à distance en langue : 55 stagiaires ;
- Formations sur mesure (à la demande de fédérations) : 16 stagiaires ;
- Formations longues *Executive masters* (ex. « trajectoire manager sport » et « accompagnateur des acteurs du sport ») : 30 stagiaires.

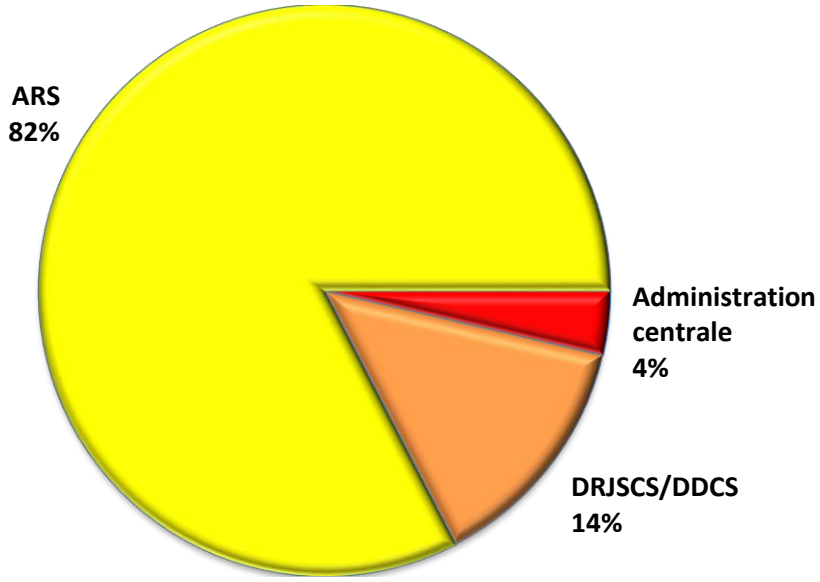
Santé et Cohésion sociale

À destination des DAC, des DRJSCS et des DDCS/DDCS-PP, cette offre de formation est construite par la DRH, les DAC, les DRJSCS, l'EHESP et validée lors des instances (CTM).

Elle est composée des formations Cohésion sociale et Santé du catalogue de l'EHESP.
Les formations prévues par la DRH ont été reportées en 2021.

Ainsi, sur le périmètre État *stricto sensu* (DAC+DR+DD), **74 stagiaires ont été formés**, représentant 235 jours de formation. Avec les ARS, les sessions organisées par l'EHESP en 2020 ont représentées 1 350 jours de formation continue. Les agents des ARS sont ainsi très majoritairement bénéficiaires de cette offre de formation.

Répartition des formations par réseau



Source : GPEC

Travail et Emploi

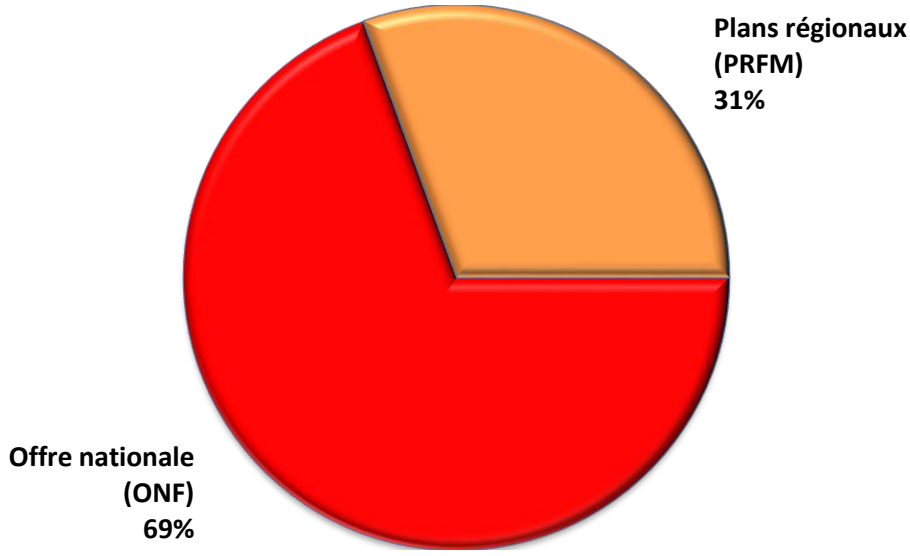
À destination des agents du ministère du Travail (DGT, DGEFP, DARES, DSI, DIRECCTE), l'offre nationale Travail est portée par l'INTEFP et validée par les instances.

L'offre nationale de formation métier s'articule autour des orientations de formation suivantes :

- Formations relatives au système de l'inspection du travail et à l'accompagnement des nouveaux pouvoirs du système d'inspection du travail ;
- Formations permettant le développement et le maintien des compétences à destination des agents des DIRECCTE (pôles 3E et SESE) et dans le cadre des mobilités fonctionnelles.

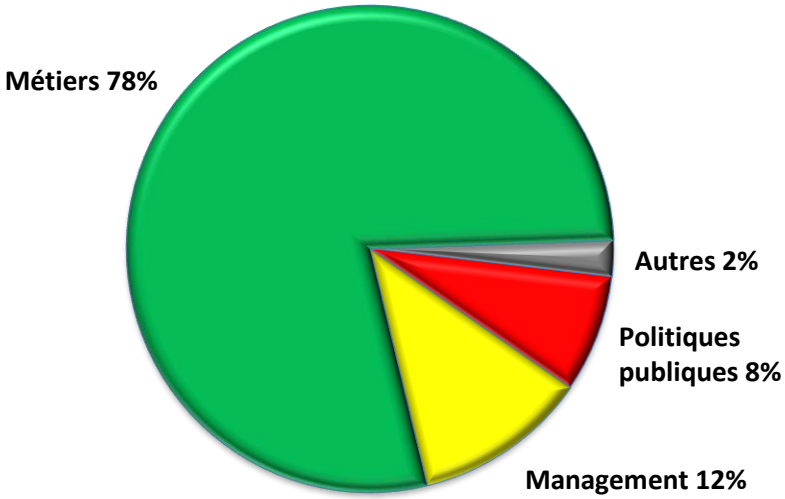
Plus de 2 000 stagiaires ont suivi une formation de l'INTEFP dans le cadre de la formation continue à travers l'offre nationale de formation métier (ONT) et les plans régionaux de formation métier mutualisés (PRFM).

Répartition des formations par type d'offre



Source : GPEC

Répartition des formations par domaine de formation



Source : GPEC

6.4.2.2. L'offre régionale de formation

Compte tenu de la crise sanitaire et de paramètres techniques, les autres éléments concernant l'offre régionale de formation restent parcellaires.

6.4.2.3. Les formations individuelles et spécifiques

Les agents des Ministères sociaux peuvent bénéficier de formations individuelles et spécifiques qui viennent en complément des différentes offres de formation nationales et régionales.

6.4.2.4. Le congé de formation professionnelle, la VAE et les bilans de compétence

Le congé de formation professionnelle est accordé aux agents ayant accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration, afin d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle.

Les agents publics ont la possibilité de bénéficier d'actions de formation en vue d'une **validation des acquis de leur expérience (VAE**).

Le bilan de compétences est réservé aux agents ayant dix ans au moins de services effectifs afin de leur permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Ce dispositif s'installe progressivement dans la politique de formation et d'accompagnement de la carrière des agents.

6.4.2.4.1. Le compte personnel de formation (CPF)

En 2017, L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit dans la fonction publique le compte personnel d'activité (CPA) qui comporte deux volets : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le compte personnel de formation permet depuis le 1er janvier 2017 à l'ensemble des agents publics civils, titulaires et contractuels – quelle que soit la nature de leur contrat, à durée indéterminée ou déterminée, et la durée de leur ancienneté de service – dès lors qu'ils relèvent des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'acquérir des droits à formation.

Ces droits, qui se sont substitués au 1er janvier 2017 à ceux acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF), prennent la forme d'heures qui sont mobilisables pour suivre une ou plusieurs formations à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle, et en obtenir le financement.

Les heures de CPF acquises permettent à tout agent de mobiliser, à son initiative, des heures en vue de suivre des actions de formation pour accéder à une qualification ou développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle en vue d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Ces droits sont portables et mobilisables à l'initiative de l'agent indifféremment auprès d'un employeur public ou privé.

Répartition des agents mobilisant leur compte personnel de formation

	A			B			C			Ensemble		
	F	H	**T**	F	H	**T**	F	H	**T**	F	H	**T**
Stagiaires	18	25	**43**	7	2	**9**	2	1	**3**	27	28	**55**
Heures	184	236	**420**	57	36	**93**	16	12	**28**	257	284	**541**

Source : GPEC

En 2020, les extractions retirées dans l'applicatif RenoiRH font apparaître 55 agents ayant bénéficié d'une formation dans le cadre du CPF pour un total de 541 heures.

La catégorie A est largement représentée avec 78 % des agents ayant mobilisé leur CPF. Par ailleurs, les hommes sont surreprésentés par rapport à leur poids démographique dans le dispositif.

6.4.2.4.2. Les bilans de compétences en directions d'administration centrales

<u>Cadre de passation des bilans de compétences et contexte sanitaire</u>

Le déroulement des bilans de compétences, normalement en présentiel, a été impacté par la crise sanitaire.

En effet des replanifications et mises en suspens, des rendez-vous ont dû avoir lieu pendant cette période marquée par les confinements, déconfinements et les consignes relatives au télétravail.

Courant novembre, l'ensemble des bilans de compétences en cours ou en démarrage étaient entièrement en distanciel.

Accompagnement des agents par des psychologues et consultants dédiés

L'accompagnement spécifique des agents de catégorie A a été pris en charge par des consultantes et/ou psychologues seniors disposant d'une expertise spécifique dans l'accompagnement des cadres supérieurs.

Typologie de bilans et de bénéficiaires

Chaque bilan de compétences est structuré autour de plusieurs entretiens espacés, intercalés avec des temps de réflexion et de travail personnel. Ainsi, concernant les bilans de compétences réalisés en 2020, on retrouve à la fois les bilans initiés au cours de l'exercice 2019 et achevés en 2020, les bilans initiés et terminés au cours de l'exercice 2020 au 31 octobre 2020, et des bilans initiés en 2020 et toujours en cours au 31-10-2020. Cette distinction est donc faite ci-dessous.

Les bilans de compétences réalisés en tout ou partie sur l'exercice 2020 et terminés au 31 octobre 2020 :

- **Bilans commencés sur l'exercice 2019 et achevés sur l'exercice 2020 :**

3 bilans de compétences initiés en 2019 et finalisés en 2020 ;

- **Bilans commencés et achevés pendant l'exercice 2020 :**

4 bilans de compétences initiés et finalisés en 2020 ;

- **Bilans initiés en 2020 et en cours au 31 octobre 2020 :**

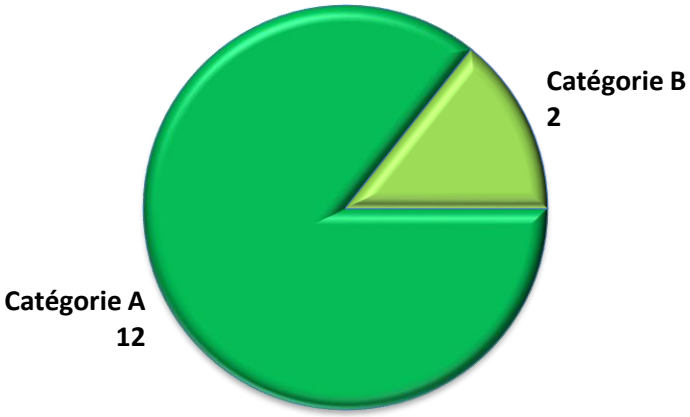
Au 31 octobre 2020, 7 bilans de compétences sont en cours, totalement initiés sur l'année 2020.

Concernant les bénéficiaires de l'ensemble des bilans qui se sont tenus sur l'exercice 2020 au 31 octobre (bilans terminés et bilans en cours au 31 octobre) :

- **Répartition hommes/femmes** : 10 femmes et 4 hommes ont réalisé un bilan de compétences.

Profils : 85% des bilans de compétences ont eu pour bénéficiaires des agents de catégorie A.

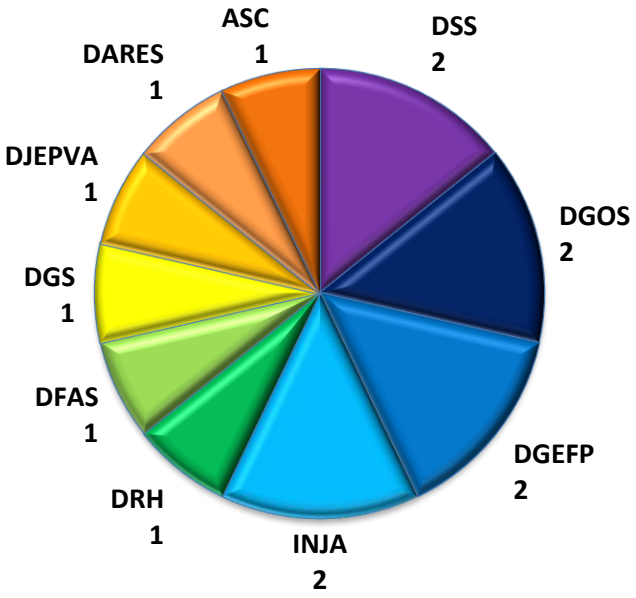
Répartition des bénéficiaires de bilans de compétences par catégorie



Source : GPEC

À noter également que 85 % des bénéficiaires étaient titulaires. 2 agents étaient en attente d'affectation et 11 en recherche de mobilité au moment d'initier un bilan de compétences.

- **Provenance (entités)**



Source : GPEC

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

7. Les conditions de travail _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.1. La santé et la sécurité au travail _____ Erreur ! Signet non défini.

7.1.1. L'activité des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**Erreur ! Signet non défini.**

7.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.1.3. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.1.4. La surveillance médicale des agents _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles Erreur ! Signet non défini.

7.2.1. Nombre et taux d'accidents _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.2. Caractéristiques des accidents _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.2.2. La durée des arrêts de travail _____ 212

7.2.3. Caractéristiques des agents_____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents_____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions_____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.5. Maladies professionnelles _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux _____ **Erreur ! Signet non défini.**

7.3. La protection fonctionnelle des agents en 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 2020

Mise en place du DUER dans **94 %** des services ayant répondu à l'enquête

Les **accidents** de service / du travail, de trajet :

*Nombre d'accidents : **270** accidents

*Taux d'accidents : **1,45 %**

*Nombre de jours d'arrêt : **5736** jours

Maladies professionnelles reconnues imputables au service :

* maladies : **16**

* ayant donné lieu à **4** invalidités (permanente et/ou temporaire)

Recours à la procédure de demande de **protection fonctionnelle** :

* P124 : **22** agents et * P155 : **49** agents

7. Les conditions de travail

7.1. La santé et la sécurité au travail

7.1.1. L'activité des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

L'article 51 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise que :

- Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels ;
- Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;
- Le CHSCT suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Pour les ministères sociaux, le dialogue social s'organise en 2020 autour de 117 CHSCT :

- 2 CHSCT ministériels (*Travail-Emploi et Affaires sociales-Jeunesse et sports*) ;
- 1 CHSCT unique pour l'administration centrale ;
- 27 CHSCT de proximité pour les DR(D)JSCS ;
- 17 CHSCT d'établissement pour les CREPS et 3 CHSCT pour les autres établissements publics du sport ;
- 28 CHSCT de proximité (22 de métropole, 6 en Outre-Mer ainsi que la DCSTEP de Saint-Pierre et Miquelon),
- 1 CHSCT d'établissement pour l'INTEFP ;
- 14 CHSCT dits « spéciaux » (article 36 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié) pour les unités territoriales de la DIRECCTE Ile-de-France (9) et de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine (5)
- 27 CHSCT d'établissement pour les ARS.

S'agissant des deux CHSCT ministériels et du CHSCT unique d'administration centrale, le tableau ci-dessous retrace le nombre de réunions et de re-convocations en 2020 :

Instances de concertation	Nombre de réunions	Nombre de reconvocations*
CHSCTM Affaires sociales/Jeunesse et sports	**10**	**0**
CHSCTM Travail	**11**	**1**
CHSCT Administration Centrale	**13**	**1**

* Les reconvocations sont celles rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Source : DPDSEJS

Au cours de l'année 2020, la direction des ressources humaines a organisé 35 réunions de CHSCT tant en administration centrale qu'au niveau ministériel :

- 11 réunions du CHSCT ministériel « travail-emploi » ;

- 10 réunions du CHSCT ministériel « affaires sociales/jeunesse et sports » ;
- 14 réunions du CHSCT unique d'administration centrale

L'ensemble des points à l'ordre du jour des CHSCT-AC et CHSCT ministériels sont présentés en annexe du présent rapport social unique.

Les principaux sujets et thèmes abordés au cours des réunions des CHSCT régionaux sont les suivants :

- L'examen et le suivi des registres ;
- L'examen et le suivi des accidents ;
- L'évolution de la gestion de la crise : situation en France et indicateurs de suivi ;
- Suivi des mesures préventives contre la maladie Covid-19 ;
- Les projets de réorganisation de services ;
- L'organisation du télétravail ;
- La prévention des risques psycho-sociaux ;
- L'élaboration et la présentation du document unique d'évaluation des risques (DUER) et du programme annuel de prévention.

7.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER)

L'évaluation des risques professionnels est une obligation des chefs de service qui a été rappelée notamment par la circulaire DGAFP B9 n°10-MTSF1013277C du 18 mai 2010 et, pour l'administration centrale, par l'instruction du 30 janvier 2017.

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) est un élément clé de la prévention des risques professionnels dont la réalisation implique nécessairement d'une part, les agents et leurs représentants, et d'autre part, les acteurs opérationnels de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

En 2020, les DUER ont été mis en place à 94 % par les structures répondantes (90 % en 2019) et intègrent à 92 % les risques psycho-sociaux (87 % en 2019).

7.1.3. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention

7.1.3.1. Fonctions et missions des assistants et conseillers de prévention

Les missions des assistants et des conseillers de prévention relèvent de l'article 4-1 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

La mission des assistants et des conseillers de prévention est d'assister et de conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre et le suivi des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents (*ex : visites fréquentes des lieux de travail, diffusion d'informations dans les domaines SST…*) ;

- Améliorer les méthodes et l'environnement de travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents (*ex : observer les conditions de travail des agents et relayer les constats auprès du chef de service…)* ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre (*ex : participer à l'analyse des causes des accidents de service et proposer des solutions, recueillir les statistiques des accidents et des maladies professionnelles, participer aux travaux et/ou enquêtes menées par le CHSCT, participer à la sensibilisation des agents en particulier dans le cadre de l'élaboration du programme de formation pour le personnel, participer à tout projet de rénovation et à la mise à jour et diffusion de la réglementation…..) ;*
- Veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, les assistants et les conseillers prévention :

- Proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- Participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

Les assistants et conseillers de prévention assurent ainsi le lien entre le directeur et les agents. Ils sont des acteurs incontournables de la prévention des risques. En outre, le conseiller de prévention assure des actions de coordination et d'animation du réseau, de formation et de conseil aux assistants de prévention.

7.1.3.2. Le réseau des assistants et conseillers de prévention en administration centrale et en services déconcentrés

Le réseau des assistants et conseillers de prévention est coordonné par deux conseillères nationales de prévention.

Outre l'expertise et l'accompagnement quotidien effectué par les deux CNP auprès des services et acteurs de prévention, celles-ci ont poursuivi en 2020 des réunions d'animation du réseau en administration centrale et en services déconcentrés associant les conseillers et assistants de prévention.

Ces réunions ont été axées principale sur :

- Le respect et le suivi des mesures barrières liées à la maladie Covid-19
- Les retours d'expériences en lien avec les phases de confinement et déconfinement et la mise à jour du DUERP
- L'animation en réunion réseau des protocoles sanitaires en vigueurs

Depuis le début de la crise sanitaire, la mission QVT, SST l'élabore régulièrement des fiches reflexes en lien avec la maladie Covid-19.

Le réseau des assistants de prévention au niveau de l'administration centrale

À la suite de la publication de l'instruction du 30 janvier 2017 relative aux responsabilités des chefs de service d'administration centrale en matière de santé et de sécurité au travail, un assistant de prévention a été nommé dans chaque service d'administration centrale, soit un total de 20 assistants de prévention.

Le réseau des conseillers et assistants de prévention au niveau régional en 2020

Le réseau est composé :

- Dans les DIRECCTE de 13 conseillers de prévention et de 66 assistants de prévention,
- Dans les DR(D)JSCS de 15 assistants de prévention,
- Dans les établissements publics relevant du ministère chargé des sports de 21 assistants de prévention et 2 conseillers de prévention,
- Dans les ARS de 15 conseillers de prévention et 85 assistants de prévention.

7.1.4. La surveillance médicale des agents

La médecine de prévention a pour rôle de « prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail ». Elle vise donc à préserver la santé des agents par des actions de suivi médical au travail et des actions sur le milieu professionnel (article 10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982). Le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 pose le principe du caractère obligatoire de la surveillance médicale.

Une surveillance médicale régulière participe à la prévention des risques sur les lieux de travail et favorise une meilleure adaptation de l'agent à son environnement professionnel. Le décret prévoit une visite obligatoire au moins quinquennale pour les personnels non soumis à des risques professionnels particuliers. Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière dont la fréquence doit être au moins annuelle (les personnes handicapées, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention et les agents occupant des postes présentant des risques professionnels particuliers).

À noter que la surveillance médicale des agents des ARS est régie par les règles de la médecine du travail.
Sur la base des **services ayant répondu à l'enquête**, l'analyse a porté sur la surveillance médicale réalisée dans :

- 14 ARS ;
- 18 CREPS ainsi que les autres établissements sport ;
- 11 DI(R)ECCTE et l'INTEFP ;
- 10 DR(D)JSCS et la DRIHL ;

❖ **Le taux d'agents ayant bénéficiés d'une visite sur demande :**

- ARS : 4% des agents
- CREPS ainsi que les autres établissements sport : 3% des agents;
- DI(R)ECCTE et l'INTEFP : 2% des agents;
- DR(D)JSCS et la DRIHL : 10% des agents.

❖ **L'obligation de visite biennale :**

En ARS, 46 % des agents soumis à une visite biennale en ont bénéficié en 2020, contre 34 % en 2019.

❖ **Le taux d'agents concernés ayant bénéficiés d'une visite quinquennale :**

- ARS : 23% des agents ;
- CREPS ainsi que les autres établissements sport : 45,7% des agents ;
- DI(R)ECCTE et l'INTEFP : 18,9 % des agents ;
- DR(D)JSCS et la DRIHL : 13% des agents.

❖ **Le taux d'agents reconnus comme travailleurs handicapés :**

- ARS : 36 % des agents **;**
- CREPS ainsi que les autres établissements sport : 3,3% des agents;
- DI(R)ECCTE et l'INTEFP : 48,6% des agents ;
- DR(D)JSCS et la DRIHL : 48% des agents.

Remarque :
Les données concernant les services déconcentrés (D(R)JSCS, DI(R)ECCTE et ARS) et les établissements publics « sport » ont été recueillies via l'outil d'enquête ministériel SOLEN.

ANNEXE :

Liste des points à l'ordre du jour des CHSCT-AC et CHSCT ministériels – ANNEE 2020

- **CHSCT AC**

Date	Ordre du jour CHSCT AC
CHSCT AC du 30 janvier 2020	1. Approbation du procès-verbal du CHSCT AC du 29 novembre 2019 (pour avis) 2. Réaménagement des locaux des services du secrétariat général (pour avis) 3. Réaménagement des locaux de la direction des sports (pour avis) 4. Bilan 2018 santé, sécurité et conditions de travail et recueil de propositions d'améliorations pour les bilans suivants (pour avis) 5. Projet de programme annuel de prévention des risques professionnels 2020 (pour information) 6. Examen des registres SST et DGI (pour information) 7. Examen des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles déclarées (pour information) 8. Calendrier des instances et programme annuel des visites de 9. Questions diverses
CHSCT AC du 4 mars 2020	1. Point d'information relatif au Coronavirus (pour information) 2. Questions diverses
CHSCT AC du 25 mars 2020	1. Les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation l'épidémie de COVID-19
CHSCT AC du 2 avril 2021	Annulé
CHSCT/CTAC du 8 avril 2020	1. Point d'information relatif à l'évolution de la gestion de crise : situation en France, indicateurs de suivi 2. Point d'information relatif aux mesures de prévention : cas contact Covid 19 et prévention des violences intrafamiliales 3. Point d'information relatif à l'organisation des services face à la crise sanitaire 4. Questions diverses
CHSCT/CTAC du 24 avril 2020	1. Point d'information suivi des indicateurs de reporting 2. Point d'information sur les mesures SST 3. Point d'information sur les fiches reflexes 4. Questions diverses
CHSCT/CTAC du 5 mai 2020	1. Échanges sur le plan de déconfinement progressif: principes et modalités de déploiement (pour information) 2. Questions diverses (pour information)
CHSCT/CTAC du 26 mai 2020	1. Déroulement du déconfinement progressif (pour information) 2. Point sur le télétravail (pour information) 3. Présentation du baromètre « condition de travail en période de confinement »(pour information) 4. Soutien psychologique (pour information)

Date	Ordre du jour CHSCT AC
	5. Présentation des résultats des baromètres de la DRH, de la DGCS et de la DGT (pour information) 6. Programmation des visites de site (pour avis) 7. Questions diverses (pour information)
CHSCT/CTAC du 6 juillet 2020	1. Présentation de la démarche d'accompagnement de SDGAP d'Eurogroupe (pour information) CT AC 2. Point sur campus managérial (pour information) CT AC 3. Point de situation sur les agents en recherche d'affectation (pour information) CT AC 4. Réaménagement du « pôle immobilier » – DFAS (pour avis) CHSCT AC 5. Point sur le dé confinement progressif (pour information) CHSCT AC 6. Présentation du projet de guide relatif au travail à distance (pour information) CHSCT AC 7. Présentation du baromètre MCAS (pour information) CHSCT AC 8. Point relatif aux visites de sites (pour information) CHSCT AC 9. Point sur le groupe de travail « Agents transports à vélo/Parking à vélo santé sécurité au travail » (pour information) CHSCT AC 10. Examen des nouvelles inscriptions aux registres SST et DGI (pour information) CHSCT AC 11. Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (pour information) CHSCT AC 12. Questions diverses CHSCT/CT AC
CHSCT/CTAC exceptionnel du 11 septembre 2020	1. Note aux directeurs et chefs de services relevant des Ministères sociaux du 3 septembre 2020 2. Questions diverses
CHSCT/CTAC du 23 septembre 2020	1. Adoption des procès-verbaux des CHSCT/CT d'administration centrale des réunions du 29 novembre 2019, 30 janvier, 8 avril 2020 et sous réserve de réponse, ceux du 4 mars, 25 mars et 5 mai (pour avis) CHSCT/CT AC 2. Point sur la situation sanitaire et les mesures associées (pour information) CHSCT/CT AC 3. Référents Covid 19 dans les directions d'administration centrale (pour information) CHSCT AC 4. Présentation du bilan santé, sécurité et des conditions de travail 2019 (pour avis) CHSCT AC 5. Présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels 2020/2021 (pour avis) CHSCT AC 6. Point sur les transferts d'effectifs (pour information) - CHSCT/CT AC POINT n° 7 : Point sur les agents en recherche d'affectation (pour information) - CTAC 8. Présentation du campus managérial (pour information) – CTAC 9. Point d'étape sur l'avancement du projet Malakoff (pour information) - CHSCT AC 10. Point sur la démarche Eurogroup et présentation du projet d'accompagnement de la sous-direction de la gestion administrative et de la paie (pour information) – CHSCT/CT AC 11. Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (pour information) – CHSCT AC 12. Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (pour information) – CHSCT AC 13. Information concernant le lancement de la négociation relative au télétravail (pour information) – CHSCT AC 14. Rapports de visite de site (DREES ,Mirabeau ,Avenue de France) (pour information) - CHSCT AC 15. Questions diverses
CHSCT AC Exceptionnel du 2 novembre 2020	1.Point sur l'évolution de la situation sanitaire et consultation sur les modalités d'organisation des services (pour avis) 2. Questions diverses
CHSCT/CTAC du 24 novembre 2020	1. Adoption des procès-verbaux des CHSCT/CT d'administration centrale des réunions du 24 avril, 26 mai, 06 juillet et 11 septembre 2020 sous réserve de réponse (pour avis) – CHSCT/CTAC 2. Présentation du décret « instances » relatif aux comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels relevant du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (pour avis) – CTAC

Date	Ordre du jour CHSCT AC
	3. Présentation de l'arrêté portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail, de l'emploi et de l'insertion (pour avis) – CTAC 4. Présentation de l'arrêté portant composition du comité technique unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministères chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé (pour avis) – CTAC 5. Présentation de l'arrêté désignant une opération de restructuration au sein du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et fixant les conditions d'attribution de la prime de restructuration et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint, du complément indemnitaire d'accompagnement, de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, de l'indemnité de départ volontaire et des mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat (pour avis) – CTAC 6. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 25 janvier 2010 portant organisation de la direction générale de la cohésion sociale en services, en sous-directions et en bureaux et Projet de décret modifiant le décret n° 2010-95 du 25 janvier 2010 relatif à l'administration centrale des ministères chargés des affaires sociales et portant création d'une direction générale de la cohésion sociale – afin de prendre en compte le transfert de la compétence « hébergement d'urgence » de la DGCS vers la DIHAL (pour avis) (sous réserve) – CTAC 7. Point d'information sur la mission relative à la fonction juridique des ministères sociaux (pour information) – CTAC 8. Point d'étape sur la démarche Eurogroup (pour information) – CTAC 9. Présentation du plan d'action des ministères sociaux contre le tabac (pour information) – CHSCT AC 10. Présentation de la cellule d'écoute des ministères chargés des affaires sociales (CEMCAS) (pour information) – CHSCT AC 11. Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (pour information) – CHSCT AC 12. Présentation du projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités - « Article 14 » (pour avis) - CTAC 13. Questions diverses ▪ Fiche de procédure de la Cellule de prévention
CHSCT/CTAC *du 7 décembre 2020*	1. Point d'information sur la situation sanitaire (pour information) 2. Plan opérationnel d'accompagnement des directives ministérielles durant la crise sanitaire (pour avis) 3. Présentation du projet de décret modifiant le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales » (pour avis) 4. Présentation du décret modifiant le décret n°2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, et des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi (pour avis) 5. Présentation du décret modifiant le décret 2014-133 du 17 février 2014 fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (pour avis) 6. Présentation de l'arrêté modifiant l'arrêté du 17 février 2014 modifié fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (pour avis) 7. Présentation de l'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2012 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs » (pour avis) 8. Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (pour information) 9.Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (pour information) 10.Présentation des rapports ou point d'information sur les visites de site (pour information) (Duquesne, Montparnasse, Mirabeau, Avenue de France)

Date	Ordre du jour CHSCT AC
	11.Projet de transfert de la compétence « hébergement d'urgence » de la DGCS vers la DIHAL (pour information) 12. Questions diverses
CHSCT/CTAC du 18 décembre 2020	1. Présentation des rapports ou point d'information sur les visites de site (Mirabeau , Avenue de France) (pour information) 2. Questions diverses

- **CHSCT Travail-Emploi**

Date	Ordre du jour- CHSCT Travail-Emploi
13 février 2020	1. Approbation du compte rendu de la séance du 8 novembre 2019 (avis) 2. Orientations ministérielles de prévention pour 2020 (avis) 3. Présentation de la fiche méthodologique dans le cadre de la réorientation des travaux menés sur les RPS (information) 4. Réforme OTE : Compétence du CHSCT Ministériel Travail (information) 5. Cadre des échanges entre pairs (information) 6. Questions diverses
23 mars 2020	Organisation des services et mesures prises dans le cadre de lutte contre l'épidémie de COVID-19
6 avril 2020	1. Point d'information relatif à l'évolution de la gestion de la crise : situation en France et indicateurs de suivi 2. Point d'information relatif à l'organisation de la continuité d'activité (Point 3 initial) 3. Point d'information relatif aux mesures de prévention : fiches reflexes cas COVID 19 et nettoyage des locaux suite à cas COVID 19 (Point 2 initial) 4. Questions diverses
20 avril 2020 (boycotté)	1. Point de situation globale (information) 2. Point d'étape sur les PCA et DUER (information) 3. Levée de confinement : première discussion prospective (information) 4. Modalité d'organisation et charges de travail (services activité partielle et renseignements) (information) 5. Mesures de protection des agents de contrôle et des services informatiques et notamment les notes DGT (information) 6. Evaluation et prévention des RPS liés aux situations de confinement (information) 7. Modalité de fonctionnement des CHSCT (information) 8. Questions diverses
4 mai 2020 (reconvocation)	1. Point de situation globale (information) 2. Point d'étape sur les PCA et DUER (information) 3. Levée de confinement : première discussion prospective/ Échanges sur le plan de dé confinement progressif : principes et modalités de déploiement (information) 4. Modalité d'organisation et charges de travail (services activité partielle et renseignements) (information) 5. Mesures de protection des agents de contrôle et des services informatiques et notamment les notes DGT (information) 6. Evaluation et prévention des RPS liés aux situations de confinement (information) 7. Modalité de fonctionnement des CHSCT (information) 8. Questions diverses
3 juin 2020	1. Déroulement du déconfinement progressif (information) 2. Télétravail et décret interministériel du 5 mai 2020 (information) 3. Présentation du baromètre sur les conditions de travail en période de confinement (information) 4. Mesures de soutien psychologique en place (information) 5. Fonctionnement des instances locales pendant la période de confinement (information) 6. Fréquence et modalités de désinfection (information) 7. Prévention sur les risques d'agression (information) 8. Analyse du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (information)

Date	Ordre du jour- CHSCT Travail-Emploi
9 juillet 2020 (boycotté)	1. Approbation des PV du 25 septembre, du 8 novembre 2019, du 13 février 2020, 23 mars 2020 et 6 avril 2020 (avis) 2. Point sur le dé confinement progressif (information) 3. Présentation « guide du travail à distance » (information) 4. Présentation des résultats du baromètre « qualité de vie au travail au sein des ministères sociaux » (information) 5. Présentation du rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux - CEMCAS (information) 6. Questions diverses
15 et 16 octobre 2020	1. Approbation des procès-verbaux des séances : 25 septembre et 8 novembre 2019, 13 février, 23 mars et 6 avril 2020 (avis) 2. Point sur la situation sanitaire et mesures associées (information) 3. Bilan santé sécurité au travail 2019 (avis) 4. Orientation ministérielles de prévention pour 2020/2021 (avis) 5. Information relative aux logiciels WIKI'T et DEMATAMIANTE (information) 6. Présentation du bilan CEMCAS (information) 7. Echanges entre pairs (information) 8. Questions diverses
2 novembre 2020	1- Point sur l'évolution de la situation sanitaire et consultation sur les modalités d'organisation des services (avis) 2- Questions diverses
17 novembre 2020	1. Adoption des PV du 4 mai 2020 et du 3 juin 2020 (avis) 2. Echanges entre pairs (information) 3. Point sur la situation sanitaire (information) 4. Retour d'expérience sur la crise sanitaire et sur les préconisations à mettre en œuvre (information) – point supprimé car ne concerne pas directement les DIRECCTE 5. Plan opérationnel d'accompagnement des directives ministérielles durant la crise sanitaire (avis) 6. Orientations ministérielles pour 2020/2021 (avis) 7.Présentation du dispositif de signalement harcèlement/violences/discriminations (information) 8. Questions diverses
7 décembre 2020	1. Point d'information sur le projet d'organisation territoriale de l'Etat (OTE) 2. Questions diverses

- **<u>CHSCT Affaires sociales-Jeunesse et sports</u>**

Date	Ordre du jour CHSCT Affaires sociales-Jeunesse et sports
24 mars 2020	Point d'information relatif au COVID-19
07 avril 2020	1- Point d'information relatif à l'évolution de la gestion de la crise : situation en France et indicateurs de suivi (information) 2- Point d'information relatif aux mesures de prévention : fiches reflexes cas COVID 19 et nettoyage des locaux suite à cas COVID 19 (information) 3- Point d'information relatif à l'organisation de la continuité d'activité (information) 4- Questions diverses

Date	Ordre du jour CHSCT Affaires sociales-Jeunesse et sports
22 avril 2020	1- Point d'information suivi des indicateurs de reporting (information) 2- Point d'information sur les SST (information) 3- Point d'information sur les fiches réflexes (information) 4- Questions diverses
06 mai 2020	1- Échanges sur le déconfinement progressif (information) 2- Questions diverses
02 juin 2020	1- Adoption des PV du 24 mars et du 7 avril 2- Déroulement du déconfinement progressif (information) 3- Point sur le télétravail (information) 4- Présentation du baromètre « condition de travail en période de confinement » (information) 5- Soutien psychologique (information) 6- Modalités d'intervention des ISST pour le périmètre Sport (information) Questions diverses
06 juillet 2020	1- Adoption PV CHSCT ASJS du 22 avril (pour avis) 2- Point relatif au déconfinement progressif (information) 3- Point sur le télétravail / travail à distance (information) 4- Point sur les travaux menés par le groupe de travail déconfinement (information) 5- Présentation de la synthèse des DUER/PCA (QVT) (Information) 6- Présentation du baromètre « qualité de vie au travail » des Ministères sociaux (information) 7- Présentation du rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux-CEMCAS (information) 8- Point sur le tableau de suivi des engagements du CHSCTM ASJS (information) 9- Questions diverses
29 septembre 2020	1- Point sur la situation sanitaire et mesures associées (information) Présentation générale de la note SGMAS Présentation des résultats de l'enquête relative aux dispositifs mis en place au sein des DRJSCS 2- Questions diverses
08 octobre 2020	1- Approbation des PV du 15 mai 2019, du 13 novembre 2019, et du 22 avril 2020 (Avis) 2- Bilan santé sécurité au travail 2019 (Avis) 3- Orientations ministérielles de prévention pour 2020/2021 (Avis) 4- Bilan de la formation initiale des membres de CHCST des Ministères sociaux (Information) 5- Questions diverses.
02 novembre 2020	1- Point sur l'évolution de la situation sanitaire et consultation sur les modalités d'organisation des services (pour avis) 2- Questions diverses
15 décembre 2020	1- Approbation des PV des 6 mai, 2 juin, 6 juillet, 29 septembre et 8 octobre 2020 (Avis) 2- Point sur la situation sanitaire (Information) 3- Plan opérationnel d'accompagnement des directives ministérielles durant la crise sanitaire (Avis) 4- Point d'information sur le projet d'organisation territoriale de l'Etat (OTE) (Information) 5- Questions diverses

7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles

7.2.1. Nombre et taux d'accidents

Pour l'administration centrale, les données proviennent de la mission accidents, maladies et instances médicales chargée de l'instruction des accidents de service / du travail et des maladies professionnelles.
Le bilan social 2020 intègre les agents contractuels de droit privé pour l'analyse, tout comme dans les bilans sociaux des années précédentes.

En 2020, 270 accidents de service ou du travail et de trajet ont été déclarés. Cela correspond à un taux d'accidents du travail de 1,45% (2,41 % en 2019). Ces accidents ont entrainé 5736 jours d'arrêt, soit 21,2 jours en moyenne par agent en 2020 (24,7 jours en 2019).

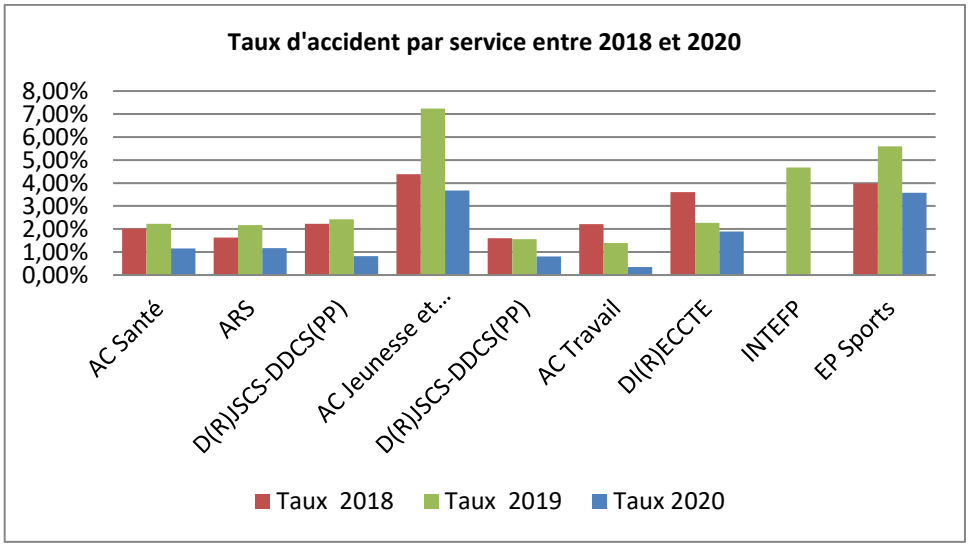
Les taux d'accident varient de 0,34% pour les agents d'administration centrale du périmètre « Travail » à 3,68% pour les agents d'administration centrale du périmètre « Jeunesse et sports ».
Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident varie, quant à lui, de 8 jours pour les agents d'administration centrale du périmètre « Jeunesse et Sport » à 32,4 jours pour les agents des DIRECCTE.

Répartition des accidents de service / du travail et de trajet survenus en 2020 par service

Service	Nombre d'accidents survenus	Nombre de jours d'arrêts (accidents)	Taux 2020	Durée moyenne (en jours) des arrêts (accidents)
P124-Santé	**121**	**1972**	**1,12%**	**16,3**
AC Santé	28	232,0	1,15%	8,3
ARS	84	1 503,0	1,16%	17,9
D(R)JSCS-DDCS(PP)	9	237,0	0,82%	26,3
P124-Jeunesse et sports	**16**	**140**	**1,94%**	**8,8**
AC Jeunesse et sport	12	96,0	3,68%	8,0
D(R)JSCS-DDCS(PP)	4	44,0	0,80%	11,0
P155-Travail	**92**	**2903**	**1,57%**	**31,6**
AC Travail	4	52,0	0,34%	13,0
DI(R)ECCTE	88	2851,0	1,89%	32,4
INTEFP	0	0,0	0,00%	0,0
EP Sports	**41**	**721,0**	**3,58%**	**17,6**
Total	**270**	**5736,0**	**1,45%**	**21,2**

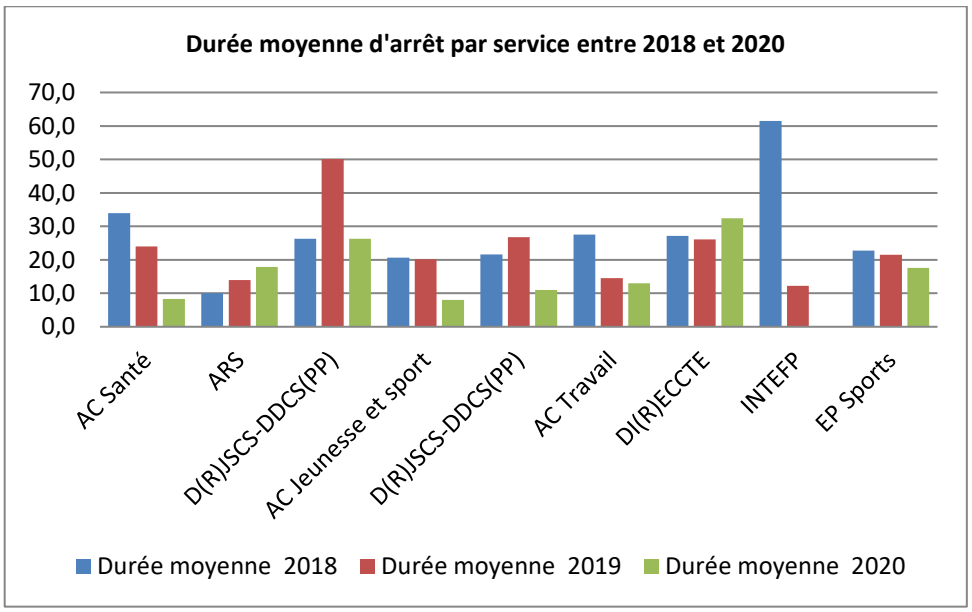
Entre 2019 et 2020, les taux d'accident de service / du travail et de trajet ont baissé dans l'ensemble des secteurs compte tenu des mesures mises en œuvre dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et plus particulièrement le travail à distance.

Taux d'accident par service entre 2018 et 2020



De façon générale, la durée moyenne des arrêts baisse (-14,29% par rapport à 2019).

Durée moyenne d'arrêt par service entre 2018 et 2020



En 2020, plus de la moitié des accidents de service / du travail ou de trajet (entre 48,78% pour les agents des EP Sports et 72,83% pour le secteur « Travail ») ont donné lieu à une invalidité temporaire.

Nombre d'accidents ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2020

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents
Total secteur "santé"	1	0,83%	62	51,24%	63	52,07%
Total secteur "jeunesse et sports"	0	0,00%	9	56,25%	9	56,25%
Total secteur "travail"	0	0,00%	67	72,83%	67	72,83%
EP sport	0	0,00%	20	48,78%	20	48,78%
Total	**1**	**0,37%**	**158**	**58,52%**	**159**	**58,89%**

En 2020, le taux d'accident de service / du travail en administration centrale s'élève à 1,12 %. Il est le plus élevé au sein des directions du périmètre « Jeunesse et sports » (3,68 %) et le plus faible pour celles du périmètre « Travail - emploi » (0,34 %).

Dans les services territoriaux, les taux d'accident de service / du travail ou de trajet présentent des disparités :

- En ARS, le taux d'accident est de 1,16% en 2020 (contre 2,16% en 2019). La Guadeloupe présente le taux le plus élevé avec 3,45% ;
- En DR(D)JSCS, les taux sont semblables pour les deux secteurs, 0,82% pour le secteur « Santé » et 0,80% pour le secteur « Jeunesse et Sports ». Ce taux est important à Mayotte (20%) ;
- Enfin, en DI(R)ECCTE, le taux d'accident est de 1,89% avec les valeurs les plus élevées en Martinique (15%) et à Saint-Pierre-et-Miquelon (12,50%).

Le taux d'accident est en baisse dans les établissements publics du sport (3,58% contre 5,59% en 2019), notamment au CREPS de Wattignies (13,43%) et au Musée national du sport (11,11%).

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2020 par direction d'administration centrale

Administration Centrale		
Direction	**Nombre d'accidents déclarés**	**Taux d'AT**
Total P124 santé		
Bureau de la communication Jeunesse et sports	0	0,00%
Cabinets et bureaux des cabinets	0	0,00%
DAEI	0	0,00%
DAJ	0	0,00%
DFAS	0	0,00%
DGCS	4	1,83%
DGOS	2	0,76%
DGS	3	1,03%
DICOM	2	6,45%
DJEPVA	0	0,00%
DREES	0	0,00%
DRH	3	1,21%
DS	0	0,00%
DNUM	3	2,19%
DSS	2	0,93%
IGAS	0	0,00%
IGJS	0	0,00%
Mission Nationale de Contrôle (MNC)	4	5,06%
Secrétariat général	1	2,00%
Syndicats	0	0,00%
Autres	4	3,92%

Total P124 jeunesse et sports		
Bureau de la communication Jeunesse et sports	0	0,00%
Cabinets et bureaux des cabinets	3	23,08%
DFAS	0	0,00%
Direction des sports	4	3,39%
DJEPVA	5	4,13%
DRH	0	0,00%
DNUM	0	0,00%
IGJS	0	0,00%
Syndicats	0	0,00%
Autres	0	0,00%

Total P155		
Cabinets et bureaux des cabinets	0	0,00%
DAEI	0	0,00%
DAJ	0	0,00%
DARES	0	0,00%
DFAS	3	3,70%
DGEFP	1	0,36%
DGT	0	0,00%
DICOM	0	0,00%
DRH	0	0,00%
DNUM	0	0,00%
Syndicats	0	0,00%
Autres	0	0,00%

Total AC	**44**	**1,12%**

NC = non communiqué

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2020 par région dans les services territoriaux

Région	ARS		DRJSCS-DDCS(PP) périmètre santé		DRJSCS-DDCS(PP) périmètre Jeunesse et sports		DI(R)ECCTE	
	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
Auvergne, Rhône-Alpes	9	0,95%	6	1,88%	1	0,61%	10	1,19%
Bourgogne Franche-Comté	1	0,23%	NC	NC	NC	NC	10	3,05%
Bretagne	9	2,30%	0	0,00%	0	0,00%	5	1,54%
Centre-Val de Loire	8	2,68%	NC	NC	NC	NC	1	0,36%
Corse	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	NC	NC
Grand Est	9	1,24%	NC	NC	NC	NC	13	2,26%
Guadeloupe	6	3,45%	0	0,00%	0	0,00%	NC	NC
Guyane	NC	NC	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Hauts-de-France	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Ile-de-France	1	0,09%	NC	NC	NC	NC	NC	NC
La Réunion	NC	NC	NC	NC	NC	NC	3	2,91%
Martinique	NC	NC	NC	NC	NC	NC	9	15,00%
Mayotte	NC	NC	NC	NC	2	20,00%	NC	NC
Normandie	5	1,23%	0	0,00%	1	1,35%	NC	NC
Nouvelle-Aquitaine	11	1,39%	1	0,34%	0	0,00%	9	1,42%
Nouvelle Calédonie			NC	NC	NC	NC		
Occitanie	8	1,03%	NC	NC	NC	NC	14	2,31%
Pays de la Loire	5	1,20%	NC	NC	NC	NC	6	1,61%
Polynésie Française			NC	NC	NC	NC		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12	2,10%	NC	NC	NC	NC	7	1,39%
Saint Pierre et Miquelon			NC	NC	NC	NC	1	12,50%
Wallis et Futuna			NC	NC	NC	NC	NC	NC
EHESP			NC	NC				
DRIHL			2	2,56%				
Autres								
INTEFP							0	0,00%
Total	**84**	**1,16%**	**9**	**0,82%**	**4**	**0,80%**	**88**	**1,89%**

NC = non communiqué

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2020 dans les établissements publics « sport »

EP sport		
Etablissement	**Nombre d'accidents déclarés**	**Taux d'AT**
CREPS Strasbourg	0	0,00%
CREPS Pointe à Pitre	1	3,13%
CREPS Bordeaux	0	0,00%
CREPS Vichy	NC	NC
CREPS Dijon	0	0,00%
CREPS Centre	0	0,00%
CREPS Reims	2	4,65%
CREPS IDF	1	1,41%
CREPS La Réunion	1	3,03%
CREPS Montpellier	1	1,28%
CREPS Nancy	1	2,56%
CREPS Toulouse	1	1,56%
CREPS Pays de Loire	2	3,85%
CREPS Poitiers	2	4,17%
CREPS Rhône-Alpes	2	3,70%
CREPS PACA	4	3,13%
CREPS Wattignies	9	13,43%
~~Centre National pour le Développement du Sport (CNDS)~~	NC	NC
Ecole Nationale de Voile et des Sports Nautiques (ENVSN)	3	6,25%
Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance (INSEP)	NC	NC
Agence nationale du sport	NC	NC
Musée national du Sport (MNS)	3	11,11%
Ecole Nationale des sports de montagne (ENSM)	8	5,33%
Institut Français du Cheval et de l'Equitation (IFCE) (1)	NC	NC
Total	**41**	**3,58%**

NC = non communiqué

7.2.2. Caractéristiques des accidents

7.2.2.1. Les types d'accidents

Près de la moitié des accidents (45,56% contre 40,27% en 2019) sont des accidents stricto sensu. La part des accidents de trajet reste stable (44,44% contre 44,95% en 2019) et celle des accidents de mission est en baisse (10% contre 14,78% en 2019).

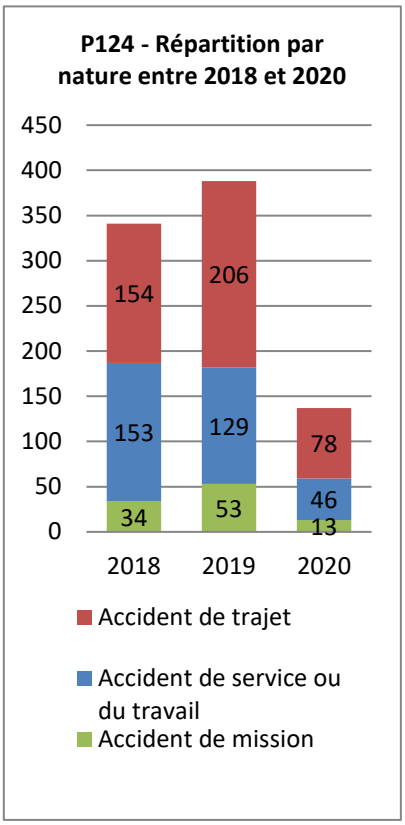
Nombre d'accidents survenus en 2020 par service et type d'accident

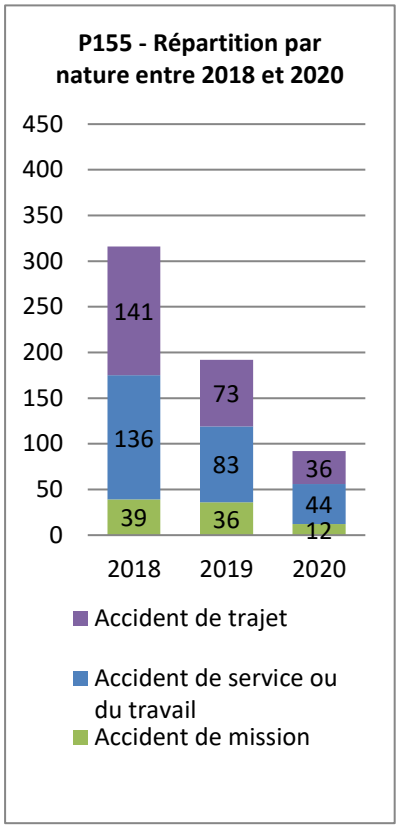
Service	Accident de mission	Accident de service ou du travail	Accident de trajet	Total
P124-Santé	**10**	**42**	**69**	**121**
AC Santé	3	12	13	28
ARS	7	26	51	84
DRJSCS / DDCS(PP)	0	4	5	9
P124 JS	**3**	**4**	**9**	**16**
AC JS	2	2	8	12
DRJSCS / DDCS(PP)	1	2	1	4
P155-Travail	**12**	**44**	**36**	**92**
AC Travail	0	0	4	4
DIRECCTE	12	44	32	88
INTEFP	0	0	0	0
EP sport	**2**	**33**	**6**	**41**
Total	**27**	**123**	**120**	**270**

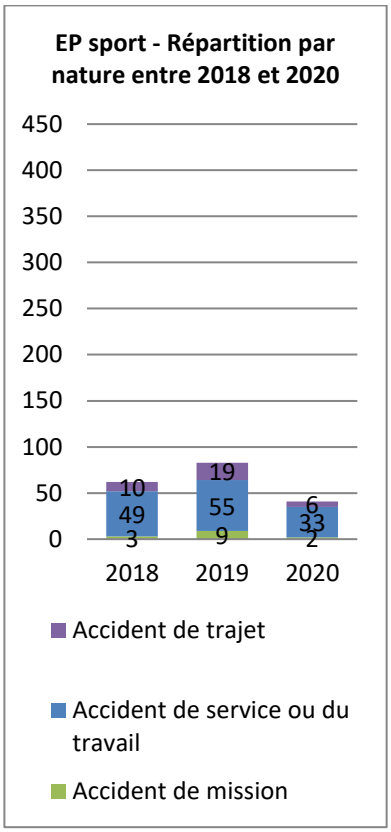
Entre 2019 et 2020, les évolutions d'un périmètre à l'autre sont en baisse quelque soit le type d'accidents :

- pour les agents du programme 124 (périmètre « Affaires sociales-santé » et périmètre « Jeunesse et sports »), le nombre d'accidents est en baisse de 64,69% soit :
  - moins 64,34% pour les accidents de service stricto sensu ;
  - moins 62,14% pour les accidents de trajet ;
  - moins 75,47% pour les accidents de mission.
- pour les agents du programme 155 (périmètre « Travail-emploi »), le nombre d'accidents est en baisse de 52,08% soit :
  - moins 46,99% pour les accidents de service stricto sensu ;
  - moins 50,68% pour les accidents de trajet ;
  - moins 66,67% pour les accidents de mission.
- enfin, pour les agents des établissements sport, le nombre d'accidents est en baisse de 50,60% soit :
  - moins 40% pour les accidents de service stricto sensu ;
  - moins 68,42% pour les accidents de trajet
  - moins 77,78% pour les accidents de mission.

Répartition des accidents survenus en 2018 et 2019 par programme et type d'accident







7.2.2.2. La durée des arrêts de travail

En 2020, 58,52% des accidents ont donné lieu à au moins un arrêt de travail (contre 55,81 % en 2019). Cela concerne 51,24 % des accidents du périmètre « Affaires sociales-santé », 37,50 % des accidents des agents du périmètre « Jeunesse et sports », 72,83 % de ceux du périmètre « Travail-emploi » et 48,78 % de ceux des établissements sport.

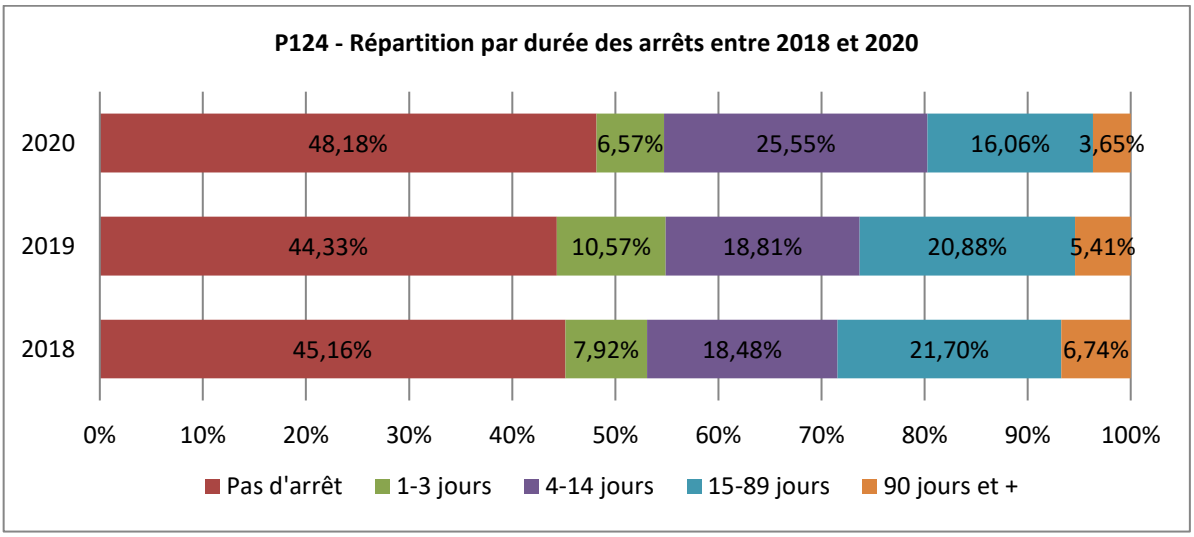
Répartition des accidents survenus en 2020 par durée d'arrêt et par service

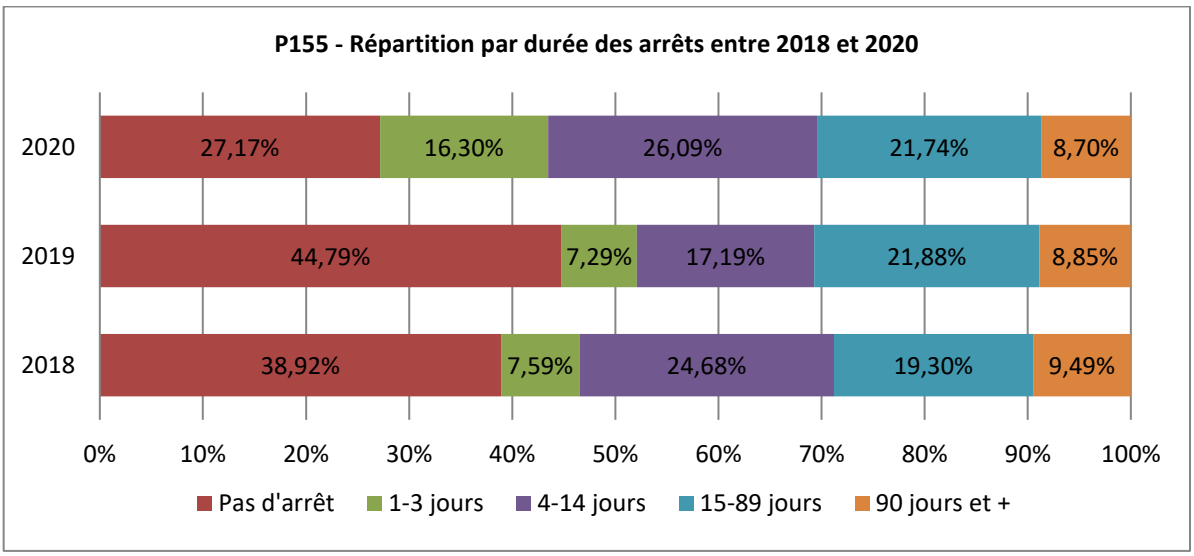
Service	Pas d'arrêt	1-3 jours	4-14 jours	15-89 jours	90 jours et +	Total
Secteur santé	**59**	**9**	**29**	**19**	**5**	**121**
AC Santé	15	5	5	3	0	28
ARS	43	3	20	14	4	84
DRJSCS / DDCS(PP)	1	1	4	2	1	9
Secteur JS	**7**	**0**	**6**	**3**	**0**	**16**
AC JS	7	0	3	2	0	12
DRJSCS / DDCS(PP)	0	0	3	1	0	4
Secteur travail	**25**	**15**	**24**	**20**	**8**	**92**
AC Travail	0	0	2	2	0	4
DIRECCTE	25	15	22	18	8	88
INTEFP	0	0	0	0	0	0
EP sport	**21**	**5**	**8**	**5**	**2**	**41**
Total	**112**	**29**	**67**	**47**	**15**	**270**

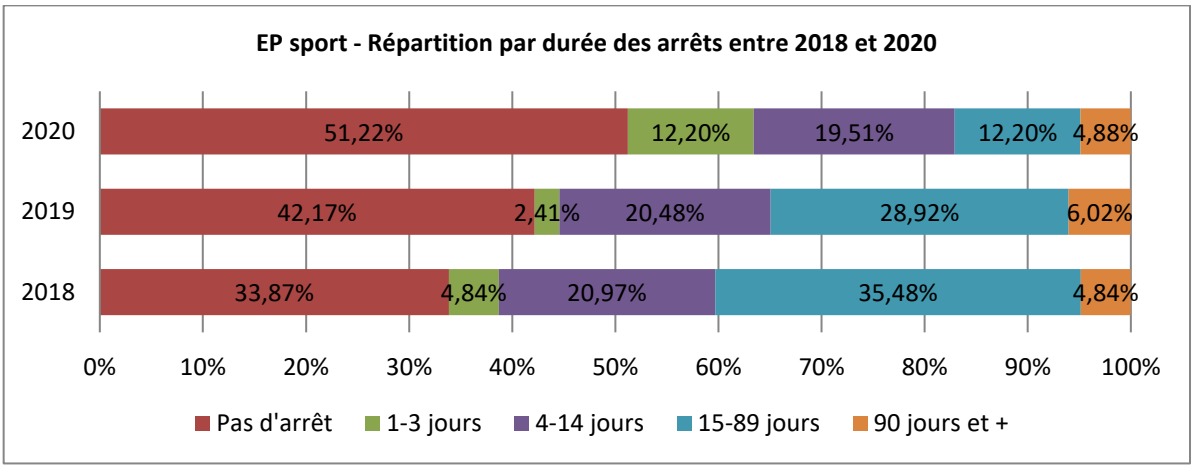
Entre 2019 et 2020 :

- la part des accidents sans arrêts de travail augmente pour les secteurs « Affaires sociales - Jeunesse et sports » et pour les établissements Sport (respectivement +3,85% et +9,05%) mais baisse pour le secteur « Travail » (-17,62%) ;
- la part des arrêts compris entre 1 et 3 jours baisse augmente de 9,01% pour le secteur « Travail » et de 9,79% pour les établissements sport. Elle baisse de 4% pour les secteurs « Affaires sociales - Jeunesse et sport » ;
- la part des arrêts de 4 à 14 jours baisse de 1% pour les agents des EP Sports mais augmente pour les secteurs « Affaires sociales - Jeunesse et sports » et « Travail » (respectivement +6,74% et +8,9%) ;
- les parts des arrêts de 15 à 89 jours et de 90 jours et plus baissent dans l'ensemble des secteurs ;

Évolution de la répartition de la durée des arrêts pour les accidents survenus entre 2018 et 2020







7.2.2.3. La répartition des accidents selon l'activité des agents

La répartition des accidents de service / du travail et de mission selon l'activité de l'agent diffère d'un périmètre à l'autre :

- la part des accidents au bureau est prépondérante pour les agents des périmètres « Affaires sociales-santé », « Jeunesse et sports » et « Travail-Emploi » ;
- les accidents survenus dans le cadre d'une formation sont proportionnellement plus nombreux (2,44%) pour les agents des établissements publics sport que pour les autres périmètres;
- les accidents ayant eu lieu sur le terrain représentent plus de la moitié (60,98%) des accidents des agents des établissements publics sport.

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2020 selon l'activité

Secteur	Service	Bureau	Formation statutaire ou continue	Atelier-terrain-laboratoire	Total
Secteur "santé"	Nombre d'accidents	118	0	3	121
	%	97,52%	0,00%	2,48%	100,00%
Secteur "JS"	Nombre d'accidents	14	0	2	16
	%	87,50%	0,00%	12,50%	100,00%
Secteur "travail"	Nombre d'accidents	74	0	18	92
	%	80,43%	0,00%	19,57%	100,00%
EP sport	Nombre d'accidents	15	1	25	41
	%	36,59%	2,44%	60,98%	100,00%

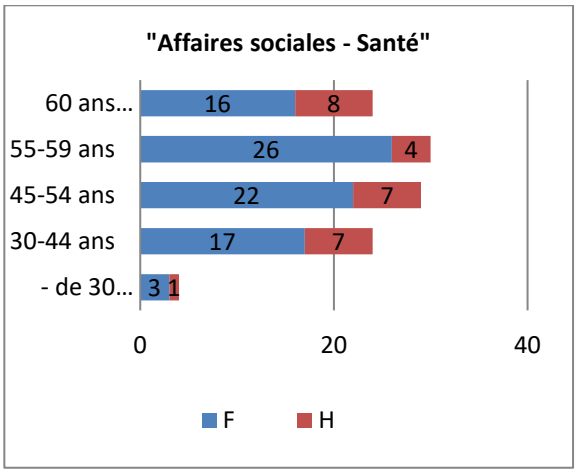
7.2.3. Caractéristiques des agents

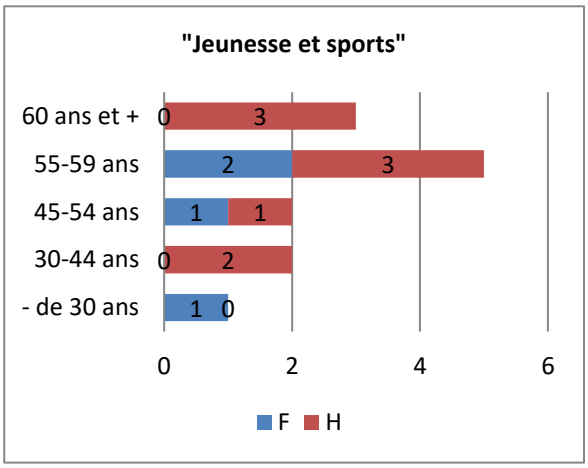
7.2.3.1. L'âge des agents

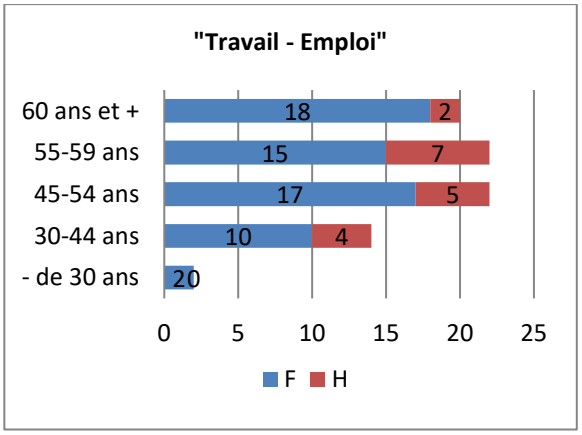
En 2020, la répartition par âge diffère d'un périmètre à l'autre :

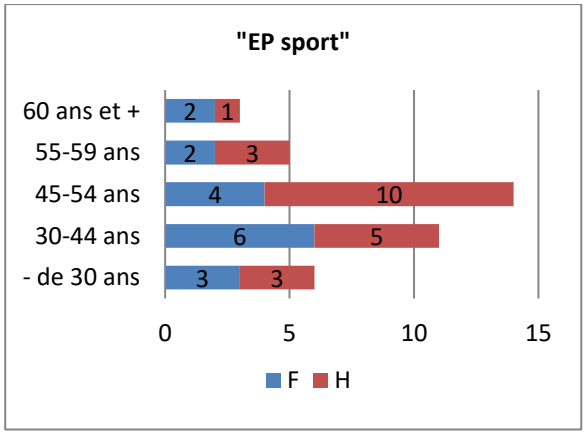
- la part des agents de moins de 30 ans est plus élevée pour les agents des établissements « Sport » (15,38%) que pour les autres secteurs ainsi que celle des 45-54 ans (35,90%) ;
- la part des 55-59 ans est plus élevée pour les agents du secteur « Jeunesse et sports » (38,46%) ;
- la part des 60 ans ou plus est moins élevée pour les agents des établissements « Sport » (7,69%) que pour les autres secteurs.

Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2020 par périmètre (hors accidents de mission)









7.2.3.2. La répartition des accidents selon le statut des agents

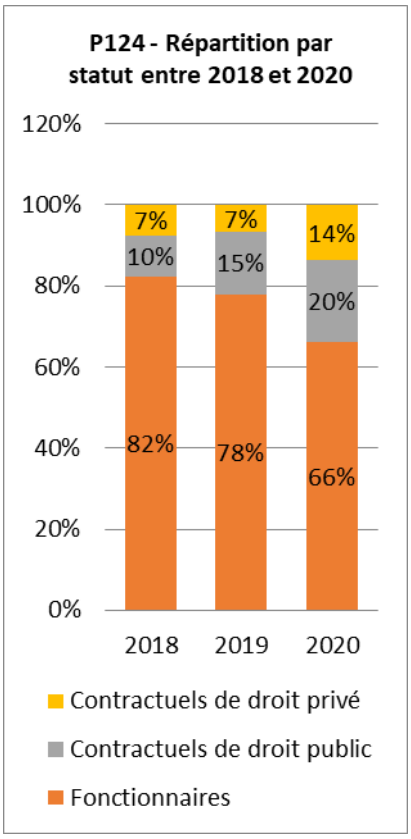
En 2020, une grande majorité des accidents de service / du travail concerne des fonctionnaires (76,67%).

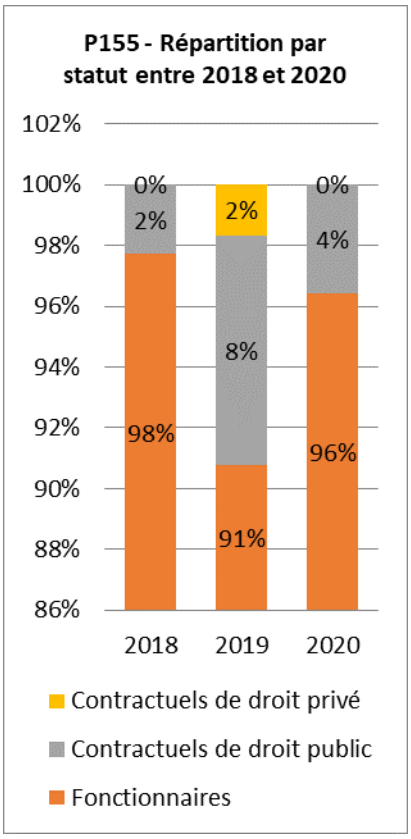
Répartition des accidents survenus en 2020 selon le statut des agents et le service (hors accidents de trajet)

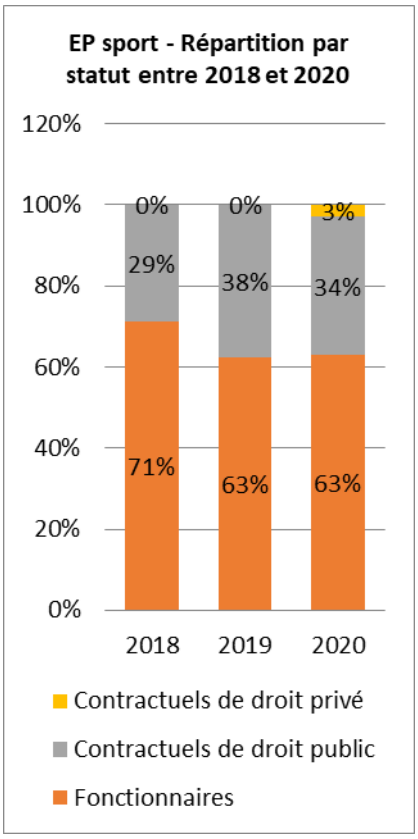
Service	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé	Total
Total secteur "santé"	**32**	**12**	**8**	**52**
AC Santé	11	4	0	15
ARS	18	7	8	33
DRJSCS / DDCS(PP)	3	1	0	4
Total secteur "jeunesse et sports"	**7**	**0**	**0**	**7**
AC JS	4	0	0	4
DRJSCS / DDCS(PP)	3	0	0	3
Total secteur "travail"	**54**	**2**	**0**	**56**
AC Travail	0	0	0	0
DI(R)ECCTE	54	2	0	56
INTEFP	0	0	0	0
EP sport	**22**	**12**	**1**	**35**
Total	**115**	**26**	**9**	**150**

Entre 2019 et 2020, la part des accidents des fonctionnaires baisse pour le programme 124 (66% contre 78% en 2019) et reste stable pour les établissements publics sport. Elle augmente légèrement pour le programme 155 (96% contre 91% en 2019). La part des accidents des contractuels de droit public est plus importante pour les établissements publics sport (34%) et celle des contractuels de droit privé plus importante au sein du programme 124 (14%).

Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2018 et 2020







7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents

En 2020, la catégorie des agents victimes d'accident de service ou du travail, est répartie de la manière suivante : 53,19 % d'agents de catégorie A, 18,44 % de catégorie B et 28,37 % de catégorie C.

Cependant, cette répartition varie d'un périmètre à l'autre :

- les agents de catégorie A sont majoritaires au sein du programme 124 (63 %) et 155 (55 %) ;
- les agents de catégorie B sont plus concernés au sein du programme 155 (25 %) que pour les autres périmètres ;
- les agents de catégorie C sont majoritaires dans les établissements publics sport (50 %).

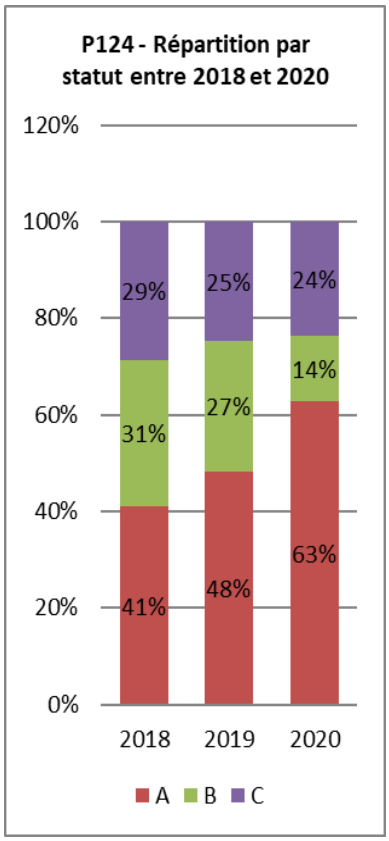
Répartition des accidents survenus en 2020 selon la catégorie des agents et le service (hors contractuels de droit privé des ARS et des EP)

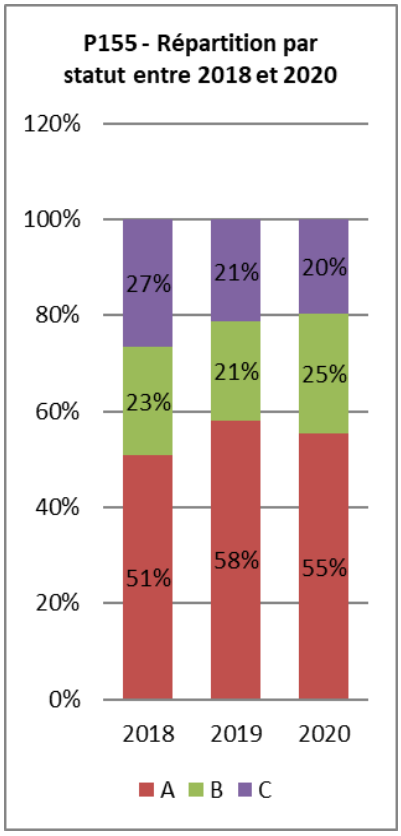
Périmètre	A	B	C	Total
Total secteur "santé"	**25**	**7**	**12**	**44**
AC Santé	9	2	4	15
ARS	13	5	7	25
DRJSCS / DDCS(PP)	3	0	1	4
Total secteur "jeunesse et sports"	**7**	**0**	**0**	**7**
AC JS	4	0	0	4
DRJSCS / DDCS(PP)	3	0	0	3
Total secteur "travail"	**31**	**14**	**11**	**56**
AC Travail	0	0	0	0
DI(R)ECCTE	31	14	11	56
INTEFP	0	0	0	0
EP sport	**12**	**5**	**17**	**64**
Total	**75**	**26**	**40**	**351**

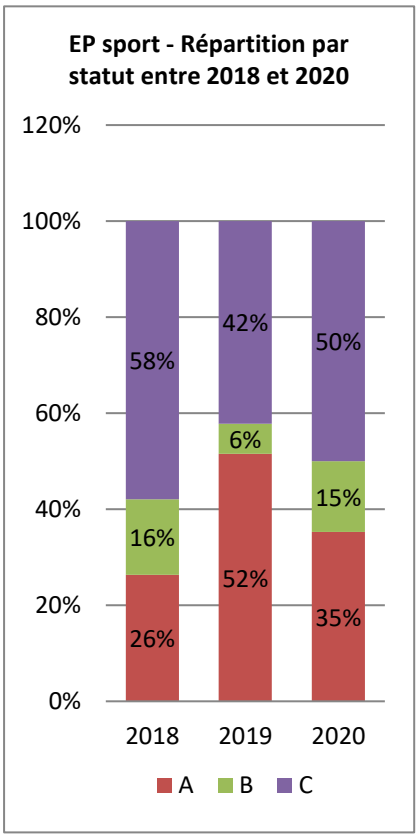
Entre 2019 et 2020, les évolutions sont marquées par une augmentation de la part des agents de catégorie A (+2,02%) et C (+5,93%) et une baisse de ceux de catégorie B (-12,54%).

Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2018 et 2020

(hors contractuels de droit privé)







7.2.4. Conséquences des accidents

7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions

En 2020, plus de la moitié (56%) des accidents de service ou du travail et de trajet, ont occasionné des contusions, hématomes et lésions ligamentaires ou musculaires.

Selon les périmètres, des spécificités apparaissent :

- la part des contusions et hématomes est plus importante pour les agents du secteur « Travail » (39,29%) ;
- les lésions ligamentaires ou musculaires sont proportionnellement plus nombreuses pour les agents du secteur « Jeunesse et Sports » (57,14%) ;
- la catégorie « Autre » (malaise, anxiété, lésion psychologique, choc émotionnel) vient en troisième position (17,33%) et sont plus fréquents chez les agents des secteurs « Jeunesse et Sports » et « Travail » (28,57%). Viennent ensuite les fractures (8,67%) et les lumbagos (6,67%) plus fréquents chez les agents du secteur « Jeunesse et Sports » (14,29%).

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2020 selon la nature des lésions

Nature des lésions	Secteur "santé"		Secteur "JS"		Secteur "travail"		EP sport	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Amputation	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Fracture	5	9,62%	0	0,00%	5	8,93%	3	8,57%
Brûlure physique, chimique	1	1,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gelure	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Plaie, piqûre	3	5,77%	0	0,00%	0	0,00%	3	8,57%
Contusion, hématome	11	21,15%	0	0,00%	22	39,29%	10	28,57%
Corps étranger	1	1,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Hernie	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	15	28,85%	4	57,14%	7	12,50%	15	42,86%
Lumbago	3	5,77%	1	14,29%	4	7,14%	2	5,71%
Troubles auditifs	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Troubles visuels	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Electrisation, électrocution	1	1,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Intoxication	0	0,00%	0	0,00%	1	1,79%	0	0,00%
Asphyxie	1	1,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Commotion, perte de connaissance	4	7,69%	0	0,00%	1	1,79%	1	2,86%
Autre	7	13,46%	2	28,57%	16	28,57%	1	2,86%
Total	**52**	**100,00%**	**7**	**100,00%**	**56**	**100,00%**	**35**	**100,00%**

(*) La nature « Autre » correspond, par exemple, aux lésions suivantes : malaise, épuisement professionnel, anxiété, lésion psychologique, choc émotionnel.

7.2.4.2. La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions

En 2020, le nombre d'accidents touchant les membres inférieurs sont les plus fréquents (en moyenne 33,36% contre 26,29% en 2019). On trouve ensuite la catégorie « Autre » (17,17% contre 18,99% en 2019), les accidents touchant le tronc (14,56%), les membres supérieurs (14,48% contre 24,01% en 2019) et les mains (10,33%).

Répartition des accidents survenus en 2020 selon la nature et le siège des lésions

Périmètre « Affaires sociales-santé » (hors accidents de trajet)

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	Total
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	0	0	2	1	0	1	1	0	0	5
Brûlure physique, chimique	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	1	0	1	1	0	0	0	0	0	3
Contusion, hématome	0	0	2	2	3	2	2	0	0	11
Corps étranger	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	0	0	4	1	9	0	1	0	0	15
Lumbago	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
Troubles auditifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrisation/Electrocution	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asphyxie	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Commotion, perte de connaissance	1	0	0	1	0	1	0	0	1	4
Autre	0	0	1	0	0	0	1	0	5	7
Total	**4**	**0**	**11**	**7**	**12**	**4**	**8**	**0**	**6**	**52**
%	**7,69%**	**0,00%**	**21,15%**	**13,46%**	**23,08%**	**7,69%**	**15,38%**	**0,00%**	**11,54%**	**100,00%**

Répartition des accidents survenus en 2020 selon la nature et le siège des lésions
Périmètre « Jeunesse et sports » (hors accidents de trajet)

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	TOTAL
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brûlure physique, chimique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contusion, hématome	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Corps étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
Lumbago	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Troubles auditifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrisation/Electrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autre	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**1**	**0**	**2**	**7**
%	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**57,14%**	**0,00%**	**14,29%**	**0,00%**	**28,57%**	**100,00%**

Répartition des accidents survenus en 2020 selon la nature et le siège des lésions
Périmètre « Travail-emploi » (hors accidents de trajet)

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	Total
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	0	0	4	1	0	0	0	0	0	5
Brûlure physique, chimique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contusion, hématome	4	0	6	3	5	0	2	0	2	22
Corps étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	0	0	1	1	4	1	0	0	0	7
Lumbago	0	0	0	0	0	0	3	0	1	4
Troubles auditifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrisation/Electrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Autre	0	0	0	1	0	0	3	0	12	16
Total	**4**	**0**	**11**	**6**	**9**	**2**	**8**	**0**	**16**	**56**
%	**7,14%**	**0,00%**	**19,64%**	**10,71%**	**16,07%**	**3,57%**	**14,29%**	**0,00%**	**28,57%**	**100,00%**

Répartition des accidents survenus en 2020 selon la nature et le siège des lésions

EP sport (hors accidents de trajet)

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	Total
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3
Brûlure physique, chimique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
Contusion, hématome	1	0	2	1	4	1	1	0	0	10
Corps étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	1	0	3	1	8	0	2	0	0	15
Lumbago	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Troubles auditifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrisation/Electrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Autre	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	**3**	**0**	**6**	**6**	**13**	**2**	**5**	**0**	**0**	**35**
%	**8,57%**	**0,00%**	**17,14%**	**17,14%**	**37,14%**	**5,71%**	**14,29%**	**0,00%**	**0,00%**	**100,00%**

1) tête : appareil auditif, bouche, cou, face (visage), nez, région crânienne, (exceptés les yeux)
(2) membres supérieurs : avant-bras, bras, coude, épaule, poignet (exceptés mains ou pieds)
(3) main : doigts, paume et dos de la main
(4) membres inférieurs : cheville, cuisse, genou, hanche, jambe (exceptés pieds)
(5) pieds : orteils, plante et dessus, talon
(6) tronc : abdomen, bassin, périnée, organes génitaux, région lombaire, thorax, colonne vertébrale, cervicale, coccyx, dorsale, sacrum

7.2.5. Maladies professionnelles

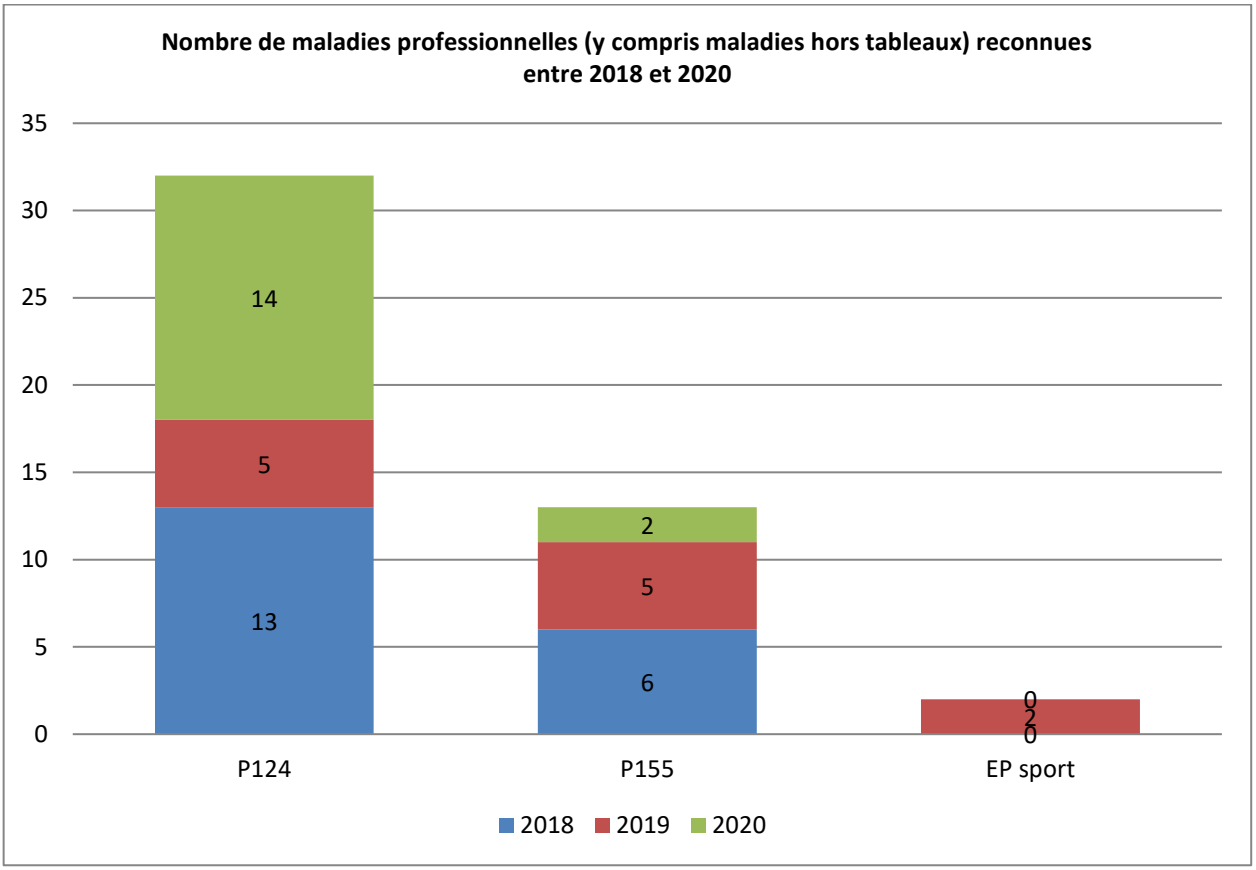
En 2020, sur l'ensemble du périmètre, 16 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service dont 9 en ARS, 4 en D(R)JSCS/DDCS(PP), 2 en DI(R)ECCTE et 1 en administration centrale.

Nombre de maladies professionnelles (y compris maladies hors tableaux) reconnues par service en 2020

Service	Nombre de maladies reconnues imputables au service								
	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Total-Santé	**0**	**2**	**5**	**7**	**1**	**1**	**2**	**4**	**11**
AC Santé	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	**0**
ARS	0	1	5	**6**	0	1	2	**3**	**9**
D(R)JSCS-DDCS(PP)	0	1	0	**1**	1	0	0	**1**	**2**
Total-Jeunesse et sports	**1**	**2**	**0**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**
AC Jeunesse et sport	1	0	0	**1**	0	0	0	**0**	**1**
D(R)JSCS-DDCS(PP)	0	2	0	**2**	0	0	0	**0**	**2**
Total-Travail	**2**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**
AC Travail	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	**0**
DI(R)ECCTE	2	0	0	**2**	0	0	0	**0**	**2**
INTEFP	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	**0**
EP Sports	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Total	**3**	**4**	**5**	**12**	**1**	**1**	**2**	**4**	**16**

Entre 2019 et 2020, le nombre de maladies imputables augmente, après une baisse significative entre 2018 et 2019 (19 à 12).

Nombre de maladies professionnelles (y compris maladies hors tableaux) reconnues par programme entre 2018 et 2020



Enfin, 12 maladies reconnues imputables au service ont donné lieu à une invalidité, permanente ou temporaire, en 2020 (contre 8 en 2019).

Nombre de maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2020

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies
Total secteur "santé"	**3**	**27,27%**	**5**	**45,45%**	**8**	**72,73%**
Total secteur "jeunesse et sports"	**0**	**0,00%**	**3**	**100,00%**	**3**	**100,00%**
Total secteur "travail"	**1**	**50,00%**	**2**	**100,00%**	**3**	**150,00%**
EP sport	**0**	**#DIV/0!**	**0**	**#DIV/0!**	**0**	**#DIV/0!**
Total	**4**	**25,00%**	**10**	**62,50%**	**14**	**87,50%**

7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux

En 2020, 8 recours ont été formés par des agents suite à une décision concernant un refus de reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie (contre 24 en 2019).

Nombre de recours de précontentieux ou de contentieux entre 2018 et 2020

Type de recours	2018	2019	2020
Recours pré-contentieux	3	5	6
Recours contentieux	1	2	0
Total des recours P124 Affaires sociales santé	**4**	**7**	**6**
Recours pré-contentieux	7	2	0
Recours contentieux	2	1	0
Total des recours P124 JS	**9**	**3**	**0**
Recours pré-contentieux	10	10	2
Recours contentieux	2	2	0
Total des recours P155	**12**	**12**	**2**
Recours pré-contentieux	2	2	0
Recours contentieux	0	0	0
total des recours EP sport	**2**	**2**	**0**
Total	**27**	**24**	**8**

7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2020

Le nombre total de demandes de protection fonctionnelle au titre des dispositions du **IV de l'article 11** (agents victimes) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires s'élève à **54 demandes :**

31 demandes pour la direction des ressources humaines (DRH) au **1er semestre 2020** (8 pour le programme 124 et 23 pour le programme 155) et **23** demandes pour la direction des affaires juridiques (DAJ) pour le **2nd semestre 2020** (3 pour le programme 124 et 20 pour le programme 155).

Ces chiffres traduisent une baisse relativement significative au regard des données de l'année antérieure (93 en 2019, dont 29 pour le programme 124 et 64 pour le programme 155).

On rappellera qu'un guide pratique dédié à cette thématique est disponible en ligne sur l'intranet interministériel PACO depuis 2017. Il est assorti d'annexes dont l'une propose un formulaire de demande à la disposition des agents intéressés (mis à jour récemment par la DAJ). Son utilisation est maintenant généralisée, notamment par les acteurs du système de contrôle de l'inspection du travail.

En 2020, le nombre de demandes de protection fonctionnelle au titre des **dispositions des II et III de l'article 11 précité** (agents poursuivis civilement ou pénalement) de la loi précitée s'élève à **17** (11 pour le programme 124 et 6 pour le programme 155).

7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124

Comme indiqué *supra*, le nombre de demandes de protection fonctionnelle au titre du IV de l'article 11 est en baisse en 2020 (11 contre 29) sans prédominance particulière d'un corps, ni d'une catégorie hiérarchique.

Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur en 2020

(Les chiffres des tableaux ci-dessous prennent en compte à la fois le nombre de demandes au titre des II, II, et IV de l'article 11).

"Affaires sociales-santé"	2016			2017			2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Emploi de direction (au sens statutaire)														1	1
Attaché														2	2
IASS														1	1
CTSS															
Agent non titulaire													1		1
Assistante sociale															
Administrateur civil (hors emplois fonctionnels)															
Adjoint sous-directeur (emploi non fonctionnel)															
Adjoint administratif													1		1
Apprenti															
APST															
MISP															
DTN															
Directeur (hors emplois fonctionnels)															
SAMAS													3		3
Autres													3	4	7
Total													8	8	16

Source : DAJ/DRH

"Jeunesse et sports"	2016			2017			2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CEPJ															
Emploi de direction (au sens statutaire)															
CTPS															
PS													2		2
IJS													1		1
CTSS															
Attaché															
Agent non titulaire															
Assistante sociale															
Administrateur civil (hors emplois fonctionnels)															
Adjoint sous-directeur (emploi non fonctionnel)															
Adjoint administratif															
Apprenti															
APST															
DTN													1	1	2
Directeur (hors emplois fonctionnels)															
Secrétaire administratif													1		1
Autres															
Total													5	1	6

Source : DAJ/DRH

7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155

Le tableau ci-dessous fait ressortir un nombre en baisse (49 demandes contre 64) du nombre de demandes pour les agents de contrôle (inspecteurs et contrôleurs du travail) en 2020 par rapport à 2019, avec une nette prédominance des inspecteurs et directeurs-adjoints du travail.

(Les chiffres ci-dessous prennent en compte les demandes au titre des II, II, et IV de l'article 11).

Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur de 2016 à 2020

Corps	2016			2017			2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
RUC/DUT						1			2			2			
DAT			3			2			2			3	**7**	**2**	**9**
DT									2			1		**2**	**2**
IT			18			33			47			47	**16**	**15**	**31**
CT			16			15			9			9	**1**	**2**	**3**
Autres			4			1			0			0	**1**	**1**	**2**
SG			0			0			0			1		**2**	**2**
Attaché			0			0			0			1			
Total			**41**			**52**			**62**			**64**	**25**	**24**	**49**

Source : DAJ/DRH

7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des agents des programmes 124 et 155

Motifs ayant justifié ces demandes

(1er motif de la demande prise en compte si demande multifactorielle)

Motif	2016			2017			2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Diffamation			3			3			12			5		2	2
Harcèlement (moral et/ou sexuel)			6			7			15			15	5	2	7
Diffamation et injure non publique			0			0			0			1	1	1	2
Diffamation publique			0			0			0			3		2	2
Dénonciation calomnieuse			2			2			8			6	1		1
Discrimination			1			0			0					1	1
Injure / agression verbale			29			39			14			18	1	3	4
Menaces et menaces de mort			7			20			21			12	5	3	8
Outrage seul			0			0			0			15	5	7	12
Accusations outrageantes et calomnieuses			0			0			0			1			
Injure couplée avec outrage			0			0			0			1	1	2	3
Violences (atteinte à l'intégrité physique)			6			11			7			1			
Exposition à l'amiante			0			0			0			1	2		2
Comportement agressif (non assimilable à une menace)			0			0			0			1			
Attaque			0			0			0			1			
Résistance et rébellion			0			0			0			1			
Obstacle			0			0			0			1			
Agression sexuelle			0			0			0			1	1		1
Agression verbale et physique			0			0			0			1	2	3	5
Intimidation			0			0			0			3	1	1	2
Autres (dont comportement inapproprié de l'auteur des faits à l'origine de la demande)			4			0			0			5	13	6	19
Total			58			82			77			93	38	33	71

Source : DAJ/DRH

Les agressions verbales et les outrages à agents dans l'exercice de leurs fonctions constituent en 2020 la majorité des faits (27) ayant conduit les victimes à solliciter la protection fonctionnelle instituée par le IV de l'article 11 de la loi précitée.

Il est plus difficile de classifier les demandes de protection fonctionnelle **au titre du II et du III** de l'article 11, en raison de la variété des motifs des demandes.

7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire

En 2020, la DRH ministérielle a refusé le bénéfice de la protection fonctionnelle **au titre du IV** de l'article 11 de la loi de 1983 à 7 agents tous programmes confondus et la DAJ en a refusé 10, **soit 17 refus au total.** Ce nombre est en légère hausse par rapport à l'exercice précédent (14).
13 demandes ont fait l'objet de décisions implicites de rejet dont 5 n'entrant pas dans les critères d'attribution de la protection fonctionnelle.
Les 4 autres demandes ont été formellement rejetées, dont 2 pour incompétence d'attribution de la DRH ou de la DAJ.
Par ailleurs, la DAJ a refusé le bénéfice de la protection fonctionnelle **au titre du II ou du III** de l'article 11 de la loi de 1983, à 5 agents pour incompétence d'attribution de la DAJ (rejet explicite) et à 1 agent pour une demande n'entrant pas dans les critères d'attribution de la protection fonctionnelle (rejet implicite).

7.3.5. La protection fonctionnelle des agents mis en cause

Au titre du programme 124, agents du ministère des solidarités et de la santé :

La direction des affaires juridiques (DAJ) a réalisé 11 paiements pour 8 dossiers de protection fonctionnelle pour les **agents du ministère des solidarités et de la santé** pour un montant total de dépenses égal à 30.660, 24 euros.

Les 8 décisions de protection fonctionnelle ont bénéficié à 6 personnes en qualité d'agent poursuivi et 2 en qualité d'agent victime.

Les poursuites sont majoritairement civiles ou pénales (7), plus rarement de nature financière (1) (Cour de discipline budgétaire et financière).

Au titre du programme 124, agents du ministère des sports :

La direction des affaires juridiques (DAJ) a réalisé 11 paiements pour 5 dossiers de protection fonctionnelle pour les **agents du ministère des sports** pour un montant total de dépenses égal à 689.007,17 euros.

Les 5 décisions de protection fonctionnelle ont bénéficié à 3 personnes en qualité d'agent poursuivi et 2 en qualité d'agent victime.

Les poursuites sont civiles ou pénales (5).

Au titre du programme 155, agents du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion :

La DAJ a réalisé 45 paiements pour 38 dossiers de protection fonctionnelle pour les **agents du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion** pour un montant total de dépenses égal à 86.545,37 euros.

Les 38 décisions de protection fonctionnelle ont bénéficié à 4 personnes en qualité d'agent poursuivi et 34 en qualité de victime.

Les poursuites sont majoritairement civiles ou pénales (37), plus rarement de nature financière (1) (Cour de discipline budgétaire et financière).

CHAPITRE 8
L'ACTION SOCIALE

L'ACTION SOCIALE 230

8. L'action sociale 232

8.1. Périmètre de l'action sociale **232**

8.2. Évolution des dépenses d'action sociale **232**

8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale 233

8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2) 236

8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP) **237**

8.3.1. Offre de services 237

8.3.2. Les aides financières 240

Chiffres clés 2020

Dépenses d'action sociale :

- P124 **: 4,907 M€** (dont 874 308 € sur le titre 2*)
- P155 : **4,876 M€** (dont 201 448 € sur le titre 2*)

**prestations individuelles et aides financières*

Bénéficiaires de prestations individuelles : la donnée collectée est incomplète.

Réseau des **assistants de service social du personnel** (ASSP):

- **29** professionnels (ASSP)
- **2 011** agents reçus

8. L’action sociale

8.1. Périmètre de l’action sociale

Dans les conditions d’octroi fixées pour chaque prestation, l’ensemble des agents en position d’activité et/ou rémunérés par le budget des ministères sociaux, programmes 124 et 155, peuvent bénéficier de prestations d’action sociale destinées à améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles ainsi qu’à faire face à des situations difficiles. Certaines peuvent également être ouvertes aux agents retraités de ces ministères.

Les prestations d’action sociale peuvent être collectives ou individuelles et couvrent des domaines aussi variés que la restauration collective, le logement, l’enfance, les loisirs sportifs et culturels, ainsi que les vacances. Elles peuvent aussi prendre la forme de prêts et d’aides financières.

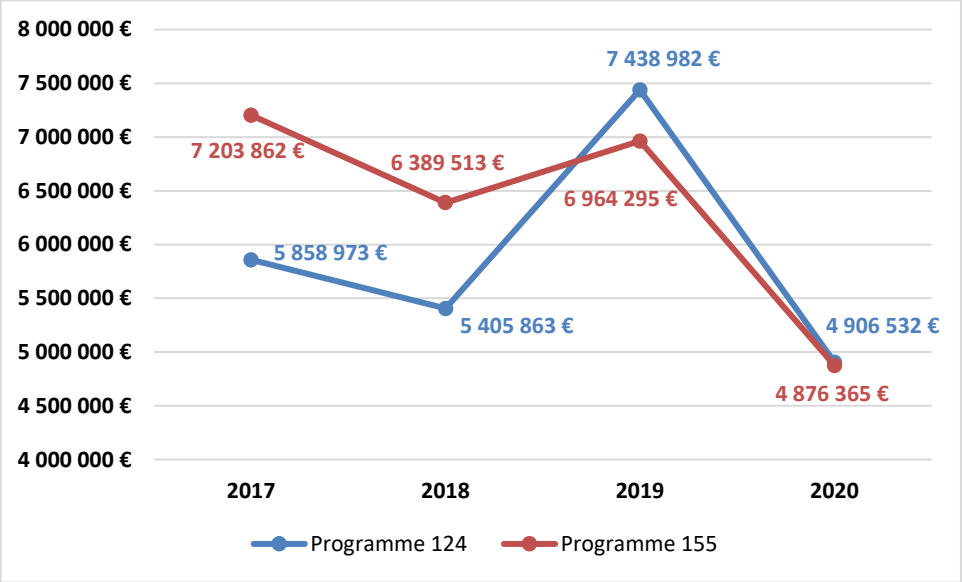
Sauf exception, le bénéfice de ces prestations est soumis à condition de ressources et suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée.

La participation de l’employeur public au financement de la protection sociale complémentaire de ses personnels publics émarge également sur les crédits de l’action sociale ministérielle.

8.2. Évolution des dépenses d’action sociale

En 2020, les dépenses d’action sociale se sont élevées à 4,9 M€ pour le programme 124 (- 34 % par rapport à 2019) et à 4,9 M€ pour le programme 155 (- 30 % par rapport à 2019). La baisse est due à l’impact de la crise sanitaire.

Évolution des dépenses d’action sociale entre 2017 et 2020 des programmes 124 et 155



Source CHORUS : INF BUD 40

8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale

- **Programme 124**

Au titre de l'année 2020, pour le programme 124, ont été consacrés à l'action sociale 4,9 M€, dont 0,9 M€ pour les prestations individuelles versées directement aux agents *(titre 2),* soit 18 % des dépenses, et 4 M€ pour les prestations collectives *(titre 3)*, soit 82 %.

Les dépenses d'action sociale du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2018, 2019 et 2020

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2020			2018	2019	Variation 2019/2020
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total			
Restauration		1 374 500 €		635 356 €	0 €	2 009 856 €	2 009 856 €	2 326 384 €	3 057 604 €	-34%
Petite enfance		170 585 €			0 €	170 585 €	170 585 €	320 508 €	335 283 €	-49%
Arbre de Noël		68 102 €		224 118 €	0 €	292 220 €	292 220 €	315 584 €	517 243 €	-44%
Protection sociale complémentaire		9 360 €			0 €	9 360 €	9 360 €	133 043 €	21 162 €	-56%
Associations		197 000 €		331 956 €	0 €	528 956 €	528 956 €	618 137 €	756 657 €	-30%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	108 791 €		602 687 €		711 478 €	0 €	711 478 €	535 502 €	703 667 €	1%
Aides financières	48 861 €		113 969 €		162 830 €	0 €	162 830 €	301 112 €	258 372 €	-37%
Cesu Préfinancés		228 681 €			0 €	228 681 €	228 681 €		177 846 €	29%
Autres dépenses		30 694 €		761 872 €	0 €	792 566 €	792 566 €	822 485 €	1 611 148 €	-51%
Total	**157 652 €**	**2 078 922 €**	**716 656 €**	**1 953 302 €**	**874 308 €**	**4 032 224 €**	**4 906 532 €**	**5 405 863 €**	**7 438 982 €**	**-34%**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2020, les autorisations d'engagement (AE) du programme 124 ont représenté 5 140 470 € et les crédits de paiement (CP) 4 906 532 €.

Les dépenses d'action sociale en AE et CP du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2020

Nature des dépenses	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Administration centrale			Services déconcentrés			Administration centrale			Services déconcentrés		
	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5
Restauration		1 383 277 €			699 427 €			1 374 500 €			635 356 €	
Petite enfance		189 254 €						170 585 €				
Arbre de Noël		68 102 €			252 044 €			68 102 €			224 118 €	
Protection sociale complémentaire		71 063 €						9 360 €				
Associations		197 000 €			327 864 €			197 000 €			331 956 €	
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	108 791 €			602 687 €			108 791 €			602 687 €		
Aides financières	48 861 €			113 969 €				48 861 €		113 969 €		
Cesu Préfinancés		228 740 €						228 681 €				
Autres dépenses		30 694 €			818 697 €			30 694 €			761 872 €	
Total	**157 652 €**	**2 168 130 €**	**0 €**	**716 656 €**	**2 098 032 €**	**0 €**	**108 791 €**	**2 127 783 €**	**0 €**	**716 656 €**	**1 953 302 €**	**0 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2020, la restauration constitue comme toujours le poste le plus important (41 %) des dépenses d'action sociale, de manière stable par rapport à 2019.

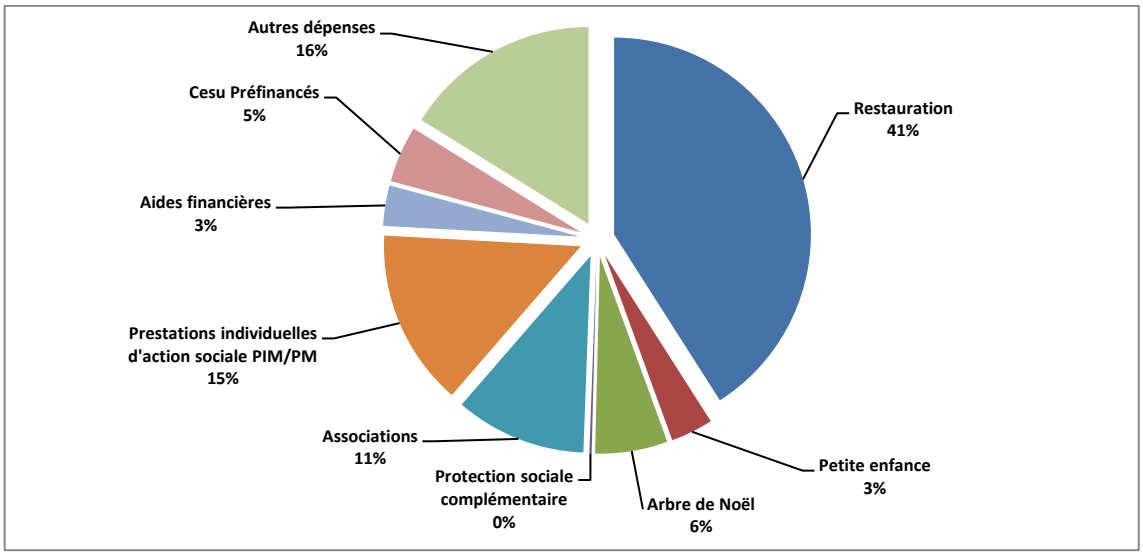
Les dépenses de la petite enfance sont en baisse (3 % contre 5 % en 2019).

S'agissant de la protection sociale complémentaire et suite à la mise en œuvre du second référencement (1er juillet 2018), il est tenu compte pour le calcul de la participation employeur uniquement des adhésions à la nouvelle offre MGAS/MGEN (les adhérents à l'ancienne offre MGAS ne sont plus comptabilisés).

Est à signaler l'augmentation des prestations individuelles versées aux agents entre 2019 (9 %) et 2020 (15 %), continuant la tendance entamée l'année précédente du fait d'une large campagne de communication accompagnée de nouveaux dispositifs et outils auprès des agents du P124, en administration centrale comme en services déconcentrés (diffusion d'un guide d'action sociale, simplification des formulaires, …).

Enfin, pour la catégorie « autres dépenses », qui regroupent des actions collectives (chèques cadeaux, actions locales…), on constate une baisse de 22 % en 2019 à 16 % en 2020 après une forte hausse l'année précédente.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 124 en 2020



Source CHORUS : INF BUD 40

- **Programme 155**

Au titre de l'année 2020, pour le programme 155, ont été consacrés 4,9 M€ à l'action sociale, dont 0,2 M€ (4 %) pour les prestations individuelles versées directement aux agents (*titre 2)* et 4,7 M€ (96 %) pour les prestations collectives.

Les dépenses d'action sociale du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2018, 2019 et 2020

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2020			Total 2018	Total 2019	Variation 2019/2020
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total			

Restauration		373 094 €		2 019 374 €	0 €	2 392 468 €	2 392 468 €	3 105 919 €	3 214 039 €	-26%
Protection sociale complémentaire		6 240 €			0 €	6 240 €	6 240 €	15 289 €	10 899 €	-43%
Petite enfance		122 874 €			0 €	122 874 €	122 874 €	0 €	48 525 €	153%
Associations		65 000 €		768 988 €	0 €	833 988 €	833 988 €	901 163 €	954 251 €	-13%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	53 077 €				53 077 €	0 €	53 077 €	1 293 713 €	1 450 639 €	-96%
Aides financières	148 371 €				148 371 €	0 €	148 371 €	168 950 €	157 713 €	-6%
Cesu Préfinancés		53 632 €		218 504 €	0 €	272 136 €	272 136 €	100 308 €	228 672 €	19%
Arbre de Noël		46 232 €		262 824 €	0 €	309 056 €	309 056 €	228 547 €	259 026 €	19%
Autres dépenses		28 400 €		709 695 €	0 €	738 095 €	738 095 €	575 624 €	640 531 €	15%
Total	**201 448 €**	**695 472 €**	**0 €**	**3 979 385 €**	**201 448 €**	**4 674 857 €**	**4 876 305 €**	**6 389 513 €**	**6 964 295 €**	**-30%**

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2020, les autorisations d'engagement (AE) du programme 155 s'élèvent à 5 539 796 € et les crédits de paiement (CP) à 5 869 756 €.

Les dépenses d'action sociale en AE et CP du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2020

Nature des dépenses	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Administration centrale			Services déconcentrés			Administration centrale			Services déconcentrés		
	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5
Restauration		544 307 €			2 299 243 €			373 094 €			2 019 374 €	
Protection sociale complémentaire		15 041 €						6 240 €				
Petite enfance		122 874 €						122 874 €				
Associations		65 000 €			772 352 €			65 000 €			768 988 €	
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	53 077 €						53 077 €			993 451 €		
Aides financières	148 371 €						148 371 €					
Cesu Préfinancés		53 672 €			248 544 €			53 632 €			218 504 €	
Arbre de Noël		46 232 €			391 092 €			46 232 €			262 824 €	
Autres dépenses		44 996 €			734 995 €			28 400 €			709 695 €	
Total	**201 448 €**	**892 122 €**	**0 €**	**0 €**	**4 446 226 €**	**0 €**	**201 448 €**	**695 472 €**	**0 €**	**993 451 €**	**3 979 385 €**	**0 €**

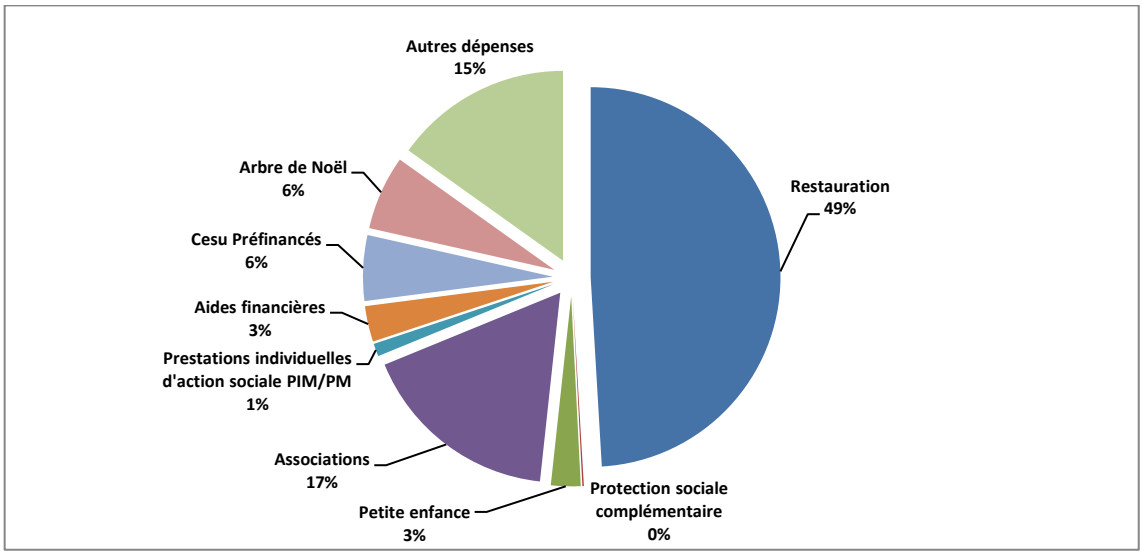
Source CHORUS : INF BUD 40

En 2020, la restauration collective représente près de la moitié des dépenses d'action sociale (49 %), en hausse de 3 % par rapport à 2020.

Les CESU préfinancés représentent 6 % des dépenses, contre 3 % en 2019, en raison de la simplification des modalités d'accès à cette prestation.

Les crédits liés à la protection sociale complémentaire restent proches de 0 %, de même qu'en 2019. Comme pour le P 124, cette diminution était liée en 2019 à la mise en œuvre du nouveau référencement (les adhérents à l'ancienne offre MGAS ne sont plus comptabilisés).
Les prestations individuelles ont fortement diminué par rapport à 2019 (1 % contre 21 %). La part des autres dépenses (chèques cadeaux agents, prestations collectives diverses) a par contre augmenté de 6 %.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 155 en 2020



Source CHORUS : INF BUD 40

8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2)

- **Programme 124**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont baissé de 9 % entre 2019 et 2020. Cela s'explique par la crise sanitaire et les confinements successifs. Les agents ont demandé beaucoup moins de subventions concernant les « séjours Enfants », les aides aux vacances, les aides au logement et l'aide à l'éducation.

Les secours (aides financières non remboursables) ont connu la baisse la plus forte (- 37 %) par rapport à 2019. Durant la crise sanitaire et les confinements successifs, le service social du personnel a été beaucoup moins sollicité.

Prestations individuelles et aides financières du programme 124 entre 2017 et 2020

Prestations individuelles et aides financières	2017	2018	2019	2020
Logement	88 877 €	111 725 €	93 905 €	94 603 €
Culture	40 816 €	49 350 €	48 048 €	26 640 €
Famille	52 067 €	47 722 €	58 466 €	50 503 €
Secours	287 946 €	301 112 €	258 372 €	162 830 €
Prestations enfants handicapés	122 557 €	126 069 €	139 302 €	143 849 €
Autres prestations	144 410 €	200 637 €	363 946 €	395 883 €
Total	**736 673 €**	**836 614 €**	**962 039 €**	**874 308 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

- **Programme 155**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont diminué de 26 % entre 2019 et 2020.
Cette baisse a concerné toutes les catégories de prestations.

Prestations individuelles et aides financières du programme 155 entre 2017 et 2020

Prestations individuelles et aides financières	2017	2018	2019	2020
Logement	192 114 €	170 061 €	173 575 €	122 588 €

Culture	187 585 €	213 543 €	198 408 €	152 037 €
Famille	72 002 €	47 351 €	55 261 €	32 126 €
Secours	203 934 €	168 950 €	157 713 €	148 371 €
Prestations enfants handicapés	146 821 €	122 548 €	169 861 €	151 681 €
Autres prestations	902 176 €	740 209 €	853 534 €	588 096 €
Total	**1 704 632 €**	**1 462 662 €**	**1 608 352 €**	**1 194 899 €**

Source CHORUS : INF BUD 40

8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP)

Le réseau des assistants de service social du personnel est constitué de 29 professionnels :

- une conseillère technique nationale de service social (CTN),
- 3 assistantes de service social du personnel (ASSP) en administration centrale,
- 25 ASSP répartis sur l'ensemble du territoire et des départements d'outre-mer (8 positionnées en DIRECCTE et 17 en DRJSCS).

Le réseau des ASSP s'est réuni en 2020 une fois en présentiel et six fois en visio-conférence. Ces regroupements permettent d'assurer la réflexion sur les pratiques professionnelles, d'échanger sur des sujets de service et de se former sur différents thèmes (constitution d'un dossier d'accueil à destination des nouvelles ASSP, conséquences de l'OTE sur le périmètre du SSP).

8.3.1. Offre de services

Les actions de proximité pour les agents

Le service social propose une présence au plus près des agents, soit en recevant des agents lors de permanences sur la résidence administrative ou sur rendez-vous, mais l'ASSP se déplace également pour des permanences régulières ou à la demande des agents sur les différentes structures qui composent son périmètre d'intervention.

Les données présentées dans les tableaux ci-dessous ne prennent pas en compte les régions Pays de la Loire, « Ex Bourgogne », le département de la Moselle ainsi que la DRJSCS Île-de-France.
Il en est de même pour les régions « Ex Basse-Normandie », « Ex Limousin » et « Ex Alsace » prises en charge par d'autres ministères (écologie, intérieur, agriculture et finances) via des conventions.

Permanences et « visites à domicile »

Structures	Permanences	Visites à domicile
Administration centrale	49	3
ARS	54	12
DI(R)ECCTE	99	35
D(R)JSCS	115	48
DDI	35	12
Autres*	10	2

Total	**352**	**112**

**Autres : lycées agricoles, INJS, CREPS, INTEFP*

Source : DIAS

Les actions des ASSP au sein des collectifs de travail

Les ASSP sont des acteurs importants dans l'accompagnement des agents et s'impliquent aussi dans de nombreuses instances et groupes de travail. La participation aux groupes de travail (cellule d'écoute, cellule de veille, groupe RPS, etc.) de l'ASSP est de nature à favoriser la recherche de solutions adaptées tant pour l'agent que pour les collectifs de travail. Les rencontres avec les services RH confirment le lien entre SSP et les différents services, lien nécessaire à l'étude de toutes les questions relatives à l'environnement professionnel.

Types de réunions dans lesquelles les ASSP apportent leur expertise

Structures	Commissions paritaires	Réunions internes	Groupes de travail RPS et hors RPS	Autres réunions**
Administration centrale	15	124	26	28
ARS	33	62	85	15
DI(R)ECCTE	56	42	101	15
D(R)JSCS	58	108	106	20
DDI	23	15	28	0
Autres*	2	7	19	0
Total	**15**	**124**	**26**	**28**

**Lycées agricoles, INJS, CREPS, INTEFP*

***Autres : Réunions extérieures à l'institution*

Source : DIAS

En ce qui concerne les risques psycho-sociaux, on remarque une augmentation des sollicitations auprès du SSP, les interventions portant sur le recueil de l'expression des agents. Ceci peut s'expliquer par le fait que les agents expriment auprès des ASSP leurs inquiétudes sur les différentes réformes et les conséquences sur la vie professionnelle et privée. Des ambiances de travail conflictuelles sont aussi évoquées tant entre collègues qu'avec la hiérarchie. Les managers intermédiaires abordent aussi leurs difficultés ; la perte de sens au travail est également régulièrement invoquée.

Pour les situations de harcèlement, on note également une augmentation des sollicitations ces dernières années.

⇨ Les agents reçus et suivis individuellement

2 011 agents ont été reçus ; 58 % des agents reçus sont suivis par les ASSP.
Sont considérés comme « agents suivis » les agents ayant été reçus plus de 3 fois par une ASSP.

Nombre d'agents reçus et suivis par les ASSP par service en 2020

Service	2020						
	Nombre d'agents reçus		Total	Nombre d'agents suivis		Total	Agents suivis/ Agents reçus
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Administration centrale	164	51	215	98	29	127	59%
D(R)JSCS	193	72	265	115	52	167	63%
DI(R)ECCTE	603	162	765	374	77	451	59%
DDI	136	37	173	86	21	107	62%

ARS	270	201	471	197	55	252	54%
Autres	85	37	122	48	14	62	51%
Total	**1451**	**560**	**2011**	**918**	**248**	**1166**	**58%**

Source : DIAS

Répartition des agents reçus par catégorie

Statut	2020									
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Agent droit privé		Retraités	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administration centrale	35	10	38	7	67	24	24	10		
DRJSCS	40	41	66	12	79	19	8	0		
DIRECCTE	148	71	220	47	228	41	7	3		
DDI	29	9	41	19	66	9	0	0		
ARS	99	36	120	33	43	130	8	2		
Autres	34	24	5	4	10	2	4	3	32	4

Source : DIAS

Thèmes sur lesquels les ASSP sont sollicitées

Structures	2020			
	Vie privée*		Vie professionnelle**	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administration centrale	56 %	23 %	14 %	7 %
ARS	30 %	10 %	45 %	15 %
DIRECCTE	28 %	8 %	53 %	11 %
DRJSCS	28 %	12 %	42 %	18 %
DDI	33 %	9 %	46 %	12 %
Autres	35 %	12 %	16 %	37 %

*le budget, l'accès aux droits (hors droits liés au travail de l'agent), la famille, le logement, l'information action sociale

**les droits statutaires, les problèmes administratifs, retraite pour l'agent seulement, la mobilité, informations sur les droits, accompagnement socio administratif, handicap, accompagnement au changement / après une absence longue, comportement au travail. Source : DIAS

8.3.2. Les aides financières

Dans le cadre de la politique d'action sociale, les ministères sociaux ont mis en place des aides exceptionnelles au profit des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés, d'un montant maximum de 1 350 euros, pour faire face à des difficultés ponctuelles.

339 demandes d'aides financières ont été étudiées en 2020 au niveau national (administration centrale + services déconcentrés + autres établissements).

Plusieurs motifs peuvent faire l'objet d'une demande d'aide financière et une demande peut répondre à plusieurs objectifs.

- **En administration centrale**

Motif de l'aide	Dépenses exceptionnelles /imprévus		Accompagnement budgétaire/ surendettement		Baisse des revenus		Problèmes payes/retard administratif		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre de demandes	117	31	35	13	48	8	32	6	290
%	40%	11%	12%	4%	17%	3%	11%	2%	100%

Situation professionnelle	Cadre A		Cadre B		Cadre C		Contractuel		Agent droit privé		Retraité		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents	28	15	57	11	77	14	21	6	0	0	13	2	244
%	11%	6%	23%	5%	32%	6%	9%	2%	0%	0%	5%	1%	100%

Situation sociale	Couple avec enfant	Couple sans enfant	Femme avec enfant	Femme sans enfant	Homme avec enfant	Homme sans enfant	Total
Nombre d'agents	56	15	73	74	10	16	244
%	23%	6%	30%	30%	4%	7%	100%

Quotient familial : reste à vivre au moment de la demande	Moyenne journalière < 0€		0€ < Moyenne journalière < 10€		10€ < Moyenne journalière < 20€		Moyenne journalière > 20€		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents	24	6	88	20	65	18	19	4	244
%	10%	2%	36%	8%	27%	7%	8%	2%	100%

Source : DIAS

- **En services déconcentrés**

Motif de l'aide	Dépenses exceptionnelles /imprévus		Accompagnement budgétaire/ surendettement		Baisse des revenus		Problèmes payes/retard administratif		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre de demandes	15	2	14	3	7	1	6	1	49
%	31%	4%	29%	6%	14%	2%	12%	2%	100%

Situation professionnelle	Cadre A		Cadre B		Cadre C		Contractuel		Agent droit privé		Retraité		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents	6	1	10	1	15	4	6	1	0	0	1	0	45
%	13%	2%	22%	2%	33%	9%	13%	2%	0%	0%	2%	0%	100%

Situation sociale	Couple avec enfant	Couple sans enfant	Femme avec enfant	Femme sans enfant	Homme avec enfant	Homme sans enfant	Total
Nombre d'agents	7	3	14	15	1	5	45
%	16%	7%	31%	33%	2%	11%	100%

Quotient familial : reste à vivre au moment de la demande	Moyenne journalière < 0€		0€ < Moyenne journalière < 10€		10€ < Moyenne journalière < 20€		Moyenne journalière > 20€		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents	3	0	15	1	15	3	5	3	45
%	7%	0%	33%	2%	33%	7%	11%	7%	100%

Source : DIAS

Les dépenses exceptionnelles ou imprévues sont liées principalement aux « accidents de la vie » :

- Problèmes de logement, pour les frais occasionnés par les déménagements (double loyer, caution) ainsi que les difficultés ponctuelles de paiement de loyer ;
- Difficultés familiales liées notamment à une baisse de ressources suite à la maladie, au décès, ou au chômage de l'un des membres du foyer, les situations de séparation conjugale (frais de justice), les frais de scolarité ;
- Difficultés de santé ;
- Accompagnement financier et surendettement (passage à demi-traitement, perte d'emploi du conjoint, départ à la retraite).

LE DIALOGUE SOCIAL

9. Le dialogue social 243
9.1. La représentativité syndicale 243
9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation 243
9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation 244
9.1.3. Les groupes de travail 248
9.2. Les thèmes du dialogue social 250
9.3. Les accords signés 264
9.4. L'exercice des droits syndicaux 264
9.5. Les moyens syndicaux 264
9.5.1. Le temps syndical 264
9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) 266
9.5.3. Les autorisations d'absence 267

Chiffres clés 2020

Nombre de **réunions au niveau central** :

* **28** Comités techniques ministériels
* **12** Comités techniques d'administration centrale
* **13** Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

* **84** Commissions administratives paritaires
* **2** Commissions consultatives paritaires

* **72** Réunions de groupes de travail

Mouvements de **grève** :

* **89** mouvements de grève nationaux
* **7 373** jours non travaillés pour faits de grève

9. Le dialogue social

9.1. La représentativité syndicale

9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation

Le dialogue social repose sur plusieurs catégories d'instances :

- Les commissions administratives paritaires (**CAP**), qui traitent de questions individuelles (sanctions disciplinaires relatives aux fonctionnaires). Il en existe une pour chaque corps de fonctionnaires ;
- Les commissions consultatives paritaires (**CCP**), qui traitent de questions individuelles pour chaque catégorie d'agents contractuels. Une commission consultative paritaire est ainsi compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministres chargés des solidarités et de la santé, du travail, de l'emploi ;
- Les comités techniques (**CT**) sont, dans le périmètre des services dans lesquels ils ont été créés, notamment compétents sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, à la formation professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Les CT ministériels sont spécifiquement consultés sur les questions statutaires et indemnitaires ;
- Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels (**CHSCT**), quant à eux, ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique, mentale et de la sécurité des agents, ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail[20] ;
- Le comité national de concertation (**CNC**) est une instance représentative du personnel des ARS et connaît des questions communes aux personnels de tout ou partie des agences.

Les CT et CHSCT sont constitués au sein des ministères sociaux au niveau national, central et déconcentré.

Pour mémoire, le renouvellement général des instances de dialogue social a eu lieu dans le cadre des élections professionnelles qui se sont tenues le 6 décembre 2018.

Il s'en est suivi une évolution de la cartographie des instances de dialogue social pour tenir compte :

- <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 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 ;

[20] L'activité des CHSCT est détaillée dans le chapitre « 7.1. La santé et la sécurité au travail »

- 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. Au niveau ministériel et en administration centrale

En 2020, les comités techniques ministériels se sont réunis 28 fois et les CTAC 12 fois.

Nombre de réunions des instances de concertation

Instances de concertation	Nombre de réunions (sans reconvocations)	Nombre de reconvocations*
CTM Affaires sociales	9	1
CTM Jeunesse et sports	10	1
CTM Travail	9	3
CNC des ARS	7	0
CTAC unique	12	2

*Les reconvocations sont celles rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Source : DPDSEJS

Répartition des représentants du personnel aux comités techniques et d'hygiène et de sécurité au travail

Instances de concertation	Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CTM Affaires sociales	5	10	6	8
CTM Jeunesse et Sports	6	9	7	8
CTM Travail	9	6	10	5
CNC des ARS	7	9	5	11
CTAC Unique	4	6	4	6

Source : DPDSEJS

9.1.2.2. Au niveau régional : en DI(R)ECCTE et D(R)(D)JSCS

- **En D(R)(D)JSCS :**

En moyenne dans chaque région, 6 comités techniques se sont tenus et 5 CHSCT ont été convoqués en moyenne par région.

- **En DI(R)ECCTE :**

En moyenne dans chaque région, 5 comités techniques se sont tenus et 5 CHSCT ont été convoqués en moyenne par région.

9.1.2.3. Les commissions administratives paritaires

En 2020, 13 CAP ont eu lieu pour les agents des corps spécifiques du périmètre « Travail-emploi ». À noter que les CAP pour les deux corps ont été plus nombreuses qu'en 2019 : 9 commissions pour les inspecteurs du travail contre 6 en 2018 ; 4 commissions contre 3 en 2018 pour les contrôleurs du travail.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Travail-emploi » en 2020

Corps périmètre "Travail-emploi"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	Inspection du travail	5	3	5	3	2
B	Contrôleur du travail	2	1	1	0	

En 2020, 31 réunions ont eu lieu pour l'ensemble des corps spécifiques du périmètre « Affaires sociales-santé ». La pratique de la pré-CAP reste courante pour les corps communs ou spécifiques santé.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Affaires sociales-santé » en 2020

Corps périmètre "Affaires sociales-santé"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A+	Ingénieur du génie sanitaire	2	3	2	3	
	Médecin inspecteur de santé publique	4	1	3	2	
	Pharmacien inspecteur de santé publique	3	1	3	1	
A	Assistant de service social	2	0	2	0	
	Conseiller technique de service social	1	1	2	0	
	Ingénieur d'études sanitaires	1	4	3	2	1
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	3	3	4	2	
	Infirmier de catégorie A	5	0	4	1	
B	Infirmier de catégorie B	2	0	1	1	
	Technicien sanitaire	4	1	4	1	
	Technicien de physiothérapie	2	1	3	0	
C	Adjoint sanitaire	0	4	0	3	

Au sein du périmètre « Jeunesse et sports », les CAP continuent à se réunir en moyenne plus souvent (4 fois) que pour les corps des autres périmètres ministériels.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Jeunesse et sports » en 2020

Corps périmètre "Jeunesse et sports"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A+	Inspecteur de la jeunesse et des sports	2	3	1	4	
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	2	2	3	1	
A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	3	1	3	1	3
	Professeur de sport	3	4	4	3	3

En ce qui concerne les corps communs, 22 CAP se sont réunies. Le plus grand nombre de réunions concerne les attachés d'administration et les secrétaires administratifs.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires des corps communs en 2020

Corps communs		Titulaires			Suppléants			Nombre de réunions
		"Travail-emploi"	"Affaires sociales-santé"	"Jeunesse et sports"	"Travail-emploi"	"Affaires sociales-santé"	"Jeunesse et sports"	
A	Administrateurs civils	4			4			
	Attaché d'administration de l'État	7			7			2
B	Secrétaire administratif	8			8			1
C	Adjoint administratif	8			8			1
	Adjoint technique	8			8			

*dont 1 suppléant affecté au CLEISS

La commission consultative paritaire pour les agents non titulaires s'est réunie 2 fois au cours de l'année 2019.

Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions de la commission consultative paritaire de l'ensemble du périmètre en 2020

Programmes 124 et 155	Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
CCP unique	6	6	3	8	1

9.1.3. Les groupes de travail

Le dialogue social s'est aussi décliné en 2020 à travers de nombreux groupes de travail auxquels ont été conviées les organisations syndicales (OS).

Groupes de travail (GT) organisés en2020

	Dates	Sujets
1	17 janvier	GT OTE JS
2	21 janvier	GT Parcours professionnels des porteurs de mandats - AC
3	03 février	GT LDG OS JS
4	07 février	GT Statut des IASS
5	21 février	GT IASS - Référentiel métiers
6	04 mars	Protocole RH OTE JS
7	05 mars	Comité de Suivi OTE OS JS
8	06 mars	GT CHSCT AC
9	06 mars	GT CHSCTM TRAVAIL
10	11 mars	GT Instance dialogue social
11	12 mars	Proposition de l'accord sur les parcours professionnels des porteurs de mandats en AC
12	02 avril	GT Gestion de crise ARS
13	15 avril	GT violences intrafamiliales
14	14 mai	GT Déconfinement AC
15	25 mai	GT Déconfinement secteur Travail
16	27 mai	GT Déconfinement AS JS
17	02 juin	GT Déconfinement AC
18	08 juin	GT Déconfinement
19	15 juin	GT OS JS OTE ENJ
20	16 juin	GT Déconfinement
21	23 juin	GT OS JS OTE ENJ
22	24 juin	GT Déconfinement AC
23	26 juin	GT OS JS OTE ENJ
24	29 juin	GT OS JS OTE ENJ
25	3 juillet	GT OS JS OTE ENJ
26	3 juillet	GT Déconfinement
27	3 juillet	GT OS JS OTE ENJ
28	7 juillet	GT MISP
29	9 juillet	GT IET
30	9 juillet	GT PHISP
31	16 juillet	GT Election ARS
32	26 août	GT Elections ARS
33	4 septembre	GT : Addendum au protocole RH JS
34	10 septembre	GT classe exc OS JS
35	15 septembre	GT télétravail
36	15 septembre	GT IES
37	16 septembre	GT OS JS LDG MOBILITE JS 1ère réunion
38	24 septembre	GT Télétravail
39	25 septembre	Bilatérales OS JS avec MEN
40	29 septembre	GT Bilan social
41	30 septembre	GT télétravail
42	1er octobre	Bilatérale OS JS avec MEN
43	1er octobre	GT LDG Promotion et valorisation des parcours professionnels
44	2 octobre	GT LDG Carrière
45	2 octobre	GT LDG Mobilité
46	2 octobre	GT Bilan social
47	12 octobre	GT RI
48	12 octobre	GT Réunion préparation plan égalité professionnelle F/H
49	04 novembre	Réunion bilatérale Elaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (CFDT)
50	04 novembre	Réunion bilatérale Elaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (SNPASS-FO)
51	05 novembre	Réunion bilatérale Elaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (SUD TAS)
52	06 novembre	Réunion bilatérale Elaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (SMAST-CGT)
53	09 novembre	Réunion bilatérale Elaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (FO-TEFP)
54	09 novembre	Projet d'addendum au protocole d'accord définissant les modalités d'accompagnement RH des agents de l'AC
55	10 novembre	Réunion bilatérale Elaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (UNSA)
56	12 novembre	GT MISP
57	12 novembre	GT PHISP
58	13 novembre	GT IASS (statutaire + carrière)
59	16 novembre	Réunion bilatérale Elaboration plan égalité professionnelle 2021-2023 (FSU-SNUTEFE)
60	17 novembre	GT LDG Promotion et valorisation des parcours professionnels
61	17 novembre	GT RPS
62	20 novembre	GT plan égalité F/H
63	26 novembre	GT action sociale
64	1er décembre	GT rémunérations/carrières
65	04 décembre	GT présentation du guide d'application accompagnement porteurs de mandats
66	04 décembre	GT plan égalité F/H
67	04 décembre	Elaboration plan égalité professionnelle 2021-2023
68	10 décembre	GT LDG Promotion et valorisation des parcours professionnels
69	11 décembre	Cellule de prévention 1ère réunion
70	15 décembre	Comité de suivi de l'OTE
71	17 décembre	Projet Protocole dialogue social pour 2021

9.2. Les thèmes du dialogue social

Les principaux thèmes abordés au cours de l'année sont décrits ci-dessous.

Points à l'ordre du jour du comité technique ministériel affaires sociales-santé	
Date	**Points à l'ordre du jour**
CTM du 23 janvier 2020	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE (pour information)
	Procès-verbal de la séance du 9 avril 2019 (pour avis)
	Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour avis)
	Présentation de l'offre nationale métier (ONM) de formation 2020 (pour avis)
	Calendrier de préparation aux concours et aux examens professionnels (pour information)
	Bilan social 2018 (pour information)
CTM du 10 mars 2020	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE et état d'avancement des projets de textes relatifs aux DRETS et aux nouvelles DDI
	Projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles dans le cadre des opérations de réforme de l'Etat (pour avis)
	Plan d'action 2019-2020 suite au baromètre social 2018 (pour avis)
CTM du 30 avril 2020	Point d'information sur les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie COVID 19
	Echanges prospectifs sur les perspectives d'accompagnement du déconfinement progressif
CM du 19 mai 2020	Échanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement
	Échanges sur le travail à distance et mise en place d'un guide et d'une formation opérationnelle
	Projet de calendrier des concours, examens et CAP
	Appui managérial et soutien des agents
	Démarches de prévention des violences intra familiales
	Organisation de la formation à distance
CTM du 02 juillet 2020	Grandes orientations sur la politique indemnitaire 2020
	Présentation du projet de guide de travail à distance (pour information)
	Rapport d'activité 2019 du comité de déontologie des ministères chargés des ministères sociaux (pour information)

CTM du 22 septembre 2020	Approbation des procès-verbaux des séances du 18 juillet 2019, 30 juillet 2019 et 17 octobre 2019 (pour avis)
	Point d'information sur les notes du 3 septembre 2019 relatives aux modalités d'organisation des services suite à l'évolution de la situation sanitaire
	Point d'information sur la mise en œuvre de l'organisation territoriale de l'Etat (pour information)
	Présentation de la convention de transfert de la protection fonctionnelle à la direction des affaires juridiques(pour information)
	Bilan de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales-CEMCAS (pour information)
	Résultats du baromètre des ministères chargés des affaires sociales (pour information)
	Point d'information sur le déploiement du compte personnel de formation (CPF) pour les agents de la fonction publique
CTM 05 novembre 2020	Intervention du Ministre des Solidarités et de la Santé, suivi d'un échange avec les organisations syndicales
	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE (pour information)
	Point d'information sur le PLF 2021 (pour information)
	Présentation de l'accompagnement du management dans le cadre des cursus managériaux (pour information)
	Projet de décret relatif aux comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels relevant du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (pour avis)
	Projet d'arrêté portant création du CHSCT ministériel Affaires sociales-Santé (pour avis)
	Bilan social 2019 (pour information)
	Rapports égalité 2019 (pour information)
CTM du 16 novembre 2020	Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (pour avis)
CTM du 30 novembre 2020 séance boycottée	Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (pour avis)
CTM 08 décembre 2020	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE (pour information)

Points à l'ordre du jour du comité technique ministériel travail-emploi	
Date	**Points à l'ordre du jour**
CTM des 28 et 29 janvier 2020	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE (pour information) Approbation du procès-verbal du comité technique ministériel du 10/01/2019 (pour avis) Installation du comité de déontologie des ministères sociaux (pour information) Projet d'arrêté portant création de la commission ministérielle d'action sociale-CMAS (pour avis) Plan ministériel de formation 2020 (pour avis) Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour avis) Bilan social 2018 (pour information) Rapports diversité et égalité 2018 (pour information) Projet d'agenda social 2020 (pour information)
CTM du 27 février 2020 (repli des 28 et 29 janvier 2020)	Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour avis)
CTM des 12 et 13 mars 2020	Approbation du procès-verbal du 21/01/2019 (pour avis) Approbation du procès-verbal du 30/04/2019 (pour avis) Approbation du procès-verbal du 16/07/2019 (pour avis) Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE et état d'avancement des projets de textes relatifs aux DRETS et aux nouvelles DDI (pour information) Projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles dans le cadre des opérations de réforme de l'Etat (pour avis) Bilan du comité de déontologie (2019) (pour information) Plan d'action 2020 suite au baromètre social 2019 (pour avis) Bilan de la mise en œuvre du plan d'action 2019 du baromètre social (pour information) - Rapport d'activité annuel 2019 de la CEMCAS (pour information) - Projet de refonte de WIKI'T (pour information) - Présentation du protocole INTEFP-DAC (pour information)
CTM du 28 avril 2020 (BOYCOTT)	Point d'information sur les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie COVID 19. Echanges prospectifs sur les perspectives d'accompagnement du déconfinement progressif. Questions diverses

CTM du 13 mai 2020	Échanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement (pour information) Échanges sur le travail à distance et mise en place d'un guide et d'une formation opérationnelle (pour information) Projet de calendrier des concours, examens et CAP (pour information) Appui managérial et soutien des agents (pour information) Démarches de prévention des violences intra familiales (pour information) Organisation de la formation à distance (pour information) Questions diverses
CTM du 28 mai	Point d'information sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement Point d'information sur le télétravail Point d'information sur le baromètre « conditions de travail en période de confinement » Point d'information sur la titularisation des ITS et le déroulé de leur formation Point d'information sur la titularisation des IET et le déroulé de leur formation Point d'information sur les effectifs 2020 du ministère du travail et les notifications de plafond d'emploi aux services déconcentrés Point d'information relatif à la question Covid/maladie professionnelle Questions diverses

CTM du 25 juin 2020 [BOYCOTT]	Décret relatif à la compétence de l'inspection du travail dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés ainsi que dans les mines et carrières (pour avis) Grandes orientations de la politique indemnitaire 2020 (pour avis) Point relatif déconfinement progressif (pour information) Point d'information sur les effectifs 2020 du ministère du travail et les notifications de plafond d'emploi aux services déconcentrés (pour information) Rapport de la cour des comptes : échanges et parcours de formation de l'encadrement de l'IT (pour information) Point d'information sur le CRIT (pour information) Projet de guide de travail à distance (pour information) Projet de cursus managérial (pour information) Convention de transfert de la protection fonctionnelle à la DAJ (pour information) Rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux - CEMCAS (pour information) Déploiement du compte personnel de formation CPF pour les agents de la fonction publique (pour information) Questions diverses

CTM du 7 juillet 2020 (repli du CTM du 25 juin 2020)	Décret relatif à la compétence de l'inspection du travail dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés ainsi que dans les mines et carrières (pour avis) Grandes orientations de la politique indemnitaire 2020 (pour avis) Point relatif déconfinement progressif (pour information) Point d'information sur les effectifs 2020 du ministère du travail et les notifications de plafond d'emploi aux services déconcentrés (pour information) Rapport de la cour des comptes : échanges et parcours de formation de l'encadrement de l'IT (pour information) Point d'information sur le CRIT (pour information) Projet de guide de travail à distance (pour information) Projet de cursus managérial (pour information) Convention de transfert de la protection fonctionnelle à la DAJ (pour information) Rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux - CEMCAS (pour information) Déploiement du compte personnel de formation CPF pour les agents de la fonction publique (pour information) Questions diverses
CTM des 19 et 20 octobre	Ouverture et intervention de Madame la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion Point d'information sur la mise en œuvre de l'organisation territoriale de l'Etat dont : o modalités d'application du protocole d'accompagnement des personnel (pour information) o Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités en Île-de-France et des directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités en Outre-mer (pour avis) o Projet de décret modifiant le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles (pour information) Présentation du Projet de loi de finances 2021 (pour information) Présentation du cursus managérial des responsables d'unités départementales (RUD) et des responsables d'unités de contrôle (RUC) / accompagnement des équipes (pour information) Bilan social 2019 (pour information) Rapport égalité 2019 (pour information) Résultats du baromètre des ministères chargés des affaires sociales (pour information) Approbation du procès-verbal des réunions du 12 mars 2019, 17 avril 2019, 16 juillet 2019 (pour avis) Questions diverses
CTM 10 novembre 2020	Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (pour avis) Questions diverses

CTM 25 novembre 2020 [Repli du 10 NOVEMBRE]	Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (pour avis) Questions diverses
CTM 1er décembre 2020	Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE Approbation du procès-verbal des réunions du 12 mars 2019, 17 avril 2019, 16 juillet 2019 (pour avis) Projet de décret modifiant le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (pour avis) Point d'information sur les 40 postes restés vacants à l'issue du CRIT 2020 (pour information) Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 11 septembre 2020 fixant la liste des corps prévue à l'article 1er du décret n° 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat (pour avis) Questions diverses

Points à l'ordre du jour du comité technique ministériel jeunesse et sports	
Date	**Points à l'ordre du jour**
CTM du 23 janvier 2020	"- Point d'information relatif à l'organisation territoriale de l'Etat (pour information) - Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour avis) - Point d'information sur la bascule de la liquidation des pensions au services des retraites de l'Etat (pour information) - Point d'information concernant le rapport relatif aux missions des conseillers techniques et sportifs (pour information) - Point d'information relatif aux moyens humains affectés à l'Agence nationale du sport (pour information) - Point d'information relatif au contrôle d'honorabilité des fonctionnaires du ministère des sports qui remplissent des fonctions éducatives, de formation ou d'entrainement (pour information) - Point d'information relatif à l'installation du comité de déontologie des ministères sociaux (pour information) - Point d'information relatif au calendrier de préparation aux concours et aux examens professionnels (pour information) - Point d'information relatif au rapport diversité et égalité (pour information) - Présentation du projet d'agenda social (pour information) - Projet de décret relatif à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche et portant modification du code de l'éducation, du code du sport et du code du patrimoine (pour avis) - Projet de décret portant adaptation de diverses dispositions pour faire suite à la fusion de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, de l'inspection générale de l'éducation nationale, de l'inspection générale de la jeunesse et des sports et de l'inspection générale des bibliothèques au sein de l'inspection générale de l'éducation du sport et de la recherche (pour avis).
CTM du 11 février 2020	"- présentation des lignes directrices de gestion - Présentation de l'offre nationale de formation - Point d'information relatif au calendrier de préparation aux concours et aux examens professionnels - Point d'information relatif au rapport diversité et égalité - Présentation du projet d'agenda social
CTM du 27 avril 2020	"- Point d'information sur les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie COVID 19. - Echanges prospectifs sur les perspectives d'accompagnement du déconfinement progressif. - Questions diverses

CTM du 15 mai 2020	"- Point d'étape concernant le transfert des missions JS dans le cadre de l'OTE - Echanges sur un plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement - Echanges sur le travail à distance et mise en place d'un guide et d'une formation opérationnelle - Projet de calendrier des concours, examens et CAP - Appui managérial et soutien des agents - Démarches de prévention des violences intra familiales - Organisation de la formation à distance - Questions diverses
CTM du 5 juin 2020	"- Examen pour avis du projet de décret portant diverses dispositions relatives au service national universel ; - Point d'information sur l'OTE - Point d'information sur la mise en œuvre des systèmes de mutation - Point d'information sur la campagne indemnitaire - Questions diverses.
CTM du 19 juin 2020	"- Décret SNU (seconde convocation)
CTM du 10 juillet 2020 (BOYCOTT)	" Approbation du procès-verbal du comité technique des 18 janvier 2019, 6 mai 2019, 28 juin 2019 et 23 janvier 2020 (pour avis) - Projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles dans le cadre des opérations de réforme de l'Etat (pour avis) : - Grandes orientations sur la politique indemnitaire 2020 (pour avis) - Rapport d'activité annuel 2019 de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux-CEMCAS (pour information) - Rapport d'activité 2019 du comité de déontologie des ministères chargés des affaires sociales (pour information) - Convention de transfert de la protection fonctionnelle à la DAJ (pour information) - Projet de guide de travail à distance (pour information) - Déploiement du compte personnel de formation – CPF pour les agents de la fonction publique (pour information) - Questions diverses
CTM du 17 septembre 2020 (BOYCOTT)	"- Approbation du procès-verbal du comité technique des 18 janvier 2019, 6 mai 2019, 28 juin 2019, 23 janvier 2020, 11 février 2020 et 27 avril 2020 (pour avis) - Point d'étape sur l'organisation territoriale de l'Etat (pour information) - Déploiement du compte personnel de formation – CPF pour les agents de la fonction publique (pour information) - Questions diverses

CTM du 14 octobre 2020	" - Approbation du procès-verbal du comité technique des 18 janvier 2019, 6 mai 2019, 28 juin 2019, 29 novembre 2019, 23 janvier 2020, 11 février 2020 et 27 avril 2020 (pour avis) - Présentation des lignes directrices de gestion carrières JS (pour avis) - Examen du projet de décret portant création des Délégations Régionales Académiques à la Jeunesse, à l'Engagement et au Sport (DRAJES) (pour avis) - Examen des projets de décret et d'arrêté modificatifs relatifs au nouveau périmètre des instances de dialogue social : a. Projet de décret relatif aux comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels relevant du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (pour avis) b. Projet d'arrêté modificatif de l'arrêté du 1er décembre 2011 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale (pour avis) - Bilan social 2019 (pour information) - Rapport égalité 2019 (pour information) - Questions diverses
CTM du 6 novembre 2020	"- Approbation du procès-verbal du comité technique des 12 novembre 2019 et 15 mai 2020 (pour avis) - Présentation des lignes directrices de gestion mobilité jeunesse et sports (pour avis) - Bilan social 2019 (pour information) - Rapport égalité 2019 (pour information) - Questions diverses
CTM du 3 décembre 2020	"- Approbation du procès-verbal du comité technique des 6 juin 2020, 19 juin 2020, 14 octobre 2020 et 6 novembre 2020 (sous réserve de réponse) (pour avis) - Point d'information relatif au projet de loi de finances pour 2021 (pour information) - Présentation du rapport égalité 2019 (pour information) - Présentation du rapport diversité 2019 (pour information) - Questions diverses

Points à l'ordre du jour des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale unique	
Date	**Points à l'ordre du jour**
CTAC du 5 mars 2020	- Point d'information sur l'offre de formation de l'administration centrale. - Point d'information sur la démarche de réingénierie des directions d'administration centrale du ministère de la santé. - Point d'information sur la démarche projet immobilier : plan de prévention et obligations associées - Point d'information sur la date de fermeture des services en 2020 - Questions diverses
CTAC du 27 mars 2020	- Les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation l'épidémie de COVID-19
CTAC du 3 avril 2020	- Point d'information relatif à l'organisation des services face à la crise sanitaire - Questions diverses
CHSCT/CTAC du 8 avril 2020	"- Point d'information relatif à l'évolution de la gestion de crise : situation en France, indicateurs de suivi - Point d'information relatif aux mesures de prévention : cas contact Covid 19 et prévention des violences intrafamiliales - Point d'information relatif à l'organisation des services face à la crise sanitaire - Questions diverses
CHSCT/CTAC du 24 avril 2020	"- Point d'information suivi des indicateurs de reporting - Point d'information sur les mesures SST - Point d'information sur les fiches reflexes - Questions diverses
CHSCT/CTAC du 5 mai 2020	"- Échanges sur le plan de déconfinement progressif: principes et modalités de déploiement - Questions diverses
CHSCT/CTAC du 26 mai 2020	"- Déroulement du déconfinement progressif (pour information) - Point sur le télétravail (pour information) - Soutien psychologique (pour information) - Présentation des résultats des baromètres de la DRH, de la DGCS et de la DGT (pour information) - Programmation des visites de site (pour avis) - Questions diverses (pour information)

CHSCT/CTAC du 6 juillet 2020	"- Présentation de la démarche d'accompagnement de SDGAP d'Eurogroupe (pour information) - Point sur campus managérial (pour information) - Point de situation sur les agents en recherche d'affectation (pour information) - Réaménagement du « pôle immobilier » – DFAS (pour avis) - Point sur le dé confinement progressif (pour information) - Présentation du projet de guide relatif au travail à distance (pour information) - Présentation du baromètre MCAS (pour information) - Point relatif aux visites de sites (pour information) - Point sur le groupe de travail « Agents transports à vélo/Parking à vélo santé sécurité au travail » (pour information) - Examen des nouvelles inscriptions aux registres SST et DGI (pour information) - Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (pour information) - Questions diverses o Télétravail et projet d'indemnisation des repas (pour information)
CHSCT/CTAC du 23 septembre 2020	"- Adoption des procès-verbaux des CHSCT/CT d'administration centrale des réunions du 29 novembre 2019, 30 janvier, 8 avril 2020 et sous réserve de réponse, ceux du 4 mars, 25 mars et 5 mai (pour avis) CHSCT/CT AC - Point sur la situation sanitaire et les mesures associées (pour information) – CHSCT/CT AC - Point sur les transferts d'effectifs (pour information) - CHSCT/CT AC - Point sur les agents en recherche d'affectation (pour information) – CTAC - Présentation du campus managérial (pour information) – CTAC - Point sur la démarche Eurogroup et présentation du projet d'accompagnement de la sous-direction de la gestion administrative et de la paie (pour information) – CHSCT/CT AC - Questions diverses

CHSCT/CTAC du 24 novembre 2020	"- Adoption des procès-verbaux des CHSCT/CT d'administration centrale des réunions du 24 avril, 26 mai, 06 juillet et 11 septembre 2020 sous réserve de réponse (pour avis) - Présentation des arrêtés (pour avis) : § Arrêté du [ ] 2020 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail, de l'emploi et de l'insertion § Arrêté du [ ] portant composition du comité technique unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministères chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé - Présentation de l'arrêté désignant une opération de restructuration au sein du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et fixant les conditions d'attribution de la prime de restructuration et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint, du complément indemnitaire d'accompagnement, de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, de l'indemnité de départ volontaire et des mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat (pour avis). - Présentation du projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités - « Article 14 » (pour avis) - CTAC - Projet de transfert de la compétence « hébergement d'urgence » de la DGCS vers la DIHAL (pour information) - Point d'information sur la mission relative à la fonction juridique des ministères sociaux (pour information) - CTAC - Point d'étape sur la démarche Eurogroup (pour information) – CHSCT/CT AC - Présentation du plan d'action des ministères sociaux contre le tabac (pour information) - Présentation de la cellule d'écoute des ministères chargés des affaires sociales (CEMCAS) - Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (pour information) - Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (pour information) - Questions diverses
CTAC du 30 novembre 2020 (Reconvocation)	- Présentation du projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités - « Article 14 » (pour avis) – CTAC - Questions diverses

CHSCT/CTAC du 7 décembre 2020	- Présentation du projet de décret modifiant le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales » (pour avis) – CTAC - Présentation du décret modifiant le décret n°2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, et des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi (pour avis) – CTAC - Présentation du décret modifiant le décret 2014-133 du 17 février 2014 fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (pour avis) - CTAC - Présentation de l'arrêté modifiant l'arrêté du 17 février 2014 modifié fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (pour avis) - CTAC - Présentation de l'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2012 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs » (pour avis) – CTAC - Questions diverses
CHSCT/CTAC du 18 décembre 2020 (Reconvocation)	- Présentation du projet de décret modifiant le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales » (pour avis) – CTAC - Présentation de l'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2012 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « Centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs » (pour avis) – CTAC - Questions diverses

2020 - ARS

Nombre de réunions du CNC au cours de l'année :	7

Points examinés lors des réunions du CNC

Thématiques	Dates
Présentation de la loi de finances 2020	30/01/2020
Bilan social 2018	
Point sur la coopération entre les 4 ARS du Grand Ouest	
Plateformes de gestion santé-environnement	
Projet d'agenda social 2020	
Point d'étape sur la parution du décret sur les IRP des ARS	03/03/2020
Point sur l'organisation des élections	
Echanges sur les principes d'utilisation des outils numériques	
Projet d'agenda social 2020	
Point d'information sur les incidences consécutives à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie COVID 19.	16/04/2020
Echanges prospectifs sur les perspectives de retour à la normale	
Echanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement	12/05/2020
Elections :	
Point d'information relatif à la fusion des IRP en ARS	
Projet d'arrêté relatif à la prorogation des mandats des délégués du personnel (pour avis)	
Echanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement (pour information) : ex de l'ARS ARA Point d'étape sur les élections professionnelles (pour information) Point d'étape concernant les groupes de travail mis en place (pour information) Mesures RH pour le fonctionnement des cellules COVID (pour information)	04/06/2020
Point sur la situation sanitaire et mesures associées	24/09/2020
Projet d'ordonnance portant revue des missions des agences régionales de santé dans le cadre de la loi relative à l'organisation et à la transformation du système de santé- Pour avis	03/11/2020
Point sur l'exécution du budget 2020 et des effectifs des ARS- Pour information	
Projet de Loi de Finances 2021- Pour information	
Bilan social - Pour information	
Bilan de la cellule d'écoute CEMCAS- Pour information	
Retex de l'application dans les ARS des mesures préconisées par la note du SGMCAS – Pour information	
Point sur l'organisation des élections– Pour information	

9.3. Les accords signés

Affaires sociales et santé - travail/emploi : protocole de transfert des personnels jeunesse et sport à l'éducation nationale ;
Travail/emploi : accords sur les parcours professionnels des porteurs de mandats ;
Administration centrale : accords sur les parcours professionnels des porteurs de mandats ; protocole additionnel d'administration centrale sur le transfert jeunesse et sport.

9.4. L'exercice des droits syndicaux

En 2020, 89 mouvements de grève ont eu lieu au sein des ministères sociaux, qui ont engendré 7 373 journées non travaillées.
On observe une forte observation du nombre de jours de grève sur les périmètres « Affaires sociales » et « Jeunesse et sports ».

Les mouvements de grève entre 2016 et 2020

Année	Périmètre « Affaires sociales-santé »			Périmètre « Jeunesse et sports »			Périmètre « Travail-emploi »		
	Nombre de mouvements de grève	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées non travaillées pour fait de grève	Nombre de journées non travaillées pour fait de grève	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées non travaillées pour fait de grève
2016	22		133		1 810		24	141	7 466
2017	15		15		1 762		22	22	5 646
2018	18		52		3 532		19	54	4 881
2019	39		325		883		40	366	16 678
2020	28	29	299	300	707	377	32	304	6 289

Source : DPDSEJS

9.5. Les moyens syndicaux

9.5.1. Le temps syndical

Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, prévoit l'attribution à chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins un siège au comité technique ministériel (ou ayant présenté une liste de candidats à cette élection, sans obtenir de siège) l'attribution d'un « crédit de temps syndical » qui regroupe les droits à décharges d'activité de service et à crédits d'heures (cf. article 16 du décret n° 82-447).

En 2020, 135,62 ETP de crédits de temps syndical ont été attribués aux organisations syndicales des ministères sociaux. Ce crédit est utilisé de façon effective à 100 % par les OS des périmètres ministériels « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi » et à 94 % par celles des périmètres « Jeunesse et sports ».

Crédits de temps syndical attribué et effectivement utilisés en ETP

Crédits de temps syndical*	ETP de crédits de temps syndical théorique	ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés	Décharges d'activité de service (DAS)
UNSA	20,25	20,25	12,13
CFTC	1,15	1,15	1,15
CGT	15,74	15,74	14,2
CFDT	14,95	14,95	13,31
FO	8,40	8,40	7,55
SUD	1,51	1,20	1,2
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	**62**	**61,69**	**49,54**
UNSA-Education	10,4	9,82	9,82
SGEN-CFDT	4,76	4,2	4,2
FSU	5,18	5,13	5,13
CGT	1,4	1,1	1,1
FO	0,29	0,29	0,29
SUD	1,59	1,59	1,59
Total périmètre "Jeunesse et sports"	**23,62**	**22,13**	**22,13**
CFDT	7,7	7,7	6,6
CFTC	0,4	0,4	0,4
CGT	12,19	12,19	9,6
FO	3,13	3,13	2,8
UNSA	7,6	7,6	7,2
SUD	5,72	5,72	3,7
SNUTEFE-FSU	3,26	3,26	2,2
Total périmètre "Travail-emploi"	**40**	**40**	**32,5**

** il s'agit ici du seul CTS ministériel*

Source : DPDSEJS

49 agents des ministères sociaux sont en décharge d'activité de service à temps plein contre 46 en 2019.

Nombre d'agents en décharge totale d'activité de service selon le périmètre entre 2018 et 2020

Organisations syndicales	2018	2019	2020
CFDT	10	11	12
CFTC	1	1	1
CGT	7	7	7
FO	6	6	5
SUD			0
UNSA	6	7	6
Total périmètre « Affaires sociales-santé »	**30**	**32**	**31**
UNSA	7	2	2
FSU	0	0	
CFDT	2	1*	2
CGT	1	0	

FO			
SUD			1
Total périmètre « Jeunesse et sports »	**10**	**3**	**5**
CGT			0
CFDT	4	4	6
UNSA	6	7	6
FO	0	0	0
SUD			0
CFTC			0
FSU			1
Total périmètre « Travail-emploi »	**10**	**11**	**13**
Ensemble	**50**	**46**	**49**

Source : DPDSEJS

9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures)

9 117 chèques demi-journée ont été recensés en 2020 au sein des ministères sociaux, dont 67 % pour les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports » et 33 % pour le périmètre « Travail-emploi ». Les crédits d'heures sont comptabilisés par chèques demi-journée. En 2020, ils ont été répartis en tenant compte des droits et des demandes formulées par les organisations syndicales.

Répartition par organisation syndicale du nombre de chèques demi-journée demandés

Organisations syndicales du périmètre "Affaires sociales-santé"	Nombre de chèques demandés
SMAST-SNASS CGT	634
CFDT INTERCO	1 558
UNSA EMPLOI SOLIDARITE	3 375
FO (AFFAIRES SOCIALES)	586
SUD SOLIDAIRES	0
CFTC (AFFAIRES SOCIALES)	0
Total	**6 153**

Organisations syndicales du périmètre "Travail-emploi"	Nombre de chèques demandés
CFDT	0
CFTC	0
CGT	1 280
FO	163
UNSA	0
SUD	998
SNUTEFE FSU	523
Total	**2 964**

Organisations syndicales du périmètre "Jeunesse et sports"	Nombre de chèques demandés
UNSA-Education	0
SGEN-CFDT	0
FSU	0
CGT	0
FO	0
SUD	0
Total	**0**

Source : DPDSEJS

9.5.3. Les autorisations d'absence

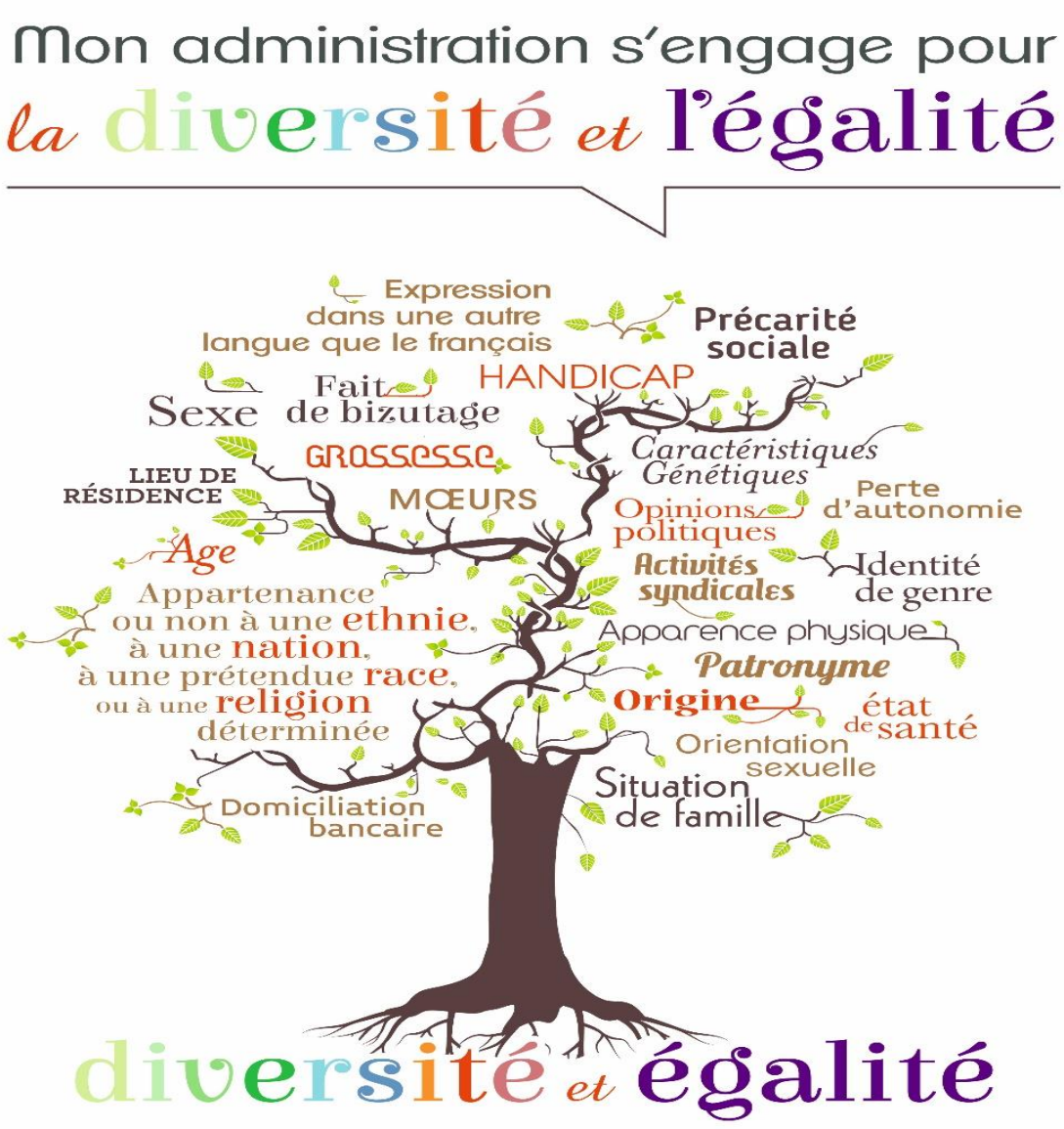
1 734 journées d'autorisation d'absence ont été comptabilisées pour des instances de concertation et 102 jours pour des réunions de travail avec les organisations syndicales.

Journées d'autorisation d'absence accordées en 2020

Thème ou programme	Instance de concertation	Réunion de travail
P124 - Affaires sociales-santé	17	36
P124 - Jeunesse et sports	11	35
P155 - Travail-emploi	12	30
CTM Affaires sociales-santé	300	
CTM Jeunesse et Sports	330	
CTM Travail-emploi	360	
CNC des ARS	224	
CTAC unique	280	

Source : DPDSEJS

RAPPORT DIVERSITE EGALITE 2020



Secrétariat général
Direction des ressources humaines

CHAPITRE EGALITE PROFESSIONNELLE.....272

DOMAINE 1 - Etat des lieux, diagnostic et analyse de risque..... 272

1.1 Généralisation de l'analyse sexuée.....272
1.2 Analyse des écarts de rémunération et de déroulement de carrière.....273
1.3 Etudes spécifiques ..... **Erreur ! Signet non défini.**

DOMAINE 2 – Définitions et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité... 272

1.1 Formalisation de l'engagement de la Direction et définition de la politique égalité menée 274
1.2 Elaboration du nouveau plan égalité 2021-2023 des ministères sociaux.....275
1.3 Veille documentaire.....277
1.4 Une participation à l'AFMD.....277

DOMAINE 3 – Le traitement des signalements (Cellule d'écoute et autres canaux) 278

1.1 La cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux 279
1.2 Bilan quantitatif et qualitatif de l'activité de la cellule d'écoute sur la période 1er janvier 2020 – 31 décembre 2020 280
1.3 Le traitement interne des signalements de violences sexistes et sexuelles : l'enquête administrative281
1.4 Le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes des ministères sociaux.....283

DOMAINE 4 - Communication interne, sensibilisation, formation..... 272

1.1 Communication interne sur l'égalité ..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.1.1 Le plan de communication DICOM 2020..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.2 Une double labellisation invitant à progresser de manière innovante vers l'égalité et l'inclusion de la diversité **Erreur ! Signet non défini.**
1.3 Calendrier national rétrospectif des actions 2020..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.4 Sensibilisation et formation à la diversité et à la lutte contre les stéréotypes**Erreur ! Signet non défini.**
1.4.1 Les formations à la diversité et à l'égalité des membres des jurys ..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.4.2 Les sensibilisations à la diversité et à l'égalité – l'offre nationale..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.4.3 Les sensibilisations à la diversité et à l'égalité – dans le cadre de la formation initiale**Erreur ! Signet non défini.**

DOMAINE 5 - Prise en compte de la politique égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance..... Erreur ! Signet non défini.

1.1 Effectivité de l'égalité dans les procédures de recrutement ..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.1.1 Les recrutements par concours..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.1.2 Les recrutements dans le cadre de mobilités hors CAP et recrutements sur contrats**Erreur ! Signet non défini.**
1.2 Nomination équilibrée dans les emplois de dirigeants et de directions... **Erreur ! Signet non défini.**
1.3 Accueil et intégration..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.4 Gestion des carrières ..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.4.1 Les évaluations ..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.4.2 Les promotions : changement de corps et promotion de grade..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.4.3 L'attribution des primes et indemnités ..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.5 L'accès aux formations..... **Erreur ! Signet non défini.**
1.6 Le retour des agents ou agentes ayant connu une absence de plus de trois mois**Erreur ! Signet non défini.**
1.7 Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnel et temps personnel**Erreur ! Signet non défini.**
1.8 Promouvoir la responsabilité parentale des pères ..... **Erreur ! Signet non défini.**

DOMAINE 6 - Relations avec les fournisseurs et les usagers..... Erreur ! Signet non défini.

1.1 Relations avec les fournisseurs : Développer l'égalité professionnelle grâce à l'achat public**Erreur ! Signet non défini.**
1.2 Relations avec les usagers et usagères ..... **Erreur ! Signet non défini.**

CHAPITRE DIVERSITE 299

DOMAINE 1 - Etat des lieux, diagnostic et analyse de risque 299

1.1 Le baromètre de l'Autre Cercle 299
1.2 Le baromètre Qualité de vie au travail des ministères sociaux 300

DOMAINE 2 - Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité 303

1.1 Responsabilités, autorités et instances dédiées 304
1.2 Le réseau des référentes et référents diversité des ministères sociaux 304
1.3 Élaboration et mise en œuvre des plans d'action 305
1.4 Mise en œuvre des accords 306
1.5 Veille documentaire en matière de diversité 306

DOMAINE 3 – Le traitement des signalements de discrimination 308

1.1 La cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux 309
1.2 Bilan quantitatif de l'activité de la cellule d'écoute sur la période 1er janvier 2020 – 31 décembre 2020 309
1.3 Bilan qualitatif de l'activité de la cellule d'écoute sur la période 1er janvier 2020 – 31 décembre 2020311
1.4 Le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes des ministères sociaux 312
1.5 Les travaux en cours 314

DOMAINE 4 - Communication interne, sensibilisation, formation 315

1.1.1 Un contexte de crise sanitaire qui a recentré la communication diversité-égalité autour de priorités déployées de manière innovante 316
1.1.2 Évènements phares de 2020 318
1.1.3 Synthèse et chiffres clés des actions : pilotage, animation, diffusion et vecteur 326
1.1.4 Un ancrage territorial porté par une forte synergie des réseaux locaux œuvrant pour le déploiement d'une communication de proximité 328
1.2 Des actions de sensibilisations et ou de formations multiformes 329

DOMAINE 5 - Prise en compte de la politique diversité et égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance 331

1.1 Recrutement 332
1.2.1 Le recrutement des travailleurs en situation de handicap 332
1.2.2 L'apprentissage une richesse pour les ministères sociaux 334
1.2.3 Focus sur la diversité. 336
1.3 Le parcours d'accueil d'intégration des nouveaux arrivants en 2020 336

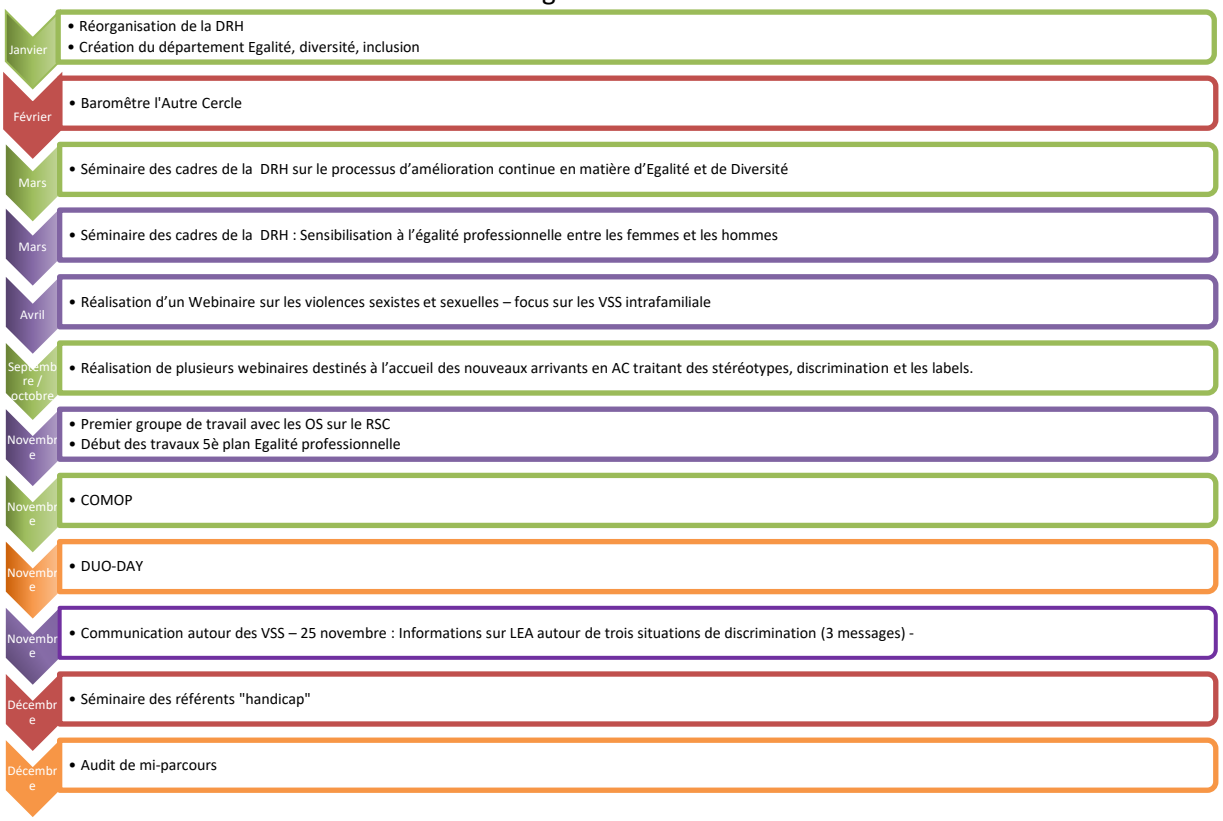
DOMAINE 6 - Relations avec les fournisseurs et les usagers 338

1.1 Les dispositions sociales : un axe de développement social au sein de l'achat public 338
1.2 Focus sur l'action des ministères sociaux en matière de Diversité, d'Inclusion et d'Egalité entre les femmes et les hommes. 340
1.2.1 Les classes préparatoires intégrées (CPI) de l'EHESP et de l'INTEF. 340

DOMAINE 7 - Evaluation et axes d'amélioration de la politique 346

1.1 Mesures de la réalisation des politiques « diversité et égalité » 346
1.2 Rapports annuels et suivi des mesures d'amélioration 346
1.3 Des auditions régulières de l'AFNOR qui permettent d'introduire un regard extérieur sur nos pratiques et de challenger les ministères sociaux. 347

Les dates clés de 2020 de la Diversité et de l'égalité.



CHAPITRE EGALITE PROFESSIONNELLE

DOMAINE 1 - Etat des lieux, diagnostic et analyse de risque

	Objectifs	Principales réalisations
2018	Généraliser l'analyse sexuée	Envoi d'une trame de bilan social aux SD.
	Conduire des études spécifiques	Participation à l'étude « regards croisés femmes/hommes » lancée par l'Observatoire de la Responsabilité sociétale des Entreprises (ORSE)[21], en lien avec **l'agence Goods to Know.**
2019	Conduire des études spécifiques	Réalisation de l'enquête portant sur les conséquences de la parentalité sur les carrières des hommes et des femmes. Production d'une analyse des éléments de rémunération à partir de l'index de l'égalité professionnelle du ministère du travail et des travaux de la DGAFP.
2020	**Réaliser le diagnostic et l'analyse des écarts de rémunération selon la méthode préconisée par la DGAFP**	**Premiers diagnostics réalisés** **Début analyse des écarts de rémunération** **Production d'un index des rémunérations pour la seconde année**

L'état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est tenu à jour grâce aux informations contenues dans les bilans sociaux, les résultats du baromètre social et les bilans annuels de la cellule d'écoute et d'alerte (CEMCAS) ainsi que par des études ponctuelles.

1.1 Généralisation de l'analyse sexuée

La production et l'analyse de statistiques sont progressivement mises en œuvre, les données sources étant de plus en plus systématiquement présentées sous une forme sexuée.
Le Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique est venu compléter et enrichir le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
Ce décret fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques.

L'ensemble des statistiques produites devront dorénavant croiser le sexe avec la totalité des indicateurs existants permettant ainsi une base d'analyses solide et mesurable.

[21] Association loi 1901 créée en 2000 avec pour objectif la prise en compte par les organisations des enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans leurs activités

La version 2020 du rapport social unique prend en compte une grande partie de ces obligations.

Une cartographie femmes-hommes de l'encadrement supérieur était d'ores et déjà réalisée. Celle de l'encadrement intermédiaire est réalisée pour l'administration centrale.

Analyse des écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Le plan en faveur de l'égalité professionnelle 2021-2023 comprend obligatoirement un axe dédié à la suppression des écarts de rémunération et de déroulement de carrière. Cet axe du plan est le plus sensible à mettre en œuvre et suscite de nombreuses attentes des organisations syndicales. Si une première mesure des écarts était déjà produite dans le bilan social et par la déclinaison d'un index des ministères sociaux menés en 2019, l'analyse des raisons de ces écarts n'était pas réellement menée ce qui ne permettait pas la possibilité de les résorber avec pertinence.

Pour ce faire, la DGAFP a mis à disposition de l'ensemble des ministères un outil permettant de décomposer les écarts de rémunération en quatre effets in**fluents les écarts de rémunération** :

- L'effet **temps partiels** : qui mesure l'écart de rémunération généré par le fait que les femmes soient statistiquement plus à temps partiels que les hommes ;
- L'effet « **ségrégation de corps** » : qui mesure le fait que les femmes soient moins représentées dans les corps les mieux rémunérés ;
- L'effet « **démographique** » : qui mesure le fait qu'a un âge identique, les femmes se trouvent statistiquement dans des grades et échelons inférieurs à ceux des hommes.
- L'effet « **prime** » sur les écarts de rémunération indemnitaire.

Seul « prime » peut faire l'objet d'une action directe immédiate. Les autres effets sont soit le fait de démarches individuelles soit structurel. Dans ce contexte, la résorption des écarts de rémunération ne peut se réduire à une seule compensation financière.

L'analyse des écarts de rémunération n'a pu être réalisé en amont de la préparation du plan en raison de la complexité du sujet.

C'est pourquoi, un groupe de travail spécifique avec l'ensemble des organisations syndicales a été décidé et a pu se tenir au cours du premier trimestre 2021.

Il sera poursuivi de travaux complémentaires destinés à mieux cernés les leviers d'actions permettant de résorber les écarts de rémunération.

D'ores et déjà, deux pistes d'actions se font jour :

1. **Disposition d'une enveloppe dédié pour la résorption des écarts de rémunération**
2. **Actions sur les carrières :** à la fois la revalorisation des corps de catégorie C les plus féminisés, et à la fois, la transparence en termes de promotion et une meilleure connaissance des déroulés de carrière des femmes au regard de celle des hommes.

Les travaux seront finalisés en 2021.

1. 3 Etudes spécifiques

En 2020, les ministères sociaux ont développé pour la seconde année, un index d'analyse des rémunérations sur le modèle de celui élaboré par les entreprises du secteur privé.
Les évolutions par rapport à 2019 sont peu marquées. Elles seront complétées dans un second temps par l'analyse des écarts des rémunérations à partir de l'outil déployé par la DGAFP.

DOMAINE 2 – Définitions et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité

	Objectifs	Principales réalisations
2017	Renforcer le portage stratégique et la gouvernance de la politique diversité et égalité au niveau de l'AC et des SD	**Elargissement du COMOP** **Institution d'un comité de suivi des politiques « diversité » et « égalité professionnelle »**
	Rappeler aux directeurs et directrices d'administration centrale et des services territoriaux l'obligation d'agir et de réussir la démarche de double labellisation	Instruction du 13 janvier 2017 définissant une feuille de route et 6 objectifs prioritaires mesurables
	Clarifier les rôles et responsabilités dans les démarches de labellisation.	Désignation d'un chef de projet labellisation nationale et de chefs de projet régionaux Nouvelle lettre de mission des référents diversité et égalité
		Elaboration et diffusion du plan cadre diversité et du plan égalité entre les femmes et les hommes
2019	Relancer la formation des référents et référentes diversité et égalité	Cet objectif doit être réalisé en partenariat avec la DGAFP
	Animer le réseau des référents	Tenue d'un séminaire des référents à Lyon en novembre 2019
2020	**Réaliser le diagnostic partagé nécessaire à l'élaboration du nouveau plan « Egalité professionnelle » au niveau de l'AC et des SD**	**Réaliser dans le cadre des groupes de travail**
	Elaborer le nouveau plan égalité professionnelle 2021-2023	**Réunions préparatoires avec les organisations syndicales**

1.1 Formalisation de l'engagement de la Direction et définition de la politique égalité menée

Depuis la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique qui comporte un volet particulier sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58), les ministères sociaux **présentent en comité technique un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social**.

Par lettre du 22 décembre 2016, les quatre ministres avaient réaffirmé leur engagement en faveur des valeurs de diversité et d'égalité en demandant aux services des ministères sociaux de se mobiliser pour mettre en œuvre ces principes dans le cadre de la candidature des ministères aux labels diversité et égalité.

L'instruction du 13 janvier 2017 de mobilisation autour des valeurs d'égalité de traitement de diversité et de non-discrimination signée par le secrétaire général a constitué la feuille de route de la politique diversité égalité (annexe 1). Six objectifs prioritaires, assortis d'indicateurs mesurables, ont été définis. La réalisation de ces objectifs a fait l'objet d'un suivi régulier, à partir d'un tableau de suivi, au niveau national ainsi qu'au niveau de chaque région au cours de réunions bilatérales entre le secrétaire général et les directeurs et directrices régionales.

Les agents et les agentes des ministères sociaux ont été régulièrement informés de l'engagement des ministères sociaux et de la démarche de double labellisation par le secrétariat général à l'occasion de la tenue de l'audit (novembre 2017) et de la remise des labels (12 septembre 2018).

1.2 Elaboration du nouveau plan égalité 2021-2023 des ministères sociaux

En 2020, les ministères sociaux ont travaillé à l'élaboration du quatrième plan pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sur la période 2021-2023 qui s'est inscrit dans un double contexte conventionnel et législatif et parallèlement à l'audit de mi-parcours du double label Diversité/Egalité délivré aux ministères sociaux par AFNOR en 2018.
Le nouveau plan a pris appui sur

1. l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 par une majorité d'organisations syndicales de la fonction publique, qui prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle afin de favoriser l'adoption de mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle dans l'ensemble des administrations.

2. la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit, aux termes des dispositions de son article 80, un article dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, afin de rendre obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un tel plan d'action par les employeurs publics.

3. **Le contenu du plan d'action a été spécifié par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique : il doit identifier les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun des quatre domaines énoncés dans la loi. Il doit également préciser la période sur laquelle il porte, période qui ne peut être supérieure à trois ans. Le plan d'action peut s'appuyer sur un état des lieux de l'existant ainsi que sur des plans d'actions plus anciens.**

La loi du 6 août 2019 de transformation de l'action publique précise que ce plan d'action doit définir la stratégie et les mesures définies.

La préparation de ce quatrième plan des ministères sociaux (Solidarités-santé et Travail-emploi) pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 a pris appui sur la mise en œuvre du plan précédent. Ce bilan a été adapté et enrichi afin de correspondre pleinement aux obligations législatives et réglementaires actuelles et tient notamment compte des quatre axes imposés par la loi. Un cinquième axe lié à la gouvernance a été ajouté.

Un groupe de travail constitué des services de la DRH, des organisations syndicales et de l'association féminine « Pluri'elles », animé par le Haut fonctionnaire à l'Egalité relevant du Secrétaire général, a été constitué afin d'écrire le projet de plan. Ce groupe s'est réuni sous la forme de trois réunions plénières et de réunions bilatérales avec chacune des organisations syndicales. La première réunion s'est tenue le 12 octobre suivie des réunions bilatérales en novembre et début décembre. La dernière réunion consacrée à la présentation du contenu du projet de plan, enrichie des propositions des participants s'est tenue le 29 janvier dernier.

Des échanges avec certains ministères également engagés dans l'élaboration de leurs propres plans, ont été menés à titre comparatif (Bercy, Ecologie et Culture notamment) ainsi qu'avec le Service des droits des femmes et de l'égalité et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Le plan a été présenté pour avis lors **d'un CTM conjoint entre les deux ministères le 9 février 2021 et signé par le secrétaire général des ministères sociaux en mars 2021**.

Le plan prévoit l'instauration d'un comité de suivi constitué des organisations syndicales représentatives ainsi que des représentants des responsables de services et des directions d'administration centrale et des services déconcentrées. Ce comité de suivi sera installé en 2021.

En outre, afin de favoriser l'appropriation du plan par l'ensemble des agents et agents des ministères sociaux et sa mise en œuvre efficiente, chacune des directions d'administration centrale et de services déconcentrés devra se doter d'une feuille de route ciblant des actions adaptées à son contexte local et programmées sur toute la période 2021-2023. Pour l'encourager une instruction sera élaborée en 2021.

- **Le réseau des référentes et référents diversité des ministères sociaux**

La mesure 9 du plan prévoit le déploiement d'un réseau de référent et référente dans chacune des directions d'administration centrale et de service déconcentré ainsi que dans chaque établissement public (ARS, INTEFP, …) conformément à la circulaire secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics. Leur rôle a été précisé :

Au sein des ministères sociaux, ce réseau qui existe depuis 2013 a été fortement restructuré en 2017. Les référents sont également référents diversité.

En 2020, Le réseau était constitué de 87 référents : 19 en administration centrale et 68 en services déconcentrés et en ARS. Chaque nouveau référent est destinataire d'une lettre de mission.

Tous les ans, les référents et référentes participent à un séminaire national au cours du dernier trimestre. La crise sanitaire n'a pas permis l'organisation d'un séminaire en 2020. Toutefois, ils ont été régulièrement informés tout au long de l'année.

1.3 Veille documentaire

Depuis avril 2013, le pôle administration et travail du CRDM réalise une veille documentaire mensuelle sur la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans les procédures de gestion des ressources humaines. Cette veille est transmise aux référents et référentes diversité et égalité mais également à tout agent des ministères sociaux qui aurait fait une demande d'abonnement.

En 2020, 11 livrables ont été réalisés, ce qui représente 800 références documentaires dont le tiers concernent expressément les sujets d'égalité femmes/hommes.

Une participation à l'AFMD

L'AFMD est une association réunissant des professionnel(le)s du management de la diversité. Réseau, espace d'échanges et laboratoire d'idées, l'AFMD rassemble plus de 130 organisations (entreprises, institutions, collectivités, associations, grandes écoles et universités) mobilisées en faveur d'un cadre de travail inclusif et respectueux de chacun(e). En 2019, les ministères sociaux sont devenus membres de cette association et peuvent ainsi bénéficier :

- des résultats de la recherche scientifique et de la pratique quotidienne des professionnel(le)s pour travailler sur différentes thématiques en lien avec la transformation des fonctions managériales et la prévention des discriminations au travail.
- des publications et les outils qui sont issus de cette co-construction, ensuite mis à la disposition du plus grand nombre.
- d'un réseau diversifié.

DOMAINE 3 – Le traitement des signalements (Cellule d'écoute et autres canaux)

	Objectifs	Principales réalisations
2017	Positionner la cellule comme référence en matière de traitement des discriminations	
	Inciter chaque direction à se doter d'une procédure interne de traitement des signalements de discrimination (objectif prioritaire n°6	L'accord du 9 mai 2017 relatif à l'égalité de traitement prévoit une procédure d'enquête interne de traitement des situations de discrimination
2018	Positionner la cellule comme référence en matière de traitement des discriminations	Campagne d'information sur l'existence et les missions de la cellule d'écoute Expérimentation : envoi des coordonnées cellule d'écoute aux retraités
	Renforcer le suivi des suites données aux signalements à la cellule d'écoute et d'alerte (recommandation AFNOR)	
	Inciter chaque direction à se doter d'une procédure interne de traitement des signalements de discrimination (objectif prioritaire n°6)	Conception d'une procédure détaillée de traitement des signalements de discrimination dans le Guide d'application de l'accord égalité de traitement.
2019	Relancer une cellule d'écoute et d'alerte proposant une prise en charge juridique articulée avec une prise en charge psychologique	Nouveau marché et sélection d'un nouveau prestataire : RSE concept Élargissement du périmètre de la cellule (fonctionnaires stagiaires et CREPS / traitement des cas de harcèlement moral et sexuel et lutte contre les violences sexistes et sexuelles / prise en charge psychologique et lancement d'enquête administrative) Réalisation d'une campagne d'information sur la nouvelle ligne d'écoute et d'alerte LEA
2020	Intégrer LEA au futur dispositif de signalement pris en application du décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	Lancement d'un groupe de travail avec l'ensemble des parties prenantes afin de préparer l'arrêté ministériel
2021	**Publier 2 arrêtés interministériels pris en application du décret du 13 mars 2020 :** ➢ **A destination de l'AC et des SD**	Publication de l'arrêté du 26 mai 2021 portant dispositif de signalement pour AC/SD le 4 juin 2021

➢ **A destination des établissements publics sous tutelle des MSO dont les ARS**	Lancement d'un GT avec les représentants des EP et ARS pour l'élaboration de l'arrêté qui leur est propre
Clarifier les obligations des parties prenantes à la ligne d'écoute et d'alerte (LEA / signalant ou signalante / direction d'emploi) à travers la rédaction d'une charte de fonctionnement	
Elaborer un guide sur les enquêtes administratives à destination des administrations	

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique (art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) : « Aucun fonctionnaire 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 ».

1.1 La cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux

Mise en place en 2013 pour répondre au cahier des charges du label ALLIANCE « diversité/égalité » AFNOR, la cellule d'écoute est confiée à un prestataire externe choisi à l'issue d'une procédure de marché public. Celle-ci a initialement été confiée à la fondation FACE (juillet 2013-juin 2016), puis à ALLODISCRIM du 1er juillet 2016 au 1er juillet 2019.

Au cours de l'année 2018, dans le cadre du renforcement de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, son champ de compétence qui couvrait déjà la discrimination, le harcèlement moral discriminatoire et le harcèlement sexuel, a été élargi aux agissements sexistes.

Depuis le 1er juillet 2019, à l'issu d'une nouvelle procédure de marché public, la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux a été confiée au prestataire « RSE concept » et a été rebaptisée **Ligne d'Ecoute et d'Alerte (LEA)**. Son périmètre a été élargi de façon à intégrer les élèves fonctionnaires et les élèves des CREPS[22]. Surtout, son périmètre a été élargi à la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agressions sexuelles) ainsi qu'au harcèlement moral y compris non discriminatoire. La prise en charge des agents inclut désormais une prise en charge psychologique via l'orientation des agents vers les psychologues du travail et/ou le prestataire Qualisocial, en charge du marché de soutien psychologique des agents des MSO. La ligne d'écoute est également habilitée à demander le lancement d'une enquête administrative, le cas échéant.

Des actions de communication sont régulièrement menées afin de faire connaitre la Ligne : campagne d'affichage au sein des MSO, publications régulières sur PACO avec notamment la mise à disposition d'une Foire aux questions concernant le fonctionnement de la ligne, communications ciblées lors des journées telles que la journée du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) ou du 25 novembre (journée de lutte contre les violences faites aux femmes).

La cellule s'inscrit dans les principes de la circulaire de la fonction publique du 8 mars 2018 et de l'instruction du 17 juillet 2018 des ministères sociaux relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

[22] Les personnels du périmètre « Jeunesse et sport » ont été transférés au ministère de l'Education nationale

1.2 Bilan quantitatif et qualitatif de l'activité de la cellule d'écoute sur la période 1er janvier 2020 – 31 décembre 2020

Pour un bilan détaillé, se reporter au bilan diversité 2020.

Sur la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, 51 signalements ont été reçus, toutes situations confondues. Le nombre de saisines est en décroissance depuis la création de la cellule en 2013 (90 saisines en 2013) mais constant depuis le mois de juillet 2018 (51 saisines sur la période allant de juillet 2018 à juillet 2019).

Davantage de femmes que d'hommes saisissent la cellule chaque année : les femmes sollicitent davantage la ligne d'écoute et d'alerte, en 2019 (75% des saisines) comme en 2020 (67%). Cela correspond à la répartition genrée des effectifs des ministères sociaux (67% de femmes en 2016).

Plus de la moitié des personnes appelantes évoquent une discrimination directe ou du harcèlement moral. Une hausse significative des saisines pour harcèlement discriminatoire a été observée au second semestre. Ainsi, en 2020, 21% des personnes appelantes évoquaient une situation de harcèlement discriminatoire.

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel sont très peu présents même si 69% des personnes appelantes sont des femmes. Cependant, il faut noter que la distinction entre agissements sexistes, discrimination liée au sexe et harcèlement sexuel est encore difficile à appréhender pour les agents et agentes. En effet, l'agissement sexiste n'étant que la reprise de la définition existante de la discrimination et du harcèlement discriminatoire.

Les critères de discrimination spontanément évoqués par les appelants et appelantes sont les suivants :

- Activités syndicales (25%)
- Handicap (25%)
- Origine ethnique supposée (11%)
- Etat de santé (9%)
- Sexe (3%)
- Situation familiale (3%)

Le reste des personnes n'évoquent pas de critères en particulier.

En 2020, le nombre de dossiers passés en traitement approfondi a été de 11 sur 51 saisines.

Rappel :

Traitement simple : Lors d'une première phase d'écoute avec LEA, l'appelant ou l'appelante peut s'exprimer librement sur sa situation. Cet échange a pour objectif de recueillir l'ensemble des informations, procédures et démarches engagées. Il permet en outre d'engager une première phase de conseil et d'analyse. Au cours de ce traitement, LEA peut demander toutes les informations complémentaires et nécessaires à l'examen de la situation. Cette phase doit permettre de poser ou d'écarter l'hypothèse de l'existence d'une discrimination, de harcèlement ou d'un agissement sexiste et/ou violences sexuelles.

Si LEA l'estime nécessaire ET sous réserve de l'accord de la personne, le dossier peut faire l'objet d'un traitement approfondi.

Traitement approfondi : LEA engage une procédure d'instruction du signalement en prenant l'attache de la direction de la structure mise en cause. Cette intervention est subordonnée à l'accord préalable et écrit de la personne, les demandes anonymes n'étant pas recevables. LEA conduit, sous réserve de l'accord express de la victime présumée, une analyse contradictoire. Elle est alors susceptible d'interroger l'entité employeur pour l'informer du signalement et lui demander tout élément de nature à prouver que la situation litigieuse ne relève pas du champ de la discrimination, du harcèlement ou de l'agissement sexiste et/ou violence sexuelle. Cette expertise contradictoire peut porter sur le contexte, sur les faits en cause ou sur le cadre juridique de la situation litigieuse. L'instruction s'effectue par écrit.

Il est important de rappeler que la majorité des saisines de LEA bénéficient d'un traitement simple et ne donnent pas lieu à des suites (dans la plupart des cas, les agents ou agentes ayant contacté LEA estiment avoir obtenu des informations suffisantes ou ne souhaitent pas poursuivre la démarche).

Sur les 11 dossiers ayant fait l'objet d'un traitement approfondi en 2020, 2 ont été abandonnés par les agents ou agentes, 4 sont encore en cours d'instruction, 1 n'a pas amené à des préconisations car la ligne n'a pas conclu à une situation de discrimination et les 4 restants ont donné lieu à des préconisations.

Exemple de préconisations formulées par LEA de façon à traiter la situation et suites données :

- Dans le cas d'une saisine pour des agissements sexistes supposés, LEA à préconisé de faire réaliser une enquête interne de façon à traiter la situation, procéder à des actions de formation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles de l'ensemble du collectif : les préconisations ont été appliquées par la direction d'emploi et l'enquête a conclu à un environnement dégradé pour lequel des formations spécifiques ont été mises en place. L'enquête n'a pas permis d'établir les faits de façon précise.

1.3 Le traitement interne des signalements de violences sexistes et sexuelles : l'enquête administrative

La circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine.

En signant le protocole d'accord pour l'égalité en novembre 2018, le gouvernement et les signataires se sont engagés à mettre en œuvre une politique active et renforcée de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes sur le lieu de travail ou repérées sur le lieu de travail, et de garantir, dans la fonction publique, la mise en œuvre du principe de « Tolérance zéro en matière de violence sexiste et sexuelle ».

Selon ce principe :

- Toute situation de violences sexistes et sexuelles doit faire l'objet d'un un signalement[23].
- Tout signalement, quelle que soit la forme qu'il revêt, doit donner lieu à un traitement diligent et à une réponse appropriée de la direction d'emploi (ou de l'administration).
- Les victimes doivent savoir qu'il existe, au sein des services, des interlocuteurs et interlocutrices en charge d'agir pour les protéger et faire respecter leurs droits.

[23] Un signalement est une alerte visant à interpeller la direction d'emploi sur des faits ou agissements réels ou supposés de violences sexistes ou sexuelles.

Dans les ministères sociaux, l'instruction du 17 juillet 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est venue encadrer la procédure à suivre pour traiter les signalements de violence sexiste ou sexuelle et les actions à mettre en place en termes de prévention. En 2019, un guide pour l'application de ses instructions a été réalisé et présenté le 25 novembre 2019. Il vise à définir un mode opératoire équilibré qui favoriserait le recueil de la parole et le respect de la victime présumée, protègerait le collectif de travail, respecterait la présomption d'innocence et mettrait en place une prise en charge pluridisciplinaire.

Elaboration d'un guide de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles à destination des managers

Un groupe de travail réunissant des représentants des acteurs de prévention et des services RH de proximité a donc œuvré, sous l'égide de la mission de la diversité et de l'égalité des chances de la DRH, pour définir un mode opératoire équilibré qui favoriserait le recueil de la parole et le respect de la victime présumée, protègerait le collectif de travail, respecterait la présomption d'innocence et mettrait en place une prise en charge pluridisciplinaire.

Le guide d'application de l'instruction ministérielle du 17 juillet 2018 constitue le fruit de ces travaux. Il a vocation à :

- Proposer une méthode et des outils pour le traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et soutenir les interventions des managers qui y sont confrontés.
- Informer les victimes potentielles de leurs droits et des personnes/services à qui elle peuvent s'adresser.

Il précise les responsabilités de la direction et les actions à mener en interne à l'administration. Les autres procédures, et notamment pénales, administratives et civiles, qui peuvent exister en parallèle, sont simplement évoquées.

Il est en effet essentiel que chaque directeur ou directrice, informé d'un signalement, s'assure que ses services y donnent suite avec diligence pour éviter un effet d'amplification de la plainte, un ressenti accru de malaise au travail du ou de la plaignante et un impact négatif sur le collectif de travail.

Il a été adressé aux diverses directions en administration centrale et en service déconcentré à l'occasion du 25 novembre 2019 et est accessible sur PACO

https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/diversite/Pages/violencessexistes.aspx

En 2020, 1 direction régionale a fait l'objet d'un appui/conseil par le département égalité professionnelle, diversité, inclusion.

1.4 Le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes des ministères sociaux

La cellule d'écoute des MSO est désormais adossée à un dispositif de signalement plus global, en application de l'arrêté du 26 mai 2021 (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).

N.B : L'arrêté du 26 mai 2021 est applicable aux administrations centrales et aux services déconcentrés. Un arrêté propre aux ARS et aux établissements publics placés sous la tutelle des MSO est en cours d'élaboration.

Ce dispositif de signalement est pris en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, pris en application de la loi de transformation de la fonction publique, qui prévoit que chaque employeur public met en place un dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes. Ce dispositif s'applique aux trois fonctions publiques et concerne l'ensemble des agents, y compris les agents contractuels.

Les agents et agentes qui s'estiment victimes ou sont témoins d'un ou des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et/ou sexuel et d'agissements sexistes, sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions peuvent le signaler, par tout moyen que ce soit, à leur direction d'emploi.

Le dispositif des MSO présente trois objectifs stratégiques :

- Traiter efficacement les signalements des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes au sein des ministères sociaux
- Assurer la prise en charge des agents victimes, la conduite d'enquêtes internes si nécessaire et veiller à la prise de sanctions disciplinaires à l'encontre des auteurs avérés
- Disposer d'une cartographie de ces évènements et des suites données

Méthode :

L'arrêté du 26 mai 2021 a été élaborée par les services de la direction des ressources humaines à l'issue d'un travail de concertation mené dans le cadre d'un groupe de travail réunissant les acteurs intervenant sur les champs concernés (acteurs de prévention, médecine de prévention, réseau des psychologues du travail et des assistants et assistantes de service social, service de médiation des MSO, directions et bureaux métiers).

Le dispositif a également été concerté avec les représentants des organisations syndicales dans le cadre du groupe de travail destiné à élaborer le plan pour l'égalité professionnelle 2021-2023. En effet, la mise en place de ce dispositif constitue un des axes majeurs de ce plan (axe 5).

Enfin, le dispositif a fait l'objet d'une présentation en comité technique ministériel et les observations émanant des représentants des organisations syndicales ont été intégrées au texte.

L'élaboration de l'arrêté propre aux établissements publics administratifs placés sous la tutelle des MSO dont les ARS est en cours et fait également l'objet d'échanges concertés dans le cadre d'un groupe de travail mené avec les représentants volontaires de ces établissements et des ARS.

Un dispositif comportant une double procédure :

Le dispositif de signalement comporte une **procédure interne** qui doit être mise en œuvre par les services et une **procédure externe, la ligne d'écoute et d'alerte**.

La procédure interne prévoit que[24] :

- Les agents et agentes peuvent effectuer un signalement auprès de l'interlocuteur de leur choix, notamment les acteurs de prévention[25].
- Une fiche de signalement peut être utilisée par les agents et agentes, au besoin avec l'assistance d'un interlocuteur qui a recueilli le signalement. Un modèle de fiche est disponible en annexe de l'arrêté. Cette fiche est ensuite transmise à la direction d'emploi qui en accuse réception.
- L'échelon « direction » de la direction d'emploi doit être informée du signalement dans les meilleurs délais et dispose d'un délai de 3 jours pour en accuser réception. La transmission du signalement doit offrir toute garantie de confidentialité.
- A compter de la réception du signalement, la direction d'emploi prend toutes les mesures nécessaires afin d'éviter la survenue d'un dommage ou pour éviter l'aggravation du préjudice. Menées au niveau du service, elles peuvent avoir pour objet de mettre l'agent en sécurité, d'accompagner les collègues de l'agent impactés par l'incident mais également d'intervenir auprès de l'auteur des attaques pour les faire cesser.
- Dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception du signalement, la direction d'emploi évalue la situation et déclenche le cas échéant une procédure d'enquête administrative. Le service dédié au sein du département EPDI assure au besoin l'accompagnement des directions pour ce faire.
- Les agents et agentes peuvent demander le bénéfice de la protection fonctionnelle (formulaire de demande disponible sur PACO).
- La direction d'emploi, à l'issue de l'enquête ou si elle l'estime nécessaire, prend des mesures appropriées destinées à sanctionner les auteurs avérés, mais aussi à restaurer le collectif de travail et à rétablir l'agent dans ses droits.

Les travaux en cours :

Depuis le début de l'année 2021, des travaux sont en cours afin d'élaborer :

- Une charte de fonctionnement de la Ligne d'écoute et d'alerte
- Une guide sur les enquêtes administratives, à destination des administrations, de façon à les guider dans la conduite de ces enquêtes, leur permettant ainsi de répondre aux nouvelles obligations en matière de signalement.

[24] Pour plus de précisions, se reporter à l'arrêté du 26 mai 2021 et son annexe 1 relative à la procédure

[25] Les agents peuvent également effectuer un signalement auprès de leur manager, d'un responsable RH, de leur N+2, etc.

DOMAINE 4 - Communication interne, sensibilisation, formation

	Objectifs	Principales réalisations
2018	Poursuivre la sensibilisation et l'information par des campagnes de communication	Réalisation d'un plan de communication annuel et d'actions diverses pour le 8 mars
	Faire respecter l'égalité dans les écrits	Élaboration d'une note et d'une charte par un groupe de travail
	Intensifier la sensibilisation des agents et agentes à la lutte contre les discriminations, à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (objectif prioritaire n°2)	Déploiement des formations à la diversité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : formation de 275 cadres dirigeants Lancement d'un MAPA interministériel de prestations de formations à la diversité
2019	Poursuivre la sensibilisation et l'information par des campagnes de communication	Poursuite de la réalisation d'un plan de communication annuel et d'actions diverses : pour le 8 mars et le 25 novembre Diffusion des chiffres clefs des Ministères sociaux
	Intensifier la sensibilisation des agent.es (objectif prioritaire n°2)	Validation et sélection des prestataires du MAPA interministériel de prestations de formations à la diversité – début des formations en septembre 2019
2020	**Adapter les objectifs initiés en 2019 aux modes de travail initiés par la crise sanitaire**	Diffusion d'une vidéo sur l'accompagnement des personnes victimes de violences conjugales pendant la crise sanitaire
2021	**Préparer le renouvellement du marché interministériel**	
	Déployer une stratégie de sensibilisation à l'égalité professionnelle et aux violences sexistes et sexuelles	

1.1 Communication interne sur l'égalité

1.1.1 Le plan de communication DICOM 2020

La note de mobilisation du Secrétariat général du 13 janvier 2017 réaffirme cet engagement en s'appuyant sur la synergie entre les réseaux de communication et des référents diversité pour mettre en œuvre les objectifs prioritaires.

L'année 2020 marquée par une crise sanitaire d'ampleur inégalée qui a mobilisé particulièrement les ministères sociaux, acteurs de première ligne dans la gestion de la crise sanitaire et de ses conséquences économiques et sociales, a fortement limité le nombre d'actions de communication à la fois en administration centrale et à la fois dans les services déconcentrés.

Un bilan des actions réalisées sur la diversité et l'égalité est plus détaillé dans le chapitre « Diversité » partie 4.

1.2 Une double labellisation invitant à progresser de manière innovante vers l'égalité et l'inclusion de la diversité

En 2018, le renouvellement du label diversité et la candidature au label égalité professionnelle avait fourni un cadre exigeant pour le déploiement des actions de communication répondant à l'ambition du Secrétariat général de porter, pour les ministères sociaux, une politique interne de promotion de la diversité destinée à réduire les inégalités professionnelles liées aux discriminations.

En 2020, l'audit de mi-parcours a permis de valoriser les actions d'ores et déjà réalisées. Elles sont détaillées dans le chapitre « Diversité » partie 4.

1.3 Calendrier national rétrospectif des actions 2020

La DICOM déploie une communication interne et territoriale renforcée soutenue par une animation éditoriale dense sur le portail intranet PACo et, met en œuvre une communication externe innovante pour faire connaitre au grand public l'engagement des ministères sociaux.

Le site intranet des ministères sociaux PACO permet de diffuser des informations tout au long de l'année à l'ensemble des agents et agentes et de mettre en relief les actions menées.
https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/diversite/Pages/default.aspx

Un tableau exhaustif des actions réalisés se trouve dans le chapitre « Diversité » partie 4.

1.4 Sensibilisation et formation à la diversité et à la lutte contre les stéréotypes

1.4.1 Les formations à la diversité et à l'égalité des membres des jurys

Des actions systématiques de professionnalisation des jurys de concours et d'examens sont mises en œuvre pour que le principe d'égalité de traitement dans l'évaluation des candidats et candidates soit garanti et pour prévenir tout risque de discrimination directe ou indirecte pendant les phases d'admissibilité et d'admission. Ainsi les membres de jury sont-ils formés pour comprendre les mécanismes subjectifs et inconscients d'appréciation et l'impact des stéréotypes et des représentations.

Depuis 2016, les membres de jury ont été invités à suivre cette formation dont le caractère obligatoire est précisé dans la note d'information annuelle pour la constitution des jurys ; cette obligation est rappelée lors des réunions d'installation des jurys.

1.4.2 Les sensibilisations à la diversité et à l'égalité – l'offre nationale

La sensibilisation des personnels autour des sujets de l'égalité fait partie des actions préconisées par le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle pour identifier les stéréotypes de sexe et démystifier, en les réfutant, les représentations erronées sur la place des femmes dans le travail.

La DRH organise des sessions de formation de promotion à la diversité, à l'égalité et à la lutte contre les discriminations pour l'ensemble des agents depuis 2013.

Un MAPA interministériel de formations en lien avec la diversité a été préparé en 2018 et lancé par la DRH en 2019. Celui-ci a permis de poursuivre dès septembre 2019 la formation de l'ensemble des cadres et des agents d'administration centrale et des services déconcentrés. Ces formations peuvent être délocalisées et se dérouler dans les directions et services qui en font la demande, en intra.

Les formations à la diversité et à l'égalité

Ces formations sont pilotées et prises en charge en totalité par la mission formation et développement des talents de la DRH des MCAS, appuyées et relayées par de le Département Egalité professionnelle, diversité, inclusion.

Elles traitent des enjeux de la lutte contre les discriminations, informent sur le cadre juridique et théorique des discriminations, de l'impact des représentations ainsi que sur les actions menées par les ministères sociaux.

Elles sont assurées par les formateurs des titulaires du marché. Leur contenu est ciblé et adapté au mieux au contexte du public. Elles bénéficient aux agentes et aux agents des directions qui en font la demande mais aussi aux nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes (IRA/ENA), à l'occasion de leur parcours d'intégration.

Classées dans le domaine RH selon la classification de la DGAFP, ce marché propose 4 thématiques principales dont le contenu et la durée varient donc en fonction des publics :

- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (lot 1),
- Diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes (lot 2),
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (lot 3),
- Laïcité (lot 4).

Pour s'adapter aux agendas contraints, des formats courts d'1h30 à 3h00 ont été proposés et, dans la mesure du possible, ces formations se sont inscrites dans le cadres des réunions de réseau.

LOT 1	Intitulé	Public	Format
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	1. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	encadrement supérieur AC/SD	1h30 ou 3h
	2. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Personnels RH cadres interm. acteurs de prévention	1h30 ou 3h ou 6h
	3. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	représentants du personnel	1 jour
	4. Sensibilisation des agents à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	tout agent	1 jour
	5. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	tous les agents d'un même service/direction	3h en AG
LOT 2	**Intitulé**	**Public**	**Format**
Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	1. Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	encadrement supérieur AC/SD	1h30 ou 3h
	2. Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	cadres et agents RH	1h30 ou 3h ou 6h
	3. Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	représentants du personnel	1 jour
	4. Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	tout agent	1 jour
	5. Recruter sans discriminer	cadres et cadres RH	3h
	6. Réussir l'intégration d'un agent en situation de handicap pour RH et cadres interm.	collectif de travail: cadres et agents	3h
	7. Formation des directions à la diversité et lutte contre les discriminations	tous les agents d'un même service/direction	3h en AG
LOT 3	**Intitulé**	**Public**	**Format**
Egalité entre les femmes et les hommes	1. Les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes	encadrement supérieur	1h30 ou 3h
	2. Faites de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu managérial	cadres et agents RH	1h30 ou 3h ou 6h
	2. Faites de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu managérial	Réunion Réseau SD3	1h30 ou 3h ou 6h

	3. L'égalité: un défi qui concerne autant les hommes que les femmes	tout agent	3h
LOT 4	**Intitulé**	**Public**	**Format**
Laïcité et neutralité des agents du service public	Laïcité et neutralité des agents du service public	cadres de proximité (chefs de bureau et adjoint) et services RH de proxi (BHRAG)	1 jour

Tableau 1 : Présentation de l'offre de formation - Mission « formation », 2019

Chaque lot s'est vu attribuer trois opérateurs économiques qui sont mobilisés en fonction de leur ordre de classement de leur offre.

Lot 1	**Lutte contre les violences sexuelles et sexistes**	EGAE ACCORDIA (et AVFT) JLO
Lot 2	Diversité et Lutte contre les discriminations et les stéréotypes	**ACCORDIA** **HR consultancy Partners** **Interface Altidem**
Lot 3	Egalité entre les femmes et les hommes	**EGAE** **Equilibres** **Excellens formation**
Lot 4	Laïcité et neutralité des agents du service public	**Convivencia** **Synakène** **Excellens formation**

Tableau 2 : Répartition des lots par prestataire - Mission « formation », 2019

Le format retenu de ces formations est le blended-learning ou format mixte. Elles se déroulent en deux temps : le présentiel, qui se voit complété par des modules en ligne optionnels.

La partie en présentiel ou en face-à-face présentera une définition du sujet, des données chiffrées, des rappels historiques, des éléments concernant le cadre juridique, des échanges d'expérience ainsi que des cas pratiques. Les modules à distance quant à eux proposeront une révision et mise en application des informations vues en présentiel via des quiz, des jeux, des mises en situation.

Les formations ayant eu lieu en 2020 : bilan

L'organisation des formations en 2020 a été fortement impactée par la crise sanitaire car les modalités du marché ne permettaient pas l'organisation des modules à distance.

Le nombre de formations suivis a été en 2020 :

Lot 1 portant sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : 9 sessions pour 99 stagiaires dont 47 hommes et 52 femmes. A noter les 9 sessions ont toutes été organisées par une DRJSCS qui a souhaité former l'ensemble des personnels de sa direction.

Lot 3 portant sur l'égalité professionnelle : 2 sessions pour 46 stagiaires dont 19 hommes et 27 femmes

Modules e-learning :

Ces modules sont optionnels et viennent compléter les formations sur ces thématiques.

1.4.3 Les sensibilisations à la diversité et à l'égalité – dans le cadre de la formation initiale

Ces sensibilisations sont de plus en plus organisées par les écoles de service public notamment par les IRA ;

L’INTEFP a également déployé en 2020 un module de formation spécifique sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les inspecteurs du travail.

DOMAINE 5 - Prise en compte de la politique égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance

	Objectifs	Principales réalisations
2016		Diffusion d'un modèle standardisé de fiche de poste et guide pour la rédaction Instruction du 30 novembre 2016 relative à la réalisation de la campagne annuelle d'entretien professionnel Instruction n° DRH/SD1G-SD2H/311 du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
2017	Renforcer l'effectivité de l'égalité dans les opérations de recrutement	Organisation de la présidence alternée des jurys réalisée
	Assurer plus de transparence dans les actes de gestion de ressources humaines en généralisant les tableaux d'objectivation des choix (objectif prioritaire n°3)	Dans le cadre des dispositions générales
	Atteindre le taux de 40% de primo-nomination à des postes de cadres dirigeants	Taux de 43,6%
	Mieux accompagner les agents absents en actualisant et en rediffusant le guide d'accompagnement des agents après une longue absence	Réalisé : Guide accompagnement au retour des agents et des agentes après une longue absence
2018	Homogénéiser les procédures d'accueil	Guide nouvel arrivant
	Atteindre le taux de 40% de primo-nomination à des postes de cadres dirigeants	Taux de 40%
	Promouvoir la conciliation des temps	Modification des règlements intérieurs en SD afin de permettre une modulation des temps de travail
	Améliorer le retour à l'emploi après une absence de longue durée	Actualisation du guide
	Mieux connaitre la situation des pères	Etude Good to Know
2019	Atteindre le taux de 40% de primo-nomination à des postes de cadres dirigeants	Taux de 42%

	Mieux connaitre la situation des parents	Réalisation d'une enquête sur l'impact de la parentalité sur les carrières : présentée en partie 1
	Favoriser une meilleure articulation des temps professionnels et personnels	Renforcement du télétravail
2020	**Elaborer les lignes directrices de gestion pour les promotions et les mobilités**	Elaboration en fin 2020 et présentation devant les instances de dialogue social

La mise en œuvre progressive de la **loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations a été renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**. Ainsi, l'obligation de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur (article 56 de la loi **du 12 mars 2012**) qui s'élevait à 20 % de primo-nominations en 2013 et 2014, puis à 30 % en 2015 et 2016, est désormais à plus de 40 % depuis 2017.

L'obligation de 40 % minimum de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection (article 55 de la loi **du 12 mars 2012**) s'applique depuis le 1er janvier 2015, et a été complétée par l'obligation de présidence alternée femmes-hommes des jurys.

La **loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires** rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013: Elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Par ailleurs, **l'article 9 bis du titre I du statut général des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016,** prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel intervenu en décembre 2018, les listes de candidats aux élections professionnelles soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel aux effectifs respectifs représentés au sein de l'instance concernée.

Le **décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 fixe la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique.** La représentation des femmes et des hommes au sein du Conseil commun de la fonction publique évoluera, suite aux élections professionnelles de décembre 2018, à partir du 1er janvier 2019. Le décret n° 2016-1320 du 5 octobre 2016 modifiant le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 prévoit que : – la représentation équilibrée des organisations syndicales (40 % minimale de chaque sexe) s'applique aux représentants titulaires et suppléants. Elle est appréciée pour la délégation appelée à siéger, d'une part, en assemblée plénière et, d'autre part, dans chacune des formations spécialisées ; – la parité du collège employeur : dans chaque catégorie d'employeurs publics, il est désigné un nombre égal d'hommes et de femmes. Cette proportion est appréciée, en assemblée plénière, d'une part, et dans chacune des formations spécialisées, d'autre part, pour l'ensemble des membres, dans chacune des trois catégories d'employeurs.

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que la présidence des jurys est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe (article 166). »[26]

[26] Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - 2017

La loi n° 2019-628 de transformation de la fonction publique, du 6 août 2019, qui a renforcé les avancées de l'accord de 2018 prévoit notamment l'accentuation de l'obligation relative aux primo-nominations équilibrées pour les emplois supérieurs et de direction.

1.1 Effectivité de l'égalité dans les procédures de recrutement

Les ministères sociaux veillent à ce que les procédures et les pratiques de recrutement permettent de garantir l'égalité de traitement entre les candidats et candidates à un recrutement et l'absence de discrimination. En vue de la labellisation diversité et égalité, la traçabilité de l'ensemble des procédures doit également être garantie.

1.1.1 Les recrutements par concours

L'égalité de traitement est au cœur de cette procédure de sélection qui obéit aux règles définies par le statut de la fonction publique, les statuts particuliers et les arrêtés portant organisation des concours.

L'organisation du concours, son caractère plus ou moins concentré dans l'espace, les conditions d'éligibilité ou encore, la nature des épreuves sont autant de leviers pour élargir l'action publique en faveur de l'égalité.

1.1.2 Les recrutements dans le cadre de mobilités hors CAP et recrutements sur contrats

Afin de réaliser le recrutement, la note de service n°DRH/DRH1A/DAGEMO/2012/316 du 27 juillet 2012 relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants est venue formaliser un mode de sélection exclusivement fondé sur les compétences. Celles-ci sont attestées notamment par la formation initiale, le parcours professionnel, les corps et grades pour les fonctionnaires ou le niveau pour les agents contractuels.

En complément, un modèle standardisé de la fiche de poste a été mis à disposition sur l'intranet ainsi qu'un guide pour la rédaction de la fiche de poste. Celles-ci doivent en effet respecter les principes de féminisation des fonctions, titres et grades et d'objectivation des contraintes liées au poste.

En 2017, dans le cadre des chantiers initiés dans le cadre du COMOP, la note de service avait été actualisée pour intégrer dans les réponses types la mention de la cellule d'écoute et a fait l'objet d'une présentation sous la forme d'un logigramme.

1.2 Nomination équilibrée dans les emplois de dirigeants et de directions

Depuis le 1er janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose le taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État.

Les ministères sociaux ont dépassé cet objectif puisqu'en :

- 2017 : 41,9% de femmes sont nommées soit 43,6% de primo-nomination et 39,7% déjà en fonction
- 2018 : 42% de femmes ont été nommées avec un taux de primo-nominations de 40 %, résultat en baisse par rapport à 2017 (44 %) et qui place les ministères sociaux à la 3ème position (culture : 67 %, agriculture : 46 %. Taux moyen interministériel : 33 %).
- 2019 : taux de 42%
- 2020 : 49,2% de femmes ont été nommées dont 61,5% ce qui porte à 45,7% le pourcentage de femmes parmi les personnels en emploi de cadres supérieurs et dirigeants

L'objectif de 40% est dépassé et est en progression. Toutefois, compte tenu du fort taux de féminisation de ses effectifs tous postes confondus de 67%, les ministères sociaux se doivent de poursuivre leur progression afin de mieux équilibrer la part des femmes.

1.3 Accueil et intégration

Le livret d'accueil, remis depuis 2016 aux nouveaux arrivants, comporte un paragraphe relatif aux engagements et aux valeurs des ministères sociaux en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

En administration centrale, les agents issus des IRA et de l'ENA nouvellement affectés dans les ministères sociaux bénéficient d'une sensibilisation à la diversité et à l'égalité professionnelle dans le cadre de leur parcours d'accueil.

En 2020, cette sensibilisation a été poursuivie dans un contexte complexe sous format distanciel.

1.4 Gestion des carrières

1.4.1 Les évaluations

L'instruction n°DRH/SD2/2016/365 du 30 novembre 2016 relative à la réalisation de la campagne annuelle d'entretien professionnel des personnels relevant des ministères sociaux est venue encadrer la réalisation des entretiens professionnels.

L'instruction rappelle que le supérieur ou la supérieure hiérarchique direct doit respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination en utilisant pour tous et toutes les mêmes critères objectivés d'appréciation de l'activité. Il ou elle doit notamment veiller, pour porter ses appréciations, à respecter le cadre légal de la non-discrimination au regard des critères légaux comme par exemple l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de grossesse, la situation de handicap, l'exercice d'un mandat syndical…

1.4.2 Les promotions : changement de corps et promotion de grade

Chaque année, des circulaires viennent préciser les conditions des inscriptions aux tableaux d'avancement ou sur les listes d'aptitude. L'objectif est de parvenir à une objectivation accrue des décisions en utilisant notamment des grilles d'objectivation des choix.

1.4.3 L'attribution des primes et indemnités

Dans le cadre du RIFSEEP, l'instruction n° DRH/SD1G-SD2H/311 du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein des ministères sociaux est venue fixer les modalités de répartition des emplois au sein des groupes de fonctions ainsi que les modalités de révision de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise prévue par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein des ministères sociaux.

Elle indique également les modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA).

L'instruction détermine par ailleurs les modalités de versement des indemnités aux fonctionnaires non assujettis au RIFSEEP.

La définition de règles objectives pour définir les montants des primes et indemnités vient ainsi encadrer la subjectivité des décisions prises et limite de ce fait la survenue du risque de discrimination.

Depuis 2017, des modèles de tableaux d'objectivation des choix ont été conçus et diffusés ainsi que des tableaux permettant d'alerter les directions si un groupe de personnes (femmes, en situation de handicap, titulaire de mandat syndical, …) est traité moins favorablement que la moyenne des agents.

1.5 L'accès aux formations

L'accès à la formation est généralement moins facile pour les femmes que pour les hommes en raison de leur difficulté de concilier les temps de vie.

Le développement du e-learning ainsi que la possibilité d'organiser les formations en région, dès lors qu'un nombre suffisant de personnes souhaite s'y inscrire, sont des mesures destinées à favoriser l'accès aux formations par le plus grand nombre d'agents et notamment des femmes.

1.6 Le retour des agents ou agentes ayant connu une absence de plus de trois mois

Depuis 2018, le guide pour la préparation du retour des agents ou agentes ayant connu une absence de plus de trois mois est diffusé aux directions.

Cette thématique participe de la lutte contre les discriminations que pourraient connaitre les agents concernés par les longues absences.

Il vise à mieux informer les agentes et les agents, à favoriser l'appropriation collective de ces dispositifs et à outiller les services de ressources humaines des ministères sociaux pour leur permettre de préparer au mieux ces retours.

1.7 Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnel et temps personnel

Les résultats des différentes enquêtes ont fait apparaitre que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue l'une des préoccupations majeures des agent.es des ministères sociaux.

Chartes des temps

La conciliation des temps de vie et l'adoption des chartes des temps ou chartes qualité de vie au travail comptent parmi les objectifs prioritaires de l'instruction DRH/SD3B/2017/16 du 13 janvier 2017 relative à la mobilisation autour des valeurs de l'égalité de traitement et de la diversité. Elles sont propices à installer une culture managériale favorable à l'articulation des temps et à l'adoption d'une organisation de travail garantissant à la fois le bon fonctionnement des services et le respect de la vie personnelle des agents et agentes.

Télétravail

Le télétravail répond à une attente massive : 40 % des agents aimeraient en bénéficier d'après les résultats du baromètre social. Il apparaît comme un levier essentiel pour améliorer la qualité de vie au travail. Son activité est mesurée à partir d'objectifs clairement établis et de rapports précis. La montée en charge est progressive et son organisation est ajustée au fil du déploiement. Une campagne de déploiement du télétravail dans les services d'administration centrale (note de service du 6 juillet 2017 relative aux modalités d'organisation du télétravail) est menée ainsi que dans les services déconcentrés.

Evolution de la prise en compte du télétravail.

	Administration centrale			Service déconcentré		
	Nombre	**%**	**taux de féminisation**	**Nombre**	**%**	**taux de féminisation**
2017	399	13,3%	70,1%	782	3,8%	59,0%

2018	562	15,5%	70,6%	1512	9,4%	76,8%
2019	732	30,4%	68,1%	2267	15,3%	78,0%

Les chiffres 2020 ne sont pas indiqués car la crise sanitaire a rendu obligatoire le travail à distance une grande partie de l'année pour de nombreux personnels. A l'issue de cette crise sanitaire, le recours au télétravail va s'accentuer. Un accord interministériel est attendu pour 2021.

Modulation du temps de travail

Un cycle de travail qui peut être variable a été défini par arrêté pour les DRJSCS et les DIRECCTE. Plusieurs régimes sont possibles en termes de durée hebdomadaire de travail répartie sur un nombre de jours ouvrés : 35 h en 4,5 jours ou en 4 jours 1 semaine sur 2.
Les DRJSCS et DIRECCTE ont adapté leur règlement intérieur afin de permettre la modulation qui facilite ainsi gestion des temps parentaux notamment.

Création d'une offre de berceaux et d'accueil d'enfants

Par l'intermédiaire d'un prestataire, depuis 2015, une centaine d'agents ont été bénéficiaires d'un berceau réservés au sein de crèches interentreprises en Île-de-France à proximité du domicile des agents et agentes, de leur lieu de travail ou sur leur trajet domicile travail. Cette offre s'ajoute aux 44 places de la crèche ministérielle.

Un jardin d'enfants pour les 3 à 6 ans (23 places) ainsi qu'un centre de loisirs pour les enfants de 6 à 11 ans (24 places) sont également proposés.

1.8 Promouvoir la responsabilité parentale des pères

La **loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires** rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013: Elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En 2020, ont été pris :

- 228 congés maternité et d'adoption
- 53 congés de paternité et d'accueil de l'enfant pour 11 jours en moyenne. Il n'est toutefois pas possible de définir le taux, car les parents n'ont pas l'obligation de déclarer l'arrivée d'un nouvel enfant.

Essentiellement par des agentes et agents de catégorie A en raison de l'âge moyen des personnels de catégorie A moins élevé que celui des catégories B et C.

En 2020, **le Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020** modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant modifie les dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant dans la fonction publique.

Il introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois.

DOMAINE 6 - Relations avec les fournisseurs et les usagers

	Objectifs	Principales réalisations
2017	Renforcer la promotion des valeurs de diversité et d'égalité professionnelle auprès des fournisseurs et des usagers	Insertion de clauses sociales en faveur des travailleurs handicapés et éloignés de l'emploi
2018	Expertiser la faisabilité juridique de l'insertion de clauses en faveur de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes	Etude juridique sur les modalités d'insertion de clauses en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle dans les marchés publics
	Intégrer l'affirmation de l'engagement des ministères sociaux en faveur de la diversité et de l'égalité dans les modèles de cahier des charges	Intégration
	Concevoir et diffuser un questionnaire aux fournisseurs	Conception du questionnaire et envoi aux fournisseurs
2019	Exploiter les réponses au questionnaire fournisseur	Exploitation des 52 contrats notifiés
2020	**Poursuivre l'engagement social**	**Poursuite des enquêtes**

1.1 Relations avec les fournisseurs : Développer l'égalité professionnelle grâce à l'achat public

Les ministères sociaux assurent la promotion des valeurs de diversité et d'égalité professionnelle auprès de leurs fournisseurs et du public.
La direction des finances, des achats et des services des ministères sociaux (DFAS) met en œuvre trois dispositifs d'intégration de disposition sociale dont une clause incitative diversité / égalité.

Le contrôle du respect des obligations légales par les fournisseurs

La DFAS opère une vérification du respect par les fournisseurs de leurs obligations légales en matière d'égalité via leur dossier de candidature puis de façon semestrielle tout au long de l'exécution du marché à partir de la plate-forme E Attestation- fiche pratique BPCP, mise en ligne sur PACO début 2015.

La prise en compte de la diversité et de l'égalité lors de la passation des marchés

Pour l'année 2020 les ministères sociaux gèrent 38 marchés en cours d'exécution comportant une clause d'insertion dont 2 marchés ont été notifiés en 2020. Le nombre de nouveaux marchés est effectivement modeste. En effet, l'année 2020 est une année atypique car la programmation des achats prévues a été fortement réorientée pour le soutien de la crise sanitaire

Pour autant la construction de parcours d'insertion et la mise en œuvre d'heures d'insertion ont été fortement perturbées par les ruptures et les ralentissements d'activités liés au aux différentes périodes de confinement. Nous avons donc travaillé avec les contractants pour ne pas réduire les heures d'insertion et en cas de difficulté les accompagner avec notre facilitateur (Ensemble Paris Emploi Compétences EPEC).

Développer la diversité et l'égalité professionnelle grâce à l'achat public

En 2020, la DFAS a contribué à l'audit en valorisant son offre de service de soutien logistique réalisé dans le périmètre du label et les actions menées à travers les supports achats.

Le bilan 2020 de la clause diversité comptabilise 39 contrats notifiés. Globalement sur cet exercice annuel les enseignements sont les suivants :

- 82% ont engagé dans une politique de progrès en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au-delà de ses obligations légales
- 23,93% des contractants ont initié des actions en vue de l'obtention du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et 26,50% ont signé une charte.

La prise en compte de la diversité en cours d'exécution du marché

Des actions concrètes dans des domaines d'achat particulier :

- Demande de mixité des équipes d'intervention dans des segments d'achats particuliers : le marché de sécurité, le marché d'accueil, le marché de nettoyage. Une négociation a été réalisée avec les sociétés prestataires de l'accueil et de la sécurité sur le site de Duquesne. Désormais les équipes sont mixtes.
- Action sur l'organisation du travail des prestataires favorisant diversité et égalité professionnelle (horaires compatibles avec la vie personnelle) : exemple du marché de nettoyage (horaires continus et en journée) : En administration centrale, sur le site de Duquesne, les horaires de la prestation de ménage ont évolué. Les employés et employées venaient travailler jusqu'à deux fois par jour, tôt le matin de 6h00 à 9h00 et le soir de 18h00 à 21h00. Ce découpage de la journée de travail a évolué au profit d'un travail en continu sur une période de six heures entre 9h00 et 17h00. C'est une source de progrès qui permet une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle et une réduction des temps de trajet par deux.

1.2 Relations avec les usagers et usagères

Les ministères sociaux mettent en œuvre des actions pour promouvoir la diversité, l'égalité et la mixité professionnelles auprès de leurs usagers et usagères.

- Le ministère du travail porte la politique publique de non-discrimination au travail et d'inclusion dans l'emploi des personnes qui en sont les plus éloignées, des personnes en situation de handicap, des jeunes et des seniors, … https://travail-emploi.gouv.fr/
- Le ministère des solidarités et de la santé porte la politique de cohésion sociale https://solidarites-sante.gouv.fr/

CHAPITRE DIVERSITE

DOMAINE 1 - Etat des lieux, diagnostic et analyse de risque

L'état des lieux de la diversité et de la lutte contre les discriminations est tenu à jour grâce aux informations contenues dans les bilans sociaux, les résultats du baromètre social et les bilans annuels de la ligne d'écoute et d'alerte (LEA). Ces derniers sont toutefois présentés dans le domaine 3 qui leur est dédié. La révision annuelle du tableau d'analyse des risques de discrimination permet par ailleurs de mesurer l'avancée des processus RH en matière de lutte contre les discriminations et ainsi la maturité des MSO sur le sujet.

Synthèse du domaine 1 - État des lieux, diagnostic et analyse de risque

	Objectifs	Principales réalisations
2016		Baromètre social 2016, Expertise ALTIDEM, Autodiagnostic ETA-DIV
2017	Appuyer les directions régionales dans l'élaboration de leur état des lieux et leur plan d'action	Accompagnement des onze directions régionales pilotes à la réalisation de leurs états des lieux et de leurs diagnostics
2018	Réaliser une analyse des risques partagée, en réponse aux recommandations des auditeurs	Analyse des risques partagée
	Lancer la 3e édition du baromètre social	3e édition du baromètre social
	Restitution de l'étude GERS TOPIK	Restitution de l'étude GERS TOPIK
2019	Réaliser des études spécifiques sur le sentiment de discrimination	Rapport sur l'analyse du sentiment de discrimination dans les ministères sociaux Réalisation d'une enquête sur la parentalité Réalisation de diagnostics sur le parcours professionnel des porteurs de mandat
2020	Acquérir les données du baromètre de « l'autre cercle » concernant les MSO	Analyser cette étude
2021	Réalisation du diagnostic et de l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon la méthode préconisée par la DGAFP	
	Enrichissement des baromètre sociaux de questions liées aux discrimination et VSS	
	Réalisation d'un audit des processus RH	
	Actualisation de l'analyse des risques	

1.2 Le baromètre de l'Autre Cercle

En décembre 2017, les ministères sociaux avaient proposé à leurs agents de participer à l'enquête conçue par l'autre cercle et mise en œuvre par l'IFOP sur le ressenti des agents des organisations ayant signé leur charte d'engagement. L'enquête s'était déroulée du 16 octobre au 12 novembre 2017.

En 2019, comme en 2017, les ministères sociaux se sont associés à la 2e enquête de l'association Autre Cercle qui agit en faveur d'un environnement de travail inclusif pour les personnes LGBT+ (Lesbiennes, Gays, Bisexuelles ou Transgenres et toutes les variations d'orientation sexuelle et d'identité de genre).

Cette enquête en ligne a été menée avec l'Ifop, institut d'études et de sondage indépendant. Elle a concerné les 36 organisations volontaires signataires de la Charte d'engagement de l'Autre Cercle (par exemple EDF, ORANGE, BNP Paribas, SODEXO, …).

Envoyée à l'ensemble des personnels des ministères sociaux quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, elle a visé à recueillir leur perception concernant l'inclusion de personnes LGBT+ dans leur environnement de travail. L'analyse de l'ensemble des réponses permet de dresser un état des lieux approfondi, d'en mesurer les évolutions et d'identifier des axes de progrès pour favoriser l'émergence d'un environnement de travail inclusif.

Elle a été menée en novembre 2019 et a recueilli **2068** réponses pour les Ministères sociaux et l'ARS Ile de France pour un total de près de 17 000 réponses toutes organisations impliquées confondues.

Pour les ministères sociaux, l'édition 2019 a permis de révéler que :

- 66% des personnes se déclarant homosexuelles ou bisexuelles étaient visibles dans leur service - soit 34% "d'invisibles" bien que 75 % ont omis volontairement d'indiquer ou de parler du sexe de leur conjoint ou conjointe dans leur service au cours de leur carrière et dans leur actuel service.
- 43 % d'entre eux ont également évité de se rendre à un évènement pour lequel les conjoints étaient invités.

Ces chiffres sont identiques pour les MSO et pour les autres institutions publiques participantes à l'enquête.

Globalement les données des ministères sociaux correspondent à celles (+ ou - 1%) de l'ensemble des autres organisations publiques contributrices à l'enquête.

Par contre, il est à noter que les personnes concernées jugent à 35 % très positif de ne pas être connues pour 13 % pour les autres contributeurs.

Par ailleurs :

- 21% ont entendu des moqueries désobligeantes ou des propos vexants
- 7 % des insultes ou injures à caractères diffamatoires
- 9 % ont vécu une mise à l'écart de leurs collègues
- 4 % ont subi des menaces à révéler leur orientation sexuelle ou identité de genre.
- 17 % (contre 24% en 2017) des personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres se sont senties victimes de discrimination.

Enfin, 68 % des répondantes et répondants sont satisfaits des actions de prévention des Ministères sociaux.

60 % préconisent des actions de sensibilisation de l'encadrement et de l'ensemble des personnels, 41%l'implication des organisations syndicales et 28 % celle de rôles modèles.

Seuls 45 % des répondants et répondantes connaissaient l'existence de la charte et de l'engagement des ministères sociaux sur ce sujet.

Cette étude enrichira les réflexions des groupes de travail qui seront installés en 2021 dans l'objectif de concevoir un nouveau plan cadre « Diversité ». Afin d'améliorer sa lisibilité, la politique de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle sera intégrée au futur plan cadre « Diversité ».

1.2 Le baromètre Qualité de vie au travail des ministères sociaux

Le baromètre « qualité de vie au travail au sein des ministères sociaux » a été communiqué le 15 mai 2020 à près de 14 000 personnes. Parmi les destinataires, 6723 personnes ont ouvert le message transmis et 4218 ont répondu à l'enquête (61,5 % de femmes et 12,2 % d'homme). L'enquête a été clôturée le 27 mai 2020.

Ce baromètre a vocation à offrir une vision globale du ressenti des agents relevant de nos périmètres ministériels. Il vise à évaluer les impacts de la période de crise sanitaire et le ressenti des collectifs de travail sur les modes d'organisation et de management, dans une logique d'amélioration continue. Il s'inscrit notamment dans une perspective de développement du travail à distance et de la prise en compte de ses différents aspects (contraintes et opportunités).

Les 4218 réponses enregistrées représentent un échantillon de situation, de localisations géographiques et de profils variés. Cet échantillon fait apparaitre qu'une proportion réduite d'agents placés en autorisation spéciale d'absence (2,3%) et qu'une proportion importante d'agents travaillant à distance plus de trois jours par semaine (83,6%) sont représentées. Cette répartition peut s'expliquer par l'équipement informatique des répondants. En effet, plus de 77% accèdent à leur environnement numérique de travail via leur ordinateur professionnel et 3% ne sont pas équipés et n'accèdent pas à leur environnement numérique de travail.

Le travail à distance constitue une nouvelle modalité d'organisation du travail pour la majorité des répondants. En effet, seuls 22% télé-travaillaient de manière régulière avant la période de crise sanitaire. Cette expérience inédite n'a pas pu être préparée ni anticipée et a nécessité l'adaptation de chaque collaborateur et de chaque encadrant.

La population des répondants fait également apparaitre qu'une part importante d'agents a été sollicitée dans le cadre de la gestion de la crise ou de ses conséquences. Par ailleurs, près de 40% des répondants n'ont pas exercé de mission en lien avec la crise sanitaire.

PERCEPTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Le travail à distance a été déployé largement et brutalement alors même que seuls 22% des répondants travaillaient à distance de manière régulière avant la crise sanitaire. Dans ce contexte, les services ont dû développer ou se redéployer sur de nouvelles activités. En effet, 34% des répondants ont participé à une cellule de crise ou sont intervenus en renfort pour la gestion de la crise. De même, 40% des répondants exercent des activités inscrites au plan de continuité d'activité de l'Etat.

En conséquence, près de la moitié des répondants a constaté un accroissement de sa charge de travail, de son état de fatigue et de son niveau de stress. En moyenne, les répondants ont évalué leur niveau de stress à 5, sur une échelle de 0 à 10.

Ces perceptions ont pu se trouver augmentées du fait des missions nouvelles issues de la gestion de crise, du contexte familial et des charges induites par le confinement.

Pour autant, il ressort de l'enquête que l'engagement professionnel et l'efficacité sont perçus comme inchangés par la majorité des répondants.

PERCEPTION DU MANAGEMENT ET DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

La majorité des répondants n'exerce pas de fonction d'encadrement. Il ressort de l'enquête que le travail à distance a permis le maintien des collectifs de travail. En effet, 78% des répondants considèrent leur relation inchangée avec leurs collègues voire meilleure. De même, la qualité de la relation entre les agents et leur supérieur hiérarchique est perçue comme inchangée ou meilleure pour 86% des répondants.

Les répondants déclarent à 67% que la fréquence des échanges mis en place avec leur hiérarchie de proximité était adaptée et que les sujets abordés étaient variés.

Ainsi, il n'apparait pas que le travail à distance soit perçu comme un facteur de distanciation des collectifs de travail.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La majorité des répondants déclare parvenir à concilier sa vie personnelle et sa vie professionnelle (68%) et pour 38% cela constitue l'un des points positifs de cette période. Par ailleurs, il est à noter que la réduction des transports, le sentiment d'autonomie et le renforcement de la solidarité dans les équipes sont perçus comme des points positifs de cette période.

Les difficultés rencontrées au cours de cette période concernent principalement la gestion du flux d'informations qui peut être perçue comme inappropriée ou contradictoire. De plus, 37% des répondants déclarent ressentir des douleurs inhabituelles ce qui peut résulter d'un environnement de travail inadapté (39%) ou d'une méconnaissance des gestes et postures ergonomiques. En matière de risques psychosociaux, le taux de recours à la médecine de prévention ou au numéro vert est faible (4%).

Seuls 13% déclarent échanger rarement avec leurs collègues (question 25) alors que 39% des répondants expriment un manque d'échange avec leurs collègues (question 36). Ces résultats peuvent s'expliquer par le souhait de retrouver des relations informelles induites par le présentiel. En effet, si le travail à distance est perçu positivement par une large part des répondants, ces derniers souhaitent également une part de présentiel dans l'organisation du travail.

DOMAINE 2 - Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité

	Objectifs	Principales réalisations
2017	Renforcer le portage stratégique et la gouvernance de la politique diversité et égalité au niveau de l'AC et des SD	Élargissement du COMOP Institution d'un comité de suivi des politiques « diversité » et « égalité professionnelle »
	Rappeler aux directeurs et directrices d'administration centrale et des services territoriaux l'obligation d'agir et de réussir la démarche de double labellisation	Instruction du 13 janvier 2017 définissant une feuille de route et 6 objectifs prioritaires mesurables
	Clarifier les rôles et responsabilités dans les démarches de labellisation.	Désignation d'un chef de projet labellisation nationale et de chefs de projet régionaux Nouvelle lettre de mission des référents diversité et égalité
		Élaboration et diffusion du plan-cadre diversité et du plan égalité entre les femmes et les hommes
2018	Renforcer la légitimité des correspondants handicap	L'instruction du 10 octobre 2018 relative à la nomination d'un référent ou d'une référente handicap et aux conditions d'exercice de ses missions
2019	Plan handicap	Réalisation et présentation aux instances du plan relatif au recrutement et à l'insertion des personnes en situation de handicap 2019 – 2021
	Convention FIPH-FP 2019-2021	Animation de groupe de travail d'usagers Signature de la convention avec le FIPH-FP 2019 - 2021
	Plan intergénérationnel 2019-2021	Organisation de deux groupes de travail ; sujet à intégrer dans le plan-cadre
	Plan de lutte contre les discriminations LGBT 2019-2021	Sujet à intégrer dans le plan-cadre
	Former les référents handicap	Formation repoussée début 2020 en raison du contexte social
2020	Lancement de la refondation des missions et des moyens des référents « Égalité, diversité »	Mise en place de premier GT
	Réalisation du diagnostic partagé nécessaire à l'élaboration du nouveau plan « Égalité professionnelle » au niveau de l'AC et des SD	Tenue de plusieurs GT co-animés par la DRH et le HFED
	Travail sur le parcours professionnels de porteur de mandat	Signature de 2 accords
2021	**Finalisation du plan Egalité 2021 - 2023**	

Elaboration du plan Diversité 2021 - 2023
Préparation du plan relatif au recrutement et à l'insertion des personnes en situation de handicap 2021 – 2023
Nomination d'un référent « VSS » au sein des instances de dialogue social

1.1 Responsabilités, autorités et instances dédiées

L'année 2020 a été très particulière. S'il n'a pas été possible de réunir le comité stratégique en raison de la gestion de la crise COVID, les travaux ont continués. Les services se sont mobilisés sur la préparation de l'audition de mi-parcours (voir domaine 7). Le comité opérationnel s'est réuni le 10 novembre afin de :

- Disposer d'un retour des audits à blanc (ALTIDEM)
- Faire le point sur la Ligne d'Ecoute et d'Alerte (LEA) et le dispositif de signalement
- Présenter les rapports Egalité, Diversité 2019
- Construire la méthodologie du 4è Plan en faveur de l'Egalité professionnelle femmes-hommes 2021-2024
- Présenter le programme de refondation du Réseau des Référents.
- Présenter l'état d'exécution du plan (annexe 1)

1.2 Le réseau des référentes et référents diversité des ministères sociaux

Chaque direction d'administration centrale et de service déconcentré et, s'il le souhaite, chaque établissement public (ARS, INTEFP, …), désigne un référent ou une référente diversité/égalité qui est chargé de relayer et déployer la politique diversité auprès des agentes et agents de son service.

En 2020, les ministères sociaux recensaient encore 74 référentes ou référents dont 15 en administration centrale, 57 en service déconcentré et ARS et 2 en établissement public. Ils bénéficiaient d'une lettre de mission, signée par la secrétaire générale et dont la dernière actualisation de 2017 prenait en compte les six objectifs prioritaires fixés **par l'instruction du 13 janvier 2017 relative à la mobilisation des directions de l'administration centrale et des services déconcentrés autour des valeurs de l'égalité de traitement et de la diversité.**

Pour le bon exercice de leurs missions, les référentes ou référents aurait dû pourvoir bénéficier d'une formation et auraient dû pouvoir participer à un séminaire national consacré à leurs problématiques. Entre pandémie et OTE, le séminaire n'a pas pu être proposé et les formations n'ont pas été mises en œuvre.

Au quatrième trimestre 2020, les référents d'administration centrale ont pu bénéficier de réunions bilatérales avec le département EPDI afin d'identifier leurs besoins nouveaux, notamment depuis la promulgation de la **loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** et l'élargissement, pour la prise en charge des missions concernant le traitement des situations de harcèlement et violence sexiste et/ou sexuelles ainsi que de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place des référents égalité qui définit les missions et moyens qui doivent leur être alloués.

Les référentes et référents des services déconcentrés n'ont pas pu être sollicités, du fait de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE). Certains ont cependant, au même titre que les référents des directions d'administration centrale, été largement sollicités pour l'organisation de l'audit de mi-parcours du Label ALLIANCE qui s'est déroulé en toute fin d'année 2020 et au début de l'année 2021.

A l'issue de ces consultations, un certain nombre de besoins ont émergé et feront l'objet d'actions programmées pour l'année 2021 :

- Actualisation du tableau d'analyse des risques
- Formation spécifique des référents
- Réalisation d'une nouvelle lettre de mission
- Création espace collaboratif permettant d'échanger de bonnes pratiques, partager des outils ou encore des ressources afin de simplifier les procédures d'échanges d'information, de communication et d'exercice de leurs missions.

1.3 Élaboration et mise en œuvre des plans d'action

La politique nationale en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'articule jusqu'en 2020 autour de 5 plans d'action :

- Plan-cadre,
- Plan en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Plan pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap,
- Plan de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle,
- Plan de gestion des âges.

En 2019, le plan de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et le plan intergénérationnel devait être renouvelé. S'il convient de disposer d'actions fortes sur ces problématiques, les premiers travaux préparatoires ont questionné la pertinence à multiplier les plans spécifiques au détriment de leur opérationnalité.

Ces deux plans seront donc intégrés au plan cadre « Diversité » dont les travaux seront initiés en 2021 à partir :

- De l'analyse des risques actualisée et partagée ;
- Des engagements pris par les ministères sociaux en signant la Charte de l'Autre Cercle.
- Du plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+

Enfin, les MSO ont élaboré un quatrième plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023, qui a été présenté en CTM le 9 février 2021 et diffusé après signature du secrétaire général à l'occasion du 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes.

Le travail de préparation a été élaboré avec les organisations syndicales sous la présidence du Haut Fonctionnaire à l'Egalité.

Il comprend 5 axes, chacun constitué de mesures qui elles-mêmes peuvent être déclinées en actions. Au total le plan comporte 53 mesures.

- Axe 1 : Gouvernance et suivi du plan
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Le choix a été fait :

De faire porter la mise en œuvre de ce plan au plus près des agents et ainsi de le décliner à travers la réalisation de feuille de route à l'échelon de chaque direction d'emploi.

D'accompagner les directions dans cette réalisation. Le processus est en cours d'élaboration avec les services de ressources humaines de proximité pour l'administration centrale. La même démarche sera mise en œuvre avec les DREETS nouvellement constituées. Ce travail se tiendra en 2021.

1.4 Mise en œuvre des accords

En 2020, la DRH des ministères sociaux s'est réorganisée. Le département dialogue social, expertise juridique et statutaire qui a été créé est chargé d'assurer :

- Le suivi de la mise en œuvre des accords (outils, guide d'application, indicateurs de suivi, comités de suivi, communication) en lien avec les départements concernés (Différents pôles de la DRH dont QVT et médecine, Egalité/Diversité/Inclusion, …)
- Le suivi des moyens des organisations syndicales (crédits d'heures, locaux syndicaux, moyens informatiques des OS, …).

Suite à la signature des 2 accords sur le parcours professionnel des porteurs de mandats en administration centrale et pour le secteur travail, un guide d'application est en préparation à destination des services. Ce guide à destination de l'ensemble des services ressources humaines, des encadrants, des organisations syndicales et des agents du ministère sera composé d'un ensemble de fiches pratiques et constituera un outil de communication pour diffuser une culture commune et partagée sur cette thématique au sein des ministères sociaux. Plus largement, le suivi des rémunérations et du déroulement de carrière des porteurs de mandat s'insère dans un dispositif de mis en place au sein de la DRH. A cette fin, dans le cadre des protocoles parcours professionnels des porteurs de mandats, un observatoire du parcours professionnel et des rémunérations indemnitaires moyennes des porteurs de mandats a été mis en place avec pour objectifs :

- D'améliorer l'efficacité du suivi des situations professionnelles des porteurs de mandats
- D'harmoniser et d'améliorer la lisibilité des pratiques.

Le bilan de l'observatoire du parcours professionnel des porteurs de mandats doit faire l'objet d'une discussion au sein du comité de suivi de l'accord.

1.5 Veille documentaire en matière de diversité

Une veille nationale est organisée par le bureau de la politique documentaire de la Direction des Finances, des Achats et des Services (DFAS). Elle est plus particulièrement destinée aux agents du réseau des référentes et des référents Egalité / Diversité.

Cette veille (11/an depuis 2012), récapitule l'actualité juridique et présentent des sources spécialisées. L'ensemble est classé selon les 25 critères de discrimination déterminés par le comité stratégique présidé par le secrétariat général.

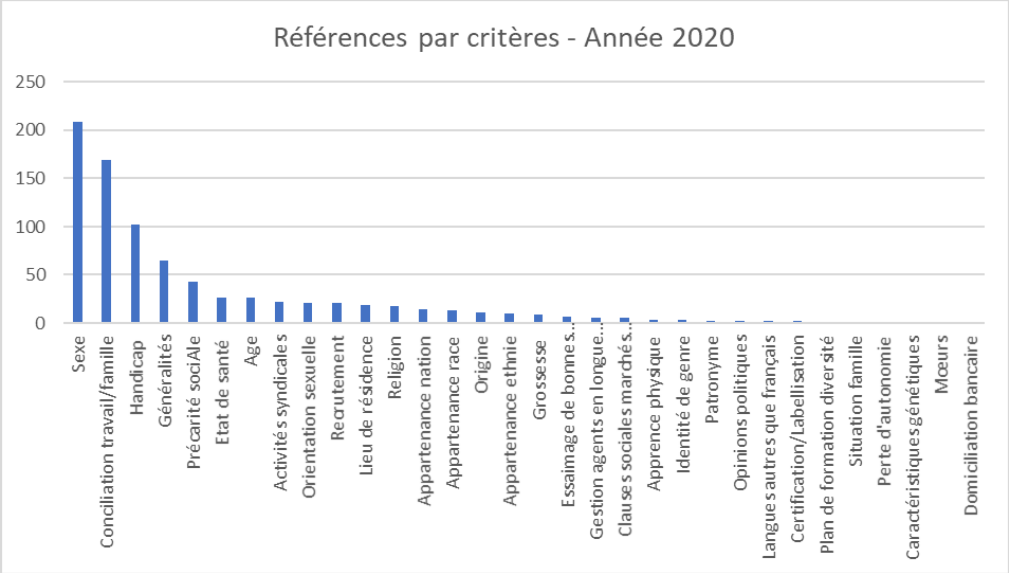
Les documents compilés dans les 80 numéros de la veille sont accessibles soit via un lien numérique, soit par une demande auprès du bureau de la documentation.

Cette veille est à disposition de tous les agents de ministères sociaux via sa publication sur l'intranet « Paco » et le portail de la documentation Tessadoc créé en novembre 2018 (collection d'une antériorité de 2 ans). Ces deux outils comprennent une fonctionnalité d'abonnement par la création d'un compte personnel

Elle est également transmise par messagerie à près de 180 personnes : administration centrale (51 personnes), référents des ARS (61 personnes), DIRECCTE (61 personnes) et DRJSCS (6 personnes).

Afin de fournir une information pertinente au regard des critères de la veille, une liste de sources publiques et des ressources accessibles par abonnement a été inscrite dans une procédure en 2013. Une liste de contacts de la DRH et de la DICOM pour échanger sur le produit y a été intégrée.

En 2020, plus de 800 références ont été sélectionnées par les documentalistes responsables du produit


Références par critères - Année 2020
250
200
150
100
50
0
Sexe
Conciliation travail/famille
Handicap
Généralités
Précarité sociAle
Etat de santé
Age
Activités syndicales
Orientation sexuelle
Recrutement
Lieu de résidence
Religion
Appartenance nation
Appartenance race
Origine
Appartenance ethnie
Grossesse
Essaimage de bonnes...
Gestion agents en longue...
Clauses sociales marchés...
Apprence physique
Identité de genre
Patronyme
Opinions politiques
Langues autres que français
Certification/Labellisation
Plan de formation diversité
Situation famille
Perte d'autonomie
Caractéristiques génétiques
Mœurs
Domiciliation bancaire

DOMAINE 3 – Le traitement des signalements de discrimination

	Objectifs	Principales réalisations
2017	Positionner la cellule comme référence en matière de traitement des discriminations	
	Inciter chaque direction à se doter d'une procédure interne de traitement des signalements de discrimination (objectif prioritaire n°6	L'accord du 9 mai 2017 relatif à l'égalité de traitement prévoit une procédure d'enquête interne de traitement des situations de discrimination
2018	Positionner la cellule comme référence en matière de traitement des discriminations	Campagne d'information sur l'existence et les missions de la cellule d'écoute Expérimentation : envoi des coordonnées cellule d'écoute aux retraités
	Renforcer le suivi des suites données aux signalements à la cellule d'écoute et d'alerte (recommandation AFNOR)	
	Inciter chaque direction à se doter d'une procédure interne de traitement des signalements de discrimination (objectif prioritaire n°6)	Conception d'une procédure détaillée de traitement des signalements de discrimination dans le Guide d'application de l'accord égalité de traitement.
2019	Relancer une cellule d'écoute et d'alerte proposant une prise en charge juridique articulée avec une prise en charge psychologique	Nouveau marché et sélection d'un nouveau prestataire : RSE concept Élargissement du périmètre de la cellule (fonctionnaires stagiaires et CREPS / traitement des cas de harcèlement moral et sexuel et lutte contre les violences sexistes et sexuelles / prise en charge psychologique et lancement d'enquête administrative) Réalisation d'une campagne d'information sur la nouvelle ligne d'écoute et d'alerte : LEA
2020	Intégration de LEA au futur dispositif de signalement en application du décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	Réalisation de groupe de travail avec l'ensemble des parties prenantes afin de préparer l'arrêté ministériel
2021	**Préparation de 2 arrêtes ministériels en application du décret du 13 mars 2020 :** ➢ **A l'usage de l'AC et des SD** ➢ **A destination des établissements publics sous tutelle des MSO**	
	Clarifier les obligations des parties prenantes à la ligne d'écoute et d'alerte à travers la rédaction de	

deux chartes (LEA / signalant et LEA / direction d'emploi)

1.6 La cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux

Mise en place en 2013 pour répondre au cahier des charges du label ALLIANCE « diversité/égalité » AFNOR, la cellule d'écoute est confiée à un prestataire externe choisi à l'issue d'une procédure de marché public. Celle-ci a initialement été confiée à la fondation FACE (juillet 2013-juin 2016), puis à ALLODISCRIM du 1er juillet 2016 au 1er juillet 2019.

Au cours de l'année 2018, dans le cadre du renforcement de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, son champ de compétence qui couvrait déjà la discrimination, le harcèlement moral discriminatoire et le harcèlement sexuel, a été élargi aux agissements sexistes.

Depuis le 1er juillet 2019, à l'issu d'une nouvelle procédure de marché public, la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux a été confiée au prestataire « RSE concept » et a été rebaptisée Ligne d'Ecoute et d'Alerte (LEA). Son périmètre a été élargi de façon à intégrer les élèves fonctionnaires et les élèves des CREPS[27] et à intégrer la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agressions sexuelles) ainsi qu'au harcèlement moral y compris non discriminatoire. La prise en charge des agents inclut désormais une prise en charge psychologique via l'orientation des agents vers les psychologues du travail et/ou le prestataire Qualisocial, en charge du marché de soutien psychologique des agents des MSO. La ligne d'écoute est également habilitée à demander le lancement d'une enquête administrative, le cas échéant.

Des actions de communication sont régulièrement menées afin de faire connaitre la Ligne : campagne d'affichage au sein des MSO, publications régulières sur PACO avec notamment la mise à disposition d'une Foire aux questions concernant le fonctionnement de la ligne, communications ciblées lors des journées telles que la journée du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) ou du 25 novembre (journée de lutte contre les violences faites aux femmes).

1.7 Bilan quantitatif de l'activité de la cellule d'écoute sur la période 1er janvier 2020 – 31 décembre 2020

Sur la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, 51 signalements ont été reçus, toutes situations confondues. Le nombre de saisines est en décroissance depuis la création de la cellule en 2013 (90 saisines en 2013) mais constant depuis le mois de juillet 2018 (51 saisines sur la période allant de juillet 2018 à juillet 2019).

<u>Profil des appelants et appelantes :</u>

Davantage de femmes que d'hommes saisissent la cellule chaque année : les femmes sollicitent davantage la ligne d'écoute et d'alerte, en 2019 (75% des saisines) comme en 2020 (67%). Cela correspond à la répartition genrée des effectifs des ministères sociaux (67% de femmes en 2016).

Plus de la moitié des personnes appelantes appartiennent à la catégorie A (52%, ce qui est représentatif des 50% de l'effectif dans les ministères sociaux). La proportion d'agents ou agentes des catégorie C a augmenté de manière significative au second semestre 2020, pour atteindre un niveau représentatif de 25% de l'effectif dans les ministères sociaux. Sur la période allant du 1er juillet 2019 au 25 novembre 2019,

[27] Les personnels du périmètre « Jeunesse et sport » ont été transférés au ministère de l'Education nationale

le constat était similaire puisque la totalité des personnes appelantes étaient des agents ou agentes titulaires dont 80% de catégorie A.

La totalité des personnes appelantes sont des agents ou agentes titulaires. Au cours de l'année 2020, aucun candidat ou candidate ou ancien agent ou agente n'a contacté la cellule.

Ce sont majoritairement les victimes présumées qui contactent LEA (86% des saisines). Le reste des personnes signalantes (soit 14%) sont soit des collègues qui jouent un rôle de lanceur d'alerte car ils ont constaté une situation anormale (situations de harcèlement moral essentiellement), soit des représentants syndicaux qui alertent sur une situation sur laquelle ils ont été sollicités, ou encore des référents sur ces sujets qui interrogent le fonctionnement de la cellule.

4 personnes appelantes sur 5 travaillent dans les services déconcentrés, notamment dans les DIRECCTE qui représentent 41% des saisines et les agences régionales de santé qui représentent un cinquième des dossiers.

Typologies des saisines :

Plus de la moitié des personnes appelantes évoquent une discrimination directe ou du harcèlement moral. Une hausse significative des saisines pour harcèlement discriminatoire a été observée au second semestre. Ainsi, en 2020, 21% des personnes appelantes évoquaient une situation de harcèlement discriminatoire. Il est important de noter que, toutes situation confondues, les qualifications évoquées par les personnes appelantes ne correspondent pas nécessairement aux qualifications retenues.

Le qualificatif de harcèlement moral est mal appréhendé puisqu'il est souvent nécessaire de requalifier les faits exposés. Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel sont très peu présents même si 69% des personnes appelantes sont des femmes. Cependant, il faut noter que la distinction entre agissements sexistes, discrimination liée au sexe et harcèlement sexuel est encore difficile à appréhender pour les agents et agentes. En effet, l'agissement sexiste n'étant que la reprise de la définition existante de la discrimination et du harcèlement discriminatoire.

Les critères de discrimination spontanément évoqués par les appelants et appelantes sont les suivants :

- Activités syndicales (25%)
- Handicap (25%)
- Origine ethnique supposée (11%)
- Etat de santé (9%)
- Sexe (3%)
- Situation familiale (3%)

Le reste des personnes n'évoquent pas de critères en particulier.

Les auteurs ou auteures supposé(e)s sont principalement la hiérarchie directe de la personne (dans 42% des cas).

Au cours de l'année 2020, le domaine d'application le plus impacté par les différences de traitement a été celui des relations entre les personnes (25%), principalement lié à des situations de harcèlement discriminatoire, moral ou sexuel.

Les domaines d'application liés à l'évolution de carrière ont constitué plus d'1/4 des saisines (15% pour l'accès aux promotions et 13% pour l'affectation). Concernant les promotions, cela peut concerner des discriminations directes ou indirectes. En effet, le processus long, complexe et très sélectif des choix d'avancement donne lieu à de nombreuses interrogations de la part des agents et agentes sur l'égalité de traitement dans la promotion.

L'exécution des tâches représente 15% des saisines et est souvent liée à une situation de harcèlement.

Enfin, le recrutement ne concerne que 8% des saisines. Il s'agit de recrutement internes liés à la mobilité et non de candidats ou candidates externes qui n'ont jamais contacté la ligne d'écoute et d'alerte.

1.8 Bilan qualitatif de l'activité de la cellule d'écoute sur la période 1er janvier 2020 – 31 décembre 2020

En 2020, le nombre de dossiers passés en traitement approfondi a été de 11 sur 51 saisines.

Rappel :

Traitement simple : Lors d'une première phase d'écoute avec LEA, l'appelant ou l'appelante peut s'exprimer librement sur sa situation. Cet échange a pour objectif de recueillir l'ensemble des informations, procédures et démarches engagées. Il permet en outre d'engager une première phase de conseil et d'analyse. Au cours de ce traitement, LEA peut demander toutes les informations complémentaires et nécessaires à l'examen de la situation. Cette phase doit permettre de poser ou d'écarter l'hypothèse de l'existence d'une discrimination, de harcèlement ou d'un agissement sexiste et/ou violences sexuelles.

Si LEA l'estime nécessaire ET sous réserve de l'accord de la personne, le dossier peut faire l'objet d'un traitement approfondi.

Traitement approfondi : LEA engage une procédure d'instruction du signalement en prenant l'attache de la direction de la structure mise en cause. Cette intervention est subordonnée à l'accord préalable et écrit de la personne, les demandes anonymes n'étant pas recevables. LEA conduit, sous réserve de l'accord express de la victime présumée, une analyse contradictoire. Elle est alors susceptible d'interroger l'entité employeur pour l'informer du signalement et lui demander tout élément de nature à prouver que la situation litigieuse ne relève pas du champ de la discrimination, du harcèlement ou de l'agissement sexiste et/ou violence sexuelle. Cette expertise contradictoire peut porter sur le contexte, sur les faits en cause ou sur le cadre juridique de la situation litigieuse. L'instruction s'effectue par écrit.

Lorsque LEA est saisie, elle prend connaissance des faits dénoncés. Après un ou plusieurs échanges et l'autorisation de la personne appelante, elle peut éventuellement contacter l'employeur pour demander des informations supplémentaires (traitement approfondi). L'administration a alors un mois pour répondre. Après un ou plusieurs échanges contradictoires, LEA lui adresse ses préconisations. L'administration a alors six mois pour les mettre en place.

Il apparait que le délai de réponse d'un mois est régulièrement dépassé malgré les relances effectuées par la ligne. Ceci a pour effet de retarder la procédure, parfois de plusieurs mois. Dans ces cas-là, la ligne adresse tout de même ses préconisations à l'employeur même si les informations dont elle dispose ne sont que partielles. Certaines administrations entament alors un échange contradictoire et le dossier n'est pas clôturé. Dans deux cas en 2020, aucune réponse aux préconisations n'a été transmise malgré les relances de LEA et de la DRH.

Il est important de rappeler que la majorité des saisines de LEA bénéficient d'un traitement simple et ne donnent pas lieu à des suites (dans la plupart des cas, les agents ou agentes ayant contacté LEA estiment avoir obtenu des informations suffisantes ou ne souhaitent pas poursuivre la démarche). Sur les 11 dossiers ayant fait l'objet d'un traitement approfondi en 2020, 2 ont été abandonnés par les agents ou agentes, 4 sont encore en cours d'instruction,

1 n'a pas amené à des préconisations car la ligne n'a pas conclu à une situation de discrimination et les 4 restants ont donné lieu à des préconisations.

Exemples de préconisations formulées par LEA de façon à traiter la situation et suites données :

- Faire réaliser une enquête interne de façon à faire la lumière sur les faits évoqués ; préconisation à ce jour et à la connaissance de la DRH : non réalisée par la direction d'emploi.
- Réparer le dommage causé par la stagnation de carrière : une réponse de la direction d'emploi est attendue.
- Faire réaliser une enquête interne de façon à traiter la situation, procéder à des actions de formation de l'ensemble du collectif : les préconisations ont été appliquées par la direction d'emploi et l'enquête a conclu à un environnement dégradé pour lequel des formations spécifiques ont été mises en place. L'enquête n'a pas permis d'établir les faits de façon précise.
- Dans le cas d'un signalement d'un agent pour discrimination en raison de son handicap lors d'une procédure de recrutement et après un échange contradictoire avec son employeur, LEA a conclu que le principe d'égalité de traitement n'avait pas été respecté et que cette atteinte avait pour effet de dégrader les conditions de travail ôtant toute perspective de mobilité professionnelle au plaignant et portant atteinte à sa santé physique et mentale. La ligne a donc préconisé à l'administration de réparer le préjudice subi et proposer au plaignant un examen de sa situation permettant une mobilité tout en veillant à ce que l'ensemble des encadrants et recruteurs respectent les procédures et règles en matière d'égalité de traitement. En réponse l'administration a établi une nouvelle fiche de poste en accord avec l'agent qui semble en être satisfait, ce qui aurait apaisé la situation.

Le délai de six mois n'étant pas encore atteint dans un certain nombre d'affaires, le bilan des suites données avérées est limité. Ainsi, à ce jour et à la connaissance de LEA et de la DRH, les suites données aux signalements ont été la réalisation d'une enquête administrative, la formation aux violences sexistes et sexuelles d'une équipe mis en cause, un rappel à l'ordre ainsi que l'élaboration d'une nouvelle fiche de poste.

1.9 Le dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes des ministères sociaux

La cellule d'écoute des MSO est désormais adossée à un dispositif de signalement plus global, en application de l'arrêté du 26 mai 2021 (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).

N.B : L'arrêté du 26 mai 2021 est applicable aux administrations centrales et aux services déconcentrés. Un arrêté propre aux ARS et aux établissements publics placés sous la tutelle des MSO est en cours d'élaboration.

Ce dispositif de signalement est pris en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, pris en application de la loi de transformation de la fonction publique, qui prévoit que chaque employeur public met en place un dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes. Ce dispositif s'applique aux trois fonctions publiques et concerne l'ensemble des agents, y compris les agents contractuels.

Les agents et agentes qui s'estiment victimes ou sont témoins d'un ou des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et/ou sexuel et d'agissements sexistes, sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions peuvent le signaler, par tout moyen que ce soit, à leur direction d'emploi.

Le dispositif des MSO présente trois objectifs stratégiques :

- Traiter efficacement les signalements des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes au sein des ministères sociaux
- Assurer la prise en charge des agents victimes, la conduite d'enquêtes internes si nécessaire et veiller à la

prise de sanctions disciplinaires à l'encontre des auteurs avérés

- Disposer d'une cartographie de ces évènements et des suites données

Méthode :

L'arrêté du 26 mai 2021 a été élaborée par les services de la direction des ressources humaines à l'issue d'un travail de concertation mené dans le cadre d'un groupe de travail réunissant les acteurs intervenant sur les champs concernés (acteurs de prévention, médecine de prévention, réseau des psychologues du travail et des assistants et assistantes de service social, service de médiation des MSO, directions et bureaux métiers).

Le dispositif a également été concerté avec les représentants des organisations syndicales dans le cadre du groupe de travail destiné à élaborer le plan pour l'égalité professionnelle 2021-2023. En effet, la mise en place de ce dispositif constitue un des axes majeurs de ce plan (axe 5).

Enfin, le dispositif a fait l'objet d'une présentation en comité technique ministériel et les observations émanant des représentants des organisations syndicales ont été intégrées au texte.

L'élaboration de l'arrêté propre aux établissements publics administratifs placés sous la tutelle des MSO dont les ARS est en cours et fait également l'objet d'échanges concertés dans le cadre d'un groupe de travail mené avec les représentants volontaires de ces établissements et des ARS.

Un dispositif comportant une double procédure :

Le dispositif de signalement comporte une procédure interne qui doit être mise en œuvre par les services et une procédure externe, la ligne d'écoute et d'alerte.

La procédure interne prévoit que[28] :

- Les agents et agentes peuvent effectuer un signalement auprès de l'interlocuteur de leur choix, notamment les acteurs de prévention[29].
- Une fiche de signalement peut être utilisée par les agents et agentes, au besoin avec l'assistance d'un interlocuteur qui a recueilli le signalement. Un modèle de fiche est disponible en annexe de l'arrêté. Cette fiche est ensuite transmise à la direction d'emploi qui en accuse réception.
- L'échelon « direction » de la direction d'emploi doit être informée du signalement dans les meilleurs délais et dispose d'un délai de 3 jours pour en accuser réception. La transmission du signalement doit offrir toute garantie de confidentialité.
- A compter de la réception du signalement, la direction d'emploi prend toutes les mesures nécessaires afin d'éviter la survenue d'un dommage ou pour éviter l'aggravation du préjudice. Menées au niveau du service, elles peuvent avoir pour objet de mettre l'agent en sécurité, d'accompagner les collègues de l'agent impactés par l'incident mais également d'intervenir auprès de l'auteur des attaques pour les faire cesser.
- Dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception du signalement, la direction d'emploi évalue la situation et déclenche le cas échéant une procédure d'enquête administrative. Le service dédié au sein du département EPDI assure au besoin l'accompagnement des directions pour ce faire.
- Les agents et agentes peuvent demander le bénéfice de la protection fonctionnelle (formulaire de demande disponible sur PACO).
- La direction d'emploi, à l'issue de l'enquête ou si elle l'estime nécessaire, prend des mesures appropriées destinées à sanctionner les auteurs avérés, mais aussi à restaurer le collectif de travail et à rétablir l'agent

[28] Pour plus de précisions, se reporter à l'arrêté du 26 mai 2021 et son annexe 1 relative à la procédure

[29] Les agents peuvent également effectuer un signalement auprès de leur manager, d'un responsable RH, de leur N+2, etc.

dans ses droits.

1.10 Les travaux en cours

Depuis le début de l'année 2021, des travaux sont en cours afin d'élaborer :

- Une charte de fonctionnement de la Ligne d'écoute et d'alerte
- Une guide sur les enquêtes administratives, à destination des administrations, de façon à les guider dans la conduite de ces enquêtes, leur permettant ainsi de répondre aux nouvelles obligations en matière de signalement.

DOMAINE 4 - Communication interne, sensibilisation, formation

Synthèse du domaine 4 - Communication interne, sensibilisation, formation

	Objectifs	Principales réalisations
2016		Poursuite de la communication multicritères (Team Jolokia et Traits de diversité) et spécifique Poursuite des sensibilisations : conférences Team Jolokia, …
2017	Poursuite des sensibilisations : conférence …	Poursuite de la communication multicritères (Team Jolokia et Traits de diversité) et spécifique
	Relancer la formation des personnes impliquées dans la politique diversité	Conférence discriminations LGBT au travail
		Lancement d'une mise en concurrence pour prestation de formation à la diversité
2018	Généraliser à l'ensemble des agent.es la connaissance des principes de lutte contre les discriminations et les stéréotypes (objectif prioritaire n°2)	Déploiement des formations à la diversité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles Lancement d'un MAPA interministériel de prestations de formations à la diversité
	Intensifier la sensibilisation des agent.es (objectif prioritaire n°2)	
2019	Relancer une communication multicritères	Lancement d'une campagne mensuelle illustrée
	Poursuivre la formation des personnes impliquées en s'appuyant sur le réseau des référents et référentes diversité et égalité	Notification du marché de formation interministérielle "Diversité, lutte contre les stéréotypes, lutte contre les violences sexiste et/ou sexuelle"
2020	Adapter les objectifs initiés en 2019 aux nouveaux modes de travail du fait du COVID	
2021	**Préparer le renouvellement du marché interministériel de formation**	
	Mettre en place une stratégie de communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
	Refonte de la rubrique Diversité de l'intranet	
	Renforcement de l'attractivité des MSO (marque employeur MSO, campagne de communication)	

1 Les actions de communication.

Un contexte de crise sanitaire qui a recentré la communication diversité-égalité autour de priorités déployées de manière innovante

L'année 2020 marquée par une crise sanitaire d'ampleur inégalée qui a mobilisé particulièrement les ministères sociaux, acteurs de première ligne dans la gestion de la crise sanitaire et de ses conséquences économiques et sociales, a réduit le séquencement des actions de communication sur la diversité et l'égalité à une période d'environ 6 mois durant laquelle **8 actions ont cependant été portées, en lien étroit avec le Secrétariat général et la DRH, autour de 4 axes prioritaires:**

- *Identité graphique rénovée et modernisée* en conformité avec la charte de la marque de l'État
- *Égalité professionnelle*, à l'occasion des journées internationales des droits des femmes le 8 mars et de l'élimination des violences faites aux femmes, le 25 novembre
- *Handicap*, dans le cadre du DuoDay du 19 novembre et de la journée internationale du handicap le 3 décembre
- *Multicritères* permettant de promouvoir la pédagogie sur l'ensemble des critères de discriminations avec les dispositifs LÉA (Ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux), le dessin d'humour avec « Le Chat, la diversité et nous ! » et l'exposition « Oui diversités ! ».

Une communication adaptée et innovante conçue principalement sur des formats digitaux intégrant des contenus autoportés et accessibles à l'ensemble des agents quelles que soient les modalités de travail sur site ou à distance, a été relayée et valorisée par des campagnes d'e-mailings et une animation éditoriale dynamique sur le portail PACo et sur la lettre Transversale.

La mobilisation des réseaux de communication en synergie avec les référents diversité-égalité et handicap a déployé et fait connaitre les actions nationales dans les territoires jusqu'au niveau de proximité. A noter que l'action des services déconcentrés s'est inscrite, outre le contexte de crise, dans un contexte mobilisateur de préparation de la réforme de l'OTE.

✓ Enjeux et orientations

La communication vise principalement à faire connaitre l'accord-cadre sur la diversité et les plans d'actions thématiques portés par les ministères sociaux autour de grands enjeux sur les volets interne et externe **:**

- sur le volet interne :
    - **Faire agir la communication comme un levier efficace de déconstruction des stéréotypes** socio-culturels, d'identification des préjugés et de **changement des comportements,**
    - **Promouvoir une politique interne porteuse de sens et de cohésion :** une politique interne fédératrice, en résonnance avec les missions et les valeurs des ministères sociaux et les attente d'égalité de traitement des agents.
- sur le volet externe :
    - **Un positionnement institutionnel qui affirme les valeurs des ministères sociaux** en valorisant la cohérence de ses politiques internes et publiques/externes.

✓ Des objectifs et des axes adaptés à nos missions et leurs évolutions

Les objectifs de communication se sont construits par étapes en intégrant les évolutions et les attentes exprimées par les agents dans le cadre d'enquêtes internes :

- **En interne *:***
    - Faire la pédagogie de notions complexes au cœur de notre sphère professionnelle quotidienne
    - Faire prendre conscience et contribuer à déconstruire les représentations sociales et les stéréotypes
    - Inciter à changer les postures managériales pour renforcer l'approche inclusive de la diversité et de l'égalité et promouvoir un agir et un vivre ensemble dans la sphère professionnelle

  Mais également:

    - Communiquer sur la labellisation des ministères sociaux comme un outil de reconnaissance et de fierté des actions réalisées par les services, et un encouragement à progresser vers un environnement de travail inclusif permettant à tous et toutes d'exprimer le plein potentiel de leurs compétences.
    - Informer sur la politique administrative dédiée à la diversité et à l'égalité en faisant connaître les plans d'actions et les résultats obtenus
    - Donner du sens à cette démarche autour d'un message induit fédérateur « *La diversité nous rassemble et nous ressemble* »
- **En externe :**
    - Faire connaître la double labellisation Diversité – Égalité et le rôle de précurseur des ministères sociaux
    - Porter la preuve de l'engagement dans la durée de notre administration en informant régulièrement sur des actions emblématiques
    - Valoriser la cohérence de cette démarche interne avec les politiques portées par les ministères sociaux.

✓ Une cible en phase avec une administration plurielle et des sphères d'influence larges

Les cibles finales de communication demeurent principalement en interne les agents et l'encadrement mais le grand public constitue désormais une cible identifiée sur une sélection d'actions :

- **Un public interne composé en 2020 d'environ 28 000 agents :**
    - sur 3 secteurs territoriaux ARS, DIRECCTE et DRDJSCS. En 2021, la réforme de l'OTE a réorganisé les services déconcentrés autour des ARS et des DREETS.
    - et 1 administration centrale
- **une sphère externe ciblant :**
    - le public institutionnel et le grand public invités à s'informer sur les sites internet et les comptes sociaux
    - la sphère interministérielle et les acteurs d'influence dans le cadre d'échanges de bonnes

pratiques avec les autres ministères comme ceux en en charge de l'économie et des finances, de la fonction publique, de la culture et de la communication, de l'agriculture mais également avec le Défenseur des Droits, l'AFMD (association française des managers de la diversité).

✓ Des vecteurs et relais identifiés par les agents

La valorisation de la communication prend appui sur des leviers de notoriété internes et externes et s'appuie sur un réseau dynamique qui œuvre en synergie.

- **Des vecteurs internes nationaux d'information**
  - Une animation éditoriale sur PACo via un Grand dossier dédié à la Home page de l'intranet
  - Une visibilité éditoriale forte via la Lettre du SG diffusée à l'ensemble des agents des ministères sociaux : Transversale
  - Des campagnes d'e-mailings qui portent au plus près des agents les actions
- **Une synergie active entre les réseaux de communication et RH diversité-égalité-handicap**
  - Au plan national et local, les réseaux de communication et les réseaux RH des référents diversité-égalité-handicap sont destinataires des mêmes messages et supports et collaborent très majoritairement aux mêmes actions
- **Des vecteurs digitaux externes tournés vers le public institutionnel et le grand public**
  - **Les réseaux sociaux** de nos comptes ministériels (Twitter, Facebook, Linkedin) relayent une sélection d'actions
  - Les **web ministériels**, valorisent nos campagnes dans la rubrique Les ministères sociaux s'engagent pour la diversité et l'égalité.

Évènements phares de 2020

Une identité graphique diversité-égalité rénovée et modernisée

Des supports de communication diversité-égalité actualisés en conformité avec la charte de la Marque de l'État et modernisé pour mettre en valeur le label égalité.

7 octobre

Un kit de communication diversité-égalité, diffusé aux réseaux de communication et aux référents diversité-égalité est mis en ligne sur PACo.

Composé de :

✓ L'arbre de la diversité

- ✓ L'affiche
- ✓ La bannière générique
- ✓ La bannière réseaux
- ✓ La bannière générique animée en gif
- ✓ Les 25 bannières thématiques par critère de discrimination
- ✓ Les 2 kakémonos

Janvier 2020

Multicritères : Le chat, la diversité et Nous ! interrompu par la crise sanitaire revient en fin d'année pour nous interpeller sur nos préjugés

Depuis 2012, les ministères sociaux sont engagés dans une politique active de lutte contre toute forme de discriminations dans nos administrations centrales et dans les territoires. C'est dans cet esprit qu'a été poursuivi en 2020 « **Le Chat, la diversité et nous ! »,** action initiée en janvier 2019**.**

Philippe Geluck est invité à illustrer par le dessin d'humour 20 critères de discrimination en renouvelant l'action antérieure « Trait de diversité ».

Cette campagne déploie sur sa deuxième année l'approche pédagogique via la diffusion d'un e-mailing national mensuel illustrant un critère prohibé par la loi, défini et mis en situation par un exemple.

L'objectif vise à:

- Informer : sur les critères de discriminations existants
- Permettre à tous les agents de mieux identifier les discriminations
- Déconstruire les préjugés et faire évoluer les mentalités.

- **Un e-mailing national est diffusé le 2ème vendredi de chaque mois**

La crise sanitaire a momentanément interrompu la communication interne de cette action qui ne s'est exprimée que sur 3 critères de discrimination.

- ✓ Janvier 2020 : L'identité sexuelle
- ✓ Février 2020 : L'origine
- ✓ Décembre 2020 : L'appartenance réelle ou supposée à une nation

Février 2020 **Décembre 2020**

- **L'intranet PACo** accompagne et renforce la communication par :
  - ✓ Une rubrique dédiée dans le Grand dossier diversité-égalité en page d'accueil de PACo, présentant le dispositif, les dessins à télécharger et les règles d'utilisation et d'exposition des dessins
  - ✓ 3 brèves à la Une en relais des e-mailings diffusés

Multicritères : l'exposition « OUI diversités ! Oser-Unir-Inclure » valorisée par la Corse dans les locaux de l'ARS du 23 septembre au 30 novembre

Un format d'action à 360° sur l'approche inclusive, l'agir et le vivre ensemble, mobilisée par les régions (par exemple la Guadeloupe ou le Centre-Val de Loire-Loiret) comme vecteur de cohésion des services.

A l'initiative de l'ARS de Corse, cette action valorisée au plan national, a bénéficié du relais des réseaux sociaux ministériels pour mieux faire connaitre l'objectif de cette exposition visant à renforcer la pédagogie sur les diversités et les différences comme un levier de richesse dans nos sphères professionnelles.

L'exposition présente 20 portraits d'équipiers du bateau et de l'association Jolokia, partenaire de nos ministères depuis 2016 autour des mots clés de la diversité, de l'égalité et du management inclusif.

- **L'ARS de Corse a enrichi de manière innovante l'exposition par des supports graphiques ou écrits sur les ressentis et les interactions** sur le sujet retranscrits dans un tweet :

  https://twitter.com/ARSCORSE1/status/1356176100263682050?s=20

- **Un impact notable sur nos comptes ministériels twitter** qui ont relayé du 28 septembre au 30 novembre cette opération territoriale :

- ✓ Solidarités-Santé / @MinSoliSante

  18 771 vues, 61 engagements totaux

  6 Retweets

  12 J'aimes

- ✓ Egalité femmes-hommes, diversité, égalité des chances / @Egal_FH

  2 224 impressions, 21 engagement totaux

  3 Retweets

  3 j'aimes

- ✓ Handicap / @handicap_gouv

  3 190 impressions

  38 engagements au total (j'aime, retweet, clics)

- ✓ Travail-Emploi-Insertion / @Travail_gouv :

  82 958 impressions
  8 tweets publiés
  108 likes,
  100 retweets

Multicritères : LÉA, la nouvelle ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux valorisée sur deux campagnes en janvier-février et en novembre

Mise en place par la DRH dès 2013, la cellule d'écoute et d'alerte (CEMCAS), rebaptisée en 2019 la **Ligne d'Écoute et d'Alerte des ministères sociaux (LÉA) a été modernisée et adaptée pour une meilleure accessibilité aux victimes ou témoins de discrimination**.

- ✓ **Son champ d'action est étendu** aux violences sexistes et sexuelles (harcèlement sexuel, agissement sexiste) mais aussi -et c'est nouveau-, aux cas de harcèlement moral.
- ✓ Le traitement juridique s'accompagne d'une **prise en charge psychologique de la personne**.

Elaborés fin 2019**, la campagne et le kit de communication** ont été déployés **le 13 janvier 2020, puis le 14 février avec le nouveau numéro de téléphone national** via les réseaux

de communication et de référents diversité-égalité de proximité.

Une campagne d'information dont les partis-pris visent à **mieux faire connaitre ce dispositif pour inciter à agir** en veillant à:

- ✓ Rappeler l'indépendance de la cellule
- ✓ Accompagner l'action des victimes et des témoins
- ✓ Partir des situations quotidiennes d'agissements discriminants

- **Un kit de communication** composé de :
  - ✓ 3 affiches posant des situations différentes : agissement sexiste/témoin, harcèlement moral/témoin, discrimination/victime,
  - ✓ un flyer FAQ,
  - ✓ une affiche générique d'information
  - ✓ un bloc marque LÉA
  - ✓ un PPt animé (MP4) pour les écrans d'accueil des sites.

- **2 campagnes d'e-mailings nationaux** relayées par une animation éditoriale renforcée:
  - ✓ **Les 13-14 janvier et le 14 février**

Le kit de communication est déployé avec le nouveau numéro de téléphone au plan national via les réseaux de communication et de référents diversité de proximité.

3 affiches différentes/situations :

- ○ Faits d'agissement sexiste/témoin
- ○ Faits de harcèlement moral/témoin
- ○ Faits de discrimination/victime

- ✓ **23-24-25 novembre : LÉA, la nouvelle ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux promeut l'égalité professionnelle : cf. infra**

Égalité : 2 temps forts d'engagement

Journée internationale du 8 mars sur les droits des femmes : communication sur 3 jours et autour de 2 volets

- **Volet de communication interne 8-19 mars**

  ✓ **8 mars 2020**

  - Un e-mailing national présentant les chiffres de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux, le nouveau plan égalité 2021-2023, le témoignage de deux référents égalité à la DNUM en administration centrale et en Nouvelle Aquitaine, accompagné d'un rappel d'information sur Léa.

  ✓ **9 mars, deux brèves à la Une de PACo** séquencées en deux temps :

  - les chiffres de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux »
  - les premiers résultats de l'enquête sur la parentalité

  ✓ **19 mars, un article publié dans Transversale**

- **Volet de communication externe, le 9 mars**

  ✓ Publication sur les web ministériels de la plaquette « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux »

  Les Ministères sociaux s'engagent pour la diversité - Ministère des Solidarités et de la Santé (solidarites-sante.gouv.fr)

  ✓ Relais sur les RS: comptes twitter et LinkedIn de la Secrétaire générale avec un lien vers les web ministériels.

ARRÊTONS LES VIOLENCES

Journée internationale du 25 novembre pour l'élimination des violences faites aux femmes : l'égalité promeut LEA, la nouvelle ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux

- **23-24-25 novembre: une communication renforcée autour de LÉA, la nouvelle ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux promeut l'égalité professionnelle**

  ✓ **Une campagne de 3 e-mailing** réunit deux angles d'information, l'un sur la promotion de l'égalité portée par nos ministères dont l'annonce de la préparation du plan égalité articulé autour de 5 piliers et 53 mesures et d'autre part, la valorisation de la cellule d'écoute et d'alerte LEA désormais ouverte aux plaintes sur les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement :

  - 23 novembre : Agissement sexiste/ harcèlement sexuel en situation « votre collègue est souvent la cible de blagues sexistes au bureau ? »
  - 24 novembre : Discrimination en situation « on vous fait comprendre qu'être parent est un obstacle à votre recrutement ? »
  - 25 novembre : Harcèlement moral en situation « votre collègue subit régulièrement des remarques dévalorisantes de son supérieur ? »

- **Une animation éditoriale renforcée** déployant l'égalité sur plusieurs vecteurs :

  ✓ La publication le 25 novembre dans Transversale de l'Interview du Haut fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED),

  ✓ L'Intranet PACo :

  - publication à la Une du portail intranet d'une brève relayant l'interview du HFDE
  - mise en ligne des supports de la campagne

LEA (affiche générique, les 3 affiches de mise en situation, la FAQ, l'animation-vidéo…), actualisés avec la bannière diversité – égalité à la marque de l'État

- La vidéo du SIG **« le 25 novembre, prenons 25 secondes pour rappeler les outils qui sauvent »** mise en ligne ainsi que les 4 outils vitaux à destination des victimes et témoins de violence faites aux femmes disponibles **:** https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/crise-santaire/crise-sanitaire-dispositifs-pour-proteger-les-femmes-victimes-de-violences-conjugales/

Pari réussi pour le DuoDay 2020 dans les ministères sociaux

03/12/2020

C'est à l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre que nous proposons de faire un retour sur le DuoDay 2020.

Très différent des années passées en raison de la crise sanitaire, le DuoDay du 19 novembre a tenu ses promesses. Najet Fernand, coordinatrice nationale Handicap et Juliette Diez, référente diversité de la DIRECCTE Hauts-de-France nous racontent comment elles l'ont vécu et ce qu'elles retirent de cette expérience.

Handicap : un engagement national fédérateur porté par des actions concrètes et innovantes

19 novembre : les ministères sociaux participent au DuoDay dématérialisé

3 décembre : restitution sur les actions nationales et régionales

L'engagement fort du ministère en faveur des personnes en situation de handicap initié en 2015 par le 4e plan ministériel porté par la DRH s'appuie sur la mobilisation des réseaux des référents handicap en synergie avec les responsables de communication pour valoriser les résultats concrets sur l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, les compétences et promouvoir la levée des préjugés.

Deux temps forts pour déployer ces thèmes :

- **Le 19 novembre, le Duoday**

Le dispositif se tient dans une situation exceptionnelle de crise sanitaire invitant à adapter le format de cet évènement construit en lien étroit avec la coordinatrice nationale Handicap des ministères au sein de la DRH.

L'objectif promeut l'insertion des personnes en situation de handicap par l'emploi en faisant découvrir des univers

DuoDay 2020, **Lise de Neef** était en duo avec Mme la ministre Brigitte KLINKERT

Couverture de la lettre d'information Direccte des Hauts de France

professionnels dans le cadre d'un duo et vise à informer sur l'engagement de nos ministères:

- ✓ Publication à la Une de PACo d'une interview de la coordinatrice nationale Handicap des ministères (DRH), pour informer sur le DuoDay, valoriser la part prise par les ministères sociaux et expliquer l'organisation du DuoDay dématérialisé.
- ✓ Diffusion d'une animation en MP4 sur l'écran d'accueil du ministère à Duquesne

- **Le 3 décembre, un temps de restitution du DuoDay à l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées**

  - ✓ Publication d'un article à la Une de l'intranet PACo croisant plusieurs objectifs :
    - donner à voir la participation des ministères sociaux au DuoDay, en mettant en avant le format innovant de cette édition avec les chiffres clés tout en donnant la parole à la coordinatrice nationale sur cette session 2020
    - valoriser la dimension régionale au travers du témoignage de la référente diversité-handicap des Hauts-de-France .

Synthèse et chiffres clés des actions : pilotage, animation, diffusion et vecteur

Les réunions stratégiques et opérationnelles sur la communication diversité	Une réunion de programmation s'est tenue en janvier destinée à recueillir les attentes du SG et de la DRH en matière de communication. **Des réunions ad hoc opérationnelles** ont été organisées pour la préparation de chaque action spécifique.
L'animation éditoriale sur PACO et Transversale	Le grand dossier diversité-égalité à la Une de PACo accueille l'ensemble des contenus sur ce sujet valorisés par 8 articles dont : ✓ **5 articles** sur PACo ✓ **3 articles** dans Transversale

Web ministériels et Réseaux sociaux	**Les web ministériels** La ligne éditoriale des sites ministériels bien que principalement recentrée en 2020 sur les thématiques liées à la crise sanitaire a néanmoins permis de promouvoir le sujet de l'égalité en publiant la plaquette sur « **Les chiffres de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux »** sur les: ✓ Web travail-emploi ✓ Web solidarités-santé **Les réseaux sociaux** ministériels ont relayé ✓ la plaquette sur « **Les chiffres de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux »** via le compte twitter du Secrétariat général, ✓ l'exposition OUI diversités ! sur les 4 comptes twitter: o Solidarités-Santé / @MinSoliSante o Egalité femmes-hommes, diversité, égalité des chances / @Egal_FH o Handicap / @handicap_gouv o Travail-Emploi-Insertion / @Travail_gouv
E-mailing et messages d'annonce aux réseaux	Le recours aux campagnes d'e-mailing s'est maintenu en 2020, concentré sur 6 mois : ✓ **5 e-mailings diffusés** à l'ensemble des agents avec un taux d'ouverture moyen de **32,14% et un taux de lecture approfondie de 49% à 61% ce qui confirme l'intérêt soutenu des agents** pour ce vecteur de communication o 3 campagnes mensuelles (janvier, février, décembre) pour Le Chat, la diversité et nous o 2 campagnes Léa en janvier le meilleur taux d'ouverture à 41% L'information aux **réseaux de communication** a donné lieu à 2 messages :

	✓ le 13 janvier pour LEA ✓ le 7 octobre sur la programmation des actions du second semestre.
Les expositions	**1 exposition** « O.U.I diversités ! » a été organisée par l'ARS de Corse du 23 septembre au 30 novembre et largement relayée sur les réseaux sociaux ministériels

Un ancrage territorial porté par une forte synergie des réseaux locaux œuvrant pour le déploiement d'une communication de proximité

A titre préliminaire, les données recueillies en 2020 ne peuvent être mises en perspective avec les années précédentes pour trois raisons majeures :

- Le contexte de crise sanitaire a réduit fortement la période de communication,
- Les services en région ont été prioritairement mobilisés sur la mise en œuvre des dispositifs de prise en charge sanitaire, économique ou sociale en lien avec la crise,
- L'importante réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) a tout particulièrement concerné en fin d'année les services des DRDJSCS, dont seul le champ de la cohésion sociale demeure dans notre périmètre ministériel d'abord au sein des DRCS, puis en avril 2021 dans les nouvelles DREETS intégrant les missions des DIRECCTE.

Dans ce contexte, durant les 6 mois ouverts en 2020 à la communication hors Covid, **50 actions** ont été réalisées par :

- 7 régions sur 19.
- 10 services ayant répondu à cet exercice (NB : dans le contexte de la réforme OTE seules les ARS et les DIRECCTE ont été interrogés)

✓ **Quelles sont les orientations majeures de la communication territoriale ?**

Les remontées régionales font émerger les tendances fortes de cette communication territoriale autour de plusieurs enseignements :

- **Sur les acteurs au plan local**
  - les ex-DIRECCTE portent la majeure partie des 33 actions, les ARS en ont réalisé 17,
  - les services de communication (20) partagent presqu'à l'équilibre avec les services RH ou relevant des SG (16) l'initiative et la conduite des actions menées dont plus d'un tiers (14) sont d'initiative conjointe.

  Cela illustre concrètement la **dynamique de la synergie des réseaux de communication et de référents diversité-égalité-handicap œuvrant ensemble dans les services** en faveur du déploiement des actions.
- **Sur les thématiques émergentes**
  - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'impose avec 26 actions, dont 7 sur la valorisation de LÉA (Ligne d'écoute et d'alerte),
  - le handicap réunit 15 actions dont 3 autour plus particulièrement du DuoDay,
  - la promotion générale de la diversité et le relais des actions multicritères dédiées à la lutte contre toutes

les formes de discrimination concernent 9 actions parmi lesquelles « Le Chat, la diversité et Nous ! » tient une place prépondérante.

- **Sur les formats et vecteurs adaptés aux contraintes des conditions de travail à distance**
  - La communication digitale s'est imposée dans l'objectif de capter l'intérêt des agents en assurant une communication de proximité « jusqu'au dernier kilomètre ».
  - L'animation éditoriale s'est renforcée via les intranet locaux, vecteur privilégié de diffusion, suivi par les Newsletters, les e-mailings, ainsi que dans les ateliers ou formations en ligne.
  - Quelques campagnes d'affichage ont eu lieu dans des contextes de travail sur site.
  - Ponctuellement, des livrets, fiches ou classeurs ont également été réalisés.
  - Certaines actions sur l'égalité ont été valorisées via Internet

L'ancrage territorial constitue une orientation forte de la communication sur la diversité et l'égalité dans laquelle s'inscrivent particulièrement quelques régions en portant une richesse d'initiatives comme en PACA (15), en Normandie (12), en Nouvelle Aquitaine (9) ainsi qu'en ARA (6).

Des actions de sensibilisations et ou de formations multiformes

Lors des formations initiales

L'INTEF a en particulier développé 2 modules :

- Egalité et professionnelle et lutte contre les discriminations.
- Violences sexistes et sexuelles au travail : Rôle et intervention de l'agent de contrôle

Ainsi, sur les 3 dernières années ont été organisées :

- 25 sessions sur la Lutte contre les discriminations et 743 agents formés ;
- 15 sessions sur l'Egalité professionnelle femmes/hommes et 329 agents formés.

Au sein de la formation continue, adaptée au public (référent, manager, agent).

En 2020 en raison de la crise sanitaire, peu de formation ont pu se ternir. Néanmoins :

- Une direction régionale a sensibilisé l'ensemble de ces cadres aux violences sexuelles et aux agissements sexistes, soit 99 agents (47 hommes et 52 femmes).
- Deux directions (une régionale et la seconde d'administration centrale) ont demandé l'organisation de session de formation sur la Diversité et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes représentant un total de 41 agents (20 hommes et 21 femmes).
- Enfin deux séminaires ont été organisés pour l'ensemble des chefs de département et chefs de bureau de la DRH afin de les sensibiliser d'une part à la démarche des labels et d'autre part à l'égalité professionnelle. Ces deux séminaires ont été suivi par 46 agents (21 hommes et 27 femmes).

A l'occasion du parcours d'intégration des nouveaux arrivants intégrant la fonction publique, organisée par la DRH.

Ce parcours comprend trois temps spécifiques.

1. La présentation des politiques égalité et diversité des ministères sociaux
2. La sensibilisation à la lutte contre les violences et le harcèlement réalisée par Ernestine RONAI, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)
3. Une classe virtuelle et animation théâtrale sur la diversité, l'égalité et la lutte contre les discriminations

En 2020, 2 promotions représentant 70 attachés d'administration de l'Etat ont bénéficié de ce parcours. En 2021, ce parcours devrait être élargi à d'autres corps. Enfin, certaines directions organisent le propre parcours pour les nouveaux arrivants intégrant ces sujets. C'est par exemple le cas de la DARES ou de la DJSCS de la Réunion. C'est deux directions ont ainsi pu sensibiliser en 2020 pour la première 25 agents et 7 pour la seconde.

Des séminaires annuels réservés aux référents.

Un séminaire a permis de rassembler les référents « Handicap » et de traiter de présenter en particulier de la maquette simplifiée de la nouvelle convention FIPHFP et les différents points d'actualité sur l'emploi accompagné.

Des formations spécifiques pour les membres des jurys de concours.

Des actions systématiques de professionnalisation des jurys de concours et d'examens sont mises en œuvre pour que le principe d'égalité de traitement dans l'évaluation des candidat.es soit garanti et pour prévenir tout risque de discrimination directe ou indirecte pendant les phases d'admissibilité et d'admission. Ainsi les membres de jury sont-ils formés pour comprendre les mécanismes subjectifs et inconscients d'appréciation et l'impact des stéréotypes et des représentations.

En 2020, 93 membres de jury ont été invités à suivre cette formation dont le caractère obligatoire est précisé dans la note d'information annuelle pour la constitution des jurys ; cette obligation est rappelée lors des réunions d'installation des jurys. 79 se sont inscrits (soit 85% des membres à former) et 74 ont été effectivement présentes (taux de participation de 94%).

DOMAINE 5 - Prise en compte de la politique diversité et égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance

	Objectifs	Principales réalisations
2016		Diffusion d'un modèle standardisé de fiche de poste et guide pour la rédaction Instruction du 30 novembre 2016 relative à la réalisation de la campagne annuelle d'entretien professionnel Instruction n° DRH/SD1G-SD2H/311 du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
2017	Assurer plus de transparence dans les actes de gestion de ressources humaines en généralisant les tableaux d'objectivation des choix (objectif prioritaire n°3)	Conception et diffusion de tableaux d'objectivation des choix
	Étendre les procédures d'objectivation des choix aux autres actes de gestion de ressources humaines (affectation sur un poste, promotion, réduction d'ancienneté, attribution des primes)	
	Rediffuser la note de service du 27 juillet 2012 relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants	Actualisation et rediffusion de la note de service du 27 juillet 2012 relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants Guide du recrutement des agents en situation de handicap
	Mieux accompagner les agents absents en actualisant et en rediffusant le guide d'accompagnement des agents après une longue absence (objectif prioritaire n°4)	
2018	Homogénéiser les procédures d'accueil	Guide nouvel arrivant
	Mieux accompagner les agents absents en actualisant et en rediffusant le guide d'accompagnement des agents après une longue absence (objectif prioritaire n°4)	Guide accompagnement au retour des agents et des agentes après une longue absence
2019	Développer la diversité au sein de tous les niveaux d'encadrement	Réalisation d'une rencontre entre des professionnels issus de la diversité et des hauts fonctionnaires, le 17 septembre

	Concevoir et diffuser un Guide du recrutement	Élaboration d'une première version « test » d'un guide « Recruter dans discriminer »
	Formations immersives « recruter sans discriminer »	
	Intégrer un objectif de qualité de vie au travail aux cadres supérieurs et intermédiaires	
	Généraliser les tableaux d'objectivation des choix	
2020	Finaliser un guide du recrutement	Réalisation d'un guide pour le recrutement des personnes en situation de Handicap
	Faire adopter un référentiel de rémunération pour les contractuels	Présentation aux organes de direction du référentiels
	Élaborer les lignes directrices de gestion pour les promotions et les mobilités	Rédaction des LDG
2021	**Bilan des LDG et production de LDG complétées**	
	Déploiement du RDR pour le recrutement des contractuels	
	Bilan des LDG et production de LDG complétées	
	Mise en œuvre du dispositif légal de promotion des personnes en situation d'handicap	
	Recrutement et formation d'agents publics en reconversion professionnelle (corps des IT – accueil en détachement)	
	Bilan des LDG et production de LDG complétées	
	Politique de recrutement renforcée des apprentis (Mosaik RH – partenariat) et stagiaires	

Les ministères sociaux veillent à ce que les procédures et les pratiques de recrutement permettent de répondre aux objectifs de prévention des discriminations et de promotion de la diversité. En vue de la labellisation diversité et égalité, la traçabilité de l'ensemble des procédures doit également être garantie. Les processus de recrutement et de gestion de carrière doivent traduire cette politique.

1.1 Recrutement

1.1.1 Le recrutement des travailleurs en situation de handicap

Les ministères sociaux impulsent une politique volontariste s'agissant du recrutement des personnes en situation de handicap, de la répartition des postes entre les différentes voies de concours et de l'accompagnement au cours de la carrière de ses agents.

Le Guide du recrutement des travailleurs en situation de handicap compile des fiches outils permettant de mieux comprendre la règlementation et les procédures.

Ce dernier sera mis à jour en 2021.

Etat des lieux

- Un **taux d'emploi légal** de la fonction publique d'Etat (FPE) de 4,86% et d'emploi direct de 4,67%, pour les MSo le taux d'emploi légal et direct est de **6,90%** ;
- Le flux annuel de recrutement BOETH est en évolution au sein des MSo : de 30 à 47 personnes en situation de handicap de 2018 à 2019 ;
- Davantage de personnes en situation de handicap au sein des catégories B et C ;
- Une baisse du nombre de recrutement d'apprentis BOETH : **de 8 en 2019 à 4 en 2020**.

Le recrutement d'une personne en situation de handicap

Il permet pour l'employeur public :

- De contribuer à son insertion professionnelle ;
- De répondre au principe de non-discrimination et d'égalité des chances ;
- D'introduire et de promouvoir la diversité au sein de la FPE.

Les nouvelles voies de recrutement des travailleurs en situation de handicap issues de la loi de transformation de la fonction publique

1. **La procédure de titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage**

Conformément à l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son décret d'application n° 2020-530 du 5 mai 2020 relatif au recrutement et à la titularisation des apprentis en situation de handicap.

Pour une durée de cinq ans, les personnes en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage pourront être titularisées dans un corps ou un cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient, sous réserve de la vérification de leur aptitude professionnelle par une commission de titularisation.

Ce dispositif constitue un nouvel outil mis à la disposition des employeurs publics en vue de favoriser l'insertion professionnelle au sein de la FPE des personnes en situation de handicap, particulièrement touchées par les difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi. Il représente également pour eux l'opportunité d'embaucher, après l'obtention de leur diplôme, des jeunes déjà formés et acculturés à leurs modes d'organisations et de fonctionnement.

2. La procédure de détachement dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

Conformément à l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son décret d'application n° 2020-569 du 13 mai 2020 relatif à l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emploi concerné.

Ce dispositif constitue un nouvel outil mis à la disposition des employeurs publics en vue d'accompagner les parcours professionnels et les développements de carrière des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap.
Le développement de l'apprentissage représente un levier efficace de l'insertion professionnelle en permettant d'offrir aux jeunes et aux personnes en situation de handicap une opportunité pour leur insertion dans la société, par le biais d'un travail rémunéré, d'une formation et de l'encadrement d'un maître d'apprentissage.

Pour l'année 2020, les ministères sociaux ont souhaité cibler les jeunes diplômés en organisant une action de recrutement d'alternants sur des offres au sein des administrations centrales des ministères.

1.1.2 L'apprentissage une richesse pour les ministères sociaux

Evolution des effectifs des apprentis – 2019/2020

En 2019, la fonction publique de l'Etat a accueilli 4 944 jeunes en apprentissage. Les ministères sociaux (secteurs travail et santé) avec 501 recrutements représentent 10%.

La DGAFP a demandé aux ministères sociaux et à ses opérateurs d'accueillir au moins 360 apprentis au cours de la période 2019 /2020 et ce chiffre a été reconduit pour la période 2020/2021.

Cet objectif a été largement dépassé, grâce notamment à la forte implication de Pôle Emploi.

Nombre d'apprentis	2019	2020
AC	84	117
SD	95	87
INTEFP	5	3
POLE EMPLOI	160	200
ARS	77	77
TOTAL	421	484

Cartographie des domaines métiers préparés au sein des ministères sociaux

Une analyse des différents métiers et spécialités des diplômes préparés témoignent de fortes disparités entre les administrations centrales et les services déconcentrés.

Ainsi, les administrations centrales concentrent plutôt les métiers relevant :

- Du management (management du risque, de l'innovation managériale) pour 23%,
- De la communication (digitale, design graphique, numérique web design) pour 17%,
- De l'ingénierie informatique pour (10%),
- De la gestion RH pour 10%.

Dans les services déconcentrés, les diplômes préparés sont plus traditionnels tels que :

- La gestion des administrations/PME pour 24%,
- Le secrétariat –assistance de direction pour 13%,
- Le support à l'action managériale pour 13%,
- L'accueil, relation clients et usagers pour 6%.

Les diplômes préparés reflètent de ces disparités.

En administration centrale, 46% des diplômes préparés relèvent du niveau MASTER2, suivie du niveau Licence à hauteur de 23%.

Dans les services déconcentrés, 53% des diplômes préparés relèvent du niveau BTS, suivi du Bac Pro (30%).

Concernant les recrutements d'apprentis à Pôle emploi, près de 55% portent sur des emplois des fonctions support et 45% sur des emplois du réseau Pôle emploi.

Pour ce qui relève des fonctions support, les formations et affectations sont variées.

Les principaux métiers sont les suivants :

- Ressources humaines,
- Communication y compris communication digitale,
- Comptabilité
- Système d'information
- Statistique.

Le niveau de diplôme visé par l'apprentissage oscille entre BAC+2 et Bac+5.

Pour ce qui est des contrats d'apprentissage dans le réseau Pôle emploi, ils concernent principalement l'emploi de conseiller emploi à dominante entreprise et cette année de manière croissante, l'emploi de conseiller emploi à dominante accompagnement/suivi.

Le niveau de diplôme visé par l'apprentissage est majoritairement BAC+2 (BTS négociation et relation clients, BTS négociation et digitalisation de la relation client, BTS management des unités commerciales, titre de conseillers insertion professionnelle).

L'insertion professionnelle après l'apprentissage

Les ministères sociaux renforcent l'accompagnement des apprentis après leur diplôme en proposant de suivre des modules de préparation aux concours.

Les apprentis ont également la possibilité d'être recrutés par voie de contrat dans les conditions prévues par la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Les ministères sociaux ont ainsi recruté des apprentis par ce biais (notamment 4 en administration centrale).

Enfin, dans le cadre de l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique, le décret du 5 mai 2020 permet à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, la titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique.

En cette première année expérimentale, les ministères sociaux ont titularisé 4 apprentis titulaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé au sein des Direccte.

1.1.3 Focus sur la diversité.

Pour ce faire, un partenariat avec le cabinet de recrutement MOZAIK RH a été établi en vue d'un appui des directions recruteuses pour le recrutement d'alternants issus de la diversité sociale:

- Etude des postes et compréhension des prérequis avec les recruteurs,
- Sourcing diversifié auprès du réseau d'écoles et d'universités, notamment en quartiers politique de la ville,
- Diffusion des annonces sur le site Mozaik RH et auprès de relais,
- Entretiens de pré-sélection et préparation des candidats.

Ce partenariat visait à recruter **15 apprentis** issus de la diversité, objectif qui a été atteint.

Il ressort des retours faits par les directions que Mozaik RH a donné pleine satisfaction en étant à l'écoute des besoins et très réactive sur la présentation de candidats de qualité.

Ce partenariat a été prolongé sur 2021.

1.3 Le parcours d'accueil d'intégration des nouveaux arrivants en 2020

Les ministères sociaux proposent un parcours d'intégration et de formation à chaque nouvelle promotion d'élèves attachés pré-affectée dans ses services après les 6 premiers mois de formation au sein des IRA. 2 promotions sont accueillies par an : en mars et en septembre.

Des présentations institutionnelles et thématiques, ainsi qu'en principe des visites sur site, sont organisées.

Ces journées sont consacrées :

- À la présentation des différentes directions de nos ministères,
- À la présentation d'éléments relatifs au statut des attachés, leur parcours et au développement de leurs compétences au sein des ministères sociaux,
- À une sensibilisation sur la diversité et la lutte contre les violences et le harcèlement,
- Au processus de choix des postes concernant les élèves pré-affectés en administration centrale.

Par ailleurs, les élèves attachés bénéficient d'un parcours de formation qui est organisé par le campus managérial, ainsi que d'un parcours organisé par l'INTEFP pour ceux pré-affectés dans les services déconcentrés.

En outre, ils bénéficieront d'un parcours individualisé de formation réalisé dans le cadre de la formation continue.

En 2020, deux parcours ont été organisés, dont un réduit et exclusivement en distanciel en raison de la crise sanitaire.

Les administrateurs civils nouvellement affectés sont pour partie associés à ce parcours, et bénéficient par ailleurs d'un parcours d'accueil individualisé.

DOMAINE 6 - Relations avec les fournisseurs et les usagers

	Objectifs	Principales réalisations
2016	Renforcer la promotion des valeurs de diversité et d'égalité professionnelle auprès des fournisseurs et des usagers	Insertion de clauses sociales en faveur des travailleurs handicapés et éloignés de l'emploi
2017	Expertiser la faisabilité juridique de l'insertion de clauses en faveur de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes	Étude juridique sur les modalités d'insertion de clauses en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle dans les marchés publics
	Développer la communication externe	Lancement d'une communication externe sur l'engagement des ministères sociaux en faveur de la diversité et de la non-discrimination (internet, réseaux sociaux …)
2018	Intégrer l'affirmation de l'engagement des ministères sociaux en faveur de la diversité et de l'égalité dans les modèles de cahier des charges	
	Concevoir et diffuser un questionnaire aux fournisseurs	Conception du questionnaire et envoi aux fournisseurs
2019	Exploiter les réponses au questionnaire fournisseur	
2020	Poursuivre l'engagement des ministères sociaux sur les achats en particulier	
2021	**Déploiement des Prépas talents (EHSP et INTEFP)**	

1.1 Les dispositions sociales : un axe de développement social au sein de l'achat public

Pour l'année 2020 les ministères sociaux gèrent 38 marchés en cours d'exécution comportant une clause d'insertion dont 2 marchés ont été notifiés en 2020. Le nombre de nouveaux marchés est effectivement modeste. En effet, l'année 2020 est une année atypique car la programmation des achats prévues a été fortement réorientée pour le soutien de la crise sanitaire

Pour autant la construction de parcours d'insertion et la mise en œuvre d'heures d'insertion ont été fortement perturbées par les ruptures et les ralentissements d'activités liés au aux différentes périodes de confinement. Nous avons donc travaillé avec les contractants pour ne pas réduire les heures d'insertion et en cas de difficulté les accompagner avec notre facilitateur (Ensemble Paris Emploi Compétences EPEC).

Sur le périmètre de la région francilienne, la répartition de ces contrats en cours d'exécution par domaine achat est la suivante :

Accueil / Activités Administratives / Numérisation	**1**
Audiovisuel	2
Gardiennage / Sécurité / Verbalisation	1
Génie électrique / Génie thermique et climatique	2

Gestion d'Equipements Publics	1
Infogérance	4
Informatique (Maintenance - Logiciel, Matériel)	4
PI (Ingénierie, AMO, Audit, Conseil, Etudes)	12
Nettoyage	4
Restauration / Traiteur	2
Solutions d'Impression et d'Affranchissement	1
Traduction / Transcription	1
Transport / Logistique	4
Total	38

Le taux de réalisation des objectifs d'insertion est de 88 % (effet induit de la crise sanitaire car en période normale nous dépassons les objectifs). La réinsertion de personnes éloignées à travers nos contrats a permis le recrutement de 29 personnes sous la forme de 31 contrats de travail : 4 CDD, 18 CDI, 8 contrat d'apprentissage, 1 contrat d'intérim.

Sources : EPEC

Développer la diversité et l'égalité professionnelle grâce à l'achat public

En 2020, la DFAS a contribué à l'audit en valorisant son offre de service de soutien logistique réalisé dans le périmètre du label et les actions menées à travers les supports achats.

Le bilan 2020 de la clause diversité comptabilise 39 contrats notifiés. Globalement sur cet exercice annuel les enseignements sont les suivants :

- 85% des contractants ont engagé une politique de progrès en matière de diversité
- 82% ont engagé dans une politique de progrès en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au-delà de ses obligations légales
- 23,93% des contractants ont initié des actions en vue de l'obtention du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et 26,50% ont signé une charte.

Perspectives 2021 :

L'année 2021 va mobiliser les acheteurs sur les achats durables notamment pour renforcer le lien entre les procédures de la commande publique et la réinsertion de personnel éloignée de l'emploi.

Le plan national des achats durables (PNAD) va effectivement être déployé dans le second semestre 2021 sous pilotage du Commissariat général au développement durable.

Le cœur de PNAD est la fixation d'objectif ambitieux sur la performance sociale. D'ici 2025, 30 % des contrats publics notifier dans l'année devront comporter une considération sociale (clause incitative ou contractuelle, considérations ou critère de sélection des offres).

D'autres rendez-vous sont également fixés pour renouveler nos conventions avec des facilitateurs tant pour conforter le travail d'intégration de clauses d'insertion dans la commande publique que d'initier des procédures de

marchés réservés rendues possibles par le nouveau code de la commande publique avec les acteurs de l'insertion par l'activité économique (IAE) que les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) quand la nature de l'achat le permet. Il convient également de travailler avec la DRH pour promouvoir le recours au secteur adapté dans nos achats ponctuels quand cela est possible.

1.2 Focus sur l'action des ministères sociaux en matière de Diversité, d'Inclusion et d'Egalité entre les femmes et les hommes.

1.2.1 Les classes préparatoires intégrées (CPI) de l'EHESP et de l'INTEF.

Plusieurs dizaines d'écoles et d'instituts de formation spécialisés dans la formation professionnelle des fonctionnaires ont été créés par les pouvoirs publics afin d'aider les jeunes de condition modeste à préparer les concours afin de diversifier le recrutement de la fonction publique.

Les ministères sociaux ont mis en place depuis 2009, deux classes préparatoires intégrées (CPI), l'une à l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP), l'autre à l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle (INTEFP).

Elles sont issues de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique et reposent donc sur le principe d'égal accès de tout citoyen à l'emploi public.

Les CPI sont conçues et organisées pour donner aux élèves des chances maximales de réussite aux concours. Elles permettent à des candidats d'origine modeste (étudiants ou demandeurs d'emploi) de bénéficier d'un soutien matériel et pédagogique lorsqu'ils s'engagent dans la préparation d'un concours de la fonction publique.

Ainsi, les élèves qui intègrent les CPI bénéficient d'un accompagnement pédagogique intensif et personnalisé (cours, tutorat, stages, formations individualisées). La dynamique et la cohésion de groupe sont également favorisées. La préparation dure 8 mois pour la CPI de l'EHESP et 21 semaines pour celle de l'INTEFP. Les stagiaires bénéficient également d'un hébergement et d'une prise en charge de la restauration gratuits et, sous condition de ressources, d'une aide financière dite « allocation de diversité » de 2 000 euros, mise en place par le ministère de la Fonction publique, et attribuée par les préfectures (**Circulaire du 5 juin 2020 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2020 – 2021**)

Compte tenu des moyens qui sont mobilisés, et malgré la sélectivité des concours, une proportion très significative d'élèves admis en CPI réussit les concours chaque année.

Les concours préparés

La classe préparatoire intégrée de l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle (INTEFP) prépare au concours externe d'inspecteur du travail.

La classe préparatoire intégrée de l'École des hautes études en santé publique (EHESP) prépare de manière simultanée les candidats aux concours externes de directeur d'hôpital, de directeur d'établissement sanitaire, social, médico-social, d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale et d'attaché d'administration hospitalière.

Procédure de recrutement au sein des CPI

Les classes préparatoires intégrées de l'INTEFP et de l'EHESP sont accessibles aux personnes dont les ressources financières et celles de leur famille ne dépassent pas un plafond de 33 100 euros et dont l'origine sociale ou géographique a rendu difficiles les conditions d'accès à l'enseignement (éloignement géographique, parcours scolaire situé dans un établissement classé en ZEP, habitation en ZUS, etc.).

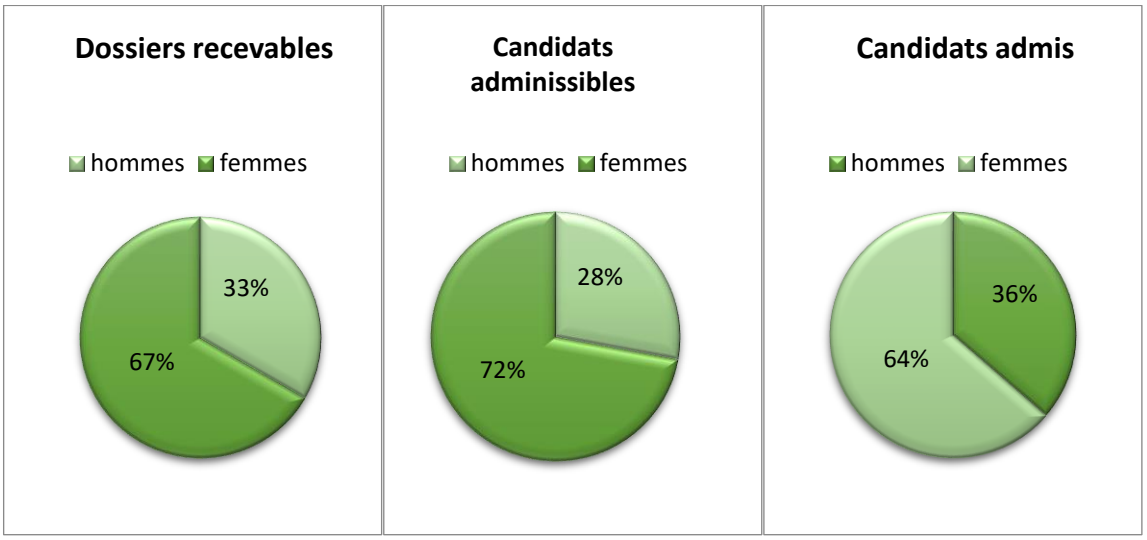
Pour intégrer ces classes, la sélection se fait sur dossier, puis grâce à un entretien devant un jury. Les critères de sélection sont :

- La qualité du parcours scolaire et universitaire des candidats ;
- Les ressources du candidat, de ses parents et leurs lieux de résidence respectifs ;
- La personnalité et la motivation du candidat ;
- L'engagement à suivre la préparation dans son intégralité et à se présenter aux concours.

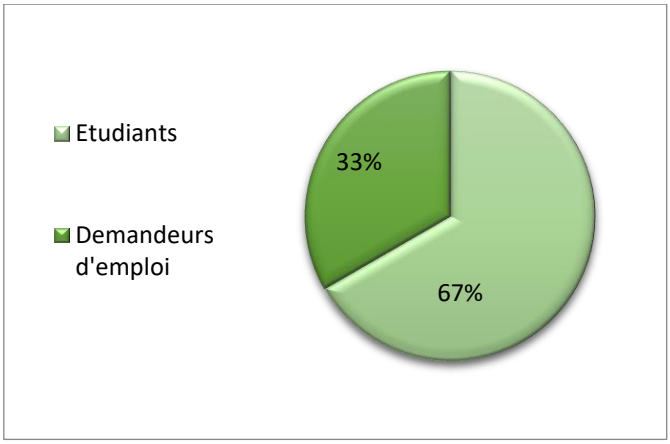
Dix-huit élèves ont intégré la CPI de l'EHESP et 16 celle de l'INTEF.

A - Éléments statistiques concernant les candidatures à la CPI de l'EHESP pour la session 2019/20 : 18 élèves

Une formation qui attire toujours plus de candidats: 60 dossiers de candidature recevable en 2019 pour 53 l'année précédente (+13 %). Ces candidats sont principalement des candidates ; le nombre de candidature masculine est resté identique entre 2019 et 2018.



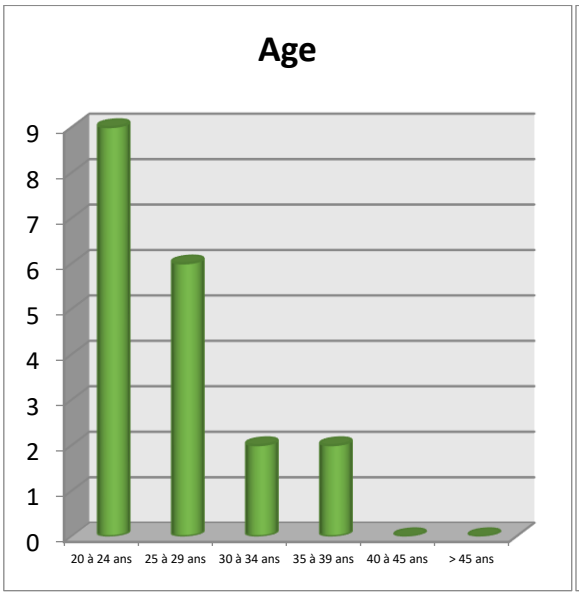
Statut des candidats admis

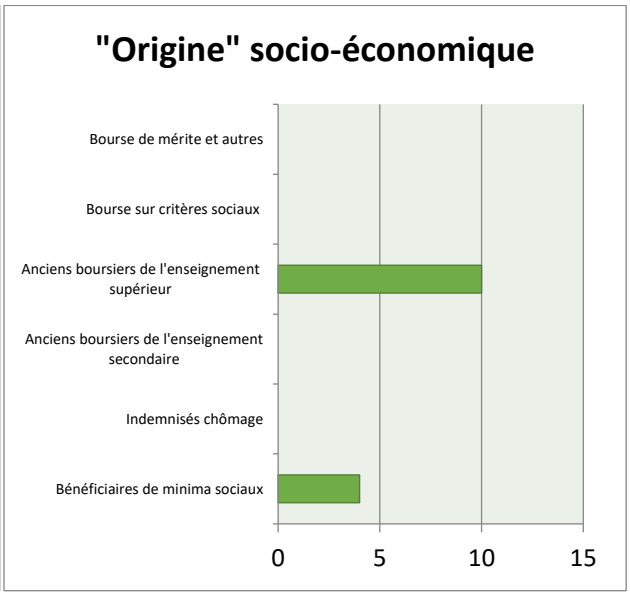


Alors que les étudiant.es ne représentent que 55% des dossiers recevables, ils sont majoritairement reçu.es à l'issue des auditions.

Parmi les candidat.es qui ont intégré la CPI de l'EHESP, 3 / 18 sont issus des « quartiers prioritaires de la ville » et 1 des « zones de revitalisation rurale »

Candidat.es admis.es





Focus « période COVID »

Le premier confinement est arrivé en fin de scolarité ; les cours se sont déroulés à distance. Les examens blancs programmés se sont également tenue à distance. Toutefois, afin de mieux préparer les élèves aux concours, une épreuve supplémentaire a été organisée dans l'été.

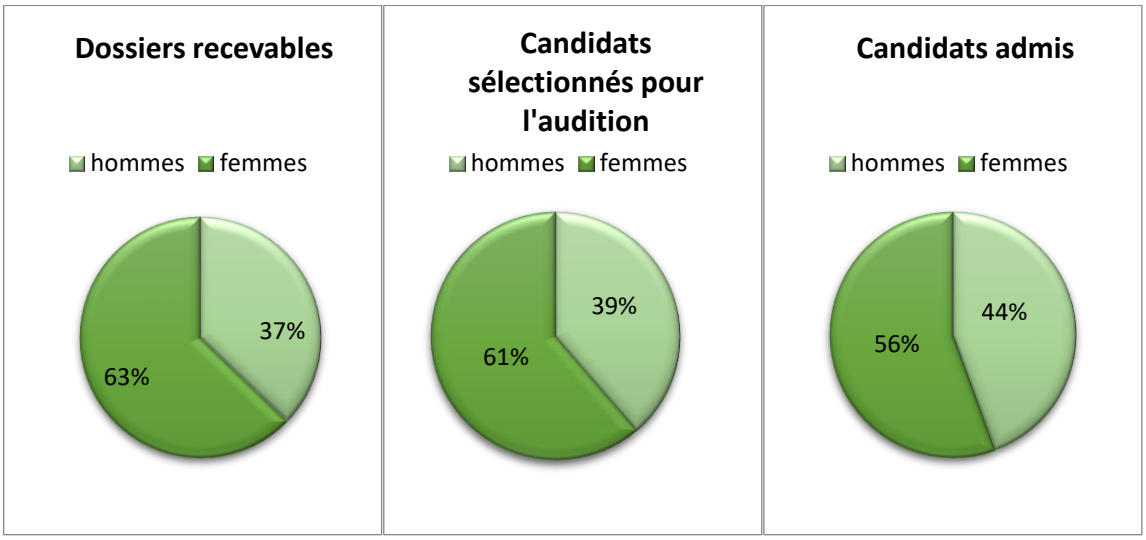
L'ensemble des oraux blancs, destinés aux élèves admissibles, se sont quant à eux déroulés de manière classique en octobre.

Les élèves de la promotion étaient logés à titre gracieux. Les étudiants ont eu la possibilité de rester sur site ce que certains ont fait. Une indemnité pour les repas du midi et petit déjeuner leur a été versé en dédommagement de la fermeture du restaurant.

Aucun abandon de la formation n'a été enregistré.

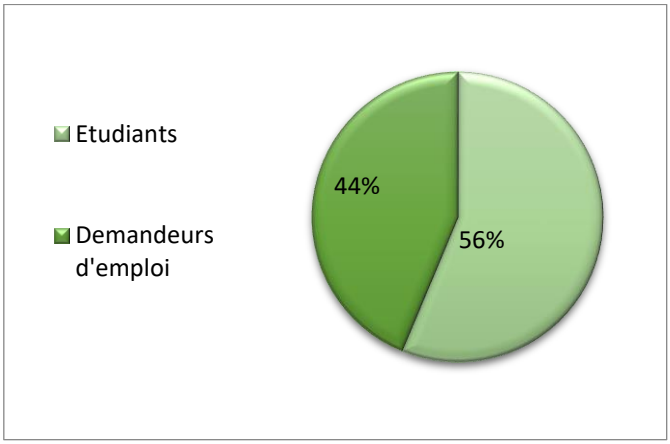
B - Éléments statistiques concernant les candidatures à la CPI de l'INTEF pour la session 2019/2020 : 16 élèves.

Un nombre de candidature stable (43 vs 44) ; une féminisation des candidatures qui se confirme pour la seconde année même si elle est moins forte pour la promotion 2019/2020 que pour celle 2018/2019 (63 % vs 77%).



La promotion précédente était constituée à parité. Cette forte féminisation devra être confirmée ou non lors du prochain exercice.

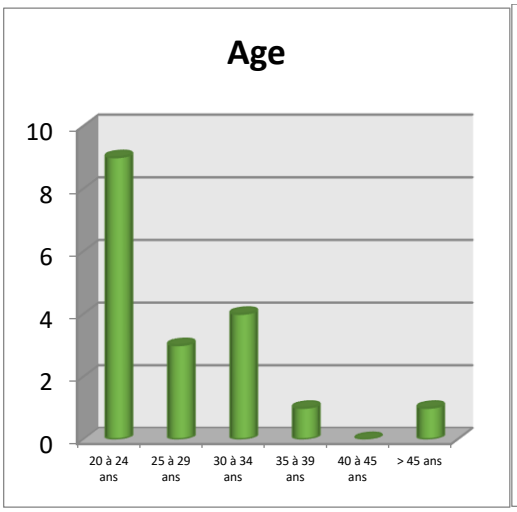
Statut des candidats admis

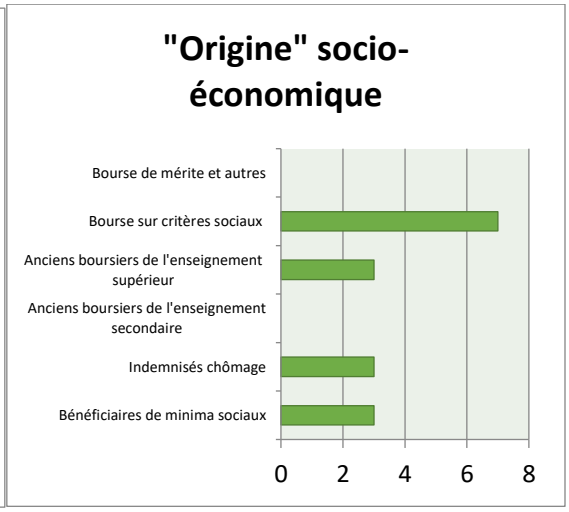


Alors que les étudiant.es ne représentent que 30 % des dossiers recevables, ils sont majoritairement reçu.es à l'issue des auditions.

Parmi les candidat.es qui ont intégré la CPI de l'INTEF, 2 / 16 sont issus des « quartiers prioritaires de la ville ».

Candidat.es admis.es et présent.es à la rentrée





Focus « période COVID »

La préparation aux épreuves écrites n'a pas été impactée par les confinement car elle avait pris fin le vendredi 21 février 2020.

Des entrainements à distance ont été proposés à l'ensemble des élèves en juillet et août 2020 (les épreuves écrites ayant été repoussées en septembre): envoi de sujets sur les 3 épreuves écrites + correction (individuelle par téléphone ou en classe virtuelle selon les intervenants). Il n'y avait pas de caractère obligatoire, il s'agissait de proposer une dernière révision aux CPIstes.

Sur les 16 élèves, 10 ont participé à ces entrainements en renvoyant des copies et en participant aux classes virtuelles.

Il y a eu maintien du contact entre la plupart des tuteurs et des élèves jusqu'aux épreuves écrites.

Pour la préparation aux épreuves orales, initialement prévue en présentiel, tout a été basculé en distanciel. Elles se sont tenue du 30 novembre au 18 décembre 2020. Les 10 élèves admissibles en ont bénéficié, avec une adaptation particulière pour l'un d'entre eux qui travaillait en parallèle (aménagement des horaires).

C – Résultats aux concours.

	DH	D3S	EN3S	IASS	AAH	T3S	Total	% réussite
En 2012-2013 (15 élèves)	1	4	2	5	1		13	87%
En 2013-2014 (14 élèves)		2	2	2		1	7	50%
En 2014-2015 (15 élèves)	2	4	3	2	1		12	80%
En 2015-2016 (15 élèves)	2	6	2				10	67%
En 2016-2017 (16 élèves)	1	4	1	2	3		11	69%
En 2017-2018 (25 élèves)	2	5	2	3	4		17	68%
En 2018-2019 (17 élèves)	4	5		2	3		14	82%
En 2019-2020 (18 élèves)	3	7			1		11	61%

Tableau X: Nombre d'élèves des CPI de l'EHESP admis d'admis aux concours
Données EHESP, 2020

	auditeurs admis sur liste principale	Total auditeurs	Taux de réussite
En 2012/2013	6	12	**50%**
En 2013/2014	4	11	**36%**
En 2014/2015	2	15	**13%**
En 2015/2016	3	11	**27%**
En 2016/2017	3	16	**19%**
En 2017/2018	10	16	**63%**

En 2018/2019	9	18	**50 %**
En 2019/2020	7	16	**44 %**

Tableau X:Taux d'auditeurs des CPI de l'INTEFP admis d'admis aux concours
Données INTEF, 2020

DOMAINE 7 - Evaluation et axes d'amélioration de la politique

Synthèse du domaine 7- Évaluation et axes d'amélioration de la politique

	Objectifs	Principales réalisations
2016		Réalisation des rapports diversité et égalité 2015
2017	Renforcer l'évaluation des politiques « diversité et égalité professionnelle »	Instruction du 13 janvier 2017 définissant six objectifs prioritaires et les indicateurs destinés à mesurer leur réalisation Réalisation des rapports diversité et égalité 2016
2018	Structurer et uniformiser la mesure de la réalisation des politiques « diversité et égalité »	Conception de l'enquête diversité
2019	Diffuser et exploiter l'enquête diversité	Conception et analyse de l'enquête diversité
	Réaliser les rapports diversité et égalité 2017 et 2018 avec mesures d'améliorations	Réalisation des rapports diversité et égalité 2017 et 2018
	Promouvoir une vision intégrée de sujet d'égalité et de diversité au sein de la DRH	Premières phases d'un projet de réorganisation participatif de la DRH
2020	Mettre en place du projet de réorganisation de la DRH	
	Préparer les services à l'audit de mi-parcours	Réalisation des auditions en décembre 2020
	Améliorer la visibilité du rapport Diversité et Egalité	Intégration des rapports au rapport social unique
2021	**Intégrer dans nos processus les remarques des auditeurs.**	
	Préparer les services au renouvellement du label.	

1.1 Mesures de la réalisation des politiques « diversité et égalité »

Les mesures et l'analyse de la réalisation des politiques « diversité et égalité professionnelle » sont réalisées à partir de documents divers et hétérogènes :

- Le rapport de situation comparée qui inclut les indicateurs du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- Les enquêtes du baromètre social : évaluation du ressenti des agentes et des agents (périodicité 18 mois) ;
- Les enquêtes sur l'impact de la communication diversité et égalité ;
- Les différents bilans sociaux ;
- La mesure de l'intégration dans les marchés publics de la clause d'égalité professionnelle et la prise en compte de cette obligation par les fournisseurs ;
- Les bilans de la ligne d'écoute et d'alerte

1.2 Rapports annuels et suivi des mesures d'amélioration

Les rapports diversité et le rapport égalité retracent chaque année les réalisations de l'année écoulée. Ces rapports sont présentés aux représentants syndicaux lors des comités techniques ministériels des trois périmètres ministériels

puis mis en ligne sur l'intranet. Ils permettent au comité stratégique de décider d'éventuelles mesures d'amélioration.

Depuis 2016, et comme suite aux recommandations de l'AFNOR, ils comportent des encadrés synthétisant les principaux objectifs et les réalisations de l'année et les mesures d'améliorations qui deviennent les objectifs de l'année suivante soumis au COSTRAT.

1.3 Des auditions régulières de l'AFNOR qui permettent d'introduire un regard extérieur sur nos pratiques et de challenger les ministères sociaux.

En décembre 2020, 7 directions d'administration centrale et 4 directions des services déconcentrés ont accueilli les auditeurs de l'AFNOR pour l'audit de mi-parcours.

Pour cet audit de mi-parcours 28 auditions ont été programmées et auxquelles auront participé 7 pôles de la DRH, 9 départements du service stratégie, compétences et vie au travail, 6 directions d'administration centrale, 4 services déconcentrés. 75 agents auront été auditionnés dont le secrétaire général adjoint, le DRH et le haut fonctionnaire à l'égalité des droits.

Le secrétariat général

Le DRH

Le haut fonctionnaire à l'égalité des droits

6 pôles de la DRH + SDGAP

9 départements du service SCVT

6 directions d'administration centrale

4 services déconcentrés

75 personnes auditionnées ou ayant participé aux auditions.

A l'issue de l'audit complémentaire de 2019, les MSO disposait de 5 critères jugés **performants**. Suite à l'audit de mi-parcours de 2020, ce sont **15 critères** qui le sont devenus de **manière totale ou partiel**.

A l'issue des auditions, les conclusions ont été les suivantes ;

Proposition de l'équipe d'audit

« Les préconisations de l'équipe d'audit sont de maintenir le double label au niveau des Ministères Sociaux, en notant globalement une progression de ses actions sur l'Egalité Professionnelle, la Diversité et l'Inclusion, avec de nouvelles perspectives d'évolution dans les mois à venir.

Conclusion du bureau Egalité :

Le bureau en charge de l'égalité professionnelle a rendu un avis favorable le 12 avril 2021 avec le commentaire suivant « **"Les membres du Bureau valident le maintien de ce dossier. Ils saluent le maintien actif des actions en faveur de l'égalité professionnelle malgré une conjoncture compliquée ».**

Conclusion du bureau Diversité :

« Par délégation de la Commission, le Bureau du Label Diversité a rendu un avis favorable au maintien du Label Diversité. Lors du prochain audit, les points suivants feront toutefois l'objet d'une attention particulière :

Le déploiement de la démarche Diversité à l'attention des agents sans affectation ;

L'évolution de la démarche Diversité au regard des nouvelles orientations à venir en matière de gestion des ressources humaines au sein du Ministère. »

Mon administration s'engage pour la diversité et l'égalité

FICHE RAPPORT D'AUDIT MI-PARCOURS 2020 DES LABELS

Critère du cahier des charges de labellisation	Appréciation de l'évaluateur		
	Performant (2020)	Conforme (2020)	Insuffisant (2020)
Domaine 1 : Etat des lieux, diagnostic et analyse de risque			
1.1. Etat des lieux	XX		
1.2. Diagnostic		XX	
1.3. Analyse de risque	←	X	X
1.4. Exploitation des résultats issus de l'état des lieux, du diagnostic et de l'analyse de risque		XX	
Domaine 2 : Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et/ou diversité			
2.1. Formalisation de l'engagement de l'Autorité compétente et définition de la politique menée	XX		
2.2. Responsabilités, autorités et instances dédiées		XX	
2.3. Accord et implication des organisations syndicales et des agents		XX	
2.4. Elaboration des plans d'action	←	XX	
2.5. Mise à disposition des ressources nécessaires		XX	
2.6. Mise en œuvre et suivi des plans d'action par la Direction	←	XX	
Domaine 3 : Cellule d'écoute			
	←	XX	
Domaine 4 : Communication interne, sensibilisation, formation			
4.1. Communication interne	XX		
4.2. Lutte contre les stéréotypes		XX	
4.3. Formation des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité		X	X
Domaine 5 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'Organisme			
5.1. Recrutement		XX	
5.1.1. Principes généraux		XX	
5.1.2. Offres d'emploi		XX	
5.1.3. Présentation et sélection		XX	
5.1.4. Entretiens		XX	
5.1.5. Réponse		XX	
5.2. Accueil et intégration		XX	
5.3. Gestion des carrières		XX	
Label Egalité – A. En matière d'égalité salariale	←	XX	
Label Egalité – B. En matière de mixité	←	XX	
Label Egalité – C. Concernant l'accès aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externe		XX	
Label Egalité – D. Concernant l'organisation du travail	←	XX	
Label Egalité – E. Concernant les congés de maternité et/ou parentaux		XX	
Label Egalité – F. Concernant les conditions de mobilité géographique ou professionnelle	←	XX	
Label Egalité – G. Concernant la mise en place de services		XX	
5.4. Formations dispensées à l'ensemble du personnel de l'Organisme		XX	
Domaine 6 : Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers de l'Organisme			
6.1. Communication externe	XX		
6.2. Partenariat avec les acteurs territoriaux	←	XX	
6.3. Relations avec les fournisseurs	←	X	X
6.4. Relations usagers	←	XX	
Domaine 7 : Evaluation et axes d'amélioration de la politique			
7.1. Mesures		XX	
7.2. Analyse et évaluation des mesures		XX	
7.3. Bilan annuel		X	X
7.4. Suivi des actions d'amélioration		XX	
7.5. Traçabilité		XX	

← Passage à performant en 2020

X Evaluation de 2015

X Evaluation complémentaire de 2019

Commentaires:
Suite à l'audit complémentaire de 2019, les 4 critéres évalués comme "insuffisants" étaient passés en catégorie "conformes".
En 2021, à la suite de l'audit de mi-parcours, réalisé durant les mois de décembre 2020 et février 2021, 11 critères évalués comme "conformes" sont passés en catégorie "performants", ce qui porte leur nombre à 15.

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, COMPETENCE ET VIE AU TRAVAIL
POLE CONTRACTUALISATION ET PARTENARIATS RH
Département « Pilotage, contractualisation et allocation des ressources » (DPCAR)

En collaboration avec l'ensemble des bureaux de la DRH,
le bureau des emplois et de la masse salariale (EMS) de la DFAS,
le bureau des établissements publics (DS A2) de la direction des sports
et les correspondants RH du réseau territorial.

Ce document est accessible en ligne sur PACO, l'Intranet des ministères sociaux sous la rubrique **:**
Ressources Humaines (DRH) => Bilans sociaux => Bilan social des ministères sociaux