MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

**Secrétariat général**
**Direction des ressources humaines**

# MINISTÈRES SOCIAUX

**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

Nous avons le plaisir de vous communiquer le bilan social complet pour 2019. Au-delà de leur rigueur, les chiffres publics traduisent l'ampleur de la gestion des femmes et des hommes des ministères sociaux dans un contexte marqué notamment par la préparation, le déroulement et la réussite des élections professionnelles. Qu'il s'agisse d'effectifs, de formation, de rémunération, d'action sociale, de santé, de sécurité au travail ou d'évolution et de mobilité, toutes ces données constituent le reflet de nos trajectoires professionnelles collectives et individuelles des personnels qui œuvrent au quotidien pour le déploiement et l'animation des grandes politiques publiques.

L'année 2019 aura été particulièrement riche dans de nombreux domaines : la montée en charge progressive du télétravail, la poursuite de la mise en œuvre du PPCR, l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique, la signature de l'accord du protocole pour l'accompagnement RH dans le cadre de l'OTE ainsi que le démarrage des travaux en vue d'un protocole sur les parcours professionnels des porteurs de mandats.

Le bilan social fait bien entendu l'objet de commentaires présentant les grandes tendances. Mais leur complétude permet à chacune et chacun d'entre vous de se faire une opinion. Il nous indique les résultats obtenus, mais aussi les progrès qu'il nous reste à accomplir dans beaucoup de domaines clés, tels, par exemple, l'égalité entre les femmes et les hommes.

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** _____ **19**

**2. Les mouvements de personnels** _____ **57**

**3. Les parcours professionnels** _____ **91**

**4. Le temps de travail** _____ **113**

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

**6. La Formation** _____ **167**

**7. Les conditions de travail** _____ **191**

**8. L'action sociale** _____ **221**

**9. Le dialogue social** _____ **231**

*Lexique*……..…...…….. *247*

*Liste des principales abréviations*……..……*251*

# Sommaire détaillé

**Remarques liminaires**

**Périmètre du bilan social 2019** 11

**Rappels terminologiques et méthodologiques** 12

**1. Les effectifs** 19

**1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois** 19

1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique 19
1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 20
1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion 20
1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés 21
1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents 22

**1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2019** 27

1.2.1. Les personnels « en fonction » 28
1.2.2. La répartition des effectifs par âge 34
1.2.3. La cartographie des métiers 42
1.2.4. Les agents non titulaires 47
1.2.5. Focus sur certains personnels 48
1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents » 53

**2. Les mouvements de personnels** 57

**2.1. Les entrées et les sorties** 57

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale 58
2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés 60

**2.2. Les agents en transition professionnelle** 62

**2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels** 65

2.3.1. Les concours 66
2.3.2. Les recrutements de l'École nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration 73
2.3.3. Les recrutements sans concours 73
2.3.4. Les recrutements d'apprentis 73
2.3.5. Les examens professionnels 77
2.3.6. La résorption de l'emploi précaire 80

**2.4. Les départs à la retraite** 81

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires 81
2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'Éducation nationale 86
2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels 86

**2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire** 87

2.5.1. Programme 124 87
2.5.2. Programme 155 87

**3. Les parcours professionnels** 91

**3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps** 91

3.1.1. Les avancements de grade 91
3.1.2. Les promotions de corps 99

**3.2. La mobilité des agents** 102

3.2.1. La mobilité effective 102

3.2.2 Le conseil en mobilité carrière 105
3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité 109

**4. Le temps de travail 113**
**4.1. Les agents à temps partiel 113**
4.1.1. État des lieux du temps partiel 113
4.1.2. Changement de quotité de temps de travail au cours de l'année 114
**4.2. L'organisation du temps de travail 114**
4.2.1. La charte du temps 114
4.2.2. Les heures écrêtées 115
4.2.3. Les agents en télétravail 115
**4.3. Les comptes épargne-temps 117**
**4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption 119**
4.4.1. Les congés maladie 119
**Évolution du nombre moyen de jours par agent entre 2018 et 2019 :** 122
4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption 125
4.4.3. Les congés de solidarité familiale 127
4.4.4. Les congés d'une durée supérieure ou égale à six mois 128

**5. Les dépenses de personnel et les rémunérations 131**
**5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations 131**
**5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses 132**
**5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois 133**
**5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel 133**
**5.5. Le coût moyen constaté par agent 134**
**5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps 135**
**5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat 136**
**5.8. Les principales mesures catégorielles en 2019 137**
**5.9. Les rémunérations accessoires 138**
5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires 138
5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2019 138

**6. La formation 131**
**6.1. Les orientations de la politique de formation 169**
**6.2. La mise en œuvre de la politique de formation 170**
6.2.1. La mise en place d'outils de fiabilisation des données 170
**6.3. L'offre générale de formation 171**
6.3.1. Les chiffres-clés 171
6.3.2. Les dépenses de formation 171
6.3.3. La synthèse globale de la formation 172
**6.4. La formation par bloc 174**
6.4.1. La formation statutaire 174
6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue) 178

**7. Les conditions de travail** 191
**7.1. La santé et la sécurité au travail** 191
7.1.1. L'activité des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 191
7.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) 192
7.1.3. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention 193
7.1.4. La surveillance médicale des agents 194
**7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles** 196
7.2.1. Nombre et taux d'accidents 196
7.2.2. Caractéristiques des accidents 202
**7.2.2.2. La durée des arrêts de travail** 203
7.2.3. Caractéristiques des agents 205
**7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents** 207
**7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions** 208
7.2.5. Maladies professionnelles 212
7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux 214
**7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2019** 214
7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124 215
**7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155** 215
7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des agents des programmes 124 et 155 216
7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire 216

**8. L'action sociale** 221
**8.1. Périmètre de l'action sociale** 221
**8.2. Évolution des dépenses d'action sociale** 221
8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale 222
8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2) 224
**8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP)** 225
8.3.1. Offre de services 225
8.3.2. Les aides financières 228

**9. Le dialogue social** 231
**9.1. La représentativité syndicale** 231
9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation 231
9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation 233
9.1.3. Les groupes de travail 235
**9.2. Les thèmes du dialogue social** 237
**9.3. Les accords signés** 242
**9.4. L'exercice des droits syndicaux** 242
**9.5. Les moyens syndicaux** 243
9.5.1. Le temps syndical 243
9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) 244
9.5.3. Les autorisations d'absence 245

# 1. Périmètre du bilan social 2019

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

Les données sont présentées pour l'année 2019.

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 bilan social:

- 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 ;

[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.

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

- « **Affaires sociales-santé** » qui prend en compte les agents relevant du ministère des solidarités et de la santé, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services de la cohésion sociale et de la santé ;
- « **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 2018 et au 31 décembre 2019.

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 bilan social sont conformes à celles développées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

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

**L'effectif physique (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 2019**. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.
Les données utilisées dans le bilan social pour le chapitre « Les effectifs » sont issues des extractions du système d'information des ressources humaines (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 2019 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 2019, 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 2019

- **Les trois périmètres ministériels** concernés au **31 décembre 2019** 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 :
  - **12 647** agents au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **2 906** agents relevant du périmètre « Jeunesse et sports » (+ **1 484** agents relevant du programme « sport » 219) ;
  - **8 704** agents pour le périmètre « Travail-emploi ».

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

  - **Programme 124 + programme 155 :**
  - **31 %** des agents en fonction exercent leurs missions en DI(R)ECCTE ;
  - **15 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **10 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **27 %** sont affectés en ARS (hors les **1 683** agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale) ;
  - **17 %** sont en administration centrale.

  - **Programme 124 + programme 155 + programme 219 :**
  - **29 %** 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 » ;
  - **10 %** travaillent en D(R)JSCS-DDCS(PP) et relèvent du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **25 %** sont affectés en ARS (hors les **1 683** agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale) ;
  - **16 %** sont en administration centrale ;
  - **6 %** sont dans les établissements nationaux du sport.

- **Âge moyen** des personnels « en fonction » : **49,2** ans
  - **48,8 ans** pour les personnels du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **48,8 ans** pour les agents relevant du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **49,5 ans** pour les personnels du périmètre « Travail-emploi ».

- **Temps de travail : 13 %** d'agents à temps partiel dont :
  - **7 %** pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » ;
  - **12 %** pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » ;
  - **15 %** pour les agents du périmètre « Travail-emploi ».

- **Dépenses de personnel** consommées :
  - **714 317 038 €** pour le programme 124 (y compris agents de droit public en ARS) ;
  - **602 811 008 €** pour le programme 155.

- **<u>Conditions de travail</u>** :
  - **671** accidents de service / du travail, de trajet ayant entrainé **16 429** jours d'arrêt ;
  - **12** maladies professionnelles.

- **<u>Dépenses d'action sociale</u>** (titre 2 et 3) :
  - **7 438 982 €** pour le programme 124 ;
  - **6 964 295 €** pour le programme 155.

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

# CHAPITRE 1
# LES EFFECTIFS


**1. Les effectifs** 19

**1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois** 19

1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique 19
1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois 20
1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion 20
1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés 21
1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents 22

**1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2019** 27

1.2.1. Les personnels « en fonction » 28
1.2.2. La répartition des effectifs par âge 34
1.2.3. La cartographie des métiers 42
1.2.4. Les agents non titulaires 47
1.2.5. Focus sur certains personnels 48
1.2.6. Les personnels « gérés mais non présents » 53


## Chiffres clés 2019

**Plafond** d'autorisations d'emplois :
*Programme 124 : **9 519** ETPT
*Programme 155 : **8 852** ETPT

Effectifs **physiques** : agents « en fonction »
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **12 647** agents (yc ARS)
* Périmètre "Jeunesse et sports" : **2 906** agents
* Périmètre "Travail-emploi" : **8 704** agents

**Âge moyen** des agents : 49,2 ans
* Périmètre "Affaires sociales-santé" : 48,8 ans
* Périmètre "Jeunesse et sports" : 48,8 ans
* Périmètre "Travail-emploi" : 49,5 ans

Nombre d'agents **contractuels : 1 526** agents ( hors ARS)
* CDD : 57 %
* CDI : 43 %

Nombre d'agents « **gérés mais non présents** » : **2 432** 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 2019, 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 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| *Affaires étrangères* | - | - | - | - |
| *Affaires étrangères et développement international* | 14 020 | 13 834 | - | - |
| Europe et affaires étrangères | - | - | 13 530 | 13 598 |
| *Affaires sociales, santé et droit des femmes* | **10 229** | **-** | **-** | - |
| *Affaires sociales et santé* | **-** | **10 225** | **-** | - |
| **Solidarités et santé** | **-** | **-** | **9 938** | **9 519** |
| *Agriculture, agroalimentaire et forêt* | 31 022 | 30 530 | **-** | - |
| Agriculture et alimentation | **-** | **-** | 30 362 | 30 097 |
| *Aménagement du territoire, ruralité et collectivités territoriales* | - | 281 | **-** | - |
| *Culture et communication* | 11 041 | 11 189 | **-** | - |
| Culture | - | - | 11 148 | 10 670 |
| *Défense* | 271 510 | 273 280 | - | - |
| Armées | - | - | 274 580 | 271 268 |
| Écologie, développement durable et énergie | 29 911 | - | - | - |
| Transition écologique et solidaire | - | - | 40 805 | 39 373 |
| *Environnement, énergie et mer* | - | 29 103 | - | - |
| *Économie, industrie et numérique* | 6 452 | - | - | - |
| *Économie et finances* | - | 141 302 | - | - |
| Économie et finances | - | - | 13 137 | 12 608 |
| Action et comptes publics | - | - | 126 536 | - |
| *Fonction publique* | - | - | - | - |
| *Éducation nationale* | - | - | - | - |
| *Enseignement supérieur et recherche* | - | - | - | - |
| *Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche* | 995 301 | 1 015 602 | - | - |
| Éducation nationale | - | - | 1 021 721 | 1 024 061 |
| Enseignement supérieur, recherche et innovation | - | - | 8 016 | 7 298 |
| *Egalite des territoires et logement* | - | - | - | - |
| Cohésion des territoires | - | - | 573 | 564 |
| *Famille, enfance et droit des femmes* | - | - | - | - |
| *Finances et comptes publics* | 136 381 | - | - | - |
| Intérieur | 282 819 | 285 374 | 287 325 | 287 291 |
| Justice | 80 988 | 83 216 | 84 969 | 86 452 |
| *Logement, égalité des territoires, ruralité* | 12 492 | - | - | - |
| *Logement et habitat durable* | - | 12 288 | - | - |
| Outre-mer | 5 309 | 5 505 | 5 525 | 5 548 |
| *Redressement productif* | - | - | - | - |
| Services du Premier ministre | 11 582 | 11 631 | 11 536 | 11 608 |
| **Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social** | **9 701** | **9 523** | **9 251** | **8 852** |
| *Ville, jeunesse et sports* | **-** | **-** | **-** | - |
| **Total** | **1 908 758** | **1 932 883** | **1 948 952** | **1 942 308** |

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 2016 | LFI 2017 | LFI 2018 | LFI 2019 | Réalisation 2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| Administration centrale | 3 445 | 3 408 | 3 263 | 3 118 | 3 220 |
| Services déconcentrés | 6 701 | 6 740 | 6 583 | 6 284 | 6 175 |
| Services à l'étranger (*) | 15 | 25 | 25 | 23 | 26 |
| Autres (**) | 68 | 52 | 67 | 94 | 46 |
| **Total** | **10 229** | **10 225** | **9 938** | **9 519** | **9 467** |

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 2016 | LFI 2017 | LFI 2018 | LFI 2019 | Réalisation 2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| Administration centrale | 1 122 | 1 122 | 1 078 | 1 030 | 1 174 |
| Services déconcentrés | 8 515 | 8 335 | 8 107 | 7 760 | 7 538 |
| Services à l'étranger (*) | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Autres (**) | 63 | 63 | 63 | 59 | 54 |
| **Total** | **9 701** | **9 523** | **9 251** | **8 852** | **8 769** |

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 2019 de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances », porté par le programme 124, a été fixé à 9 519 ETPT en loi de finances initiale (LFI).
En gestion, il s'est établi à 9 551 ETPT après un transfert de +36 ETPT au titre des délégués du préfet, un transfert de +1 ETPT correspondant au recrutement d'un conseiller en charge du numérique auprès du délégué interministériel à la prévention et à la lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes (DIPLPEJ), un transfert de -1 ETPT au titre de la participation du ministère des solidarités et de la santé à la

constitution de l'équipe du délégué interministériel à l'accueil et à l'intégration des réfugiés et un transfert de -4 ETPT pour la création des emplois de Hauts commissaires dédiés à la lutte contre la pauvreté.

- **Programme 155**

Le plafond d'emplois pour 2019 de la mission « Travail et emploi », porté par le programme 155, a été fixé à 8 852 ETPT en LFI. En gestion, il s'est établi à 8 865 ETPT après transfert de +13 ETPT au titre des délégués du préfet.

### 1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés

- **Programme 124**

Au terme de l'exercice 2019, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 9 467 ETPT, soit 99,4 % du plafond d'emplois initial autorisé sur le P124 (9 519 ETPT).

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

| Mois | Agents AC | Agents SD | Total 2019 |
|---|---|---|---|
| Janvier | 3 258 | 6 278 | 9 536 |
| Février | 3 257 | 6 274 | 9 531 |
| Mars | 3 284 | 6 278 | 9 562 |
| Avril | 3 283 | 6 269 | 9 552 |
| Mai | 3 278 | 6 253 | 9 531 |
| Juin | 3 269 | 6 262 | 9 531 |
| Juillet | 3 261 | 6 239 | 9 500 |
| Août | 3 243 | 6 183 | 9 426 |
| Septembre | 3 214 | 6 135 | 9 349 |
| Octobre | 3 188 | 6 143 | 9 331 |
| Novembre | 3 196 | 6 165 | 9 361 |
| Décembre | 3 225 | 6 165 | 9 390 |
| **Moyenne** | **3 246** | **6 220** | **9 467** |

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 2019, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 8 769 ETPT, soit 99 % du plafond d'emplois initial autorisé sur le P155 (8 852 ETPT). Cet écart de 1 % s'explique notamment par des vacances frictionnelles.

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

| Mois | Agents AC | Agents SD | Total 2019 |
|---|---|---|---|
| Janvier | 1 191 | 7 632 | 8 823 |
| Février | 1 180 | 7 620 | 8 800 |
| Mars | 1 182 | 7 614 | 8 796 |
| Avril | 1 182 | 7 565 | 8 747 |
| Mai | 1 187 | 7 535 | 8 723 |
| Juin | 1 202 | 7 529 | 8 731 |
| Juillet | 1 208 | 7 510 | 8 718 |
| Août | 1 211 | 7 488 | 8 698 |
| Septembre | 1 293 | 7 512 | 8 806 |
| Octobre | 1 288 | 7 500 | 8 788 |
| Novembre | 1 305 | 7 498 | 8 803 |
| Décembre | 1 305 | 7 487 | 8 791 |
| **Moyenne** | **1 228** | **7 541** | **8 769** |

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 2019 sont de 8 755,2 ETP contre un effectif cible de 8 841,7 ETP, soit un écart de -80,1 ETP, répartis comme suit :

**Effectifs cibles et effectifs présents pour le programme 124 au 31-12-2019 (en ETP)**

| Services | Effectifs cibles | Effectifs au 31-12-2019 | Écart |
|---|---|---|---|
| Administration centrale (hors PO-HN) | 2 880,1 | 2 901,2 | -21,1 |
| Services déconcentrés | 4 752,8 | 4 669,4 | -83,4 |
| CTN et CTR | 1 148,8 | 1 157,6 | -8,6 |
| EHESP | 60 | 27 | 33 |
| **Total du programme** | **8 841,7** | 8 755,2 | **-80,1** |

Les tableaux qui suivent donnent les effectifs consommés au 31/12/2019 en ETP des différentes directions d'administration centrale et déconcentrées.

**Effectifs présents en administration centrale au 31 décembre 2019 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 | | 10,0 | 22,0 | **32,0** | 8,0 | 3,0 | **11,0** | **4,3** | **47,3** |
| Cabinets | | 32,0 | 1,0 | **33,0** | 22,0 | 2,0 | **24,0** | **69,0** | **126,0** |
| CAS | | 22,0 | | **22,0** | 1,0 | | **1,0** | | **23,0** |
| COM JS | | 10,0 | 1,0 | **11,0** | 0,8 | | **0,8** | **2,0** | **13,8** |
| DAEI | | 19,0 | | **19,0** | | | | **4,0** | **23,0** |
| DAJ | 1,0 | 20,7 | 1,0 | **22,7** | 4,8 | | **4,8** | **1,0** | **28,5** |
| Délégué ministériel à la santé mentale et à la psychiatrie | | 1,0 | | **1,0** | 1,0 | | **1,0** | | **2,0** |
| DFAS | 2,0 | 67,9 | 9,5 | **79,4** | 50,1 | 11,0 | **61,1** | **58,0** | **198,5** |
| DGCS | 11,0 | 152,3 | 24,8 | **188,1** | 21,8 | 1,0 | **22,8** | **22,9** | **233,8** |
| DGCS /SDFE | | 114,1 | 6,0 | **120,1** | 7,0 | | **7,0** | **1,8** | **128,9** |
| DGOS | 6,0 | 157,9 | 17,4 | **181,3** | 13,3 | | **13,3** | **16,4** | **211,0** |
| DGS | 7,0 | 129,3 | 83,6 | **219,9** | 18,6 | 0,8 | **19,4** | **34,7** | **274,0** |
| DICOM | | 24,5 | | **24,5** | 1,0 | | **1,0** | **5,0** | **30,5** |
| DIGES | | 2,0 | 1,0 | **3,0** | 1,0 | | **1,0** | | **4,0** |
| DIJOP | | | | | | | | | |
| DIPLPEJ | | 9,0 | | **9,0** | | | | **2,0** | **11,0** |
| Division des cabinets | 1,0 | 12,6 | 2,0 | **15,6** | 29,8 | 5,0 | **34,8** | **30,4** | **80,8** |
| DJEPVA | 5,0 | 55,9 | 26,7 | **87,6** | 12,3 | 2,8 | **15,1** | **13,7** | **116,4** |
| DREES | 5,0 | 89,4 | 2,0 | **96,4** | 15,6 | | **15,6** | **3,0** | **115,0** |
| DRH | 3,0 | 90,7 | 15,3 | **109,0** | 91,1 | 3,0 | **94,1** | **50,7** | **253,8** |
| DS | 6,0 | 64,4 | 34,6 | **105,0** | 18,2 | 1,0 | **19,0** | **10,9** | **135,1** |
| DSI | 1,0 | 74,9 | 11,6 | **87,5** | 14,4 | 1,0 | **15,4** | **12,0** | **114,9** |
| DSS | 8,0 | 151,9 | 1,8 | **161,7** | 10,8 | | **10,8** | **17,2** | **189,7** |
| Haut-Commissaire à la Réforme des retraites | | 10,0 | | **10,0** | | | | **7,0** | **17,0** |
| IGAS corps | | 110,0 | | **110,0** | | | | | **110,0** |
| IGAS hors inspecteurs | | 10,0 | 2,0 | **12,0** | 8,8 | 1,0 | **9,8** | **8,8** | **30,6** |
| IGJS corps | | 21,8 | | **21,8** | | | | | **21,8** |
| IGJS hors inspecteurs | | 3,0 | 1,0 | **4,0** | 1,0 | | **1,0** | **2,0** | **7,0** |
| INSEE/DREES | | 1,0 | 59,7 | **60,7** | | 1,0 | **1,0** | | **61,7** |
| MAD sortantes | | 24,7 | 8,9 | **33,6** | 5,8 | | **5,8** | **4,0** | **43,4** |
| Mission réforme du revenu universel d'activité | | 1,0 | | **1,0** | | | | **1,0** | **2,0** |
| MNC | | 27,8 | 28,0 | **55,8** | 9,8 | | **9,8** | **3,0** | **68,6** |
| Petites Structures | | 20,0 | 2,0 | **22,0** | 7,0 | | **7,0** | **3,0** | **32,0** |
| SGMCAS | 2,0 | 39,2 | 3,0 | **44,2** | 4,6 | | **4,6** | **2,8** | **51,6** |
| TNAB | | | | | 21,4 | | **21,4** | **3,0** | **24,4** |
| Agents en transition professionnelle | | 30,5 | 13,0 | **43,5** | 6,8 | | **6,8** | **19,8** | **70,1** |
| **TOTAL** | **58,0** | **1 580,0** | **378,9** | **2 047,4** | 401,0 | **32,6** | **433,4** | **393,6** | **2 901,2** |
| POHN | | | | | | | | | **389,0** |

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

**Effectifs présents dans les services déconcentrés au 31 décembre 2019 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 | 63,9 | 169,2 | **233,1** | 124,4 | 5,0 | **129,4** | **138,1** | **504,6** |
| BOURGOGNE/ FRANCHE-COMTE | 1,0 | 41,3 | 78,7 | **120,0** | 55,6 | | **55,6** | **66,2** | **242,8** |
| BRETAGNE | 2,0 | 27,1 | 77,7 | **104,8** | 54,3 | 2,0 | **56,3** | **49,4** | **212,5** |
| CENTRE VAL DE LOIRE | 1,0 | 20,5 | 63,1 | **83,6** | 55,1 | 1,0 | **56,1** | **49,3** | **190,0** |
| CORSE | 1,0 | 13,3 | 17,1 | **30,4** | 16,1 | | **16,1** | **20,1** | **67,6** |
| DRIHL | 1,0 | 6,8 | 28,0 | **34,8** | 33,6 | 5,0 | **38,6** | **4,8** | **79,2** |
| GRAND EST | 4,0 | 62,2 | 117,1 | **179,3** | 107,1 | 2,0 | **109,1** | **111,1** | **403,5** |
| GUADELOUPE | 2,0 | 12,2 | 15,0 | **27,2** | 14,0 | | **14,0** | **24,0** | **67,2** |
| GUYANE | 2,0 | 10,2 | 9,0 | **19,2** | 12,0 | 1,0 | **13,0** | **8,0** | **42,2** |
| HAUTS DE France | 4,0 | 58,0 | 75,4 | **133,4** | 109,6 | 4,9 | **114,5** | **124,3** | **376,2** |
| ILE DE France | 2,0 | 67,0 | 133,9 | **200,9** | 140,6 | 4,0 | **144,6** | **173,8** | **521,3** |
| LA REUNION | 1,0 | 12,1 | 18,0 | **30,1** | 20,8 | | **20,8** | **20,1** | **72,0** |
| MARTINIQUE | 2,0 | 8,4 | 16,0 | **24,4** | 15,8 | | **15,8** | **19,8** | **62,0** |
| MAYOTTE | 2,0 | 12,8 | 7,0 | **19,8** | 8,0 | | **8,0** | **10,0** | **39,8** |
| NORMANDIE | 3,0 | 40,4 | 73,6 | **114,0** | 66,8 | 1,0 | **67,8** | **63,3** | **248,1** |
| NOUVELLE AQUITAINE | 2,0 | 44,7 | 154,3 | **199,0** | 119,3 | 9,3 | **128,6** | **122,3** | **451,9** |
| NOUVELLE CALEDONIE | 1,0 | 1,0 | 8,0 | **9,0** | | | | | **10,0** |
| OCCITANIE | 3,0 | 50,7 | 152,2 | **202,9** | 129,6 | 4,0 | **133,6** | **94,2** | **10,0** |
| PAYS DE LA LOIRE | 2,0 | 24,6 | 74,7 | **99,3** | 69,5 | 2,0 | **71,5** | **48,8** | **10,0** |
| POLYNESIE FRANCAISE | | 2,0 | 77,0 | **79,0** | | | | | **10,0** |
| PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR | 1,0 | 43,4 | 104,5 | **147,9** | 99,0 | 1,0 | **100,0** | **76,4** | **10,0** |
| SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON | | 3,0 | 3,0 | **6,0** | 5,0 | 1,0 | **6,0** | **1,0** | **13,0** |
| WALLIS ET FUTUNA | | 1,0 | 4,0 | **5,0** | 1,0 | | **1,0** | | **6,0** |
| **SOUS- TOTAL** | **41,0** | **626,6** | **1 476,5** | **2 144,0** | **1 257,2** | **43,2** | **1 300,4** | **1 225,0** | **4 669,4** |
| CTN et CTR en régions | | 3,0 | 1 154,6 | **1 157,6** | | | | | **1 157,6** |
| EHESP | | | 27,0 | **27,0** | | | | | **27,0** |
| **TOTAL** | **41,0** | **629,5** | **2 658,1** | **3 328,6** | **1 257,2** | **43,2** | **1 300,4** | **1 225,0** | **5 854,0** |

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

- **Programme 155**

Les effectifs présents au 31 décembre 2019 sont de 8 548 ETP, contre un effectif cible de 8 505,6 ETP, soit un écart de 42,4 ETP, répartis comme suit :

**Effectifs cibles et effectifs présents pour le programme 155 au 31-12-2019 (en ETP)**

| P155 | Effectifs cibles | Effectifs au 31-12-2019 | Ecart |
|---|---|---|---|
| Administration centrale | 1 118 | 1 152,1 | 34,1 |
| Services déconcentrés | 7 387,6 | 7 395,9 | 8,3 |
| **Total** | **8 505,6** | **8 548,0** | **42,4** |

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 2019 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 | 0,0 | 14,0 | 1,0 | **15,0** | 9,0 | 0,0 | **9,0** | **27,0** | **51,0** |
| DAEI | 0,0 | 6,0 | 0,0 | **6,0** | 0,0 | 0,0 | **0,0** | **0,0** | **6,0** |
| DAJ | 2,0 | 3,8 | 0,0 | **5,8** | 2,0 | 0,0 | **2,0** | **1,0** | **8,8** |
| DARES | 7,0 | 73,7 | 48,6 | **129,3** | 19,6 | 1,0 | **20,6** | **14,9** | **164,8** |
| DDC | 0,0 | 12,6 | 0,0 | **12,6** | 19,6 | 1,0 | **20,6** | **18,8** | **52,0** |
| DFAS | 3,0 | 47,2 | 0,8 | **51,0** | 19,0 | 0,0 | **19,0** | **17,7** | **87,7** |
| DGEFP | 6,0 | 201,6 | 16,1 | **223,7** | 18,9 | 2,0 | **20,9** | **18,6** | **263,2** |
| DGT | 7,0 | 118,0 | 65,5 | **190,5** | 18,0 | 1,8 | **19,8** | **13,0** | **223,3** |
| DICOM | 0,0 | 25,6 | 0,0 | **25,6** | 2,0 | 0,0 | **2,0** | **1,0** | **28,6** |
| DRH | 4,0 | 37,7 | 6,0 | **47,7** | 48,0 | 0,8 | **48,8** | **20,4** | **116,9** |
| DSI | 3,0 | 38,3 | 2,0 | **43,3** | 7,0 | 1,0 | **8,0** | **5,0** | **56,3** |
| DSI MAESIC | 0,0 | 3,0 | 2,0 | **5,0** | 2,0 | 3,0 | **5,0** | **0,0** | **10,0** |
| Agents en transition professionnelle | 1,0 | 17,5 | 7,0 | **25,5** | 3,0 | 0,0 | **3,0** | **4,0** | **32,5** |
| HCCIE | 0,0 | 6,0 | 0,0 | **6,0** | 1,0 | 0,0 | **1,0** | **2,0** | **9,0** |
| Petites structures | 0,0 | 5,0 | 0,0 | **5,0** | 1,0 | 0,0 | **1,0** | **1,0** | **7,0** |
| SG/DMML | 0,0 | 0,0 | 0,0 | **0,0** | 0,0 | 0,0 | **0,0** | **0,0** | **0,0** |
| SGMCAS | 2,0 | 10,0 | 0,0 | **12,0** | 4,0 | 0,0 | **4,0** | **0,0** | **16,0** |
| MAD sortantes | 1,0 | 7,0 | 8,0 | **16,0** | 1,0 | 0,0 | **1,0** | **2,0** | **19,0** |
| **Total** | **36,0** | **627,0** | **157,0** | **820,0** | **175,1** | **10,6** | **185,7** | **146,4** | **1 152,1** |

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

## Effectifs présents dans les services déconcentrés au 31 décembre 2019 en ETP - Programme 155

| Région | Catégorie A | | | | Catégorie B | | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Emplois fonctionnels | A Administratifs | A techniques | Total A | B administratifs | B techniques | Total B | Total C | TOTAL |
| AUVERGNE/ RHONE-ALPES | 14,0 | 93,4 | 374,8 | **482,2** | 86,0 | 93,1 | **179,1** | **185,4** | **846,7** |
| BOURGOGNE/ FRANCHE-COMTE | 7,0 | 44,4 | 137,6 | **189,0** | 47,9 | 44,4 | **92,3** | **60,3** | **341,6** |
| BRETAGNE | 6,0 | 35,4 | 136,3 | **177,7** | 24,3 | 49,9 | **74,2** | **70,9** | **322,8** |
| CENTRE VAL DE LOIRE | 9,0 | 34,4 | 102,5 | **145,9** | 41,8 | 40,2 | **82,0** | **55,0** | **282,9** |
| CORSE | 3,0 | 21,6 | 21,0 | **45,6** | 11,0 | 12,8 | **23,8** | **10,6** | **80,0** |
| GRAND EST | 5,0 | 68,6 | 241,8 | **315,4** | 60,6 | 70,4 | **131,0** | **147,5** | **593,9** |
| GUADELOUPE | 3,0 | 15,0 | 31,8 | **49,8** | 8,0 | 6,0 | **14,0** | **15,0** | **78,8** |
| GUYANE | 2,0 | 10,0 | 21,0 | **33,0** | 3,0 | 3,0 | **6,0** | **9,0** | **48,0** |
| HAUTS DE France | 7,0 | 73,1 | 240,6 | **320,7** | 52,6 | 81,0 | **133,6** | **179,9** | **634,2** |
| ILE DE France | 9,0 | 138,7 | 507,9 | **655,6** | 209,4 | 147,9 | **357,3** | **323,2** | **1 336,1** |
| LA REUNION | 3,0 | 10,8 | 54,0 | **67,8** | 17,0 | 8,8 | **25,8** | **20,0** | **113,6** |
| MARTINIQUE | 1,0 | 4,8 | 32,0 | **37,8** | 11,0 | 5,0 | **16,0** | **15,0** | **68,8** |
| MAYOTTE | 3,0 | 6,0 | 15,0 | **24,0** | 8,0 | 1,0 | **9,0** | **17,0** | **50,0** |
| NORMANDIE | 6,0 | 38,6 | 149,7 | **194,3** | 35,7 | 51,2 | **86,9** | **89,9** | **371,1** |
| NOUVELLE AQUITAINE | 14,0 | 58,5 | 268,6 | **341,1** | 54,9 | 90,7 | **145,6** | **145,8** | **632,5** |
| OCCITANIE | 15,0 | 71,4 | 240,1 | **326,5** | 56,2 | 75,2 | **131,4** | **145,0** | **602,9** |
| PAYS DE LA LOIRE | 7,0 | 35,2 | 149,3 | **191,5** | 47,6 | 38,2 | **85,8** | **85,4** | **362,7** |
| PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR | 7,0 | 60,0 | 203,7 | **270,7** | 66,6 | 74,0 | **140,6** | **116,9** | **528,2** |
| SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON | 1,0 | 2,0 | 3,0 | **6,0** | 1,8 | | **1,8** | **0,3** | **8,1** |
| WALLIS ET FUTUNA | | 0,0 | 1,0 | **1,0** | 4,0 | | **4,0** | **1,0** | **6,0** |
| **Total** | **122,0** | **821,9** | **2 931,7** | **3 875,6** | **847,4** | **892,8** | **1 740,2** | **1 693,1** | **7 308,9** |
| | | | | | | | | | |
| Non répartis entre services | 0,0 | 5,0 | 8,9 | 13,9 | | 18,6 | 18,6 | 6,5 | 39,0 |
| | | | | | | | | | |
| Promotion IET | | | | | | | | | 48,0 |
| | | | | | | | | | |
| **Services déconcentrés** | **122,0** | **826,9** | **2 940,6** | **3 889,5** | **847,4** | **911,4** | **1 758,8** | **1 699,6** | **7 395,9** |

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

## 1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2019

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 2019.**

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

- **le périmètre « Affaires sociales-santé »** prend en compte les agents relevant du ministère des 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 2018 et le 31 décembre 2019.

Comme dans le bilan social 2018, une présentation spécifique est réalisée pour les agents des ministères 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 2019**, l'effectif total des ministères sociaux est de **26 689 agents (-2,4%)**, dont 24 257 agents « en fonction » et 2 432 « 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 2018 et 2019[13]**

| Situation administrative | Périmètre "Travail-emploi" | | | Périmètre "Affaires sociales-santé" | | | Périmètre "Jeunesse et sports" | | | Total | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2018 | 2019 | Variation | 2018 | 2019 | Variation | 2018 | 2019 | Variation | 2018 | 2019 | Variation |
| En fonction | 9 047 | 8 704 | -3,8% | 13 182 | 12 647 | -4,1% | 3 031 | 2 906 | -4,1% | 25 260 | 24 257 | -4,0% |

| Situation administrative | Périmètre "Travail-emploi" | | Périmètre "Affaires sociales-santé" | | Périmètre "Jeunesse et sports" | | Corps communs aux 3 périmètres | | Total | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | Variation |
| Gérés mais non présents | 682 | 461 | 1 165 | 954 | 260 | 324 | non différenciés | 693 | 2 107 | 2 432 | 15% |

### 1.2.1. Les personnels « en fonction »

Entre 2018 et 2019, la répartition des agents par service a peu évolué et l'on constate une réduction générale des effectifs dans des proportions quasi équivalentes sur les trois périmètres.

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

- Sur le secteur « Travail-emploi », on note une augmentation du nombre d'agents de 2,5% alors que les DI(R)ECCTE enregistrent une baisse de leurs effectifs de 4,7 %.
- Sur le secteur « Affaires sociales-santé », la baisse est minime (-1,4 %) et plus marquée pour les services déconcentrés (-8,3 %) et en ARS (-3 %).

[13] Une répartition détaillée par ETP se trouve dans le rapport Égalité 2019 des ministères sociaux.

**Répartition des personnels « en fonction » par service au 31 décembre des années 2018 et 2019**

| Périmètre | 2018 | | 2019 | | Variation 2018/2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % | |
| **Périmètre "Travail-emploi"** | **9 047** | **100%** | **8 704** | **100%** | **-3,8%** |
| Administration centrale | 1 127 | 12,5% | 1 155 | 13,3% | 2,5% |
| DI(R)ECCTE | 7 920 | 87,5% | 7 549 | 86,7% | -4,7% |
| **Périmètre "Affaires sociales-santé"** | **13 182** | **100%** | **12 647** | **100%** | **-4,1%** |
| Administration centrale | 2 525 | 19,2% | 2 489 | 19,7% | -1,4% |
| Services déconcentrés | 3 942 | 29,9% | 3 614 | 28,6% | -8,3% |
| Agences régionales de santé | 6 715 | 50,9% | 6 544 | 51,7% | -2,5% |
| **Périmètre "Jeunesse et sports"** | **3 031** | **100%** | **2 906** | **100%** | **-4,1%** |
| Administration centrale | 410 | 13,5% | 378 | 13,0% | -7,8% |
| Services déconcentrés | 2 621 | 86,5% | 2 528 | 87,0% | -3,5% |
| **Total** | **25 263** | **/** | **24 257** | **/** | **-4,0%** |
| **Établissements publics du secteur sport** | **1 559** | **/** | **1 484** | **/** | **-4,8%** |

En 2019, tous secteurs confondus, les fonctionnaires représentent 86 % des personnels.

Comparé aux deux autres secteurs, les contractuels sont plus nombreux en « Affaires sociales-santé » où ils représentent 16 % des effectifs du secteur. 59 % d'entre eux exercent en ARS. Sur le périmètre « Travail-emploi », la part la plus grande des contractuels exerce en DI(R)ECCTE (53 %). Pour le secteur « Jeunesse et sports », les contractuels exercent en majorité (55%) 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 31-12-2019**

| Périmètre | Fonctionnaires | | Contractuels | | MAD entrante | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % |
| **Secteur "Travail-emploi"** | **7 939** | **91%** | **598** | **7%** | **167** | **2%** | **8 704** | **100%** |
| Administration centrale | 809 | 10% | 284 | 47% | 62 | 37% | 1 155 | 13% |
| DI(R)ECCTE | 7 130 | 90% | 314 | 53% | 105 | 63% | 7 549 | 87% |
| **Secteur "Affaires sociales-santé"** | **10 184** | **81%** | **2 085** | **16%** | **378** | **3%** | **12 647** | **100%** |
| Administration centrale | 1 658 | 16% | 601 | 29% | 230 | 61% | 2 489 | 20% |
| D(R)JSCS-DDCS(PP) | 3 227 | 32% | 239 | 11% | 148 | 39% | 3 614 | 29% |
| Agences régionales de santé | 5 299 | 52% | 1 245 | 60% | 0 | 0% | 6 544 | 52% |
| **Secteur "Jeunesse et sports"** | **2 809** | **97%** | **88** | **3%** | **9** | **0,3%** | **2 906** | **100%** |
| Administration centrale | 321 | 11% | 48 | 55% | 9 | 100% | 378 | 13% |
| D(R)JSCS-DDCS(PP) | 2 488 | 89% | 40 | 45% | 0 | 0% | 2 528 | 87% |

En 2019, 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 » (89,6 %). Ils ne représentent que 55 % sur le secteur « Travail-emploi » et 48,2 % sur le secteur « Affaires sociales-santé » ;
- Les agents de catégorie B représentent un quart des agents des ministères sociaux et sont proportionnellement plus nombreux au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » (29,7 %) qu'au sein des deux autres périmètres « Travail-emploi » (23,3 %) et « Jeunesse et sports » (4,9 %) ;
- Les agents de catégorie C sont en proportion quasi identiques (22 %) pour les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi ». Ils ne représentant que 6,1 % des effectifs du secteur « Jeunesse et sports ».

**Répartition par catégorie des personnels « en fonction » par secteur au 31-12-2019**

| Catégorie | Secteur "Travail-emploi" | | Secteur "Affaires sociales-santé" | | Secteur "Jeunesse et sports" | | Total | % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | % | Effectifs | % | Effectifs | % | | |
| A+ | 273 | 3,1% | 2 363 | 18,7% | 391 | 13,5% | 3 027 | 12% |
| A | 4 513 | 51,8% | 3 733 | 29,5% | 2195 | 75,5% | 10 441 | 43% |
| B | 2 026 | 23,3% | 3 760 | 29,7% | 142 | 4,9% | 5 928 | 24% |
| C | 1 892 | 21,7% | 2 791 | 22,1% | 178 | 6,1% | 4 861 | 20% |
| Total | 8 704 | 100% | 12 647 | 100% | 2 906 | 100% | 24 257 | 100% |

En 2019, **les agents du périmètre « Travail-emploi »** sont regroupés au sein de quatre corps principaux représentant les trois-quarts des effectifs ; il s'agit des inspecteurs du travail (34 %), des adjoints administratifs (20 %), des attachés d'administration (11%) et des contrôleurs du travail (10 %).

La répartition des agents diffère selon le service d'affectation : si les attachés représentent 27 % du total des agents d'administration centrale, ils ne sont que 9 % en DI(R)ECCTE. Les agents contractuels sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale (près de 25 %) qu'en services déconcentrés (4 %). À l'inverse, la moitié des effectifs des DI(R)ECCTE est constituée d'inspecteurs du travail (38 %) et de contrôleurs du travail (12%) alors qu'ils sont, respectivement, moins de 8 % et 0,5 % en administration centrale. Entre 2018 et 2019, 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 31-12-2019**

| Statut/catégorie/corps | | | Administration centrale | DI(R)ECCTE | Total 2019 | Total 2018 | Variation 2019/2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Fonctionnaires | A+ | Administrateurs civils | 47 | 4 | 51 | 45 | 13% |
| | | Emplois fonctionnels | 37 | 126 | 163 | 170 | -4% |
| | | Fonctionnaires en PNA | 1 | 0 | 1 | 0 | 100% |
| | | Autres corps | 0 | 1 | 1 | 1 | 0% |
| | A | Inspecteurs du travail | 88 | 2 869 | 2957 | 2 828 | 5% |
| | | Attachés d'administration de l'État | 309 | 674 | 983 | 960 | 2% |
| | | Chargés d'études documentaires | 1 | 3 | 4 | 5 | -20% |
| | | Conseillers d'administration des affaires sociales | 10 | 19 | 29 | 21 | 38% |
| | | Conseillers techniques de service social | 2 | 2 | 4 | 4 | 0% |
| | | Assistants de service social * | 0 | 6 | 6 | 5 | 20% |
| | | Autres corps | 0 | 1 | 1 | 3 | -67% |
| | | Fonctionnaires en PNA | 9 | 7 | 16 | 9 | 78% |
| | B | Contrôleurs du Travail | 5 | 906 | 911 | 1 253 | -27% |
| | | Agents principaux des services techniques | 3 | 2 | 5 | 4 | 25% |
| | | Chefs de service intérieur | 2 | 0 | 2 | 2 | 0% |
| | | Fonctionnaires en PNA | 6 | 9 | 15 | 7 | 114% |
| | | Secrétaires administratifs | 154 | 844 | 998 | 913 | 9% |
| | C | Adjoints administratifs | 118 | 1 648 | 1766 | 2 047 | -14% |
| | | Adjoints techniques | 15 | 9 | 24 | 27 | -11% |
| | | Fonctionnaires en PNA | 2 | 0 | 2 | 0 | - |
| **Total fonctionnaires** | | | **809** | **7 130** | **7939** | **8 304** | **-4%** |
| Agents contractuels | A+ | | 9 | 28 | 37 | 40 | -8% |
| | A | | 244 | 209 | 453 | 450 | 1% |
| | B | | 22 | 60 | 82 | 45 | 82% |
| | C | | 9 | 17 | 26 | 46 | -43% |
| **Total agents contractuels** | | | **284** | **314** | **598** | **581** | **3%** |
| MAD entrant | A+ | | 20 | 0 | 20 | 11 | 82% |
| | A | | 37 | 23 | 60 | 74 | -19% |
| | B | | 5 | 8 | 13 | 13 | 0% |
| | C | | 0 | 74 | 74 | 64 | 16% |
| **Total MAD entrant** | | | **62** | **105** | **167** | **162** | **3%** |
| **Total** | | | **1 155** | **7 549** | **8 704** | **9 047** | **-4%** |

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

**Au sein du périmètre « Jeunesse et sports »,** les personnels techniques et pédagogiques représentant plus de 77 % de l'effectif total : les professeurs de sport représentent 57 % des effectifs, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse 13 % et les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs 5 %. Certains agents sont exclusivement présents en administration centrale : les inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports, les techniciens de recherche et de formation, les ingénieurs de recherche et les ingénieurs d'études. D'autres, comme les professeurs de sport exercent essentiellement leurs missions en services déconcentrés où ils représentent 65 % des effectifs alors qu'ils ne représentant que 5% des effectifs en administration centrale.

Entre 2018 et 2019, l'effectif total du périmètre baisse de 4 %. Cette évolution concerne uniquement la cohorte des fonctionnaires qui représentent 97 % des agents. Les agents de catégorie « C » sont particulièrement concernés par cette diminution avec une baisse de 20 % pour les adjoints administratifs. Les agents de catégorie « B » sont moins impactés avec une baisse de 13 % pour les secrétaires administratifs.

**Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Jeunesse et sports » en 2019**

| Statut/catégorie/corps | | | Administration centrale | D(R)JSCS-DDCS(PP) | Total 2019 | Total 2018 | Variation 2019/2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Fonctionnaires | A+ | Inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports | 22 | 0 | 22 | 18 | 22% |
| | | Inspecteurs de la jeunesse et des sports | 25 | 162 | 187 | 191 | -2% |
| | | Administrateurs civils | 1 | 0 | 1 | 0 | - |
| | | Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs | 19 | 128 | 147 | 155 | -5% |
| | | Ingénieurs de recherche | 5 | 0 | 5 | 5 | 0% |
| | | Professeurs agrégés | 1 | 2 | 3 | 5 | -40% |
| | | Autres corps de catégorie A+ | 20 | 3 | 23 | 42 | -45% |
| | A | Professeurs de sport | 16 | 1594 | 1610 | 1673 | -4% |
| | | Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse | 11 | 365 | 376 | 395 | -5% |
| | | Attachés d'administration de l'État | 66 | 15 | 81 | 76 | 7% |
| | | Ingénieurs d'études | 15 | 1 | 16 | 14 | 14% |
| | | Chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive | 0 | 8 | 8 | 7 | 14% |
| | | Assistants ingénieurs | 6 | 1 | 7 | 6 | 17% |
| | | Autres corps de catégorie A | 4 | 3 | 7 | 4 | 75% |
| | B | Secrétaires administratifs | 48 | 85 | 133 | 152 | -13% |
| | | Techniciens de recherche et de formation | 6 | 0 | 6 | 8 | -25% |
| | C | Adjoints administratifs | 47 | 121 | 168 | 209 | -20% |
| | | Adjoints techniques | 9 | 0 | 9 | 15 | -40% |
| **Total fonctionnaires** | | | 321 | 2488 | 2809 | 2975 | -6% |
| Agents contractuels | A+ | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| | A | | 45 | 39 | 84 | 44 | 91% |
| | B | | 2 | 1 | 3 | 3 | 0% |
| | C | | 1 | 0 | 1 | 1 | 0% |
| **Total agents contractuels** | | | 48 | 40 | 88 | 48 | 83% |
| MAD entrant | A+ | | 3 | 0 | 3 | 2 | 50% |
| | A | | 6 | 0 | 6 | 6 | 0% |
| **Total MAD entrant** | | | 9 | 0 | 9 | 8 | 13% |
| **Total** | | | 378 | 2528 | 2906 | 3031 | -4% |

**Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé »,** quatre corps regroupent près des trois-quarts des fonctionnaires : les secrétaires administratifs (25 %), les adjoints administratifs (22 %), les attachés d'administration de l'État (13 %) et les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (12 %). Sur l'ensemble des agents du périmètre, quel que soit leur statut, les fonctionnaires appartenant à ces 4 corps représentent 59 %.

Les secrétaires administratifs sont en proportion plus nombreux en D(R)JSCS-DDCS(PP) (35 %) qu'en administration centrale (18 %) ou ARS (21 %).

La part des adjoints administratifs représente 29 % des agents fonctionnaires en D(R)JSCS-DDCS(PP) alors qu'elle ne représente que 20 % en ARS et 16 % en administration centrale. 46 % des adjoints administratifs sont affectés en ARS.

Les attachés d'administration de l'état représentent 34 % des fonctionnaires en administration centrale mais seulement 14 % D(R)JSCS-DDCS(PP) et 7 % en ARS.

Enfin, la part des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale sur l'ensemble des fonctionnaires représente 15 % des fonctionnaires en ARS, 13 % en D(R)JSCS-DDCS(PP) et 5 % en administration centrale.

**Répartition par corps des personnels « en fonction »**
**du périmètre « Affaires sociales-santé » au 31-12-2019**

| Statut/catégorie/corps | | | Administration centrale | DRJSCS/ DDCS(PP) | ARS | Total 2019 | Total 2018 | Variation 2019/2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Fonctionnaires | A+ | Administrateurs civils | 78 | 3 | 3 | 84 | 89 | -6% |
| | | Autres corps de catégorie A+ | 21 | 39 | 90 | 150 | 117 | 22% |
| | | Conseillers aux affaires sociales à l'étranger | 11 | 0 | 0 | 11 | 14 | -27% |
| | | Emplois de direction | 43 | 3 | 0 | 46 | 55 | -20% |
| | | Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale | 80 | 427 | 769 | 1 276 | 1 316 | -3% |
| | | Ingénieurs du génie sanitaire | 31 | 1 | 197 | 229 | 222 | 3% |
| | | Inspecteurs généraux des affaires sociales | 99 | 0 | 0 | 99 | 101 | -2% |
| | | Médecins inspecteurs de santé publique | 44 | 5 | 205 | 254 | 277 | -9% |
| | | Pharmaciens inspecteurs de santé publique | 25 | 1 | 131 | 157 | 160 | -2% |
| | A | Attachés d'administration de l'Etat | 557 | 445 | 353 | 1 355 | 1 340 | 1% |
| | | Assistants de service social * | 4 | 40 | 0 | 44 | 45 | -2% |
| | | Autres corps de catégorie A | 6 | 2 | 21 | 29 | 33 | -14% |
| | | Chargés d'études documentaires | 7 | 0 | 5 | 12 | 12 | 0% |
| | | Conseillers d'administration des affaires sociales | 23 | 6 | 0 | 29 | 32 | -10% |
| | | Conseillers techniques de service social | 5 | 68 | 6 | 79 | 90 | -14% |
| | | Ingénieurs d'études sanitaires | 1 | 12 | 287 | 300 | 302 | -1% |
| | | Infirmiers | 4 | 0 | 92 | 96 | 111 | -16% |
| | | Infirmiers de Polynésie française | 0 | 73 | 0 | 73 | 73 | 0% |
| | B | Agents principaux des services techniques | 13 | 8 | 6 | 27 | 27 | 0% |
| | | Autres corps de catégorie B | 2 | 0 | 1 | 3 | 53 | -1667% |
| | | Chefs de service intérieur | 9 | 0 | 0 | 9 | 9 | 0% |
| | | Secrétaires administratifs | 294 | 1 147 | 1 147 | 2 588 | 2 693 | -4% |
| | | Infirmiers | 0 | 0 | 37 | 37 | 0 | 100% |
| | | Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire | 1 | 0 | 644 | 645 | 674 | -4% |
| | C | Adjoints administratifs | 264 | 920 | 1 038 | 2 222 | 2 546 | -15% |
| | | Adjoints techniques | 36 | 23 | 43 | 102 | 110 | -8% |
| | | Adjoints sanitaires | 0 | 4 | 223 | 227 | 236 | -4% |
| | | Autres agents de catégorie C | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | -200% |
| **Total fonctionnaires** | | | **1 658** | **3 227** | **5 299** | **10 184** | **10 740** | **-5%** |
| Agents contractuels | A+ | | 21 | 7 | **0** | **28** | **65** | -132% |
| | A | | 499 | 109 | 861 | 1 469 | 1 451 | 1% |
| | B | | 51 | 93 | 277 | 421 | 368 | 13% |
| | C | | 30 | 30 | 107 | 167 | 179 | -7% |
| **Total agents contractuels** | | | **601** | **239** | **1 245** | **2 085** | **2 063** | **1%** |
| MAD entrant | A+ | | 20 | 9 | 0 | 29 | 23 | 21% |
| | A | | 197 | 50 | 0 | 247 | 287 | -16% |
| | B | | 12 | 18 | 0 | 30 | 18 | 40% |
| | C | | 1 | 71 | 0 | 72 | 51 | 29% |
| **Total MAD entrant** | | | **230** | **148** | **0** | **378** | **379** | **0%** |
| **Total** | | | **2 489** | **3 614** | **6 544** | **12 647** | **13 182** | **-4%** |

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

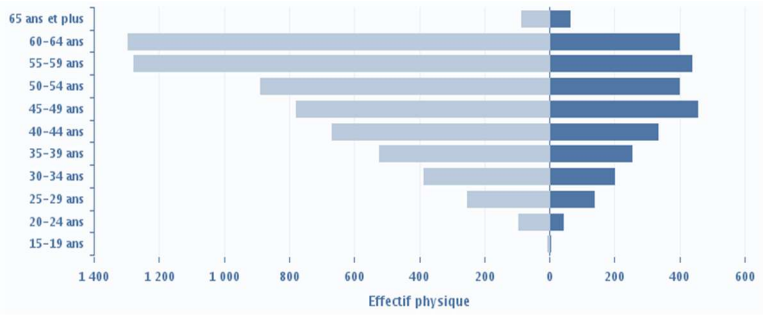
## 1.2.2. La répartition des effectifs par âge

### 1.2.2.1. Les pyramides des âges

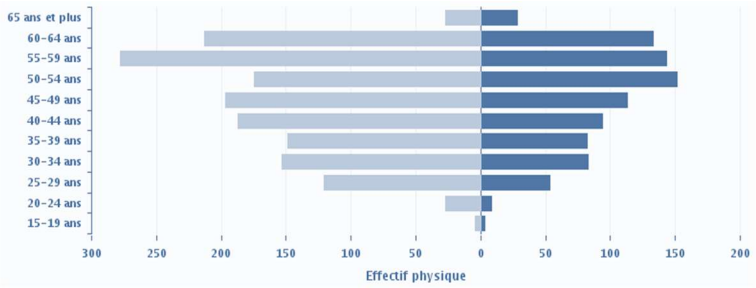
Au 31 décembre 2019, les pyramides des âges des personnels du périmètre « Travail-emploi » et du périmètre « Affaires sociales-santé » (hors ARS) montrent une population d'une moyenne d'âge élevée. Sur ces deux périmètres, plus de la moitié des agents (54 %) ont 50 ans ou plus. La pyramide des âges des agents du périmètre « Jeunesse et sports » est plus homogène avec une représentation quasi identique des tranches d'âges de 35 à 49 ans (45 %) et des plus de 50 ans (46 %).

**Pyramides des âges des personnels par périmètre au 31-12-2019**

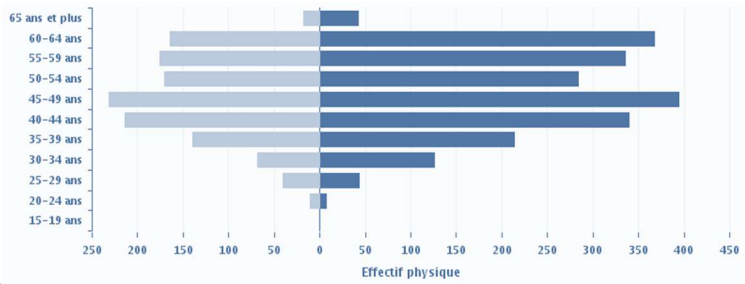
**Périmètre « Travail –emploi »**




**Périmètre « Affaires sociales-santé »**




**Périmètre « Jeunesse et sports »**

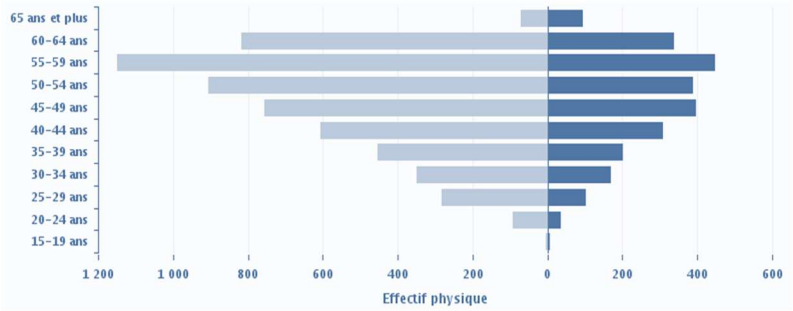



Femme
Homme

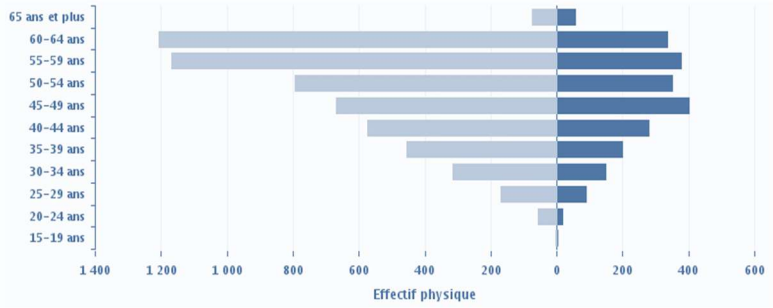
La comparaison des pyramides des âges en administration centrale et en services déconcentrés révèle sur les périmètres « Travail- emploi » et « Affaires sociales-santé » une répartition presque similaire avec une majorité de « 50 ans et plus » dans les services déconcentrés (respectivement 56 % et 58 %). La part des « 50 ans et plus » est moindre en administration centrale (39 % et 48 %).

Les agents âgés de 35 à 49 ans sont présents sur les deux périmètres dans les mêmes proportions, autant en administration centrale (35 % et 34 %) qu'en services déconcentrés (33 % et 31 %).

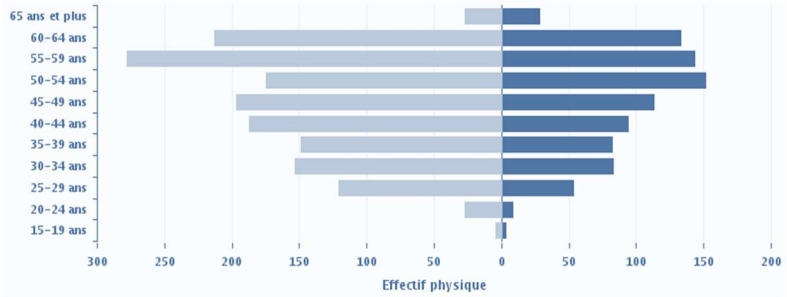
**Pyramide en administration centrale pour le périmètre « Travail- emploi »**



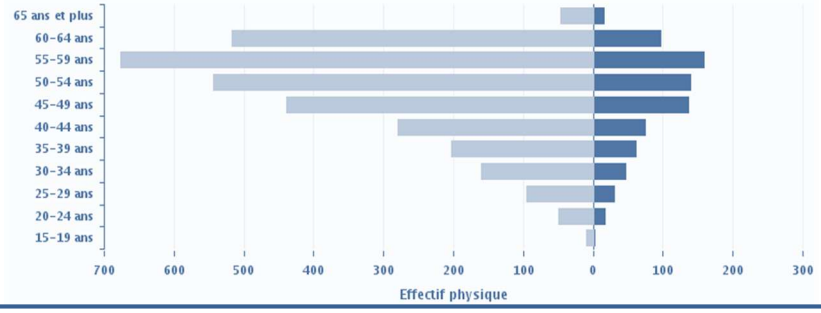

**Pyramide en services déconcentrés pour le périmètre « Travail- emploi »**




**Pyramide en administration centrale pour le périmètre « Affaires sociales-santé »**

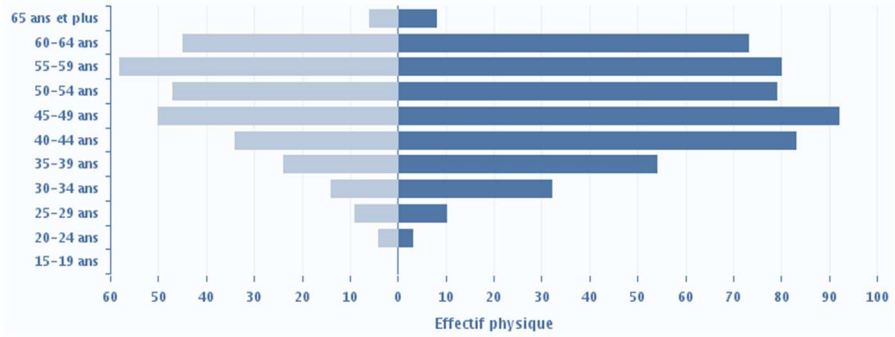



**Pyramide en services déconcentrés pour le périmètre « Affaires sociales-santé »**

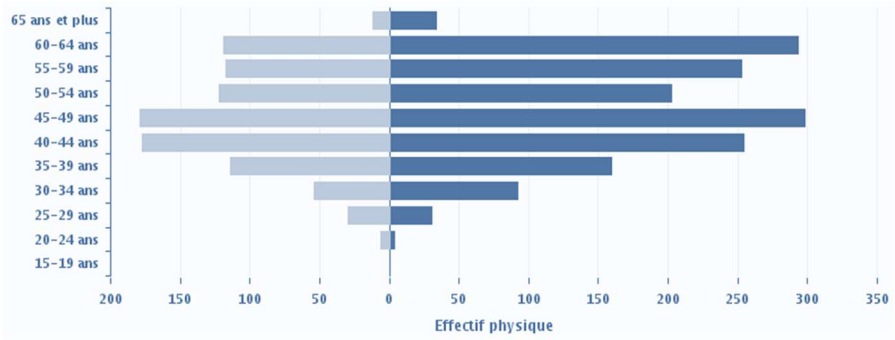


La physionomie des deux pyramides pour le périmètre « Jeunesse et Sports » présente un aspect similaire entre administration centrale et services déconcentrés sur les trois grandes classes d'âges : 9% de 15-34 ans ; 42% et 46% de 35-49 ans ; 49% et 45% de 50 ans et plus.

**Pyramide en administration centrale pour le périmètre « Jeunesse et Sports »**




**Pyramide en services déconcentrés pour le périmètre « Jeunesse et Sports »**



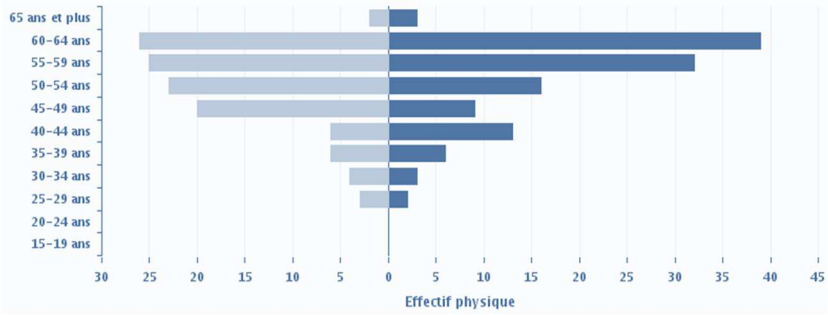

Femme
Homme

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 :

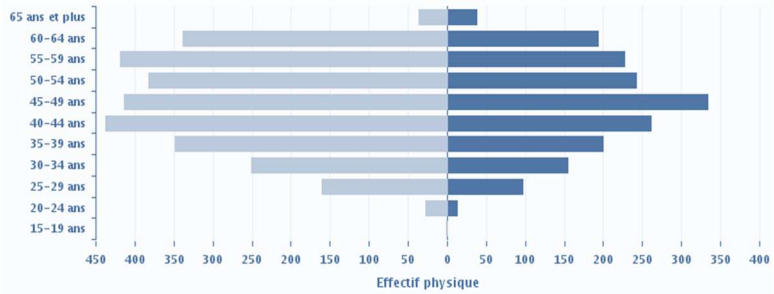
- Les pyramides des agents de catégorie A+ ont des formes similaires, bien que les agents « Travail-emploi » représentent une part plus importante d'agents de 50 ans et plus (70 %) par rapport au périmètre « Jeunesse-sports » (62%) et « Affaires sociales-santé » (54 %);
- Les pyramides des agents de catégorie A ont toutes des formes similaires ; les agents de 35 à 49 ans sont les plus présents sur le périmètre « Travail-emploi » avec 44 % et au sein du périmètre « Jeunesse et sports » où ils représentent 49 % des agents ; sur le secteur « Affaires sociales-santé », les 50 ans et plus sont les plus nombreux (40 %) par rapport aux deux autres grandes classes d'âge (22 % de 15-34 ans et 38 % 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 » (63% et 56 %). Pour le périmètre « Jeunesse-sports », la forme de la pyramide est similaire, avec 56 % d'agents de 50 ans et plus mais se différencie par une part plus importante des 35-49 ans (avec 41 % contre 26 % pour « Travail-emploi » et 33 % pour « Affaires sociales-santé ») et très peu d'agents de moins de 35 ans (3 % alors que les deux autres périmètres sont à 11 %).
- Les pyramides des agents de catégorie C se caractérisent par la présence en grande majorité d'agents de 50 ans et plus : 71 % sur le périmètre « Travail-emploi », 67% pour celui des « Affaires sociales-

santé » et 62 % « Jeunesse et -sports ». La part des « 35-49 ans » s'élève à 33 % pour le périmètre « Jeunesse et sports » mais seulement à 20 % pour les deux autres périmètres.

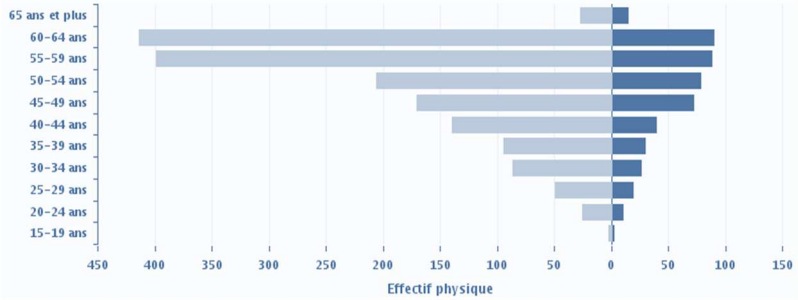
**Périmètre Travail emploi catégorie A+**



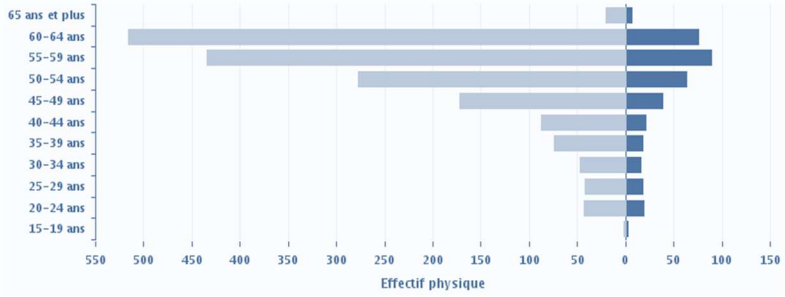

**Périmètre Travail emploi catégorie A**



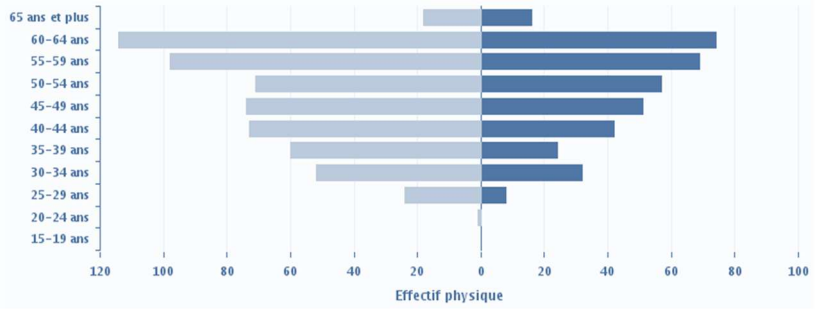

**Périmètre Travail emploi catégorie B**



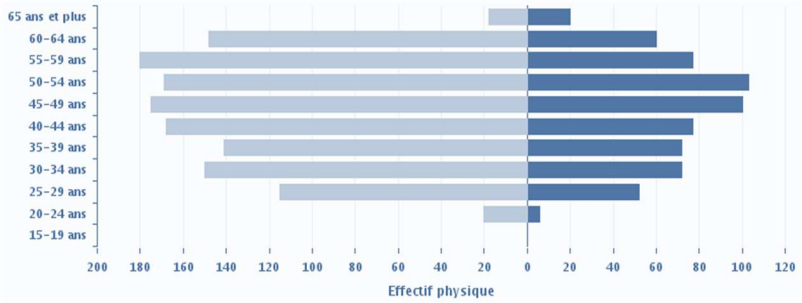

**Périmètre Travail emploi catégorie C**



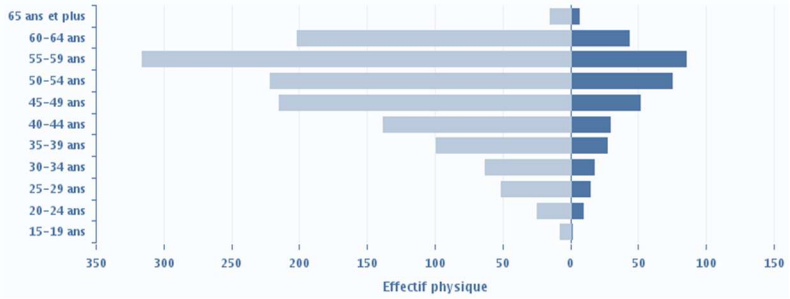
**Périmètre Affaires sociales santé catégorie A+**



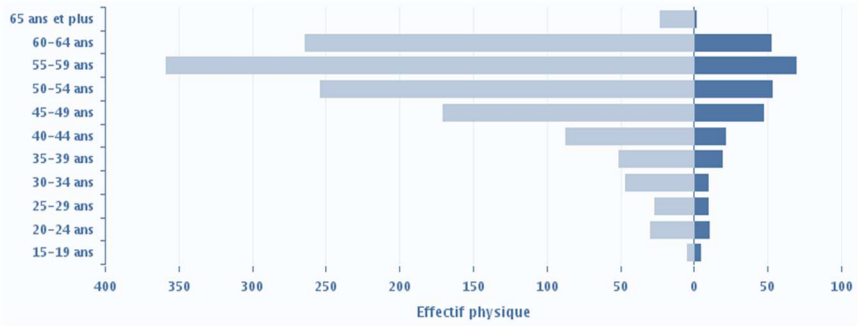

**Périmètre Affaires sociales santé catégorie A**



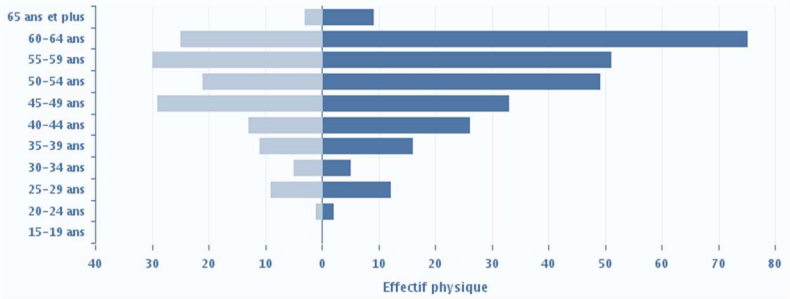

**Périmètre Affaires sociales santé catégorie B**



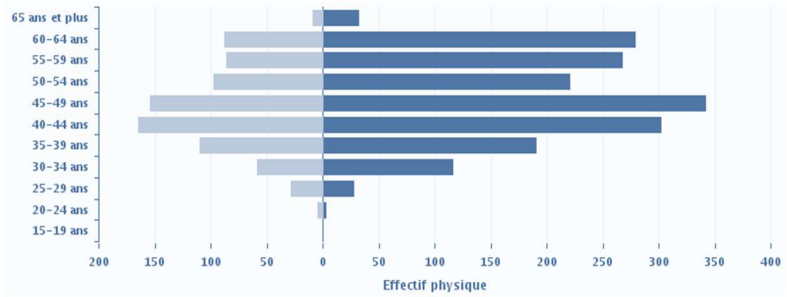

**Périmètre Affaires sociales santé catégorie C**



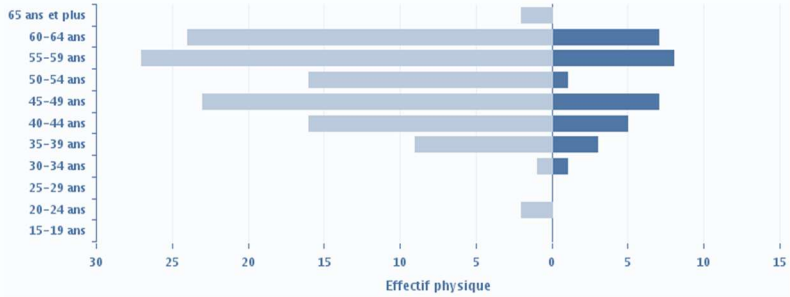
**Périmètre Jeunesse et sport catégorie A+**



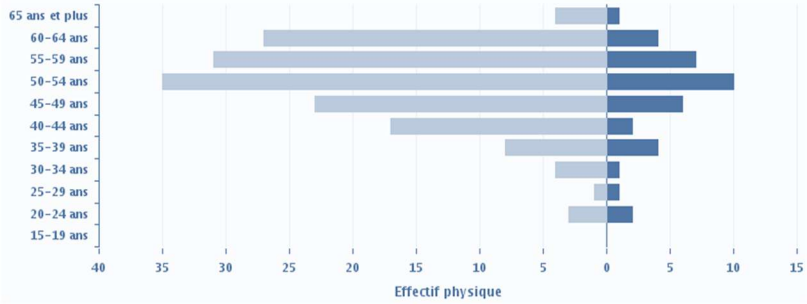

**Périmètre Jeunesse et sport catégorie A**




**Périmètre Jeunesse et sport catégorie B**




**Périmètre Jeunesse et sport catégorie C**



### 1.2.2.2. Les âges moyens

Au 31 décembre 2019, l'âge moyen des agents des ministères sociaux (hors ARS) est de 49,2 ans, en légère augmentation de 2 mois par rapport à 2018.

On retrouve dans le périmètre « Travail-emploi », la population d'agents avec l'âge moyen le plus élevé chez les agents de catégorie A+ en DI(R)ECCTE (55,5 ans) et le plus bas pour les agents de catégorie A d'administration centrale (43,2 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 31-12-2019**

| | A+ | A | B | C | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Secteur "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 |
| **Secteur "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 |
| **Secteur "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 sans les ARS | **49,8** | **46,7** | **51,0** | **53,1** | **49,2** |

**Âge moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2018**

| | A+ | A | B | C | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Secteur "Travail-emploi"** | **47,7** | **43,9** | **52** | **53,7** | **49,6** |
| Administration centrale | 47,4 | 43,1 | 50,8 | 51,7 | 46,3 |
| DI(R)ECCTE | 47,7 | 44,5 | 52,1 | 53,8 | 50 |
| **Secteur "Affaires sociales-santé"** | **48,6** | **44,9** | **52** | **52,3** | **48,8** |
| Administration centrale | 50,2 | 42,5 | 53,1 | 51,6 | 47,1 |
| DRJSCS-DDCS(PP) | 46,8 | 48,4 | 49,7 | 52,5 | 50 |
| ARS | 49,9 | 43 | 48,4 | 51,3 | 47,6 |
| **Secteur "Jeunesse et sports"** | **51,2** | **47,2** | **51** | **51,5** | **48,3** |
| Administration centrale | 52,6 | 45,7 | 52,9 | 51,6 | 49,4 |
| DRJSCS-DDCS(PP) | 50,7 | 47,4 | 49,7 | 51,4 | 48,1 |
| Total sans les ARS | **48,2** | **45,5** | **51,3** | **53** | **49** |

Pour le secteur « Travail-emploi », la baisse de l'âge moyen des agents en administration centrale pour la catégorie A+, observée entre 2017 et 2018, continue. Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », l'âge moyen des agents de catégorie B marque une baisse de 2 ans. L'âge moyen au sein du périmètre « Jeunesse et sports » est désormais quasi similaire à celui du secteur « Affaires sociales-santé ».

### 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 2019 a été réalisée en utilisant SESAME (Système d'Études et de Suivi des Âges, Métiers et Emplois, SI Décisionnel alimenté par le SIRH RenoiRH). Fort logiquement, les familles professionnelles restent en étroite corrélation avec les missions réalisées par les directions. Les analyses font ressortir les principaux éléments suivants :

Les effectifs en administration centrale se répartissent au sein des 16 familles professionnelles. Quatre familles concentrent plus de la moitié des effectifs parmi lesquelles, par ordre d'importance, les familles « pilotage et animation des services » (21 %), « règlementation et contrôle » (12 %), « accueil, assistance et service à l'usager » (10 %) et « ressources humaines » (10 %).

La famille « pilotage et animation des services » rassemble les métiers du management hiérarchique et fonctionnel ainsi que les experts de haut niveau des directions. La parité est respectée avec 52 % de femmes pour 48 % d'hommes. Les attachés sont les plus nombreux (29 %), suivis par les contractuels (16 %), les emplois fonctionnels (15 %) et les administrateurs civils (hors emplois fonctionnels) (11 %).

La famille « réglementation et contrôle » est présente principalement à la DGT (29 %), à l'IGAS (25 %). L'effectif de cette famille est majoritairement féminin avec 63 % de femmes et 37 % d'hommes. Les attachés (45 %) sont les plus représentés suivis par les inspecteurs généraux (21 %).

La famille « accueil, assistance et service à l'usager », essentiellement féminine (91 %), est présente majoritairement à la Division des cabinets (25 %) et dans une moindre mesure à la DGS (9 %). Les emplois-types de cette famille sont occupés essentiellement par des adjoints administratifs (48 %) et des secrétaires administratifs (26 %).

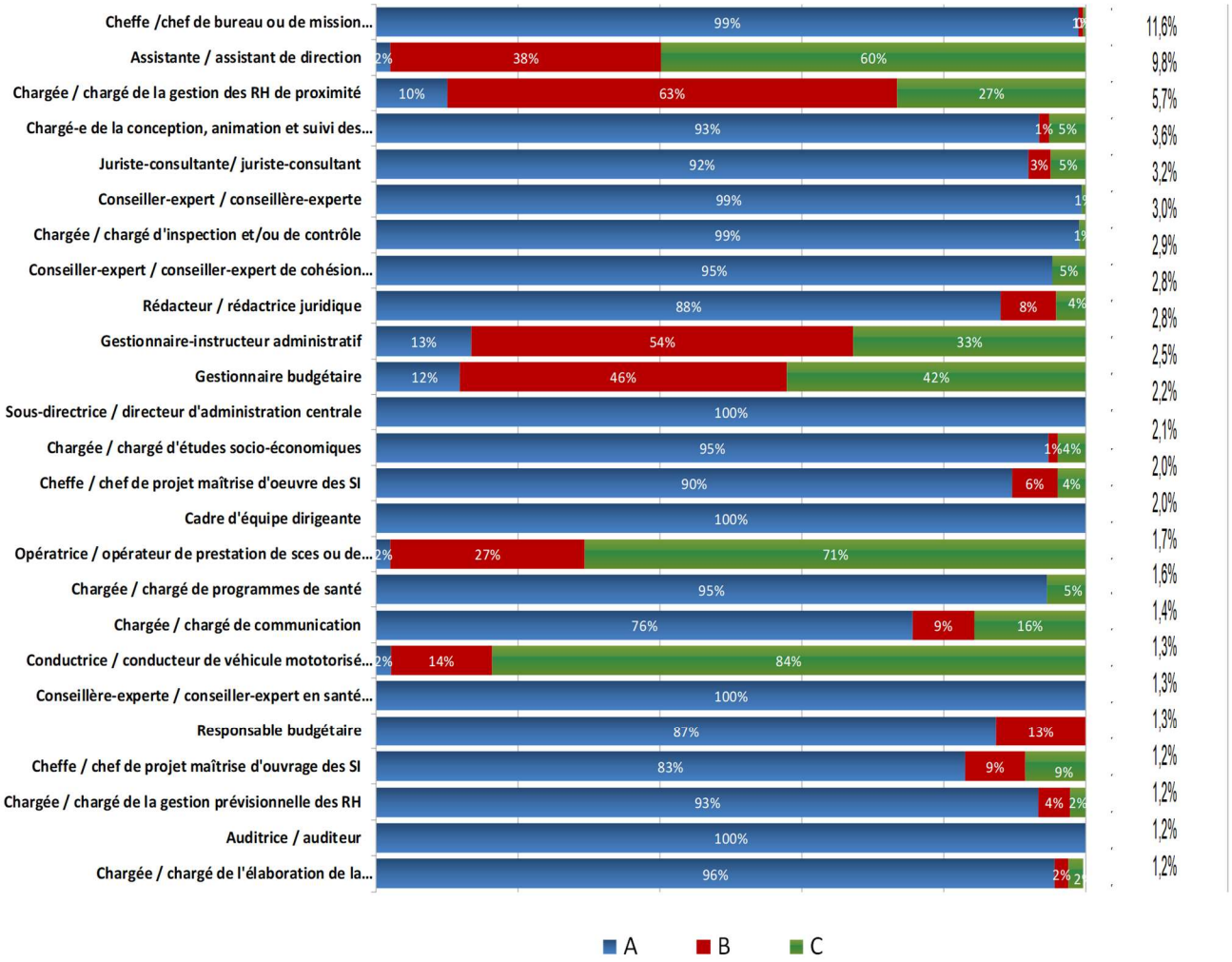
La famille « ressources humaines » est logiquement la plus représentée à la DRH (72 %). Les deux-tiers des effectifs de la DRH appartiennent à cette famille composée majoritairement de secrétaires administratifs (43 %) et d'adjoints administratifs (14 %). L'effectif est essentiellement féminin avec 87 % de femmes pour 13 % d'hommes.

On retrouve fort logiquement et majoritairement les effectifs des directions métiers 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 31-12-2019

| Famille professionnelle | Emploi type | % au sein de la famille | % par rapport au total général |
|---|---|---|---|
| PILOTAGE ET ANIMATION DES SERVICES ET DES GRANDS PROJETS | Cadre d'équipe dirigeante | 8,6% | 1,8% |
| | Conseillère-experte / Conseiller-expert | 14,4% | 3,0% |
| | Secrétaire générale / Secrétaire général de ministère | 0,3% | 0,1% |
| | Sous-directrice / Directeur d'administration centrale | 10,3% | 2,1% |
| | Cheffe / Chef de bureau ou de mission d'administration centrale | 57,4% | 12,0% |
| | Responsable de projet | 3,9% | 0,8% |
| | Directrice / Directeur de cabinet | 0,3% | 0,1% |
| | Directrice / Directeur d'administration centrale | 4,8% | 1,0% |
| | **PILOTAGE ET ANIMATION DES SERVICES ET DES GRANDS PROJETS** | **100%** | **20,9%** |
| RÈGLEMENTATION ET CONTRÔLE | Chargée / Chargé d'inspection et/ou de contrôle | 24,4% | 2,9% |
| | Greffière / Greffier de juridiction administrative et/ou juridique | 0,2% | 0,0% |
| | Juriste-consultante / Juriste-consultant | 26,9% | 3,2% |
| | Rédactrice / Rédacteur juridique | 23,2% | 2,8% |
| | Chargée / Chargé de l'élaboration de la réglementation | 8,8% | 1,0% |
| | Chargée / Chargé du contrôle de la formation professionnelle | 1,9% | 0,2% |
| | Inspectrice / Inspecteur du travail chargé(e) du contrôle | 1,9% | 0,2% |
| | Assistante / Assistant au contrôle des entreprises | 0,4% | 0,1% |
| | Chargée / Chargé de l'appui juridique et méthodologique à l'inspection du travail | 2,4% | 0,3% |
| | Chargée / Chargé de l'expertise juridique et du contentieux | 7,6% | 0,9% |
| | Ingénieure / Ingénieur de prévention | 2,3% | 0,3% |
| | **RÈGLEMENTATION ET CONTRÔLE** | **100%** | **11,9%** |
| ACCUEIL, ASSISTANCE ET SERVICE À L'USAGER | Agente/ Agent d'accueil | 6,6% | 0,7% |
| | Assistante / Assistant de direction | 93,4% | 9,8% |
| | **ACCUEIL, ASSISTANCE ET SERVICE À L'USAGER** | **100%** | **10,5%** |
| RESSOURCES HUMAINES | Chargée / Chargé de la gestion prévisionnelle des RH | 12,5% | 1,2% |
| | Chargée / Chargé du dialogue social interne | 0,9% | 0,1% |
| | Inspectrice / Inspecteur santé sécurité au travail | 2,1% | 0,2% |
| | Chargée / Chargé de la gestion des RH de proximité | 61,8% | 5,9% |
| | Médecin de prévention | 0,9% | 0,1% |
| | Infirmière / Infirmier de prévention | 0,4% | 0,0% |
| | Assistant(e) conseiller(ère) technique de service social du personnel | 4,6% | 0,4% |
| | Responsable des ressources humaines | 4,8% | 0,5% |
| | Chargée / Chargé de l'ingénierie de formation | 0,9% | 0,1% |
| | Conseillère / Conseiller de prévention | 0,5% | 0,0% |
| | Chargée / Chargé de gestion administrative et de paie | 10,3% | 1,0% |
| | Conseilllère / Conseiller mobilité carrière | 0,3% | 0,0% |
| | **RESSOURCES HUMAINES** | **100%** | **9,5%** |

**Répartition des principaux emplois-types en administration centrale au 31-12-2019**




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

En 2019, les effectifs du réseau JSCS en région se répartissent entre 19 familles professionnelles[14] parmi lesquelles, par ordre d'importance, « sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire » (32,1 %), « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (21,1 %) et « cohésion sociale » (11,5 %).

La famille « sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire », qui mobilise près du tiers des effectifs en D(R)(D)JSCS, est majoritairement masculine (69 %). Les professeurs de sport représentent près des trois-quarts des effectifs de cette famille (72 %) et exercent majoritairement le métier de « conseiller technique sportif » (65 %). Les CEPJ (18 %) exercent logiquement les emplois de « conseiller jeunesse » (84 %) et de « conseiller en développement de la vie associative » (6 %).

La famille **«** conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (TCPM), essentiellement féminine (72 %), est majoritairement constituée de « gestionnaires-instructeurs administratifs » (57 %), ainsi que des gestionnaires des formations et certifications (21 %). Les emplois-types de la famille TCPM sont principalement exercés par des agents de catégorie B et C en D(R)(D)JSCS (81 %).

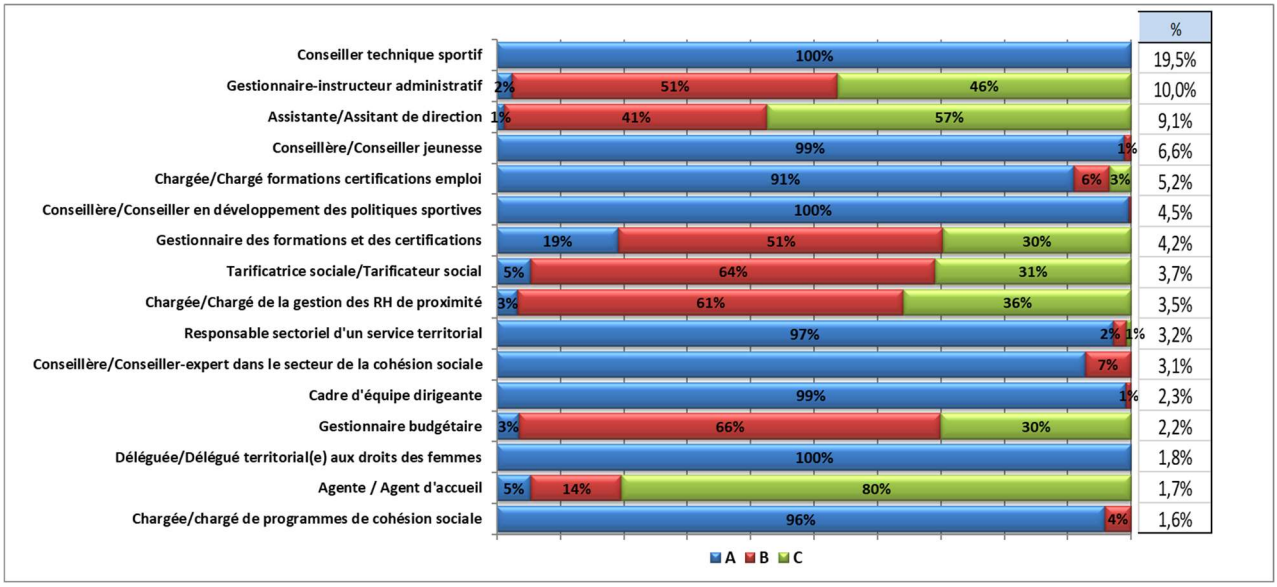
[14]https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/lekiosque/repertoires_metiers/Pages/default.aspx

La famille « cohésion sociale » est composée de 79 % de femmes et de 21 % d'hommes. Alors que le tiers des effectifs de la famille exercent l'emploi-type de « tarificatrice sociale / tarificateur social » 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 (61 %).

**Répartition par emplois-types des principales familles professionnelles au 31-12-2019**

| Famille professionnelle | Emploi-type principal | % au sein de la famille | % par rapport au total général |
|---|---|---|---|
| Sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire | Conseillère / Conseiller en développement vie associative | 1,8% | 0,6% |
| | Conseillère / Conseiller en développement des politiques sportives | 14,0% | 4,5% |
| | Conseillère / Conseiller jeunesse | 20,6% | 6,6% |
| | Entraîneure / Entraîneur | 1,8% | 0,6% |
| | Médecin / Pharmacien conseil médecine et biologie du sport | 0,7% | 0,2% |
| | Conseiller technique sportif | 61,0% | 19,5% |
| | **Total "Sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire"** | **100%** | **32,1%** |
| Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention | Chargée / Chargé de la conception, animation et suivi des politiques | 2,9% | 0,6% |
| | Gestionnaire de dispositif | 2,6% | 0,5% |
| | Pilote opérationnel de dispositif ou de projet | 2,0% | 0,4% |
| | Gestionnaire-instructeur administratif | 47,8% | 10,1% |
| | Gestionnaire des formations et des certifications | 20,1% | 4,2% |
| | Chargée / Chargé des formations, des certifications et de l'emploi | 24,7% | 5,2% |
| | **Total "Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention"** | **100%** | **21,1%** |
| Cohésion sociale | Chargée / Chargé de programmes de cohésion sociale | 14,2% | 1,6% |
| | Chargée / chargé du fontionnement des établissements et de l'analyse | 10,3% | 1,2% |
| | Conseillère / Conseiller-expert dans le secteur de la cohésion sociale | 27,1% | 3,1% |
| | Déléguée territoriale / Délégué territorial aux droits des femmes | 16,1% | 1,8% |
| | Tarificatrice sociale/tarificateur social | 32,4% | 3,7% |
| | **Total "Cohésion sociale"** | **100%** | **11,5%** |

**Répartition par catégorie des principaux emplois-types en D(R)(D)JSCS au 31-12-2019**




Les agents en D(R)(D)JSCS se répartissent en 2019 sur 106 emplois-types (contre 114 en 2018). Parmi les plus exercés, on retrouve ceux de « conseillère / conseiller technique sportif » (19,5 %), « gestionnaire instructrice / gestionnaire instructeur administratif » (10 %) et « assistante / assistant de direction » (9,1 %).

À 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 2019, les effectifs du réseau DIRECCTE en région se répartissent entre 15 familles professionnelles[15] parmi lesquelles, par ordre d'importance, « réglementation et contrôle » (49 %) et « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (24 %).
La famille « réglementation et contrôle » est composée à 59 % de membres du corps de l'inspection du travail, complétée par des contrôleurs du travail à hauteur de 14 % et des adjoints administratifs (16 %). Les deux tiers des effectifs sont des femmes. L'emploi-type « inspectrice / inspecteur chargé(e) du contrôle des entreprises » est prépondérant au sein de cette famille (43 % des effectifs).

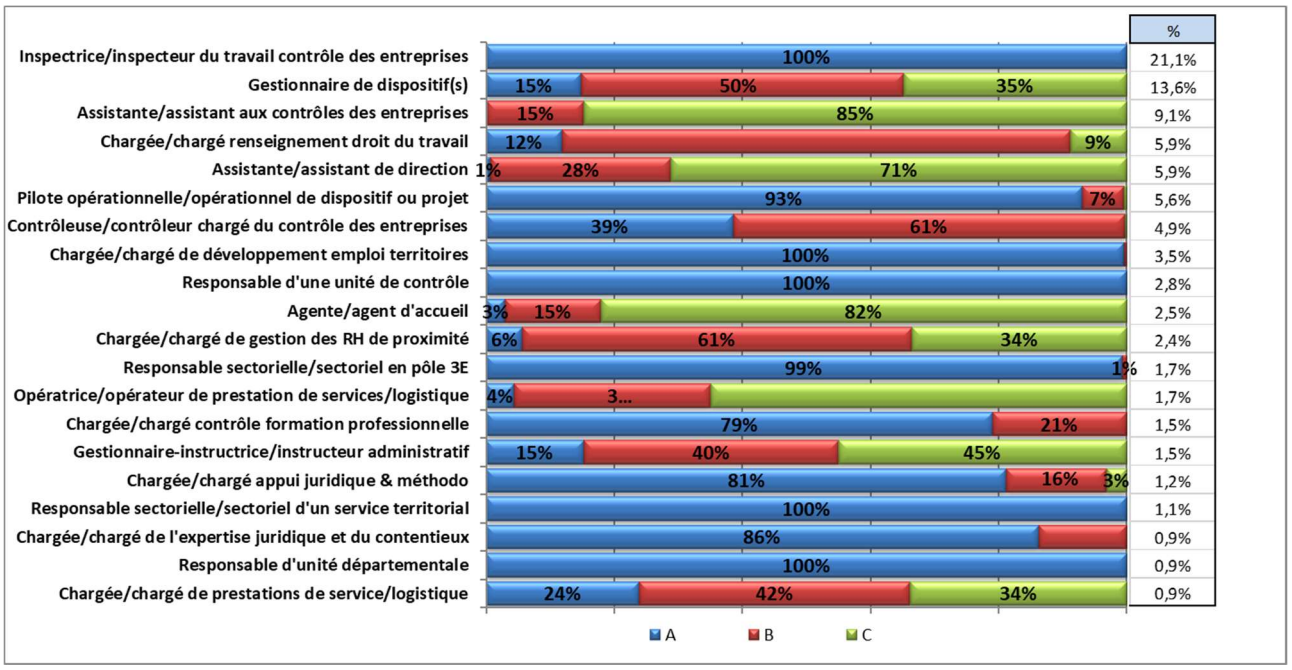
La famille « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » est composée de 77 % de femmes et 23 % d'hommes. Plus de la moitié des postes sont rattachés à l'emploi-type « gestionnaire de dispositif » (56 %) majoritairement exercé par des agents de catégories B et C (85 %). Viennent ensuite les emplois-types « Pilote opérationnel(le) de dispositif » (23 %) et « chargée / chargé du développement de l'emploi et des territoires » (14 %), principalement exercés par des agents de catégorie A.

**Répartition des deux familles professionnelles principales en DIRECCTE au 31-12-2019**

| Famille d'emplois | Emploi type | % au sein de la famille | % par rapport au total général |
|---|---|---|---|
| **Réglementation et contrôle** | Juriste-consultante / juriste-consultant | 0,36% | 0,17% |
| | Rédactrice / rédacteur juridique | 0,03% | 0,01% |
| | Chargée / chargé de l'élaboration de la législation et de la réglementation | 0,36% | 0,17% |
| | Chargée / chargé du contrôle de la formation professionnelle | 3,16% | 1,55% |
| | Inspectrice / inspecteur du travail contrôle des entreprises | 43,13% | 21,11% |
| | Contrôleuse / contrôleur chargé du contrôle des entreprises | 9,97% | 4,88% |
| | Assistante / assistant aux contrôles des entreprises | 18,62% | 9,11% |
| | Chargée / chargé du renseignement en droit du travail, emploi & formation | 12,01% | 5,88% |
| | Responsable d'une unité de contrôle | 5,76% | 2,82% |
| | Chargée / chargé appui juridique & méthodologique inspection du travail | 2,45% | 1,20% |
| | Chargée / chargé de l'expertise juridique et du contentieux | 1,86% | 0,91% |
| | Ingénieure / Ingénieur de prévention | 1,71% | 0,84% |
| | Médecin inspectrice / inspecteur du travail | 0,56% | 0,27% |
| | Chargée / chargé du contrôle des aides & structures d'emploi | 0,03% | 0,01% |
| | **Total réglementation et contrôle** | **100%** | **48,94%** |
| **Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention** | Chargée / chargé de conduite des politiques et dispositifs | 0,71% | 0,17% |
| | Gestionnaire de dispositif(s) | 55,66% | 13,62% |
| | Chargée / chargé de développement de l'emploi et des territoires | 14,18% | 3,47% |
| | Pilote opérationnelle / opérationnel de dispositif ou projet | 22,76% | 5,57% |
| | Gestionnaire-instructrice / instructeur administratif | 6,02% | 1,47% |
| | Gestionnaire des formations et des certifications | 0,05% | 0,01% |
| | Gestionnaire de dispositif(s) pôle T | 0,41% | 0,10% |
| | Chargée / chargé d'appui au dialogue social en DI(R)ECCTE | 0,10% | 0,02% |
| | Chargée / chargé des formations, des certifications et de l'emploi | 0,10% | 0,02% |
| | **Total conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention** | **100%** | **24,46%** |

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

**Répartition des principaux emplois-types en DIRECCTE au 31-12-2019**




Parmi les 100 emplois-types présents en DIRECCTE, les principaux sont ceux d'« inspectrice / inspecteur chargé(e) du contrôle des entreprises » (21,1 %), et de « gestionnaire de dispositif » (13,6 %). Les emplois-types du système d'inspection du travail (inspecteurs, contrôleurs, assistants de contrôles et responsables d'unité de contrôle) rassemblent plus de 40 % des effectifs des DIRECCTE.

### 1.2.4. Les agents non titulaires

Au 31 décembre 2019, **1 526** agents contractuels sont en fonction au sein des ministères sociaux, hors ARS ; 61 % exercent en administration centrale et 39 % en services déconcentrés.
Parmi les agents contractuels, 57 % ont un contrat à durée déterminée et 43 % un contrat à durée indéterminée. La part d'agents en CDD est la plus grande au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » en administration centrale (63 %). Les CDI sont les plus nombreux au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » en administration centrale (215).

**Répartition des agents non titulaires par type de contrat hors contrats PO/HN au 31-12-2019**

| | CDD | | CDI | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | % | Effectifs | % | Effectifs | % |
| Administration centrale | 386 | 73% | 215 | 69% | 601 | 72% |
| D(R)JSCS-DDCS(PP) | 142 | 27% | 97 | 31% | 239 | 28% |
| **Périmètre « Affaires sociales-santé »** | **528** | **100%** | **312** | **100%** | **840** | **100%** |
| Administration centrale | 33 | 51% | 15 | 65% | 48 | 55% |
| D(R)JSCS-DDCS(PP) | 32 | 49% | 8 | 35% | 40 | 45% |
| **Périmètre « Jeunesse et sports »** | **65** | **100%** | **23** | **100%** | **88** | **100%** |
| Administration centrale | 172 | 62% | 112 | 35% | 284 | 47% |
| DI(R)ECCTE | 105 | 38% | 209 | 65% | 314 | 53% |
| **Périmètre « Travail-emploi »** | **277** | **100%** | **321** | **100%** | **598** | **100%** |
| **Total** | **870** | **57%** | **656** | **43%** | **1 526** | **100%** |

Par ailleurs, sur le périmètre « Jeunesse et sports », 90 contractuels bénéficient d'un contrat de préparation olympique ou de haut niveau (PO ou HN), 74 % en CDD et 26 % en CDI (cf. 1.2.5.2 ci-après).

### 1.2.5. Focus sur certains personnels

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

En 2019, 3 fonctionnaires sont détachés sur contrat du périmètre « Jeunesse et sports ».

**Répartition par fonction des fonctionnaires détachés sur contrat du périmètre « Jeunesse et sports » au 31-12-2019**

| Fonction | 2019 | | | | Total 2018 | Total 2017 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | Total | | |
| Conseiller d'animation sportive (CAS) | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| Conseiller technique national (CTN) | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 |
| Conseiller technique régional (CTR) | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| **Total** | **0** | **2** | **1** | **3** | **7** | **7** |

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

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

Au 31 décembre 2019, 389 agents sont sous contrat PO-HN, dont 322 contrats de préparation olympique et 67 contrats de haut niveau.

La proportion de femmes recrutée sur contrat PO-HN est de 13 % ; elle est stable depuis 2017.

**Répartition par sexe des agents sous contrats PO/HN entre 2017 et 2019**

| Sexe | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | % | Effectifs | % | Effectifs | % |
| Hommes | 347 | 86% | 348 | 87% | 340 | 87% |
| Femmes | 54 | 13% | 52 | 13% | 49 | 13% |
| **Total** | **401** | **100%** | **400** | **100%** | **389** | **100%** |

En 2019, la part des directeurs techniques nationaux reste stable depuis 2017 comme la part des entraîneurs nationaux.

**Répartition par mission des agents sous contrats PO/HN entre 2017 et 2019**

| Mission exercée | 2017 | | 2018 | | 2018 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | % | Effectifs | % | Effectifs | % |
| Directeurs techniques nationaux | 67 | 17% | 68 | 17% | 67 | 17% |
| Entraîneurs nationaux | 334 | 83% | 332 | 83% | 322 | 83% |
| **Total** | **401** | **100%** | **400** | **100%** | **389** | **100%** |

En 2019, le nombre d'agents non titulaires bénéficiant d'un contrat PO-HN augmente de 4 points en %. Le nombre de CDI augmente de 4 points en % alors que le nombre de CDD baisse de 4 points.

### Répartition par statut des agents sous contrats PO/HN entre 2017 et 2019

| Statut | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | % | Effectifs | % | Effectifs | % |
| Agents titulaires | 318 | 79% | 324 | 81% | 299 | 77% |
| Agents non titulaires | 83 | 21% | 76 | 19% | 90 | 23% |
| *Dont CDI* | *28* | *34%* | *17* | *22%* | *23* | 26% |
| *Dont CDD* | *55* | *67%* | *59* | *78%* | *67* | 74% |
| **Total** | **401** | **100%** | **400** | **100%** | **389** | **100%** |

### Répartition par origine administrative des agents titulaires sous contrats PO/HN entre 2017 et 2019

| Origine administrative | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | % | Effectifs | % | Effectifs | % |
| Ministère des sports | 280 | 88% | 290 | 89,5% | 272 | 91% |
| *Inspecteur de la jeunesse et des sports* | *8* | *3%* | *8* | *3%* | *9* | *3%* |
| *Conseiller technique et pédagogique supérieur (domaine sport)* | *46* | *16%* | *48* | *17%* | *49* | *18%* |
| *Professeur de sport* | *226* | *81%* | *234* | *81%* | *214* | *79%* |
| Ministère de l'éducation nationale | 24 | 8% | 23 | 7% | 18 | 6% |
| Autres ministères (Enseignement supérieur, Défense, Intérieur) | 6 | 2% | 6 | 2% | 5 | 1,7% |
| Fonction publique territoriale | 7 | 2% | 5 | 1,5% | 4 | 1,3% |
| Fonction publique hospitalière | 1 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| **Total** | **318** | **100%** | **324** | **100%** | **299** | **100%** |

Les trois tableaux ci-après détaillent, par discipline et statut des agents, les contrats de préparation olympique et de haut niveau, ainsi que les DTN de 3e catégorie par discipline et statut.

### Nombre d'agents relevant d'un contrat de préparation olympique par discipline et statut en 2019

| Discipline | 2019 | | | | | | | | | Total 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Titulaires | | | Non titulaires | | | Total PO DTN + EN | | | |
| | DTN 1ère catégorie | Entraineurs nationaux | Sous-total | DTN 1ère catégorie | Entraineurs nationaux | Sous-total | DTN 1ère catégorie | Entraineurs nationaux | Total | |
| Athlétisme | 1 | 19 | 20 | 0 | 0 | 0 | 1 | 19 | 20 | 21 |
| Aviron | 1 | 12 | 13 | 0 | 1 | 1 | 1 | 13 | 14 | 15 |
| Badminton | 1 | 5 | 6 | 0 | 3 | 3 | 1 | 8 | 9 | 10 |
| Base-ball | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| Basket-ball | 1 | 10 | 11 | 0 | 1 | 1 | 1 | 11 | 12 | 14 |
| Boxe | 1 | 5 | 6 | 0 | 2 | 2 | 1 | 7 | 8 | 8 |
| Canoë kayak | 1 | 5 | 6 | 0 | 2 | 2 | 1 | 7 | 8 | 10 |
| Cyclisme | 1 | 11 | 12 | 0 | 3 | 3 | 1 | 14 | 15 | 15 |
| Equitation | 1 | 5 | 6 | 0 | 6 | 6 | 1 | 11 | 12 | 12 |
| Escrime | 1 | 8 | 9 | 0 | 4 | 4 | 1 | 12 | 13 | 12 |
| Football | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 |
| Golf | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Gymnastique | 1 | 8 | 9 | 0 | 5 | 5 | 1 | 13 | 14 | 15 |
| Haltérophilie | 0 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 |
| Handball | 1 | 5 | 6 | 0 | 2 | 2 | 1 | 7 | 8 | 9 |
| Handisport | 1 | 5 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 6 | 6 |
| Hockey sur gazon | 1 | 2 | 3 | 0 | 5 | 5 | 1 | 7 | 8 | 7 |
| Hockey sur glace | 1 | 4 | 5 | 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 6 | 6 |
| Judo | 1 | 11 | 12 | 0 | 4 | 4 | 1 | 15 | 16 | 16 |
| Karaté (devenu Olympique) | 1 | 3 | 4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| Lutte | 1 | 4 | 5 | 0 | 3 | 3 | 1 | 7 | 8 | 8 |
| Montagne Escalade (devenu Olympique) | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Natation | 1 | 6 | 7 | 0 | 9 | 9 | 1 | 15 | 16 | 16 |
| Pentathlon moderne | 1 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| Roller sports (devenu Olympique) | 1 | 6 | 7 | 0 | 1 | 1 | 1 | 7 | 8 | 7 |
| Rugby à XV (devenu Olympique) | 1 | 5 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 6 | 8 |
| Ski | 1 | 12 | 13 | 0 | 12 | 12 | 1 | 24 | 25 | 28 |
| Sport adapté | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| Sports de glace | 1 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 1 | 5 | 6 | 7 |
| Surf (devenu Olympique) | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Taekwondo | 1 | 2 | 3 | 0 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 |
| Tennis | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 |
| Tennis de table | 1 | 6 | 7 | 0 | 3 | 3 | 1 | 9 | 10 | 11 |
| Tir | 1 | 8 | 9 | 0 | 1 | 1 | 1 | 9 | 10 | 10 |
| Tir à l'arc | 1 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 | 7 |
| Triathlon | 1 | 5 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 6 | 7 |
| Voile | 1 | 11 | 12 | 0 | 2 | 2 | 1 | 13 | 14 | 13 |
| Volley | 1 | 2 | 3 | 0 | 5 | 5 | 1 | 7 | 8 | 6 |
| **Total** | **35** | **210** | **245** | **0** | **86** | **86** | **35** | **296** | **331** | **343** |

## Nombre d'agents relevant d'un contrat de sport de haut niveau par discipline et statut en 2019

| Discipline | 2019 | | | | | | | | | Total 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Titulaires | | | Non titulaires | | | Total HN DTN + EN | | | |
| | DTN 2ème catégorie | Entraineurs nationaux | Sous-total | DTN 2ème catégorie | Entraineurs nationaux | Sous-total | DTN 2ème catégorie | Entraineurs nationaux | Total | |
| Aéronautique | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Automobile | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Billard | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Boxe française | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 | 5 |
| Course d'orientation | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Danse | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 |
| Football américain | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Force athlétique | 0 | | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Karaté (devenu Olympique) | | | | | | | | | | |
| Montagne escalade (devenu Olympique) | | 0 | | | | | | | | |
| Motocyclisme | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 |
| Parachutisme | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 |
| Pelote basque | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Pétanque | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Quilles | 1 | | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| Roller sports (devenu Olympique) | | | | | | | | | | |
| Rugby à XV (devenu Olympique) | | 0 | | | | | | | | |
| Rugby à XIII | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| Sauvetage | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 4 | 5 | 0 | 5 | 1 |
| Ski nautique | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Sports boules | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Sports s/ marin | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Squash | 1 | | 1 | 4 | 0 | 4 | 5 | 0 | 5 | 5 |
| Surf (devenu Olympique) | | 0 | | | | | | | | |
| Vol à voile | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Vol libre | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| **Total** | **20** | **0** | **20** | **22** | **4** | **26** | **42** | **4** | **46** | **45** |

## Nombre de Directeurs techniques nationaux de 3e catégorie par discipline et statut en 2019

| Discipline | 2019 | | | 2018 |
|---|---|---|---|---|
| | Titulaires | Non titulaires | Total | Total |
| Asptt | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Char à voile | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Cyclotourisme | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Éducation physique et de gymnastique volontaire | 1 | 0 | 1 | 1 |
| FFSE | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Kick Boxing | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Randonnée pédestre | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Retraite sportive | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Fédération sportive et culturelle de France | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Spéléologie | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Sport pour tous | 1 | 0 | 1 | 1 |
| UFOLEP | 1 | 0 | 1 | 1 |
| **Total** | **12** | **0** | **12** | **12** |

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

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

Au 31 décembre 2019, 1 484 agents en effectif physique sont affectés dans les établissements publics nationaux relevant du programme « sport » (1 559 agents en 2018), dont 62,6 % de titulaires (63 % en 2018) et 37,4 % de contractuels contre (37 % en 2018).

Parmi les titulaires, 56,4 % appartiennent à la catégorie A, 28,4 % à la catégorie C et 15,2 % à la catégorie B. Ces proportions sont en légère augmentation pour les catégories A et B et en baisse pour la catégorie C par rapport à celles observées en 2018.

Parmi les contractuels, 77 % des agents sont en CDD (74 % en 2018) et 23 % ont un CDI (26 % en 2018).

Le tableau ci-après présente les effectifs au 31 décembre 2019 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 31-12-2019**

| Statut/Catégorie/Corps | | | Établissements | | | | | | | Total 2019 | Total 2018 | Évolution |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | CREPS | ENVSN | ENSM | INSEP | MNS | IFCE (1) | CNDS | | | |
| Agents titulaires | A | Postes de direction (directeurs et directeurs adjoints) | 33 | 3 | 3 | 3 | 1 | | | **43** | 47 | **-9%** |
| | | Attachés d'administration de l'État | 40 | 1 | 4 | 4 | 1 | | | **50** | 50 | **0%** |
| | | Ingénieurs de recherche | 1 | | | | | | | **1** | 3 | **-67%** |
| | | Ingénieurs d'études | 10 | 1 | | 8 | 2 | | | **21** | 22 | **-5%** |
| | | Infirmiers diplômés d'État | 9 | | | 1 | | | | **10** | 14 | **-29%** |
| | | Autres corps de catégories A et A+ | 9 | 3 | 3 | 21 | | | | **36** | 23 | **57%** |
| | | Inspecteurs et inspecteurs principaux jeunesse et sports (hors postes de direction) | 3 | | | | | 1 | | **4** | 4 | **0%** |
| | | Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (hors postes de direction) | 27 | 3 | 5 | 24 | | 1 | | **60** | 69 | **-13%** |
| | | Professeurs de sport (hors postes de direction) | 195 | 17 | 28 | 17 | | 19 | | **276** | 286 | **-3%** |
| | | Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse | 10 | | | 1 | | | | **11** | 12 | **-8%** |
| | | Professeurs d'EPS (certifiés et agrégés) | 1 | | 1 | 3 | | | | **5** | 6 | **-17%** |
| | | Autres (Professeurs des écoles, Chargés d'éducation) | 1 | | | 6 | | | | **7** | 8 | **-13%** |
| | **Total agents de catégorie A** | | **339** | **28** | **44** | **88** | **4** | **21** | **0** | **524** | **544** | **-4%** |
| | B | Secrétaires administratifs | 99 | 2 | 9 | 6 | | | | **116** | 112 | **4%** |
| | | Techniciens de recherche et de formation | 9 | | 1 | 8 | | | | **18** | 15 | **20%** |
| | | Contrôleurs des finances publiques | | | | | | | | **0** | 3 | **-100%** |
| | | Assistants de service social | | | | | | | | **0** | 0 | **-** |
| | | Autres | 2 | | | 5 | | | | **7** | 8 | **-13%** |
| | **Total agents de catégorie B** | | **110** | **2** | **10** | **19** | **0** | **0** | **0** | **141** | **138** | **2%** |
| | C | Adjoints administratifs (ADJAMAS ADJAENES) | 142 | 6 | 15 | 30 | 3 | | | **196** | 184 | **7%** |
| | | Adjoints techniques (ADJTMAS ATEC ATEE) | 21 | 7 | 11 | 6 | 1 | | | **46** | 62 | **-26%** |
| | | Adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF) | 15 | 3 | | 4 | | | | **22** | 53 | **-58%** |
| | | Auxiliaire de puériculture | | | | | | | | **0** | 0 | **-** |
| | **Total agents de catégorie C** | | **178** | **16** | **26** | **40** | **4** | **0** | **0** | **264** | **299** | **-12%** |
| | **Total agents titulaires** | | **627** | **46** | **80** | **147** | **8** | **21** | **0** | **929** | **981** | **-5%** |
| Agents non titulaires | CDD de droit privé - AED + app | | 119 | 1 | | | 4 | | | **124** | 120 | **3%** |
| | CDD de droit public | | 159 | 3 | 38 | 90 | 12 | | | **302** | 305 | **-1%** |
| | CDI de droit public | | 51 | 7 | 18 | 50 | 3 | | | **129** | 153 | **-16%** |
| | CDI de droit privé | | | | | | | | | **0** | 0 | **-** |
| | **Total agents non titulaires** | | **329** | **11** | **56** | **140** | **19** | **0** | **0** | **555** | **578** | **-4%** |
| **Total agents en EPN** | | | **956** | **57** | **136** | **287** | **27** | **21** | **0** | **1 484** | **1 559** | **-5%** |

1 : Seuls les agents relevant des corps JS et EN, et les agents en CDI présents sur le site de Saumur sont comptabilisés (ex périmètre de l'ENE)
2 : CDI droit privé (dispositif spécifique DOM - CREPS Pointe-à Pitre)

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

En 2019, 2 432 personnels sont en position interruptive d'activité ou placés hors des ministères sociaux (2 107 agents en 2018).

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 le détachement sortant (35 % d'entre eux), la mise à disposition sortante (26 %) et la disponibilité (19 %) ;
- 45 % des personnels du périmètre « Jeunesse et sports » sont en disponibilité et 40 % en détachement sortant ;
- 31 % des agents « Travail-emploi » gérés non présents exercent leurs missions en détachement, 21 % sont mis à disposition sortante.
- Enfin, parmi les agents appartenant à des corps communs aux 3 périmètres, 70 % d'entre eux sont en position de détachement sortant.

**Répartition par position administrative des personnels « gérés mais non présents » par périmètre au 31-12-2019**

| Position administrative | Périmètre "Affaires sociales-santé" | | Périmètre "Jeunesse et sports" | | Périmètre "Travail-emploi" | | "Corps communs aux 3 périmètres" | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % |
| Congé de longue durée | 71 | 7% | 12 | 4% | 90 | 20% | 1 | 0% | **174** | **7%** |
| Congé parental ou de présence parentale | 1 | 0% | 2 | 1% | 10 | 2% | 6 | 1% | **19** | **1%** |
| Congé sans rémunération ou sans traitement | 34 | 4% | 1 | 0% | 21 | 5% | 2 | 0% | **58** | **2%** |
| Détachement sortant | 336 | 35% | 129 | 40% | 143 | 31% | 488 | 70% | **1 096** | **45%** |
| Disponibilité | 185 | 19% | 145 | 45% | 81 | 18% | 124 | 18% | **535** | **22%** |
| Hors cadres | 6 | 1% | 0 | 0% | 4 | 1% | 1 | 0% | **11** | **0%** |
| Mise à disposition sortant | 252 | 26% | 29 | 9% | 97 | 21% | 43 | 6% | **421** | **17%** |
| PNA sortant | 69 | 7% | 6 | 2% | 15 | 3% | 28 | 4% | **118** | **5%** |
| **Total** | **954** | **100%** | **324** | **100%** | **461** | **100%** | **693** | **100%** | **2 432** | **100%** |

# CHAPITRE 2
# LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS


**2. Les mouvements de personnels** 57

**2.1. Les entrées et les sorties** 57

2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale 58

2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés 60

**2.2. Les agents en transition professionnelle** 62

**2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels** 65

2.3.1. Les concours 66

2.3.2. Les recrutements de l'École nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration 73

2.3.3. Les recrutements sans concours 73

2.3.4. Les recrutements d'apprentis 73

2.3.5. Les examens professionnels 77

2.3.6. La résorption de l'emploi précaire 80

**2.4. Les départs à la retraite** 81

2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires 81

2.4.2. Les départs à la retraite constatés des agents de l'Éducation nationale 86

2.4.3. Les départs à la retraite constatés des agents contractuels 86

**2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire** 87

2.5.1. Programme 124 87

2.5.2. Programme 155 87


## Chiffres clés 2019

Taux de rotation :

* Programme 124 : **10 %** en AC, **14 %** en D(R)JSCS/DDCS(PP), **12 %** en ARS
* Programme 155 : **21 %** en AC. **15 %** en DI(R)ECCTE

Recrutements par concours :

*Catégorie A : **409** admis

*Catégorie B : **322** admis

*Catégorie C : **21** admis

Recrutements d'apprentis : **199** apprentis

Départs à la retraite : **1 119** départs

# 2. Les mouvements de personnels

## 2.1. Les entrées et les sorties

En 2019, 7 872 mouvements de personnels (entrées ou sorties) ont eu lieu au sein de l'ensemble du périmètre ministériel. 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 (26 %). Quant aux sorties, ces mobilités représentent un peu plus d'un quart (26 %) observées sur le programme 155 et 18 % pour le programme 124. Ces mouvements ne représentent que 5 % des entrées et des sorties en ARS.

**Flux d'entrées et de sorties en effectifs physiques par affectation en 2019**

| Flux d'entrées et sorties | P124 | | | P155 | | | ARS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | AC | SD | Total | AC | SD | Total | |
| Entrées impactant le plafond d'emplois | 122 | 653 | 775 | 264 | 621 | 885 | 773 |
| Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois | 391 | 253 | 644 | 50 | 351 | 401 | 38 |
| **Total des entrées** | **513** | **906** | **1 419** | **314** | **972** | **1 286** | **811** |
| Sorties impactant le plafond d'emplois | 483 | 1 105 | 1 588 | 204 | 902 | 1 106 | 877 |
| Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois | 113 | 235 | 348 | 33 | 355 | 388 | 49 |
| **Total des sorties** | **596** | **1 340** | **1 936** | **237** | **1 257** | **1 494** | **926** |

Le taux de rotation[16], calculé à partir des entrées et sorties impactant le plafond d'emplois, est en baisse en administration centrale de 5 points pour le programme 124. Il augmente pour le programme 155 en administration centrale de 4 points. Pour les services déconcentrés, une hausse des taux de rotation est observée de 2 et 3 points respectivement pour les D(R)JSCS-DDCS(PP) et en DI(R)ECCTE. Le taux de rotation est stable pour les ARS.

**Taux de rotation en 2018 et en 2019**

| | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| Administration centrale P124 | 15% | 10% |
| Administration centrale P155 | 17% | 21% |
| D(R)JSCS-DDCS(PP) | 12% | 14% |
| DI(R)ECCTE | 12% | 15% |
| ARS | 12% | 12% |

[16] 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.

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 2019, pour le programme 155 de l'administration centrale, les flux concernent principalement les mouvements de contractuels. Les entrées de contractuels représentent 32 % de l'ensemble des entrées ; les fins de contrats représentent 27 % de l'ensemble des sorties.

**Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2019 en effectifs physiques (P155)**

| Entrées | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Entrées impactant le plafond d'emplois** | **192** | **44** | **28** | **264** |
| Affectations INSEE | 16 | 0 | 0 | 16 |
| Changements de secteur (Travail / Santé-ARS) | 18 | 1 | 2 | 21 |
| Concours | 26 | 7 | 1 | 34 |
| Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM | 34 | 17 | 8 | 59 |
| Entrées d'agents non titulaires | 77 | 11 | 15 | 103 |
| Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement) | 13 | 5 | 0 | 18 |
| Temps partiels | 8 | 3 | 2 | 13 |
| **Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois** | **41** | **5** | **4** | **50** |
| Mutations AC/SD | 10 | 4 | 0 | 14 |
| Mouvements internes à l'AC | 18 | 0 | 4 | 22 |
| Concours sans impact (ex : IRA TH) | 8 | 1 | 0 | 9 |
| Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3 | 4 | 0 | 0 | 4 |
| Prises en charge des MAD gratuites * | 1 | 0 | 0 | 1 |
| **Total des entrées** | **233** | **49** | **32** | **314** |

* données non exhaustives

| Sorties | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Sorties impactant le plafond d'emplois** | **136** | **38** | **30** | **204** |
| Changements de secteur ( Santé/Travail -ARS) | 18 | 4 | 5 | 27 |
| Décès | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants… | 36 | 10 | 1 | 47 |
| Fins affectation INSEE | 11 | 0 | 0 | 11 |
| Fins Contrats (inclus démission) | 37 | 13 | 13 | 63 |
| Retraites | 20 | 6 | 8 | 34 |
| Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…) | 7 | 2 | 3 | 12 |
| Temps partiels | 5 | 3 | 0 | 8 |
| **Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois** | **23** | **4** | **6** | **33** |
| Concours sans impact | 1 | 4 | 2 | 7 |
| Fins de MAD gratuites* | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Mouvements internes à l'AC | 18 | 0 | 4 | 22 |
| Mutations AC/SD | 8 | 1 | 1 | 10 |
| **Total des sorties** | **159** | **42** | **36** | **237** |

Au sein du programme 124 de l'administration centrale, les flux concernent principalement les mouvements de contractuels. Les entrées de contractuels représentent 37 % de l'ensemble des entrées ; les fins de contrats représentent 19 % de l'ensemble des sorties. Les autres sorties importantes sont les détachements sortants, PNA sortantes, affectations CIGEM, fins de détachements entrants (22 %). Les retraites représentent 18,5 % de l'ensemble des sorties.

**Flux d'entrées et de sorties en administration centrale en 2019 en effectifs physiques (P124)**

| Entrées | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Entrées impactant le plafond d'emplois** | **282** | **50** | **59** | **391** |
| Changements de secteur (Travail / Santé - ARS) | 17 | 3 | 4 | 24 |
| Concours | 29 | 6 | | 35 |
| Détachements entrants/PNA entrantes/Affectations CIGEM | 71 | 20 | 7 | 98 |
| Entrées d'agents non titulaires | 137 | 16 | 36 | 189 |
| Réintégrations (suite à congé parental, CLD, dispo, détachement…) | 21 | 2 | 8 | 31 |
| Temps partiels | 7 | 3 | 4 | 14 |
| **Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois** | **101** | **14** | **7** | **122** |
| Concours sans impact | 10 | | | 10 |
| Mouvements internes à l'AC | 72 | 12 | 7 | 91 |
| Mutations AC/SD | 19 | 2 | | 21 |
| **Total des entrées** | **383** | **64** | **66** | **513** |

| Sorties | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Sorties impactant le plafond d'emplois** | **352** | **81** | **50** | **483** |
| Changements de secteur (Travail / Santé - ARS) | 42 | 9 | 3 | 54 |
| Décès | 3 | | 1 | 4 |
| Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants | 111 | 13 | 9 | 133 |
| Fins de contrat (inclus démission) | 84 | 14 | 17 | 115 |
| Retraites | 61 | 35 | 14 | 110 |
| Sorties temporaires (disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…) | 30 | 7 | 3 | 40 |
| Temps partiels | 21 | 3 | 3 | 27 |
| **Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois** | **92** | **14** | **7** | **113** |
| Concours sans impact | 9 | | | 9 |
| Mouvements internes à l'AC | 70 | 12 | 7 | 89 |
| Mutations AC/SD | 13 | 2 | | 15 |
| **Total des sorties** | **444** | **95** | **57** | **596** |

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

En DI(R)ECCTE, les entrées par concours représentent 30 % des entrées. S'agissant des sorties, les plus nombreuses concernent les départs à la retraite (52 %), puis les détachements sortants (12 %).

**Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2019 en effectifs physiques (P155)**

| Entrées | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Entrées impactant le plafond d'emplois** | **323** | **224** | **74** | **621** |
| Affectations INSEE | 5 | 1 | | 6 |
| Changements de secteur (Travail / Santé-ARS-INTEFP) | 13 | 17 | 4 | 34 |
| Concours | 80 | 80 | 27 | 187 |
| Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM | 30 | 31 | 7 | 68 |
| Entrées d'agents non titulaires | 51 | 27 | 14 | 92 |
| Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement) | 21 | 17 | 12 | 50 |
| Temps partiels | 123 | 51 | 10 | 184 |
| **Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois** | **319** | **17** | **15** | **351** |
| Concours sans impact (IET affectés au 1/12/17, IRA TH) | 51 | | | 51 |
| CRIT | 159 | | | 159 |
| Mouvements internes aux SD | 102 | 16 | 14 | 132 |
| Mutations AC/SD | 7 | 1 | 1 | 9 |
| Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3* | | | | 0 |
| **Total des entrées** | **642** | **241** | **89** | **972** |

| Sorties | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Sorties impactant le plafond d'emplois** | **334** | **264** | **304** | **902** |
| Changements de secteur (Travail / Santé-ARS-INTEFP) | 5 | 4 | 5 | 14 |
| Décès | 3 | 2 | 3 | 8 |
| Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants | 49 | 29 | 27 | 105 |
| Fins affectation INSEE | 3 | 1 | | 4 |
| Fins contrats | 22 | 15 | 10 | 47 |
| Retraites | 132 | 161 | 175 | 468 |
| Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD) | 25 | 17 | 11 | 53 |
| Temps partiels | 95 | 35 | 73 | 203 |
| **Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois** | **155** | **185** | **15** | **355** |
| Mutations AC/SD | 11 | 3 | 1 | 15 |
| Mouvements internes aux SD | 97 | 21 | 14 | 132 |
| Concours sans impact | 46 | 2 | | 48 |
| CRIT | | 159 | | 159 |
| Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3* | 1 | | | 1 |
| **Total des sorties** | **489** | **449** | **319** | **1257** |

Au sein des D(R)(D)JSCS-DDCS(PP), le flux des entrées le plus important concerne les agents non titulaires, soit 25 % de l'ensemble des entrées. Les départs à la retraite représentent le flux le plus important des sorties soit 20 %. A noter que les mouvements internes concernent 20 % des entrées et 13 % des sorties.

**Flux d'entrées et de sorties en services déconcentrés en 2019 en effectifs physiques (P124)**

| Entrées | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Entrées impactant le plafond d'emplois** | **280** | **244** | **129** | **653** |
| Changements de secteur (Travail / Santé - ARS) | 34 | 9 | 10 | 53 |
| Concours | 50 | 35 | 8 | 93 |
| Détachements entrants/PNA entrantes/Affectations CIGEM | 38 | 61 | 24 | 123 |
| Entrées ANT | 83 | 96 | 52 | 231 |
| Réintégrations (suite à CP, CLD, dispo, détachement…) | 30 | 12 | 10 | 52 |
| Temps partiels | 45 | 31 | 25 | 101 |
| **Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois** | **217** | **24** | **12** | **253** |
| Concours sans impact | 25 | 1 | | 26 |
| Mouvements internes aux SD | 146 | 20 | 12 | 178 |
| Mutations AC/SD | 46 | 3 | | 49 |
| **Total des entrées** | **497** | **268** | **141** | **906** |

| Sorties | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Sorties impactant le plafond d'emplois** | **572** | **294** | **239** | **1 105** |
| Changements de secteur (Travail / Santé - ARS) | 64 | 12 | 8 | 84 |
| Concours sans impact | 18 | 1 | 1 | 20 |
| Décès | 1 | 2 | 3 | 6 |
| Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants | 59 | 58 | 38 | 155 |
| Fins de contrat | 70 | 83 | 36 | 189 |
| Mouvements internes aux SD | 144 | 21 | 11 | 176 |
| Mutations AC/SD | 32 | 5 | 2 | 39 |
| Retraites | 108 | 70 | 91 | 269 |
| Sorties temporaires (disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD…) | 39 | 13 | 25 | 77 |
| Temps partiels | 37 | 29 | 24 | 90 |
| **Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois** | **194** | **27** | **14** | **235** |
| Concours sans impact | 18 | 1 | 1 | 20 |
| Mouvements internes aux SD | 144 | 21 | 11 | 176 |
| Mutations AC/SD | 32 | 5 | 2 | 39 |
| **Total des sorties** | **766** | **321** | **253** | **1 340** |

## 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.

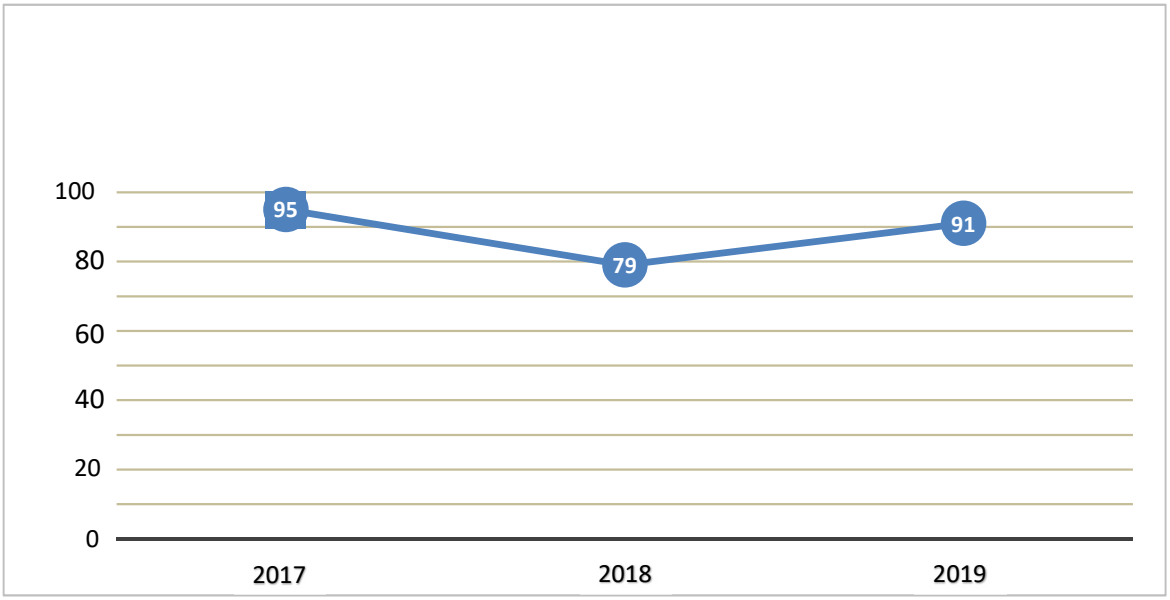
Les agents en transition professionnelle sont des agents titulaires ou contractuels en CDI, en position d'activité, soit après une période d'absence (congé de longue durée, disponibilité, détachement, mise à disposition…), soit pour quelques-uns d'entre eux, après une réorganisation de leur service.

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).

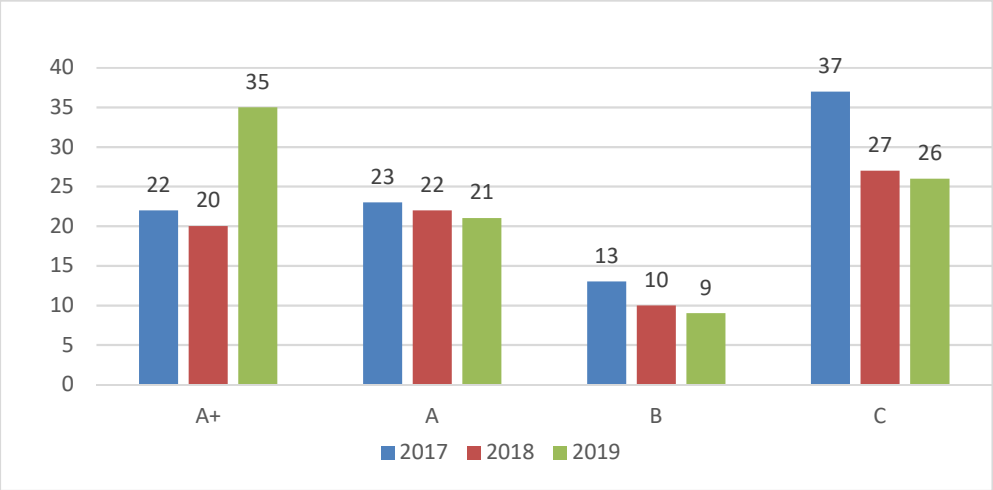
En 2019, 91 agents étaient en situation de transition professionnelle, contre 79 en 2018. Le nombre d'agents en transition professionnelle s'est stabilisé en 2019 malgré une prise en charge plus nombreuse de situations complexes.

**Évolution du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2017 et 2019**



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

**Évolution par catégorie du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2017 et 2019**




En 2019, 9 sessions de formation bureautique ont été organisées. Elles se sont déroulées sous plusieurs format : soit sous forme de formation à la carte qui permet de répondre aux besoins immédiats des agents soit en session de formation classique.

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

L'analyse par catégorie hiérarchique montre une stagnation des effectifs en transition professionnelle pour les agents des catégories A, B et C. Les agents en transition professionnelle appartenant aux catégories A et A+ des périmètres « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi » représentent plus de la moitié des agents en transition professionnelle.

**Répartition du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2017 et 2019 par catégorie et périmètre**

| Catégorie | Périmètre « Affaires sociales-santé » | | | Périmètre « Jeunesse et sports » | | | Périmètre « Travail-emploi » | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 |
| A+ | 20 | 18 | 28 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 7 |
| A | 19 | 16 | 15 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| B | 9 | 7 | 6 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| C | 26 | 20 | 20 | 4 | 5 | 4 | 7 | 2 | 2 |
| **Total** | **74** | **61** | **69** | **9** | **11** | **10** | **12** | **7** | **12** |

Sur l'ensemble des agents en transition professionnelle, 19 d'entre eux ont été affectés sur un poste au cours de l'année 2019.

**Nombre d'agents ayant obtenu un poste permanent entre 2016 et 2019 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) |
|---|---|---|---|---|
| 2015 | 6 | 2 | 1 | 1 |
| 2016 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 2017 | / | 6 | 6 | 8 |
| 2018 | | | 5 | 5 |
| 2019 | | | | 3 |
| **Total** | **10** | **13** | **15** | **19** |

Parmi l'ensemble des agents en transition professionnelle, 67 % se sont vus confier une mission. Les autres agents sont en congé de longue maladie, en formation, en coaching ou en recherche de poste.

Les agents en transition professionnelle de plus de 60 ans sont les plus nombreux (33 %), devant les agents en transition professionnelle appartenant à la tranche « 45-54 ans » (29 %).

Les agents en transition professionnelle qui réintègrent à l'issue d'un détachement sortant sont proportionnellement les plus nombreux (25 %). Les agents en transition professionnelle qui réintègrent après un congé mobilité, une disponibilité, une mise à disposition sortante représentent 20 % du total de cette population ; les agents qui réintègrent à l'issue d'un congé longue durée ou de longue maladie (16 %).

## 2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels

En 2019, 1 029 postes ont été offerts aux concours et examens professionnels de droit commun et réservés, contre 1 154 postes en 2018. Au total, 726 agents ont été admis (contre 948 en 2018 soit une diminution de 23%).

**Bilan des recrutements par catégorie, type de recrutement et périmètre entre 2017 et 2019**

| Cat. | Type de recrutement | Périmètre | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Inscrits | Admis | Postes offerts | Inscrits | Admis | Postes offerts | Inscrits | Admis | Postes offerts |
| A | Concours externe | Jeunesse et sports | 934 | 50 | **51** | 726 | 24 | **25** | 428 | 9 | **9** |
| | | Affaires sociales-santé | 933 | 53 | **53** | 1 092 | 39 | **46** | 767 | 41 | **50** |
| | | Travail-emploi | 1 115 | 21 | **21** | 1 032 | 33 | **33** | 933 | 37 | **39** |
| | Concours interne | Jeunesse et sports | 313 | 27 | **30** | 117 | 7 | **7** | 205 | 6 | **19** |
| | | Affaires sociales-santé | 320 | 22 | **23** | 289 | 17 | **22** | 254 | 27 | **29** |
| | | Travail-emploi | 145 | 9 | **17** | 109 | 33 | **33** | 139 | 3 | **11** |
| | Examen professionnel | Corps interministériels | 948 | 115 | **115** | 746 | 131 | **131** | 795 | 146 | **146** |
| | | Affaires sociales-santé | 112 | 36 | **36** | 108 | 35 | **35** | 83 | 25 | **200** |
| | | Travail-emploi (Epit/Crit) | 608 | 200 | **200** | 451 | 193 | **200** | 204 | 115 | **200** |
| | Concours réservé | Corps interministériels | - | - | **-** | - | - | **-** | - | - | **-** |
| | | Jeunesse et sports | 25 | 20 | **41** | - | - | **-** | - | - | **-** |
| | | Affaires sociales-santé | - | - | **-** | 172 | 93 | **213** | - | - | **-** |
| **Total catégorie A** | | | **5 453** | **553** | **587** | **4 670** | **582** | **722** | **3 808** | **409** | **703** |
| B | Concours externe | Affaires sociales-santé | 375 | 24 | **24** | 202 | 7 | **7** | 171 | 9 | **9** |
| | | Corps interministériels | ND | 65 | **65** | ND | 70 | **79** | nc | 69 | **74** |
| | Concours interne | Affaires sociales-santé | 91 | 10 | **11** | 65 | 5 | **5** | 32 | 6 | **6** |
| | | Corps interministériels | ND | 43 | **43** | ND | 45 | **55** | nc | 55 | **55** |
| | Examen professionnel | Corps interministériels | 1 848 | 103 | **103** | 1 777 | 136 | **135** | 1 487 | 132 | **132** |
| | | Affaires sociales-santé | 112 | 16 | **16** | 106 | 10 | **15** | 118 | 12 | **12** |
| | | Travail-emploi | 114 | 25 | **25** | 76 | 15 | **15** | 39 | 13 | **13** |
| | Concours réservé | Corps interministériels | 45 | 34 | **88** | - | - | **-** | - | - | **-** |
| | | Affaires sociales-santé | - | - | **-** | - | - | **-** | - | - | **-** |
| **Total catégorie B** | | | **2 585** | **320** | **375** | **2 226** | **288** | **311** | **1 847** | **296** | **301** |
| C | Concours externe | Corps interministériels | ND | 19 | **23** | ND | 15 | **17** | nc | 13 | **14** |
| | Concours interne | Corps interministériels | ND | 10 | **12** | ND | 20 | **26** | nc | 8 | **11** |
| | Concours réservé | Corps interministériels | - | - | **-** | 24 | 24 | **50** | - | - | **-** |
| | | Affaires sociales-santé | - | - | **-** | 26 | 19 | **28** | - | - | **-** |
| | | Jeunesse et sports | - | - | **-** | - | - | **-** | - | - | **-** |
| **Total catégorie C** | | | **0** | **29** | **35** | **50** | **78** | **121** | **-** | **21** | **25** |
| **Ensemble** | | | **8 038** | **902** | **997** | **6 946** | **948** | **1 154** | **5 655** | **726** | **1 029** |

## 2.3.1. Les concours

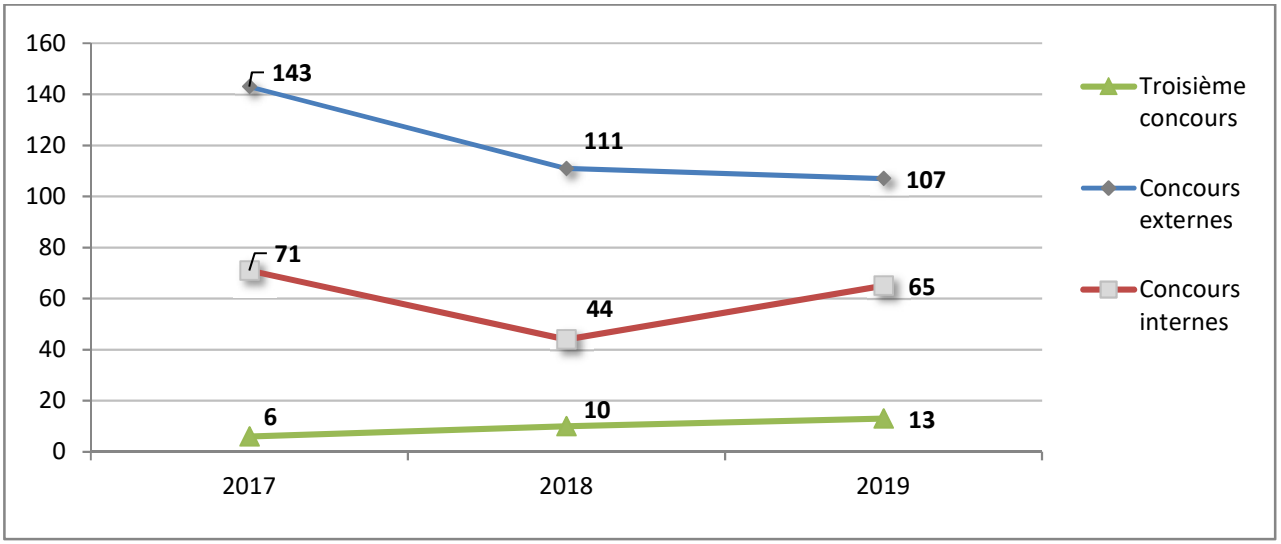
### 2.3.1.1. Les postes offerts aux concours

Afin de répondre aux besoins de recrutement exprimés par les différentes structures d'emplois ministérielles, 22 concours ont été ouverts en 2019. Ces données ne comprennent pas les 31 concours interministériels de secrétaire et d'adjoint administratif (dont 21 concours de secrétaire administratif et 10 concours d'adjoint administratif) pour lesquels ont été ouverts respectivement 129 et 25 postes.

Au total, 185 postes ont été offerts en 2019, soit une augmentation de 12 % par rapport à 2018 (165 postes) :

- 107 postes ont été offerts aux concours externes (111 en 2018) ;
- 65 postes ont été offerts aux concours internes (44 en 2018) ;
- 13 postes ont été offerts aux troisièmes concours (10 en 2018).

**Évolution du nombre de postes offerts aux concours externes, internes et troisième concours entre 2017 et 2019**




Le nombre de postes offerts varie selon le périmètre ministériel :

- « Affaires sociales- santé » : 99 postes offerts (86 postes en 2018).
- « Travail-emploi » : 56 postes offerts en 2019, en hausse par rapport à 2018 (+9 postes) ;
- « Jeunesse et sports » : 30 postes offerts (-2 postes par rapport à 2018). Le nombre de postes offerts est en baisse pour la troisième année consécutive.

**Nombre de postes offerts aux concours externes, internes et troisième concours entre 2017 et 2019 par périmètre ministériel**

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| **Affaires sociales-santé** | 111 | 86 | 99 |
| Concours externes | 73 | 53 | 59 |
| Concours internes | 34 | 27 | 35 |
| Troisième concours | 4 | 6 | 5 |
| **Travail-emploi** | **28** | **47** | **56** |
| Concours externes | 19 | 33 | 39 |
| Concours internes | 7 | 10 | 11 |
| Troisième concours | 2 | 4 | 6 |
| **Jeunesse et sports** | **81** | **32** | **30** |
| Concours externes | 51 | 25 | 9 |
| Concours internes | 30 | 7 | 19 |
| Troisième concours | 0 | 0 | 2 |

Comme en 2017 et 2018, la majeure partie des postes a été offerte à des concours d'accès à la catégorie A : 170 postes, soit 92 % des postes offerts (contre 152 postes, soit 92 % également en 2018). La part des postes offerts en catégorie B (15 postes offerts) a été de 8 %.

Entre 2017 et 2019, les principales tendances d'évolution par catégorie sont les suivantes :

- **Périmètre « Affaires sociales-santé »** : une hausse des postes proposés en catégorie A entre 2017 et 2019 (de 76 à 84 postes) ; après une baisse entre 2017 et 2018 en catégorie B (13 postes proposés en 2018 contre 35 en 2017) ; le nombre de postes proposés en catégorie B en 2019 est de 15.
- **Périmètre « Travail-emploi »** : les postes offerts depuis 2015 sont exclusivement des postes de catégorie A. Leur nombre est en hausse de 9 postes par rapport à 2018 (56 postes proposés en 2019 contre 47 en 2018) ;
- **Périmètre « Jeunesse et sports » :** les postes offerts concernent exclusivement des postes de catégorie A, et ce depuis 2013. Le nombre de postes offerts en 2019 baisse de 2 par rapport à 2018.

**Nombre de postes offerts aux concours externes, internes et troisième concours entre 2017 et 2019 par catégorie et périmètre ministériel**

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| **Affaires sociales-santé** | 111 | 86 | 99 |
| Cat. A | 76 | 73 | 84 |
| Cat. B | 35 | 13 | 15 |
| Cat. C | 0 | 0 | 0 |
| **Travail-emploi** | **28** | **47** | **56** |
| Cat. A | 28 | 47 | 56 |
| Cat. B | 0 | 0 | 0 |
| Cat. C | 0 | 0 | 0 |
| **Jeunesse et sports** | **81** | **32** | **30** |
| Cat. A | 81 | 32 | 30 |
| Cat. B | 0 | 0 | 0 |
| Cat. C | 0 | 0 | 0 |

### 2.3.1.2. L'attractivité des concours

#### a) Les inscriptions

En 2019, 2 929 candidats se sont inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux (contre 3 632 en 2018, soit une diminution de 19 % du nombre de candidats inscrits entre 2018 et 2019). Ceci confirme la tendance depuis 2015 d'une diminution du nombre de candidats inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux.

Les concours externes qui ont enregistré le plus d'inscriptions pour chaque périmètre ministériel, ont été les suivants en 2019 :

- Pour le périmètre « Travail-emploi », 933 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail (1 032 en 2018) ;
- Pour le périmètre « Affaires sociales-santé », 551 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (894 en 2018) ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », 248 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de la jeunesse et des sports (292 en 2018).

Ces trois concours ont ainsi concentré 59 % de l'ensemble des inscriptions à tous les concours des ministères sociaux et 75 % 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 », 184 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale (206 en 2018) ;
- Pour le périmètre « Travail-emploi », 139 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail (109 en 2018) ;
- Pour le périmètre « Jeunesse et sports », 119 candidats se sont inscrits au concours de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse (47 en 2018).

Les trois concours précités ont concentré 10 % de l'ensemble des inscriptions à tous les concours des ministères sociaux et 70 % de celles aux concours internes.

**Nombre de candidats inscrits pour un poste offert aux concours entre 2017, 2018 et 2019**

| Concours | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Concours externes | Concours internes | Concours externes | Concours internes | Concours externes | Concours internes | Troisième concours |
| AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ | Éducateur spécialisé | - | - | - | - | - | - | - |
| | Ingénieur du génie sanitaire | 5 | 6 | - | - | - | - | - |
| | Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire | 16 | 8 | 29 | 13 | 19 | 5 | - |
| | Inspecteur de l'action sanitaire et sociale | 26 | 15 | 32 | 12 | 20 | 8 | 7 |
| | Ingénieur d'études sanitaires | 21 | 20 | 32 | 41 | 27 | 32 | - |
| | Médecin inspecteur de santé publique | 1 | 1 | 0,5 | 0,7 | 0,6 | 0,7 | - |
| | Pharmacien inspecteur de santé publique | 9 | 6 | - | - | 12 | 4 | - |
| | Conseiller technique de service social | - | - | - | - | - | - | - |
| TRAVAIL-EMPLOI | Inspecteur du travail | 53 | 15 | 31 | 11 | 24 | 13 | 36 |
| | Cycle préparatoire inspecteur du travail | - | 4 | - | - | - | - | - |
| JEUNESSE ET SPORTS | Professeur de sport CTS | 9 | - | 10 | - | - | - | - |
| | Professeur de sport CAS | 16 | 31 | 44 | 15 | - | - | - |
| | Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse | 11 | 7 | 21 | 16 | 30 | 15 | 20 |
| | Inspecteur de la jeunesse et des sports | 97 | 13 | 97 | 21 | 83 | 13 | 27 |
| | Conseiller technique et pédagogique supérieur | - | - | - | - | - | 9 | - |

### b) Les taux de participation

En 2019, le taux moyen de participation aux différents concours externes (ratio candidats présents/candidats inscrits) est de 32 %, semblable à celui de 2018 (33 %). Le taux moyen de participation aux différents concours internes est de 49 % (45 % en 2018).

Le taux moyen de participation aux différents concours externes est quasi identique en 2019 et 2018 tandis que le taux moyen de participation aux différents concours internes est en augmentation.

**Taux de participation aux concours en 2018 et en 2019**

| Concours | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Concours externes | Concours Internes | Troisième concours | Concours externes | Concours Internes | Troisième concours |
| Inspecteur de la jeunesse et des sports | 28% | 34% | - | 30% | 48% | 33% |
| Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse | 45% | 51% | - | 24% | 35% | 10% |
| Professeur de sport CTS | 74% | | - | - | - | - |
| Professeur de sport CAS | 57% | 55% | - | - | - | - |
| Conseiller technique et pédagogique supérieur | - | - | - | - | 100% | - |
| **TOTAL PÉRIMÈTRE "JEUNESSE ET SPORTS"** | **46%** | **46%** | **-** | **28%** | **75%** | **23%** |
| Éducateur spécialisé | - | - | - | - | - | - |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale | 33% | 50% | 48% | 39% | 49% | 42% |
| Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire | 26% | 36% | 8% | 31% | 47% | - |
| Ingénieur du génie sanitaire | - | - | - | - | - | - |
| Ingénieur d'études sanitaires | 62% | 75% | - | 63% | 75% | - |
| Médecin inspecteur de santé publique | 71% | 0% | - | 63% | 100% | - |
| Pharmacien inspecteur de santé publique | 56% | 67% | - | 68% | 50% | - |
| Conseiller technique de service social | - | - | - | - | - | - |
| **TOTAL PÉRIMÈTRE "AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ"** | **61%** | **51%** | **-** | **43%** | **55%** | **42%** |
| Inspecteur du travail | 26% | 25% | 51% | 23% | 19% | 29% |
| **TOTAL PÉRIMÈTRE "TRAVAIL-EMPLOI"** | **28%** | **22%** | **-** | **23%** | **19%** | **29%** |
| **Tous concours** | **46%** | **43%** | **54%** | **32%** | **54%** | **32%** |

### 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 2018 et en 2019**

| Concours | | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 10 | 6 | 2 | 20 | 8 | 7 |
| | Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire | 8 | 5 | 1 | 19 | 5 | - |
| | Ingénieur d'études sanitaires | 21 | 30 | - | 27 | 32 | |
| | Médecin inspecteur de santé publique | 0,5 | 0 | - | 0,6 | 0,7 | - |
| | Pharmacien inspecteur de santé publique | - | - | - | 12 | 4 | |
| | Conseiller technique de service social | - | - | - | - | - | - |
| TRAVAIL-EMPLOI | Inspecteur du travail | 6 | 2 | 11 | 24 | 13 | 36 |
| JEUNESSE ET SPORTS | Professeur de sport CTS | 7 | - | - | - | - | - |
| | Professeur de sport CAS | 25 | 8 | - | - | - | - |
| | Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse | 9 | 8 | - | 30 | 15 | 20 |
| | Inspecteur de la jeunesse et des sports | 27 | 7 | - | 83 | 13 | 27 |
| | Conseiller technique et pédagogique supérieur | - | - | - | - | 9 | - |

## Bilan des concours externes de catégorie A

| Corps | 2019 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre de postes offerts | Nombre de candidats autorisés à concourir | Nombre de candidats présents aux écrits | Taux de participation aux épreuves écrites | Nombre de candidats admissibles | Nombre de candidats présents aux épreuves orales | Nombre de candidats admis | Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire | Taux admis/ postes offerts | Nombre de candidats pour un poste |
| Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse | 6 | 180 | 44 | 24% | 17 | 12 | 6 | 4 | 100% | 30 |
| Inspecteur de la jeunesse et des sports | 3 | 248 | 75 | 30% | 14 | 10 | 3 | 3 | 100% | 82,7 |
| Professeur de sport CAS | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Professeur de sport CTS | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Professeur de sport SHN | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| **Total périmètre "Jeunesse et sports"** | **9** | **428** | **119** | **28%** | **31** | **22** | **9** | **7** | **100%** | **47,6** |
| Ingénieur du génie sanitaire | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Ingénieur d'études sanitaires | 6 | 161 | 102 | 63% | 18 | 17 | 6 | 2 | 100% | 26,8 |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale | 28 | 551 | 214 | 39% | 60 | 40 | 28 | 5 | 100% | 19,7 |
| Médecin inspecteur de santé publique | 12 | 8 | 5 | 63% | 6 | 6 | 3 | 0 | 25% | 0,7 |
| Pharmacien inspecteur de santé publique | 4 | 47 | 32 | 68% | 16 | 21 | 4 | 2 | 100% | 11,8 |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | **50** | **767** | **353** | **46%** | **100** | **84** | **41** | **9** | **82%** | **15,3** |
| Inspecteur du travail | 39 | 933 | 215 | 23% | 63 | 61 | 37 | 0 | 95% | 23,9 |
| **Total périmètre "Travail-emploi"** | **39** | **933** | **215** | **23%** | **63** | **61** | **37** | **0** | **95%** | **23,9** |

## Bilan des concours externes de catégorie B en 2019

| 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 | 171 | 53 | 31% | 30 | 27 | 9 | 13 | 100% | 19 |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | **9** | **171** | **53** | **31%** | **30** | **27** | **9** | **13** | **100%** | **19** |

## Bilan des concours internes de catégorie A en 2019

| 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 | 3 | 46 | 16 | 35% | 9 | 8 | 3 | 2 | 100% | 15,3 |
| Conseiller technique et pédagogique supérieur* | 13 | 119 | 119 | 100% | 39 | - | - | - | - | - |
| Inspecteur de la jeunesse et des sports | 3 | 40 | 19 | 48% | 5 | 4 | 3 | 1 | 100% | 13,3 |
| Professeur de sport CAS | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| **TOTAL PÉRIMÈTRE "JEUNESSE ET SPORTS"** | **19** | **205** | **154** | 75% | **53** | **12** | **6** | **3** | 32% | 10,8 |
| Ingénieur d'études sanitaires | 2 | 64 | 48 | 75% | 11 | 10 | 2 | 2 | 100% | 32 |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale | 23 | 184 | 91 | 49% | 41 | 35 | 23 | 2 | 100% | 8 |
| Médecin inspecteur de santé publique | 3 | 2 | 2 | 100% | 2 | 2 | 1 | - | 33% | 0,7 |
| Pharmacien inspecteur de santé publique | 1 | 4 | 2 | 50% | 2 | 2 | 1 | 1 | 100% | 4 |
| **TOTAL PÉRIMÈTRE "AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ"** | **29** | **254** | **143** | 56% | **56** | **49** | **27** | **5** | 93% | 8,8 |
| Inspecteur du travail | 11 | 139 | 26 | 19% | 6 | 6 | 3 | - | 27% | 12,6 |
| **TOTAL PÉRIMÈTRE "TRAVAIL-EMPLOI"** | **11** | 139 | **26** | 19% | **6** | **6** | **3** | **-** | 27% | 12,6 |

* Le concours de conseiller technique et pédagogique supérieur est organisé en 2020 au titre de l'année 2019. Les épreuves d'admission sont en cours au moment de la rédaction de ce bilan

## Bilan des concours internes de catégorie B en 2019

| 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 | 6 | 32 | 15 | 47% | 11 | 9 | 6 | 2 | 100% | 5,3 |
| **TOTAL PÉRIMÈTRE "AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ"** | **6** | **32** | **15** | 47% | **11** | **9** | **6** | **2** | 100% | **5,3** |

## Nombre de postes offerts et de candidats reçus aux concours des corps communs en 2018 et 2019

| | 2018 | | | | 2019 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Interne | | Externe | | Interne | | Externe | |
| | Postes offerts | Candidats admis | Postes offerts | Candidats admis | Postes offerts | Candidats admis | Postes offerts | Candidats admis |
| Secrétaire administratif | 55 | 45 | 79 | 70 | 55 | 55 | 74 | 69 |
| Adjoint administratif | 26 | 20 | 17 | 15 | 11 | 8 | 14 | 13 |

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

En 2019, 13 recrutements d'administrateurs civils (concours interne et externe) de l'école nationale d'administration (ENA) ou issus du tour extérieur ont été effectués ; 8 ont été affectés au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » et 5 au sein du périmètre « Travail- emploi ».

73 attachés ont été recrutés par la voie des concours organisés par les instituts régionaux d'administration (IRA) ; 22 ont été affectés dans les services « Affaires sociales-santé » et 51 dans les services « Travail-emploi ».

### 2.3.3. Les recrutements sans concours

En 2019, des recrutements sans concours ont été organisés par les services suivants :

- INJA, Musée national du sport, DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine, ATS St Pierre et Miquelon, ARS Grand-Est et ARS Nouvelle-Aquitaine pour les adjoints administratifs ;
- INJA et Musée national du sport pour les adjoints techniques.

**Nombre de recrutements sans concours en 2018 et en 2019**

| | 2018 | | | | | 2019 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 5 | 2 | 3 | 5 | 100% | 19 | 13 | 6 | 19 | 100% |
| Adjoint sanitaire | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Adjoint technique | 2 | 0 | 2 | 2 | 100% | 5 | 3 | 2 | 5 | 100% |
| **Total** | **7** | **2** | **5** | 7 | **100%** | **24** | **16** | **8** | **24** | 100% |

### 2.3.4. Les recrutements d'apprentis

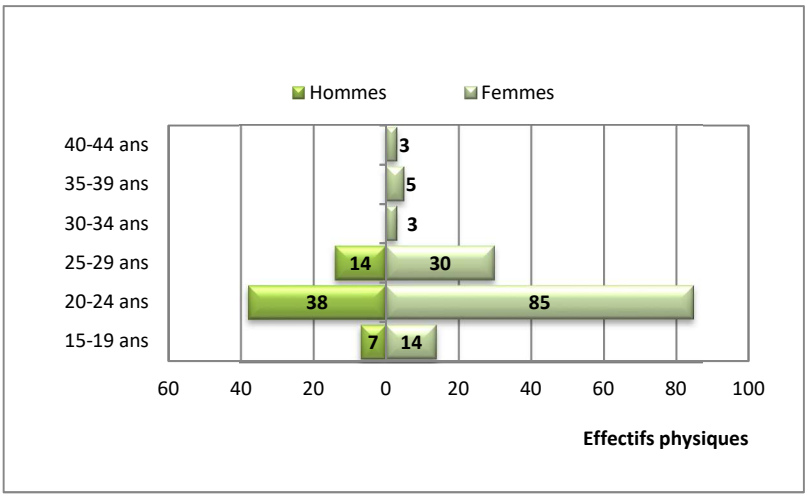
Au 31 décembre 2019, 199 apprentis étaient présents au sein des ministères sociaux.

**Nombre d'apprentis recrutés en 2018 et en 2019**

| Programme 124 | Administration centrale | D(R)(D)JSCS-DDCS(PP) | Total programme 124 |
|---|---|---|---|
| Nombre de contrats signés en 2019 | 39 | 38 | **77** |
| Nombre de contrats signés en 2018 | 31 | 25 | **56** |
| **Total apprentis présents au 31/12/2019** | **39** | **55** | **94** |

| Programme 155 | Administration centrale | DI(R)ECCTE | Total programme 155 |
|---|---|---|---|
| Nombre de contrats signés en 2019 | 51 | 30 | **81** |
| Nombre de contrats signés en 2018 | 27 | 26 | **53** |
| **Total apprentis présents au 31/12/2019** | **90** | **109** | **199** |

**Pyramide des âges des apprentis au 31-12-2019**




**Nombre d'apprentis par programme au 31-12-2019**

| | Administration centrale | Services déconcentrés | Total |
|---|---|---|---|
| "AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ" | 39 | 55 | 94 |
| "TRAVAIL-EMPLOI" | 51 | 54 | 105 |
| **Total** | 90 | 109 | 199 |

**Nombre d'apprentis en administration centrale « Affaires sociales-santé » au 31-12-2019 par direction ou service**

| Direction ou service | Effectifs physiques |
|---|---|
| Bureau com. Sports | 2 |
| Cabinets - DDC | 2 |
| Conseil national du SIDA | 1 |
| DGCS | 6 |
| DGOS | 3 |
| DGS | 9 |
| DJEPVA.DIR | 3 |
| DREES | 9 |
| DRH | 1 |
| DS | 2 |
| Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes | 1 |
| **Total** | **39** |

**Nombre d'apprentis en administration centrale « Travail-emploi » au 31-12-2019 par direction ou service**

| Direction ou service | Effectifs physiques |
|---|---|
| Cabinets - DDC | 2 |
| DAEI | 1 |
| DARES | 2 |
| DFAS | 7 |
| DGEFP | 6 |
| DGT | 5 |
| DICOM | 7 |
| DRH | 4 |
| DSI | 11 |
| Secrétariat Général | 6 |
| **Total** | **51** |

**Nombre d'apprentis en services déconcentrés « Affaires sociales-santé » au 31-12-2019 par région**

| Région | Effectifs physiques |
|---|---|
| Bourgogne-Franche Comté | 1 |
| Bretagne | 1 |
| Centre-Val de Loire | 3 |
| Grand Est | 5 |
| Hauts-de-France | 18 |
| Ile-de-France | 8 |
| La Réunion | 2 |
| Nouvelle-Aquitaine | 4 |
| Occitanie | 1 |
| Pays de la Loire | 7 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 5 |
| **Total** | **55** |

**Nombre d'apprentis en services déconcentrés « Travail-emploi » au 31-12-2019 par région**

| Région | Effectifs physiques |
|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 4 |
| Bourgogne-Franche Comté | 3 |
| Bretagne | 5 |
| Centre-Val de Loire | 4 |
| Corse | 1 |
| Grand Est | 6 |
| Guadeloupe | 2 |
| Hauts-de-France | 4 |
| Ile-de-France | 3 |
| La Réunion | 2 |
| Martinique | 4 |
| Normandie | 3 |
| Nouvelle-Aquitaine | 4 |
| Occitanie | 6 |
| Pays de la Loire | 2 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 1 |
| **Total** | **54** |

**Nombre d'apprentis par famille d'emploi « Affaires sociales-santé et « Travail-emploi »**
**au 31-12-2019**

| Famille emploi | Effectifs physiques |
|---|---|
| **AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ** | **94** |
| Administration centrale | 39 |
| Accueil | 4 |
| Cohésion sociale | 5 |
| Communication et documentation | 4 |
| Conception et pilotage des politiques | 1 |
| Documentation et archivage | 2 |
| Études, statistiques et évaluation | 5 |
| Europe et international | 1 |
| Moyens de fonctionnement et logistique | 2 |
| Numérique | 4 |
| Réglementation et Contrôle | 5 |
| Ressources humaines | 3 |
| Santé | 3 |
| Services déconcentrés | 55 |
| Accueil | 30 |
| Cohésion sociale | 2 |
| Communication et documentation | 4 |
| Conception et pilotage des politiques | 4 |
| Gestion budgétaire | 2 |
| Ressources humaines | 2 |
| Sport, jeunesse, vie associative, éducation | 2 |
| Autres | 9 |
| **TRAVAIL-EMPLOI** | **105** |
| Administration centrale | 51 |
| Accueil | 2 |
| Achat | 2 |
| Communication et documentation | 11 |
| Conception et pilotage des politiques | 5 |
| Défense et Sécurité | 3 |
| Documentation et archivage | 3 |
| Études, statistiques et évaluation | 1 |
| Gestion budgétaire | 1 |
| Moyens de fonctionnement et logistique | 1 |
| Numérique | 6 |
| Réglementation et Contrôle | 3 |
| Ressources humaines | 12 |
| Santé | 1 |
| Services déconcentrés | 54 |
| Accueil | 26 |
| Communication et documentation | 1 |
| Conception et pilotage des politiques | 2 |
| Gestion budgétaire | 3 |
| Moyens de fonctionnement et logistique | 3 |
| Numérique | 4 |
| Réglementation et Contrôle | 6 |
| Ressources humaines | 3 |
| Autres | 6 |
| **Total** | **199** |

## 2.3.5. Les examens professionnels

### 2.3.5.1. Les postes offerts aux examens professionnels

**Nombre de postes offerts aux examens professionnels par catégorie entre 2017 et 2019**

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| Avancement cat. A | 104 | 109 | 128 |
| Avancement cat. B | 97 | 86 | 83 |
| Examen accès cat. A | 247 | 257 | 256 |
| Examen accès cat. B | 47 | 79 | 74 |
| **Total** | **495** | **531** | **541** |

La répartition des postes offerts par catégorie est la suivante :

- 128 postes au titre des examens d'avancement de catégorie A ;
- 83 postes au titre des examens d'avancement de catégorie B ;
- 256 postes au titre des examens d'accès à la catégorie A (dont 200 postes pour le CRIT) ;
- 74 postes au titre de l'examen d'accès à la catégorie B (SACN).

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

- 327 postes ont été offerts pour des examens de promotion interne (soit 9 postes de moins par rapport à 2018) dont :
  - 200 postes au concours réservé pour l'accès au corps des inspecteurs du travail ;
  - 127 postes aux examens de promotion interne dans les corps communs relevant de la filière administrative (72 postes à l'examen pour l'accès au corps de secrétaire administratif de classe normale, 55 postes à l'examen professionnel pour l'accès au corps d'attaché d'administration de l'État) ;
- 211 postes ont été offerts aux examens d'avancement de grade (soit 16 postes de plus qu'en 2018)
- 3 postes ont été offerts aux examens de promotion interne (1 poste à l'examen pour l'accès au corps d'ingénieur du génie sanitaire et 2 postes à l'examen pour l'accès au corps de technicien sanitaire et de sécurité sanitaire).

Le nombre de postes offerts est stable entre 2017 et 2019 sur le périmètre « Affaires sociales-santé » ; il a baissé de 12 postes sur le périmètre « Travail-emploi » ; il a augmenté de 28 % pour les corps communs sur cette même période.

**Nombre de postes offerts aux examens professionnels entre 2017 et 2019 par périmètre ministériel**

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| **Affaires sociales-santé** | **52** | **50** | **50** |
| **Corps communs** | **218** | **266** | **278** |
| **Travail-emploi** | **225** | **215** | **213** |
| **Total** | **495** | **531** | **541** |

### 2.3.5.2. L'attractivité et la sélectivité des examens professionnels

En 2019, 2 726 candidats se sont inscrits aux examens professionnels. Ce nombre est en baisse depuis 2017.

Les taux de participation aux épreuves écrites des examens professionnels d'attachés sont stables (82 % en 2019 et 75 % en 2018). Il en est de même pour les examens professionnels interministériels de catégorie B (80 % en 2019 et 79 % en 2018). Après une baisse continue depuis 2015, il remonte pour les examens professionnels de catégorie B du périmètre « Travail-emploi » (80 % en 2019 contre 84 % en 2018 et, 75 % en 2017).

La sélectivité des recrutements a varié selon les périmètres et les niveaux d'accès entre 2018 et 2019. La sélectivité a été plus forte pour les examens professionnels du périmètre « affaires sociales-santé » (près de 6 candidats présents pour 1 poste offert) et pour les examens professionnels d'accès à la catégorie B (près de 10 candidats pour 1 poste offert).

**Sélectivité des examens par périmètre en 2018 et en 2019**

| | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| Corps communs administratifs | 13 | 2,9 |
| Périmètre « Affaires sociales-santé » | 5 | 5,5 |
| Périmètre « Travail-emploi » | 2,9 | 1,3 |

**Sélectivité des examens par type d'examen et catégorie en 2018 et en 2019**

| Type d'examen professionnel | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| Avancement de grade de catégorie A | 4,6 | 2,9 |
| Accès à la catégorie A | 4,7 | 1,2 |
| Avancement de grade de catégorie B | 6 | 7,2 |
| Accès à la catégorie B | 18,6 | 9,9 |

**Bilan des examens professionnels de catégorie A en 2019**

| 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 | 55 | 474 | 388 | 82% | 111 | 110 | 55 | 0 | 100% | 8,6 |
| Attaché principal | Avancement grade | 91 | 321 | - | sans objet | 321 | 307 | 91 | 0 | 100% | 3,5 |
| Total "interministériel" | - | 146 | 795 | 388 | - | 432 | 417 | 146 | 0 | 100% | **5,4** |
| Inspecteur du travail (EPIT/CRIT) | Promotion interne | 200 | 204 | - | sans objet | 0 | 204 | 115 | 0 | 58% | 1,0 |
| **TOTAL PÉRIMÈTRE "TRAVAIL-EMPLOI"** | - | **200** | **204** | - | - | **0** | **204** | **115** | **0** | 58% | **1,0** |
| Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale | Avancement grade | 37 | 72 | - | sans objet | 62 | 62 | 24 | 0 | 65% | 1,9 |
| Ingénieur du génie sanitaire | Promotion interne | 1 | 11 | - | - | 11 | 11 | 1 | 4 | - | - |
| **TOTAL PÉRIMÈTRE "AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ"** | - | **38** | **83** | - | - | **73** | **73** | **25** | **4** | 66% | **2,2** |

**Bilan des examens professionnels de catégorie B en 2019**

| 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 | 72 | 841 | 689 | 82% | 136 | 127 | 72 | 0 | 100% | 15,2 |
| Secrétaire administratif classe supérieure | Avancement grade | 38 | 417 | 327 | 78% | 76 | 73 | 38 | 0 | 100% | 10,5 |
| secrétaire administratif de classe exceptionnelle | Avancement grade | 22 | 229 | 180 | 79% | 65 | 62 | 22 | 0 | 100% | 11,1 |
| **Total "interministériel"** | - | **132** | 1 487 | 1 196 | 80% | 277 | 262 | 132 | **0** | 100% | **13,2** |
| Technicien en chef (T3S) | Avancement grade | 8 | 61 | - | - | 61 | 57 | 8 | 0 | 100% | 7,9 |
| Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal | Avancement grade | 2 | 6 | - | - | 6 | 4 | 2 | 0 | 100% | 3,5 |
| Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal | Promotion interne | 2 | 51 | 47 | 92% | 8 | 8 | 2 | 0 | 100% | 7,2 |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | - | **12** | **118** | **47** | **92%** | **75** | **69** | **12** | **0** | 100% | 7,1 |
| Contrôleur du travail hors classe | Avancement grade | 13 | 39 | 26 | 67% | 19 | 19 | 13 | 0 | 100% | 5,1 |
| **Total périmètre "Travail-emploi"** | - | **13** | **39** | **26** | **67%** | **19** | **19** | **13** | **0** | **100%** | **5,1** |

### 2.3.5.3. Les inspecteurs du travail stagiaires

#### a) L'attractivité de l'examen

Le vieillissement du vivier des éligibles au concours réservé de l'inspection du travail (CRIT) est observé. Les candidats âgés de plus de 45 ans ont représenté 67 % des effectifs en 2019.

Les taux d'inscription sont très contrastés par grade : 47 % des contrôleurs du travail de classe normale éligibles se sont inscrits contre 53 % des contrôleurs du travail hors classe.

Les femmes ont représenté 67 % des inscrits (64 % en 2017 et 66 % en 2018).

Enfin, les candidats issus des pôles T des DIRECCTE demeurent majoritaires (72 % des candidats présents et 77 % en 2018).

| | Session 2017 | Session 2018 | Session 2019 |
|---|---|---|---|
| Promouvables | 2 138 | 1 411 | 750 |
| Inscrits | 608 | 451 | 274 |
| Présents | 474 | 364 | 204 |
| % d'inscrits | 28% | 32% | 37% |
| Admis | 200 | 193 | 115 |

**b) Les résultats d'admission**

Les candidats de plus de 45 ans ont représenté 66,1 % des admis en 2019 (60,1 % en 2018). Par ailleurs, 56 % des candidats présents de plus de 45 ans ont été admis.

En outre, 65 % des candidats admis sont des femmes (66 % en 2018).

Les contrôleurs du travail hors classe représentent 46 % des admis (53 % en 2018).

Enfin, 72 % des admis sont issus des pôles T des DIRECCTE.

#### 2.3.5.4. Les inspecteurs élèves du travail

En 2019, 47 agents sont inspecteurs élèves du travail, dont 74 % de femmes. 31 % d'entre elles ont moins de 29 ans.

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

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

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

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

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

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

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

## 2.4. Les départs à la retraite

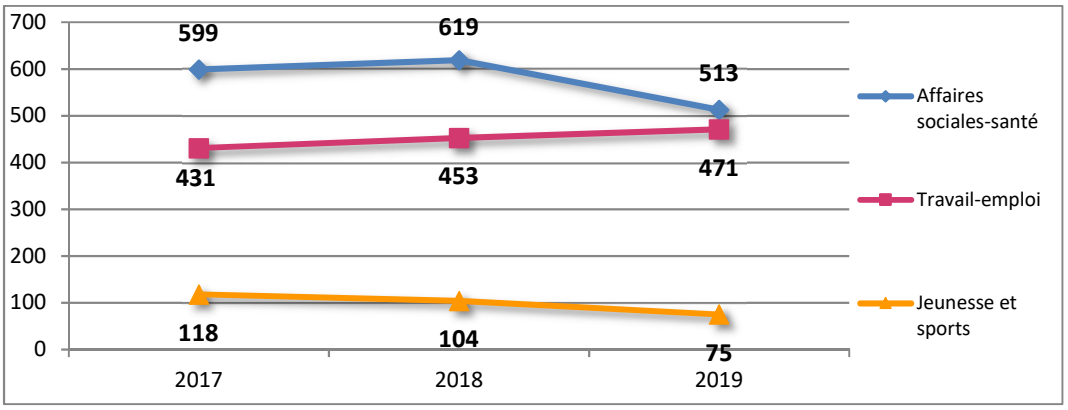
1 119 agents (périmètre « affaires sociales santé » y compris ARS ; périmètre « Jeunesses et sports » et périmètre « Travail emploi ») ont été admis en retraite en 2019 (1 226 en 2018). Parmi ces 1 119 agents, 1 059 sont des personnels titulaires, 18 agents appartiennent à des corps Éducation nationale et 42 agents sont contractuels. Ces départs représentent environ 5 % des effectifs en fonction.
Par ailleurs, 55 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 hausse de 2 % du nombre de départs à la retraite entre 2017 et 2018, le nombre de départs à la retraite baisse de 10 % entre 2018 et 2019. Pour la période 2017-2019, le nombre de départs à la retraite augmente de 10 % pour le périmètre « Travail-emploi » tandis que celui des périmètres « Jeunesse et sports » et « Affaires sociales-santé » baisse respectivement de 37 % et 14 %.

**Évolution du nombre de départs à la retraite par périmètre entre 2017 et 2019**




En 2019, les 1 059 départs à la retraite, hors agents de l'Éducation nationale et contractuels, se répartissent de la manière suivante :

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

**Répartition des départs à la retraite entre 2017 et 2019 par service**

| Service | 2017 | 2018 | 2019 | Évolution 2018/2019 |
|---|---|---|---|---|
| **Périmètre "Affaires sociales-santé"** | **599** | **619** | **513** | **-17%** |
| Administration centrale | 84 | 103 | 89 | -14% |
| D(R)(D)JSCS-DDCS(PP) | 208 | 217 | 187 | -14% |
| ARS | 307 | 299 | 237 | -21% |
| **Périmètre "Travail-emploi"** | **431** | **453** | **471** | **4%** |
| Administration centrale | 26 | 32 | 27 | -16% |
| DI(R)ECCTE | 405 | 421 | 444 | 5% |
| **Périmètre "Jeunesse et sports"** | **118** | **104** | **75** | **-27%** |
| Administration centrale | 15 | 18 | 8 | -56% |
| D(R)(D)JSCS-DDCS(PP) | 103 | 86 | 67 | -21% |
| **Total** | **1 148** | **1 176** | **1 059** | **-10%** |

Les évolutions du nombre de départs en retraite pour la période 2017-2019 permettent de constater par service :

- Une baisse en 2019 du nombre de départs à la retraite en administration centrale et en services déconcentrés pour le périmètre « Affaires sociales-santé » (après une hausse du nombre de départs en retraite en 2018). En administration centrale des périmètres « Travail-emploi » et « Jeunesse et sports », une baisse du nombre de retraites est également constatée.
- Une hausse constante du nombre de retraites dans les services territoriaux du périmètre « Travail-emploi » :
- Une baisse constante du nombre de retraites des agents du périmètre « Jeunesse et sports » en services déconcentrés.

**Répartition des départs à la retraite entre 2017 et 2019 par catégorie et périmètre**

| Catégorie | 2017 | | 2018 | | 2019 | | Évolution 2018/2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | % | Effectifs | % | Effectifs | % | |
| **Périmètre "Affaires sociales-santé"** | **599** | **100%** | **619** | **100%** | **513** | **100%** | **-17%** |
| Catégorie A | 216 | 36% | 234 | 38% | 176 | 34% | -25% |
| Catégorie B | 179 | 30% | 172 | 28% | 160 | 31% | -8% |
| Catégorie C | 204 | 34% | 213 | 34% | 177 | 35% | -17% |
| **Périmètre "Travail-emploi"** | **431** | **100%** | **453** | **100%** | **471** | **100%** | **4%** |
| Catégorie A | 96 | 22% | 115 | 25% | 135 | 29% | 17% |
| Catégorie B | 168 | 39% | 151 | 33% | 164 | 35% | 9% |
| Catégorie C | 167 | 39% | 187 | 41% | 172 | 37% | -8% |
| **Périmètre "Jeunesse et sports"** | **118** | **100%** | **104** | **100%** | **75** | **100%** | **-27%** |
| Catégorie A | 117 | 99% | 101 | 97% | 74 | 97% | -27% |
| Catégorie B | 0 | 0% | 2 | 2% | 1 | 3% | 0% |
| Catégorie C | 1 | 1% | 1 | 1% | 0 | 0% | -100% |
| **Ensemble** | **1 148** | **100%** | **1 176** | **100%** | **1 059** | **100%** | **-10%** |
| Catégorie A | 429 | 37% | 450 | 38% | 385 | 36% | -14% |
| Catégorie B | 347 | 30% | 325 | 28% | 325 | 31% | 0% |
| Catégorie C | 372 | 32% | 401 | 34% | 349 | 33% | -13% |

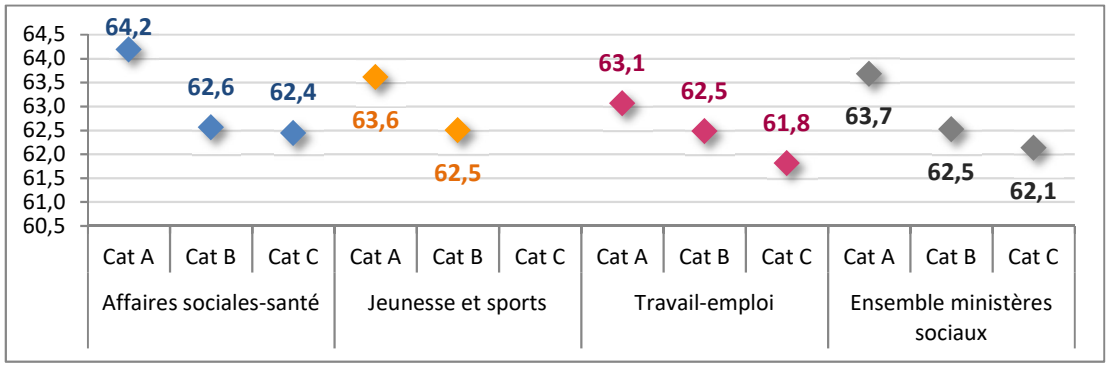
Par ailleurs, la répartition des départs à la retraite par catégorie diffère selon le périmètre et l'année :

- La répartition des agents par catégorie est assez équilibrée au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » et évolue peu sur la période. Cependant, entre 2018 et 2019, le nombre de retraites baisse pour toutes les catégories.
- 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 plus marquée à la hausse par rapport à 2018 pour la catégorie A (+17 % de départs en retraite) et la catégorie B (+9 %) ;
- Les agents de catégorie A représentent la quasi-totalité des départs à la retraite pour le périmètre « Jeunesse et sports » (97 %), les corps spécifiques du périmètre « Jeunesse et sports » étant en effet constitués en majorité par des agents de catégorie A.

#### 2.4.1.2. Âge moyen au départ

En 2019, l'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 62,8 ans. Il est stable depuis 2017, notamment pour les agents du périmètre « Travail-emploi ». Pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » cet âge moyen a augmenté entre 2018 et 2019 de 0,1 an tandis qu'il a baissé pour le périmètre « Travail-emploi » de 0,5 an.

**Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2017 et 2019 selon le périmètre**




L'âge de départ à la retraite le plus élevé s'observe pour les femmes du périmètre « Jeunesse et sports exerçant en administration centrale (64,5 ans) et le plus faible pour les femmes du périmètre « Travail-emploi » travaillant en DI(R)ECCTE (62,1 ans).

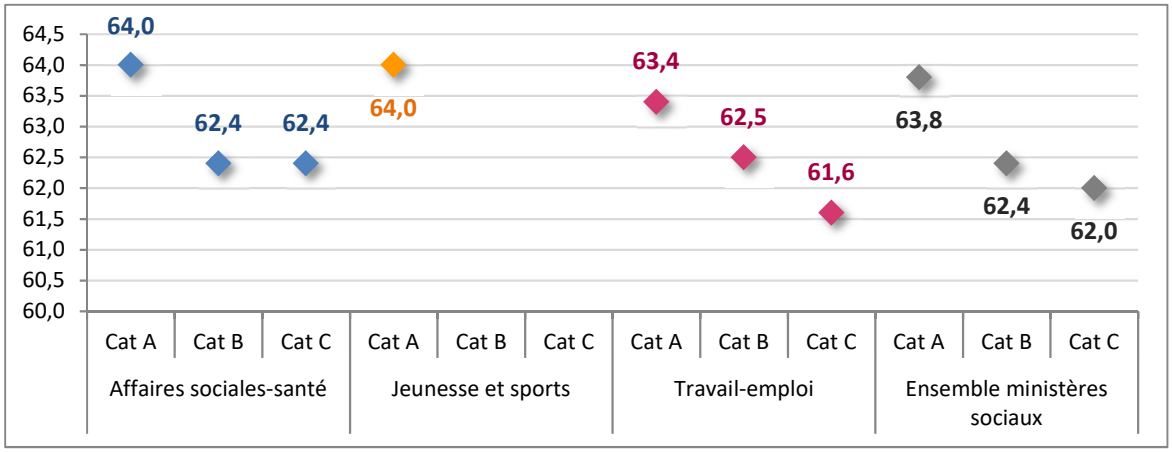
**Répartition de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2017 et 2019 par service et par genre**

| Service | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| **Périmètre "Affaires sociales-santé"** | **62,3** | **63,2** | **62,6** | **62,8** | **63,4** | **63,0** | **62,8** | **63,8** | **63,1** |
| Administration centrale | 63,6 | 63,3 | 63,4 | 62,8 | 63,9 | 63,1 | 63,8 | 64,4 | 64 |
| D(R)(D)JSCS-DDCS(PP) | 62,2 | 63,2 | 62,4 | 62,6 | 63,2 | 62,8 | 62,5 | 63,5 | 62,6 |
| ARS | 62,2 | 63,2 | 62,6 | 63,0 | 63,3 | 63,1 | 62,8 | 63,7 | 63,1 |
| **Périmètre "Travail-emploi"** | **62,0** | **63,3** | **62,4** | **62,2** | **63,1** | **62,4** | **62,2** | **63,2** | **62,4** |
| Administration centrale | 63,8 | 64,7 | 64,2 | 63,1 | 64,4 | 63,7 | 63,3 | 64 | 63,5 |
| DI(R)ECCTE | 61,9 | 63,2 | 62,3 | 62,1 | 62,9 | 62,3 | 62,1 | 63,2 | 62,3 |
| **Périmètre "Jeunesse et sports"** | **63,0** | **63,7** | **63,5** | **63,0** | **64,3** | **63,9** | **64,2** | **63,3** | **63,5** |
| Administration centrale | 63,1 | 64,7 | 64,0 | 62,4 | 64,9 | 64,2 | 64,5 | 64,2 | 64,4 |
| D(R)(D)JSCS-DDCS(PP) | 62,9 | 63,6 | 63,5 | 63,1 | 64,2 | 63,9 | 64,1 | 63,2 | 63,5 |
| **Total** | **62,2** | **63,4** | **62,6** | **62,5** | **63,5** | **62,8** | **62,6** | **63,5** | **62,8** |

En outre, l'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 2,1 ans entre 2018 et 2019 pour les femmes exerçant en administration centrale du périmètre « Jeunesse et sports « (passant de 62,4 ans en 2018 à 64,2 ans en 2019). Il a en revanche baissé de 7 mois pour les hommes de ce même périmètre (64,9 ans en 2018 contre 64,2 ans en 2019).

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 2019 selon la catégorie et le périmètre**




Les évolutions les plus fortes entre 2018 et 2019 s'observent pour les hommes des trois catégories du périmètre « Affaires sociales-santé » ; pour la catégorie A, l'âge moyen de départ à la retraite augmente de 0,7 an, passant de 64 ans en 2018 à 64,7 ans en 2019.
Pour les femmes appartenant à un corps de catégorie A du périmètre « Jeunesse et sports », l'âge moyen de départ à la retraite augmente de 1,5 an, passant de 63 ans en 2018 à 64,5 ans en 2019.

**Âge moyen de départ à la retraite entre 2017 et 2019 par catégorie, périmètre et genre**

| Catégorie | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| **Périmètre "Affaires sociales-santé"** | **63,2** | **62,3** | **62,6** | **63,4** | **62,8** | **63** | **63,8** | **62,8** | **63,1** |
| Catégorie A | 63,8 | 63,7 | 63,7 | 64 | 64 | 64 | 64,7 | 63,9 | 64,2 |
| Catégorie B | 62,7 | 62,5 | 62,5 | 62,7 | 62,3 | 62,4 | 62,8 | 62,5 | 62,6 |
| Catégorie C | 62,3 | 61,4 | 61,6 | 62,9 | 62,2 | 62,4 | 63 | 62,3 | 62,4 |
| **Périmètre "Travail-emploi"** | **63,3** | **62** | **62,4** | **63,1** | **62,2** | **62,4** | **63,2** | **62,2** | **62,4** |
| Catégorie A | 63,7 | 62,6 | 63,3 | 63,7 | 63,3 | 63,4 | 63,4 | 62,8 | 63,1 |
| Catégorie B | 63,4 | 62,3 | 62,5 | 63 | 62,4 | 62,5 | 63,4 | 62,3 | 62,5 |
| Catégorie C | 62,4 | 61,6 | 61,8 | 62,2 | 61,5 | 61,6 | 62,2 | 61,8 | 61,8 |
| **Périmètre "Jeunesse et sports"** | **63,7** | **63** | **63,5** | **64,3** | **63** | **63,9** | **63,3** | **64,2** | **63,5** |
| Catégorie A | 63,7 | 63 | 63,5 | 64,4 | 63 | 64 | 63,3 | 64,5 | 63,6 |
| Catégorie B | - | - | - | 58 | 58,2 | 58,1 | - | 61,3 | 61,3 |
| Catégorie C | | 60,8 | 60,8 | - | 66,4 | 66,4 | - | - | - |
| **Ensemble** | **63,4** | **62,2** | **62,6** | **63,5** | **62,5** | **62,8** | | | |
| Catégorie A | 63,8 | 63,3 | 63,6 | 64 | 63,6 | 63,8 | 63,9 | 63,5 | 63,7 |
| Catégorie B | 63 | 62,4 | 62,5 | 62,8 | 62,3 | 62,4 | 63,0 | 62,4 | 62,5 |
| Catégorie C | 62,4 | 61,5 | 61,7 | 62,6 | 61,9 | 62 | 62,9 | 62,0 | 62,2 |

### 2.4.1.3. Motif de départ à la retraite

**Répartition des départs à la retraite entre 2017 et 2019 par motif de départ et périmètre**

| Motif de départ | Périmètre "Affaires sociales-santé" | | | Périmètre "Jeunesse et sports" | | | Périmètre "Travail-emploi" | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Jouissance immédiate | 426 | 462 | 388 | 102 | 89 | 66 | 279 | 282 | 313 |
| Carrière longue | 109 | 111 | 98 | 9 | 9 | 6 | 98 | 120 | 135 |
| Invalidité | 36 | 18 | 9 | 3 | 4 | 3 | 27 | 18 | 4 |
| Handicap | 11 | 10 | 10 | 1 | 0 | - | 4 | 9 | 10 |
| Parent de 3 enfants | 17 | 18 | 8 | 3 | 2 | - | 23 | 24 | 9 |
| **Total** | **599** | **619** | **513** | **118** | **104** | **75** | **431** | **453** | **471** |

Entre 2017 et 2019, globalement le nombre de départs à la retraite des agents des ministères sociaux baisse. Cependant, pour le périmètre « Travail-emploi », le nombre des départs à la retraite enregistre une hausse de près de 10 % sur la période.

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

18 départs à la retraite d'agents appartenant à des corps Éducation nationale sont recensés en 2019, contre 38 départs en 2018. Après une hausse constante depuis 2016, la baisse entre 2018 et 2019 est de 53 %.

La majorité des départs se concentrent sur les agents de catégorie C (11 agents dont 10 femmes).
L'âge moyen de départ à la retraite de ces agents est de 64,3 ans contre 62,6 ans l'année dernière. L'âge de départ à la retraite est plus élevé pour les hommes (65 ans) que pour les femmes (63,2 ans).

**Répartition des départs à la retraite des agents de l'Éducation nationale entre 2017 et 2019 par catégorie et par genre**

| Catégorie | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| A | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| B | 1 | 9 | 10 | 6 | 7 | 13 | 1 | 6 | 7 |
| C | 3 | 18 | 21 | 4 | 16 | 20 | 1 | 10 | 11 |
| **Total** | **4** | **29** | **33** | **13** | **25** | **38** | **2** | **16** | **18** |

### 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 2018 et 2019.

**Répartition des départs à la retraite des agents contractuels entre 2017 et 2019 par genre et affectation**

| Affectation | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| **Administration centrale** | 7 | 2 | 9 | 12 | 8 | 20 |
| Programme 155 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| Programme 124 | 4 | 1 | 5 | 11 | 6 | 17 |
| **Services déconcentrés** | 22 | 9 | 31 | 15 | 7 | 22 |
| DI(R)ECCTE | 9 | 3 | 12 | 3 | 1 | 4 |
| D(R)JSCS | 6 | 3 | 9 | 3 | 3 | 6 |
| Hors région* | 7 | 3 | 10 | 9 | 3 | 12 |
| **Total** | 29 | 11 | 40 | 27 | 15 | 42 |

*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 2019, 7 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 2019 s'élève à 148 780 €, soit une augmentation de 76 % par rapport à la dépense constatée sur ce poste en 2018. Cela est lié à la hausse du nombre de bénéficiaires.

**Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2015 à 2019**

| Année | Nombre d'IDV versées (effectifs) | Montant total versé (euros) | Montant moyen versé par agent (euros) |
|---|---|---|---|
| 2019 | 6 | 148 780 € | 24 797 € |
| 2018 | 3 | 84 488 € | 28 163 € |
| 2017 | 10 | 428 331 € | 42 833 € |
| 2016 | 11 | 270 937 € | 24 631 € |
| 2015 | 6 | 165 565 € | 27 594 € |

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

### 2.5.2. Programme 155

Le montant versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2019 s'élève à 6 691 €, soit une baisse de 98 % par rapport à la dépense constatée sur ce poste en 2018. En effet, un seul agent en a bénéficié contre 6 en 2018.

**Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2015 à 2019**

| Année | Nombre d'IDV versées (effectifs) | Montant total versé (euros) | Montant moyen versé par agent (euros) |
|---|---|---|---|
| 2019 | 1 | 6 691 € | 6 691 € |
| 2018 | 6 | 293 699 € | 48 950 € |
| 2017 | 8 | 298 010 € | 37 251 € |
| 2016 | 7 | 328 325 € | 46 904 € |
| 2015 | 2 | 54 631 € | 27 316 € |

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

# CHAPITRE 3
# LES PARCOURS PROFESSIONNELS


**3. Les parcours professionnels** 91

**3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps** 91

3.1.1. Les avancements de grade 91

3.1.2. Les promotions de corps 99

**3.2. La mobilité des agents** 102

3.2.1. La mobilité effective 102

3.2.2 Le conseil en mobilité carrière 105

3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité 109


## Chiffres clés 2019

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

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

Nombre de postes publiés à la BIEAC : **700** postes

Nombre de postes pourvus : **712** postes

Les conseillers en mobilité carrière en administration centrale :
* **161** agents reçus
* **189** entretiens conduits

# 3. Les parcours professionnels

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

### 3.1.1. Les avancements de grade

En 2019, 963 agents ont été promus au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours), soit 9 % des agents promouvables, selon la répartition qui suit.

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

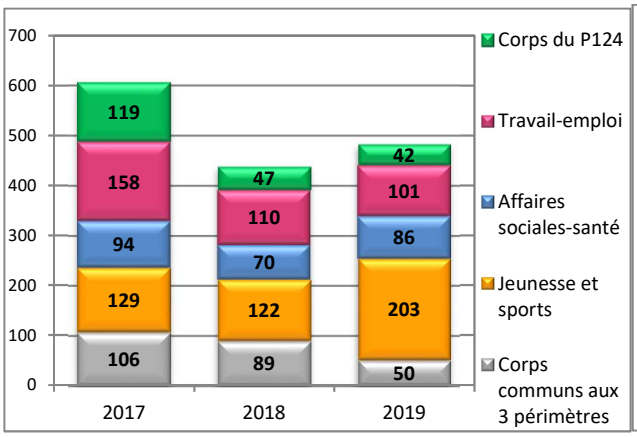
Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces avancements.

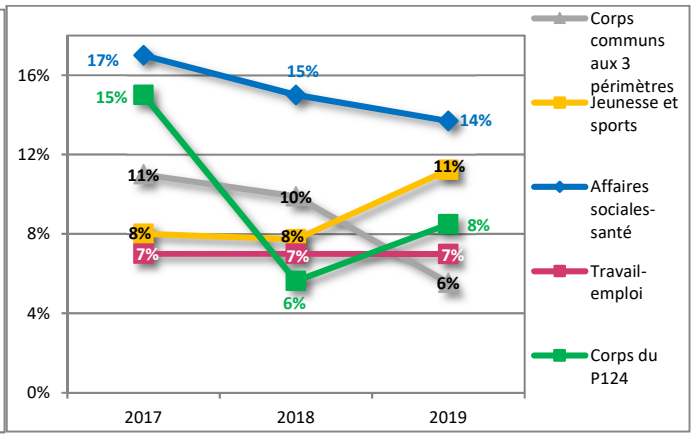
#### 3.1.1.1. Les avancements de grade des agents de catégorie A

En 2019, 482 agents de catégorie A ont été promus à un grade supérieur, soit 9 % des agents promouvables. Le nombre total de promus augmente donc légèrement entre 2018 et 2019 (482 contre 438) ainsi que le ratio promus/promouvables[17] (7 % en 2018).

[17] 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.

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




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

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

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

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

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

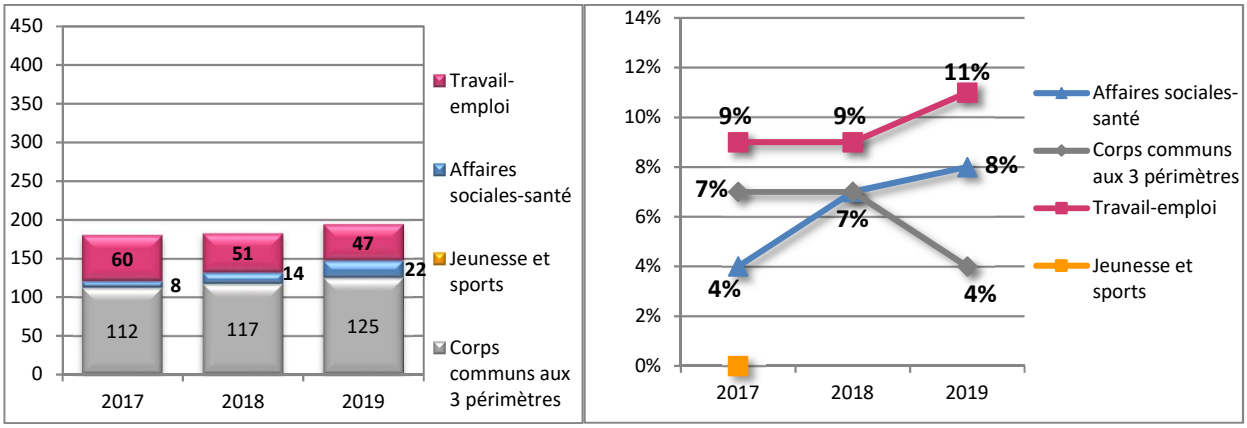
| Grade d'accès | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Périmètre « Travail-emploi » | Promou-vables | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions | Promou-vables | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions | Promou-vables | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions |
| Directeur du travail | 465 | 29 | 6% | NC | 460 | 29 | 16% | 7 | 441 | 28 | 6% | 9 |
| Directeur adjoint du travail | 748 | 56 | 7% | 9 | 896 | 60 | 7% | 11 | 982 | 54 | 5% | NC |
| Directeur du travail hors classe | 273 | 73 | 27% | NC | 198 | 21 | 11% | NC | 11 | 9 | 82% | 6 |
| Directeur du travail Hors classe Échelon spécial | | | | | | | | | 11 | 10 | 91% | 3 |
| **Total** | **1 486** | **158** | **11%** | **-** | **1 554** | **110** | **7%** | **-** | **1 445** | **101** | **7%** | **-** |

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

### 3.1.1.2. Les avancements de grade des agents de catégorie B

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

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




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

| Grade d'accès | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Corps communs aux 3 périmètres | Promou-vables | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions | Promou-vables | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions | Promou-vables | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions |
| Secrétaire administratif classe supérieure | 752 | 56 | 7% | NC | 985 | 73 | 7% | NC | 1 698 | 79 | 5% | NC |
| dont périmètre "Affaires sociales-santé" | 497 | 37 | 7% | NC | 484 | 35 | 7% | NC | 751 | 36 | 5% | NC |
| dont périmètre "Jeunesse et sports | | 0 | / | NC | 298 | 25 | / | NC | 560 | 28 | 5% | NC |
| dont périmètre "Travail-emploi" | 255 | 19 | 7% | NC | 203 | 13 | 6% | NC | 387 | 15 | 4% | NC |
| Secrétaire administratif classe exceptionnelle | 539 | 28 | 5% | NC | 812 | 44 | 5% | NC | 1 356 | 46 | 3% | NC |
| dont périmètre "Affaires sociales-santé" | 417 | 22 | 5% | NC | 434 | 23 | 5% | NC | 701 | 24 | 3% | NC |
| dont périmètre "Jeunesse et sports | | 0 | / | NC | 298 | 17 | / | NC | 483 | 16 | 3% | NC |
| dont périmètre "Travail-emploi" | 122 | 6 | 5% | NC | 80 | 4 | 5% | NC | 172 | 6 | 3% | NC |
| **Total corps communs aux 3 périmètres** | **1 291** | **84** | **7%** | **-** | **1 797** | **117** | **7%** | **-** | **3 054** | **125** | **4%** | **-** |

NC : donnée non communiquée

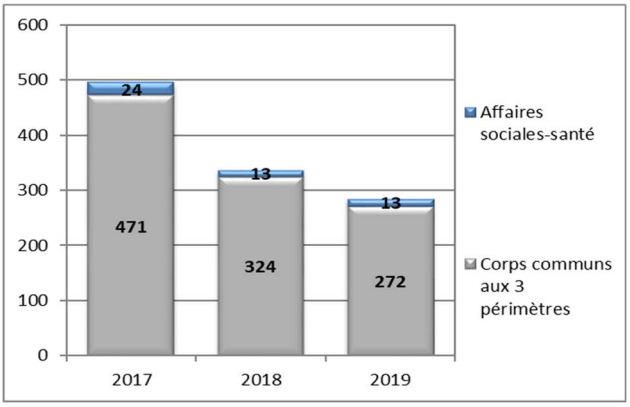
| Grade d'accès périmètre "Affaires sociales-santé" | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Promou-vables | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions | Promou-vables | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions | Promou-vables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

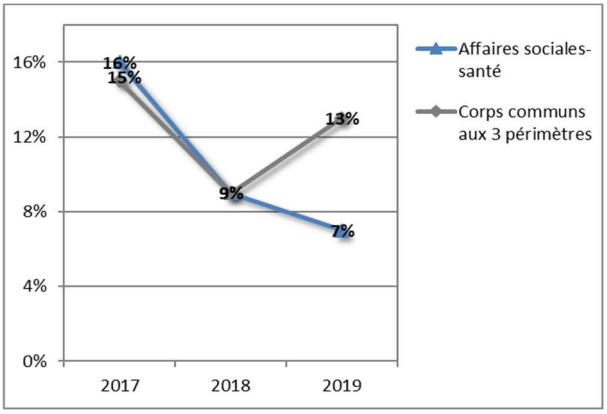
| Grade d'accès Périmètre "Travail-emploi" | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Promou-vables | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions | Promou-vables | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions | Promou-vables | Promus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

### 3.1.1.3. Les avancements de grade des agents de catégorie C

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

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




Le détail par grade est précisé dans les tableaux suivants.

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

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

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

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

NC = donnée non communiquée

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

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

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

| Catégorie | Grade d'accès | 2017 | | | | | | 2018 | | | | | | 2019 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Promouvables (a) | | Promus (b) | | Ratio réel (b)/(a) | | Promouvables (a) | | Promus (b) | | Ratio réel (b)/(a) | | Promouvables (a) | | Promus (b) | | Ratio réel (b)/(a) | |
| | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| A | Attaché principal | 2 | 0 | 1 | 0 | 50% | 0% | 1 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| | Ingénieur de recherche hors classe | | | | | | | 0 | 1 | 0 | 1 | 0% | 100% | 0 | 1 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| | Ingénieur de recherche 1ère classe | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 0% | 1 | 0 | 1 | 0 | 100% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| | Ingénieur d'études hors classe | | | | | | | 6 | 4 | 3 | 0 | 50% | 0% | 3 | 1 | 1 | 0 | 33% | 0% |
| | Ingénieur d'études 1ère classe | 8 | 0 | 2 | 0 | 25% | 0 | | | | | | | | | | | | |
| B | Secrétaire administratif classe supérieure | 20 | 3 | 1 | 1 | 5% | 33% | 19 | 2 | 1 | 0 | 5% | 0% | 20 | 3 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| | Secrétaire administratif classe exceptionnelle | 16 | 0 | 2 | 0 | 13% | 0% | 12 | 1 | 0 | 0 | 0% | 0% | 12 | 0 | 1 | 0 | 8% | 0% |
| | Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle | 0 | 3 | 0 | 2 | 0% | 67% | 2 | 2 | 0 | 0 | 0% | 0% | 2 | 1 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| | Technicien de recherche et de formation classe supérieure | 3 | 1 | 1 | 0 | 33% | 0% | 0 | 6 | 0 | 2 | 0% | 33% | 1 | 2 | 0 | 1 | 0% | 50% |
| C | Adjoint administratif 1ère classe | 1 | 0 | 1 | 0 | 100% | 0% | | | | | | | | | | | | |
| | Adjoint administratif principal 2ème classe | 6 | 2 | 2 | 0 | 33% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| | Adjoint administratif principal 1ère classe | 11 | 2 | 2 | 0 | 18% | 0% | 21 | 7 | 1 | 0 | 5% | 0% | 20 | 5 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| | Adjoint technique de recherche et de formation principal 1ère classe | 1 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 1 | 3 | 0 | 0 | 0% | 0% | 2 | 3 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| | Adjoint technique de recherche et de formation principal 2ème classe | 1 | 2 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 5 | 0 | 1 | 0% | 20% | 0 | 3 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| | Adjoint technique de recherche et de formation 1ère classe | 0 | 5 | 0 | 0 | 0% | 0% | | | | | | | | | | | | |
| Total | | 71 | 18 | 14 | 3 | 20% | 17% | 63 | 31 | 6 | 4 | 10% | 13% | 60 | 19 | 2 | 1 | 3% | 5% |

### 3.1.2. Les promotions de corps

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

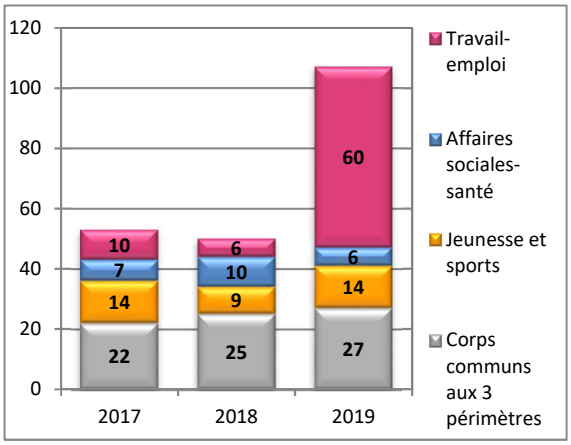
| Catégorie | Périmètre | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Promus | Ratio | Promus | Ratio | Promus | Ratio |
| A | Corps communs aux 3 périmètres | 22 | 1% | 25 | 1,8% | 27 | 1,1% |
| | Jeunesse et sports | 14 | NC | 9 | NC | 14 | NC |
| | Affaires sociales-santé |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

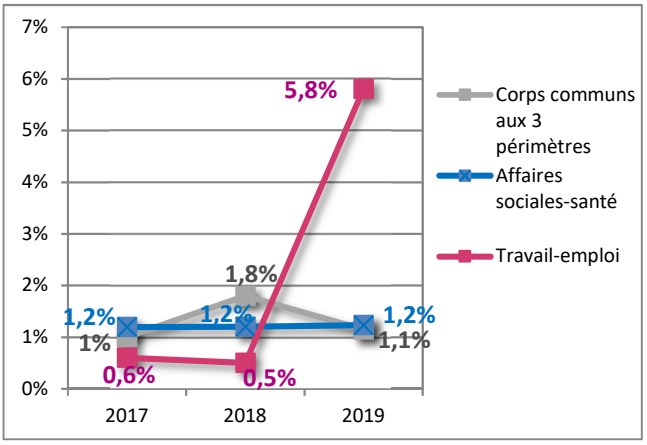
Les tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces promotions.

### 3.1.2.1. Les promotions de corps des agents de catégorie A

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

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



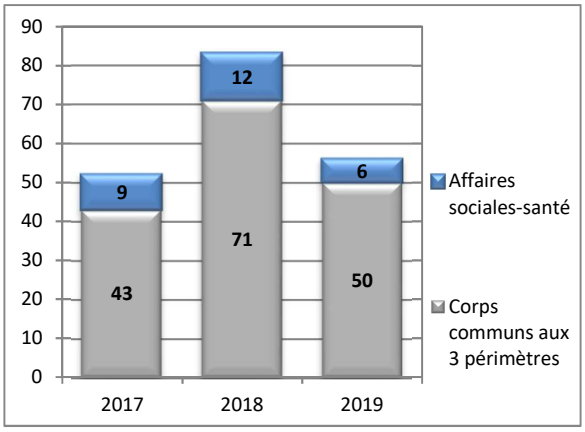

**Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de A entre 2017 et 2019**

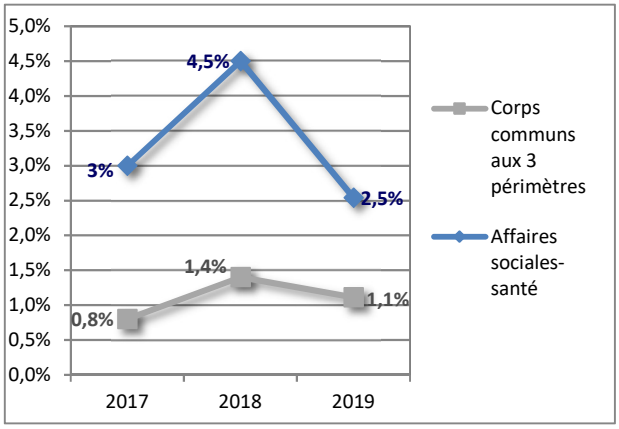
| Corps d'accès | | 2017 | | | | | 2018 | | | | | 2019 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Promouvables | Dossiers proposés | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2 promotions | Promouvables | Dossiers proposés | Promus | Ratio | Durée moyenne entre 2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

### 3.1.2.2. Les promotions de corps des agents de catégorie B

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

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




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

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

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

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

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

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

## 3.2. La mobilité des agents

### 3.2.1. La mobilité effective

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

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

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

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

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

**Nombre de postes publiés sur la BIEAC et la PEP**

| Direction ou service d'administration centrale | | Nombre de postes publiés | | Nombre de postes pourvus | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | sur la BIEAC | sur la PEP | En interne | En externe | Total |
| Services communs | Division des | 13 | 26 | 15 | 8 | 23 |
| | DAEI | 11 | 11 | 7 | 3 | 10 |
| | DFAS | 37 | 43 | 41 | 12 | 53 |
| | DAJ | 8 | 10 | 39 | 2 | 41 |
| | DICOM | 18 | 28 | 41 | 12 | 53 |
| | DRH | 81 | 89 | 49 | 19 | 68 |
| | DSI | 32 | 36 | 22 | 10 | 32 |
| | SGMCAS | 38 | 46 | 13 | 11 | 24 |
| Périmètre "Jeunesse et sports" | Cabinet de la | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | BCOMJS | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | DJEPVA | 14 | 0 | 7 | 1 | 8 |
| | DS | 6 | 0 | 6 | 3 | 9 |
| | IGJS | 3 | 3 | 2 | 0 | 2 |
| Périmètre "Affaires sociales-santé" | Cabinet de la | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | DGCS | 51 | 84 | 38 | 12 | 50 |
| | DGOS | 73 | 74 | 21 | 14 | 35 |
| | DGS | 60 | 60 | 41 | 10 | 51 |
| | DREES | 25 | 25 | 13 | 10 | 23 |
| | DSS | 60 | 66 | 57 | 9 | 66 |
| | IGAS | 10 | 10 | 21 | 2 | 23 |
| Périmètre "Travail-emploi" | DGT | 39 | 39 | 24 | 11 | 35 |
| | DGEFP | 90 | 107 | 54 | 33 | 87 |
| | DARES | 28 | 28 | 14 | 5 | 19 |
| **Total** | | **700** | **785** | **525** | **187** | **712** |

### 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[18] afférents ont été rendus difficiles pour certains corps. Les tableaux ci-après recensent les données fournies pour les agents titulaires.

**Mobilité géographique des agents titulaires en 2018 et 2019**

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

**Mobilité catégorielle des agents titulaires en 2018 et 2019**

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

**Mobilité statutaire des agents titulaires en 2018 et 2019**

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

**Mobilité structurelle des agents titulaires en 2018 et 2019**

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

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

### 3.2.2 Le conseil en mobilité carrière

La mission des parcours professionnels a poursuivi, en 2019, 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 (ARS, DRDJSCS et DIRECCTE).
Deux séminaires les rassemblant ont eu lieu les 4 avril et 7 novembre 2019 à Paris et des actions de formation ont été proposées aux membres de ce réseau.

#### 3.2.2.1 L'activité des conseillères et conseillers mobilité carrière en administration centrale

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

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

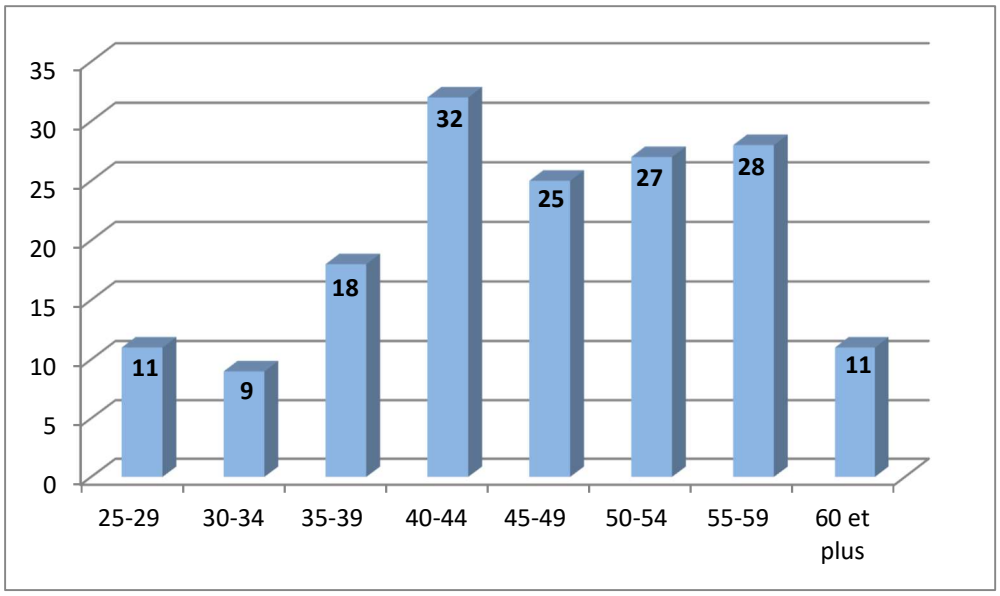
En 2019, 161 agents ont été reçus et accompagnés par la mission des parcours professionnels (MPP), pour lesquels 189 entretiens ont été conduits.

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

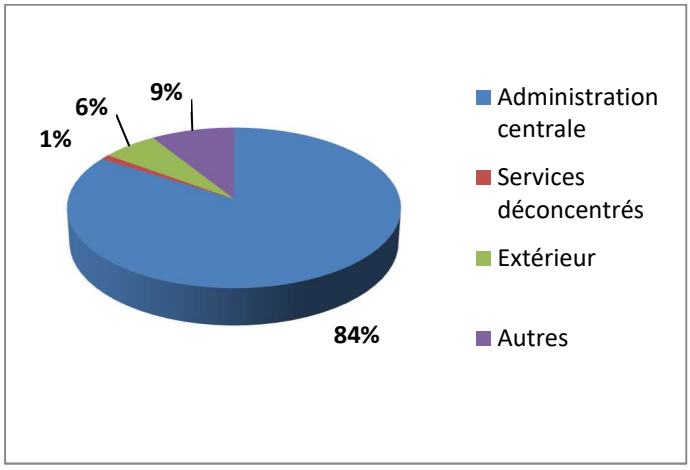
L'âge moyen des agents concernés est de 46 ans ; 71 % des agents sont des femmes.
52 % ont plus de 45 ans.

Le positionnement du service de la MPP sur la seconde partie carrière se confirme.
Cette tendance est commune aux secteurs santé, travail/emploi, jeunesse/sport et secrétariat général.

- **Classe d'âge des personnels reçus par la MPP en 2019 :**

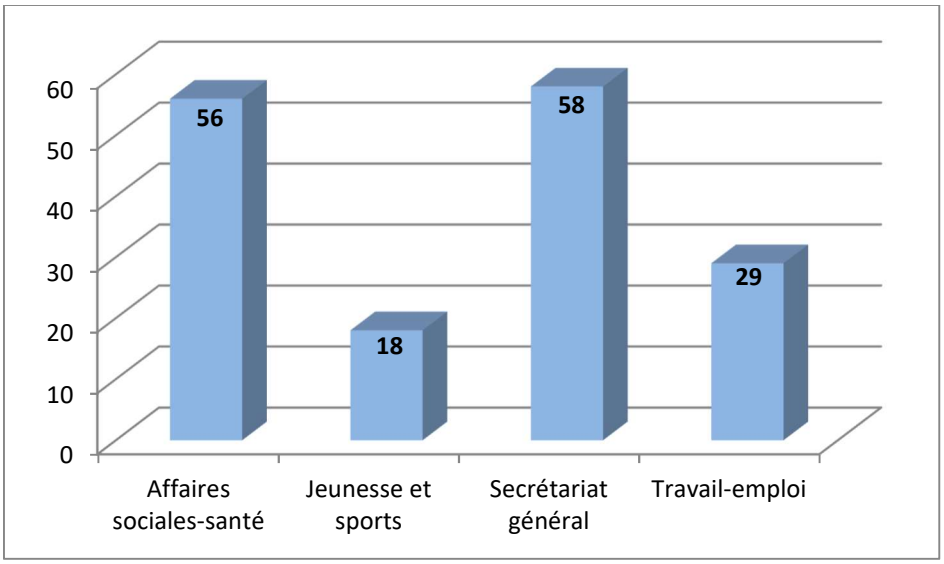


- **Affectation :**




La part des agents de l'administration centrale et de ceux qui sont en mobilité externe représente 93%, ce qui correspond au cœur de cible de la MPP.

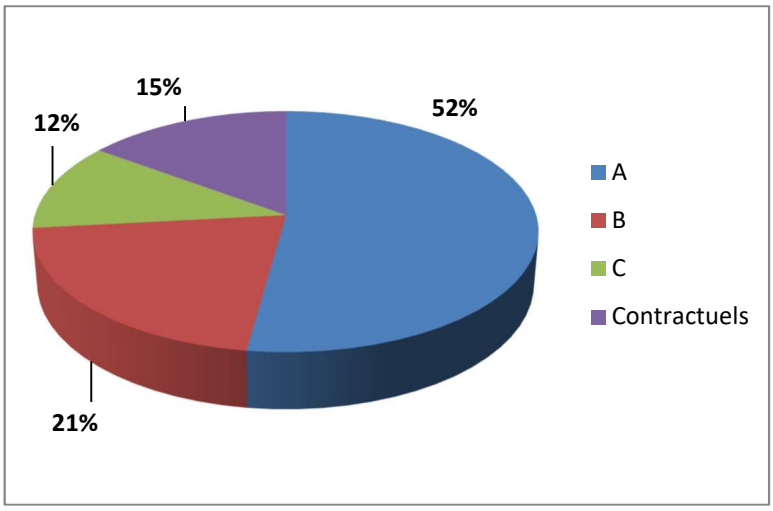
- **Secteur :**



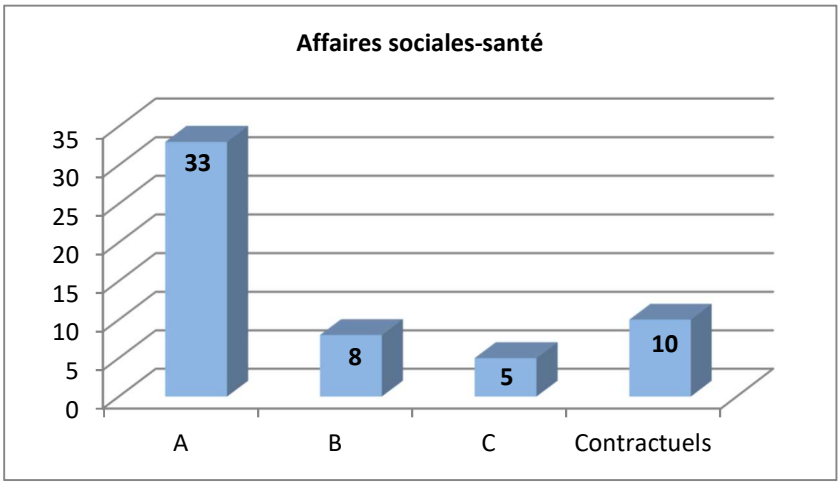

Les agents relevant du Secrétariat général représentent la part la plus importante des personnels reçus par la MPP, à hauteur de 36 % suivis par le secteur des « Affaires sociales » avec 35 %. Les agents du secteur « Travail-emploi » et « Jeunesse et sports » représentent respectivement 18 % et 11 % des personnels

- **Catégorie**

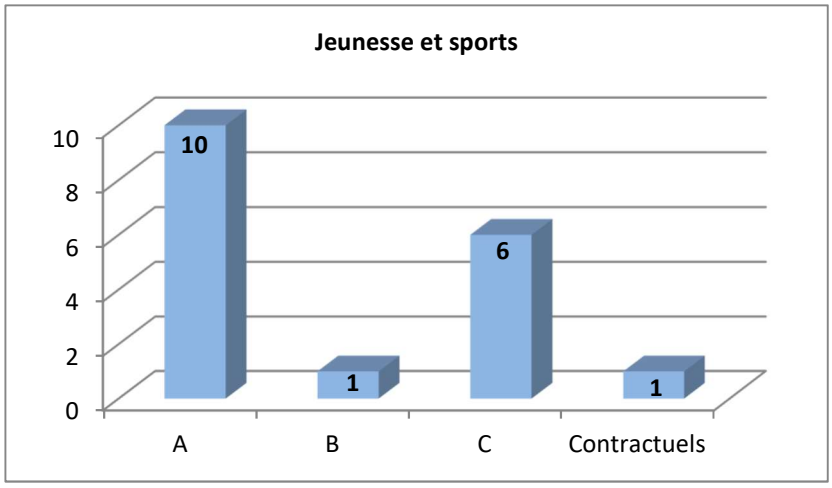
Les 161 personnes accompagnées se répartissent par catégorie de la manière suivante :



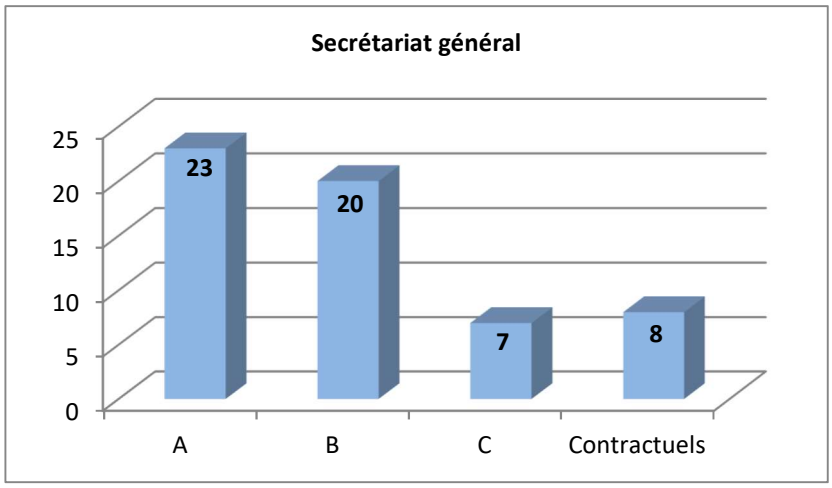

**Secteur « Affaires sociales santé » :**



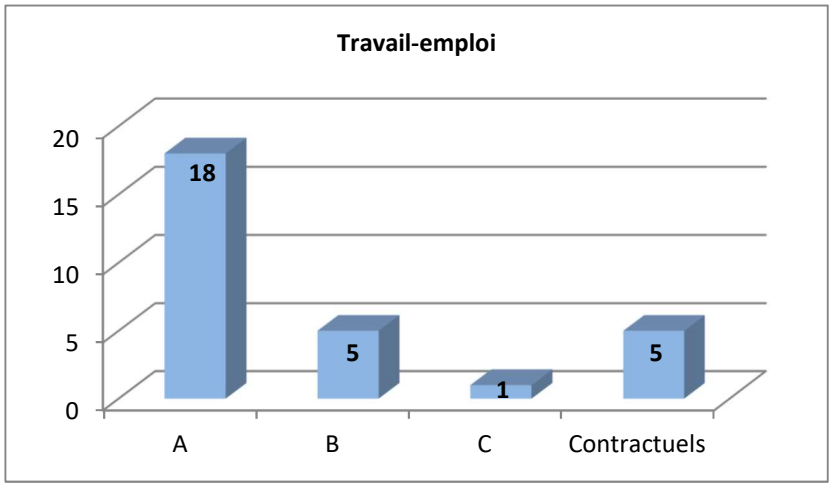

**Secteur « Jeunesse et sports » :**



**Secrétariat général :**




**Secteur « Travail/Emploi » :**




Les catégories A représentent une grande part des agents reçus en entretien, à hauteur de 52 %. Les catégories B ont été reçues selon une proportion respectivement de 21%. Les catégories C et les contractuels ont été reçus selon une proportion quasiment équivalente (de 12 % à 15 %).

Pour le secteur affaires sociales-santé, 59 % des agents reçus appartiennent à la catégorie A et 14 % à la catégorie B. Les contractuels et les catégories C représentent 18 % et 9 % des agents et agentes reçus.

Pour le secteur jeunesse et sports, 86 % des agents reçus appartiennent à la catégorie A et 33 % à la catégorie C. Les catégories B et les contractuels ont été reçus à hauteur de 6 %.

Pour le secteur travail/emploi, 62 % des agents reçus appartiennent à la catégorie A, 17 % à la catégorie B et aux contractuels, et 3 % à la catégorie C.

Pour les agents relevant du secrétariat général, 40 % des agents reçus appartiennent à la catégorie A et 36 % à la catégorie B. Les contractuels et les catégories C représentent 14 % et 13 % des agents et agentes reçus.

Les corps concernés relèvent principalement des corps administratifs : les attachés (42 %), les secrétaires administratifs (19 %) et les adjoints administratifs (12 %). Les contractuels représentent 16 % des agents reçus.

La part de l'ensemble des autres corps, tels qu'assistant social, inspecteur du travail, ingénieur du génie sanitaire, médecin, pharmacien, inspecteur de l'action sanitaire et sociale, professeur de sport, conseiller technique et pédagogique supérieur, conseiller technique de service social, éducateur spécialisé et infirmier est de 11 %, comme en 2018.

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

Les motifs de prise de rendez-vous avec la MPP sont, en premier lieu, les questions relatives à la mobilité pour 60 %, puis ceux relevant d'une réflexion plus large sur l'évolution professionnelle (bilan de carrière dans 33 % des cas) et l'obtention du principalat ou d'une autre promotion pour 7 %.

### 3.3.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité

En complément des entretiens individuels organisés par la mission des parcours professionnels, des ateliers collectifs d'accompagnement à la mobilité ont été proposés aux agents. Ces ateliers, animés par un prestataire extérieur, ont vocation à compléter l'offre de service de la DRH et les actions des conseillers et des conseillères mobilité carrière, en proposant aux agentes et agents de travailler à l'élaboration de leur projet professionnel dans une dynamique de groupe. Ces ateliers s'adressent à tout agent ayant un projet de mobilité mais donnent une priorité aux bénéficiaires d'une promotion récente (Les groupes sont volontairement de taille réduite, afin de favoriser la cohésion du groupe et de pouvoir réaliser des exercices pratiques dans de bonnes conditions).

En 2019, trois ateliers d'accompagnement à la mobilité se sont tenus : deux ateliers dédiés aux agents de catégorie A et un atelier dédié aux agents de catégorie B et C.

**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 mission des parcours professionnels est devenu opérationnel et a été mobilisé dans le cadre des réformes en cours.

En 2019, 64 personnes exercent les fonctions de conseillère ou conseiller mobilité carrière (CMC) au sein des différents réseaux des ministères sociaux (ARS, DRDJSCS, DIRECCTE).

**Le séminaire national**

La mission des parcours professionnels, au titre de l'animation du réseau, réunit au moins une fois par an les CMC en séminaire national. En 2019, les CMC ont été réunis à deux reprises, le 4 avril et le 7 novembre. Ces séminaires ont permis d'évoquer les transformations et les évolutions dans la fonction publique en faisant un point sur les réformes en cours impactant les ministères sociaux (réforme de l'OTE), d'échanger sur des bonnes pratiques et des retours d'expériences sur le métier de CMC (par des ateliers de co-développement, des présentations d'outils, etc.).

L'évaluation pratiquée en fin de journée auprès des participants s'est révélée très positive.

**La formation**

Une formation annuelle à la 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 mission des parcours professionnels.

En 2019 et suite au recensement des besoins, effectué par la mission auprès des CMC territoriaux, deux sessions ont été organisées :

- Une première session s'est tenue du 25 au 28 mars 2019 pour laquelle il y a eu 12 inscrits (12 présences confirmées) ;
- Une deuxième session s'est tenue du 19 au 22 novembre 2019 pour laquelle il y a eu 11 inscrits (11 présences confirmées).

# CHAPITRE 4
# LE TEMPS DE TRAVAIL


**4. Le temps de travail** 113

**4.1. Les agents à temps partiel** 113

4.1.1. État des lieux du temps partiel 113

4.1.2. Changement de quotité de temps de travail au cours de l'année 114

**4.2. L'organisation du temps de travail** 114

4.2.1. La charte du temps 114

4.2.2. Les heures écrêtées 115

4.2.3. Les agents en télétravail 115

**4.3. Les comptes épargne-temps** 117

**4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption** 119

4.4.1. Les congés maladie 119

**Évolution du nombre moyen de jours par agent entre 2018 et 2019 :** 122

4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption 125

4.4.3. Les congés de solidarité familiale 127

4.4.4. Les congés d'une durée supérieure ou égale à six mois 128


## Chiffres clés 2019

Temps partiel : **13 %** des agents

Changement de quotité :
*Passage d'un temps plein à un temps partiel : **532** agents
*Passage d'un temps partiel à un temps plein : **608** agents

Télétravail : **2 138** agents
* Administration centrale : **30,4 %**
* Services déconcentrés : **9,5 %**

Nombre de jours de congé non pris :
* Programme 124 : **65 286** jours
* Programme 155 : **51 586** jours

Taux d'absence pour maladie : **7,9 %**

# 4. Le temps de travail

## 4.1. Les agents à temps partiel[19]

### 4.1.1. État des lieux du temps partiel

Au 31 décembre 2019, 2 245 agents sont à temps partiel, soit 13 % de l'ensemble des agents des ministères sociaux. 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 31-12-2019**

| Quotité de travail | Périmètre "Affaires sociales-santé" | | Périmètre "Jeunesse et sports" | | Périmètre "Travail-emploi" | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectif | % | Effectif | % | Effectif | % | Effectif | % |
| 50% | 81 | 1% | 22 | 1% | 93 | 1% | 196 | 1% |
| 60% | 27 | 0% | 4 | 0% | 38 | 0% | 69 | 0% |
| 70% | 17 | 0% | 4 | 0% | 37 | 0% | 58 | 0% |
| 80% | 490 | 8% | 161 | 6% | 916 | 11% | 1567 | 9% |
| 90% | 137 | 2% | 24 | 1% | 194 | 2% | 355 | 2% |
| **Temps partiel** | **752** | **12%** | **215** | **7%** | **1 278** | **15%** | **2 245** | **13%** |
| **Temps complet** | **5 351** | **88%** | **2 691** | **93%** | **7 426** | **85%** | **15 468** | **87%** |
| **Total** | **6 103** | **100%** | **2 906** | **100%** | **8 704** | **100%** | **17 713** | **100%** |

**Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel et l'affectation au 31-12-2018**

| Quotité de travail | Périmètre "Affaires sociales-santé" | | Périmètre "Jeunesse et sports" | | Périmètre "Travail-emploi" | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | AC | SD | AC | SD | AC | SD |
| 50% | 1% | 2% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| 60% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 70% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 80% | 5% | 10% | 7% | 5% | 5% | 11% |
| 90% | 2% | 3% | 1% | 1% | 1% | 2% |
| **Temps partiel** | **8%** | **15%** | **10%** | **7%** | **7%** | **16%** |
| **Temps complet** | **92%** | **85%** | **90%** | **93%** | **93%** | **84%** |
| **Total** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** |

La proportion d'agents à temps partiel est moins importante en administration centrale qu'en services territoriaux pour les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi ».

[19] 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.

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

En 2019, 532 agents à temps plein ont bénéficié d'un passage à temps partiel à leur demande, soit 2,9 % des agents qui étaient à temps plein au 31/12/2019, majoritairement des agents de catégorie A (52 %).

Par ailleurs, 608 agents à temps partiel ont demandé à être à temps plein en 2019, soit 27 % des agents qui étaient à temps partiel au 31/12/2019, majoritairement des agents de catégorie A (45 %).

**Nombre d'agents ayant changé de quotité de travail au cours de l'année 2019**

| Catégorie | Temps plein => Temps partiel | Temps partiel => Temps plein |
|---|---|---|
| **Périmètre "Affaires sociales-santé"** | **162** | **179** |
| A | 60 | 60 |
| B | 55 | 62 |
| C | 47 | 57 |
| **Périmètre "Jeunesse et sports"** | **63** | **61** |
| A | 55 | 50 |
| B | 3 | 1 |
| C | 5 | 10 |
| **Périmètre "Travail-emploi"** | **307** | **368** |
| A | 163 | 163 |
| B | 69 | 116 |
| C | 75 | 89 |
| **Total** | **532** | **608** |
| **A** | **278** | **273** |
| **B** | **127** | **179** |
| **C** | **127** | **156** |

## 4.2. L'organisation du temps de travail

### 4.2.1. La charte du temps

Au 31 décembre 2019, 11 194 agents sont couverts par une charte du temps au sein des ministères sociaux selon la répartition suivante :

| Services | Nombre d'agents |
|---|---|
| Administration centrale | 758 |
| DIRECCTE | 4 061 |
| DR(D)JSCS | 1 316 |
| ARS | 4 555 |
| Établissements « sports » | 504 |
| **Total** | **11 194** |

### 4.2.2. Les heures écrêtées

Dans le cadre de l'horaire variable, 65 374 heures ont été écrêtées en 2019, (117 911 en 2018) qui se répartissent de la manière suivante :

| Services | Nombre d'heures | Nombre d'agents concernés |
|---|---|---|
| Administration centrale | 1 641 | 28 |
| DIRECCTE | 40 915 | 1 871 |
| DR(D)JSCS | 5 218 | 278 |
| ARS | 17 600 | 1 784 |
| **Total** | **65 374** | **3 961** |

### 4.2.3. 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 :

- 19 directions d'administration centrale ;
- 11 ARS ;
- 17 CREPS et autres établissements publics » sports » ;
- 13 DI(R)ECCTE ;
- 13 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.

#### 4.2.3.1. Les agents en télétravail en administration centrale

Au 31 décembre 2019, 732 agents d'administration centrale sont déclarés par les services en télétravail, soit 30,4 % des effectifs (13,9 % en 2018).

Les directions qui ont le plus grand nombre d'agents en télétravail sont la DSI (90 agents), comme en 2018, puis la DRH (72 agents).

Seules 4 demandes de télétravail ont été refusées sur l'ensemble de l'administration centrale.
Le nombre d'agents en télétravail suite à des prescriptions médicales est en augmentation de 13 % par rapport à 2018.

**Recensement des télétravailleurs en administration centrale au 31-12-2019**

| Directions d'administration centrale | | Nombre de télétravailleurs recensés | Répartition | | Répartition par catégorie statutaire | | | Nombre de refus de télétravail | Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Homme | Femme | A | B | C | | |
| DAC "Affaires sociales - santé" | IGAS | 7 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 |
| | DGOS | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc |
| | DREES | 58 | 13 | 45 | 48 | 8 | 2 | 0 | 12 |
| | DGS | 53 | 11 | 42 | 44 | 1 | 8 | 0 | 11 |
| | DGCS | 56 | 10 | 46 | 52 | 1 | 3 | 0 | 11 |
| | DSS | 62* | 16 | 46 | 35 | 4 | 9 | 0 | 15 |
| | MNC | 30** | 6 | 24 | 19 | 5 | 0 | 0 | 2 |
| DAC "Travail - emploi" | DGT | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc |
| | DARES | 66 | 23 | 43 | 55 | 8 | 3 | 0 | 7 |
| | DGEFP | 48 | 11 | 37 | 41 | 5 | 2 | | 8 |
| DAC "Jeunesse et sports" | DJEPVA | 28 | 15 | 13 | 24 | 3 | 1 | 0 | 8 |
| | DS | 31 | 9 | 22 | 28 | 2 | 1 | 0 | 15 |
| | BCOMJS | 12 | 6 | 6 | 10 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Services communs | Division des cabinets | 22 | 1 | 21 | 7 | 9 | 6 | 0 | 10 |
| | SGMCAS | 9 | 2 | 7 | 4 | 4 | 1 | 0 | 1 |
| | DRH | 72 | 13 | 59 | 32 | 26 | 14 | 0 | 34 |
| | DFAS | 54 | 41 | 13 | 36 | 12 | 6 | 0 | 18 |
| | DSI | 90 | 47 | 43 | 68 | 14 | 8 | 0 | 21 |
| | DAJ | 12 | 4 | 8 | 11 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | DAEI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 |
| | DICOM | 22 | 5 | 17 | 21 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| **Total** | | **732** | **235** | **497** | **537** | **106** | **69** | **4** | **184** |

nc : non communiqué
* dont 14 contractuels de droit privé
** dont 6 contractuels de droit privé

Si le nombre d'agents a progressé de 30 % en 2019, la répartition par catégorie est restée en majorité concentrée sur les catégories A (73 %), quel que soit le périmètre.

68% des télétravailleurs sont des femmes, ce qui est en cohérence avec la donnée « Part des femmes dans les effectifs totaux des ministères sociaux » (67%).

### 4.2.3.2. Les agents en télétravail affectés en services déconcentrés et établissements

La part de télétravailleurs est moindre dans les services territoriaux et établissements (15,3 %) qu'en administration centrale (30,4 %). Elle est toutefois en forte progression par rapport à 2018 (+ 80 %).

**Recensement des télétravailleurs en services déconcentrés et établissements au 31-12-2019**

| Structure | Nombre total de télétravailleurs recensés | % | Répartition Homme/Femme | | Répartition par catégorie | | | Répartition par statut | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Homme | Femme | A | B | C | Fonctionnaire | Contractuel droit public | Contractuel droit privé |
| ARS | 861 | 15,1% | 197 | 664 | 343 | 239 | 64 | 574 | 72 | 215 |
| Établissements «sports » | 33 | 3,2% | 8 | 25 | 13 | 11 | 7 | 23 | 8 | 2 |
| DIRECCTE | 1 028 | 17% | 221 | 807 | 657 | 222 | 148 | 977 | 50 | 1 |
| D(R)JSCS | 345 | 17,1% | 64 | 281 | 154 | 119 | 72 | 333 | 12 | 0 |
| **Total** | **2 267** | **15,3%** | **490** | **1 777** | **1 167** | **591** | **291** | **1 907** | **142** | **218** |

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 (51 %). En revanche, la part des femmes y est plus élevée (78 %).

Enfin, 95 % des télétravailleurs sont des fonctionnaires.

## 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 2017 et 2019**

| Catégorie – P124 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| A+ | 486 | 487 | 506 |
| A | 230 | 232 | 237 |
| B | 152 | 152 | 154 |
| C | 135 | 136 | 138 |

| Catégorie – P155 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| A+ | 400 | 406 | 409 |
| A | 213 | 214 | 214 |
| B | 160 | 161 | 159 |
| C | 127 | 129 | 130 |

*Source: INDIA REMU*

Au cours de l'année 2019, 6 112 jours de CET ont été consommés par les agents du programme 124. Les agents du programme 155 ont consommé 9 756 jours. Entre 2018 et 2019, le nombre de jours consommés a augmenté de 7 % pour le programme 124, et augmenté de 6 % pour le programme 155.

**Nombre de jours de congés consommés par programme au cours de l'année 2018 et 2019**

| Catégorie – P124 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| A+ | 542 | 771 |
| A | 2 915 | 2 646 |
| B | 896 | 1 086 |
| C | 1 346 | 1 609 |
| **Total** | **5 699** | **6 112** |

| Catégorie – P155 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| A+ | 337 | 510 |
| A | 3 386 | 3 725 |
| B | 2 920 | 3 400 |
| C | 2 577 | 2 121 |
| **Total** | **9 220** | **9 756** |

*Source : synthèse de l'enquête auprès des services.*

Au cours de l'année 2019, 45 354 jours de CET ont été indemnisés pour le programme 124, correspondant ainsi à 5 821 695 € d'indemnisations. Entre 2018 et 2019, le nombre de jours indemnisés augmente de 22 % pour le programme 124, tout comme le montant des indemnisations (31 %).
Pour le programme 155, 16 399 jours ont été indemnisés à hauteur de 1 880 190 €. Le nombre de jours baisse de 1,7 % et le montant des indemnisations augmente de 9 %.

L'augmentation en 2019 du montant des indemnisations s'explique, en partie, du fait de l'augmentation du taux journalier pour les toutes les catégories.

Le nombre de jours indemnisés pour les agents des catégories A, B et C augmente pour le programme 124. Le nombre de jours indemnisés pour les agents des catégories A et C augmente pour le programme 155.

**Nombre de jours indemnisés par programme en 2018 et 2019** ***(Source : INDIA REMU)***

| Catégorie – P124 | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Indemnisations | Taux journalier | Nombre de jours | Indemnisations | Taux journalier | Nombre de jours |
| A | 4 101 125 | 125 | 32 809 | 5 346 675 | 135 | 39 605 |
| B | 169 440 | 80 | 2 118 | 263 070 | 90 | 2 923 |
| C | 142 220 | 65 | 2 188 | 211 950 | 75 | 2 826 |
| **Total** | **4 412 785** | | **37 115** | **5 821 695** | | 45 354 |

| Catégorie – P155 | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Indemnisations | Taux journalier | Nombre de jours | Indemnisations | Taux journalier | Nombre de jours |
| A | 1 208 625 | 125 | 9 669 | 1 353 915 | 135 | 10 029 |
| B | 299 120 | 80 | 3 739 | 291 150 | 90 | 3 235 |
| C | 213 135 | 65 | 3 279 | 235 125 | 75 | 3 135 |
| **Total** | **1 720 880** | | **16 687** | **1 880 190** | | **16 399** |

Au 31 décembre 2019, 116 871 jours de congés 2019 n'ont pas été pris par les agents, dont 65 286 jours pour les agents du programme 124 et 51 585 jours pour les agents du programme 155. Entre 2018 et 2019, le nombre de jours de congés non pris a baissé respectivement de 4 % et 3 % pour les programmes 124 et 155. Comme en 2018, ces jours non pris sont très importants parmi les agents de catégorie A au sein du programme 124, 70 % des jours alors qu'ils représentent 50 % des jours sur le programme 155.

**Jours de congés 2019 non pris au 31 décembre**

| Catégorie – P124 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| A+ | 4 553 | 3 808 |
| A | 48 224 | 45 607 |
| B | 7 722 | 8 565 |
| C | 7 819 | 7 306 |
| **Total** | **68 318** | **65 286** |

| Catégorie – P155 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| A+ | 2 246 | 2 526 |
| A | 26 012 | 26 202 |
| B | 13 133 | 12 204 |
| C | 11 996 | 10 653 |
| **Total** | **53 387** | **51 585** |

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

| Provision pour charges ( PVC) | Programme 124 | | Programme 155 | |
|---|---|---|---|---|
| | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| PVC au 31-12-2018 / au 31-12-2019 | 34 935 303 € | 35 088 000 € | 39 697 882 € | 42 287 000 € |
| Prise en compte du coût moyen (reprise dotation) | -5 914 256 € | -6 359 703 € | -2 667 999 € | -3 825 657 € |
| Consommation 2018 / 2019 | -9 575 589 € | -12 296 991 € | -4 879 604 € | -5 374 818 € |
| Jours de congés non pris en 2018 / en 2019 | 15 642 542 € | 15 085 043 € | 10 136 721 € | 9 954 225 € |
| **Total (arrondi)** | **35 088 000 €** | ***31 516 000 €*** | **42 287 000 €** | ***43 041 000 €*** |

Ainsi, la provision pour charges du programme 124 baisse de 10 % par rapport à 2018, tandis que celle du programme 155 augmente de 1,8 %.

## 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 [20].

Les données sont issues du SIRH.

### 4.4.1. Les congés maladie

#### 4.4.1.1. L'ensemble des congés maladie

En 2019, 6 516 agents des ministères sociaux ont été arrêtés au moins une fois pour des congés liés à la maladie (6 291 en 2018 soit une hausse de 3,6 %) pour un nombre total de 287 228 jours d'absence (253 835 jours en 2018 soit une hausse de 13 %) soit un nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté de 44,1 jours sur l'année 2019 (40,3 jours en moyenne en 2018).

Le taux d'absence en 2019 s'élève ainsi à 7,9 % (contre 4,8 % en 2018). Il augmente pour tous les périmètres mais reste le plus élevé pour les périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé » (8,8 %) et le plus faible pour le périmètre « Jeunesse et sports » (3,4 %).

**Répartition des absences par motif et périmètre ministériel en 2019**

| Motif d'absence | Nombre d'agents arrêtés au moins une fois | Nombre d'arrêts de travail | % d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux [21] | Nombre de jours d'absence | Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté) | Taux d'absence[22] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Congé de maladie ordinaire | 3 200 | 5 548 | 37% | 83 725 | 26,2 | 4,7% |
| Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques) | 186 | 209 | 2% | 37 326 | 200,7 | 2,1% |
| Congé de longue durée | 127 | 127 | 1% | 35 667 | 280,8 | 2,0% |
| **Total périmètre "Travail-emploi"** | **3 513** | **5 884** | **41%** | **156 718** | **44,6** | **8,7%** |
| Congé de maladie ordinaire | 577 | 828 | 20% | 13 817 | 23,9 | 2,3% |
| Congé de longue maladie et de grave maladie | 33 | 34 | 1% | 6 380 | 193,3 | 1,1% |
| Congé de longue durée | 2 | 2 | 0% | 605 | 302,5 | 0,1% |
| **Total périmètre "Jeunesse et sports"** | **612** | **864** | **21%** | **20 802** | **34,0** | **3,4%** |
| Congé de maladie ordinaire | 2 137 | 3 593 | 36% | 53 228 | 24.9 | 4,3% |
| Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques) | 138 | 223 | 2% | 25 094 | 181,8 | 2,0% |
| Congé de longue durée | 116 | 133 | 2% | 31 386 | 270,6 | 2,5% |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | **2 391** | **3 949** | **40%** | **109 708** | **39,3** | **8,8%** |
| **Ensemble** | **6 516** | **10 697** | **38%** | **287 228** | **44,1** | **7,9%** |

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

[21] Les effectifs pris en compte correspondent aux agents dont le suivi des congés pour absence est assuré par les services des ministères chargés des affaires sociales, soit l'effectif total en fonction hors MAD entrant et incluant les MAD sortant (soit 8 611 agents pour le périmètre « Travail-emploi », 2 902 agents pour le périmètre « Jeunesse et sports » et 5 942 agents pour le périmètre « Affaires sociales-santé »).

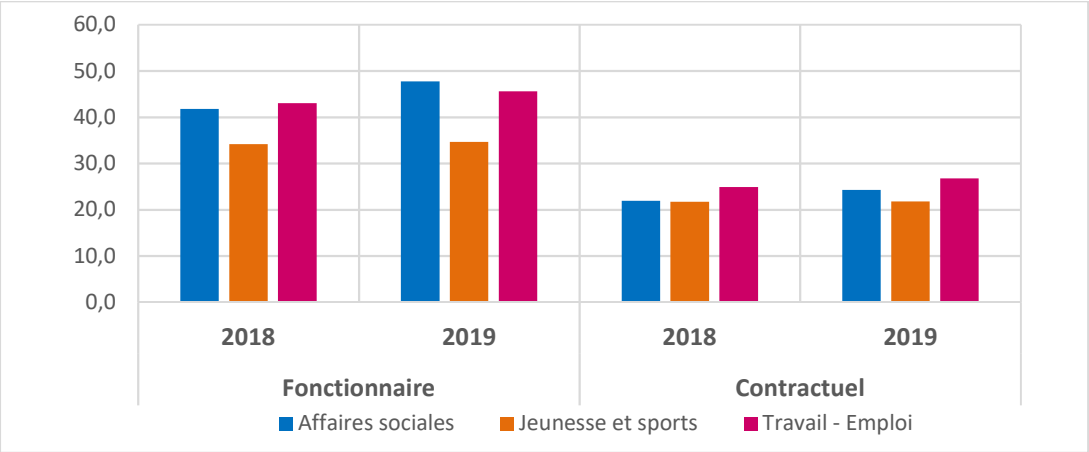
[22] Nombre de jours d'absence / (effectif physique total * 209 jours théoriques de travail) * 100

Le nombre moyen de jours d'absence est très variable selon le périmètre et le statut des agents. Il est plus important pour les fonctionnaires du périmètre « Travail -emploi » (45,6 jours en moyenne) et plus faible pour les contractuels du périmètre « Jeunesse et sports » (21,8 jours).

**Répartition des absences par motif, statut et périmètre ministériel en 2019**

| Motif d'absence | 2019 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Fonctionnaire | | Contractuel | |
| | Nombre d'agents arrêtés au moins une fois | Nombre de jours d'absence | Nombre d'agents arrêtés au moins une fois | Nombre de jours d'absence |
| Congés de maladie ordinaire | 3 018 | 79 805 | 182 | 3 920 |
| Congés de longue maladie | 178 | 36 163 | 0 | 0 |
| Congés de grave maladie | 0 | 0 | 8 | 1 163 |
| Congés de longue durée | 127 | 35 667 | 0 | 0 |
| **Total périmètre "Travail-emploi"** | **3 323** | **151 635** | **190** | **5 083** |
| **Nombre moyen de jours** | **45.6** | | **26.8** | |
| Congés de maladie ordinaire | 547 | 13 163 | 30 | 654 |
| Congés de longue maladie | 33 | 6 380 | 0 | 0 |
| Congés de grave maladie | | | 0 | 0 |
| Congés de longue durée | 2 | 605 | 0 | 0 |
| **Total périmètre "Jeunesse et sports"** | **582** | **20 148** | **30** | **654** |
| **Nombre moyen de jours** | **34.6** | | **21,8** | |
| Congés de maladie ordinaire | 1 911 | 48 674 | 226 | 4 554 |
| Congés de longue maladie | 133 | 24 046 | 0 | 0 |
| Congés de grave maladie | 0 | 0 | 5 | 1 048 |
| Congés de longue durée | 116 | 31 386 | 0 | 0 |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | **2 160** | **104 106** | **231** | **5 602** |
| **Nombre moyen de jours** | **48,1** | | **24.3** | |
| **Ensemble** | 6 065 | 275 889 | 451 | 11 339 |
| **Nombre moyen de jours** | **45.5** | | **25.1** | |

**Nombre moyen de jours d'arrêt par statut et périmètre en 2018 et 2019**



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 43 % et 88 %) ;
- Au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », les agents de catégorie C sont les plus représentés (36%).

**Répartition par catégorie du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2018 et 2019**

| Catégorie | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 1 217 | 33% | 34% | 1 508 | 43% | 32,0% |
| B | 984 | 34% | 73% | 956 | 27% | 47,2% |
| C | 1 115 | 33% | 72% | 1 049 | 30% | 56,2% |
| **Total périmètre "Travail-Emploi"** | **3 316** | **100%** | **53%** | **3 513** | **100%** | **40,8%** |
| A | 521 | 91% | 2% | 541 | 88% | 21,0% |
| B | 21 | 5% | 2% | 49 | 8% | 34,3% |
| C | 20 | 5% | 16% | 22 | 4% | 12,3% |
| **Total périmètre "Jeunesse et sports"** | **562** | **100%** | **26%** | **612** | **100%** | **21,1%** |
| A | 788 | 30% | 21% | 821 | 34% | 28,9% |
| B | 674 | 32% | 36% | 708 | 30% | 43,0% |
| C | 951 | 38% | 53% | 862 | 36% | 59,1% |
| **Total périmètre "Affaires sociales - Santé"** | **2 413** | **100%** | **33%** | **2 391** | **100%** | **40,2%** |
| **Ensemble** | **6 291** | | **39%** | **6 516** | | 32,0% |

Le nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2019 est en hausse pour les périmètres « Travail-emploi » et « Jeunesse et sports » et diffère selon les catégories d'un périmètre à l'autre :

- « Travail-emploi » : hausse du nombre d'agents de catégorie A (24 %) ;
- « Jeunesse et sports » : hausse du nombre d'agents pour toutes les catégories ;
- « Affaires sociales-santé » : hausse du nombre d'agents de catégorie A et B.

#### 4.4.1.2. La disponibilité pour raison de santé

Entre 2018 et 2019, le nombre d'agents en disponibilité pour raison de santé est en hausse : 21 en 2019 contre 17 agents en 2018.

En 2019, les agents de catégorie C sont les plus nombreux (80 %).
À contrario, le nombre de jours d'absence a fortement baissé par rapport à 2018.

**Évolution par catégorie et par périmètre des disponibilités pour raison de santé en 2018 et 2019**

| Catégorie | "Travail-emploi" | | | | "Affaires sociales-santé" | | | | "Jeunesse et sports" | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2018 | | 2019 | | 2018 | | 2019 | | 2018 | | 2019 | |
| | 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 | 365 | 1 | 54 | 1 | 214 | 2 | 336 | 2 | 452 | 1 | 286 |
| B | | | 0 | 0 | 1 | 365 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| C | 5 | 1 460 | 8 | 992 | 7 | 2 293 | 9 | 1 388 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Total** | **6** | **1 825** | **9** | **1 046** | **9** | **2 872** | **11** | **1 724** | **2** | **452** | **1** | **286** |

### 4.4.1.3. Le temps partiel thérapeutique

Sur les trois périmètres, 284 agents bénéficient d'un temps partiel thérapeutique (contre 314 en 2018) Cela correspond à 45 279 jours d'absence (46 037 jours d'absence en 2018). Il en résulte un nombre moyen de jours d'absence par agent en temps partiel thérapeutique, toutes catégories confondues de 159 jours en 2019 contre 146 jours en 2018, soit une hausse de 9 %.

**Évolution du nombre moyen de jours par agent entre 2018 et 2019 :**

De 140 à 157 pour « Travail-emploi » ; de 151 à 166 pour « Affaires sociales-santé » et de 159 à 149 pour « Jeunesse et sports ».

**Évolution par catégorie et par périmètre des temps partiels thérapeutiques en 2018 et 2019**

| Catégorie | "Travail-emploi" | | | | "Affaires sociales-santé" | | | | "Jeunesse et sports" | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2018 | | 2019 | | 2018 | | 2019 | | 2018 | | 2019 | |
| | 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 | 42 | 5 616 | 49 | 8 635 | 47 | 6 873 | 36 | 6 367 | 22 | 3 494 | 20 | 2 630 |
| B | 56 | 8 238 | 56 | 8 416 | 46 | 6 802 | 22 | 3 255 | 0 | 0 | 3 | 682 |
| C | 42 | 5 708 | 57 | 8 372 | 59 | 9 306 | 40 | 6 647 | 0 | 0 | 1 | 275 |
| **Total** | 140 | **19 562** | **162** | **25 423** | **152** | 22 981 | **98** | **16 269** | **22** | **3 494** | **24** | **3 587** |

#### 4.4.1.4. Les congés de maladie ordinaire

En 2019, 5 914 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire (5 826 en 2018). Après une baisse en 2018 de 35,9 % d'agents ayant été arrêtés au moins une fois pour congés de maladie ordinaire, une légère hausse est constatée en 2019 (1,5 %).

En 2019, 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 » (45%) et « Jeunesse et sports » (89 %) ;
- Les agents de catégorie A et de catégorie C sont les plus nombreux (35 % pour chacune de ces deux catégories) au sein du périmètre « Affaires sociales-santé ».

Des disparités sont constatées au sein des périmètres et des catégories : une augmentation des agents de catégorie A pour les trois périmètres ; une baisse des agents de catégorie 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 2019**

| Catégorie | Nombre d'agents arrêtés au moins une fois | % | % d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie) |
|---|---|---|---|
| A | 1 434 | 45% | 30% |
| B | 859 | 27% | 42% |
| C | 907 | 28% | 48% |
| **Total périmètre "Travail-emploi"** | **3 200** | **100%** | **37%** |
| A | 513 | 89% | 20% |
| B | 43 | 7% | 30% |
| C | 21 | 4% | 14% |
| **Total périmètre "Jeunesse et sports"** | **577** | **100%** | **20%** |
| A | 747 | 35% | 24% |
| B | 649 | 30% | 39% |
| C | 741 | 35% | 53% |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | **2 137** | **100%** | **34%** |
| **Total** | **5 914** | | **33%** |

150 770 jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire sont constatés en 2019, contre 148 272 jours en 2018.

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

- 26,2 jours pour les agents du périmètre « Travail-emploi » avec un nombre de jours plus élevé pour les agents de catégorie C (31 jours) ;
- 23,9 jours pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » avec un nombre de jours plus important pour les agents de catégorie A (24,6 jours) ;
- 24,9 jours pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » avec un nombre de jours plus important pour les agents de catégorie C (27,5 jours).

Le nombre moyen de jours de congés de maladie ordinaire augmente entre 2018 et 2019, toutes catégories confondues, passant de 22,8 jours à 25,5 jours.

**Nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2018 et 2019**

| Catégorie | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre de jours d'arrêt | % | Nombre moyen de jours d'absence par agent | Nombre de jours d'arrêt | % | Nombre moyen de jours d'absence par agent |
| A | 26 649 | 27% | 22,8 | 31 630 | 38% | 22,1 |
| B | 24 047 | 25% | 26,4 | 24 007 | 29% | 27,9 |
| C | 32 255 | 33% | 32,4 | 28 088 | 34% | 31,0 |
| **Total périmètre "Travail-emploi"** | **82 951** | **100%** | **27** | **83 725** | **100%** | **26,2** |
| A | 11 286 | 69% | 23 | 12 598 | 91% | 24,6 |
| B | 285 | 2% | 15 | 871 | 6% | 20,3 |
| C | 524 | 3% | 29,1 | 348 | 3% | 16,6 |
| **Total périmètre "Jeunesse et sports"** | **12 095** | **100%** | **23** | **13 817** | **100%** | **23,9** |
| A | 16 049 | 15% | 21,9 | 17 629 | 33% | 23,6 |
| B | 14 324 | 13% | 22,7 | 15 199 | 29% | 23,4 |
| C | 22 853 | 21% | 26,5 | 20 400 | 38% | 27,5 |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | **53 226** | **100%** | **23,9** | **53 228** | **100%** | **24,9** |
| **Ensemble** | **148 272** | | 22,8 | **150 770** | | 25,5 |

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

En 2019, 357 agents ont été arrêtés pour des congés de longue maladie ou de grave maladie. Les congés de longue durée ont concerné 245 agents en 2019.

Selon la catégorie et le périmètre ministériel, les congés de longue maladie et de grave maladie concernent entre 0,56 % et 4,44 % des agents. Au sein des périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé », les agents de catégorie C sont proportionnellement davantage en congé de longue maladie et de grave maladie que ceux de catégories A ou B.

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 2019**

| 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 | 47 | 25% | 1,00% | 27 | 21% | 0,57% |
| B | 56 | 30% | 2,77% | 41 | 32% | 2,03% |
| C | 83 | 45% | 4,44% | 59 | 46% | 3,16% |
| **Total périmètre "Travail-Emploi"** | **186** | **100%** | **2,16%** | **127** | **100%** | **1,47%** |
| A | 27 | 82% | 1,05% | 1 | 50% | 0,04% |
| B | 5 | 15% | 3,50% | 1 | 50% | 0,70% |
| C | 1 | 3% | 0,56% | 0 | - | - |
| **Total périmètre "Jeunesse et sports"** | **33** | **100%** | **1,14%** | **2** | **100%** | **0,07%** |
| A | 43 | 31% | 1,51% | 31 | 27% | 1,09% |
| B | 33 | 24% | 2,01% | 26 | 22% | 1,58% |
| C | 62 | 45% | 4,25% | 59 | 51% | 4,05% |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | **138** | **100%** | **2,32%** | **116** | **100%** | **1,95%** |
| **Ensemble** | **357** | | **2,05%** | **245** | | 1,40% |

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

En 2019, 519 agents ont été arrêtés pour des congés de maternité, de paternité et d'adoption pour un total de 26 963 jours d'arrêt. Ces données sont stables par rapport à 2018 (505 agents et 26 772 jours d'arrêt).

Le taux d'absence pour l'ensemble de ces motifs est de 0,8 % pour l'ensemble des personnels des ministères sociaux.

**Répartition par périmètre ministériel des congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2019**

| Motif d'absence | 2019 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre d'agents arrêtés au moins une fois | Nombre d'arrêts de travail | % d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux[21]) | Nombre de jours d'absence | Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté) | Taux d'absence[22] |
| Congé de maternité | 233 | 242 | 2,71% | 15 617 | 67,0 | 0,87% |
| Congé d'adoption | 0 | 0 | - | 0 | 0,0 | |
| Congé de paternité | 38 | 39 | 0,44% | 409 | 10,8 | 0,02% |
| **Total périmètre "Travail-emploi"** | **271** | **281** | **3,15%** | **16 026** | **59,1** | **0,89%** |
| Congé de maternité | 34 | 36 | 1,21% | 2 566 | 75,5 | 0,44% |
| Congé d'adoption | 0 | 0 | - | 0 | 0,0 | 0,00% |
| Congé de paternité | 27 | 28 | 0,96% | 290 | 10,7 | 0,05% |
| **Total périmètre "Jeunesse et sports"** | **61** | **64** | **2,17%** | **2 856** | **46,8** | **0,49%** |
| Congé de maternité | 159 | 156 | 2,63% | 10 768 | 67,7 | 0,85% |
| Congé d'adoption | 0 | 0 | - | 0 | 0,0 | |
| Congé de paternité | 28 | 30 | 0,46% | 313 | 11,2 | 0,02% |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | **187** | **186** | **3,10%** | **11 081** | 59,3 | 0,88% |
| **Ensemble** | **519** | **531** | **2,97%** | **29 963** | **57,7** | **0,82%** |

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 65 % 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 2019**

| Catégorie | Nombre d'agents arrêtés | % | % par rapport aux effectifs totaux |
|---|---|---|---|
| A | 195 | 72% | 4,08% |
| B | 61 | 23% | 3,01% |
| C | 15 | 6% | 0,79% |
| **Périmètre "Travail-emploi"** | **271** | **100%** | **3,11%** |
| A | 58 | 95% | 2,30% |
| B | 1 | 2% | 0,71% |
| C | 2 | 3% | 1,30% |
| **Périmètre « Jeunesse et sports »** | **61** | **100%** | **2,17%** |
| A | 121 | 65% | 3,84% |
| B | 47 | 25% | 2,84% |
| C | 19 | 10% | 1,35% |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | **187** | **100%** | **3,18%** |
| **Total** | **519** | **-** | **2,93%** |

En 2019, 93 agents ont pris 1 012 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 75 % et 100 % selon le périmètre ministériel d'appartenance.

**Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité et d'accueil de l'enfant en 2019**

| Catégorie | Nombre d'agents arrêtés | % | Nombre de jours d'arrêt | Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté) |
|---|---|---|---|---|
| A | 32 | 84% | 343 | 14 |
| B | 4 | 11% | 44 | 11 |
| C | 2 | 5% | 22 | 11 |
| **Total périmètre "Travail-emploi"** | **38** | **100%** | **409** | **11** |
| A | 27 | 100% | 290 | 11 |
| B | 0 | - | - | - |
| C | 0 | - | - | - |
| **Total périmètre "Jeunesse et sports"** | **27** | **100%** | **290** | **11** |
| A | 21 | 75% | 236 | 11 |
| B | 5 | 18% | 55 | 11 |
| C | 2 | 7% | 22 | 11 |
| **Total périmètre "Affaires sociales-santé"** | **28** | **100%** | **313** | **11** |
| **Ensemble** | **93** | **-** | **1 012** | **11** |

## 4.4.3. Les congés de solidarité familiale

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

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

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

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

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

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

Les motifs principaux de disponibilité sont pour « convenances personnelles » (72 %) et pour « suivre son conjoint » (16 %).

**Répartition des agents en disponibilité selon le motif et le périmètre ministériel au 31-12-2019**

| Position administrative | Périmètre "Affaires sociales-santé" | | Périmètre "Jeunesse et sports" | | Périmètre "Travail-emploi" | | "Corps communs aux 3 périmètres" | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % | Effectifs physiques | % |
| Convenances personnelles | 134 | 72% | 126 | 87% | 51 | 63% | 77 | 62% | 388 | 73% |
| Suivre son conjoint | 34 | 18% | 6 | 4% | 19 | 23% | 24 | 19% | 83 | 16% |
| Élever un enfant | 8 | 4% | 6 | 4% | 5 | 6% | 11 | 9% | 30 | 6% |
| Soins à un ascendant, descendant ou conjoint | 3 | 2% | 0 | 0% | 1 | 1% | 3 | 2% | 7 | 1% |
| Création ou reprise d'entreprise | 3 | 2% | 3 | 2% | 1 | 1% | 3 | 2% | 10 | 2% |
| Pour raison de santé | 2 | 1% | 2 | 1% | 4 | 5% | 4 | 3% | 12 | 2% |
| Autres | 1 | 1% | 2 | 1% | 0 | 0% | 2 | 2% | 5 | 1% |

# CHAPITRE 5
# LES DÉPENSES
# DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS


**5. Les dépenses de personnel et les rémunérations** 131
**5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations** 131
**5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses** 132
**5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois** 133
**5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel** 133
**5.5. Le coût moyen constaté par agent** 134
**5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps** 135
**5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat** 136
**5.8. Les principales mesures catégorielles en 2019** 137
**5.9. Les rémunérations accessoires** 138
5.9.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires 138
5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2019 138


## Chiffres clés 2019

*Les chiffres concernent les crédits de titre 2*

Loi de finances initiale :
*Programme 124 : **718 676 862 €**
*Programme 155 : **614 456 970 €**

Consommation :
*Programme 124 : **714 317 038 €**
*Programme 155 : **602 811 008 €**

Rachat des jours épargnés sur les **CET** :
*Programme 124 : **6 124 761 €**
*Programme 155 : **2 093 341 €**

Versements effectués au titre de la **GIPA** :
*Programme 124 : **10 314 €**
*Programme 155 : **10 167 €**

# 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 714 317 038 € en 2019 soit un taux d'exécution de 98,89 %.
Les 8 011 844 € de crédits non consommés en fin d'année se décomposent comme suit :

- 1,6 M€ au titre de la préservation d'une partie de la réserve de précaution hors CAS,
- 6,4 M€ par une consommation moins élevée que prévue des crédits du CAS pensions.

| Programme 124 (en euros et pourcentage) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| **Loi de finances initiale (LFI)** | **730 806 165 €** | **742 975 300 €** | **731 469 005 €** | **718 676 862 €** |
| Réserve | -3 654 031 € | -3 714 877 € | -3 657 345 € | -3 593 384 € |
| **Crédits disponibles après réserve** | **727 152 134 €** | **739 260 424 €** | **727 811 660 €** | **715 083 478 €** |
| Reports | | 13 495 € | 25 281 € | 290 506 € |
| Transferts | 2 370 612 € | 1 947 214 € | 1 643 990 € | 1 381 655 € |
| fonds de concours | 72 002 € | 107 836 € | 656 812 € | 365 051 € |
| Fongibilité asymétrique (dont MDPH) | -591 830 € | | | |
| Levée de réserve | 2 623 899 € | 2 665 042 € | 2 314 707 € | 3 593 384 € |
| Loi de finances rectificative ou décret d'avance | -2 623 899 € | -6 082 778 € | -2 626 061 € | |
| Annulation | | | | 1 614 807 € |
| **Crédits ouverts en fin d'année (1)** | **729 002 918 €** | **737 911 233 €** | **729 826 389 €** | **722 328 882 €** |
| **Consommation (2)** | **723 593 686 €** | **733 170 623 €** | **723 251 455 €** | **714 317 038 €** |
| **Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année** | **99,26%** | **99,36%** | **99,10%** | **98,89%** |
| Non consommé au programme (1-2) | 5 409 232 € | 4 740 610 € | 6 574 933 € | 8 011 844 € |
| Gel ou annulation technique fin de gestion | -4 489 364 € | -4 379 840 € | -5 697 225 € | |
| Reports croisés compensation financière MDPH | 13 495 € | | | |

La consommation des crédits de titre 2 du programme 155 s'élève à 602 811 008 € en 2019, soit un taux d'exécution de 98,35 %.
Les 10 122 364 € de crédits non consommés en fin d'année se décomposent comme suit :

- 1,8 M€ de crédits de fonds de concours à reporter sur 2020,
- 2,2M€ par une consommation moins élevée au titre de crédits HCAS pensions,
- 6 M€ par une consommation moins élevée que prévue des crédits du CAS pensions.

| Programme 155 (en euros et pourcentage) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| **Loi de finances initiale (LFI)** | **625 355 322** | **629 378 455** | **622 445 831** | **614 456 970** |
| Réserve | -3 126 777 | -3 146 892 | -3 112 229 | -3 066 505 |
| **Crédits disponibles après réserve** | **622 228 545** | **626 231 563** | **619 333 602** | **611 390 465** |
| Reports FdC ATFSE | | 459 263 | 690 643 | 1 737 107 |
| Fonds de concours et attributions de produits | 1 659 444 | 1 530 149 | 2 742 277 | 2 277 100 |
| Transferts | 1 276 101 | 941 393 | 934 460 | 866 441 |
| Fongibilité asymétrique | | | | |
| Levée de réserve | 2 176 506 | 1 969 603 | | 3 066 505 |
| Loi de finances rectificative ou décret d'avance | -2 176 506 | -5 954 964 | | |
| **Annulation** | | | **-2 169 159** | **-6 404 246** |
| **Crédits ouverts en fin d'année (1)** | **625 164 091** | **625 177 007** | **621 531 822** | **612 933 372** |
| **Consommation (2)** | **619 765 368** | **619 334 084** | **611 071 609** | **602 811 008** |
| Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année | **99,14%** | **99,07%** | **98,32%** | **98,35%** |
| Non consommé au programme (1-2) | 5 398 723 | 5 842 923 | 10 460 213 | 10 122 364 |
| Gel ou annulation technique fin de gestion | -4 962 615 | -5 426 410 | -9 551 679 | |
| Reports croisés compensation financière MDPH- FIPHFP - ATFSE | 650 207 | | | |

## 5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses

| Programme 124 (en euros) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| **Catégorie 21** | **446 222 815 €** | **451 361 596 €** | **445 402 175 €** | **439 892 337 €** |
| Rémunérations principales | 334 628 226 € | 341 602 683 € | 334 061 103 € | 329 858 807 € |
| NBI | 1 789 030 € | 1 657 073 € | 1 772 942 € | 1 671 385 € |
| Indemnités et allocation diverses | 103 264 165 € | 101 590 376 € | 102 566 906 € | 102 377 295 € |
| Vacations | 3 838 506 € | 3 790 838 € | 3 772 299 € | 2 943 984 € |
| Occasionnels / saisonniers | 1 563 601 € | 1 616 330 € | 2 034 652 € | 2 107 446 € |
| Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais | 1 139 286 € | 1 104 296 € | 1 194 272 € | 933 419 € |
| **Catégorie 22** | **272 218 685 €** | **277 086 786 €** | **271 746 690 €** | **268 709 590 €** |
| Cas pensions | 201 158 118 € | 204 598 742 € | 199 747 097 € | 197 527 886 € |
| Cotisations sociales | 71 060 568 € | 72 488 044 € | 71 999 593 € | 71 181 704 € |
| **Catégorie 23** | **5 152 186 €** | **4 722 241 €** | **6 102 591 €** | **5 715 111 €** |
| Prestations sociales | 4 406 030 € | 3 974 152 € | 5 259 706 € | 4 740 702 € |
| Action sociale | 746 157 € | 748 089 € | 842 885 € | 974 409 € |
| **Total** | **723 593 686 €** | **733 170 623 €** | **723 251 455 €** | **714 317 038 €** |

| Programme 155 (en euros) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| **Catégorie 21** | **374 341 286 €** | **373 179 885 €** | **370 300 518 €** | **365 104 773 €** |
| Rémunérations principales | 282 707 304 € | 284 323 082 € | 278 638 410 € | 276 113 732 € |
| NBI | 1 091 929 € | 1 018 370 € | 961 465 € | 1 164 668 € |
| Indemnités et allocations diverses | 87 684 327 € | 85 616 800 € | 88 458 638 € | 85 242 771 € |
| Vacations | 2 179 345 € | 1 829 890 € | 1 934 656 € | 2 335 198 € |
| Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais | 678 381 € | 391 743 € | 307 348 € | 248 404 € |
| **Catégorie 22** | **240 891 397 €** | **242 080 744 €** | **236 155 825 €** | **233 462 716 €** |
| Cas pensions | 184 688 656 € | 185 206 401 € | 179 864 145 € | 177 172 406 € |
| Cotisations sociales | 56 202 741 € | 56 874 343 € | 56 291 680 € | 56 290 310 € |
| **Catégorie 23** | **4 532 684 €** | **4 073 456 €** | **4 615 267 €** | **4 243 520 €** |
| Prestations sociales | 2 787 077 € | 2 350 519 € | 2 857 447 € | 2 630 185 € |
| Action sociale | 1 745 608 € | 1 722 937 € | 1 757 820 € | 1 613 334 € |
| **Total** | **619 765 368 €** | **619 334 084 €** | **611 071 609 €** | **602 811 008 €** |

## 5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois

| Catégorie d'emploi | Réalisation 2016 | | Réalisation 2017 | | Réalisation 2018 | | Réalisation 2019 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Programme 124 | ETPT | Dépenses | ETPT | Dépenses | ETPT | Dépenses | ETPT | Dépenses |
| Emplois fonctionnels | 135 | 22 785 117 € | 127 | 21 627 979 € | 126 | 21 627 624 € | 124 | 22 032 625 € |
| A administratifs | 2 546 | 224 837 002 € | 2 573 | 231 577 934 € | 2 631 | 237 526 064 € | 2 603 | 238 977 941 € |
| A techniques | 3 397 | 257 869 565 € | 3 364 | 263 640 277 € | 3 271 | 257 094 266 € | 3 194 | 258 180 893 € |
| B administratifs | 1 873 | 107 908 146 € | 1 905 | 109 393 277 € | 1 882 | 107 833 741 € | 1 763 | 102 828 583 € |
| Catégorie C | 2 186 | 110 193 857 € | 2 101 | 106 931 157 € | 1 948 | 99 169 762 € | 1 783 | 92 296 996 € |
| **Total** | **10 137** | **723 593 686 €** | **10 070** | **733 170 623 €** | **9 858** | **723 251 455 €** | **9 467** | **714 317 038 €** |

| Catégorie d'emploi | Réalisation 2016 | | Réalisation 2017 | | Réalisation 2018 | | Réalisation 2019 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Programme 155 | ETPT | Dépenses | ETPT | Dépenses | ETPT | Dépenses | ETPT | Dépenses |
| Emplois fonctionnels | 169 | 24 440 064 € | 165 | 24 346 669 € | 166 | 24 686 027 € | 163 | 24 311 744 € |
| A administratifs | 1 391 | 104 586 789 € | 1 377 | 106 131 573 € | 1 409 | 109 365 197 € | 1 449 | 112 967 294 € |
| A techniques | 2 404 | 184 241 045 € | 2 567 | 200 813 175 € | 2 736 | 213 791 036 € | 2 906 | 228 360 537 € |
| B administratifs | 712 | 38 246 646 € | 763 | 41 838 597 € | 858 | 46 712 370 € | 986 | 53 004 604 € |
| B techniques | 2 267 | 144 985 130 € | 1 928 | 126 624 806 € | 1 554 | 104 575 321 € | 1 182 | 81 063 528 € |
| Catégorie C | 2 594 | 123 265 694 € | 2 433 | 119 579 265 € | 2 254 | 111 941 658 € | 2 082 | 103 103 301 € |
| **Total** | **9 538** | **619 765 368 €** | **9 233** | **619 334 084 €** | **8 977** | **611 071 609 €** | **8 769** | **602 811 008 €** |

## 5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif du programme 124 s'établit à 1,97 % en 2019

**GVT positif du programme 124 de 2016 à 2019 (en euros et pourcentage)**

| Programme 124 (en millions d'euros et pourcentage) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| GVT positif* | 7,9 | 8,8 | 7,6 | 7,9 |
| en %** | 1,95% | 2,13% | 1,87% | 1,97% |

* 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 1,87 % en 2019.

**GVT positif du programme 155 de 2016 à 2019 (en euros et pourcentage)**

| Programme 155 (en millions d'euros et pourcentages) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| GVT positif* | 6,4 | 7,4 | 6,3 | 6,2 |
| en % ** | 1,89% | 2,17% | 1,88% | 1,87% |

* 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 et les allocations temporaires d'invalidité (ATI) et à 126,07 % pour les personnels militaires en 2018 ont été reconduits en 2019.

**Taux des contributions employeurs au CAS « Pensions » de 2016 à 2019 (en pourcentage)**

| Programmes 124 et 155 (en pourcentage) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| 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 2016 à 2019, en euros (y compris CAS « pensions »)**

| Catégorie d'emploi<br>Programme 124 | | RAP 2016 | RAP 2017 | RAP 2018 | RAP 2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie A** | Emplois fonctionnels | 168 317 € | 170 108 € | 172 260 € | 177 744 € |
| | A administratifs | 88 321 € | 90 009 € | 90 286 € | 92 449 € |
| | A techniques | 75 906 € | 78 375 € | 78 609 € | 80 835 € |
| **Catégorie B** | B administratifs | 57 609 € | 57 409 € | 57 285 € | 58 942 € |
| **Catégorie C** | | 50 407 € | 50 906 € | 50 901 € | 53 897 € |
| Total | | 71 378 € | 72 808 € | 73 370 € | 76 401 € |

| Catégorie d'emploi<br>Programme 155 | | RAP 2016 | RAP 2017 | RAP 2018 | RAP 2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie A** | Emplois fonctionnels | 144 458 € | 146 935 € | 148 464 € | 148 997 € |
| | A administratifs | 75 174 € | 77 066 € | 77 611 € | 77 944 € |
| | A techniques | 76 634 € | 78 237 € | 78 150 € | 78 573 € |
| **Catégorie B** | B administratifs | 53 734 € | 54 851 € | 54 443 € | 53 776 € |
| | B techniques | 63 950 € | 65 685 € | 67 292 € | 68 594 € |
| **Catégorie C** | | 48 411 € | 49 150 € | 49 663 € | 49 513 € |
| **Total** | | **64 584 €** | **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 2017-2019**

| Catégorie d'emploi | 2017 | | | | | | 2018 | | | | | | 2019 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | | Femmes | | Total | | Hommes | | Femmes | | Total | | Hommes | | Femmes | | Total | |
| Programme 124 | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nb 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 | 26 | 34 231 € | 8 | 11 945 € | 34 | 46 176 € | 25 | 32 582 € | 8 | 9 075 € | 33 | 41 657 € | 30 | 39 710 € | 12 | 17 020 € | 42 | 56 731 € |
| A administratifs | 483 | 992 332 € | 142 | 194 185 € | 625 | 1 186 517 € | 486 | 997 850 € | 182 | 275 084 € | 668 | 1 272 934 € | 531 | 1 209 254 € | 243 € | 441 385 € | 774 | 1 650 639 € |
| A techniques | 1083 | 2 191 198 € | 349 | 581 066 € | 1432 | 2 772 264 € | 1072 | 2 214 206 € | 375 | 571 704 € | 1447 | 2 785 909 € | 1160 | 3 096 758 € | 409 | 800 205 € | 1569 | 3 896 963 € |
| B administratifs | 46 | 45 115 € | 135 | 122 219 € | 181 | 167 334 € | 53 | 45 192 € | 148 | 117 583 € | 201 | 162 775 € | 57 | 81 198 € | 190 | 196 574 € | 247 | 277 772 € |
| B techniques | 6 | 9 930 € | 4 | 3 690 € | 10 | 13 620 € | 6 | 6 513 € | 3 | 835 € | 9 | 7 348 € | 6 | 9 981 € | 2 | 2 550 € | 8 | 12 531 € |
| Catégorie C | 58 | 54 972 € | 157 | 108 795 € | 215 | 163 766 € | 48 | 42 999 € | 129 | 99 245 € | 177 | 142 245 € | 64 | 67 033 € | 170 | 163 093 € | 234 | 230 126 € |
| **Total** | **1 702** | **3 327 777 €** | **795** | **1 021 900 €** | **2 497** | **4 349 677 €** | **1 690** | **3 339 342 €** | **845** | **1 073 526 €** | **2 535** | **4 412 868 €** | **1 848** | **4 503 933 €** | **1 026** | **1 620 828 €** | **2 874** | **6 124 761 €** |

| Catégorie d'emploi | 2017 | | | | | | 2018 | | | | | | 2019 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 36 | 43 606 € | 16 | 17 998 € | 52 | 61 603 € | 46 | 52 685 € | 22 | 27 331 € | 68 | 80 016 € | 44 | 55 722 € | 26 | 45 136 € | 70 | 100 857 € |
| A administratifs | 136 | 179 040 € | 159 | 209 184 € | 295 | 388 224 € | 129 | 194 166 € | 154 | 222 431 € | 283 | 416 596 € | 135 | 203 783 € | 175 | 242 993 € | 310 | 446 775 € |
| A techniques | 265 | 345 761 € | 228 | 247 549 € | 493 | 593 309 € | 293 | 364 032 € | 298 | 347 980 € | 591 | 712 012 € | 356 | 540 212 € | 353 | 434 546 € | 709 | 974 758 € |
| B administratifs | 9 | 5 770 € | 64 | 65 523 € | 73 | 71 293 € | 19 | 20 479 € | 73 | 87 705 € | 92 | 108 184 € | 20 | 16 425 € | 95 | 101 402 € | 115 | 117 828 € |
| B techniques | 88 | 98 334 € | 143 | 145 091 € | 231 | 243 425 € | 77 | 72 036 € | 121 | 118 908 € | 198 | 190 944 € | 64 | 68 442 € | 121 | 127 336 € | 185 | 195 777 € |
| Catégorie C | 60 | 58 571 € | 158 | 133 435 € | 218 | 192 006 € | 60 | 67 303 € | 174 | 145 837 € | 234 | 213 140 € | 54 | 62 490 € | 188 | 194 855 € | 242 | 257 345 € |
| **Total** | **594** | **731 082 €** | **768** | **818 779 €** | **1362** | **1 549 861 €** | **624** | **770 700 €** | **842** | **950 193 €** | **1466** | **1 720 893 €** | **673** | **947 073 €** | **958** | **1 146 268 €** | **1631** | **2 093 340 €** |

## 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 2019 une dépense de 10 314 € correspondant au versement de la mesure 2018. 68 agents ont bénéficié de ce versement.

Le versement de la GIPA 2019 est intervenu en paie de mars 2020.

**Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2017-2019**

| Catégorie d'emploi | 2017 | | | | | | 2018 | | | | | | 2019 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | | Femmes | | Total | | Hommes | | Femmes | | Total | | Hommes | | Femmes | | Total | |
| Programme 124 | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant |
| Emplois fonctionnels | | | | | - | - | - | - | | | - | - | | | | | | |
| A administratifs | | | 2 | 2 492 € | 2 | 2 492 € | 36 | 16 645 € | 37 | 16 837 € | 73 | 33 481 € | 14 | 2 513 € | 23 | 4 080 € | 37 | 6 593 € |
| A techniques | 5 | 5 807 € | 5 | 5 419 € | 10 | 11 226 € | 73 | 31 737 € | 42 | 16 755 € | 115 | 48 491 € | 9 | 863 € | 9 | 648 € | 18 | 1 511 € |
| B administratifs | | | 1 | 499 € | 1 | 499 € | 1 | 54 € | 5 | 859 € | 6 | 913 € | 2 | 1 047 € | 8 | 947 € | 10 | 1 994 € |
| B techniques | | | | | - | - | | | | | - | - | | | | | | |
| Catégorie C | | | | | 0 | 0 € | 3 | 721 € | 5 | 746 € | 8 | 1 467 € | 1 | 127 € | 2 | 89 € | 3 | 216 € |
| **Total** | **5** | **5 807 €** | **8** | **8 410 €** | **13** | **14 217 €** | **113** | **49 157 €** | **89** | **35 197 €** | **202** | **84 353 €** | **26** | **4 550 €** | **42** | **5 764 €** | **68** | **10 314 €** |

**Sur le programme 155,** le versement de la GIPA a occasionné en 2019 une dépense de 10 167 € correspondant au versement de la mesure 2018. 72 agents ont bénéficié de ce versement. Le versement de la GIPA 2019 est intervenu en paie de mars 2020.

**Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2017-2019**

| Catégorie d'emploi | 2017 | | | | | | 2018 | | | | | | 2019 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | | Femmes | | Total | | Hommes | | Femmes | | Total | | Hommes | | Femmes | | Total | |
| Programme 155 | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant |
| Emplois fonctionnels | | | | | 0 | 0 € | 2 | 1 048 € | | | 2 | 1 048 € | | | | | 0 | 0 |
| A administratifs | | | 2 | 1 111 € | 2 | 1 111 € | 22 | 13 167 € | 30 | 20 851 € | 52 | 34 018 € | 15 | 3 202 € | 22 | 4 581 € | 37 | 7 783 € |
| A techniques | 1 | 1 191 € | | | 1 | 1 191 € | 83 | 36 070 € | 63 | 28 112 € | 146 | 64 182 € | 5 | 535 € | 6 | 213 € | 11 | 748 € |
| B administratifs | | | 1 | 808 € | 1 | 808 € | | | 8 | 5 712 € | 8 | 5 712 € | | | 21 | 1 549 € | 21 | 1 549 € |
| B techniques | | | | | 0 | 0 € | | | | | 0 | 0 € | | | | | 0 | 0 € |
| Catégorie C | | | | | 0 | 0 € | | | 24 | 1 955 € | 24 | 1 955 € | | | 3 | 87 € | 3 | 87 € |
| **Total** | **1** | **1 191 €** | **3** | **1 919 €** | **4** | **3 110 €** | **107** | **50 285 €** | **125** | **56 631 €** | **232** | **106 915 €** | **20** | **3 737 €** | **52** | **6 430 €** | **72** | **10 167 €** |

## 5.8. Les principales mesures catégorielles en 2019

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 124 ont été consommés en 2019 à hauteur de 1 729 168 €, se décomposant entre les extensions en année pleine des mesures statutaires 2019 (13 %) et la mise en œuvre de mesures statutaires (79 %) et de mesures indemnitaires (8 %) détaillées ci-dessous.

| Catégorie ou intitulé de la mesure<br>Programme 124 | Coût 2019 |
|---|---|
| **Effets extension année pleine ou années précédentes** | **218 786** |
| **Mesures statutaires** | **1 367 152 €** |
| Mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) | 1 134 618 € |
| GRAF des personnels techniques et pédagogiques (PTP) | 232 534 € |
| **Mesures indemnitaires** | **143 230 €** |
| Revalorisation contractuels statisticiens | 143 230 € |
| **Total** | **1 729 168 €** |

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 155 ont été consommés en 2019 à hauteur de 1 369 839 €, pour la mise en œuvre des mesures statutaires (99 %) et des mesures indemnitaires (1 %) détaillées ci-dessous.

| Catégorie ou intitulé de la mesure<br>Programme 155 | Coût 2019 |
|---|---|
| **Effets extension année pleine ou années précédentes** | **0** |
| **Mesures statutaires** | **1 351 291** |
| Mise en œuvre du protocole relatif aux Parcours Professionnels,<br>aux Carrières et aux Rémunérations (PPCR) | 1 041 515 |
| Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail – mesure 2018 | 309 777 |
| **Mesures indemnitaires** | **18 548** |
| Revalorisation contractuels statisticiens | 18 548 |
| **Total** | **1 369 839** |

## 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).

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 2019.

### 5.9.2. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire 2019

La modulation annuelle du régime indemnitaire des agents repose davantage en 2019 sur les primes dont le versement est de nature pérenne (IFSE) que sur les indemnités à caractère non reconductible (CIA). Les primes à caractère non reconductible représentent une part marginale des montants indemnitaires perçus par les agents.

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. Elle est en proportion plus importante pour les catégories A+ et A que pour les catégories B et C.

En services territoriaux, la part des primes de nature pérenne dans la rémunération globale est moins importante sur le périmètre « Jeunesse et sports » pour les corps n'ayant pas adhéré au RIFSEEP, leurs barèmes indemnitaires demeurant moins favorables.

De manière générale, le montant moyen indemnitaire perçu par un agent des ministères sociaux est de 8 475 €, en augmentation de 1 % 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.

Pour ce qui concerne les autres catégories de personnels, on relève qu'en administration centrale, les femmes appartenant à la catégorie A bénéficient d'un montant moyen indemnitaire annuelle inférieure de 8,8 % à 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 toutefois inférieur de 12 % à celui versé aux hommes en raison d'une surreprésentation des femmes dans les catégories B et C.

En DR(D)JSCS/DDCS-PP, les femmes appartenant à la catégorie A perçoivent une rémunération indemnitaire annuelle nettement plus élevée que celle des hommes (+2 300 € en moyenne). Cette différence s'explique par la surreprésentation des hommes dans le corps des professeurs de sport. Sur l'ensemble de la population des DR(D)JSCS/DDCS-PP, les montants indemnitaires moyens versés aux hommes et aux femmes sont quasi équivalents.

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 6,8 % à celle des femmes.

## Attributions moyennes constatées en 2019
## Administration centrale périmètre « Travail-emploi » / RIFSEEP
## Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2019

| 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 | 20 | 35 380,37 | 14 | 35 344,67 | 36 380,05 | 6 | 35 463,67 | 36 963,67 |
| Administrateur civil Groupe 2 | 14 | 34 335,89 | 6 | 36 675,59 | 38 135,59 | 8 | 32 581,11 | 33 764,94 |
| Administrateur civil Groupe 3 | 8 | 32 432,62 | 3 | * | * | 5 | 32 202,79 | 33 109,04 |
| **Administrateurs civils** | **42** | **34 470,73** | **23** | **35 362,00** | **36 503,75** | **19** | **33 391,84** | **34 624,84** |
| Attaché Groupe 1 | 31 | 24 411,40 | 13 | 24 575,12 | 25 908,27 | 18 | 24 293,15 | 25 698,65 |
| Attaché Groupe 2 | 47 | 17 916,05 | 32 | 17 484,56 | 18 427,66 | 15 | 18 836,58 | 19 980,43 |
| Attaché Groupe 3 | 245 | 13 457,11 | 155 | 13 735,05 | 14 520,30 | 90 | 12 978,43 | 13 769,41 |
| **Attachés** | **323** | **15 157,28** | **200** | **15 039,58** | **15 881,91** | **123** | **15 348,65** | **16 270,72** |
| 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** | **9 562,22** | **2** | **9 562,22** | **10 455,22** | **0** | | |
| Inspecteur du travail Groupe 1 | 11 | 24 234,61 | 5 | 23 760,21 | 24 822,71 | 6 | 24 629,95 | 25 974,95 |
| Inspecteur du travail Groupe 2 | 24 | 15 098,17 | 14 | 15 184,43 | 16 142,85 | 10 | 14 977,41 | 16 115,74 |
| Inspecteur du travail Groupe 3 | 61 | 12 827,66 | 38 | 13 201,42 | 14 003,69 | 23 | 12 210,15 | 13 051,15 |
| **Inspecteurs du travail** | **96** | **14 702,33** | **57** | **14 614,68** | **15 477,67** | **39** | **14 830,44** | **15 798,11** |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2 | 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 | 2 | * | 1 | * | * | 1 | * | * |
| **Ingénieurs des systèmes d'information et de communication** | **3** | ***** | **1** | ***** | ***** | **2** | ***** | ***** |
| Secrétaire administratif Groupe 1 | 14 | 8 836,90 | 11 | 8 536,80 | 9 468,16 | 3 | * | * |
| Secrétaire administratif Groupe 2 | 102 | 8 836,38 | 83 | 8 804,19 | 9 395,71 | 19 | 8 976,97 | 9 550,10 |
| Secrétaire administratif Groupe 3 | 39 | 8 247,85 | 33 | 8 202,59 | 8 636,76 | 6 | 8 496,80 | 8 941,25 |
| **Secrétaires administratifs** | **155** | **8 688,34** | **127** | **8 624,71** | **9 199,62** | **28** | **8 976,97** | **9 503,05** |
| Contrôleur du travail Groupe 1 | 2 | * | 1 | * | * | 1 | * | * |
| Contrôleur du travail Groupe 2 | 4 | * | 4 | * | * | 0 | | |
| Contrôleur du travail Groupe 3 | 1 | * | 0 | | | 1 | * | * |
| **Contrôleurs du travail** | **7** | **10 682,06** | **5** | **10 973,67** | **11 758,76** | **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 | 60 | 7 474,47 | 48 | 7 289,76 | 7 738,42 | 12 | 8 213,29 | 8 753,84 |
| Adjoint administratif Groupe 2 | 59 | 7 103,66 | 41 | 7 091,24 | 7 543,69 | 18 | 7 131,96 | 7 503,52 |
| **Adjoints administratifs** | **119** | **7 290,62** | **89** | **7 198,31** | **7 648,86** | **30** | **7 564,49** | **8 004,90** |
| Adjoint technique Groupe 1 | 1 | * | 0 | | | 1 | * | * |
| Adjoint technique Groupe 2 | 12 | 6 425,30 | 0 | | | 12 | 6 425,30 | 6 940,94 |
| **Adjoints techniques** | **13** | **6 659,40** | **0** | | | **13** | **6 659,40** | **7 182,52** |
| **Total effectifs** | **767** | **13 416,58** | **506** | **12 893,58** | **13 622,45** | **261** | **14 430,51** | **15 234,07** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Attributions moyennes constatées en 2019**

**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 | 22 | 8 072,46 | 4 076 | 15 | 8 678,30 | 9 516,44 | 7 | 6 774,23 | 8 116,73 |
| Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3 | 177 | 3 723,75 | 3 879 / 3 684 | 101 | 3 684,39 | 4 523,96 | 76 | 3 776,07 | 4 617,171 |
| Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4 | 17 | 3 332,60 | 3 135 | 11 | 3 681,97 | 4 285,35 | 6 | 2 692,09 | 3 127,09 |
| **Contractuels** | **216** | **4 135,89** | | **127** | **4 274,01** | **5 097,93** | **89** | **3 938,80** | **4 791,97** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Moyennes indemnitaires en 2019

## Administration centrale périmètre « Affaires sociales-santé » / RIFSEEP

*Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2019*

| 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 | 42 060,50 | 16 | 41 226,23 | 42 609,54 | 21 | 42 696,13 | 44 338,21 |
| Administrateur civil Groupe 2 | 43 | 31 736,00 | 20 | 31 248,98 | 32 333,17 | 23 | 32 159,50 | 33 131,94 |
| Administrateur civil Groupe 3 | 12 | 33 485,73 | 2 | * | * | 10 | 34 482,88 | 35 956,47 |
| **Administrateurs civils** | **92** | **36 116,47** | **38** | **35 305,24** | **36 738,96** | **54** | **36 687,33** | **38 042,30** |
| Attaché Groupe 1 | 100 | 23 847,62 | 60 | 22 911,22 | 24 235,83 | 40 | 25 252,23 | 26 551,79 |
| Attaché Groupe 2 | 129 | 18 892,59 | 79 | 18 871,47 | 20 025,35 | 50 | 18 925,97 | 19 961,21 |
| Attaché Groupe 3 | 435 | 13 657,47 | 301 | 13 487,39 | 14 289,08 | 134 | 14 039,50 | 14 829,31 |
| **Attachés** | **664** | **16 209,20** | **440** | **15 739,15** | **16 662,27** | **224** | **17 132,50** | **18 038,08** |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1 | 14 | 23 474,66 | 7 | 26 177,51 | 27 735,37 | 7 | 20 771,81 | 22 076,14 |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2 | 16 | 18 779,32 | 14 | 18 619,13 | 19 846,04 | 2 | * | * |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3 | 55 | 15 584,24 | 38 | 15 706,62 | 16 830,93 | 17 | 15 310,68 | 16 377,79 |
| **Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale** | **85** | **17 485,26** | **59** | **17 640,04** | **18 826,49** | **26** | **17 134,05** | **18 233,01** |
| Médecin inspecteur de santé publique Groupe 1 | 3 | * | 1 | * | * | 2 | * | * |
| Médecin inspecteur de santé publique Groupe 2 | 29 | 18 121,64 | 20 | 17 754,27 | 18 657,60 | 9 | 18 938,03 | 19 811,36 |
| Médecin inspecteur de santé publique Groupe 3 | 12 | 18 435,03 | 10 | 18 355,29 | 19 495,59 | 2 | * | * |
| **Médecins inspecteurs de santé publique** | **44** | **18 439,91** | **31** | **18 133,49** | **19 109,80** | **13** | **19 170,59** | **20 089,87** |
| Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 1 | 4 | * | 2 | * | * | 2 | * | * |
| Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 2 | 16 | 17 822,48 | 13 | 17 481,51 | 18 386,51 | 3 | * | * |
| Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 3 | 11 | 17 861,29 | 6 | 17 877,62 | 18 526,83 | 5 | 17 841,70 | 18 999,20 |
| **Pharmaciens inspecteurs de santé publique** | **31** | **18 154,40** | **21** | **17 768,93** | **18 592,37** | **10** | **18 963,88** | **19 975,31** |
| Inspecteur du travail Groupe 1 | 1 | * | 0 | | | 1 | * | * |
| Inspecteur du travail Groupe 2 | 2 | * | 1 | * | * | 1 | * | * |
| **Inspecteurs du travail** | **3** | ***** | **1** | ***** | ***** | **2** | ***** | ***** |
| Ingénieur système information et communication Groupe 3 | 8 | 15 257,60 | 3 | * | * | 5 | 16 240,16 | 16 989,91 |
| **Ingénieurs des systèmes d'information et de communication** | **8** | **15 257,60** | **3** | ***** | ***** | **5** | **16 240,16** | **16 989,91** |
| Chargé d'études documentaires Groupe 1 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| Chargé d'études documentaires Groupe 2 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| Chargé d'études documentaires Groupe 3 | 5 | 13 944,98 | 5 | 13 944,98 | 14 814,98 | 0 | | |
| **Chargés d'études documentaires** | **7** | **15 704,28** | **7** | **15 704,28** | **16 597,14** | **0** | | |
| Conseiller technique de service social Groupe 1 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| Conseiller technique de service social Groupe 2 | 5 | 9 852,01 | 5 | 9 852,01 | 10 750,26 | 0 | | |
| **Conseillers techniques de service social** | **6** | **10 297,62** | **6** | **10 297,62** | **11 179,42** | **0** | | |
| Infirmier Groupe 2 | 4 | * | 4 | * | * | 0 | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Infirmiers** | **4** | * | **4** | * | * | **0** | | |
| Ingénieur d'études sanitaires Groupe 2 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| **Ingénieurs d'études sanitaires** | **1** | * | **1** | * | * | **0** | | |
| Assistant de service social Groupe 1 | 4 | * | 4 | * | * | 0 | | |
| **Assistants de service social** | **4** | * | **4** | * | * | **0** | | |
| Secrétaire administratif Groupe 1 | 37 | 9 839,58 | 25 | 9 518,18 | 10 174,01 | 12 | 10 509,16 | 11 328,91 |
| Secrétaire administratif Groupe 2 | 197 | 8 680,37 | 150 | 8 577,09 | 9 186,89 | 47 | 9 009,98 | 9 578,71 |
| Secrétaire administratif Groupe 3 | 72 | 7 907,64 | 53 | 8 010,48 | 8 556,88 | 19 | 7 620,75 | 8 151,93 |
| **Secrétaires administratifs** | **306** | **8 638,72** | **228** | **8 548,57** | **9 137,10** | **78** | **8 902,22** | **9 490,02** |
| 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 | 13 | 8 330,86 | 0 | | | 13 | 8 330,86 | 9 084,86 |
| **Agents principaux de service technique** | **13** | **8 330,86** | **0** | | | **13** | **8 330,86** | **9 084,86** |
| Chef de service intérieur Groupe 1 | 8 | 8 771,85 | 1 | * | * | 7 | 8 873,51 | 9 502,51 |
| **Chefs de service intérieur** | **8** | **8 771,85** | **1** | * | * | **7** | **8 873,51** | **9 502,51** |
| Adjoint administratif Groupe 1 | 104 | 7 437,26 | 80 | 7 371,31 | 7 960,62 | 24 | 7 657,10 | 8 129,32 |
| Adjoint administratif Groupe 2 | 166 | 6 846,46 | 134 | 6 878,30 | 7 353,75 | 32 | 6 713,13 | 7 117,53 |
| **Adjoints administratifs** | **270** | **7 074,03** | **214** | **7 062,60** | **7 578,08** | **56** | **7 117,69** | **7 548,98** |
| Adjoint technique Groupe 1 | 9 | 7 608,46 | 0 | | | 9 | 7 608,46 | 8 160,74 |
| Adjoint technique Groupe 2 | 31 | 6 507,47 | 3 | * | * | 28 | 6 559,40 | 6 989,48 |
| **Adjoints techniques** | **40** | **6 755,19** | **3** | * | * | **37** | **6 814,57** | **7 294,64** |
| **Total effectifs** | **1 587** | **14 099,97** | **1 062** | **13 216,98** | **14 020,18** | **525** | **15 886,15** | **16 713,81** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Moyennes indemnitaires en 2019

## 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 |
| Ingénieur chef du génie sanitaire | 6 | 19 898,50 | 19 775 | 5 | 19 946,00 | 20 897,50 | 1 | * | * |
| Ingénieur général du génie sanitaire | 1 | * | * | 1 | * | * | 0 | | |
| Ingénieur du génie sanitaire | 25 | 16 084,98 | 17 815 | 19 | 15 901,34 | 16 899,32 | 6 | 16 666,51 | 17 534,01 |
| **Ingénieurs du génie sanitaire** | **32** | **17 047,36** | | **25** | **17 034,22** | **18 024,76** | **7** | **17 094,29** | **17 997,04** |
| Technicien de physiothérapie CE | 7 | 3 238,18 | 4 295 | 5 | 3 152,33 | 3 502,33 | 2 | * | * |
| Technicien de physiothérapie CS | 10 | 3 228,37 | 4 175 | 7 | 3 081,49 | 3 431,49 | 3 | * | * |
| Technicien de physiothérapie CN | 3 | * | * | 2 | * | * | 1 | * | * |
| **Techniciens de physiothérapie** | **20** | **3 125,53** | | **14** | **3 060,76** | **3 410,76** | **6** | **3 276,66** | **3 626,66** |
| Personnel contractuel HC ou Niveau 1 | 55 | 4 806,23 | 3 955 | 24 | 4 412,14 | 5 552,99 | 31 | 5 111,34 | 6 421,30 |
| Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3 | 373 | 3 817,61 | 3 875/3480 | 202 | 3 819,40 | 4 647,16 | 171 | 3 815,49 | 4 627,32 |
| Personnel contractuel 3C ou Niveau 4 | 38 | 3 193,08 | 2 990 | 17 | 3 432,90 | 3 969,38 | 21 | 2 998,93 | 3 445,43 |
| **Contractuels** | **466** | **4 260,91** | | **243** | **3 850,90** | **4 686,23** | **223** | **3 918,73** | **4 757,55** |
| **Total effectifs** | **518** | **5 012,76** | | **282** | **4 980,41** | **5 804,74** | **236** | **4 293,21** | **5 085,73** |

## Moyennes indemnitaires en 2019

## Administration centrale périmètre « Jeunesse et sports » / RIFSEEP

*Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2019*

| 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 | 10 | 24 450,87 | 4 | * | * | 6 | 23 320,38 | 24 322,21 |
| Inspecteur jeunesse et sport Groupe 2 | 7 | 18 027,02 | 4 | * | * | 3 | * | * |
| Inspecteur jeunesse et sport Groupe 3 | 10 | 20 304,59 | 6 | 19 939,47 | 20 674,22 | 4 | * | * |
| **Inspecteurs jeunesse et sport** | **27** | **21 249,77** | **14** | **21 875,23** | **22 868,43** | **13** | **20 576,20** | **21 488,00** |
| Ingénieur de recherche Groupe 1 | 4 | * | 2 | * | * | 2 | * | * |
| Ingénieur de recherche Groupe 3 | 2 | * | 1 | * | * | 1 | * | * |
| **Ingénieurs de recherche** | **6** | **22 556,47** | **3** | ***** | ***** | **3** | ***** | ***** |
| Ingénieur d'études Groupe 1 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| Ingénieur d'études Groupe 2 | 5 | 15 160,83 | 3 | * | * | 2 | * | * |
| Ingénieur d'études Groupe 3 | 9 | 11 085,56 | 6 | 12 309,23 | 13 094,66 | 3 | * | * |
| **Ingénieurs d'études** | **15** | **12 911,61** | **10** | **13 559,74** | **14 499,83** | **5** | **11 615,34** | **12 458,67** |
| Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1 | 3 | * | 2 | * | * | 1 | * | * |
| Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2 | 22 | 9 623,18 | 19 | 9 756,55 | 10 373,88 | 3 | * | * |
| Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3 | 10 | 7 651,75 | 10 | 7 651,75 | 8 231,75 | 0 | | |
| **Secrétaires administratifs** | **35** | **9 093,52** | **31** | **9 077,39** | **9 706,72** | **4** | ***** | ***** |
| Assistant ingénieur Educ. Nat. Groupe 1 | 1 | * | 1 | * | * | | | |
| Assistant ingénieur Educ. Nat. Groupe 2 | 5 | 9 902,39 | 4 | * | * | 1 | * | * |
| **Assistants ingénieurs** | **6** | **9 518,65** | **5** | **9 248,59** | **9 938,59** | **1** | ***** | ***** |
| 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** | **9 017,72** | **2** | ***** | ***** | **4** | ***** | ***** |
| Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1 | 13 | 8 026,88 | 10 | 8 118,73 | 8 644,73 | 3 | * | * |
| Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2 | 27 | 6 966,00 | 23 | 7 039,79 | 7 399,74 | 4 | * | * |
| **Adjoints administratifs** | **40** | **7 310,79** | **33** | **7 366,74** | **7 782,04** | **7** | **7 046,98** | **7 395,73** |
| Adjoint technique de recherche et formation Groupe 1 | 2 | * | 0 | | | 2 | * | * |
| Adjoint technique de recherche et formation Groupe 2 | 7 | 8 585,12 | 2 | * | * | 5 | 8 542,99 | 8 901,32 |
| **Adjoints techniques de recherche et formation** | **9** | **8 807,32** | **2** | ***** | ***** | **7** | **8 840,71** | **9 261,46** |
| **Total effectifs** | **144** | **11 832,96** | **100** | **11 205,88** | **11 886,48** | **44** | **13 258,12** | **13 925,32** |

* 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 2019**

**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 | 4 | * | * | 0 | | | 4 | * | * |
| CTPS HC | 5 | 24 415,99 | 23 890 | 2 | * | * | 3 | * | * |
| CTPS CN | 22 | 15 459,79 | 18 960 | 7 | 14 301,09 | 15 321,09 | 15 | 16 000,52 | 16 884,37 |
| **Conseillers techniques pédagogiques et sportifs** | **31** | **18 310,26** | | **9** | **17 255,07** | **18 317,07** | **22** | **18 741,93** | **19 677,83** |
| Professeur de sport CE | 3 | * | * | 0 | | | 3 | * | * |
| Professeur de sport HC | 10 | 12 257,73 | 17 055 | 4 | * | * | 6 | 10 187,22 | 10 772,72 |
| Professeur de sport CN | 28 | 8 502,21 | 12 930 | 11 | 10 724,26 | 11 529,90 | 17 | 7 064,40 | 7 820,62 |
| **Professeurs de sport** | **41** | **9 693,16** | | **15** | **11 961,39** | **12 740,82** | **26** | **8 384,56** | **9 133,14** |
| CEPJ HC | 2 | * | * | 1 | * | * | 1 | * | * |
| CEPJ CN | 13 | 9 347,64 | 12 930 | 6 | 10 244,48 | 10 855,48 | 7 | 8 578,93 | 9 386,73 |
| **Conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse** | **15** | **9 686,89** | | **7** | **10 229,55** | **10 840,55** | **8** | **9 212,07** | **10 025,64** |
| Professeur certifié | 1 | * | * | 0 | | | 1 | * | * |
| **Professeurs certifiés** | **1** | ***** | | **0** | | | **1** | ***** | ***** |
| Inspecteur pédagogique et technique INJS INJA | 2 | * | | 1 | * | * | 1 | * | * |
| **Inspecteurs pédagogiques et techniques INJS INJA** | **2** | ***** | | **1** | ***** | ***** | **1** | ***** | ***** |
| **Total effectif** | **90** | **12 778,46** | | **32** | **13 111,07** | **13 882,86** | **58** | **12 594,95** | **13 462,54** |

**Attributions moyennes constatées en 2019**

**DI(R)ECCTE (hors IDF) / RIFSEEP**

*Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2019*

| 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 3 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| **Administrateurs civils** | **1** | ***** | **1** | ***** | ***** | **0** | | |
| Attaché Groupe 1 | 13 | 15 734,80 | 5 | 15 665,59 | 16 109,17 | 8 | 15 778,06 | 16 183,45 |
| Attaché Groupe 2 | 98 | 13 987,06 | 66 | 14 002,42 | 14 504,58 | 32 | 13 955,39 | 14 409,21 |
| Attaché Groupe 3 | 477 | 11 272,90 | 314 | 11 239,18 | 11 659,64 | 163 | 11 337,86 | 11 741,12 |
| **Attachés** | **588** | **11 823,91** | **385** | **11 770,36** | **12 205,30** | **203** | **11 925,46** | **12 337,39** |
| Chargé d'études documentaires Groupe 2 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| Chargé d'études documentaires Groupe 3 | 3 | * | 2 | * | * | 1 | * | * |
| **Chargés d'études documentaires** | **4** | ***** | **3** | ***** | ***** | **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** | ***** | **1** | ***** | ***** | **0** | | |
| Inspecteur du travail Groupe 1 | 73 | 14 437,71 | 34 | 12 844,26 | 13 359,42 | 39 | 15 826,86 | 16 344,33 |
| Inspecteur du travail Groupe 2 | 365 | 11 293,89 | 211 | 11 024,25 | 11 497,39 | 154 | 11 663,33 | 12 132,01 |
| Inspecteur du travail Groupe 3 | 1 758 | 9 099,85 | 1 094 | 9 085,15 | 9 505,52 | 664 | 9 124,06 | 9 550,86 |
| **Inspecteurs du travail** | **2 196** | **9 641,96** | **1 339** | **9 486,17** | **9 916,18** | **857** | **9 885,38** | **10 323,10** |
| Contrôleur du travail Groupe 1 | 57 | 9 455,79 | 42 | 9 223,30 | 9 623,06 | 15 | 10 106,75 | 10 455,33 |
| Contrôleur du travail Groupe 2 | 793 | 8 018,06 | 574 | 8 059,92 | 8 426,28 | 219 | 7 908,33 | 8 267,42 |
| Contrôleur du travail Groupe 3 | 42 | 7 865,96 | 29 | 7 669,75 | 7 960,70 | 13 | 8 303,64 | 8 612,09 |
| **Contrôleurs du travail** | **892** | **8 102,77** | **645** | **8 118,13** | **8 467,49** | **247** | **8 062,65** | **8 409,54** |
| Secrétaire administratif Groupe 1 | 30 | 6 547,11 | 24 | 6 620,03 | 7 002,73 | 6 | 6 255,41 | 6 650,66 |
| Secrétaire administratif Groupe 2 | 309 | 5 909,01 | 254 | 5 932,69 | 6 284,23 | 55 | 5 799,63 | 6 120,11 |
| Secrétaire administratif Groupe 3 | 266 | 5 518,02 | 230 | 5 442,13 | 5 770,73 | 36 | 6 002,86 | 6 281,22 |
| **Secrétaires administratifs** | **605** | **5 768,74** | **508** | **5 743,06** | **6 084,03** | **97** | **5 903,25** | **6 209,49** |
| 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** | | |
| Agent principal des services techniques Groupe 1 | 1 | * | 0 | | | 1 | * | * |
| **Agents principaux des services techniques** | **1** | | **0** | | | **1** | | |
| Adjoint administratif Groupe 1 | 637 | 5 799,02 | 557 | 5 754,87 | 6 094,47 | 80 | 6 106,36 | 6 465,04 |
| Adjoint administratif Groupe 2 | 709 | 5 292,13 | 598 | 5 327,87 | 5 613,07 | 111 | 5 099,56 | 5 370,79 |
| **Adjoints administratifs** | **1 346** | **5 532,02** | **1 155** | **5 533,80** | **5 840,95** | **191** | **5 521,26** | **5 827,19** |
| Adjoint technique Groupe 2 | 8 | 4 324,80 | 5 | 4 207,30 | 4 546,97 | 3 | * | * |
| **Adjoints techniques** | **8** | **4 324,80** | **5** | **4 207,30** | **4 546,97** | **3** | **4 520,63** | **4 999,73** |
| **Total effectifs** | **5 646** | **8 226,76** | **4 046** | **7 885,69** | **8 221,99** | **1 600** | **9 089,24** | **9 483,47** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Attributions moyennes constatées en 2019**
**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 | 3 | * | * | 2 | * | * | 1 | * | * |
| Agent contractuel 1C/2C ou NCG niveau 2/3 | 164 | 3 894,79 | 1 959 / 1 906 | 98 | 3 876,20 | 4 257,87 | 66 | 3 922,38 | 4 316,28 |
| Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4 | 16 | 4 229,24 | 1 706 / 1 585 | 16 | 4 229,24 | 4 515,70 | 0 | | |
| **Total effectifs Contractuels** | **183** | **3 977,20** | | **116** | **3 947,60** | **4 315,76** | **67** | **4 028,45** | **4 424,38** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Attributions moyennes constatées en 2019

## DI(R)ECCTE IDF / RIFSEEP

*Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2019*

| 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 | 2 | * | 0 | | | 2 | | |
| Administrateur civil Groupe 3 | 1 | * | 0 | | | 1 | * | * |
| **Administrateurs civils** | **3** | ***** | **0** | | | **3** | ***** | ***** |
| Attaché Groupe 1 | 4 | * | 3 | * | * | 1 | * | * |
| Attaché Groupe 2 | 27 | 15 740,28 | 23 | 15 904,30 | 16 290,59 | 4 | * | * |
| Attaché Groupe 3 | 66 | 12 054,27 | 42 | 12 051,29 | 12 398,17 | 24 | 12 059,49 | 12 370,60 |
| **Attachés** | **97** | **13 265,56** | **68** | **13 593,28** | **13 953,70** | **29** | **12 497,12** | **12 804,85** |
| Inspecteur du travail Groupe 1 | 21 | 17 689,02 | 8 | 18 667,79 | 19 055,29 | 13 | 17 086,70 | 17 553,37 |
| Inspecteur du travail Groupe 2 | 74 | 11 399,19 | 39 | 11 400,28 | 11 788,61 | 35 | 11 397,97 | 11 804,73 |
| Inspecteur du travail Groupe 3 | 351 | 8 900,32 | 222 | 8 957,43 | 9 331,50 | 129 | 8 802,03 | 9 154,52 |
| **Inspecteurs du travail** | **446** | **9 728,75** | **269** | **9 600,39** | **9 976,81** | **177** | **9 923,83** | **10 294,10** |
| Chargé d'études documentaires Groupe 3 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| **Chargés d'études documentaires** | **1** | ***** | **1** | ***** | ***** | **0** | | |
| Contrôleur du travail Groupe 1 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| Contrôleur du travail Groupe 2 | 176 | 8 367,86 | 118 | 8 481,58 | 8 861,02 | 58 | 8 136,50 | 8 498,44 |
| Contrôleur du travail Groupe 3 | 8 | 8 222,26 | 5 | 8 693,22 | 8 981,05 | 3 | * | * |
| **Contrôleurs du travail** | **185** | **8 360,73** | **124** | **8 487,96** | **8 847,04** | **61** | **8 102,12** | **8 445,31** |
| Secrétaire administratif Groupe 1 | 16 | 6 164,07 | 14 | 6 401,79 | 6 805,12 | 2 | * | * |
| Secrétaire administratif Groupe 2 | 72 | 5 929,75 | 57 | 6 040,16 | 6 387,06 | 15 | 5 510,19 | 5 716,32 |
| Secrétaire administratif Groupe 3 | 103 | 5 727,75 | 79 | 5 674,76 | 5 992,53 | 24 | 5 902,17 | 6 231,26 |
| **Secrétaires administratifs** | **191** | **5 840,45** | **150** | **5 881,47** | **6 214,35** | **41** | **5 690,37** | **5 977,61** |
| 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 | 132 | 6 009,35 | 112 | 5 939,70 | 6 345,97 | 20 | 6 399,39 | 6 788,28 |
| Adjoint administratif Groupe 2 | 200 | 5 414,74 | 161 | 5 421,73 | 5 764,64 | 39 | 5 385,20 | 5 732,31 |
| **Adjoints administratifs** | **332** | **5 651,15** | **273** | **5 634,23** | **6 000,09** | **59** | **5 729,46** | **6 089,66** |
| Adjoint technique Groupe 2 | 1 | * | 0 | | | 1 | * | * |
| **Adjoints techniques** | **1** | ***** | **0** | | | **1** | ***** | ***** |
| **Total effectifs** | **1 259** | **8 180,88** | **887** | **7 892,42** | **8 255,00** | **372** | **8 868,69** | **9 218,78** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Attributions moyennes constatées en 2019**

**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 1C/2C ou NCG niveau 2/3 | 35 | 3 487,06 | 1 906 / 1 706 | 18 | 3 593,98 | 3 949,27 | 17 | 3 373,85 | 3 713,36 |
| Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4 | 1 | * | * | 0 | | | 1 | * | * |
| **Total effectifs Contractuels** | **36** | **3 491,01** | | **18** | **3 593,98** | **3 949,27** | **18** | **3 388,04** | **3 737,60** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Moyennes indemnitaires en 2019 – DRJSCS périmètre « Affaires sociales-santé » / RIFSEEP**

*Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2019*

| 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 3 | 2 | * | 1 | * | * | 1 | * | * |
| **Administrateurs civils** | **2** | ***** | **1** | ***** | ***** | **1** | ***** | ***** |
| Attaché Groupe 1 | 43 | 17 252,14 | 28 | 17 476,60 | 17 847,68 | 15 | 16 833,14 | 17 354,40 |
| Attaché Groupe 2 | 160 | 13 431,30 | 125 | 13 519,26 | 13 890,31 | 35 | 13 117,18 | 13 510,96 |
| Attaché Groupe 3 | 219 | 11 150,57 | 153 | 11 194,54 | 11 508,60 | 66 | 11 048,64 | 11 400,35 |
| **Attachés** | **422** | **12 637,03** | **306** | **12 719,01** | **13 059,08** | **116** | **12 420,77** | **12 801,10** |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1 | 48 | 18 810,53 | 31 | 18 890,15 | 19 321,10 | 17 | 18 665,34 | 19 040,91 |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2 | 107 | 15 368,02 | 76 | 15 346,09 | 15 759,91 | 31 | 15 421,77 | 15 806,01 |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3 | 187 | 12 551,23 | 138 | 12 541,48 | 12 899,85 | 49 | 12 578,71 | 12 898,40 |
| **Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale** | **342** | **14 311,01** | **245** | **14 214,78** | **14 596,29** | **97** | **14 554,05** | **14 900,97** |
| Médecin inspecteur de santé publique Groupe 2 | 1 | * | 1 | * | * | | | |
| Médecin inspecteur de santé publique Groupe 3 | 4 | * | 2 | * | * | 2 | * | * |
| **Médecins inspecteurs de santé publique** | **5** | **15 882,18** | **3** | ***** | ***** | **2** | ***** | ***** |
| Pharmacien inspecteur de santé publique Groupe 1 | 1 | * | 0 | | | 1 | * | * |
| **Pharmaciens inspecteurs de santé publique** | **1** | ***** | **0** | | | **1** | ***** | ***** |
| Conseiller technique de service social Groupe 1 | 33 | 8 234,41 | 29 | 8 199,03 | 8 580,07 | 4 | * | * |
| Conseiller technique de service social Groupe 2 | 39 | 7 858,48 | 36 | 7 874,41 | 8 218,74 | 3 | * | * |
| **Conseillers techniques de service social** | **72** | **8 030,78** | **65** | **8 019,24** | **8 378,82** | **7** | **8 137,95** | **8 520,75** |
| Assistant de service social Groupe 1 | 12 | 6 648,27 | 11 | 6 534,47 | 6 889,21 | 1 | * | * |
| Assistant de service social Groupe 2 | 19 | 6 401,28 | 17 | 6 404,32 | 6 722,99 | 2 | * | * |
| **Assistants de service social** | **31** | **6 496,89** | **28** | **6 455,45** | **6 785,32** | **3** | ***** | ***** |
| Secrétaire administratif Groupe 1 | 73 | 6 467,58 | 63 | 6 341,29 | 6 722,39 | 10 | 7 263,23 | 7 644,42 |
| Secrétaire administratif Groupe 2 | 580 | 6 005,38 | 470 | 5 983,44 | 6 339,93 | 110 | 6 099,16 | 6 439,39 |
| Secrétaire administratif Groupe 3 | 347 | 5 927,72 | 279 | 5 860,26 | 6 162,35 | 68 | 6 204,50 | 6 528,08 |
| **Secrétaires administratifs** | **1000** | **6 012,17** | **812** | **5 968,88** | **6 302,36** | **188** | **6 199,18** | **6 534,52** |
| Agent principal des services techniques Groupe 1 | 6 | 5 445,53 | 1 | * | * | 5 | 5 414,21 | 5 830,88 |
| **Agents principaux des services techniques** | **6** | **5 445,53** | **1** | ***** | ***** | **5** | **5 414,21** | **5 830,88** |
| Adjoint administratif Groupe 1 | 456 | 5 239,75 | 413 | 5 253,78 | 5 588,86 | 43 | 5 104,93 | 5 448,09 |
| Adjoint administratif Groupe 2 | 477 | 5 008,09 | 428 | 5 011,54 | 5 299,22 | 49 | 4 977,89 | 5 250,15 |
| **Adjoints administratifs** | **933** | **5 121,31** | **841** | **5 130,50** | **5 437,98** | **92** | **5 037,27** | **5 338,50** |
| Adjoint technique Groupe 1 | 3 | * | 0 | | | 3 | * | * |
| Adjoint technique Groupe 2 | 17 | 4 700,49 | 5 | 4 320,38 | 4 624,88 | 12 | 4 858,87 | 5 156,79 |
| **Adjoints techniques** | **20** | **4 817,45** | **5** | **4 320,38** | **4 633,76** | **15** | **4 983,14** | **5 320,38** |
| Adjoint sanitaire Groupe 2 | 4 | * | 2 | * | * | 2 | * | * |
| **Adjoints sanitaires** | **4** | ***** | **2** | ***** | ***** | **2** | ***** | ***** |
| **Total effectifs** | **2 838** | **7 788,48** | **2 309** | **7 513,66** | **7 843,61** | **529** | **8 988,01** | **9 329,45** |

**Moyennes indemnitaires en 2019**

**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 |
| Ingénieur général du génie sanitaire | 1 | * | * | 1 | * | * | 0 | | |
| **Ingénieurs du génie sanitaire** | **1** | * | | **1** | * | * | **0** | | |
| Personnel contractuel HC ou Niveau 1 | 3 | * | * | 0 | | | 3 | * | * |
| Personnel contractuel 1C/ 2C ou Niveau 2/3 | 63 | 3 346,72 | 3 045 / 2 540 | 46 | 3 134,07 | 3 461,88 | 17 | 3 922,11 | 4 204,73 |
| Personnel contractuel 3C ou Niveau 4 | 31 | 2 484,09 | 2 330 | 30 | 2 489,22 | 2 829,57 | 1 | 2 330,04 | 2 855,04 |
| **Contractuels** | **97** | **3 106,26** | | **76** | **2 879,53** | **3 209,05** | **21** | **3 926,81** | **4 212,93** |
| **Total effectifs** | **98** | **3 319,46** | | **77** | **3 153,82** | **3 483,34** | **21** | **3 926,81** | **4 212,93** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Moyennes indemnitaires en 2019

## DRJSCS périmètre « Jeunesse et sports » / RIFSEEP

*Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2019*

| 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 | 41 | 15 040,26 | 14 | 15 456,34 | 15 824,94 | 27 | 14 824,51 | 15 204,43 |
| Inspecteur jeunesse et sport Groupe 2 | 88 | 12 674,51 | 31 | 12 524,08 | 12 961,67 | 57 | 12 756,33 | 13 115,99 |
| Inspecteur jeunesse et sport Groupe 3 | 22 | 11 786,99 | 8 | 11 928,91 | 12 221,19 | 14 | 11 705,90 | 12 053,99 |
| **Inspecteurs jeunesse et sport** | **151** | **13 187,56** | **53** | **13 208,80** | **13 603,12** | **98** | **13 176,07** | **13 537,64** |
| Ingénieur d'études Groupe «3 | 1 | * | 0 | | | 1 | * | * |
| **Ingénieurs d'études** | **1** | ***** | **0** | | | **1** | ***** | ***** |
| Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1 | 2 | * | 2 | * | * | 0 | | |
| Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2 | 36 | 6 049,36 | 31 | 6 087,78 | 6 492,10 | 5 | 5 811,17 | 6 223,67 |
| Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3 | 33 | 5 944,57 | 27 | 5 803,06 | 6 135,53 | 6 | 6 581,34 | 6 953,74 |
| **Secrétaires administratifs** | **71** | **5 990,55** | **60** | **5 946,42** | **6 307,27** | **11** | **6 231,26** | **6 618,24** |
| Assistant ingénieur Groupe 2 | 2 | * | 2 | * | * | 0 | | |
| **Assistants ingénieurs** | **2** | ***** | **2** | ***** | ***** | **0** | | |
| Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1 | 43 | 5 120,23 | 36 | 5 125,09 | 5 478,90 | 7 | 5 095,20 | 5 440,66 |
| Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2 | 64 | 5 160,79 | 56 | 5 134,90 | 5 436,62 | 8 | 5 342,07 | 5 696,93 |
| **Adjoints administratifs** | **107** | **5 144,49** | **92** | **5 131,06** | **5 449,38** | **15** | **5 226,86** | **5 577,80** |
| **Total effectifs** | **332** | **9 007,23** | **207** | **7 474,10** | **7 818,56** | **125** | **11 546,10** | **11 901,15** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Moyennes indemnitaires en 2019

## 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 | 4 | * | * | 0 | | | 4 | * | * |
| CTPS HC | 16 | 7 685,57 | 7 004 | 4 | * | * | 12 | 7 762,56 | 8 089,51 |
| CTPS CN | 63 | 6 838,94 | 6 983 | 21 | 6 650,36 | 6 967,17 | 42 | 6 933,22 | 7 234,32 |
| **CTPS** | **83** | **7 014,65** | | **25** | **6 779,04** | **7 137,47** | **58** | **7 116,21** | **7 422,36** |
| CEPJ CE | 25 | 5 803,35 | 6 266 | 16 | 5 818,42 | 6 166,19 | 9 | 5 776,56 | 6 075,83 |
| CEPJ HC | 41 | 5 782,30 | 5 696 | 18 | 5 815,89 | 6 157,34 | 23 | 5 756,02 | 6 018,03 |
| CEPJ CN | 259 | 5 498,62 | 5 696 | 173 | 5 513,79 | 5 828,13 | 86 | 5 468,09 | 5 788,36 |
| **CEPJ** | **325** | **5 557,84** | | **207** | **5 563,61** | **5 882,10** | **118** | **5 547,74** | **5 854,21** |
| Professeur de sport CE | 74 | 6 166,47 | 6 266 | 10 | 6 315,50 | 6 608,50 | 64 | 6 143,19 | 6 399,54 |
| Professeur de sport HC | 3O7 | 5 894,04 | 5 696 | 60 | 5 810,28 | 6 119,64 | 247 | 5 914,39 | 6 185,36 |
| Professeur de sport CN | 827 | 5 847,72 | 5 696 | 224 | 5 845,31 | 6 138,14 | 603 | 5 848,62 | 6 134,60 |
| **Professeurs de sport** | **1208** | **5 879,02** | | **294** | **5 854,15** | **6 150,32** | **914** | **5 887,02** | **6 167,56** |
| Professeur Agrégé Hors Classe | 2 | * | | 0 | | | 2 | * | * |
| **Professeurs agrégés** | **2** | ***** | | **0** | | | **2** | ***** | ***** |
| **Total effectifs** | **1 618** | **5 872,75** | | **526** | **5 783,77** | **6 091,58** | **1 092** | **5 915,61** | **6 200,11** |

Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Moyennes indemnitaires en 2019**

**DRJSCS IDF périmètre « Affaires sociales-santé » / RIFSEEP**

*Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2019*

| 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 | 4 | * | 3 | * | * | 1 | * | * |
| Attaché Groupe 2 | 11 | 14 727,02 | 10 | 14 590,90 | 15 086,17 | 1 | * | * |
| Attaché Groupe 3 | 31 | 11 713,13 | 24 | 11 478,93 | 11 858,93 | 7 | 12 516,11 | 12 842,40 |
| **Attachés** | **46** | **12 826,36** | **37** | **12 864,49** | **13 271,89** | **9** | **12 669,60** | **13 040,04** |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 1 | 10 | 20 577,15 | 8 | 21 254,45 | 21 647,51 | 2 | * | * |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 2 | 10 | 15 746,78 | 6 | 16 827,91 | 17 257,91 | 4 | * | * |
| Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Groupe 3 | 42 | 12 250,00 | 29 | 12 523,10 | 12 898,74 | 13 | 11 640,78 | 12 034,60 |
| **Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale** | **62** | **14 157,09** | **43** | **14 748,21** | **15 133,17** | **19** | **12 819,29** | **13 277,04** |
| Conseiller technique de service social Groupe 1 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| Conseiller technique de service social Groupe 2 | 3 | * | 2 | * | * | 1 | * | * |
| **Conseillers techniques de service social** | **4** | ***** | **3** | ***** | ***** | **1** | ***** | ***** |
| Assistant de service social Groupe 1 | 4 | * | 4 | * | * | 0 | | |
| Assistant de service social Groupe 2 | 5 | 5 989,18 | 5 | 5 989,18 | 6 159,58 | 0 | | |
| **Assistants de service social** | **9** | **6 061,76** | **9** | **6 061,76** | **6 305,76** | **0** | | |
| Secrétaire administratif Groupe 1 | 17 | 6 423,13 | 14 | 6 345,86 | 6 681,57 | 3 | * | * |
| Secrétaire administratif Groupe 2 | 42 | 6 377,50 | 29 | 6 452,33 | 6 793,36 | 13 | 6 210,57 | 6 546,84 |
| Secrétaire administratif Groupe 3 | 69 | 5 956,37 | 56 | 5 987,95 | 6 282,96 | 13 | 5 820,33 | 6 118,83 |
| **Secrétaires administratifs** | **128** | **6 156,55** | **99** | **6 174,60** | **6 485,05** | **29** | **6 094,93** | **6 405,10** |
| Agent principal des services techniques Groupe 1 | 2 | * | 0 | | | 2 | * | * |
| **Agents principaux des services techniques** | **2** | ***** | **0** | | | **2** | ***** | ***** |
| Adjoint administratif Groupe 1 | 51 | 5 154,35 | 44 | 5 162,50 | 5 492,08 | 7 | 5 103,16 | 5 433,16 |
| Adjoint administratif Groupe 2 | 102 | 4 918,90 | 88 | 4 945,78 | 5 221,80 | 14 | 4 749,97 | 4 986,43 |
| **Adjoints administratifs** | **153** | **4 997,38** | **132** | **5 018,02** | **5 310,85** | **21** | **4 867,70** | **5 128,78** |
| Adjoint technique Groupe 2 | 1 | * | 0 | | | 1 | * | * |
| **Adjoints techniques** | **1** | ***** | **0** | | | **1** | ***** | ***** |
| **Total effectifs** | **405** | **7 711,39** | **323** | **7 622,37** | **7 944,38** | **82** | **8 062,05** | **8 398,10** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Moyennes indemnitaires en 2019

## 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 | 5 | 2 618,78 | 3 045 / 2 540 | 3 | * | * | 2 | * | * |
| Personnel contractuel 3C ou Niveau 4 | 5 | 2 434,68 | 2 330 | 5 | 2 434,68 | 2 809,68 | 0 | | |
| **Total effectifs Contractuels** | **11** | **2 721,89** | | **8** | **2 409,01** | **2 769,01** | **3** | * | * |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Moyennes indemnitaires en 2019

## DRJSCS IDF périmètre « Jeunesse et sports » / RIFSEEP

*Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2019*

| 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 2 | 2 | * | 1 | * | * | 1 | * | * |
| Inspecteur jeunesse et sport Groupe 3 | 11 | 12 587,47 | 6 | 12 470,11 | 12 819,99 | 5 | 12 728,30 | 13 153,30 |
| **Inspecteurs jeunesse et sport** | **13** | **12 719,39** | **7** | **12 487,95** | **12 832,28** | **6** | **12 989,41** | **13 368,21** |
| Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 1 | 1 | * | 1 | * | * | 0 | | |
| Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 2 | 5 | 5 513,99 | 3 | * | * | 2 | * | * |
| Secrétaire administratif Educ. Nat. Groupe 3 | 6 | 5 676,23 | 3 | * | * | 3 | * | * |
| **Secrétaires administratifs** | **12** | **5 670,97** | **7** | **5 775,47** | **6 079,28** | **5** | **5 524,65** | **5 854,65** |
| Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 1 | 6 | 5 205,75 | 5 | 5 176,91 | 5 541,20 | 1 | * | * |
| Adjoint administratif Educ. Nat. Groupe 2 | 6 | 4 974,51 | 6 | 4 974,51 | 5 262,01 | 0 | | |
| **Adjoints administratifs** | **12** | **5 090,13** | **11** | **5 066,51** | **5 382,30** | **1** | * | * |
| **Total effectifs** | **37** | **7 959,06** | **25** | **7 343,02** | **7 657,27** | **12** | **9 242,48** | **9 608,94** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Moyennes indemnitaires en 2019
## 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 CE | 3 | * | * | 1 | * | * | 2 | * | * |
| CTPS HC | 8 | 7 248,00 | 7 004 | 3 | * | * | 5 | 7 035,75 | 7 335,97 |
| CTPS CN | 29 | 7 314,91 | 6 983 | 13 | 7 875,33 | 8 158,62 | 16 | 6 859,58 | 7 133,07 |
| **CTPS** | **40** | **7 322,73** | | **17** | **7 873,09** | **8 160,56** | **23** | **6 915,94** | **7 196,09** |
| CEPJ CE | 3 | * | * | 3 | * | * | 0 | | |
| CEPJ HC | 3 | * | * | 2 | * | * | 1 | * | * |
| CEPJ CN | 32 | 5 298,56 | 5 696 | 17 | 5 401,04 | 5 716,85 | 15 | 5 182,42 | 5 499,80 |
| **CEPJ** | **38** | **5 386,70** | | **22** | **5 507,79** | **5 807,82** | **16** | **5 220,20** | **5 529,82** |
| Professeur de sport CE | 34 | 6 307,97 | 6 266 | 5 | 6 035,41 | 6 410,41 | 29 | 6 354,97 | 6 654,99 |
| Professeur de sport HC | 65 | 6 108,61 | 5 696 | 15 | 6 001,07 | 6 326,07 | 50 | 6 140,87 | 6 429,51 |
| Professeur de sport CN | 271 | 5 908,92 | 5 696 | 61 | 5 888,60 | 6 201,28 | 210 | 5 914,82 | 6 207,91 |
| **PS** | **370** | **5 980,67** | | **81** | **5 918,49** | **6 234,75** | **289** | **5 998,09** | **6 290,81** |
| **Total effectifs** | **448** | **6 050,11** | | **120** | **6 120,10** | **6 428,88** | **328** | **6 024,51** | **6 316,94** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Le RIFSEEP des emplois fonctionnels du programme 124 en administration centrale en 2019

| 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 | 57 947,50 | 5 | 58 264,00 | | 61 789,00 | 3 | * | | * |
| Expert de haut niveau | 4 | * | 1 | * | | * | 3 | * | | * |
| Directeur de projet | 1 | * | 1 | * | | * | 0 | | | |
| **GROUPE 1** | **13** | **56 146,15** | **7** | **56 045,72** | | **59 112,39** | **6** | **56 263,33** | | **59 670,33** |
| Directeur de projet | 1 | * | 1 | * | | * | 0 | | | |
| **GROUPE 2** | **1** | ***** | **1** | ***** | | ***** | **0** | | | |
| Sous-directeur | 14 | 50 533,79 | 6 | 51 263,33 | 1 = 198,84 | 54 263,33 | 8 | 49 986,63 | 2 = 2 582,28 | 52 730,38 |
| Expert de haut niveau | 4 | * | 4 | * | | * | 0 | | | |
| Directeur de projet | 4 | * | 1 | * | | * | 3 | * | | * |
| **GROUPE 3** | **22** | **48 070,26** | **11** | **47 742,07** | **1 = 198,84** | **50 077,07** | **11** | **48 398,47** | **2 = 2 582,28** | **51 053,47** |

## Le RIFSEEP des emplois fonctionnels du programme 155 en administration centrale en 2019

| 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 | 4 | * | 2 | * | | * | 2 | * | | * |
| **GROUPE 1** | **4** | ***** | **2** | ***** | | ***** | **2** | ***** | | ***** |
| Expert haut niveau | 3 | * | 1 | * | | * | 2 | * | * | * |
| **GROUPE 1** | **3** | ***** | **1** | ***** | | ***** | **2** | ***** | ***** | ***** |
| Sous-directeur | 12 | 48 953,33 | 5 | 49 068,00 | | 52 251,00 | 7 | 48 871,43 | | 51 122,43 |
| Directeur de projet | 3 | * | 2 | * | | * | 1 | * | | * |
| **GROUPE 3** | **15** | **49 396,00** | **7** | **49 582,86** | | **52 496,06** | **8** | **49 232,50** | | **52 025,50** |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Le RIFSEEP de l'encadrement supérieur du programme 124 en services déconcentrés en 2019

| 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 | 7 | 49 970,00 | 2 | * | * | 5 | 49 970,00 | 53 284,00 |
| Groupe II | 5 | 43 600,00 | 2 | * | * | 3 | * | * |
| Groupe III | 3 | * | 1 | * | * | 2 | * | * |
| Groupe IV | 1 | * | 0 | | | 1 | * | * |
| DRA | | | | | | | | |
| Groupe II | 6 | 41 689,00 | 2 | * | * | 4 | * | * |
| Groupe III | 13 | 35 890,00 | 5 | 37 265,00 | 39 171,00 | 8 | 35 469,00 | 37 375,00 |
| Groupe IV | 4 | * | 3 | * | * | 1 | * | * |
| Groupe V | 6 | 24 944,00 | 2 | * | * | 4 | * | * |

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

## Le RIFSEEP de l'encadrement supérieur du programme 155 en services déconcentrés en 2019

| 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 | 5 | 48 796,00 | 2 | * | * | 3 | * | * |
| Groupe II | 5 | 37 432,00 | 1 | * | * | 4 | * | * |
| Groupe IV | 3 | * | 2 | * | * | 1 | * | * |
| DRA | | | | | | | | |
| Groupe II | 12 | 35 077,00 | 3 | * | * | 9 | 33 887,00 | 36 637,00 |
| Groupe III | 34 | 30 376,00 | 12 | 30 260,00 | 33 010,00 | 22 | 30 440,00 | 33 190,00 |
| Groupe IV | 16 | 28 109,00 | 10 | 27 055,00 | 29 430,00 | 6 | 29 866,00 | 32 241,00 |
| Groupe V | 4 | * | 3 | * | * | 1 | * | * |

* 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 2019

| 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 | 16 | 24 332,00 | 6 | 23 537,00 | 24 787,00 | 10 | 24 808,50 | 26 058,50 |
| Groupe 2 | 29 | 23 289,50 | 18 | 23 183,00 | 24 433,00 | 11 | 23 396,00 | 24 646,00 |
| | | | | | | | | |
| TOTAL EFFECTIFS | 45 | 23 810,75 | 24 | 23 360,00 | 24 610,00 | 21 | 24 102,25 | 25 352,25 |

## 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 | 56 010 € | 18 307 € | **33 %** | 53 856 € | 17 203 € | **32 %** | 60 028 € | 20 365 € | **34 %** |
| Catégorie B | 34 579 € | 8 485 € | **25 %** | 34 528 € | 8 373 € | **24 %** | 34 705 € | 8 756 € | **25 %** |
| Catégorie C | 29 080 € | 7 033 € | **24 %** | 29 213 € | 7 048 € | **24 %** | 28 769 € | 6 997 € | **24 %** |
| Contractuels | 35 362 € | 3 883 € | **11 %** | 34 359 € | 3 851 € | **11 %** | 36 456 € | 3 919 € | **11 %** |
| Toutes catégories | 43 947 € | 11 832 € | 27 % | 42 835 € | 11 539 € | 27 % | 45 913 € | 12 349 € | 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 | 51 864 € | 16 801 € | **32 %** | 51 567 € | 16 608 € | **32 %** | 52 327 € | 17 102 € | **33 %** |
| Catégorie B | 34 179 € | 8 822 € | **26 %** | 34 051 € | 8 714 € | **26 %** | 34 659 € | 9 233 € | **27 %** |
| Catégorie C | 29 131 € | 7 228 € | **25 %** | 28 992 € | 7 198 € | **25 %** | 29 419 € | 7 291 € | **25 %** |
| Contractuel | 34 334 € | 4 136 € | **12 %** | 33 839 € | 4 274 € | **13 %** | 35 040 € | 3 939 € | **11 %** |
| Toutes catégories | 41 955 € | 11 377 € | 27 % | 41 184 € | 11 164 € | 27 % | 43 350 € | 11 763 € | 27 % |

| | Administration centrale SPORTS | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 52 551 € | 14 652 € | **28 %** | 52 954 € | 15 378 € | **29 %** | 52 229 € | 14 072 € | **27 %** |
| Catégorie B | 35 680 € | 9 082 € | **25 %** | 35 761 € | 8 954 € | **25 %** | 35 346 € | 9 612 € | **27 %** |
| Catégorie C | 30 122 € | 7 586 € | **25 %** | 30 284 € | 7 442 € | **25 %** | 29 718 € | 7 944 € | **27 %** |
| Toutes catégories | 44 899 € | 12 197 € | 27 % | 42 645 € | 11 668 € | 27 % | 47 815 € | 12 881 € | 27 % |

| | 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 | 54 476 € | 17 532 € | **32 %** | 53 135 € | 16 912 € | **32 %** | 56 662 € | 18 543 € | **33 %** |
| Catégorie B | 34 540 € | 8 633 € | **25 %** | 34 473 € | 8 531 € | **25 %** | 34 730 € | 8 922 € | **26 %** |
| Catégorie C | 29 198 € | 7 141 € | **24 %** | 29 265 € | 7 128 € | **24 %** | 29 044 € | 7 170 € | **25 %** |
| Contractuels | 35 037 € | 3 963 € | **11 %** | 34 180 € | 3 996 € | **12 %** | 36 052 € | 3 924 € | **11 %** |
| Toutes catégories | 43 423 € | 11 722 € | 27 % | 42 326 € | 11 434 € | 27 % | 45 331 € | 12 224 € | 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 | 85 444 € | 36 003 € | **42 %** | 80 829 € | 35 067 € | **43 %** | 88 718 € | 36 667 € | **41 %** |
| Emplois fonctionnels | 109 733 € | 51 019 € | **46 %** | 110 520 € | 50 881 € | **46 %** | 108 855 € | 51 174 € | **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 | 79 838 € | 34 540 € | **43 %** | 80 603 € | 35 472 € | **44 %** | 79 002 € | 33 523 € | **42 %** |
| Emplois fonctionnels | 110 171 € | 50 836 € | **46 %** | 108 360 € | 50 469 € | **47 %** | 111 682 € | 51 143 € | **46 %** |

## 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 | 97 928 € | 38 128 € | **39 %** | 95 691 € | 37 352 € | **39 %** | 99 336 € | 38 724 € | **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 | 90 237 € | 32 032 € | **35 %** | 85 177 € | 30 644 € | **36 %** | 93 751 € | 32 769 € | **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 | 43 244 € | 10 113 € | **23 %** | 42 786 € | 10 011 € | **23 %** | 43 990 € | 10 278 € | **23 %** |
| Catégorie B | 34 403 € | 7 157 € | **21 %** | 34 336 € | 7 070 € | **21 %** | 34 629 € | 7 449 € | **22 %** |
| Catégorie C | 28 156 € | 5 525 € | **20 %** | 28 244 € | 5 528 € | **20 %** | 27 628 € | 5 506 € | **20 %** |
| Contractuels | 35 889 € | 3 977 € | **11 %** | 34 803 € | 3 948 € | **11 %** | 37 771 € | 4 028 € | **11 %** |
| **Toutes catégories** | **37 232 €** | **8 093 €** | **22 %** | **36 164 €** | **7 776 €** | **22 %** | **39 898 €** | **8 886 €** | **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 | 43 295 € | 10 488 € | **24 %** | 42 942 € | 10 399 € | **24 %** | 43 867 € | 10 632 € | **24 %** |
| Catégorie B | 32 702 € | 7 074 € | **22 %** | 32 802 € | 7 056 € | **22 %** | 32 433 € | 7 123 € | **22 %** |
| Catégorie C | 27 447 € | 5 650 € | **21 %** | 27 499 € | 5 634 € | **20 %** | 27 211 € | 5 724 € | **21 %** |
| Contractuels | 31 662 € | 3 491 € | **11 %** | 29 804 € | 3 594 € | **12 %** | 33 519 € | 3 388 € | **10 %** |
| **Toutes catégories** | **35 796 €** | **8 051 €** | **22 %** | **34 930 €** | **7 807 €** | **22 %** | **37 807 €** | **8 616 €** | **23 %** |

| | 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 | 43 252 € | 10 174€ | **24 %** | 42 812 € | 10 075 € | **24 %** | 43 970 € | 10 336 € | **24 %** |
| Catégorie B | 34 060 € | 7 140 € | **21 %** | 34 040 € | 7 067 € | **21 %** | 34 124 € | 7 374 € | **22 %** |
| Catégorie C | 28 016 € | 5 550 € | **20 %** | 28 102 € | 5 548 € | **20 %** | 27 529 € | 5 557 € | **20 %** |
| Contractuels | 35 195 € | 3 897 € | **11%** | 34 131 € | 3 900 € | **11 %** | 36 871 € | 3 893 € | **11 %** |
| **Toutes catégories** | **36 971 €** | **8 086 €** | **22 %** | **35 943 €** | **7 781 €** | **22 %** | **39 502 €** | **8 835 €** | **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 | 46 942 € | 13 386 € | **29 %** | 47 869 € | 13 660 € | **29 %** | 44 288 € | 12 602 € | **28 %** |
| Catégorie B | 31 037 € | 6 143 € | **20 %** | 31 045 € | 6 165 € | **20 %** | 31 010 € | 6 064 € | **20 %** |
| Catégorie C | 26 355 € | 5 000 € | **19 %** | 26 456 € | 5 018 € | **19 %** | 25 747 € | 4 893 € | **19 %** |
| Contractuels | 33 052 € | 2 722 € | **8 %** | 28 079 € | 2 409 € | **9 %** | 46 312 € | 3 556 € | **8 %** |
| **Toutes catégories** | **33 639 €** | **7 579 €** | **23 %** | **33 362 €** | **7 496 €** | **22 %** | **34 718 €** | **7 903 €** | **23 %** |

| | DRJSCS JEUNESSE ET SPORTS 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 | 40 503 € | 6 238 € | **15 %** | 40 476 € | 6 471 € | **16 %** | 40 513 € | 6 150 € | **15 %** |
| Catégorie B | 31 594 € | 5 671 € | **18 %** | 33 273 € | 5 775 € | **17 %** | 29 243 € | 5 525 € | **19 %** |
| Catégorie C | 27 035 € | 5 090 € | **19 %** | 26 808 € | 5 067 € | **19 %** | 29 530 € | 5 350 € | **18 %** |
| **Toutes catégories** | **39 949 €** | **6 196 €** | **16 %** | **39 091 €** | **6 331 €** | **16 %** | **40 315 €** | **6 138 €** | **15 %** |

| | 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 | 47 620 € | 13 001 € | **27 %** | 47 431 € | 12 870 € | **27 %** | 48 146 € | 13 362 € | **28 %** |
| Catégorie B | 31 802 € | 6 023 € | **19 %** | 31 694 € | 5 985 € | **19 %** | 32 265 € | 6 190 € | **19 %** |
| Catégorie C | 27 180 € | 5 116 € | **19 %** | 27 245 € | 5 127 € | **19 %** | 26 671 € | 5 031 € | **19 %** |
| Contractuels | 33 020 € | 3 106 € | **9 %** | 31 675 € | 2 880 € | **9 %** | 37 886 € | 3 927 € | **10 %** |
| **Toutes catégories** | **34 888 €** | **7 639 €** | **22 %** | **34 208 €** | **7 373 €** | **22 %** | **37 839 €** | **8 795 €** | **23 %** |

| | DRJSCS JEUNESSE ET SPORTS 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 | 41 654 € | 6 499 € | **16 %** | 40 165 € | 6 473 € | **16 %** | 42 380 € | 6 512 € | **15 %** |
| Catégorie B | 30 721 € | 5 991 € | **19 %** | 30 617 € | 5 946 € | **19 %** | 31 285 € | 6 231 € | **20 %** |
| Catégorie C | 26 539 € | 5 144 € | **19 %** | 26 400 € | 5 131 € | **19 %** | 27 386 € | 5 227 € | **19 %** |
| **Toutes catégories** | **40 426 €** | **6 406 €** | **16 %** | **37 655 €** | **6 261 €** | **17 %** | **42 095 €** | **6 494 €** | **15 %** |

| | 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 | 43 254 € | 8 426 € | **19 %** | 43 841 € | 9 709 € | **22 %** | 42 787 € | 7 406 € | **17 %** |
| Catégorie B | 31 655 € | 6 031 € | **19 %** | 31 572 € | 6 000 € | **19 %** | 31 998 € | 6 162 € | **19 %** |
| Catégorie C | 27 019 € | 5 104 € | **19 %** | 27 073 € | 5 113 € | **19 %** | 26 625 € | 5 032 € | **19 %** |
| Contractuels | 33 023 € | 3 067 € | **9 %** | 31 332 € | 2 835 € | **9 %** | 38 939 € | 3 880 € | **10 %** |
| **Toutes catégories** | **37 089 €** | **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 - Administration centrale 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 | 45 450 € | 10 927 € | **24 %** | 45 415 € | 11 467 € | **25 %** | 45 493 € | 10 267 € | **23 %** |
| Catégorie B | 33 310 € | 6 983 € | **21 %** | 33 223 € | 6 895 € | **21 %** | 33 607 € | 7 284 € | **22 %** |
| Catégorie C | 27 827 € | 5 618 € | **20 %** | 27 851 € | 5 572 € | **20 %** | 27 700 € | 5 856 € | **21 %** |
| Contractuels | 34 855 € | 3 853 € | **11 %** | 33 762 € | 3 808 € | **11 %** | 36 382 € | 3 916 € | **11 %** |
| Toutes catégories | 38 329 € | 8 475 € | 22 % | 36 884 € | 8 272 € | 22 % | 41 179 € | 8 876 € | 22 % |

**Médianes indemnitaires 2019 – « Affaires sociales-Santé-Jeunesse et Sports – Programme 124 »**

| | Administration centrale | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 15 966,96 | 15 256,00 | 17 055,00 |
| Catégorie B | 8 325,40 | 8 304,64 | 8 328,88 |
| Catégorie C | 7 048,08 | 7 147,16 | 6 842,84 |
| Contractuels | 3 164,00 | 3 164,00 | 3 164,00 |
| Toutes catégories | 10 344,00 | 10 326,17 | 10 526,36 |

| | DRJSCS | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 5 870,04 | 8 658,00 | 5 787,76 |
| Catégorie B | 5 973,64 | 5 959,96 | 6 114,00 |
| Catégorie C | 5 198,00 | 5 205,00 | 5 109,00 |
| Contractuels | 2 540,00 | 2 476,00 | 2 864,88 |
| Toutes catégories | 5 787,76 | 5 787,00 | 5 787,76 |

| | Total Programme 124 | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 8 658,00 | 11 400,00 | 5 910,96 |
| Catégorie B | 6 285,04 | 6 212,80 | 6 476,44 |
| Catégorie C | 5 270,00 | 5 261,33 | 5 415,00 |
| Contractuels | 3 100,00 | 3 100,00 | 3 164,00 |
| Toutes catégories | 5 930,50 | 6 009,96 | 5 787,84 |

## Médianes indemnitaires 2019 – « Travail-emploi – Programme 155 »

| | Administration centrale | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 13 774,81 | 13 713,50 | 13 800,00 |
| Catégorie B | 8 333,16 | 8 309,82 | 8 333,16 |
| Catégorie C | 6 900,32 | 6 931,76 | 6 682,32 |
| Contractuels | 3 104,00 | 3 104,00 | 3 104,04 |
| Toutes catégories | 10 613,26 | 10 100,62 | 11 000,00 |

| | DIRECCTE | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 9 520,00 | 9 520,00 | 9 573,12 |
| Catégorie B | 7 335,54 | 7 320,16 | 7 415,69 |
| Catégorie C | 5 547,16 | 5 564,88 | 5 391,10 |
| Contractuels | 3 573,36 | 3 573,36 | 3 573,36 |
| Toutes catégories | 7 880,80 | 7 574,79 | 8 400,00 |

| | Total Programme 155 | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 9 868,68 | 9 724,68 | 10 079,20 |
| Catégorie B | 7 393,84 | 7 344,41 | 7 514,52 |
| Catégorie C | 5 590,23 | 5 593,97 | 5 530,04 |
| Contractuels | 3 573,36 | 3 882,32 | 3 573,36 |
| Toutes catégories | 7 992,24 | 7 677,08 | 8 511,00 |

## Médianes indemnitaires 2019 – « Ministères sociaux »

| | Total Ministères sociaux | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 9 600,00 | 10 359,00 | 8 581,00 |
| Catégorie B | 6 779,72 | 6 660,00 | 7 040,52 |
| Catégorie C | 5 445,61 | 5 446,17 | 5 443,64 |
| Contractuels | 3 164,00 | 3 104,00 | 3 228,00 |
| Toutes catégories | 7 044,00 | 6 981,40 | 7 134,96 |

**Ecart-type indemnitaires 2019 – « Affaires sociales-Santé-Jeunesse et Sport – Programme 124 »**

| | Administration centrale | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 7 970,61 | 6 955,53 | 9 276,36 |
| Catégorie B | 2 206,30 | 2 089,71 | 2 472,57 |
| Catégorie C | 1 467,08 | 1 291,63 | 1 820,41 |
| Contractuels | 1 654,69 | 1 559,49 | 1 755,42 |
| Toutes catégories | 8 213,51 | 7 342,39 | 9 500,13 |

| | DRJSCS | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 4 071,47 | 4 485,42 | 3 380,12 |
| Catégorie B | 978,72 | 968,27 | 1 012,90 |
| Catégorie C | 602,39 | 572,43 | 787,71 |
| Contractuels | 1 439,00 | 1 006,53 | 2 256,06 |
| Toutes catégories | 3 439,14 | 3 593,82 | 3 169,83 |

| | Total Programme 124 | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 6 769,51 | 6 432,06 | 6 863,42 |
| Catégorie B | 1 697,63 | 1 603,01 | 1 971,89 |
| Catégorie C | 1 211,28 | 1 088,02 | 1 677,57 |
| Contractuels | 1 646,38 | 1 503,67 | 1 804,68 |
| Toutes catégories | 5 692,69 | 5 368,13 | 6 193,26 |

## Ecart-type indemnitaires 2019 – « Travail-emploi – Programme 155 »

| | Administration centrale | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 7 715,39 | 7 759,82 | 7 657,15 |
| Catégorie B | 2 330,82 | 2 273,16 | 2 529,04 |
| Catégorie C | 1 742,74 | 1 627,03 | 1 982,36 |
| Contractuels | 2 203,39 | 2 529,34 | 1 623,12 |
| Toutes catégories | 7 722,30 | 7 489,12 | 8 124,16 |

| | DIRECCTE | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 2 768,79 | 2 562,89 | 3 068,95 |
| Catégorie B | 1 838,29 | 1 623,12 | 2 387,37 |
| Catégorie C | 1 032,74 | 936,09 | 1 465,54 |
| Contractuels | 1 311,83 | 1 233,53 | 1 434,18 |
| Toutes catégories | 3 021,43 | 2 794,64 | 3 405,09 |

| | Total Programme 155 | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 4 331,91 | 4 193,64 | 4 541,35 |
| Catégorie B | 1 938,13 | 1 747,76 | 2 443,27 |
| Catégorie C | 1 183,20 | 1 063,37 | 1 663,35 |
| Contractuels | 1 812,12 | 1 978,32 | 1 529,49 |
| Toutes catégories | 4 050,14 | 3 781,01 | 4 532,95 |

## Ecart-type indemnitaires 2019 – « Ministères sociaux »

| | Total Ministères sociaux | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 5 756,19 | 5 406,52 | 6 092,80 |
| Catégorie B | 1 866,08 | 1 720,09 | 2 272,72 |
| Catégorie C | 1 197,61 | 1 077,66 | 1 669,20 |
| Contractuels | 1 724,75 | 1 746,17 | 1 694,45 |
| Toutes catégories | 4 940,77 | 4 598,00 | 5 533,75 |

# CHAPITRE 6
# LA FORMATION


**6. La formation** 169

**6.1. Les orientations de la politique de formation** 169

**6.2. La mise en œuvre de la politique de formation** 170

6.2.1. La mise en place d'outils de fiabilisation des données 170

**6.3. L'offre générale de formation** 171

6.3.1. Les chiffres-clés 171

6.3.2. Les dépenses de formation 171

6.3.3. La synthèse globale de la formation 172

**6.4. La formation par bloc** 174

6.4.1. La formation statutaire 174

6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue) 178


## Chiffres clés 2019

**Dépenses** de formation exécutées en crédit de paiement : **3,3** M€

**Nombre de stagiaires** : **23 895** agents

# 6. La formation

La politique de formation constitue un des principaux leviers d'accompagnement des réformes dans lesquelles les administrations relevant des périmètres de la santé et de la solidarité, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, des sports ainsi que de la jeunesse et de la vie associative sont engagées. Elle vise à permettre aux agents des services centraux et territoriaux d'acquérir ou de consolider les compétences qui leur sont nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques 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 comme la formation adaptation à l'emploi et continue 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, mais aussi pour favoriser la mobilité des agents désireux d'évoluer professionnellement et également d'accompagner et 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 chaque année par la DGAFP, dans l'élaboration des plans de formation des administrations :**
    - Sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations ;
    - Transmettre 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) ;
    - Sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le sexisme ;
    - Former aux questions européennes pour une meilleure conduite des politiques publiques ;
    - Accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'État ;
    - Former les managers 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 achat (ministères et opérateurs) ;
    - Renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des autres personnels d'accompagnement ;
    - Former à la légistique.

- **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 (santé, solidarité, travail, emploi et formation professionnelle, sports, jeunesse et vie associative).

Elle tient 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.

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

La direction des ressources humaines, en lien avec les directions métier et les écoles de formation, pilote l'élaboration de l'offre 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 bureaux des ressources humaines et des affaires générales 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 2019 pour l'ensemble des agents publics relevant du ministère du travail, du ministère des solidarités et de la santé, du ministère des sports, ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse 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 concours et examens. Les données du présent bilan sont partielles et ne reflètent pas dans son intégralité l'activité formation des services en raison de la mise en place d'outils de fiabilisation qui, pour l'heure, n'ont pas encore abouti et par ailleurs, le contexte de la crise sanitaire de mars à aujourd'hui n'ont pas permis aux services, ni aux partenaires et opérateurs de formation de rendre des bilans aboutis ce jour.

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

Depuis 2017, les inscriptions aux formations 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, des saisies partielles ou inexistantes dans le système rendent impossible la finalisation de l'enquête statistique et la production du bilan social pour 2019 réellement représentatif et ce, malgré la sensibilisation faite auprès des services et les démarches entreprises par la direction des ressources humaines auprès des opérateurs de formation.

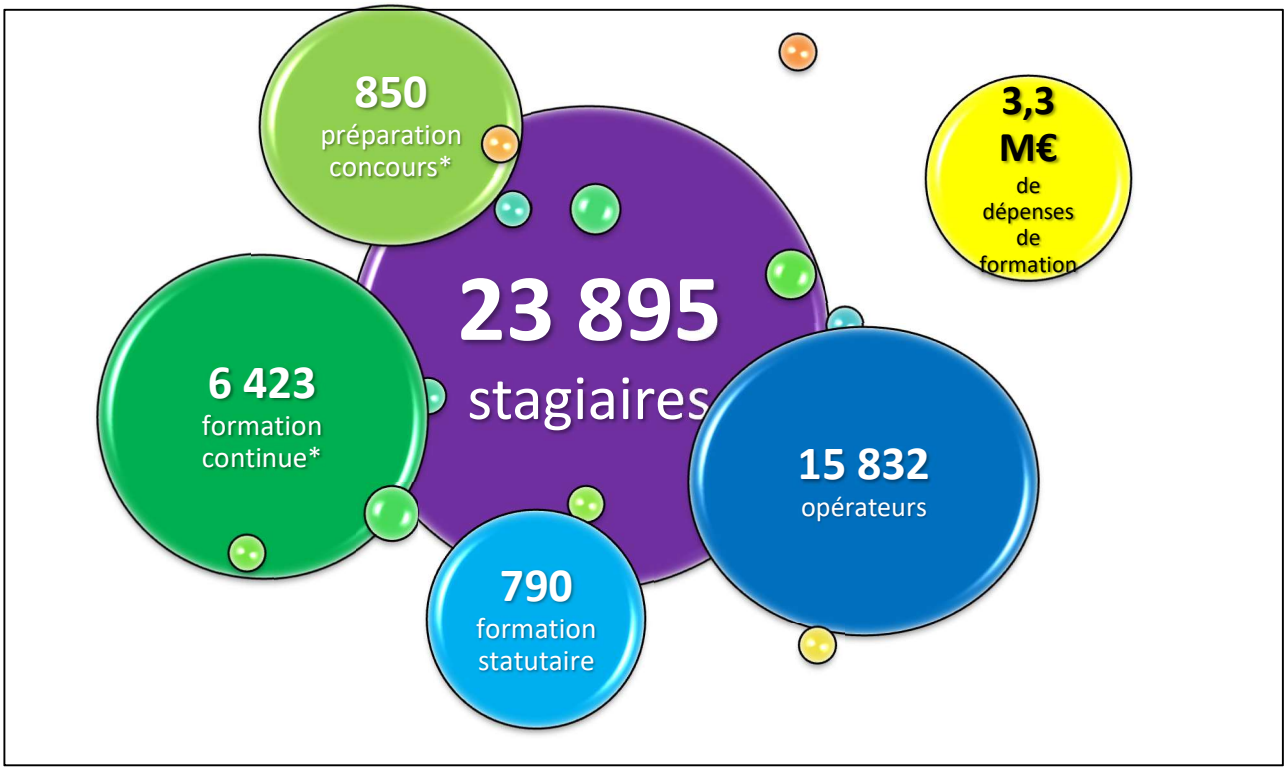
Ainsi, pour la formation professionnelle, s'agissant des périmètres ministériels des DIRECCTE, DRJSCS et de l'Administration centrale, des incohérences et ont été constatées à la lecture de l'extraction finale provenant du SI Décisionnel en raison notamment des informations incomplètes ou absentes au moment de l'inscription. Ainsi les analyses possibles feront ressortir des tendances mais ne peuvent représenter en valeur brutes les volumes précis réels.

Par ailleurs, les travaux entrepris par le CISIRH en relation avec les services de la DRH se poursuivent à ce jour, et sont encore actuellement, en cours de développement en raison entre autres, de l'étendue des périmètres ministériels et de la diversité des logiciels de gestion d'enregistrement de la formation utilisés par les différents services notamment les opérateurs (écoles de formation, ARS…)

Ainsi, les travaux d'intégration dans RenoiRH des informations provenant des logiciels spécifiques des EPA, écoles et ARS n'ont pu être menés à leur terme, l'importation de leurs données n'ayant toujours pu se faire complétement. À titre d'exemple, les données RenoiRH provenant du logiciel SOFIA utilisé par l'INTEFP en 2019 nécessitent un retraitement important.

## 6.3. L'offre générale de formation

### 6.3.1. Les chiffres-clés

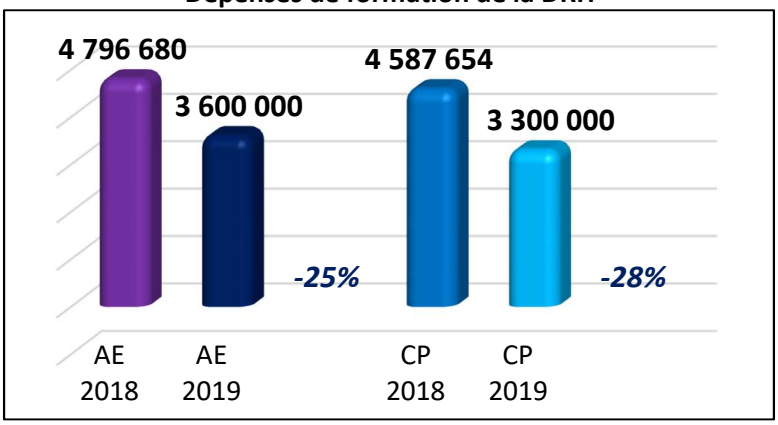



** Hors opérateurs*

### 6.3.2. Les dépenses de formation

Sont mentionnées les dépenses de formation directement gérées par la mission de la formation sur l'UO DRH. En plus de cette répartition budgétaire, s'ajoutent notamment les crédits propres de l'INTEFP (opérateur de formation initiale et continue du périmètre Travail).

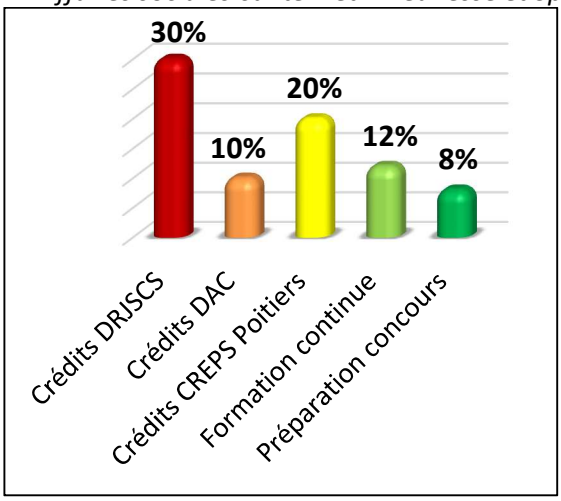
**Dépenses de formation de la DRH**




**Principaux postes de dépenses par programme**

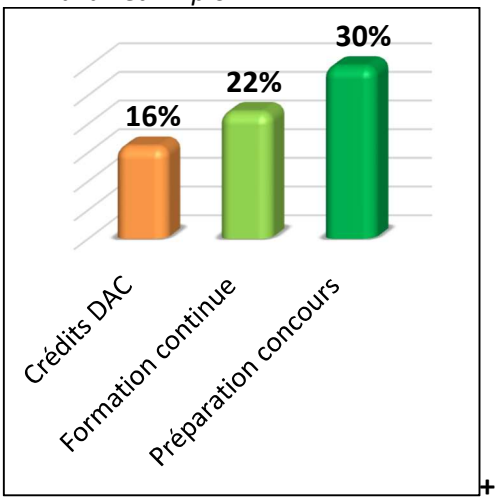
***Programme 124***

*« Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et Sports »*




***Programme 155***

*« Travail et Emploi »*

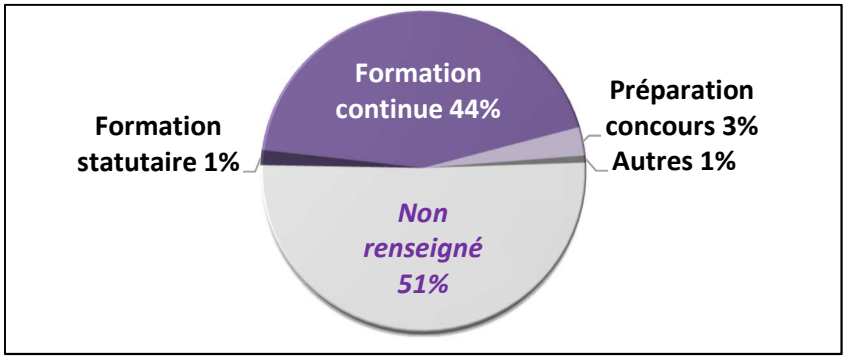



+

Les crédits des DIRECCTE sont gérés et délégués par la DFAS (ne figurent donc pas dans ce budget). La subvention INTEFP pour les plans régionaux de formation mutualisés ne figure pas dans ce budget (370 000 € pour 2019).

### 6.3.3. La synthèse globale de la formation

**Répartition des stagiaires par bloc de formations**



Sur les 6719 stagiaires formés en 2019 directement par la DRH (c'est-à-dire hors opérateurs) et enregistrés dans RenoiRH (données RenoiRH), la répartition s'effectue entre :

- la **préparation concours**, 194 agents ;
- la **formation statutaire**, 102 stagiaires ;
- la **formation continue**, 2961 stagiaires.

Concernant la préparation aux concours (PC), la formation statutaire (FS) et la formation continue (FC), les chiffres compilés avec les données internes sont mentionnés dans les parties respectives dans la suite du bilan.

Ces éléments partiels permettent néanmoins de dégager certaines grandes lignes.

**Répartition des stagiaires et effectifs par catégorie hiérarchique**

| | | A+/A | B | C | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| **Stagiaires** | FS | **78** | **16** | **8** | **102** |
| | | *76,5 %* | *15,7 %* | *7,8 %* | |
| | FC | **1 893** | **690** | **378** | **2 961** |
| | | *63,9 %* | *23,3 %* | *12,8 %* | |
| | PC | **8** | **139** | **47** | **194** |
| | | *4,1 %* | *71,6 %* | *24,2 %* | |
| | Total | **4 110** | **1 585** | **1 024** | **6 719** |
| | | *61,2 %* | *23,6 %* | *15,2 %* | |
| **Effectifs** *(au 1er janvier 2019)* | | **16 362** | **7 460** | **6 802** | **30 624** |
| | | *53,4 %* | *24,4 %* | *22,2 %* | |

La part des catégories A+ et A représente 61,2% des effectifs formés, ils représentent 76,5 % des stagiaires en formation continue.

**Formation par catégorie hiérarchique et sexe**

| | A+ | | | A | | | B | | | C | | | Ensemble | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | **T** | H | F | **T** | H | F | **T** | H | F | **T** | H | F | **T** |
| Formation continue | 106 | 172 | **278** | 538 | 1077 | **1615** | 127 | 563 | **690** | 64 | 314 | **378** | 835 | 2126 | **2961** |
| | *38 %* | *62 %* | | *33 %* | *67 %* | | *18 %* | *82 %* | | *17 %* | *83 %* | | *28 %* | *72 %* | |
| Préparation concours | 0 | 2 | **2** | 3 | 3 | **6** | 32 | 107 | **139** | 4 | 43 | **47** | 39 | 155 | **194** |
| | *0 %* | *100%* | | *50 %* | *50 %* | | *23 %* | *77 %* | | *9 %* | *91 %* | | *20 %* | *80 %* | |
| **Total** | 254 | 349 | **603** | 1255 | 2252 | **3507** | 281 | 1304 | **1585** | 145 | 879 | **1024** | 1935 | 4784 | **6719** |
| | *42 %* | *58 %* | | *36 %* | *64 %* | | *18 %* | *82 %* | | *14 %* | *86 %* | | *29 %* | *71 %* | |

Sur la totalité des formations reçues, les femmes représentent plus de 71 % des stagiaires.

**Domaines de formation continue par catégorie hiérarchique et sexe**

| | A+ | | | A | | | B | | | C | | | Ensemble | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Homme | Femme | Total | Homme | Femme | Total | Homme | Femme | Total | Homme | Femme | Total | Homme | Femme | Total |
| Management | 30 | 36 | **66** | 70 | 144 | **214** | 5 | 10 | **15** | 0 | 0 | **0** | 105 | 190 | **295** |
| | 45,5% | 54,5% | | 32,7% | 67,3% | | 33,3% | 66,7% | | | | | 35,6% | 64,4% | 9,9% |
| Achats publics | 5 | 3 | **8** | 20 | 55 | **75** | 15 | 23 | **38** | 0 | 4 | **4** | 40 | 85 | **125** |
| | 62,5% | 37,5% | | 26,7% | 73,3% | | 39,5% | 60,5% | | 0,0% | 100,0% | | 32,0% | 68,0% | 4,2% |
| Politiques publiques nationales | 1 | 9 | **10** | 9 | 28 | **37** | 0 | 2 | **2** | 0 | 5 | **5** | 10 | 44 | **54** |
| | 10,0% | 90,0% | | 24,3% | 75,7% | | 0,0% | 100,0% | | 0,0% | 100,0% | | 18,5% | 81,5% | 1,8% |
| Techniques juridiques | 2 | 7 | **9** | 18 | 71 | **89** | 0 | 22 | **22** | 0 | 10 | **10** | 20 | 110 | **130** |
| | 22,2% | 77,8% | | 20,2% | 79,8% | | 0,0% | 100,0% | | 0,0% | 100,0% | | 15,4% | 84,6% | 4,4% |
| Langues | 1 | 7 | **8** | 3 | 12 | **15** | 1 | 5 | **6** | 0 | 0 | **0** | 5 | 24 | **29** |
| | 12,5% | 87,5% | | 20,0% | 80,0% | | 16,7% | 83,3% | | | | | 17,2% | 82,8% | 1,0% |
| Formations spécifiques missions ministères | 3 | 10 | **13** | 60 | 83 | **143** | 12 | 24 | **36** | 7 | 18 | **25** | 82 | 135 | **217** |
| | 23,1% | 76,9% | | 42,0% | 58,0% | | 33,3% | 66,7% | | 28,0% | 72,0% | | 37,8% | 62,2% | 7,3% |
| Communication et service aux usagers | 2 | 9 | **11** | 19 | 56 | **75** | 2 | 19 | **21** | 3 | 4 | **7** | 26 | 88 | **114** |
| | 18,2% | 81,8% | | 25,3% | 74,7% | | 9,5% | 90,5% | | 42,9% | 57,1% | | 22,8% | 77,2% | 3,8% |
| Economie, finance et gestion | 3 | 2 | **5** | 18 | 28 | **46** | 7 | 31 | **38** | 4 | 19 | **23** | 32 | 80 | **112** |
| | 60,0% | 40,0% | | 39,1% | 60,9% | | 18,4% | 81,6% | | 17,4% | 82,6% | | 28,6% | 71,4% | 3,8% |
| Environnement professionnel | 1 | 1 | **2** | 5 | 3 | **8** | 4 | 7 | **11** | 1 | 7 | **8** | 11 | 18 | **29** |
| | 50,0% | 50,0% | | 62,5% | 37,5% | | 36,4% | 63,6% | | 12,5% | 87,5% | | 37,9% | 62,1% | 1,0% |
| Hygiène, santé et sécurité au travail | 18 | 27 | **45** | 117 | 177 | **294** | 19 | 126 | **145** | 18 | 75 | **93** | 172 | 405 | **577** |
| | 40,0% | 60,0% | | 39,8% | 60,2% | | 13,1% | 86,9% | | 19,4% | 80,6% | | 29,8% | 70,2% | 19,4% |
| Informatique et bureautique | 12 | 10 | **22** | 43 | 82 | **125** | 26 | 71 | **97** | 14 | 59 | **73** | 95 | 222 | **317** |
| | 54,5% | 45,5% | | 34,4% | 65,6% | | 26,8% | 73,2% | | 19,2% | 80,8% | | 30,0% | 70,0% | 10,7% |
| Non renseigné | 19 | 19 | **38** | 101 | 197 | **298** | 18 | 111 | **129** | 7 | 51 | **58** | 145 | 378 | **523** |
| | 50,0% | 50,0% | | 33,9% | 66,1% | | 14,0% | 86,0% | | 12,1% | 87,9% | | 27,7% | 72,3% | 17,6% |
| Parcours individualisé reconversion pro. | 5 | 14 | **19** | 12 | 30 | **42** | 5 | 25 | **30** | 1 | 11 | **12** | 23 | 80 | **103** |
| | 26,3% | 73,7% | | 28,6% | 71,4% | | 16,7% | 83,3% | | 8,3% | 91,7% | | 22,3% | 77,7% | 3,5% |
| Ressources humaines | 4 | 18 | **22** | 46 | 113 | **159** | 13 | 87 | **100** | 9 | 53 | **62** | 72 | 271 | **343** |
| | 18,2% | 81,8% | | 28,9% | 71,1% | | 13,0% | 87,0% | | 14,5% | 85,5% | | 21,0% | 79,0% | 11,6% |

Parmi les stagiaires bénéficiant de la formation continue, la majorité l'a été en hygiène, santé et sécurité au travail (19,4 %), en ressources humaines (11,6 %), et en informatique et bureautique (10,7 %).

Une majorité de femmes formées (71%) ont suivi une formation dans les domaines des politiques publiques, techniques juridiques et langues.

## 6.4. La formation par bloc

### 6.4.1. La formation statutaire

La formation statutaire est destinée à doter les fonctionnaires accédant à un corps des connaissances techniques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et de l'environnement dans lequel elles s'exercent. C'est une formation d'intégration et de professionnalisation qui s'adresse :

- Aux lauréats des concours (externe, interne ou 3ème concours) ;
- Aux agents promus au choix ou par voie d'examen professionnel, ou par détachement ;
- Aux agents titulaires qui suivent des formations obligatoires dans le cadre de leur statut particulier ;
- Aux agents non titulaires au cours de leur période d'essai ;
- Aux travailleurs en situation de handicap sous contrat.

#### 6.4.1.1. La formation statutaire du périmètre Affaires sociales et Santé

La formation statutaire des agents du périmètre « affaires sociales-santé » est assurée par l'école des hautes études en santé publique (EHESP). En 2019, plus de 130 stagiaires ont suivi une scolarité dispensée par cette école.

| **Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS)** (18 mois de formation) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 39 |
| Entrées en 2018 | 30 |

| **Ingénieurs d'études sanitaires (IES)** (1 an de formation) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 11 |

| **Ingénieurs du génie sanitaire (IGS)** (1 an de formation) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 1 |

*Entrée suite à un examen professionnel.*
*Pas de concours en 2019. Entrées en 2018 : 17*

| **Médecins inspecteurs de santé publique (MISP)** (1 an de formation) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 5 |

| **Pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP)** (1 an de formation) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 0 |

*Pas de concours en 2019. Entrées en 2018 : 5.*

| **Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire (T3S)** (12 semaines de formation) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 34 |

| **Formation statutaire d'adaptation à l'emploi Inspecteurs hors classe** (ex-IPASS) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 16 |

#### 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 performance sportive (CREPS) de Poitou-Charentes à Poitiers. Il a accueilli en 2019 plus de 150 stagiaires sur les différentes promotions et corps.

| Inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 10 |
| Entrées en 2018 | 13 |

| Professeurs de sport (PS) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 8 |
| Entrées en 2018 | 48 |

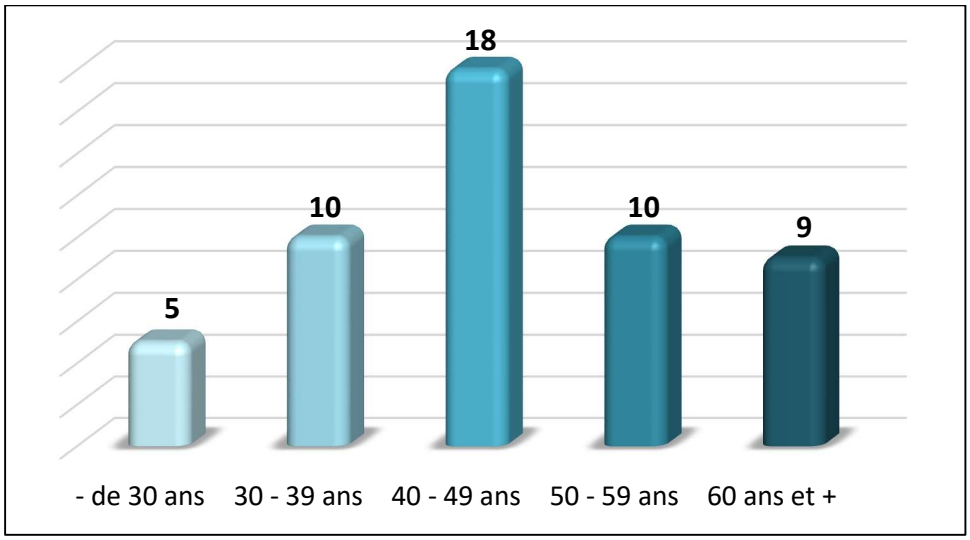
| Conseillers techniques pédagogiques supérieurs (CTPS) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 21 |
| Entrées en 2018 | 27 |

| Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 13 |
| Entrées en 2018 | 16 |

En 2019, 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.

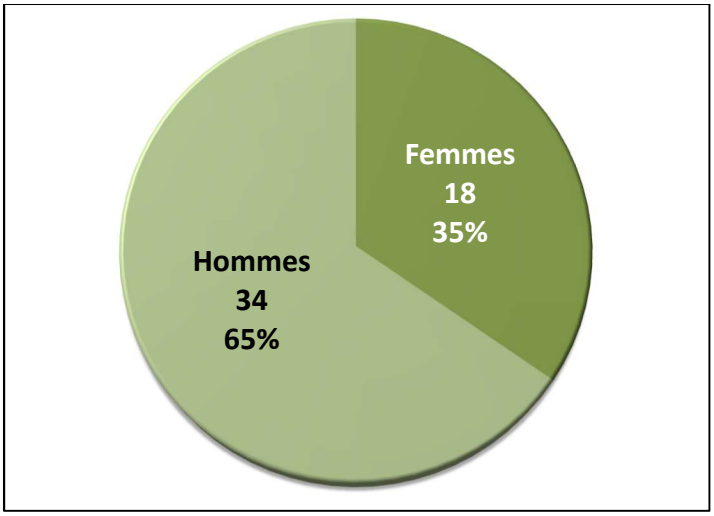
Une promotion de 52 stagiaires à laquelle se sont ajoutés une PS en report d'année de stage (pour congés maternité) et une CEPJ en détachement depuis janvier 2019. La répartition Sport et Jeunesse est équilibrée (24 Sports dont 16 CTPS et 19 Jeunesse) du fait de l'absence de concours de recrutement PS. Seulement 8 PS dont 3 CAS. Les 5 autres sont sur le haut-niveau. Ce très faible volume nécessitera des aménagements des modules spécifiques.

**Par âge**



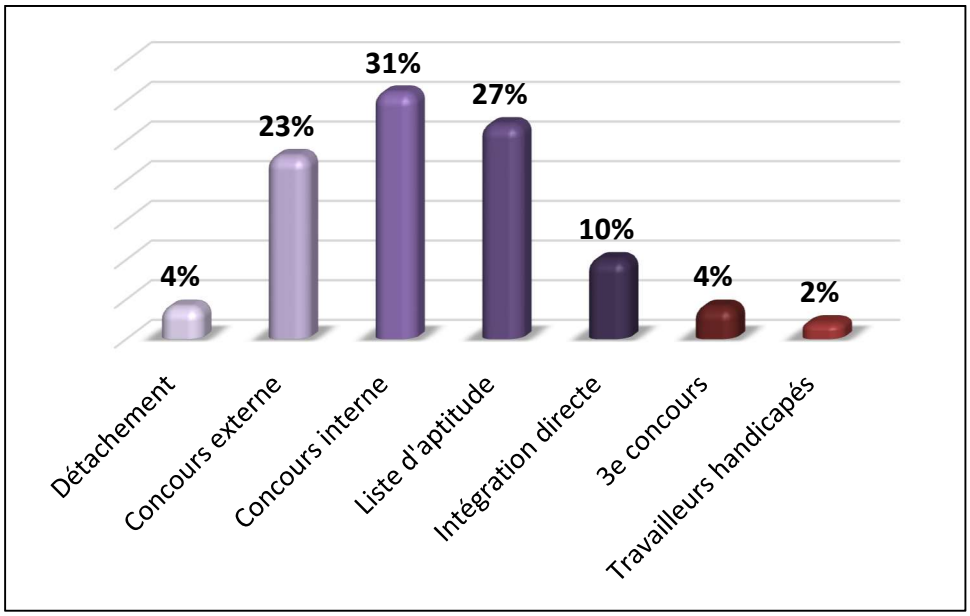

La proportion de la population des stagiaires de plus de 40 ans conduit à des parcours plus aménagés en prenant compte les expériences professionnelles antérieures. À titre d'exemple, 32 dispenses partielles ou totales ont déjà été autorisées pour les 5 premiers regroupements de l'année.

**Par genre**




Compte-tenu du faible taux de féminisation des corps sport, le nombre de stagiaire femme ayant suivi une formation statutaire CTPS ou PS représente 17% de l'effectif global.

**Par mode de recrutement**




Seulement un quart des stagiaires recrutés sont issus des concours externes alors que 58 % sont directement issus des concours internes et de la liste d'aptitude.

#### 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 2019 près de 500 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 |
| Entrées en 2018 | 46 |

| **Inspecteurs du travail stagiaires (ITS)** issus du concours réservé (formation de 6 mois) | |
|---|---|
| Entrées en 2019 | 166 |
| Entrées en 2018 | 241 |

### 6.4.2. Formation professionnelle (préparation concours et formation continue)

Via l'analyse des données extraites de RenoiRH, en 2019, **6 423 stagiaires de la formation continue** ont bénéficié de **14 222 jours de formation** organisés par la mission de la formation. À cela s'ajoutent les **850 stagiaires des préparations au concours**. L'offre de formation est complétée par les actions menées par les opérateurs dans le cadre de l'offre nationale de formation.

**Stagiaires et jours de formation pour la formation professionnelle en 2019**

| | | **Nombre de stagiaires** | | **Nombre de jours** |
|---|---|---|---|---|
| **Organisation par la DRH** | **Offre nationale transverse & administration centrale** | 2 231 | **6 423** | 7 600 |
| | **Offre nationale Jeunesse et Sports** | 232 | | 396 |
| | *Non connu* | *3 960* | | *6 226* |
| | **Préparation concours** (RenoiRH) | 194 | **850** | 533 |
| | **Préparation concours** (hors RenoiRH) | 656 | | - |
| | **Total Offre DRH** | **7 273** | | **14 755** |
| **Organisation par les opérateurs** | Offre Santé/Cohésion sociale EHESP | 1 083 | | - |
| | Offre Santé/Cohésion sociale EN3S | *Non communiqué* | | - |
| | Offre Sports INSEP | 251 | | - |
| | Offre Travail INTEFP | 14 498 | | - |
| | **Total Offre Opérateurs** | **15 832** | | - |
| **Total général Formation professionnelle** | | **23 105** | | - |

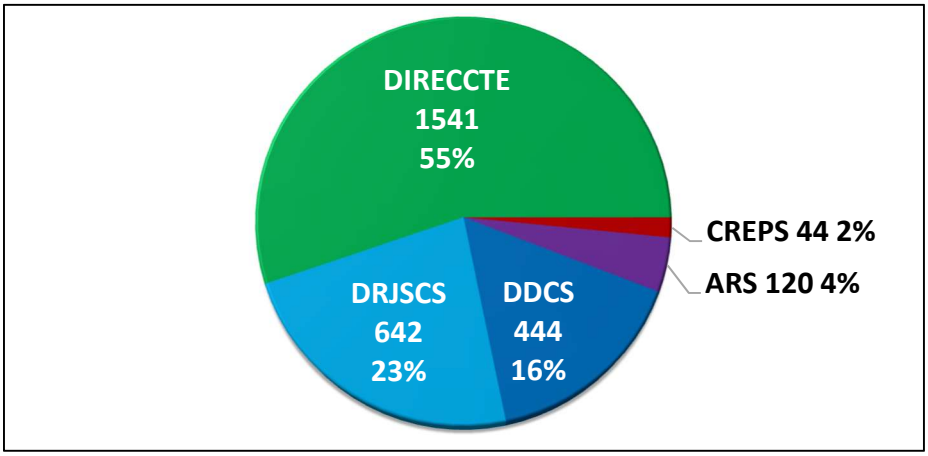
En plus de l'offre de formation nationale, les agents des ministères sociaux se forment à travers d'autres dispositifs qui ne rentrent pas dans les statistiques de ce bilan social, notamment les PFRH des préfectures (Safire), les formations gratuites en ligne ainsi que les formations suivies en ARS.

### 6.4.2.1. L'offre de formation professionnelle (continue/préparation concours) par origine des stagiaires

***Services déconcentrés et établissements publics***

Pour cette partie, seules les requêtes sur les agents et non les stagiaires ont été possibles. Ainsi, en 2019, sur les **2 791 agents** représentant 4 430 stagiaires (un agent peut faire plusieurs formations) des réseaux territoriaux inscrits précisément sur RenoiRH et qui ont participé à des formations gérées directement par la DRH, hors opérateurs, plus de la moitié étaient affectés en DIRECCTE, près du quart en DRJSCS.

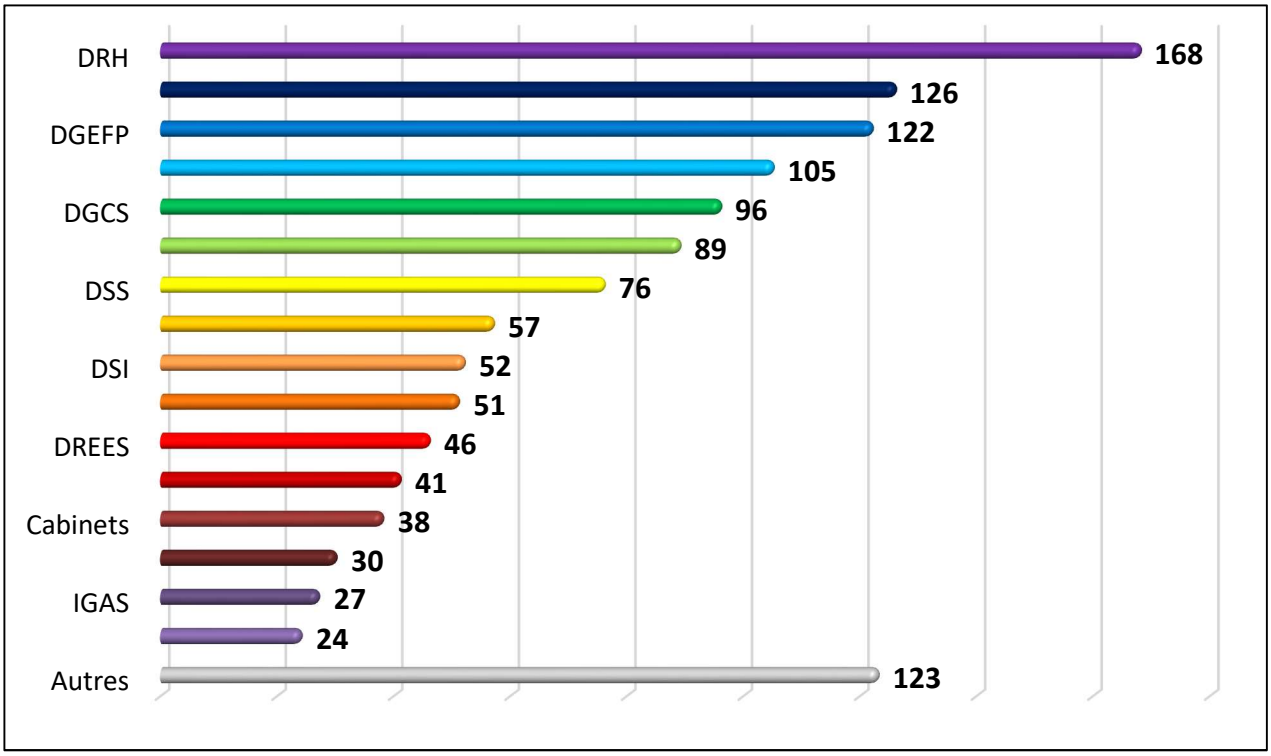
**Réseaux territoriaux**




***Administration centrale***

En 2019**, 1 271 agents** (soit 2 174 stagiaires) des directions d'administration centrale inscrits sur RenoiRH ont participé à ces formations selon la répartition suivante :

**Directions d'administration centrale**

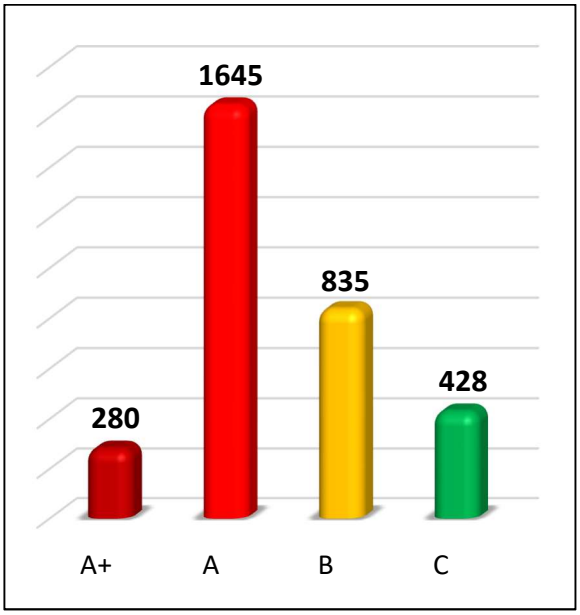


### 6.4.2.2. L'offre de formation par typologie de stagiaires de la formation continue

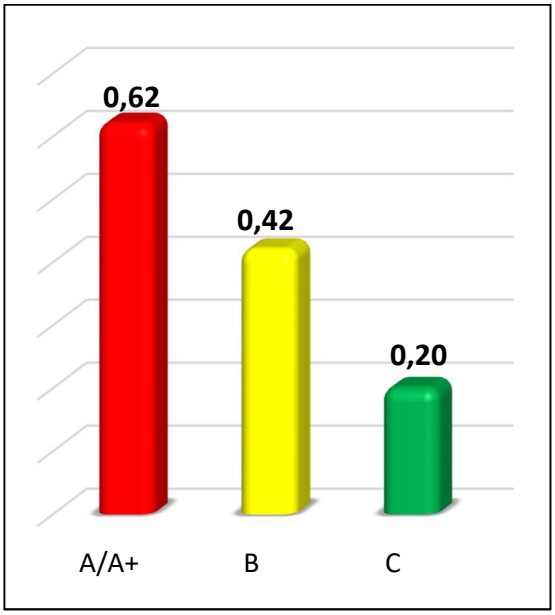
Les statistiques suivantes issues de RenoiRH concernent uniquement les formations organisées directement par la DRH pour les agents des 3 périmètres ministériels.

**Catégories**

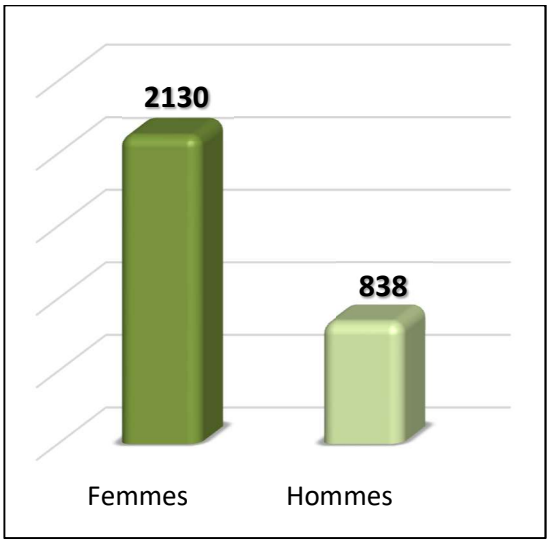
**Nombre de stagiaires**



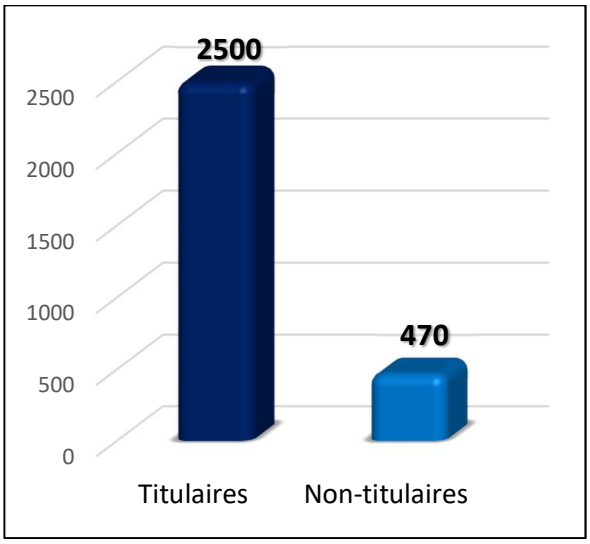

**Durée moyenne de formation par agent**




**Répartition par genre**




**Statut**



#### 6.4.2.3. L'offre de préparation aux concours

**Répartition des stagiaires par offre :**

| Catégories A et A+ | |
|---|---|
| Attaché (examen professionnel) | 144 |
| Attaché principal | 164 |
| Préparation IRA | 41 |
| Préparation PENA | 18 |

| Catégories B | |
|---|---|
| Secrétaire administratif de classe normale | 182 |
| Secrétaire administratif de classe supérieure | 52 |
| Secrétaire administratif de classe exceptionnelle | 48 |

| Corps techniques | |
|---|---|
| Concours réservé d'inspecteur du travail (CRIT) | 167 |
| Contrôleur du travail hors classe (CTHC) | 18 |
| Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef | 16 |

#### 6.4.2.4. L'offre de formation transverse (ONT)

L'élaboration de **l'offre ONT/AC 2019** (offre nationale transverse/administration centrale) s'adresse à l'ensemble des agents des ministères sociaux, en administration centrale et en services territoriaux (DRJSCS, DDCS-PP, établissements publics du périmètre Sports, DIRECCTE et ARS). Elles ont été mises en œuvre par le bureau de la formation des ministères sociaux. L'ONT couvre principalement les domaines de la DGAFP suivants :

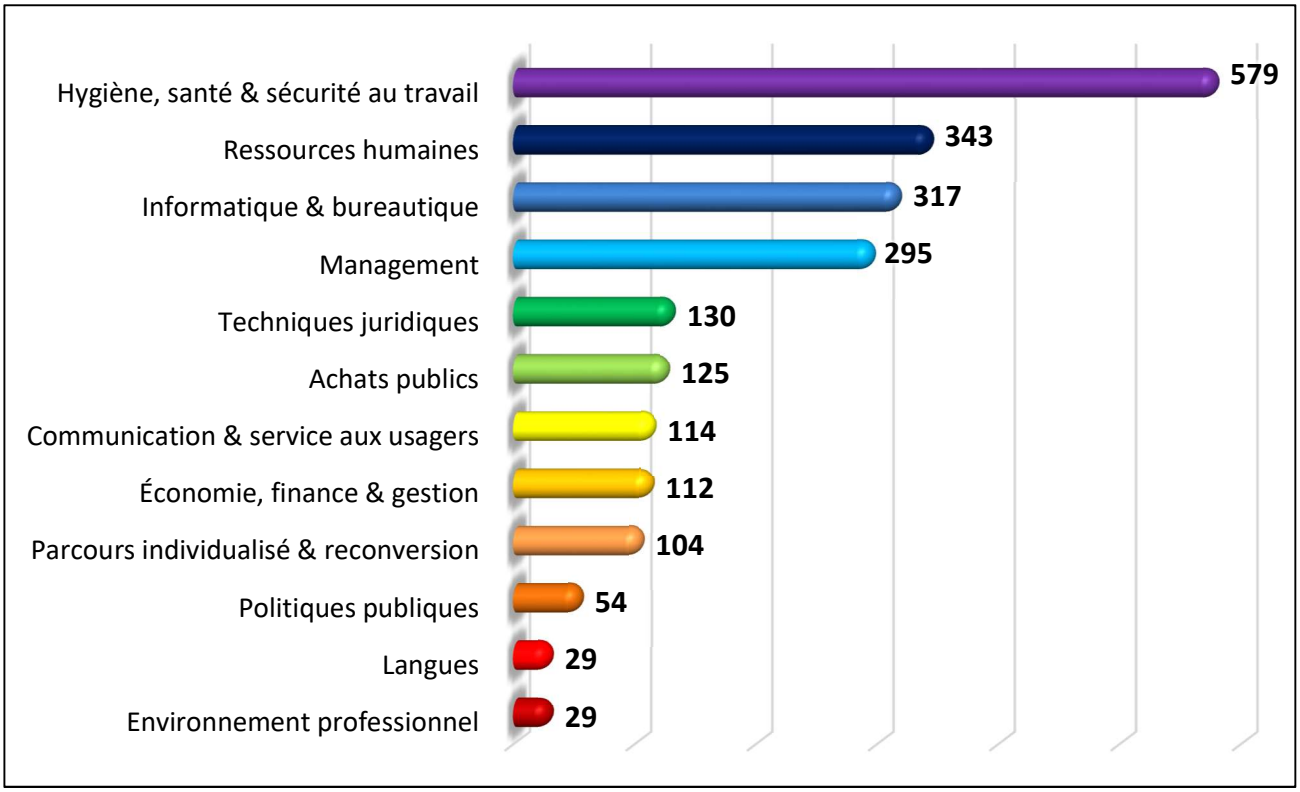
- Achats publics,
- Hygiène, santé et sécurité au travail,
- Informatique et bureautique,
- Management,
- Ressources humaines,
- Techniques juridiques.

Ces formations sont référencées 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 **2 231 stagiaires** issus :

- Des réseaux territoriaux (DR/DD, DIRECCTE, ARS) ;
- Des directions d'administration centrale ;
- Autres réseaux (opérateurs, …).

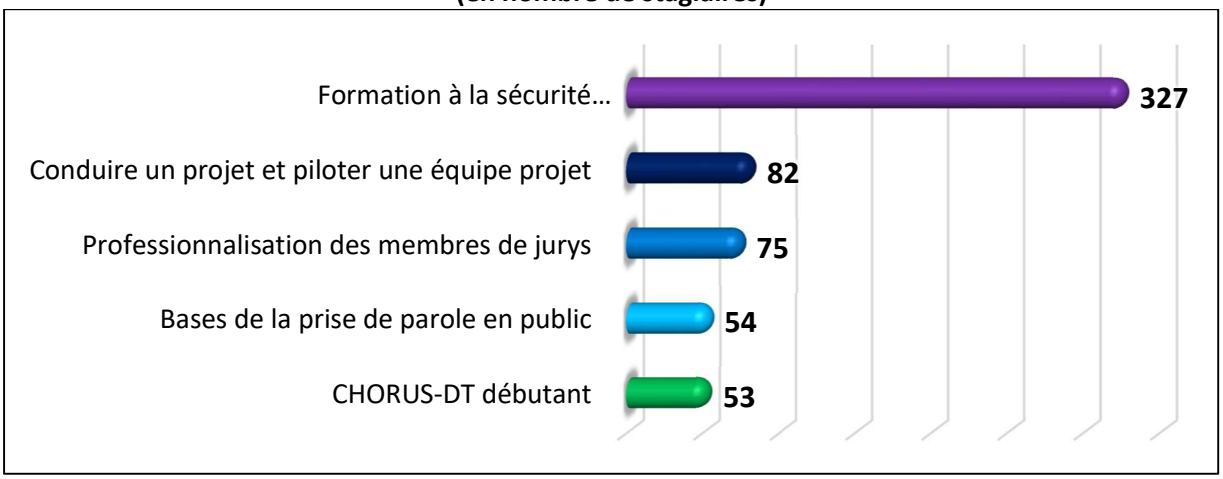
**Domaines de formation transverse**




**Les thématiques principales de formation transverse mises en œuvre en 2019 sont :**

- Sécurité sur le lieu de travail,
- Formation des membres des instances (CHSCT) ;
- Contrôle et inspection dans les champs de la protection des personnes et du social ;
- Harcèlement et violence,
- Égalité femmes-homme,
- Professionnalisation des conseillers mobilité carrière,
- Accompagnement des cadres sur leurs nouvelles fonctions (dans le cadre d'une mobilité ou dans la perspective d'un nouveau poste),
- Parcours « métier achat ».

**Principales formations transverses**
**(en nombre de stagiaires)**



### 6.4.2.5. L'offre nationale de formation métier

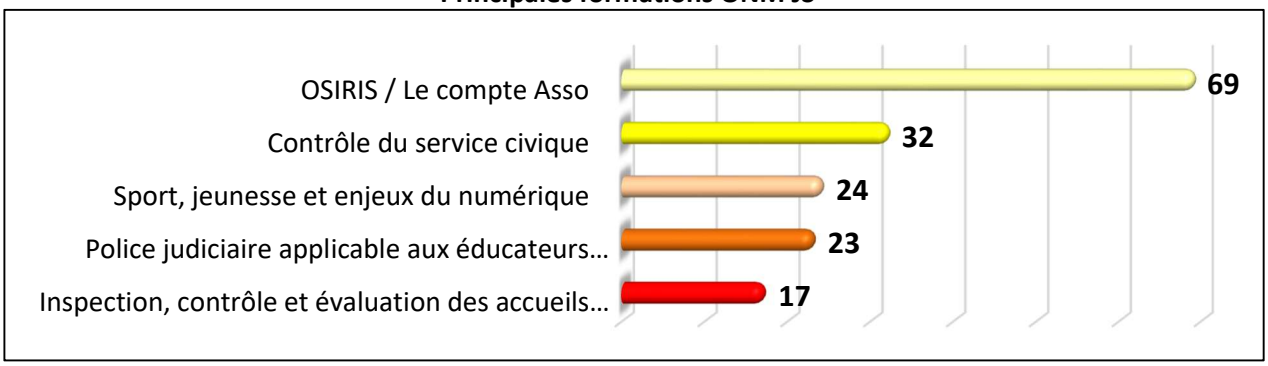
#### 6.4.2.5.1. L'offre nationale Jeunesse et Sports

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.

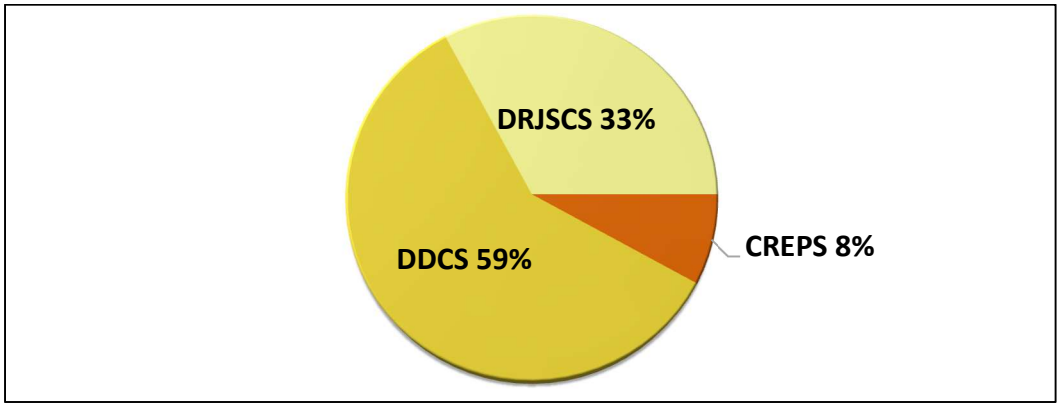
Les thématiques de formation mises en œuvre en 2019 pour l'ONM JEPVA et Sports sont :

- Le développement des pratiques sportives ;
- La prévention par le sport et la protection des sportifs et des publics ;
- La préservation et la promotion de l'éthique et des valeurs du sport ;
- La gestion des ressources humaines.

**Principales formations ONM JS**



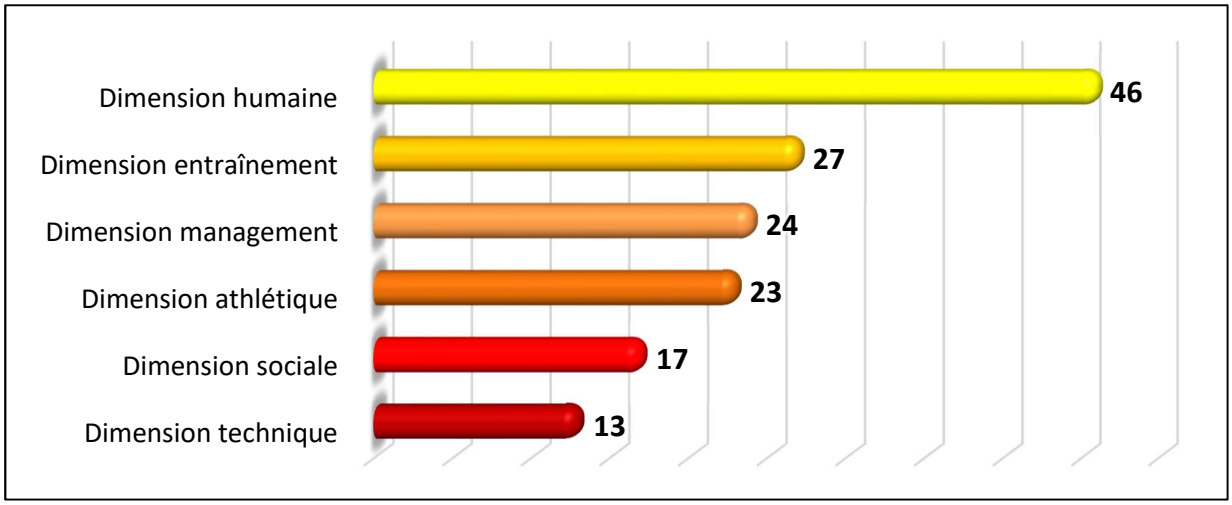

**Par administration**




***Offre spécifique mise en œuvre par l'INSEP (2019-2020)***

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).

**Domaines de formation**




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.

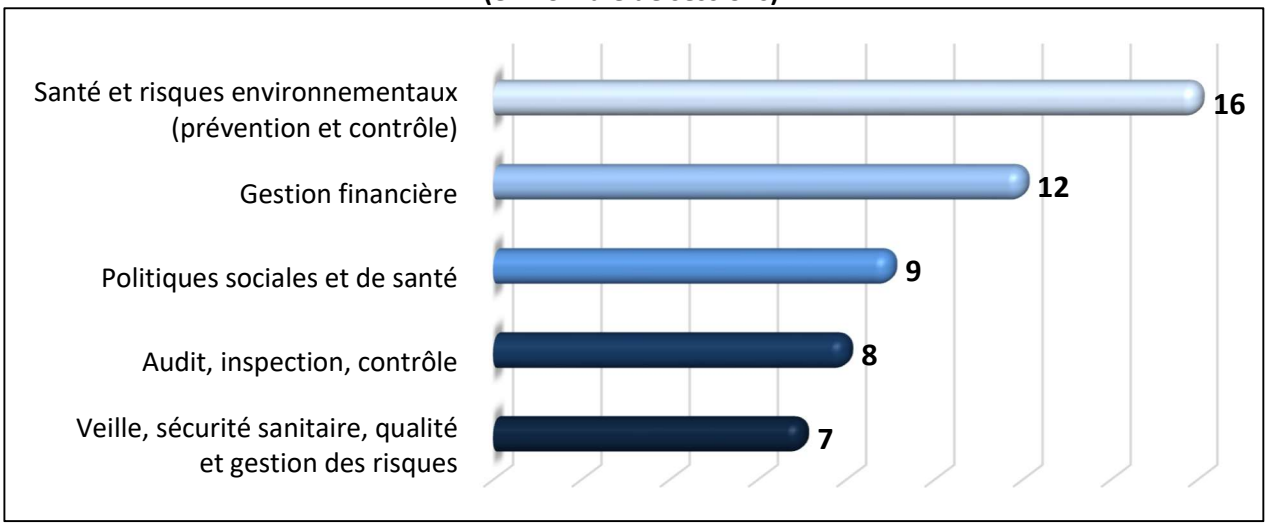
#### 6.4.2.5.2. L'offre nationale métier Santé et Cohésion sociale

À destination des DAC, des DRJSCS et des DDCS-PP, cette offre de formation est construite par la DRH, les DAC, les DRJSCS, l'EHESP et l'EN3S et validée lors du COPIL Santé & Cohésion sociale.

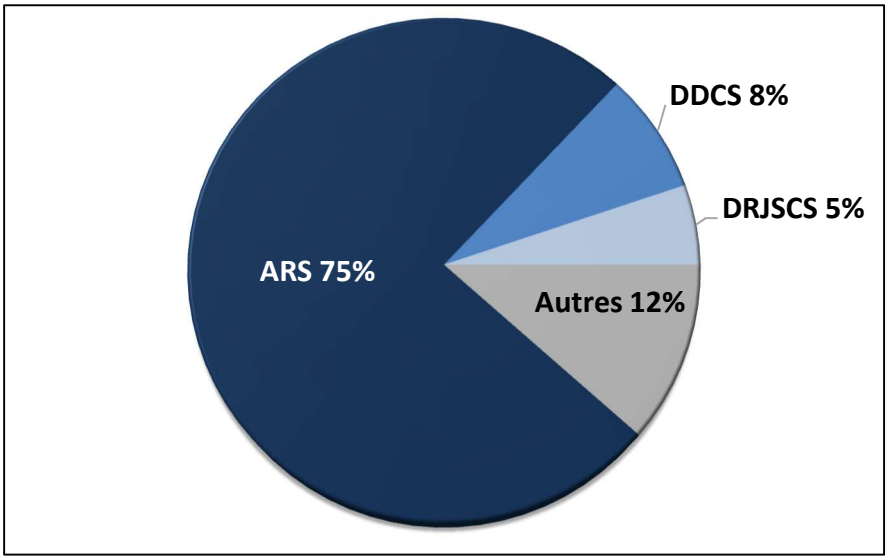
***Offre mise en œuvre par l'EHESP***

Elle est composée des formations Cohésion sociale et Santé du catalogue de l'EHESP. 76 sessions de formation ont été organisées en 2019 auxquelles ont participé 1083 stagiaires.

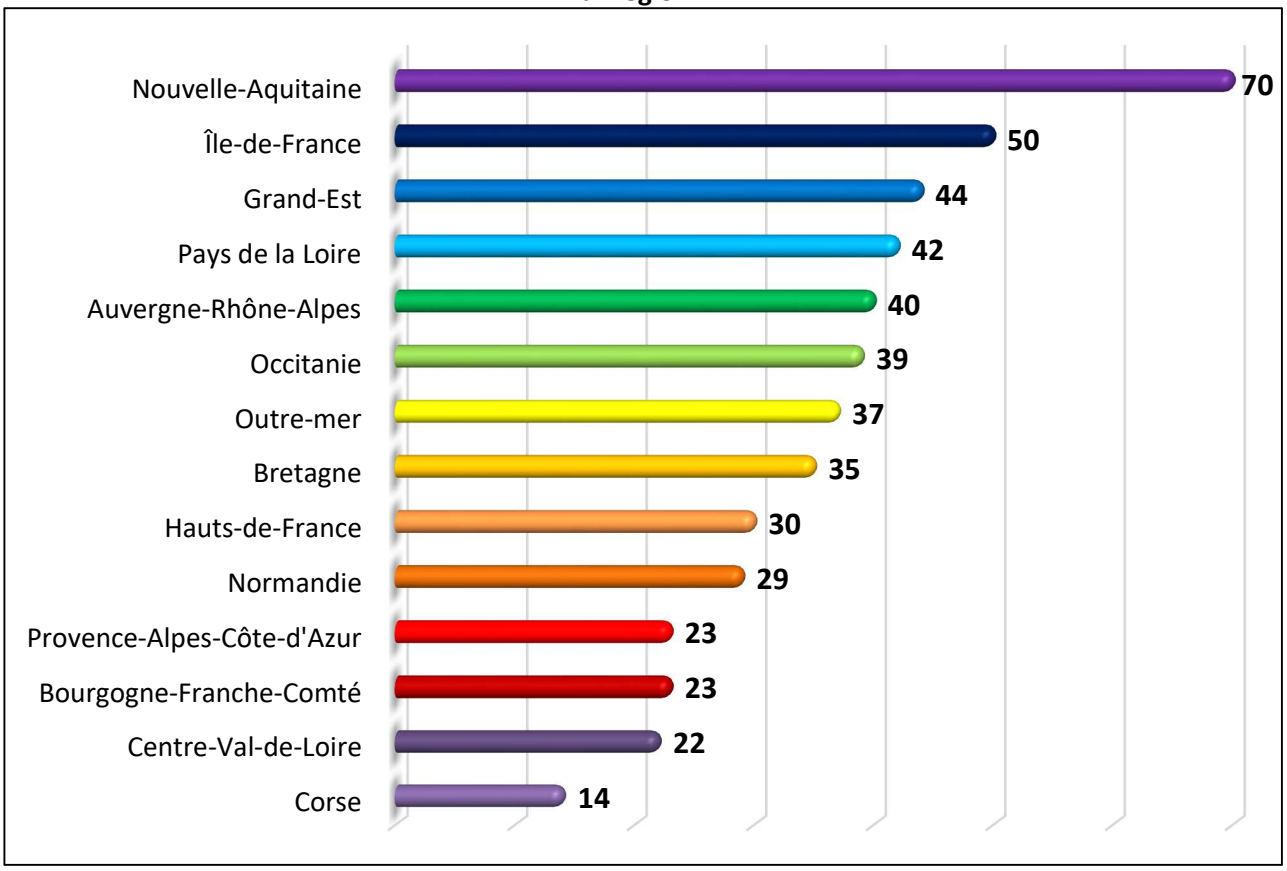
**Principales thématiques de formation**
**(en nombre de sessions)**



**Par réseau**




**Par région**




**28 sessions « intra »** ont été organisées au sein des directions (ARS et DGCS) pour 487 stagiaires pour les thématiques principales suivantes :

- Généralisation des CPOM dans les CHRS ;
- Gestion de crise ;
- Plans de gestion de sécurité sanitaire des eaux (PGSSE) ;
- Évaluation d'impact en santé ;
- Inspection et procédures pénales.

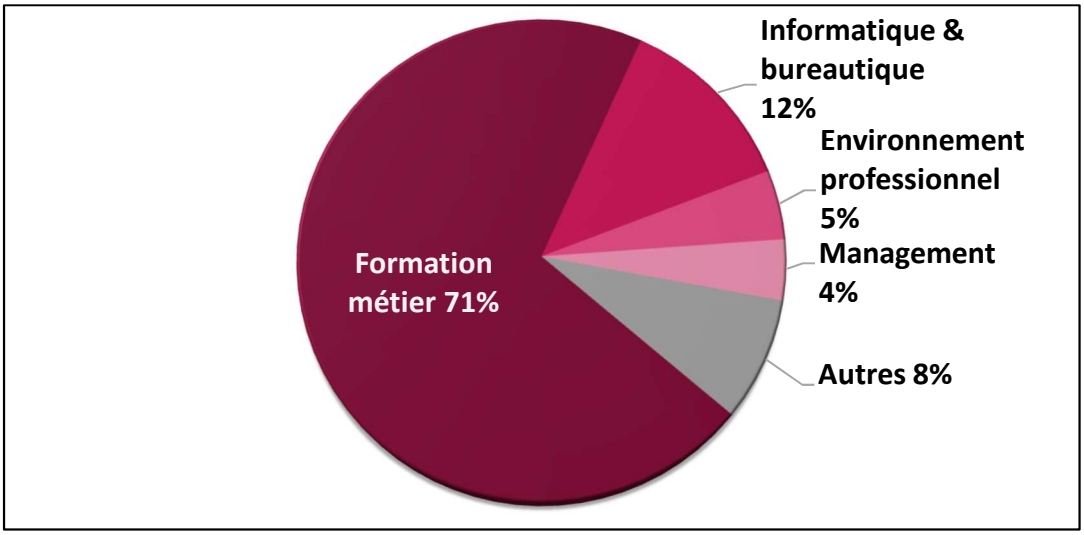
#### 6.4.2.5.3. L'offre nationale métier Travail

À destination des agents du ministère du Travail (DGT, DGEFP, DARES, DSI, DIRECCTE), l'offre nationale Travail est portée par l'INTEFP et élaborée dans le cadre d'un comité de pilotage piloté par la DRH.

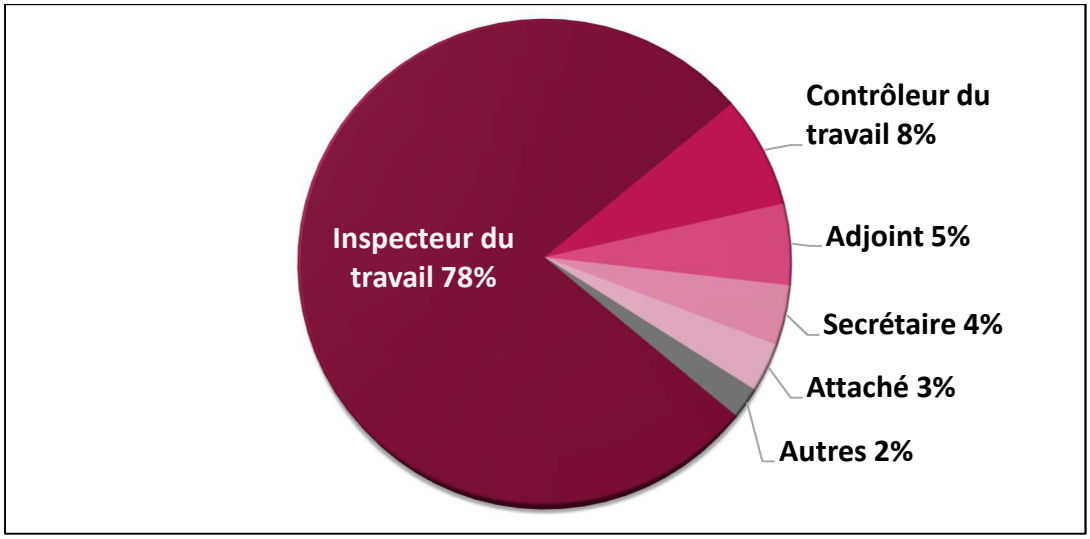
L'offre nationale de formation métier s'articule autour des orientations de formation suivantes :

- Formations relatives au système de l'inspection du travail ;
- Création de nouveaux modules de formation s'inscrivant dans le plan d'accompagnement des nouveaux pouvoirs du système d'inspection du travail ;
- Formations permettant le développement et le maintien des compétences sur les thématiques suivantes :
  - Formations à destination des agents des pôles 3E ;
  - Formations à destination des agents des services études, statistiques et évaluation (SESE) ;
  - Maintien des formations d'adaptation à l'emploi ouvertes aux nouveaux arrivants au sein du ministère ou aux agents effectuant une mobilité fonctionnelle.

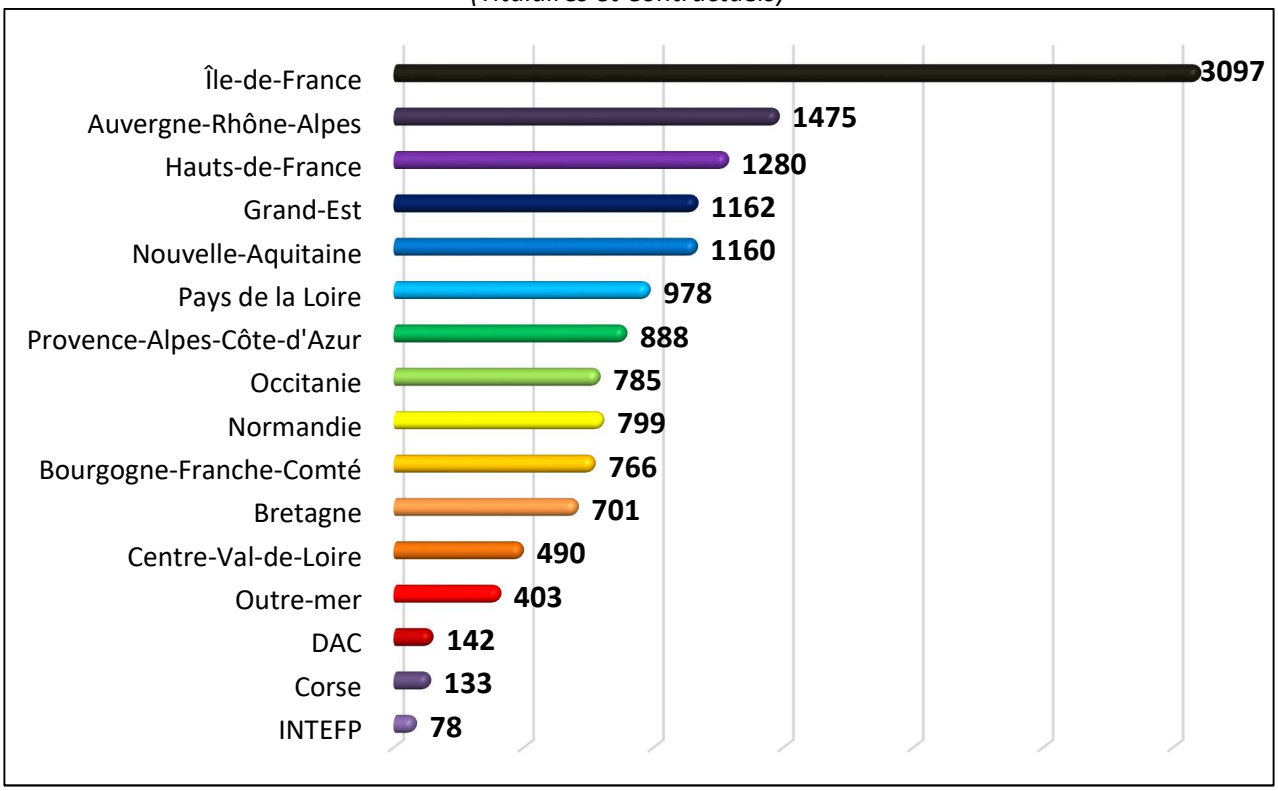
**Par domaines de formation**



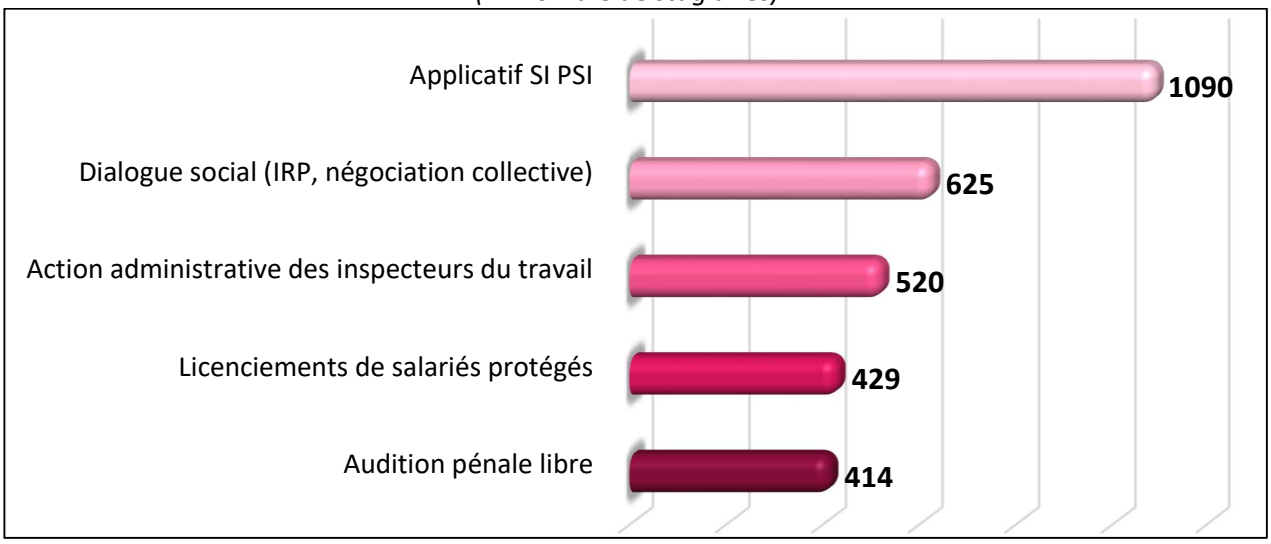

**Par corps**



**Répartition géographique**
*(Titulaires et Contractuels)*




**Les principales formations**
*(En nombre de stagiaires)*




### 6.4.2.6. L'offre régionale de formation

Compte tenu de la crise sanitaire et de paramètres techniques, il n'est pas possible de fournir les éléments concernant l'offre régionale de formation.

#### 6.4.2.7. Les formations professionnelles spécifiques

La saisie dans le SI Décisionnel des formations professionnelles spécifiques est pratiquement inexistante, quels que soient les services d'administration centrale ou territoriaux. Par conséquent, il n'est pas possible de fournir les éléments issus de l'extraction et l'offre des services centraux ou territoriaux en matière de formation professionnelle spécifique ne peut donc être restitué dans le bilan.

#### 6.4.2.8. Les formations individuelles et spécifiques

Les agents des ministères sociaux peuvent bénéficier de formations individuelles et spécifiques pour lesquelles il n'existe pas d'offre au niveau national dans les plans de formation proposés par la DRH.

#### 6.4.2.9. 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 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 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.

| | **A+** | | | **A** | | | **B** | | | **C** | | | **Ensemble** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | **T** | H | F | **T** | H | F | **T** | H | F | **T** | H | F | **T** |
| **Nombre de stagiaires** | 3 | 4 | **7** | 14 | 38 | **52** | 10 | 21 | **31** | 1 | 17 | **18** | 28 | 80 | **108** |
| Nombre d'heures sur le temps de travail | 12 | 9 | **21** | 69 | 160 | **229** | 51 | 96 | **147** | 6 | 78 | **84** | 138 | 343 | **481** |
| **Équivalent en jours** | 2,0 | 1,5 | **3,5** | 11,5 | 26,7 | **38,2** | 8,5 | 16,0 | **24,5** | 1,0 | 13,0 | **14,0** | 23,0 | 57,2 | **80,2** |

En 2019, 108 agents ont bénéficié d'une formation dans le cadre du CPF pour un total de 481 heures équivalant à 80,2 jours.

Les catégories A et B sont davantage représentées avec pour quasi 50 % les catégories A (52 sur les 108 stagiaires et 31 stagiaires pour les catégories B soit 30 %). Les catégories C elles représentent 17 % avec 18 stagiaires.

# CHAPITRE 7
# LES CONDITIONS DE TRAVAIL


**7. Les conditions de travail 191**

**7.1. La santé et la sécurité au travail 191**

7.1.1. L'activité des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 191
7.1.2. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) 192
7.1.3. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention 193
7.1.4. La surveillance médicale des agents 194

**7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles 196**

7.2.1. Nombre et taux d'accidents 196
7.2.2. Caractéristiques des accidents 202
**7.2.2.2. La durée des arrêts de travail** 203
7.2.3. Caractéristiques des agents 205
**7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents** 207
**7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions** 208
7.2.5. Maladies professionnelles 212
7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux 214

**7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2019 214**

7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124 215
**7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155** 215
7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des agents des programmes 124 et 155 216
7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire 216


## Chiffres clés 2019

Mise en place du DUER dans **90 %** des services ayant répondu à l'enquête

Les **accidents** de service / du travail, de trajet :

*Nombre d'accidents : **663** accidents

*Taux d'accidents : **2,41 %**

*Nombre de jours d'arrêt : **16 399** jours

**Maladies professionnelles** reconnues imputables au service :

* maladies : **12**

* ayant donné lieu à **16** invalidités (permanente et/ou temporaire)

Recours à la procédure de demande de **protection fonctionnelle** :

* P124 : **29** agents et * P155 : **64** 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 2019 autour de 120 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 ;
- 26 CHSCT d'établissement pour les ARS ;
- 17 CHSCT d'établissement pour les CREPS et 4 CHSCT pour les autres établissements publics du sport ;
- 28 CHSCT de proximité pour les DI(R)ECCTE ;
- 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 et de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine.

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 2019 :

| Instances de concertation | Nombre de réunions | Nombre de reconvocations* |
|---|---|---|
| CHSCT Travail - Emploi | **6** | **0** |
| CHSCT Affaires sociales - Jeunesse et sports | **3** | **0** |
| CHSCT unique d'Administration centrale | **4** | **1** |

Au cours de l'année 2019, la direction des ressources humaines a organisé 13 réunions de CHSCT tant en administration centrale qu'au niveau ministériel :

- 6 réunions du CHSCT ministériel « travail-emploi » ;
- 3 réunions du CHSCT ministériel « affaires sociales/jeunesses et sports" ;
- 4 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 bilan social.

Les principaux sujets et thèmes abordés au cours des réunions des CHSCT régionaux sont les suivants :

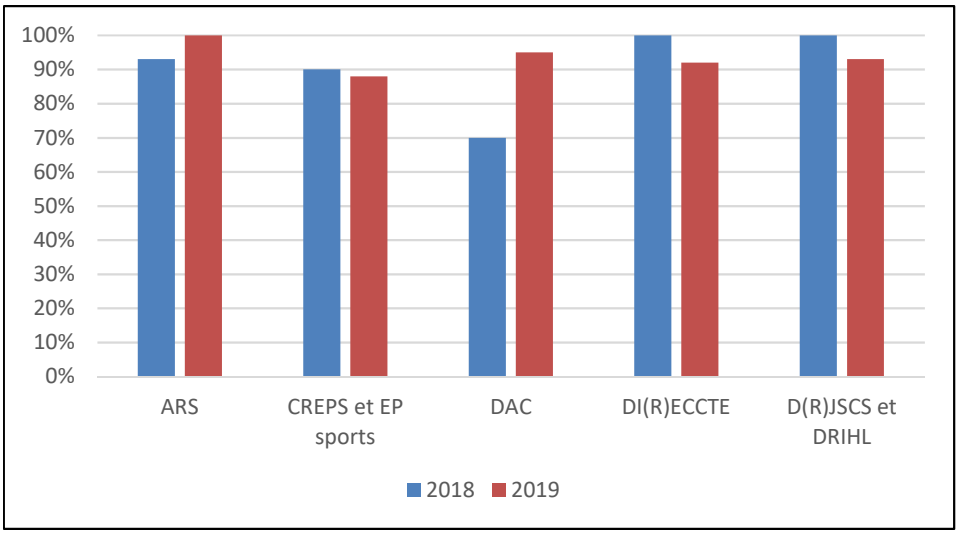
- L'examen et le suivi des registres ;
- L'examen et le suivi des accidents ;
- La réforme de l'organisation territoriale de l'Etat ;
- Les projets de réorganisation de services ;
- L'organisation du travail ;
- L'élaboration et la présentation du document unique d'évaluation des risques (DUER) et du programme annuel de prévention ;
- La prévention des risques psycho-sociaux.

### 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 2019, les DUER ont été mis en place à 90 % par les structures répondantes (76 % en 2018) et intègrent à 87 % les risques psycho-sociaux (76 % en 2018).



### 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.

**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.

Après la montée en compétence des assistants de prévention en 2017 et en 2018 avec l'organisation de 3 sessions de formation initiale des assistants de prévention (juin et octobre 2017, mars 2018), l'enjeu en 2019 était la consolidation du positionnement des assistants de prévention.

En 2019, 2 réunions d'animation du réseau ont été organisées. Les thématiques abordées ont été choisies à partir du retour d'expériences des assistants de prévention :

- La première réunion a porté sur le rappel des missions d'assistant de prévention et l'articulation de leurs missions avec celles du service de médecine de prévention pour les situations individuelles. Le service de médecine de prévention a été étroitement associé ;
- La deuxième réunion a porté sur le partage de repères sur les troubles musculo-squelettiques (*TMS*) et les démarches de prévention. Cette réunion a été également l'occasion d'échanges nourris sur le quotidien des assistants de prévention et de leur rôle dans la prévention des TMS.

**Le réseau des conseillers et assistants de prévention au niveau régional**

Le réseau est composé :

- Dans les DIRECCTE de 19 conseillers de prévention et de 83 assistants de prévention,
- Dans les DR(D)JSCS de 5 conseillers de prévention et de 26 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 12 conseillers de prévention et 67 assistants de prévention.

En 2019, 3 réunions d'animation du réseau régional ont eu lieu associant les conseillers de prévention régionaux. Ces réunions ont notamment abordé la prévention des risques liés au télétravail, l'animation du réseau des assistants de prévention, les priorités des actions menées par les ISST de la mission de l'IGAS en 2019, la synthèse globale sur le dispositif de maîtrise du risque amiante (exposition passive), la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, le risque routier, l'enquête CHSCT après un événement grave (développer le recours et l'efficacité des enquêtes), l'évolution des organisations et l'état d'avancement de la réforme, l'étude d'impact SECAFI relative à la réforme de l'organisation territoriale de l'État.

Concernant la formation, des sessions ont été mises en place en lien avec l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour renforcer les compétences des assistants et des conseillers de prévention. Deux sessions de formations initiales pour les conseillers et assistants de prévention ont eu lieu au premier et deuxième semestre 2019. D'autres formations ont été proposées dans le cadre de la formation continue, notamment sur les accidents de service. L'ensemble des sessions étaient ouvertes aux DIRECCTE, aux DR(D)JSCS et aux établissements du sport.

### 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.

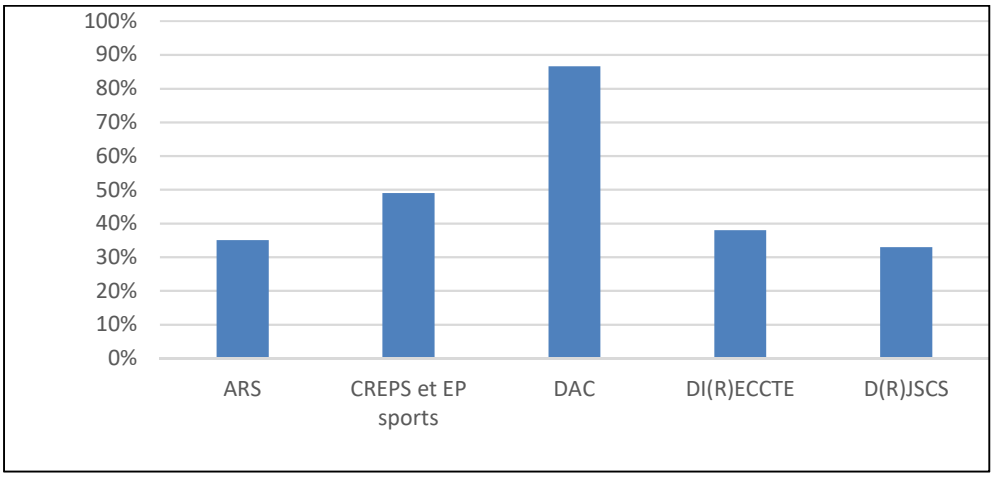
Une surveillance médicale régulière participe à la prévention des risques sur les lieux de travail et favorise une meilleure adaptation de l'agent à son environnement professionnel. Le décret prévoit une visite obligatoire au moins quinquennale pour les personnels non soumis à des risques professionnels 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 :

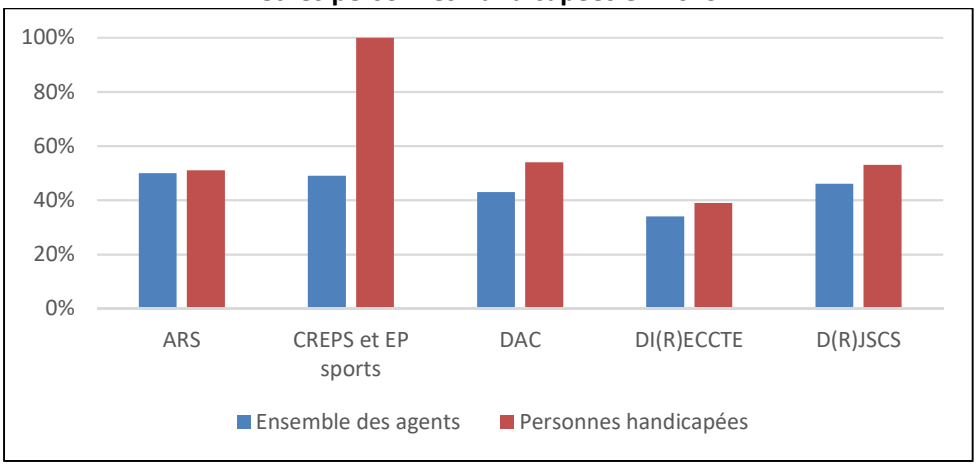
- 14 ARS ;
- 18 CREPS ainsi que les autres établissements sport ;
- 14 DI(R)ECCTE et l'INTEFP ;
- 15 DR(D)JSCS et la DRIHL ;
- Les services d'administration centrale.

87 % des agents soumis à une visite quinquennale en ont bénéficié en 2019 en administration centrale.



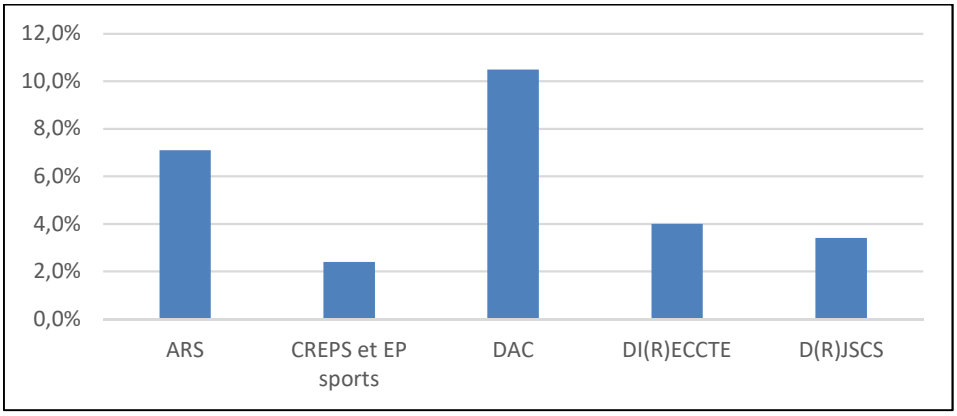

En ARS, 34 % des agents soumis à une visite biennale en ont bénéficié en 2019, contre 58 % en 2018. Dans les services territoriaux, 40 % des agents soumis à une visite annuelle en ont bénéficié en 2019 contre 45 % en 2018. Concernant les personnes handicapées, 47 % d'entre elles en ont bénéficié en 2019, contre 80 % en 2018.

**Taux de réalisation de la visite annuelle pour l'ensemble des agents et les personnes handicapées en 2019**



Le nombre des visites à la demande de l'agent sont de 4,8 % sur l'ensemble des services déconcentrés en 2019, contre 4 % en 2018.

**Taux de visites réalisées à la demande de l'agent en 2019**




***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.
75 structures ont été interrogées avec un taux de réponse de 81 %.

## 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 chiffres 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 2019 intègre les agents contractuels de droit privé pour l'analyse, tout comme dans les bilans sociaux des années précédentes.

En 2019, 663 accidents de service ou du travail et de trajet ont été déclarés. Cela correspond à un taux d'accidents du travail de 2,41%[23] (2,5 % en 2018). Ces accidents ont entrainé 16 399 jours d'arrêt, soit 24,7 jours en moyenne[24] par agent en 2019 (23,7 jours en 2018).

Les taux d'accident varient de 1,39 % pour les agents d'administration centrale du périmètre « Travail » à 7,24% 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 12,2 jours pour les agents de l'INTEFP à 50,1 jours pour les agents des DRDJSCS (secteur « Santé »).

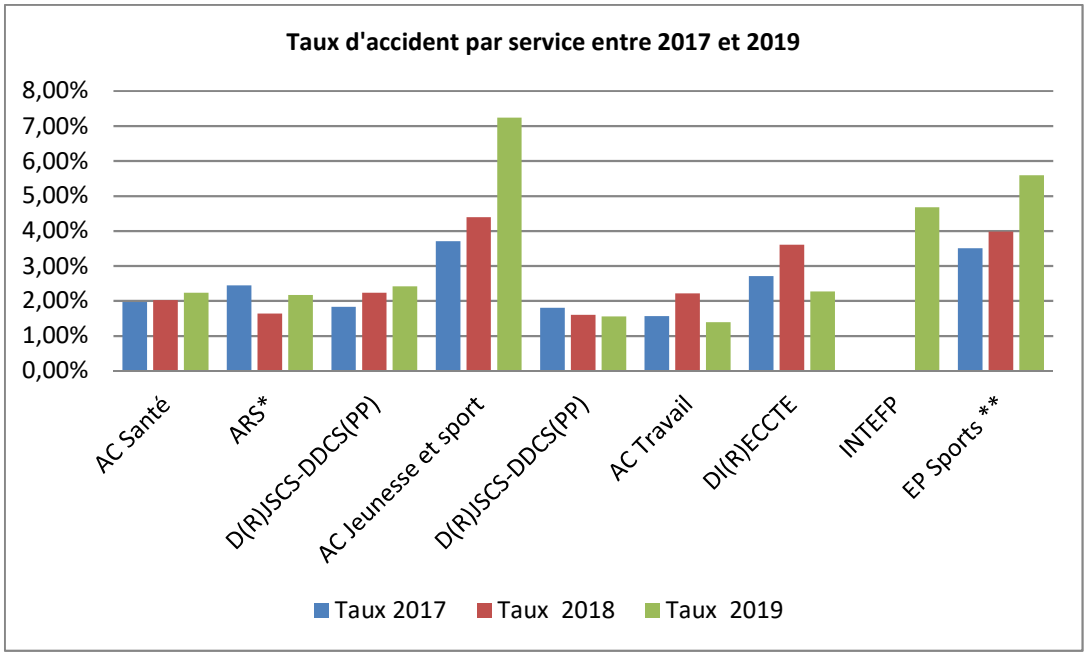
[23] Pour mémoire, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2015 indique un taux d'AT de 8,6 % pour les agents des trois fonctions publiques.
[24] Pour l'ensemble des trois fonctions publiques, la durée moyenne est de 6,2 jours.

**Répartition des accidents de service / du travail et de trajet déclarés en 2019 par service**

| Périmètre | Nombre d'accidents déclarés | Nombre de jours d'arrêts (accidents) | Taux d'AT | Durée moyenne (en jours) des arrêts (accidents ) |
|---|---|---|---|---|
| **P124-Santé** | **323** | **8 298** | **2,24%** | **25,7** |
| AC Santé | 56 | 1 345 | 2,23% | 24,0 |
| ARS | 178 | 2 491 | 2,16% | 14,0 |
| D(R)JSCS-DDCS(PP) | 89 | 4 462 | 2,42% | 50,1 |
| **P124-Jeunesse et sports** | **65** | **1 561** | **2,31%** | **24,0** |
| AC Jeunesse et sport | 27 | 544 | 7,24% | 20,1 |
| D(R)JSCS-DDCS(PP) | 38 | 1 017 | 1,55% | 26,8 |
| **P155-Travail** | **192** | **4 756** | **2,18%** | **24,8** |
| AC Travail | 16 | 233 | 1,39% | 14,6 |
| DI(R)ECCTE | 171 | 4462 | 2,27% | 26,1 |
| INTEFP | 5 | 61 | 4,67% | 12,2 |
| **EP Sports** | **83** | **1 784** | **5,59%** | **21,5** |
| **Total** | **663** | **16 399** | **2,41%** | **24,7** |

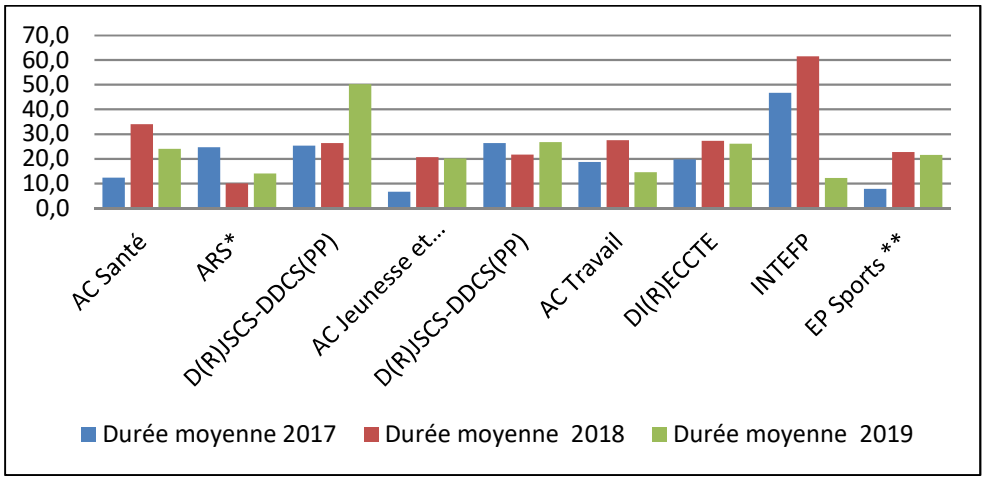
Entre 2018 et 2019, les taux d'accident de service / du travail et de trajet ont baissé en administration centrale (secteur « Travail), en DR(D)JSCS (secteur « Jeunesse et Sport ») et en DI(R)ECCTE. A l'inverse ces taux ont augmenté en administration centrale, secteurs « Santé » et « Jeunesse et Sport », en ARS, en D(R)JSCS (secteur « Affaires sociales – Santé ») et au sein des établissements publics « Sports ».

**Taux d'accident par service entre 2017 et 2019**



Quant aux durées moyennes d'arrêt, elles ont baissé en administration centrale, en DIRECCTE, à l'INTEFP et au sein des établissements « Sports ». En revanche, ces durées moyennes ont augmenté en ARS et en D(R)JSCS.

**Durée moyenne d'arrêt par service entre 2017 et 2019**




En 2019, plus de la moitié des accidents de service / du travail ou de trajet (entre 54,18% pour le secteur « Santé » et 66,15% pour le secteur « Jeunesse et Sports ») ont donné lieu à une invalidité temporaire.

**Nombre d'accidents ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2019**

| Secteur | Permanente | | Temporaire | | Total invalidité | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | % des accidents | Nombre | % des accidents | Nombre | % des accidents |
| Total secteur "santé" | 5 | 1,55% | 175 | 54,18% | 180 | 55,73% |
| Total secteur "jeunesse et sports" | 2 | 3,08% | 43 | 66,15% | 45 | 69,23% |
| Total secteur "travail" | 1 | 0,52% | 106 | 55,21% | 107 | 55,73% |
| EP sport | 0 | 0,00% | 48 | 57,83% | 48 | 57,83% |
| Total | 8 | 1,21% | 372 | 56,11% | 380 | 57,32% |

En 2019, le taux d'accident de service / du travail en administration centrale s'élève à 3,62 %. Il est le plus fort au sein des directions du périmètre « Jeunesse et sports » (7,24 %) et le plus faible pour celles du périmètre « Travail -emploi » (1,39 %).

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 2,16% en 2019. Les régions Pays de la Loire (3,71%), Nouvelle-Aquitaine (3,67%) et PACA (3,60%) présentent les taux les plus élevés ;
- En DR(D)JSCS, il est plus élevé pour les agents du secteur « Santé » (2,42%) que pour ceux du secteur « Jeunesse et sports » (1,55%). Ce taux est important pour les personnels de ces deux périmètres affectés en Martinique (6,25% pour les deux secteurs) ainsi que pour la DRIHL (10%).
- Enfin, en DI(R)ECCTE, le taux d'accident est de 2,27% avec les valeurs les plus élevées en Corse (5,95%), en Martinique (4,76%) et en Normandie (4,75).

Le taux d'accident est toujours relativement fort dans les établissements publics du sport (5,59% en 2019 contre 3,82 % en 2018), notamment à l'IFCE (66,67 %), au CREPS de Reims (17,02%) et à l'ENSM (15,44%).

**Nombre d'accidents et taux d'accident en 2019 par direction d'administration centrale**

| Direction | Nombre d'accidents déclarés | Taux d'AT |
|---|---|---|
| **Total P124 santé** | **56** | **2,23%** |
| DAEI (secteur santé) | 1 | 4,17% |
| DAJ | 1 | 3,45% |
| DDC (secteur santé) | 0 | 0,00% |
| DFAS (secteur santé) | 0 | 0,00% |
| DGCS | 4 | 1,67% |
| DGOS | 7 | 2,63% |
| DGS | 8 | 2,75% |
| DICOM (secteur santé) | 3 | 9,68% |
| DREES | 0 | 0,00% |
| DRH (secteur santé) | 14 | 5,26% |
| DSI (secteur santé) | 5 | 4,39% |
| DSS | 6 | 2,53% |
| IGAS | 5 | 3,88% |
| Ministère de l'Intérieur | 1 | NC |
| Représentation à l'étranger | 0 | NC |
| Secrétariat général | 1 | 1,82% |
| Syndicats (secteur santé) | 0 | 0,00% |
| Autres (secteur santé) | 0 | 0,00% |
| **Total P124 jeunesse et sports** | **27** | **7,24%** |
| BCOM JS | 0 | 0,00% |
| DDC (secteur JS) | 14 | 82,35% |
| DFAS (secteur JS) | 0 | 0,00% |
| DJEPVA | 5 | 4,00% |
| DRH (secteur JS) | 0 | 0,00% |
| DS | 8 | 6,06% |
| DSI (secteur JS) | 0 | 0,00% |
| IGJS | 0 | 0,00% |
| Syndicats (secteur JS) | 0 | 0,00% |
| Autres (secteur JS) | 0 | 0,00% |
| **Total P155** | **16** | **1,39%** |
| DAEI (secteur travail) | 0 | 0,00% |
| DAJ (secteur travail) | 0 | 0,00% |
| DARES | 1 | 0,60% |
| DDC (secteur travail) | 0 | 0,00% |
| DFAS (secteur travail) | 5 | 5,62% |
| DGEFP | 5 | 1,86% |
| DGT | 2 | 0,88% |
| DICOM (secteur travail) | 0 | 0,00% |
| DRH (secteur travail) | 3 | NC |
| DSI (secteur travail) | 0 | 0,00% |
| Syndicats | 0 | 0,00% |
| Autres (secteur travail) | 0 | 0,00% |
| **Total AC** | **99** | **2,45%** |

**Nombre d'accidents et taux d'accident en 2019 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, Rhônes-Alpes | 19 | 2,09% | 11 | 3,06% | 6 | 1,95% | 36 | 4,07% |
| Bourgogne Franche-Comté | 8 | 1,74% | 2 | 1,02% | 0 | 0,00% | 2 | 0,57% |
| Bretagne | 9 | 2,64% | 7 | 4,40% | 4 | 3,39% | 10 | 3,01% |
| Centre-Val de Loire | 9 | 2,79% | 4 | 2,96% | 0 | 0,00% | 8 | 2,76% |
| Corse | NC | NC | 1 | 1,64% | 0 | 0,00% | 5 | 5,95% |
| Grand Est | 24 | 3,41% | 16 | 5,26% | 4 | 2,23% | 18 | 2,91% |
| Guadeloupe | 4 | 2,63% | 1 | 2,00% | 0 | 0,00% | 3 | 4,11% |
| Guyane | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| Hauts-de-France | NC | NC | 9 | 2,59% | 7 | 6,86% | 13 | 1,99% |
| Ile-de-France | 14 | 1,30% | 13 | 2,86% | 1 | 0,20% | NC | NC |
| La Réunion | NC | NC | 0 | 0 | 1 | 4,35% | 1 | 1,01% |
| Martinique | NC | NC | 3 | 6,25% | 1 | 6,25% | 3 | 4,76% |
| Mayotte | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| Normandie | 7 | 1,81% | 7 | 3,95% | 4 | 3,77% | 18 | 4,75% |
| Nouvelle-Aquitaine | 29 | 3,67% | 4 | 1,18% | 1 | 0,40% | 26 | 4,01% |
| Nouvelle Calédonie | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| Occitanie | 19 | 2,51% | 1 | 0,31% | 9 | 3,56% | NC | NC |
| Pays de la Loire | 15 | 3,71% | 2 | 1,29% | 0 | 0,00% | 13 | 3,42% |
| Polynésie Française | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 21 | 3,60% | NC | NC | NC | NC | 14 | 2,55% |
| Saint Pierre et Miquelon | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| Wallis et Futuna | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| EHESP | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| DRIHL | NC | NC | 8 | 10,00% | NC | NC | NC | NC |
| Océan indien | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| Autres | NC | NC | NC | NC | NC | NC | 1 | 2,13% |
| **Total** | **178** | **2,16%** | **89** | **2,42%** | **38** | **1,55%** | **171** | **2,27%** |

**Nombre d'accidents et taux d'accident en 2019 dans les établissements publics « sport »**

| Établissements publics sport | Nombre d'accidents déclarés | Taux d'AT |
|---|---|---|
| CREPS Strasbourg | NC | NC |
| CREPS Pointe à Pitre | NC | NC |
| CREPS Bordeaux | 4 | 5,71% |
| CREPS Vichy | NC | NC |
| CREPS Dijon | 1 | 2,00% |
| CREPS Centre | NC | NC |
| CREPS Reims | 8 | 17,02% |
| CREPS IDF | 1 | 1,52% |
| CREPS La Réunion | NC | NC |
| CREPS Montpellier | 2 | 2,82% |
| CREPS Nancy | NC | NC |
| CREPS Toulouse | 3 | 4,84% |
| CREPS Pays de Loire | NC | NC |
| CREPS Poitiers | 5 | 10,87% |
| CREPS Rhône-Alpes | 2 | 4,17% |
| CREPS PACA | 7 | 5,26% |
| CREPS Wattignies | 4 | 5,88% |
| Centre National pour le Développement du Sport (CNDS) | NC | NC |
| École Nationale de Voile et des Sports Nautiques (ENVSN) | 5 | 8,77% |
| Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance (INSEP) | 5 | 1,74% |
| Musée national du Sport (MNS) | 1 | 3,70% |
| École Nationale des sports de montagne (ENSM) | 21 | 15,44% |
| Institut Français du Cheval et de l'Équitation (IFCE) | 14 | 66,67% |
| **TOTAL** | **83** | **5,59%** |

### 7.2.2. Caractéristiques des accidents

#### 7.2.2.1. Les types d'accidents

Près de la moitié des accidents (40,27% contre 47,01% en 2018) sont des accidents stricto sensu. La part des accidents de trajet reste stable (44,95% contre 42,42 % en 2018) et celle des accidents de mission est en hausse (14,78% contre 10,57 % en 2018).

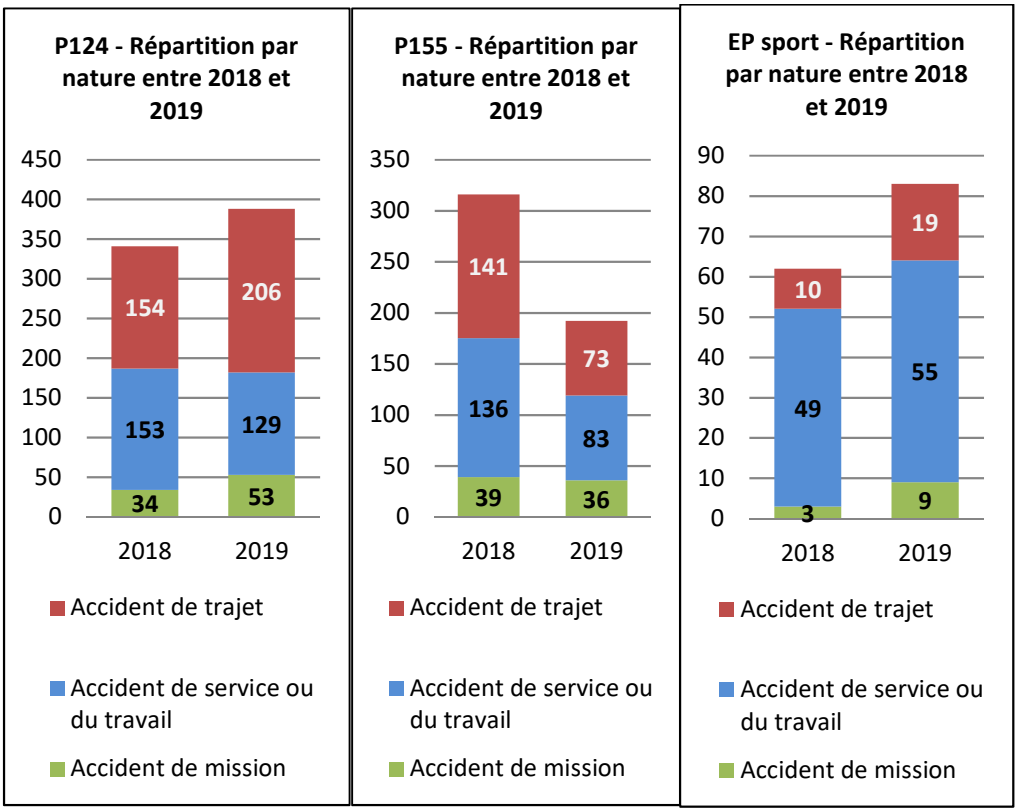
**Nombre d'accidents survenus en 2019 par service et type d'accident**

| Périmètre | Accident de mission | Accident de service ou du travail | Accident de trajet | Total |
|---|---|---|---|---|
| **P124-Santé** | **37** | **107** | **179** | **323** |
| AC Santé | 7 | 15 | 34 | 56 |
| ARS | 22 | 54 | 102 | 178 |
| DRJSCS / DDCS(PP) | 8 | 38 | 43 | 89 |
| **P124 JS** | **16** | **22** | **27** | **65** |
| AC JS | 5 | 8 | 14 | 27 |
| DRJSCS / DDCS(PP) | 11 | 14 | 13 | 38 |
| **P155-Travail** | **36** | **83** | **73** | **192** |
| AC Travail | 1 | 3 | 12 | 16 |
| DIRECCTE | 33 | 77 | 61 | 171 |
| INTEFP | 2 | 3 | 0 | 5 |
| **EP sport** | **9** | **55** | **19** | **83** |
| **Total** | **98** | **267** | **298** | **663** |

Entre 2018 et 2019, les évolutions d'un périmètre à l'autre sont différentes :

- Pour les agents du programme 124 (périmètre « Affaires sociales-santé » et périmètre « Jeunesse et sports »), le nombre d'accidents de service est en hausse (+13,78% par rapport à 2018). La part des accidents de mission est en hausse (+55,88 %) tout comme celle des accidents de trajet (+33,77%). En revanche, la part des accidents de service stricto sensu est en baisse (-15,69%).
- Pour les agents du programme 155 (périmètre « Travail-emploi »), le nombre d'accidents est en baisse (-39,24%) pour tous les types d'accidents : -38,97% pour les accidents de service, -7,69% pour les accidents de mission et -48,23% pour les accidents de trajet.
- Enfin, pour les agents des établissements sport, le nombre d'accidents est en hausse (+33,87%) pour tous les types d'accidents : +12,24% pour les accidents de service, +200% pour les accidents de mission et +90% pour les accidents de trajet.

**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 2019, 55,81% des accidents ont donné lieu à au moins un arrêt de travail (contre 58,5 % en 2018). Cela concerne 54,80 % des accidents du périmètre « Affaires sociales-santé », 21,54 % des accidents des agents du périmètre « Jeunesse et sports », 55,21 % de ceux du périmètre « Travail-emploi » et 57,83 % de ceux des établissements sport.

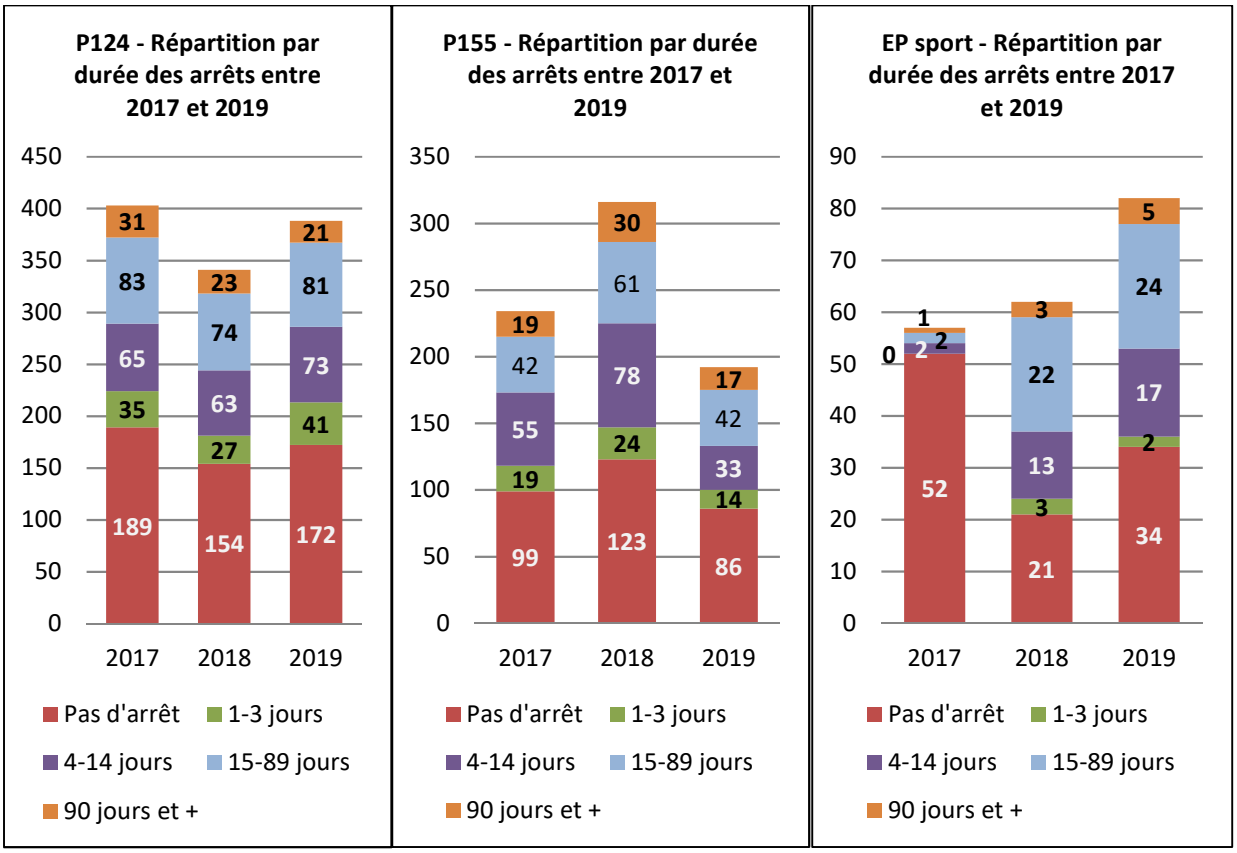
**Répartition des accidents survenus en 2019 par durée d'arrêt et par service**

| Périmètre | Pas d'arrêt | 1-3 jours | 4-14 jours | 15-89 jours | 90 jours et + | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Secteur santé** | **146** | **35** | **59** | **68** | **15** | **323** |
| AC Santé | 22 | 4 | 10 | 18 | 2 | 56 |
| ARS | 89 | 20 | 34 | 27 | 8 | 178 |
| DRJSCS / DDCS(PP) | 35 | 11 | 15 | 23 | 5 | 89 |
| **Secteur JS** | **26** | **6** | **14** | **13** | **6** | **65** |
| AC JS | 12 | 3 | 4 | 6 | 2 | 27 |
| DRJSCS / DDCS(PP) | 14 | 3 | 10 | 7 | 4 | 38 |
| **Secteur travail** | **86** | **14** | **33** | **42** | **17** | **192** |
| AC Travail | 8 | 1 | 4 | 2 | 1 | 16 |
| DIRECCTE | 77 | 13 | 27 | 38 | 16 | 171 |
| INTEFP | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 5 |
| **EP sport** | **35** | **2** | **17** | **24** | **5** | **83** |
| **Total** | **293** | **57** | **123** | **147** | **43** | **663** |

Entre 2018 et 2019 :

- La part des accidents sans arrêts de travail augmente pour les agents du programme 124 et ceux des établissements sports (respectivement +11,69% et +61,90%) ;
- La part des arrêts compris entre 1 et 3 jours baisse pour les agents du programme 155 et pour ceux des établissements sport (respectivement -41,67% et -33,33%) ;
- La part des arrêts de 4 à 14 jours baisse pour les agents du programme 155 (-57,69%) ;
- La part des arrêts de 15 à 89 jours baisse pour les agents du programme 155 (-31,15%) ;
- La part des arrêts de travail de 90 jours ou plus baisse pour les agents du programme 124 et 155 (respectivement -8,70% et -43,33%) ;

**Évolution de la répartition de la durée des arrêts pour les accidents survenus entre 2017 et 2019**




### 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 (8,54%) 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 (65,85%) des accidents pour les agents des établissements publics sport.

**Répartition par périmètre des accidents survenus en 2019 selon l'activité**

| Périmètre | | Bureau | Formation statutaire ou continue | Atelier-terrain-laboratoire | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Secteur "santé" | Nombre d'accidents | 318 | 1 | 4 | 323 |
| | % | 98,45% | 0,31% | 1,24% | 100,00% |
| Secteur "JS" | Nombre d'accidents | 46 | 1 | 18 | 65 |
| | % | 70,77% | 1,54% | 27,69% | 100,00% |
| Secteur "travail" | Nombre d'accidents | 141 | 2 | 49 | 192 |
| | % | 73,44% | 1,04% | 25,52% | 100,00% |
| EP sport | Nombre d'accidents | 21 | 7 | 54 | 82 |
| | % | 25,61% | 8,54% | 65,85% | 100,00% |

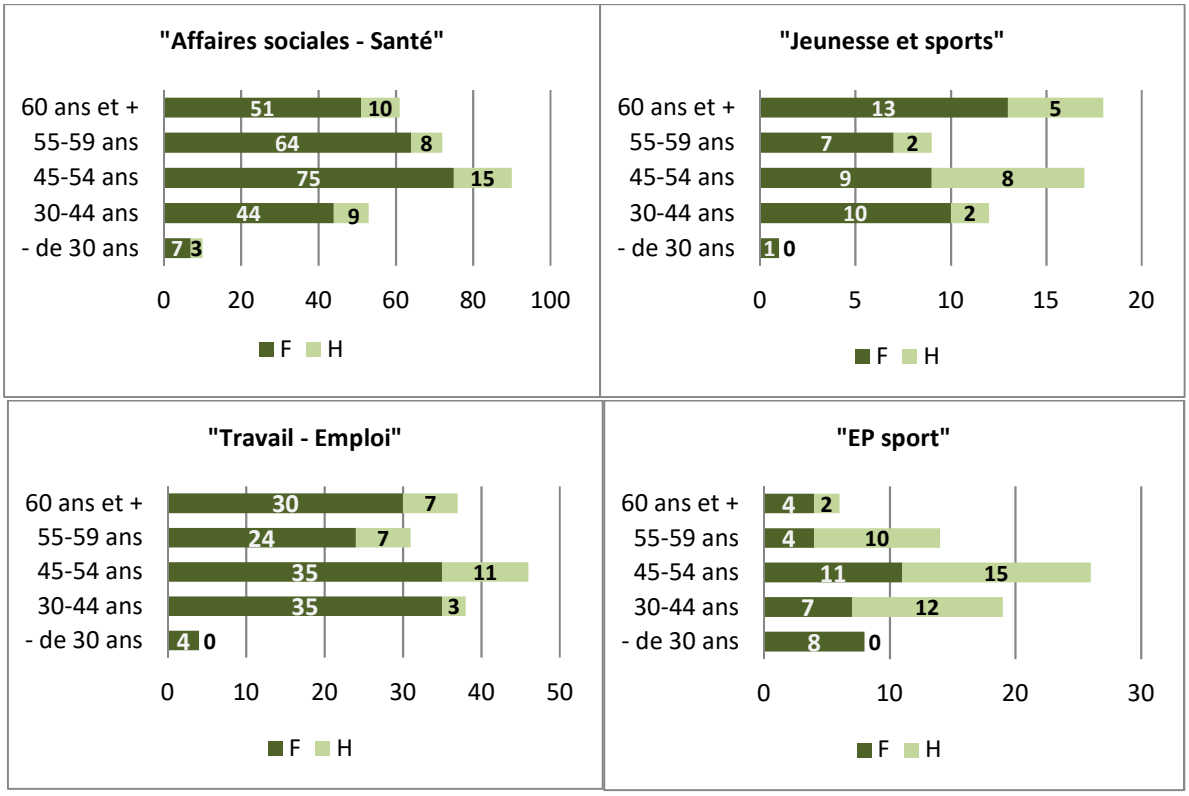
## 7.2.3. Caractéristiques des agents

### 7.2.3.1. L'âge des agents

En 2019, la répartition par âge diffère d'un périmètre à l'autre :

- La part des 45-54 est la plus élevée hormis pour le secteur « Jeunesse et sports » ;
- La part des agents de moins de 30 ans est plus élevée pour les agents des établissements « Sport » (10,96%) que pour les autres secteurs ainsi que celle des 45-54 ans (35,62%) ;
- La part des 55-59 ans est plus élevée pour les agents du secteur « Affaires sociales - Santé » (25,17%) ;
- La part des 60 ans ou plus est plus élevée pour les agents du périmètre « Jeunesse et sports » (31,58%) que pour les autres secteurs.

**Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2019** (hors accidents de mission)



### 7.2.3.2. La répartition des accidents selon le statut des agents

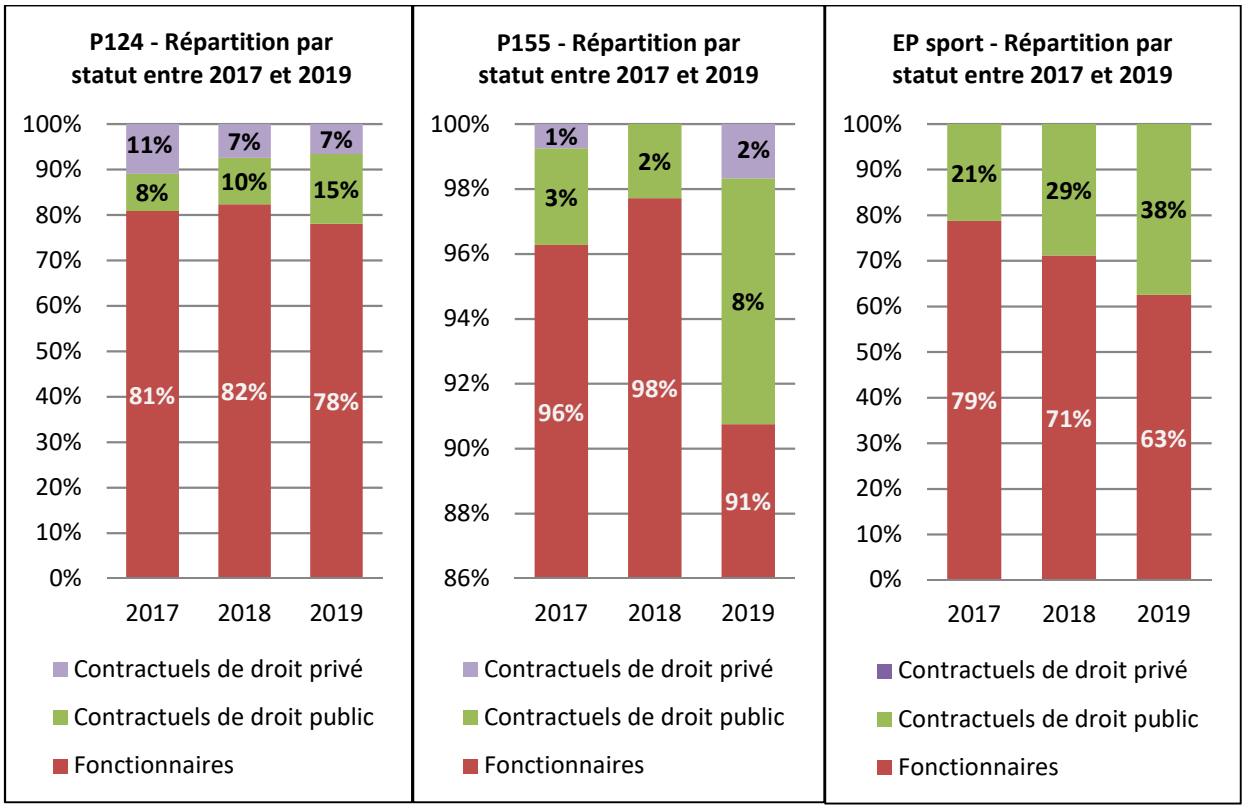
En 2019, une grande majorité des accidents de service / du travail concerne des fonctionnaires (79,45 %).

**Répartition des accidents survenus en 2019 selon le statut des agents et le service** (hors accidents de trajet)

| Périmètre | Fonctionnaires | Contractuels de droit public | Contractuels de droit privé | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Total secteur "santé"** | **113** | **19** | **12** | **144** |
| AC Santé | 17 | 5 | 0 | 22 |
| ARS | 55 | 9 | 12 | 76 |
| DRJSCS / DDCS(PP) | 41 | 5 | 0 | 46 |
| **Total secteur "jeunesse et sports"** | **29** | **9** | **0** | **38** |
| AC JS | 8 | 5 | 0 | 13 |
| DRJSCS / DDCS(PP) | 21 | 4 | 0 | 25 |
| **Total secteur "travail"** | **108** | **9** | **2** | **119** |
| AC Travail | 2 | 2 | 0 | 4 |
| DI(R)ECCTE | 102 | 6 | 2 | 110 |
| INTEFP | 4 | 1 | 0 | 5 |
| **EP sport** | **40** | **24** | **0** | **64** |
| **Total secteur "santé"** | **290** | **61** | **14** | **365** |

Entre 2018 et 2019, la part des accidents des fonctionnaires baisse pour le programme 124 et le programme 155, ainsi que pour les établissements publics sport. La part des accidents des contractuels de droit public augmente quel que soit le secteur.

**Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2016 et 2018**



#### 7.2.3.3. La répartition des accidents selon la catégorie des agents

En 2019, la catégorie des agents victimes d'accident de service ou du travail, est répartie de la manière suivante : 52,14 % d'agents de catégorie A, 21,08 % de catégorie B et 26,78 % de catégorie C.

Cependant, cette répartition varie d'un périmètre à l'autre :

- Les agents de catégorie A sont majoritaires au sein du programme 155 (58 %) et dans les établissements publics sport (52 %) ;
- Les agents de catégorie B sont plus concernés au sein du programme 124 (27%) que pour les autres périmètres ;
- Les agents de catégorie C sont majoritaires dans les établissements publics sport (42 %).

**Répartition des accidents survenus en 2019 selon la catégorie des agents et le service**

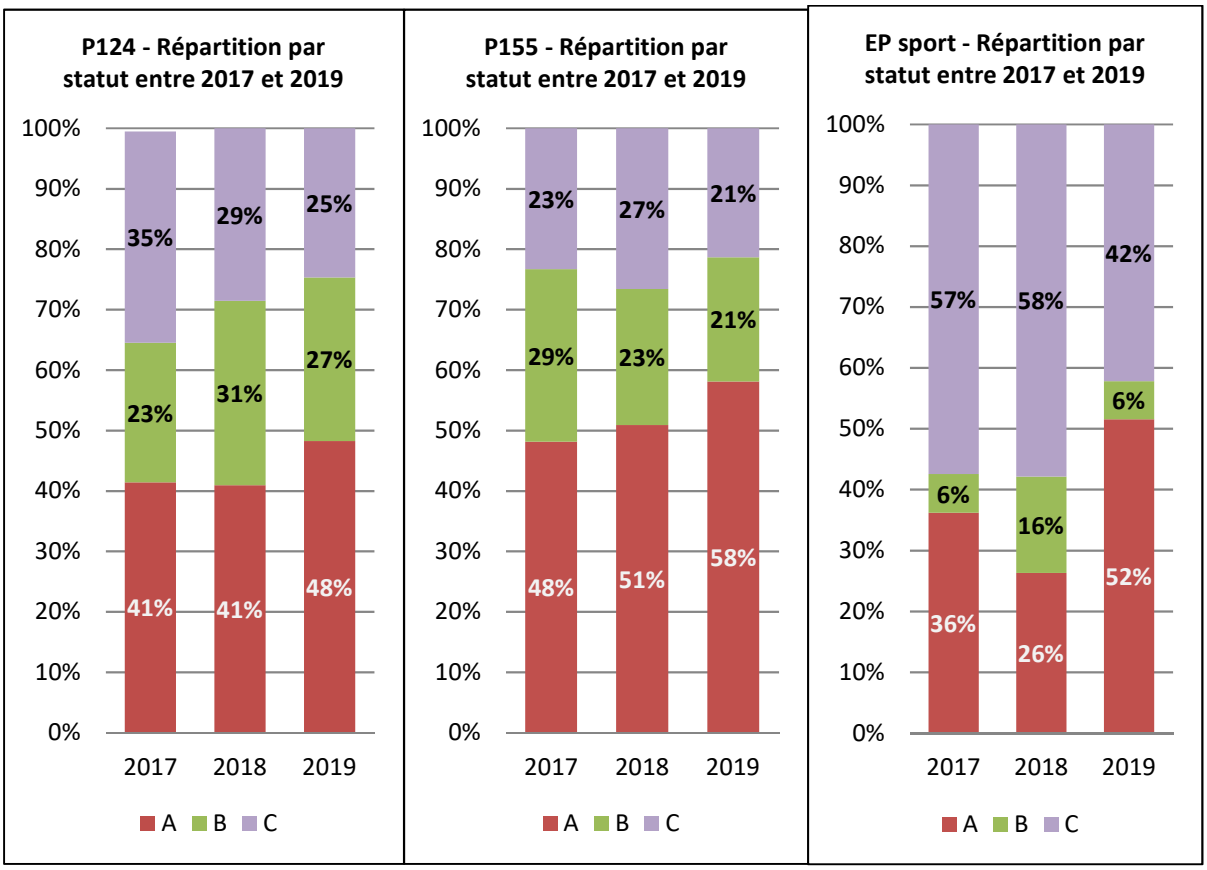
(hors contractuels de droit privé des ARS et des EP)

| Périmètre | A | B | C | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Total secteur "santé"** | **55** | **41** | **36** | **132** |
| AC Santé | 14 | 4 | 4 | 22 |
| ARS | 25 | 26 | 13 | 64 |
| DRJSCS / DDCS(PP) | 16 | 11 | 19 | 46 |
| **Total secteur "jeunesse et sports"** | **27** | **5** | **6** | **38** |
| AC JS | 9 | 1 | 3 | 13 |
| DRJSCS / DDCS(PP) | 18 | 4 | 3 | 25 |
| **Total secteur "travail"** | **68** | **24** | **25** | **117** |
| AC Travail | 3 | 1 | 0 | 4 |
| DI(R)ECCTE | 60 | 23 | 25 | 108 |
| INTEFP | 5 | 0 | 0 | 5 |
| **EP sport** | **33** | **4** | **27** | **64** |
| **Total** | **183** | **74** | **94** | **351** |

Entre 2018 et 2019, les évolutions sont marquées par une augmentation de la part des agents de catégorie A (+18,20%) et une baisse de ceux de catégorie B (-16,36%) et C (-12,72%).

**Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2017 et 2019**

(hors contractuels de droit privé)




### 7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions

En 2019, près de la moitié (52,42%) 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 « Affaires sociales et santé » (31,25%) et « Travail » (22,03%) ;
- Les lésions ligamentaires ou musculaires sont proportionnellement plus nombreuses pour les agents des EP Sports (53,13%) ;
- La catégorie « Autre » (malaise, épuisement professionnel, anxiété, lésion psychologique, choc émotionnel) vient en troisième position des accidents du travail (21,05%) avec une prédominance chez les agents du secteur « Travail » (36,47%) et les fractures à la quatrième position (8,56%), plus fréquents chez les agents du secteur « Jeunesse et Sports » (15,79%).

**Répartition par périmètre des accidents survenus en 2019 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 | 8 | 5,56% | 6 | 15,79% | 6 | 5,08% | 5 | 7,81% |
| Brûlure physique, chimique | 1 | 0,69% | 1 | 2,63% | 1 | 0,85% | 1 | 1,56% |
| Gelure | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Plaie, piqûre | 6 | 4,17% | 3 | 7,89% | 5 | 4,24% | 8 | 12,50% |
| Contusion, hématome | 45 | 31,25% | 7 | 18,42% | 26 | 22,03% | 12 | 18,75% |
| Corps étranger | 1 | 0,69% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Hernie | 1 | 0,69% | 1 | 2,63% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire) | 38 | 26,39% | 8 | 21,05% | 22 | 18,64% | 34 | 53,13% |
| Lumbago | 6 | 4,17% | 3 | 7,89% | 3 | 2,54% | 2 | 3,13% |
| Troubles auditifs | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 1 | 0,85% | 0 | 0,00% |
| Troubles visuels | 1 | 0,69% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Électrisation, électrocution | 1 | 0,69% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Intoxication | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 2 | 1,69% | 0 | 0,00% |
| Asphyxie | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Commotion, perte de connaissance | 3 | 2,08% | 3 | 7,89% | 2 | 1,69% | 0 | 0,00% |
| Autre | 33 | 22,92% | 6 | 15,79% | 50 | 42,37% | 2 | 3,13% |
| **Total** | **144** | **100,00%** | **38** | **100,00%** | **118** | **100,00%** | **64** | **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 2019, le nombre d'accidents touchant les membres inférieurs sont les plus fréquents (en moyenne 26,29% contre 41% en 2018). On trouve ensuite, en moyenne, ceux touchant les membres supérieurs (24,01% contre 23% en 2018), la catégorie « Autre » (18,99% contre 10% en 2018) et la tête (8,64% contre 12% en 2018).

**Répartition des accidents survenus en 2019 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 (7) | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Amputation | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fracture | 0 | 0 | 5 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| Brûlure physique, chimique | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gelure | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Plaie, piqûre | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 |
| Contusion, hématome | 6 | 1 | 10 | 2 | 14 | 4 | 5 | 0 | 3 | 45 |
| Corps étranger | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Hernie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire) | 1 | 0 | 8 | 3 | 22 | 1 | 3 | 0 | 0 | 38 |
| Lumbago | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 6 |
| Troubles auditifs | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Troubles visuels | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Électrisation/Électrocution | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Autre | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 | 0 | 4 | 2 | 19 | 33 |
| **Total** | **10** | **4** | **25** | **10** | **43** | **5** | **19** | **2** | **26** | **144** |
| **%** | **6,94%** | **2,78%** | **17,36%** | **6,94%** | **29,86%** | **3,47%** | **13,19 %** | **1,39%** | **18,06%** | **100,00%** |

**Répartition des accidents survenus en 2019 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 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| 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 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Contusion, hématome | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| Corps étranger | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hernie | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire) | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| 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 |
| Électrisation/Électrocution | 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Autre | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 |
| **Total** | **5** | **1** | **9** | **2** | **8** | **1** | **6** | **0** | **6** | **38** |
| **%** | **13,16%** | **2,63%** | **23,68%** | **5,26%** | **21,05%** | **2,63%** | **15,79%** | **0,00%** | **15,79%** | **100,00%** |

**Répartition des accidents survenus en 2019 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 (7) | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Amputation | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fracture | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Brûlure physique, chimique | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Gelure | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Plaie, piqûre | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Contusion, hématome | 3 | 0 | 6 | 2 | 9 | 0 | 3 | 1 | 2 | 26 |
| 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 | 3 | 1 | 14 | 2 | 1 | 0 | 1 | 22 |
| Lumbago | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Troubles auditifs | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Troubles visuels | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Électrisation/Électrocution | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Intoxication | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Asphyxie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Commotion, perte de connaissance | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Autre | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 3 | 0 | 40 | 50 |
| **Total** | **6** | **2** | **12** | **7** | **29** | **5** | **10** | **1** | **46** | **118** |
| **%** | **5,08%** | **1,69%** | **10,17%** | **5,93%** | **24,58%** | **4,24%** | **8,47%** | **0,85%** | **38,98%** | **100,00%** |

**Répartition des accidents survenus en 2019 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 (7) | 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Gelure | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Plaie, piqûre | 3 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| Contusion, hématome | 0 | 0 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 12 |
| Corps étranger | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hernie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire) | 3 | 0 | 15 | 1 | 14 | 0 | 1 | 0 | 0 | 34 |
| 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 |
| Électrisation/Électrocution | 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** | **6** | **1** | **21** | **8** | **19** | **2** | **5** | **0** | **2** | **64** |
| **%** | **9,38%** | **1,56%** | **32,81%** | **12,50%** | **29,69%** | **3,13%** | **7,81%** | **0,00%** | **3,13%** | **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

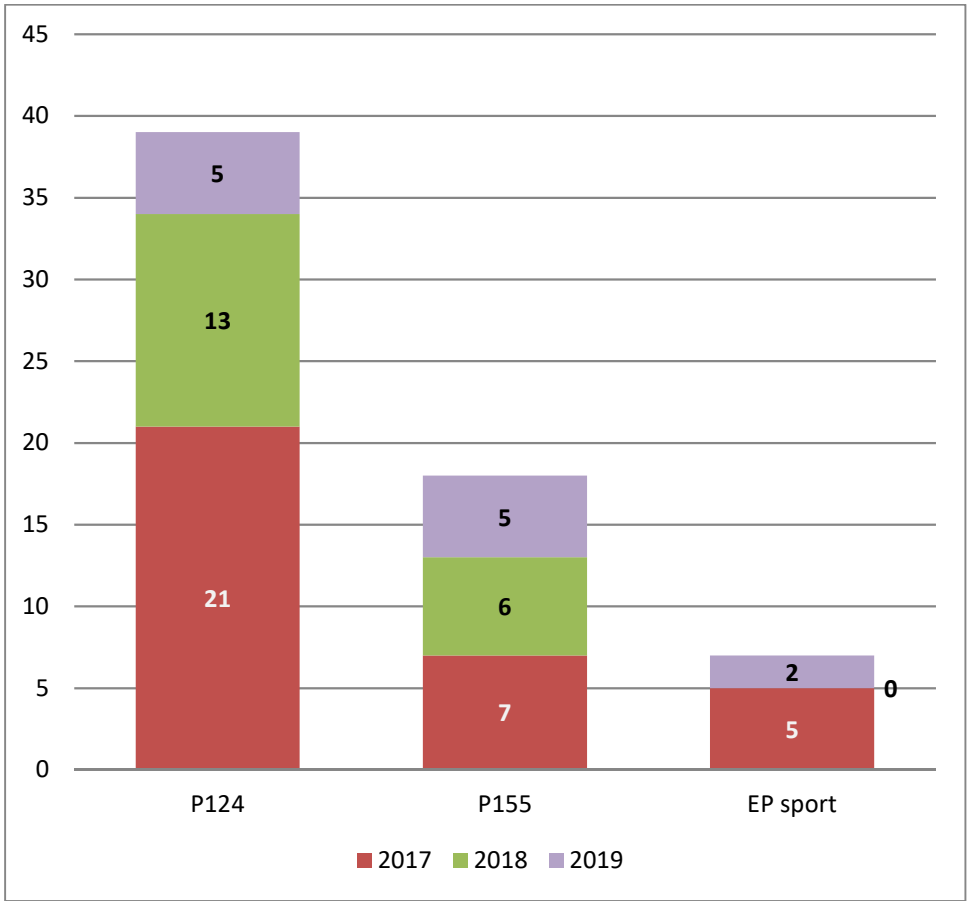
En 2019, sur l'ensemble du périmètre, 12 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service dont 1 en ARS, 1 en D(R)JSCS/DDCS(PP), 5 en DI(R)ECCTE, 2 dans les EP Sports et 3 en administration centrale.

**Nombre de maladies professionnelles reconnues par service en 2019**

| Périmètre | 2019 |
|---|---|
| **Total "santé"** | **5** |
| AC Santé | 3 |
| ARS | 1 |
| DRJSCS / DDCS(PP) | 1 |
| **Total "sports"** | **0** |
| AC JS | 0 |
| DRJSCS / DDCS(PP) | 0 |
| **Total "travail"** | **5** |
| AC Travail | 0 |
| DIRECCTE | 5 |
| INTEFP | 0 |
| **EP sport** | **2** |
| **Total** | **12** |

Entre 2018 et 2019, le nombre de maladies imputables au service est en baisse, passant de 19 à 12.

**Nombre de maladies professionnelles reconnues par programme entre 2017 et 2019**




Enfin, 8 maladies professionnelles reconnues imputables au service ont donné lieu à une invalidité, permanente ou temporaire, en 2019 (contre 19 en 2018).

**Nombre de maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2019**

| Secteur | Permanente | | Temporaire | | Total invalidité | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | % des maladies | Nombre | % des maladies | Nombre | % des maladies |
| Total secteur "santé" | 3 | 60,00% | 5 | 100,00% | 8 | 160,00% |
| Total secteur "jeunesse et sports" | 0 | - | 0 | - | 0 | - |
| Total secteur "travail" | 5 | 100,00% | 2 | 40,00% | 7 | 140,00% |
| EP sport | 0 | 0,00% | 1 | 50,00% | 1 | 50,00% |
| Total | 8 | 66,67% | 8 | 66,67% | 16 | 133,33% |

### 7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux

En 2019, 24 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 27 en 2018).

**Nombre de recours de précontentieux ou de contentieux entre 2017 et 2019**

| Type de recours | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| Recours pré-contentieux | 7 | 3 | 5 |
| Recours contentieux | 3 | 1 | 2 |
| **Total des recours P124 Affaires sociales santé** | **10** | **4** | **7** |
| Recours pré-contentieux | 3 | 7 | 2 |
| Recours contentieux | 1 | 2 | 1 |
| **Total des recours P124 JS** | **4** | **9** | **3** |
| Recours pré-contentieux | 4 | 10 | 10 |
| Recours contentieux | 4 | 2 | 2 |
| **Total des recours P155** | **8** | **12** | **12** |
| Recours pré-contentieux | ND | 2 | 2 |
| Recours contentieux | ND | 0 | 0 |
| **total des recours EP sport** | **0** | **2** | **2** |
| **Total** | **22** | **27** | **24** |

## 7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2019

Le nombre de demandes de protection statutaire au titre des dispositions du 4ème alinéa de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires s'élève à 93 (29 pour le programme 124 et 64 pour le programme 155), traduisant une augmentation relativement significative au regard des données de l'année antérieure (76 en 2018, dont 14 pour le programme 124 et 62 pour le programme 155).
Il convient de rappeler qu'un guide pratique dédié à cette thématique est disponible en ligne sur l'intranet interministériel PACO depuis 2017. Il est assorti d'annexes dont l'une propose un formulaire de demande à la disposition des agents intéressés. Son utilisation est quasi généralisée désormais notamment par les acteurs du système de contrôle de l'inspection du travail. Chaque année, la direction des ressources humaines participe avec la direction des affaires juridiques et la direction générale du travail à une action de formation à l'INTEFP à destination des nouvelles promotions d'inspecteurs du travail. Le dispositif légal est donc désormais bien connu des agents et de leur hiérarchie, notamment s'agissant des acteurs du système d'inspection du travail.

### 7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124

Comme indiqué *supra*, le nombre de demandes de protection est en augmentation relative en 2019 (29 contre 14) sans prédominance particulière d'un corps mais avec une prévalence pour la catégorie hiérarchique A (nombreux corps de cadres dans les ministères sociaux).

**Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur de 2015 à 2019**

| Corps | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| CEPJ | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Emploi de direction (au sens statutaire) | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| CTPS | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| PS | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| IJS | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Attaché | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 |
| IASS | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| CTSS | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Agent non titulaire | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| Assistante sociale | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Administrateur civil (hors emplois fonctionnels) | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Adjoint sous-directeur (emploi non fonctionnel) | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Adjoint administratif | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Apprenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| APST | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| MISP | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| DTN | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Directeur (hors emplois fonctionnels) | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| SAMAS | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Autres | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| **Total** | **18** | **9** | **8** | **14** | **29** |

### 7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155

Le tableau ci-dessous fait ressortir un nombre stable du nombre de demandes pour les agents de contrôle (IT et CT) en 2019 par rapport à 2018, avec une nette prédominance des inspecteurs, directeurs-adjoints et directeurs du travail par rapport aux contrôleurs. Même constat donc que pour le programme 124 en termes de typicité statutaire.

**Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur de 2015 à 2019**

| Corps | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| RUC/DUT | 1 | | 1 | 2 | 2 |
| DAT | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| DT | | | | 2 | 1 |
| IT | 12 | 18 | 33 | 47 | 47 |
| CT | 25 | 16 | 15 | 9 | 9 |
| Autres | 7 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| SG | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Attaché | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| **Total** | **46** | **41** | **52** | **62** | **64** |

### 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)

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| Diffamation | 3 | 3 | 12 | 5 |
| Harcèlement (moral et/ou sexuel) | 6 | 7 | 15 | 15 |
| Diffamation et injure non publique | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Diffamation publique | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Dénonciation calomnieuse | 2 | 2 | 8 | 6 |
| Discrimination | 1 | 0 | 0 | |
| Injure / agression verbale | 29 | 39 | 14 | 18 |
| Menaces et menaces de mort | 7 | 20 | 21 | 12 |
| Outrage seul | 0 | 0 | 0 | 15 |
| Accusations outrageantes et calomnieuses | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Injure couplée avec outrage | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Violences (atteinte à l'intégrité physique) | 6 | 11 | 7 | 1 |
| Exposition à l'amiante | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 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 |
| Agression verbale et physique | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Intimidation | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Autres (dont comportement inapproprié de l'auteur des faits à l'origine de la demande) | 4 | 0 | 0 | 5 |
| **Total** | **58** | **82** | **77** | **93** |

Les agressions verbales et les outrages à agents dans l'exercice de leurs fonctions constituent en 2019 la majorité des faits (26) ayant conduit les victimes à solliciter auprès de la direction des ressources humaines ministérielle la protection statutaire instituée par l'article 11 de la loi précitée. Un point de vigilance en 2018 avait été relevé concernant les incriminations de harcèlement moral et/ou sexuel, en nette augmentation au regard des exercices antérieurs. S'agissant des incriminations liées au harcèlement sexuel, il est à noter que la DRH ministérielle a récemment produit un guide de prévention sur la question à l'intention des services et des hiérarchies.

### 7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection statutaire

La DRH ministérielle a refusé le bénéfice de la protection en 2019 à 14 agents tous programmes confondus.
Ce nombre est en baisse par rapport à l'exercice précédent (21).
Sept demandes ont fait l'objet de décisions implicites de rejet dont l'une pour incomplétude du dossier de demande.
Les autres demandes ayant été formellement rejetées l'ont été soit pour incompétence de la DRH ministérielle à statuer (6) (cas par exemple d'agents demandeurs affectés en établissements publics, agences régionales de santé ou autres) ou pour des demandes situées hors champ de la protection statutaire (1).

### 7.3.5. La protection fonctionnelle des agents mis en cause

Au titre du programme 124, la direction des affaires juridiques (DAJ) a réalisé 41 paiements pour 16 dossiers de protection fonctionnelle instruits en 2019 pour un montant total de dépenses égal à 178 328,51 €.

Les poursuites sont majoritairement civiles ou pénales (14) plus rarement de nature financière (2) (Cour des comptes, Cour de discipline budgétaire et financière).

Au titre du programme 155, la DAJ a réalisé 35 paiements pour 21 dossiers de protection fonctionnelle instruits en 2019 pour un montant total de dépenses égal à 46 415,86 €.
Les poursuites sont civiles ou pénales (24).

# CHAPITRE 8
# L'ACTION SOCIALE


**8. L'action sociale** 221

**8.1. Périmètre de l'action sociale** 221

**8.2. Évolution des dépenses d'action sociale** 221

8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale 222

8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2) 224

**8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP)** 225

8.3.1. Offre de services 225

8.3.2. Les aides financières 228


## Chiffres clés 2019

**Dépenses d'action sociale** :

- P124 **: 7,438M€** (dont 962 039€ sur le titre 2*)
- P155 : **6,964M€** (dont 1,6 M€ sur le titre 2*)

**prestations individuelles et aides financières*

**Bénéficiaires de prestations individuelles** :

- P124 : **1 437 agents** (+ 25% par rapport à 2018)
- P155 : **2 686 agents** (- 19 % par rapport à 2018)

plus de **11 000 prestations versées** en 2019

Réseau des **assistants de service social du personnel** (ASSP):

- **29** professionnels (ASSP)
- **2 194** 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.

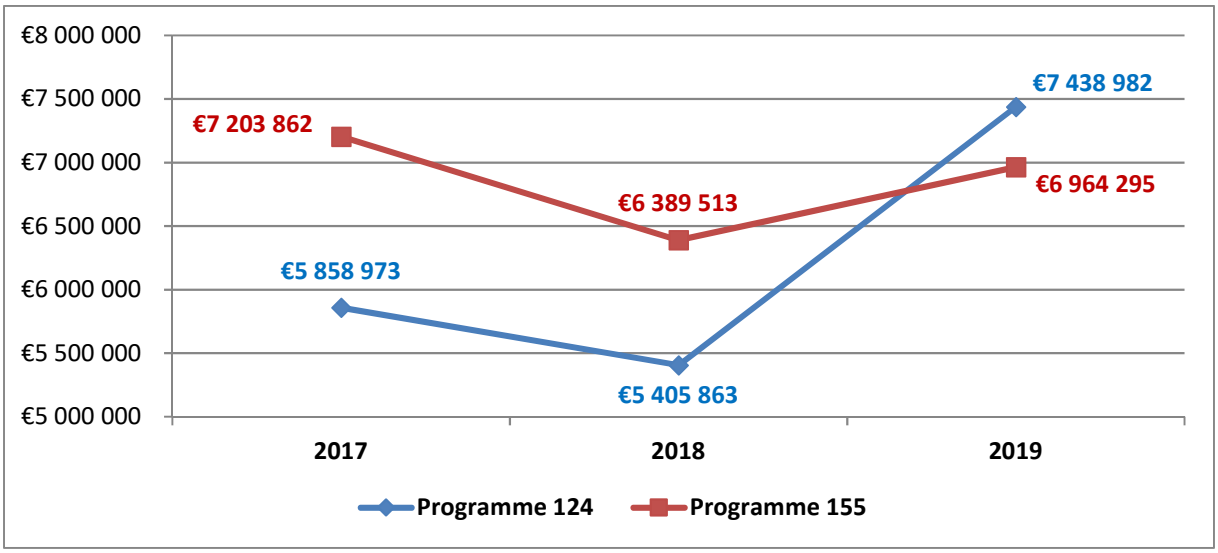
Sauf exception, le bénéfice de ces prestations est soumis à condition de ressources et suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée.

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 2019, les dépenses d'action sociale se sont élevées à 7,4 M€ pour le programme 124 (+37 % par rapport à 2018) et à 6,9 M€ pour le programme 155 (+9 % par rapport à 2018).

**Évolution des dépenses d'action sociale entre 2017 et 2019 des programmes 124 et 155**



### 8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale

- **Programme 124**

Au titre de l'année 2019, pour le programme 124, ont été consacrés à l'action sociale 7,4 M€, dont 0,9 M€ pour les prestations individuelles versées directement aux agents *(titre 2),* soit 13 % des dépenses, et 6,4 M€ pour les prestations collectives *(titre 3)*, soit 87 %.

**Les dépenses d'action sociale du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2019**

| Nature des dépenses | Administration centrale | | Services déconcentrés | | Total 2019 | | | 2018 | Variation 2018/2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Titre 2 | Titre 3 | Titre 2 | Titre 3 | Titre 2 | Titre 3 | Total | | |
| Restauration | | 1 386 116 € | | 1 671 488 € | 0 € | 3 057 604 € | 3 057 604 € | 2 326 384 € | 31% |
| Petite enfance | | 335 283 € | | | 0 € | 335 283 € | 335 283 € | 320 508 € | 5% |
| Arbre de Noël | | 110 139 € | | 407 104 € | 0 € | 517 243 € | 517 243 € | 315 584 € | 64% |
| Protection sociale complémentaire | | 21 162 € | | | 0 € | 21 162 € | 21 162 € | 133 043 € | -84% |
| Associations | | 237 400 € | | 519 257 € | 0 € | 756 657 € | 756 657 € | 618 137 € | 22% |
| Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM | 100 277 € | | 603 390 € | | 703 667 € | 0 € | 703 667 € | 535 502 € | 31% |
| Aides financières | 79 583 € | | 178 789 € | | 258 372 € | 0 € | 258 372 € | 301 112 € | -14% |
| Cesu Préfinancés | | 177 846 € | | | 0 € | 177 846 € | 177 846 € | | |
| Autres dépenses | | 81 854 € | | 1 529 294 € | 0 € | 1 611 148 € | 1 611 148 € | 822 485 € | 96% |
| **Total** | **179 860 €** | **2 349 800 €** | **782 179 €** | **4 127 143 €** | **962 039 €** | **6 476 943 €** | **7 438 982 €** | **5 372 755 €** | **38%** |

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2019, la restauration constitue comme toujours le poste le plus important (41 %) des dépenses d'action sociale, en hausse de 31 % par rapport à 2018.

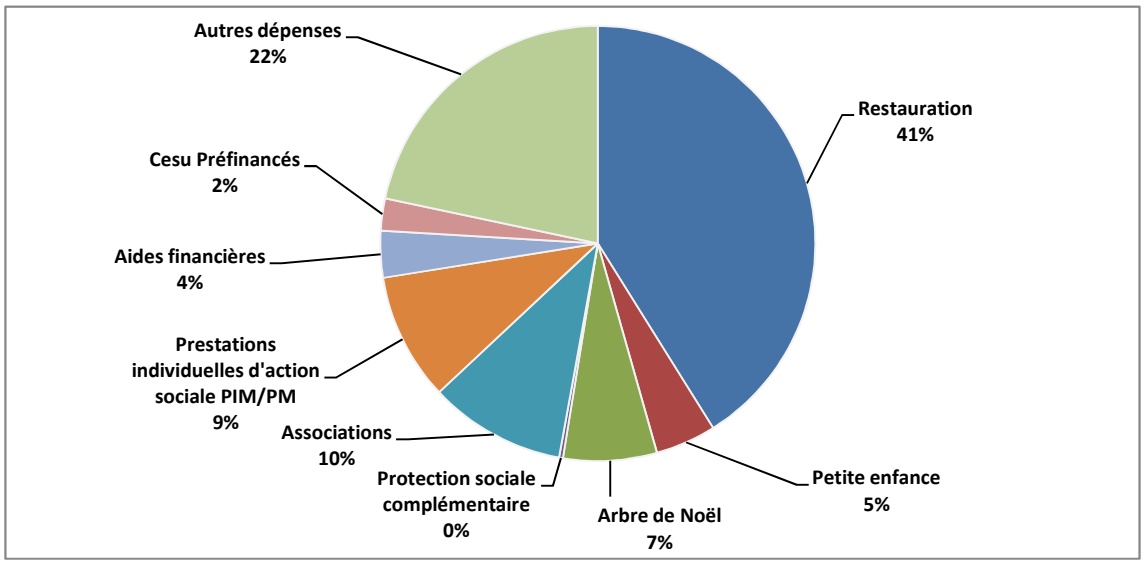
Les dépenses de la petite enfance sont quant à elles en hausse de 5 %.

Pour la protection sociale complémentaire, la baisse de 84 % s'explique par la mise en œuvre du nouveau référencement depuis le 1er juillet 2018. Ainsi, pour le calcul de la participation employeur, il est tenu compte 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 de 31 % des prestations individuelles versées aux agents entre 2018 et 2019, 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…), une augmentation de 96 % est constatée en raison des crédits supplémentaires versés aux services déconcentrés pour des dépenses liées notamment à des frais de fonctionnement de la restauration, mise en place de dispositifs de médecine de prévention et de prestations d'accompagnement psychologique.

**Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 124 en 2019**




- **Programme 155**

Au titre de l'année 2019, pour le programme 155, ont été consacrés 6,9 M€ à l'action sociale, dont 1,6 M€ (23 %) pour les prestations individuelles versées directement aux agents (*titre 2)* et 5,3 M€ (77 %) pour les prestations collectives.

**Les dépenses d'action sociale du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2019**

| Nature des dépenses | Administration centrale | | Services déconcentrés | | Total 2019 | | | Total 2018 | Variation 2018/2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Titre 2 | Titre 3 | Titre 2 | Titre 3 | Titre 2 | Titre 3 | Total | | |
| Restauration | | 516 492 € | | 2 697 547 € | 0 € | 3 214 039 € | 3 214 039 € | 3 105 919 € | 3% |
| Protection sociale complémentaire | | 10 899 € | | | 0 € | 10 899 € | 10 899 € | 15 289 € | -29% |
| Petite enfance | | 48 525 € | | | 0 € | 48 525 € | 48 525 € | 0 € | 0% |
| Associations | | 55 950 € | | 898 301 € | 0 € | 954 251 € | 954 251 € | 901 163 € | 6% |
| Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM | 56 890 € | | 1 393 749 € | | 1 450 639 € | 0 € | 1 450 639 € | 1 293 713 € | 12% |
| Aides financières | 157 713 € | | | | 157 713 € | 0 € | 157 713 € | 168 950 € | -7% |
| Cesu Préfinancés | | 16 220 € | | 212 452 € | 0 € | 228 672 € | 228 672 € | 100 308 € | 128% |
| Arbre de Noël | | 47 203 € | | 211 823 € | 0 € | 259 026 € | 259 026 € | 228 547 € | 13% |
| Autres dépenses | | 63 892 € | | 576 639 € | 0 € | 640 531 € | 640 531 € | 575 624 € | 11% |
| **Total** | **214 603 €** | **759 181 €** | **1 393 749 €** | **4 596 762 €** | **1 608 352 €** | **5 355 943 €** | **6 964 295 €** | **6 389 513 €** | **9%** |

Source CHORUS : INF BUD 40

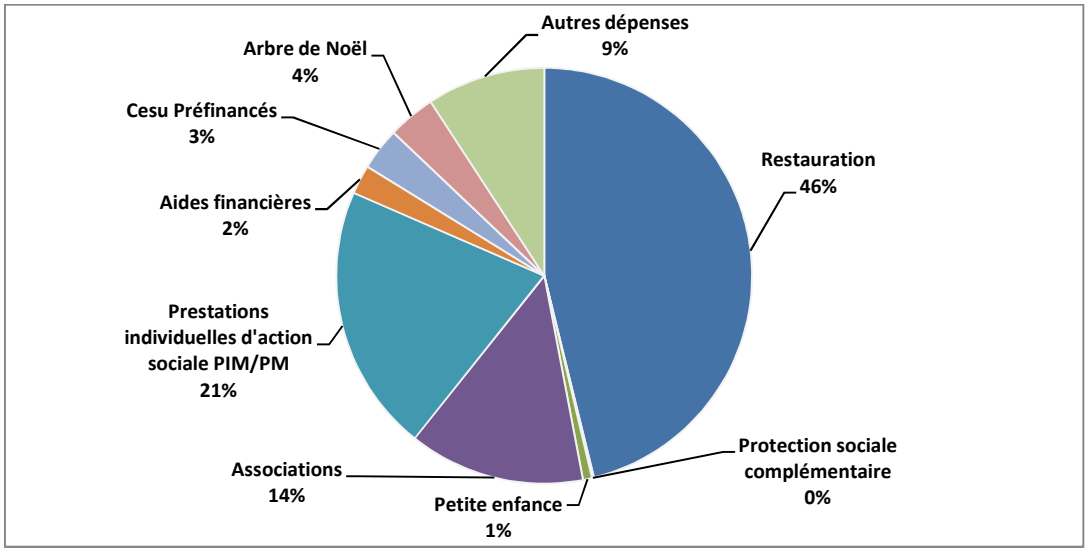
En 2019, la restauration collective représente près de la moitié des dépenses d'action sociale (46 %), en hausse de 3 % par rapport à 2018.

Une hausse de 128 % est constatée pour les CESU préfinancés en raison de la simplification des modalités d'accès à cette prestation.

Les crédits liés à la protection sociale complémentaire ont diminué de 29 %. Comme pour le P 124, cette diminution est liée à la mise en œuvre du nouveau référencement (les adhérents à l'ancienne offre MGAS ne sont plus comptabilisés).

Les prestations individuelles ont augmenté par rapport à 2018 (12 %). Les autres dépenses (chèques cadeaux agents, prestations collectives diverses) ont augmenté également de 11 %.

**Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 155 en 2019**




## 8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2)

- **Programme 124**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont augmenté de 15 % entre 2018 et 2019, notamment du fait d'un taux de recours plus important aux différentes prestations proposées (campagne de communication et guides).

Les secours (aides financières non remboursables) sont en légère baisse (- 14 %) par rapport à 2018.

**Prestations individuelles et aides financières du programme 124 entre 2017 et 2019**

| Prestations individuelles et aides financières | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| Logement | 88 877 € | 111 725 € | 93 905 € |
| Culture | 40 816 € | 49 350 € | 48 048 € |
| Famille | 52 067 € | 47 722 € | 58 466 € |
| Secours | 287 946 € | 301 112 € | 258 372 € |
| Prestations enfants handicapés | 122 557 € | 126 069 € | 139 302 € |
| Autres prestations | 144 410 € | 200 637 € | 363 946 € |
| **Total** | **736 673 €** | **836 614 €** | **962 039 €** |

- **Programme 155**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont diminué de 10 % entre 2018 et 2019.
Si les prestations liées à la culture et les secours ont diminué, toutes les autres catégories ont augmenté.

**Prestations individuelles et aides financières du programme 155 entre 2017 et 2019**

| Prestations individuelles et aides financières | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| Logement | 192 114 € | 170 061 € | 173 575 € |
| Culture | 187 585 € | 213 543 € | 198 408 € |
| Famille | 72 002 € | 47 351 € | 55 261 € |
| Secours | 203 934 € | 168 950 € | 157 713 € |
| Prestations enfants handicapés | 146 821 € | 122 548 € | 169 861 € |
| Autres prestations | 902 176 € | 740 209 € | 853 534 € |
| **Total** | **1 704 632 €** | **1 462 662 €** | **1 608 352 €** |

## 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 3 fois en 2019. 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 résultats ci-après ne prennent pas en compte les données des DRJSCS/DIRECCTE/ARS des régions Bretagne, Grand-Est, Pays de la Loire ainsi que les données de la DIRECCTE Ile-de-France.*

*N'apparaissent également pas les statistiques des DRJSCS PACA, Ile-de-France et Bourgogne-Franche-Comté.*

**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.

**Permanences et « visites à domicile »**

| Structures | Permanences | Visites à domicile |
|---|---|---|
| Administration centrale | 163 | 3 |
| ARS | 195 | 35 |
| DI(R)ECCTE | 111 | 48 |
| D(R)JSCS | 80 | 30 |
| DDI | 90 | 15 |
| Autres* | 35 | 7 |
| **Total** | **674** | **138** |

**Autres : lycées agricoles, INJA-INJS, INTEFP*

**Les actions des ASSP au sein des collectifs de travail**

Les ASSP sont des acteurs importants dans l'accompagnement des agents et s'impliquent aussi dans de nombreuses instances et groupes de travail. La participation aux groupes de travail (cellule d'écoute, cellule de veille, groupe RPS, etc.) de l'ASSP est de nature à favoriser la recherche de solutions adaptées tant pour l'agent que pour les collectifs de travail. Les rencontres avec les services RH confirment le lien entre SSP et les différents services, lien nécessaire à l'étude de toutes les questions relatives à l'environnement professionnel.

**Types de réunions dans lesquelles les ASSP apportent leur expertise**

| Structures | Commissions paritaires | Réunions internes | Groupes de travail RPS et hors RPS | Autres réunions** |
|---|---|---|---|---|
| Administration centrale | 12 | 74 | | |
| ARS | 56 | 117 | 16 | 37 |
| DI(R)ECCTE | 85 | 114 | 20 | 28 |
| D(R)JSCS | 26 | 158 | 20 | 101 |
| DDI | 22 | 51 | 7 | 6 |
| Autres* | 6 | 28 | 6 | 2 |
| **Total** | **207** | **542** | **69** | **174** |

***Autres : rencontres BRHAG, commissions financières*

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

2 194 agents ont été reçus ; près de 56 % 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 2019**

| Structures | Nombre d'agents reçus | Nombre d'agents suivis | Agents suivis / agents reçus |
|---|---|---|---|
| Administration centrale | 251 | 153 | 61% |
| ARS | 506 | 270 | 53% |
| DI(R)ECCTE | 733 | 359 | 49% |
| D(R)JSCS | 281 | 204 | 73% |
| DDI | 279 | 182 | 65% |
| Autres | 144 | 59 | 41% |
| **Total** | **2 194** | **1 227** | **56%** |

**Répartition des agents reçus par catégorie**

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Retraités | |
|---|---|---|---|---|---|
| Administration centrale | 27% | 29% | 45% | - | 100% |
| ARS | 24% | 37% | 39% | - | 100% |
| DIRECCTE | 37% | 33% | 31% | - | 100% |
| DRJSCS | 33% | 26% | 41% | - | 100% |
| DDI | 21% | 27% | 52% | - | 100% |
| Autres | 46% | 16% | 29% | 9% | 100% |

**Thèmes sur lesquels les ASSP sont sollicitées**

| Structures | Thèmes | |
|---|---|---|
| | Vie privée* | Vie professionnelle** |
| Administration centrale | 65% | 35% |
| ARS | 44% | 56% |
| DIRECCTE | 41% | 59% |
| DRJSCS | 45% | 56% |
| DDI | 20% | 80% |
| Autres | 40% | 60% |

*le budget, l'accès aux droits (hors droits liés au travail de l'agent), la famille, le logement, l'information action sociale
**les droits statutaires, les problèmes administratifs, retraite pour l'agent seulement, la mobilité, informations sur les droits, accompagnement socio administratif, handicap, accompagnement au changement / après une absence longue, comportement au travail.

### 8.3.2. Les aides financières

Dans le cadre de la politique d'action sociale, les ministères sociaux ont mis en place des aides exceptionnelles au profit des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés, d'un montant maximum de 1 350 euros, pour faire face à des difficultés ponctuelles.

377 demandes d'aides financières ont été étudiées en 2019 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.

| Motif de l'aide | Dépenses exceptionnelles ou imprévues | Accompagnement budgétaire/ surendettement | Baisse des revenus | Problèmes payes/retard administratif | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Nombre de demandes | 220 | 122 | 59 | 36 | 437 |
| % | *50%* | *28%* | *14%* | *8%* | *100%* |

| Situation professionnelle | Cadre A | Cadre B | Cadre C | Contractuel | Agents droit privé | Retraités | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nombre d'agents | 58 | 82 | 183 | 28 | 8 | 18 | 377 |
| % | *15%* | *22%* | *49%* | *7%* | *2%* | *5%* | *100%* |

| Situation sociale | Couple avec enfant | Couple sans enfant | Femme seule sans enfant | Homme seul avec enfant | Femme seule avec enfant | Homme seul sans enfant | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nombre d'agents | 73 | 33 | 116 | 17 | 119 | 19 | 377 |
| % | *19%* | *9%* | *31%* | *4%* | *32%* | *5%* | *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 |
|---|---|---|---|---|---|
| Nombre d'agents | 54 | 157 | 116 | 50 | 377 |
| % | *14%* | *42%* | *31%* | *13%* | *100%* |

Les dépenses exceptionnelles ou imprévues sont liées principalement aux « accidents de la vie » :

- Problèmes de logement, pour les frais occasionnés par les déménagements (double loyer, caution) ainsi que les difficultés ponctuelles de paiement de loyer ;
- Difficultés familiales liées notamment à une baisse de ressources suite à la maladie, au décès, ou au chômage de l'un des membres du foyer, les situations de séparation conjugale (frais de justice), les frais de scolarité ;
- Difficultés de santé ;
- Accompagnement financier et surendettement (passage à demi-traitement, perte d'emploi du conjoint, départ à la retraite).

# CHAPITRE 9
# LE DIALOGUE SOCIAL


**9. Le dialogue social** 231

**9.1. La représentativité syndicale** 231

9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation 231

9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation 233

9.1.3. Les groupes de travail 235

**9.2. Les thèmes du dialogue social** 237

**9.3. Les accords signés** 242

**9.4. L'exercice des droits syndicaux** 242

**9.5. Les moyens syndicaux** 243

9.5.1. Le temps syndical 243

9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) 244

9.5.3. Les autorisations d'absence 245


## Chiffres clés 2019

Nombre de **réunions au niveau central** :

* **25** Comités techniques ministériels
* **11** Comités techniques d'administration centrale
* **13** Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

* **84** Commissions administratives paritaires
* **2** Commissions consultatives paritaires

* **47** Réunions de groupes de travail

Mouvements de **grève** :

* **79** mouvements de grève nationaux
* **20 210** 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 (promotions, mutations, 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, de la jeunesse et des sports ;
- 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[25] ;
- Le comité national de concertation (**CNC**) est une instance représentative du personnel des ARS et connaît des questions communes aux personnels de tout ou partie des agences.

Les CT et CHSCT sont constitués au sein des ministères sociaux au niveau national, central et déconcentré.

Pour mémoire, le renouvellement général des instances de dialogue social a eu lieu dans le cadre des élections professionnelles qui se sont tenues le 6 décembre 2018.

Il s'en est suivi une évolution de la cartographie des instances de dialogue social pour tenir compte :

- au niveau central : de l'existence d'une DRH commune aux trois ministères dits sociaux, et donc compétente sur les questions RH concernant l'ensemble des personnels affectés en administration centrale (**voir point 9.1.1.2**) ;

- au niveau déconcentré : de la création de nouvelles structures, les DRDJSCS, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme territoriale de l'État de 2016 (**voir point 9.1.1.3**).

En revanche, les périmètres des instances de dialogue social au niveau national ont été maintenus à l'identique dans le cadre de la nouvelle mandature 2019-2022, le cas échéant par décret en Conseil d'État du fait de l'évolution des périmètres ministériels suite aux recompositions gouvernementales de 2017 (**voir point 9.1.1.1**).

[25] L'activité des CHSCT est détaillée dans le chapitre « 7.1. La santé et la sécurité au travail »

#### 9.1.1.1. Au niveau national

- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés des affaires sociales et de la santé ;
- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés de la jeunesse et des sports (maintien du même périmètre par le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018) ;
- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) unique placé auprès des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, de la jeunesse et des sports (maintien du même périmètre par le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018) ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;
- Il est à noter l'existence d'un Comité Technique Spécial (**CTS**) des DI(R)ECCTE placé auprès du ministre chargé de l'économie et de la ministre chargée du travail et de l'emploi ;
- Le comité national de concertation (**CNC**) comprend des représentants du personnel désignés parmi les élus aux comités d'agences des ARS, par les organisations syndicales représentées dans ces comités (instance non concernée par les élections professionnelles de 2018).

#### 9.1.1.2. Au niveau de l'administration centrale

- Un comité technique d'administration centrale (**CTAC**) unique institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (**CHSCT AC**) unique institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;
- Des commissions locales de concertation (**CLC)** sont par ailleurs constituées au sein des directions et services de l'administration centrale. Ces instances informelles, qui sont créées par décision de chaque directeur ou chef de service, permettent à ceux-ci de disposer d'une instance de concertation et d'échanges avec les représentants des personnels de leur service, lesquels sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du CTAC.

#### 9.1.1.3. Au niveau déconcentré

- Des comités techniques dans chaque D(R)(D)JSCS et DI(R)ECCTE ;
- Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès des D(R)(D)JSCS et des DI(R)ECCTE ;
- Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dits « spéciaux » pour les unités territoriales de la DIRECCTE Ile-de-France et de la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine.

Il est à noter que les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle des ministères sociaux disposent de leurs propres instances :

- CT et CHSCT d'établissements : par exemple à l'ANSM, à la CNSA, à l'EHESP, à l'INTEFP, ainsi que dans les CREPS ;
- comités d'agence et CHSCT dans les ARS.

### 9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation

#### 9.1.2.1. Au niveau ministériel et en administration centrale

En 2019, les comités techniques ministériels se sont réunis 25 fois et les CTAC 11 fois. Les reconvocations sont celles rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

**Nombre de réunions des instances de concertation**

| Instances de concertation | Nombre de réunions | Nombre de reconvocations |
|---|---|---|
| CTM Affaires sociales | 8 | 2 |
| CTM Jeunesse et sports | 9 | 3 |
| CTM Travail | 8 | 3 |
| CNC des ARS | 7 | 1 |
| CTAC unique | 11 | 2 |

**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 | 6 | 9 | 6 | 9 |
| CTM Jeunesse et Sports | 6 | 9 | 8 | 7 |
| CTM Travail | 10 | 5 | 8 | 7 |
| CNC des ARS | 5 | 12 | 6 | 11 |
| CTAC Unique | 4 | 6 | 4 | 6 |
| CHSCTM Affaires sociales/Jeunesse et sports | 2 | 5 | 3 | 3 |
| CHSCTM Travail | 3 | 4 | 4 | 3 |
| CHSCT Administration Centrale | 0 | 7 | 4 | 3 |

#### 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 2019, 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 2018 : 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 2019**

| Corps | Périmètre "Travail-emploi" | Titulaires | Suppléants | Nombre de réunions |
|---|---|---|---|---|
| A | Inspection du travail | 8 | 8 | 9 |
| B | Contrôleurs du travail | 5 | 5 | 4 |

En 2019, 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 2019**

| Corps périmètre "Affaires sociales-santé" | | Titulaires | Suppléants | Nombre de réunions |
|---|---|---|---|---|
| A+ | Ingénieur du génie sanitaire | 5 | 5 | 1 CAP<br>1 pré-CAP |
| | Médecin inspecteur de santé publique | 5 | 4 | 2 |
| | Pharmacien inspecteur de santé publique | 4 | 4 | 2 |
| A | Assistant de service social | 4 | 4 | 7 |
| | Conseiller technique de service social | 2 | 2 | 3 |
| | Ingénieur d'études sanitaires | 5 | 5 | 1 CAP<br>1 pré-CAP |
| | Inspecteur de l'action sanitaire et sociale | 12 | 12 | 2 CAP<br>2 pré-CAP |
| | Infirmier de catégorie A | 5 | 5 | 2 |
| B | Infirmier de catégorie B | 2 | 2 | 2 |
| | Technicien sanitaire | 6 | 6 | 2 CAP<br>2 pré-CAP |
| | Technicien de physiothérapie | 3 | 3 | 3 |
| C | Adjoint sanitaire | 4 | 4 | 4 |

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 2019**

| Corps périmètre "Jeunesse et sports" | | Titulaires | Suppléants | Nombre de réunions |
|---|---|---|---|---|
| A+ | Inspecteur de la jeunesse et des sports | 5 | 5 | 3 |
| | Conseiller technique et pédagogique supérieur | 4 | 2 | 5 |
| A | Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse | 3 | 3 | 4 |
| | Professeur de sport | 5 | 5 | 6 |

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 2019**

| Corps communs | | Titulaires | | | Suppléants | | | Nombre de réunions |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | "Travail-emploi" | "Affaires sociales-santé" | "Jeunesse et sports" | "Travail-emploi" | "Affaires sociales-santé" | "Jeunesse et sports" | |
| A | Administrateurs civils | 6 | | | 6 | | | 3 |
| | Attaché d'administration de l'État | 2 | 4 | 1 | 3 | 3* | 1 | 6 |
| B | Secrétaire administratif | 2 | 4 | 2 | 0 | 7 | 1 | 6 |
| C | Adjoint administratif | 4 | 12 | 2 | 2 | 15 | 1 | 5 |
| | Adjoint technique | 2 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 2 |

*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 2019**

| Programmes 124 et 155 | Titulaires | | Suppléants | | Nombre de réunions |
|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| CCP unique | 5 | 7 | 3 | 9 | 2 |

### 9.1.3. Les groupes de travail

Le dialogue social s'est aussi décliné en 2019 à travers de nombreux groupes de travail auxquels ont été conviées les organisations syndicales (OS).
47 réunions de groupes de travail ont été organisées en 2019 dans les ministères chargés des affaires sociales et de la santé, de la jeunesse et des sports ainsi que du travail et de l'emploi sur les thématiques décrites ci-après.

**3 réunions sont communes aux 3 périmètres ministériels :**

- ***Politique RH/Organisation***
  - Vote électronique (1 réunion)

- ***Conditions de travail***
  - Comité de suivi des politiques « diversité / égalité professionnelle » (2 réunions)

**6 réunions avec les OS du CTAC des trois secteurs**

- Parcours professionnels des porteurs de mandats (4 réunions)
- Développer l'égalité professionnelle (2 réunions)

**3 réunions avec les OS du périmètre « Travail-emploi » et du périmètre « affaires sociales santé »**

- Protocole d'accompagnement RH et mise en place de l'OTE (3 réunions)

**7 réunions groupes de travail avec les OS du CNC et les ARS**

- Fusion des instances en ARS (7 réunions)

**1 réunion groupe de travail avec les OS Affaires Sociales et CNAS**

- ***Statutaire/Métiers***
- Commission consultative d'action sociale (1 réunion)

**14 groupes de travail avec les seules OS du périmètre « Travail-emploi » se sont réunis en 2019 :**

- ***Politique RH/ Organisation***
- Parcours professionnels des porteurs de mandats (6 réunions)
- Enquête INTEFP (5 réunions)
- Gestion mobilité (1 réunion)

- ***Conditions de travail***
- Amiante (1 réunion)
- Prévention des suicides (1 réunion)

**4 groupes de travail avec les OS du périmètre « Affaires Sociales-santé » se sont réunis en 2019 :**

- ***Statutaire/Métiers***
- PHISP (1 réunion)
- Bilan social (1 réunion)
- IGS (1 réunion)

- ***Politique RH/ Organisation***
- Gestion mobilité (1 réunion)

**9 groupes de travail avec les OS du périmètre « Jeunesse et Sports » se sont réunis en 2019 :**

- ***Statutaire/Métiers***
- PTP (4 réunions)
- CTS (1 réunion)

- ***Politique RH/ Organisation***
- Gestion mobilité (1 réunion)
- Organisation territoriale de l'État (2 réunions)

- ***Conditions de travail***
- Temps de travail dans les établissements du Ministère des Sports (1 réunion)

## 9.2. Les thèmes du dialogue social

Les principaux thèmes abordés au cours de l'année sont décrits ci-dessous.

- **Plusieurs thèmes sont communs à au moins deux CTM, quel que soit le périmètre :**

    - Projet d'arrêté portant composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel unique placé auprès des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, de la jeunesse et des sports ;
    - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 février 2015 portant création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité auprès de chaque directeur régional et directeur de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ;
    - Offre nationale de formation transverse 2019 ;
    - Adhésion des ministères sociaux à l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP/volet rémunération) ;
    - Point sur l'organisation territoriale de l'État (OTE) : circulaires du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail et du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État;
    - Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des services de l'État en Guyane et à l'intérim des préfets de région dans les régions d'outre-mer et à Mayotte ;
    - Plan d'action 2019 suite au baromètre social 2018 ;
    - Point d'information sur la mise en œuvre de l'OTE et sur le protocole d'accompagnement RH ;
    - Point d'information sur le PLF 2020 (DFAS et directions métier) ;
    - Projet d'arrêté relatif à la commission ministérielle d'action sociale (DRH/SD3D) ;

- **Indemnitaires :**

    - Grandes orientations sur la politique indemnitaire 2019 et bilan 2018 ;
    - Projet d'arrêté fixant les conditions d'attribution aux agents relevant des ministères chargés des Solidarités, de la Santé, du Travail, de la Jeunesse et des Sports du complément indemnitaire d'accompagnement, de la prime de restructuration et de l'indemnité de départ volontaire ;
    - Projet d'arrêté portant application au corps des IGS des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la FPE ;

- **Spécifiquement, en comité technique ministériel du travail et de l'emploi :**

    - Projet de règlement intérieur du comité technique ministériel ;
    - Projet de décret relatif aux pouvoirs de contrôle des agents de l'inspection du travail ;
    - Projet d'arrêté portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail ;
    - Orientations sur l'organisation territoriale de l'État ;

- Projet d'arrêté portant modification de l'arrêté du 24 décembre 2014 portant adoption de la charte d'audit interne et du code de déontologie pour les ministères chargés des affaires sociales ;
- Projet d'instruction relative à l'évaluation des agents du système d'inspection du travail ;
- Rapports annuels diversité/égalité et bilan des plans d'actions diversité/égalité en cours ;
- Présentation de la mission « formuler des propositions opérationnelles d'évolution des modalités de recrutement, de formation initiale et d'accompagnement de la prise de poste des inspecteurs du travail » confiée à Monsieur Yves CALVEZ ;
- Point d'information sur la déclaration d'intérêt ;
- Projet d'arrêté fixant les règles d'organisation générale, la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement des inspecteurs du travail ;
- Projet de modification du décret statutaire de l'inspection du travail ;
- Rénovation des cursus managériaux ;
- Projet de décret statutaire de l'inspection du travail.

- **Spécifiquement, en comité technique ministériel placé auprès des ministres chargés des affaires sociales et de la santé**

  - Projet de règlement intérieur du comité technique ministériel ;
  - Réforme des juridictions sociales ;
  - Projet d'agenda social 2019 ;
  - Projet de décret portant statut particulier du corps des éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'institut national des jeunes aveugles ;
  - Bilan de la politique de recrutement des apprentis en 2018 ;
  - Rapport d'activité annuel 2018 de la CEMCAS ;
  - Procès-verbal de la séance du 22 janvier 2019 ;
  - Procès-verbal de la séance du 20 février 2019 ;
  - Constitution des secrétariats généraux communs des DDI et des Préfectures ;
  - Projets de décret statutaire concernant les MISP et les PHISP ;
  - Projet d'arrêté fixant les conditions d'attribution aux agents relevant des ministères chargés des solidarités, de la santé, du travail, de la jeunesse et des sports du complément indemnitaire d'accompagnement, de la prime de restructuration et de l'indemnité de départ volontaire ;
  - Offre nationale transverse (ONT) de formation 2020 ;
  - Installation du comité de déontologie des ministères sociaux ;
  - Présentation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité.

- **Spécifiquement, en comité technique ministériel placé auprès de la jeunesse et des sports :**

  - Approbation du règlement intérieur ;
  - Bilan des formations statutaires 2017 ;
  - Projet de décret modifiant le décret n°85-721 du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et le décret n°85-720 du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des professeurs de sport ;
  - Projet t d'arrêté fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ;

- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 février 1986 fixant la liste des spécialités exercées par les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ;
- Information relative à l'agence nationale du sport ;
- Information relative aux travaux dits de proportionnalité réglementaire dans le champ de la formation aux métiers du sport ;
- Point d'information sur les CREPS ;
- Information relative au lancement de l'appel à projet pour la création d'un PRN « sport et innovation » ;
- Concours et mouvement des professeurs de sport ;
- Expertise du CHSCT sur l'impact des réformes ;
- Point d'information relatif à la mise en place de l'agence nationale du sport ;
- Point d'information relatif à la réorganisation de l'inspection générale de la jeunesse et des sports ;
- Projet de décret modifiant le Code du sport (article R131-20) ;
- Projet d'arrêté fixant les modalités d'évaluation des agents recrutés ou détachés sur contrat pour exercer les missions de conseillers techniques et sportifs ;
- Approbation du procès-verbal du 29 janvier 2019 ;
- Projet t de décret modifiant le décret 2004-697 du 12 juillet 2004 portant statut particulier du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports.

- **En CNC :**

  - Projet de loi fonction publique : dispositions concernant les ARS ;
  - Projet de loi santé : projet d'article additionnel relatif à certaines simplifications issues de la revue des missions des ARS ;
  - Projet d'article d'habilitation relatif à la revue des missions des ARS ;
  - Projet de loi santé : projet d'article additionnel relatif à certaines simplifications issues de la revue des missions des ARS ;
  - Bilan social 2017 ;
  - Baromètre social ;
  - Bilan de la cellule d'écoute ;
  - Exécution du budget 2018 et des effectifs des ARS ;
  - Présentation du projet de décret relatif à la prévention des maladies vectorielles ;
  - Présentation de la méthode de suivi et traitement des dossiers d'implantation immobilière des ARS ;
  - 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 : création d'un centre de ressources national en appui aux ARS ultramarines ;
  - Procès-verbaux du 8 novembre 2018, du 14 et du 25 janvier et du 16 mai 2019 ;
  - Mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 11 juin 2019 sur la réforme de l'organisation territoriale de l'État par les ARS ;
  - Procès-verbal du 28 février 2019 ;
  - Projet de décret portant modification du décret n° 2013-727 du 12 août 2013 relatif à la création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales ;
  - Point de situation sur la mise en œuvre du décret « pouvoir de dérogation » ;
  - Point d'étape sur la revue des missions des ARS ;
  - Projet de décret fusion des instances représentatives dans les ARS ;
  - Projet d'arrêté SCN–SI des ARS ;
  - Procès-verbal du 16 mai 2019.

**Points à l'ordre du jour des réunions du comité technique unique d'administration centrale en 2019**

- Projet de règlement intérieur ;
- Projet d'arrêté portant composition du CHSCT unique d'administration centrale ;
- Projet de texte relatif au changement de dénomination et réorganisation de la DARES ;
- Projet d'arrêté portant modification de l'organisation de la direction des finances, des achats, des services en sous-directions et en bureaux ;
- Offre de formation de l'administration centrale ;
- Calendrier et agenda social 2019 ;
- Recomposition des commissions locales de concertation ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la direction des ressources humaines en sous-directions et en bureaux ;
- Offre de formation de l'administration centrale ;
- Bilan des entretiens professionnels 2018 ;
- Point sur les effectifs en administration centrale ;
- Réflexion sur l'évolution de l'administration centrale ;
- Projet de décret portant modification du décret n° 2013-727 du 12 août 2013 relatif à la création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales ;
- Projet d'arrêté relatif à l'organisation de la délégation à l'information et à la communication ;
- Réorganisation de la direction des sports ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 21 juillet 2000 portant organisation de la direction de la sécurité sociale en bureaux ;
- Point de situation sur la transformation de la direction des ressources humaines ;
- Présentation des cursus managériaux ;
- Projet de décret portant modification du décret n° 2013-727 du 12 août 2013 relatif à la création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales ;
- Projet de décret portant modification du décret n° 2005-1795 du 30 décembre 2005 portant organisation de l'administration centrale du ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2005 portant organisation des directions et sous-directions de l'administration centrale du ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative ;
- Projet d'arrêté désignant une opération de restructuration au sein des ministères chargés 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 et de l'indemnité de départ volontaire ;
- Projet d'arrêté relatif à l'organisation de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche ;
- Point d'étape sur la mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail ;
- Démarche diversité et haute fonction publique ;
- Projet de décret portant modification du décret n° 2013-727 du 12 août 2013 relatif à la création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales ;

- Projet de décret portant modification du décret n° 2005-1795 du 30 décembre 2005 portant organisation de l'administration centrale du ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2005 portant organisation des directions et sous-directions de l'administration centrale du ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative ;
- Projet d'arrêté désignant une opération de restructuration au sein des ministères chargés 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 et de l'indemnité de départ volontaire ;
- Réorganisation de la direction des ressources humaines ;
- Projet de décret modifiant le décret n° 2005-1795 du 30 décembre 2005 portant organisation de l'administration centrale du ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2005 portant organisation des directions et sous-directions de l'administration centrale du ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative ;
- Bilan de l'expérimentation de l'utilisation d'ESTEVE pour les compte-rendu d'entretien d'évaluation professionnelle (CREP) ;
- Textes d'organisation de la délégation à l'information et à la communication ;
- Démarche diversité et haute fonction publique ;
- Présentation de l'arrêté de réorganisation de la direction des ressources humaines ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 7 mai 2014 portant organisation de la direction générale de l'offre de soins (DGOS) en sous-directions et bureaux ;
- Projet d'arrêté relatif à l'organisation de la DAJ ;
- Projet d'arrêté portant création du service à compétence nationale des systèmes d'informations des ARS ;
- Point d'information relatif au projet d'arrêté relatif à la direction du numérique (DNUM) ;
- Projet d'arrêté abrogeant l'arrêté du 19 septembre 2006 portant organisation de la délégation aux affaires européennes et internationales – DAEI ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 9 décembre 2016 portant organisation de la direction des finances, des achats et des services - DFAS - en sous-directions et en bureaux ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 3 janvier 2006 portant organisation de la direction de la sécurité sociale - DSS - en sous-directions et abrogeant l'arrêté du 21 juillet 2000 portant organisation de la direction de la sécurité sociale en bureaux ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 25 janvier 2010 portant organisation de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) - en services, en sous-directions et en bureaux ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 6 avril 2016 portant organisation de la direction générale de la santé (DGS) ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 7 mai 2014 portant organisation de la direction générale de l'offre de soins (DGOS) en sous-directions et en bureaux ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 21 février 2012 portant organisation de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques - DREES - en sous-directions et en bureaux ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 3 août 2018 relatif à l'organisation de la direction générale du travail ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 mai 2017 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 26 novembre 2015 relatif à l'organisation de la direction de l'animation de la recherche et des études statistiques – DARES.

- **En CT des D(R)(D)JSCS :**
  - Le règlement intérieur régional ;
  - Le télétravail ;
  - Les effectifs ;
  - Point sur le CIA/CI ;
  - Réorganisation des services déconcentrés de l'Etat ;
  - Les jours de fermeture de la DRJSCS ;

- **En CT des DI(R)ECCTE :**
  - Le règlement intérieur régional ;
  - Le télétravail ;
  - Les effectifs ;
  - CIA ;
  - Les jours de fermeture de la DIRECCTE ;
  - L'action sociale ;
  - L'organisation territoriale des services de l'État (OTE).

## 9.3. Les accords signés

Affaires sociales et santé - travail/emploi : protocole d'accompagnement RH dans le cadre de l'OTE ;
Travail/emploi : protocole sur le parcours professionnel des porteurs de mandats ;
Administration centrale : protocole sur le parcours professionnel des porteurs de mandats.

## 9.4. L'exercice des droits syndicaux

En 2019, 79 mouvements de grève ont eu lieu au sein des ministères sociaux, qui ont engendré 20 210 journées non travaillées.

**Les mouvements de grève entre 2015 et 2019**

| Année | Périmètre « Affaires sociales-Jeunesse et sports » | | | Périmètre « Travail-emploi » | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre de mouvements de grève | Nombre de jours de grève | Nombre de journées non travaillées pour fait de grève | Nombre de mouvements de grève | Nombre de jours de grève | Nombre de journées non travaillées pour fait de grève |
| 2015 | 7 | 7 | 893 | 10 | 32 | 3 963 |
| 2016 | 22 | 133 | 1 810 | 24 | 141 | 7 466 |
| 2017 | 15 | 15 | 883 | 22 | 22 | 5 646 |
| 2018 | 18 | 52 | 1 762 | 19 | 54 | 4 881 |
| 2019 | 39 | 325 | 3 532 | 40 | 366 | 16 678 |

## 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 2019, 135 ETP de crédits de temps syndical ont été attribués aux organisations syndicales des ministères sociaux. Ce crédit est utilisé de façon effective à 100 % par les OS du périmètre ministériel « Affaires sociales-santé » et à 90 % par celles des périmètres « Travail-emploi » et « 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) |
|---|---|---|---|
| CFDT | 14,95 | 14,95 | 13,10 |
| CFTC | 1,15 | 1,15 | 1,15 |
| FO | 8,40 | 8,40 | 8,00 |
| SUD | 1,51 | 1,20 | 1,20 |
| CGT | 15,74 | 15,74 | 14,20 |
| UNSA | 20,25 | 20,25 | 14,10 |
| **Total périmètre** ministériel **"Affaires sociales-santé"** | **62,00** | **61,69** | **51,75** |
| UNSA-Éducation | 10,4 | 10,106 | 10,106 |
| SGEN-CFDT | 4,76 | 3,1 | 3,1 |
| FSU | 4,55 | 4,543 | 4,543 |
| CGT | 1,4 | 1,2 | 1,2 |
| FO | 0,29 | 0,29 | 0,29 |
| SUD | 1,59 | 1,4 | 1,4 |
| **Total périmètre "Jeunesse et sports"** | **22,99** | **20,64** | **20,64** |
| CFDT | 7,7 | 5,7 | 5,70 |
| CFTC | 0,4 | 0,4 | 0,40 |
| CGT | 12,19 | 11,09 | 8,00 |
| FO | 3,13 | 3,03 | 2,80 |
| UNSA | 7,6 | 7,6 | 7,60 |
| SUD | 5,72 | 5,72 | 4,30 |
| SNUTEFE-FSU | 3,26 | 2,46 | 1,40 |
| **Total périmètre "Travail-emploi"** | **40,00** | **36,00** | **30,20** |

46 agents des ministères sociaux sont en décharge d'activité de service à temps plein contre 50 en 2018.

**Nombre d'agents en décharge totale d'activité de service selon le périmètre entre 2017 et 2019**

| Organisations syndicales | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| CFDT | 12 | 10 | 11 |
| CFTC | 1 | 1 | 1 |
| CGT | 8 | 7 | 7 |
| FO | 5 | 6 | 6 |
| UNSA | 6 | 6 | 7 |
| **Total périmètre « Affaires sociales-santé »** | **32** | **30** | **32** |
| UNSA | 6 | 7 | 2 |
| FSU | 1 | 0 | 0 |
| CFDT | 1 | 2 | 1* |
| CGT | 1 | 1 | 0 |
| **Total périmètre « Jeunesse et sports »** | **9** | **10** | **3** |
| CFDT | 3 | 4 | 4 |
| UNSA | 5 | 6 | 7 |
| FO | 1 | 0 | 0 |
| **Total périmètre « Travail-emploi »** | **9** | **10** | **11** |
| **Ensemble** | **50** | **50** | **46** |

## 9.5.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures)

6 693 chèques demi-journée ont été recensés en 2019 au sein des ministères sociaux, dont 64 % pour les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports » et 36 % pour le périmètre « Travail-emploi ». Les crédits d'heures sont comptabilisés par chèques demi-journée. En 2019, 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**

| Périmètres « Affaires sociales-santé » et « Jeunesse et sports » | |
|---|---|
| **Organisations syndicales** | **Nombre de chèques demandés** |
| SMAST -SNASS CGT | 636 |
| CFDT INTERCO | 762 |
| UNSA EMPLOI SOLIDARITE | 2 561 |
| FO (AFFAIRES SOCIALES) | 333 |
| Total | 4 292 |

| Périmètre « Travail-emploi » | |
|---|---|
| **Organisations syndicales** | **Nombre de chèques demandés** |
| CGT | 1 273 |
| FO | 95 |
| SUD | 596 |
| SNUTEFE FSU | 437 |
| Total | 2 401 |

### 9.5.3. Les autorisations d'absence

108 journées d'autorisation d'absence ont été comptabilisées pour des instances de concertation et 61 jours pour des réunions de travail avec les organisations syndicales.

**Journées d'autorisation d'absence accordées en 2019**

| Thème ou programme | Instance de concertation | Réunion de travail |
|---|---|---|
| **P124 - Affaires sociales-santé** | 26 | 17 |
| **P124 - Jeunesse et sports** | 20 | 18 |
| **P155 - Travail-emploi** | 19 | 26 |
| CTM Affaires sociales-santé | 8 | |
| CTM Jeunesse et Sports | 9 | |
| CTM Travail-emploi | 8 | |
| CNC des ARS | 7 | |
| CTAC unique | 11 | |

# Lexique

**Accident de mission :**
Accident qui survient au cours d'un déplacement professionnel effectué dans le cadre d'une mission ou au cours d'un stage de formation professionnelle, en France ou à l'étranger, et est assimilé à l'accident de service.

**Accident de service et accident de travail :** contrairement au régime général, le cadre juridique applicable aux fonctionnaires ne définit pas la notion d'accident du travail. La circulaire FP/4 du 30 janvier 1989 et la jurisprudence comblent en partie cette lacune.

**Accident de service** (terme utilisé pour **un agent titulaire ou stagiaire)** : l'accident de service, pour être reconnu comme tel, doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain (Circulaire FP/4 du 30 janvier 1989).

**Accident du travail** (terme utilisé pour **un agent non titulaire) :** est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Article L 411-1 du code de la sécurité sociale).

**Accident de trajet :**
Accident survenu à un agent, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :
1) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
2) le lieu du travail et le restaurant administratif ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service.

**Âge médian :**
Age qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée.

**Âge moyen :**
Somme des âges des agents, divisée par le nombre d'agents.

**Avancement de grade :**
Passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

**Bénéficiaires de l'obligation d'emploi :**
Agents handicapés dont les différentes catégories (travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés (CDAPH), accidentés du travail, emplois réservés, …) sont définies par l'article L.323-2 et L.323-5 du code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou établissement.

**CHORUS :**
Outil de gestion et de programmation à l'exécution de la dépense.

**Compte épargne-temps :**
Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

**Compte personnel de formation :**
Les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF), qui a remplacé le droit individuel à la formation. Les agents peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations.

**Formation continue :**
La formation continue est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer son adaptation immédiate à son poste de travail, son adaptation à l'évolution prévisible des métiers et le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.
L'administration inscrit au plan de formation les formations continues qu'elle entend proposer à ses agents.

**Formation statutaire :**
La formation statutaire est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.
Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.
Cette formation est accomplie durant la période de stage. Elle est obligatoire.
L'administration inscrit au plan de formation les formations statutaires qu'elle entend proposer à ses agents.

**Garantie individuelle du pouvoir d'achat :**
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

**Glissement vieillesse-technicité :**
Le glissement vieillesse-technicité (GVT) est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant.
Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant d'un avancement quasi-automatique sur sa grille indiciaire (composante « vieillesse ») et d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante « technicité »).
Le GVT négatif mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants (effet entrées-sorties).
Le GVT solde correspond à la somme de ces effets de structure.

**Indemnité de départ volontaire :**
L'indemnité de départ volontaire (IDV), instaurée par le décret n°2008-368 du 17 avril 2008, peut être attribuée à tout agent titulaire ou non titulaire de droit public, recruté pour une durée indéterminée, quittant définitivement la fonction publique afin de créer sa propre entreprise ou reprendre une

entreprise ou qui souhaite mener à bien un projet personnel sous réserve que sa démission soit acceptée par l'administration. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et doit avoir rempli la durée de son engagement à servir l'Etat. Le montant de cette indemnité est calculé par référence au salaire de l'agent et ne peut excéder une somme équivalente à 24 mois de rémunération.

**Maladie professionnelle :**
Une maladie est considérée comme "professionnelle", si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. La pathologie doit normalement figurer, sauf exception, dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexé au code de la sécurité sociale et doit satisfaire à des conditions mentionnées dans ces tableaux (délai de prise en charge notamment).

**Mobilité catégorielle :**
Changement de catégorie statutaire (A, B, C) d'un agent par promotion, examens, concours et reclassement.

**Mobilité statutaire :**
Changement de position administrative d'un agent (congé parental, disponibilité, détachement, …).

**Mobilité structurelle :**
Changement de ministère ou de service à l'intérieur du même ministère.

**Promotion de corps (interne) :**
Passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique. Elle peut s'effectuer au choix ou après examen professionnel.

**Taux d'absence :**
Nombre de jours d'absence pour congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, pour soins médicaux périodiques et accident de service/travail et de trajet rapporté à l'effectif physique total multiplié par le nombre de jours théoriques de travail par personne (209 jours), le tout multiplié par 100.

**Taux d'emploi :**
L'article L.323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi de travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents. Le taux d'emploi légal, défini par l'article L.323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L.323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L323-8 et L.323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

**Taux de réussite :**
Le taux de réussite est calculé en rapportant le nombre d'admis à l'effectif des candidats présents à l'examen ou au concours, multiplié par 100.

**Travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés :**
Agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

**Validation des acquis de l'expérience :**
La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Pour l'obtenir, il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

# Liste des principales abréviations

## A

**AC :** administration centrale
**ACSE :** agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
**AE :** autorisation d'engagement
**AES :** administration économique et sociale
**AFA :** agence française de l'adoption
**AMD :** aide au maintien à domicile
**ANESM :** agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
**ANI :** accord national interprofessionnel
**ANSM :** agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé
**ANSSI :** agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
**APHP :** assistance publique-Hôpitaux de Paris
**ARS :** agence régionale de santé
**ARTT :** aménagement et de réduction du temps de travail
**ASP :** agence de services et paiement
**ASS :** assistant de service social
**ATI :** allocation temporaire d'invalidité
**AURMS** : association des usagers des restaurants des ministères sociaux

## B

**BCOMJS :** bureau de la communication jeunesse et sports
**BOP :** budget opérationnel de programme
**BRHAG :** bureau des ressources humaines et des affaires générales

## C

**CAP :** commission administrative paritaire
**CAS :** compte d'affectation spéciale
**CAS :** conseiller d'animation sportive
**CASAC :** commission d'action sociale pour l'administration centrale
**CASOM :** commission d'action sociale d'Outre-mer
**CASU :** conseiller d'administration scolaire et universitaire
**CCAAP :** commission consultative d'attribution des aides et des prêts
**CCP :** commission consultative paritaire
**CDAPH :** commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
**CDD :** contrat à durée déterminée
**CDI :** contrat à durée indéterminée
**CED :** chargé d'études documentaires
**CEMCAS :** cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales
**CEPJ :** conseiller d'éducation populaire et de jeunesse
**CEPS :** comité économique des produits de santé
**CESU :** chèque emploi service universel

**CET :** compte épargne-temps
**CHEPJ :** chargé d'éducation populaire et de jeunesse
**CHSCT :** comité hygiène, sécurité et conditions de travail
**CHSCTM :** comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel
**CIAS :** comité interministériel consultatif d'action sociale
**CIF :** centre Interrégional de formation
**CIGEM :** corps interministériel à gestion ministérielle
**CLC :** commission locale de concertation
**CLD :** congé de longue durée
**CLM :** congé de longue maladie
**CMO :** congé de maladie ordinaire
**CNAOP :** conseil national d'accès aux origines personnelles
**CNAS :** commission nationale d'action sociale
**CNC :** comité national de concertation
**CNDS :** centre national pour le développement du sport
**CNRS :** centre national de la recherche scientifique
**CNS** : conseil national du sida
**COMEX :** commission exécutive
**COP :** contrat d'objectifs et de performance
**CP :** crédits de paiement
**CPF** : compte personnel de formation
**CPI :** classe préparatoire intégrée
**CREPS :** centre de ressources, d'expertise et de performance sportive
**CRIAS :** commission régionale et interdépartementale d'action sociale
**CT :** comité technique
**CT :** contrôleur du travail
**CTAC :** comité technique d'administration centrale
**CTC :** comité technique commun
**CTN :** conseiller technique national
**CTR :** conseiller technique régional
**CTS :** contingent de temps syndical
**CTSD :** comité technique de service déconcentré
**CTSS :** conseiller technique de service social

# D

**DAEI :** délégation aux affaires européennes et internationales
**DAJ :** délégation aux affaires juridiques
**DARES :** direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
**DAT :** directeur adjoint du travail
**DATE :** directeur de l'administration territoriale de l'État
**DCSTEP :** direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population (Saint-Pierre-et-Miquelon)
**DDC :** division des cabinets
**DDCS :** direction départementale de la cohésion sociale
**DDCSPP :** direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
**DDI :** direction départementale interministérielle
**DDTM :** direction départementale de la terre et de la mer
**DFAS :** direction des finances, des achats et des services
**DGCCRF :** direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
**DGCIS :** direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services

**DGCS :** direction générale de la cohésion sociale
**DGEFP :** délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
**DGOS :** direction générale de l'offre de soins
**DGP :** délégation générale au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE
**DGS :** direction générale de la santé
**DGT :** délégation générale du travail
**DICOM :** délégation à l'information et à la communication
**DIECCTE :** direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
**DIGES :** délégation interministérielle aux grands événements sportifs
**DIRECCTE :** direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
**DISIC :** direction interministérielle des systèmes d'information et de communication
**DJEPVA :** direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
**DJSCS :** direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
**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
**MIRT :** médecin inspecteur régional du travail
**MIT :** médecin inspecteur du travail
**MISP :** médecin inspecteur de santé publique
**MNC :** mission nationale de contrôle
**MNS :** musée national du sport
**NES :** nouvel espace statutaire

# O-P-Q

**ONP :** opérateur national de paye
**PACT :** plan d'amélioration des conditions de travail

**PESE :** pôle d'expertise et de services
**PFR :** prime de fonction et de résultat
**PJJ :** protection judiciaire de la jeunesse
**PLF :** projet de loi de finances
**PMAE :** plafond ministériel d'autorisation d'emplois
**PMDIT :** plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail
**PMI :** protection maternelle et infantile
**PNA :** position normale d'activité
**PO :** préparation olympique
**PRF :** plan régional de formation
**PSC :** protection sociale complémentaire
**PSOP :** paye sans ordonnancement préalable

# R

**RAFP :** retraite additionnelle de la fonction publique
**RAP :** rapport annuel de performances
**RGPP :** révision générale des politiques publiques
**RIL :** règlement intérieur local
**RPS :** risques psycho-sociaux
**RSC :** rapport de situation comparée
**RSE :** responsabilité sociale des entreprises
**RTT :** réduction du temps de travail
**RUC :** responsable d'unité de contrôle
**RUD :** responsable d'unité départementale

# S

**SD :** service déconcentré
**SÉSAME :** système d'études et de suivi des âges, des métiers et des emplois
**SESE :** service d'études statistiques et d'évaluation
**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 STRATÉGIE, COMPÉTENCE ET VIE AU TRAVAIL
PÔLE 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**