

*Rapport social unique de*

*l’administration centrale*

*Année 2020*

Ministère de la transition écologique

Ministère de la cohésion des territoires

et des relations avec les collectivités territoriales

Ministère de la Mer

**Rédacteur : – SG/DRH/CRHAC/Pôle CRHAC**

Ministère de la Transition Écologique et Solidaire

Ministère de la Cohésion des Territoires et des relations avec les collectivités territoriales

Secrétariat général

Direction des Ressources Humaines

Département de la coordination des ressources humaines de l’administration centrale et de gestion de proximité du Secrétariat général

[Les dispositions relatives au rapport social unique 5](#_Toc88149854)

[1. Cadre de référence du RSU de l’administration centrale 5](#_Toc88149855)

[2. Influence des consignes sanitaires liées à la covid 19 sur les résultats produits 6](#_Toc88149856)

[Chapitre liminaire - Les missions et l’organisation du MTES, du MCTRCT et du MM en 2020 7](#_Toc88149857)

[L’administration centrale 7](#_Toc88149858)

[Chapitre 1 - Les conditions générales d’emplois 15](#_Toc88149859)

[Les effectifs de l’administration centrale 15](#_Toc88149860)

[Chapitre 2- Les recrutements de contractuels 37](#_Toc88149861)

[Chapitre 3- Les parcours professionnels 41](#_Toc88149862)

[1. La mobilité 41](#_Toc88149863)

[2. Les avancements de grade et de promotion interne 46](#_Toc88149864)

[Chapitre 4- La formation 52](#_Toc88149865)

[1. Les dépenses de formation 52](#_Toc88149866)

[2. Les agents formés et le nombre de journées suivies par type de formation 53](#_Toc88149867)

[3. Les agents formés par statut d’emploi 55](#_Toc88149868)

[Les agents ayant suivi au moins une formation 56](#_Toc88149869)

[Chapitre 5- Les rémunérations 57](#_Toc88149870)

[1. Le périmètre 57](#_Toc88149871)

[2. La masse salariale 59](#_Toc88149872)

[3. Les ETP rémunérés 63](#_Toc88149873)

[4. Les agents des autres catégories et statuts rémunérés 64](#_Toc88149874)

[5. Les demandes d’autorisation d’exercice d’une activité accessoire 66](#_Toc88149875)

[Chapitre 6- La santé et la sécurité au travail 67](#_Toc88149876)

[1. Les risques professionnels 67](#_Toc88149877)

[2. La protection fonctionnelle 71](#_Toc88149878)

[3. Les commissions médicales 72](#_Toc88149879)

[4. L’accompagnement des agents rencontrant des difficultés de santé 74](#_Toc88149880)

[5. Les actions de prévention 75](#_Toc88149881)

[a. Contre les troubles musculo squelettiques 75](#_Toc88149882)

[b. Contre les risques psycho-sociaux 76](#_Toc88149883)

[c. Les DUERP et plans de prévention 77](#_Toc88149884)

[6. La médecine de prévention 78](#_Toc88149885)

[Chapitre 7- L’organisation du travail et le temps de travail 80](#_Toc88149886)

[1. L’organisation et les cycles de travail 80](#_Toc88149887)

[2. Les garanties minimales 81](#_Toc88149888)

[3. Le télétravail en période de pandémie 85](#_Toc88149889)

[4. Les CET 88](#_Toc88149890)

[5. Les congés bonifiés 96](#_Toc88149891)

[Chapitre 8- L’action sociale 98](#_Toc88149892)

[1. L’exécution budgétaire en AE CP par nature de prestation et de dépenses 98](#_Toc88149893)

[2. Les bénéficiaires de l’action sociale 99](#_Toc88149894)

[Chapitre 9- Le dialogue social 105](#_Toc88149895)

[1. Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail d’administration centrale 105](#_Toc88149896)

[2. Le comité technique d’administration centrale 107](#_Toc88149897)

[3. Les locaux syndicaux 107](#_Toc88149898)

[4. Les recours en CAPL 108](#_Toc88149899)

[Chapitre 10- L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 109](#_Toc88149900)

[1. La démographie 110](#_Toc88149901)

[2. Le temps de travail 118](#_Toc88149902)

[3. Les recrutements dans les emplois supérieurs 122](#_Toc88149903)

[4. Les conditions de travail 125](#_Toc88149904)

[5. Les recrutements de contractuels 129](#_Toc88149905)

[6. Les promotions professionnelles 130](#_Toc88149906)

[7. Les rémunérations 131](#_Toc88149907)

[8. La formation 132](#_Toc88149908)

[Chapitre 11- Les mesures relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations 134](#_Toc88149909)

[1. Référence et base de travail 134](#_Toc88149910)

[2. Le label Afnor Egalité et Diversité 135](#_Toc88149911)

[3. Les signalements des discriminations et harcèlements moraux et sexuels 135](#_Toc88149912)

[4. Les mesures relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations 136](#_Toc88149913)

[a. Les personnes en situation de handicap 136](#_Toc88149914)

[b. Le dispositif des apprentis 137](#_Toc88149915)

[c. Les stagiaires de 3ème des REP 142](#_Toc88149916)

**Rédacteur : Sandrine Chambélant, SG/DRH/Pôle CRHAC**

Le rapport social unique de l’administration centrale 2020 expose les principales données chiffrées relatives aux personnels conformément au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique et à l’arrêté du 7 mai 2021 fixant la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

|  |
| --- |
| **Au 31 décembre 2020, 4 575 agents exercent leurs fonctions au sein de l’administration centrale** |

|  |
| --- |
| **Cet effectif représente 4 451 équivalent temps plein emploi** |

|  |
| --- |
| **62 % à la catégorie A, 23 % à la catégorie B, 15 % à la catégorie C** |

|  |
| --- |
| **Les fonctionnaires représentent 86,5% de l’effectif total, les contractuels 11,1% , les apprentis 1%, les militaires 1% et les ouvriers de l’Etat 0,4%** |

|  |
| --- |
| **37 % des postes pourvus le sont par des agents contractuels** |

|  |
| --- |
| **Le budget de la formation s’élève à 765 228 euros en administration centrale**  **Plus de 1 134 journées de formation professionnelle ont été dispensées aux agents** |

|  |
| --- |
| **96 accidents du travail et maladies professionnelles sont reconnus imputables au service, dont 41% sont liés à une chute** |

|  |
| --- |
| **Après avis de la commission médicale, 10 agents ont été considérés définitivement inaptes à leur emploi** |

|  |
| --- |
| **Le programme annuel de prévention a été réalisé à hauteur de 66%** |

|  |
| --- |
| **576 visites médicales ont été pratiquées** |

|  |
| --- |
| **56%** des agents travaillent au moins une journée par semaine à domicile |

|  |
| --- |
| **53% des agents sont des femmes** |

|  |
| --- |
| **43 contrats d’apprentissage ont été signés en 2020** |

10 CHSCT et 4 CT d’administration centrale se sont tenus

# Les dispositions relatives au rapport social unique

## Cadre de référence du RSU de l’administration centrale

Le Rapport Social Unique (RSU), régi par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, précisée par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique, constitue le nouveau document de référence.

Les articles 9 bis A et 9 bis B de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 disposent notamment que l’administration élabore un rapport social unique, basé sur des indicateurs et données sociales. Les indicateurs seront renseignés dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique a précisé le champ et l’utilisation de la base de données sociales.

L’arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales a détaillé dans son annexe la liste des indicateurs et abroge l’ancienne liste relative au bilan social. Ladite annexe est présentée par thème et numérote les données devant figurer dans la base de données sociales. L’annexe de l’arrêté du 7 mai 2021 fixe pour la fonction publique d’Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales décline 189 indicateurs ; ceux précédés de la mention [CSA MIN] ne concernent que la base de données du pôle ministériel.

Si le rapport social unique comprend des thématiques que l’on retrouvait dans le bilan social (recrutements, formation, mobilité, rémunérations, égalité professionnelle…), il est plus ambitieux.

Les principaux apports du rapport social unique sont :

* la fusion des actuels bilans sociaux, rapports de situation comparée et bilans hygiène et sécurité ;
* le renforcement de l’état de situation comparée entre les femmes et les hommes ;
* l’alimentation par une base de données sociales ;
* et l’accessibilité ouverte aux membres des comités sociaux.

Le décret est entré en vigueur le 1er janvier 2021. Il prévoit une période transitoire du 1er janvier 2021 jusqu’au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au comité technique compétent.

A titre transitoire, le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles (article 12 du décret n°2020-1493).

***Les membres du comité social sont tenus à une obligation de discrétion à l’égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel.***

## Influence des consignes sanitaires liées à la covid 19 sur les résultats produits

Après une campagne sanitaire de recommandation des « [gestes barrières](https://fr.wikipedia.org/wiki/Comportements-barri%C3%A8re) » [hygiéniques](https://fr.wikipedia.org/wiki/Hygi%C3%A8ne) et de [distanciation physique](https://fr.wikipedia.org/wiki/Distanciation_physique), la décision d'un premier confinement au niveau national est annoncée au soir du lundi [16](https://fr.wikipedia.org/wiki/16_mars) [mars](https://fr.wikipedia.org/wiki/Mars_2020) [2020](https://fr.wikipedia.org/wiki/2020) par le [président de la République](https://fr.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%A9sident_de_la_R%C3%A9publique_fran%C3%A7aise), Monsieur [Emmanuel Macron](https://fr.wikipedia.org/wiki/Emmanuel_Macron), lors d'une adresse à la nation.

Le développement du télétravail imposé compte tenu des circonstances a été considérablement généralisé.

Ainsi, il convient d’indiquer que le contexte exceptionnel épidémique Covid-19 au cours de l’année

2020 a affecté certaines données présentées dans le RSU.

# Chapitre liminaire - Les missions et l’organisation du MTE en 2020

Le remaniement gouvernemental du 6 juillet 2020 a conduit à la création du ministère de la mer et à la modification des périmètres respectifs du MTE et du MCTRCT.

Pour mener à bien ses missions, les agents du ministère sont répartis au sein d'un réseau de directions, de directions générales, de services techniques centraux, de services à compétence nationale et de services déconcentrés.

## L’administration centrale

L’administration centrale a significativement évolué en 2019 en réponse à la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail.

**a) Le Secrétariat général (SG)**

Le secrétariat général assiste les trois ministres pour l’administration de chacun des ministères. Il veille au bon fonctionnement de l’ensemble des ministères, assure la cohérence de l’action ministérielle en coordonnant l’action des services et le rôle de garant de la continuité administrative.

Le secrétariat général porte une réflexion prospective en matière d’évolution et de modernisation des services, participe à leur évaluation, veille à garantir la cohésion de l’organisation ministérielle en lien avec les évolutions des politiques publiques. Dans ce rôle, il accompagne et apporte son soutien à l’ensemble des deux ministères pour leur permettre de mettre en œuvre les nouveaux impératifs de l’action publique.

Il assure le pilotage et la coordination des ressources humaines et des moyens budgétaires. Il œuvre pour améliorer la qualité de ses services et offrir un accompagnement optimal à tous.

À cette fin, il dirige les activités des directions et services qui composent le secrétariat général :

- 5 directions (affaires européennes et internationales, juridiques, communication, ressources humaines, affaires financières) ;

- 3 services (pilotage et évolution des services ; numérique ; défense et sécurité).

- 2 délégations (ministérielle à l’accessibilité ; aux cadres dirigeants).

**La Direction des affaires européennes et internationales (DAEI)**

La Direction des affaires européennes et internationales assure la coordination générale des affaires européennes et internationales des ministères et des établissements publics placés sous leur tutelle.

Elle coordonne les positions des ministères dans les instances chargées d’élaborer la position de la France sur les questions européennes et internationales et organise leur représentation auprès des organisations internationales et des institutions européennes.

Elle est associée au suivi de la mise en œuvre par les ministères des engagements souscrits par le Gouvernement dans le cadre des institutions européennes et à la transposition de la législation européenne.

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

La Direction des affaires juridiques exerce une fonction d’animation, de conseil, d’expertise et d’assistance juridique auprès des directions et services d’administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics sous tutelle des ministères.

Elle est consultée sur les projets de textes législatifs ou réglementaires et assure le suivi des procédures d’adoption de ces textes.

Elle traite le contentieux de niveau central des ministères et représente les ministres devant les juridictions.

Elle assure la diffusion des connaissances juridiques et coordonne l’intervention des conseils juridiques.

La DAJ est un lieu où s’expriment la diversité et l’unité des ministères au travers de nombreux dossiers appelant un traitement conjoint des spécialistes de l’environnement, des transports, de l’énergie ou de l’urbanisme.

**La Direction de la communication (DICOM)**

La DICOM élabore, coordonne et met en œuvre la politique d'information et de communication des ministères. Elle organise et met en œuvre la communication externe du ministère en veillant à sa cohérence d'ensemble. Elle coordonne la communication des organismes placés sous la tutelle ou l'autorité du ministre lorsque ceux-ci concourent aux politiques ministérielles. En liaison avec le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité, elle élabore et développe le dispositif ministériel de gestion de la communication de crise. Elle est l'interlocuteur du service d'information du Gouvernement pour la coordination de la communication gouvernementale. Elle est responsable de la communication interne des ministères et veille à ce titre à répondre aux besoins d'information des agents sur l'ensemble des champs d'action ministériels.

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

Elle élabore le plan national de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et en conduit la mise en œuvre. Elle élabore le budget du personnel du pôle ministériel, en effectifs et en crédits, et en assure la mise en place, sauf pour les personnels gérés par la direction générale de l'aviation civile. Elle anime et coordonne les parcours professionnels. Elle met en œuvre la politique de modernisation des statuts des personnels et élabore les statuts particuliers auxquels ils sont soumis, à l'exception des personnels gérés par la direction générale de l'aviation civile. Elle organise les recrutements et les mobilités des personnels. Elle coordonne la politique de conseil et d'orientation des agents. Elle élabore le plan national annuel de formation et le document d'orientation à moyen terme de la formation professionnelle, et les met en œuvre. Elle coordonne et anime les services en charge du développement des compétences et de la formation professionnelle, et oriente leur activité. Elle élabore et coordonne la politique de formation initiale et continue des personnels.

Elle contribue à l'élaboration du référentiel managérial, de la politique d'évaluation et en coordonne la mise en œuvre, de la politique d'accompagnement des services et des cadres et met en œuvre les missions de diagnostics et d'appui en ressources humaines.

Elle coordonne les fonctions ressources humaines du pôle ministériel et, en collaboration avec le service du pilotage et de l'évolution des services, des établissements placés sous tutelle ministérielle. Elle est chargée des politiques sociales. Elle conduit l'action des ministères en matière d'organisation et de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, et de prévention des risques professionnels. Elle conduit la politique d'emploi, pour les ministères, des travailleurs handicapés. Elle instruit les dossiers relatifs aux droits à pension des agents et concourt à la mise en œuvre du droit à l'information sur les retraites. Elle assure la gestion administrative et la paye des personnels, à l'exception de ceux qui sont gérés par la direction générale de l'aviation civile et de ceux dont la gestion ou la paye est déconcentrée. Elle est chargée des relations sociales et anime le dialogue social national. Elle assure la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information des ressources humaines. Elle assure la coordination des ressources humaines de l'administration centrale et la gestion de proximité du secrétariat général. Elle pilote la politique ministérielle en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**La Direction des affaires financières (DAF)**

La direction des affaires financières assiste la secrétaire générale dans ses fonctions de responsable de la fonction financière ministérielle. Elle est responsable du pilotage de la programmation, de la préparation et de l'exécution du budget des ministères en dépenses et en recettes. Elle programme et gère les moyens budgétaires du programme soutien du pôle ministériel.

Elle assure le pilotage financier des opérateurs et celui du volet fiscal ministériel des projets de lois de finances.

Elle tient la comptabilité de l'ordonnateur et assure les activités budgétaires et comptables mutualisées. Elle est la référente ministérielle en matière de réglementation financière et s'assure de la mise en œuvre des dispositifs de contrôle interne dans le cadre d'une politique de conformité financière.

Elle est la correspondante ministérielle de la Cour des comptes. Elle organise l'ensemble du soutien de l'administration centrale et des cabinets ministériels. Elle anime et coordonne la politique des achats du ministère de manière écoresponsable et socio-responsable. Elle est responsable de la passation des marchés du secrétariat général, des marchés mutualisés et des marchés qui lui sont confiés par délégation des directions d'administration centrale.

Elle élabore et met en œuvre la politique documentaire et d'archivage dans les services.

**Le Service du pilotage et de l’évolution des services (SPES)**

Le service du pilotage et de l’évolution des services élabore la stratégie de transformation de l’ensemble des services du pôle ministériel, et des opérateurs sous sa tutelle, et en coordonne la mise en œuvre. Il conduit la mise en œuvre de la réforme de l’État pour les ministères, qu’il représente dans les instances interministérielles concernées. Il conduit les réflexions relatives aux missions des ministères et de ses établissements publics, coordonne l’élaboration des propositions relatives à leur évolution et contribue à leur mise en œuvre. Il promeut les méthodes innovantes.

Il veille à la qualité des relations qu’entretiennent l’administration centrale et les services déconcentrés.

Il est garant de la mise en œuvre des instructions du Premier ministre relatives à l’élaboration et à la diffusion des circulaires et veille à assurer leur application de façon cohérente. En liaison avec les ministères compétents et avec les services concernés des ministères, il coordonne la fixation des objectifs et la définition des moyens des services déconcentrés, suit leur action et participe à leur évaluation. À ce titre, il conduit le dialogue de gestion. Il définit les modalités d’évaluation de la performance et du contrôle de gestion dans les services, en coordonne la mise en place et en assure le pilotage national.

Il coordonne la tutelle des établissements publics. Il élabore et coordonne la politique qualité des ministères. Il est associé à la définition des orientations du réseau des organismes scientifiques et techniques des ministères. Il promeut et accompagne les transformations vers une culture partagée du développement durable et de la transition écologique et solidaire. Il assure la tutelle de l’École nationale des ponts et chaussées et de l’École nationale des travaux publics de l’État et pilote l’activité de l’École nationale des techniciens de l’équipement. Il élabore la politique d’accompagnement et de transformation des pratiques managériales. Il établit et propose la politique immobilière, foncière et patrimoniale des ministères et coordonne sa mise en œuvre.

**Le service du numérique (SNUM)**

Créé en 2019, le service du numérique initie et accompagne la transformation numérique du pôle ministériel Il favorise l'évolution des pratiques numériques et en assure la gouvernance. Il veille à la mise en œuvre de la stratégie qu'il a définie. Il s'assure de la qualité des produits et des services et conduit l'évolution du schéma d'urbanisation, dont il est garant, selon la logique de l'Etat plateforme.

En lien avec l'administrateur ministériel des données, il contribue à la valorisation du patrimoine des données des ministères et des établissements publics placés sous leur tutelle.

Il assure la veille et la prospective sur les technologies émergentes et conduit les actions d'innovation.

Il appuie le service du pilotage et de l'évolution des services et la direction des ressources humaines, notamment pour évaluer les effets de la transformation numérique sur l'organisation des services, pour traiter les questions relatives à la promotion des méthodes innovantes et à l'accompagnement du changement liées au numérique, ainsi que pour développer et valoriser les compétences.

Sous le contrôle du haut fonctionnaire de défense et de sécurité, il élabore et met en œuvre la politique de sécurité des systèmes d'information.

Il accompagne les directions et services des ministères pour l'élaboration, le déploiement, le maintien et l'évolution de leurs produits numériques, ainsi que pour la transformation des politiques publiques liées au numérique.

Il industrialise et sécurise le socle technique et les plateformes d'infrastructure.

**Le Service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité (SHFDS)**

Le Service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité (jusque fin 2019 dénommé service de défense, de sécurité et d’intelligence économique) assiste la Secrétaire générale dans l’exercice de ses missions de défense, de sécurité et d’intelligence économique.

Il prépare la politique de défense et de sécurité dans l’ensemble des domaines relevant de la compétence des ministères, organise et contrôle sa mise en œuvre.

Il organise l’inventaire des moyens relevant des ministères mobilisables en situation de crise ou de défense et leurs conditions de mobilisation. Il veille aux conditions d’organisation des transports de défense.

Il est chargé de l’application des dispositions relatives à la sécurité de défense, à la protection du secret et à la protection du patrimoine scientifique et technique, ainsi que des dispositions relatives à la sécurité des systèmes d’information.

Il met en œuvre le dispositif ministériel de veille opérationnelle et d’alerte et s’assure de son articulation avec le dispositif interministériel existant.

Il met en œuvre les mesures et la veille intéressant l’intelligence économique. Il participe à la continuité des communications gouvernementales.

En outre, il veille à l’élaboration et à l’application de procédures appropriées d’inspection et de contrôle dans ses domaines d’attributions.

**La Délégation ministérielle à l’accessibilité (DMA)**

La Délégation ministérielle à l’accessibilité a pour mission de coordonner les actions des ministères dans les différents domaines concernés par l’accessibilité : transports (terrestres, maritimes et aériens), cadre bâti, voirie, espaces publics, bâtiments ou équipements recevant du public.

Pour son action, la DMA s’appuie sur le réseau scientifique et technique des ministères et sur le réseau des correspondants « Accessibilité » des Directions départementales des territoires (et de la mer) (DDT(M)).

Actrice de la conférence nationale du handicap, elle veille à la mise en œuvre des engagements gouvernementaux.

Elle participe activement à l’animation de l’observatoire interministériel de l’accessibilité.

**La délégation aux cadres dirigeants (DelCD)**

La délégation aux cadres dirigeants pilote les relations avec le secrétariat général du gouvernement relatif aux cadres dirigeants. Elle administre le vivier ministériel de cadres dirigeants de l’État. Elle exploite le vivier des cadres dirigeants des ministères et prend en charge la chaîne administrative des nominations que la secrétaire générale propose aux ministres.

Elle organise également les procédures d’élaboration des objectifs des directeurs généraux et directeurs d’administration centrale et de leur évaluation ; elle organise les procédures d’évaluation et d’harmonisation indemnitaire des dirigeants des services déconcentrés relevant des ministères.

**b) Le Commissariat général au développement durable (CGDD)**

Le commissariat général au développement durable est chargé de l'élaboration, de l'animation et du suivi de la stratégie nationale de développement durable, qui doit être mise en œuvre au travers de l'ensemble des politiques publiques ainsi qu'au travers des actions de tous les acteurs socio-économiques.

Le commissariat général au développement durable assure le secrétariat du Conseil national de la transition écologique.

Il veille à l'intégration de l'environnement dans les plans, programmes et projets et, à ce titre, apporte son soutien au Conseil général de l'environnement et du développement durable dans ses fonctions d'autorité environnementale.

Il prépare les choix stratégiques afférents aux politiques publiques des ministères en matière de développement durable. Pour ce faire, il anime et coordonne la réflexion économique des ministères. Il évalue les conséquences de l'ensemble des politiques publiques des ministères en termes de développement durable et en particulier leurs effets sur l'environnement. Il est chargé, en lien avec le secrétariat général et en appui aux directions régionales du pôle ministériel, de la supervision globale des données sur le logement, l'énergie, les transports, l'environnement ainsi que de l'évaluation et de la mobilisation des moyens nécessaires pour le développement de la mise à disposition de ces données à des fins de connaissance, d'étude, de recherche et d'évaluation.

Le commissaire général au développement durable préside, en qualité de délégué interministériel au développement durable, le comité des hauts fonctionnaires au développement durable, et coordonne au nom du Premier ministre l'action des administrations de l'État pour l'atteinte des objectifs de développement durable. Il est le superviseur des données du ministère et le secrétaire permanent du conseil national de l'information géographique. Il veille à l'élaboration et à la diffusion de l'information statistique dans le respect de l'indépendance professionnelle du service des données et études statistiques.

**c) Les directions générales**

**La Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)**

La Direction générale de l’énergie et du climat a pour mission d’élaborer et de mettre en œuvre la politique relative à l’énergie, aux matières premières énergétiques, ainsi qu’à la lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique.

Elle met en œuvre les mesures de contrôle et de répartition des produits et matières premières énergétiques.

Elle veille à la bonne exécution des missions de service public dans le domaine de l’énergie.

Elle coordonne, en concertation avec les associations, les partenaires économiques et sociaux, et avec l’appui de l’ensemble des ministères concernés, la préparation et la réalisation du programme français de prévention et d’adaptation en matière de changement climatique.

**La Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM)**

La Direction générale des infrastructures des transports et de la mer élabore et met en œuvre les orientations de la politique multimodale des transports terrestres, maritimes et fluviaux, dans le respect des principes du développement durable. Elle définit les orientations en matière de politique des déplacements. Elle assiste le ministre pour ses relations avec les collectivités territoriales et les établissements publics organisateurs ou prestataires de transport, ainsi que pour ses relations avec les entreprises de transports ou gestionnaires d’infrastructures.

Elle définit en association avec ces collectivités les normes et règles techniques adaptées à la spécificité de chacun des réseaux d’infrastructures.

Elle exerce, pour le compte du ministre en charge des transports, la tutelle de l’agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF).

Au travers de la délégation à la mer et au littoral (DML), elle est chargée de coordonner l’action des directions d’administration centrale dans les politiques relatives à la mer et au littoral et contribue à l’action interministérielle dans ces domaines. Elle identifie les sujets émergents relatifs à la mer et au littoral en vue d’assurer leur prise en compte par les services du ministère.

Elle met en œuvre les contrôles pour la protection de l’environnement marin et de la ressource halieutique dans le cadre de l’action de l’État en mer.

Elle exerce, pour le compte du ministre en charge des transports, la tutelle de différents établissements publics dont Voies Navigables de France (VNF), l’école nationale supérieure maritime (ENSM) et l’établissement national des invalides de la marine (ENIM).

Quatre services d’administration centrale lui sont rattachés : le centre d’études des tunnels (CETU), le service technique des remontées mécaniques et des transports guides (STRMTG), l’armement des phares et balises (APB) et l’école nationale de sécurité et d’administration de la mer (ENSAM). Le centre national des ponts de secours (CNPS) a rejoint le CEREMA le 1er janvier 2021.

Elle assure le secrétariat du Conseil national de la mer et des littoraux.

**La Direction générale de l'aviation civile (DGAC)**

La Direction générale de l’aviation civile élabore et met en œuvre les orientations en matière d’aviation civile dans le respect des principes du développement durable. A ce titre, elle est notamment chargée du transport aérien, des infrastructures et de la régulation économique, de la navigation aérienne et de la sécurité.

Elle a un rôle d’expert dans les domaines de la recherche et de l’industrie aéronautique civile.

**La Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)**

La Direction générale de l’aménagement, du logement et de la nature est placée sous l’autorité conjointe du ministère de la transition écologique et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

Elle est au service de la qualité des territoires et de leurs habitants, que ces territoires soient terrestres ou marins, métropolitains ou ultramarins, ordinaires ou extraordinaires, urbains ou ruraux.

Elle élabore, anime et évalue les politiques de l’urbanisme, de la construction, du logement, des paysages, de la biodiversité, de l’eau et des substances minérales non énergétiques. Elle veille aux conditions de leur mise en œuvre sur les territoires.

Elle assure le secrétariat du plan urbanisme, construction et architecture, et par voie de conséquence, le secrétariat du programme de recherche et d’expérimentation dans le domaine du bâtiment.

Fin 2019 a été amorcé, avec la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), un travail de réflexion sur l’organisation et les méthodes de travail de la DGALN pour de prochaines évolutions.

**La Direction générale de la prévention des risques (DGPR)**

La Direction générale de la prévention des risques élabore et met en œuvre des politiques relatives à la connaissance, l’évaluation, la prévention et la réduction des pollutions chimiques, biologiques ou radioactives mais aussi aux diverses atteintes à l’environnement (bruit notamment).

Elle est également chargée de coordonner la prévention de tout autre forme de risques : naturelles, liées à l’activité humaine, hydrauliques (inondations, crues...).

Enfin, elle prend en compte les conditions d’évaluation de la qualité écologique des sols et de l’atmosphère, la gestion des déchets (prévention, valorisation et traitement), et l’évaluation des risques que représentent les OGM pour la santé et l’environnement.

**d) Un Conseil général, une inspection générale et des structures interministérielles**

**Le Conseil général de l’environnement et du développement durable (CGEDD)**

Le Conseil général de l’environnement et du développement durable est chargé de conseiller le gouvernement dans les domaines de l’environnement, des transports, du bâtiment et des travaux publics, de la mer, de l’aménagement et du développement durable des territoires, du logement, de l’urbanisme, et du changement climatique.

Dans ce cadre, il mène les missions d’expertise, d’audit, d’étude, d’évaluation, d’appui et de coopération internationale que lui confie le gouvernement.

Il est également chargé d’une mission d’inspection générale portant sur la régularité, la qualité et l’efficacité de l’action des services de l’État placés sous l’autorité du ministre de la transition écologique et solidaire et du ministre de la cohésion des territoires, ainsi que des établissements publics placés sous leurs tutelles.

Le CGEDD exerce aussi une mission spécifique lorsqu’il siège en formation d’autorité environnementale.

En 2020 a été créé, au sein du CGEDD, le bureau d'enquêtes et d'analyses sur les risques industriels.

**L’Inspection générale des affaires maritimes (IGAM)**

L’Inspection générale des affaires maritimes, placée sous l’autorité directe de la ministre de la transition écologique, effectue les missions d’inspection, d’audit, d’expertise et d’études dans le domaine maritime et pour le secteur des pêches et cultures marines.

Elle exerce en leur nom une mission d’inspection générale qui porte sur la régularité, la qualité et l’efficacité de l’action des services ayant compétence dans les domaines de la mer, et une mission de conseil pour le fonctionnement des services.

Elle s’assure de la régularité des opérations conduites par les personnes que la loi, le règlement ou les stipulations d’une convention placent sous leur tutelle ou leur contrôle. Elle procède aux missions d’expertise, d’étude, d’audit, d’évaluation et de coopération internationale que les ministres lui confient.

**La Délégation interministérielle à l’hébergement et à l’accès au logement (DIHAL)**

La Délégation interministérielle à l’hébergement et à l’accès au logement, placée auprès du Premier ministre, est fonctionnellement rattachée au ministère en charge du logement et de l’habitat durable.

Elle coordonne et suit la mise en œuvre du chantier national prioritaire pour l’hébergement et l’accès au logement des personnes sans abri ou mal logées.

Elle anime le pôle national de lutte contre l’habitat indigne et assure notamment l’appui au renforcement des structures de travail départementales de lutte contre l’habitat indigne.

Elle assure le secrétariat général du comité interministériel pour le développement de l’offre de logement et prépare les travaux et délibérations de ce comité. Elle veille à ce titre à la cohérence entre les orientations définies par le comité et celles qui sont arrêtées en matière de construction et d’urbanisme.

**Le Commissariat général à l’égalité des territoires (CGET)**

Au 1er janvier 2020, le CGET a fusionné avec l’établissement public national d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux, l’agence du numérique (à l'exception des agents employés à la mission French Tech) au sein de l’Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT).

**Les données présentées sont fournies par les services de la DRH notamment le bureau des effectifs (SG/DRH/PPS1), le bureau de l’action médico-sociale et de la prévention en administration centrale (SG/DRH/CRHAC2) et par l’ensemble des bureaux des ressources humaines des directions d’administration centrale.**

# Chapitre 1 - Les conditions générales d’emplois

## Les effectifs de l’administration centrale

Les données sont issues du SIRH (RenoiRH) des MTES/MCTRCT ainsi que des données des ministères extérieurs (MEXT) à la date du 31/12/2020 (selon l’extraction de mai 2021), consolidées avec des données du CEIGIPEF pour le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

**Les périmètres**

Au titre du RSU 2020, les périmètres étudiés sont :

* Les effectifs en fonction : les agents contribuant aux politiques ministérielles. La différence entre ces effectifs en fonction et les effectifs rémunérés porte notamment sur les agents mis à disposition entrantes gratuites, qui contribuent à l’activité ministérielle, sans être sous plafond d’emploi ministériel.
* Les effectifs rémunérés : Un agent est considéré comme rémunéré par le ministère, ou encore sous plafond d’emploi des ministères, lorsqu’il fait partie des effectifs inscrits sur le budget général des ministères, complétés par les transferts en gestion entrants (personnels payés par les MTES/MCTRCT travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du Préfet).

Les agents sur ce périmètre sont comptabilisés soit en :

* ETPE (équivalent temps plein emploi) : cela signifie qu’un agent travaillant par exemple à temps partiel à 50 % compte pour 0,5 ETPE ;
* Effectifs physiques de l'ETPE (représentent 1 effectif physique pour chaque agent avec un ETPE supérieur à zéro),
* ETP annuel : un agent à temps partiel à 50% sur l’année complète compte pour 0,5 ETP annuel, alors qu’un agent à temps partiel à 50% sur 6 mois compte pour 0,25 ETP annuel.
* Effectif physique : les agents comptabilisés en agents physiques sont comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail et quelle que soit leur position administrative (cf. PNA, disponibilité, détachement, etc). Parmi ces agents, tous ne consomment pas le plafond d’emplois des MTES/MCT.

Les services de l’administration centrale étudiés sont les suivants :

* Cabinets des ministères MTES/MCTRCT ;
* Commissariat général au développement durable (CGDD) ;
* Conseil général de l’environnement et du développement durable (CGEDD) ;
* Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) ;
* Direction générale de l’aménagement, du logement et de la nature (DGALN) ;
* Direction générale de l’énergie et du climat (DGEC) ;
* Direction générale des infrastructures, de transports et de la mer (DGITM) ;
* Direction générale de la prévention des risques (DGPR) ;
* Secrétariat général (SG).

**Précisions complémentaires**

Dans l’édition 2010-2011 du rapport annuel sur l’état de la fonction publique, la catégorie A+ désigne l’ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l’indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors-échelle B (HEB), c’est-à-dire les corps ou emplois dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Cette définition s’applique aux agents titulaires et, par extension, aux non-titulaires des ministères et de leurs établissements publics administratifs appartenant à ces corps.

À ce premier critère vient s’ajouter un critère supplémentaire pour définir l’appartenance d’un corps ou d’un emploi à la catégorie A+ : le corps ou l’emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non pas B). En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n’est pas atteint. Cela conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs de recherche et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Pour le bilan social des ministères MTES/MCT/MM, les corps suivants sont donc considérés comme étant de catégorie A+ :

* Administrateurs civils (AC) ;
* Architectes urbanistes de l’État (AUE) ;
* Administrateurs des affaires maritimes (AAM) ;
* Directeurs de recherche (DR) ;
* Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) ;
* Inspecteurs de l’administration du développement durable (IADD) ;
* Emplois fonctionnels supérieurs.

Autres corps hors ministère de catégorie A+ :

* Ingénieurs des mines (IM) ;
* Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV) ;
* Emplois fonctionnels supérieurs.

**NB : selon les requêtes, le traitement des arrondis peut conduire à une différence de quelques unités entre les tableaux et/ou dans les sous totaux et totaux.**

1. ***Les ETP***

*BDS FPE 004 ter Répartition des effectifs par type de service en ETP (arrondi)*

**L’ensemble des données relatives aux effectifs sont produites par le bureau des ressources humaines.**

Périmètre : personnels consommant le plafond d’emplois des ministères au 31/12/2020

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Total  juin 2021** | **Femmes 2020** | **Hommes 2020** | **Total général 2020** | Rappel 2019 | Evolution 2020/2019 |
| CABINETS |  | 138,1 | 59 | **197,1** | 232,2 | -15,1% |
| IGAM | 9 | 5 | 4 | **9** | 9 | 0,0% |
| CGDD | 406,1 | 212,8 | 196,1 | **408,9** | 346,3 | 18,1% |
| CGEDD\* | 241,6 | 103,1 | 136,5 | **239,6** | 234,2 | 2,3% |
| CMVRH | 262,7 | 173,2 | 95,9 | **269,1** | 271,8 | -1,0% |
| DGALN | 557,5 | 332,6 | 233,2 | **565,8** | 567,1 | -0,2% |
| DGEC | 268,1 | 128,5 | 137,4 | **265,9** | 240 | 10,8% |
| DGITM | 600 | 266,34 | 338,7 | **605,04** | 596,8 | 1,4% |
| DGPR | 246,3 | 132 | 113,1 | **245,1** | 254,2 | -3,6% |
| SG | 1665,5 | 856,6 | 789 | **1645,6** | 1 826,70 | -9,9% |
| **Total général** | **4256,8** | 2348,24 | 2102,9 | **4451,14** | 4 578,30 | -2,8% |
| Rappel 2019 |  | 2 436,70 | 2 141,70 | 4 578,40 |  |  |

\*BOP central, hors MIGT (Avec MIGT le CGEDD = 260 ETP, dont 118 femmes et 142,9 hommes)

Le recueil des règles de la comptabilité budgétaire de l’Etat recense les positions des agents consommant des emplois.

La consommation d’emplois (sous plafond LFI) ne comprend pas notamment :

- les agents en congé parental,

- ceux en position de disponibilité,

- les détachements sortants,

- les agents mis à disposition,

- les vacataires,

- les agents en congés de longue maladie…

En 2020, l’administration centrale comptait 4 451 agents (en ETP) au 31/12/2020 (2 348 femmes et 2 103 hommes).

L’administration centrale voit ses effectifs diminuer de 127 ETP en 2020 (-92 ETP en 2019), soit – 2,8 % sur le même périmètre.



D’une année sur l’autre, le personnel masculin reste essentiellement prédominant à la DGITM et au CGEDD. A l’inverse, les effectifs féminins sont très fortement majoritaires au bureau des Cabinets.

La répartition femme/homme en administration centrale reste sensiblement la même aux années précédentes, soit 53% de femmes. La proportion des femmes est quasiment identique à 2019, avec un taux d’effectif masculin qui tend à s’égaliser avec celui des femmes.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Femmes 2020** | **Hommes 2020** | **Femmes 2019** | **Hommes 2019** |
| CABINETS | 70% | 30% | 71% | 29% |
| CGDD | 52% | 48% | 56% | 44% |
| CGEDD | 43% | 57% | 45% | 55% |
| CMVRH | 64% | 36% | 66% | 34% |
| DGALN | 59% | 41% | 60% | 40% |
| DGEC | 48% | 52% | 53% | 47% |
| DGITM | 44% | 56% | 45% | 55% |
| DGPR | 54% | 46% | 52% | 48% |
| SG | 52% | 48% | 50% | 50% |
| **Total général** | 53% | 47% | 53% | 47% |

On note une évolution à la baisse du taux d’effectif féminin au CGDD bien que toujours majoritaire et à la DGEC.

1. ***Le taux de vacance***

**Taux de vacance en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2020**

Pour information : vacance en positif / sureffectif en négatif.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **31/12/2020** | | | **31/12/2019** | | |
| **Vacance en ETP** | **Taux de vacance** | **Vacance en ETP** | | **Taux de vacance** |
| CGDD | 21,5 | 5% | 9,1 | | 2,1% |
| CGEDD | -3,6 | -1,5% | -7,5 | | -3,1% |
| CMVRH | 0 | 0% | 4,7 | | 1,6% |
| DGALN | 21,7 | 4% | 10,1 | | 1,7% |
| DGEC | -8,2 | -3,2% | 2 | | 0,8% |
| DGITM | 53,66 | 8% | 30,4 | | 4,6% |
| DGPR | -2,9 | -1% | -7,3 | | -3% |
| SG | 7 | 0,4% | 32,4 | | 1,9% |
| **Total général** | 89,16 | -3% | 73,9 | | 1,7% |

**En 2020 :**

Le taux de vacance général augmente de 0,3 point par rapport à 2019 (1,7% en 2019 à 2% en 2020).

Le taux de vacance augmente pour la DGITM, le CGDD et la DGALN ; tendance qui se poursuit en 2021 pour la DGITM.

À l’inverse, il diminue pour CMVRH et le SG.

Le sureffectif de la DGEC augmente et celui du CGEDD et de la DGPR se réduit.

Le CMVRH affiche un taux de vacances à la cible pour l’année 2020.



1. ***Les effectifs physiques***

*BDS FPE 004 Répartition des effectifs par service en effectifs physiques*

**L’ensemble des données relatives aux effectifs sont produites par les bureaux des ressources humaines.**



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Femmes 2020** | **Hommes 2020** | **Total général 2020** |
| CABINETS | 139 | 59 | 198 |
| IGAM | 5 | 4 | 9 |
| CGDD | 218 | 199 | 417 |
| CGEDD\* | 129 | 154 | 283 |
| CMVRH | 183 | 97 | 280 |
| DGALN | 344 | 237 | 581 |
| DGEC | 132 | 137 | 269 |
| DGITM | 271 | 343 | 614 |
| DGPR | 135 | 114 | 249 |
| SG | 876 | 799 | 1 675 |
| **Total général** | 2 432 | 2 143 | 4 575 |

\*Dont MIGT

En 2020, les femmes représentent 53% des effectifs physiques. Elles sont toujours majoritaires au SG, au bureau des Cabinets, CMVRH et à la DGALN. A contrario, les hommes sont majoritaires au CGEDD et à la DGITM.

En effectifs physiques :



Les effectifs physiques par catégorie :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **IGAM\*** | **CAB** | **SG** | **CMVRH** | **DGALN** | **DGEC** | **DGPR** | **DGITM** | **CGDD** | **CGEDD** | **TOTAL** |
| A+/A | Femmes | 1 |  | 416 | 66 | 238 | 86 | 84 | 143 | 133 | 80 | **1247** |
| Hommes | 2 |  | 410 | 42 | 210 | 120 | 100 | 288 | 146 | 143 | **1461** |
| B | Femmes | 2 |  | 260 | 85 | 55 | 22 | 27 | 61 | 51 | 27 | **590** |
| Hommes | 1 |  | 234 | 46 | 21 | 17 | 9 | 43 | 41 | 5 | **417** |
| C | Femmes | 2 |  | 200 | 32 | 51 | 24 | 24 | 67 | 34 | 22 | **456** |
| Hommes | 1 |  | 155 | 8 | 6 | 0 | 5 | 11 | 12 | 6 | **204** |
| OPA | Femmes | 0 |  |  | 0 | 0 | 0 |  | 0 | 0 |  | **0** |
| Hommes | 0 |  |  | 1 | 0 | 0 |  | 1 | 0 |  | **2** |
| **Total** | **Femmes** | **5** | **139** | **876** | **183** | **344** | **132** | **135** | **271** | **218** | **129** | **2432** |
| **Hommes** | **4** | **59** | **799** | **97** | **237** | **137** | **114** | **343** | **199** | **154** | **2143** |
| **TOTAL** | | **9** | **198** | **1675** | **280** | **581** | **269** | **249** | **614** | **417** | **283** | **4575** |

Les OPA sont intégrées au sein des corps pour le SG ; ils sont au nombre de 18.

1. ***Les effectifs « en fonction » par statut d’emploi***

Source PPS1

Les effectifs en fonction comprennent :

- les effectifs payés au 31 décembre sur le plafond d’emplois du ministère ;

- les effectifs en MAD ou affectés entrant dans le ministère, hors plafond (remboursement sur titre 2 hors plafond, ou titre 3, ou sans remboursement) ;

- les effectifs en MAD ou affectés sortant du ministère, imputés sur le plafond (remboursement sur titre 2 ou sans remboursement)

Sont compris notamment certains agents dont les :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| AF AD |  |  | 16 |
| DE stage scola avant tit |  |  | 12 |
| DES adm/EPA pension |  |  | 90 |
| DES D85-986 A14-1 |  |  | 2 |
| DES stage scola avant tit |  |  | 4 |
| DS adm/EPA pension |  |  | 1 |
| DTS D85-986 A14-1 |  |  | 4 |
| MADS gratuite auprès adm./EPA Etat |  |  | 26 |
| MADS gratuite inst. Ou org. UE |  |  | 1 |
| MADS rembt auprès adm./EPA Etat |  |  | 7 |
| PNA entrante/sortante |  |  | 2 |
| PNA sortante payée |  |  | 10 |
| PNAS NON PAYEE |  |  | 4 |

*BDS FPE 004 effectifs physiques* ***en fonction*** *par statut d’emploi et catégorie au 31 décembre*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Cat A+ | | Total Cat A+ | Cat A | | Total Cat A | Cat B | | Total Cat B | Catégorie C | | Total Cat C | OPA | | Total OPA | Total général | | | |
|  | Fondement juridique de recrutement | F | H |  | F | H |  | F | H |  | F | H |  | F | H |  | F | H |  |
| Fonctionnaire sur emploi permanent | . | 204 | 388 | 592 | 892 | 893 | 1 785 | 594 | 407 | 1 001 | 503 | 191 | 694 |  |  |  | 2 193 | 1 879 | 4 072 |
| Contractuel sur emploi permanent | Article 4 | 1 |  | 1 | 155 | 131 | 286 | 29 | 16 | 45 | 72 | 58 | 130 |  |  |  | 257 | 205 | 462 |
|  | Article 6 |  |  |  |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 |
|  | Article 6 quinquies |  |  |  |  |  |  | 2 |  | 2 |  |  |  |  |  |  | 2 |  | 2 |
|  | Article 82 |  |  |  | 32 | 24 | 56 | 4 |  | 4 |  |  |  |  |  |  | 36 | 24 | 60 |
| Contractuel sur emploi non permanent | Article 7bis |  |  |  |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 |
| Apprenti | Apprentis |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 30 | 19 | 49 |  |  |  | 30 | 19 | 49 |
| Militaires | . | 9 | 37 | 46 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 9 | 37 | 46 |
| Ouvriers d'Etat | . |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 17 | 19 | 2 | 17 | 19 |
| Total général |  | 214 | 425 | **639** | 1 079 | 1 050 | **2 129** | 629 | 423 | **1 052** | 605 | 268 | **873** | 2 | 17 | **19** | 2 529 | 2 183 | **4 712** |

*BDS FPE 004 effectifs physiques* ***en fonction*** *par statut d’emploi et corps et catégorie au 31 décembre*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Cat A+** | | | **Total Cat A+** | | **Cat A** | | **Total Cat A** | **Cat B** | | **Total Cat B** | **Cat C** | | **Total Cat C** | **OPA** | | **Total OPA** |  |  | **Total général** | |
| **Corps** | **F** | **H** | |  | | **F** | **H** |  | **F** | **H** |  | **F** | **H** |  | **F** | **H** |  | **F** | **eH** |  | |
| Adjoints administratifs des administrations de l'Etat | | |  | |  |  |  |  |  |  |  | 475 | 97 | 572 |  |  |  | 475 | 97 | 572 |
| Adjoints techniques des administrations de l'Etat |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  | 14 | 90 | 104 |  |  |  | 14 | 90 | 104 | |
| Administrateurs civils | 38 | 66 | | 104 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 38 | 66 | 104 | |
| Architectes et urbanistes de l'Etat | 14 | 7 | | 21 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 14 | 7 | 21 | |
| Assistants de service social des administrations de l'Etat |  |  | |  | | 2 | 1 | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 1 | 3 | |
| Attachés d'administration de l'Etat |  |  | |  | | 514 | 302 | 816 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 514 | 302 | 816 | |
| Autres corps hors ministère de catégorie A+ | 15 | 34 | | 49 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 15 | 34 | 49 | |
| Autres corps hors ministère de catégorie A |  |  | |  | | 145 | 147 | 292 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 145 | 147 | 292 | |
| Autres corps hors ministère de catégorie B |  |  | |  | |  |  |  | 37 | 20 | 57 |  |  |  |  |  |  | 37 | 20 | 57 | |
| Autres corps hors ministère de catégorie C |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  | 8 |  | 8 |  |  |  | 8 |  | 8 | |
| Chargés d'études documentaires |  |  | |  | | 20 | 4 | 24 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 20 | 4 | 24 | |
| Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat |  |  | |  | | 2 |  | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |  | 2 | |
| Dessinateurs de l'équipement |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  | 4 | 4 |  |  |  |  | 4 | 4 | |
| Emplois fonctionnels | 27 | 45 | | 72 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 27 | 45 | 72 | |
| Infirmiers des administrations de l'Etat |  |  | |  | | 3 |  | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 |  | 3 | |
| Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts | 93 | 209 | | 302 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 93 | 209 | 302 | |
| Ingénieurs des travaux publics de l'Etat |  |  | |  | | 206 | 438 | 644 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 206 | 438 | 644 | |
| Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du DD | 17 | 27 | | 44 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 17 | 27 | 44 | |
| Officiers de port |  |  | |  | |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | |
| Secrétaires d'administration et de contrôle du DD |  |  | |  | |  |  |  | 490 | 187 | 677 |  |  |  |  |  |  | 490 | 187 | 677 | |
| Syndics des gens de mer |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  | 6 |  | 6 |  |  |  | 6 |  | 6 | |
| Techniciens supérieurs du DD |  |  | |  | |  |  |  | 67 | 200 | 267 |  |  |  |  |  |  | 67 | 200 | 267 | |
| Contractuels de catégorie A+ | 1 |  | | 1 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 | |
| Contractuels de catégorie A |  |  | |  | | 187 | 156 | 343 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 187 | 156 | 343 | |
| Contractuels de catégorie B |  |  | |  | |  |  |  | 35 | 16 | 51 |  |  |  |  |  |  | 35 | 16 | 51 | |
| Contractuels de catégorie C |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  | 72 | 58 | 130 |  |  |  | 72 | 58 | 130 | |
| Contractuels de catégorie A |  |  | |  | |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | |
| Ouvriers des parcs et ateliers |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 17 | 19 | 2 | 17 | 19 | |
| Contractuels de catégorie C |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  | 30 | 19 | 49 |  |  |  | 30 | 19 | 49 | |
| Administrateurs des affaires maritimes | 9 | 37 | | 46 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 9 | 37 | 46 | |
|  | **214** | **425** | | **639** | | **1 079** | **1 050** | **2 129** | **629** | **423** | **1 052** | **605** | **268** | **873** | **2** | **17** | **19** | **2 529** | **2 183** | **4 712** | |

*BDS FPE 004 effectifs physiques* ***en fonction*** *par statut d’emploi et par métier et tranche d’âge au 31 décembre*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 15 à 19 ans | | 20 à 24 ans | | 25 à 29 ans | | 30 à 34 ans | | 35 à 39 ans | | 40 à 44 ans | | 45 à 49 ans | | 50 à 54 ans | | 55 à 59 ans | | 60 à 64 ans | | 65 à 69 ans | | plus de 69 ans | Total général | | |
| Statut | Métier | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | F | H | T |
| Fonctionnaire sur emploi permanent | ACHAT |  |  |  |  | 2 | 1 | 1 |  |  |  | 1 | 1 | 5 |  | 3 | 2 |  |  | 1 |  |  |  |  | 13 | 4 | 17 |
| ADMINISTRATION GENERALE |  |  | 1 | 1 | 8 |  | 20 | 8 | 25 | 2 | 32 | 10 | 44 | 14 | 88 | 21 | 91 | 12 | 84 | 8 | 9 | 4 |  | 402 | 80 | 482 |
| AFFAIRES JURIDIQUES |  |  |  |  | 8 | 3 | 5 | 8 | 7 | 5 | 8 | 4 | 9 | 6 | 6 | 2 | 7 | 1 | 3 | 1 |  |  |  | 53 | 30 | 83 |
| COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA |  |  |  |  |  | 1 | 1 |  |  | 1 | 2 |  | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 |  |  |  |  | 12 | 8 | 20 |
| CONTROLE EXTERNE |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  | 1 |  |  |  |  | 2 | 2 | 4 |
| DIPLOMATIE-RELATIONS INTERNATIONALES |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  | 1 |
| EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  | 1 |  |  | 2 |  |  |  | 2 | 2 | 4 |
| ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB |  |  | 17 | 9 | 35 | 37 | 43 | 35 | 52 | 49 | 89 | 64 | 105 | 81 | 75 | 77 | 82 | 79 | 53 | 61 | 5 | 9 |  | 556 | 501 | 1 057 |
| ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE |  |  |  |  | 1 | 2 |  |  |  |  |  | 2 | 2 | 1 |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  |  | 3 | 7 | 10 |
| ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |  | 2 |
| ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE |  |  | 17 | 19 | 6 | 4 | 4 | 3 | 7 | 7 | 9 | 12 | 13 | 17 | 12 | 15 | 7 | 18 | 22 | 22 | 1 | 3 |  | 98 | 120 | 218 |
| FINANCES PUBLIQUES |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  | 1 | 1 |  |  | 2 |  |  |  |  |  |  | 6 | 1 | 7 |
| GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE |  |  |  |  |  | 1 | 2 | 4 | 8 | 3 | 10 | 5 | 14 | 4 | 20 | 11 | 26 | 2 | 15 | 10 | 4 |  |  | 99 | 40 | 139 |
| IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |  | 3 |  | 1 |  | 1 |  |  | 8 | 8 |
| Non renseigné |  |  | 5 | 5 | 30 | 66 | 47 | 56 | 55 | 50 | 85 | 59 | 59 | 58 | 49 | 63 | 76 | 93 | 51 | 82 | 6 | 21 | 1 | 464 | 553 | 1 017 |
| NUMERIQUE ET SI |  |  |  |  | 1 |  | 3 | 12 | 12 | 20 | 13 | 35 | 22 | 64 | 22 | 48 | 26 | 54 | 10 | 44 | 1 | 1 |  | 110 | 278 | 388 |
| RELATION ET SERVICE A L'USAGER |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 |  |  |  | 1 | 5 | 4 | 5 | 6 | 4 | 2 |  | 1 |  | 15 | 16 | 31 |
| RESSOURCES HUMAINES |  |  | 3 |  | 9 | 3 | 18 | 9 | 30 | 7 | 37 | 11 | 56 | 17 | 61 | 28 | 57 | 21 | 28 | 8 |  | 2 |  | 299 | 106 | 405 |
| SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  | 1 | 1 |  | 1 |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  | 5 | 1 | 6 |
| TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE |  |  |  |  | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 6 | 3 | 7 | 6 | 11 | 6 | 24 | 9 | 23 | 8 | 29 |  | 1 |  | 35 | 107 | 142 |
| TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE |  |  |  |  | 2 |  |  | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |  | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 |  |  |  | 16 | 15 | 31 |
| Contractuel sur emploi permanent | ACHAT |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 |
| ADMINISTRATION GENERALE |  |  | 2 |  | 1 |  |  | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 |  | 4 |  | 2 |  | 1 | 1 |  |  |  | 16 | 4 | 20 |
| AFFAIRES JURIDIQUES |  |  |  | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 10 | 6 | 16 |
| COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA |  |  |  |  | 8 | 3 | 8 | 6 | 6 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 |  |  |  |  |  | 33 | 16 | 49 |
| ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB |  |  | 3 | 1 | 15 | 11 | 15 | 10 | 15 | 8 | 8 | 5 | 8 | 8 | 5 | 6 | 7 | 5 | 6 | 6 |  | 2 |  | 82 | 62 | 144 |
| ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE |  |  |  |  | 1 | 1 | 2 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 | 1 | 5 |
| ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE |  |  | 1 |  | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |  |  |  | 2 |  | 3 |  | 1 | 2 | 1 |  |  |  | 7 | 12 | 19 |
| FINANCES PUBLIQUES |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 |
| GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 | 2 | 3 |
| Non renseigné |  |  | 7 | 9 | 18 | 25 | 13 | 16 | 9 | 9 | 21 | 6 | 14 | 8 | 11 | 3 | 13 |  | 8 | 5 | 2 | 1 |  | 116 | 82 | 198 |
| NUMERIQUE ET SI |  |  |  |  |  |  | 2 |  | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |  | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |  | 1 |  | 11 | 10 | 21 |
| RELATION ET SERVICE A L'USAGER |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |
| RESSOURCES HUMAINES |  |  | 2 |  |  |  | 1 |  | 1 |  | 3 |  |  |  |  |  | 1 |  | 2 | 1 |  |  |  | 10 | 1 | 11 |
| SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |
| TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE |  |  |  | 2 |  |  |  | 5 | 1 | 5 |  | 8 |  | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 |  | 1 |  |  |  | 3 | 30 | 33 |
| TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 2 | 2 |
| Contractuel sur emploi non permanent | ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 |
| Ouvriers d'Etat | Non renseigné |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 |  |  |  |  |  | 2 | 14 | 16 |
| RESSOURCES HUMAINES |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  | 2 | 2 |
| TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 |
| Apprenti | Non renseigné | 2 | 3 | 26 | 10 | 2 | 6 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 30 | 19 | 49 |
| Militaires | AFFAIRES JURIDIQUES |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 2 |
| ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB |  |  |  |  | 1 | 2 | 2 | 5 |  |  | 1 | 4 |  | 3 |  | 4 |  | 1 |  |  |  |  |  | 4 | 19 | 23 |
| ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 | 1 | 4 |
| Non renseigné |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 4 |  | 1 | 1 | 5 |  | 1 |  | 2 |  | 1 |  |  |  | 2 | 15 | 17 |
| **Total général** | | **2** | **3** | **85** | **59** | **152** | **175** | **196** | **195** | **242** | **187** | **332** | **243** | **376** | **318** | **380** | **329** | **424** | **337** | **311** | **290** | **28** | **47** | **1** | **2 529** | **2 183** | **4 712** |

1. ***Age moyen des effectifs en fonction sur emploi permanent***

Source : PPS1

*BDS FPE 007 bis âge médian des effectifs d’agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Catégorie A+** | | **Total Catégorie A+** | **Catégorie A** | | **Total Catégorie A** | **Catégorie B** | | **Total Catégorie B** | **Catégorie C** | | **Total Catégorie C** | **OPA** |  | **Total OPA** |  |  | **Total général** |
| **Statut gest** | **F** | **H** |  | **F** | **H** |  | **F** | **H** |  | **F** | **H** |  | **F** | **H** |  | **Moyenne F** | **Moyenne H** |  |
| Fonctionnaire sur emploi permanent | 47,9 | 50,2 | 49,4 | 44,4 | 45,4 | 44,9 | 50,6 | 49,4 | 50,1 | 50,6 | 51,6 | 50,9 |  |  |  | 47,8 | 47,9 | 47,8 |
| Contractuel sur emploi permanent | 59,0 |  | 59,0 | 39,0 | 40,2 | 39,6 | 44,8 | 37,8 | 42,6 | 43,9 | 38,3 | 41,4 |  |  |  | 41,0 | 39,6 | 40,4 |
| Ouvriers d'Etat |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 54,0 | 50,5 | 50,9 | 54,0 | 50,5 | 50,9 |
| Apprenti |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 22,8 | 22,8 | 22,8 |  |  |  | 22,8 | 22,8 | 22,8 |
| Militaires | 35,7 | 42,4 | 41,1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 35,7 | 42,4 | 41,1 |
| **Total général** | **47,4** | **49,6** | **48,8** | **43,4** | **44,6** | **44,0** | **50,3** | **49,0** | **49,8** | **48,4** | **46,7** | **47,9** | **54,0** | **50,5** | **50,9** | **46,7** | **46,7** | **46,7** |

**Pour les contractuels :**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **CDD** |  | **Total CDD** | **CDI** |  | **Total CDI** |  |  | **Total général** |
| **Statut gest** | **Fondement juridique de recrutement gest** | **F** | **H** |  | **F** | **H** |  | **Moyenne F** | **Moyenne H** |  |
| **Contractuel sur emploi permanent** | Article 4 | 37,7 | 35,1 | 36,5 | 48,3 | 47,1 | 47,7 | 40,0 | 37,9 | 39,1 |
|  | Article 6 | | 69,0 | 69,0 |  |  |  |  | 69,0 | 69,0 |
|  | Article 6 quinquies | 31,5 |  | 31,5 |  |  |  | 31,5 |  | 31,5 |
|  | Article 82 | |  |  | 48,4 | 52,5 | 50,1 | 48,4 | 52,5 | 50,1 |
| **Total Contractuel sur emploi permanent** | | **37,6** | **35,3** | **36,6** | **48,3** | **48,9** | **48,6** | **41,0** | **39,6** | **40,4** |
| **Total général** |  | **37,6** | **35,3** | **36,6** | **48,3** | **48,9** | **48,6** | **41,0** | **39,6** | **40,4** |

.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15 à 19 ans | 20 à 24 ans | 25 à 29 ans | 30 à 34 ans | 35 à 39 ans | 40 à 44 ans | 45 à 49 ans | 50 à 54 ans | 55 à 59 ans | 60 à 64 ans | 65 à 69 ans |
| 0,1% | 3,1% | 6,9% | 8,3% | 9,1% | 12,2% | 14,7% | 15,0% | 16,2% | 12,8% | 1,6% |

**Par métier :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Métier** | **F** | **H** | **Total général** |
| ACHAT | 44,8 | 41,2 | 43,8 |
| ADMINISTRATION GENERALE | 51,3 | 49,3 | 50,9 |
| AFFAIRES JURIDIQUES | 42,3 | 38,3 | 40,8 |
| COMMUNICATION ET VALORISATION DES ORGA | 40,6 | 40,3 | 40,5 |
| CONTROLE EXTERNE | 46,5 | 50,0 | 48,3 |
| DIPLOMATIE-RELATIONS INTERNATIONALES | 61,0 |  | 61,0 |
| EDUC-FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE | 47,5 | 61,5 | 54,5 |
| ELABORATION PILOTAGE POLITIQUES PUB | 45,0 | 46,3 | 45,6 |
| ÉNERGIE-CLIMAT-AIR-VEHICULE | 37,9 | 41,6 | 39,9 |
| ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-RECHERCHE-DEV | 50,5 |  | 50,5 |
| ETUDES-AUDIT-EVAL-CI ET PROSPECTIVE | 44,2 | 46,5 | 45,5 |
| FINANCES PUBLIQUES | 43,5 | 38,5 | 42,3 |
| GESTION BUDGETAIRE ET FINANCIERE | 52,2 | 48,5 | 51,1 |
| IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES | | 53,1 | 53,1 |
| Non renseigné | 44,2 | 44,6 | 44,4 |
| NUMERIQUE ET SI | 49,4 | 50,4 | 50,1 |
| RELATION ET SERVICE A L'USAGER | 55,1 | 53,0 | 54,0 |
| RESSOURCES HUMAINES | 47,7 | 49,0 | 48,1 |
| SANTE - COHESION SOC. - JEUNESSE & SPORT | 51,4 | 42,0 | 49,8 |
| SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT | 48,0 |  | 48,0 |
| TECHNIQUE-LOGISTIQUE-MAINTENANCE | 51,6 | 50,5 | 50,7 |
| TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE | 50,2 | 43,8 | 46,9 |
| **Total général** | **46,7** | **46,7** | **46,7** |

# Chapitre 2- Les recrutements de contractuels

L’article 18 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a institué une procédure de recrutement des contractuels, lorsque la nature des fonctions le justifie (compétences techniques spécialisées ou absence de fonctionnaire).

*FPE 013- Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année*

Source : PPS1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **2020** | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | **catégorie A+** | | | **catégorie A** | | | **catégorie B** | | | **catégorie C** | | | **TOTAL** | | |
| **Contractuels recrutés sur emplois permanents** | **par fondement juridique** | **F** | **H** | **Total** | **F** | **H** | **Total** | **F** | **H** | **Total** | **F** | **H** | **Total** | **F** | **H** | **Total** |
| **CDD** | **article 4** |  | 1 | **1** | 41 | 32 | **73** | 13 | 2 | **15** | 19 | 22 | **41** | 73 | 57 | **130** |
| **CDI** | **article 4** |  |  | **-** | 1 | 2 | **3** |  |  | **-** |  |  | **-** | 1 | 2 | **3** |
| **article 82** |  |  | **-** |  | 1 | **1** |  |  | **-** |  |  | **-** | - | 1 | **1** |
| **TOTAL** |  |  | **1** | **1** | **42** | **35** | **77** | **13** | **2** | **15** | **19** | **22** | **41** | **74** | **60** | **134** |
| Rappel 2019 |  |  | 1 | 1 | 54 | 56 | **110** | 18 | 7 | **25** | 93 | 48 | **141** | 165 | 112 | **277** |
| Rappel 2018 |  |  |  | 0 | 85 | 69 | **154** | 32 | 25 | **57** | 104 | 54 | **158** | 221 | 148 | **369** |

*FPE 014- Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur emploi non permanent au cours de l’année*

Source : TERCO

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Contractuels sur emploi non permanent** | | | **Autres personnels sur emploi non permanent** | | | **TOTAL** |
| SERVICE | **F** | **H** | **F** | | **H** |  | |
| CABINET |  |  | 25 | | 24 | 49 | |
| CGDD | 5 | 4 |  | |  | 9 | |
| CGEDD | 1 |  |  | |  | 1 | |
| CMVRH |  |  |  | |  | 0 | |
| DGALN | 11 | 9 |  | |  | 20 | |
| DGEC |  | 4 |  | |  | 4 | |
| DGITM | 3 | 3 |  | |  | 6 | |
| DGPR | 3 | 1 |  | |  | 4 | |
| SG | 26 | 26 |  | |  | 52 | |
| **Total** | **49** | **47** | **25** | | **24** | **145** | |

*FPE 05- Nombre de contrats CDD transformés en CDI en application de l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984*

Les contractuels recrutés sur emploi permanent peuvent bénéficier d’un contrat durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Le contrat est renouvelable par reconduction expresse dans la limite d’une durée maximale de six ans (loi n° 84-16 article 6bis).

Schématiquement, plusieurs cas peuvent conduire au recrutement d’agents contractuels :

1) Pour occuper un emploi non permanent sur une courte durée (contrat court / vacation) ou le temps de réalisation d’un projet (contrat de projet),

2) Pour occuper un emploi permanent qui ne peut pas être occupé par des fonctionnaires :

\* un emploi à temps incomplet,

\* un emploi pour lequel il n’y a pas de corps de fonctionnaires pour l’exercer,

3) Pour occuper un emploi permanent qui pourrait être occupé par des fonctionnaires mais :

\* Nécessité d’un contrat en attendant l’arrivée ou le retour du fonctionnaire,

\* Compétences nouvelles ou spécialisées attendues,

\* Difficultés pour recruter un fonctionnaire (manque d’attractivité)

Ces cas de recours au recrutement d’agents contractuels sont prévus aux articles 4-1°, 4-2° a), 4-2° b), 4-3°, 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies et 7bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ces articles constituent le fondement juridique du recrutement d’un agent contractuel.

*Source RM :*



* 1. **Par moment de la transformation et fondement juridique**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2020** | | |
|  | **CDD sur un même poste pendant 6 ans** | | |
| **Fondement juridique** | **F** | **H** | **Total** |
| **Sur emploi permanent :** |  |  |  |
| **Art. 6** |  |  |  |
| **Art. 6 quater** |  |  |  |
| **Art. 6 quinquies** |  |  |  |
| **Art. 4-1** |  | 1 | 1 |
| **Art. 4-2a** |  | 1 | 1 |
| **Art. 4-2b** | 6 | 6 | 12 |
| **Art. 4-3** |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **TOTAL** | **6** | **8** | **14** |

Source : TERCO et PPS1

**Par moment de la transformation et ancienneté**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2020** | | | **2019** |
|  | **CDD sur un même poste pendant 6 ans** | | | **Total** |
| **Par ancienneté** | **F** | **H** | **Total** |
| **jusqu'à 1 an** | **1** | **1** | **2** |  |
| **de 1 à 6 ans** | **6** | **8** | **14** | **11** |

# Chapitre 3- Les parcours professionnels

## La mobilité

Un cycle de mobilité, appelé « cycle de printemps », est organisé chaque printemps, les postes sont publiés à partir de début mars pendant une durée de 4 à 6 semaines. Ce cycle prévoit une prise de poste de principe au 1er septembre.

Dans ce cycle, s’inscrivent les postes vacants et susceptibles d’être vacants de catégories A, B et C.

En dehors de la période du cycle de printemps, une procédure dite mobilité au « Fil de l’eau » a été mise en œuvre afin de pourvoir les postes effectivement vacants. Elle a lieu du 1er juillet de l’année N à mi-février de l’année N+1.

Tout au long de l’année, la procédure dite mobilité au « Fil de l’eau pour les postes à enjeux » est utilisée pour pourvoir certains postes attestés vacants en administration centrale.

Source : RM

*BDS 015 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d’être vacants au cours de l’année*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SERVICE** | **A+/A** | **B** | **C\*** | **TOTAL** | **%** |
| CABINET | 1 | 7 | 8 | 16 | 1% |
| CGDD | 87 | 21 | 1 | 109 | 9% |
| CGEDD | 15 | 12,5 | 2,5 | 30 | 2% |
| CMVRH | 18 | 18 | 0 | 36 | 3% |
| DGALN | 203 | 24 | 5 | 232 | 19% |
| DGEC | 86 | 9 | 2 | 97 | 8% |
| DGITM | 139 | 22 | 8 | 169 | 14% |
| DGPR | 84 | 8 | 5 | 97 | 8% |
| SG (hors CMVRH) | 281 | 156 | 19 | 456 | 37% |
| **Total** | **914** | **277,5** | **50,5** | **1242** | **100%** |

\*Postes du fil de l’eau uniquement

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SERVICE** | **A+/A** | B |
| CABINET | 0,1% | 3% |
| CGDD | 10% | 8% |
| CGEDD | 2% | 5% |
| CMVRH | 2% | 6% |
| DGALN | 22% | 9% |
| DGEC | 9% | 3% |
| DGITM | 15% | 8% |
| DGPR | 9% | 3% |
| SG (hors CMVRH) | 31% | 56% |
| **Total** | 100% | 100% |

*BDS 016 Nombre de candidatures reçues au cours de l’année*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SERVICE** | **A+/A** | **B** | **C** | **TOTAL** | **%** |
| CABINET | 3 | 4 | NC | 7 | 1% |
| CGDD | 65 | 25 | NC | 90 | 10% |
| CGEDD | 23 | 4 | NC | 27 | 3% |
| CMVRH | 35 | 22 | NC | 57 | 6% |
| DGALN | 138 | 7 | NC | 145 | 16% |
| DGEC | 88 | 4 | NC | 92 | 10% |
| DGITM | 95 | 18 | NC | 113 | 13% |
| DGPR | 109 | 8 | NC | 117 | 13% |
| SG (hors CMVRH) | 174 | 76 | NC | 250 | 28% |
| **Total** | **730** | **168** | **NC** | **898** | **100%** |

*BDS 017 Nombre de postes pourvus au cours de l’année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d’être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l’issue de leur formation initiale*

Source : RM et TERCO

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| SERVICE | origine | **A+/A** | | | **B** | | | **C** | | |
| Fonctionnaire sur emploi permanent | Contractuel sur emploi permanent | Contractuel sur emploi non permanent | Fonctionnaire sur emploi permanent | Contractuel sur emploi permanent | Contractuel sur emploi non permanent | Fonctionnaire sur emploi permanent | Contractuel sur emploi permanent | Contractuel sur emploi non permanent |
| CABINET | candidat extérieur | 0 |  | 49 | 0 | 17 |  | NC | 43 |  |
|  | candidat interne | 1 |  | 1 | 1 | 1 |  | NC | 5 |  |
| CGDD | candidat extérieur | 9 | 9 |  | 0 |  |  | NC |  |  |
| candidat interne | 17 |  |  | 8 |  |  | NC |  |  |
| CGEDD | candidat extérieur | 1 |  |  | 0 | 1 |  | NC |  |  |
| candidat interne | 8 |  |  | 2 |  |  | NC |  |  |
| CMVRH | candidat extérieur | 2 |  |  | 1 |  |  | NC |  |  |
| candidat interne | 6 |  |  | 8 |  |  | NC |  |  |
| DGALN | candidat extérieur | 16 | 14 |  | 1 |  |  | NC | 1 |  |
| candidat interne | 48 | 5 |  | 3 |  |  | NC |  |  |
| DGEC | candidat extérieur | 6 | 4 |  | 0 |  |  | NC |  |  |
| candidat interne | 22 |  |  | 3 |  |  | NC |  |  |
| DGITM | candidat extérieur | 7 | 6 |  | 0 |  |  | NC |  |  |
| candidat interne | 49 |  |  | 6 |  |  | NC |  |  |
| DGPR | candidat extérieur | 2 | 4 |  | 0 |  |  | NC |  |  |
| candidat interne | 19 |  |  | 1 |  |  | NC |  |  |
| SG | candidat extérieur | 25 | 19 |  | 6 | 5 |  | NC | 16 |  |
| candidat interne | 61 | 10 |  | 28 | 1 |  | NC | 2 |  |
| **Total** |  | **299** | **71** | **50** | **68** | **25** |  | **NC** | **67** |  |

Les contractuels sur emplois permanents ou non représentent 37% des postes pourvus :

*BDS 018 Nombre de postes n’ayant fait l’objet d’aucune candidature*

Source : TERCO

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SERVICE** | **A+/A** | **B** | **C** | **TOTAL** | **%** |
| **CABINET** | 0 | 4 | NC | 4 | 1% |
| **CGDD** | 54 | 8 | NC | 62 | 10% |
| **CGEDD** | 4 | 9 | NC | 13 | 2% |
| **CMVRH** | 2 | 8 | NC | 10 | 2% |
| **DGALN** | 104 | 17 | NC | 121 | 19% |
| **DGEC** | 46 | 5 | NC | 51 | 8% |
| **DGITM** | 68 | 9 | NC | 77 | 12% |
| **DGPR** | 29 | 3 | NC | 32 | 5% |
| **SG** | 147 | 105 | NC | 252 | 41% |
| **Total** | **454** | **168** | **NC** | **622** | 100% |

## Les avancements de grade et de promotion interne

*BDS FPE 021 bis nombre de promus pour chaque grade*

*BDS FPE 023 bis nombre de promus pour chaque corps*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégorie act N-1** | **Corps act BS N-1** | **Grade act BS N-1** | **Tranche d'âge** | | **F** | | | **H** | | | **Total général** | | |
| **Catégorie A+** | **Administrateurs civils** | Administrateur civil | de 35 à 39 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | | 3 | | | 1 | | | 4 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 2 | | | 1 | | | 3 | | |
|  |  | Nombre Administrateur civil |  | | 5 | | | 3 | | | 8 | | |
|  |  | Administrateur civil hors classe | de 45 à 49 ans | | 1 | | | 1 | | | 2 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Administrateur civil hors classe |  | | 2 | | | 2 | | | 4 | | |
|  | **Nombre Administrateurs civils** |  |  | | **7** | | | **5** | | | **12** | | |
|  | **Administrateurs des affaires maritimes** | Administrateur de 1ère classe | de 30 à 34 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Administrateur de 1ère classe |  | |  | | | 2 | | | 2 | | |
|  |  | Administrateur de 2ème classe | de 25 à 29 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Administrateur de 2ème classe |  | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Administrateur en chef de 1ère classe | de 40 à 44 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Administrateur en chef de 1ère classe | | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Administrateur principal | de 45 à 49 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Administrateur principal |  | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  | **Nombre Administrateurs des affaires maritimes** | |  | | **1** | | | **4** | | | **5** | | |
|  | **Architectes et urbanistes de l'Etat** | Architecte et urbaniste de l'Etat | de 45 à 49 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Architecte et urbaniste de l'Etat |  | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Architecte et urbaniste de l'Etat en chef | de 60 à 64 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Architecte et urbaniste de l'Etat en chef | | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  | **Nombre Architectes et urbanistes de l'Etat** |  |  | | **2** | | |  | | | **2** | | |
|  | **Emplois fonctionnels** | Directeur départemental groupe 3 | de 45 à 49 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Directeur départemental groupe 3 |  | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Président de section du conseil général de l'environnement et du développement durable | de 65 à 69 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Président de section du conseil général de l'environnement et du développement durable | | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Sous-directeur du ministère de l'égalité des territoires et du logement et du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie | de 50 à 54 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Sous-directeur du ministère de l'égalité des territoires et du logement et du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie | | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  | **Nombre Emplois fonctionnels** |  |  | | **2** | | | **1** | | | **3** | | |
|  | **Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts** | Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale | de 65 à 69 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale | | | | 1 | | | 1 | | |
|  | **Nombre Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts** | |  | |  | | | **1** | | | **1** | | |
|  | **Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable** | Inspecteur de l'administration du développement durable | de 50 à 54 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Inspecteur de l'administration du développement durable | | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Inspecteur général de l'administration du développement durable | de 60 à 64 ans | | 1 | | | 1 | | | 2 | | |
|  |  | Nombre Inspecteur général de l'administration du développement durable | | | 1 | | | 1 | | | 2 | | |
|  | **Nombre Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable** | | | **1** | | | **2** | | | **3** | | |
| **Catégorie A** | **Assistants de service social des administrations de l'Etat** | Assistant de service social | de 50 à 54 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Assistant de service social |  | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  | **Nombre Assistants de service social des administrations de l'Etat** | |  | | **1** | | |  | | | **1** | | |
|  | **Attachés d'administration de l'Etat** | Attaché d'administration | de 25 à 29 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 30 à 34 ans | | 4 | | | 1 | | | 5 | | |
|  |  |  | de 35 à 39 ans | | 1 | | | 2 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | | 2 | | | 1 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 4 | | | 1 | | | 5 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | | 3 | | |  | | | 3 | | |
|  |  | Nombre Attaché d'administration |  | | 16 | | | 5 | | | 21 | | |
|  |  | Attaché principal d'administration | de 30 à 34 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 35 à 39 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | | 1 | | | 1 | | | 2 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 5 | | | 3 | | | 8 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 1 | | | 2 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | | 3 | | | 1 | | | 4 | | |
|  |  | Nombre Attaché principal d'administration |  | | 12 | | | 7 | | | 19 | | |
|  |  | Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables | de 45 à 49 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | | 1 | | | 1 | | | 2 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 5 | | | 1 | | | 6 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | | 2 | | |  | | | 2 | | |
|  |  | Nombre Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables | | | 9 | | | 2 | | | 11 | | |
|  | **Nombre Attachés d'administration de l'Etat** |  |  | | **37** | | | **14** | | | **51** | | |
|  | **Chargés d'études documentaires** | Chargé d'études documentaires | de 55 à 59 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Chargé d'études documentaires |  | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Chargé d'études documentaires principal | de 55 à 59 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Chargé d'études documentaires principal | | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  | **Nombre Chargés d'études documentaires** |  |  | | **2** | | |  | | | **2** | | |
|  | **Contractuels de catégorie A** | Agent règlement intérieur national de première catégorie | de 35 à 39 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Agent règlement intérieur national de première catégorie | | | 2 | | |  | | | 2 | | |
|  |  | Article 4 - cdd catégorie A | de 30 à 34 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Article 4 - cdd catégorie A |  | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Contr. emploi vacant | de 25 à 29 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Contr. emploi vacant |  | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Contr. situat. handic. av titularisation | de 25 à 29 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Contr. situat. handic. av titularisation | | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Contractuel article 4 | de 30 à 34 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Contractuel article 4 |  | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  | **Nombre Contractuels de catégorie A** |  |  | | **5** | | | **1** | | | **6** | | |
|  | **Ingénieurs des travaux publics de l'Etat** | Ingénieur des travaux publics de l'Etat | de 30 à 34 ans | | 1 | | | 2 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 35 à 39 ans | |  | | | 6 | | | 6 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | |  | | | 3 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 1 | | | 5 | | | 6 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | |  | | | 2 | | | 2 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 1 | | | 2 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Ingénieur des travaux publics de l'Etat | | | 3 | | | 21 | | | 24 | | |
|  |  | Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat | de 35 à 39 ans | | 1 | | | 4 | | | 5 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | | 3 | | | 7 | | | 10 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 4 | | | 5 | | | 9 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | | 1 | | | 1 | | | 2 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 2 | | | 1 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | |  | | | 2 | | | 2 | | |
|  |  | Nombre Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat | | | 11 | | | 20 | | | 31 | | |
|  |  | Ingénieur en chef des travaux publics de l'etat du 1er groupe | de 45 à 49 ans | |  | | | 2 | | | 2 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Ingénieur en chef des travaux publics de l'etat du 1er groupe | | | | 4 | | | 4 | | |
|  |  | Ingénieur en chef des travaux publics de l'etat du 2ème groupe | de 45 à 49 ans | | 1 | | | 2 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | |  | | | 3 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 1 | | | 4 | | | 5 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | |  | | | 2 | | | 2 | | |
|  |  | Nombre Ingénieur en chef des travaux publics de l'etat du 2ème groupe | | | 2 | | | 11 | | | 13 | | |
|  | **Nombre Ingénieurs des travaux publics de l'Etat** | |  | | **16** | | | **56** | | | **72** | | |
| **Catégorie B** | **Contractuels de catégorie B** | Contr. emploi vacant | de 20 à 24 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 25 à 29 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | | 2 | | |  | | | 2 | | |
|  |  | Nombre Contr. emploi vacant |  | | 3 | | | 1 | | | 4 | | |
|  |  | Contractuel article 4 | de 25 à 29 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Contractuel article 4 |  | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Technicien supérieur du centre d'études techniques de l'équipement de classe D | de 60 à 64 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Technicien supérieur du centre d'études techniques de l'équipement de classe D | | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  | **Nombre Contractuels de catégorie B** |  |  | | **4** | | | **2** | | | **6** | | |
|  | **Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable** | Secrétaire d'administration et de contrôle de classe exceptionnelle du développement durable | de 45 à 49 ans | | 3 | | |  | | | 3 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | | 2 | | |  | | | 2 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Secrétaire d'administration et de contrôle de classe exceptionnelle du développement durable | | | 7 | | |  | | | 7 | | |
|  |  | Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable | de 35 à 39 ans | | 3 | | |  | | | 3 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | | 4 | | | 2 | | | 6 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 3 | | | 1 | | | 4 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | | 3 | | |  | | | 3 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 3 | | |  | | | 3 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale du développement durable | | | 16 | | | 4 | | | 20 | | |
|  |  | Secrétaire d'administration et de contrôle de classe supérieure du développement durable | de 40 à 44 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | | 2 | | | 1 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 3 | | |  | | | 3 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | | 4 | | | 1 | | | 5 | | |
|  |  | Nombre Secrétaire d'administration et de contrôle de classe supérieure du développement durable | | | 11 | | | 2 | | | 13 | | |
|  | **Nombre Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable** | |  | | **34** | | | **6** | | | **40** | | |
|  | **Techniciens supérieurs du développement durable** | Technicien supérieur du développement durable | de 55 à 59 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Technicien supérieur du développement durable | | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Technicien supérieur en chef du développement durable | de 40 à 44 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 1 | | | 1 | | | 2 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | | 1 | | | 3 | | | 4 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | |  | | | 2 | | | 2 | | |
|  |  | Nombre Technicien supérieur en chef du développement durable | | | 2 | | | 7 | | | 9 | | |
|  |  | Technicien supérieur principal du développement durable | de 35 à 39 ans | | 1 | | | 1 | | | 2 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | |  | | | 2 | | | 2 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Technicien supérieur principal du développement durable | | | 1 | | | 4 | | | 5 | | |
|  | **Nombre Techniciens supérieurs du développement durable** | |  | | **3** | | | **12** | | | **15** | | |
| **Catégorie C** | **Adjoints administratifs des administrations de l'Etat** | Adjoint administratif | de 25 à 29 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 30 à 34 ans | | 2 | | | 1 | | | 3 | | |
|  |  |  | de 35 à 39 ans | | 5 | | | 1 | | | 6 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | | 3 | | | 1 | | | 4 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 3 | | |  | | | 3 | | |
|  |  | Nombre Adjoint administratif |  | | 14 | | | 3 | | | 17 | | |
|  |  | Adjoint administratif principal de 1ère classe | de 45 à 49 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | | 5 | | | 2 | | | 7 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 3 | | |  | | | 3 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | | 2 | | | 1 | | | 3 | | |
|  |  | Nombre Adjoint administratif principal de 1ère classe | | | 11 | | | 3 | | | 14 | | |
|  |  | Adjoint administratif principal de 2ème classe | de 30 à 34 ans | | 2 | | |  | | | 2 | | |
|  |  |  | de 35 à 39 ans | | 2 | | |  | | | 2 | | |
|  |  |  | de 40 à 44 ans | | 4 | | |  | | | 4 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 4 | | | 2 | | | 6 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | | 1 | | | 3 | | | 4 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 8 | | |  | | | 8 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | | 2 | | | 1 | | | 3 | | |
|  |  | Nombre Adjoint administratif principal de 2ème classe | | | 23 | | | 6 | | | 29 | | |
|  | **Nombre Adjoints administratifs des administrations de l'Etat** | |  | | **48** | | | **12** | | | **60** | | |
|  | **Adjoints techniques des administrations de l'Etat** | Adjoint technique | de 55 à 59 ans | |  | | | 2 | | | 2 | | |
|  |  | Nombre Adjoint technique |  | |  | | | 2 | | | 2 | | |
|  |  | Adjoint technique principal de 2ème classe | de 45 à 49 ans | |  | | | 2 | | | 2 | | |
|  |  |  | de 50 à 54 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | | 2 | | |  | | | 2 | | |
|  |  |  | de 60 à 64 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Adjoint technique principal de 2ème classe | | | 2 | | | 4 | | | 6 | | |
|  |  | Agent principal des services techniques de 2ème catégorie | de 45 à 49 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  |  | de 55 à 59 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Agent principal des services techniques de 2ème catégorie | | | | 2 | | | 2 | | |
|  | **Nombre Adjoints techniques des administrations de l'Etat** | |  | | **2** | | | **8** | | | **10** | | |
|  | **Contractuels de catégorie C** | Apprentis | de 20 à 24 ans | | 1 | | | 2 | | | 3 | | |
|  |  | Nombre Apprentis |  | | 1 | | | 2 | | | 3 | | |
|  |  | Article 4 - cdi catégorie C | de 60 à 64 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Article 4 - cdi catégorie C |  | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Contr. emploi vacant | de 20 à 24 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  |  | de 45 à 49 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Contr. emploi vacant |  | | 2 | | |  | | | 2 | | |
|  |  | Contractuel article 4 | de 25 à 29 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Contractuel article 4 |  | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Contractuel cabinet | de 25 à 29 ans | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Contractuel cabinet |  | |  | | | 1 | | | 1 | | |
|  | **Nombre Contractuels de catégorie C** |  |  | | **4** | | | **4** | | | **8** | | |
|  | **Syndics des gens de mer** | Syndic des gens de mer principal de 2ème classe | de 45 à 49 ans | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  |  | Nombre Syndic des gens de mer principal de 2ème classe | | | 1 | | |  | | | 1 | | |
|  | **Nombre Syndics des gens de mer** |  |  | | **1** | | |  | | | **1** | | |
| **Total général** |  |  |  | | **169** | | | **127** | | | **296** | | |
| **Rappel 2019** |  |  |  | | **138** | | | **96** | | | **234** | | |

# Chapitre 4- La formation

## Les dépenses de formation

Source : PPS2

*BDS FPE 029 Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Dépenses de formation** | **Total 2020** |
| AC | **Sur titre 2** | **765 228,39 €** |
| dont rémunération des agents durant leur formation |
|  | **TOTAL** | **-** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Dépenses de formation** | **Total 2019** |
| AC | **Sur titre 2** | **1 616 508,23 €** |
| dont rémunération des agents durant leur formation |
|  | **TOTAL** | **-** |

Les éléments de rémunération concernent les dépenses de rémunération liées aux activités suivantes :

- activités de formation (formation, ingénierie pédagogique, animation de groupe, préparation aux concours et examens professionnels)

- conférences et colloques

- rémunération des jurys de concours et d'examens professionnels

## Les agents formés et le nombre de journées suivies par type de formation

Source : FORCQ

*BDS FPE 030 Nombre de jours de formation et BDS FPE 030 bis nombre de stagiaires en formation*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **A+** | | **A** | | **B** | | **C** | | **OPA** | | **Total** | | **Total** |
|  | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| **TOTAL** | Nombre de stagiaires FC | 326 | 267 | 413 | 272 | 234 | 130 | 114 | 24 | 2 | 6 | 1089 | 699 | 1788 |
| Nombre de journées suivies FC | 698,7 | 515,7 | 892,5 | 731,3 | 508,4 | 335,4 | 265,4 | 54,7 | 2 | 30 | 2367 | 1667,1 | 4034,1 |
| Nombre de stagiaires PEC | 14 | 17 | 30 | 16 | 68 | 31 | 30 | 10 | 0 | 0 | 142 | 74 | 216 |
| Nombre de journées suivies PEC | 205 | 153 | 157,5 | 51 | 406 | 62,5 | 74 | 25 | 0 | 0 | 842,5 | 291,5 | 1134 |

FC : formation continue

PEC : préparation aux examens et concours

En matière de formation statutaire :

- 2 agents hommes fonctionnaires à la DGEC ont bénéficié d’un total de 25 jours de formation

- 1 agent féminin et 1 agent masculin, fonctionnaires, ont suivi un total de 13 jours de formation

## Les agents formés par statut d’emploi

Source : pôle CRHAC

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | FONCTIONNAIRES | | | | | CONTRACTUELS | | | | | OPA | | | | | TOTAL | | | |
|  | **Femmes** | **Hommes** | | **TOTAL** | | **Femmes** | | **Hommes** | | **TOTAL** | **Femmes** | **Hommes** | **TOTAL** | | **Femmes** | | | **Hommes** | **TOTAL** |
| **Nombre de stagiaires FC** | **1047** | **654** | | **1701** | | **40** | | **39** | | **79** | **2** | **6** | **8** | | **1089** | | | **699** | **1788** |
| **Nombre de journées suivies FC** | **2292,9** | **1531,1** | | **3824** | | **72,1** | | **106** | | **178,1** | **2** | **30** | **32** | | **2367** | | | **1667,1** | **4034,1** |
| **Nombre de stagiaires PEC** | **135** | **72** | | **207** | | **7** | | **2** | | **9** | **0** | **0** | **0** | | **142** | | | **74** | **216** |
| **Nombre de journées suivies PEC** | **815,5** | **271,5** | | **1087** | | **27** | | **24** | | **51** | **0** | **0** | **0** | | **842,5** | | | **295,5** | **1138** |
| **TOTAL** | **FONCTIONNAIRES** | | | | **CONTRACTUELS** | | | | | | **OPA** | | | **TOTAL** | | | | | | |
| **Nombre de stagiaires** | **1182** | | **726** | **1908** | **47** | | **41** | | **88** | | **2** | **6** | **8** | **1231** | | | **773** | | **2004** | |
| Nombre de journées suivies | 3108,4 | | 1802,6 | 4911 | 99,1 | | 130 | | 229,1 | | 2 | 30 | 32 | 3209,5 | | | 1962,6 | | 5172,1 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **En %** | **FONCTIONNAIRES** | | | **CONTRACTUELS** | | | **OPA** | | | **TOTAL** | | |
|  | **Femmes** | **Hommes** | **TOTAL** | **Femmes** | **Hommes** | **TOTAL** | **Femmes** | **Hommes** | **TOTAL** | **Femmes** | **Hommes** | **TOTAL** |
| **Nombre de stagiaires** | 59% | 36% | 95% | 2% | 2% | 4% | 0,1% | 0,3% | 0,4% | 61% | 39% | 100% |
| **Nombre de journées suivies** | 60% | 35% | 95% | 2% | 3% | 4% | 0,0% | 0,6% | 0,6% | 62% | 38% | 100% |

NB : Un agent peut être comptabilisé deux fois en tant que stagiaire à plusieurs formations.

## Les agents ayant suivi au moins une formation

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **A+** | | | **A** | | | **B** | | | **C** | | | **OPA** | | | **TOTAL** | | |
|  | **F** | **H** | **Total** | **F** | **H** | **Total** | **F** | **H** | **Total** | **F** | **H** | **Total** | **F** | **H** | **Total** | **F** | **H** | **Total** |
| **SG** | 51 | 42 | 93 | 87 | 43 | 130 | 84 | 54 | 138 | 33 | 17 | 50 | 1 | 5 | 6 | 256 | 161 | 417 |
| **CGEDD** | 29 | 40 | 69 | 6 | 1 | 7 | 11 | 3 | 14 | 14 | 2 | 16 |  |  | 0 | 60 | 46 | 106 |
| **CGDD** | 59 | 58 | 117 | 42 | 25 | 67 | 23 | 14 | 37 | 9 | 2 | 11 |  |  | 0 | 133 | 99 | 232 |
| **DGALN** | 19 | 12 | 31 | 61 | 47 | 108 | 5 | 3 | 8 | 3 | 0 | 3 |  |  | 0 | 88 | 62 | 150 |
| **DGEC** | 12 | 7 | 19 | 21 | 25 | 46 | 9 | 9 | 18 | 10 | 0 | 10 |  |  | 0 | 52 | 41 | 93 |
| **DGITM** | 10 | 18 | 28 | 23 | 26 | 49 | 22 | 6 | 28 | 8 | 1 | 9 |  |  | 0 | 63 | 51 | 114 |
| **DGPR** | 9 | 8 | 17 | 15 | 6 | 21 | 17 | 3 | 20 | 7 | 1 | 8 |  |  | 0 | 48 | 18 | 66 |
| **TOTAL** | 189 | 185 | 374 | 255 | 173 | 173 | 171 | 92 | 263 | 84 | 23 | 107 | 1 | 5 | 6 | 700 | 478 | 1178 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **F** | **H** | **Total agents formés** | **Total effectifs par DAC** | **% des agents formés** |
| **SG** | 256 | 161 | 417 | 1675 | 25% |
| **CGEDD** | 60 | 46 | 106 | 283 | 37% |
| **CGDD** | 133 | 99 | 232 | 417 | 56% |
| **DGALN** | 88 | 62 | 150 | 581 | 26% |
| **DGEC** | 52 | 41 | 93 | 269 | 35% |
| **DGITM** | 63 | 51 | 114 | 614 | 19% |
| **DGPR** | 48 | 18 | 66 | 249 | 27% |
| **TOTAL** | 700 | 478 | 1178 | 4088 | 29% |

# Chapitre 5- Les rémunérations

## Le périmètre

Les données sont issues de l’observatoire des retours de paie (ORPa) qui intègre les fichiers de retours de paie mensuels transmis par la DGFIP et concernent l’année civile 2020.

Le périmètre est celui du programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l’écologie, du développement durable et de la mobilité durables ». Les rémunérations versées sur le budget annexe de l’aviation civile ou sur le programme 181 (Autorité de Sûreté Nucléaire) ne sont donc pas incluses.

Sont concernées les rémunérations versées sur le programme 217, soit par les services de paie du MTE-MCTRCT/MMer, soit via les délégations de gestion entrantes pour lesquelles les MTE/MCTRCT/MMer reçoivent les retours de paie (ministère de l’agriculture).

Le périmètre des rémunérations présentées dans le RSU recouvre celles des effectifs suivants :

- les effectifs occupant un emploi dans les services et directions d’administration centrale des MTE-MCTRCT/MMer et rémunérés par les services de paye du ministère ou par délégation de gestion du ministère de l’agriculture,

- les effectifs du Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (CEIGIPEF),

- les effectifs du commissariat général au développement durable (CGDD),

- les effectifs du conseil général de l’environnement et du développement durable (CGEDD) dont les missions d'inspection générale territoriales (MIGT),

- les effectifs de la Commission de régularisation de l’énergie (CRE),

- les effectifs du Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) et des Centres de valorisation des ressources humaines (CVRH).

Le périmètre recouvre les emplois permanents et non permanents.

Sont exclues les rémunérations des catégories d’agents suivantes :

- les agents du ministère des armées, payés par délégation de gestion entrante et pour lesquels le MTES ne reçoit pas les retours de paie,

- les agents affectés dans le cabinet des ministres et secrétaires d’État,

- les agents dont la position administrative ne consomme pas le plafond d’autorisation d’emplois (congés de longue durée, congé parental, etc.),

- les ouvriers des parcs et ateliers affectés en administration centrale.

Enfin, sont considérés comme étant de catégorie A+ :

- les emplois fonctionnels supérieurs,

- les agents appartenant au corps des administrateurs civils,

- les agents appartenant au corps des architectes urbanistes de l’État,

- les agents appartenant au corps des administrateurs des affaires maritimes,

- les agents appartenant au corps des directeurs de recherche du développement durable,

- les agents appartenant au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts,

- les agents appartenant au corps des inspecteurs de l’administration du développement durable,

- les agents appartenant au corps des ingénieurs des mines,

- les agents appartenant au corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire.

Les rémunérations présentées dans le rapport social unique sont les rémunérations annuelles brutes (hors déduction des charges sociales). Seuls les rappels de l’année en cours sont pris en compte (sont exclus les rappels des années antérieures).

Le prélèvement à la source (PAS) n’est pas pris en compte dans les calculs.

## La masse salariale

Source : PPS2

*BDS 036 Total des rémunérations annuelles brutes versées*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Fonctionnaires** | **A+** | | | | **A** | | | | **B** | | | | **C** | | | |
| **F** | | **H** | | **F** | | **H** | | **F** | | **H** | | **F** | | **H** | |
| **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** |
| < 30 ans | 365 856 | 309 555 | 473 867 | 418 974 | 2 075 455 | 1 306 640 | 2 539 318 | 1 612 138 | 135 193 | 68 870 | 239 114 | 105 470 | 221 277 | 88 381 | 55 787 | 23 655 |
| 30 à 39 ans | 2 222 756 | 1 792 654 | 2 948 339 | 2 677 175 | 5 092 825 | 3 401 328 | 5 300 850 | 3 460 169 | 1 184 156 | 555 685 | 1 156 720 | 612 190 | 1 396 514 | 565 390 | 393 293 | 190 327 |
| 40 à 49 ans | 3 254 317 | 2 783 630 | 5 197 734 | 4 592 328 | 9 253 695 | 5 971 196 | 9 900 035 | 6 672 329 | 3 395 138 | 1 641 379 | 3 471 290 | 1 640 743 | 1 907 759 | 794 565 | 857 117 | 396 142 |
| ≥ 50 ans | 7 450 196 | 5 637 647 | 22 189 346 | 16 691 090 | 11 553 533 | 6 614 772 | 15 666 601 | 9 994 408 | 9 049 819 | 3 988 870 | 6 629 942 | 3 073 654 | 6 862 410 | 2 469 870 | 2 939 431 | 1 254 995 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Contractuels sur emploi permanent** | **A** | | | | |  | | --- | | **B** | | | | | **C** | | | | **Autre (1)** | | | |
| **F** | | **H** | | **F** | | **H** | | **F** | | **H** | | **F** | | **H** | |
| **CDD** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** |
| < 30 ans | 94 112 | 14 651 | 104 270 | 2 996 | 35 642 | 957 | 6 678 | 200 | 12 334 | 370 | 1 542 | 46 | 1 107 481 | 53 793 | 1 058 487 | 52 573 |
| 30 à 39 ans | 4 625 | 799 | 59 700 | 10 124 |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 107 745 | 95 087 | 1 506 649 | 127 228 |
| 40 à 49 ans | 30 384 | 10 024 | 18 402 | 552 | 11 421 | 4 900 |  |  | 7 947 | 238 |  |  | 477 795 | 28 390 | 1 008 432 | 74 844 |
| ≥ 50 ans | 10 741 | 322 |  |  |  |  |  |  | 3 243 | 97 | 3 083 | 93 | 797 175 | 61 238 | 704 412 | 47 045 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Contractuels sur emploi permanent** | **A** | | | | **Autre (1)** | | | |
| **F** | | **H** | | **F** | | **H** | |
| **CDI** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** | **Traitement indiciaire** | **Primes et indemnités** |
| < 30 ans |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 à 39 ans | 91 817 | 38 200 | 56 307 | 23 331 | 548 658 | 33 809 | 255 956 | 21 316 |
| 40 à 49 ans | 106 839 | 32 369 | 267 552 | 80 310 | 681 531 | 30 305 | 381 752 | 25 066 |
| ≥ 50 ans | 31 487 | 9 753 | 87 618 | 8 641 | 1 095 476 | 39 032 | 1 264 486 | 65 660 |

(1) : Catégorie statutaire non connue en paye

*BDS 036 bis Total des rémunérations annuelles brutes versées (en euros)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Fonctionnaires** | **A+** | | **A** | | |  | | --- | | **B** | | | **C** | |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| < 30 ans | 675 411 | 892 841 | 3 382 095 | 4 151 456 | 204 063 | 344 584 | 309 658 | 79 442 |
| 30 à 39 ans | 4 015 409 | 5 625 513 | 8 494 152 | 8 761 019 | 1 739 841 | 1 768 910 | 1 961 904 | 583 621 |
| 40 à 49 ans | 6 037 947 | 9 790 062 | 15 224 892 | 16 572 363 | 5 036 517 | 5 112 033 | 2 702 324 | 1 253 258 |
| ≥ 50 ans | 13 087 843 | 38 880 435 | 18 168 305 | 25 661 009 | 13 038 689 | 9 703 596 | 9 332 280 | 4 194 426 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Contractuels sur emploi permanent** | **A** | | **B** | | |  | | --- | | **C** | | | **Autre (1)** | |
| **CDD** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| < 30 ans | 108 763 | 107 266 | 36 599 | 6 878 | 12 704 | 1 588 | 1 161 274 | 1 111 060 |
| 30 à 39 ans | 5 424 | 69 824 |  |  |  |  | 2 202 832 | 1 633 877 |
| 40 à 49 ans | 40 409 | 18 954 | 16 321 |  | 8 186 |  | 506 185 | 1 083 276 |
| ≥ 50 ans | 11 063 |  |  |  | 3 339 | 3 176 | 858 413 | 751 457 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Contractuels sur emploi permanent** | **A** | | **Autre (1)** | |
| **CDI** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| < 30 ans |  |  |  |  |
| 30 à 39 ans | 130 017 | 79 638 | 582 467 | 277 271 |
| 40 à 49 ans | 139 207 | 347 861 | 711 836 | 406 818 |
| ≥ 50 ans | 41 240 | 96 259 | 1 134 508 | 1 330 146 |

(1) : Catégorie statutaire non connue en paye

## Les ETP rémunérés

*BDS 037 Nombre ETPT annuels rémunérés*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Population** |  |  |  |
|  | **F** | **H** | **Total** |
| **Fonctionnaires** | 2 082 | 2 121 | **4 203** |
| **Contractuels sur emploi permanent en CDD** | 119 | 113 | **232** |
| **Contractuels sur emploi permanent en CDI** | 55 | 45 | **100** |

*BDS 038 Nombre de mois de personnes physiques payées*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Population** |  |  |  |
|  | **F** | **H** | **Total** |
| **Fonctionnaires** | 25 443 | 25 622 | **51 065** |
| **Contractuels sur emploi permanent en CDD** | 1 442 | 1 359 | **2 801** |
| **Contractuels sur emploi permanent en CDI** | 694 | 540 | **1 234** |

## Les agents des autres catégories et statuts rémunérés

*BDS 040 Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rémunérations annuelles brutes versées** |  |  |  |
| **F** | **H** | **Total** |
| **Contractuels CDD sur emploi non-permanent** | 886 541 | 523 719 | 1 410 260 |
| **Autres types de contrat** | 5 426 018 | 5 783 198 | 11 209 216 |
| **Apprentis** | 285 214 | 246 280 | 531 494 |
| **Total** | **6 597 773** | **6 553 197** | **13 150 970** |

*BDS 041 Nombre équivalents temps plein rémunérés*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nombre d'ETPR** |  |  |  |
| **F** | **H** | **Total** |
| **Contractuels CDD sur emploi non-permanent** | 35 | 19 | **54** |
| **Autres types de contrat** | 92 | 93 | **185** |
| **Apprentis** | 20 | 18 | **38** |

*BDS 042 Nombre de mois de personnes physiques payées*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nombre de mois de personnes physiques payées** |  |  |  |
| **F** | **H** | **Total** |
| **Contractuels CDD sur emploi non-permanent** | 420 | 230 | **650** |
| **Autres types de contrat** | 1 123 | 1 120 | **2 243** |
| **Apprentis** | 244 | 210 | **454** |

## Les demandes d’autorisation d’exercice d’une activité accessoire

Source DAGRH

*BDS FPE 008 Nombre de demandes d’autorisation d’exercice d’une activité accessoire présentées*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire** | **Par type d'activité** | **A+** | | **A** | | **B** | | **C** | | **TOTAL** | |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| **Acceptation** | expertise et consultation | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 |
| enseignement et formation | 15 | 6 | 18 | 58 | 2 | 1 | 0 | 0 | 35 | 65 |
| activité à caractère sportif et culturel | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| activité d'intérêt général | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| **Refus** | Tout type d'activité | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAUX** | | 15 | 6 | 23 | 59 | 2 | 2 | 1 | 0 | 41 | 67 |

****

# Chapitre 6- La santé et la sécurité au travail

## Les risques professionnels

1. ***Nombre d’accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles, maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service***

Source CRHAC2

*BDS FPE 043 Nombre d’accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service*



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Cause des accidents du travail reconnus imputables au service selon la nomenclature de l’assurance maladie** | | | | | | | | |
|  | Accidents de service | | | Accidents de trajet | | | Total Accidents | | |
|  | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Cause 1 : (chute de personne) | 14 | 2 | 16 | 18 | 6 | 24 | 32 | 8 | 40 |
| Cause 2 : (chute d'objet) | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Cause 3 :(accident de la route) | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| Cause 4 : (autre) | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| TOTAL | 14 | 3 | 17 | 22 | 9 | 31 | 36 | 12 | 48 |



1. ***Nombre d’accidents mortels*** ***reconnus imputables au service***

Source CRHAC2

*BDS FPE 044 Nombre d’accidents mortels reconnus imputables au service (distinguer accidents de la route et autres)*



1. ***Nombre d’accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d’une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l’année***

Source CRHAC2

*BDS FPE 045 Nombre d’accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d’une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l’année.*



1. ***Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d’un accident de service, de trajet ou d’une maladie professionnelle***

Source CRHAC2

*BDS FPE 046 Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d’un accident de service, de trajet ou d’une maladie professionnelle*



1. ***Les suicides***

Source CRHAC2

*BDS FPE 055 Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l’année. BDS FPE 056 Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l’année. BDS FPE 057 Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail. BDS FPE 058 Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail*

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l’année.** | 0 |
| **Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l’année 2020** | 0 |
| **Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail.** | 0 |
| **Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail.** | 0 |

1. ***Les dispositifs de signalement***

Source CRHAC2

*BDS FPE 047 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l’année 2020*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Par type de signalement | **Nombre de saisines du dispositif de signalement** | | |
|  | F | H | Total |
| autres | 4 |  | 7 (dont 3 DAC ou service) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Total 2020 | 4 | 0 | 7 |
| Total 2019 (si possible) | 8 | | |

Signalement type d'actes :

- violences sexuelles

- agissements sexistes

- harcèlement moral

- harcèlement sexuel

- atteintes volontaires à l'intégrité de la personne

- diffamations

- outrages

- menaces

- injures

- actes d’intimidation

- autres

*BDS FPE 048 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l’année précédente (2019), ventilé selon le type de suites données 12 mois après le signalement*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Par type de suites données 12 mois après le signalement | **Nombre de saisines du dispositif de signalement** | | |  |
|  | **F** | **H** | **Total 2020** | **total 2019 (si possible)** |
| Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents | 4 |  | 7 (dont signalements DAC ou services) |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Total | 4 |  | 7 | 8 |

## La protection fonctionnelle

Source AJAG 1-2

*BDS FPE 053 Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d’une part, mise en œuvre d’autre part,*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nombre de mesures de protection fonctionnelle** | **Femmes** | **Hommes** | **TOTAL 2020** |
| **Demandées :** |  |  |  |
| liées à la mise en cause d’agents devant la juridiction pénale | 0 | 0 | 0 |
| liées à la poursuite d’agents pour faute de service | 0 | 0 | 0 |
| **Total 2020** | 0 | 0 | 0 |
| **Mises en œuvre :** |  |  |  |
| liées à la mise en cause d’agents devant la juridiction pénale | 0 | 0 | 0 |
| liées à la poursuite d’agents pour faute de service | 0 | 0 | 0 |
| **Total 2020** | 0 | 0 | 0 |

*BDS FPE 053 Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Montant des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle** | **Femmes** | **Hommes** | **TOTAL 2020** |
| **Protection des agents victimes** | **0** | **0** | **0** |
| **Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale** | **0** | **0** | **0** |
| **Condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service** | **0** | **0** | **0** |
| **Protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents** | **0** | **0** | **0** |
| **Protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu’ils exercent** | **0** | **0** | **0** |
| **Total** | **0** | **0** | **0** |

## Les commissions médicales

Source CRHAC2

*BDS FPE 110*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NOMBRE D'AGENTS** | **Nombre d’agents dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales (comité médical ou commission de réforme)** | | |
|  | **F** | **H** | **TOTAL** |
| < 30 ans | 0 | 0 | 0 |
| 30 à 39 ans | 4 | 5 | 9 |
| 40 à 49 ans | 13 | 12 | 25 |
| ≥ 50 ans | 39 | 24 | 63 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NOMBRE D'AGENTS** | **Nombre d’agents bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail** | | | **(aménagement 2020 transports adaptés, auxiliaire vie prof, matériels)** |
|  | **F** | **H** | **TOTAL** | **Et 95 protocoles télétravail médical Femmes : 70 Hommes : 25 Age: NR** |
| < 30 ans |  |  |  |  |
| 30 à 39 ans |  |  |  |  |
| 40 à 49 ans | 9 | 6 | 15 |  |
| ≥ 50 ans | 16 | 8 | 24 |  |

*BDS FPE 109*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NOMBRE D'AGENTS** | **Nombre d’agents considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme** | | |
|  | **F** | **H** | **TOTAL** |
| < 30 ans |  |  |  |
| 30 à 39 ans | 1 | 1 | 1 |
| 40 à 49 ans |  | 2 | 2 |
| ≥ 50 ans | 4 | 6 | 10 |

## L’accompagnement des agents rencontrant des difficultés de santé

Source CRHAC2

*BDS FPE 111* *Nombre de bénéficiaires d’un temps partiel thérapeutique*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année** | | |
|  | **F** | **H** | **TOTAL** |
| < 30 ans | 0 | 0 | 0 |
| 30 à 39 ans | 0 | 0 | 0 |
| 40 à 49 ans | 3 | 0 | 3 |
| ≥ 50 ans | 6 | 2 | 8 |

*BDS FPE 112* *Nombre de mises en disponibilité d’office pour raisons de santé au cours de l’année*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons médicales** | | |
|  | **F** | **H** | **TOTAL** |
| < 30 ans |  |  |  |
| 30 à 39 ans |  |  | 0 |
| 40 à 49 ans | 1 | 1 | 2 |
| ≥ 50 ans |  |  | 2 |

*BDS FPE 113 Nombre d’agents placés en retraite pour invalidité au cours de l’année*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **F** | **H** | **TOTAL** |
| **Nombre d’agents placés en retraite pour invalidité au cours de l’année** | | | | 5 | 8 | 13 |

*BDS FPE 114 Nombre de licenciements pour inaptitude physique au cours de l’année*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Nombre de licenciements pour inaptitude physique** | | |
|  | **F** | **H** | **TOTAL** |
| < 30 ans | 0 | 0 | 0 |
| 30 à 39 ans | 0 | 0 | 0 |
| 40 à 49 ans | 0 | 0 | 0 |
| ≥ 50 ans | 0 | 0 | 0 |

## Les actions de prévention

Source CRHAC2

## Contre les troubles musculo squelettiques

*BDS FPE 127 Nombre de services et nombre d’agents concernés*

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Services /directions** |
| Ayant réalisé au cours de l’année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS | 9 |
| Dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l’année | 0 |
| N'ayant pas réalisé au cours de l’année (ou n'étant pas couvert au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS | 0 |
| Pour lesquels l'information n'est pas disponible | 0 |
| **TOTAL** | 9 |

## Contre les risques psycho-sociaux

Source CRHAC2

*BDS FPE 128 Nombre de services et nombre d’agents concernés*

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Services /directions** |
| ayant mis en place une démarche de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) au cours de l’année | 8 |
| Dont acceptées et mises en oeuvre par l'administration | 8 |
| Dont acceptées et non encore mis en oeuvre par l'administration | 0 |
| Dont non encore acceptées | 0 |
| Dont refusées par l'administration | 0 |
| Dont pour lesquels l'information n'est pas disponible | 1 |
| **TOTAL** | 9 |

*BDS FPE 131 Nombre de signalements au cours de l’année (liés aux risques psychosociaux)*

|  |  |
| --- | --- |
| **Année** | **TOTAL** |
| 2020 | **7** |
| 2019 | **8** |

## Les DUERP et plans de prévention

Source CRHAC2

*BDS FPE 124 Nombre de services et nombre d’agents concernés*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Directions d’administration centrale** | **Agents** |
| **Ayant un DUERP** |  | 3 763 |
| \_mis à jour tous les 3 ans | 7 | 3 763 |
| \_intégrant un volet RPS | 7 | 3 763 |
| **N'ayant pas de DUERP** | 1 | 614 |
| **Information non disponible** | 0 | 0 |

**Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Année** | **Taux** | Non Réalisé |
| 2020 | **66%** | 34% |
| 2019 | **75%** | 25% |

En 2020, 58 actions étaient programmées, 20 n’ont pas été réalisées ou programmées du fait du covid.

## La médecine de prévention

Source CRHAC2

*BDS FPE 133 Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre*

L’année 2020 a été fortement impactée par la pandémie actuelle.

L’activité du service de santé au travail a su s’adapter, y compris en travail à distance, au contexte sanitaire pour assurer le suivi individuel et collectif des agents et l’accompagnement de l’administration et des représentants du personnel.

Les acteurs de la prévention se compose :

* d’un médecin à temps complet, de trois infirmières et d’un psychologue,
* de deux conseillers de prévention,
* de 21 assistants de prévention dont 12 femmes et 9 hommes.

*BDS FPE 134 Suivi médical*

**La répartition des 576 visites médicales pratiquées en 2020 en nombre d’agents :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Suivi médical** | Hommes | Femmes |
| Toute catégorie | 154 | 303 |
| dont visite à la demande de l’agent | 54 | 110 |
| et visite de pré-reprise à la demande du l'agent | 8 | 18 |
| et visite de pré-reprise à la demande du méd Traitant | 0 | 1 |
| dont visite à la demande du médecin du travail | 39 | 78 |
| dont visite à la demande de l’administration | 20 | 30 |
| et visite périodique | 20 | 35 |
| et visite prise de poste | 4 | 11 |
| dont visite de reprise après accident prof | 1 | 1 |
| dont visite après maladie non professionnelle | 8 | 19 |

*BDS FPE 135 Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l’équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l’année*

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l’équipe pluridisciplinaire de santé au travail** | 6 |
|

*BDS FPE 136 Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l’année*

*BDS FPE 137 Nombre d’agents au 31 décembre bénéficiant d’un suivi médical post professionnel (stock global).*

*BDS FPE 138 Nombre d’agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l’année.*

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme** | 0 |
| **Participation à des commissions de compréhension** | 2 |
| **Nombre d’actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l’année** | 703 |

# Chapitre 7- L’organisation du travail et le temps de travail

Source : les bureaux des ressources humaines

*BDS FPE 140 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon les cycles de travail et l’organisation du travail.*

## L’organisation et les cycles de travail

90% des agents ont opté pour le temps variable à 38h30, à l’exception du CGEDD dont les effectifs ont opté majoritairement pour le forfait.

## Les garanties minimales

**Respect des garanties minimales (temps de repos)**

*Répartition annuelle des agents par catégorie et par sexe ayant un temps de repos quotidien de moins de 11 heures*

**Nombre d'agents dont le repos minimum quotidien de onze n'a pas été respecté**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégorie** | **Répartition par catégorie** | | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de fois où le repos minimum n'a pas été respecté** | **Moyenne par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| **A** | **1247** | **1461** | **86** | **151** | **7%** | **10%** | **1485** | **6,3** |
| **B** | **590** | **417** | **23** | **13** | **4%** | **3%** | **76** | **2,1** |
| **C** | **456** | **204** | **11** | **5** | **2%** | **1%** | **26** | **1,6** |
| **Total** | **2293** | **2082** | **120** | **169** | **5%** | **8%** | **1587** | **5,5** |

Lecture : **5 % des personnels féminins et 8 % des personnels masculins ont eu un temps de repos de moins de 11 heures au moins une fois durant l’année**. Pour ces agents, cela s’est produit en moyenne à hauteur de 5 jours au cours de l’année

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Répartition par direction** | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de fois où le repos minimum n'a pas été respecté** | **Moyenne par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| DGITM | 271 | 342 | 3 | 23 | 1,1% | 6,7% | 163 | 6,3 |
| DGALN | 344 | 237 | 22 | 27 | 6,4% | 11,4% | 174 | 3,6 |
| SG | 876 | 799 | 20 | 33 | 2,3% | 4,1% | 209 | 3,9 |
| CMVRH | 183 | 96 | 35 | 15 | 19,1% | 15,6% | 86 | 1,7 |
| DGEC | 132 | 137 | 4 | 10 | 3,0% | 7,3% | 29 | 2,1 |
| CGDD | 218 | 199 | 3 | 11 | 1,4% | 5,5% | 32 | 2,3 |
| CGEDD | 129 | 154 | 33 | 50 | 25,6% | 32,5% | 894 | 10,8 |
| DGPR(1) | 135 | 114 |  |  |  |  |  |  |
| **Total** | **2288** | **2 078** | **120** | **169** | **5%** | **8%** | **1587** | **5,5** |

Les catégories dont le repos minimum quotidien de 11 heures n’a pas été respecté touchent principalement les catégories A. Les directions concernées sont le CMVRH et le CGEDD.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Catégorie A** | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de fois où le repos minimum n'a pas été respecté** | **Moyenne par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| DGITM | 143 | 288 | 3 | 23 | 2,1% | 8% | 163 | 6,3 |
| DGALN | 238 | 210 | 19 | 27 | 8,0% | 13% | 170 | 3,7 |
| SG | 416 | 410 | 13 | 23 | 3,1% | 6% | 164 | 4,6 |
| CMVRH | 66 | 42 | 14 | 9 | 21,2% | 21% | 45 | 2,0 |
| DGEC | 86 | 120 | 4 | 10 | 4,7% | 8% | 29 | 2,1 |
| CGDD | 133 | 146 | 3 | 11 | 2,3% | 8% | 32 | 2,3 |
| CGEDD | 80 | 143 | 30 | 48 | 37,5% | 34% | 882 | 11,3 |
| DGPR(1) | 84 | 100 | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| IGAM | 1 | 2 | 0 | 0 | 0,0% | 0% | 0 | 0,0 |
| **Total** | **1247** | **1461** | **86** | **151** | **7%** | **10%** | **1485** | **6,3** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Catégorie B** | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de fois où le repos minimum n'a pas été respecté** | **Moyenne par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| DGITM | 61 | 43 | 0 | 0 | 0,0% | 0% | 0 | 0 |
| DGALN | 55 | 21 | 2 | 0 | 3,6% | 0% | 3 | 1,5 |
| SG | 260 | 234 | 5 | 6 | 1,9% | 3% | 39 | 3,5 |
| CMVRH | 85 | 46 | 14 | 6 | 16,5% | 13% | 27 | 1,35 |
| DGEC | 22 | 17 | 0 | 0 | 0,0% | 0% | 0 | 0 |
| CGDD | 51 | 41 | 0 | 0 | 0,0% | 0% | 0 | 0 |
| CGEDD | 27 | 5 | 2 | 1 | 7,4% | 20% | 7 | 2,3 |
| DGPR(1) | 27 | 9 |  |  |  |  |  |  |
| IGAM | 2 | 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0% | 0 | 0 |
| **Total** | **590** | **417** | **23** | **13** | **4%** | **3%** | **76** | **2,1** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Catégorie C** | | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de fois où le repos minimum n'a pas été respecté** | **Moyenne par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| DGITM | 67 | 11 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 |
| DGALN | 51 | 6 | 1 | 0 | 2% | 0% | 1 | 1 |
| SG | 200 | 155 | 2 | 4 | 1% | 3% | 6 | 1 |
| CMVRH | 32 | 8 | 7 | 0 | 22% | 0% | 14 | 2 |
| DGEC | 24 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 |
| CGDD | 34 | 12 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 |
| CGEDD | 22 | 6 | 1 | 1 | 5% | 17% | 5 | 2,5 |
| DGPR(1) | 24 | 5 | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| IGAM | 2 | 1 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 |
| **Total** | **456** | **204** | **11** | **5** | **2%** | **2%** | **26** | **1,6** |

## Le télétravail en période de pandémie

Source : DRH/CRHAC

*BDS FPE 147 Nombre d’agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail,*

**Nombre d’agents exerçant en télétravail en 2020**

Compte tenu de la situation sanitaire en Ile-de-France, l’activité distancielle a été généralisée pour l’ensemble des activités qui le permettaient, conformément à l’instruction ministérielle du 2 avril 2021.

A titre de comparaison, 42 % des agents à l’échelle du ministère étaient en télétravail contre environ 70 % en administration centrale, eu égard à la nature différente des missions (certaines missions exercées au ministère n’étant pas télétravaillables).

La part des agents en télétravail au moins un jour par semaine à l’échelle du ministère s’établit à 54 % et à plus de 80 % pour l’Administration centrale. Le pourcentage est inférieur à 40 % au sein de la fonction publique d’État (hors enseignement).

Pour mémoire, en 2019, 13% des agents exerçaient en télétravail.

A septembre 2021 le taux est d’environ 45% pour l’administration centrale, dont le CGEDD à 66%, le CGDD à 63% et le secrétariat général à 59%.

Les plus forts taux de télétravail sont liés au période de confinement du 17 mars au 11 mai et du 30 octobre au 15 décembre 2020.

Deux périodes de confinement ont impacté l’année 2020 :

- du 17 mars au 11 mai 2020 (1 mois et 23 jours)

- du 29 octobre 2020 au 15 décembre 2020 (1 mois et 14 jours).

Le taux de télétravail a varié d’une direction à l’autre. Le groupe constitué des services à compétence nationale et des services techniques centraux (autres) connaît les taux de télétravail les plus bas.

****Le dispositif des ASA, absences justifiées a bénéficié aux parents dont les écoles étaient fermées.

**Confinement**

**Confinement**

Sur le périmètre de l’administration centrale, les deux tiers des agents en télétravail ont été équipés de matériel professionnel.

Les directions ont mené un travail de priorisation des besoins (prenant en compte en particulier les situations d’agents en ASA faute d’équipement et les agents en télétravail sans ordinateur professionnel).

## Les CET

Sources : bureaux des Ressources humaines des directions d’administration centrale

*BDS FPE 159 Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre*

**Nombre total d’agents ayant ouvert et possédant un CET**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ayant ouvert un CET** | | | |  | **Disposant d'un CET** | |  |
| **Service** | **Femme** | **Homme** | **Total** | **Rappel 2019** | **Femme** | **Homme** | **Total** | **Rappel 2019** |
| CABINETS | 20 | 6 | **26** | 0 | 115 | 39 | **154** | 152 |
| IGAM | 0 | 0 | **0** | 0 | 5 | 5 | **10** | 4 |
| CMVRH | 13 | 8 | **21** | 18 | 170 | 86 | **256** | 275 |
| DGALN | 6 | 6 | **12** | 8 | 320 | 215 | **535** | 635 |
| DGITM | 16 | 23 | **39** | 16 | 217 | 306 | **523** | 541 |
| SG | 115 | 84 | **199** | 150 | 809 | 780 | **1589** | 1824 |
| DGEC | 11 | 16 | **27** | 20 | 136 | 134 | **270** | 251 |
| CGDD | 20 | 11 | **31** | 13 | 224 | 195 | **419** | 370 |
| CGEDD | 10 | 6 | **16** | 8 | 117 | 147 | **264** | 255 |
| DGPR | 1 | 1 | **2** | 10 | 134 | 104 | **238** | 227 |
| **Total** | **212** | **161** | **373** | 243 | **2247** | **2011** | **4258** | 4534 |

*BDS FPE 160 Nombre d’agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l’année*

**Nombre d’agents ayant déposé des jours de CET en 2020**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **A Femmes** | **A Hommes** | **B Femmes** | **B Hommes** | **C Femmes** | **C Hommes** |  |  |  |
| **Service** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **Total** | Rappel 2019 | Rappel 2018 |
| CABINETS | 7 | 1 | 28 | 13 | 78 | 23 | **150** | 114 | 91 |
| IGAM | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | **6** |  |  |
| CMVRH | 29 | 24 | 42 | 21 | 11 | 2 | **129** | 84 | 169 |
| DGALN | 192 | 175 | 47 | 16 | 42 | 6 | **478** | 419 | 403 |
| DGITM | 55 | 54 | 35 | 32 | 54 | 4 | **234** | 335 | 350 |
| SG | 315 | 321 | 196 | 172 | 159 | 91 | **1254** | 1140 | 996 |
| DGEC | 77 | 96 | 15 | 15 | 1 | 22 | **226** | 206 | 106 |
| CGDD | 104 | 100 | 41 | 28 | 21 | 9 | **303** | 0 | 237 |
| CGEDD | 71 | 121 | 19 | 3 | 16 | 5 | **235** | 186 | 181 |
| DGPR | 73 | 79 | 15 | 7 | 19 | 5 | **198** | 166 | 164 |
| **Total** | **924** | **972** | **440** | **307** | **402** | **168** | **3213** | 2 650 | 2 698 |

*BDS FPE 161 Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre dont nombre de jours versés au cours de l’année*

* + 1. **Stock total des jours épargnés au 31 décembre 2020**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SERVICES** | **A** | | **B** | | **C** | | **TOTAL 2020** | Rappel 2019 | Rappel 2018 |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |  |  |  |
| CABINETS | 272 | 48 | 733 | 368 | 2 111 | 704 | **4 236,00** | 3 549 | 2 732 |
| IGAM | 60 | 54 | - | 116 | 50 | 12 | **292,0** |  |  |
| CMVRH | 1 669 | 1 102 | 2 147 | 1 184 | 487 | 51 | **6 638,5** | 3 596 | 8 346 |
| DGALN | 6 199 | 5 957 | 1 592 | 450 | 1 378 | 230 | **15 806,0** | 19 251 | 16 016 |
| DGITM | 3 531 | 6 735 | 1 482 | 1 189 | 1 599 | 170 | **14 705,5** | 15 815 | 15 537 |
| SG | 14 559 | 16 705 | 8 257 | 7 675 | 6 915 | 3 646 | **57 757,0** | 47 099 | 50 258 |
| DGEC | 2 970 | 4 135 | 571 | 344 | 499 | 52 | **8 571,0** | 6 983 | 5 929 |
| CGDD | 3 910 | 4 054 | 1 814 | 1 182 | 786 | 466 | **12 210,0** | 9 430 | 8 701 |
| CGEDD | 618 | 1 333 | 215 | 22 | 154 | 49 | **2 391,0** | 2734 | - |
| DGPR | 2 590 | 3 284 | 833 | 199 | 533 | 83 | **7 521,0** | 6 537 | 6 914 |
| **Total** | **36 377,5** | **43 406,0** | **17 642,5** | **12 728,5** | **14 510,5** | **5 463,0** | **130 128,0** | 114 993 | 121 894 |

Compte tenu de la crise sanitaire et des mesures de confinement, le stock de jours s’est accru particulièrement pour le SG, le CMVRH et le CGDD.

* + 1. **Nombres de jours épargnés en 2020**

A contrario des années précédentes, le nombre de jours épargnés a augmenté de 6 424 jours. Cependant, cette augmentation est à relier aux consignes de la covid 19.

* + 1. **Utilisation du CET en 2020**

*BDS FPE 162 Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l’année*

Nombre de jours utilisés sous forme de congés



Nombre de jours pris en compte au sein du régime additionnel de la fonction publique :



Nombre de jours indemnisés :



Le stock de jours déposé sur les CET a considérablement augmenté (+15 135 de stock total de jours épargnés entre 2020 et 2019 et – 6 901 entre 2018 et 2019)

## Les congés bonifiés

Source : pôle CRHAC

Ces départs concernent des agents qui ont choisi l’ancien dispositif.

En 2020, 30% des voyages ont été annulés du fait des mesures sanitaires liées au covid

# Chapitre 8- L’action sociale

Source CRHAC2

## L’exécution budgétaire en AE CP par nature de prestation et de dépenses

*BDS FPE 172 Exécution N-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Dépenses d'action sociales par nature de prestations et de dépenses en 2020** | | **Dépenses d'action sociales par nature de prestations et de dépenses en 2019** |
|  | **AE** | **CP** | **CP** |
| Places en crèche\* | 505 420,32 € | 490 916,00 € | 466 118,00 € |
| Logement | 100 000,00 € | 60 000,00 € | 250 000,00 € |
| Restauration | 1 300 000,00 € | 1 300 000,00 € | 1 171 692,00 € |
| Aides matérielles | 42 290, 50 € | 42 290, 50 € | 36 975, 70 |
| Séjours enfants | 8 465,00 € | 8 465,00 € | 17 316,00 € |
| Aide à la scolarité | 9 015,00 € | 9 015,00 € | 10 010,00 € |
| Allocation enfant handicapé | 35 318,00 € | 35 318,00 € | 30 866,00 € |
| Cirque GAIA | 30 000,00 € | 3 000,00 € | 25 000,00 € |
| Carte cadeaux | 47 502,00 € | 47 502,00 € | 47 238,00 € |
| Sachets goûters | 9 450,00 € | 9 450,00 € | 9 100,00 € |
| CLAS | 29 954,00 € | 29 954,00 € | 40 000,00 € |
| **TOTAL** | **2 075 124,32 €** | **1 993 620,00 €** | **2 067 340,00 €** |

\* hors subvention du Conseil général

Le ministère a signé un avenant à la convention de réservation de logements singée en 2018 avec le bailleur social Batigère pour un montant total de 250 000 € en novembre 2019.

Ces nouvelles réservations sont faites sur des logements occupés mis à disposition du ministère dès leur vacance.

Le périmètre s’étend sur 2 130 logements potentiels répartis sur les départements 75, 78, 92 et 94. La réservation est effective à partir de la signature du bail par un agent du ministère. Le nombre total dépendra du montant de subvention en fonction de la localisation et sera au minimum de 6 logements.

Un avenant a été signé en 2020 pour un montant de 100 000€ en AE et 60 000 € en CP sur le même périmètre.

## Les bénéficiaires de l’action sociale

*BDS FPE 173 Nombre d’agents bénéficiaires de prestations sociales*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales par type de prestation** | **2020** | **En 2019** |
| Places en crèche | 101 | 101 |
| Cartes cadeaux | 1 624 | 1 615 |
| Cirque GAIA | 0 | NC |
| Sachets goûters | 1 350 | 1 300 |
| Logement proposés\*\*(parc ministériel) | 43 | 55 |
| Logement proposés\*\*(parc ministériel) | 71 | 54 |
| Restauration | 224 830 | 479 427 |
| Aides matérielles | 36 | 50 |
| Séjours d'enfants | 47 | 95 |
| Aide à la scolarité | 22 | 27 |
| Allocation enfant handicapé | 87 | 80 |
| CLAS | 635 | 1397 |

1. ***La restauration***

**Le budget**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2020 | Rappel 2019 | Rappel 2018 |
| AE | 1 300 000 € | 1 171 692 € | 1 158 113 € |
| CP | 1 300 000 € | 1 171 692 € | 1 158 113 € |

**Évolution de la fréquentation moyenne quotidienne pour les deux principaux restaurants (hors prestataires)**

La situation sanitaire et des périodes de confinement en 2020 ont largement impactés les chiffres de fréquentations sur les sites de la Défense et Saint-Germain

Les agents ont été maintenus en télétravail avec seulement quelques jours de présentiel à partir du mois de juin 2020 ce qui explique la forte baisse des fréquentations.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1er trim | 2ème trim | 3ème trim | 4ème trim | Total | Rappel 2019 | Rappel 2019 |
| Tour Séquoia | 49 335 | 7 815 | 37 025 | 15 751 | 109 926 | 133 802 | - 22 876 |
| Arche | 48 822 | 5 704 | 17 841 | 18 437 | 72 963 | 294 777 | - 203 973 |
| Saint Germain | 11 268 | 2 010 | 5 557 | 5 265 | 24 100 | 50 848 | - 26 748 |
| TOTAL | **109 425** | **15 529** | **60 423** | **39 453** | **224 830** | **479 427** | **- 254 597** |

**L’évolution de la fréquentation moyenne mensuelle pour les restaurants**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Convives  Tour Séquoia | Convives  Arche | TOTAL |
| Janvier | 771 | 1 055 | 1 826 |
| Février | 1 080 | 817 | 1 897 |
| Mars | 489 | 422 | 911 |
| Avril | 0 | 0 | 0 |
| Mai | 78 | 59 | 137 |
| Juin | 305 | 221 | 526 |
| Juillet | 470 | 276 | 746 |
| Août | 530 | 74 | 604 |
| Septembre | 708 | 464 | 1 172 |
| Octobre | 644 | 412 | 1 056 |
| Novembre | 72 | 170 | 242 |
| Décembre | 0 | 256 | 256 |
| Moyenne journalière de l’année | **429** | **352** | **781** |

1. ***Les autres prestations collectives et individuelles***

**Aides et prêts**

Plusieurs aides individuelles ne relèvent plus de la compétence de chaque ministère mais sont gérées désormais directement par la fonction publique :

–  l’aide à l’installation des personnels (AIP) ;

– l’aide pour la garde des enfants entre 0 et 3 ans et 3 et 6 ans ou ticket CESU : ce dispositif est géré par un prestataire extérieur pour le compte de la fonction publique depuis le 01/01/2007 ;

– les chèques vacances.

**Le bureau CRHAC2 assure les prestations suivantes pour les agents d’administration centrale et de certains services délocalisés :**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nombre de dossiers | 2020 | Nombre de dossiers | 2019 |
| Aides matérielles | 36 | 36 975 € | 50 | 42 290 € |
| Séjours enfants | 47 | 8 465 € | 95 | 17 316 € |
| Aides à la scolarité | 22 | 9 015 € | 27 | 10 010 € |
| Allocation enfant handicapé | 87 | 35 318 € | 80 | 30 867 € |
| TOTAL | **192** | **89 773 €** | **252** | **100 483 €** |

1. ***Les logements***

**Logement**

**Le parc de réservation ministérielle :**

L’unité logement gère les candidatures des agents sur les logements réservés directement par le ministère au bénéfice des agents de l’administration centrale et de services implantés dans Paris.

L’arrêté du 16 juillet 2015, publié au BO le 25 août 2015, modifiant l’arrêté de 1990, créant la commission logement redéfinit le périmètre de compétence de cette commission. Désormais seuls les agents de l’administration centrale ont accès à ces logements et par conventionnement, cet accès a été proposé aux agents des 3 directions régionales en île-de-France.

En 2020, le parc ministériel compte **xxxx** logements réservés en île-de-France répartis en logements d’habitation à loyer modéré (HLM), de prêt locatif social (PLA), de prêt locatif à usage social (PLUS) et de prêt locatif social (PLS) et logements de prêt locatif intermédiaire (PLI) qui sont tous soumis à des plafonds de ressources. Le parc possède également quelques logements déplafonnés.

Le ministère a signé un avenant à la convention de réservation de logements singée en 2018 avec le bailleur social Batigère pour un montant total de 250 000 € en novembre 2019. Ces nouvelles réservations sont faites sur des logements occupés mis à disposition du ministère dès leur vacance. Le périmètre s’étend sur 2 130 logements potentiels répartis sur les départements 75, 78, 92 et 94. La réservation est effective à partir de la signature du bail par un agent du ministère. Le nombre total dépendra du montant de subvention en fonction de la localisation et sera au minimum de 6 logements.

Un avenant a été signé en 2020 pour un montant de 100 000€ sur le même périmètre.

Des conventions de réservation sont arrivées à leur terme en 2018 et 13 logements sont donc sortis du parc ministériel.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Logements ministériels | Rappel 2019 |
| Nombre de logements proposés | 61 | 91 |
| Demande de logement | 190\* | 185 |
| Logements attribués | 43 | 55 |
| Nombre de logements réservés | 5\*\* | 4 |

\* plus 20 demandes incomplètes non examinées.

\*\* 5 logements issus de la convention signée en 2018 et de ses avenants ont fait l’objet de la signature d’un bail par des agents

Tous les ans, le ministère rend « pour un tour » des logements non attribués faute de candidatures (10logements) ou suite à désistement des candidats (8 logements). Ce nombre de logement rendu, en baisse par rapport à 2019 (\_24 logements), est lié notamment à des motifs de localisation, un délai de présentation de candidats au bailleur passé de 2 mois à 1 mois (ce qui ne permet plus au secteur logement de remettre en offre un logement resté sans candidat au bout d’une semaine), et par des désistements parfois abusifs. Le même phénomène, plus amplifié pour le parc interministériel (environ -30 % a été corrigé (15%) par une plus grande responsabilisation des agents sur leurs demandes et une pénalisation des désistements considérés comme abusifs. Une information importante et de nombreux conseils sont donnés aux demandeurs par l’unité logement.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2020 | Rappel 2019 |
| Nombre de logements rendus | 18 | 36 |
| Pourcentage | 30% | 39% |

**Le parc de réservation interministérielle :**

Ce parc est géré directement par la préfecture de Paris via la DRIHL au bénéfice de tous les agents fonctionnaires des administrations de l’Etat en île-de-France. Une application informatique (SYPLO) et son corollaire la bourse d’accès aux logements des agents de l’Etat (BALAE) regroupant tous les logements d’île-de-France, a été mise en place par la DRIHL en avril 2015. Elle doit permettre une meilleure gestion du parc interministériel et une responsabilisation accrue des agents sur le suivi de leurs candidatures (candidatures en ligne et suivi des dossiers directement par les agents). La DRIHL ne peut transmettre que trois dossiers de candidatures par logement au bailleur avec un rang de classement établi au vu d’une fiche à points.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2020 | Rappel 2019 |
| Nombre de logements proposés | 3 741 | 4 065 |
| Nombre de candidatures MTES transmises au bailleur | 318 | 190 |
| Logements attribués | 71 | 54 |

Une très forte majorité des candidatures sur le parc interministériel porte sur des logements situés à Paris intra-muros.

**Hébergement dans les résidences sociales**

Le ministère a réservé des logements d’hébergement provisoire dans deux résidences sociales à Paris 13ème arrondissement (180 studios et studettes meublés, rue Léon Bollée) et à Issy-les-Moulineaux (60 studios et studettes meublés, rue Ernest Renan).

La durée de séjour est limité à un an pour Paris et deux ans pour Issy-les-Moulineaux. Des prolongations, pour une durée de trois mois, sur justificatifs, peuvent être accordées en fonction de la disponibilité.

Ces logements sont accessibles prioritairement aux agents affectés au sein de nos deux ministères en île-de-France.

Tous les agents, ayant fait une demande et l’ayant maintenue, ont pu être logés dans ces deux résidences.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2020 | Rappel 2019 |
| Nombre d’entrées | 167 | 167 |
| Nombre de prolongations | 312 | 294 |
| Taux d’occupation annuel | 100% | 100% |

Ces forts taux d’occupation révèlent l’intérêt constant des agents pour ces structures d’accueil provisoire leur permettant de rechercher plus sereinement un hébergement définitif. Ce type d’hébergement permet également de répondre à des situations d’urgence ou des difficultés temporaires.

# Chapitre 9- Le dialogue social

## Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail d’administration centrale

Source : pôle CRHAC

*BDS FPE 177 Nombre de réunions des instances au cours de l’année*

Hors séance exceptionnelle du CHSCT-AC, les ordres du jour de l’année 2020 ont tous comporté un point d’étape sur la situation sanitaire.

**Ordre du jour de la séance du 7 janvier 2020 (CHSCT-AC de repli) :**

* Etude d’impact concernant la réorganisation du CGDD
* Rapport de visite CGDD/DRI/SDI
* Point sur l’intervention des ISST au CGDD/SEIDD
* Rapport de visite DGITM/SAGS
* Rapport de visite DGALN/DEB

**Ordre du jour de la séance du 9 mars 2020** **(séance exceptionnelle) :**

* Point d’information concernant la covid 19

**Ordre du jour de la séance du 24 mars 2020** :

* Présentation du docteur Dalleau
* Rapport de visite du courrier central
  + Rapport de visite du SHFDS
* Programme de visite du CHSCT-AC pour 2020

**Ordre du jour de la séance du 19 mai 2020 (séance exceptionnelle)** :

* Point sur la reprise d’activité

**Ordre du jour de la séance du 28 mai 2020** :

* Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2018
* Point d’étape sur la mise en œuvre des plans de prévention des risques psycho-sociaux
* Mise à jour des DUERP d’administration centrale

**Ordre du jour de la séance du 17 juin 2020 (séance exceptionnelle) :**

* Point sur la reprise d’activité

**Ordre du jour de la séance du 1er juillet 2020** :

* Rapport de visite du SHFDS
* Rapport de l’inspection SST de la DGALN

**Ordre du jour de la séance du 4 septembre 2020 (séance exceptionnelle)** :

* Projet de DUERP annexe covid 19

**Ordre du jour de la séance du 9 octobre 2020** :

* Programme des visites du CHSCT-AC en 2020
* Rapport de visite de la DICOM
* Rapport d’inspection de l’ENTE des ISST

**Ordre du jour de la séance du 14 décembre 2020** :

* Programme de visite CHSCT 2021
* Point sur les bornes wifi
* Agents temporairement sans affectation

## Le comité technique d’administration centrale

**Ordre du jour de la séance du 27 mars 2020** :

* Plans de continuité de l’activité en administration centrale

**Ordre du jour de la séance du 5 mai 2020** :

* Point sur les modalités de reprise du travail en présentiel à compter du 11 mai 2020

**Ordre du jour de la séance du 22 septembre 2020** :

* Modification du décret n° 2008-680 du 9 juillet 2008 et de l’arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire : création d’un BEA-RT, transfert des missions de mobilisation du foncier public à la DHUP, intégration du CNPS au CEREMA

**Ordre du jour de la séance du 13 novembre 2020** :

* Création du Service public de la rue au logement (SPRULO)
* Evolution trimestrielle des effectifs 2020 en administration centrale
* Bilan 2019 du télétravail en administration centrale
* Expérimentation de la semaine de 4 jours après un congé parentalité
* Retour d'expérience relatif aux PCA (plans de continuité d’activité) et PRA (plans de reprise d’activité) mis en œuvre dans les directions d’administration centrale, et pistes d'actualisation
* Actualisation du règlement intérieur relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail, dont son annexe 10 sur le télétravail

## Les locaux syndicaux

Source SET

*BDS FPE 183 Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Locaux mis à disposition des organisations syndicales en APS | | | |
|  | En surface des locaux | SUB théorique | En valeur locative |
| CFDT | 22,45 m² | 34 ,38 | 17 191 € |
| CGT | 34,9 m² | 53,45 | 26 725 € |
| UNSA | 35,21 m² | 53,92 | 26 962 € |
| FO | 57,6 m² | 88,22 | 44 108 € |

Base de calcul : loyer 400€/m², charges 100€/m²

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Locaux mis à disposition des organisations syndicales en Tour Séquoïa | | | |
|  | En surface des locaux | SUB théorique | En valeur locative |
| CFDT | 23 m² | 35 ,93 | 19 104 € |
| CGT | 22,5 m² | 35,15 | 18 688 € |
| UNSA | 23,4 m² | 36,55 | 19 436 € |
| FO | 22,6 m² | 35,31 | 18 771 € |

Base de calcul : loyer 400€/m², charges 100€/m², taxe foncière 31,69€/m²

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Locaux mis à disposition des organisations syndicales | | | |
|  | En surface des locaux | SUB théorique | En valeur locative |
| TOTAL | 242 m² | 373 | 190 986 € |

## Les recours en CAPL

Source pôle CRHAC

*BDS FPE 187: Nombre de recours examinés en réunion de CAP au cours de l’année*

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre de recours examinés | en CAPL |
| Formés suite à la saisine de droit | 0 |
| Formés suite à la demande des agents | 0 |
| TOTAL | 0 |

# Chapitre 10- L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L’égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République en 2017. Le 23 octobre 2019, Élisabeth Borne, ministre de la Transition écologique et solidaire, et Jacqueline Gourault, ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, ont signé avec l’ensemble des organisations syndicales représentatives des deux ministères **le premier protocole d’accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2019-2022.**

**Porteur de 28 mesures concrètes** à mettre en œuvre durant les 3 prochaines années, ce protocole s’applique à tout le personnel.

**Le protocole comporte des propositions innovantes** qui feront l’objet d’expérimentations inédites concernant notamment les maternités, la création d’une semaine de 4 jours pendant un an pour les nouveaux parents ou l’incubation de projets et d’études concernant les femmes et le numérique.

Un nouvel article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 impose aux administrations mentionnées d’élaborer et de mettre œuvre un **plan d’action pluriannuel** (trois ans au maximum renouvelable) relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Celui-ci devra comporter des mesures destinées à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ;

- garantir l’égal accès aux corps, cadres d’emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

- favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 a défini les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

## La démographie

1. ***L’égale répartition des effectifs***

Le taux de mixité des effectifs est resté constant à **53% de femmes** en 2010 et 2020.

A titre de comparaison, la répartition des effectifs :

- de la **fonction publique de l’Etat** est la suivante en 2017 : **62%** de femmes (46% dans le secteur privé)

- du **pôle ministère** en 2019 : **43%** de femmes et en 2020 : **39,6%**

1. ***L’égalité au regard de la mixité des corps***

La répartition des effectifs en 2020 par catégorie est la suivante (hors bureau des cabinets) :

Les femmes restent surreprésentées en catégorie C et B et encore légèrement sous-représentées en catégorie A.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Femmes** | | **Hommes** | |
|  | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| **A** | 46% | 46% | 54% | 54% |
| **B** | 59% | 59% | 41% | 41% |
| **C** | 69% | 70% | 31% | 30% |

***Répartition par DAC***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Femmes** | | | **Hommes** | | | **Total général 2020** |
| **CABINETS** | 139 | 3,0% | 59 | | 1,3% | 198 | |
| **CGDD** | 218 | 4,8% | 199 | | 4,3% | 417 | |
| **CGEDD** | 129 | 2,8% | 154 | | 3,4% | 283 | |
| **CMVRH** | 183 | 4,0% | 97 | | 2,1% | 280 | |
| **DGALN** | 344 | 7,5% | 237 | | 5,2% | 581 | |
| **DGEC** | 132 | 2,9% | 137 | | 3,0% | 269 | |
| **DGITM** | 271 | 5,9% | 343 | | 7,5% | 614 | |
| **DGPR** | 135 | 3,0% | 114 | | 2,5% | 249 | |
| **SG** | 876 | 19,1% | 799 | | 17,5% | 1675 | |
| **IGAM** | 5 | 0,1% | 4 | | 0,1% | 9 | |
| **Total général** | 2432 | 53 ,2% | 2143 | | 46,8% | 4575 | |

Les femmes restent sous-représentées au CGEDD et à la DGITM et sont surreprésentées au bureau des Cabinets, CMVRH, la DGALN :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Femmes** | | **Hommes** | | | **Total général 2020** |
| **CABINETS** | 139 | **70%** | 59 | **30%** | 198 | |
| **CGDD** | 218 | **52%** | 199 | **48%** | 417 | |
| **CGEDD** | 129 | **46%** | 154 | **54%** | 283 | |
| **CMVRH** | 183 | **65%** | 97 | **35%** | 280 | |
| **DGALN** | 344 | **59%** | 237 | **41%** | 581 | |
| **DGEC** | 132 | **49%** | 137 | **51%** | 269 | |
| **DGITM** | 271 | **44%** | 343 | **56%** | 614 | |
| **DGPR** | 135 | **54%** | 114 | **46%** | 249 | |
| **SG** | 876 | **52%** | 799 | **48%** | 1675 | |
| **IGAM** | 5 | **56%** | 4 | **44%** | 9 | |
| **Total général** | 2432 | **53%** | 2143 | **47%** | 4575 | |

***Répartition par DAC et catégorie***

1. ***Age moyen des effectifs par sexe et par domaine***

## Le temps de travail

***Les cycles de travail***

Hormis le CGEDD, le cycle majoritairement retenu est le cycle à 38h30.

***Les jours de congés épargnés (CET)***

En 2020, les femmes des catégories A et B épargnent moins de congés par rapport aux hommes de même catégorie.

Les femmes catégories C épargnent plus que les hommes de la même catégorie.

Cependant, l’année 2020 a vu une augmentation sensible du nombre de jours épargnés, pour les catégories A et B.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2020** | **A** | | **B** | | **C** | |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| Agents ayant déposé des jours sur le CET | 74% | 66% | 70% | 71% | 71% | 35% |
| En moyenne par agent | 9,07 | 10,62 | 8,89 | 10,64 | 8,78 | 8,19 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2019** | **A** | | **B** | | **C** | |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| Agents ayant déposé des jours sur le CET | 69% | 67% | 63% | 59% | 56% | 54% |
| En moyenne par agent | 5,9 | 6,6 | 7,3 | 9,1 | 6,6 | 8,3 |

***Expérimentation de la semaine de 4 jours***

Depuis le 1er octobre 2020 et jusqu’au 1er juin 2022, il est possible d’expérimenter la semaine à 4 jours à temps plein après l’arrivée d’un nouvel enfant. L’expérimentation est ouverte :

* aux femmes en retour de congé de maternité ;
* aux femmes et hommes en retour de congé pour paternité et accueil de l’enfant ;
* aux femmes et hommes en retour de congé pour adoption ;
* aux femmes et hommes en retour de congé parental ;
* à tous les agents pour lesquels le terme du congé maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant, parental, ou d’adoption, est intervenu entre le 1er mai 2020 et le 30 septembre 2020.

Avec cette expérimentation, les agents (femmes et hommes) volontaires pourront tester la possibilité de trouver une organisation alternative au recours au temps partiel après l’arrivée d’un enfant.

## Les recrutements dans les emplois supérieurs

L’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, conclu le 30 novembre 2018, comporte de nombreuses avancées pour lutter contre les inégalités dans les rémunérations et les déroulements de carrière entre les femmes et les hommes

Source : SG/DelCD

**Directeurs d’administration centrale et emplois supérieurs d’administration centrale**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2020** | | | | **2019** | | | |
| **Nominations** | **Nombre d’emplois** | **Nominations 2019** | **Dont nominations féminines** | **%** | **Nombre d’emplois** | **Nominations 2019** | **Dont nominations féminines** | **%** |
| Directeur général | 8 | 1 | 0 | **0%** | 8 | 6 | 2 | **33,3%** |
| Directeur d’AC | 15 | 2 | 0 | **0%** | 19 | 6 | 3 | **50%** |
| Total niveau 1 | 23 | 3 | 0 | **0%** | 27 | 12 | 5 | **42%** |
| Adjoint DAC et DG | 10 | 2 | 1 | **50%** | 10 | 4 | 0 | **0%** |
| Vice-présidente | 1 | 1 | 0 | **0%** | 1 | 0 | 0 | **0%** |
| Président de section | 6 | 3 | 2 | **66,7%** | 6 | 0 | 0 | **0%** |
| Délégué interministériel | 4 | 0 | 0 | **0%** | 4 | 2 | 0 | **0%** |
| Chef de service | 28 | 7 | 3 | **42,9%** | 30 | 4 | 1 | **25%** |
| Chef de service adjoint | 9 | 2 | 1 | **50%** | 8 | 1 | 0 | **0%** |
| Sous-directeur | 103 | 27 | 13 | **48,1%** | 108 | 31 | 12 | **38,7%** |
| Expert de haut niveau | 7 | 0 | 0 | **0%** | 7 | 0 | 0 | **0%** |
| Directeur de projet | 10 | 2 | 1 | **50%** | 9 | 2 | 1 | **50%** |
| Total niveau 2 | 178 | 44 | 21 | **47,7%** | 183 | 44 | 14 | **31,8%** |
| **Total** | **201** | **47** | **21** | **44,7%** | **210** | **56** | **19** | **33,9%** |

\* Y compris SG et DGCL (hors CGET, suite à la création de l’ANCT)

Les nominations de femmes représentent 44,7 % du total des nominations (33,9 % en 2019) dont :

- 0% du total des nominations de premier niveau (directeur général et directeur d’administration centrale)

- 47,7% de nomination de niveau 2.

**Répartition des primo-nominations :**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Emplois** | **Primo-nominations 2020** | | **%** | | **Primo-nominations 2019** | | **%** | |
| **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| Directeur d’AC | 0 | 2 | 0,00% | 100,00% | 5 | 6 | 45,50% | 54,50% |
| CGEDD / Commissaire / délégué | 2 | 2 | 50,00% | 50,00% | 0 | 1 | 0,00% | 100,00% |
| **Total 1** | **2** | **4** | **33,30%** | **66,70%** | **5** | **7** | **41,70%** | **58,30%** |
| Chef de service | 2 | 2 | 50,00% | 50,00% | 1 | 2 | 33,30% | 66,70% |
| Sous-directeur | 11 | 9 | 55,00% | 45,00% | 10 | 11 | 47,60% | 52,40% |
| Expert de haut niveau / Directeur de projet | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% |
| **Total 2** | **14** | **12** | **53,80%** | **46,20%** | **12** | **14** | **46,20%** | **53,80%** |
| **Total général** | **16** | **16** | **50,00%** | **50,00%** | **17** | **21** | **44,70%** | **55,30%** |

**Définition des primo-nominations :**

Nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d’un même type d’emplois au sein d’un même département ministériel. La notion de primo-nominations s’apprécie par pôle ministériel et par type d’emploi, en référence à la loi n° 2012-347 relative à l’accès à l’emploi titulaire et à l’amélioration des conditions d’emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique dite « Sauvadet » du 12 mars 2012 complétée par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui institue l’obligation de respecter pour chaque période annuelle un taux minimum de primo-nominations de personnes de chaque sexe pour les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.

## Les conditions de travail

***Les garanties minimales***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégorie** | **Répartition par catégorie** | | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de jours où le repos minimum n'a pas été respecté** | **Moyenne par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| **A** | **1247** | **1461** | **86** | **151** | **7%** | **10%** | **1485** | **6,3** |
| **B** | **590** | **417** | **23** | **13** | **4%** | **3%** | **76** | **2,1** |
| **C** | **456** | **204** | **11** | **5** | **2%** | **1%** | **26** | **1,6** |
| **Total** | **2293** | **2082** | **120** | **169** | **5%** | **8%** | **1587** | **5,5** |

Lecture : **5% des personnes féminins (**4% en 2019, 12% en 2018) **et 8% des personnels masculins** (6% en 2019, 12% en 2018) ont eu un temps de repos de moins de 11 heures. Pour ces agents, cela s’est produit en moyenne à hauteur de **5,5 jours** au cours de l’année (5 jours en 2019, 10 jours en 2018).

A titre de comparaison, en 2019 :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2019** | **Répartition par catégorie** | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de jours temps de repos** | **Moyenne du nombre total de jours temps de repos - 11h par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **- 11h** |
| **A** | **1 169** | **1 411** | **72** | **109** | **6%** | **8%** | **952** | 5 |
| **B** | **473** | **363** | **6** | **6** | **1%** | **2%** | **55** | **4** |
| **C** | **477** | **217** | **7** | **5** | **1%** | **2%** | **64** | **5** |
| **Total** | **2 119** | **1 991** | **85** | **120** | **4%** | **6%** | **1 071** | **5** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Répartition par direction** | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de fois où le repos minimum n'a pas été respecté** | **Moyenne par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| DGITM | 271 | 342 | 3 | 23 | 1,1% | 6,7% | 163 | 6,3 |
| DGALN | 344 | 237 | 22 | 27 | 6,4% | 11,4% | 174 | 3,6 |
| SG | 876 | 799 | 20 | 33 | 2,3% | 4,1% | 209 | 3,9 |
| CMVRH | 183 | 96 | 35 | 15 | 19,1% | 15,6% | 86 | 1,7 |
| DGEC | 132 | 137 | 4 | 10 | 3,0% | 7,3% | 29 | 2,1 |
| CGDD | 218 | 199 | 3 | 11 | 1,4% | 5,5% | 32 | 2,3 |
| CGEDD | 129 | 154 | 33 | 50 | 25,6% | 32,5% | 894 | 10,8 |
| DGPR(1) | 135 | 114 |  |  |  |  |  |  |
| **Total** | **2288** | **2 078** | **120** | **169** | **5%** | **8%** | **1587** | **5,5** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Catégorie A** | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de fois où le repos minimum n'a pas été respecté** | **Moyenne par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| DGITM | 143 | 288 | 3 | 23 | 2,1% | 8% | 163 | 6,3 |
| DGALN | 238 | 210 | 19 | 27 | 8,0% | 13% | 170 | 3,7 |
| SG | 416 | 410 | 13 | 23 | 3,1% | 6% | 164 | 4,6 |
| CMVRH | 66 | 42 | 14 | 9 | 21,2% | 21% | 45 | 2,0 |
| DGEC | 86 | 120 | 4 | 10 | 4,7% | 8% | 29 | 2,1 |
| CGDD | 133 | 146 | 3 | 11 | 2,3% | 8% | 32 | 2,3 |
| CGEDD | 80 | 143 | 30 | 48 | 37,5% | 34% | 882 | 11,3 |
| DGPR(1) | 84 | 100 | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| IGAM | 1 | 2 | 0 | 0 | 0,0% | 0% | 0 | 0,0 |
| **Total** | **1247** | **1461** | **86** | **151** | **7%** | **10%** | **1485** | **6,3** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Catégorie B** | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de fois où le repos minimum n'a pas été respecté** | **Moyenne par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| DGITM | 61 | 43 | 0 | 0 | 0,0% | 0% | 0 | 0 |
| DGALN | 55 | 21 | 2 | 0 | 3,6% | 0% | 3 | 1,5 |
| SG | 260 | 234 | 5 | 6 | 1,9% | 3% | 39 | 3,5 |
| CMVRH | 85 | 46 | 14 | 6 | 16,5% | 13% | 27 | 1,35 |
| DGEC | 22 | 17 | 0 | 0 | 0,0% | 0% | 0 | 0 |
| CGDD | 51 | 41 | 0 | 0 | 0,0% | 0% | 0 | 0 |
| CGEDD | 27 | 5 | 2 | 1 | 7,4% | 20% | 7 | 2,3 |
| DGPR(1) | 27 | 9 |  |  |  |  |  |  |
| IGAM | 2 | 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0% | 0 | 0 |
| **Total** | **590** | **417** | **23** | **13** | **4%** | **3%** | **76** | **2,1** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Service** | **Catégorie C** | | | | | | | |
| **Effectif** | | **Effectif concerné** | | **% Effectif concerné** | | **Nombre total de fois où le repos minimum n'a pas été respecté** | **Moyenne par agent concerné** |
| **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** |
| DGITM | 67 | 11 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 |
| DGALN | 51 | 6 | 1 | 0 | 2% | 0% | 1 | 1 |
| SG | 200 | 155 | 2 | 4 | 1% | 3% | 6 | 1 |
| CMVRH | 32 | 8 | 7 | 0 | 22% | 0% | 14 | 2 |
| DGEC | 24 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 |
| CGDD | 34 | 12 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 |
| CGEDD | 22 | 6 | 1 | 1 | 5% | 17% | 5 | 2,5 |
| DGPR(1) | 24 | 5 | NC | NC | NC | NC | NC | NC |
| IGAM | 2 | 1 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 |
| **Total** | **456** | **204** | **11** | **5** | **2%** | **2%** | **26** | **1,6** |

## Les recrutements de contractuels

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Femmes | Hommes |
| CABINET | 25 | 24 |
| CGDD | 5 | 4 |
| CGEDD | 1 | 0 |
| DGALN | 11 | 9 |
| DGEC | 0 | 4 |
| DGITM | 3 | 3 |
| DGPR | 3 | 1 |
| SG | 26 | 26 |
| Total | 74 | 71 |

## Les promotions professionnelles

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **F** | | **H** | | **Total général** |
| **Catégorie A+** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Nombre Administrateurs civils** | | | **7** | **58%** | **5** | **42%** | **12** |
| **Nombre Administrateurs des affaires maritimes** | | | **1** | **20%** | **4** | **80%** | **5** |
| **Nombre Architectes et urbanistes de l'Etat** | | | **2** | **100%** |  | **0%** | **2** |
| **Nombre Emplois fonctionnels** | | | **2** | **67%** | **1** | **33%** | **3** |
| **Nombre Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable** | | | **1** | **33%** | **2** | **67%** | **3** |
| **Catégorie A** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Nombre Attachés d'administration de l'Etat** | | | **37** | **73%** | **14** | **27%** | **51** |
| **Nombre Chargés d'études documentaires** | | | **2** | **100%** |  | **0%** | **2** |
| **Nombre Contractuels de catégorie A** | | | **5** | **83%** | **1** | **17%** | **6** |
| **Nombre Ingénieurs des travaux publics de l'Etat** | | | **16** | **22%** | **56** | **78%** | **72** |
| **Catégorie B** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Nombre Contractuels de catégorie B** | | | **4** | **67%** | **2** | **33%** | **6** |
| **Nombre Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable** | | | **34** | **85%** | **6** | **15%** | **40** |
| **Nombre Techniciens supérieurs du développement durable** | | | **3** | **20%** | **12** | **80%** | **15** |
| **Catégorie C** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Nombre Adjoints administratifs des administrations de l'Etat** | | | **48** | **80%** | **12** | **20%** | **60** |
| **Nombre Adjoints techniques des administrations de l'Etat** | | | **2** | **20%** | **8** | **80%** | **10** |
| **Nombre Contractuels de catégorie C** | | | **4** | **50%** | **4** | **50%** | **8** |
| **Nombre Syndics des gens de mer** | | | **1** | **100%** |  | **0%** | **1** |
| **Total général** |  |  | **169** | **57%** | **127** | **43%** | **296** |

## Les rémunérations

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | A+ | | A | | B | | C | | AUTRES | |
|  | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Fonctionnaires | 9% | 22% | 18% | 22% | 8% | 7% | 6% | 2% |  |  |
| Contractuels |  |  | 0,2% | 0,3% | 0,02% | 0,00% | 0,01% | 0,00% | 3% | 3% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ETPT annuels rémunérés** | **F** | **H** | **Total** |
| **Fonctionnaires** | 2 082 | 2 121 | **4 203** |
| **Contractuels sur emploi permanent en CDD** | 119 | 113 | **232** |
| **Contractuels sur emploi permanent en CDI** | 55 | 45 | **100** |

## La formation

Les femmes sont majoritaires quel que soit le type de formation suivi.

PEC : formation examen et concours

FC : formation continue

# Chapitre 11- Les mesures relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations

## Référence et base de travail

Source : rapport relatif à la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique (édition 2018)

Une discrimination peut prendre la forme d’un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi, ou d’une injonction à adopter un comportement discriminatoire.

Il existe des discriminations directes (exemple ne pas recruter une personne en raison de son âge) ou indirecte. Il n’existe pas de hiérarchie entre les différents types de discrimination.

La France prévoit 25 critères de discrimination définis par la loi du 27 mai 2008 « adaptation des dispositions communautaires dans le domaine des discriminations ».

La lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans toutes ses composantes sont des engagements forts du Gouvernement.

Premier employeur de France, la fonction publique a un rôle essentiel à jouer dans ce domaine.

Les enjeux sont multiples, tant en termes d’égalité de traitement des agents publics et d’accès à la fonction publique qu’en termes d’exemplarité, d’attractivité des administrations publiques ou de qualité du service rendu aux usagers.

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives :

* être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap…) ;
* relever d’une situation visée par elle(accès à un emploi, un service, un logement…).

L’Etat et les employeurs publics se sont fortement mobilisés en ce sens en 2018.

En mars 2018, a été lancée la concertation interprofessionnelle relative à la réforme de la politique de l’emploi des personnes handicapées, qui a permis, à travers la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, de rénover **l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés**, en favorisant l’emploi direct des personnes en situation de handicap et en simplifiant la déclaration de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés.

La fonction publique s’est également fortement investie **dans l’insertion professionnelle des jeunes**, en développant le recours à l’apprentissage et généralisant l’offre de stage aux élèves de 3ème (plus de 15 000 offres de stages proposées aux élèves de 3ème des réseaux d’éducation prioritaires).

## Le label Afnor Egalité et Diversité

**Le premier Label Afnor - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** a été créé en 2004, avec le soutien de l’État et des partenaires sociaux. Il vise à promouvoir l’égalité et la mixité professionnelles, tout en récompensant des organismes dans leurs pratiques en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Le second Label Afnor - Diversité** a quant à lui été créé en 2008 et a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les partenaires et usagers. Il va dans cette continuité évaluer les dispositifs de ressources humaines permettant de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l’ensemble des critères définis par la loi notamment l’âge, l’origine, le sexe, la situation familiale, l’apparence physique, la religion, l’état de santé, l’identité et l’orientation sexuelle, le handicap ou encore le lieu de résidence.

Il existe depuis 2016 un socle commun entre le label Diversité et le label Égalité. Ce dispositif nommé Alliance simplifie les démarches de candidature et optimise les coûts, en permettant aux candidats de ne soumettre qu’un seul dossier à Afnor certification et de n’avoir qu’un seul audit afin d’obtenir les deux labels.

En juin 2019, et en complément de l’application du protocole Égalité, les ministres ont souhaité engager le pôle ministériel dans la candidature au double label Égalité et Diversité, soumis à un audit de l’Afnor.

Depuis septembre 2020, la dynamique a été initiée avec les équipes des services concernés et sous le pilotage de la Haute fonctionnaire en charge de l’égalité et de la lutte contre les discriminations, accompagnée par le bureau d’études Sia Partners.

La candidature à la labellisation est un point d’étape. Pour les équipes du périmètre de labellisation l’ensemble des efforts mis en œuvre doit permettre la présentation d’une candidature de qualité aux labels Égalité et Diversité à l’automne 2021.

Les ministres ont déjà signé avec les représentants des personnels un protocole d’accord pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2022.

Le 16 avril 2021 une nouvelle négociation s’est ouverte pour un protocole de lutte contre les discriminations et à l’automne une négociation aura lieu dans le domaine du handicap.

## Les signalements des discriminations et harcèlements moraux et sexuels

Le dispositif externalisé de signalement Allodiscrim est opérationnel depuis 31 mai 2021 pour prévenir et traiter des situations discriminatoires, violentes, harcelantes ou sexistes pouvant se manifester au sein de notre pôle ministériel.

Le dispositif de signalement est ouvert à tous les agent·e·s en activité au sein du pôle ministériel (hors opérateurs), mais aussi aux agent·e·s qui l’ont quitté depuis moins de 6 mois suite à un départ en retraite ou une démission.

Une fiche réflexe, présenté au CHSCT-M du 18 octobre 2017, existe concernant le harcèlement moral ou sexuel.

## Les mesures relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations

## Les personnes en situation de handicap

Les dispositions relatives à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui figuraient jusqu’à présent dans le code du travail, sont insérées à compter du 1er janvier 2020, au sein du statut général des fonctionnaires par l’ajout d’un chapitre V à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée prévue à l’article 90 de la loi de transformation de la fonction publique.

L’article 91 de la même loi prévoit la mise en place, à titre expérimental pour une durée de cinq ans à compter du 1er janvier 2020, d’une procédure permettant la titularisation des personnes en situation de handicap à l’issue d’un contrat d’apprentissage dans la fonction publique, après vérification de l’aptitude professionnelle de la personne par une commission de titularisation.

L’article 92 prévoit des aménagements d’épreuves de concours pour les personnes en situation de handicap. Le bénéfice de tels aménagements peut, dès l’entrée en vigueur de la loi, être accordé indépendamment de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Enfin, l’article 92 de la même loi modifie l’article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 en renforçant l’obligation des employeurs en termes de parcours professionnel et de déroulement de carrière des agents en situation de handicap.

Une expérimentation relative **à l'accès par la voie du détachement** par mode dérogatoire à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure pour les fonctionnaires **BOETH a été initié en 2021**.

Source : Bureaux des ressources humaines

**Evolution taux d’emploi sur trois ans**

|  |  |
| --- | --- |
| 2016 | 3,59% |
| 2018 | 3,81% |
| 2018 | 4,12% |
| 2019 | 3,09 % |
| 2020 | 3,98% |

Le taux d’emploi est calculé :

* pour l’année 2016, hors effectifs du CPII ;
* pour l’année 2018, hors effectifs du CGEDD et du CPII ;
* pour l’année 2019, hors effectifs du CPII .

Compte tenu les périodes de confinement, les conseillers de prévention du pôle médico-social du bureau SG/DRH/CRHAC2 ont pu accompagner les agents lors des prises de fonctions, en lien avec la médecine de prévention, afin d’identifier leurs besoins et de mettre en œuvre les solutions d’adaptation des postes de travail.

Au cours de l’année 2020, les CP ont procédé à **115** aménagements (135 en 2019, 94 en 2018).

En 2020, **3** conventions d’accompagnements de travailleurs en situation de handicap sont financées.

Des achats sont réalisés afin de compenser le handicap (audio-prothèses, logiciels adaptés, matériel ergonomique, transport domicile/travail…).

Les dépenses liées aux aménagements de poste pour les agents en situation de handicap varient d’une année à l’autre. Certaines sont récurrentes, comme le transport domicile-travail ou la mise à disposition d’une auxiliaire de vie personnelle ou professionnelle, mais leur montant peut varier si l’administration centrale accueille un nouvel agent nécessitant une auxiliaire de vie ou si l’état de santé d’un agent se dégrade et nécessite une prise en charge de son trajet domicile-travail. D’autres dépenses dépendent de la demande des agents ou des préconisations du médecin de prévention. Les logiciels ou matériels spécifiques ont une durée de vie suffisante pour ne pas être renouvelés chaque année.

Ces dépenses se sont élevées à 151 764 € (1 790 € en 2019).

En administration centrale, on note 163 agents en qualité de travailleurs handicapés en 2020 (133 en 2019, 153 en 2018) portés à la connaissance des conseillers de prévention.

## Le dispositif des apprentis

Source : Pôle CRHAC

Afin de relancer la politique de recrutement des apprentis au sein de la Fonction publique de l’État, le gouvernement a fixé **l’objectif ambitieux de 15 000 apprentis dont 500 au sein de notre pôle ministériel pour le cycle 2021-2022**.

La loi de la transformation publique a créé un nouveau dispositif qui permet désormais titulariser les apprentis en situation de handicap à l’issue de leur contrat d’apprentissage. L’apprentissage devient donc l’un des leviers majeurs pour l’emploi des personnes en situation de handicap.

Ce dispositif expérimental est mis en place pour une durée de 4 ans, jusqu’au 6 août 2024.

Le contrat d’apprentissage est un contrat de travail écrit entre un apprenti et un employeur. Il permet à l’apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d’un maître d’apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.

Actuellement, les apprentis sont recrutés majoritairement d’études supérieures, de l’Ile de France.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Années après le Bac | Titre du diplôme | Niveau de diplôme |
| - | CAP, BEP | 3 (anciennement V) |
| Bac | Baccalauréat | 4 (anciennement IV) |
| Bac+2 | DEUG, BTS, DUT, DEUST | 5 (anciennement III) |
| Bac+3 | Licence, licence professionnelle | 6 (anciennement II) |
| Bac+4 | Maîtrise, master 1 | 6 (anciennement II) |
| Bac+5 | Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur | 7 (anciennement I) |
| Bac+8 | Doctorat, habilitation à diriger des recherches | 8 (anciennement I) |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Direction** | **Niveau 7** | **Niveau 6** | **Niveau 5** | **Niveau 4** |
| **CAB** | 1 |  |  | 1 |
| **CGDD** | 6 | 1 |  | 1 |
| **CGEDD** |  |  | 1 |  |
| **DGALN** | 2 | 2 |  |  |
| **DGEC** | 1 | 1 |  |  |
| **DGITM** | 3 |  |  |  |
| **DGPR** | 2 | 1 |  |  |
| **SG** | 7 | 9 | 3 | 1 |
| **TOTAL** | **22** | **14** | **4** | **3** |

## Les stagiaires de 3ème des REP

Depuis 2018, l'administration centrale a pris l'habitude de participer à l'effort national d'accueil de stagiaires de 3e scolarisés en zone d’éducation prioritaire (22 collèges REP+). En 2018 et 2019, l'administration centrale avait pour objectif de proposer une centaine d'offres de stages.

A la rentrée 2020-2021, compte tenu du contexte sanitaire lié à l’épidémie de COVID 19, le ministre de l’éducation nationale a décidé que ce stage ne serait pas obligatoire cette année.

Le stage a néanmoins vivement été conseillé par le ministère de l'Éducation en raisons « des bénéfices que les élèves tirent de cette expérience ». Il a été préconisé que, lorsqu'ils ne pourraient pas se dérouler, ces stages seraient remplacés par des modules vidéo et des formations sur le monde du travail et l'orientation.

**ANNEXE**

Recueil des règles de la comptabilité budgétaire de l’Etat

Les crédits de personnel et les emplois

Règles applicables au décompte des emplois de l’Etat

**Ministère de la transition écologique et des relations avec les collectivités territoriales**

Secrétariat général

La Grande Arche

92055 La Défense cedex

Tél. : 01 40 81 10 25