



Guide de lecture du RSU 2022

En application de l'article 5 de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, le rapport social unique (RSU), élaboré annuellement à partir d'une base de données sociales (BDS), a succédé au bilan social.

Le décret BDS-RSU du 30 novembre 2020 crée l'obligation de mettre en place ce dispositif pour les administrations de l'État et les établissements publics auprès desquels sont placés un CT ou un CSA, sur la base d'une liste d'indicateurs déterminée par l'arrêté du 7 mai 2021, dont **seules les données disponibles sont attendues jusqu'à l'édition 2023.**

Le RSU 2022, dans la continuité du RSU 2021, présente une exploitation des données de la BDS sous forme de représentations graphiques, cartes et tableaux. Tout au long de ce document, des liens sont disponibles pour les utilisateurs habilités, et renvoient :



Vers la BDS

Pour chaque chapitre du RSU, un logo BDS cliquable renvoie vers le fichier de données correspondant. La mise à disposition de ces données étant limitée, une habilitation au Sharepoint correspondant est nécessaire afin d'avoir accès aux données de la BDS.



Vers l'intranet ministériel

Certains liens hypertexte renvoient vers des pages ou documents spécifiques publiés sur l'intranet ministériel.

À ce titre, le RSU 2022 n'affiche plus l'ensemble des données disponibles, en revanche elles sont toutes versées dans la BDS.

Afin de rendre la lecture plus agréable, divers encadrés ont été ajoutés au RSU 2022, notamment :

Définitions

Certains termes sont définis dans les encadrés «définition» tout au long du RSU.

Les points de vigilance sont indiqués par des encadrés aux couleurs de la partie, et le logo :



Les informations complémentaires permettant d'expliquer certaines évolutions ou données saillantes sont indiquées par des encadrés aux couleurs de la partie, et le logo :



Note méthodologique

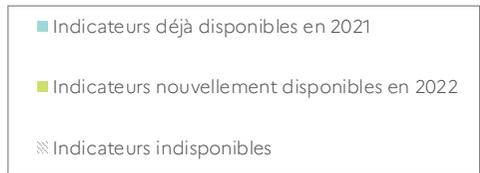
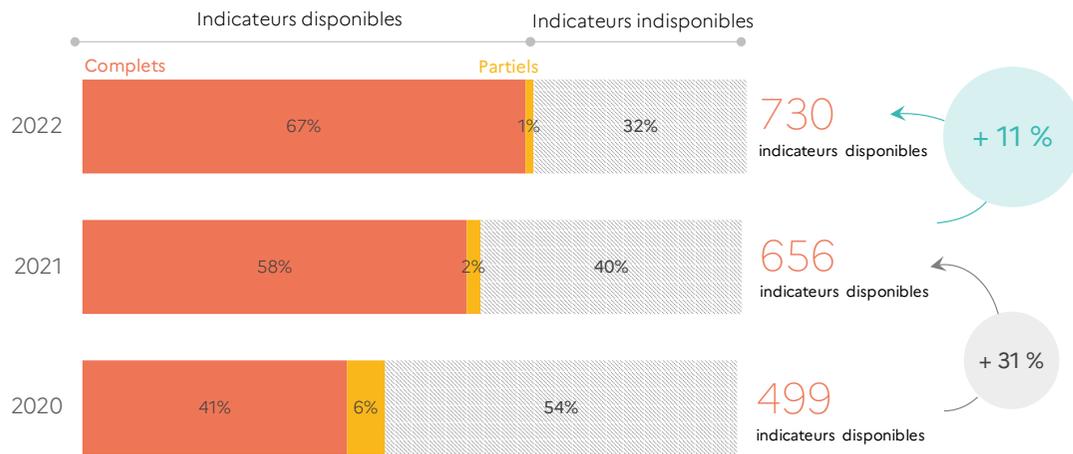
Les notes méthodologiques apportent des précisions sur la manière dont sont collectées les données, sur les méthodes de calculs utilisées ou sur les particularités d'un indicateur.

Elles permettent notamment d'apporter des précisions sur le périmètre des données présentées.



Les indicateurs du RSU 2022

Évolution du nombre d'indicateurs de l'arrêté du 7 mai 2021 disponibles dans les BDS



Disponibilité des indicateurs par parties

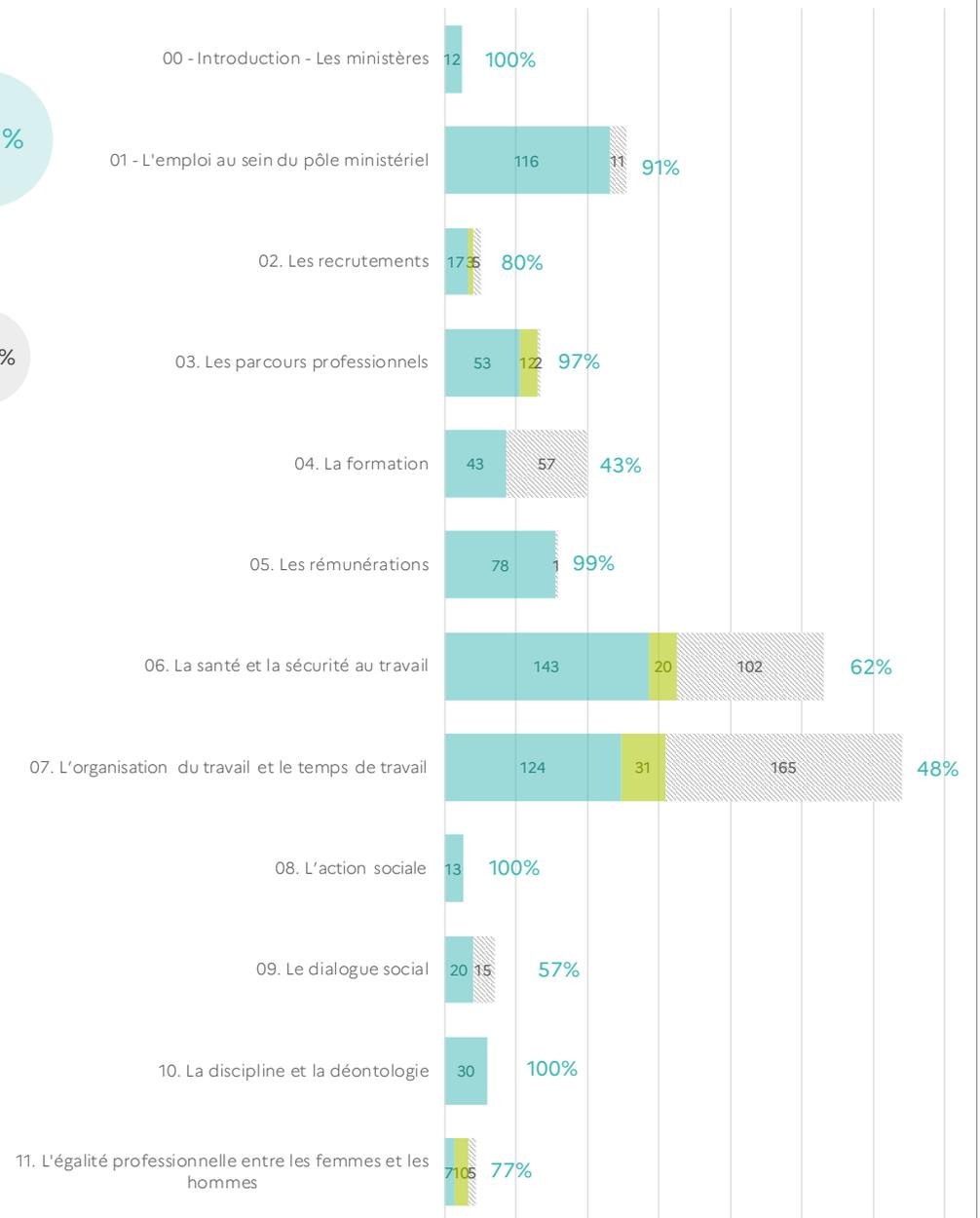


Table des matières

INTRODUCTION :	9
NOS MINISTÈRES	9
Chapitre 1- Nos ministères.....	10
Chapitre 2 - Le cadre budgétaire.....	18
La loi de finance initiale (en M€).....	18
A - Programmes de budget général.....	18
B - Budget annexe	19
C - Comptes spéciaux	19
La loi de finances initiale en millions d'euros	20
La répartition des effectifs des ministères par programme.....	20
La répartition des effectifs des ministères par opérateurs et par programme.....	21
L'EMPLOI AU SEIN DU PÔLE MINISTÉRIEL	23
Introduction.....	24
Les données de cadrage	24
Chapitre 1 - Les effectifs au sein des ministères.....	26
Chapitre 2 - L'âge des effectifs	30
LES RECRUTEMENTS	35
Introduction - Les données de cadrage.....	36
Chapitre 1 - Les recrutements de fonctionnaires.....	37
Chapitre 2 - Les concours	39
Chapitre 3 - Les recrutements d'autres personnels -	42
A - Les contractuels sur emploi permanent	42
B - Les contractuels sur emploi non permanent	43
C - Les apprentis.....	43



LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	45
Chapitre 1 - La mobilité	46
Chapitre 2 - Les promotions de corps et avancements de grade	57
Chapitre 3 - Les départs.....	69
LA FORMATION	73
Introduction - Les données de cadrage.....	74
Chapitre 1 - Les moyens alloués à la formation.....	75
Chapitre 2 - Le bilan de la formation.....	76
LA RÉMUNÉRATION	83
Introduction Les données de cadrage	84
Chapitre 1 - Les grandes tendances.....	86
Chapitre 2 - Les composantes de la rémunération.....	92
Chapitre 3 - Les chantiers indemnitaires.....	99
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	101
Introduction.....	102
Chapitre 1 - Les risques professionnels	103
Chapitre 2 - La protection fonctionnelle	111
Chapitre 3 - Les acteurs de la prévention : Les assistants et les conseillers de prévention (AP/CP).....	112
Chapitre 4 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	114
Chapitre 5 - Les agents placés en retraite pour invalidité	120
Chapitre 6 - La médecine de prévention	121



L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL.....	125
Introduction - Les données de cadrage	126
Chapitre 1 - L'organisation et les cycles de travail.....	127
Chapitre 2 - Les astreintes	133
Chapitre 3 - Les heures supplémentaires	134
Chapitre 4 - Le télétravail et travail à distance.....	135
Chapitre 5 - La quotité de travail.....	140
Chapitre 6 - Les comptes épargne temps (CET)	143
Chapitre 7 - Les absences au travail hors raisons de santé.....	147
Chapitre 8 - Les absences pour raisons de santé	148
L'ACTION SOCIALE.....	151
Chapitre 1 - L'exécution budgétaire	152
Chapitre 2 - Les aides sociales.....	153
Chapitre 3 - La protection sociale complémentaire (PSC).....	157
Chapitre 4 - Le comité d'aide sociale (CAS).....	158
LE DIALOGUE SOCIAL.....	161
Chapitre 1 - Les élections professionnelles	162
Chapitre 2 - Le dialogue social national	168
Chapitre 3 - L'activité syndicale	172
LA DISCIPLINE ET LA DÉONTOLOGIE	179
Chapitre 1 - Les sanctions disciplinaires	180
Chapitre 2 - La déontologie.....	184



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.....	191
Introduction.....	192
Chapitre 1 - La situation du pôle ministériel en 2022.....	192
Section I - Définition, gouvernance et mise en œuvre des politiques Égalité femmes-hommes et Diversité ..	192
Section II - Parité et mixité dans les effectifs, les métiers et les responsabilités	193
Section III - Parcours professionnels et rémunérations	198
Section IV - Articulation des temps.....	208
Section V - Lutte contre les violences : sexistes, sexuelles, harcèlement, haines, racisme, LGBT+	211
Section VI - Santé et sécurité	212
Section VII - Discipline et déontologie.....	213
Chapitre 2	214
Les réalisations du pôle ministériel	214
Section I - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	214
Section II - Diversité (lutte contre les discriminations et les haines)	218
Les données relatives au handicap	220
Lexique.....	223



Introduction :
NOS MINISTÈRES

Chapitre 1

Nos ministères

Le remaniement gouvernemental du 20 mai 2022 a conduit à la modification des attributions du ministère de la Transition écologique, scindé en un **Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires** (MTECT) et un **Ministère de la Transition énergétique** (MTE). Le ministère de la Mer devient le **secrétariat d'État chargé de la Mer** (SE Mer).

Le MTECT comprend :

- le ministère délégué chargé des Collectivités territoriales et de la Ruralité,
- le ministère délégué chargé des Transports,
- le ministère chargé de la Ville et du Logement,
- la secrétariat d'État chargée de l'Écologie.

Les attributions

Le MTECT, le MTE et le SE Mer élaborent et mettent en œuvre la politique du Gouvernement dans tous les domaines liés à l'écologie, la transition énergétique et la protection de la biodiversité. Leurs attributions respectives sont fixées par des décrets du 1er juin 2022.

Le MTECT prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines du développement durable, de la cohésion des territoires, de la lutte contre les inégalités territoriales, notamment dans les quartiers populaires des zones urbaines et les territoires ruraux, de l'environnement, notamment de la protection de la nature et de la biodiversité, de la prévention des risques naturels et technologiques, de la sécurité industrielle, des transports et de leurs infrastructures, de l'équipement et du logement, de l'urbanisme, de la ville, de l'aménagement et de la lutte contre l'étalement urbain. Il promeut une gestion durable des ressources rares.

Au titre des relations internationales sur la biodiversité terrestre et marine, l'environnement et l'économie circulaire, il veille à l'application des accords conclus et représente le Premier ministre, chargé de la planification écologique et énergétique, dans les négociations européennes et internationales, en concertation avec le ministre de l'Europe et des Affaires étrangères.

Le MTE prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines de l'énergie, notamment en matière industrielle et tarifaire, de la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Il promeut une gestion durable des ressources rares en matière minière.

Le SE Mer élabore et met en œuvre la politique du Gouvernement dans le domaine de la mer sous ses divers aspects, nationaux et internationaux, notamment en matière d'économie maritime, de rayonnement et d'influence maritimes.

L'organisation territoriale

Les ministères sont, par leur organisation, ancrés dans les territoires. Ils s'appuient, en métropole et en outre-mer, sur des services et des directions présents dans les régions et les départements. La région Île-de-France est dotée d'une organisation spécifique, en raison de son statut particulier de région-capitale.

- Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), les directions régionales et interdépartementales en Île-de-France (DRIEAT/ DRIHL) et, en outre-mer, les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) mettent en œuvre et coordonnent les politiques publiques de nos ministères,
- Les directions interrégionales de la mer (DIRM), les directions de la mer (DM) en outre-mer, la direction territoriale de l'alimentation et de la mer (DTAM) à Saint-Pierre-et-Miquelon, les centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage en mer (CROSS) et les centres de sécurité des navires (CSN) exercent des compétences maritimes,
- Les directions interdépartementales des routes (DIR) exercent des compétences dans le domaine routier,
- Les directions départementales interministérielles, notamment les directions départementales des territoires (DDT) et de la mer (DDT-M) placées sous l'autorité du ministère de l'intérieur contribuent à la mise en œuvre à l'échelon départemental des politiques publiques de nos ministères Cette organisation départementale concerne la France métropolitaine hors Ile-de-France.

Les ministères assurent également la tutelle d'une centaine d'établissements publics. Certains de ces établissements à compétence nationale, disposent d'une organisation territoriale, notamment Météo France, Voies navigables de France, l'ANAH ... D'autres, à compétence territoriale, sont attachés à un territoire comme les agences de l'eau ou les parcs naturels.



Le détail des missions des services et directions est disponible en cliquant sur le + au bas de chaque page.

A - L'administration centrale

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL (SG)

Le secrétariat général est composé de :

6 directions



2 services



2 délégations



LE COMMISSARIAT GÉNÉRAL AU DÉVELOPPEMENT DURABLE (CGDD)

Le CGDD n'a pas évolué en 2022.

LES DIRECTIONS GÉNÉRALES

Direction générale de l'aviation civile

DGAC

Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature

DGALN

Direction générale de l'énergie et du climat

DGEC

Direction générale de la prévention des risques

DGPR

Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture

DGAMPA

La DGAMPA a été créée au 1er mars 2022 par fusion de la direction des affaires maritimes et de la direction des pêches maritimes et de l'aquaculture.

Direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités

DGITM

Au 1er mars 2022, la direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités pour tenir compte de la création de DGAMPA et permettre une approche plus intégrée autour de deux directions modales, la direction des mobilités routières (DMR) et la direction des transports ferroviaires, fluviaux et des ports (DTTFP).

LES INSPECTIONS GÉNÉRALES ET LES STRUCTURES INTERMINISTÉRIELLES

Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement

DIHAL

L'inspection générale des affaires maritimes

IGAM

Inspection générale de l'environnement et du développement durable

IGEDD

Au 1er septembre 2022, le conseil général de l'environnement et du développement durable, renommé inspection générale de l'environnement et du développement durable, a évolué notamment pour tirer les conséquences du décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale et aux emplois au sein de ces services.



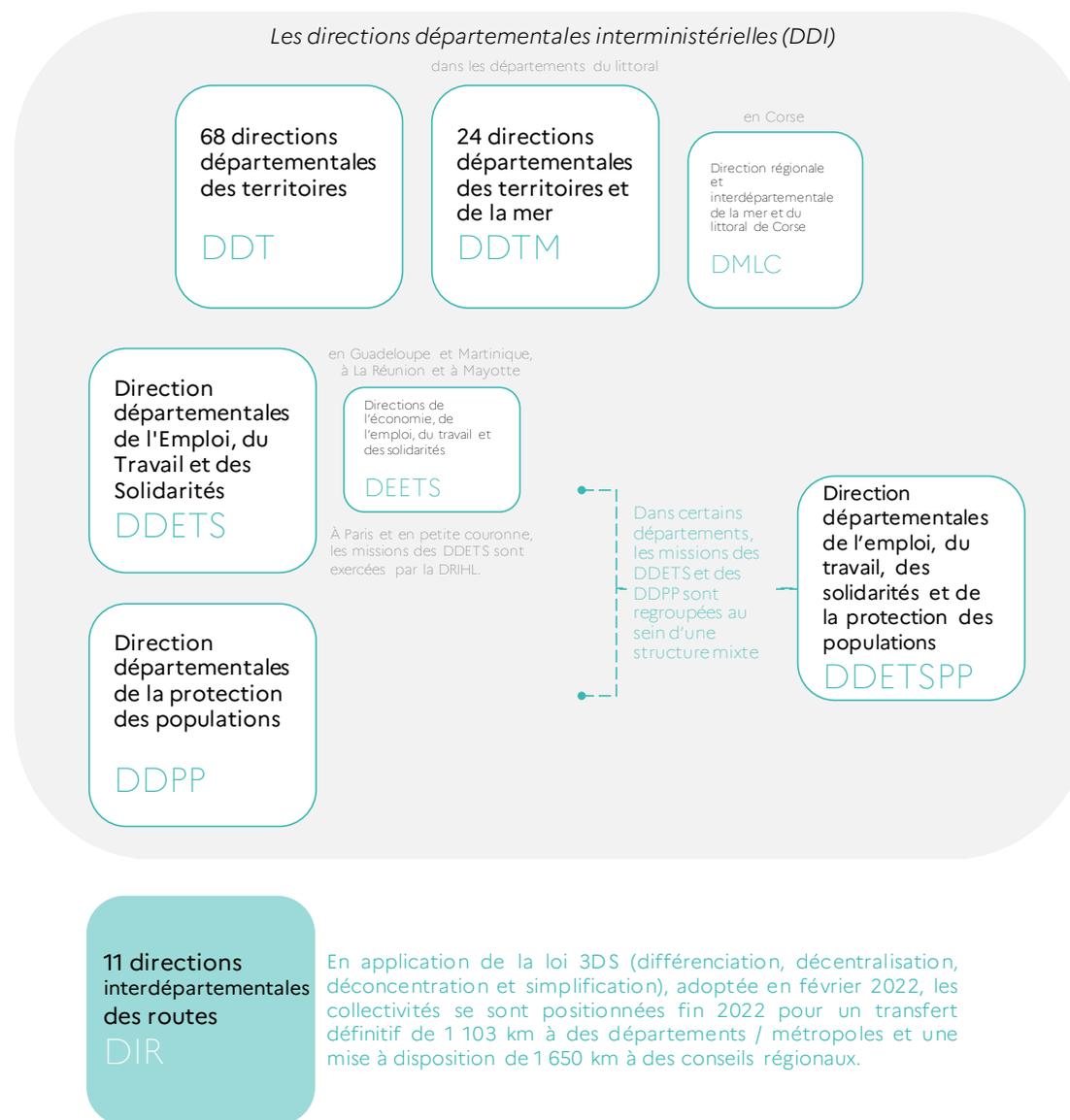
B - Les services déconcentrés

Les services déconcentrés de nos ministères sont présents à l'échelon régional, inter-régional, interdépartemental ou départemental, en métropole et en outre-mer.

ÉCHELON RÉGIONAL ET INTER-RÉGIONAL



ÉCHELON DÉPARTEMENTAL ET INTERDÉPARTEMENTAL



* La Direction générale des territoires et de la mer de Guyane a été créée le 1^{er} janvier 2020 lors de la réorganisation des services de l'État en Guyane par la fusion de la DEAL, de la direction de la Mer et de la direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.



C - Les opérateurs

Concept budgétaire issu de la loi organique sur les lois de finances (LOLF), le statut d'opérateur est accordé à un organisme lorsque trois critères sont vérifiés simultanément : une activité de service public, un financement assuré majoritairement par l'État et un contrôle direct par l'État. Pour nos ministères, les opérateurs font l'objet d'un pilotage renforcé avec des règles de gouvernance particulières (une lettre de mission adressée au dirigeant, un contrat d'objectifs et de performance, etc).

Parmi les 97 établissements sous tutelle, 53 ont le statut d'opérateur de l'État et, pour 43 d'entre eux, le MTECT, le MTE ou le secrétariat d'État chargé de la mer exerce la tutelle principale. À ces 43 opérateurs viennent s'ajouter deux autres structures qui ne sont pas établissements publics mais ont le statut d'opérateur : un groupement d'intérêt public (GIP Géoderis) et une association (CITEPA).

Fin 2022, le périmètre du MTECT, du MTE et du secrétariat d'État chargé de la mer comprend donc en tout 45 opérateurs dont l'un des ministères assure la tutelle principale.

Définitions

L'**opérateur de l'État** est un statut budgétaire attribué par le ministère du Budget à un organisme, quelle que soit sa forme juridique (établissement public, service à compétence nationale, association...), dès lors qu'il est financé majoritairement par des subventions ou des taxes affectées, ou porteur d'enjeux importants pour l'État.

L'**établissement public** est une forme juridique de personne morale de droit public, disposant d'une autonomie administrative et financière pour accomplir une mission d'intérêt général, sous la tutelle de la collectivité publique dont il relève (État, région, département ou commune). Il dispose donc d'une certaine souplesse qui lui permet de mieux assurer certains services publics.

Un **établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)** produit et, éventuellement, commercialise des biens et services, et fonctionne selon les mêmes règles que les sociétés de droit privé. Ses agents sont des salariés de droit privé, soumis au code du travail (à l'exception du directeur et de l'agent comptable). Ses actes relèvent du droit privé, et l'EPIC n'est en principe pas soumis au code des marchés publics.

Un **établissement public administratif (EPA)** exerce une mission de service public administratif, et est soumis au code des marchés publics. Ses agents sont fonctionnaires ou agents contractuels de droit public.

Un **établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP)** est un établissement public national d'enseignement supérieur et de recherche, jouissant de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière. Ses agents relèvent du droit public, et ses actes sont soumis au code des marchés publics.

Rappel des principales évolutions récentes des opérateurs

1^{er} janvier 2020

L'**Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT)** est créée.

Elle fusionne le Commissariat général à l'égalité des territoires, l'Établissement public d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux, et l'Agence du numérique.

Elle a pour objectif de constituer une fabrique à projet qui déclinera dans les territoires les programmes d'appui nationaux, et de proposer un accompagnement sur mesure aux collectivités.

L'**Office français de la biodiversité (OFB)** est créé.

Il fusionne l'Agence française pour la biodiversité et l'Office national de la chasse et de la faune sauvage.

Il a pour objectif de rassembler des expertises pour lutter pour la protection de la nature, et d'assurer un ancrage dans les territoires pour agir à l'échelle locale.

L'**Université Gustave Eiffel (UGE)** est créée.

Elle fusionne 6 établissements de formation et de recherche, dont l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTARR), et est placée sous la tutelle partagée du MTE et des ministères chargés de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture.

L'IFSTTAR sort du périmètre des opérateurs de nos ministères présenté aux pages suivantes.

1^{er} avril 2020

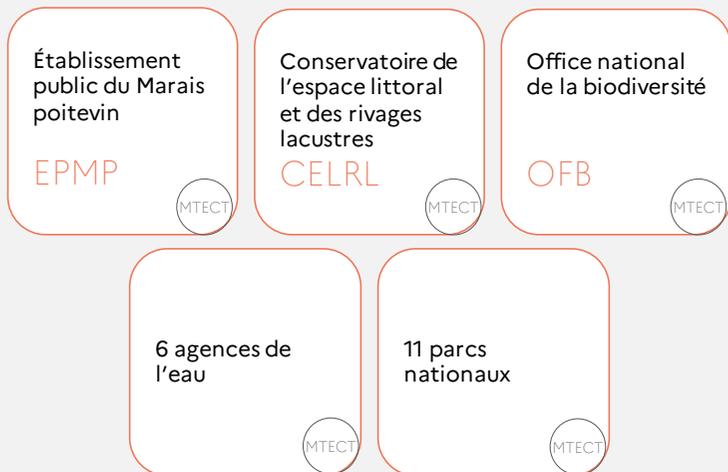
La loi d'orientation des mobilités, a modifié le statut de la **Société du Canal Seine-Nord-Europe (SCSNE)**. Désormais établissement public local, elle est placée sous la tutelle des collectivités territoriales, elle sort du périmètre des établissements publics nationaux.



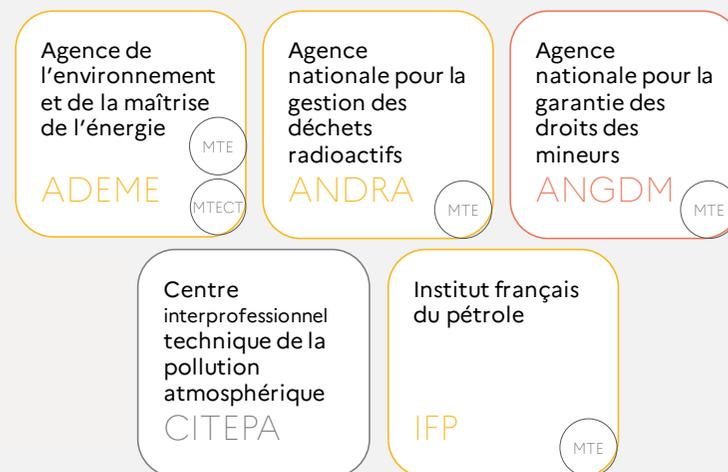
Introduction - Le pôle ministériel

En 2022, les domaines d'interventions des 45 opérateurs sous la tutelle principale du MTECT, du MTE et du secrétariat d'État chargé de la mer sont les suivants :

EAU ET BIODIVERSITÉ



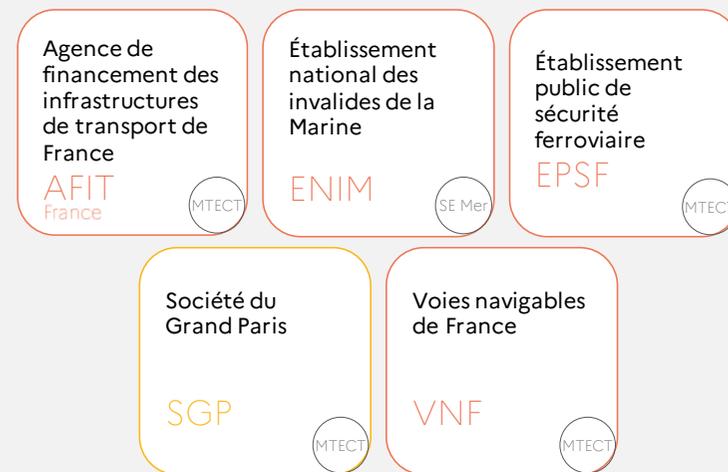
ÉNERGIE ET CLIMAT



PRÉVENTION DES RISQUES



INFRASTRUCTURES, TRANSPORT ET AFFAIRES MARITIMES



LÉGENDE

Établissement public sous tutelle principale du : MTECT MTE SE Mer



INFORMATION ET EXPERTISE

Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement

CEREMA 

Institut national de l'information géographique et forestière

IGN 

Météo-France



FORMATION

École nationale de l'aviation civile

ENAC 

École nationale des ponts et chaussées

ENPC 

École nationale supérieure maritime

ENSM 

École nationale des travaux publics de l'État

ENTPE 

TERRITOIRES ET LOGEMENT

Agence nationale de contrôle du logement social

ANCOLS 

Agence nationale pour la cohésion des territoires

ANCT 

Caisse de garantie du logement locatif social

CGLLS 

Fonds national des aides à la pierre

FNAP 

Agence nationale de l'habitat

ANAH

A noter au 1er janvier 2022, la création d'un nouveau service public unique de la rénovation énergétique (France Rénov), se traduisant notamment par un pilotage unique par l'ANAH du point de vue du parcours usager (en lieu et place d'un pilotage partagé entre l'ANAH et l'ADEME)

LÉGENDE

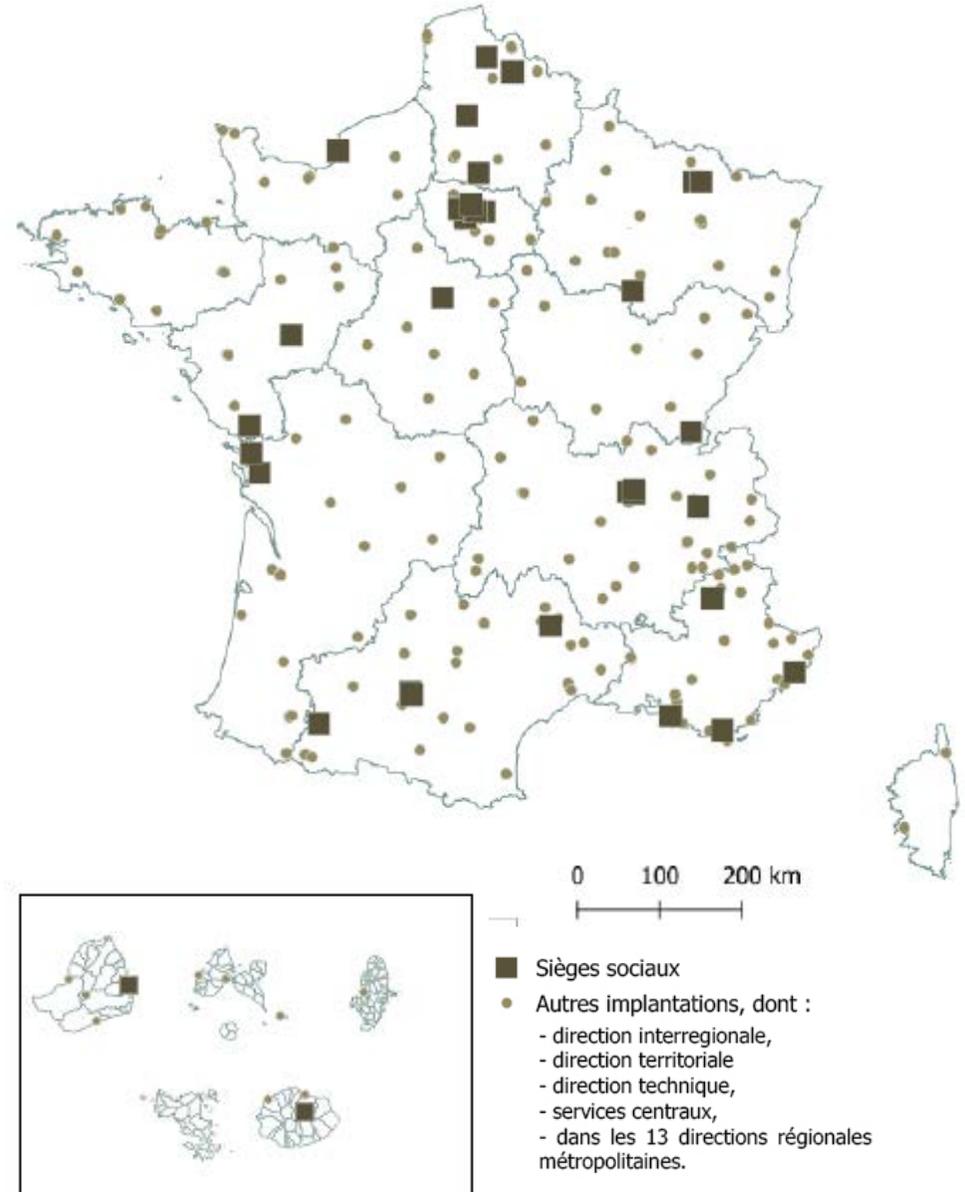
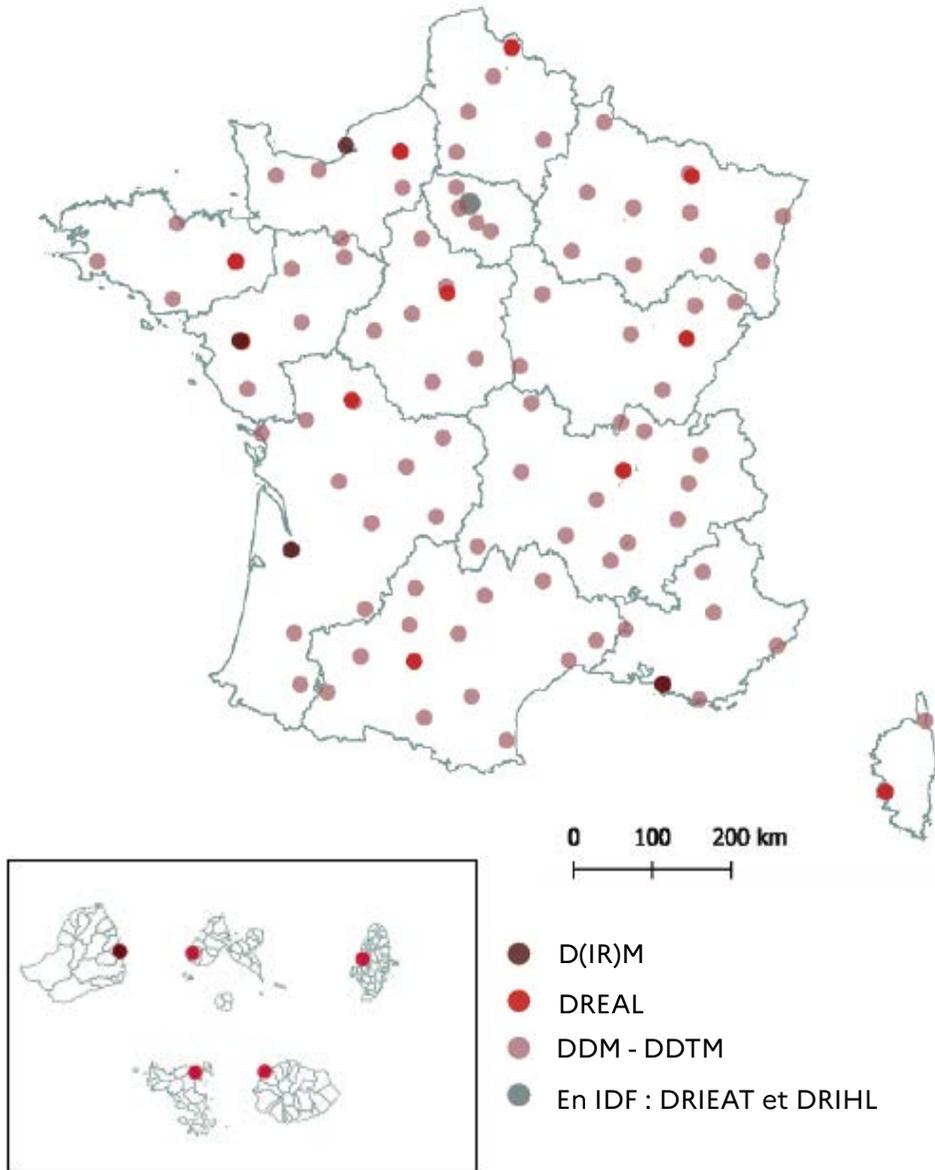
Établissement public sous tutelle principale du :   

EPA  EPIC  EPSCP 



Cartographie des services déconcentrés de nos ministères

Cartographie des établissements publics sous tutelle de nos ministères



Chapitre 2

Le cadre budgétaire

Section I

La loi de finance initiale (en M€)

A - Programmes de budget général



Missions	Programmes	Ministères	Libellé	AE	CP
Mission écologie, développement et mobilité durables (EDMD)	113	MTE	Paysages, eau et biodiversité	244,07	244,08
	159	MTE	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	471,05	471,05
	174	MTE	Energie, climat et après-mines	3 620,17	3 197,33
	181 Titre 2	MTE	Prévention des risques	50,67	50,67
	181 HT2	MTE	Prévention des risques	1 014,89	1 021,53
	203	MTE	Infrastructures et services de transports	3 824,71	3 869,52
	205	MMer	Affaires maritimes	191,96	192,65
	217 Titre 2	MTE	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2 687,78	2 687,78
	217 HT2	MTE	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	186,40	228,99
	345	MTE	Service public de l'énergie	8 449,31	8 449,31
Total Mission EDMD				20 741,01	20 412,92
<i>dont hors titre 2</i>				18 002,56	17 674,47
Mission recherche et enseignement supérieur	190	MTE	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 614,12	1 729,12
	Total Mission Recherche et Enseignement supérieur				1 614,12
Mission régimes sociaux et de retraite	197	MMer	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	802,01	802,01
	198	MTE	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 204,53	4 204,53
	Total Mission régimes sociaux et de retraite				5 006,54
Mission cohésion des territoires (CT)	109	MTE	Aide à l'accès au logement	13 079,40	13 079,40
	112	MCTRCT	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	244,24	246,99
	135	MTE	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	529,54	529,54
	147 titre 2	MCTRCT	Politique de la ville	18,87	18,87
	147 HT2	MCTRCT	Politique de la ville	539,11	539,11
	177	MTE	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	2 785,79	2 677,49
	Total Mission CT				17 196,95
<i>dont hors titre 2</i>				17 178,07	17 072,53



B - Budget annexe

Missions	Programmes	Ministères	Libellé	AE	CP
Budget annexe contrôle et exploitation aériens (BACEA)	612	MTE	Navigation aérienne	573,35	581,81
	613 titre 2	MTE	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 214,06	1 214,06
	613	MTE	Soutien aux prestations de l'aviation civile	540,42	540,42
	614	MTE	Transports aériens, surveillance et certification	45,14	45,14
	Total BACEA			2 372,98	2 381,44
				<i>dont hors titre 2</i>	<i>1 158,91</i>

C - Comptes spéciaux

Missions	Programmes	Ministères	Libellé	AE	CP
CAS Financement des Aides aux Collectivité pour l'Électrification rurale (FACE)	793	MTE	Électrification rurale	353,50	353,50
	794	MTE	Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées	6,50	6,50
	Total CAS FACE			360,00	360,00

D - Synthèse par ministère

Ministères	AE	CP
Ministère de la transition énergétique	14 043,61	13 735,76
Ministère de la mer	993,97	994,66
Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales	32 254,01	32 250,99
Total	47 291,59	46 981,42



Section II

La répartition des effectifs des ministères par programme



	Evolution PAP LFR - RAP 2021			
	Nombre d'ETPT			
	PAP LFR 2021	RAP	RAP-PAP	%
Mission : écologie, développement et mobilité durables (EDMD)	35 649	35 332	-317	-0,9%
Mission EDMD hors action 22	35 186	34 981	-205	-0,6%
Programme n°217 : CPPEDMD	35 204	34 888	-316	-0,9%
Action 7 : pilotage, support, audit et évaluations	5 507	5 473	-34	-0,6%
Action 8 : infrastructure et services de transport	9 164	9 145	-19	-0,2%
Action 11 : affaires maritimes	2 668	2 647	-21	-0,8%
Action 13 : politique de l'eau et de la biodiversité	3 428	3 372	-56	-1,6%
Action 15 : urbanisme, territoires et aménagement de l'habitat	9 205	9 039	-166	-1,8%
Action 16 : prévention des risques	3 218	3 317	99	3,1%
Action 22 : transferts aux collectivités territoriales (décentralisation)	463	352	-111	-24,1%
Action 23 : énergie climat et après-mines	775	774	-1	-0,1%
Action 25 : Commission nationale du débat public	9	13	4	39,7%
Action 26 : Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires	11	13	2	17,4%
Action 27 : Commission de régulation de l'énergie	155	159	4	2,7%
Action 28 : expertise, information géographique et météorologie	602	585	-17	-2,8%
Programme n°181 : prévention des risques	445	444	-1	-0,2%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	445	444	-1	-0,2%



Section III

La répartition des effectifs des ministères par opérateurs et par programme



Opérateur	Plafond d'emplois (ETPT sous plafond)				
	2018	2019	2020	2021	2022
ENPC (École nationale des ponts et chaussées)	315	313	310	307	307
ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	164	163	160	158	158
Total Programme 217 (Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables)	479	476	470	465	465
AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France) [i]	-	-	-	-	-
VNF (Voies navigables de France)[ii]	4360	4264	4172	4078	4059
SCSNE (Société du Canal Seine Nord Europe)[iii]	13	45	-	-	-
EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	107	107	106	106	106
SGP (Société du Grand Paris)	230	430	585	875	1025
Total Programme 203 (Infrastructures et services de transport)	4710	4846	4863	5059	5190
IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1507	1472	1433	1471	1447
Météo France	1925	2831	2736	2641	2581
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement)	2796	2695	2594	2536	2495
Total Programme 159 (Expertise, information géographique et météorologie)	6228	6998	6763	6648	6523
Agence française pour la biodiversité[iv]	1227	1219	-	-	-
ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage)	1471	1443	-	-	-
Office français de la biodiversité	-	-	2659	2638	2593
Parcs nationaux	792	794	802	813	840
Agences de l'eau	1620	1576	1536	1507	1500
EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8	8	8	8	8
CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	140	140	140	140	140
Total Programme 113 (Paysages, eau et biodiversité)	5258	5180	5145	5106	5081
ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	894	878	858	867	876
INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	522	511	498	485	485
GEODERIS[v]	-	-	-	-	-
Total Programme 181 (Prévention des risques)	1416	1389	1356	1352	1361
ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	141	137	131	125	122
ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	308	302	291	283	260
CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	16	16	16	16	16
Total Programme 174 (Énergie, climat et après-mines)	465	455	438	424	398



Introduction - Le pôle ministériel

Opérateur	Plafond d'emplois (ETPT sous plafond)				
	2018	2019	2020	2021	2022
IFPEN (IFP Énergies nouvelles)	1757	1740	1726	1711	1672
IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux)[vi]	996	982	-	-	-
IRSN (Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)	1650	1650	1645	1640	1634
Total Programme 190 (Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables)	4403	4372	3371	3351	3306
ENSM (École nationale supérieure maritime)[vii]	235	234	-	-	-
Total Programme 205 (Affaires maritimes)	235	234	-	-	-
ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	319	307	-	-	-
Total Programme 197 (Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins)	319	307	-	-	-
ANAH (Agence nationale de l'habitat)	113	111	145	174	207
CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social)	27	28	28	28	28
ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social)	145	142	139	136	136
Total Programme no 135 (Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat)	285	281	312	338	371
ANRU (Agence nationale de rénovation urbaine)[viii]	94	-	-	-	-
Total Programme no 147 (Politique de la ville)	94	-	-	-	-
ANCT (Agence nationale pour la cohésion des territoires)	-	-	327	324	336
Total Programme n°112 (Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire)	-	-	327	324	336
TOTAL MTECT + MTE	23 892	24 538	23 045	23 067	23 031
ENSM (École nationale supérieure maritime)	-	-	232	232	232
Total Programme 205 (Affaires maritimes)	-	-	232	232	232
ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	-	-	294	293	293
Total Programme 197 (Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins)	-	-	294	293	293
TOTAL SE Mer	-	-	526	525	525
TOTAL MTECT + MTE + SE Mer (à compter de 2020)	23 892	24 538	23 571	23 592	23 556
ENAC (École nationale de l'aviation civile)	812	812	805	796	795
Total Programme no 613 (Soutien aux prestations de l'aviation civile)	812	812	805	796	795
TOTAL BACEA	812	812	805	796	795
TOTAL MTECT + MTE + SE Mer (à compter de 2020) + BACEA	24 704	25 350	24 376	24 388	24 351



[i] Depuis 2014, les agents de l'opérateur sont mis à disposition par le ministère.

[ii] VNF transfère 13 ETPT à la société du Canal Seine Nord Europe (SCSNE) pour son fonctionnement

[iii] Au 1er avril 2020, la SCSNE est devenue un établissement public local sous la tutelle de la collectivité des Hauts-de-France

[iv] Au 1er janvier 2020, l'AFB et l'ONCFS ont fusionné pour donner naissance à l'OFB

[v] Les effectifs de cet opérateur sont mis à disposition à parité par l'INERIS et le BRGM et comptés dans les plafonds d'emplois respectifs de ces derniers.

[vi] Au 1er janvier 2020, l'IFSTTAR a fusionné avec d'autres établissements d'enseignement supérieur pour donner naissance à l'UGE, sous tutelle principale du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI).

[vii] Au 1er juillet 2020, l'ENSM et l'ENIM sont passés dans le périmètre du ministère de la Mer

[viii] L'ANRU est sortie du champ des opérateurs de l'État au PLF 2019



1

L'EMPLOI AU SEIN DU PÔLE MINISTÉRIEL

Introduction

Les données de cadrage

Note méthodologique

Les données sont issues du système d'information des ressources humaines de nos ministères (RenoIRH) ainsi que des données des ministères extérieurs (agriculture et finances, extractions de leurs outils de gestion RH) à la date du 31/12/2022.

Contrairement aux années passées, compte tenu du passage du répertoire interministériel des métiers de l'Etat au répertoire des métiers de la fonction publique, **le référentiel des métiers n'est pas exploitable dans RenoIRH décisionnel pour 2022**. Il n'est donc pas possible en l'état de produire des éléments relatifs aux métiers dans le RSU 2022.

Certains tableaux ne constituent qu'un focus sur les fonctionnaires, raison pour laquelle il pourra être observé des **écarts dans les totaux**, en-dehors des seules différences de périmètre.

Contrairement au RSU 2021, sont compris dans les emplois non permanents l'ensemble des contrats de projet ainsi que les agents contractuels occasionnels et saisonniers, appelés « vacataires ». Les mises à disposition sont incluses dans le périmètre du RSU selon l'annexe 2 du guide sur la Base de données sociales (BDS).

Au titre du RSU 2022, et en dehors des personnels non présents explicités ci-avant, les périmètres restitués sont les suivants :

Périmètre des données présentées

Effectifs gérés

Un agent est considéré comme **géré** par nos ministères si ce dernier gère sa carrière : organisation des concours, des promotions et des avancements de grade. Il s'agit donc ici de la **gestion au sens statutaire**.

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. Parmi ces agents, **tous ne consomment pas le plafond d'emplois de nos ministères**.

Effectifs rémunérés

Un agent est considéré comme **rémunéré** par nos ministères ou encore **sous plafond d'emplois de nos ministères**, lorsqu'il fait partie des effectifs **inscrits sur le budget général**. Ces effectifs sont complétés par les **transferts en gestion entrants** (personnels payés par nos ministères travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du Préfet). Les agents mis à disposition des collectivités territoriales sont également comptabilisés.

Effectifs en fonction

Un agent est considéré comme **en fonction** s'il **contribue 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'emplois ministériel ainsi que les MAD sortantes vers les collectivités locales dans le cadre de la décentralisation, notamment des ouvriers des parcs et ateliers qui sont sous le plafond d'emploi ministériel mais pas en fonction dans les services du ministère.

Ces périmètres sont restitués selon plusieurs modalités :

Équivalent temps plein emploi (ETPE)

un agent travaillant à temps partiel à 50 % compte pour 0,50 ETPE. L'ETPE est assimilé à l'**ETP (équivalent temps plein)**, pour ce qui est des données restituées dans le cadre du RSU.

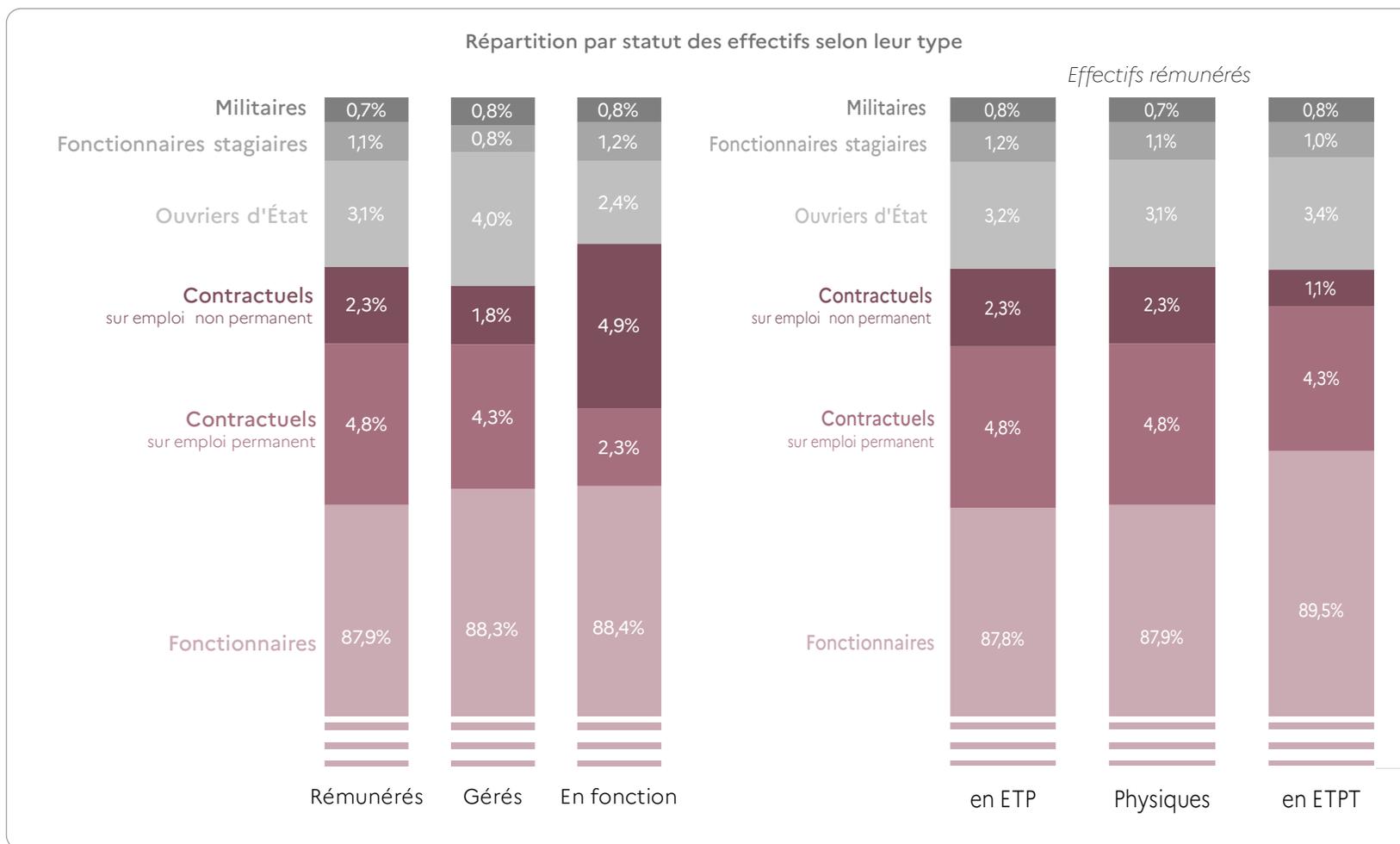
Effectifs physiques de l'ETPE

un agent avec un ETPE supérieur à zéro compte pour 1 dans les effectifs physiques.

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. L'ETP annuel est donc équivalent aux **ETPT (équivalent temps plein travaillé)**.
Cette dernière mention est retenue dans la suite du document.





	2022			Rappel 2021		
	Effectifs physiques	ETPE	ETPT	Effectifs physiques	ETPE	ETPT
Effectifs gérés	46 338	39 749,2	38 256,3	47 381	40 938,2	39 886
Effectifs rémunérés	35 737	34 937,4	32 971,6	35 642	34 875,0	33 716,3
Effectifs en fonction	35 059	34 260,9	32 300,3	35 067	34 309,0	33 161,5



Il n'est pas possible d'obtenir le nombre d'ETP de congés parentaux, détachements, disponibilité, hors cadres, non payé, non statutaire, puisque ces agents par définition ne travaillent pas dans nos ministères. Ils décomptent 0 ETP si on interroge leur dossier. C'est le nombre d'agents physiques qui est reporté dans les tableaux en ETP pour ces critères.





Chapitre 1

Les effectifs au sein des ministères

L'année 2022 est marquée par une baisse globale des effectifs, moins forte que celle constatée en 2021.

Une autre tendance forte de 2022 concerne, comme en 2021, l'augmentation du nombre de contractuels et d'apprentis, à l'instar de ce qu'a constaté la DGAFP depuis 2019.

A - Le plafond d'emplois autorisés



Plafond d'emplois autorisés	
2022	35 649 ETPT

B - Les effectifs rémunérés (en ETP)

Catégorie	2022	Rappel		Écart 2022-2021 (à périmètre constant)	% d'écart 2022- 2021 (à périmètre constant)
		2020	2021		
A+	1 479	1 394	1 379	+99	+7%
A	10 101	9 764	9 792	+263	+3%
B	13 309	13 400	12 656	+568	+4%
C	10 049	10 746	9 849	-483	-5%
OPA*	-	1 312	1 198	-	-
TOTAL	34 937	36 616	34 875	-750	-2%

Dont 812 emplois non permanents inclus dans le périmètre en 2022

* Ouvriers des parcs et ateliers (OPA) répartis par catégorie en 2022

Définition

figurant dans l'annexe du guide BDS-FPE «Fiches indicateurs et critères de ventilation».

Plafond d'emploi autorisé

Chaque ministère se voit affecter un plafond d'emplois rémunérés par l'État, dont il répartit le volume d'équivalents temps plein travaillé (ETPT) selon les besoins de l'action publique.

Ces plafonds sont regroupés et votés en une fois par an dans la loi de finances de l'année. Le respect de ces plafonds est impératif.

Note méthodologique

La catégorie A+

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 l'indice 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 ou à ces emplois.

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 rapport social unique de nos ministères, les corps suivants sont donc considérés comme étant de catégorie A+ :

- Administrateurs de l'État ;
- Architectes et 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 ;
- Ingénieurs des mines (IM) ;
- Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV) ;
- Inspecteurs généraux de l'administration du développement durable (IGADD).



1 - L'emploi au sein du pôle ministériel

Il se dégage une diminution globale des effectifs de 2% soit -750 ETP, une baisse moins marquée que celle de l'année 2021.



Le périmètre pris en compte est celui des effectifs payés-gérés ou en fonction au 31/12 (y compris les vacataires). Il diffère du périmètre du schéma d'emplois arrêté en LFI.

Dans le détail, la baisse est à nuancer, puisque les effectifs de catégories A+, A et B sont en augmentation, tandis que les effectifs de catégorie C diminuent encore de 3% après avoir connu une baisse de 5% entre 2020 et 2021.

Outre 286 OPA ingénieurs haute maîtrise qui sont désormais comptabilisés dans la catégorie A, celle-ci représente 33% de l'effectif total en 2022, soit +1 point par rapport à 2021. En revanche, par effet miroir, la part de la catégorie C diminue encore d'1 point entre 2021 et 2022, si l'on exclut les 111 OPA ouvriers. À périmètre constant, sans compter 712 OPA techniques qui ont rejoint la catégorie B, la part de cette catégorie reste stable et la plus élevée, à 37%. Cette tendance, confirmée depuis plusieurs années, conforte la position du ministère sur des fonctions de conception, de pilotage et d'expertise des politiques publiques de son champ de compétence.

La variation des effectifs en 2022 s'explique notamment par :

- le schéma d'emplois annuel (- 307 ETP en exécution) ;
- le solde des transferts en LFI (+ 56 ETPT) ;
- les apprentis (- 282).

43% de femmes

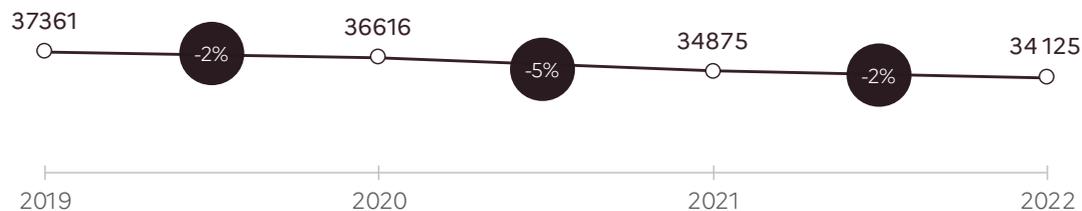
42% en 2021 et 43% en 2020



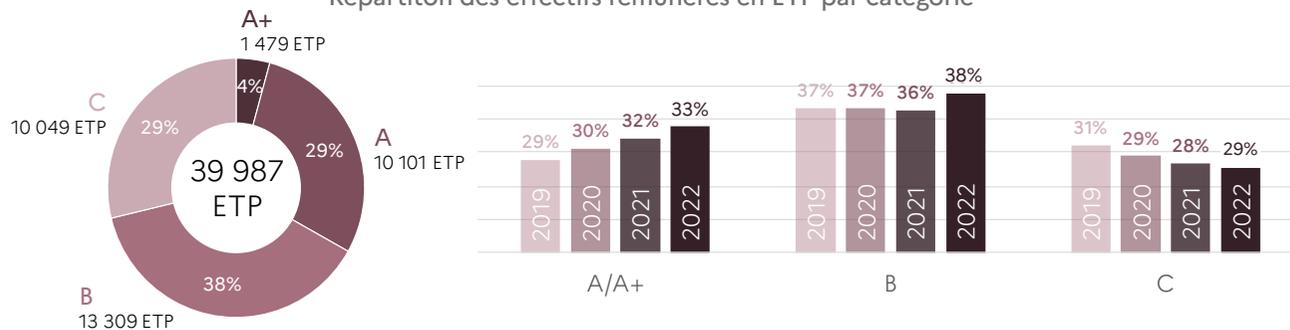
57% d'hommes

58% en 2021 et 57% en 2020

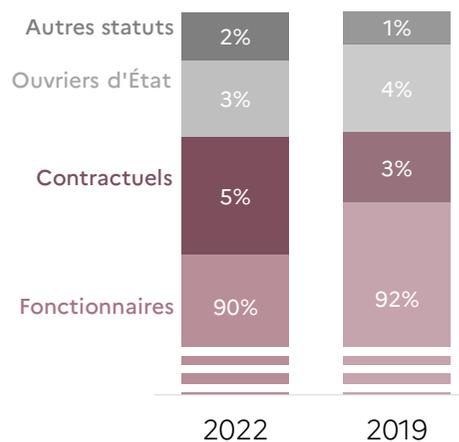
Évolution des effectifs rémunérés en ETP au 31.12



Répartition des effectifs rémunérés en ETP par catégorie



Répartition des effectifs rémunérés en ETP par statut en 2019 et 2022



1 - L'emploi au sein du pôle ministériel

Catégorie	Corps	2022			Rappel 2021			Rappel 2020		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie A+	Administrateurs de l'Etat	50	73	123	48	71	119	58	94	152
	Administrateurs des affaires maritimes	85	180	265	81	190	271	78	205	283
	Architectes et urbanistes de l'Etat	54	49	103	50	52	102	58	48	106
	Chargés de recherche du développement durable ⁽¹⁾	72	130	202	73	143	216	77	137	214
	Contractuels de catégorie A+ ⁽²⁾	12	12	24	-	-	-	-	-	-
	Directeurs de recherche du développement durable	43	95	137	48	99	146	47	95	143
	Emplois fonctionnels	80	156	236	73	129	202	49	83	132
	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	583	1 426	2 008	634	1 548	2 181	535	1 305	1 839
	Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	16	28	44	15	25	40	17	29	46
	Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes	1	1	2	1	1	2	1	2	3
Professeurs de l'enseignement maritime	0	23	23	0	22	22	0	27	27	
Total Catégorie A+		995	2 172	3 167	1 022	2 279	3 301	920	2 025	2 945
Catégorie A	Assistants de service social des administrations de l'Etat	77	9	86	76	8	84	83	7	90
	Attachés d'administration de l'Etat	1 982	1 182	3 164	1 968	1 200	3 167	1 957	1 189	3 146
	Chargés d'études documentaires	119	48	167	127	52	179	138	56	193
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	13	3	16	15	2	17	16	2	18
	Contractuels de catégorie A	501	437	938	576	540	1 116	363	343	706
	Emplois fonctionnels	1	0	1	-	-	-	-	-	-
	Infirmiers des administrations de l'Etat	5	1	6	4	1	5	6	0	6
	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	1 575	3 198	4 773	1 553	3 272	4 825	1 564	3 399	4 963
	Officiers de port	0	23	23	1	33	34	0	26	26
	Ouvriers des parcs et ateliers	32	408	440	-	-	-	-	-	-
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	3	21	24	3	25	28	3	26	29	
Total Catégorie A		4 307	5 330	9 638	4 323	5 132	9 455	4 129	5 048	9 177



1 - L'emploi au sein du pôle ministériel

Catégorie	Corps	2022			Rappel 2021			Rappel 2020		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie B	Contractuels de catégorie B	274	159	433	179	148	326	83	65	148
	Officiers de port adjoints	5	132	137	5	128	133	6	139	145
	Ouvriers des parcs et ateliers	28	1 080	1 108	-	-	-	-	-	-
	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	3 960	1 512	5 472	4 026	1 577	5 603	4 367	1 677	6 045
	Techniciens de l'environnement	-	-	-	13	66	79	132	1 034	1 165
	Techniciens supérieurs du développement durable	1 814	5 398	7 212	1 807	5 654	7 461	1 872	6 059	7 931
Total Catégorie B		6 082	8 281	14 363	6 030	7 572	13 602	6 460	8 974	15 434
Catégorie C	Adjointes administratives des administrations de l'Etat	3 618	682	4 300	3 813	702	4 515	4 302	806	5 107
	Adjointes techniques des administrations de l'Etat	47	223	270	53	228	281	82	299	381
	Agents techniques de l'environnement	-	-	-	0	4	4	51	615	666
	Contractuels de catégorie C	537	438	976	432	337	769	243	127	370
	Dessinateurs de l'équipement	44	225	269	50	263	313	62	322	383
	Experts techniques des services techniques de l'équipement	10	108	117	11	119	130	13	138	151
	Marins des phares et balises	7	319	326	4	317	321	4	256	260
	Ouvriers des parcs et ateliers	4	153	157	-	-	-	-	-	-
	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat	277	5 628	5 905	288	5 829	6 117	300	6 071	6 371
	Syndics des gens de mer	121	141	262	153	144	296	180	143	323
Total Catégorie C		4 665	7 917	12 582	4 802	7 944	12 746	5 236	8 776	14 012
Ouvriers des parcs et ateliers (pour rappels 2020 et 2021)	-	-	-	64	1 770	1 834	70	1 907	1 977	
Total général		16 049	23 701	39 749	16 241	24 697	40 938	16 814	26 730	43 544

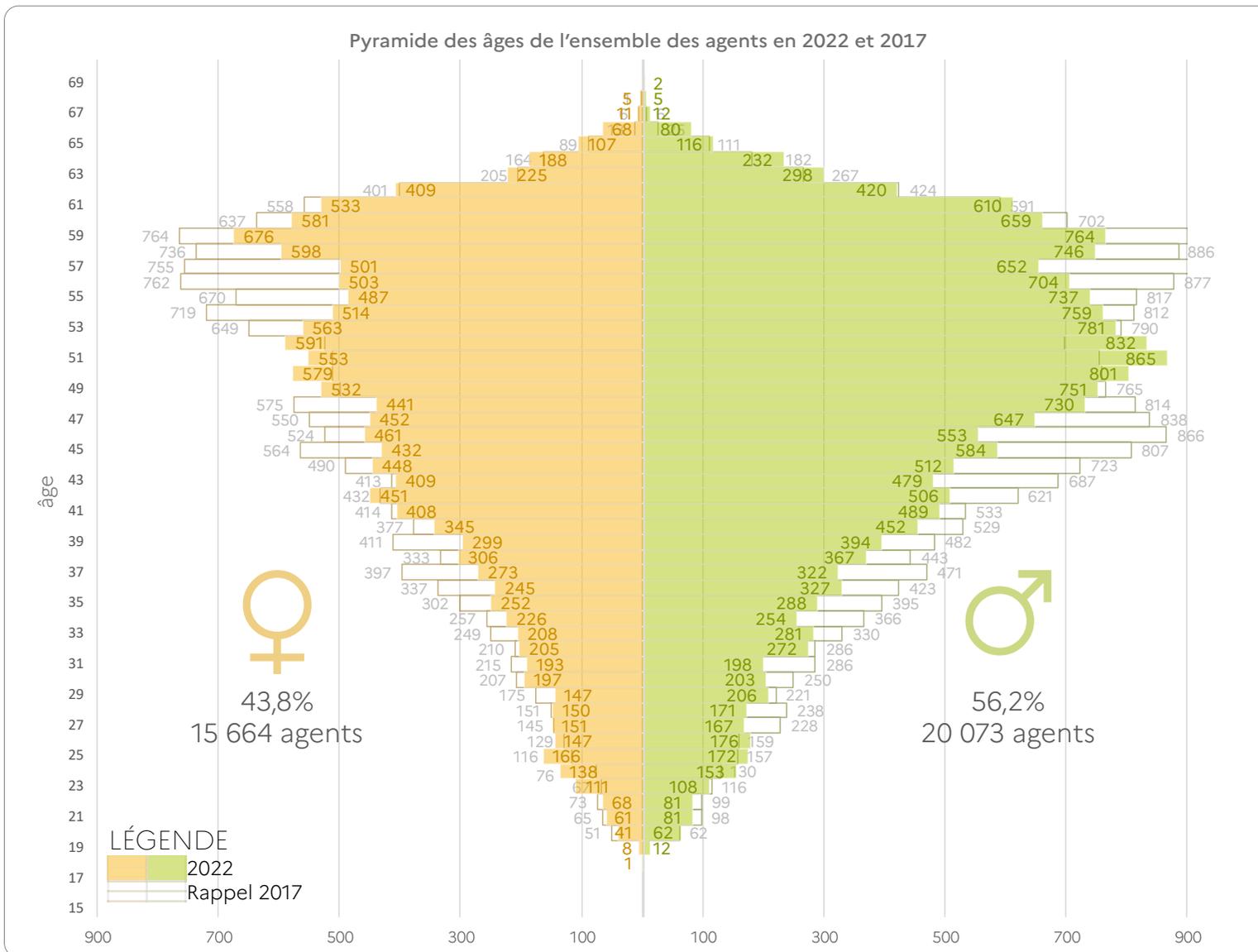




Chapitre 2

L'âge des effectifs

A - Les pyramides des âges



La pyramide des âges de l'ensemble des effectifs des ministères est en forme de champignon, ce qui illustre une population relativement âgée. Ainsi, l'âge médian est de 49 ans.

Deux pics d'effectifs sont clairement identifiables, autour de 50 et 60 ans.

Les femmes et les hommes présentent une démographie assez similaire, surtout avant 45 ans. Au delà, les disparités par sexe s'accroissent, notamment entre 50 et 55 ans.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes quel que soit l'âge, sauf à 23 ans, mais cet écart s'accroît avec l'âge, avec en moyenne 200 hommes de plus à chaque âge entre 50 et 60 ans, contre 40 entre 20 et 40 ans.

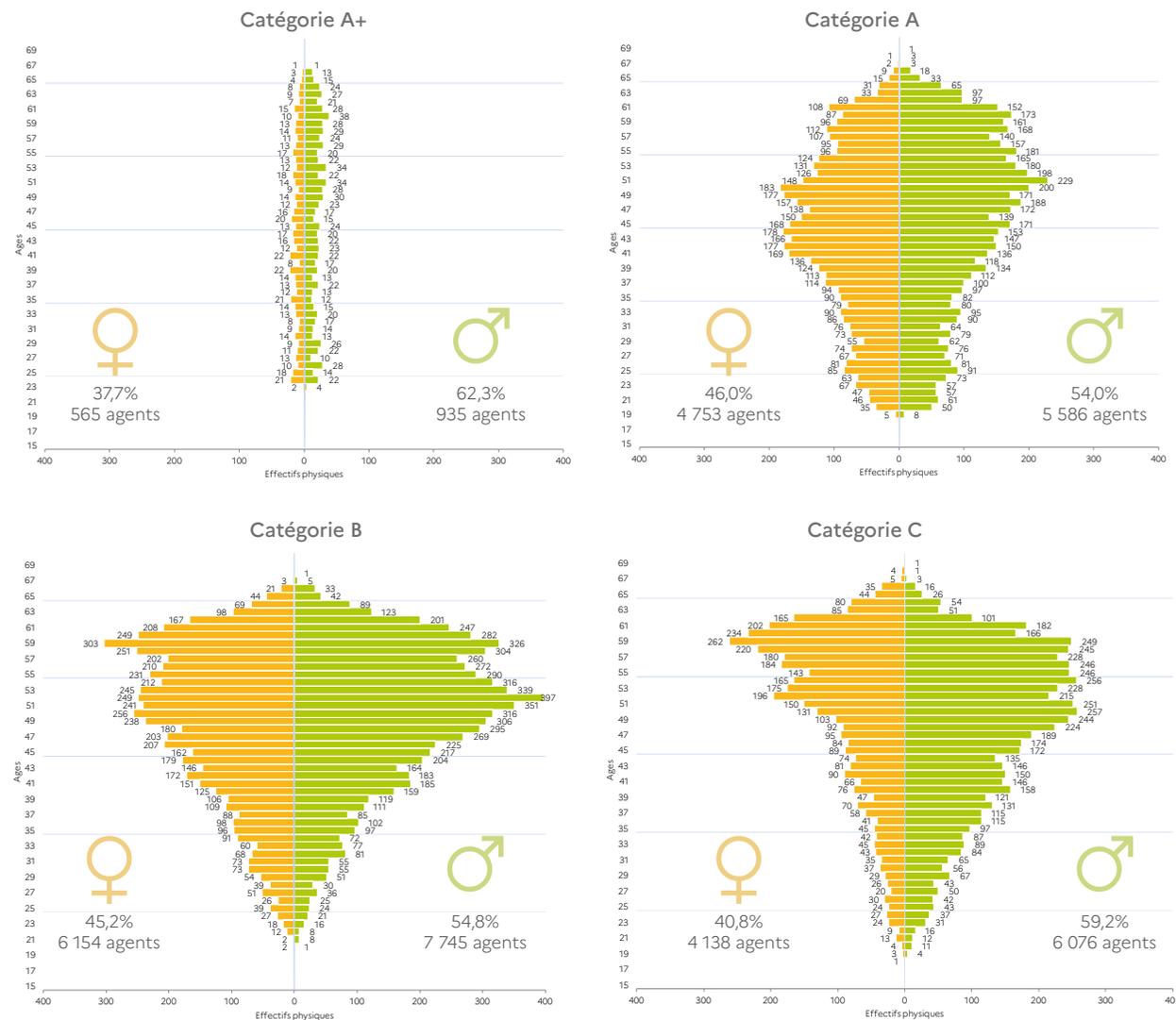
La comparaison avec la pyramide des âges de 2017 met en avant le vieillissement des effectifs, mais aussi les recrutements plus importants de personnels de moins de 30 ans : il s'agit des seules classes d'âges pour lesquelles les effectifs n'ont pas diminué depuis 5 ans. Ce phénomène est encore plus visible chez les femmes.

Ainsi, l'âge médian des effectifs en 2017 était de 49 ans et 2 mois.



1 - L'emploi au sein du pôle ministériel

Pyramide des âges des agents par catégorie



Ces pyramides des âges illustrent les disparités démographiques d'une catégorie à l'autre.

La catégorie A+, la moins nombreuse, présente une pyramide très équilibrée en termes d'âges mais avec la surreprésentativité masculine la plus importante de toutes les catégories : les hommes représentent 62,3% des agents de catégorie A+.

A l'inverse, les agents de catégorie A ont le taux de féminisation le plus élevé, avec 46% de femmes. La pyramide est équilibrée, avec une répercussion moins visible des pics d'effectifs aux âges élevés. Cette catégorie est ainsi celle dont l'âge médian est le plus bas : il est de 46 ans, soit 3 ans de moins que les effectifs toutes catégories confondues.

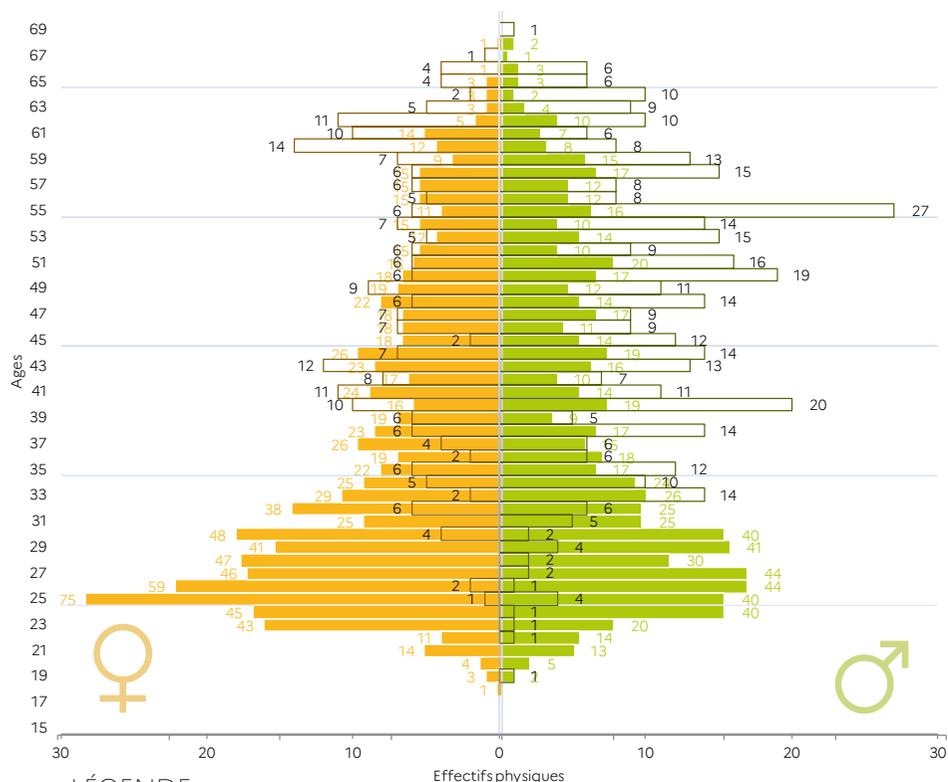
La pyramide des âges des agents de catégorie B, catégorie la plus nombreuse, est très similaire à la pyramide de l'ensemble des effectifs : elle accentue même ses caractéristiques puisque les pics d'effectifs autour de 50 et 60 ans sont plus marqués et les classes d'âges les plus jeunes sont moins nombreuses. Cette catégorie, avec la catégorie C, est ainsi celle dont l'âge médian est le plus élevé (51 ans).

Les agents de catégorie C présentent les disparités femme-homme les plus importantes. La population féminine se concentre autour d'un pic entre 50 et 60 ans, tandis que les hommes se répartissent plus uniformément par âges. La catégorie C est la seule pour laquelle les femmes ont un âge médian plus élevé que les hommes.



1 - L'emploi au sein du pôle ministériel

Pyramide des âges des agents contractuels



LÉGENDE
■ Agents en CDD
■ Agents en CDI

		Nombre	%	Age moyen	Age médian
CDD	Femmes	1 047	55,5%	36 ans 8 mois	33 ans
	Hommes	838	44,5%	37 ans 7 mois	34 ans
	Total	1 885	-	37 ans 1 mois	34 ans
CDI	Femmes	234	35,9%	48 ans 11 mois	49 ans
	Hommes	417	64,1%	47 ans 8 mois	49 ans
	Total	651	-	48 ans 1 mois	49 ans
TOTAL	Femmes	1 281	50,5%	38 ans 11 mois	37 ans
	Hommes	1 255	49,5%	40 ans 11 mois	40 ans
	Total	2 536	-	39 ans 11 mois	38 ans

Les effectifs de contractuels sont dans l'ensemble plus jeunes que l'ensemble des effectifs des ministères, avec, en particulier, un pic de femmes de moins de 30 ans. Outre ce pic, également visible dans une moindre mesure chez les hommes, la pyramide des âges des contractuels est homogène et équilibrée entre les hommes et les femmes, avec un taux de féminisation de 50.5%. Ce taux est en évolution, puisqu'il était de 48,9% en 2021 et de 48,7% en 2020.

Les personnels en CDI sont plus âgés que ceux en CDD. Ils présentent une pyramide assez proche de celle des catégorie A+, avec une population assez homogène regroupée dans les âges élevés, et présentant une prépondérance masculine.

A l'inverse, les personnels en CDD présentent une pyramide en forme de toupie, qui se concentre aux alentours de 25 ans, puis se stabilise après 30 ans. L'importante surreprésentation féminine entre 20 et 30 ans fait des effectifs en CDD les seuls ayant un taux de féminisation supérieur à 50% (55.5%).





B - L'âge moyen

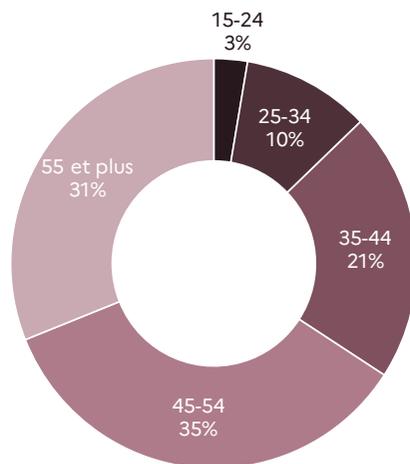
En 2022, l'âge moyen pour l'ensemble des effectifs de nos ministères est de 47 ans et 8 mois, avec une légère diminution de 2 mois entre 2021 et 2022. A titre de comparaison, en 2021, l'âge moyen dans la fonction publique était de 44 ans.

Les agents de nos ministères ont donc une moyenne d'âge élevée par rapport à la moyenne nationale, avec un vieillissement de la population depuis plusieurs années. 30% des agents ont plus de 55 ans.

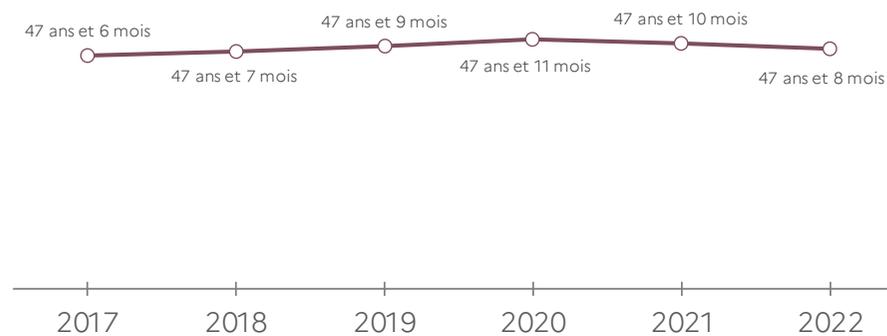
Cet âge moyen élevé s'explique en partie par les effets des schémas d'emplois successifs sur les dernières années, ayant réduit les possibilités de recrutements externes du ministère, notamment via les concours. Cet effet est particulièrement notable sur les agents de catégorie C.

La catégorie A présente l'âge moyen le moins élevé (44 ans et 9 mois en 2022). L'âge moyen des catégories B est stable, alors que l'âge moyen des catégories C est en légère baisse. La diminution de 19 mois de l'âge moyen des catégories A+ peut s'expliquer par un recrutement important d'agents jeunes, ce qui rajeunit la population de cette catégorie en 2022. A titre de comparaison, dans la fonction publique l'âge moyen des catégories A+ est de 50 ans.

Répartition des agents par tranches d'âges



Évolution de l'âge moyen des agents de nos ministères



Catégorie	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution 2022-2021	Evolution 2018-2022
A+	45 ans et 9 mois	46 ans et 2 mois	46 ans et 6 mois	47 ans	45 ans et 5 mois	-19 mois	-4 mois
A	43 ans et 10 mois	44 ans et 1 mois	44 ans et 6 mois	44 ans et 6 mois	44 ans et 9 mois	+3 mois	+11 mois
B	48 ans et 8 mois	48 ans et 11 mois	49 ans et 2 mois	49 ans et 3 mois	49 ans et 3 mois	-	+5 mois
C	49 ans et 1 mois	49 ans et 2 mois	49 ans et 5 mois	49 ans	48 ans et 11 mois	-1 mois	-2 mois
OPA*	49 ans et 6 mois	50 ans et 1 mois	50 ans et 2 mois	50 ans et 9 mois	-	-	-
Total	47 ans et 7 mois	47 ans et 9 mois	47 ans et 11 mois	47 ans et 10 mois	47 ans et 8 mois	-2mois	+1 mois

*OPA répartis par catégorie en 2022





2

LES RECRUTEMENTS



Introduction

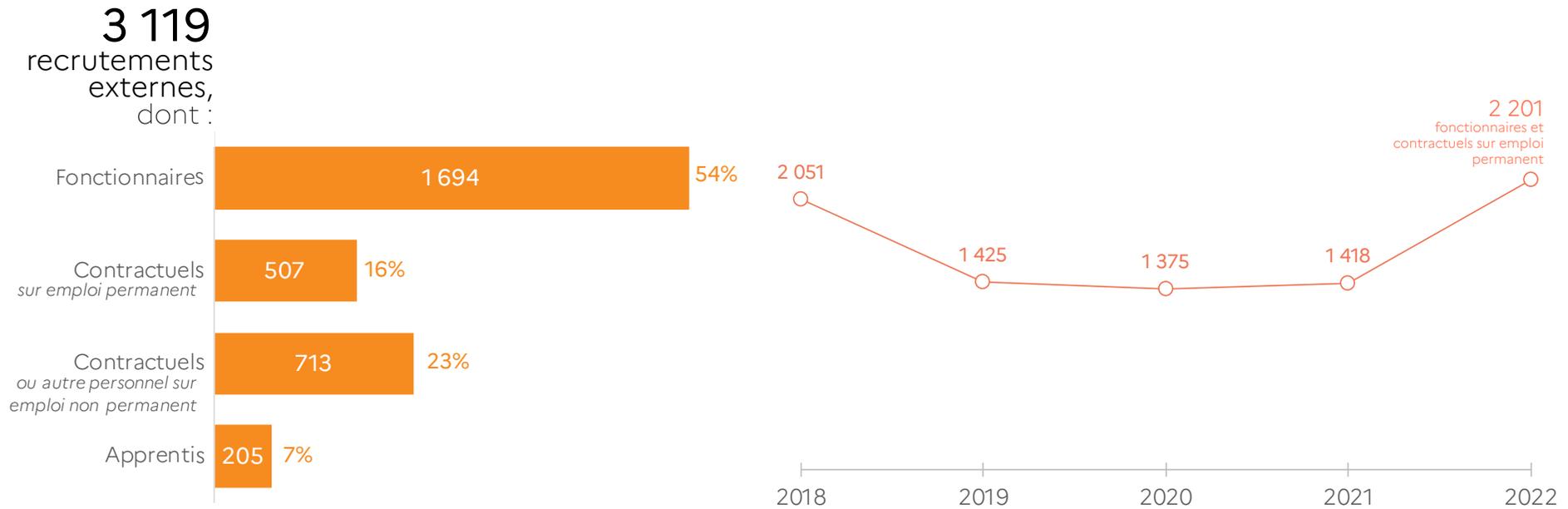
Les données de cadrage

Le nombre de recrutements externes a augmenté en 2022 : +59% pour les fonctionnaires et +42% pour les contractuels sur emploi permanent.

Note méthodologique

Les contractuels sur emploi non permanent n'étant pas présents les années précédentes dans le RSU, la comparaison est à exprimer à périmètre constant, afin de savoir ce qu'aurait été l'évolution sans ce changement et pouvoir mesurer des éléments comparables.

En 2022, on dénombre



55% de femmes
52% en 2021
50% en 2020



45% d'hommes
48% en 2021
50% en 2020





Chapitre 1

Les recrutements de fonctionnaires

En 2022, 1 694 fonctionnaires ont été recrutés, dont 55% de femmes.

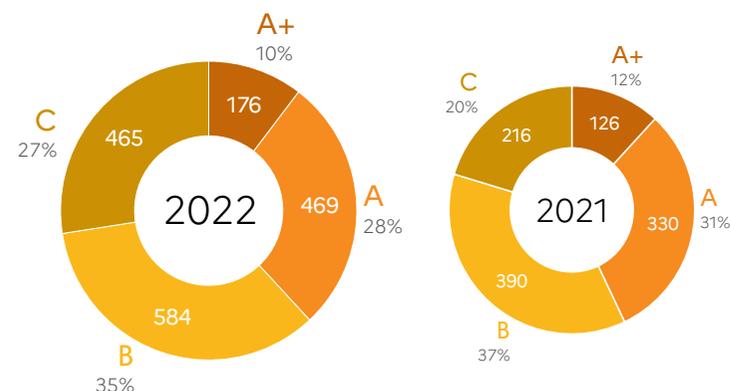
Comme en 2021, les recrutements d'agents de catégorie B sont plus nombreux (35%), mais leur part a tendance à diminuer en faveur des agents de catégorie C qui représentent 27% des recrutements en 2022 contre 20% en 2021.

55% des recrutements concernent la filière administrative, dont la part est en augmentation depuis 2021 (49%). La filière technique est la seconde à accueillir les agents recrutés, : 32% des agents la rejoignent en 2022 tandis que 11% rejoignent la filière exploitation. Les 2% de recrutements restants concernent la filière maritime, contrôle et sécurité.

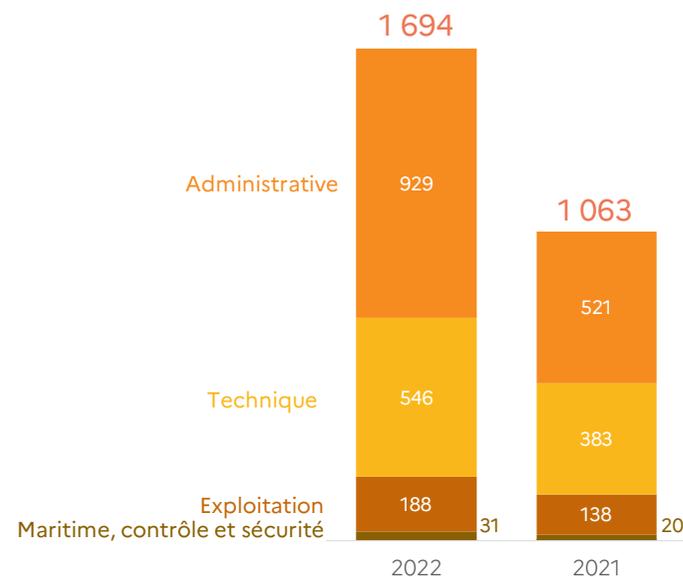
Les recrutements par voie d'accès

Voie d'accès	2022	Rappel 2021
Accueil sur emploi fonctionnel	30	15
Arrivée en PNA	132	53
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	420	390
Contrat	24	29
Détachement	784	417
Emploi réservé	3	0
Intégration directe	5	6
Militaire	20	10
Mise à disposition	14	7
Reclassement, fusion, éclatement, création de corps	2	-
Recrutement direct (sans concours), dont PACTE	59	40
Autres situations	175	70
Titularisation (contrat donnant lieu a priori à titularisation)	1	-
Titularisation de contractuel	25	7
Retour mise à disposition	-	-
Réintégration	-	19
Total général	1 694	1 063

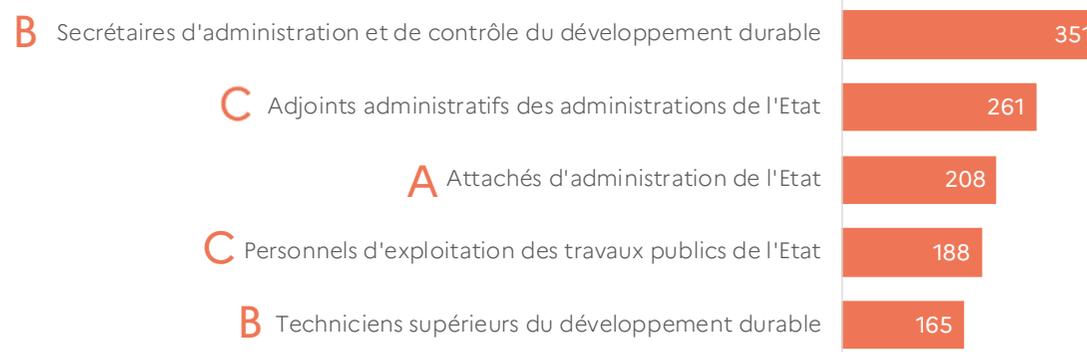
Répartition des recrutements de fonctionnaires par catégorie



Répartition des recrutements de fonctionnaires et par filière



Les 5 corps ayant accueilli le plus de recrutements de fonctionnaires en 2022



Les recrutements par corps

Catégorie	Corps	2022	2021	2020
Catégorie A/A+	Administrateurs de l'Etat	16	14	22
	Administrateurs des affaires maritimes	15	10	13
	Architectes et urbanistes de l'Etat	8	4	7
	Autres corps hors ministère de catégorie A+	16	2	3
	Emplois fonctionnels	37	15	23
	Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	3	3	7
	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	82	78	105
	Assistants de service social des administrations de l'Etat	4	5	4
	Attachés d'administration de l'Etat	208	165	123
	Autres corps hors ministère de catégorie A	101	42	26
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	3	-	2
	Infirmiers des administrations de l'Etat	2	-	-
	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	150	118	222
	Total catégories A et A+	645	456	557
Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	59	16	15
	Officiers de port adjoints	9	8	1
	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	351	231	221
	Techniciens supérieurs du développement durable	165	135	107
Total catégorie B	584	390	344	
Catégorie C	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat	261	70	95
	Adjointes techniques des administrations de l'Etat	6	3	8
	Autres corps hors ministère de catégorie C	2	3	2
	Dessinateurs de l'équipement	1	-	-
	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat	188	138	106
	Syndics des gens de mer	7	2	6
	Ouvriers des parcs et ateliers	-	1	4
Total catégorie C	465	217	221	
Total général		1 694	1 063	1 122





Chapitre 2

Les concours

Le nombre de postes offerts en externe en 2022, toutes filières confondues, est en augmentation de 9% par rapport à 2021, traduisant la politique ministérielle de recrutement et de repyramidage mise en place depuis plusieurs années.

Le nombre de postes offerts en interne est en baisse de 65%, notamment car le concours interne spécial de technicien de l'environnement, organisé en 2021 et qui représentait 245 postes, n'a pas été mis en place en 2022.

Note méthodologique

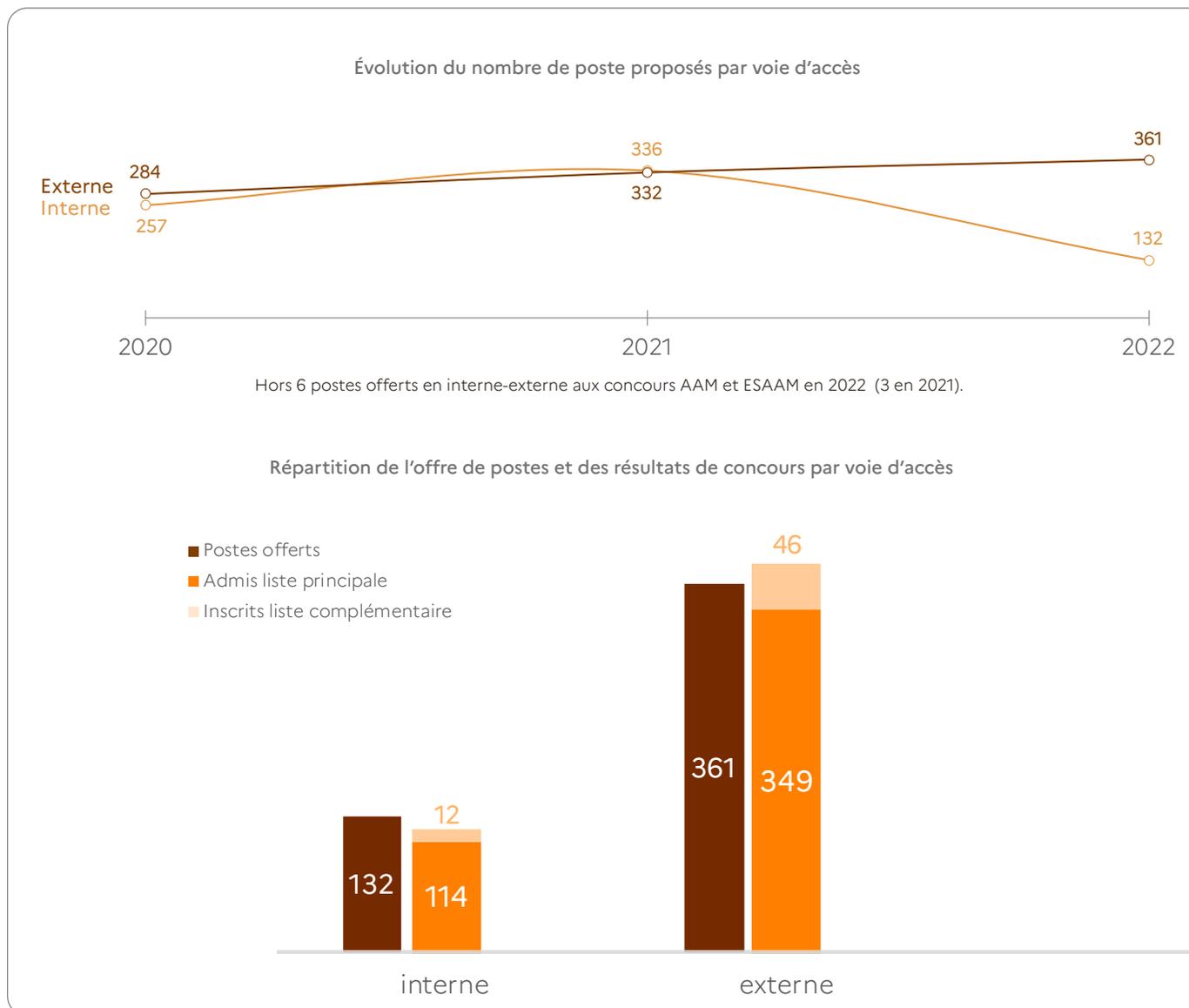
Depuis 2020,

- le MTE a adhéré au concours interministériel de recrutement de secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale en interne et externe, organisé par le ministère de l'éducation nationale.

- le concours des architectes urbanistes de l'Etat est désormais organisé par le ministère de la Culture.

Depuis 2021, le concours d'ITPE élève externe est organisé par la banque de concours Mines Télécom.

Pour 2022, sont exclus du nombre de postes offerts, les 7 postes de la liste d'aptitude des IPEF.



02 - Les recrutements

La filière administrative

Si la légère baisse du nombre de candidats inscrits en 2022 aux concours de la filière administrative souligne l'importance de poursuivre les travaux engagés sur l'attractivité des concours, la sélectivité n'en est pas affectée puisque le taux de présence aux épreuves des candidats inscrits est en progression.

Sur 195 candidats présents, 43 ont été admis sur la liste principale, soit 22% de taux de réussite. Ce taux de réussite est en augmentation de 4 points de pourcentage depuis 2021.

La filière technique

Le nombre de postes offerts aux concours de la filière technique est en baisse en 2022 car il n'a pas été organisé cette année de recrutement pour les techniciens, les techniciens supérieurs et les contrôleurs de l'environnement.

Cette baisse impacte le nombre de candidats inscrits qui est en diminution de 17%. Cependant, pour chaque poste offert, plus de 4 candidats sont inscrits en 2022 contre 3 en 2021.

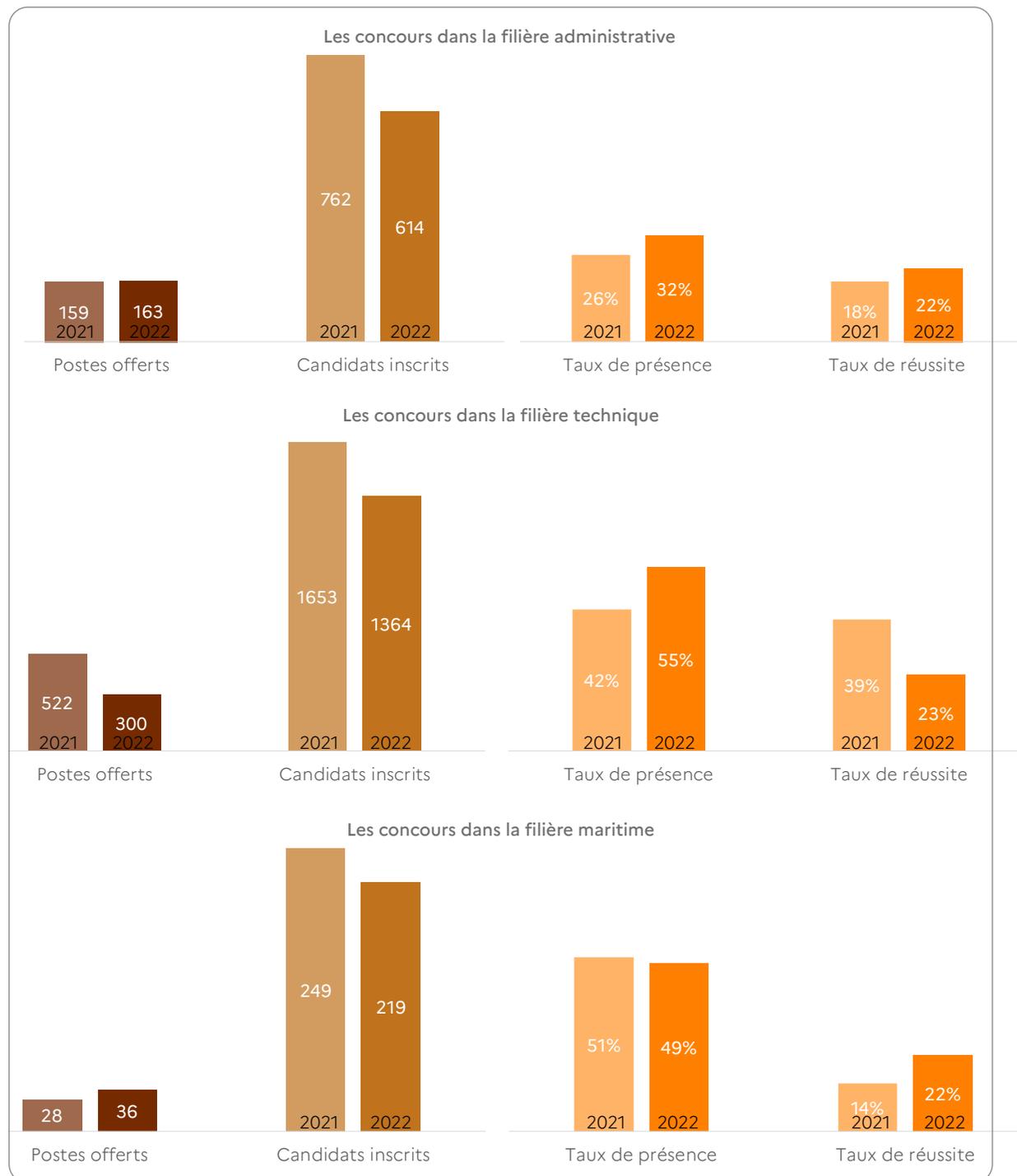
Le taux de présence moyen des candidats aux concours de la filière technique demeure le plus élevé de l'ensemble des filières. Il est en hausse, avec 55% de présents par rapport au nombre d'inscrits contre 42% en 2021.

Comme les années précédentes, la filière technique, tous concours confondus, demeure une filière très sélective. Sur un total de 746 candidats présents, seuls 169 ont été admis sur liste principale, soit 23% de taux de réussite constatée pour les candidats ayant effectivement passé les épreuves.

La filière maritime

Le nombre de postes offert est en hausse dans la filière maritime, tandis que le nombre d'inscrits diminue.

Pour chaque postes offerts, on dénombre ainsi 6 candidats cibtre près de 9 en 2021. Le taux de réussite est ainsi en augmentation de 8 points de pourcentages.



02 - Les recrutements

Filière	Nom du concours	Nature	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis LP		admis LC		Taux de présence		Taux de réussite		Taux de féminisation		
			♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	Inscrits	présents	admis LP
Administrative	AAE-BOETH	interne	40	16	10	4	10	5	1	0	1	0	-	-	10%	0%	71%	71%	100%
	SACDD -CTT classe sup	interne	95	34	28	8	13	3	3	2	1	0	29%	24%	11%	25%	74%	78%	60%
	SACN-BOETH	interne	38	7	23	4	23	4	9	0	0	1	61%	57%	39%	0%	84%	85%	100%
	CR 1ère classe	externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	CR 2ème classe	externe	67	38	26	11	11	18	6	6	5	10	39%	29%	23%	55%	64%	70%	50%
	DR 1ère classe	externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	DR 2ème classe	externe	4	55	1	36	0	18	0	9	0	3	25%	65%	0%	25%	7%	3%	0%
	SACDD -CTT classe sup	externe	124	96	19	25	8	12	3	4	1	3	15%	26%	16%	16%	56%	43%	43%
	SACDD	externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
Total Administrative			368	246	107	88	65	60	22	21	8	17	29%	36%	21%	24%	60%	55%	51%
Technique	AUE option urbanisme	interne	7	3	1	1	0	0	0	0	0	0	14%	33%	0%	0%	70%	50%	-
	IPEF	interne	54	91	47	68	13	15	4	5	0	0	87%	75%	9%	7%	37%	41%	44%
	ITPE	interne	2	19	2	5	1	3	1	2	0	0	100%	26%	50%	40%	10%	29%	33%
	ITPE-BOETH	interne	11	16	14	10	5	10	1	2	1	2	127%	63%	7%	20%	41%	58%	33%
	T Environnement spécial	interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	TSDD BOETH	interne	6	4	3	0	0	0	1	0	0	0	50%	0%	33%	-	60%	100%	100%
	TSPDD	interne	84	219	40	109	19	51	9	21	1	1	48%	50%	23%	19%	28%	27%	30%
	AUE option urbanisme	externe	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	100%	50%	0%	0%	33%	50%	-
	IPEF élèves autres écoles	externe	30	36	30	36	13	8	5	1	2	1	100%	100%	17%	3%	45%	45%	83%
	IPEF élèves Isive Agro Paris tech	externe	11	11	11	11	11	10	3	5	1	2	100%	100%	27%	45%	50%	50%	38%
	IPEF ENS	externe	1	15	1	15	0	6	0	2	0	2	100%	100%	0%	13%	6%	6%	0%
	TSPDD	externe	292	356	125	159	93	97	48	52	1	1	43%	45%	38%	33%	45%	44%	48%
	ITPE externe	sur titres	24	58	10	35	5	17	2	3	2	6	42%	60%	20%	9%	29%	22%	40%
IPEF sur titres	sur titres	1	10	1	10	1	5	0	2	1	1	100%	100%	0%	20%	9%	9%	0%	
Total Technique			524	840	286	460	161	222	74	95	9	16	55%	55%	26%	21%	38%	38%	44%
Maritime	ESAAM 6-2	interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	IAM	interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	OP	interne	0	11	0	9	0	6	0	2	0	4	-	82%	-	22%	0%	0%	0%
	AAM art 71.1	externe-interne	2	7	0	1	0	1	0	1	0	0	0%	14%	-	100%	22%	0%	0%
	ACAM 7-2 sur titres	externe-interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	ESAAM 6-1	externe-interne	9	17	4	10	3	7	1	1	0	0	44%	59%	25%	10%	35%	29%	50%
	EAAM 4-1	externe	65	71	36	25	15	8	9	0	2	0	55%	35%	25%	0%	48%	59%	100%
	EAAM 4-2	externe	2	5	0	2	0	0	0	0	0	0	0%	40%	-	0%	29%	0%	-
	IAM	externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
	OP	externe	2	3	2	3	2	2	0	0	0	0	100%	100%	0%	0%	40%	40%	-
	OPA	externe	2	23	2	14	2	10	1	9	1	1	100%	61%	50%	64%	8%	13%	10%
	Syndic des gens de mer	externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
Total Maritime			82	137	44	64	22	34	11	13	3	5	54%	47%	25%	20%	37%	41%	46%
Total général			974	1223	437	612	248	316	107	129	20	38	45%	50%	24%	21%	44%	42%	45%

Concours
organisés hors
ministères

Filière	Nom du concours	Nature	2022		2021		2020	
			postes offerts	lauréats	postes offerts	lauréats	postes offerts	lauréats
Administrative	SACDD	externe	68	69	52	51	51	51
Technique	ITPE	externe	110	110	105	96	106	103



Chapitre 3

Les recrutements d'autres personnels

A - Les contractuels sur emploi permanent

Compte tenu de la progression du besoin de recrutements externes le recours à des contractuels a continué à progresser en 2022.

Ainsi, après une progression de 39% des recrutements de contractuels entre 2020 et 2021, leur augmentation est de 43% entre 2021 et 2022. Si les femmes en bénéficient majoritairement (285 femmes pour 222 hommes), cette augmentation est plus importante chez les hommes, soit +50%.

57% des contrats sont d'une durée comprise entre 1 et 3 ans, ce qui correspond au cas de recrutement d'un contractuel « lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'Etat présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article L. 311-2 » (Art. L 332-2-2°b (ex 4-2° b).

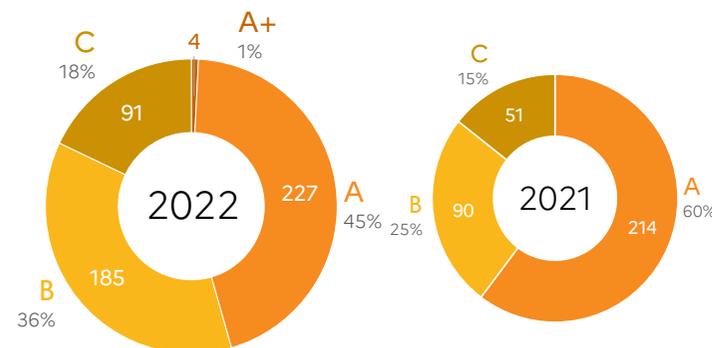
Recrutements de contractuels sur emploi permanent

Type de Contrat	Durée des contrats	Femme	Homme	Total	Rappel 2021
CDD	Jusqu'à 1 an	102	58	160	54
	de 1 à 3 ans	150	137	287	79
	de 3 à 6 ans	19	13	32	200
	Total CDD	280	211	491	333
CDI		14	14	28	22
Total général		285	222	507	355

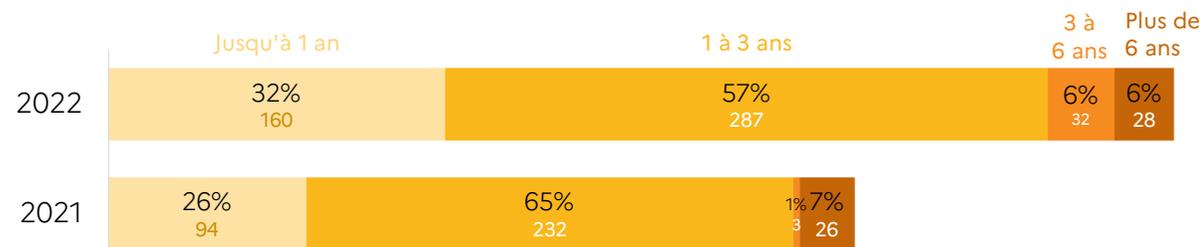
Évolution du nombre de contractuels sur emploi permanent recrutés



Répartition des recrutements de contractuels sur emploi permanent par catégorie



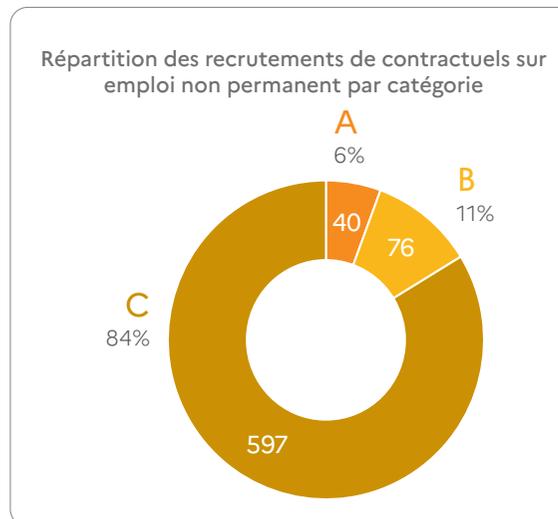
Répartition des recrutements de contractuels sur emploi permanent selon la durée des contrats



B - Les contractuels sur emploi non permanent

Recrutements de contractuels sur emploi non permanent

Corps	Femme	Homme	Total
Contractuels de catégorie A	24	16	40
Contractuels de catégorie B	55	21	76
Contractuels de catégorie C	330	267	597
Total général	409	304	713



Définition

Les **emplois non permanents** sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration.

Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

Un agent qui viendrait à faire plusieurs contrats courts dans l'année n'est compté qu'une fois.

C - Les apprentis

Le nombre d'apprentis au pôle ministériel (AC et SD) est en augmentation de 9% en 2022 après avoir connu une hausse conséquente entre 2020 et 2021 (+39%). Cela témoigne de l'engagement fort du ministère d'encourager ces recrutements.



En 2022, 22 670 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit une hausse de 11 % par rapport à 2021. Cette augmentation des recrutements d'apprentis concerne tous les versants de la fonction publique.

Source : DGAFP - stats rapides – juillet 2023 : Les recrutements d'apprentis dans la fonction publique continuent d'augmenter en 2022)

Effectifs d'apprentis dans les ministères

Sexe	2022	Rappel 2021	Evolution 2022/2021
Femme	152	157	-5
Homme	116	102	+14
Total	268	259	+9





3

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Chapitre 1

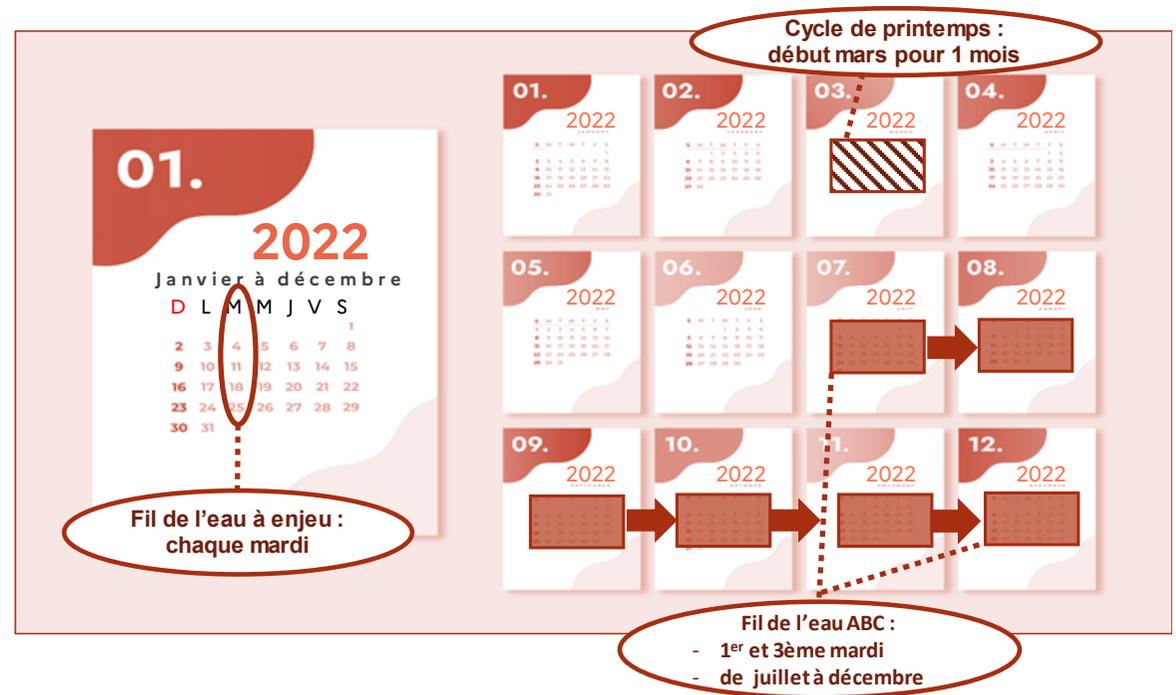
La mobilité

Trois processus de mobilité ont été lancés en 2022 : le fil de l'eau à enjeux, le cycle de printemps et le fil de l'eau ABC.

- **Les postes publiés au fil de l'eau à enjeux** concernent les personnels encadrants de niveau supérieur* des directions d'administration centrale et de services déconcentrés. Il s'agit uniquement de postes vacants de catégorie A et A+. Ils sont publiés toute l'année, chaque mardi.
- **Les postes publiés au cycle de printemps** sont publiés début mars pour une durée d'un mois. Ils peuvent être publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants.
- **Les postes publiés au fil de l'eau ABC** sont traditionnellement publiés le premier et le troisième mardi de chaque mois entre juillet et décembre. Tous les postes sont vacants.

En 2022, une publication supplémentaire a été introduite, à titre expérimental, pour permettre une publication dès le 31 mai des postes pour lesquels la vacance était certaine, avec une prise de poste prévue au 1er septembre. Il s'agissait d'anticiper les mobilités pour faciliter la mise à jour des listes électorales, mais aussi de répondre au besoin des services de ne pas attendre les publications de juillet.

Calendrier des mobilités - périodes de publication



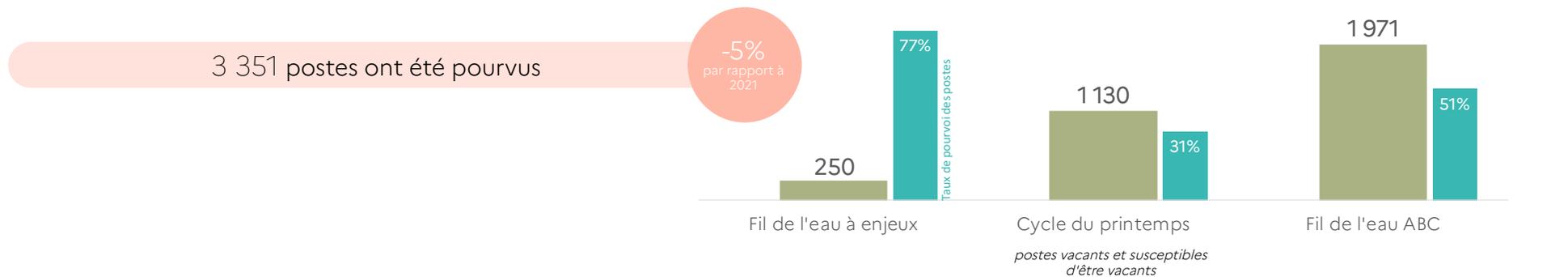
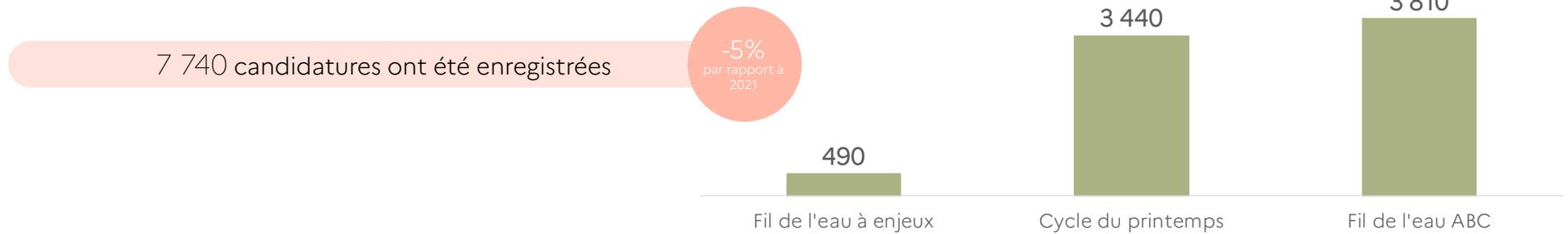
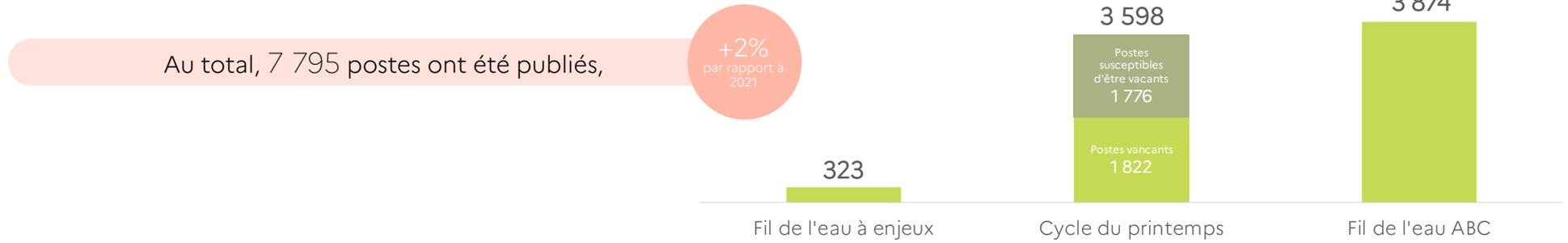
Note méthodologique

Les affectations sur les postes publiés au fil de l'eau en 2022 peuvent aboutir en 2023 (notamment pour les dernières campagnes). Un poste publié à deux processus différents sera comptabilisé plusieurs fois (un poste publié au cycle de printemps et au fil de l'eau ABC sera compté deux fois). Un poste publié plusieurs fois au fil de l'eau ABC n'est compté qu'une seule fois (idem pour le fil de l'eau à enjeux).

*Personnels encadrants de niveau supérieur :

- En administration centrale : adjoints à chefs de service, adjoints à sous-directeurs ou équivalent, chefs de bureau ou équivalent, chargés de mission auprès de directeur ou directrice d'administration centrale,
- En services déconcentrés : chefs de service ou équivalent, chefs de district, chefs d'arrondissement.

Chiffres clés
La mobilité en 2022



Section I

Les publications de poste



	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Dont vacants	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	323	1 308	542	1 539	3 170
B	0	1 547	812	1 604	3 151
C	0	743	422	731	1 474
TOTAL	323	3 598	1 776	3 874	7 795

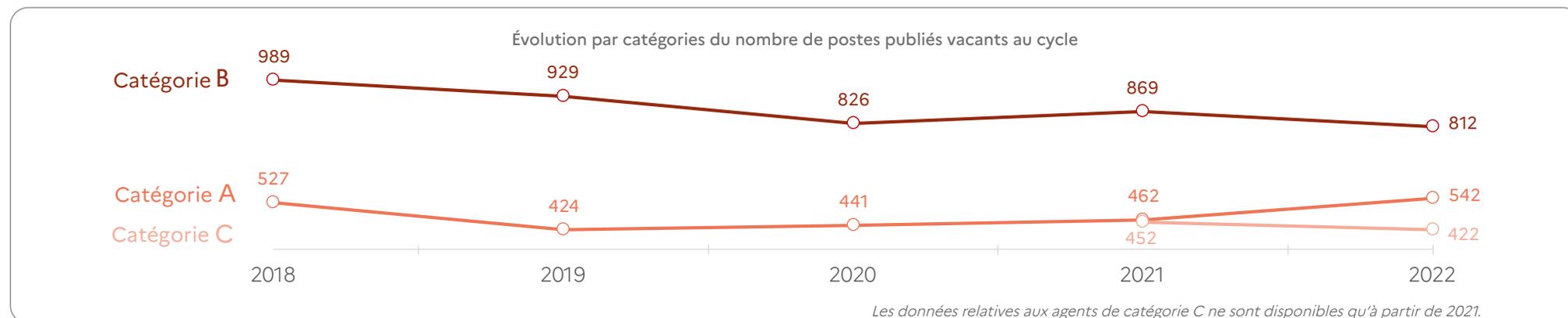
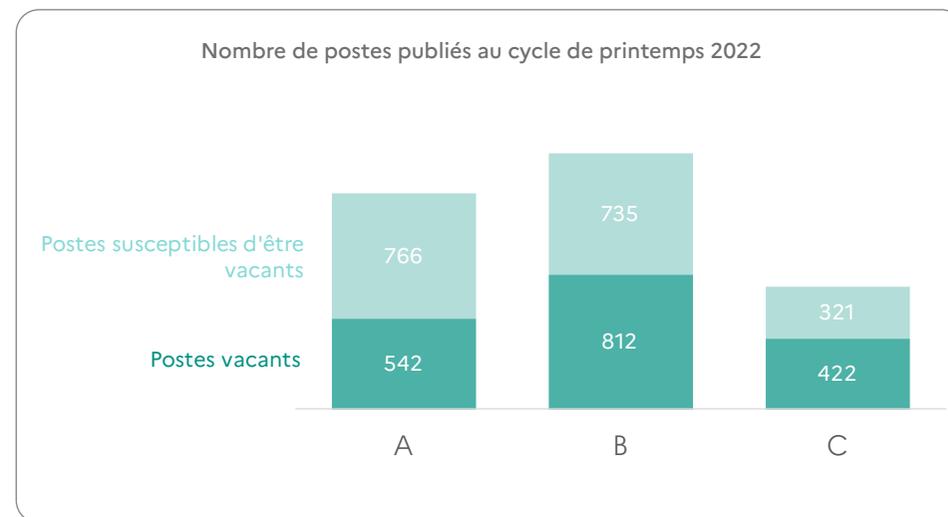
A - Fil de l'eau à enjeux

323 postes ont été publiés en 2022 au fil de l'eau à enjeux, soit 13% de plus que l'année dernière (287 postes en 2021).

54% des postes publiés sont des postes d'administration centrale et 46% de services déconcentrés.

B - Cycle du printemps

3 598 postes ont été publiés au cycle de printemps, dont 1 776 (49%) publiés vacants. Le nombre de publications et la proportion des vacants est très proche de 2021. 36% des postes publiés sont de catégorie A, 43% de catégorie B, 21 % de catégorie C (contre 34, 46 et 20% en 2020).



C - Fil de l'eau ABC

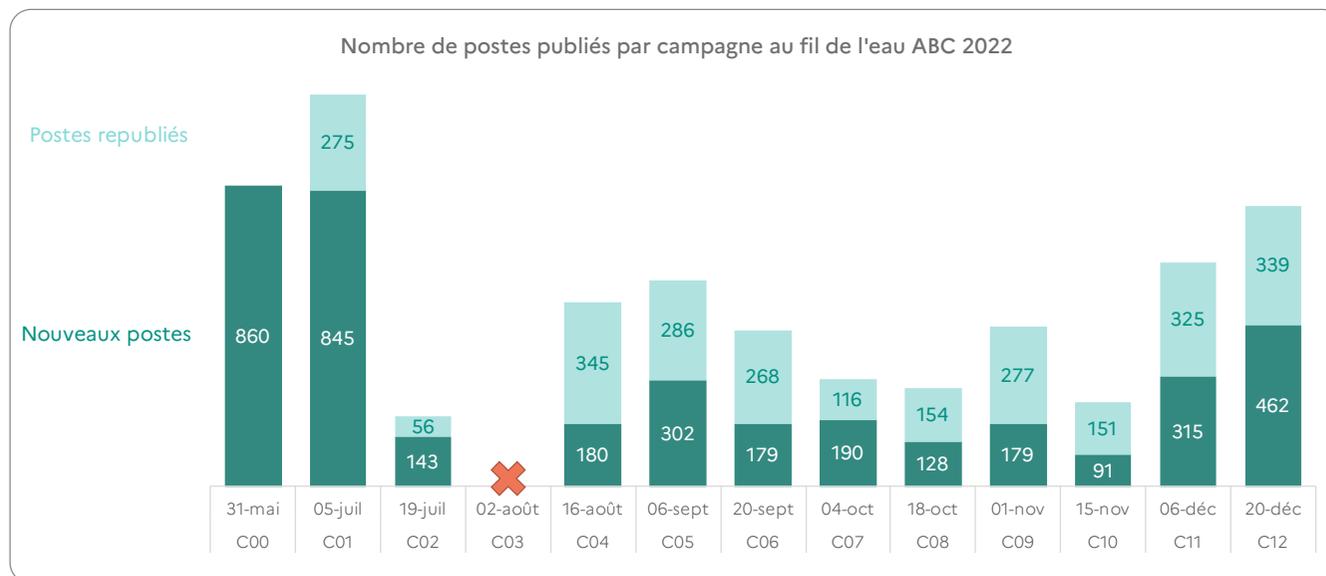
Le fil de l'eau ABC 2022 a été composé de 12 campagnes, dont l'une anticipée (C00) qui a remplacé une des campagnes d'Août (C03).

Au total, 3 874 postes ont été publiés au fil de l'eau ABC en 2022.

Certains postes n'ayant pas pu être pourvus dès leur première publication, ils ont été republiés à des campagnes postérieures, ce qui a conduit à un total de 6 466 publications de postes.

Depuis la mise en place du FDE ABC en 2020, on observe une augmentation continue du nombre de postes publiés au cours de ce processus : 3 186 postes en 2020, 3 704 postes en 2021 et 3 874 postes en 2022.

La répartition par catégorie des 3 874 postes publiés est la suivante : 40% de A, 41% de B et 19% de C.



Section II Les candidatures

(postes vacants et susceptibles d'être vacants).

Au total, 7 740 candidatures ont été enregistrées en 2022 :

	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	490	1 393	1 609	3 492
B	0	1 430	1 450	2 880
C	0	617	751	1 368
TOTAL	490	3 440	3 810	7 740

Ce nombre de candidatures est 5% inférieur à celui de l'année dernière.

Ces candidatures ont été émises par 5 721 candidats :

	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	442	882	1 298	2 622
B	0	926	1 193	2 119
C	0	416	564	980
TOTAL	442	2 224	3 055	5 721

Le nombre de candidats est similaire à celui de l'année dernière (5 640, +1%).



Section III

Les postes pourvus

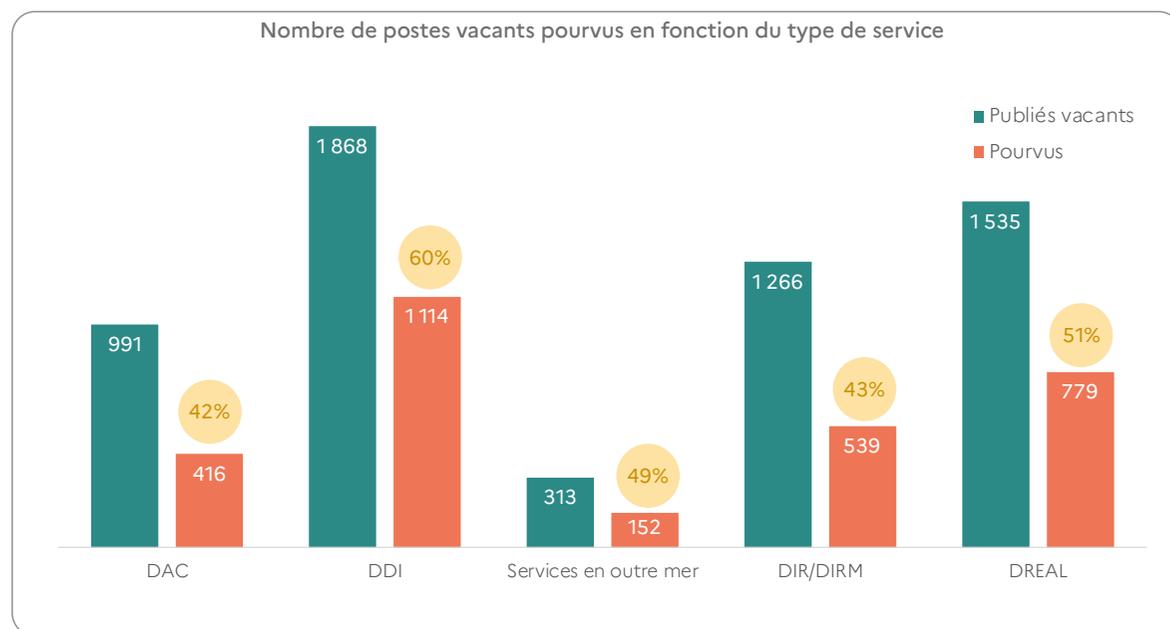
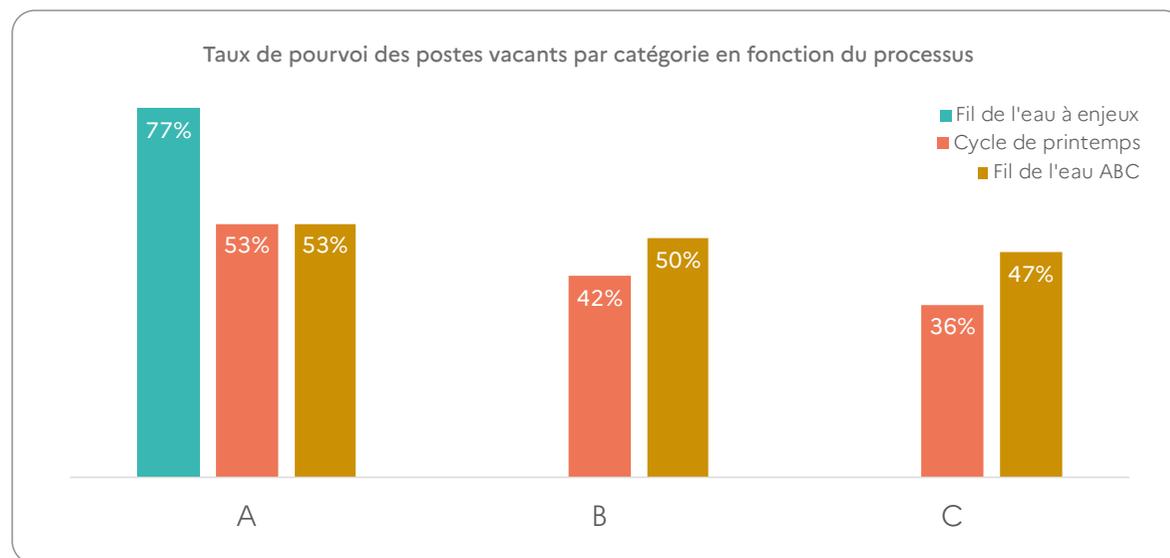
	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	250	429	819	1 498
B	0	495	805	1 300
C	0	206	347	553
TOTAL	250	1 130	1 971	3 351
	7%	34%	59%	100%

3 351 postes ont été pourvus. La majorité a été pourvue au fil de l'eau ABC.

En considérant uniquement les postes publiés vacants, on peut comparer le taux de pourvoi par processus. Le taux de pourvoi est plus faible au cycle pour les catégories B et C, ce qui s'explique par le fait qu'un même poste peut être publié plusieurs fois au fil de l'eau ABC.

Comparaison par type de service (postes vacants uniquement, tous processus)

Les postes en DDI sont ceux qui sont le plus pourvus : 60% des postes vacants publiés en 2022 ont été pourvus. Au contraire, les postes vacants en administration centrale et ceux des DIR/DIRM sont ceux qui ont le plus de difficulté à être pourvus avec respectivement seulement 42% et 43% de leurs postes publiés pourvus.



Section IV

Les postes n'ayant reçu aucune candidature

Au total, 3 310 postes publiés vacants ou susceptibles d'être vacants en 2022 n'ont pas reçu de candidature.

	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Fil de l'eau ABC	TOTAL	% de postes sans candidature
A	56	595	600	1251	39%
B	0	746	627	1373	44%
C	0	386	300	686	47%
TOTAL	56	1727	1527	3310	42%

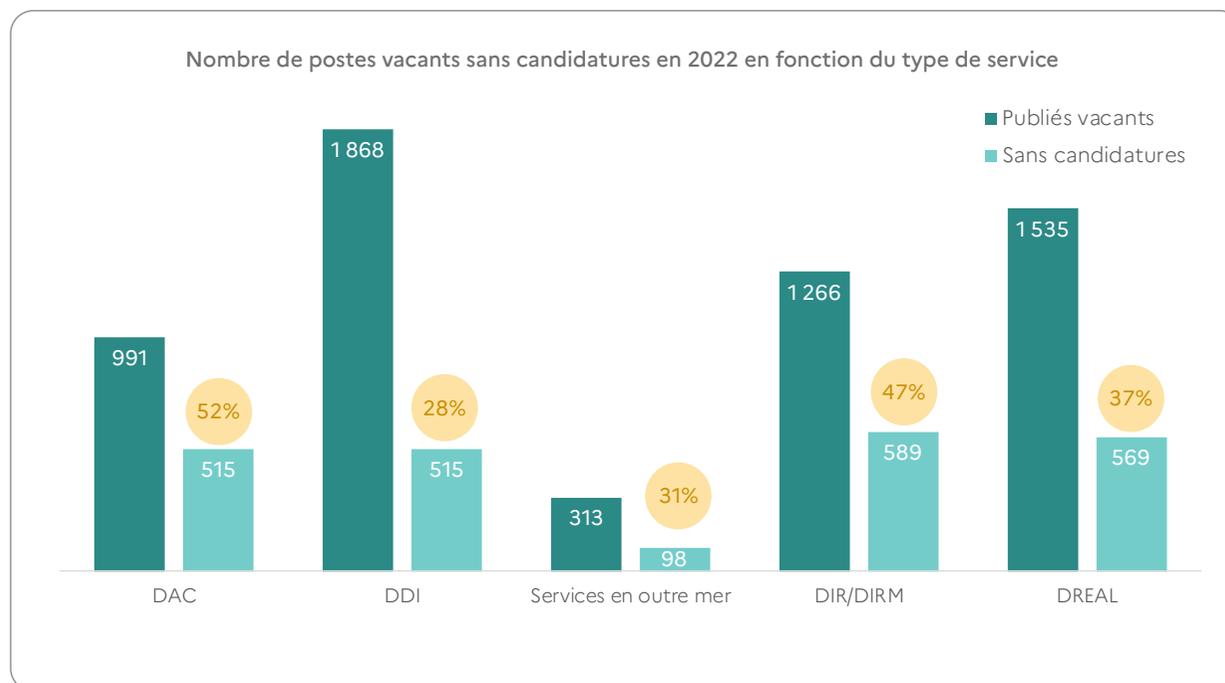
Comparaison par type de service (postes vacants uniquement)

Les postes en administration centrale sont ceux qui ont le plus de difficulté à attirer des candidats puisque 52% des postes vacants publiés se retrouvent sans candidature.

Seuls 28% des postes vacants de DDI se retrouvent dépourvus de toute candidature.

Pourcentage de postes publiés vacants sans candidature par type de service et par catégorie

	A	B	C
DAC	52%	47%	63%
DDI	19%	32%	27%
Services en outre-mer	30%	33%	30%
DIR/DIRM	34%	50%	50%
DREAL	30%	45%	39%
TOTAL	35%	39%	43%



Section V

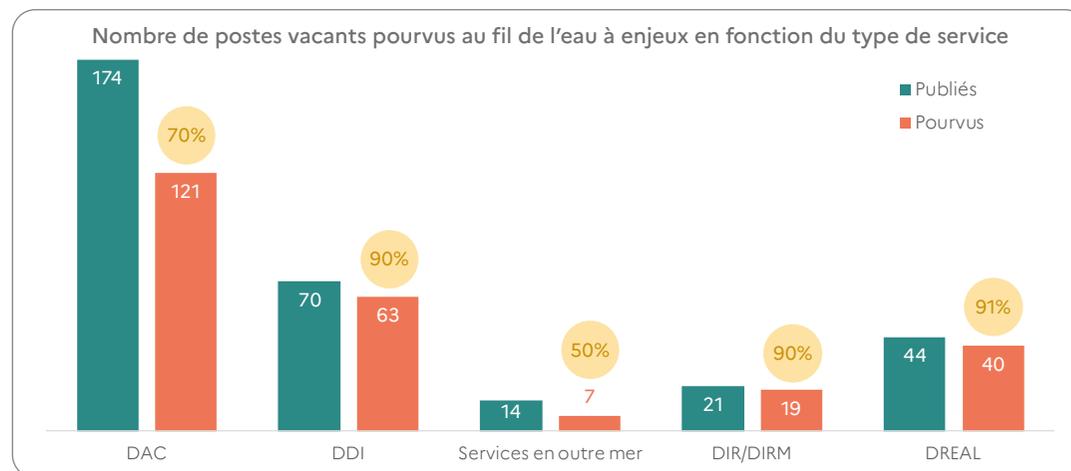
Bilan par processus

A - Fil de l'eau à enjeu

Sur les 323 postes publiés, 250 ont été pourvus, soit un taux de réussite de 77% proche de celui de l'année dernière (78%). 57% des agents qui ont candidaté au fil de l'eau à enjeu y ont trouvé un poste.

	Publication	Candidat(e)s	Candidatures	Affectations	%postes vacants pourvus	%candidats affectés
A	323	442	490	250	77%	57%

70% des postes d'administration centrale ont été pourvus et 87% des postes en services déconcentrés.



B - Cycle de printemps

	Publication		Dont vacants	Candidats	Candidatures	Affectations	Dont sur postes vacants	%postes vacants pourvus	%candidats affectés
A	1 308	36%	542	882	1 393	429	287	53%	49%
B	1 547	43%	812	926	1 430	495	341	42%	53%
C	743	21%	422	416	617	206	151	36%	50%
TOTAL	3 598	100%	1 776	2 224	3 440	1 130	779	44%	51%

Au total, 44% des postes publiés vacants ont été pourvus. Du point de vu des candidats : 51% des candidats ont trouvé un poste.

C - Fil de l'eau ABC

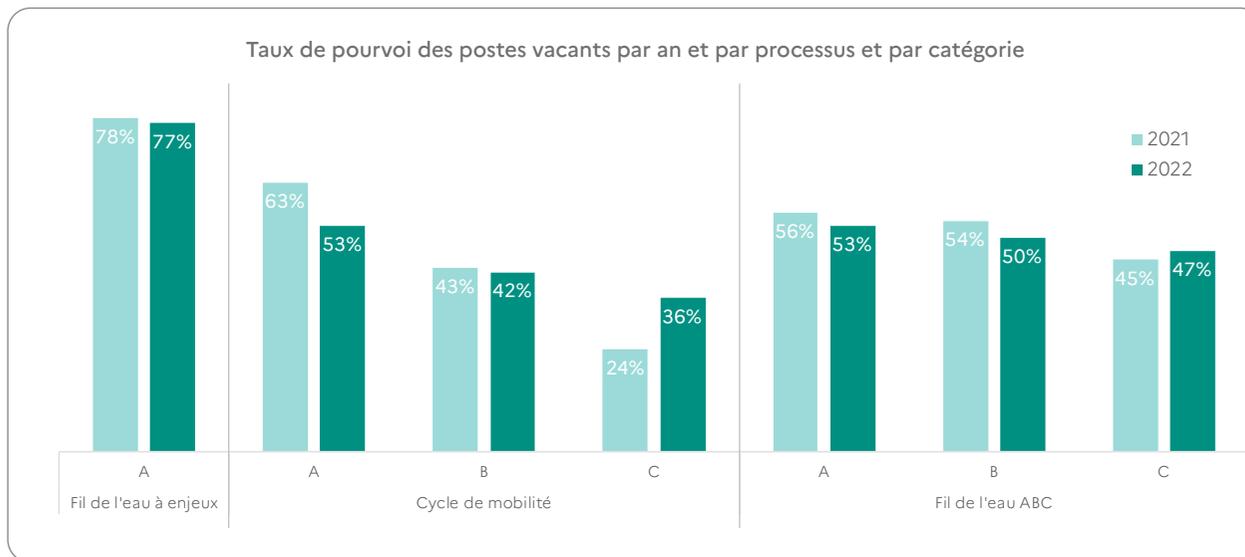
	Publication		Candidats	Candidatures	Affectations	%postes pourvus	%candidats affectés
A	1 539	40%	1 298	1 609	819	53%	63%
B	1 604	41%	1 193	1 450	805	50%	68%
C	731	19%	564	751	347	47%	61%
TOTAL	3 874	100%	3 055	3 810	1 971	51%	65%

Au total, 51% des postes ont été pourvus. Du point de vu des candidats : 65% des candidats ont trouvé un poste.

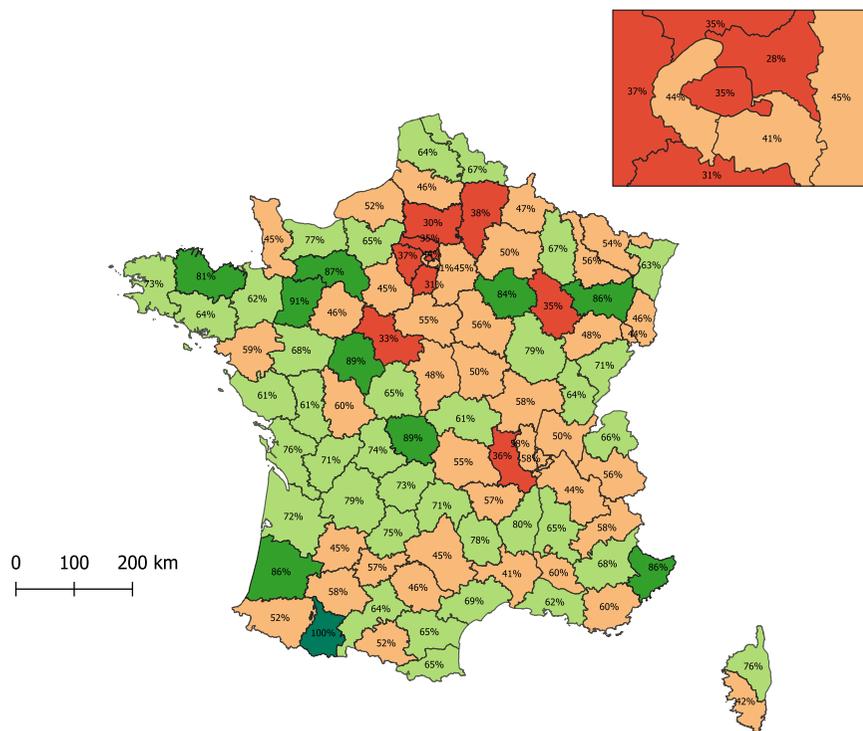


D - Taux de pourvoi

Par rapport à 2021, on constate une baisse sur le taux de pourvoi des postes de catégorie A au cycle (et dans une moindre mesure au fil de l'eau ABC) et une hausse pour les catégories C (surtout au cycle).

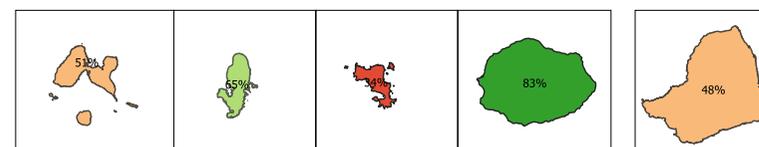
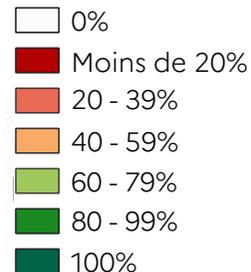


Cartographie - Taux de pourvoi des postes

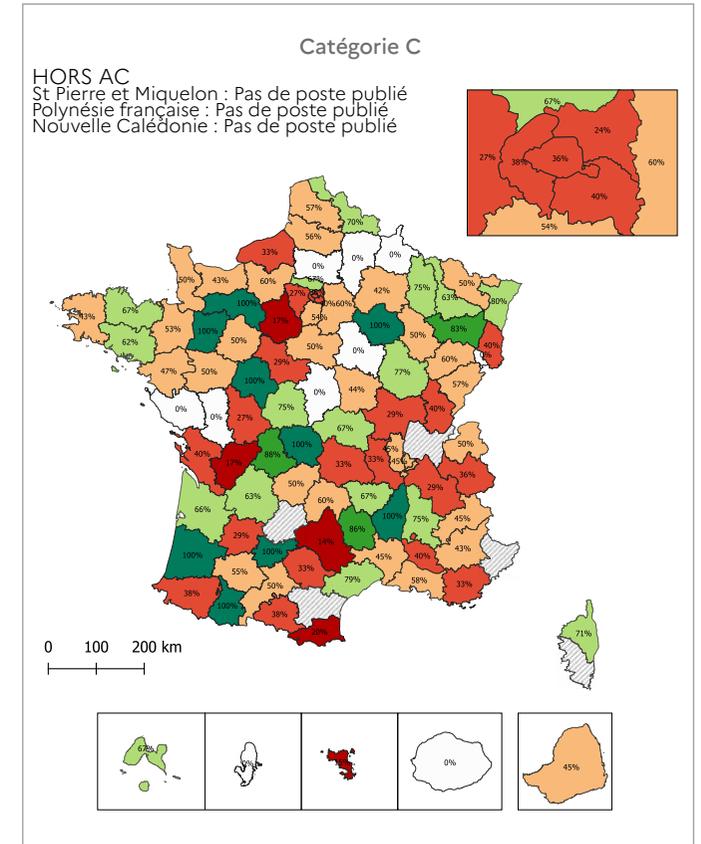
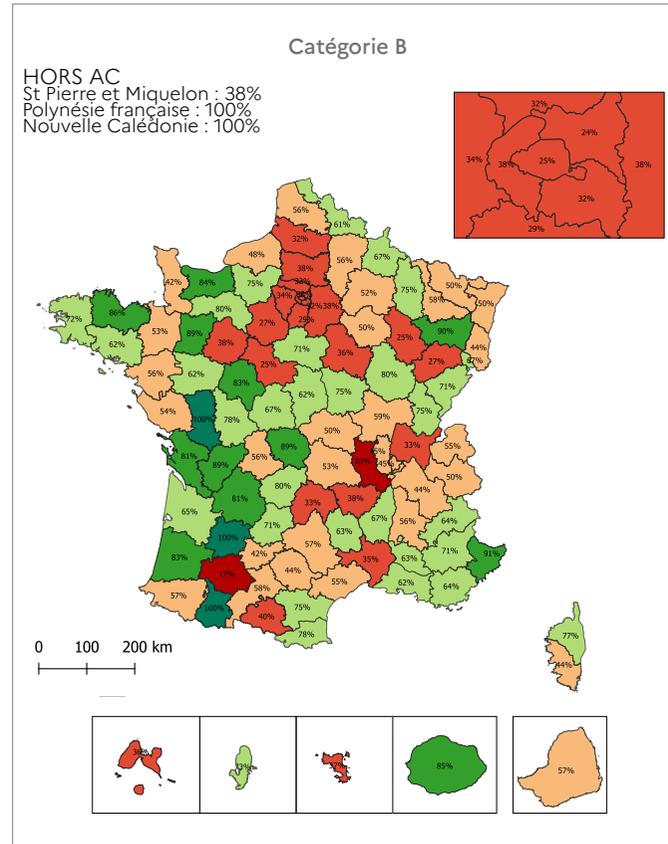
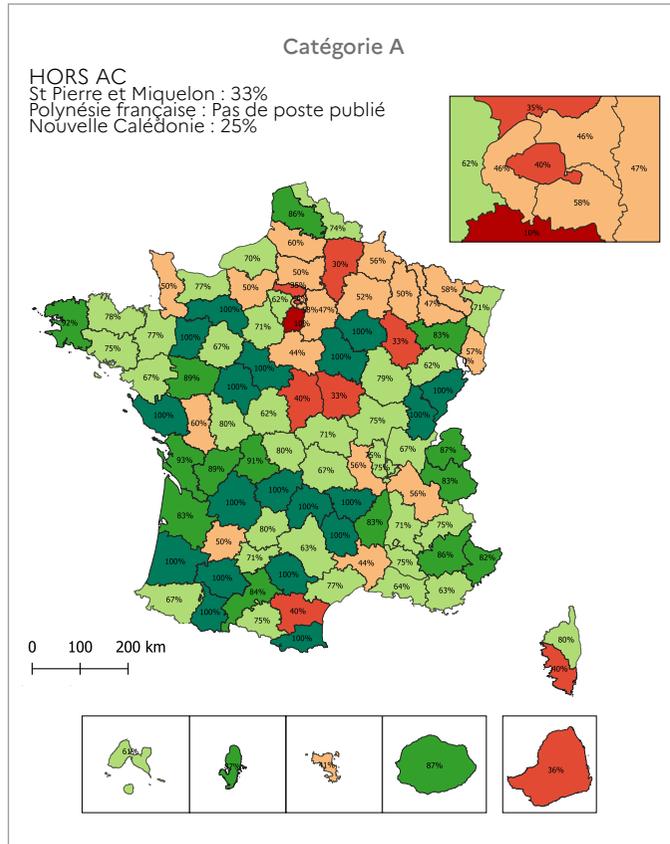


HORS AC
 St Pierre et Miquelon : 36%
 Polynésie française : 100%
 Nouvelle Calédonie : 40%

Taux de pourvoi des postes



Cartographie - Taux de pourvoi des postes par catégorie



Taux de pourvoi des postes

- 0%
- Moins de 20%
- 20 - 39%
- 40 - 59%
- 60 - 79%
- 80 - 99%
- 100%
- Pas de poste publié



Section VI

Les conseillers en mobilité carrière



Le pôle ministériel est doté d'un réseau de conseillers mobilité carrière (CMC) qui disposent d'une expérience reconnue. Ils sont soumis à une charte de déontologie. Ces conseillers sont à la disposition de tout agent du ministère, et leur fonction comprend deux dimensions principales :

- l'accompagnement sur le champ des compétences de la mobilité de l'agent dans le cadre de l'évolution des missions, des restructurations et des délocalisations,
- le conseil à l'agent tout au long de sa carrière pour valoriser ses compétences, son parcours et son projet professionnel.

Les conseillers en mobilité carrière peuvent également être sollicités par :

- les employeurs dans le cas de situations difficiles,
- le service RH dans le cadre de la prévention des RPS.

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

Il s'agit de professionnels principalement de catégorie A (91%) ou de catégorie B (9%) ayant entre 45 et 49 ans (26%) ou entre 55 et 59 ans (20%) et sont majoritairement des femmes (85%).

B - Les agents accompagnés selon le contexte de l'accompagnement

En 2022, les CMC ont accompagné 2 037 agents (-6% par rapport à 2021). Si le nombre d'entretiens a diminué en 2020 dans le contexte de crise sanitaire, la mission de conseil à l'agent a su s'adapter au confinement en proposant la possibilité d'entretiens à distance (vidéo ou audioconférence). Ces méthodes sont désormais maîtrisées et permettent de répondre à de nouvelles demandes.

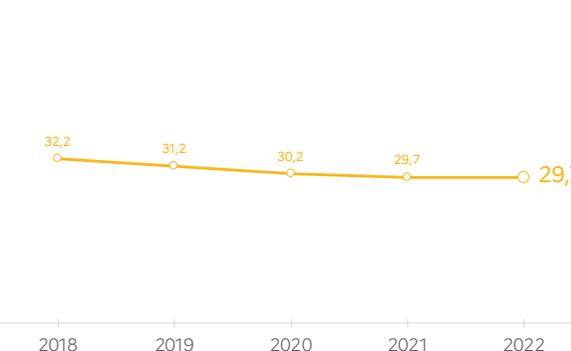
La très grande majorité des actions de conseil à l'agent prend la forme d'entretiens thématiques (90%), lesquels concernent le déroulement de carrière, la mobilité ou encore le repositionnement de l'agent.

La tendance constatée depuis quelques années d'une hausse des demandes de rencontre avec les CMC d'agents de catégorie A (45% en 2021 contre 34% en 2019) tend désormais à se stabiliser alors que dans le même temps la légère baisse pour les agents des catégories B et C se stabilise. En effet, les agents de catégorie A représentent 45% des demandes, contre respectivement 40% et 15% en catégories B et C.

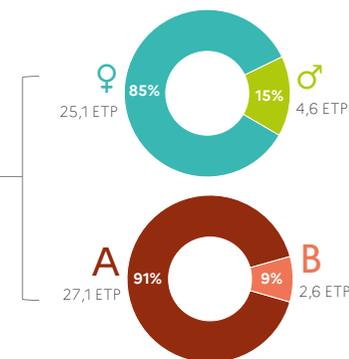
Enfin parmi les agents ayant demandé à bénéficier d'un accompagnement, la part des femmes est de 64% (contre 57% en 2021) et celle des hommes de 36% (43% en 2021).



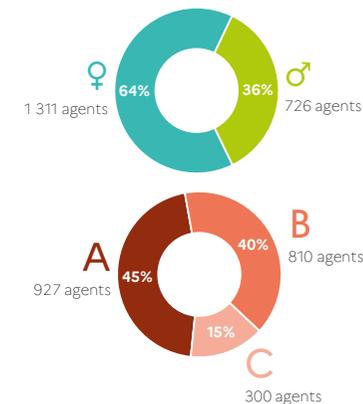
Évolution du nombre de CMC



Répartition des CMC par sexe et catégorie



Répartition des agents accompagnés par sexe et catégorie



03 - Les parcours professionnels

Pour la période 2022 - 2024, la DGAFP a formalisé une stratégie :



Cette stratégie se structure autour de 5 axes :



i Les actions des CMC en 2022

- Organisation de **permanences « flash mobilité »** pour répondre rapidement aux agents avec des simulations d'entretiens de recrutements,
- **Formations** à la rédaction de CV et de lettres de motivation ainsi qu'à l'entretien de recrutement,
- **Accompagnement de travailleurs en situation de handicap** dans leurs projets professionnels : recrutement, mobilité et promotion,
- Développement de **nouvelles offres de service** :
 - » test MOTIVA, outil permettant un diagnostic complet des motivations de l'agent,
 - » autodiagnostic managerial, outil de connaissance de soi pour développer ses compétences de manager et s'interroger sur ses projections professionnelles,
- Animation d'**ateliers LinkedIn** pour mieux s'approprier cet outil professionnel,
- Organisation dans le cadre de l'initiative **ITAC (individus en transition accompagnés dans une communauté)** de rencontres et de conférences pour promouvoir des mobilités vers d'autres environnements professionnels (établissements publics, collectivités territoriales, autres ministères, secteur privé...).

Nombre d'agents accompagnés selon le contexte de l'accompagnement et par catégorie, tranches d'âge et sexe

	2022		2021		2020	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
♀	1 311	64,4%	1 235	57,1%	1 284	63,3%
♂	726	35,6%	928	42,9%	746	36,7%

Entretiens thématiques	1 959	96,2%	1 956	90,4%	1 730	85,2%
Bilans de carrière	171	8,4%	154	7,1%	207	10,2%
Entretiens de carrière	38	1,9%	53	2,5%	93	4,6%

Agents de catégorie A	927	45,5%	1 012	46,8%	844	41,6%
Agents de catégorie B	810	39,8%	840	38,8%	800	39,4%
Agents de catégorie C	300	14,7%	311	14,4%	386	19,0%

De 18 à 29 ans	135	6,6%	141	6,5%	180	8,9%
De 30 à 39 ans	347	17,0%	490	22,7%	410	20,2%
De 40 à 49 ans	827	40,6%	864	39,9%	804	39,6%
De 50 à 59 ans	653	32,1%	603	27,9%	572	28,2%
Plus de 60 ans	75	3,7%	65	3,0%	64	3,2%

Total	2 037		2 163		2 030	
--------------	--------------	--	--------------	--	--------------	--

N.B. Les données relatives à cet indicateur ne sont pas cumulées. La donnée relative au contexte d'accompagnement est propre à l'entretien et non à l'agent. Certains agents ont bénéficié de plusieurs entretiens, d'où un nombre plus élevé d'entretiens que d'agents.





Chapitre 2

Les promotions de corps et avancements de grade

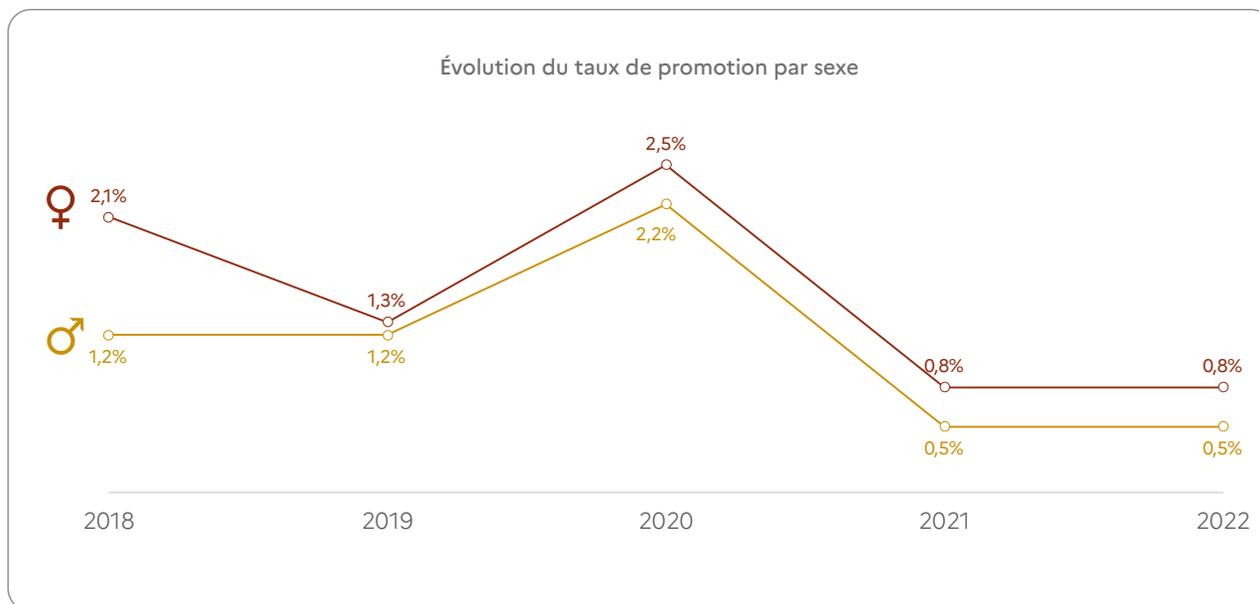
Périmètre : agents physiques gérés par les ministères.

Section I

Les promotions de corps sur liste d'aptitude

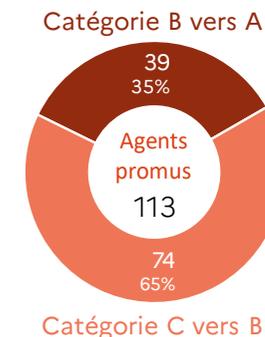
Catégorie	Catégorie après promotion	Sexe	Ensemble*	Promus	Taux de promotion
B	A	♀	3 572	20	0,6%
		♂	4 619	19	0,4%
C	B	♀	4 155	42	1,0%
		♂	6 781	32	0,5%
Promotions IPEF sur liste d'aptitude					
			♀	-	-
			♂	5	-
Ensemble			19 127	120	0,6%

* Effectif physique géré au 31/12/N-1 des grades (dans la catégorie) concernés par une promotion interne. Hors IPEF.

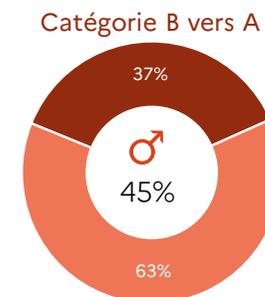


La part des effectifs ayant bénéficié d'une promotion en 2022 reste stable, après une baisse significative en 2021, due à la fin des plans de requalifications en 2020.

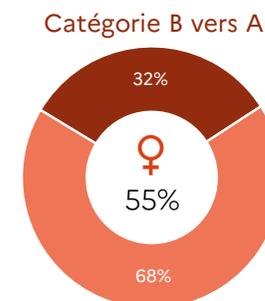
Répartition des promus par catégorie et sexe*



Catégorie C vers B



Catégorie C vers B

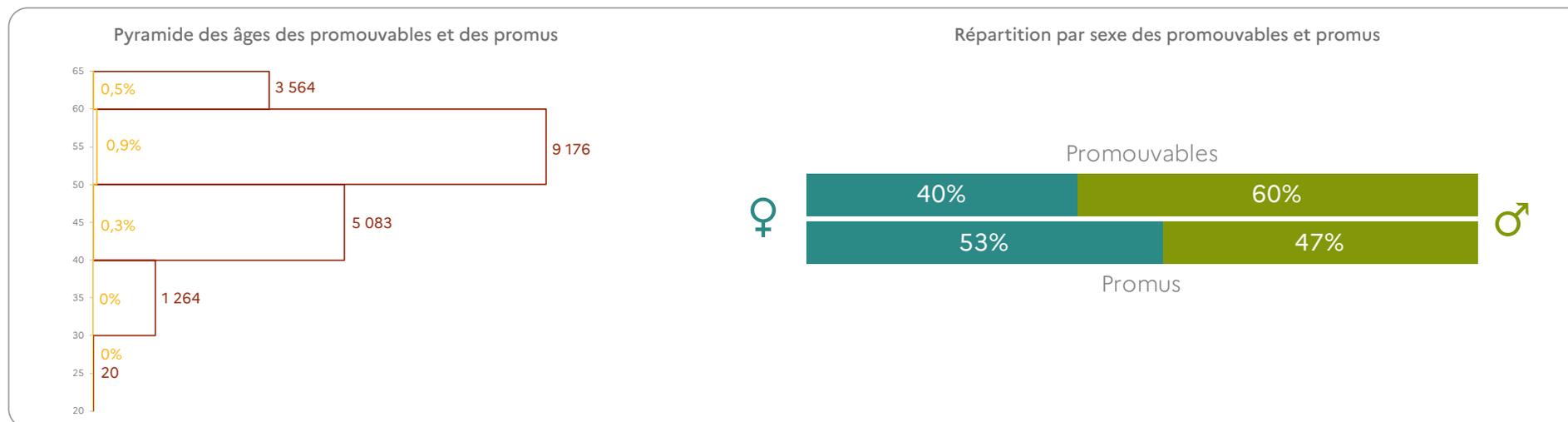


Catégorie C vers B

* hors 7 agents promus IPEF sur liste d'aptitude



03 - Les parcours professionnels



A - Filière administrative



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
				♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
A	Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	14 ans 3 mois 21 jours	10 ans 4 mois 23 jours	13 ans 3 mois 21 jours
			30-39 ans	108	48	156	-	-	-			
			40-49 ans	592	293	885	1	1	2			
			50-59 ans	1 266	556	1 822	8	4	12			
			plus de 60 ans	582	225	807	5	1	6			
	Chargé d'étude documentaire (CED)	Chargé d'étude documentaire (CED)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			30-39 ans	5	-	5	-	-	-			
			40-49 ans	9	3	12	-	-	-			
			50-59 ans	15	7	22	-	-	-			
			plus de 60 ans	11	1	12	-	-	-			
Ensemble catégorie A				2 588	1 133	3 721	14	6	20	-	-	-
B	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD)	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe normale (SACDD CN)	moins de 30 ans	1	-	1	-	-	-	9 ans 10 mois 29 jours	6 ans 11 mois 30 jours	9 ans 11 mois 29 jours
			30-39 ans	143	33	176	-	-	-			
			40-49 ans	686	166	852	3	-	3			
			50-59 ans	2 000	376	2 376	29	4	33			
			plus de 60 ans	965	181	1 146	4	2	6			
Ensemble catégorie B				3 795	756	4 551	36	6	42	-	-	-
Ensemble filière administrative				6 383	1 889	8 272	50	12	62	-	-	-



B - Filière technique



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
				♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
A	Ingénieur des travaux publics de l'Etat (ITPE)	Ingénieur des travaux publics de l'Etat (ITPE)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	14 ans 7 mois 28 jours	13 ans 6 mois 30 jours	13 ans 6 mois 29 jours
			30-39 ans	80	227	307	-	-	-			
			40-49 ans	457	1 150	1 607	2	2	4			
			50-59 ans	380	1 509	1 889	4	10	14			
			plus de 60 ans	67	580	647	-	1	1			
Ensemble catégorie A				984	3 466	4 450	6	13	19	-	-	-
B	Technicien supérieur du développement durable (TSDD)	Technicien supérieur du développement durable (TSDD)	moins de 30 ans	1	18	19	-	-	-	7 ans 8 mois 26 jours	7 ans 10 mois 29 jours	7 ans 10 mois 28 jours
			30-39 ans	42	578	620	-	-	-			
			40-49 ans	80	1 647	1 727	1	7	8			
			50-59 ans	164	2 903	3 067	3	16	19			
			plus de 60 ans	73	879	952	-	5	5			
Ensemble catégorie B				360	6 025	6 385	4	28	32	-	-	-
Ensemble filière technique				1 344	9 491	10 835	10	41	51	-	-	-

Promotions sur liste d'aptitude des IPEF

Inscrits		Admissibles		Admis LP	
♀	♂	♀	♂	♀	♂
10	35	6	14	2	5

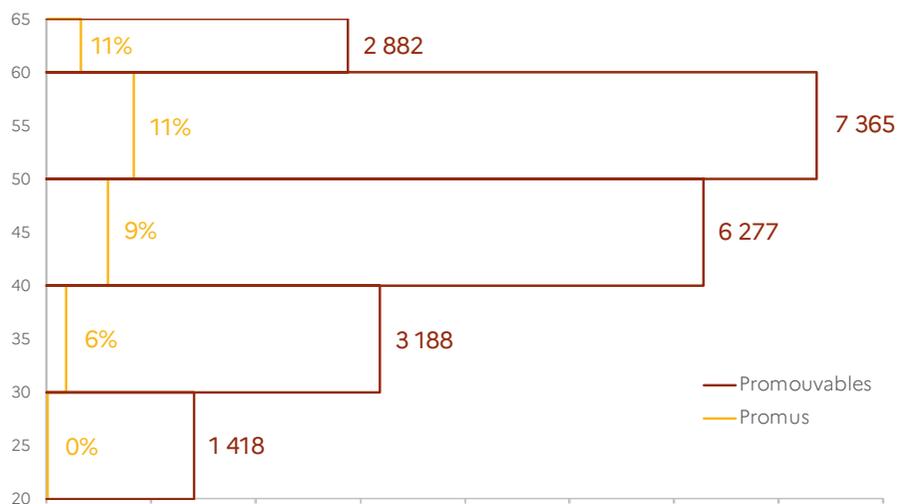


Section II

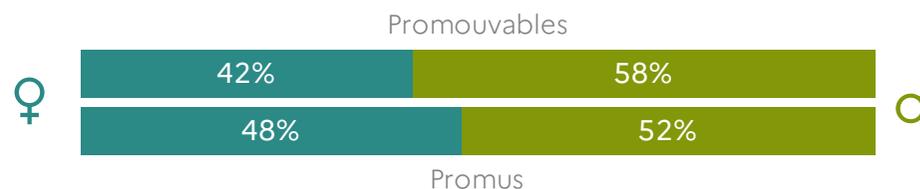
Les promotions de grade par tableau d'avancement



Pyramide des âges des promouvables et des promus



Répartition par sexe des promouvables et promus



Définitions

Le ratio **promus/promouvables** est un taux d'avancement fixé par arrêté par l'administration pour chaque grade. Il s'applique à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions statutaires pour être promus au grade supérieur pour déterminer le nombre d'agents promus.

Note méthodologique

La date de prise en compte pour le calcul de la durée moyenne dans le grade d'origine est la date de nomination dans le grade détenu avant la promotion. Les services accomplis dans les anciens grades avant la refonte du corps sont également pris en compte.

Catégorie	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Taux promus/promouvables		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
A	4 321	7 734	12 055	239	408	647	6%	5%	5%
B	2 414	2 724	5 138	317	343	660	13%	13%	13%
C	2 108	1 829	3 937	360	241	601	17%	13%	15%
Total	8 843	12 287	21 130	916	992	1 908	10%	8%	9%



A - Filière administrative



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
				♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
A	Administrateurs de l'Etat (AE)	Administrateur de l'Etat hors classe	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	6 ans 10 mois 30 jours	8 ans 9 mois 30 jours	7 ans 10 mois 30 jours
			30-39 ans	4	3	7	1	-	1			
			40-49 ans	7	8	15	2	1	3			
			50-59 ans	2	4	6	1	2	3			
		plus de 60 ans	-	-	-	-	-	-				
		Administrateur général	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	5 ans 11 mois 30 jours	9 ans 11 mois 25 jours	8 ans 11 mois 26 jours
	30-39 ans		-	-	-	-	-	-				
	40-49 ans		-	3	3	-	-	-				
	50-59 ans		7	11	18	1	3	4				
	plus de 60 ans	2	5	7	-	-	-					
	Architectes et urbanistes de l'Etat (AUE)	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef (AUEC)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	14 ans 5 mois 30 jours	9 ans 3 mois 30 jours	13 ans 4 mois 30 jours
			30-39 ans	5	2	7	-	1	1			
			40-49 ans	13	7	20	1	-	1			
			50-59 ans	6	4	10	2	-	2			
		plus de 60 ans	-	1	1	-	-	-				
		Architecte et urbaniste général de l'Etat (AUGE)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-39 ans		-	-	-	-	-	-				
	40-49 ans		-	-	-	-	-	-				
	50-59 ans		1	3	4	-	-	-				
	plus de 60 ans	5	4	9	-	-	-					
	Attachés des administrations de l'Etat (AAE)	Attaché principal des administrations de l'Etat (APAE)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	17 ans 4 mois 26 jours	19 ans 4 mois 26 jours	18 ans 4 mois 26 jours
			30-39 ans	7	3	10	-	-	-			
			40-49 ans	161	114	275	7	4	11			
			50-59 ans	225	126	351	13	9	22			
		plus de 60 ans	91	47	138	6	3	9				
		Attaché des administrations de l'Etat hors classe (AAHCE)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	10 ans 8 mois 29 jours	11 ans 8 mois 27 jours	10 ans 8 mois 28 jours
			30-39 ans	11	6	17	-	-	-			
			40-49 ans	197	144	341	8	8	16			
			50-59 ans	205	162	367	11	6	17			
		plus de 60 ans	89	67	156	5	4	9				
Attaché des administrations de l'Etat hors classe - échelon spécial (AAHCE-ES)		moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	7 ans 11 mois 24 jours	7 ans 11 mois 24 jours	7 ans 11 mois 24 jours	
		30-39 ans	-	-	-	-	-	-				
	40-49 ans	1	-	1	-	-	-					
	50-59 ans	14	15	29	4	2	6					
plus de 60 ans	11	8	19	4	3	7						
Chargés d'études documentaires (CED)	Chargé d'étude documentaire principal (CEDP)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	23 ans 1 mois 30 jours	-	23 ans 1 mois 30 jours	
		30-39 ans	-	-	-	-	-	-				
		40-49 ans	4	-	4	-	-	-				
		50-59 ans	6	1	7	1	-	1				
	plus de 60 ans	6	2	8	-	-	-					
	Chargé d'étude documentaire hors classe (CED HC)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		30-39 ans	4	-	4	-	-	-				
		40-49 ans	9	2	11	-	-	-				
		50-59 ans	14	6	20	-	-	-				
	plus de 60 ans	11	3	14	-	-	-					
	Chargé d'étude documentaire hors classe - échelon spécial (CED HC - ES)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		30-39 ans	-	-	-	-	-	-				
40-49 ans		-	-	-	-	-	-					
50-59 ans		-	-	-	-	-	-					
plus de 60 ans	-	-	-	-	-	-						
Ensemble catégorie A				1 118	761	1 879	67	46	113	-	-	-





Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
				♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
B	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe supérieure (SACDD CS)	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe supérieure (SACDD CS)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	10 ans	12 ans	11 ans
			30-39 ans	55	18	73	5	-	5	5 mois	5 mois	5 mois
			40-49 ans	286	109	395	62	20	82	22 jours	25 jours	22 jours
			50-59 ans	414	139	553	75	18	93			
		plus de 60 ans	236	69	305	32	7	39				
		Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable (SACDD)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	7 ans	7 ans	7 ans
			30-39 ans	43	15	58	-	1	1	8 mois	8 mois	8 mois
			40-49 ans	319	132	451	19	15	34	26 jours	27 jours	26 jours
			50-59 ans	451	231	682	47	19	66			
		plus de 60 ans	169	64	233	22	6	28				
Ensemble catégorie B				1 973	777	2 750	262	86	348	-	-	-
C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat (AAAE)	Adjoint administratif principal de 2ème classe (AAP2)	moins de 30 ans	16	2	18	1	-	1	7 ans	8 ans	7 ans
			30-39 ans	160	21	181	25	4	29	5 mois	5 mois	5 mois
			40-49 ans	138	19	157	35	6	41	21 jours	25 jours	22 jours
			50-59 ans	92	6	98	26	3	29			
		plus de 60 ans	7	2	9	3	-	3				
		Adjoint administratif principal de 1ère classe (AAP1)	moins de 30 ans	2	2	4	-	-	-	10 ans	9 ans	10 ans
			30-39 ans	90	25	115	4	1	5	8 mois	8 mois	8 mois
			40-49 ans	467	131	598	71	17	88	26 jours	26 jours	25 jours
			50-59 ans	686	176	862	132	30	162			
		plus de 60 ans	155	60	215	19	6	25				
Ensemble catégorie C				1 813	444	2 257	316	67	383	-	-	-
Ensemble filière administrative				4 904	1 982	6 886	645	199	844	-	-	-



B - Filière technique



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
				♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
A	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (ICPEF)	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts (ICPEF)	moins de 30 ans	145	193	338	-	-	-	13 ans 11 mois	11 ans 3 mois	12 ans 8 mois
			30-39 ans	19	26	45	14	22	36			
			40-49 ans	4	9	13	11	9	20			
			50-59 ans	2	1	3	6	3	9			
			plus de 60 ans	-	-	-	-	2	2			
		Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale (IGPEF CN)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	10 ans 8 mois	14 ans 8 mois	12 ans 8 mois
			30-39 ans	3	-	3	-	-	-			
			40-49 ans	165	231	396	13	14	27			
			50-59 ans	95	216	311	11	31	42			
		Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle (IGPEF CE)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	7 ans 6 mois	9 ans 6 mois	8 ans 6 mois
			30-39 ans	-	-	-	-	-	-			
			40-49 ans	-	-	-	-	-	-			
	50-59 ans		57	162	219	5	14	19				
	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE)	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat (IDTPE)	moins de 30 ans	52	85	137	-	-	-	14 ans 5 mois 25 jours	14 ans 5 mois 26 jours	14 ans 5 mois 25 jours
			30-39 ans	334	530	864	30	51	81			
			40-49 ans	201	410	611	25	39	64			
			50-59 ans	81	276	357	9	34	43			
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe (ITPE HC)	moins de 30 ans	368	544	912	-	-	-	13 ans 5 mois 28 jours	13 ans 6 mois 26 jours	13 ans 5 mois 27 jours
			30-39 ans	531	877	1 408	-	-	-			
			40-49 ans	581	1 115	1 696	18	16	34			
50-59 ans			351	1 174	1 525	18	54	72				
Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe - échelon spécial (ITPE HC-ES)		moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	4 ans 6 mois 18 jours	4 ans 10 mois 27 jours	4 ans 9 mois 26 jours	
		30-39 ans	-	-	-	-	-	-				
		40-49 ans	3	13	16	-	-	-				
		50-59 ans	34	125	159	2	6	8				
Ensemble catégorie A				3 196	6 875	10 071	171	356	527	-	-	-
	Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	Technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	8 ans 5 mois 26 jours	10 ans 8 mois 28 jours	9 ans 7 mois 28 jours
			30-39 ans	4	8	12	1	1	2			
			40-49 ans	27	107	134	5	28	33			
50-59 ans			51	215	266	12	40	52				
Technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD)		moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	9 ans 2 mois 26 jours	9 ans 5 mois 27 jours	9 ans 4 mois 27 jours	
		30-39 ans	53	122	175	3	7	10				
		40-49 ans	136	446	582	15	54	69				
		50-59 ans	110	591	701	12	52	64				
Ensemble catégorie B				437	1 835	2 272	55	237	292	-	-	-





Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
				♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
C	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (ATAE)	Adjoint technique principal de 2ème classe (ATP2)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	7 ans	5 ans	6 ans
			30-39 ans	1	6	7	-	1	1	7 mois	3 mois	4 mois
			40-49 ans	7	14	21	-	3	3	7 jours	17 jours	14 jours
			50-59 ans	3	16	19	2	4	6			
		plus de 60 ans	-	4	4	2	1	3				
		Adjoint technique principal de 1ère classe (ATP1)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	9 ans	9 ans	9 ans
			30-39 ans	-	4	4	-	-	-	11 mois	9 mois	9 mois
			40-49 ans	3	19	22	-	3	3	30 jours	26 jours	27 jours
	50-59 ans		21	80	101	2	9	11				
	plus de 60 ans	34	54	88	6	10	16					
	Dessinateurs	Dessinateur en chef	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	20 ans	21 ans	21 ans
			30-39 ans	-	1	1	-	-	-	7 mois	6 mois	6 mois
			40-49 ans	12	45	57	1	2	3	22 jours	18 jours	19 jours
			50-59 ans	5	63	68	2	8	10			
	plus de 60 ans	2	17	19	1	6	7					
	Experts techniques des services techniques (ETST)	Expert technique principal des services techniques (ETPST)	moins de 30 ans	-	1	1	-	-	-	19 ans	18 ans	18 ans
			30-39 ans	2	13	15	-	1	1	4 mois	5 mois	5 mois
			40-49 ans	4	25	29	2	4	6	15 jours	25 jours	23 jours
			50-59 ans	1	10	11	-	1	1			
	plus de 60 ans	-	-	-	-	-	-					
Agents d'exploitation - branche VNPM (AE TPE)	Agent d'exploitation principal des TPE (AEP TPE)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	11 ans	10 ans	10 ans	
		30-39 ans	1	5	6	-	1	1	0 mois	0 mois	0 mois	
		40-49 ans	2	7	9	1	2	3	0 jours	13 jours	11 jours	
		50-59 ans	1	11	12	-	3	3				
	plus de 60 ans	-	1	1	-	-	-					
	Chef d'équipe d'exploitation principal (CEEP TPE)	moins de 30 ans	2	6	8	-	-	-	19 ans	21 ans	21 ans	
		30-39 ans	34	116	150	-	-	-	8 mois	7 mois	7 mois	
		40-49 ans	28	260	288	2	13	15	24 jours	26 jours	26 jours	
50-59 ans		45	397	442	4	53	57					
plus de 60 ans	17	125	142	6	34	40						
Ensemble catégorie C				225	1 300	1 525	31	159	190	-	-	-
Ensemble filière technique				3 858	10 010	13 868	257	752	1 009	-	-	-



C - Filière maritime



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Tranche d'âge	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
				♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
A	Professeur technique de l'enseignement maritime (PTEM)	Professeur technique de l'enseignement maritime hors classe (PTEM HC)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	11 ans 3 mois 30 jours	13 ans 3 mois 30 jours	12 ans 3 mois 30 jours
			30-39 ans	-	-	-	-	-	-			
			40-49 ans	-	3	3	-	-	-			
			50-59 ans	2	7	9	1	1	2			
			plus de 60 ans	-	1	1	-	-	-			
	Officiers de port (OP)	Capitaine de port de 1ère classe (CP1)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	10 ans 5 mois 30 jours	10 ans 5 mois 30 jours
			30-39 ans	-	3	3	-	-	-			
			40-49 ans	2	14	16	-	-	-			
			50-59 ans	1	28	29	-	4	4			
			plus de 60 ans	-	16	16	-	-	-			
		Capitaine de port hors classe (CP HC)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	13 ans 11 mois 30 jours	13 ans 11 mois 30 jours
			30-39 ans	-	-	-	-	-	-			
			40-49 ans	-	-	-	-	-	-			
			50-59 ans	-	10	10	-	1	1			
plus de 60 ans	2	16	18	-	-	-						
Ensemble catégorie A				7	98	105	1	6	7	-	-	-
B	Officiers de port adjoints (OPa)	Lieutenant de port de 1ère classe (LP1)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	11 ans 3 mois 30 jours	11 ans 3 mois 30 jours
			30-39 ans	1	5	6	-	1	1			
			40-49 ans	2	58	60	-	11	11			
			50-59 ans	1	45	46	-	8	8			
			plus de 60 ans	-	4	4	-	-	-			
Ensemble catégorie B				4	112	116	0	20	20	-	-	-
C	Syndics des gens de mer (SGM)	Syndic des gens de mer principal de 2ème classe (SGMP2)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	7 ans 3 mois 8 jours	6 ans 2 mois 13 jours	6 ans 2 mois 10 jours
			30-39 ans	4	9	13	2	3	5			
			40-49 ans	8	6	14	1	1	2			
			50-59 ans	1	1	2	1	-	1			
			plus de 60 ans	-	-	-	-	-	-			
	Syndic des gens de mer principal de 1ère classe (SGMP1)	moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	19 ans 4 mois 15 jours	14 ans 6 mois 27 jours	16 ans 5 mois 22 jours
		30-39 ans	1	3	4	-	-	-				
		40-49 ans	13	26	39	3	4	7				
		50-59 ans	32	36	68	4	7	11				
		plus de 60 ans	11	4	15	2	-	2				
Ensemble catégorie C				70	85	155	13	15	28	-	-	-
Ensemble filière maritime				81	295	376	14	41	55	-	-	-

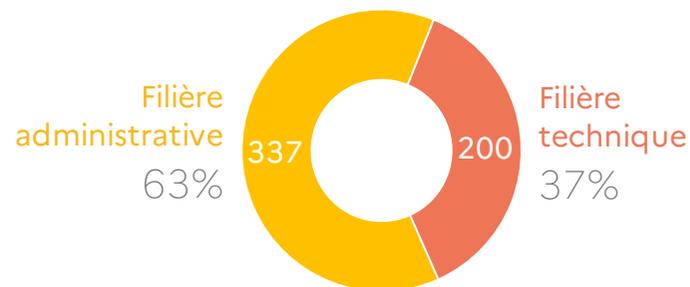


Section IV

Les fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel



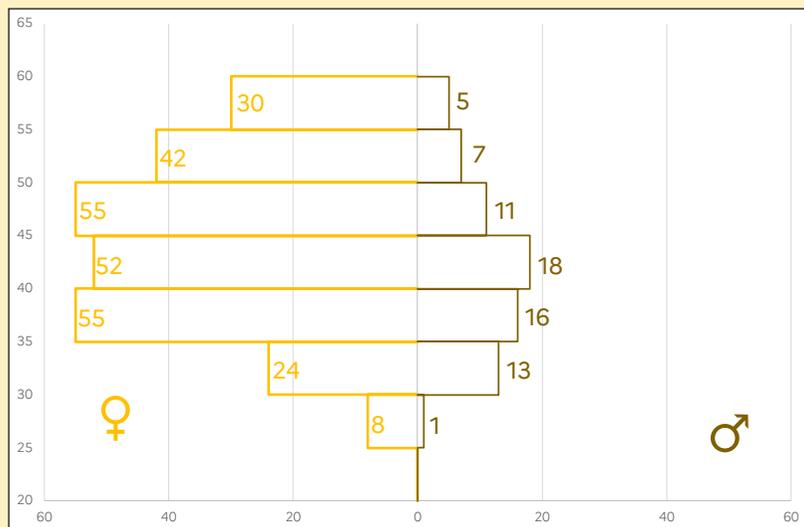
En 2022, le nombre de fonctionnaires lauréats s'élève à 537, se répartissant comme suit :



Sur les 337 admis, 266 sont des femmes, soit 79% des admis (72% en 2021).

Toutes catégories confondues, la tranche d'âge des 36 à 40 ans regroupe 21% des admis contre 15% en 2021, traduisant un rajeunissement des effectifs.

61% des effectifs ont entre 36 et 50 ans. Cette tranche d'âge ans fait apparaître un taux de réussite aux différents concours et examens professionnels de 61%. Les femmes représentent 78% des lauréats de la tranche d'âge (226 lauréats), les hommes 22% (71 admis).



Sur les 200 admis, 78 sont des femmes, soit 39%. Cette part augmente de manière significative depuis 2021 (27,5%).

La tranche d'âge des 36/50 ans, qui représente 68% des admis (72 % en 2021) de la filière, laisse apparaître un taux de réussite aux différents concours et examens professionnels de 39% pour les femmes et de 61% pour les hommes. En 2021, ces taux étaient respectivement de 29% pour les femmes et 71% pour les hommes : le taux de réussite des femmes gagne donc 10 points en une année.



03 - Les parcours professionnels

Les réussites à un concours ou examen professionnel entraînant un changement de corps

Filière	Nom du concours	Nature	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis LP		admis LC		Taux de présence		Taux de réussite		Taux de féminisation		
			♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	Inscrits	présents	admis LP
Administrative	AAE	exa pro	533	214	386	146	93	30	8	33	0	0	72%	68%	2%	23%	71%	73%	20%
	SACDD-AG classe sup	exa pro	353	63	250	31	44	3	21	1	2	0	71%	49%	8%	3%	85%	89%	95%
Total Administrative			886	277	636	177	137	33	29	34	2	0	72%	64%	5%	23%	76%	78%	46%
Technique	AUE option urbanisme	exa pro	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	100%	50%	0%	0%	33%	50%	-
	ITPE corps	exa pro	303	773	74	708	38	51	15	21	1	2	24%	92%	20%	3%	28%	9%	42%
	TSDD	exa pro	167	337	101	238	22	28	8	8	4	6	60%	71%	8%	3%	33%	30%	50%
	TSPDD	exa pro	127	314	72	218	26	63	7	25	0	2	57%	69%	10%	11%	29%	25%	22%
Total Technique			598	1 426	248	1 165	86	142	30	54	5	10	41%	82%	12%	23%	30%	18%	36%
Total général			1 484	1 703	884	1 342	223	175	59	88	7	10	60%	79%	7%	23%	47%	40%	40%

Les réussites à un concours ou examen professionnel entraînant un changement de grade

Filière	Nom du concours	Changement de	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis LP		admis LC		Taux de présence		Taux de réussite		Taux de féminisation		
			♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	Inscrits	présents	admis LP
Administrative	SACDD -AG classe ex	concours pro	249	67	166	43	67	15	35	10	0	0	67%	64%	21%	23%	79%	79%	78%
	SACDD -CTT classe ex	concours pro	33	41	22	33	8	10	5	4	0	2	67%	80%	23%	12%	45%	40%	56%
	SACDD -CTT classe sup	concours pro	8	5	3	1	2	2	1	1	1	0	38%	20%	33%	100%	62%	75%	50%
	SACDD-AG classe sup	concours pro	353	91	209	58	159	40	85	22	4	0	59%	64%	41%	38%	80%	78%	79%
	AA principal 2ème classe	exa pro	81	10	39	4	0	0	35	4	0	0	48%	40%	90%	100%	89%	91%	90%
	APAE	exa pro	236	127	140	79	0	0	45	21	0	0	59%	62%	32%	27%	65%	64%	68%
	CEDP 1	exa pro	18	5	15	5	0	0	5	1	1	1	83%	100%	33%	20%	78%	75%	83%
Total Administrative			978	346	594	223	236	67	211	63	6	3	61%	64%	36%	23%	74%	73%	77%
Technique	TSCDD	concours pro	176	440	126	390	143	189	35	57	7	3	72%	89%	28%	15%	29%	24%	38%
	TSPDD	concours pro	51	96	32	65	20	37	11	13	0	0	63%	68%	34%	20%	35%	33%	46%
Total Technique			227	536	158	455	163	226	46	70	7	3	70%	85%	29%	23%	30%	26%	40%
Total général			1 205	882	752	678	399	293	257	133	13	6	62%	77%	34%	23%	58%	53%	66%



Section V

La mise en œuvre de l'expérimentation de promotions de fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) dans un corps de catégorie supérieure



En 2022, en application de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique (LTFP), une sélection dérogatoire et expérimentale ouverte pour les fonctionnaires en situation de handicap, leur permettant d'accéder à un corps de niveau supérieur, a été mise en place. La sélection est effectuée sur la base d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) puis d'un oral. Le pôle ministériel est l'un des tous premiers ministères à l'expérimenter et reconduit le dispositif en 2023.

15 fonctionnaires sont lauréats au titre de cette expérimentation en 2022 : 10 admis au sein de la filière administrative et 5 lauréats pour la filière technique (16 lauréats en 2021, dont 11 administratifs et 5 techniques).

Nom du concours	Nature	Filière administrative		
		♀	♂	T
AAE	comité de sélection	1	0	1
SACDD	comité de sélection	9	0	9
Total		10	0	10

Nom du concours	Nature	Filière technique		
		♀	♂	T
TSSD	Comité de sélection	2	0	2
ITPE	Comité de sélection	1	2	3
Total		3	2	5

Les lauréats sont détachés pendant 1 an dans le corps de promotion et classés, conformément aux dispositions du statut particulier du corps applicables pour les recrutements par la voie du concours interne. Ils suivent une formation statutaire (la même que celle proposée aux lauréats de l'examen professionnel pour l'accès au corps de promotion).

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique. A l'issue de la période de détachement, la commission procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire. Il s'agit de la même commission que celle chargée d'évaluer l'aptitude des candidats au moment de l'accueil en détachement. Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le corps de détachement, l'autorité administrative procède à son intégration

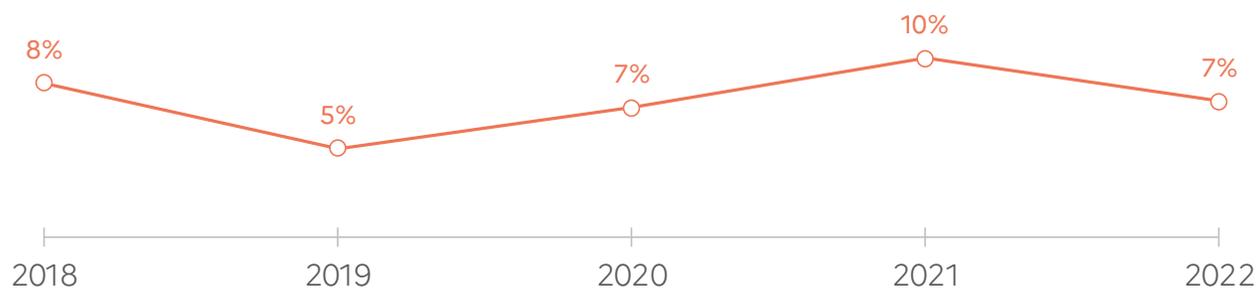
15 des 16 lauréats de la promotion BOETH de 2021 ont été titularisés en 2022. L'un des lauréats a renoncé au bénéfice du concours après les résultats.



Chapitre 3

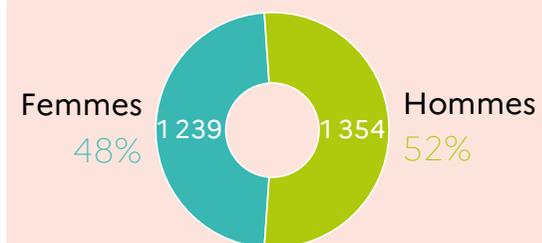
Les départs

Évolution de la proportion des départs dans l'effectif total



2 593 agents ont quitté le pôle ministériel en 2022, répartis comme suit :

par sexe



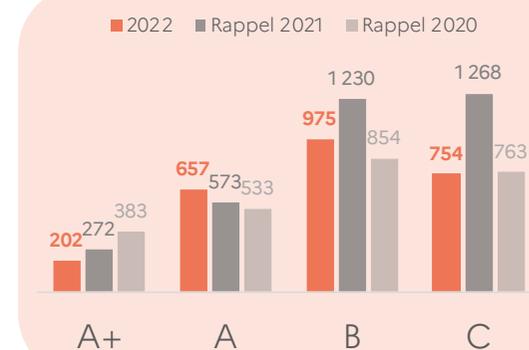
La mise en place des secrétariats généraux communs (SGC) au 1er janvier 2021 a provoqué une hausse des transferts en 2021 : +28% de départs par rapport à 2020.

En 2022, les départs représentent 7% des effectifs des ministères, soit un taux équivalent à celui de 2020.

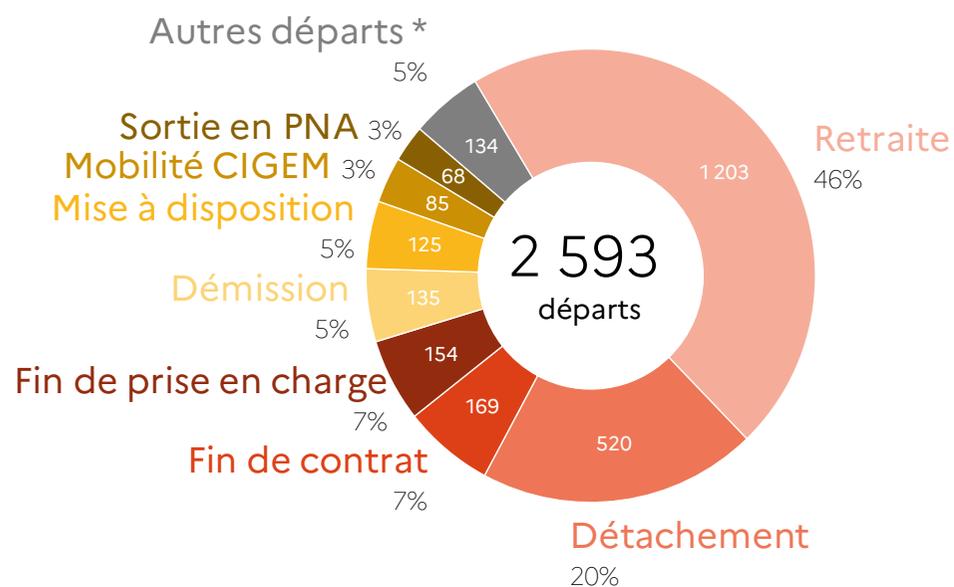
Comme en 2020 et 2021, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à quitter le pôle ministériel : les départs représentent 8% d'entre elles contre 7% des hommes (en 2021, 11% et 9%).

De même, les agents de catégorie A+ sont ceux dont les départs sont les plus importants par rapport à l'effectif : 14% d'entre eux ont quitté le ministère en 2022. Ce taux est cependant en baisse, puisqu'il était de 20% en 2021 et 27% en 2020.

par catégorie et années



Répartition des départs par motifs



* Les autres motifs de départ comprennent : décès (42), transfert en gestion (29), rupture conventionnelle (13), intégration directe (12), licenciement (9), révocation (2), radiation (1), motif non renseigné (26)

Motif	Fonctionnaire sur emploi permanent	Fonctionnaire/stagiaire/élèves	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent	Ouvriers d'Etat	Militaires	Total
Retraite	1 133	-	21	-	43	6	1 203
Détachement	509	-	-	-	-	11	520
Sortie en PNA	67	1	-	-	-	-	68
Mise à disposition	121	-	-	-	-	4	125
Fin de prise en charge	153	-	1	-	-	-	154
Fin de contrat	3	-	158	8	-	-	169
Démission	44	1	80	4	5	1	135
Rupture conventionnelle	8	-	3	-	2	-	13
Décès	41	-	-	-	1	-	42
Intégration directe	9	-	-	-	3	-	12
Licenciement	6	1	1	-	1	-	9
Autres sorties définitives suite à un départ non définitif	16	-	-	-	2	-	18
Motif non renseigné	3	-	1	-	1	-	5
Transfert en gestion	24	-	2	-	3	-	29
Mobilité CIGEM	85	-	-	-	-	-	85
Rupture anticipée	-	-	-	-	-	-	-
Autres départs définitifs	3	-	-	-	-	-	3
Révocation	2	-	-	-	-	-	2
Radiation	1	-	-	-	-	-	1
Total	2 228	3	267	12	61	22	2 593

Pour en savoir +

En 2022, 208 demandes de départs vers le secteur privé ont été soumises à la commission de contrôle déontologique et 81 demandes de ruptures conventionnelles ont été présentées à la DRH. Le détail de ces demandes est disponible dans la partie 10 du présent RSU.





Les départs à la retraite



Les données ci-dessous, contrairement à celles présentées dans les pages qui précèdent, incluent les EP. Elles ne prennent pas en compte les contractuels.

1 797 fonctionnaires et 116 OPA sont partis à la retraite en 2022. 60% des agents concernés sont des hommes.

L'âge moyen de départ à la retraite est de 62 ans et 10 mois. Les actifs partent en moyenne un an plus tôt que les sédentaires : ils quittent leur fonction à 62 ans, contre 63 ans et 1 mois. Les hommes partent à la retraite quelques mois avant les femmes (à 62 ans et 9 mois contre 63 ans).

Statut	Type de pension		Sédentaire			Actif			Total		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fonctionnaires	Pension personnelle sur demande	Cas général	501	564	1 065	24	150	174	525	714	1 239
		Fonctionnaire parent de trois enfants	34	0	34	4	0	4	38	0	38
		Fonctionnaire handicapé	7	10	17	0	0	0	7	10	17
		Fonctionnaire parent d'un enfant infirme	2	1	3	0	0	0	2	1	3
		Agent en prolongation d'activité	2	4	6	6	87	93	8	91	99
		Démisionnaire	7	9	16	0	3	3	7	12	19
		Départ anticipé carrière longue	122	110	232	2	10	12	124	120	244
		Article 33 de la loi du 12 avril 2000	0	1	1	0	0	0	0	1	1
	Pension personnelle d'office	Autres cas	0	2	2	0	0	0	0	2	2
		Par limite d'âge	39	37	76	3	33	36	42	70	112
		A l'expiration d'une prolongation d'activité	2	4	6	0	4	4	2	8	10
		Cessation anticipée d'activité	0	6	6	0	0	0	0	6	6
	Fonctionnaire de mayotte	Pension personnelle	2	1	3	0	3	3	2	4	6
	Total fonctionnaires			718	749	1 467	39	291	330	757	1 040
Agents OPA restés à l'État (OPAE)	Pension personnelle sur demande	Cas général	2	46	48	0	0	0	2	46	48
		Départ anticipé carrière longue	2	34	36	0	0	0	2	34	36
		OPA parent de trois enfants	3	0	3	0	0	0	3	0	3
		Démisionnaire	0	8	8	0	0	0	0	8	8
	Pension personnelle d'office	Par limite d'âge	0	3	3	0	0	0	0	3	3
		Cessation anticipée d'activité	0	9	9	0	0	0	0	9	9
	Pension personnelle sur demande	Insalubrité	0	0	0	4	3	7	4	3	7
	Pension personnelle d'office	Par limite d'âge insalubrité	0	0	0	1	1	2	1	1	2
Total OPAe			7	100	107	5	4	9	12	104	116
Total			725	849	1 574	44	295	339	769	1 144	1 913





4

LA FORMATION

Introduction -

Les données de cadrage

Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2022 s'appuie sur le recueil des données des écoles (ENPC, ENTE, ENTPE, ENSAM), des services du pôle ministériel ainsi que des directions départementales interministérielles (DDI) en charge de la mise en œuvre de leurs politiques.

Les données de la direction générale de l'aviation civile (DGAC), qui émerge sur un budget annexe dit « BACEA », ne sont pas comprises dans le périmètre de ce bilan, qu'il s'agisse du budget ou des effectifs. De la même manière, les vacataires ne sont pas intégrés dans les effectifs du pôle ministériel. Sont recensés les agents du pôle ministériel et les formations dispensées par le pôle ministériel.

L'enquête statistique sur la formation de l'année « N » débute en janvier de l'année « N+1 », quand le bureau du budget, de la réglementation et des statistiques de la formation (SG/DRH/FORCQ1) envoie aux services déconcentrés et d'administration centrale, sous format électronique, un lien vers l'application de remontée des statistiques informatiques de la formation (RÉSIF).

La représentativité des données

Les données de l'année 2022, contenues dans ce bilan, sont établies sur la base des réponses de 132 services sur les 141 interrogés, ce qui représente un taux de réponse de 93,6%.

Huit Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) n'ont recensé aucune donnée et parmi ceux ayant complété l'application, 33% n'ont saisi que des données partielles. Il est constaté, comme en 2020 et 2021, que les remontées provenant des SGCD ont altéré la qualité des données.

Ces réponses sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre.

Le « Bilan ministériel de la formation – Année 2022 » est présenté à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP), qui est une émanation du comité social d'administration ministériel.

Le document est ensuite mis en ligne dans le domaine « ressources humaines » du site intranet à l'adresse suivante :

http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/statistiques-de-la-formation-ministerielle-a17874.html?id_rub=2370





Chapitre 1 -

Les moyens alloués à la formation

Section I -

Les moyens humains

A - Les agents dédiés à la formation

Type de service	Agents dédiés à la formation	École	Agents dédiés à la formation	Formateurs ou enseignants	
				Internes	Externes
CMVRH	137				
DREAL	74				
DIR	28				
DAC	19				
SG	18				
DIRM	5				
DRIEAT/DRIHL	5				
Autres	5				
Total	291				
		ENPC	82	177	555
		ENTPE	44	66	221
		ENTE	33	16	356

B - Les formateurs internes

Définition

Le formateur interne est un agent du pôle ministériel, reconnu dans sa spécialité et pour ses compétences pédagogiques, qui transmet ses connaissances et son savoir-faire à un groupe ou à une personne, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre.

Sexe	2018	2019	2020	2021	2022
♀	616	602	422	448	402
♂	1 513	1 342	923	1 120	921
Total	2 129	1 944	1 345	1 568	1 323

Les 1 323 formateurs recensés en 2022 sont les formateurs actifs qui ont dispensé au moins une formation dans l'année. Le vivier compte 1 867 formateurs potentiellement mobilisables.

En moyenne, les formateurs dispensent près de 4 journées de formation au cours de l'année : 2,7 pour les femmes et 4,4 pour les hommes, qui représentent 70% des effectifs.

Section II -

Les crédits dédiés

Le budget de la formation au pôle ministériel n'est pas regroupé au sein d'une « enveloppe » unique ni géré par un seul service ou direction : son fonctionnement s'appuie sur la logique des programmes budgétaires qui sous-tendent les missions « Écologie, développement et mobilité durable » et « Égalité des territoires et logement ».

Chaque direction métier, ou le secrétariat général du pôle ministériel, porte et déploie ses priorités en matière de développement des compétences. Elle finance, en titre 3, sur ses programmes budgétaires propres, les actions nationales de formation définies dans son programme annuel, ainsi que les actions de formation qui sont sollicitées par les services déconcentrés pour prendre en compte leurs besoins spécifiques.

Les autres actions de formation déployées à l'initiative des services déconcentrés ne relevant pas des directions métier sont financées sur la dotation globale de fonctionnement des services, issue du programme budgétaire 354 pour la métropole et du programme budgétaire 217 pour les services ultramarins.

Le programme budgétaire 217 prend en charge, pour les deux missions, les frais d'indemnisation des formateurs internes et des membres de jurys, en titre 21.

	Montant (CP)	Programme	Action
CMVRH	3 942 233 €	217	Politiques des ressources humaines et formation
SG	520 577 €	217	Politiques des ressources humaines et formation
Total	4 462 810 €		

	Montant (CP)	Programme	Action
DGALN	537 521 €	PEB (programme 113)	Paysages, eau et biodiversité
	733 236 €	UTAH (programme 135)	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat
DGITM	2 253 892 €	IST (programme 203)	Infrastructures et services de transports
	704 399 €	SAM (programme 205)	Sécurité et affaires maritimes
DGEC	385 658 €	174	Énergie, climat et après-mines
DGPR	2 748 096 €	181	Prévention des risques
CGDD	167 746 €	159	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie
Total	7 530 548 €		

	Montant (CP)	Programme	Action	Nature de la subvention
ENPC	27 139 368 €	217	Politiques des ressources humaines et formation	pour charge de service public
ENTPE	19 954 555 €	217	Politiques des ressources humaines et formation	pour charge de service public
ENTE	2 223 980 €	217	Politiques des ressources humaines et formation	de fonctionnement
Total	49 317 903 €			



Chapitre 2

Le bilan de la formation

Section I -

La formation produite

Répartition des stagiaires et journées stagiaires selon l'origine de la formation.

	Journées/Stagiaires		Stagiaires	
CMVRH	79%	63 911	80%	41 250
Services locaux	21%	17 003	20%	10 302
Total		80 914		51 552

Définitions

Un **agent** compte pour 1 quel que soit le nombre de formations qu'il effectue au cours de l'année.

Un **stagiaire** compte autant de fois qu'il a fait de formations.

Les **journées/stagiaires** dénombrent le nombre de jours que les stagiaires ont passé en formation.

Exemple : un agent qui a fait 2 formations de 3 jours chacune durant l'année compte pour 1 agent, 2 stagiaires, et 6 journées/stagiaires.

A - Le CMVRH

Le CMVRH est l'opérateur de la DRH pour l'accompagnement des agents et des services en matière de développement des compétences. Créé par arrêté du 30 mars 2012, il regroupe sous un pilotage unique les 10 centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) ainsi que le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP).

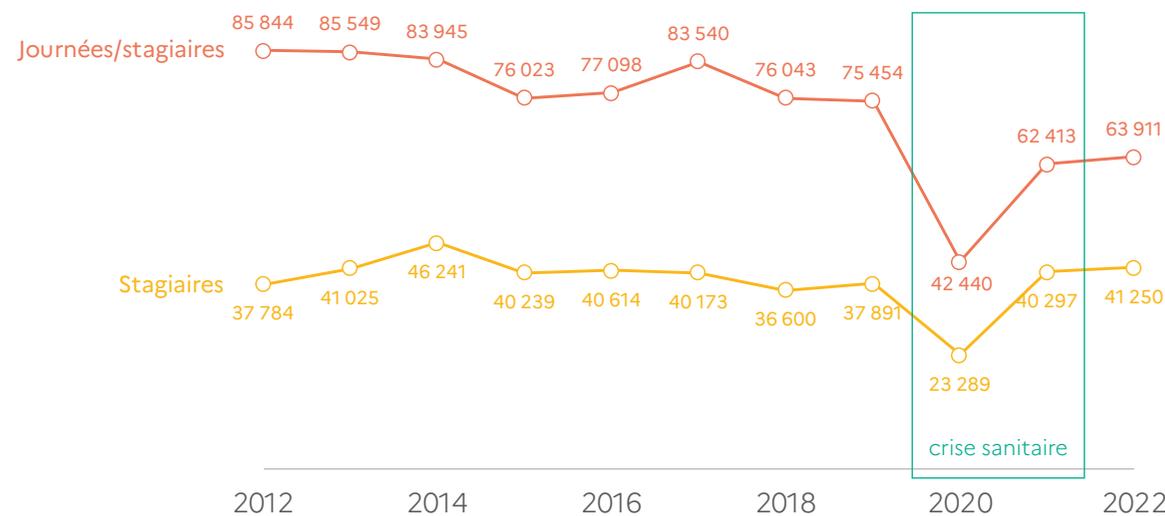
Il intervient au plus près des territoires au travers de ses onze entités, tout en exerçant des missions à l'échelle nationale au profit de l'ensemble des services du pôle ministériel ainsi que des établissements publics.

L'action du CMVRH repose sur les grandes missions suivantes :

- former les agents ;
- conseiller les services et les agents ;
- recruter et rechercher des compétences ;
- partager et capitaliser ses ressources.

Il regroupe 137 agents acteurs de la formation en 2022.

Évolution du nombre de stagiaires ayant suivi une formation organisée par le CMVRH et des journées/stagiaires

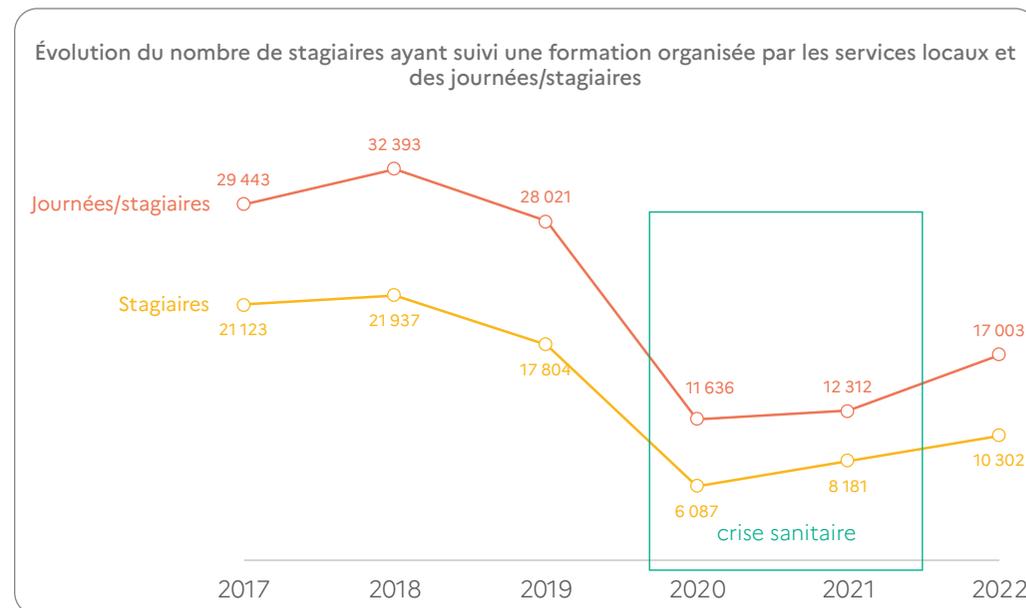


B - La formation dans les services

DDI (SGCd), DEAL, DREAL, DIRM, DIR, DM, DRIHL, DRIEAT, STRMTG, DTAM.

En 2022, 10 302 stagiaires ont suivi des formations produites par des services locaux, soit 2 121 de plus qu'en 2021. Au total, ces stagiaires ont suivi 17 003 jours de formation (en moyenne 1,6 jours par stagiaire), contre 12 312 en 2021 (en moyenne 1,5 jours par stagiaire).

	Journées/stagiaires	Stagiaires
Formation statutaire	1 499	329
Formation professionnelle continue	14 956	9 738
PEC	548	235
Total	17 003	10 302



Section II -

La formation reçue

🔍 Les formations les plus suivies en 2022

Le **webinaire de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité** est la formation la plus suivie en 2022. Notre pôle ministériel a signé avec l'ensemble des organisations syndicales le premier protocole de « lutte contre les discriminations et les haines » le 23 février 2022. Cet accord porte un plan d'action pour 2022-2025 en cohérence avec la labellisation AFNOR Égalité et Diversité obtenue cette même année. En application de ces orientations, les encadrants du pôle ministériel ont été sensibilisés et formés sur ces sujets en 2022. Cette formation revêt un **caractère obligatoire** : elle fait partie des fondamentaux de la culture managériale ministérielle commune. **2 468 stagiaires ont suivi cette formation.**

En deuxième position, la **formation guichet numérique de l'environnement (GUNenv) V3** a été dispensée auprès de **1 411 stagiaires**. Le guichet unique numérique environnement (GUNenv) est en production depuis le 12 novembre 2020 et permet de gérer l'autorisation environnementale à partir d'une téléprocédure.

La **formation « outils de l'aménagement opérationnel »** se classe troisième avec **999 stagiaires**. Cette action de formation s'adresse aux agents qui, dans le cadre de l'exercice de leurs missions, sont conduits à accompagner les collectivités ou les établissements publics de l'État dans l'élaboration de projets d'aménagement durable ainsi que ceux en charge de l'animation des réseaux afférents (référént territorial, chargé d'études, chargé de mission, chef de service en service aménagement, correspondants ville durable...).

A - La formation statutaire et professionnelle continue

Définitions

La **formation statutaire** est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un corps, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.

Elle est composée de deux types de formation :

- La formation initiale diplômante, qui aboutit à la délivrance d'un diplôme ;
- La formation initiale post-recrutement, qui accompagne l'entrée en fonction des agents ayant un concours, un examen professionnel ou promus par liste d'aptitude.

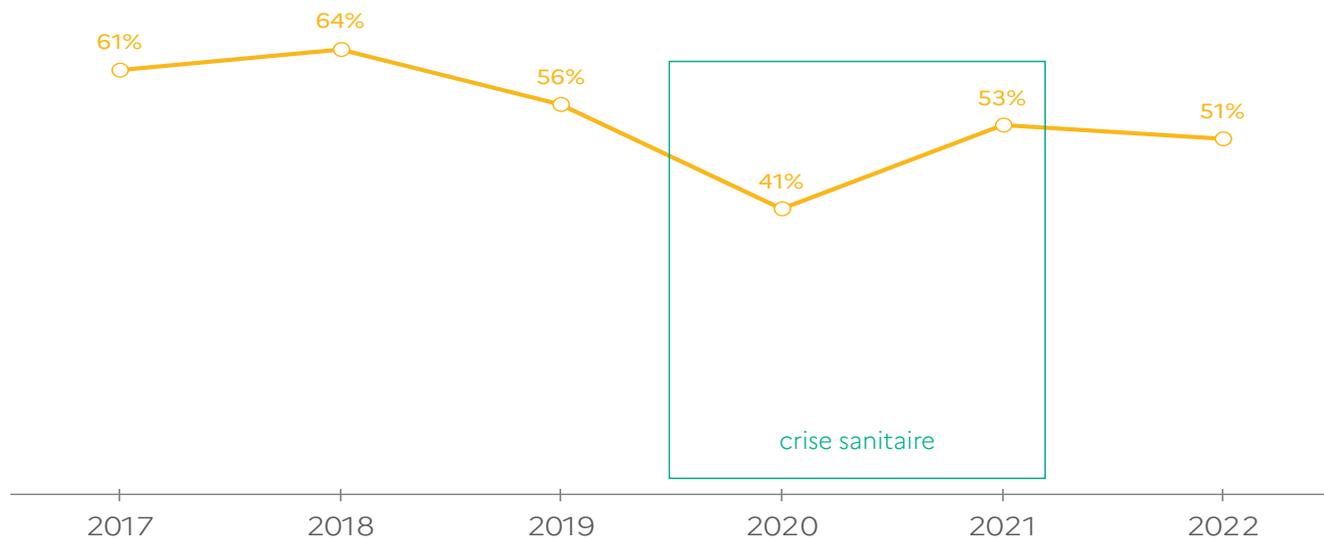
La **formation professionnelle continue** est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer :

- son adaptation immédiate à son poste de travail, dit T1 ;
- son adaptation à l'évolution prévisible des métiers, dit T2 ;
- le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, dit T3 ;

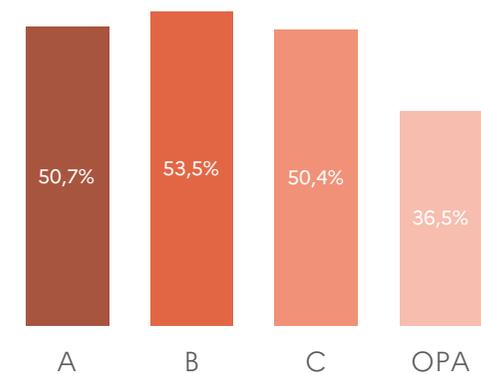
À la demande de l'administration ou à sa demande, un agent a accès à toute l'offre de formation, y compris la préparation aux examens et concours (PEC). À la demande de l'agent, plusieurs dispositifs peuvent être mis en œuvre, comme le congé de formation professionnelle (CFP) ou le compte personnel de formation (CPF).

51.3% des agents ont suivi au moins une formation professionnelle continue ou statutaire en 2022.

Évolution du taux d'accès à la formation



Répartition par catégorie



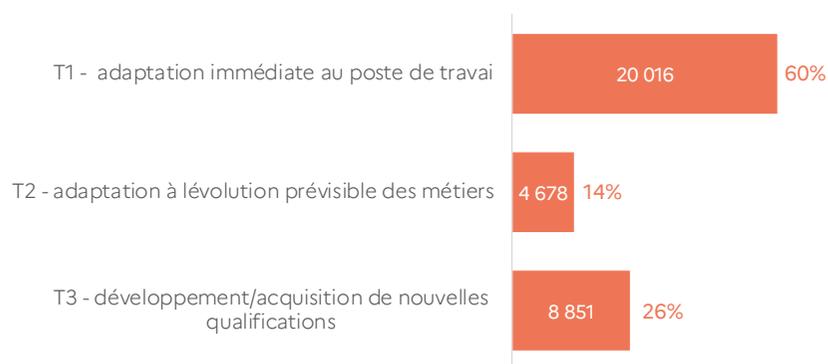
Répartition par sexe



04 - La formation

Agents ayant suivi au moins une formation...	A			B			C			Ouvriers d'État			Ensemble			Rappel 2021	Rappel 2020
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
...statutaire	242	188	430	530	570	1 100	54	59	113	1	13	14	827	830	1 657	2 841	2 280
...professionnelle continue	2 666	2 613	5 279	3 489	3 183	6 672	1 272	3 053	4 325	17	281	298	7 444	9 130	16 574	15 918	12 961
...professionnelle (PEC) via l'utilisation du CPF	6	2	8	13	5	18	2	0	2	0	0	0	21	7	28	33	65

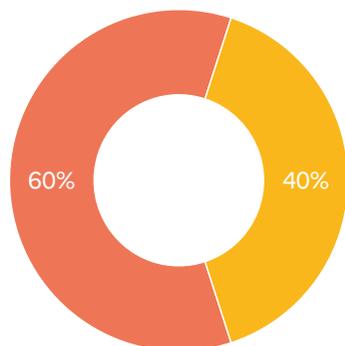
Stagiaires ayant suivi une formation continue par titre



Stagiaires ayant suivi une formation continue par type de mission

Missions transverses

visent à développer ou acquérir une seule ou plusieurs compétences utiles à différents secteurs d'activité. Elles ne sont pas liées exclusivement à un domaine professionnel mais sont applicables dans plusieurs domaines professionnels.



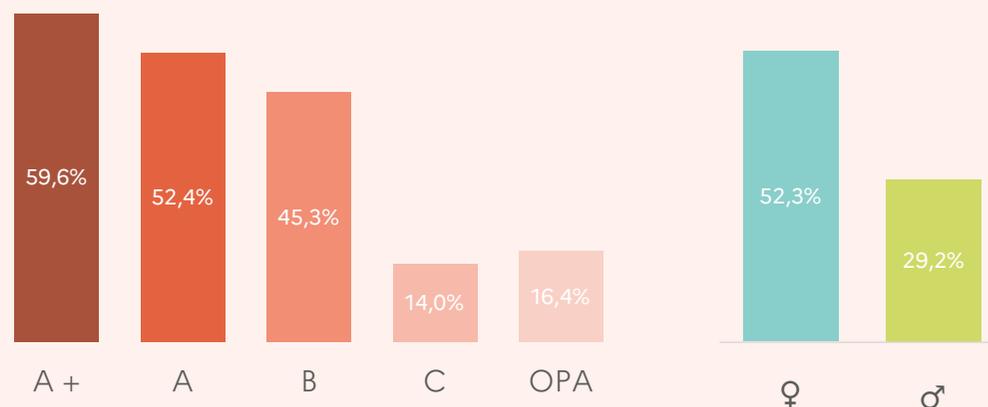
Missions métiers

visent plus spécifiquement des secteurs précis afin d'acquérir, développer ou maintenir une compétence ciblée sur un domaine exclusif porteur des politiques publiques.

La formation à distance

Le contexte de la crise sanitaire a permis d'accélérer le recours aux formations en distanciel, notamment par la digitalisation de certaines d'entre elles. L'année 2022 n'a pas été aussi marquée que les précédentes par ce contexte spécifique : 39% des stagiaires ayant suivi une formation professionnelle continue ou statutaire l'ont suivie à distance contre 54% en 2021.

Part de stagiaires ayant suivi une formation statutaire ou continue à distance par catégorie et par sexe



Plus la catégorie est élevée, plus le recours aux formations à distance est fréquent : 60% des stagiaires de catégorie A+ ayant suivi une formation l'ont suivie à distance contre 14% des stagiaires de catégorie C. Plus de la moitié des femmes ayant suivi une formation l'ont suivie à distance, contre moins d'un tiers des hommes.



L'expérimentation PIX

La transition numérique en cours engendre une digitalisation accélérée des services publics. Dans ce contexte, notre pôle ministériel accorde une importance toute particulière à la montée en compétence numérique de ses agents qui sont à la fois usagers et prescripteurs de services publics numériques. Déjà déployé dans d'autres ministères, PIX, outil public d'auto-évaluation et d'acculturation numérique conçu par le ministère de l'Éducation nationale, dont la qualité est unanimement reconnue, a ainsi été largement expérimenté par la DNUM, accompagnée du CMVRH, en partenariat avec PIX, d'octobre à décembre 2022.

B - Le Compte personnel de formation (CPF)

Définition

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

CPF mobilisés en 2022 pour :	F	H	Total
Socle de connaissances et compétences professionnelles	16	9	25
Prévention d'inaptitude	0	0	0
PEC	7	21	28
Mobilité	6	6	12
Acquisition de diplôme/titre/certificat de qualification	16	21	37
Reconversion professionnelle vers le privé	19	19	38
Reconversion professionnelle vers le public	7	8	15
Ex agents publics demandeurs d'emploi	0	0	0
Nombre total de CPF accordés	71	84	155

Recours aux CMC	21	21	42
Heures mobilisées	3 827	6 182	10 009
Coût total de la formation (hors plan de formation)	76 519 €	90 406 €	166 925 €

Demandes de CPF refusées en 2022 pour :	F	H	Total
Défaut de crédits	1	3	4
Nécessité de service	0	0	0
Non éligibilité	17	6	23
Projet accessoire non prioritaire	4	0	4
Projet sans prérequis	1	0	1
Total	23	9	32

C - Le Congé de formation professionnelle (CFP)

Définition

Le CFP permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs. Sa durée ne peut excéder 3 années pour l'ensemble de la carrière.

En 2022, 17 agents, 7 femmes et 10 hommes, ont eu recours à un congé de formation professionnelle. Au total, 29 jours ont été mobilisés, soit un peu moins de deux jours par agent.

D - Le Bilan de compétences

Définition

Le bilan de compétences sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il permet à ses bénéficiaires d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations.

21 bilans de compétences ont été engagés en 2022 par 16 femmes et 5 hommes, pour un total de 132 journées. En moyenne, les femmes ont eu recours à 6 jours et demi de bilan de compétences, contre 5 jours et demi pour les hommes.



E - La préparation aux examens professionnels et concours (PEC)

Définition

L'administration propose à ses agents titulaires des formations ayant pour but de les préparer à une promotion de grade ou à un changement de corps par la voie des examens professionnels, des concours réservés ou autres procédures de sélection. Ces actions peuvent également préparer l'accès aux corps et cadres d'emploi des autres versants de la fonction publique, ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de l'Union européenne.

	A +			A			B			C			OPA			Total		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Nombre de stagiaires	62	29	91	194	135	329	890	558	1 448	334	850	1 184	1	9	10	1 481	1 581	3 062
Nombre de journées suivies	139	55	194	325	283	608	2 010	1 019	3 029	722	1 450	2 172	1	18	19	3 197	2 825	6 022

F - La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Définition

Le dispositif de VAE permet aux agents publics de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée et/ou bénévole et/ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle. L'expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

2 agents, tous deux des hommes, ont eu recours au dispositif de VAE en 2022 pour un total de 6 jours de formation.

G - La période de professionnalisation (PP)

Définition

La PP a pour finalité d'accompagner les agents publics dans la construction d'un parcours professionnel. Elle a pour objet de permettre la réalisation, au sein d'une administration, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

	A +			A			B			C			OPA			Total		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Nombre d'agents	3	9	12	2	5	7	9	6	15	0	1	1	0	0	0	14	21	35
Nombre de jours	4	10	14	8	12	20	17	19	36	0	10	10	0	0	0	29	51	80





5

LA RÉMUNÉRATION

Introduction

Les données de cadrage

Le périmètre d'analyse est strictement le même que celui du bilan social et des RSU 2020 et 2021 (inclusion des personnels non titulaires depuis 2019).

Les données sont issues de l'Observatoire des retours de paye (ORPa) qui intègre les fichiers de retours de paye mensuels transmis par la DGFIP et concernent l'année civile 2022.

Le périmètre

Le périmètre est celui du programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement durable et de la mobilité durable ». 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 paye du MTECT, soit via les délégations de gestion entrantes pour lesquelles le MTECT reçoit les retours de paye (ministère de l'Agriculture (environ 2000 ETPT) et INSEE (environ 90 ETPT)).

Le périmètre des rémunérations présentées dans ce RSU recouvre les effectifs suivants :

- les effectifs occupant un emploi dans les services du MTECT et rémunérés par les services de paye du ministère ou par délégation de gestion du ministère de l'Agriculture ou de l'INSEE,
- les agents gérés par le MTECT et placés en position de mise à disposition sortante,
- les ouvriers des parcs et ateliers mis à disposition sans limitation de durée auprès des collectivités territoriales (action 22), rémunérés sur le programme 217 et remboursés par fonds de concours,
- les transferts en gestion entrants (personnels rémunérés par le MTECT sur le programme 217 mais travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du préfet),
- les effectifs de l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (ACNUSA) rémunérés sur le programme 217,
- les effectifs MTECT du Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (CEIGIPEF),
- les effectifs de la Commission de régularisation de l'énergie (CRE),
- les effectifs de la Commission nationale du débat public (CNDP).

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 MTECT ne reçoit pas les retours de paye,
- les agents affectés à Mayotte et dans les collectivités territoriales d'Outre-mer (Saint-Pierre-et-Miquelon, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis-et-Futuna) dont la rémunération n'est pas liquidée par les applications de paye sans ordonnancement préalable de la DGFIP,
- les agents dont la position administrative ou dont la rémunération n'induit pas de consommation du plafond d'autorisation d'emplois (congés de longue durée, congé parental, versements spécifiques sans traitement principal, etc).

Enfin, sont considérés comme étant de catégorie A+ :

- les emplois fonctionnels supérieurs,
- les agents appartenant au corps des administrateurs de l'État,
- 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 ingénieurs des mines,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs de recherche,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de l'administration du développement durable,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire,
- les agents appartenant au corps des administrateurs de l'INSEE,
- les agents appartenant au corps des professeurs de l'enseignement maritime.



05 - La rémunération

Les rémunérations

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.

Les rémunérations présentées dans le RSU sont les suivantes :

Masse salariale brute

correspond aux rémunérations (traitement brut, primes et indemnités) auxquelles s'ajoutent les charges employeur et les prestations sociales

Rémunération brute (rémunération d'activité)

correspond aux rémunérations nettes auxquelles s'ajoutent les charges salariales

Rémunération nette
(traitement + primes et indemnités)

Charges salariales
(retraite, CSG, CRDS,...)

Charges employeur
(cotisations et contributions sociales)

Prestations sociales

Les cotisations sociales sont l'ensemble des charges supportées par l'employeur et par le salarié et servant à financer les divers dispositifs et organismes publics chargés de la protection sociale : Sécurité sociale (assurance maladie, retraite), accidents du travail, allocations familiales, chômage, retraite complémentaire, mutuelle, etc.

Les prestations sociales versées par le pôle ministériel concernent principalement :

- La mobilité (remboursement des frais de transport, forfait mobilité durable),
- Le forfait télétravail,
- Le remboursement de la protection sociale complémentaire.



Chapitre 1 -

Les grandes tendances

Section I -

Masse salariale et effectifs



La masse salariale totale, y compris le CAS pensions, est de 2 530 586 912 € en 2022. La masse salariale du ministère est en augmentation de 108 930 031 € par rapport à 2021.

Cette augmentation est principalement liée à une hausse de 6,68% des dépenses de rémunérations d'activité, qui correspond à un montant de 101 823 652 € et s'explique par plusieurs évolutions propres à l'année 2022 :

- l'augmentation de l'indice socle, qui tient compte de l'évolution du SMIC,
- l'augmentation du point d'indice de 3,5% au 1^{er} juillet 2022,
- le versement du solde des indemnités de sujétions spéciales (ISS) aux corps techniques,
- les mesures catégorielles, notamment de convergence entre les corps techniques et administratifs,
- la mise en place de l'allocation forfaitaire télétravail (AFT).

La hausse des dépenses résulte également :

- d'une légère augmentation des cotisations et contributions sociales (+0,2%),
- d'une forte augmentation des prestations sociales (+87%), majoritairement portée par la prise en charge partielle de la cotisation de protection sociale complémentaire, ainsi que par une légère augmentation du nombre de bénéficiaires du forfait mobilité durable (FMD).



L'AFT, en place depuis le 1^{er} septembre 2021, est une indemnisation forfaitaire des frais liés au télétravail.

Le montant de l'AFT, versée selon une périodicité trimestrielle, est fixé à 2,5 € par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 220 € par an et sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par le service employeur.

2022 est la première année complète de mise en place de ce forfait.

Nombre d'agents	Montants versés	Moyenne annuelle par agent
21 783	2 970 152 €	136 €

La prise en charge partielle de la cotisation de protection sociale complémentaire :

Depuis janvier 2022, les agents titulaires ou ayants-droit d'un contrat de protection sociale complémentaire bénéficient de la prise en charge d'une partie de la cotisation (mutuelle, union de mutuelles, entreprise d'assurance).

Le montant du remboursement forfaitaire est fixé 15 euros par mois.

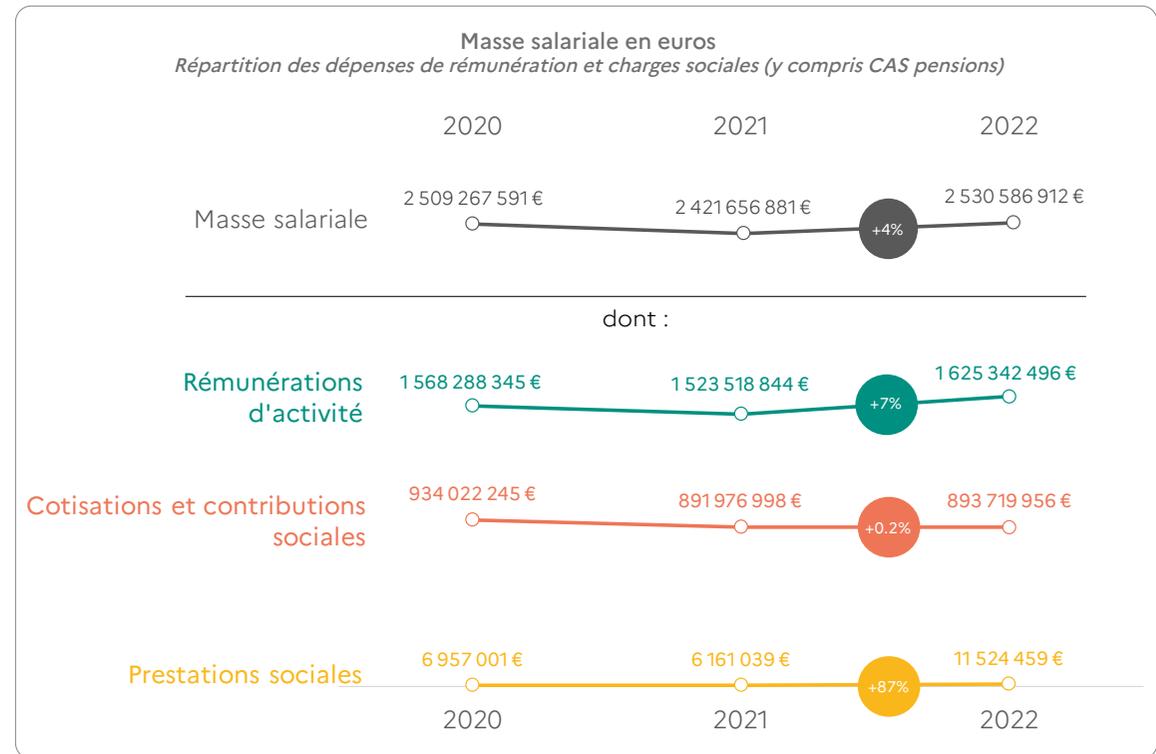
Nombre d'agents	Montants versés	Moyenne annuelle par agent
25 337	4 335 737 €	171 €

Pour encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, le **forfait mobilité durable** indemnise l'utilisation du vélo et du covoiturage pour effectuer les déplacements domicile-travail.

À compter du 1^{er} janvier 2022, le nombre minimal de jours d'utilisation ouvrant droit par année civile est fixé à 30 jours au lieu de 100 jours précédemment.

Depuis le 1^{er} septembre 2022, le versement du FMD est cumulable intégralement avec la prise en charge des frais d'abonnement de transport public ou de service de location de vélo.

Nombre d'agents	Montants versés	Moyenne annuelle par agent
2 182	422 613 €	194 €



L'année 2022 est marquée par une baisse de 1 138 ETPR par rapport à l'année précédente.

Une baisse de 2 097 ETPR avait été constatée en 2021. La tendance à la baisse du nombre d'ETPR concernant les fonctionnaires titulaires constatée en 2021 se poursuit en 2022 (- 1 132 ETPR). Le nombre de contractuels sur emploi permanent augmente de 149 ETPR et le nombre d'apprentis continue sa progression pour atteindre 244 ETPR (+ 71).

Définition

ETPR : Équivalent temps plein rémunéré

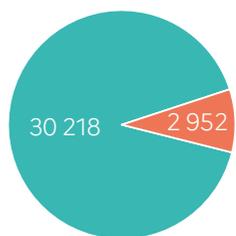
Permet un décompte des effectifs en prenant en considération les sur-rémunérations dont bénéficient les agents exerçant en temps partiel et le temps de présence d'un agent sur l'année. Ainsi un agent en temps partiel à 80% présent les 12 mois de l'année correspond à 0.80 ETP et à 0.86 ETPR.

	2022			Rappel 2021			Différence
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	
Agents sur emploi permanent							
Titulaires	13 347	16 871	30 218	13 773	17 578	31 351	-1 133
Contractuels sur emploi permanent	529	432	961	446	366	812	+149
OPA	55	1 072	1 127	58	1 174	1 232	-105
Total	13 999	18 562	32 561	14 277	19 118	33 395	-834
Agents sur emploi non permanent							
Contractuels sur emploi non permanent	192	183	375	314	181	495	-120
Marins du commerce	5	240	245	4	244	248	-3
Apprentis	145	99	244	108	65	173	+71
Total	343	522	865	426	490	916	-51
Total général	14 275	18 898	33 173	14 703	19 608	34 311	-1 138

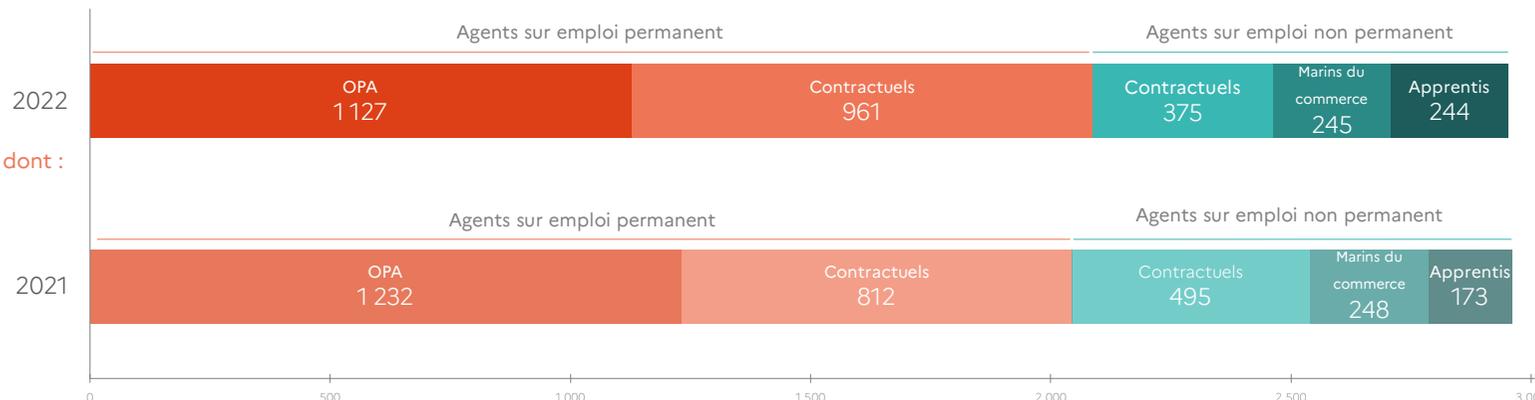


Répartition par statut des ETPR en 2021 et 2022

Titulaires
91%



Rappel 2021 : 31 351 titulaires, soit 91% et 2 960 autres statuts.



Section II - Rémunération par déciles



Par comparaison avec les données de 2021, les rémunérations nettes moyennes des agents du ministère par décile font apparaître de nombreuses évolutions. La rémunération nette moyenne de l'ensemble des agents augmente de 150 € pour atteindre 2 992 €. La rémunération nette médiane augmente de son côté de 116 € pour atteindre 2 654 €.

Ces augmentations s'expliquent par plusieurs facteurs :

- la revalorisation de l'indice minimum dans la fonction publique,
- la revalorisation du point d'indice en juillet 2022,
- les diverses mesures de convergence indemnitaire entre les corps techniques et les corps administratifs au sein du ministère de la transition écologique,
- le maintien de dispositifs spécifiques (GIPA, etc.).

Les augmentations des revenus moyens en 2022 ne remettent pas en question la structure de rémunération de 2021. La différence de revenu moyen entre le premier et le second décile est en légère baisse à 398 € contre 419 € en 2021. La différence entre le 9^e et le 10^e décile est en augmentation avec un montant de 1 869 € contre 1 762 € en 2021.

La réduction de l'écart entre le premier et le second décile s'explique par une augmentation plus forte du revenu moyen du premier décile par rapport au second. Cette situation s'explique notamment par le double effet suivant :

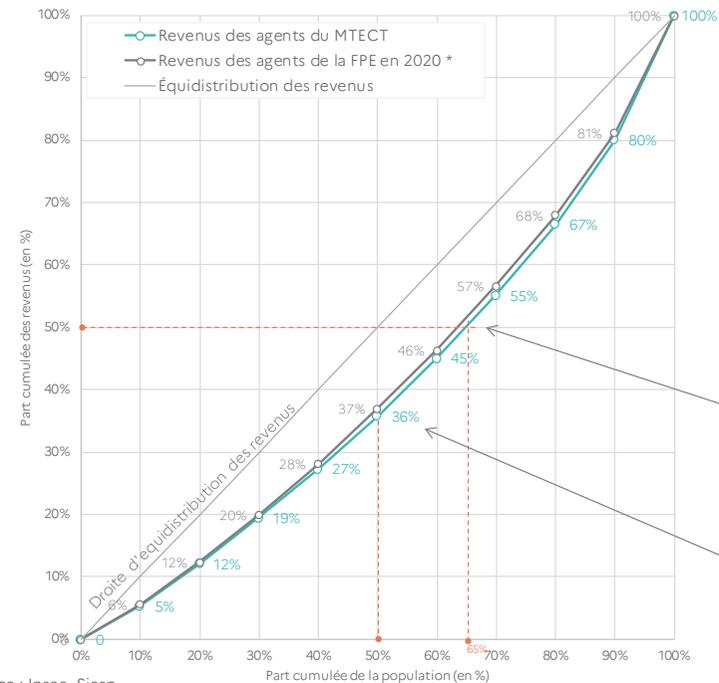
- augmentation de l'INM socle relative à l'augmentation du SMIC qui s'applique majoritairement sur le premier décile,
- augmentation du point d'indice qui s'applique à l'ensemble des déciles.

La rémunération moyenne est en augmentation sur l'ensemble des déciles par rapport à 2021. Cette augmentation est hétérogène en fonction des déciles étudiés. Le revenu moyen du premier décile augmente de 109 € (+7,26%) en un an. Le revenu moyen du dernier décile augmente de 327 € (+5,82%) entre 2021 et 2022.

Évolution de l'écart inter-décile

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
2021	419 €	177 €	154 €	182 €	201 €	226 €	342 €	647 €	1 762 €
2022	398 €	175 €	163 €	195 €	210 €	249 €	394 €	673 €	1 869 €
2022 - 2021	-21 €	-2 €	9 €	13 €	10 €	23 €	53 €	25 €	107 €

Courbe de Lorenz des revenus des agents du MTECT



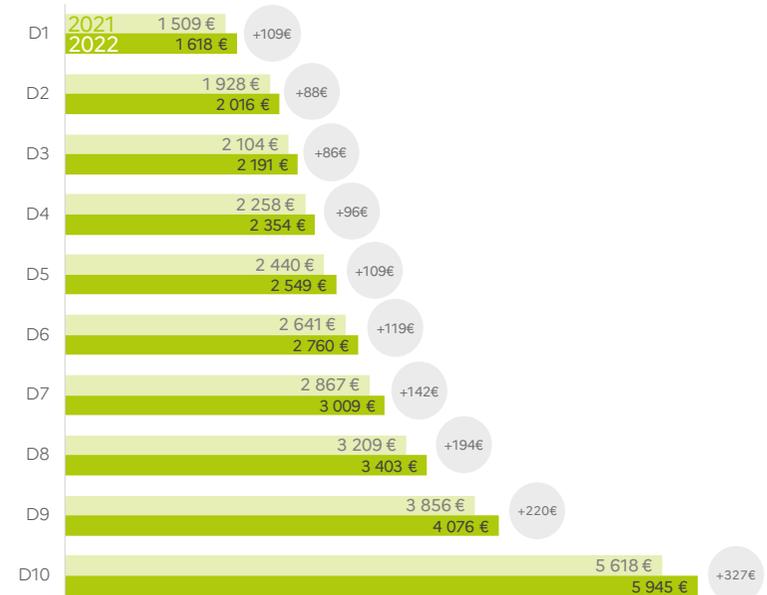
La droite d'équidistribution représente la **distribution parfaitement égalitaire des revenus** dans la population.

Lecture du graphique : 50 % des revenus reviennent à 65% des agents du MTECT

Lecture du graphique : 50 % des agents du MTECT touchent 36% des revenus.

* Source : Insee, Siasp.
Note : La courbe de Lorenz est sensiblement la même pour les femmes et les hommes, et n'a pas évolué par rapport à l'année précédente.

Évolution de la rémunération moyenne nette par décile

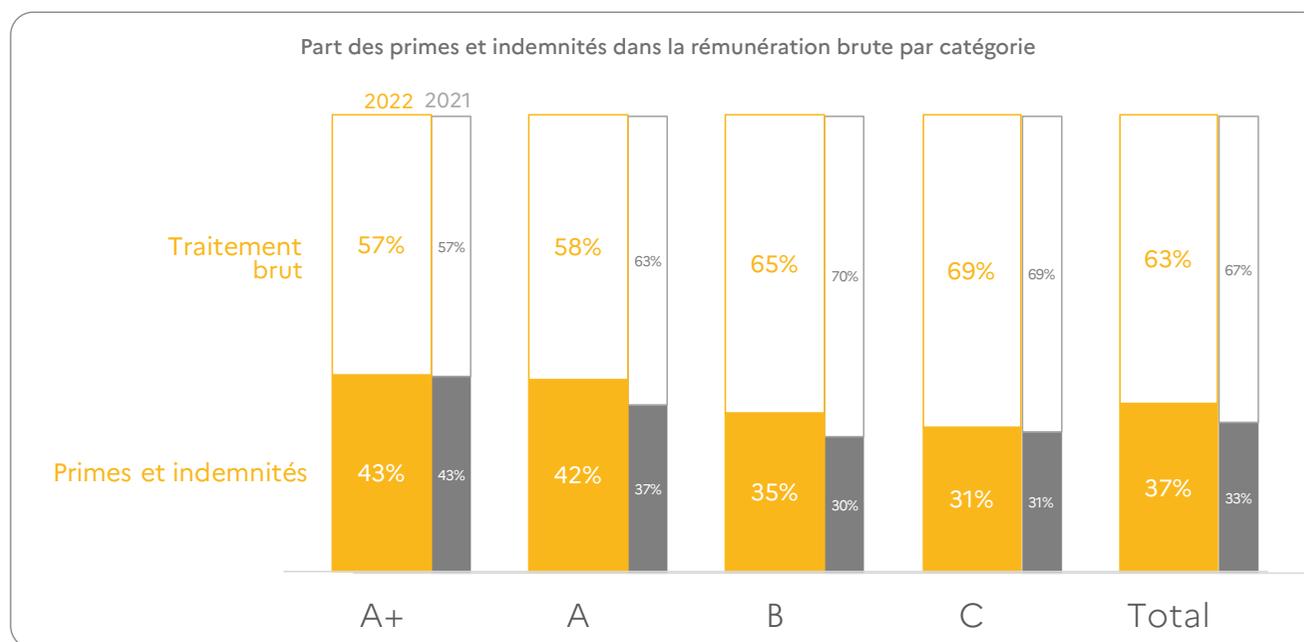


Section III -

Part des primes dans la rémunération



Type de dépense	F	H	Ensemble
Traitement brut	428 857 572 €	569 061 887 €	997 919 459 €
NBI	2 112 834 €	2 064 772 €	4 177 606 €
Indemnité de résidence	5 013 183 €	6 043 755 €	11 056 938 €
SFT	3 500 700 €	5 862 872 €	9 363 572 €
Majorations*	5 870 949 €	7 983 170 €	13 854 119 €
Indemnités indexées	8 650 277 €	37 728 186 €	46 378 463 €
Indemnités non indexées	183 227 187 €	297 181 226 €	480 408 412 €
Salaire brut	637 232 703 €	925 925 868 €	1 563 158 571 €
Primes et indemnités	197 748 414 €	342 892 582 €	540 640 995 €
Part des primes	31,03%	37,03%	34,59%



* Le type de dépenses « Majorations » correspond à l'ensemble des majorations liées notamment à l'affectation géographique des agents (exemple : majoration de traitement de 40% pour les agents en poste à Mayotte).



Section IV - Rémunération nette moyenne



En moyenne, la rémunération mensuelle d'un agent du pôle ministériel est de 3 160 € nets. Celle-ci est en moyenne plus élevée pour les fonctionnaires (3 191€) que pour les contractuels (2 655€).

A - La rémunération nette moyenne des fonctionnaires

Macrograde	Rémunération nette moyenne annuelle			Rémunération nette moyenne mensuelle		
	♀	♂	Ensemble	♀	♂	Ensemble
A+	68 551 €	76 447 €	73 601 €	5 713 €	6 371 €	6 133 €
AADM	44 962 €	47 301 €	45 918 €	3 747 €	3 942 €	3 827 €
ATECH	51 281 €	54 969 €	53 578 €	4 273 €	4 581 €	4 465 €
BADM	30 501 €	31 906 €	30 917 €	2 542 €	2 659 €	2 576 €
BTECH	35 066 €	37 467 €	36 814 €	2 922 €	3 122 €	3 068 €
CADM	26 040 €	27 976 €	26 425 €	2 170 €	2 331 €	2 202 €
CEXPL	26 531 €	28 828 €	28 778 €	2 211 €	2 402 €	2 398 €
CTECH	29 333 €	28 968 €	29 030 €	2 444 €	2 414 €	2 419 €
Âge						
Moins de 30 ans	29 090 €	29 479 €	29 317 €	2 424 €	2 457 €	2 443 €
De 30 à 39 ans	35 456 €	36 497 €	36 042 €	2 955 €	3 041 €	3 004 €
De 40 à 49 ans	38 547 €	39 219 €	38 930 €	3 212 €	3 268 €	3 244 €
Plus de 50 ans	35 777 €	42 367 €	39 410 €	2 981 €	3 531 €	3 284 €
Catégorie						
A+	68 551 €	76 447 €	73 601 €	5 713 €	6 371 €	6 133 €
A	48 266 €	52 849 €	50 759 €	4 022 €	4 404 €	4 230 €
B	32 033 €	36 147 €	34 258 €	2 669 €	3 012 €	2 855 €
C	26 093 €	28 693 €	27 633 €	2 174 €	2 391 €	2 303 €
Filière						
Administrative	32 231 €	37 318 €	33 663 €	2 686 €	3 110 €	2 805 €
Exploitation	26 531 €	28 828 €	28 778 €	2 211 €	2 402 €	2 398 €
Maritime, contrôle et sécurité	29 947 €	43 954 €	40 485 €	2 496 €	3 663 €	3 374 €
Technique	44 895 €	45 829 €	45 534 €	3 741 €	3 819 €	3 794 €
Ensemble	36 168 €	39 972 €	38 292 €	3 014 €	3 331 €	3 191 €

B - La rémunération nette moyenne des contractuels

Macrograde	Rémunération nette moyenne annuelle			Rémunération nette moyenne mensuelle		
	♀	♂	Ensemble	♀	♂	Ensemble
A+	109 692 €	93 771 €	101 131 €	9 141 €	7 814 €	8 428 €
AADM	43 003 €	47 722 €	45 542 €	3 584 €	3 977 €	3 795 €
ATECH	29 187 €	34 484 €	31 591 €	2 432 €	2 874 €	2 633 €
BADM	22 626 €	25 123 €	23 379 €	1 885 €	2 094 €	1 948 €
BTECH	35 778 €	34 232 €	35 296 €	2 981 €	2 853 €	2 941 €
CADM	18 952 €	19 559 €	19 103 €	1 579 €	1 630 €	1 592 €
CTECH	18 793 €	20 043 €	20 005 €	1 566 €	1 670 €	1 667 €
Autre*	34 796 €	35 514 €	35 122 €	2 900 €	2 960 €	2 927 €
Âge						
Moins de 30 ans	25 765 €	27 864 €	26 672 €	2 147 €	2 322 €	2 223 €
De 30 à 39 ans	30 978 €	34 436 €	32 444 €	2 581 €	2 870 €	2 704 €
De 40 à 49 ans	32 451 €	38 227 €	34 613 €	2 704 €	3 186 €	2 884 €
Plus de 50 ans	33 503 €	38 133 €	35 640 €	2 792 €	3 178 €	2 970 €
Catégorie						
A+	109 692 €	93 771 €	101 131 €	9 141 €	7 814 €	8 428 €
A	42 201 €	47 165 €	44 851 €	3 517 €	3 930 €	3 738 €
B	24 550 €	26 512 €	25 145 €	2 046 €	2 209 €	2 095 €
C	18 951 €	19 737 €	19 220 €	1 579 €	1 645 €	1 602 €
Autre*	34 796 €	35 514 €	35 122 €	2 900 €	2 960 €	2 927 €
Statut						
Contractuel sur emploi non permanent	27 906 €	34 479 €	30 563 €	2 326 €	2 873 €	2 547 €
Contractuel sur emploi permanent	32 771 €	33 573 €	33 130 €	2 731 €	2 798 €	2 761 €
Ensemble	30 277 €	33 997 €	31 862 €	2 523 €	2 833 €	2 655 €

* autre : personnel non titulaire sans catégorie identifiable en paie



05 - La rémunération

Corps	Annuelles		Mensuelles	
	♀	♂	♀	♂
Adjoint d'administration de l'État	25 986 €	25 254 €	2 166 €	2 104 €
Adjoint technique de l'enseignement agricole	22 786 €	23 223 €	1 899 €	1 935 €
Adjoint technique des administrations de l'État	25 412 €	27 916 €	2 118 €	2 326 €
Administrateur des affaires maritimes	44 759 €	58 105 €	3 730 €	4 842 €
Administrateur de l'État	157 920 €	161 347 €	13 160 €	13 446 €
Administrateur insee	60 072 €	72 934 €	5 006 €	6 078 €
Architecte urbaniste de l'État	58 526 €	61 771 €	4 877 €	5 148 €
Assistant État	38 017 €	35 164 €	3 168 €	2 930 €
Attaché d'administration de l'État	44 422 €	46 025 €	3 702 €	3 835 €
Attaché insee	55 460 €	51 223 €	4 622 €	4 269 €
Autres agents de catégorie A	39 448 €	51 893 €	3 287 €	4 324 €
Chargé d'étude documentaire	43 359 €	47 500 €	3 613 €	3 958 €
Conseiller technique de service social AE	43 286 €	40 674 €	3 607 €	3 389 €
Contrôleurs insee	35 928 €	36 090 €	2 994 €	3 007 €
Dessinateurs de l'équipement	29 352 €	28 970 €	2 446 €	2 414 €
EF* : chef de mission	71 395 €	71 862 €	5 950 €	5 988 €
EF* : chef de mission agriculture environnement	58 059 €	58 597 €	4 838 €	4 883 €
EF* : conseiller d'administration écologie	58 416 €	59 254 €	4 868 €	4 938 €
EF* : ingénieur en chef des TPE du 1 ^{er} groupe	92 378 €	96 681 €	7 698 €	8 057 €
EF* : ingénieur en chef des TPE du 2 ^e groupe	79 441 €	79 163 €	6 620 €	6 597 €
Géomètres i.G.N.	32 361 €	32 723 €	2 697 €	2 727 €
Ingénieur d'études sanitaires	44 702 €	46 028 €	3 725 €	3 836 €
Ingénieur civil de la défense	44 828 €	43 721 €	3 736 €	3 643 €
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	43 469 €	46 387 €	3 622 €	3 866 €
Ingénieur des travaux publics de l'État	49 942 €	53 716 €	4 162 €	4 476 €
Ingénieur des mines	88 373 €	91 791 €	7 364 €	7 649 €
Ingénieur de l'industrie et des mines	56 254 €	58 159 €	4 688 €	4 847 €
Ingénieur des ponts, eaux et forêts	68 008 €	76 663 €	5 667 €	6 389 €
Ingénieur des travaux géographiques	42 618 €	41 827 €	3 552 €	3 486 €
Ingénieur des travaux de la météorologie	43 733 €	43 947 €	3 644 €	3 662 €
Inspecteur de santé publique vétérinaire	73 426 €	80 710 €	6 119 €	6 726 €
Inspecteur du développement durable	90 693 €	93 848 €	7 558 €	7 821 €

Corps	Annuelles		Mensuelles	
	♀	♂	♀	♂
Officier de port	-	49 779 €	-	4 148 €
Officier port adjoint	32 679 €	42 135 €	2 723 €	3 511 €
Personnel d'exploitation des TPE	26 531 €	28 824 €	2 211 €	2 402 €
Personnel de catégorie A de la FP	50 934 €	48 283 €	4 244 €	4 024 €
Professeur certifié de l'enseignement agricole	30 933 €	32 506 €	2 578 €	2 709 €
Professeur en lycée agricole	33 041 €	33 972 €	2 753 €	2 831 €
Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	30 342 €	30 960 €	2 528 €	2 580 €
Secrétaire administratif du ministère de l'agriculture	30 196 €	30 667 €	2 516 €	2 556 €
Secrétaire administratif	35 031 €	34 998 €	2 919 €	2 916 €
Syndic des gens de mer	27 897 €	41 039 €	2 325 €	3 420 €
Technicien supérieur d'études et de fabrications	31 530 €	32 671 €	2 628 €	2 723 €
Technicien supérieur du développement durable	35 218 €	37 725 €	2 935 €	3 144 €
Technicien supérieur de l'économie et de l'industrie	38 620 €	39 565 €	3 218 €	3 297 €
Technicien supérieur agricole	32 408 €	32 951 €	2 701 €	2 746 €
Technicien supérieur sanitaire et de sécurité sanitaire	34 047 €	33 280 €	2 837 €	2 773 €

*EF : Emploi fonctionnel



Chapitre 2 -

Les composantes de la rémunération

Section I -

Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Certains emplois qui comportent une responsabilité ou une technicité particulières donnent droit à un complément de rémunération appelé NBI, qui consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires.

Le montant total de NBI s'élève à 4 177 278 € en 2022 contre 4 022 733€ en 2021. Cette augmentation correspond à une hausse de 3,8% des montants de NBI versés. Ce sont les agents de catégorie A qui perçoivent le plus de NBI avec plus de 2 387 941 € versés à ce titre.

Comme cela était déjà le cas en 2021, plus de 91% des dépenses totales de NBI sont des rémunérations versées à des agents de 40 ans et plus en 2022.

Section II -

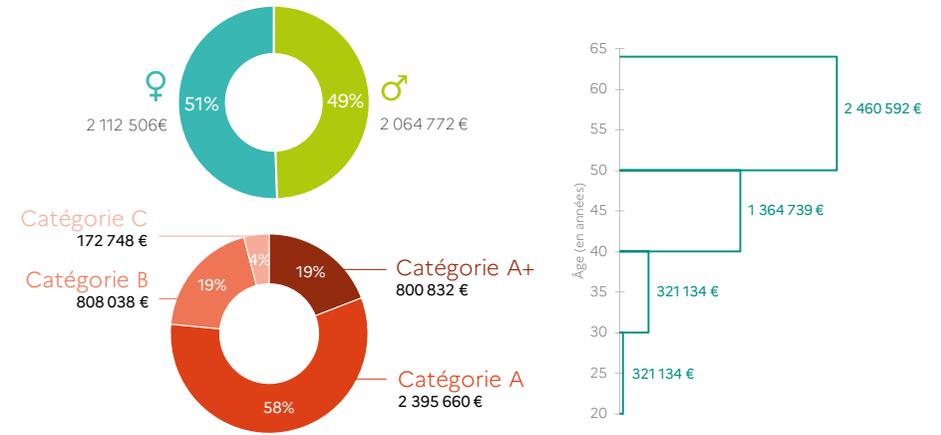
Supplément familial de traitement (SFT)

Le SFT est un complément de rémunération versé à tout agent public qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales.

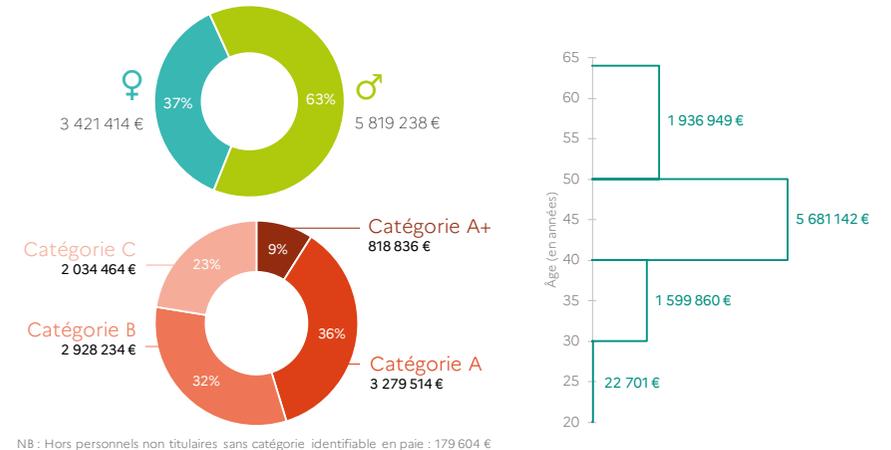
Le montant total de SFT versé en 2022 s'élève à 9 240 652 €, soit une baisse de 0,85% par rapport à 2021. Les titulaires fonctionnaires représentent la population qui perçoit la plus grande partie de ce montant (8 538 830 €). En 2021, le SFT était versé en majorité à des hommes (5 586 313 € contre 3 247 302 € pour les femmes). Cette différence est toujours présente en 2022 avec un montant de SFT versé aux hommes titulaires de 5 819 238 € contre un montant versé aux femmes titulaires de 3 421 414 €.

Les montants de SFT sont versés majoritairement à des hommes, peu importe la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent. Ainsi, les hommes sont plus nombreux à bénéficier d'un SFT (6 286 hommes contre 4 831 femmes) et le montant moyen annuel qu'ils perçoivent est plus élevé : 673,5 € pour les femmes contre 840,8 € pour les hommes.

Répartition des dépenses totales de NBI par sexe, catégorie et tranches d'âges



Répartition des dépenses totales de SFT par sexe, catégorie et tranches d'âges



Section III -

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

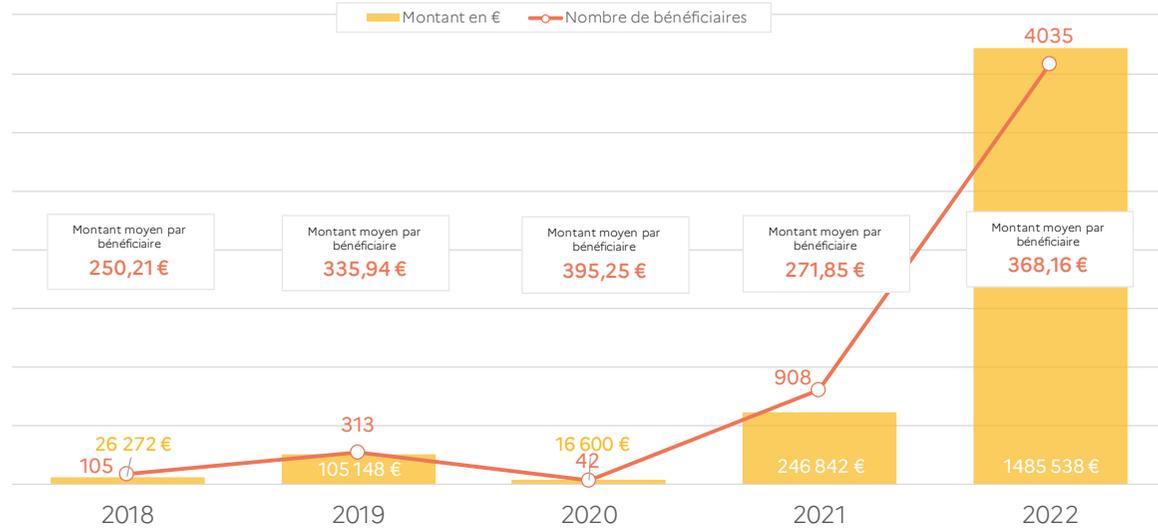
Depuis 2008, le dispositif de GIPA garantit aux agents publics un maintien de leur niveau de rémunération, lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans.

En 2022, la GIPA a été versée à 4 035 agents. Le nombre d'agents concernés est en nette augmentation par rapport à l'année 2021 où 908 agents avaient perçu un montant de GIPA. Les femmes (1 685) sont moins nombreuses que les hommes (2 350) à percevoir un montant de GIPA.

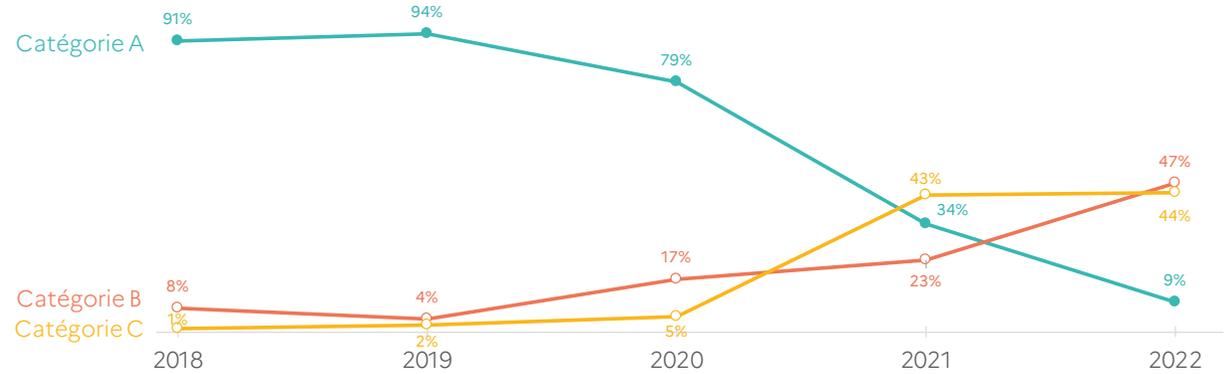
Le montant total de GIPA versé aux agents est en forte augmentation en 2022. Le total des montants versés s'élève à 1 234 678 € contre 246 842 € en 2021.

i L'inflation annuelle s'établit à +5,2 % en 2022 selon l'Insee, contre 1,6 % en 2021 et 0,5 % en 2020.

Évolution de la GIPA de 2018 à 2022 : montants versés et nombre de bénéficiaires



Évolution de la GIPA de 2018 à 2022 : répartition par catégorie des bénéficiaires



Section IV -

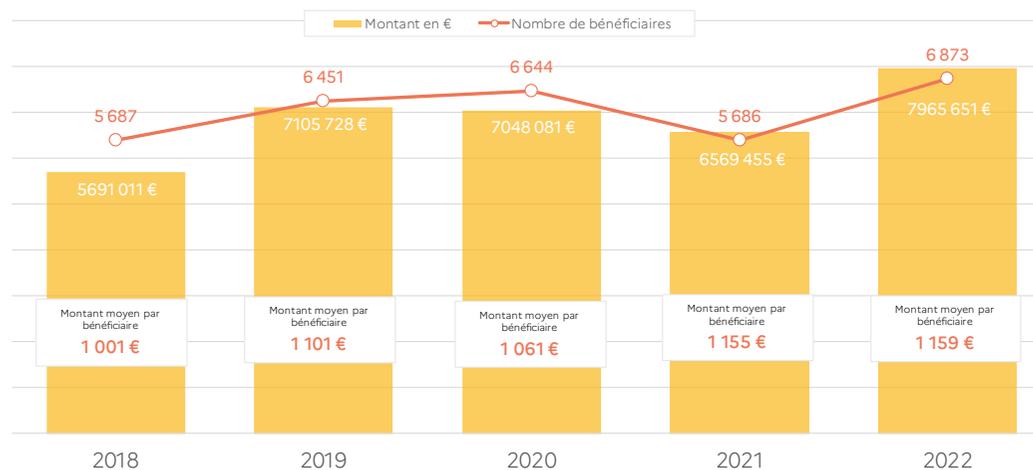
Monétisation des compte épargne temps (CET)

Le CET permet d'épargner des jours de congé et de RTT qui peuvent dans certaines conditions être monétisés.

Le montant total de CET versé aux agents s'élève à 7 965 651 € en 2022. Ce montant est en augmentation comparativement à l'année 2021 (6 569 454 €).

Au total, 6 873 agents ont perçu un montant au titre de la monétisation de leur CET. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2021 où 5 686 agents avaient perçu un versement à ce titre. Le montant moyen de CET versé aux agents est relativement stable sur l'ensemble des catégories d'agents (A, B, C).

Évolution de la monétisation des CET de 2018 à 2022 : montants versés et nombre de bénéficiaires



Section V -

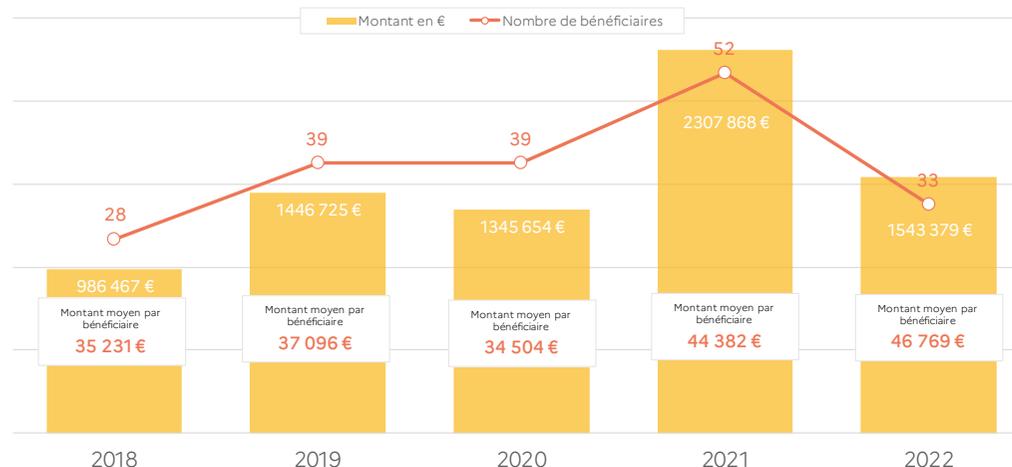
Indemnité de départ volontaire (IDV)

L'IDV est versée à des agents contractuels ou titulaires qui démissionnent suite à une restructuration.

Le montant d'IDV versé aux agents s'élève à 1 543 379 € en 2022 contre 2 307 868€ en 2021. 33 agents ont perçu de l'IDV en 2022 contre 52 l'année précédente.

Le montant moyen versé par agent au titre de l'IDV augmente pour la seconde année consécutive pour atteindre 46 769 € contre 44 382€ en 2021 et 34 504€ en 2020. L'IDV a majoritairement été versée à des hommes (22) qui perçoivent un montant moyen inférieur à celui des femmes (- 2 133 €).

Évolution de l'IDV de 2018 à 2022 : montants versés et nombre de bénéficiaires





Section VII -

Les ruptures conventionnelles

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et ses textes d'application prévoient l'instauration, à compter du 1^{er} janvier 2020, d'une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce dispositif de rupture conventionnelle crée un cas de cessation de fonctions pour les fonctionnaires, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, et un cas pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels en CDI.

Le pôle ministériel a mis en place le dispositif dès 2020. En tant qu'autorité de nomination, il est compétent pour signer les ruptures conventionnelles des agents qu'il a nommés.

À ce titre, il reçoit, expertise et rend un avis sur les demandes adressées par les agents en activité dans ses services ou en disponibilité, ainsi que les demandes des agents en position normale d'activité ou détachement dans les établissements sous tutelle ministérielle ou dans d'autres ministères.

Évolution du nombre de demandes

On remarque que les demandes concernant le dispositif diminuent d'année en année à un rythme régulier. Hors chiffres des EP (pour lesquels seul le nombre d'acceptations est recensé), on remarque que le nombre de demandes a été divisé par 2 d'une année sur l'autre depuis 2020. Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que l'effet de « nouveauté » du dispositif s'est quelque peu émoussé depuis sa mise en place.

Le nombre des acceptations, par effet ricochet, diminue également entre 2021 et 2022. La proportion de demandes acceptées est plus importante d'année en année : 17% en 2020, 44% en 2021 et 49% en 2022.

Analyse des demandes

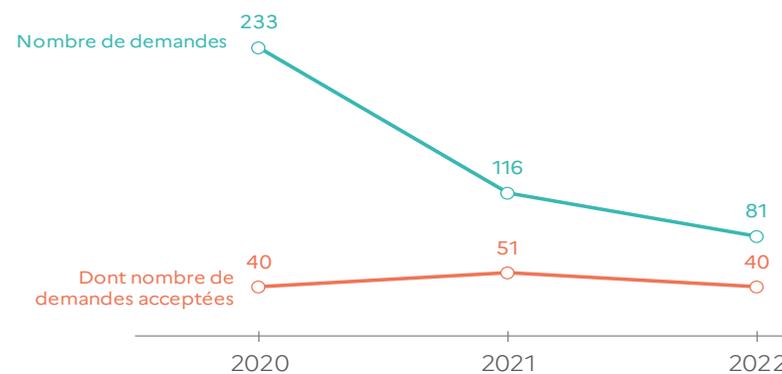
Le dispositif est davantage sollicité par les agents de catégorie B et C que par des agents de catégorie A. Les demandes sont exclusivement à l'initiative des agents en 2022, aucune demande à l'initiative de l'administration n'a été recensée.

Ces demandes s'articulent selon 3 principaux segments : les demandes liées aux projets personnels des agents, celles en lien direct avec la réorganisation du service de l'agent qui constitue parfois une motivation pour se lancer dans un autre projet de vie, et enfin les demandes directement liées à la santé ou la qualité de proche aidant de l'agent.

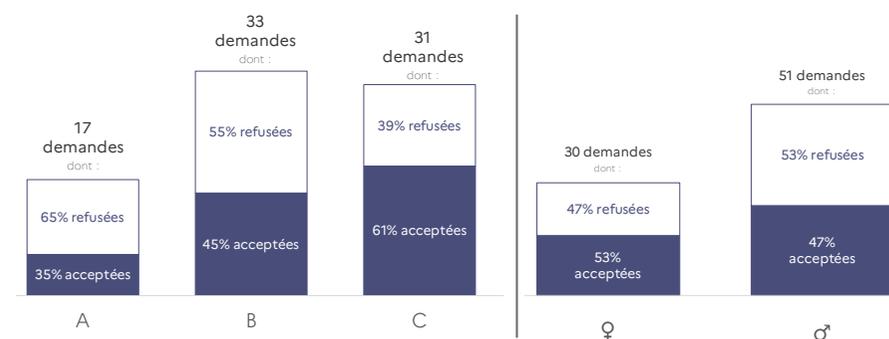
À noter que seules les demandes éligibles sont comptabilisées : l'instruction des demandes étant à la main des BRH de proximité, les demandes non éligibles ne parviennent pas jusqu'au niveau central.

Enfin, on note que les hommes ont davantage recours au dispositif de la RC que les femmes. Cette différence s'explique par un grand nombre de demandes déposées par des agents appartenant à la filière exploitation, qui est une filière très peu féminisée.

Évolution du nombre de demandes et de demandes acceptées depuis 2020

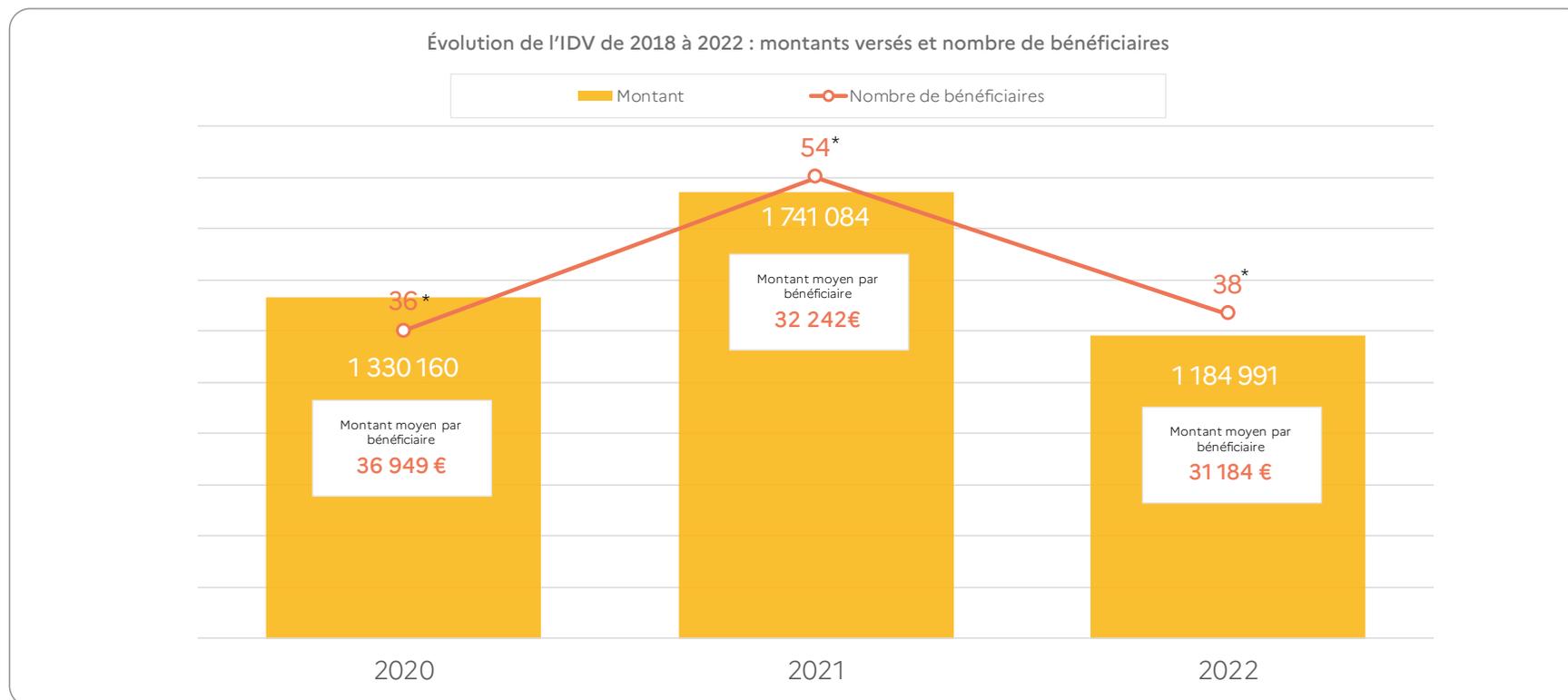


Demandes de ruptures conventionnelles par catégorie et par sexe



Demandes de ruptures conventionnelles

	2022		Rappel 2021	
	Demandes	Dont acceptées	Demandes	Dont acceptées
Agent du MTE/MCTRCT/MM	46	18	85	39
Agent du MTE en PNA dans un établissement public sous tutelle du pôle ministériel	17	17	10	10
Agent d'autres ministères en PNA au sein du pôle ministériel	4	4	13	0
Agent du pôle ministériel en PNA dans d'autres ministères	3	1	4	1
Agent en détachement	3	0	0	0
Agent en disponibilité	8	0	4	1
Total	81	40	116	51



* La différence entre le nombre de demandes acceptées et le nombre de bénéficiaires s'explique par un décalage d'année entre l'acceptation de la demande et son traitement en paye.





Section VIII -

Dispositifs d'accompagnement à la mobilité

La **prime de restructuration** de service (PRS) peut être attribuée aux agents mutés ou déplacés dans le cadre de la restructuration du service dans lequel ils exercent leurs fonctions.

L'**allocation d'aide à la mobilité du conjoint** (AAMC) permet à l'agent public bénéficiaire de la prime de restructuration de se voir attribuer une allocation dès lors que son conjoint est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mutation ou du déplacement du bénéficiaire. Le montant forfaitaire de cette allocation est fixé à 7 000 € par agent.

Le montant total de la prime de restructuration et aide à la mobilité du conjoint versé en 2022 s'élève à 3 179 854 €. Ce montant est significativement supérieur aux deux années antérieures. En 2021, le montant total s'élevait à 961 687 €.

Au total, 238 agents sont concernés par le versement de cette prime en 2022 contre 100 l'année précédente.

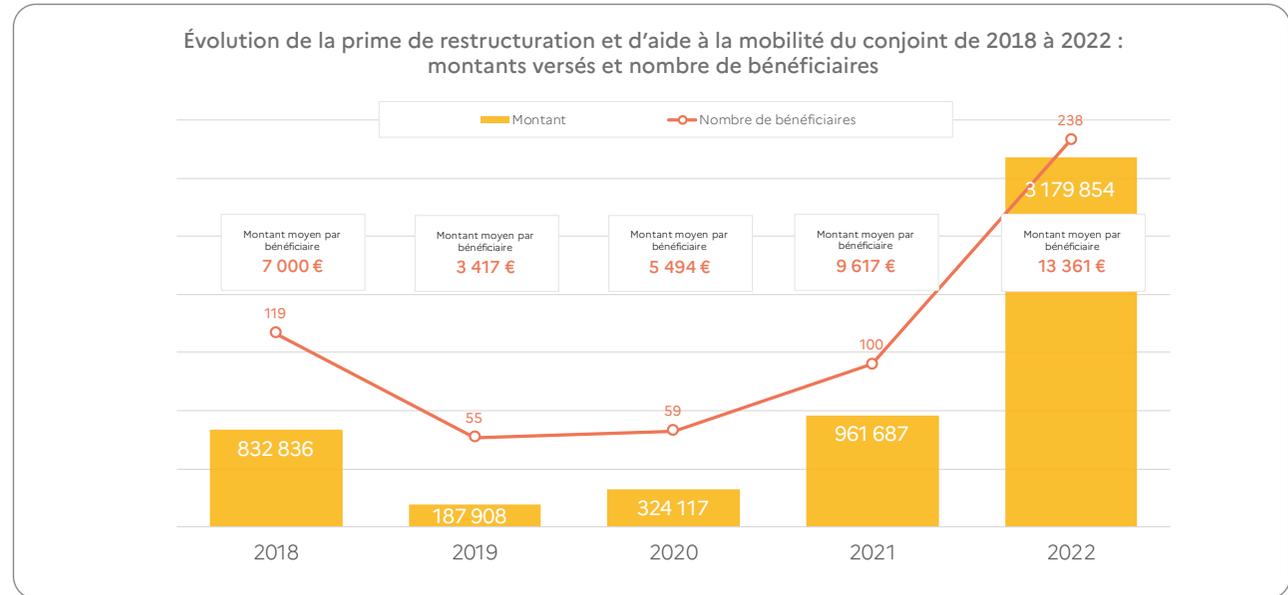
L'année 2022 a été marquée par une augmentation du nombre d'opérations de restructuration ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement en faveur des agents concernés. Parmi ces opérations de restructuration, l'impact de la modernisation des moyens hauturiers du dispositif de contrôle et de surveillance des affaires maritimes a été particulièrement important. Cette seule opération de réorganisation a généré le versement de 2 millions d'euros de PRS pour un total de 120 agents, induisant une augmentation des montants totaux, moyens et du nombre de bénéficiaires.

D'autres opérations ont également eu des impacts sur les montants de PRS versés en 2022 :

- le transfert des laboratoires d'hydrobiologie,
- la fermeture de l'ENTE,
- la décentralisation FEADER, Natura2000,
- le transfert de la fiscalité de l'urbanisme.

Il en a découlé une forte augmentation du nombre d'agents bénéficiaires par rapport aux années précédentes.

i L'ensemble du dispositif indemnitaire de la PARRE a pris fin le 31 décembre 2020.



Les composantes de la rémunération - Tableau récapitulatif



La nature de l'indemnité	Catégorie	2022						2021		2020		2019	
		♀		♂		Total		Nombre d'agents	Montant en €	Nombre d'agents	Montant en €	Nombre d'agents	Montant en €
		Nombre d'agents	Montant en €	Nombre d'agents	Montant en €	Nombre d'agents	Montant en €						
CET	A	1 013	1 240 501	1 900	2 862 341	2 913	4 102 841	2 410	3 378 816	2 916	3 766 879	2 731	3 753 101
	B	948	846 591	1 768	1 876 264	2 716	2 722 854	2 341	2 339 654	2 627	2 367 102	2 526	2 469 351
	C	581	441 299	525	486 400	1 106	927 699	935	850 985	1 101	914 100	1 194	883 276
	NR*	70	91 245	68	121 012	138	212 257	0	0	0	0	0	0
	Total	2 612	2 619 636	4 261	5 346 015	6 873	7 965 651	5 686	6 569 455	6 644	7 048 081	6 451	7 105 728
GIPA	A	139	144 205	232	259 686	371	403 891	310	190 468	33	14 488	293	100 874
	B	671	203 798	1 176	523 639	1 847	727 437	207	31 882	7	2 099	13	2 076
	C	831	162 501	897	163 993	1 728	326 493	391	24 492	2	13	7	2 198
	NR*	44	11 489	45	16 228	89	27 717	0	0	0	0	0	0
	Total	1 685	521 993	2 350	963 545	4 035	1 485 538	908	246 842	42	16 600	313	105 148
PRS et AAMC	A	21	257 526	21	263 731	42	521 257	22	262 140	7	75 580	1	6 100
	B	41	349 781	74	1 185 316	115	1 535 098	44	476 745	19	133 500	18	99 363
	C	24	106 532	57	1 016 967	81	1 123 499	34	222 802	33	115 037	36	82 445
	Total	86	713 840	152	2 466 015	238	3 179 854	100	961 687	59	324 117	55	187 908
IDV	A	5	320 615	4	244 053	9	564 667	15	1 063 691	8	438 918	10	542 216
	B	2	73 656	9	464 166	11	537 822	21	901 745	19	696 645	15	603 577
	C	4	135 831	9	305 059	13	440 890	16	342 432	12	210 091	14	300 932
	Total	11	530 101	22	1 013 278	33	1 543 379	52	2 307 868	39	1 345 654	39	1 446 725
Indemnité spécifique de rupture conventionnelle	A	2	79 875	3	202 093	5	281 968	8	564 408	4	200 970	-	-
	B	3	60 390	2	62 665	5	123 055	20	558 191	16	656 245	-	-
	C	5	92 985	7	107 824	12	200 809	13	280 037	14	352 015	-	-
	NR*	8	291 934	8	287 225	16	579 159	13	338 448	2	120 930	-	-
	Total	18	525 184	20	659 807	38	1 184 991	54	1 741 084	36	1 330 160	-	-

NB : Sont incluses dans ce tableau, et réparties par catégorie, les indemnités des personnels contractuels et des OPA.

*NR : Catégorie non renseignée



Chapitre 3 -

Les chantiers indemnitaires

Plusieurs chantiers indemnitaires ont été menés en 2022. Les plus significatifs sont détaillés ci-après.

1) Les mesures en faveur du pouvoir d'achat

- Reconstitution du dispositif de la **GIPA** : 1,15 M€,
- en début d'année 2022 a été versée une **prime inflation** non reconductible de 100€ par agent éligible pour un montant total de 1 011 500 €,
- depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents publics de l'État peuvent bénéficier du remboursement d'une **partie de leurs cotisations de protection sociale complémentaire** destinées à couvrir les frais dits de "santé". Il s'agit d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 euros. Ce dispositif de remboursement santé est temporaire et vise à assurer la transition vers un nouveau régime de protection sociale complémentaire qui sera mis en place de manière progressive à compter du 1^{er} janvier 2025.

2) Les personnels bénéficiaires de l'IFSE

Une enveloppe catégorielle spécifique interministérielle a été consacrée à la revalorisation de l'IFSE des corps des administrateurs de l'État, des attachés, et des secrétaires administratifs du développement durable (SACDD). Cette mesure visait à aligner progressivement les barèmes IFSE des corps concernés sur une cible interministérielle, afin de faciliter les mobilités et les parcours de carrière, notamment.

Les agents du corps des AAE ont ainsi bénéficié d'une évolution moyenne de leur IFSE de + 2 000 € en administration centrale et services déconcentrés d'Île de France et de + 2 600 € en services déconcentrés, avec un gain indemnitaire minimal de + 200 €.

Les agents de catégorie B ont quant à eux bénéficié d'une revalorisation moyenne de + 235 €, avec un gain indemnitaire minimal de 100 €.

Dans la continuité de cette mesure interministérielle, et afin de renforcer l'attractivité du pôle ministériel, une enveloppe supplémentaire de 5,9 M€ a été dédiée à l'évolution des modalités de gestion du RIFSEEP et au financement des mesures suivantes :

- augmentation de l'enveloppe CIA avec pour double objectif de valoriser davantage la manière de servir et la performance des agents et de tendre vers les montants versés dans d'autres ministères,

- revalorisation indemnitaire de + 200 € pour certains corps de catégorie A : les conseillers techniques de service social, les assistants de service social, les chargés d'études documentaires et les officiers de ports,
- revalorisation complémentaire des AAE en administration centrale et dans les services déconcentrés d'Île-de-France pour poursuivre la convergence initiée par la Fonction publique mais dont l'enveloppe accordée était sous-dimensionnée au regard des enjeux,
- avec un objectif de simplification et de lisibilité, convergence des grilles et des modalités de gestion de l'IFSE pour les corps de catégorie B administratifs (SACDD) et techniques (TSDD) et revalorisation des socles IFSE des officiers de ports adjoints en cohérence avec la mesure de convergence interministérielle,
- revalorisation des agents de catégorie C à travers l'augmentation des socles IFSE représentant un gain forfaitaire de + 200 € par agent.

Il est à noter que la bascule au RIFSEEP du corps des ITPE a été finalisée en 2022 et s'est traduite par le paiement des soldes des droits ISS 2020 dans leur intégralité, pour un montant de 62 M€ en 2022.

3) Les personnels des autres corps

Les ouvriers des parcs et ateliers ont bénéficié en 2022 d'une augmentation de la prime de rendement correspondant à une augmentation de 2,7 points du taux moyen, soit 12,2%, ainsi que d'une hausse du complément annuel pour s'aligner sur les montants de CIA servis aux autres corps au RIFSEEP. Le coût de ces mesures s'est élevé à 1,1 M€.

Enfin, le pôle ministériel a mis en œuvre la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), conformément à la loi de programmation militaire 2019-2025, qui vise à simplifier la solde des militaires et à l'adapter aux enjeux RH et sociétaux.





6

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Introduction

L'année 2022 a été marquée par la forte diminution de l'épidémie Covid-19 et par voie de conséquence, l'allègement progressif des mesures de prévention dédiées. La note ministérielle du 11 mars 2022, a permis un assouplissement des mesures sanitaires et un retour au droit commun de l'organisation du travail. L'**enquête nationale sur le recensement des contaminations à la Covid-19** s'est toutefois poursuivie, dans une version hebdomadaire allégée, tout au long de l'année auprès des services. L'objectif était de maintenir une veille et de continuer à suivre l'évolution constatée sur le terrain pour être en mesure de réagir et adapter en conséquence, le cas échéant, les consignes données aux services en cas de rebond épidémique.

Au demeurant, le développement du télétravail, que ce soit sa mise en œuvre conjoncturelle ou son déploiement en mode pérenne, est resté un marqueur important de l'année 2022. Suite à la publication de l'**accord de la fonction publique relatif au télétravail** du 23 juillet 2021, le pôle ministériel a engagé une négociation avec les organisations syndicales qui s'est conclue le 23 février 2022 par la signature à l'unanimité de *l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail aux ministères de la Transition écologique, de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, et de la Mer.*

Le second semestre a été fortement marqué par la préparation des élections professionnelles de décembre 2022 et la préparation de la nouvelle cartographie des instances représentatives du personnel compétentes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ces travaux ont notamment été précédés de la production de l'arrêté-cadre du 30 juin 2022 relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées au sein du ministère chargé de la transition écologique et de la cohésion des territoires et du ministère chargé de la transition énergétique.

Enfin, dans le cadre de l'élaboration d'un plan renforcé ministériel relatif à la prévention du risque routier encouru par les agents des DIR sur zones d'intervention, une lettre de mission adressée au CGEDD a été signée par les ministres Christophe Béchu et Clément Beaune, le 4 août 2022 afin de réaliser un parangonnage national et international en la matière. Parallèlement, il a été fait appel à un cabinet spécialisé le 22 décembre 2022, pour réaliser une évaluation au sein des DIR afin d'évaluer le dispositif de prévention actuel et de proposer des actions de renforcement.



Chapitre 1

Les risques professionnels

Section I

Les accidents de service et les accidents de travail



Note méthodologique

Les données ci-après sont issues de l'application Causalis, application gérée en administration centrale, dans laquelle, tous les services saisissent les informations relatives aux accidents de leurs agents. Les enregistrements collectés et agrégés portent sur les accidents survenus dans le cadre du travail (y compris en déplacement pour les besoins d'une mission) mais aussi à l'occasion des trajets entre le domicile et le travail.

S'agissant des effectifs, l'application Causalis prend en compte les agents physiques présents dans les services au 1er janvier 2022.

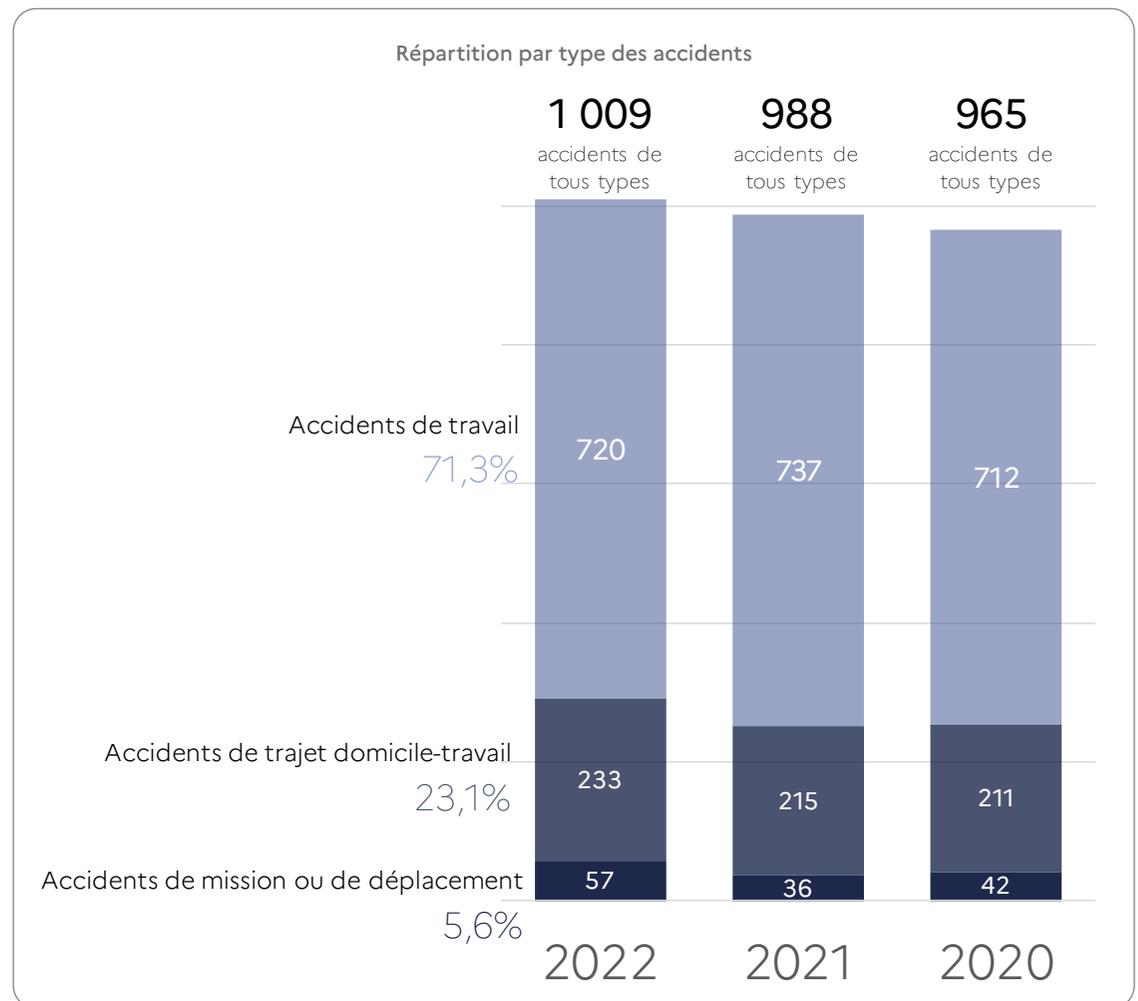
Pour rappel, les services utilisateurs de l'application Causalis sont les services de l'administration centrale y compris les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), les services techniques à compétence nationale, les écoles (hors établissements publics) et les services déconcentrés (DREAL, DIR, DIRM, DDT[M]) de métropole et d'Outre-Mer.

A - Les accidents de tous types

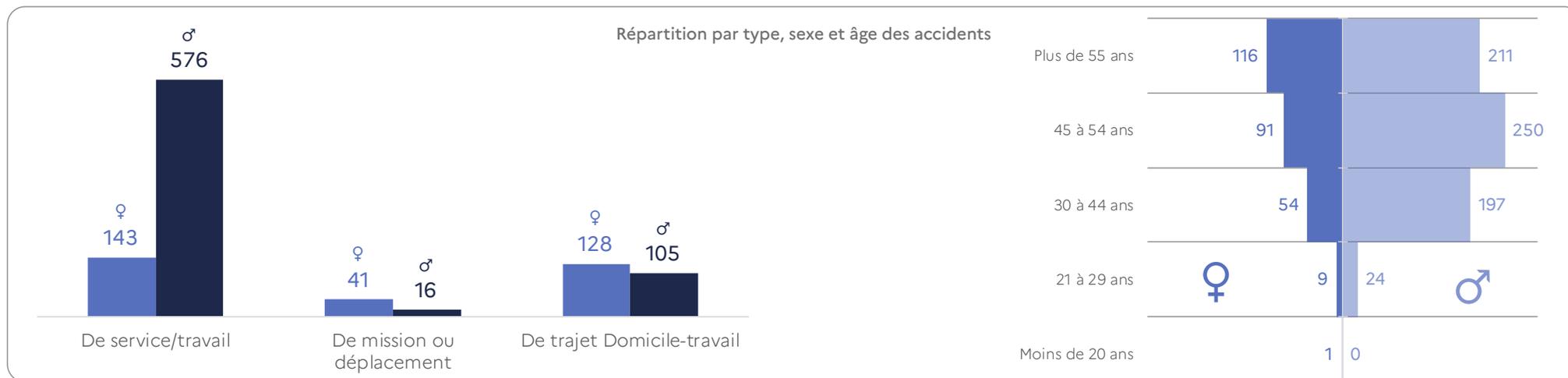
Les accidents de tous types regroupent les accidents de travail au sens strict, les accidents de mission et les accidents de trajet.

Pour 2022, s'observe une augmentation de 2,22 % du total global des accidents de tous types par rapport à l'année précédente : 1 010 accidents à comparer aux 988 accidents remontés par les services en 2021. Cette augmentation (+22 évènements) s'explique principalement par une augmentation des accidents de trajet en raison, notamment du retour progressif des agents en présentiel à l'issue des périodes de télétravail massif liées à la crise sanitaire.

Le taux d'accident passe de 2,94 pour 2021 à 3,01 pour 2022.



06 - La santé et la sécurité au travail



Nombre d'accidents	De service sens strict		Mission ou déplacement		TOTAL Travail		De trajet Domicile-travail		TOTAL GENERAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Accident (Transports en commun)	-	-	-	-	-	-	3	-	3
Accident de la route (Hors transports en commun)	3	39	18	8	21	47	35	37	140
Chute 2 roues	2	1	4	-	6	1	26	45	78
Chutes hors chute à l'eau (*)	69	123	13	6	82	129	52	13	276
Chute à l'eau	1	-	-	-	1	-	-	-	1
Faux Mouvement	25	104	1	-	26	104	4	2	136
Manutention manuelle	2	46	-	-	2	46	-	-	48
Manutention mécanique	-	1	-	-	-	1	-	-	1
Chute d'objet	2	16	1	-	3	16	-	-	19
Heurt	11	99	1	2	12	101	6	3	122
Projection	1	40	-	-	1	40	-	-	41
Brûlure	2	2	-	-	2	2	-	-	4
Explosion	-	3	-	-	-	3	-	-	3
Exposition (Rayon, émission de gaz)	1	2	-	-	1	2	-	-	3
Coupure	4	27	-	-	4	27	-	-	31
Choc psychologique	7	32	-	-	7	32	-	-	39
Agression	4	15	2	-	6	15	1	5	27
Agression par animal	1	4	-	-	1	4	-	-	5
Piqûre d'aiguille	-	8	-	-	-	8	-	-	8
Piqûre d'insecte	1	8	1	-	2	8	-	-	10
Malaise	7	5	-	-	7	5	1	-	13
Réaction allergique	-	1	-	-	-	1	-	-	-
TOTAL	143	576	41	16	184	592	128	105	1009

(*) : Chutes de plain-pied ou sur obstacle ou de hauteur

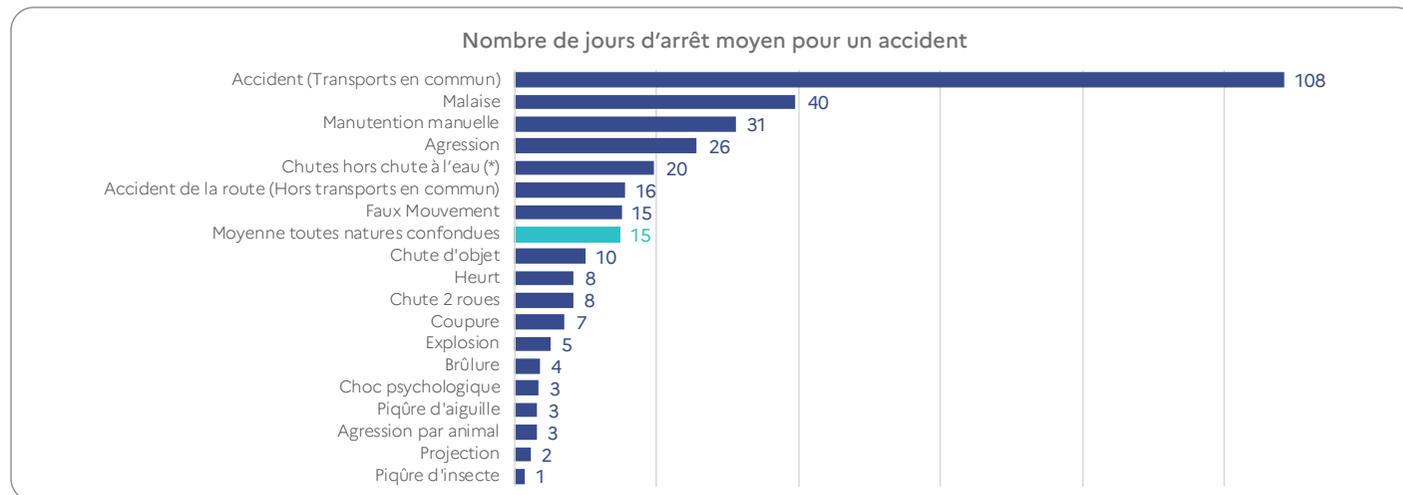


06 - La santé et la sécurité au travail

Les jours d'arrêt de travail

Le nombre global de jours d'arrêt de travail générés par l'ensemble de ces accidents est en baisse (15 027 jours en 2022 contre 18 691 en 2021, soit une baisse de - 3 664) avec une diminution importante pour les accidents de travail au sens strict (11 368 jours d'arrêt en 2022 contre 15 612 en 2021, soit une forte baisse de 4 244 jours).

Le nombre de jours d'arrêts moyen par accident passe ainsi de 19 en 2021 à 15 en 2022.



Nombre de jours d'arrêt	De service sens strict		Mission ou déplacement		TOTAL Travail		De trajet Domicile-travail		TOTAL GENERAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Accident (Transports en commun)	-	-	-	-	-	-	325	-	325
Accident de la route (Hors transports en commun)	1	985	74	9	75	994	514	601	2 184
Chute 2 roues	69	8	2	-	71	8	167	392	638
Chutes hors chute à l'eau (*)	1 741	2 360	127	27	1 868	2 387	911	239	5 405
Chute à l'eau	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Faux Mouvement	360	1 656	17	-	377	1 656	8	3	2 044
Manutention manuelle	13	1 482	-	-	13	1 482	-	-	1 495
Manutention mécanique	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chute d'objet	-	102	88	-	88	102	-	-	190
Heurt	5	935	-	58	5	993	17	-	1 015
Projection	-	88	-	-	-	88	-	-	88
Brûlure	2	12	-	-	2	12	-	-	14
Explosion	-	15	-	-	-	15	-	-	15
Exposition (Rayon, émission de gaz)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Coupure	-	219	-	-	-	219	-	-	219
Choc psychologique	10	120	-	-	10	120	-	-	130
Agression	482	172	-	-	482	172	-	38	692
Agression par animal	-	15	-	-	-	15	-	-	15
Piqûre d'aiguille	-	25	-	-	-	25	-	-	25
Piqûre d'insecte	5	8	1	-	6	8	-	-	14
Malaise	266	207	-	-	266	207	41	-	514
Réaction allergique	-	5	-	-	-	5	-	-	5
TOTAL	2 954	8 414	309	94	3 263	8 508	1 983	1 273	15 027

(*) : Chutes de plain-pied ou sur obstacle ou de hauteur



B - Les accidents du travail

Les accidents du travail ne regroupent que les accidents de travail au sens strict et les accidents de mission. Les accidents de trajet en sont exclus.

En 2022, 776 accidents de travail ont été recensés dont 719 accidents de service ou de travail au sens strict et 57 accidents de mission.

La forte représentativité des hommes dans les accidents de service et de travail au sens strict s'explique par le fait que ces événements sont intervenus très majoritairement au cours d'activités d'exploitation ou d'interventions, principalement au sein des directions interdépartementales des routes (DIR) qui restent un milieu très masculin.

Le nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail est en diminution et passe de 494 en 2021 à 428 en 2022, soit une diminution de 13,4%.

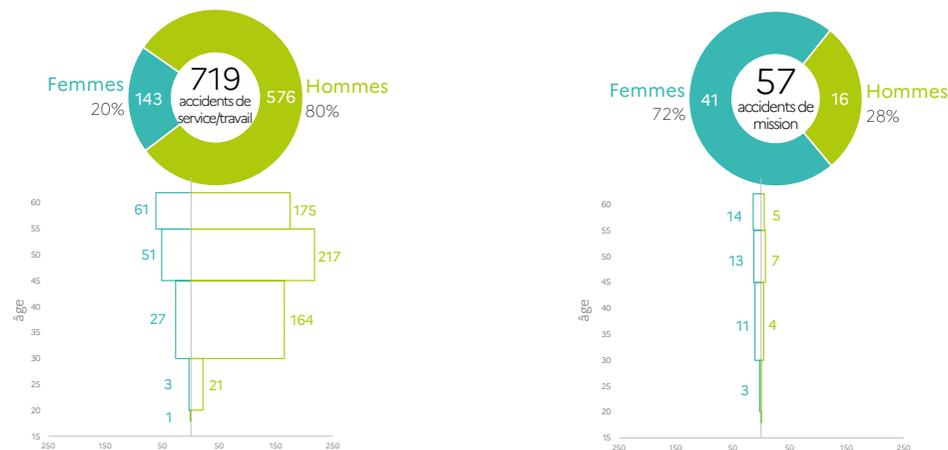
Le **taux de fréquence**, rapport entre le nombre total d'accidents avec arrêt de travail ou mortels et le nombre d'heures d'exposition au risque, passe ainsi de 9,14 en 2021 à 7,94 en 2022. Cette diminution du nombre d'accidents avec arrêt de travail, induit mécaniquement une baisse du nombre de jours d'arrêt de travail associés qui passe de 16 015 en 2021 à 11 771 en 2022.

Cette baisse est plus importante pour les accidents de travail au sens strict dont le cumul de jours d'arrêt passe de 15 612 en 2021 à 11 368 en 2022 alors que le nombre de jours d'arrêts engendrés par les accidents de mission reste, avec 403 jours, identique à l'exercice précédent.

L'évolution du **taux de gravité** lié au travail (accidents de travail au sens strict et accidents de mission) confirme cette dynamique et passe à 0,20 contre 0,30 en 2021.

Le **taux d'accident** lié au travail (accidents de travail au sens strict et accidents de mission) passe de 2,30 à 2,32 entre 2021 et 2022. Cette augmentation résulte d'une légère hausse de leur nombre, ceux-ci passant de 773 à 777, principalement en raison d'une hausse des accidents en mission ou déplacement.

Répartition par sexe et âge des agents ayant eu un accident du travail en 2022



Total Accidents de Travail et de Mission	2022	Rappel	
		2021	2020
Taux de fréquence (nombre d'accidents avec arrêt pour un million d'heures travaillées)	7,94	9,14	7,8
Taux de gravité (nombre de journées perdues pour mille heures travaillées)	0,2	0,3	0,24
Taux d'accident (% d'accidents dans les effectifs)	2,32	2,3	2,18

Définitions

Le taux de fréquence est le rapport entre le nombre total d'accidents avec arrêt de travail ou mortels et le nombre d'heures d'exposition au risque (heures travaillées), multiplié par 1 million (pour obtenir des chiffres exploitables).

Le taux de gravité est le rapport entre le nombre de jours calendaires d'arrêts pour accident du travail et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000 (pour obtenir des chiffres exploitables).

Le taux d'accident correspond au nombre d'accidents (indépendamment de leur gravité) pour 100 agents.

Méthode de calcul

$$\text{Taux de fréquence} = \frac{\text{Accidents avec arrêt}}{\text{Effectifs réels répondus} \times 1\,607} \times 1\,000\,000$$

$$\text{Taux de gravité} = \frac{\text{Journées perdues}}{\text{Effectifs réels répondus} \times 1\,607} \times 1\,000$$

$$\text{Taux d'accident} = \frac{\text{Accidents}}{\text{Effectifs réels répondus}} \times 100$$

Lecture :

- En 2022, pour un million d'heures de travail, les effectifs des ministères dénombrent 7,94 accidents de travail avec arrêt,
- pour mille heures travaillées, 0,2 journées ont été perdues suite à un accident du travail,
- 2,3% des effectifs ont eu un accident professionnel en 2021, qu'il ait entraîné ou non un arrêt de travail.

Ce qui correspond à :

- 1 accident (avec ou sans arrêt) pour 42 agents,
- 1 accident avec arrêt pour 78 agents,
- 1 jour d'arrêt pour 566 jours travaillés.



➔ les **chutes** sous toutes leurs formes (hors chutes à l'eau et en 2 roues), restent, malgré leur diminution (211 accidents contre 228 en 2021), la nature d'accidents la plus représentée, soit 27% des accidents (contre 29 % en 2021). Elles ont généré 4 255 jours d'arrêt de travail (contre 4 597 en 2021),

➔ les accidents liés à l'activité physique des agents et intéressant la sphère des **troubles musculo-squelettiques** (TMS), c'est-à-dire le cumul des accidents de manutention manuelle et des faux mouvements, restent importants malgré leur diminution (178 accidents contre 240 en 2021). Ils représentent 23 % des accidents (contre 31 % en 2021). Ces accidents ont généré 3 528 jours d'arrêt de travail, soit 2 336 de moins qu'en 2021 (5 864 jours),

➔ les **accidents de la route** y compris en 2 roues et chutes en 2 roues (motorisés ou non) ont blessé 75 agents (contre 41 en 2021). Ils ont représenté 1 148 jours d'arrêt de travail contre 394 jours en 2021,

➔ s'agissant des **agressions dans l'exercice des missions** 21 ont été reconnues comme accidents du travail contre 16 en 2021. Sur ce total, 15 agressions (contre 10 en 2020) sont le fait de tiers. Sur ces 15 agressions 9 sont d'ordre physique (contre 7 en 2021). Sur les 6 agressions internes, entre agents, 3 sont d'ordre physique. L'ensemble des agressions physiques et verbales perpétrées par des usagers ou des tiers a généré 453 jours d'arrêts de travail. L'ensemble des agressions physiques et verbales entre agents a généré 201 jours d'arrêts de travail.

1) Les accidents de travail au sens strict

En 2022, sur les 485 accidents relevant du domaine d'activité « Routes », 478 concernent les directions interdépartementales des routes (DIR) et, en leur sein, plus particulièrement les agents d'exploitation. Il s'agit du secteur d'activité qui, compte tenu de la nature de ses missions, est objectivement le plus accidentogène du pôle ministériel.

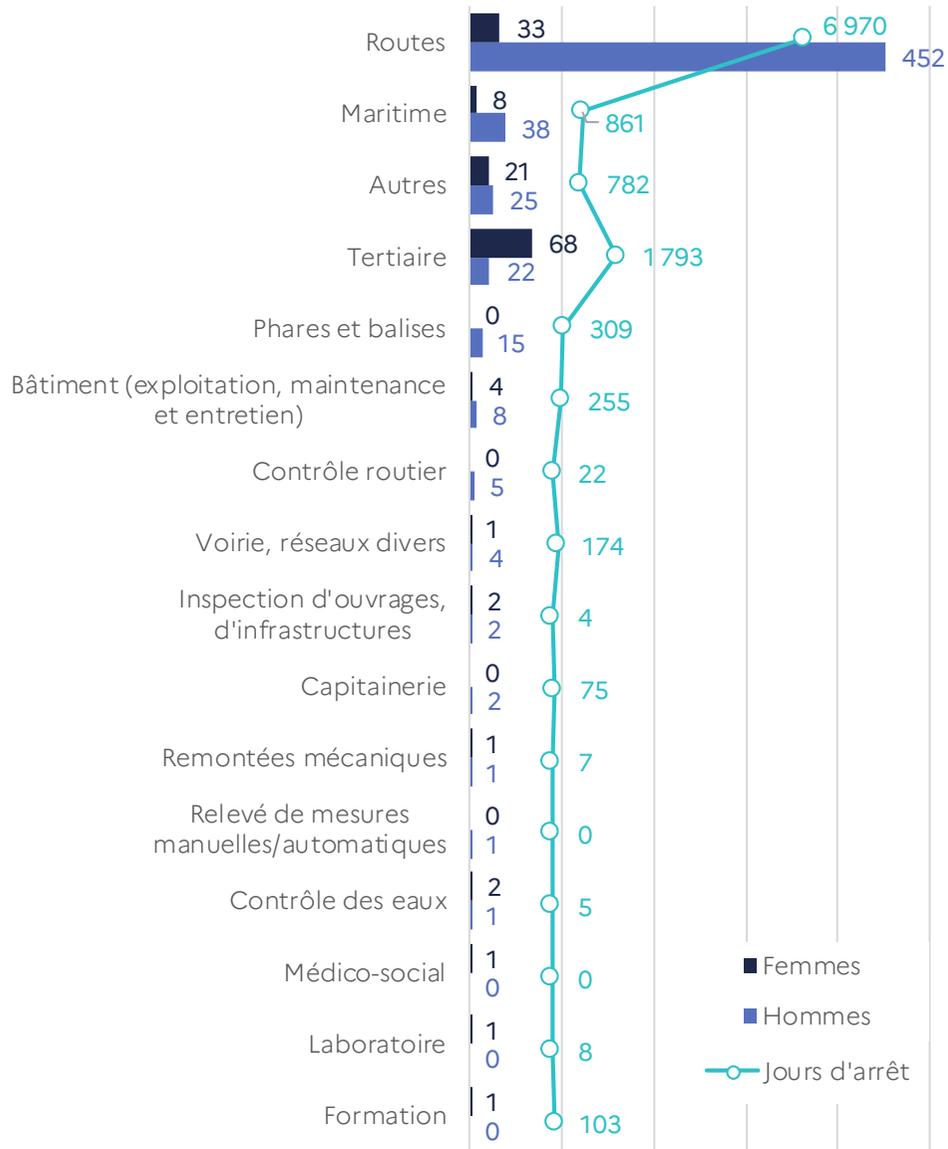
Sur l'ensemble des DIR, 9,77% du personnel d'exploitation a été concerné par un accident du travail au sens strict du terme.

Si dans près de 63% des cas, les accidents ont été sans gravité particulière (pas d'arrêt de travail) ou d'une gravité mineure (1 à 8 jours d'arrêt de travail), pour près de 4% d'entre eux la gravité a été importante (plus de 90 jours d'arrêts de travail). Il est à déplorer 2 évènements mortels pour les personnel d'exploitation dans les DIR.

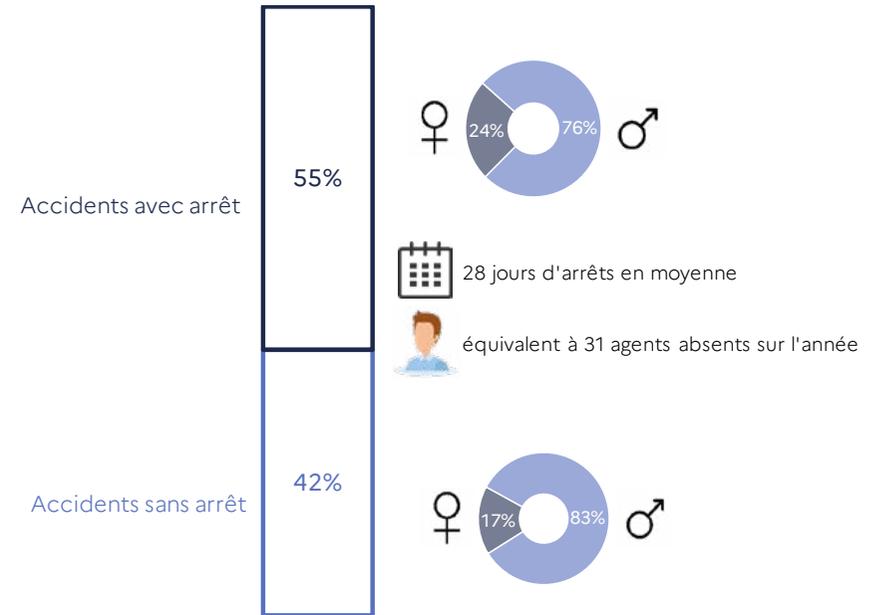
Type d'activité	Part des...			Total Accident			Jours d'arrêt	Equivalent agent
	...accidents sans arrêt	...accidents avec arrêt	...accidents mortels	%	♀	♂		
Bâtiment (exploitation, maintenance et entretien)	25%	75%	0%	33%	67%	255	222	1
Capitainerie	50%	50%	0%	0%	0%	100%	75	0
Contrôle des eaux	67%	33%	0%	0%	67%	33%	5	0
Contrôle routier	60%	40%	0%	1%	0%	100%	22	0
Formation	0%	100%	0%	0%	100%	0%	103	0
Inspection d'ouvrages, d'infrastructures	75%	25%	0%	1%	50%	50%	4	0
Laboratoire	0%	100%	0%	0%	100%	0%	8	0
Maritime	47%	53%	0%	6%	18%	82%	861	2
Médico-social	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0	0
Phares et balises	53%	47%	0%	2%	0%	100%	309	1
Relevé de mesures manuelles automatiques	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0	0
Remontées mécaniques	50%	50%	0%	0%	50%	50%	7	0
Routes	40%	59%	1%	67%	7%	93%	6970	19
Tertiaire	54%	46%	0%	13%	76%	24%	1793	5
Voirie, réseaux divers	20%	80%	0%	1%	20%	80%	174	0
Autres	49%	51%	0%	7%	45%	55%	782	2
TOTAL	43%	56%	0%	100%	20%	80%	11368	31



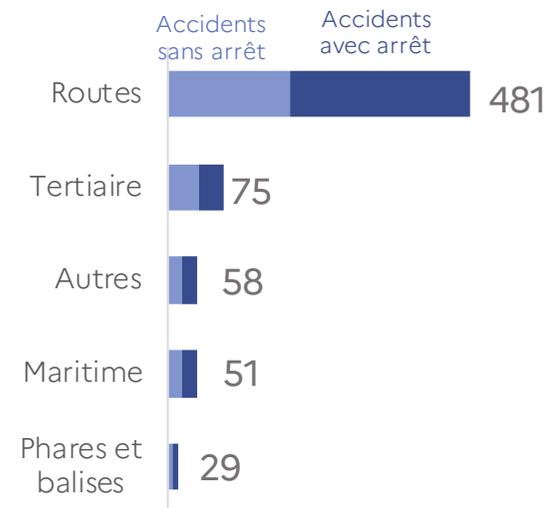
Répartition par activité et par sexe des accidents de travail au sens strict



Accidents du travail au sens strict avec ou sans arrêt de travail



Les 5 types d'activité les plus « accidentogènes »



2) Les accidents de trajet

Comme déjà constaté les années précédentes, les femmes sont plus représentées dans les accidents de trajet, avec notamment une plus forte proportion de chutes de plain-pied.

S'agissant des accidents de trajets domicile travail, comme détaillé ci-dessus, avec 233 événements, leur nombre est en hausse par rapport à 2021 (+18 accidents), ce qui peut s'expliquer par la reprise du travail en présentiel durant l'année 2022, l'impact de la crise sanitaire sur le fonctionnement des services étant moindre qu'en 2021. Par ailleurs, le développement de modes de transports doux occasionne aussi un plus grand nombre de chutes en 2 roues notamment en trottinette.

Mécaniquement, les accidents de trajet ont généré plus de jours d'arrêt de travail : 3 256 contre 2 676 en 2021.

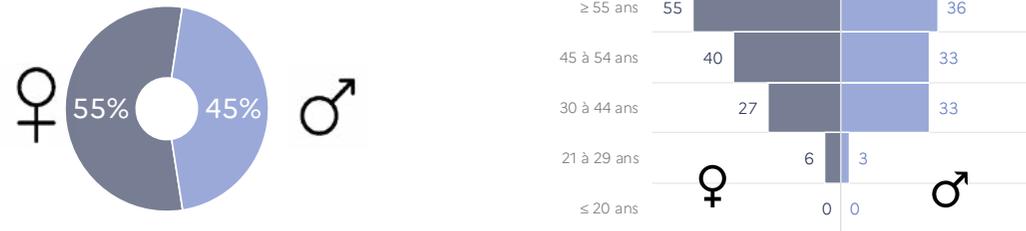
Il est constaté 65 chutes en tous genres (plain-pied, sur obstacle, escalier, etc.) contre 73 en 2021, qui représentent 28% des accidents de trajet (contre 34% en 2021). Ces chutes ont généré 1 150 jours d'arrêt de travail contre 864 jours lors de l'exercice précédent et représentent 35% des jours d'arrêt de travail dus aux accidents de trajet (contre 32% en 2021). Parmi ces chutes, 4 ont été d'une gravité forte (durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours).

Les accidents de la route y compris en 2 roues représentent 31% des accidents de trajet avec 72 accidents en 2022 contre 73 en 2021. Ces accidents ont généré 1 115 jours d'arrêt de travail contre 1 033 en 2021, soit 34% des arrêts de travail dus aux accidents de trajet. Parmi ces accidents, 4 ont été d'une gravité forte (durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours) et concernent dans 3 cas un accident en 2 roues.

Les chutes en 2 roues, motorisées ou non, avec 71 cas en 2022 contre 42 en 2021, représentent 30% des accidents de trajet (contre 19% en 2021). Avec 559 jours d'arrêt de travail contre 504 en 2021, ces chutes ont généré 17% des arrêts de travail.

Enfin, 6 agressions, toutes d'ordre physique, ont été enregistrées en 2022 sur les trajets domicile-travail, contre 2 en 2021. Ces agressions ont occasionné 38 jours d'arrêt contre 21 en 2021.

Répartition par sexe et pyramide des âges des agents ayant connu un accidents de trajet



	2022	2021	2020
Taux d'accident pour les accidents de trajet	0,69	0,64	0,61

soit un accident de trajet domicile-travail pour 144 agents en 2022 (contre un accident de trajet domicile-travail pour 156 agents en 2021).

Répartition générée des types d'accidents de trajet par nature d'accident

Nature de l'accident	Accidents			Durée de l'arrêt (jours)		
	♀	♂	T	♀	♂	T
Accident (Transports en commun)	3	-	3	325	-	325
Accident de la route (Hors transports en commun)	35	37	72	514	601	1 115
Agression	1	5	6	0	38	38
Chute 2 roues	26	45	71	167	392	559
Chute sur obstacle	5	3	8	21	60	81
Chute victime de hauteur (- de 3m)	3	2	5	86	22	108
Chute plain pied	44	8	52	804	157	961
Faux Mouvement	4	2	6	8	3	11
Heurt	6	3	9	17	0	17
Malaise	1	-	1	41	-	41
Total	128	105	233	1 983	1 273	3 256



Section II

Les maladies professionnelles



L'enquête annuelle menée auprès de l'ensemble des services, à laquelle tous ont répondu, amène à constater que 34 maladies ont été reconnues imputables au service en 2022 contre 43 en 2021.

Ces maladies regroupent indifféremment des dossiers dont l'instruction de l'imputabilité au service avait été initiée antérieurement à 2022 mais n'était pas achevée au 31/12/2021 (25 dossiers) et des dossiers de maladies nouvellement déclarées en 2022 (9 dossiers).

L'ensemble de ces 34 maladies professionnelles représente sur 2022 un volume de 2 809 jours d'arrêt de travail contre 3 153 en 2021.

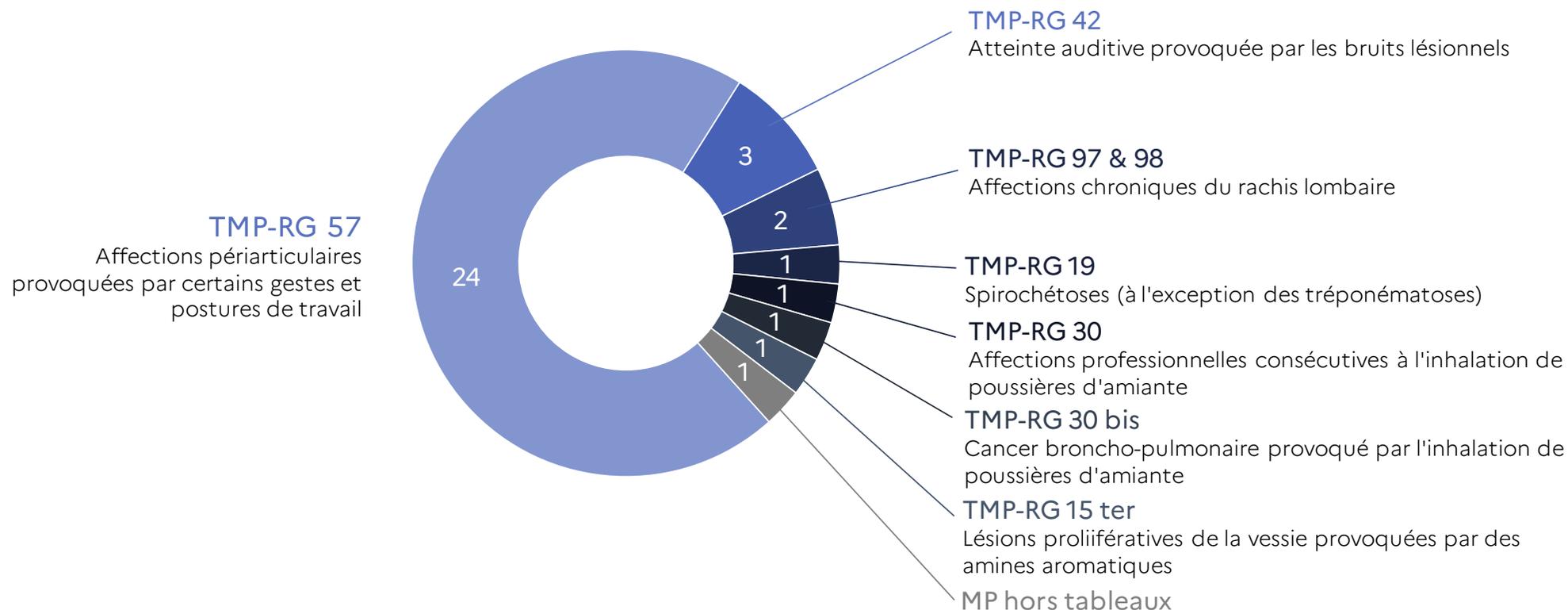
Agents reconnus atteints de maladies professionnelles

	2022			Rappel 2021			Rappel 2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre	2	32	34	13	30	43	10	29	39
Part en %	6%	94%	-	30%	70%	-	26%	74%	-

DIR	DIRM	DREAL	Outre Mer*	DDT/ DDTM	AC**	Total	%
20	6	1	1	6	0	34	100%

* DEAL & DM

** Administration centrale + CVRH + STC & écoles





Chapitre 2

La protection fonctionnelle

Les fonctionnaires bénéficient d'une protection juridique organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, contre les attaques qui seraient dirigées à leur égard en raison de leurs fonctions (Article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires).

Pour plus de détails sur les conditions de mise en place de la protection fonctionnelle, [cliquez ici](#).

S'agissant du montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle, il peut être constaté que la protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale représente un montant plus élevé que celui utilisé pour la protection des agents victimes.

En effet, le coût moyen d'un dossier de protection d'un agent victime qui revient à environ à 3 000 € par dossier est nettement plus faible que celui d'un dossier de protection fonctionnelle d'un agent mis en cause ou poursuivi. Celui-ci est de 10 000 € lorsqu'il s'agit d'assurer la défense d'un agent poursuivi en recherche de responsabilité dans le cadre d'une procédure pénale.

Certains dossiers peuvent générer des coûts supérieurs à ce coût moyen, notamment lorsqu'ils concernent des procédures impliquant des agents mis en examen dans des affaires pour lesquelles l'instruction dure depuis plusieurs années et engendre, eu égard à leur complexité, de nombreux actes.

Par ailleurs, aucun dossier n'a donné lieu à un règlement concernant des condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service.

En 2022, 45 demandes de protection fonctionnelle ont été déposées. 39 ont été mises en œuvre.

Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées					
Liées à ...	2022			Rappel	
	♀	♂	Total	2021	2020
... la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	0	4	4	2	1
... la poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0	0	0
Total	13	32	45	29	31
dont nombre de mesures de protection fonctionnelle mises en oeuvre					
Liées à ...	2022			Rappel	
	♀	♂	Total	2021	2020
... la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	0	2	2	2	1
... la poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0	0	0
Total	11	28	39	2	1

Sommes brutes versées au titre de la protection fonctionnelle					
Typologie	2022			Rappel	
	♀	♂	Total	2021	2020
Protection des agents victimes	840 €	35 302 €	36 142 €	16 381 €	13 149 €
Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	- €	71 830 €	71 830 €	45 834 €	47 151 €
Condamnation civile des agents poursuivis pour faute de service	- €	- €	- €	-	-
Protection des ayants droit victimes, du fait des fonctions exercées par les agents	- €	- €	- €	-	-
Protection des ayants droit pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent	1 440 €	- €	1 440 €	-	-
Montant total	2 280 €	107 132 €	109 412 €	62 215 €	60 300 €





Chapitre 3

Les acteurs de la prévention : Les assistants et les conseillers de prévention (AP/CP)

Le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique a notamment conduit à une rénovation et à la valorisation du réseau des acteurs de la prévention.

Dans le cadre de cette réforme, la déclinaison de deux profils distincts d'agents assurant une mission en la matière permet de structurer ce réseau sur deux niveaux :

- ➔ les **assistants de prévention** (AP) qui constituent le niveau de proximité,
- ➔ les **conseillers de prévention** (CP) qui assurent en plus une mission de coordination.

Leur rôle, l'organisation du réseau et la définition de leurs missions avaient fait l'objet d'une première note ministérielle en date du 19 avril 2012.

Par ailleurs, disposant à l'échelle nationale d'un retour d'expérience de plusieurs années, la commission centrale hygiène sécurité et conditions de travail du Conseil supérieur de la Fonction publique d'État a publié des préconisations visant à renforcer le réseau des AP/CP des administrations de l'État. Ces préconisations ont fait l'objet d'une note ministérielle en date du 28 septembre 2016.

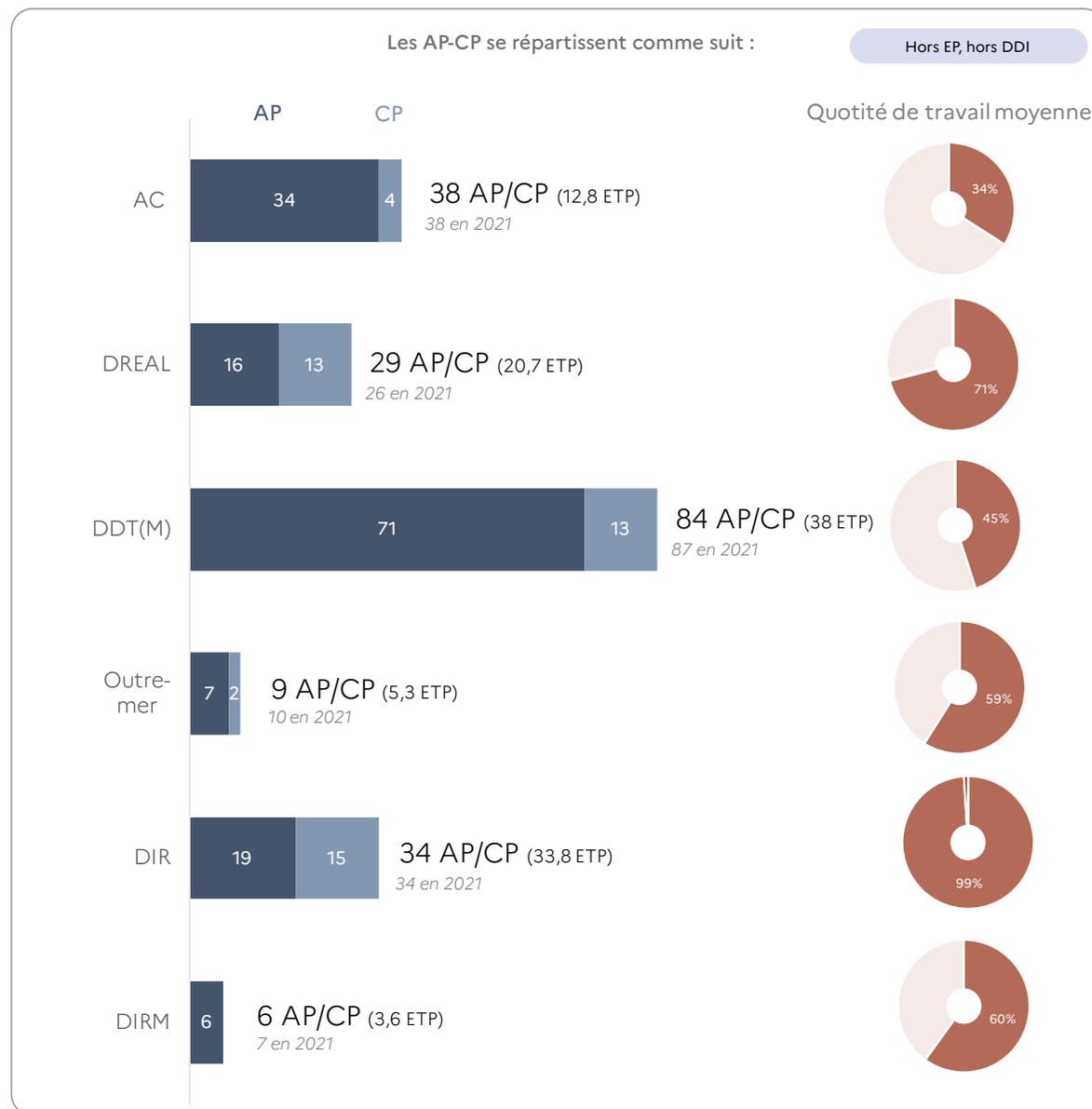
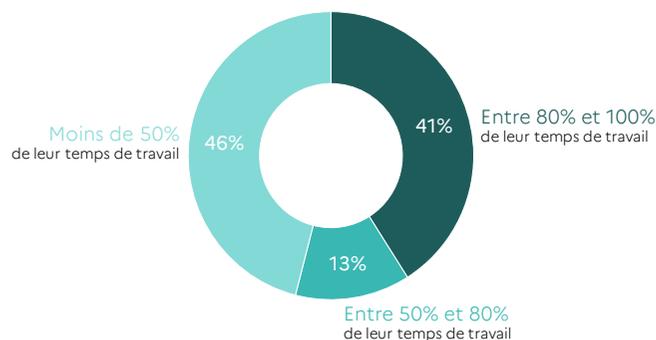
Section I

Hors EP, incluant les DDI

La population des AP/CP

Pour nos ministères, en 2022, comme les deux années précédentes, le nombre total d'AP et de CP s'élève à 202. Cette population se décompose en 96 femmes et 106 hommes. Elle est composée de 149 AP (76 femmes et 73 hommes) et de 53 CP (20 femmes et 33 hommes) et représente 114,2 ETP.

La répartition des populations au regard de la quotité de temps de travail dédiée à ces missions est la suivante :



Section II

Les réseaux d'AP/CP

Les AP/CP se regroupent en réseaux métiers (réseau des AP/CP des DIR par exemple auxquels participent aussi les services de la DRH de nos ministères) ou en réseaux régionaux.

Ces réseaux métiers comme régionaux se réunissent 2 à 3 fois par an. Ces rencontres sont pour partie animées par un inspecteur santé et sécurité au travail.

Section III

Hors EP, incluant les DDI

La formation des AP/CP

En 2022, 36 AP/CP ont suivi, en 2 groupes, la formation prise de poste organisée par le CVRH de Rouen pour un groupe et celui de Mâcon pour le second.

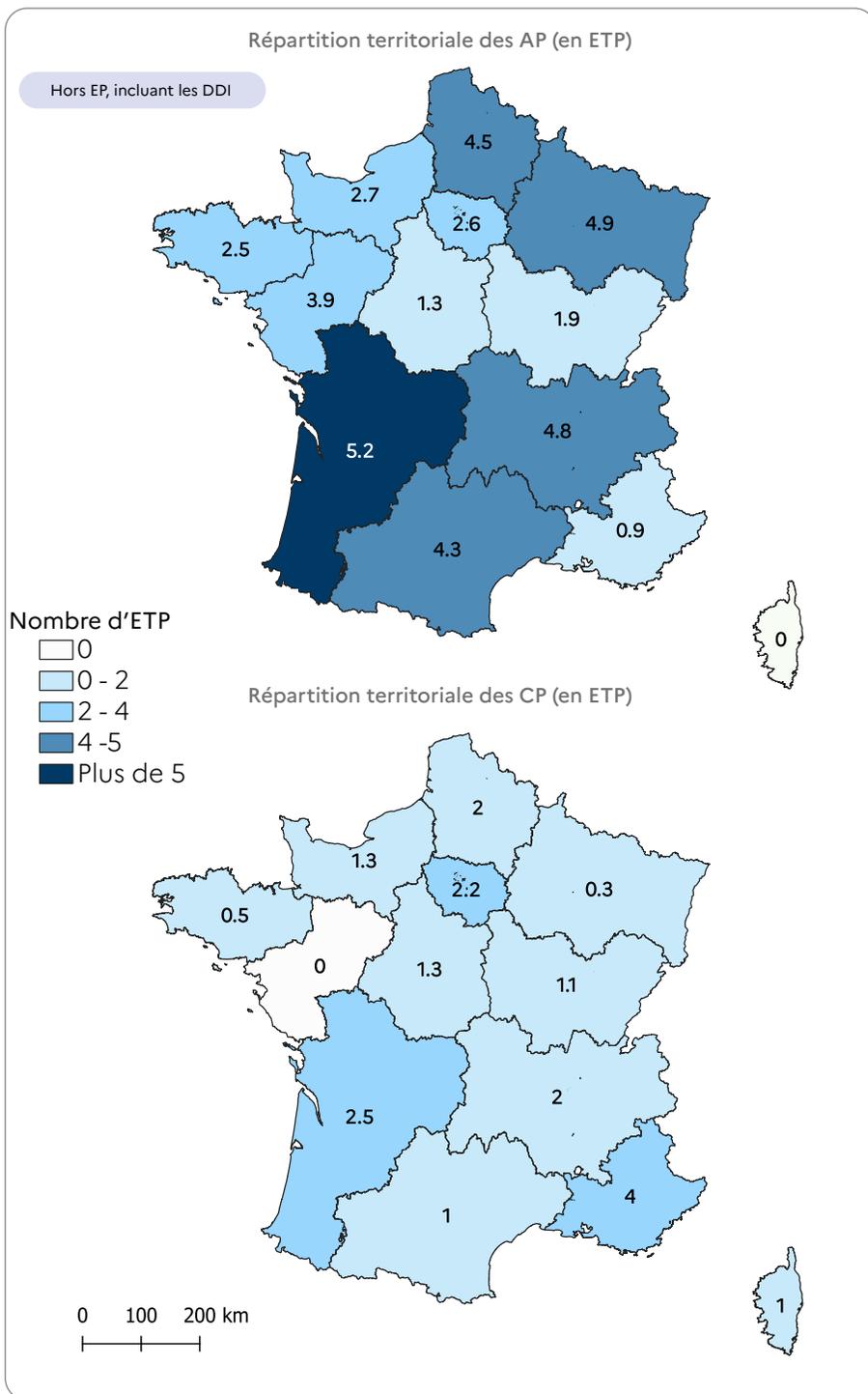
Cette formation comporte un socle tronc commun de 3 modules de 4 jours répartis sur l'année et portant sur les fondamentaux de la mission. Ce tronc commun est prolongé par des modules complémentaires optionnels, au choix de leurs bénéficiaires, pour perfectionner ou approfondir les thématiques les plus utiles à l'exercice de leurs missions (cf. par exemple sur la gestion des équipements de protection individuelle, sur la co-activité ...).

L'offre cumulée de formation que représentent ces modules complémentaires optionnels correspond à l'équivalent de 2 semaines de formations. Ces modules doivent de préférence être suivis dans un délai de 2 ans à partir de la prise de poste.

Hors EP, hors DDI	2022				
	En poste*	dont arrivés dans l'année	avec lettre de mission	ayant formation initiale*	ayant formation continue
AP	76	15	11	3	14
CP	40	4	4	2	16
Rappel 2021					
AP	73	15	15	5	24
CP	42	7	6	2	15

* au 31 décembre

Pour les formations initiales & continues ne sont comptabilisés que les agents signalés par leurs services comme ayant bénéficié de ces actions de formations, ceux pour lesquels l'information n'est pas disponible sont considérés comme n'en n'ayant pas bénéficié.





Chapitre 4

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Pour les instances représentatives du personnel mises en place à la suite des dernières élections de décembre 2018, l'exercice 2022 représente le dernier de la mandature (2019-2022). Il a été marqué au premier trimestre par la fin des mesures particulières liées à la crise sanitaire et le retour aux dispositions de droit commun puis, au second semestre, par la préparation des élections professionnelles ainsi que celle de l'installation des nouvelles instances qui a eu lieu début 2023.

Cartographie des CHSCT

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié prévoit plusieurs niveaux et types de CHSCT. Le périmètre du pôle ministériel, élargi aux établissements publics administratifs placés sous la compétence de l'instance ministérielle, comporte 106 CHSCT dont la cartographie par type d'instance est la suivante :

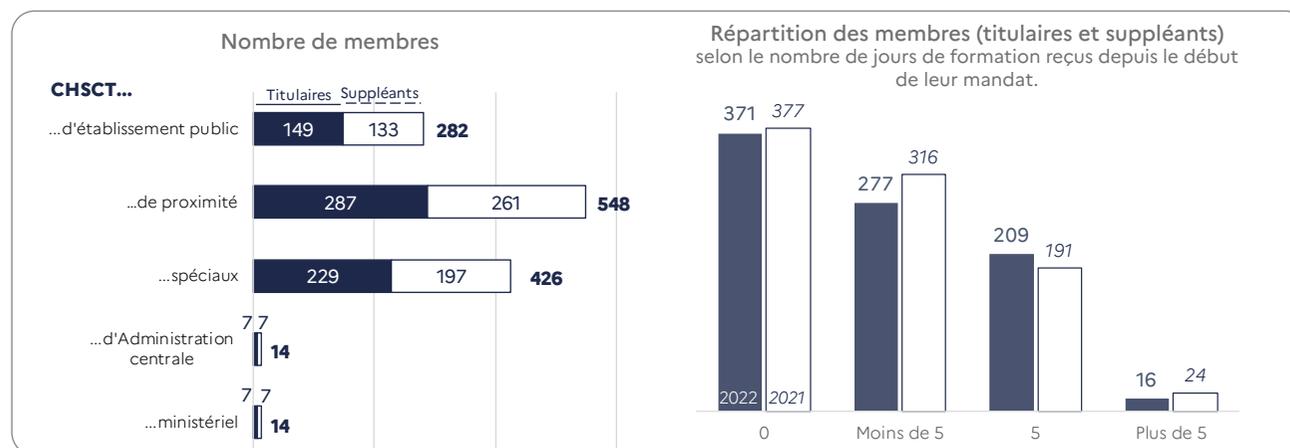
Nombre de CHSCT	2022	Rappel 2021	Rappel 2020
CHSCT ministériel	1	1	1
CHSCT d'administration centrale	1	1	1
CHSCT spéciaux	38	38	22
CHSCT de proximité	37	37	39
CHSCT d'établissement public	29	30	30
Autre type de CHSCT	0	0	0
Ensemble	106	107	93

Section I

Les membres des CHSCT et leur formation

Les CHSCT comportent des membres titulaires représentant du personnel dont le nombre varie entre 3 et 9 selon les cas. Ces instances prévoient également un nombre équivalent de sièges pour les suppléants. Le tableau ci-dessous rappelle la distribution des instances selon le nombre de représentants du personnel titulaires ainsi que la comptabilisation du nombre total de membres titulaires et suppléants en fonction au 31/12/2022.

Conformément à l'article 8 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les membres représentant du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité bénéficient d'une formation au cours de chaque mandat. Depuis le début de leur mandat actuel, 913 agents ont été recensés comme ayant suivi la formation membre de CHSCT.



Nombre de CHSCT	Nombre de CHSCT comptant x membres titulaires :						
	3	4	5	6	7	8	9
CHSCT ministériel	-	-	-	-	1	-	-
CHSCT d'administration centrale	-	-	-	-	1	-	-
CHSCT spéciaux	-	4	12	8	3	-	10
CHSCT de proximité	-	3	2	-	3	3	24
CHSCT d'établissement public	2	12	6	1	1	-	6
Autre type de CHSCT	-	1	2	-	-	-	1
Ensemble	2	20	22	9	9	3	41

i

Le différentiel entre le nombre de CHSCT recensés en 2021 et ceux de 2022 s'explique par la suppression du CHSCT de l'Université Gustave Eiffel qui sort du périmètre.

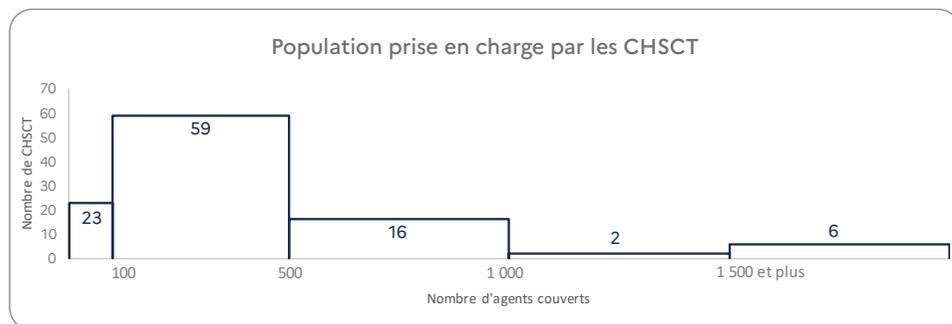
Le différentiel entre le nombre de CHSCT recensés en 2020 et ceux de 2021 s'explique par la perte du CHSCT de la DRIEE lors de la création de la DRIEAT-IF d'un côté et la comptabilisation de tous les CHSCT spéciaux de Météo France de l'autre.



Section II

Les agents et services couverts

Les CHSCT couvrent une population s'élevant à 38 814 agents, appartenant à 117 services et ventilés sur 2062 sites (source enquête BDHS 2022).



	Moins de 100 agents	100 - 499 agents	500-999 agents	1 000-1 499 agents	1 500 agents et plus
CHSCT ministériel	-	-	-	-	1
CHSCT d'Administration centrale	-	-	-	-	1
CHSCT spéciaux	10	21	6	-	-
CHSCT de proximité	3	21	10	1	1
CHSCT d'établissement public	8	15	-	1	3
Autre type de CHSCT	2	2	-	-	-
Ensemble	23	59	16	2	6

Services et sites couverts par type de CHSCT

	Services couverts	Sites couverts
CHSCT d'administration centrale	12	16
CHSCT spéciaux	39	515
CHSCT de proximité	37	613
CHSCT d'établissement public	29	918
Ensemble	117	2 062

CHSCT d'administration centrale

Pour ce CHSCT les services ont été décomptés comme suit : Bureau des cabinets du pôle ministériel, IGEDD (ex-CGEDD), CGDD, Igam, SG (hors CMVRH), CMVRH, 4 DAC et DIHAL.

CHSCT spéciaux

Pour ces CHSCT les divers sièges, directions territoriales ou directions techniques du Cerema, de VNF ou de Météo-France comptent chacun pour un service. La DIRIF et la DRIEAT hors DIRIF sont également dissociées.

CHSCT de proximité

Pour ce type de CHSCT, la DRIEAT compte pour un seul service.

CHSCT d'établissement public

Pour ce type de CHSCT, le Cerema, Météo France et VNF comptent chacun pour un service.

Section III

Les réunions de CHSCT

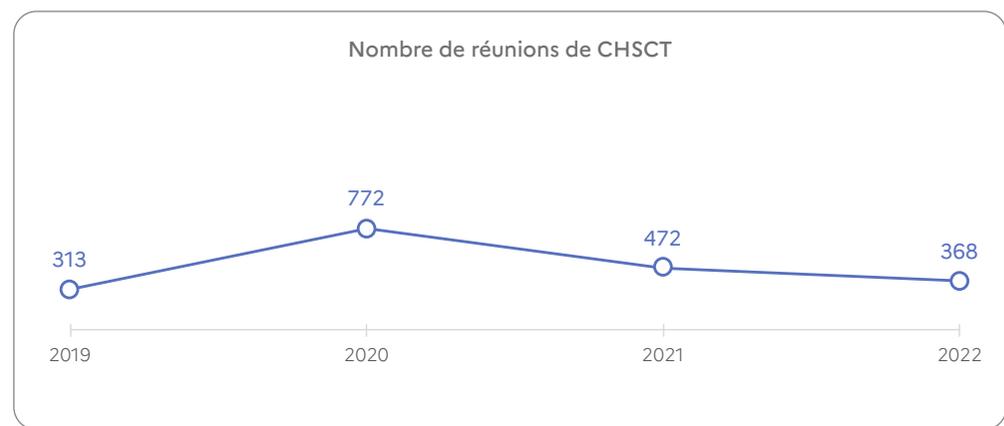
En 2022, les CHSCT ont vu leur nombre de réunions encore diminuer, 391 réunions contre 472 en 2021.

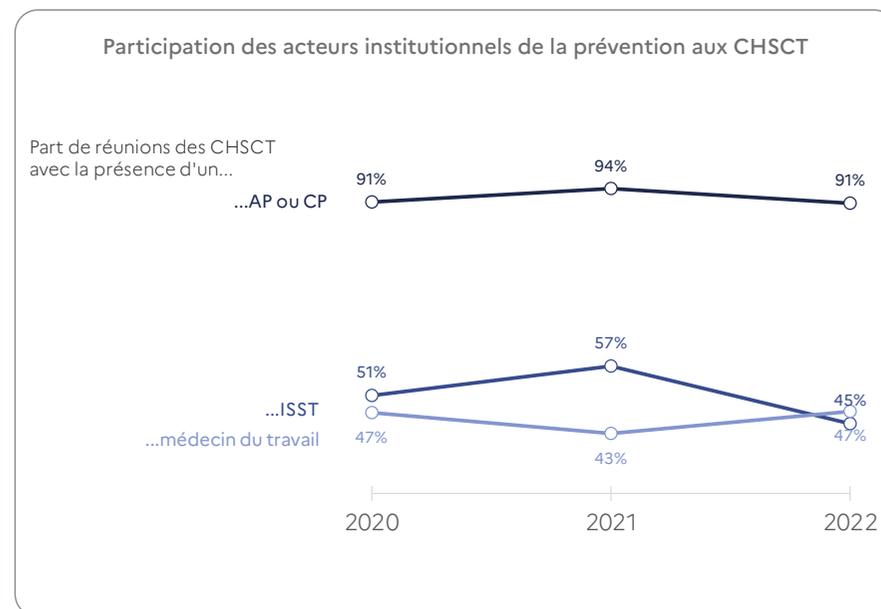
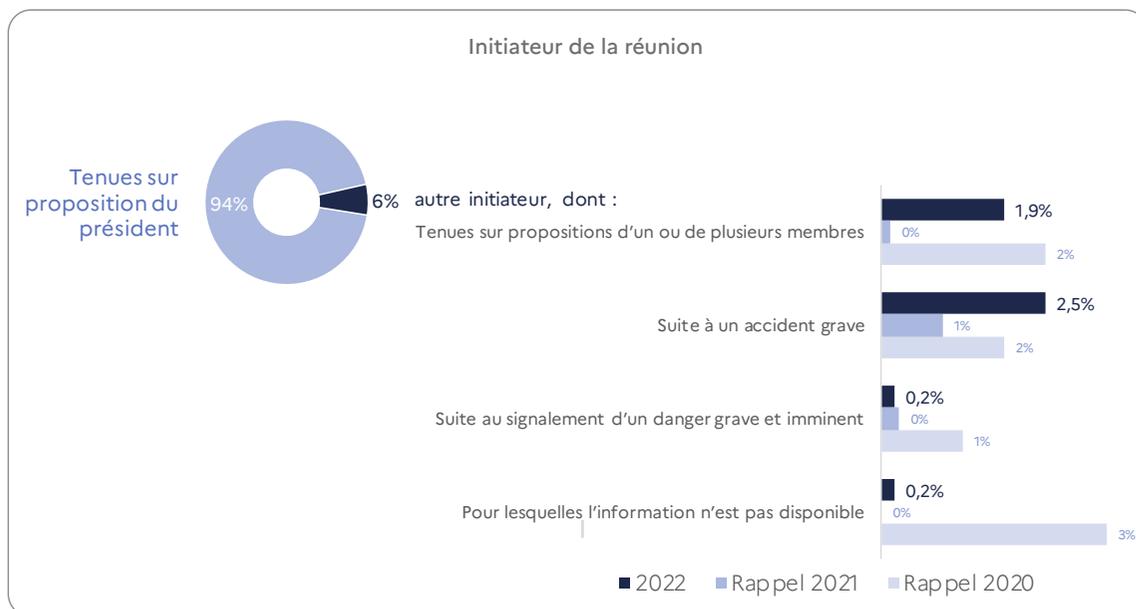
Cette évolution résulte de la conjonction de 2 événements :

- » D'une part, lors du premier trimestre, la sortie de la crise sanitaire et le retour, pour les services, à un fonctionnement selon le régime de droit commun.
- » D'autre part, lors du dernier trimestre, la période préélectorale à l'approche des élections professionnelles et son habituel ralentissement progressif du fonctionnement des instances, lesquelles, sur la fin, ne s'attèlent qu'aux dossiers urgents ou strictement nécessaires.

Malgré ce contexte général marqué d'allègement de leur charge de travail, les CHSCT ont néanmoins su conserver un niveau d'activité significativement supérieur à celui de 2019, dernière année de référence ante covid (pour rappel 313 réunions en 2019).

	Nombre de réunions plénières					Information non disponible
	0	1	2	3	4 et +	
CHSCT ministériel	-	-	-	-	1	-
CHSCT d'Administration centrale	-	-	-	-	1	-
CHSCT spéciaux	10	21	6	-	-	-
CHSCT de proximité	3	21	10	1	1	-
CHSCT d'établissement public	8	15	-	1	3	-
Autre type de CHSCT	2	2	-	-	-	-
Ensemble	23	59	16	2	6	5





La participation des acteurs institutionnels de la prévention aux réunions de ces instances est restée importante. Les assistants et conseillers de prévention (AP/CP) ont assisté à 91% des réunions (contre 94% en 2021), les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) ont assisté pour leur part à un peu moins de la moitié d'entre elles (48% contre 57% en 2021) et les médecins du travail ont eu un taux de participation de 47% contre 42% en 2021.

	Nombre de réunions des CHSCT			Nombre total de réunions des CHSCT
	Avec la présence d'un professionnel de ce type	Sans la présence d'un professionnel de ce type	Pour lesquelles l'information n'est pas disponible	
ISST	175	175	41	391
AP ou CP	357	27	7	
Médecin du travail	185	153	53	

En dehors des séances plénières de CHSCT, les groupes de travail (GT) issus de l'instance ont poursuivi leurs travaux en 2022, ainsi 230 réunions de GT issus des instances de service ont été organisées.

Réunions de groupe de travail issus des CHSCT

Nombre de réunions de GT	2022				Rappel 2021			
	1	2	3	4 et +	1	2	3	4 et +
CHSCT ministériel	-	-	-	1	-	-	-	1
CHSCT d'Administration centrale	-	-	-	1	-	-	-	1
CHSCT spéciaux	4	2	2	2	2	-	1	4
CHSCT de proximité	3	2	2	11	6	3	1	8
CHSCT d'établissement public	3	-	3	11	1	3	1	12
Autre type de CHSCT	4	-	-	-	6	-	-	-
Ensemble	10	4	7	26	15	6	3	26



Section IV

Les visites et les enquêtes de CHSCT

Comme le prévoit l'article 52 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié les CHSCT, à l'exclusion du CHSCT ministériel, procèdent à des visites de site dans le cadre de délégations. Près de la moitié des CHSCT ont réalisé au moins une visite de délégation dans l'année (52 comités soit 49% des CHSCT). Ces délégations ont assuré 170 visites de site dans l'année dont 127 ont vu leur rapport présenté en séance plénière.

Les CHSCT sont également amenés à réaliser, au titre de l'article 53 du décret n°82-453, des enquêtes suite à des accidents du travail ou dans le cadre de la manifestation de maladie professionnelle notamment dès lors qu'ils sont graves ou présentent un caractère répétitif. En 2022, 66 enquêtes ont été réalisées par des délégations de CHSCT suite à des accidents et pour 52 d'entre elles le rapport de commission établi a été présenté à l'instance. A noter que contrairement à 2021 où aucune enquête n'avait été réalisée pour cause de maladie professionnelle, 2 enquêtes pour ce motif ont été réalisées par des délégations de CHSCT.

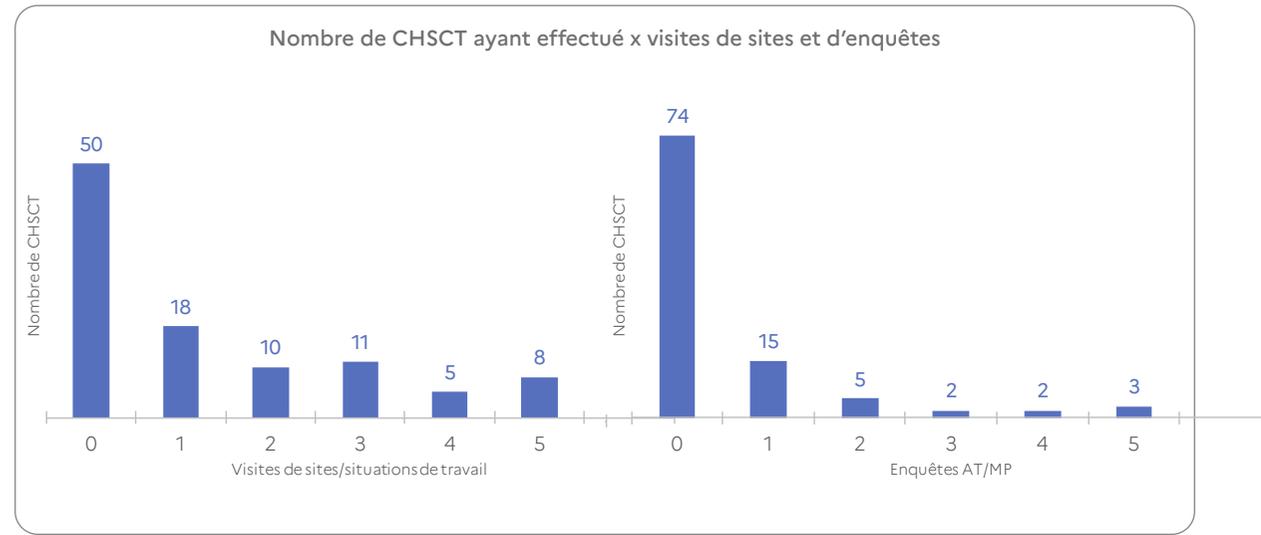
Section V

Les recours à l'expertise agréée

Le décret prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'experts agréés dans deux conditions :

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

En 2022, 5 demandes de recours à l'expertise agréée ont été formulées par 3 CHSCT dans un service déconcentré et dans 2 établissements publics. A la fin de l'année, les 3 recours demandés en établissement public (2 sur le motif d'un risque grave et 1 sur celui du projet important ayant un impact sur des conditions de travail) ont été refusés par l'administration.



Section VI

Saisine du CHSCT par le comité technique

La saisine du CHSCT par le CT conserve en 2022 son caractère très exceptionnel. Une seule saisine a été recensée et concerne un EPA.

Section VII

Les signalements de dangers graves et imminents et droit de retrait

En 2022, 38 signalements de dangers graves et imminents (DGI) ont été recensés contre 46 en 2021. Ces événements concernent 11 services et 6 EPA ou directions territoriales d'EPA. A noter qu'une direction interdépartementale des routes totalise 14 signalements à elle seule, signalements effectués à la suite de la survenue de 2 accidents (fourgons percutés par des usagers) à 2 jours d'intervalle.

Seuls 18 signalements ont été portés par leur auteurs sur le registre spécial dédié.

Parmi ces situations, 3 ont fait l'objet d'un ou plusieurs droits individuels de retrait de la part des agents concernés (18 agents). Pour 2 cas, l'invocation de ces droits de retrait a été après analyse reconnue comme fondée. Il s'agit de situations rencontrées dans un service déconcentré métropolitain et dans un EPA :

- Signalement d'un risque d'électrisation suite à une infiltration d'eau sur des installations électriques dans un laboratoire d'hydrobiologie suite à de violents orages,
- Signalement d'un risque dans le cadre d'un conflit interpersonnel.

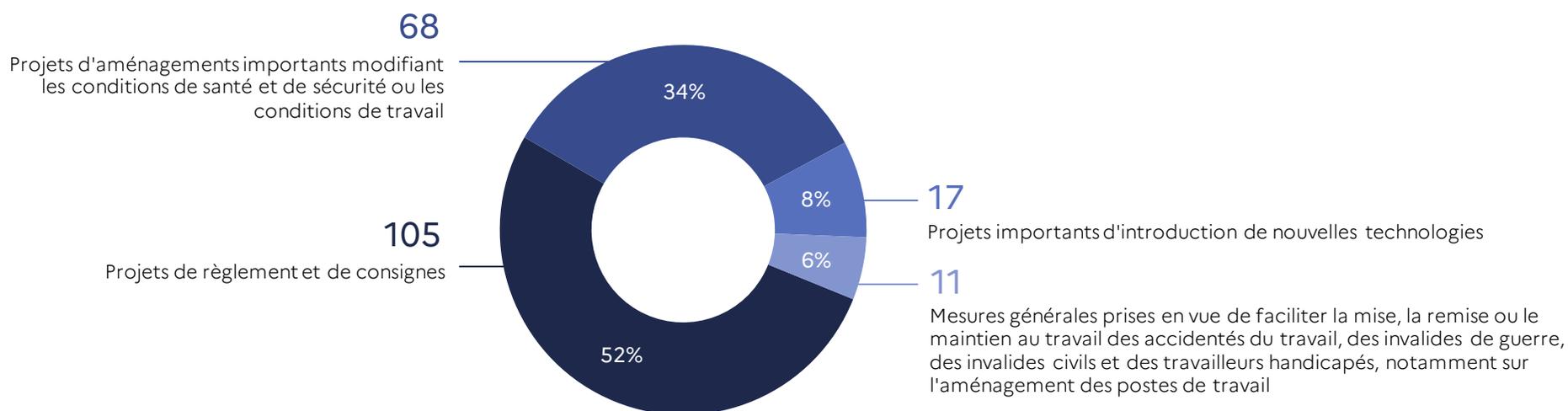
Section VIII

Les consultations de CHSCT sur des projets

Le nombre de projets sur lesquels les CHSCT ont été consultés est en diminution (-25 %). Sur le plan de la volumétrie thématique des consultations, celles sur les règlements et consignes, bien qu'encore en régression (-22 dossiers), restent prédominantes (52%). Il en est de même pour celles sur les projets d'aménagements importants, elles aussi en recul (-44 dossiers).

Les CHSCT ont rendu un avis pour 58 % de l'ensemble de ces dossiers, comme en 2021.

Projets sur lesquels les CHSCT ont été consultés



Section IX

Les documents reçus et étudiés

57 services disposaient d'un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et, pour 47 d'entre eux, ce document a été étudié en CHSCT et a recueilli un avis de l'instance dans 44 cas.

Par ailleurs, 70 services ont formalisé leur démarche de prévention dans un programme annuel de prévention (PAP) communiqué au CHSCT compétent. Lorsque ce PAP a fait l'objet d'un examen au sein de l'instance (59 services) le document a recueilli un avis du comité dans 49 cas.

De la même façon, parmi les 97 documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) établis, 59 ont été étudiés par les divers CHSCT, 56 intégraient l'évaluation des risques de survenue de troubles musculo squelettiques (TMS) et/ou celle du risque d'exposition aux CMR. Enfin 52 DUERP intégraient l'évaluation des risques psychosociaux (RPS).

Section X

Les avis rendus

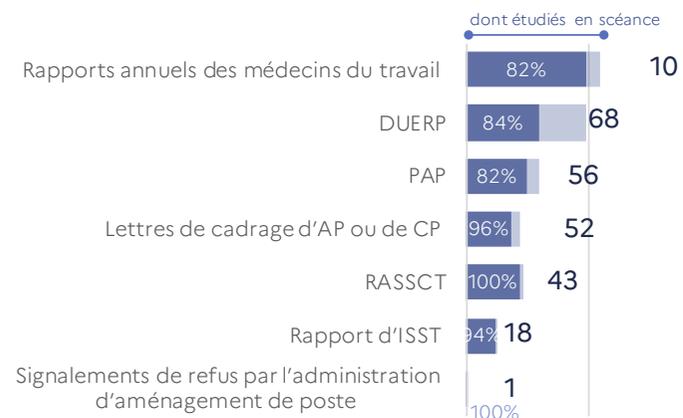
L'ensemble des CHSCT est amené à rendre des avis en séance plénière. Ces avis sont suivis à chaque fois par un vote. En 2022, 468 avis ont été rendus contre 584 en 2021 et 740 en 2020.

Les CHSCT peuvent également proposer des mesures de prévention. En 2021, l'ensemble des CHSCT a proposé 173 propositions soit un niveau inférieur à celui des années précédentes, respectivement 203 et 201 en 2021 et 2020.

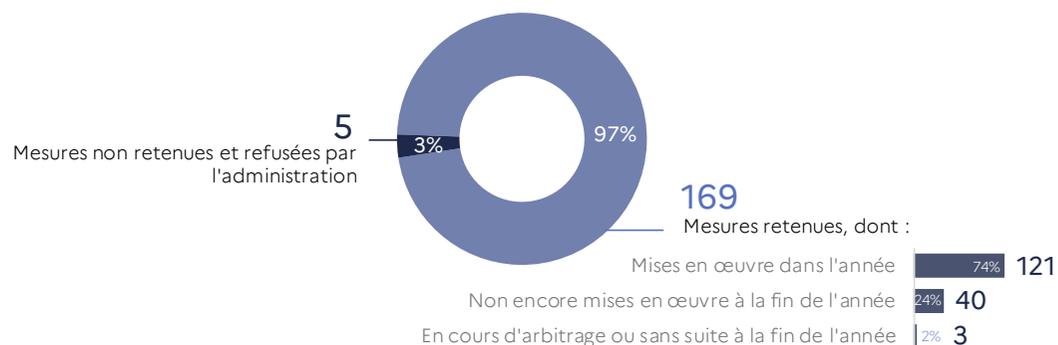
Les 173 mesures proposées intéressent 11 services déconcentrés ou à compétence nationale et 25 EPA ou directions territoriales d'EPA. Elles portent, entre autres, pour 32 % sur la prévention des RPS, 8 % la prévention du risque routier, 6% la prévention des TMS et 4 % celle de l'exposition aux CMR.

Ces propositions ont été acceptées par les services dans 93 % des cas.

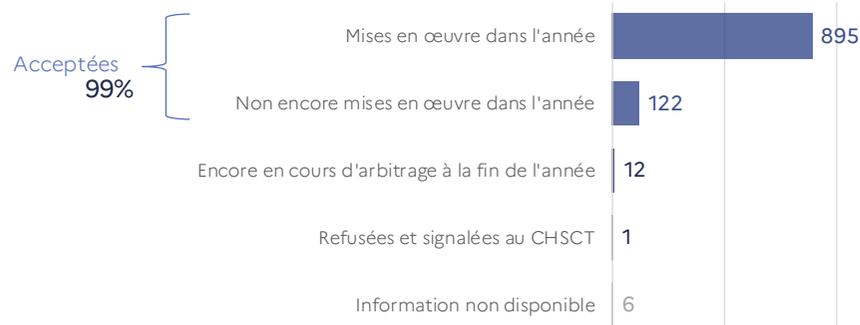
Nombre annuel de rapports transmis aux CHSCT dont étudiés en séances



Suites données aux mesures proposées par les CHSCT



Suites données aux propositions d'aménagements de postes formulées par le médecin du travail





Chapitre 5

Les agents placés en retraite pour invalidité

Note méthodologique

Les chiffres communiqués concernent les brevets de pension concédés en 2022 au titre de l'invalidité. Les données concernent :

- les fonctionnaires en poste :**

- dans les trois ministères MTE-MCT-M,
- dans les établissements publics sous tutelle de ces ministères, hors DGAC
- en position de mise à disposition,
- en position de détachement s'agissant des fonctionnaires,
- hors IPEF, les données étant suivies par le CEIGIPEF.

Les pensions civiles d'invalidité des fonctionnaires sont instruites par le bureau des pensions sur la base des dossiers constitués par les services, puis transmises au Service des Retraites de l'Etat pour co-décision et liquidation par leurs soins.

- les OPA restés à l'Etat ainsi que les ex-OPA intégrés en collectivités territoriales, dont les dossiers de retraite et liquidation directe sont toujours instruits au bureau des pensions pour la partie de leur carrière effectuée à l'Etat, en poste :**

- à la DGAC
- au CEREMA et à VNF (EP)
- à l'IGN (dénommés Ouvriers d'Etat)

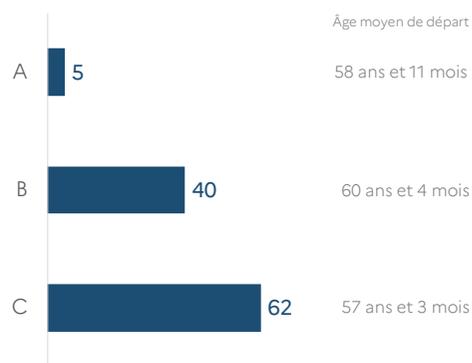
Certains OPA peuvent être en position de mise à disposition,

Les pensions civiles d'invalidité des OPA sont instruites par le bureau des pensions sur la base des dossiers constitués par les services, puis transmises au Fonds Spécial de Pensions des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'Etat (FSPOEIE).

En 2022, 107 agents ont été placés en retraite pour invalidité, dont 79 fonctionnaires et 28 OPA.

Ces pensions concernent en majorité des hommes (64 agents, 60%) et des agents de catégorie C (62 agents, 58%).

L'âge moyen de départ en retraite pour invalidité est de 58 ans et 5 mois. Il est plus élevé pour les fonctionnaires (59 ans et 6 mois) que pour les OPA (55 ans et 5 mois) et les femmes partent en retraite pour invalidité en moyenne un an plus tard que les hommes (à 59 ans contre 58 ans).



Statut	Type de pension	F	H	Total
Agents fonctionnaires	Pension d'invalidité imputable - cas général - sur demande	2	6	8
	Pension d'invalidité non imputable - sur demande - procédure simplifiée	8	4	12
	Pension d'invalidité non imputable - après consultation de la commission de réforme	32	26	58
	Pension civile d'invalidité - imputable sans garantie - art. L27 et L28	0	1	1
Total fonctionnaires		42	37	79
Agents OPA restés à l'Etat (OPAE)	Pension d'invalidité imputable - d'office	0	1	1
	Pension d'invalidité imputable - décès en activité	1	1	2
	Pension d'invalidité non imputable - d'office	0	5	5
	Pension d'invalidité non imputable - sur demande	0	4	4
Total OPAE		1	11	12
Agents OA intégrés à la FPT (OPAi)	Pension d'invalidité imputable - d'office	0	0	0
	Pension d'invalidité imputable - décès en activité	0	11	11
	Pension d'invalidité non imputable - d'office	0	2	2
	Pension d'invalidité non imputable - sur demande	0	3	3
Total OPAi		0	16	16
Total		43	64	107





Chapitre 6

La médecine de prévention

Conformément aux dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les chefs de service, au sens de l'autorité administrative, veillent à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Pour répondre à leurs obligations en matière de santé au travail, ils s'attachent les services de médecins du travail, soit par le biais de la voie contractuelle pour le recrutement de ces médecins, soit par la voie du conventionnement avec des services de santé au travail ou d'adhésion à des associations en médecine du travail.

Les médecins du travail assurent deux grands types de missions :

- l'action sur le milieu professionnel,
- la surveillance médicale des agents.

Au sein de nos ministères, ils organisent leur temps de travail pour, entre autres activités :

- effectuer les visites médicales,
- participer aux réunions locales ou nationales, notamment celles des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- pour certains d'entre eux, assurer une fonction de coordination du réseau des médecins du travail aux niveaux national et régional.

La nature même de ces missions confère au médecin du travail, de par sa connaissance du milieu professionnel dans lequel il exerce ses fonctions, un rôle spécifique et essentiel parmi les acteurs de prévention.

Ces dernières années, de même que les autres employeurs privés et publics, les services ministériels sont confrontés à des déficits en recrutement de médecins du travail. Ils connaissent également des difficultés croissantes à pouvoir bénéficier de prestations de services de santé au travail, lesquels sont saturés.

Ce constat, qui n'est pas nouveau, a conduit le gouvernement à lancer un chantier sur la réforme de la médecine de prévention en lien avec les différents employeurs des trois fonctions publiques et en concertation avec les organisations syndicales.

Le décret n°2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la Fonction publique d'Etat, qui modifie le décret du 28 mai 1982, vient ponctuer ces travaux engagés sous l'égide de la DGAFP en 2017.

Les objectifs poursuivis dans le cadre de ce décret de 2020 sont de plusieurs ordres :

- Rapprocher les dispositions applicables dans le secteur public de celles applicables dans le secteur privé,
- Mieux répondre aux difficultés de recrutement des médecins du travail, avec des mesures notamment sur l'attractivité de ce métier,
- Développer la pluridisciplinarité en matière de médecine du travail, en favorisant la constitution, quand c'est possible, de cabinets médicaux,
- Permettre l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, et de nouveaux outils (cf. télémédecine), à défaut d'autres solutions.

Une évolution de la grille de rémunération des médecins du travail est également intervenue au 1er janvier 2021.

En ce qui concerne l'état des lieux sur la médecine de prévention ministérielle, en 2022, **22 médecins du travail sous contrat ministériels sont en exercice et représentent 9 équivalents temps plein (ETP)**. (En 2021 : 28 médecins, représentant 10 équivalents temps plein).

Dans la continuité des années précédentes, les fins d'activité de médecins du travail faisant, entre autres, valoir leur droit à la retraite en 2022 se poursuivent avec **4 fins d'activité en 2022**. Aucun recrutement, faute de candidats, n'a permis de compenser ces départs.

Toutefois, les nouvelles orientations portées par le décret du 28 mai 1982 modifié, notamment en matière de périodicité de la surveillance médicale, permettent de dégager du temps médical. Le nouveau décret ne pose plus le principe de la visite médicale annuelle mais permet au médecin du travail de moduler cette fréquence en fonction des particularités de chaque situation et des caractéristiques des activités exercées. Les personnels à risques faisant l'objet antérieurement d'une visite annuelle spécifique continuent toutefois à en bénéficier dès lors que le médecin du travail se sera prononcé en ce sens. Il résulte de cette évolution que certains médecins du travail ont accepté d'assurer la reprise d'une partie du périmètre d'exercice de leurs confrères partants.

Par ailleurs, les dispositifs de mutualisation opérationnels, engagés dès 2018 dans le cadre d'une expérimentation conduite au niveau inter-fonction publique et couvrant des personnels du pôle ministériel jusque-là non couverts, associés au recours à des prestations délivrées par des services de santé au travail contribuent au maintien d'un niveau important de couverture médicale.

Ces différentes modalités de mise en œuvre de la médecine préventive (conventionnement et mutualisation, et redéploiement interne) permettent un maintien du taux de couverture au-delà de 90% (92% en 2022 et 91% en 2021).



Section I

La surveillance médicale

Note méthodologique

Avant révision du décret n°82-453 du 28 mai 1982 au cours de l'année 2020, la visite médicale réalisée dans le cadre de la surveillance médicale particulière était obligatoirement annuelle. Désormais, cette visite intervient dans une périodicité maximale de 4 ans, avec une visite médicale intermédiaire dans cet intervalle.

Il convient de préciser que, dans le tableau, le décompte des visites à la demande était jusqu'alors limité à celui de celles à l'initiative des agents. Depuis 2021, les visites, hors surveillance périodique, qui sont à l'initiative de l'administration sont aussi recensées.

	2022	rappel 2021	rappel 2020
Visite médicale surveillance médicale particulière	2 271	3 359	2 634
visite médicale quinquennale	1 875	2 947	1 867
visite médicale à la demande de l'agent	808	821	812
visite médicale à la demande de l'administration	307	1 073	NR
Total	5 261	8 200	5 313

Section II

La couverture médicale

L'organisation de la médecine de prévention dans la fonction publique connaît une période de transition au regard de la réforme induite par le décret du 27 mai 2020 qui, encore récente et nécessitant du temps pour la mise en œuvre de certaines de ses dimensions, n'a pas encore d'impacts profonds sur la cartographie. Le point le plus notable d'amélioration est le taux de couverture de 77% de la Normandie (contre 35% en 2021).

Le recours aux services de santé au travail reste prépondérant.

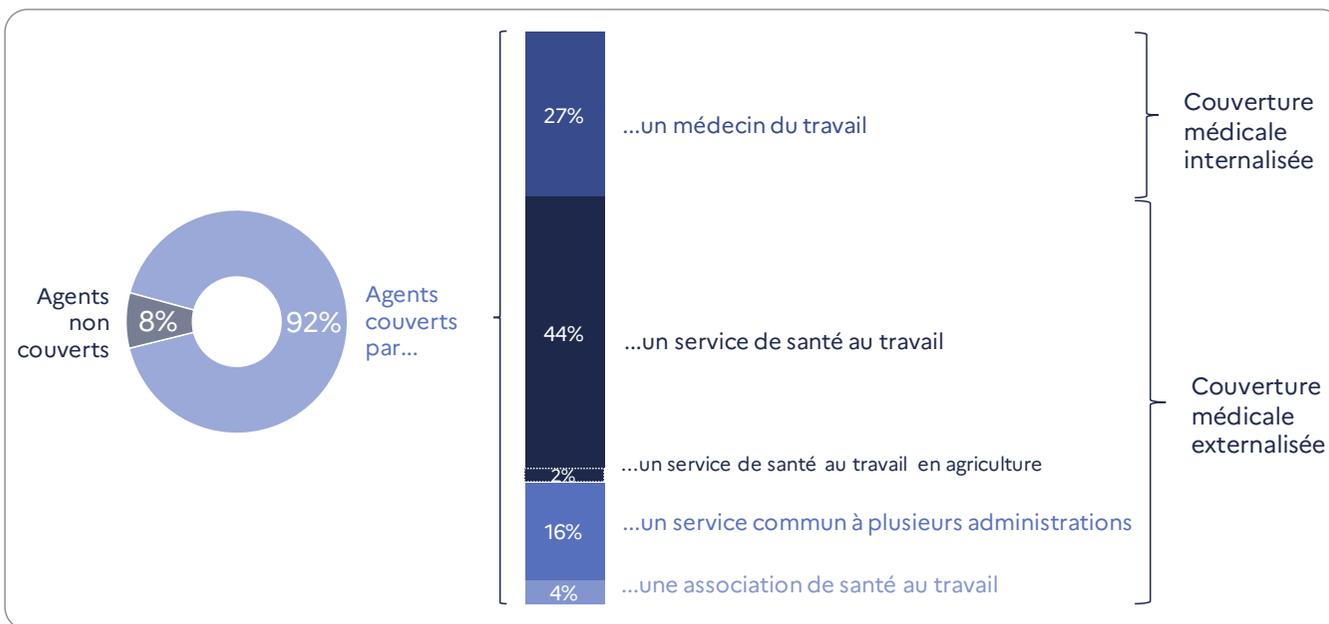
Définitions

Couverture médicale internalisée

Médecine de prévention assurée par un médecin sous contrat ministériel (28 médecins du travail en exercice pour ce périmètre).

Couverture médicale externalisée

Médecine de prévention assurée par un service de santé au travail, une association en médecine du travail, une autre administration, un EP,...

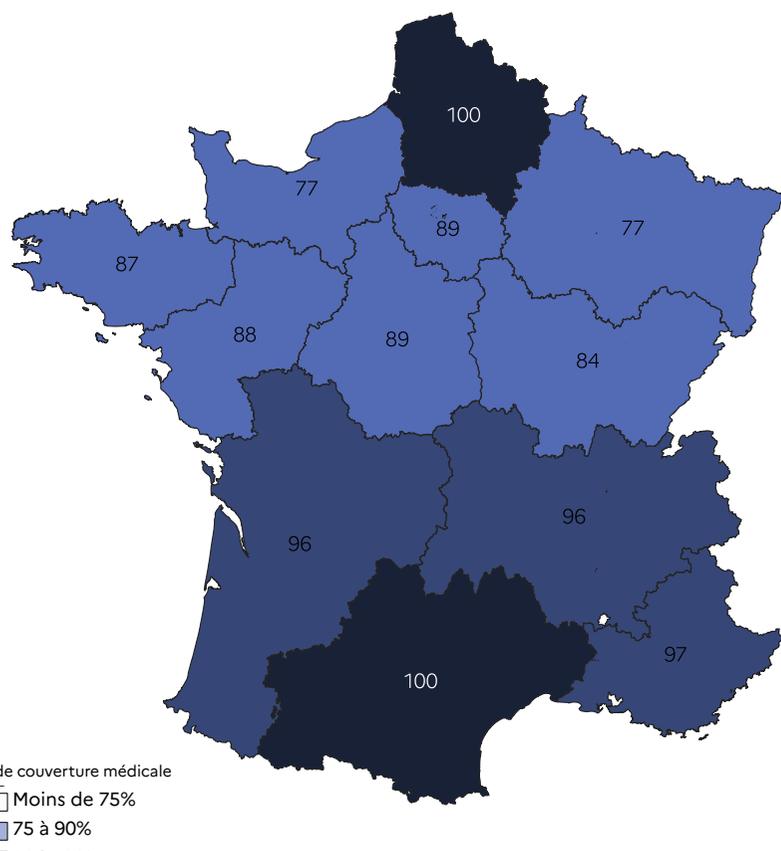


06 - La santé et la sécurité au travail

Nombre d'agents couverts par : (DDT(M) incluses, hors EP)	2022		2021	
Médecins du travail	10 266	27%	11 586	30,4%
Services communs à plusieurs administrations	6 164	16%	5 562	14,6%
Services de santé au travail	16 628	44%	14 308	37,5%
Associations de santé au travail	1 398	4%	2 281	6,0%
Services de santé au travail en agriculture	582	2%	872	2,3%
Total des agents couverts	35 038	92%	34 609	90,8%
Non couverts	2 848	8%	3 520	9,2%
Total	37 886	100%	38 129	100,0%

	Services déconcentrés (hors DDI)	DDT-DDTM	STC/SCN/ Ecoles	Administration centrale	Total	
Part d'agents couverts	couverture médicale internalisée	16%	10%	1%	0%	27%
	couverture médicale externalisée	32%	21%	2%	11%	65%
Part d'agents non couverts		2%	5%	0%	0%	8%
% de couverture médicale		48%	31%	3%	11%	92%
% de couverture médicale Rappel 2020		46%	30%	3%	11%	91%
% de couverture médicale Rappel 2019		41%	27%	3%	11%	81%

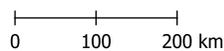
Taux de couverture médicale 2022



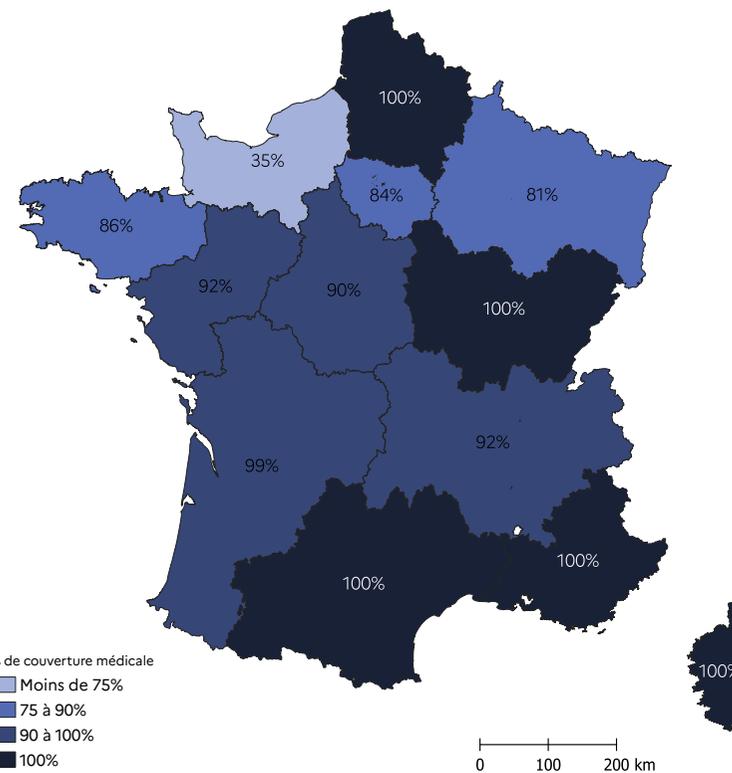
% de couverture médicale

- Moins de 75%
- 75 à 90%
- 90 à 100%
- 100%
- 100 - 100

Administration centrale : 100%
Outre - Mer : 100%



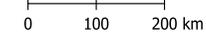
Taux de couverture médicale 2021



% de couverture médicale

- Moins de 75%
- 75 à 90%
- 90 à 100%
- 100%

Administration centrale : 99%
Outre - Mer : 100%



Section III

Les médecins du travail (MdT)

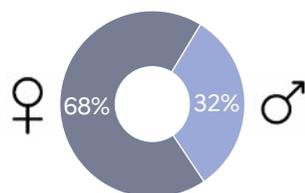
Note méthodologique

Un MdT peut :

- » intervenir, pour une même région, dans plusieurs services,
- » couvrir un service sur plusieurs régions et/ou départements.

Plusieurs MdT peuvent intervenir dans un même service.

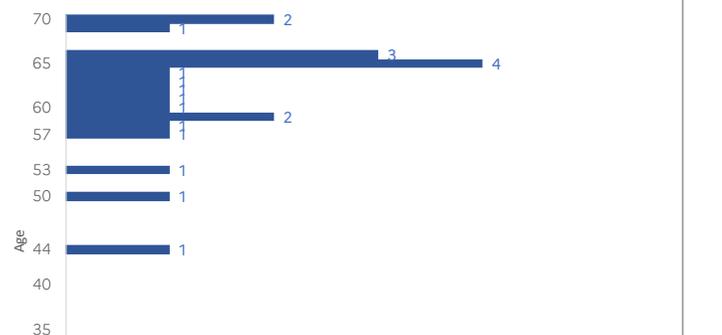
Répartition par sexe des MdT



En 2022, 68% des médecins du travail sont des femmes et 32% des hommes, pour rappel, ce rapport était de :

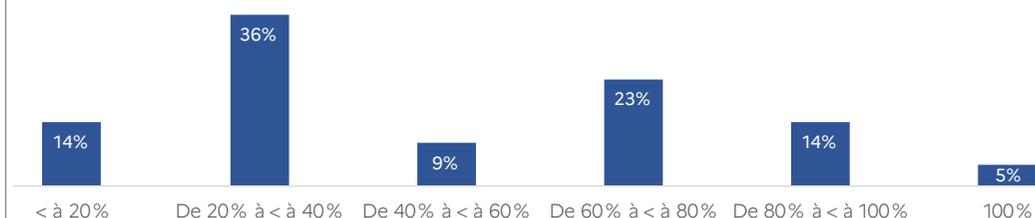
- 68% de femmes et 32% d'hommes en 2020 et 2021,
- 71% de femmes et 29% d'hommes en 2019 et 2018,
- 73% de femmes et 27% d'hommes en 2017.

Pyramide des âges des MdT



A l'instar de l'année 2021, la moyenne d'âge des médecins du travail (MdT) est de 61,68 ans en 2022. Sur les 22 médecins du travail en exercice, 68% ont 60 ans et plus.

Répartition par quotité de travail des MdT



Nombre de MdT en exercice au 1er décembre 2022

	Effectifs physiques	ETP
Services déconcentrés (hors DDI)	20	3,01
DDT - DDTM	6	0,43
STC / SCN / Ecoles	6	0,07
Services d'administration centrale	6	0,8
Établissements publics sous tutelle ministérielle	22	8,7
Total	19	4,39
<i>Rappel 2021</i>	<i>28</i>	<i>10,15</i>
<i>Rappel 2020</i>	<i>31</i>	<i>11,1</i>

Nombre de visites de sites assurées par le MdT ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire

Type de services	2021	2020	2019
AC y compris STC & SCN	2	10	0
Directions Régionales (DREAL + IdF)	5	7	12
DIR	10	4	16
DIRM	0	1	7
Services ultramarins	4	0	47
Total	21	22	82

Nombre de rapports transmis par le MdT aux conseils médicaux (ex CM & CR)

Type de services	2021	2020	2019
AC y compris STC & SCN	14	3	0
Directions Régionales (DREAL + IdF)	14	45	42
DIR	10	10	48
DIRM	6	1	1
Services ultramarins	15	1	4
Total	59	60	95

7

L'ORGANISATION DU TRAVAIL
ET LE TEMPS DE TRAVAIL

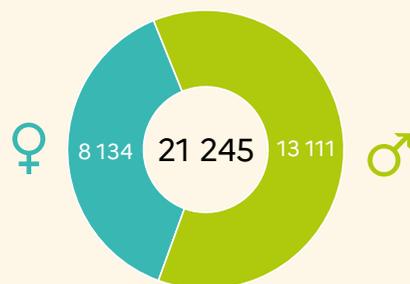
Introduction

Les données de cadrage

Sauf mention contraire, les données de ce chapitre sont basées sur l'enquête temps de travail 2022. À partir de cette année des éléments sur les établissements publics complètent ceux des services :

Services

Taux de réponse 98%



Sont inclus dans le périmètre :

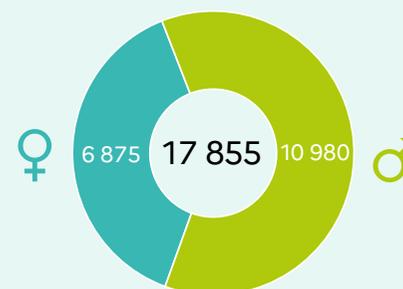
- Administration centrale (AC),
- Services à compétence nationale (SCN),
- Services techniques centraux (STC),
- DREAL,
- DEAL,
- DIR,
- DIRM (dont DMLC),
- DM,
- DTAM,
- SAM,

Précisions :

- les DDI ne sont pas intégrées dans le périmètre.
- La DGAC n'est pas intégrée dans le périmètre.

Établissements publics sous tutelle

Taux de réponse 100%



Sont inclus dans le périmètre :

Grands EP

- CEREMA
- IGN,
- Météo France,
- OFB,
- VNF

Autres EP

- ANAH,
- ANCOLS,
- ANCT,
- Agences de l'eau : de l'Adour-Garonne, de l'Artois-Picardie, de la Loire-Bretagne, du Rhin-Meuse, du Rhône-Méditerranée et Corse, de la Seine-Normandie,
- CGLLS,
- CELRL
- Écoles : ENPC, ENTPE, ENSM,
- ENIM,
- EPMP,
- EPSF,
- Parcs nationaux : Parc amazonien de Guyane, parcs nationaux des Cévennes, des Écrins, de Forêts, de la Guadeloupe, du Mercantour, de Port-Cros, des Pyrénées, de la Réunion, de la Vanoise, des Calanques,

Précisions :

- l'UGE - IFSTTAR est sorti du périmètre,



Chapitre 1

L'organisation et les cycles de travail

Section I - Les cycles de travail

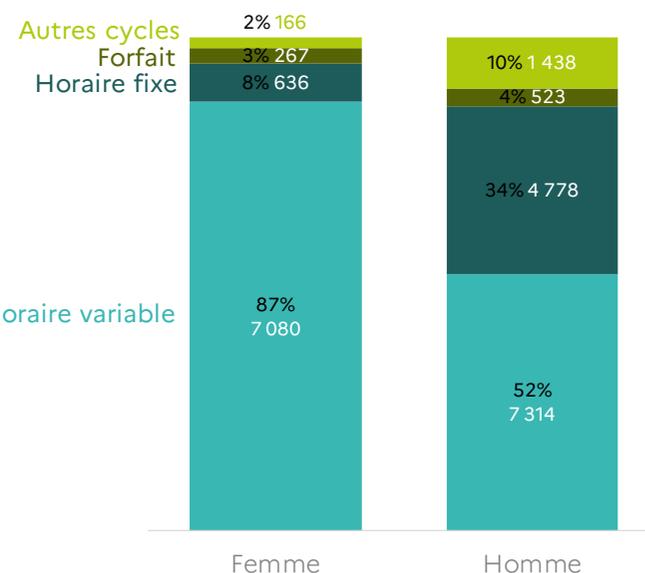
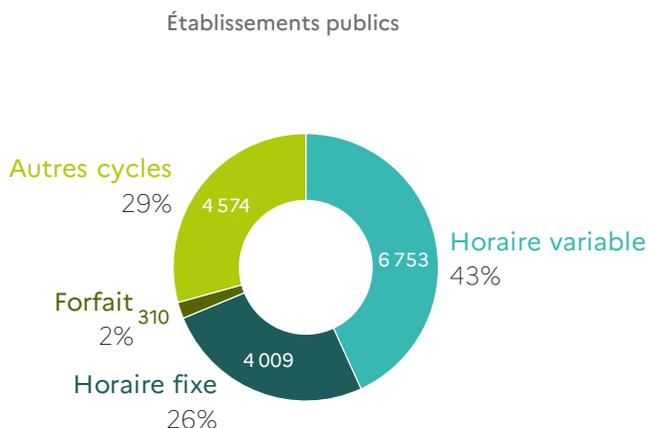
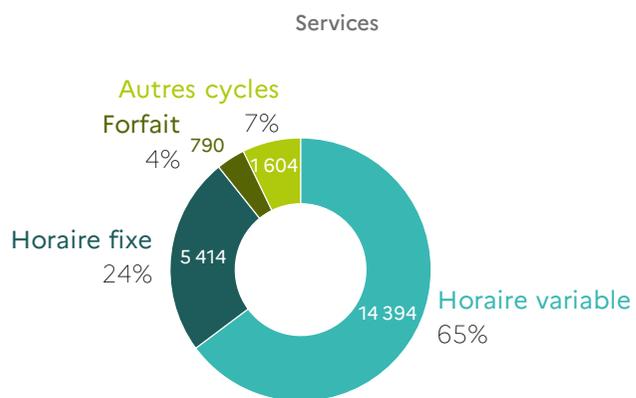


Pour les effectifs des services, l'horaire variable est majoritaire à 65% (62% en 2021 et 64% en 2020). Le cycle à horaire fixe représente 24 % des effectifs (27% en 2021 et 23% en 2020). Le régime de décompte en jours est de 4% (3% en 2021) et les autres cycles (pluri-hebdomadaire et annuel) 7 %.

Pour les établissements publics l'horaire variable, selon les mêmes modalités que dans les services, représente 43% des effectifs et l'horaire fixe 26%. A noter qu'il existe dans les établissements publics d'autres modalités à horaires variable ou fixe.

Service	Cycle horaire variable	Cycle horaire fixe	Régime de décompte en jours	Autres cycles (Pluri-hebdo et annuel)
DREAL	87%	10%	3%	0%
DEAL	70%	28%	1%	0%
DIR	31%	50%	0%	18%
DIRM	52%	24%	10%	14%
DM-DTAM-SAM	37%	49%	10%	4%
Services déconcentrés	59%	30%	2%	9%
Adm. Centrale	88%	2%	9%	1%
Total des services	65%	24%	4%	7%
Total EP	43%	26%	2%	29%

Répartition des agents selon le cycle de travail



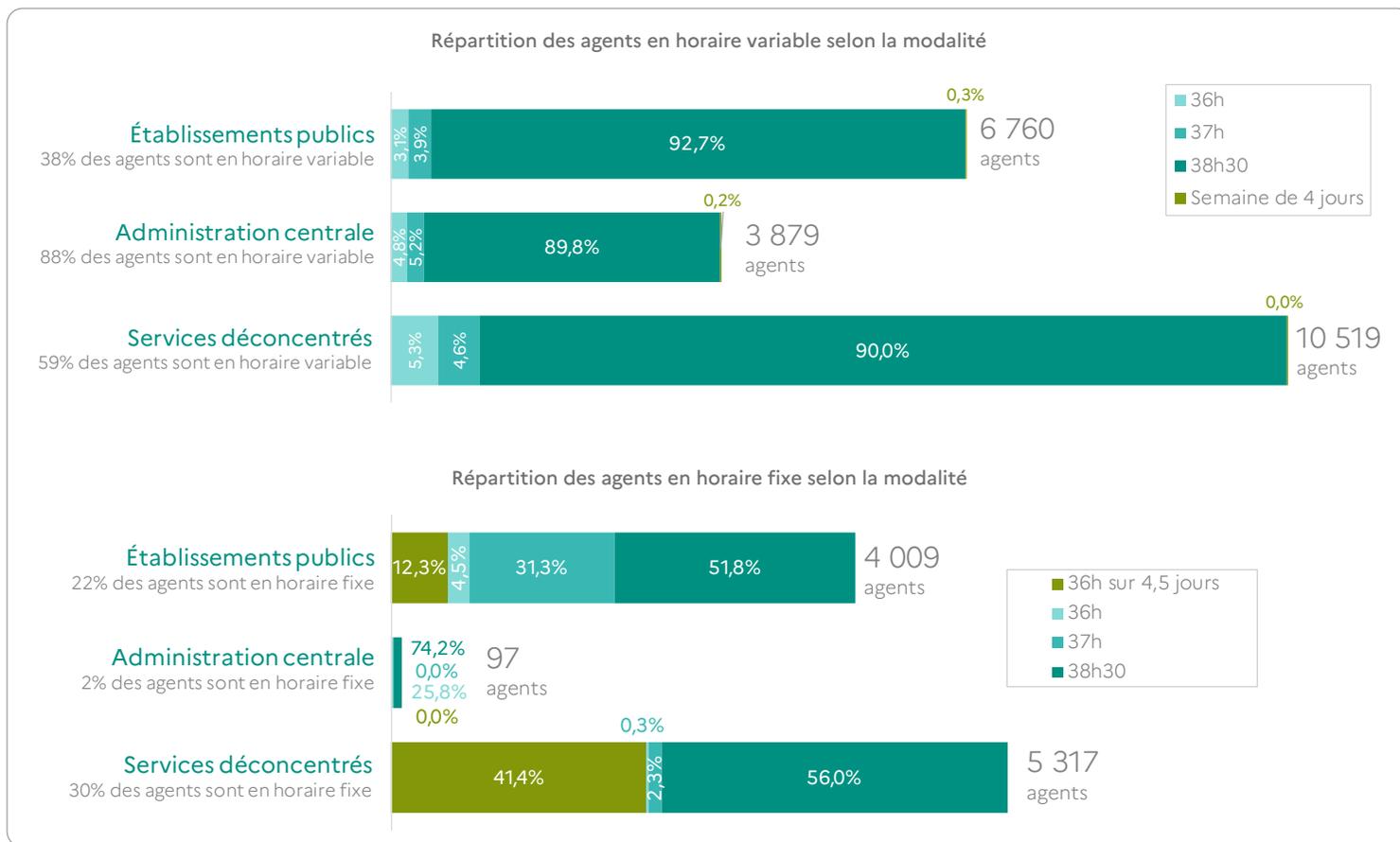
A - Les agents en horaire variable

9 agents sur 10 en horaire variable, femmes ou hommes, travaillent selon la modalité 4bis : 38h30, 5 jours par semaine.

B - Les agents en horaire fixe

Dans les services, pour les DREAL et les DIRM, la modalité 38h30/5j est la plus utilisée. Dans les DIR les modalités 36h/4,5j et 38h30 sont les plus utilisées. Au global, 2/3 des femmes et 3/4 des hommes ont recours à la modalité 38h30/5j.

Dans les EP, la répartition est plus étendue sur l'ensemble des modalités, même si 60% des femmes et 50% des hommes sont sur une modalité 38h30/5j.



	Horaire variable							
	Modalité 2bis 36h		Modalité 3bis 37h		Modalité 4bis 38h30		Semaine 4 jours (Expérimentation)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DREAL	5%	5%	7%	3%	88%	92%	0,0%	0,1%
DEAL	9%	10%	16%	7%	75%	83%	0,0%	0,0%
DIR	6%	6%	3%	1%	90%	93%	0,0%	0,0%
DIRM	5%	1%	2%	1%	93%	98%	0,0%	0,0%
DM-DTAM-SAM	0%	0%	14%	0%	86%	100%	0,0%	0,0%
AC	5%	4%	6%	4%	88%	92%	0,1%	0,2%
TOTAL SERVICES	4%	2%	4%	2%	92%	96%	0,0%	0,0%
Grands EP	4%	2%	4%	2%	92%	96%	0,0%	0,0%
Autres EP	4%	4%	8%	6%	87%	90%	0,5%	1,0%
TOTAL EP	5%	5%	7%	3%	88%	92%	0,0%	0,1%

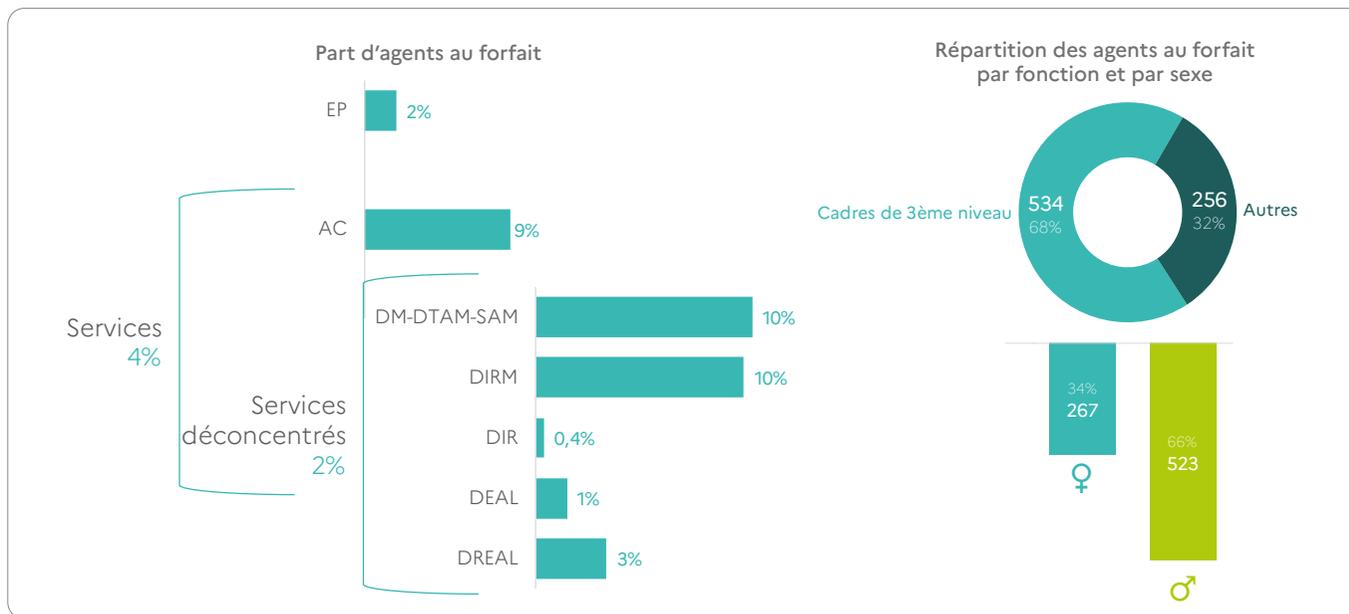
	Horaire fixe							
	Modalité 1 36h sur 4,5 j		Modalité 2 36h		Modalité 3 37h		Modalité 4 38h30	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DREAL	0%	0%	1%	1%	3%	1%	96%	98%
DEAL	6%	54%	6%	1%	29%	6%	58%	38%
DIR	34%	53%	0%	0%	2%	1%	64%	46%
DIRM	0%	5%	0%	0%	0%	0%	100%	95%
DM-DTAM-SAM	0%	0%	0%	0%	7%	15%	93%	85%
AC	0%	0%	33%	24%	0%	0%	67%	76%
TOTAL SERVICES	6%	45%	2%	1%	8%	2%	84%	53%
Grands EP	7%	21%	7%	7%	69%	43%	17%	29%
Autres EP	5%	4%	1%	0%	0%	0%	94%	95%
TOTAL EP	6%	16%	4%	5%	34%	30%	57%	49%



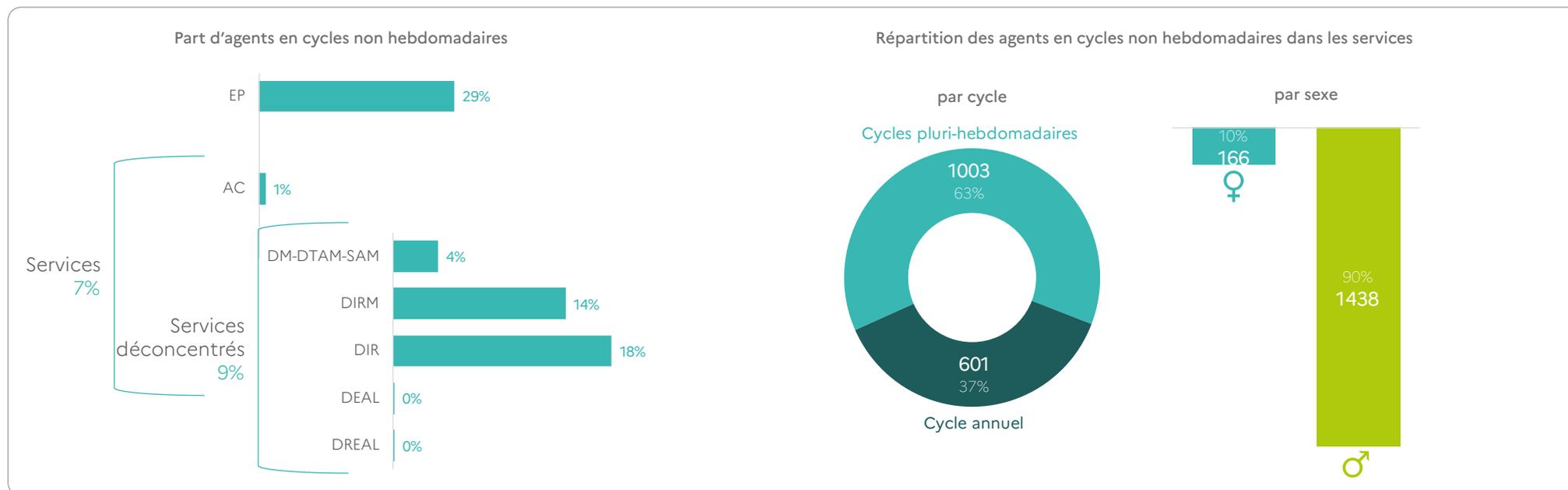
C - Les agents au forfait jour

Pour rappel, les cadres de 3^e niveau dont les fonctions sont listées ci-dessous sont obligatoirement soumis au forfait :

- Secrétaire général du ministère,
- membres du CGEDD,
- membres des cabinets ministériels,
- en administration centrale : directeurs généraux, directeurs et adjoints, chefs de service, sous-directeurs,
- chefs des services techniques centraux, chefs des services à compétence nationale,
- en services déconcentrés : chefs d'un service, directeurs régionaux délégués,
- emplois assimilés de même niveau que les emplois mentionnés ci-dessus disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail.



D - Les cycles non hebdomadaires



Section II - Charte des temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre 2021



Les travaux d'élaboration des chartes des temps se poursuivent dans les services et les établissements publics en 2022. Par note de la Secrétaire générale du 5 avril 2021, il a été rappelé aux services la nécessité d'élaborer, en concertation avec leurs comités techniques, une charte locale relative à la maîtrise du temps de travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, déclinant le cadre ministériel d'élaboration d'une charte des temps diffusé fin 2019. L'accord sur le droit à la déconnexion signé le 15 décembre 2022 rappelle la mise en œuvre de ce cadre ministériel.

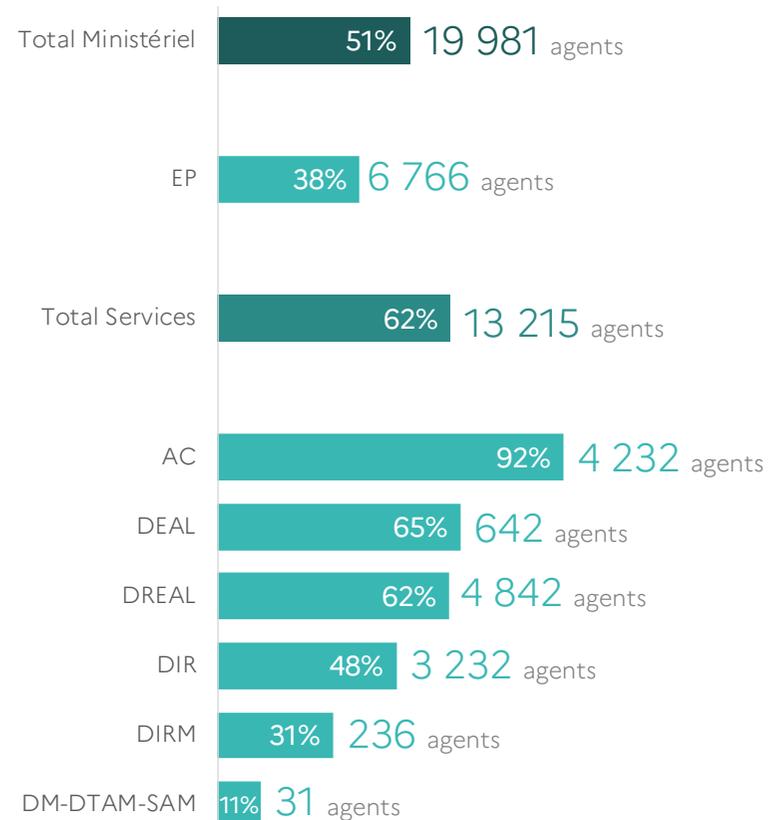
Liste des services ayant adopté une charte des temps :

- Administration centrale,
- DEAL Martinique,
- DEAL Guadeloupe,
- DEAL Réunion,
- DIR Centre-Ouest,
- DIR Nord, DIR Est,
- DIR Ouest,
- DIR Méditerranée,
- DIRM Méditerranée,
- DMLC,
- DM SOI,
- DREAL Hauts-de-France,
- DREAL Normandie,
- DREAL Centre-Val de Loire,
- DREAL Auvergne-Rhône-Alpes,
- DREAL Nouvelle Aquitaine,
- DREAL Pays de la Loire,
- DREAL Provence-Alpes-Côte d'Azur,
- DREAL Bretagne,
- DRIHL,
- STRMTG.

Liste des établissements publics ayant adopté une charte des temps :

- Agence de l'eau Adour-Garonne,
- Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse,
- Agence de l'eau Seine-Normandie,
- ANCOLS,
- ENIM,
- ENSM,
- IGN,
- Météo-France,
- Parc national de la Réunion,
- Parc national des Cévennes,
- Parc national de la Guadeloupe,
- Parc national des Calanques,
- VNF.

Nombre et part d'agents couverts par une charte des temps au 31/12/22 par type de service



Section III -

Charte qualité de vie au travail et conditions de travail (QVCT) et nombre d'agents couverts au 31 décembre 2021



Liste des services ayant mis en place une charte de QVCT :

- DIR Centre-Est,
- DREAL Haut-de-France,
- DREAL PACA,
- DRIHL,
- STRMTG.

Liste des EP ayant mis en place une charte de QVCT :

Aucun

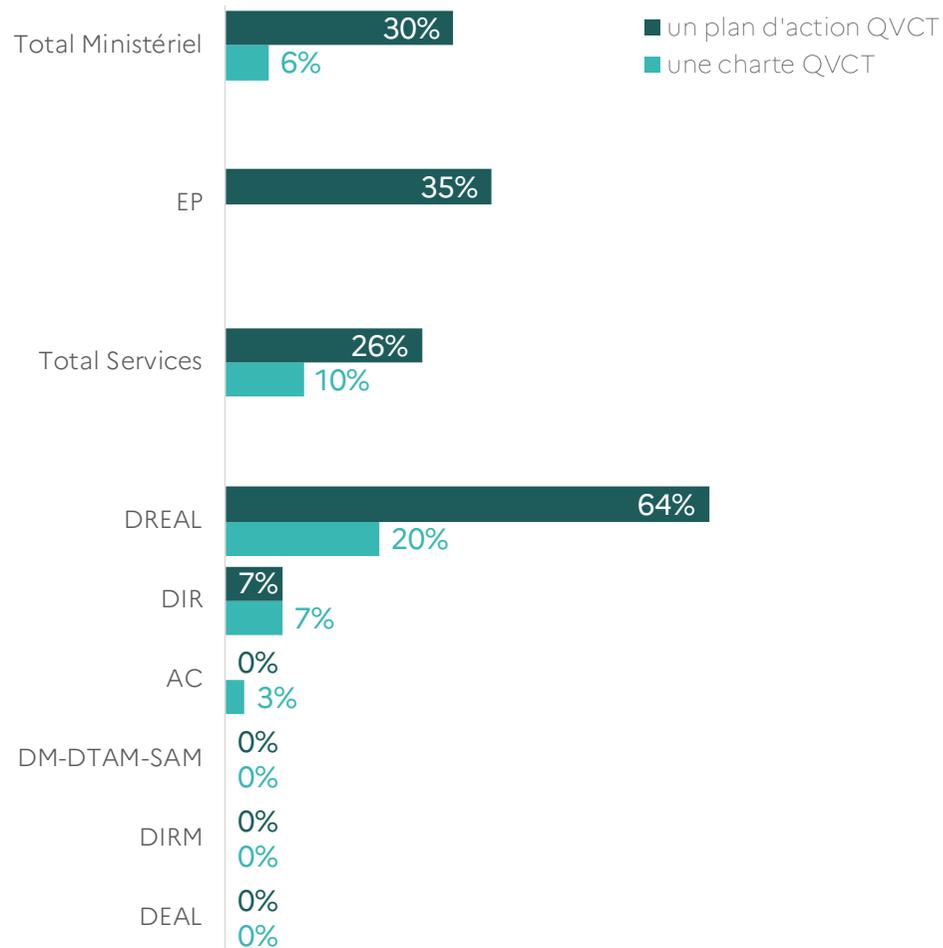
Liste des services ayant mis en place un plan d'action QVCT :

- DIR Centre Ouest,
- DREAL Auvergne Rhône Alpes,
- DREAL Bourgogne-Franche-Comté,
- DREAL Grand-Est,
- DREAL Haut de France,
- DREAL Nouvelle Aquitaine,
- DREAL Occitanie,
- DREAL PACA,
- DREAL Pays de la Loire.

Liste des EP ayant mis en place un plan d'action QVCT :

- Agence de l'eau Seine Normandie,
- Météo France,
- OFB,
- Parc national des Calanques,
- Parc National de la Guadeloupe,
- Parc national du Mercantour,
- Parc national de Port-Cros.

Nombre et part d'agents couverts par un dispositif QVCT au 31/12/22 par type de service



Section IV -

Le recours de droit au temps partiel annualisé



Ce dispositif expérimental permet aux agents qui en font la demande jusqu'au 30 juin 2022 de bénéficier, de plein droit, d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le temps partiel annualisé de droit, qui n'est pas reconductible, correspond à un cycle de douze mois. Il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Section V -

Les écrêtements



L'année 2020 intègre la généralisation du télétravail « imposé » durant la pandémie COVID19 compté forfaitairement et les autorisations spéciales d'absence exceptionnelles pour certaines missions non télétravaillables. Il est difficile de comparer 2020 avec les autres années. L'année 2021 a été encore impactée par la crise sanitaire mais dans une moindre mesure, aussi la comparaison avec l'année 2019 est privilégiée. L'année 2022 est marquée par une hausse des heures écrêtées par rapport à 2019.

À noter que depuis l'accord télétravail signé le 23 février 2022, il est prévu un développement des outils de comptabilisation du temps de travail durant les périodes de télétravail (le temps de travail en télétravail était bien souvent compté forfaitairement). Ainsi le chiffre mesuré en 2022 des écrêtements représente mieux la réalité des dépassements d'horaires mensuels.

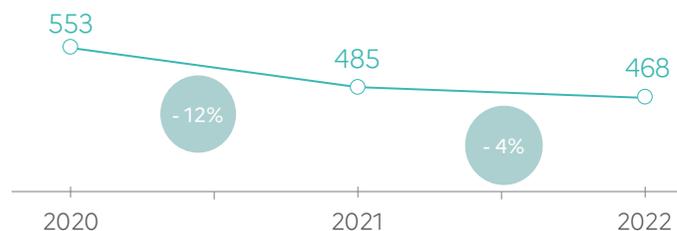
En conséquence, il est difficile d'effectuer des comparaisons sur la période 2019-2022. Les prochaines années devraient permettre de mieux cerner ce sujet.

Sur le périmètre des services mentionnés plus haut (hors établissements publics), le nombre total d'heures écrêtées est de 455 330 heures, contre 349 931 heures pour 2021, soit une progression de 100 000 heures.

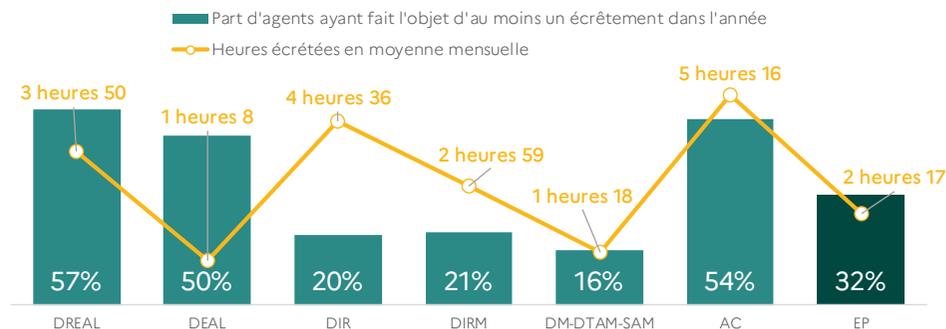
9 077 agents, dans les services (hors EP) ont fait l'objet d'écrêtements, soit 42.7 % de l'effectif physique total dans les services.

La moyenne est de **50 heures annuelles par agent concerné** en 2022 (environ 4 heures et 10 minutes par mois) et de 21 heures annuelles par agent (environ 1 heure 45 minutes par mois).

Agents ayant eu recours au temps partiel annualisé

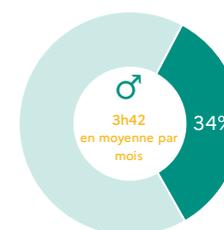
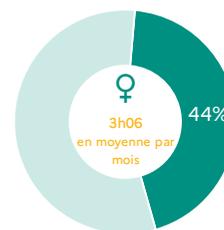


Agents ayant connu un écrêtement et nombre d'heures mensuelles



Services : 43% des agents font l'objet d'un écrêtement au moins une fois dans l'année, pour une moyenne de 4h par mois par agent concerné.

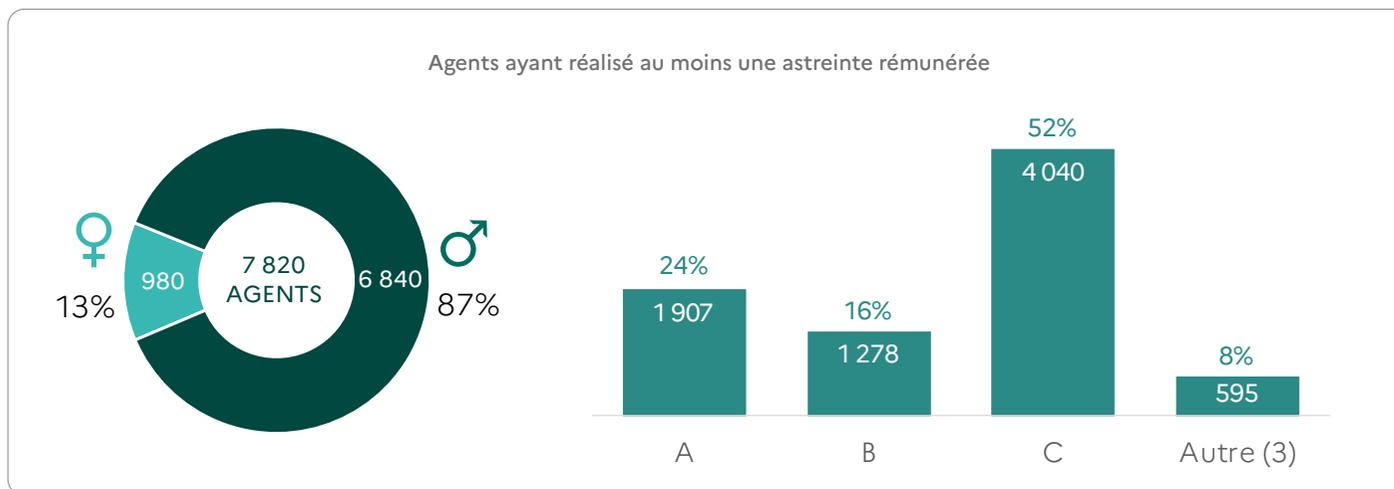
Total ministériel : 38% des agents font l'objet d'un écrêtement au moins une fois dans l'année, pour une moyenne de 3h30 par mois par agent concerné.





Chapitre 2

Les astreintes



Catégorie statutaire	Nombre de paiements d'indemnités d'astreintes ⁽¹⁾			Nombre d'agents ⁽²⁾			Nombre moyen de paiements par agent dans l'année		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	Ensemble
A	2 295	5 661	7 956	679	1 228	1 907	3	5	4
B	1 032	10 228	11 260	191	1 087	1 278	5	9	9
C	985	41 689	42 674	98	3 942	4 040	10	11	11
Autre (3)	35	297	332	12	583	595	3	1	1
Total	4 312	57 578	61 890	980	6 840	7 820	4	8	8

Source Observatoire des retours de paye (ORPa)

(1) Les indemnités d'astreinte telles que comptabilisées correspondent au nombre de paiements d'indemnités d'astreinte sur l'année 2021. Ces indemnités peuvent correspondre à une ou plusieurs astreintes réalisées. Du fait du décalage entre le service fait et le calendrier de la paye, ces indemnités rémunérées correspondent à des indemnités d'astreinte donnant lieu à indemnisation pour la période de mars 2021 à février 2022.

(2) Un agent est comptabilisé dès lors qu'au moins une astreinte est réalisée.

(3) Catégorie statutaire non connue en paye (contrats courts, vacataires, ...)

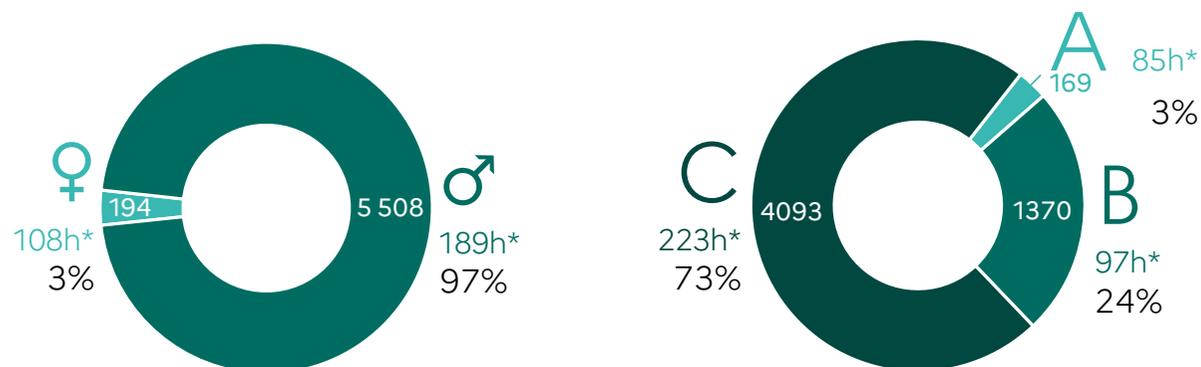




Chapitre 3

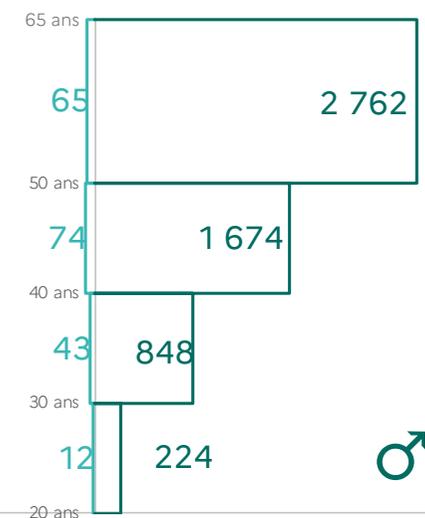
Les heures supplémentaires

5 702 agents ont réalisé au moins une heure supplémentaire rémunérée dans l'année, dont :



Graphique hors 70 personnels non titulaires dont la catégorie n'est pas identifiable en paie.

* Nombre annuel moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué au moins une heure supplémentaire rémunérée.



Catégorie statutaire	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et indemnisées ⁽¹⁾			Nombre d'agents ⁽²⁾			Moyenne d'heures par agent dans l'année		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
A	427	13 896	14 323	7	162	169	61	86	85
B	5 394	126 918	132 313	95	1 275	1 370	57	100	97
C	15 111	896 332	911 442	91	4 002	4 093	166	224	223
PNT sans catégorie identifiable en paie	71	4 928	4 999	1	69	70	71	71	71

Tranche d'âge	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et indemnisées ⁽¹⁾			Nombre d'agents ⁽²⁾			Moyenne d'heures par agent dans l'année		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Moins de 30 ans	1 296	30 810	32 106	12	224	236	108	138	136
De 30 à 39 ans	4 040	159 940	163 979	43	848	891	94	189	184
De 40 à 49 ans	7 738	319 854	327 592	74	1 674	1 748	105	191	187
Plus de 50 ans	7 930	531 469	539 399	65	2 762	2 827	122	192	191





Chapitre 4

Le télétravail et travail à distance

Pour rappel, en 2020 et 2021, le télétravail a été fortement utilisé lors de la crise sanitaire avec des phases de télétravail obligatoire lorsque les missions le permettaient. À la suite de l'accord cadre du 13 juillet 2021 signé par toutes les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et de l'accord du 23 février 2022 relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du pôle ministériel, les agents et les services disposent désormais d'un cadre stabilisé permettant de pérenniser cette pratique.

Section I -

Les données de cadrage

Dans les services 21 515 agents

Le total des répondants à l'enquête représente pratiquement 98% des effectifs.

Plus de 1 000 000 jours de télétravail ont été réalisés par les agents dans les services.

Périmètre de réponse de l'enquête annuelle :

- Toute l'administration centrale (y compris STRMTG et CETU),
- Toutes les DREAL (comprenant la DRIHL),
- Les 11 DIR (comprenant la DIRIF),
- Les 4 DIRM et la DMLC,
- Pour l'Outre-mer :
 - DEAL Guadeloupe,
 - DEAL Martinique,
 - DEAL La Réunion, DEALM Mayotte,
 - DM Guadeloupe,
 - DM Martinique,
 - DM Sud Océan Indien,
 - DTAM Saint Pierre et Miquelon,
 - SAM Polynésie Française,
 - SAM Wallis et Futuna.

Dans les établissements publics 17 786 agents

Le total des répondants à l'enquête représente pratiquement 97% des effectifs.

En 2022, plus de 800 000 jours de télétravail par les agents dans les EP.

Périmètre de réponse de l'enquête annuelle :

- ANAH,
- ANCOLS,
- ANCT,
- Agences de l'eau : de l'Adour-Garonne, de l'Artois-Picardie, de la Loire-Bretagne, du Rhin-Meuse, du Rhône-Méditerranée et Corse, de la Seine-Normandie,
- CGLLS,
- CEREMA,
- CELRL,
- Écoles : ENPC, ENTPE, ENSM,
- ENIM,
- EPMP,
- EPSF,
- IGN,
- Météo-France
- OFB,
- Parc amazonien de Guyane
- Parcs nationaux des Cévennes, des Écrins, de Forêts, de la Guadeloupe, du Mercantour, de Port-Cros, des Pyrénées, de la Réunion, de la Vanoise, des Calanques,
- VNF

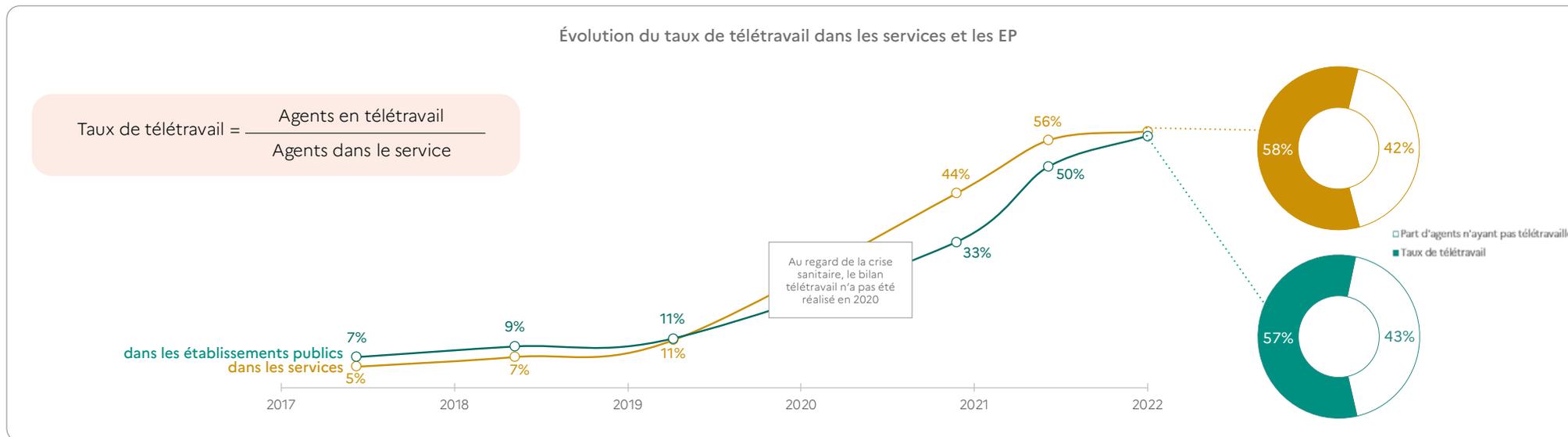
L'IFSTTAR n'est pas dans le périmètre des services sollicités. Seul l'ENPC n'a pas répondu.



Section II -

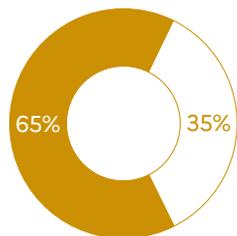
Les résultats de l'enquête annuelle de décembre 2022

A - Le taux de télétravail, taux de télétravaillabilité et taux de télétravail net



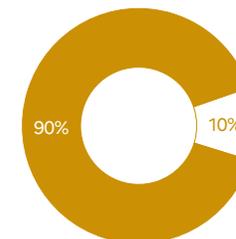
Taux de télétravaillabilité dans les services*

AC	90%
DREAL	85%
DIR	30%
DIRM	40%
OUTREMER	50%



Taux de télétravail net dans les services*

AC	96%
DREAL	90%
DIR	85%
DIRM	92%
OUTREMER	68%



Pour rappel, en 2021, le taux de télétravail net dans les services était de **73%**.

Définition

Le **taux de télétravaillabilité** est le % maximum des agents ayant réalisé du télétravail au plus fort de la crise sanitaire entre 2020 et 2022. Il permet de mesurer l'activité télétravaillable par groupe de services.

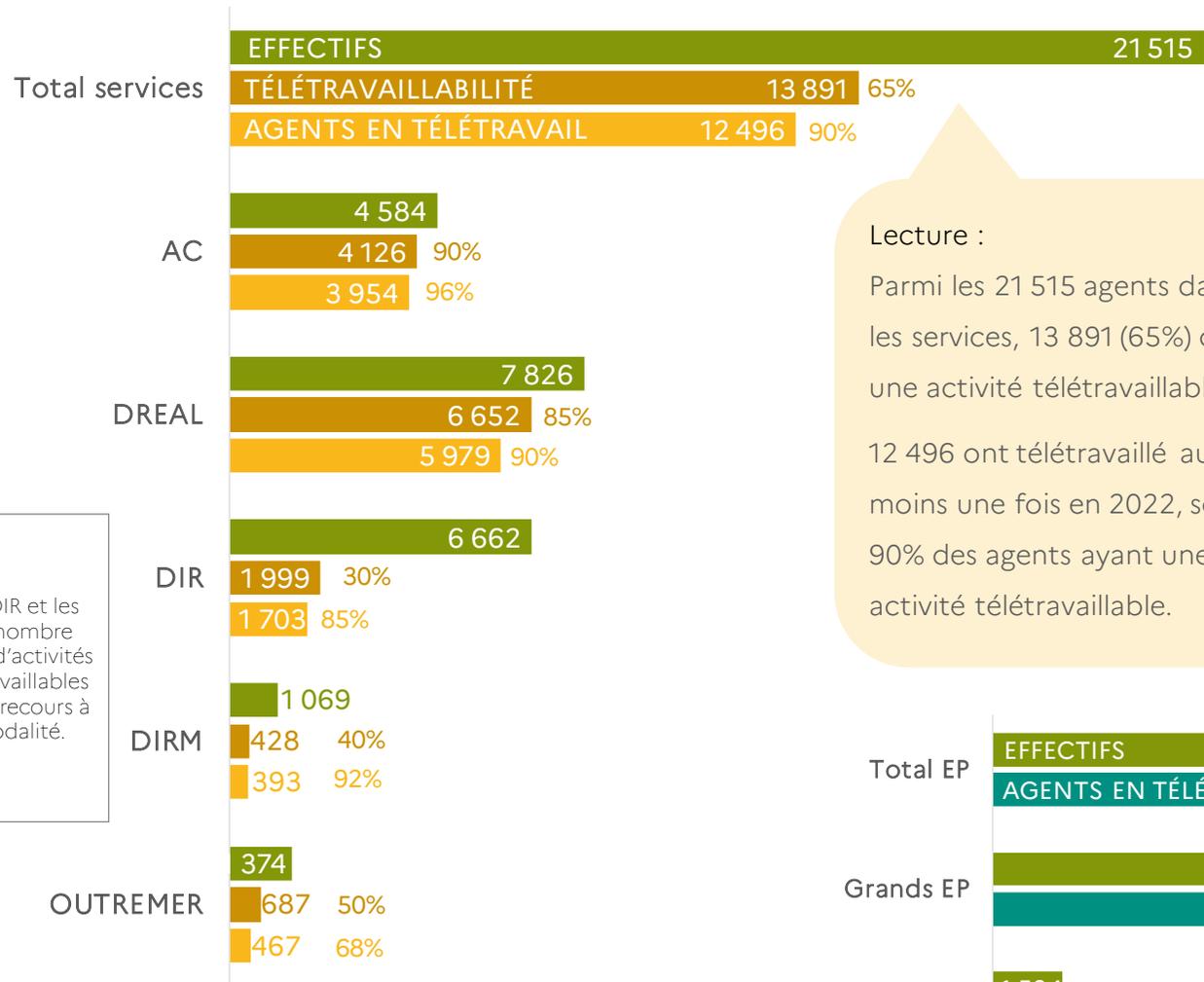
Définition

Le **taux net de télétravail** est le % des agents réalisant du télétravail rapporté à l'effectif physique dont l'activité est télétravaillable.

* Le taux de télétravaillabilité n'est pas disponible pour les EP. Il n'est donc pas possible de calculer leur taux de télétravail net.

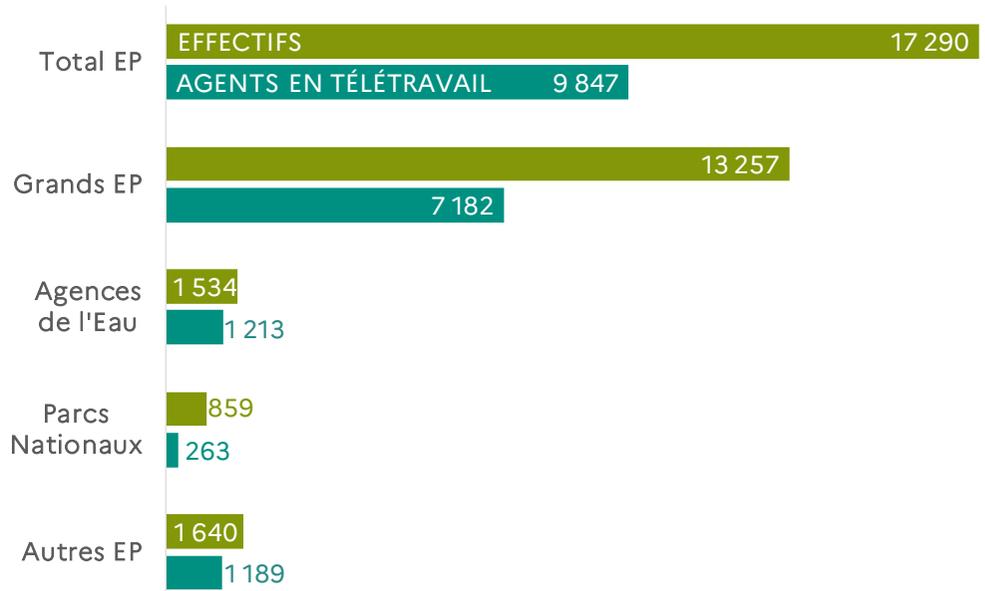


Effectifs, télétravailabilité et agents en télétravail par services et types d'EP



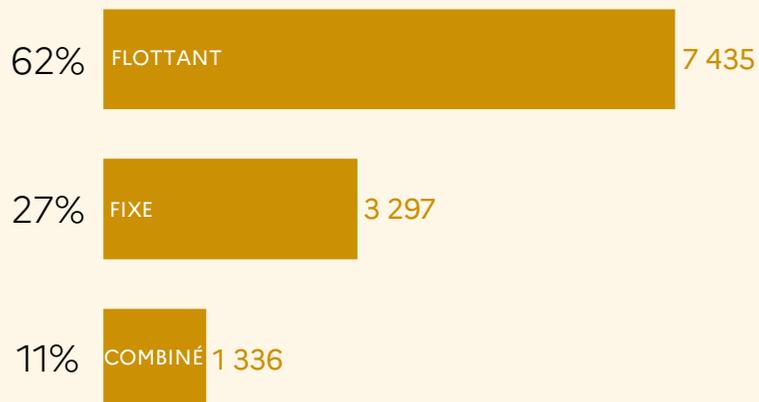
Lecture :
 Parmi les 21 515 agents dans les services, 13 891 (65%) ont une activité télétravaillable. 12 496 ont télétravaillé au moins une fois en 2022, soit 90% des agents ayant une activité télétravaillable.

Dans les DIR et les DIRM, le nombre important d'activités non télétravaillables impacte le recours à cette modalité.



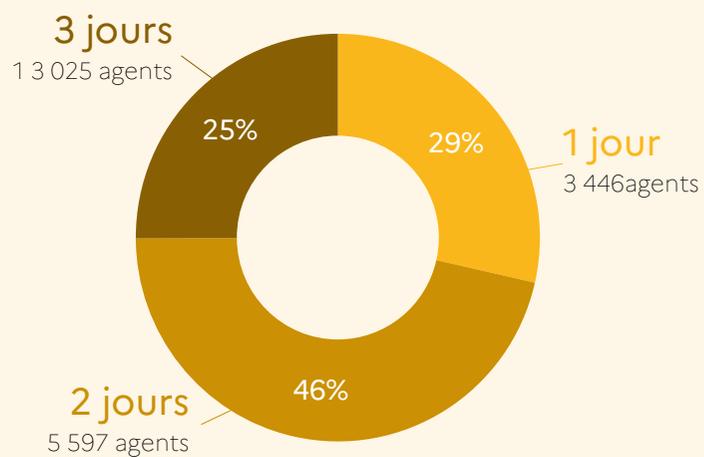
B - Les modalités de télétravail

Modalités de télétravail dans les services

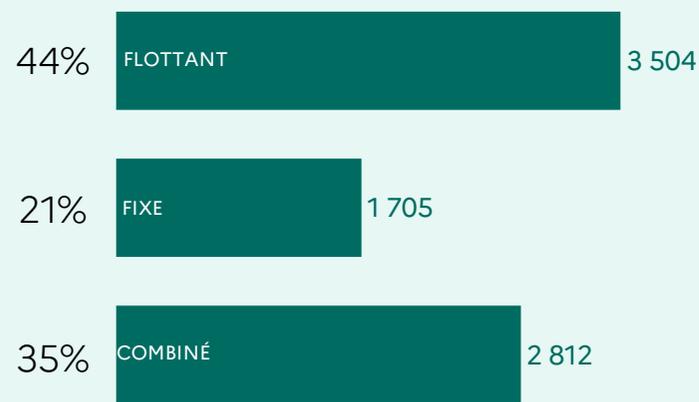


Modalité non renseignée : 428

Nombre de jours de télétravail par semaine dans les services

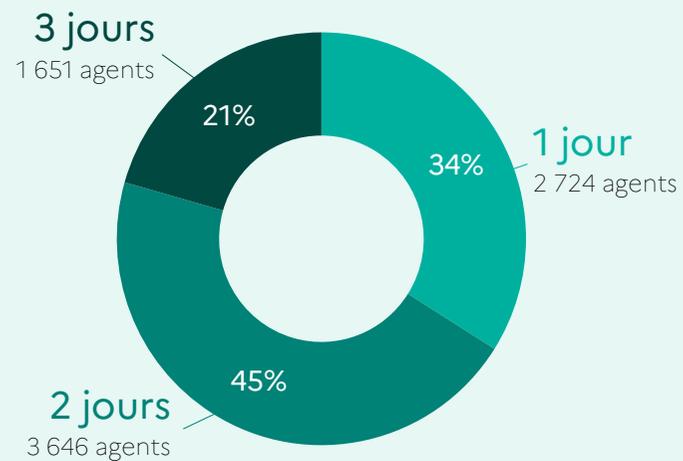


Modalités de télétravail dans les EP



Modalité non renseignée : 1 826

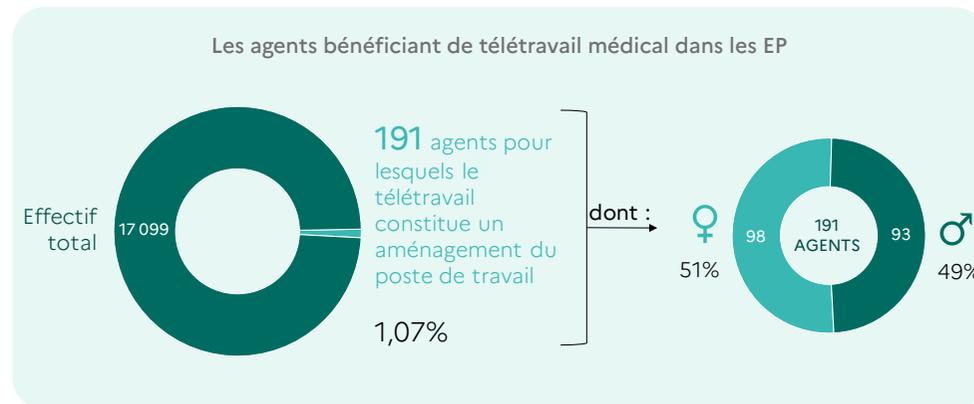
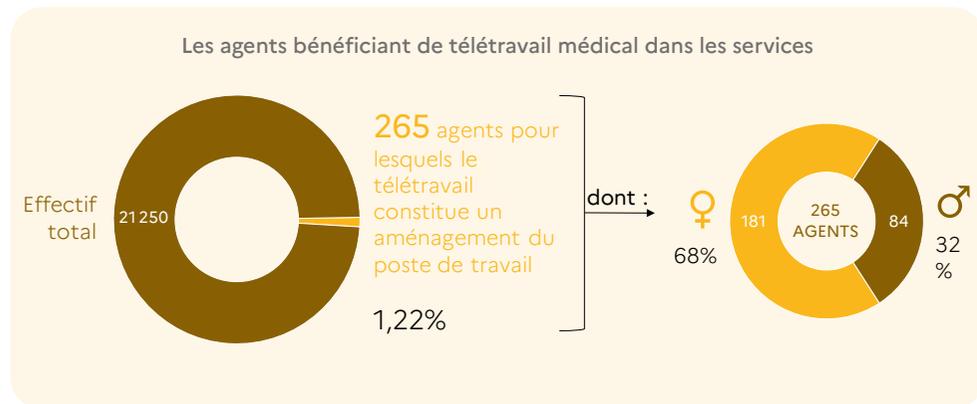
Nombre de jours de télétravail par semaine dans les EP



C - Le télétravail médical

Définition

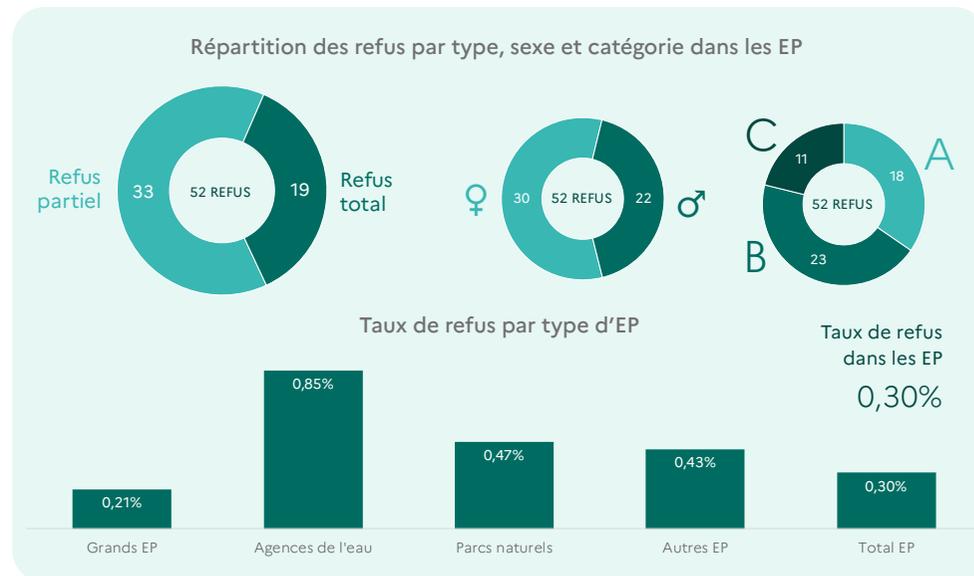
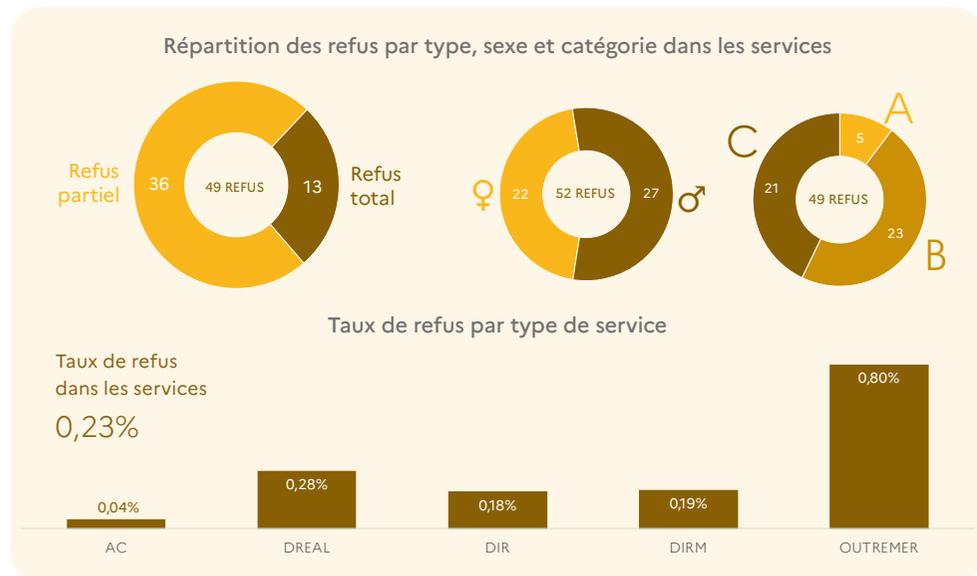
Aménagement de poste pour lequel le télétravail est justifié par l'âge, la résistance physique, l'état de santé des agents et proposé par le médecin du service de médecine préventive ou par le médecin du travail, ou pour les femmes enceintes. En conséquence, le nombre de jours de télétravail par semaine peut dépasser la limite de 3 jours du cadre commun.



D - Le refus de télétravail

Définitions

Un **refus total** correspond à une demande refusée complètement, un **refus partiel** à une demande acceptée mais en deçà de la demande initiale de l'agent. Le **taux de refus** correspond au nombre de demandes refusées rapporté au nombre total d'agents en télétravail.





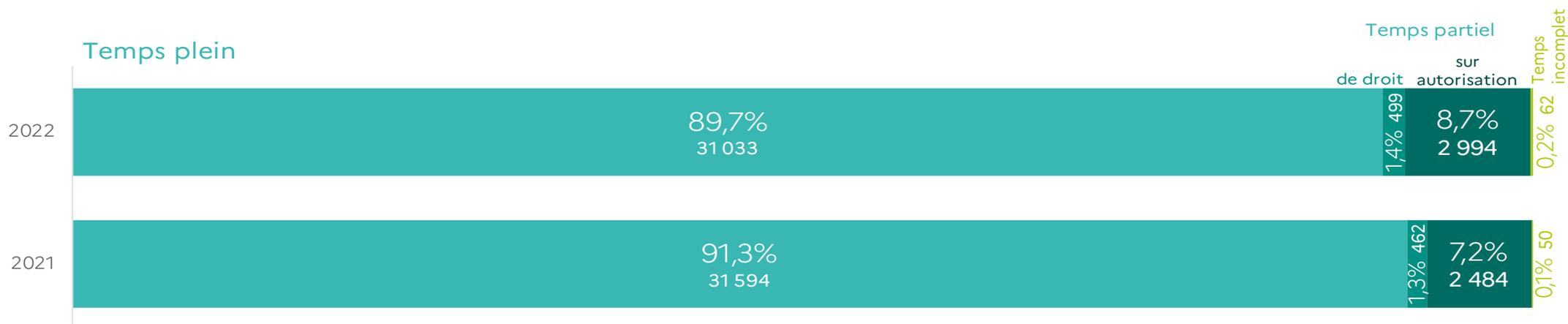
Chapitre 5

La quotité de travail

La très grande majorité des agents a recours à la modalité de travail à temps plein.

Cependant la part de cette quotité est en baisse en 2022 : elle représente 1.6 points de pourcentage de moins qu'en 2021, au profit du temps partiel sur autorisation qui rassemble 8.7% des agents contre 7.2% en 2021. La proportion d'agents en temps partiel de droit reste stable, et le temps incomplet reste très largement marginal : moins de 100 agents y ont recours.

Répartition des agents selon leur quotité de travail



	Catégorie A +			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Temps plein	291	509	800	3 872	5 266	9 138	5 024	6 846	11 870	3 418	5 807	9 225	31 033	
Temps partiel	de droit	17	18	35	135	43	178	133	57	190	82	14	96	499
	sur autorisation			43			940			1 314			697	2 994
Temps incomplet	11	8	19	10	3	13	2	0	2	27	1	28	62	



Section I -

Les effectifs sur emploi à temps complet

A - Les agents à temps plein

90% de l'ensemble des agents ont une quotité de travail à temps plein.

Les hommes sont plus concernés par cette quotité de travail : comme en 2021, 96% d'entre eux y ont recours contre 82% des femmes. Les hommes représentent 60% des agents à temps plein, pour 57% des effectifs.

Dans les catégories A+, A et B, 89% des agents sont à temps plein, tandis que dans la catégorie C cette part est de 92%.

Les agents des filières techniques et administratives ont un peu moins recours à cette modalité, tandis qu'elle rassemble la quasi-totalité des agents des filières exploitation et maritime, contrôle et sécurité.

B - Les agents à temps partiel

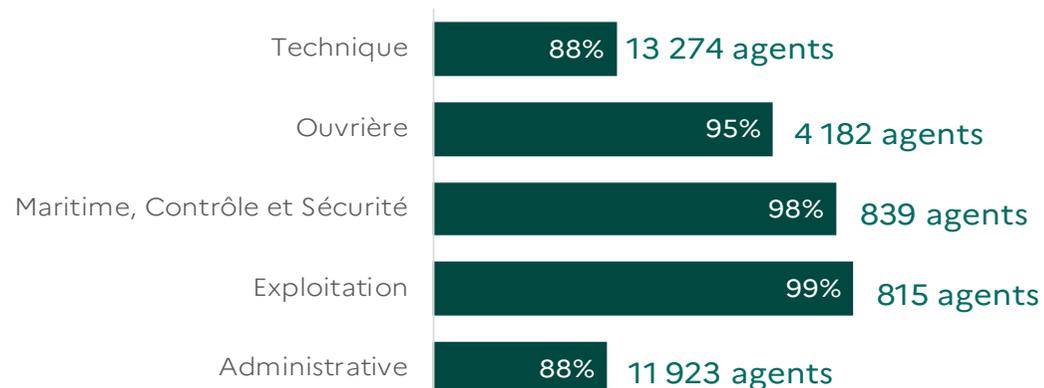
10% de l'ensemble des agents ont une quotité de travail à temps partiel.

Parmi ces agents, 86% ont recours au temps partiel sur autorisation, les autres au temps partiel de droit.

Les femmes ont plus souvent recours au temps partiel que les hommes : elles représentent 73% des agents pour le temps partiel de droit et 78% pour le temps partiel sur autorisation. Ainsi, la filière administrative, dont l'effectif est majoritairement féminin, est celle qui présente la plus grande part d'agents à temps partiel.

La quotité de travail la plus souvent choisie par les agents à temps partiel de droit est celle de 80% qui regroupe 68% des effectifs concernés. La part de cette quotité est cependant en baisse, elle était de 71% en 2021 et 73% en 2020. Dans le même temps, la quotité de travail à 50% prend une place plus importante : alors qu'elle rassemblait 6% des agents en 2020 et 8% en 2021, elle regroupe en 2022 10% des agents à temps partiel.

Part d'agents à temps plein selon la filière



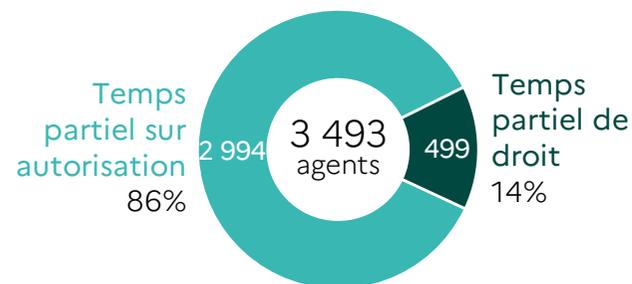
Définition

Le temps partiel est accordé **de droit** dans l'une des situations suivantes :

- » naissance ou adoption d'un enfant (jusqu'à 3 ans),
- » soins donnés à un membre de la famille,
- » handicap,
- » motif thérapeutique.

Il est accordé **sur autorisation** lorsqu'il est demandé pour des raisons personnelles.

Répartition des agents à temps partiel selon le type de temps partiel accordé



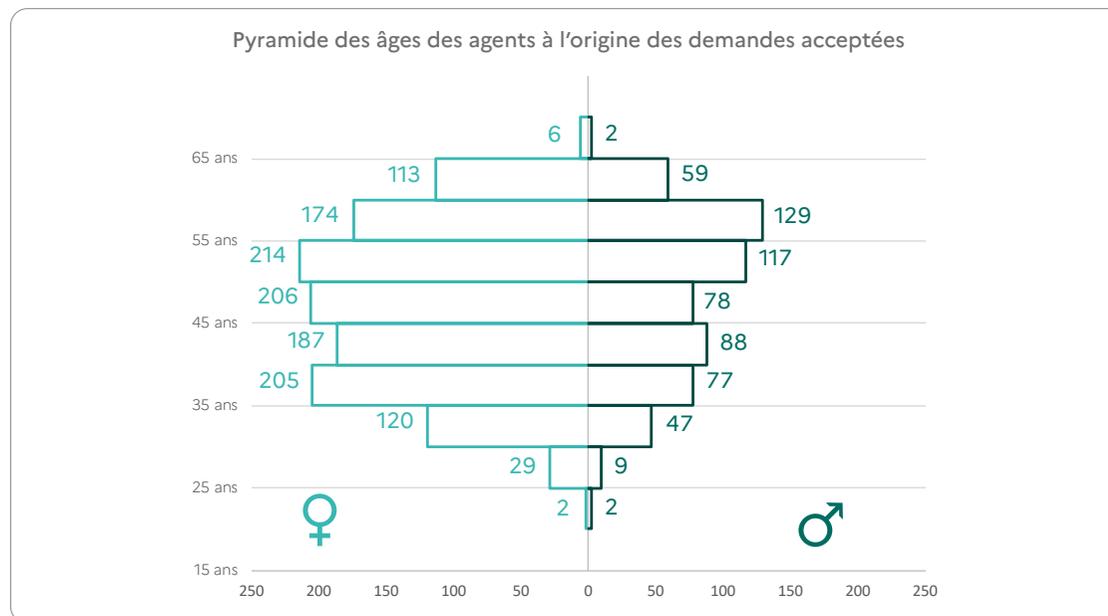
C - Les demandes liées au temps partiel acceptées *dont premières demandes, modifications de quotité, retour au temps plein*

1 864 demandes liées au temps partiel ont été acceptées en 2021.
D'une manière générale, les agents ayant déposé ces demandes sont :

- des fonctionnaires sur emploi permanent (95%),
- des femmes (69%),
- des agents de catégorie B (42%),



	Femmes	Hommes	Total
A+	23	5	28
A	354	151	505
B	519	279	798
C	360	173	533
Total	1 256	608	1 864



Section II - Les effectifs sur emploi à temps incomplet

L'ensemble des agents à temps incomplet sont des contractuels faisant partie de la filière administrative, à l'exception d'un agent en filière exploitation. Ils représentent moins de 1% des effectifs du pôle ministériel (0,18%).

En 2022, 61 agents sont à temps incomplet contre 50 en 2021.

Parmi ces agents :

- 81% sont des femmes contre 76% en 2021,
- La catégorie A/A+ est la plus représentée avec 52% des effectifs (32 agents contre 31 en 2021), suivie de la catégorie C (28 agents, 45%),
- 75% des agents sont âgés de plus de 45 ans contre 82% en 2021 et 95% en 2020.

La quotité de travail majoritaire reste celle de moins de 50% (17h30). Elle regroupe 47% des agents, contre 54% en 2021. 11 agents ont une quotité de travail supérieure ou égale à 80% (28h) par semaine, contre 4 en 2021.



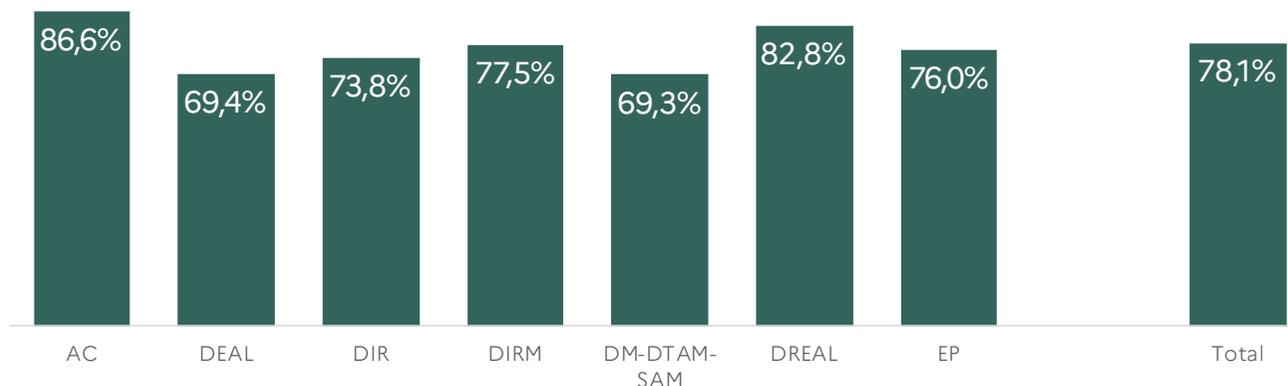


Chapitre 6

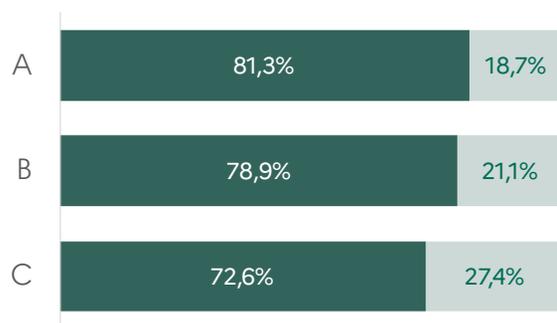
Les comptes épargne temps (CET)

Part des agents possédant un CET au 31/12/2022

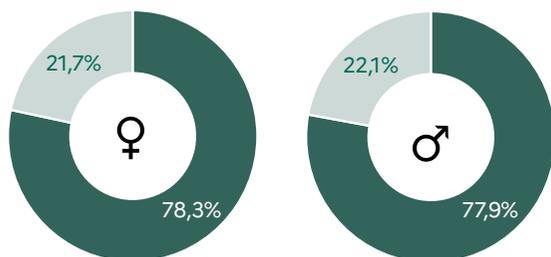
Par service/EP



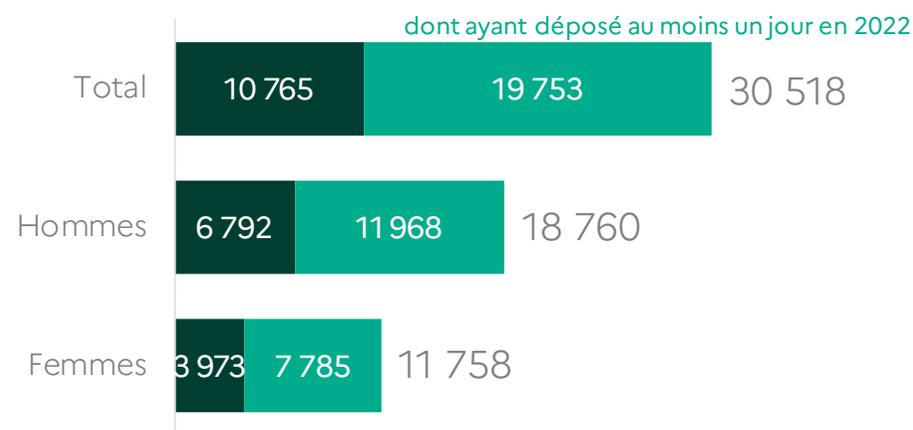
Par catégorie



Par sexe



Nombre d'agents possédant un CET

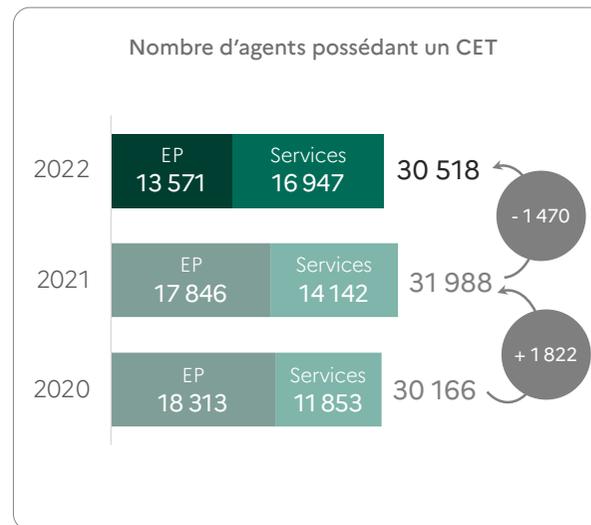


Section I - Les agents possédant un CET

Au 31 décembre 2022, sur la totalité du périmètre (services + établissements publics), 30 518 agents possèdent un CET (16 947 dans les services et 13 571 dans les établissements publics). Sur ce même périmètre, les femmes sont légèrement plus nombreuses à détenir un CET (78.34% de l'effectif total) que les hommes (77.87% de l'effectif total).

Au 31 décembre 2021, 31 988 agents possédaient un CET (17 846 dans les services et 14 142 dans les établissements publics). 80.5% des femmes et 78.5% des hommes détenaient un CET

	A			B			C			Total (effectifs)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AC	1 160	1 332	2 492	536	429	965	352	161	513	2 048	1 922	3 970
DEAL	86	108	194	149	173	322	96	75	171	331	356	687
DIR	119	416	535	329	1 133	1 462	325	2 686	3 011	773	4 235	5 008
DIRM	52	90	142	67	245	312	66	77	143	185	412	597
DM-DTAM-SAM	8	18	26	27	47	74	21	69	90	56	134	190
DREAL	1 406	1 497	2 903	1 143	1 407	2 550	828	214	1 042	3 377	3 118	6 495
EP	2 414	3 305	5 719	1 649	3 308	4 957	925	1 970	2 895	4 988	8 583	13 571
Total	5 245	6 766	12 011	3 900	6 742	10 642	2 613	5 252	7 865	11 758	18 760	30 518
En % des effectifs	81,3%			78,9%			72,6%			78,3%	77,9%	78,1%

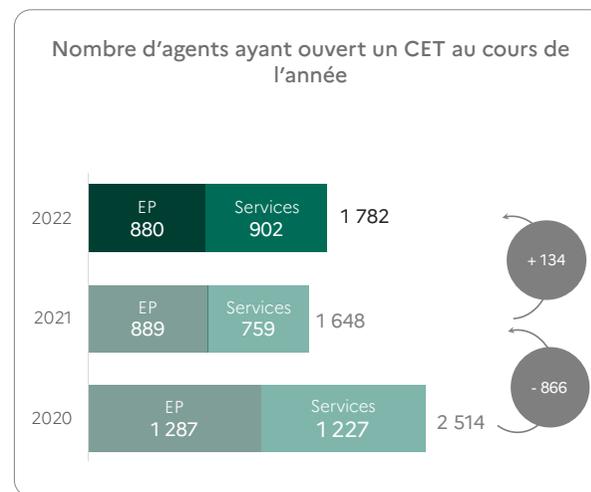


Section II - Les agents ayant ouvert un CET

En 2022, sur la totalité du périmètre, 1 782 agents (4.56%) ont ouvert un CET, 902 dans les services et 880 dans les établissements publics.

En 2021, 1 648 agents (4.08%) avaient ouvert un CET (759 dans les services et 889 dans les établissements publics)

	A			B			C			Total (effectifs)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AC	120	96	216	31	17	48	9	7	16	160	120	280
DEAL	4	5	9	6	3	9	3	0	3	13	8	21
DIR	3	7	10	13	45	58	14	133	147	30	185	215
DIRM	2	3	5	2	6	8	3	5	8	7	14	21
DM-DTAM-SAM	0	0	0	2	2	4	1	2	3	3	4	7
DREAL	78	89	167	58	71	129	53	9	62	189	169	358
EP	203	209	412	119	151	270	67	131	198	389	491	880
Total	410	409	819	231	295	526	150	287	437	791	991	1 782
En % des effectifs	5,5%			3,9%			4,0%			5,3%	4,1%	4,6%



Section III -

Les agents ayant déposé des jours et le nombre de jours versés

En 2022, sur la totalité du périmètre, 19 753 agents (50,52%) ont déposé au moins un jour sur leur CET (11 185 dans les services et 8 568 dans les établissements publics).

En 2021, sur la totalité du périmètre, 21 017 agents (52,6%) ont déposé au moins un jour sur leur CET (11 974 dans les services et 9 043 dans les établissements publics).

En 2022, sur le périmètre des services ministériels (hors EP), 79 302 jours ont été déposés sur le CET (86 252 jours en 2021). Cela représente en moyenne 4,7 jours par agent possédant un CET. Pour les EP, ce sont 65 210 jours au total qui ont été déposés (61 730 jours en 2021). Cela représente en moyenne 4,8 jours par agent possédant un CET.

	Femmes			Hommes			Total		
	Agents ayant versé au moins 1 jour	Nombre de jours versés	Nombre moyen de jours par agent	Agents ayant versé au moins 1 jour	Nombre de jours versés	Nombre moyen de jours par agent	Agents ayant versé au moins 1 jour	Nombre de jours versés	Nombre moyen de jours par agent
AC	1 361	11 646	8,6	1 232	9 257	7,5	2 593	20 903	8,1
DEAL	245	1 141	4,7	357	1 555	4,4	602	2 696	4,5
DIR	483	2 790	5,8	2 343	14 113	6,0	2 826	16 903	6,0
DIRM	127	928	7,3	239	1 611	6,7	366	2 539	6,9
DM-DTAM-SAM	30	221	7,4	58	525	9,1	88	746	8,5
DREAL	2 395	16 282	6,8	2 315	19 233	8,3	4 710	35 515	7,5
EP	3 144	22 949	7,3	5 424	42 261	7,8	8 568	65 210	7,6
Total	7 785	55 957	7,2	11 968	88 555	7,4	19 753	144 512	7,3

Section IV -

Le nombre de jours stockés sur les CET

En 2022, sur le périmètre des services ministériels (hors EP), les agents possédant un CET totalisent 519 464 jours stockés, contre 539 682 jours en 2021.

Pour l'année 2022, cela représente en moyenne 30 jours par agent concerné (30 jours en 2021, 28 jours en 2020, 24 jours en 2019), étant précisé qu'un CET peut aller jusqu'à 60 jours maximum. En 2020, en raison de la pandémie, ce plafond a été porté à 70 jours. Ce dispositif peut expliquer le volume plus important du nombre de jours stockés sur les CET en 2021.

La baisse globale du volume de jours stockés est à rapprocher, notamment de la baisse du nombre d'agents possédant un CET.

	Femmes			Hommes			Total		
	Agents possédant un CET	Nombre de jours stockés	Nombre moyen de jours par agent	Agents possédant un CET	Nombre de jours stockés	Nombre moyen de jours par agent	Agents possédant un CET	Nombre de jours stockés	Nombre moyen de jours par agent
AC	2 048	62 230	30,4	1 922	61 179	31,8	3 970	123 409	31,1
DEAL	331	8 787	26,5	356	13 449	37,8	687	22 236	32,4
DIR	773	20 328	26,3	4 235	113 962	26,9	5 008	134 290	26,8
DIRM	185	4 342	23,5	412	9 608	23,3	597	13 950	23,4
DM-DTAM-SAM	56	1 454	26,0	134	3 912	29,2	190	5 366	28,2
DREAL	3 377	107 127	31,7	3 118	113 086	36,3	6 495	220 213	33,9
EP	4 988	134 765	27,0	8 583	262 985	30,6	13 571	397 750	29,3
Total	11 758	339 033	28,8	18 760	578 181	30,8	30 518	917 214	30,1



Section V -

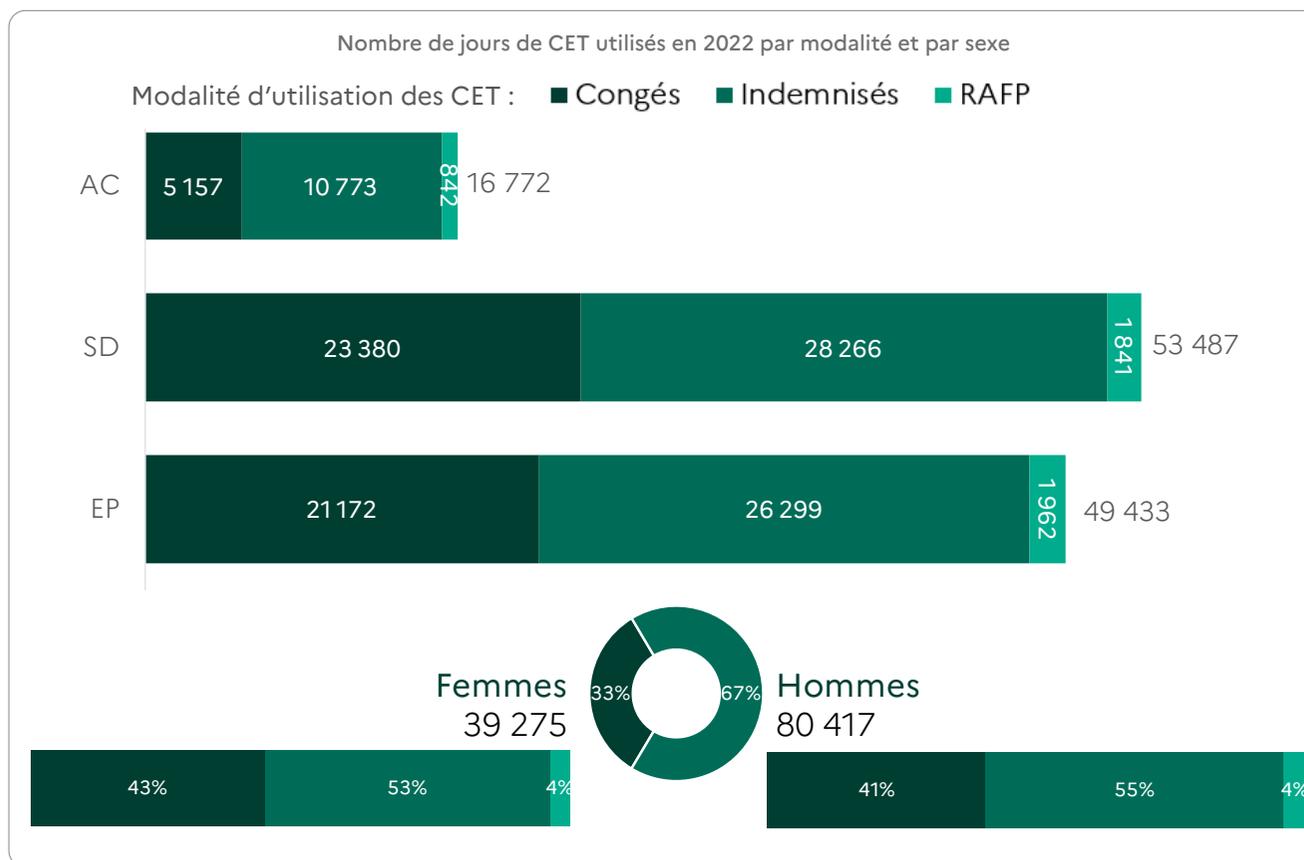
Utilisation des CET

Chaque année, il est possible d'alimenter son CET dans la limite d'une progression annuelle de 10 jours une fois le seuil de 15 jours atteint, dans la limite du plafond de 60 jours.

L'indemnisation et/ou la conversion en points retraite (régime de retraite additionnelle de la fonction publique RAFP) peut être demandée pour tous les jours au-delà du seuil des 15 premiers jours, qui doivent être exclusivement consommés sous forme de congés. La conversion en points retraite ne s'applique qu'aux fonctionnaires titulaires.

En 2022, sur la totalité du périmètre, 119 692 jours ont été utilisés (117 275 en 2021) :

- 49 709 sous forme de congés (38 152 en 2021),
- 65 338 indemnisés (73 904 en 2021),
- 4 645 transférés sur le RAFP (5 219 en 2021).



	A				B				Congés				Total
	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	
AC	3 209	7 309	564	11 082	937	2 325	186	3 448	1 011	1 139	92	2 242	16 772
DEAL	148	302	21	471	311	826	38	1 175	114	780	33	927	2 573
DIR	1 623	1 505	66	3 194	3 959	4 180	168	8 307	6 215	4 488	324	11 027	22 528
DIRM	24	365	42	431	112	505	53	670	22	175	0	197	1 298
DM-DTAM-SAM	5	164	0	169	76	158	0	234	111	51	0	162	565
DREAL	4 379	7 227	624	12 230	4 408	6 004	437	10 849	1 873	1 536	35	3 444	26 523
EP	7 276	15 048	1 020	23 344	8 886	7 990	641	17 517	5 010	3 261	301	8 572	49 433
Total	16 664	31 920	2 337	50 921	18 689	21 988	1 523	42 200	14 356	11 430	785	26 571	119 692





Chapitre 7

Les absences au travail hors raisons de santé

Section I -

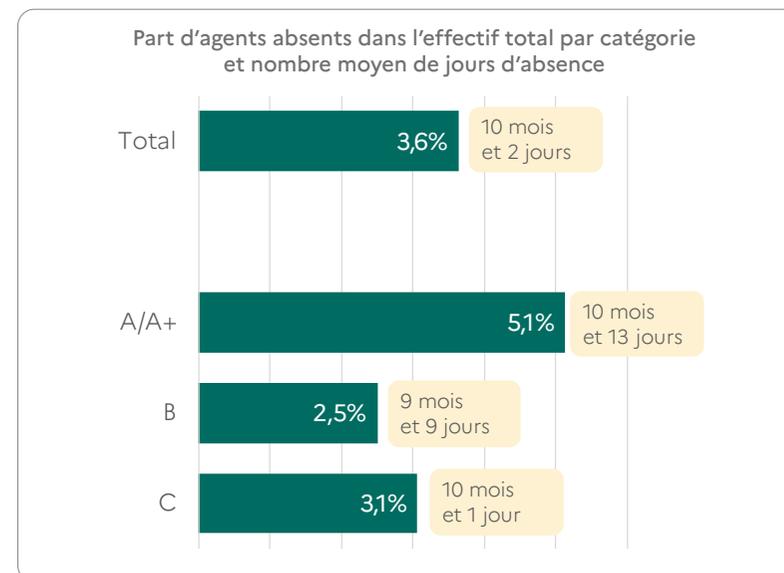
Les agents absents et le nombre de journées d'absence

1 426 agents ont été absents pour des motifs autres que des raisons de santé en 2022, ce qui représente 3,6% des effectifs en fonction des ministères. Au total, ces agents cumulent 435 864 jours d'absence, soit en moyenne 10 mois et 2 jours d'absence chacun.

Depuis 2021, le nombre d'agents absents a augmenté de 19%, tandis que le nombre de journées d'absence a augmenté de 29%.

Cette augmentation est notamment liée à l'augmentation de 33% des disponibilités sur demande pour convenances personnelles (+233), qui représentent 66% des motifs d'absence hors raison de santé. Les hommes ont plus souvent été absents en 2022 qu'en 2021 : leur nombre augmente de 33% contre seulement 3% d'augmentation pour les femmes.

Celles-ci, qui représentent 38% des effectifs, regroupent 40% des absences hors raisons de santé et 38% des jours d'absence. 3,8% des femmes ont été absentes au moins une fois dans l'année pour une autre raison qu'un motif de santé contre 3,5% des hommes. En moyenne, elles l'ont été à hauteur de 289 jours chacune (9 mois et 15 jours) contre 317 jours pour les hommes (10 mois et 13 jours).



Section II -

Les congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois

En 2022, 308 congés d'une durée supérieure à 6 mois ont débuté, soit une augmentation de 6% en un an, et 270 se sont terminés, soit 10 de moins qu'en 2020.

	Débutés	Terminés
Congé parental après naissance avec ancienneté	35	34
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	7	1
Disponibilité spéciale	1	168
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	183	8
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles dans le secteur privé	6	2
Disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise	6	1
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave	1	11
Disponibilité sur demande pour élever un enfant avec ancienneté	15	1
Disponibilité sur demande pour élever un enfant sans ancienneté	5	31
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	27	2
Autre motif (motif pour lequel le nombre de congés débutés et terminés est inférieur ou égal à 5)	22	11
Total général	308	270





Chapitre 8

Les absences pour raisons de santé

Section I -

Les agents absents et le nombre de journées d'absence

16 085 agents ont été absents au moins une fois pour raisons de santé en 2022, soit 41% des effectifs des ministères (y compris pour des raisons de santé liées au service). Au total, ces agents ont cumulé 632 317 journées d'absence, ce qui correspond à 39 journées par agent en moyenne.

Le nombre d'agents absents, hors congés pour invalidité temporaire imputable au service pour lesquels l'information n'est pas disponible en 2021, a augmenté de 36% entre 2021 et 2022. Le nombre de congé de maladie ordinaire (CMO) a notamment augmenté de 37%, soit 3 958 congés supplémentaires.

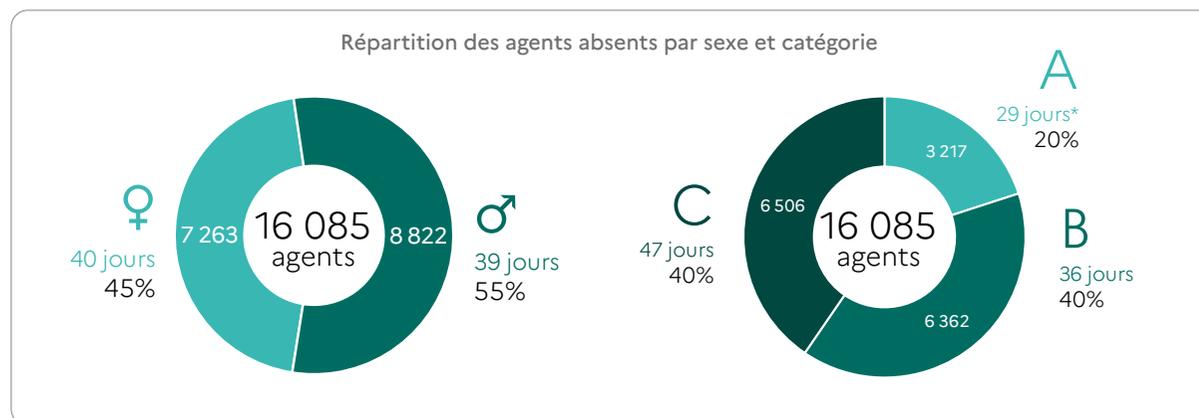
Le CMO représente 94% des motifs d'absences pour les agents. Sa durée moyenne étant relativement courte (28 jours), ce motif d'absence ne regroupe que 53% des journées d'absence totales.

Hors CMO, le nombre de jours moyen par agent ayant été absent au moins une fois dans l'année pour raisons de santé est de 324, soit 10 mois et 20 jours.

D'une manière générale, plus la catégorie est élevée, moins la proportion d'agents absents au moins une fois pour raisons de santé est élevée. Ainsi, ces absences concernent 60% des agents pour la catégorie C, 47% pour la catégorie B et 22% pour les catégories A et A+. De même, plus la catégorie est élevée, moins le nombre de jours par agent absent est important. Il est de 25 jours pour la catégorie A+ et de 47 pour la catégorie C.

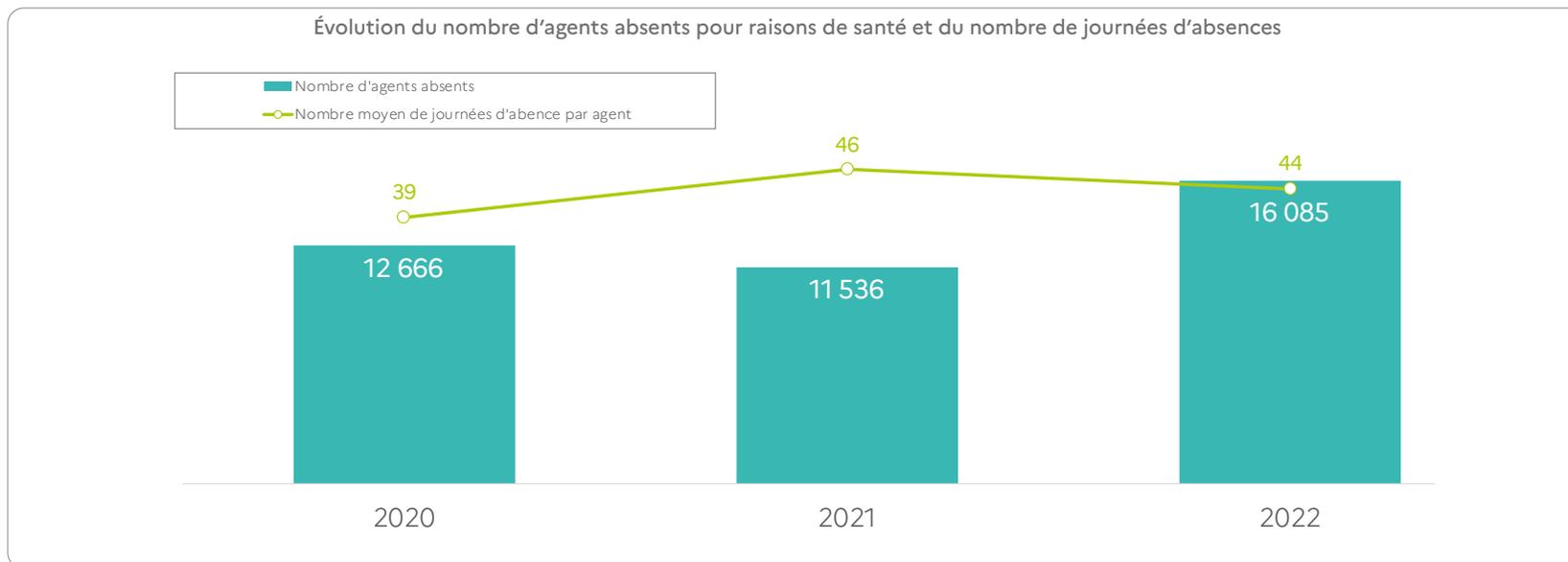
Les femmes représentent 45% des agents absents pour raisons de santé et 46% des journées d'absence pour 40% de l'effectif total des ministères. Ainsi, elles sont absentes plus souvent que les hommes, et pendant un nombre de jours plus important :

- 48% des femmes ont été absentes pour raisons de santé, pour 40 jours chacune en moyenne,
- 37% des hommes l'ont été, pour 39 jours chacun en moyenne.



	2022		Rappel 2021	
	Nombre d'absences	Nombre de jours moyens	Nombre d'absences	Nombre de jours moyens
Congé de grave maladie	7	261	12	213
Congé de longue durée	343	318	351	309
Congé de longue maladie	431	232	450	227
Congé de maladie ordinaire	14 559	23	10 601	28
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	615	100	NR	-
Congé suite à maladie professionnelle provoquée par l'amiante	5	286	7	300
Congé suite à un accident du travail ou de trajet	57	54	49	58
Congé suite à une maladie professionnelle ou imputable au service	15	243	17	279
Congé sans salaire d'office après autorisation spéciale d'absence suite à CMO	3	200	6	294
Congé sans salaire d'office après CLM	3	198	2	355
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue durée	14	271	9	207
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé longue maladie	8	330	9	286
Disponibilité d'office pour raison de santé après congé maladie ordinaire	25	275	23	319
Total général	16 085	39	11 536	46





Section II -

Le jour de carence

Définition

Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé **jour de carence**, n'est pas rémunéré.

Les autres éléments de rémunération ne sont pas non plus versés le 1^{er} jour d'arrêt de travail : indemnité de résidence, supplément familial de traitement (SFT), nouvelle bonification indiciaire (NBI), primes et indemnités.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas aux congés suivants :

- » Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis),
- » Congé de longue maladie,
- » Congé de longue durée,
- » Congé de maladie accordé dans les 3 ans qui suivent un 1^{er} congé de maladie pour la même affection de longue durée (ALD),
- » Congé de maladie accordé après une déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité,
- » Congé de maternité et congés supplémentaires accordés en cas de grossesse pathologique.

Le jour de carence ne s'applique pas non plus lors du 2^e arrêt de travail si l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés de maladie accordés pour la même affection.

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année

	Femmes	Hommes	Total
A+	69	46	115
A	1 380	1 104	2 484
B	2 681	2 603	5 284
C	2 458	3 954	6 412
Total	6 588	7 707	14 295





8

L'ACTION SOCIALE





Chapitre 1

L'exécution budgétaire

Périmètre des données : action sociale individuelle et collective à destination des agents actifs relevant de l'administration centrale, des services déconcentrés et services à compétence nationale, des agents retraités, et de leurs ayants droit.

Action sociale collective	2022		2021		2020	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Aménagements de postes travailleurs handicapés (hors crédits FIPHFP)	207 866,9 €	185 859,6 €	196 891,0 €	157 626,3 €	672 421,0 €	505 073,0 €
Restauration collective	4 450 803,3 €	4 363 887,9 €	5 973 760,6 €	5 314 754,4 €	6 354 655,4 €	5 876 261,0 €
Prestations et soutien aux initiatives locales*	2 783 228,7 €	2 749 030,9 €	3 323 653,2 €	2 351 928,3 €	2 946 173,0 €	2 474 984,0 €
Subventions aux associations CAS, CGCV, FNACE, FNASCE (fonctionnement et mises à disposition)	4 689 326,0 €	4 708 566,6 €	5 161 060,3 €	5 134 286,5 €	4 932 741,0 €	4 931 841,0 €
Total	12 131 225,0 €	12 007 344,9 €	14 655 365,1 €	12 958 595,6 €	14 905 990,4 €	13 788 159,0 €

* Regroupe : arbres de Noël, crèches, centres de loisirs, actions des CLAS, logements, conventions MGEN et ministères financiers

Action sociale individuelle	2022		2021		2020	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Allocation aux parents d'enfants handicapés	590 404,1 €	590 404,1 €	535 676,0 €	535 676,0 €	565 266,0 €	565 266,0 €
Subventions vacances	151 948,8 €	151 948,8 €	117 810,0 €	117 810,0 €	160 426,0 €	160 426,0 €
Aides matérielles	938 851,7 €	938 851,7 €	842 789,0 €	842 789,0 €	947 823,0 €	947 823,0 €
Aide à la scolarité	301 466,2 €	301 466,2 €	295 287,0 €	295 287,0 €	404 872,0 €	404 872,0 €
Aide aux séjours de repos ou convalescence	5 247,0 €	5 247,0 €	4 395,0 €	4 395,0 €	3 019,0 €	3 019,0 €
Total	1 987 917,9 €	1 987 917,9 €	1 795 957,0 €	1 795 957,0 €	2 081 406,0 €	2 081 406,0 €

Total	14 119 142,8 €	13 995 262,8 €	16 451 322,1 €	14 754 552,6 €	16 987 396,4 €	15 869 565,0 €
--------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------



Chapitre 2

Les aides sociales



Section I

Les comités locaux d'action sociale (CLAS) financés par des crédits d'initiative locale (CIL)

Faisant suite à la crise sanitaire Covid-19, l'année 2022 a constitué une année de retour à la normale pour les agents comme pour la vie collective des services, et pour l'organisation des actions des CLAS.

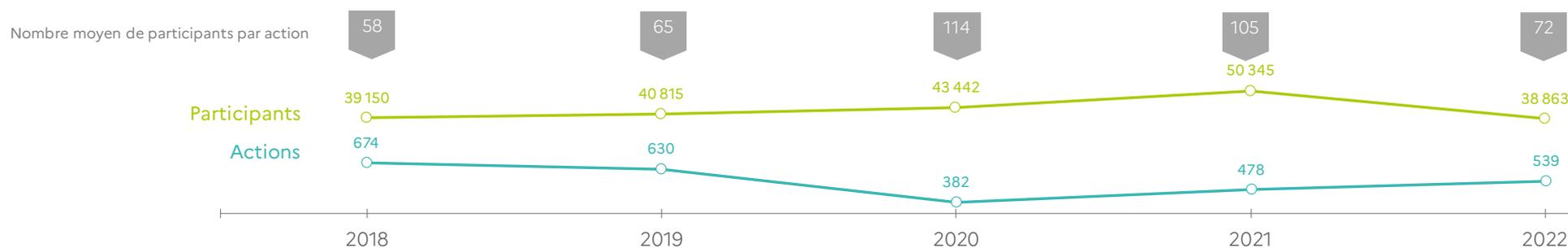
Le nombre d'actions proposées continue de progresser (+ 13 %), témoignant du dynamisme des CLAS en sortie de crise sanitaire. Il est constaté une reprise des activités en présentiel, avec notamment l'augmentation du nombre de sorties ou visites.

On note en contrepartie une baisse du nombre de participants aux actions, s'expliquant par un recours moindre aux actions dématérialisées à distance qui permettent de réunir un nombre plus important de personnes.

Ce bilan positif témoigne de l'engagement des CLAS et de leur contribution à renouer les liens entre les agents actifs comme retraités à l'issue de la crise sanitaire.

Objet de l'action		2022		2021		2020	
		Actions	Participants	Actions	Participants	Actions	Participants
Action d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants droit, concernant l'environnement familial		266	20 109	239	24 951	224	26 993
dont	Handicap (hors actions financées par le FIPHP)	13	1 909	6	175	8	562
	Santé (hors santé au travail et prévention des risques psychosociaux)	197	15 662	182	19 960	183	24 308
	Gestion du budget	18	540	12	711	6	393
	Relations familiales (enfance, adolescence, seniors)	33	1 746	35	4 004	19	1 522
	Préparation à la retraite (hors informations à caractère réglementaire)	5	252	4	101	8	208
Organisation de séjours, de journées et de manifestations en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants droit		273	18 754	239	25 394	158	16 449
dont	Séjours vacances de courtes durée pour les enfants	0	0	1	25	1	31
	Manifestations sportives	19	684	15	1 006	16	1 242
	Journées récréatives ou éducatives	201	13 482	170	17 450	102	11 567
	Manifestations culturelles	53	4 588	53	6 913	39	3 609
Total		539	38 863	478	50 345	382	43 442

Évolution des actions et participants à des actions des CLAS depuis 2018



Section II

Les aides matérielles



A - Les aides accordées

1) Nombre d'aides accordées

En 2022, 603 aides ont été accordées à autant de bénéficiaires, contre 550 en 2021 (+ 53 aides, + 9,6 %).

Plusieurs hypothèses relevées par le réseau de service social peuvent expliquer cet accroissement :

- le contexte économique inflationniste et son impact sur le budget des agents (coût de la vie et de l'énergie),
- les conséquences de la crise sanitaire, qui a fragilisé durablement certains ménages (difficultés à retrouver un emploi ou à rétablir une situation financière stable),
- les difficultés administratives, notamment les incidents RH (dysfonctionnements dans le versement de la paye en 2022 pour certains services).

Ces hypothèses sont confortées par l'analyse de la situation à l'origine de l'aide détaillée à la page suivante.

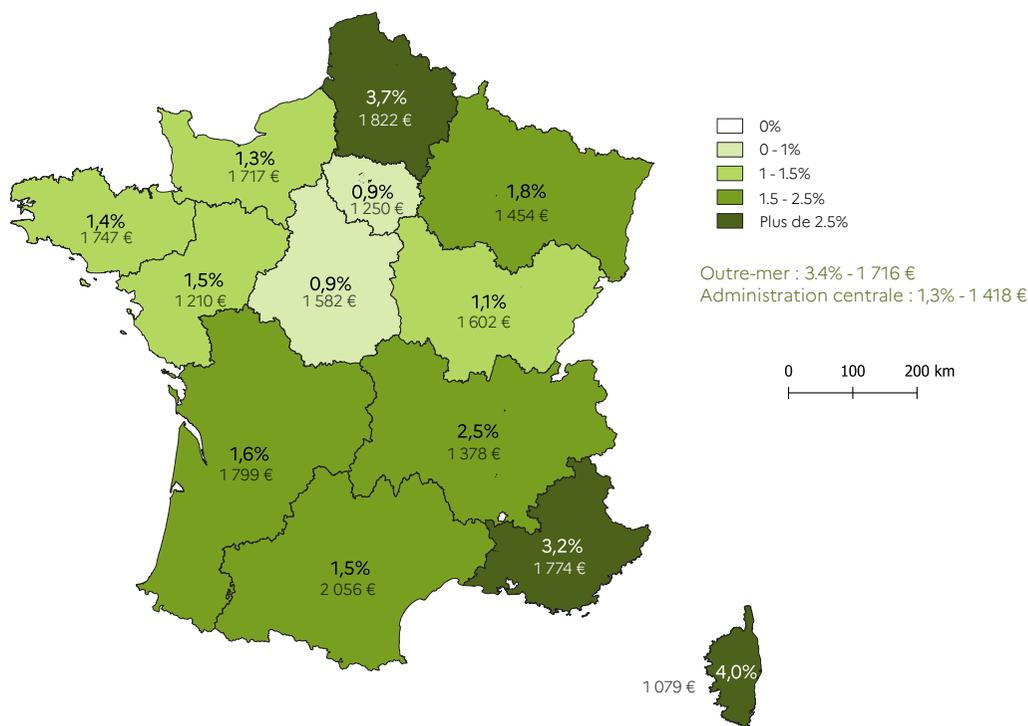
2) Montant des aides accordées

En 2022, le montant des aides accordées s'élève à 973 594 € (889 114 € en 2021) soit une progression de + 9,5 % du montant total des aides par rapport à 2021.

Le montant moyen des aides est en hausse : 1 614 € en 2022 contre 1 574 € en 2021, soit une augmentation de 40€.

Pour près de 42 % des aides, le montant moyen de l'aide a été supérieur à 2 000 € en 2022 contre 43% en 2021 et 30% en 2020.

Part d'agents ayant reçu des aides matérielles et montant moyen de ces aides



	Effectifs ETP-cibles au 31/12/2022	Nombre d'aides accordées		Montant total des aides accordées		Montant minimum accordé :	Montant maximum accordé :	Montant moyen accordé :
		2022	Rappel 2021	2022	Rappel 2021			
Administration centrale	4 217	56	42	79 389 €	55 898 €	NC	NC	1 418 €
Auvergne-Rhône Alpes	3 463	87	58	119 926 €	102 916 €	200 €	3 600 €	1 378 €
Bourgogne-Franche-comté	1132	12	13	19 221 €	19 227 €	840 €	2 500 €	1 602 €
Bretagne	1 914	26	31	45 429 €	47 322 €	NC	NC	1 747 €
Centre Val-de-Loire	935	8	8	12 657 €	14 600 €	NC	NC	1 582 €
Grand-Est	2 491	44	39	63 970 €	53 236 €	315 €	3 500 €	1 454 €
Hauts-de-France	2 116	79	85	143 970 €	146 186 €	1 218 €	2 526 €	1 822 €
Île-de-France	2 903	27	17	33 756 €	17 905 €	300 €	2 000 €	1 250 €
Normandie	1 982	26	26	44 634 €	44 633 €	600 €	3 000 €	1 717 €
Nouvelle-Aquitaine	3 187	50	52	89 943 €	86 707 €	300 €	4 000,00	1 799 €
Occitanie	2 587	39	40	80 199 €	76 861 €	500 €	4 000 €	2 056 €
Pays de la Loire	1 375	20	17	24 209 €	24 708 €	NC	NC	1 210 €
PACA	2 065	66	55	117 116 €	85 440 €	NC	NC	1 774 €
Corse	347	14	10	15 100 €	12 860 €	NC	NC	1 079 €
Outre-Mer	1 430	49	57	84 075 €	100 615 €	800 €	3 000 €	1 716 €
Total	32 145	603	550	973 594 €	889 114 €	200 €	4 000 €	1 615 €

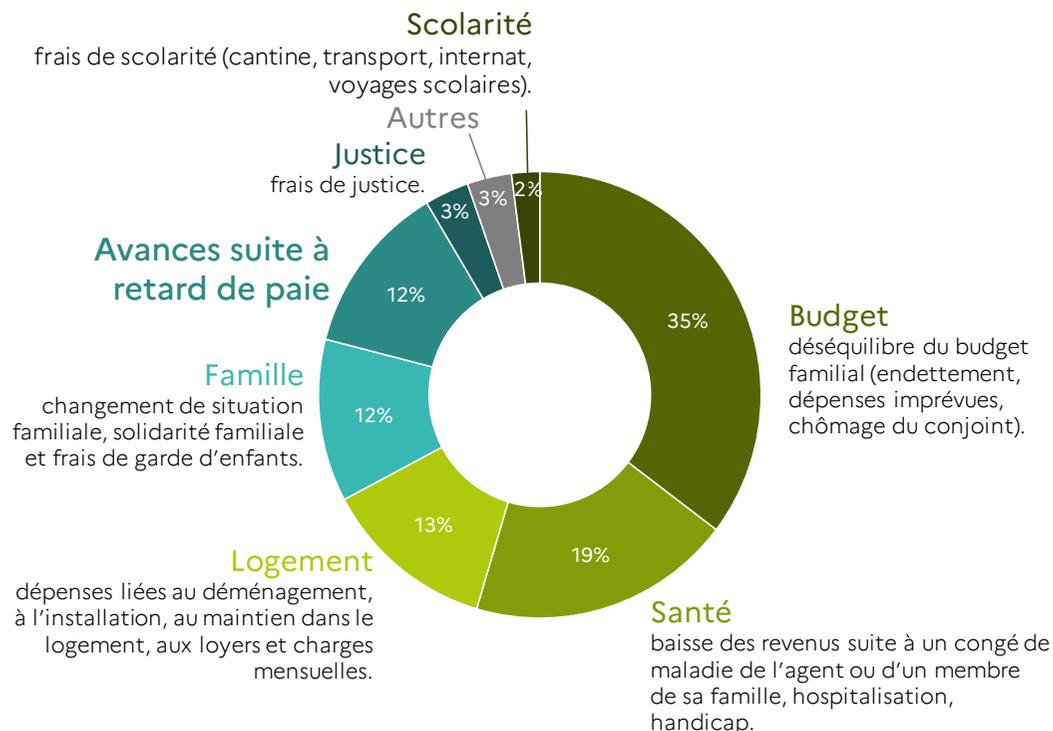


3) Situation à l'origine de l'aide

Le motif de demandes d'aides matérielles le plus courant demeure le poste « budget », principalement lié au déséquilibre du budget familial (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint, situation précaire pour les retraités, agents stagiaires des écoles). Ce motif est en augmentation et représente 35 % des cas (contre 31% en 2021 et 33 % en 2020), suivi par le poste "santé" (19%), le plus souvent en lien avec des pertes de rémunération pour des agents en arrêt de maladie.

Bien qu'il soit difficile de déterminer une raison unique qui motive la demande d'une aide matérielle, une seule rubrique par aide accordée a été renseignée.

Répartition du nombre d'aides versées par motif



4) Les refus

60 demandes d'aides ont été refusées en 2022. La moitié de ces refus est due à la situation économique des demandeurs : moyenne économique (33%) ou ressources (17%) trop élevées.

10% des demandes ont ainsi été refusées. En métropole (hors AC), ce taux de refus est de 6% contre 17% en administration centrale et 26% en outre-mer.

Motifs des refus	Nombre	%
Ressources trop élevées	10	16,7%
Moyenne économique trop élevée	20	33,3%
Caractère répétitif des demandes	6	10,0%
Relève d'une autre aide	11	18,3%
Relève d'un prêt	9	15,0%
Autres : refus du plan d'aide global	4	6,7%
Nombre total de refus	60	100,0%

Liste non exhaustive des motifs	2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Budget	207	170	202
Santé	113	124	139
Justice	19	16	20
Famille	69	60	79
Logement	74	84	83
Scolarité	12	9	9
Décès d'un membre de la famille	19	22	34
Avances suite à retard de paie	73	65	45
Total	586	550	611



B - Le profil des bénéficiaires

551 bénéficiaires actifs ont obtenu une aide. Après une année 2021 marquée par une légère majorité de bénéficiaires masculins (51%), les femmes représentent 53% des bénéficiaires en 2022.

Parmi les actifs, on note une augmentation des vacataires, passant de 16 à 30, et des agents de catégorie C, passant de 270 à 303, ainsi qu'une baisse du nombre d'OPA (de 23 à 14).

Le nombre de retraités est quasiment équivalent à 2021 (36 pour 40 en 2021). 16 ayant-droit ont bénéficié d'aides (9 en 2021).

On note une plus grande proportion de personnes seules sans enfant (33,6 %) et de personnes seules avec enfants (33,1% contre 29,2 % en 2021), les couples sans enfant (13,6 % en 2021, 9,3 % en 2022) ayant été beaucoup moins demandeurs.

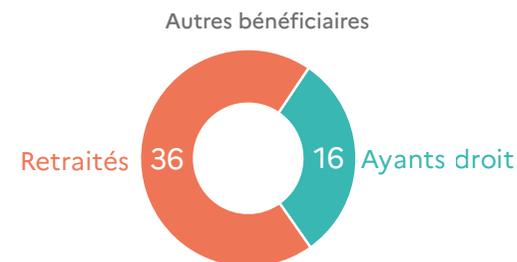
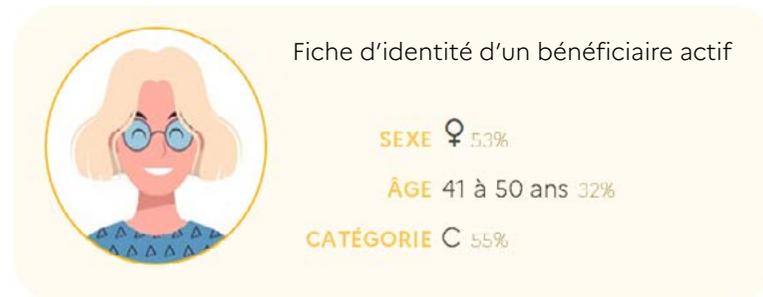
La proportion de bénéficiaires ayant une moyenne économique journalière inférieure ou égale à 4,99 € diminue légèrement, de 22,4 % à 19,3 %, alors que celle des moyennes économiques journalières de 10 € ou plus passe de 42,2 % à 48,6 %.

Profil démographique

Bénéficiaires (actifs)	Femmes	Hommes	Ensemble
Auvergne-Rhône Alpes	42	45	87
Bourgogne-Franche-comté	5	1	6
Bretagne	12	12	24
Centre Val-de-Loire	5	2	7
Grand-Est	22	15	37
Hauts-de-France	22	51	73
Île-de-France	19	7	26
Normandie	12	14	26
Nouvelle-Aquitaine	24	16	40
Occitanie	24	10	34
Pays de la Loire	12	2	14
PACA	37	27	64
Corse	6	8	14
Outre-Mer	12	33	45
Administration centrale	39	15	54
Total	293	258	551
Bénéficiaires (actifs)	Femmes	Hommes	Ensemble
< 30 ans	9	16	25
31 à 40 ans	53	64	117
41 à 50 ans	77	97	174
51 à 60 ans	86	80	166
61 à 67 ans	33	36	69
Total	258	293	551

	Bénéficiaires (actifs)	
A	34	6%
B	163	30%
C	304	55%
OPA	17	3%
Nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	33	6%
Total	551	-

	Bénéficiaires (y compris ayants droit et retraités)	
Personnes seules	201	33%
Personnes seules avec enfant(s)	201	33%
Couples sans enfant	57	9%
Couples avec enfant(s)	144	24%
Total	551	-



Profil économique

	Moyenne économique journalière	
inférieure à 0	71	12%
comprise entre 0 € et 4,99 €	105	17%
comprise entre 5 € et 10 €	135	22%
comprise entre 10 € et 15 €	139	23%
> 15 €	153	25%
Total	603	-

La **moyenne économique journalière** correspond au reste à vivre par personne et par jour après retrait des revenus mensuels de l'ensemble des dépenses incompressibles.

	Ressources mensuelles du foyer	
< 1 300 € net	108	18%
< 2 600 € net	326	54%
< 3 900 € net	131	22%
≥ 3 900 € net	38	6%
Total	603	-



Chapitre 3



La protection sociale complémentaire (PSC)

Section I

Financement par l'employeur

Dans la fonction publique de l'État, le dispositif dit « de référencement » consiste en une offre proposée par l'organisme référencé par le pôle ministériel, sélectionné après mise en concurrence.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le pôle ministériel et les établissements publics associés ont référencé, à l'issue d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, une offre « MET Ministère Écologie et Territoire ». Ce référencement a pour objectif de proposer aux agents, aux retraités et à leurs ayants droits une PSC de qualité à un coût maîtrisé, avec une offre couplée comprenant deux niveaux de couverture en santé et deux niveaux de couverture en prévoyance, avec un choix des agents sur le niveau souhaité en santé, d'une part, et en prévoyance, d'autre part.

Le pôle ministériel s'est engagé sur une participation financière plafonnée à 900 000 € par an, le montant effectivement versé correspondant au montant des transferts de solidarité intergénérationnels et familiaux effectivement constatés, lesquels résultent de l'écart entre le niveau des prestations et celui des cotisations des adhérents retraités ou avec plus de trois enfants. Ces transferts visent à assurer une solidarité entre les populations d'agents couvertes, au profit des catégories d'agents précitées.

Pour 2022, le montant des transferts de solidarité s'élève à 350 556 €, contre 371 041 € en 2021 et 145 511 € en 2020.

La MGEN, organisme de PSC référencé, a accepté la demande du pôle ministériel d'une résiliation anticipée d'un an du référencement, qui devait initialement s'achever au 31 décembre 2025. Suite à cet accord, les agents du pôle ministériel pourront bénéficier, dès le 1^{er} janvier 2025, dans le cadre d'un contrat santé à adhésion obligatoire, d'une nouvelle couverture adaptée et de haut niveau, avec une prise en charge à 50% par l'employeur.

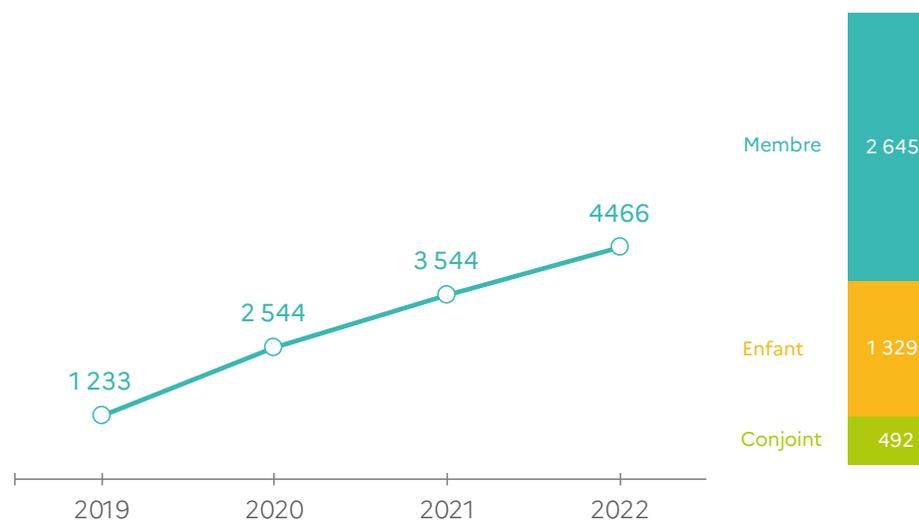
Section II

Les agents bénéficiaires

Le nombre total de bénéficiaires de l'offre de PSC référencée a progressé de 26 % sur un an entre 2021 et 2022. Il s'établit à 4 466 bénéficiaires au 31 décembre 2022, se répartissant entre les agents adhérents, leurs conjoints et enfants.

Sur les 2 645 membres participants, 2 519 relèvent des MTECT-MTE-Mer, alors que 126 relèvent des établissements publics rattachés.

Évolution du nombre de bénéficiaires et répartition selon le type de bénéficiaire en 2022



A compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'à la date de mise en œuvre du régime pérenne de PSC, le pôle ministériel rembourse aux agents une partie (15€ bruts par mois) du montant de leur cotisation de PSC destinée à couvrir les frais de santé.

Pour bénéficier du remboursement, sous réserve de satisfaction des critères d'éligibilité, l'agent doit en faire la demande auprès de son service RH et joindre une attestation de son organisme de PSC.

En 2022, 25 337 agents ont bénéficié de ce dispositif.





Chapitre 4

Le comité d'aide sociale (CAS)

Le CAS, créé le 18 février 1960, est une association dont l'action principale consiste à soutenir financièrement les agents des MTECT-MTE-MER, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères, entrant dans un nouveau logement ou dont les enfants décohabitent pour suivre des études.

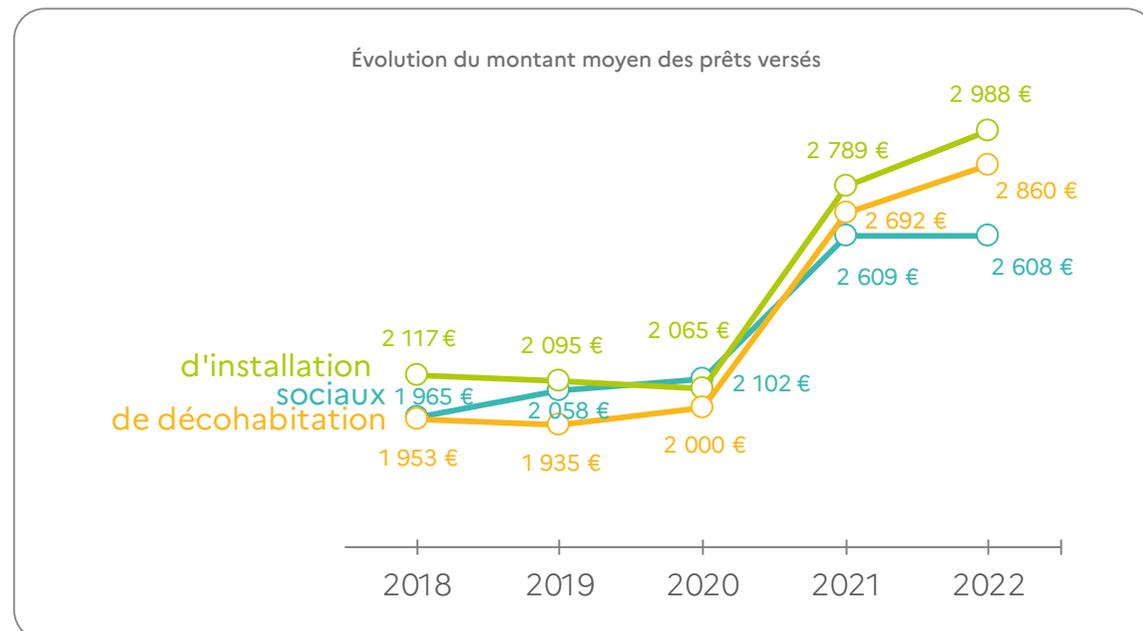
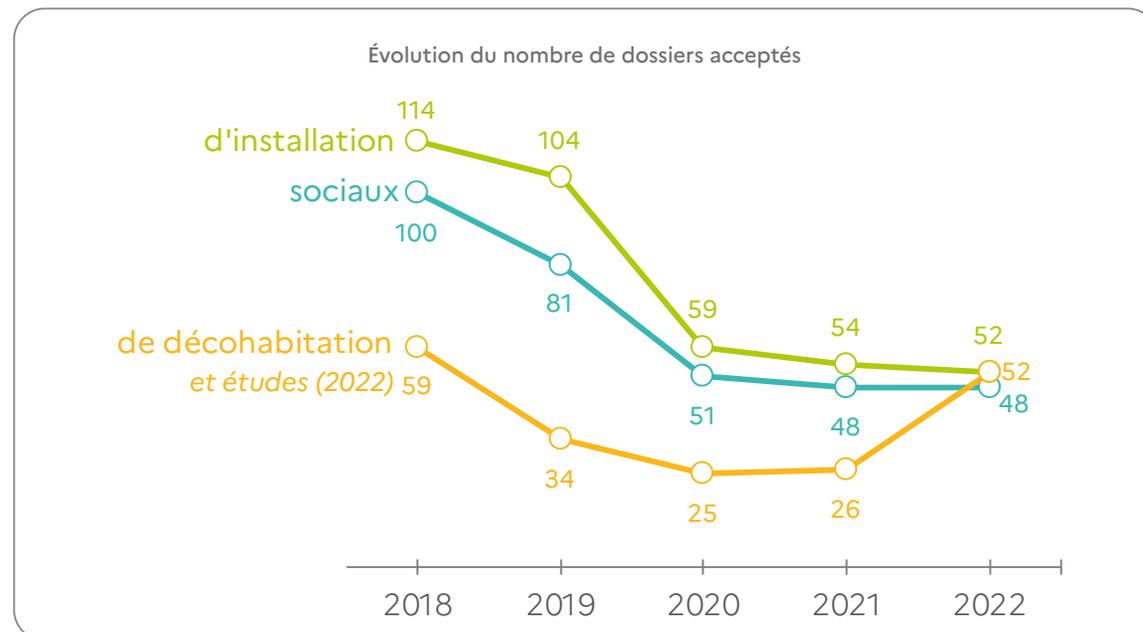
L'association se compose de huit membres de droit, agents des ministères ou retraités et agréés par les ministres, ainsi que de quatre membres suppléants. Quatre membres titulaires sont proposés par le directeur des ressources humaines des MTECT-MTE-MER, les quatre autres membres titulaires et suppléants étant proposés par les organisations syndicales représentatives siégeant au CSAM.

L'action du CAS en faveur des agents s'exprime au travers de trois types de prêts sans intérêt, délivrés par l'association :

- les prêts sociaux,
- les prêts d'installation,
- les prêts aux agents pour leurs enfants qui décohabitent pour suivre des études.

A ces trois prêts s'ajoutent deux prêts en expérimentation : prêt études en Auvergne Rhône-Alpes, Grand-Est et Nouvelle Aquitaine (depuis juillet 2022, ensuite généralisé dès la rentrée scolaire 2023) et prêt éco-habitat en Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France et PACA (cette dernière expérimentation, décidée en 2022, a débuté en mars 2023).

Chaque demande de prêt social est examinée par la commission d'aides matérielles du CLAS, puis par le comité des experts du CAS.



Section I

Le bilan des prêts

A - Les prêts sociaux

Ces prêts, sans intérêt, sont délivrés sans aucun critère d'attribution prédéterminé. Ils revêtent un caractère social affirmé. Ils sont destinés à aider l'agent à faire face à une situation financière difficile et ponctuelle qui ne peut trouver sa solution dans le système bancaire traditionnel (prêt personnel, prêt à la consommation...).

Leur montant maximum a été porté en 2021 à 3 500 € au lieu de 2 500 € antérieurement, avec une possibilité, pour les cas exceptionnels, de porter ce plafond à 4 000 €. Le prêt est remboursable en 50 mensualités, voire en 60 mensualités pour les cas exceptionnels.

En 2022, le nombre de prêts sociaux délivrés (48 dossiers), ainsi que le montant total des prêts octroyés (125 200 €) sont identiques à 2021. Il ressort une augmentation au fil des ans du montant moyen du prêt. Les motifs principaux sont l'endettement des familles et les achats (respectivement 42 % et 21 % des prêts accordés).

Les premiers bénéficiaires des prêts en 2022 sont les agents de catégorie B (37 % des bénéficiaires), suivis par les personnels administratifs de catégorie C (33 % des bénéficiaires). On constate une baisse pour les agents d'exploitation et une légère hausse chez les agents de catégorie A (7 dossiers).

Le nombre de ces prêts est à la baisse depuis des années, phénomène qui amène à une vigilance sur leur évolution.

B - Les prêts d'installation

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement principal (location ou acquisition) des agents, sous conditions de ressources, dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée dans le logement.

En 2022, le montant de base du prêt d'installation est de 3 000 €. A ce montant de base, un ou plusieurs points peuvent être ajoutés selon la situation personnelle des agents. La valeur unitaire du point est fixée à 150 €.

Le remboursement du prêt d'installation s'étale sur une durée de 40 mois maximum.

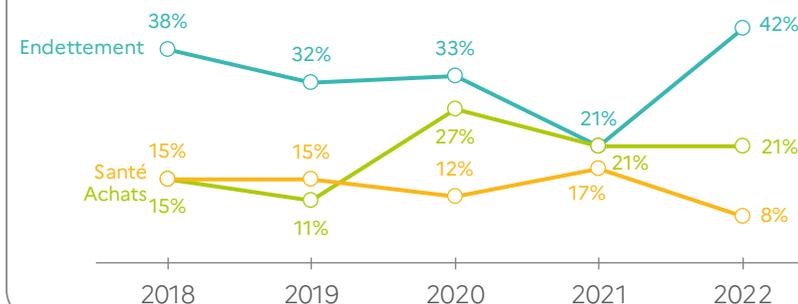
En 2022, Les bénéficiaires de ces prêts sont majoritairement des personnels de catégorie B, avec 25 prêts, suivis par les personnels de catégorie C avec 13 prêts accordés.

Le nombre de ces prêts est également à la baisse, phénomène qui peut s'expliquer en partie par un flux de recrutements moins important ces dernières années.

Comme les années précédentes, les demandes de prêts d'installation concernent essentiellement des locations.

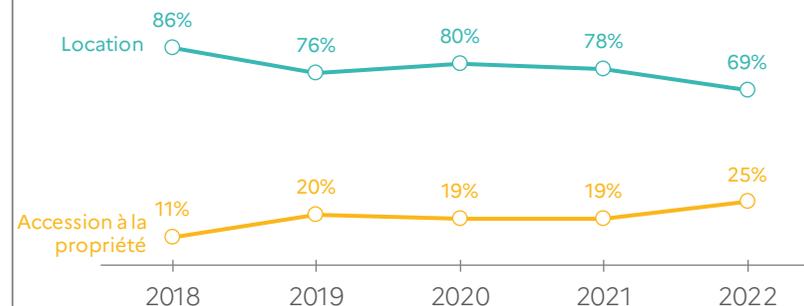
Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
48	125 200,0 €	2 608,3 €

Évolution de la part des motifs de prêts sociaux les plus importants



Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
52	155 350,0 €	2 987,5 €

Évolution de la part des motifs de prêts d'installation les plus importants



C - Les prêts de décohabitation et d'études

Ces prêts ont été institués pour aider financièrement les parents dont les enfants de moins de 26 ans décohabitent pour suivre leurs études ou entrer en apprentissage.

Selon le choix de l'agent, la demande de prêt est d'un montant maximum de 3 000 €. Le prêt est accordé sans intérêt.

Expérimentation d'un prêt études

En réponse à la baisse des demandes de prêts de décohabitation ces dernières années, une réflexion a été menée par le CAS, en lien avec les organisations syndicales et l'administration, afin de redynamiser l'offre en répondant mieux aux besoins des agents.

Dans ce cadre, il a été décidé d'expérimenter sur un an, dans trois régions, un prêt études en remplacement du prêt de décohabitation.

A la différence du prêt décohabitation, le prêt études n'est plus conditionné par le départ du jeune du domicile parental. Par ailleurs, il est ouvert aux jeunes à partir de 16 ans, y compris ceux scolarisés dans le secondaire, alors que le précédent prêt n'était ouvert qu'aux étudiants et apprentis à partir de l'âge de 18 ans.

L'expérimentation a commencé le 1er juillet 2022 dans les trois régions : Auvergne Rhône-Alpes, Grand-Est et Nouvelle Aquitaine.

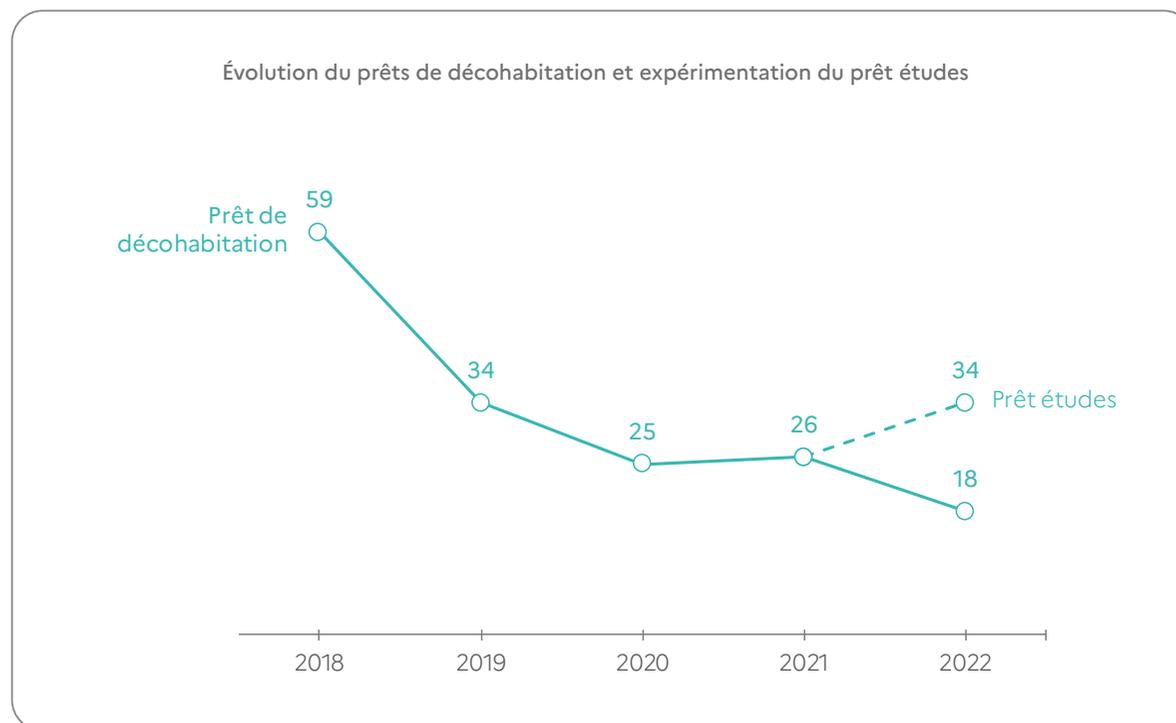
L'année 2022 connaît un doublement du nombre total de prêts accordés (52 contre 26 en 2021), en raison de l'expérimentation du prêt études.

Cette expérimentation conduite sur un an s'étant révélée concluante, le prêt études sera généralisé à l'ensemble des services métropolitains et ultramarins à compter de la rentrée 2023, en remplacement du prêt décohabitation qui est supprimé.

Avec 29 prêts, les personnels administratifs de catégorie B demeurent, comme en 2021, les principaux bénéficiaires de ces prêts, leur nombre doublant.

La plus forte hausse concerne les personnels d'exploitation, dont le nombre de bénéficiaires passe de 1 à 7. Le nombre d'emprunteurs de catégorie A est stable.

	Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
Prêt de décohabitation	18	51 200,0 €	2 844,4 €
Prêt études	34	97 500,0 €	2 867,6 €



9

LE DIALOGUE SOCIAL

Chapitre 1 -

Les élections professionnelles

Du **1er au 8 décembre 2022**, les 61 484 agents des ministères de la transition écologique et de la cohésion des territoires, de la transition énergétique et du secrétariat d'Etat à la mer étaient appelés au vote pour élire leurs représentants au comité social d'administration ministériel, au comité social d'administration de leur service ou de leur établissement, dans les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP et CCOPA) et les commissions d'avancement ouvrières (CAO).

Ces élections ont représenté une rupture à plusieurs titres par rapport aux élections précédentes :

La cartographie des nouvelles instances élues diffère profondément de celle de la mandature précédente,

la loi du 6 août 2019 et ses décrets d'application du 20 novembre 2020 ayant institué des comités sociaux d'administration (CSA) en lieu et place des comités techniques dans toutes les administrations et les établissements publics administratifs de l'Etat et des commissions administratives paritaires (CAP) organisées par catégorie hiérarchique.

Pour la première fois, au sein du pôle ministériel, les élections professionnelles ont été organisées par voie électronique,

le principe en ayant été retenu pour l'ensemble de la fonction publique de l'Etat.

220 instances ont été élues via le système de vote électronique mis en place par le prestataire Néovote, dans les services, les établissements publics et les 4 autorités administratives indépendantes (AAI) du pôle ministériel.

Le système mis en place a fait la preuve de sa fiabilité, aucun dysfonctionnement n'ayant été constaté durant la semaine de vote.

Les élections ont fait émerger une nouvelle représentativité syndicale ministérielle,

partagée désormais par 6 organisations syndicales : FO, la CGT, la CFDT, l'UNSA alliée à UNIPEF, le syndicat catégoriel des IPEF, le SNCTA, le syndicat national des contrôleurs aériens, qui fait son entrée au CSAM, allié au SNPL, le syndicat des pilotes de ligne, et la FSU.

La participation à l'élection du CSAM ministériel enregistre une diminution de 22% par rapport à celles du CTM en 2014 et 2018.

Cette baisse est constatée également sur la quasi-totalité des scrutins de la fonction publique. Alors que les taux élevés de participation enregistrés par nos ministères lors des élections précédentes faisaient figure d'exception au sein de la fonction publique de l'Etat, ils se rapprochent désormais de la moyenne interministérielle (en maintenant tout de même un écart de 13 points) et partagent la tendance baissière qui affecte les trois versants de la fonction publique depuis une décennie.

Section I -

Les grandes tendances dans la fonction publique

Taux de participation

Les élections de 2022 confirment la baisse de la participation constatée depuis 2011 (54,6 % en 2011, 43,7 % en 2022, soit une baisse de 20% sur la décennie).

La participation dans la fonction publique d'Etat passe nettement sous la barre des 50%.

Représentativité syndicale

La CGT reste la première force syndicale tandis que la CFDT passe à la troisième place au profit de FO.

Au Conseil commun de la fonction publique (CCFP), l'UNSA obtient un 4ème siège et la CFTC n'est plus représentée.

Résultats par affiliation et taux de participation dans l'ensemble de la fonction publique

	Part des voix		Evolution
	2022	2018	
CGT	20,9%	21,9%	-4,6%
FO	18,7%	18,1%	3,3%
CFDT	18,6%	19,0%	-2,1%
UNSA	11,7%	11,1%	5,4%
FSU	9,1%	8,6%	5,8%
Solidaires	5,8%	6,4%	-9,4%
CFE-CGC	3,9%	3,4%	14,7%
FA-FP	3,1%	3,5%	-11,4%
CFTC	2,7%	2,9%	-6,9%
FGAF	0,3%	0,3%	0,0%
Total FP	43,7%	49,8%	-12,2%



Section II -

Les comités sociaux d'administration

A - Le comité social d'administration ministériel (CSAM)

Taux de participation

Malgré un taux de participation de 58,2 %, en baisse par rapport à ceux des élections précédentes historiquement élevés, les MTECT-MTE et SEMer se situent à la 6ème place au sein de la fonction publique de l'Etat avec un taux de participation qui reste supérieur de 13 points à la moyenne. La participation est en baisse dans tous les ministères.

	2022	2018	2014	Evolution 2022/2018	Evolution 2022/2014
Électeurs	61 484	65 188	70 460	-6%	-13%
Votants	35 784	47 544	52 757	-25%	-32%
Participation	58,2%	72,9%	74,9%	-20%	-22%

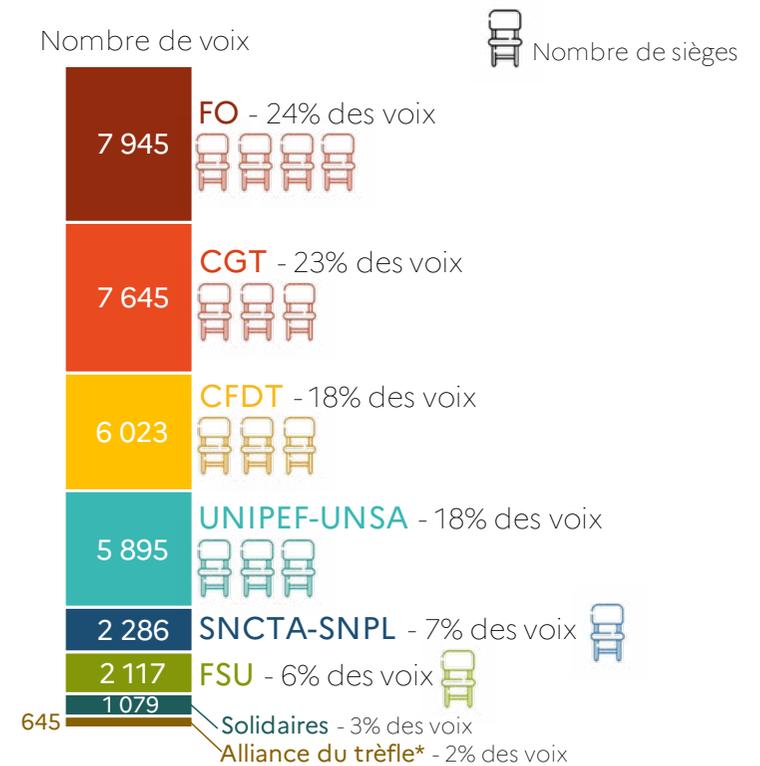
Une nouvelle représentativité ministérielle

FO reprend à la CGT la place de 1ère force syndicale qu'elle avait perdue en 2018 tandis que la CGT perd 2 sièges, malgré un écart de 300 voix seulement avec FO.

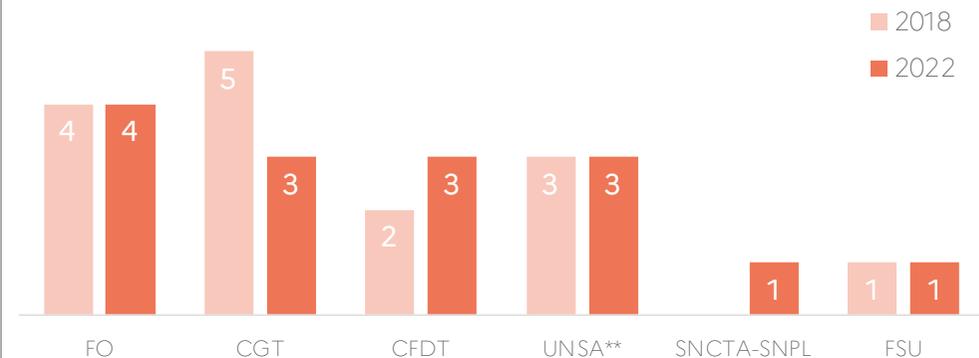
La CFDT arrive à la 3ème place, l'UNSA, alliée à l'UNIPF, prend la 4ème place et le SNCTA, syndicat catégoriel des contrôleurs aériens, allié au SNPL, fait son entrée au CSAM. La FSU, quand à elle, conserve son siège.

2022					2018				
Candidatures	Voix	% voix	Sièges	%sièges	Candidatures	Voix	% voix	Sièges	%sièges
FO	7 945	24%	4	27%	FO	10 137	23%	4	27%
CGT	7 645	23%	3	20%	CGT	10 955	25%	5	33%
CFDT	6 023	18%	3	20%	CFDT	6 424	15%	2	13%
UNIPF-UNSA	5 895	18%	3	20%	UNSA	8 651	20%	3	20%
SNCTA-SNPL	2 286	7%	1	7%	SNCTA-SNPL	1 945	4%	-	-
FSU	2 117	6%	1	7%	FSU	2 661	6%	1	7%
Solidaires	1 079	3%	-	-	Solidaires	1 966	5%	-	-
Alliance du trèfle*	645	2%	-	-	CFE-CGC	736	2%	-	-
					UNIPF	683	2%	-	-
					CFTC	605	1%	-	-

Répartition des voix et sièges aux élections du CSAM des MTECT-MTE et SE Mer



Évolution de la répartition des sièges en 2018 et 2022



Alliance du trèfle : Alliance EFA-CGC, CFTC-FAE, SNISPV

*L'UNSA s'est alliée avec l'UNIPF en 2022

B - Le CSA d'administration centrale et les CSA spéciaux des services à compétence nationale

La participation à l'élection du CSA d'administration centrale, baisse de près de 28% pour passer sous la barre des 50%. FO conforte sa position de première force syndicale en y gagnant un siège.

Scrutin	Taux de participation	2022					2018					
		Candidatures	Voix	% voix	Sièges	%sièges	Candidatures	Voix	% voix	Sièges	%sièges	
CSA d'AC	46.4%	FO	785	32%	4	36%	FO	1 079	30%	3	30%	
		UNIPeF-UNSA	667	27%	3	27%	UNSA	854	24%	3	30%	
		CFDT	585	24%	2	18%	CFDT	807	23%	2	20%	
		CGT	402	16%	2	18%	CGT	639	18%	2	20%	
CSA spécial BEA Air	48.9%	FO	14	34%	2	50%	FO	34	53%	2	50%	
		CFDT	19	46%	2	50%	CFDT	30	47%	2	50%	
		Alliance du trèfle	1	2%	-	-						
		FSU	0	0%	-	-						
		CGT	7	17%	-	-						
CSA spécial CETU	77.2%	FO	41	69%	3	75%	FO	52	69%	4	100%	
		CGT	12	20%	1	25%	CGT	11	15%	-	-	
		CFDT	3	5%			UNSA	6	8%	-	-	
		Alliance du trèfle	2	3%			CFDT	4	5%	-	-	
		FSU	1	2%			FSU	2	3%	-	-	
CSA spécial CMVRH	63.2%	FO	76	56%	4	57%	CFDT	91	37%	3	38%	
		CGT	60	44%	3	43%	FO	90	37%	3	38%	
						CGT	63	26%	2	25%		
CSA spécial ENTE	36.6%	UNSA	20	47%	3	50%	UNSA	46	58%	2	50%	
		FSU-CGT-FO	23	53%	3	50%	FSU	17	21%	1	25%	
						FO	17	21%	1	25%		
CSA spécial STRMTG	72.4%	FO	44	54%	3	60%	UNSA	60	58%	3	60%	
		UNSA	38	46%	2	40%	FO	44	42%	2	40%	

Pour afficher le détail des résultats, [cliquez ici](#)



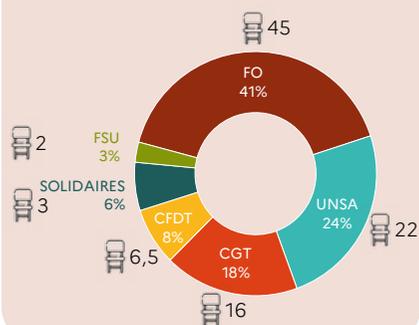
C - Les CSA de proximité des services déconcentrés

Dans les DREAL,

la participation en diminution de 15% reste tout de même supérieure de 8 points à celle du CSAM. La baisse est inférieure à celle enregistrée dans les DIR et les DIRM.

L'équilibre syndical sur l'ensemble des DREAL reste inchangé avec une présence forte de FO.

Répartition des voix et nombre de sièges dans l'ensemble des DREAL

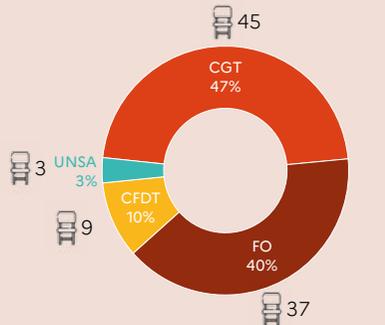


Dans les DIR,

la participation connaît une baisse importante de 28%. Cette baisse est assez contrastée selon les DIR, de 5% à la DIR Med jusqu'à 55% à la DIR Nord.

La CGT reste la première force syndicale mais voit sa part de sièges diminuer tandis que FO progresse en augmentant sa part de sièges de plus de 20%.

Répartition des voix et nombre de sièges dans l'ensemble des DIR

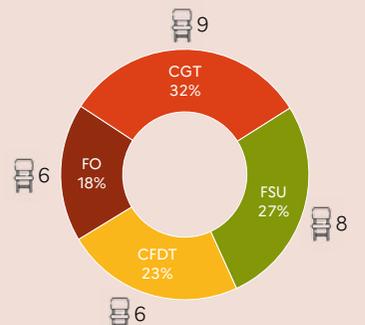


Dans les DIRM et à la DML de Corse,

la participation a diminué de 29%, comme dans les DIR, cette baisse est assez contrastée selon les DIRM.

La CGT reste la première force syndicale mais enregistre une baisse de la part de ses sièges de 15%. La FSU devient 2ème force syndicale en remplacement de la CFDT, alliée avec l'UNSA en 2018.

Répartition des voix et nombre de sièges dans l'ensemble des DIRM

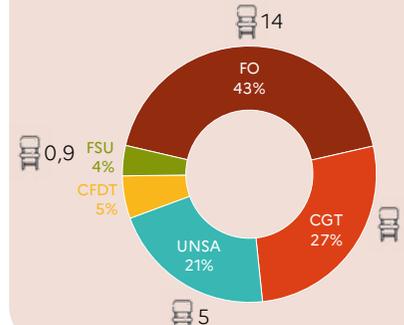


Dans les services d'Outre-mer,

la participation a diminué de 15% par rapport aux élections précédentes.

Dans les DEAL, FO devient majoritaire. Elle conforte sa position en accroissant son nombre de sièges dans les DEAL Guadeloupe et Réunion.

Répartition des voix et nombre de sièges dans l'ensemble des DEAL



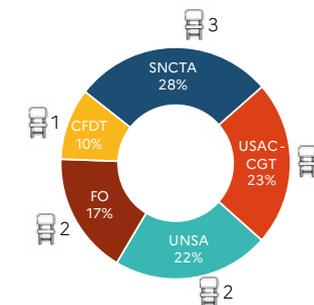
	2022			2018			Évolution participation
	Électeurs	Votants	Participation	Électeurs	Votants	Participation	
DREAL	6 398	4 262	66,0%	7 055	5 199	78,3%	-15,7%
DIR	6 738	3 735	55,4%	7 515	5 764	76,7%	-27,8%
DIRM	1 357	679	50,0%	1 373	968	70,5%	-29,1%
SD d'outre-mer	1 435	984	68,6%	1 502	1 213	80,8%	-15,1%

D - Les CSA de la DGAC

La participation baisse de 10%, mais elle reste plus élevée qu'au CSAM et dans les autres services du pôle ministériel : elle est de 73% (81% en 2018).

Le SNCTA, le syndicat catégoriel des contrôleurs aériens, devient la 1ère organisation syndicale ; il obtient un siège supplémentaire au CSA de réseau.

Électeurs	Votants	Participation
10 813	7 914	73%



Pour afficher le détail des résultats, [cliquez ici](#)



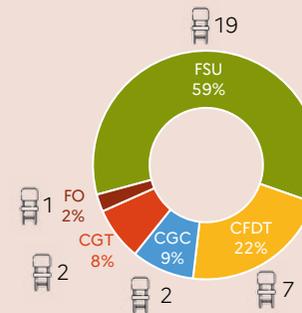
E - Les CSA d'établissements publics

Scrutin	2022			2021	Évolution participation
	Électeurs	Votants	Participation	Participation	
Agences de l'eau	1558	1078	69%	82%	-16%
Parcs nationaux	867	610	70%	83%	-15%
VNF	7817	4940	63%	-	-
ANAH	169	72	43%	83%	-49%
ANCOLS (collège privé)	53	48	91%	-	-
ANCOLS (collège public)	61	50	82%	83%	-1%
ANCT (collège privé)	38	31	82%	-	-
ANCT(collège public)	301	139	46%	-	-
CELRL	180	111	62%	77%	-20%
CEREMA	2573	1742	68%	79%	-14%
CGILLS	22	18	82%	86%	-5%
ENIM	290	168	58%	74%	-22%
ENPC	486	133	27%	36%	-24%
ENSM	201	82	41%	57%	-28%
SNTPE	253	113	45%	64%	-30%
IGN	1534	936	61%	66%	-8%
Météo-France	2557	1423	56%	67%	-17%
Météo-France DIRNC	64	24	38%	-	-
OFB	3127	1597	51%	-	-

Dans les agences de l'eau,

malgré une diminution de la participation de 16%, celle-ci reste plus importante que dans la moyenne des services et des établissements publics du pôle ministériel.

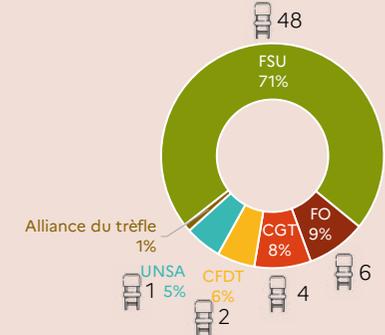
La FSU reste le syndicat majoritaire.



Dans les parcs nationaux,

la participation a diminué de 15%, mais reste plus importante que dans la moyenne des services et des établissements publics du pôle ministériel.

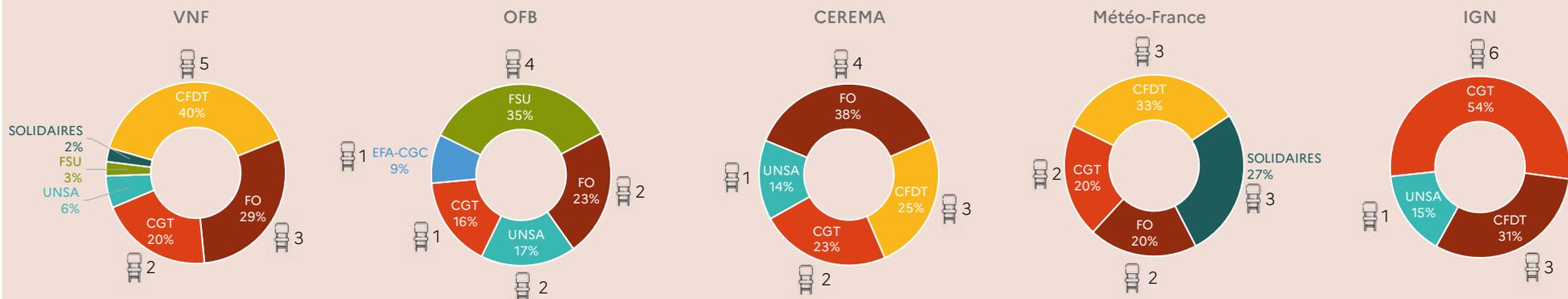
La FSU progresse en voix et en siège et renforce sa position de syndicat majoritaire dans les parcs.



Dans les autres établissements publics,

la participation a diminué.

A Voies navigables de France (VNF), la CFDT devient la première force syndicale non seulement au CSA de l'établissement mais aussi dans 7 des 9 CSA spéciaux de l'établissement. La CFDT devient première force syndicale à Météo-France au dépens de Solidaires-Météo, tandis que la FSU est 1er syndicat à l'OFB. A l'IGN, la CGT obtient 60% des sièges et prend à la CFDT la place de première force syndicale. FO conforte sa position dominante au CEREMA.



Pour afficher le détail des résultats, [cliquez ici](#)



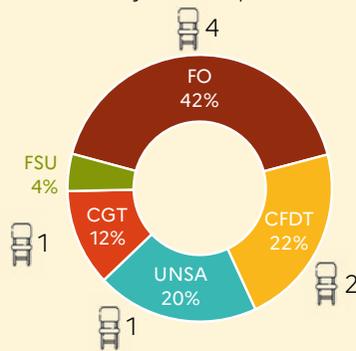
Section III -

Les commissions (CAP, CCP, CCOPA, CAO)

A - Les commissions administratives paritaires (CAP)

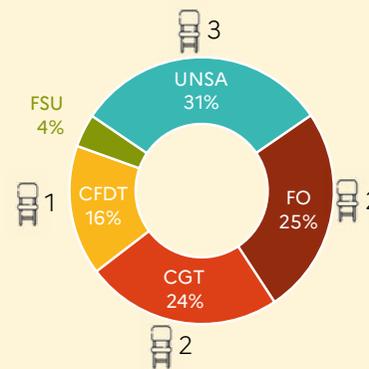
Les CAP des corps de catégorie A

- La participation diminue à l'exception des CAP des corps de l'aviation civile qui maintiennent un taux de participation élevé.
- Les agents des corps de l'encadrement supérieur sont désormais exclusivement représentés par l'UNIPF-UNSA et la CFDT.
- L'UNSA, du fait de l'intégration de l'UPCSASSE, le syndicat des attachés à la CFDT, perd de sa représentativité chez les agents de catégorie A, au profit de la CFDT et de FO.
- A la DGAC, les CAP maintiennent leur équilibre syndical : le SNCTA reste syndicat majoritaire chez les ICNA comme l'UNSA chez les IESSA et FO devient le seul syndicat représenté chez les IEEAC.



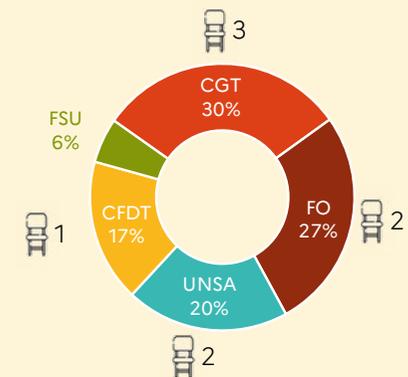
Les CAP des corps de catégorie B

- Malgré la reconfiguration de la cartographie des CAP, l'équilibre syndical n'est pas modifié chez les agents de la catégorie B avec une première place pour l'UNSA suivie de FO et de la CGT.
- A signaler une progression sensible du SNCTA chez les TSEEAC qui obtient pour la première fois un siège à la CAP.



Les CAP des corps de catégorie C

- La baisse de la participation est plus élevée chez les agents de la catégorie C (-32% pour les CAP nationales et -37% dans les CAP locales des PETPE de la branche RBA) que chez les agents des catégories A et B. La participation est inférieure de plus de 10 points à la moyenne ministérielle.
- La CGT reste le premier syndicat représenté



B - Les commissions consultatives paritaires (CCP)

La FSU devient majoritaire à la CCP des contractuels du quasi-statut de l'environnement.

Les agences de l'eau profitent d'une participation beaucoup plus élevée que dans les autres scrutins du pôle ministériel. La FSU y est majoritaire avec 64 % des sièges.

	Participation	Candidatures	Nombre de voix	% des voix	Nombre de sièges
CCP Nationale des Contractuels des MTE et MCTRCT	27%	CGT-FSU	312	54%	4
		FO	221	38%	2
CCP Nationale des Contractuels du Quasi-statut de l'environnement	52%	sne-FSU	255	55%	4
		CGT	121	26%	1
		FO	85	18%	1
CCP des Agents Berkani	8%	CGT	4	100%	2

C - Les commissions consultatives paritaires des Ouvriers des parcs et ateliers (CCOPA)

La participation est de 71% (-8 points par rapport à la participation enregistrée en 2018).

L'équilibre syndical reste inchangé avec une CGT majoritaire suivie de FO qui détient un tiers des sièges

Pour afficher le détail des résultats, [cliquez ici](#)



Chapitre 2 -

Le dialogue social national



A - Le comité technique ministériel (CTM)

Les principaux sujets soumis au vote du CTM en 2022

En 2022, 5 CTM ont été réunis.

Le CTM du 8 juillet a été reconvoqué le 21 juillet suite à un vote unanime défavorable des représentants du personnel sur le projet d'arrêté précisant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services des MTE, MCTRCT et MM

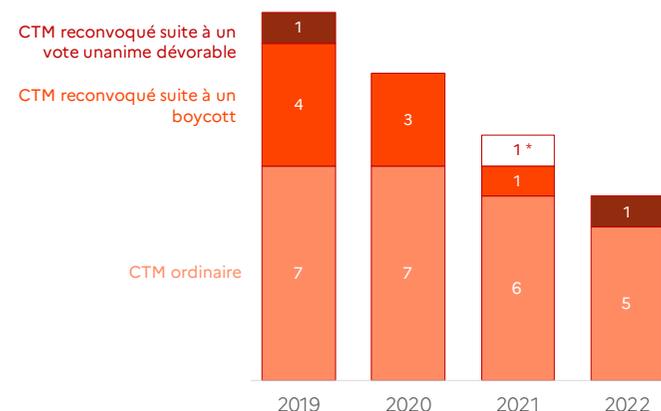
Le CTM en 2022 s'est prononcé pour avis sur les principaux projets de textes suivants :

- projet d'arrêté de restructuration relatif au transfert de la **taxe d'aménagement de l'urbanisme**,
- projet de décret portant **transfert à l'Office français de la biodiversité** de l'activité, des biens, droits et obligations de l'Etat en matière de **laboratoires d'hydrobiologie**,
- projets d'arrêtés relatifs aux **élections professionnelles 2022**,
- projet d'arrêté de restructuration relatif à la **réforme de l'ENTE**,
- projet d'arrêté de restructuration suite au **transfert des missions FEADER et Natura 2000**,
- projet d'arrêté précisant les types d'emplois soumis à une **durée minimale ou maximale d'occupation** au sein des services des MTE, MCTRCT et MM,
- modification du décret de 2014 qui fixe les conditions d'**intégration des OPA en cas de transfert dans une collectivité**,
- projet de décret portant **délégation de pouvoirs en matière de gestion des fonctionnaires** relevant du ministre chargé de l'environnement **affectés à l'office français de la biodiversité et dans les parcs nationaux** et projet d'arrêté portant délégation de pouvoirs en matière de gestion des fonctionnaires relevant du ministre chargé de l'environnement affectés à l'office français de la biodiversité et dans les parcs nationaux,
- projet de décret relatif à la **carrière des ouvriers de l'État de l'aviation civile**,
- projet de décret portant convention type de **mise à disposition des services de l'Etat chargés de la gestion du FEADER** au titre de la programmation débutant en 2023,
- projet d'arrêté d'**attribution d'une prime informatique aux professeurs des LPM**.

Les principaux sujets présentés pour information au CTM en 2022

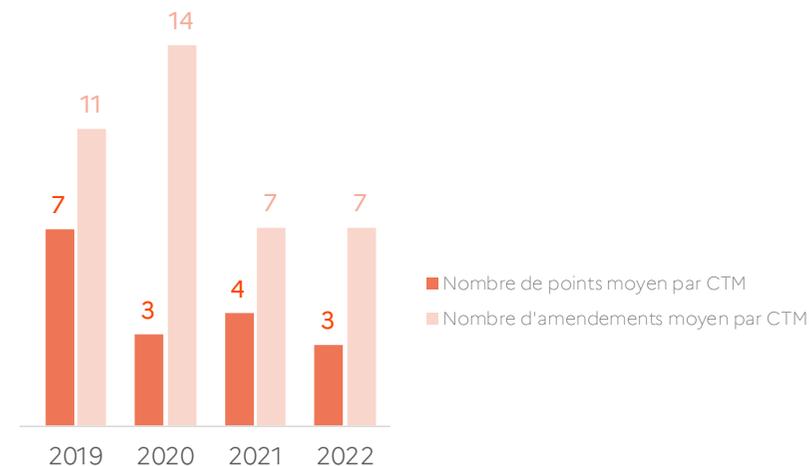
- présentation du **projet de loi de finances 2023**,
- présentation du **RSU 2020**.

Évolution du nombre de CTM par an



* En 2021, le CTM budgétaire a été boycotté sans reconvoication, le PLF étant présenté pour information

Évolution du nombre de points et d'amendements moyens par CTM





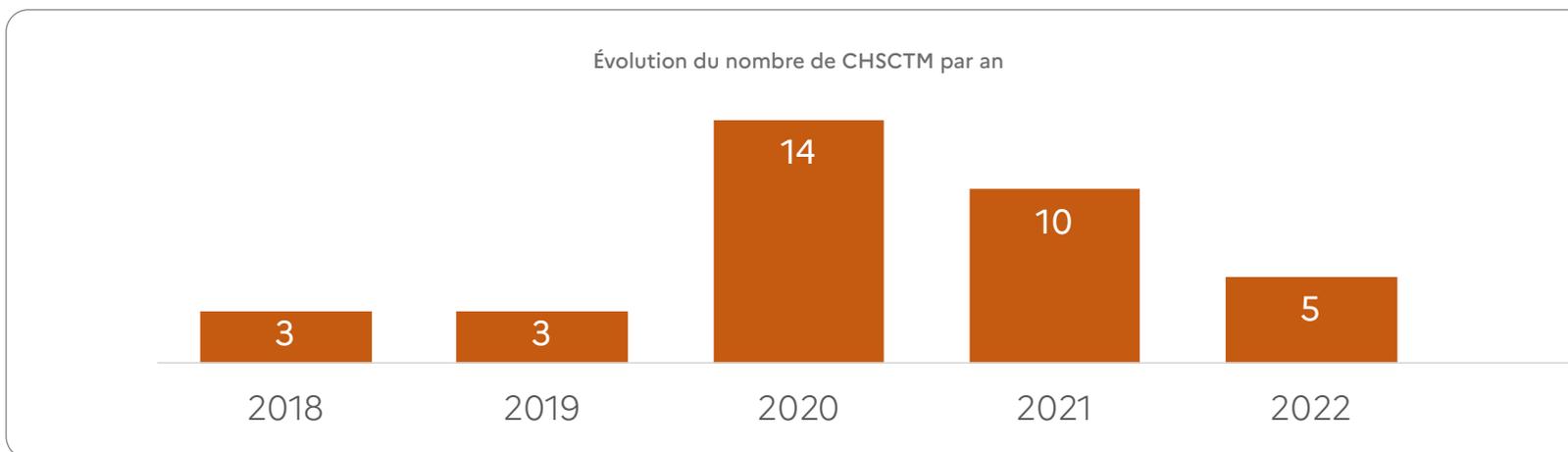
B - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM)

Le CHSCTM s'est réuni 8 fois au cours de l'exercice 2022 en mode mixte (présentiel et distanciel combiné). Quatre séances ordinaires se sont tenues, complétées d'une séance extraordinaire et de 3 réunions dédiées pour achever l'examen des points inscrits à l'ordre du jour de précédentes réunions.

Si le CHSCTM a encore dû, surtout lors du premier trimestre, continuer à aborder les questions relatives à la crise sanitaire et ses effets sur les conditions de travail des agents, il a également examiné en 2022 les principaux sujets suivants :

- en matière de prévention des RPS la présentation :
 - » de l'actualisation des fiches réflexes
 - » des conclusions des travaux portant sur la prévention des RPS dans le cadre des transformations
 - » de l'instruction relative à la prévention des agressions dans les DIR
- le programme de prévention des violences et harcèlements sexuels et agissements sexistes,
- la restitution des conclusions de la mission Sémaphores relative à l'analyse des rapports d'expertise agréée dans les services,

- le Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents (RASSCT) 2021,
- Présentation du rapport des médecins du travail, septembre 2022,
- la politique ministérielle sur le handicap et le projet de convention FIPHFP,
- une instruction complémentaire à celle du 11 octobre 2013 relative à la sécurité des agents des DIR en zone d'intervention,
- une information relative à la mission d'analyse et d'évaluation de la politique de prévention de l'accidentologie dans les DIR,
- une information sur le plan de sobriété énergétique,
- En appui de l'instance plénière, les groupes de travail suivants, issus du CHSCT ministériel, se sont réunis :
 - » Commission de suivi du CHSCT ministériel,
 - » Commission de suivi de la politique handicap,
 - » Groupe de travail animé par la Direction des mobilités routières (DMR) sur les risques spécifiques des DIR.





C - Les commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP)

L'article 25 du décret n° 82--451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires définit la liste des décisions individuelles qui sont examinées par les commissions administratives paritaires.

Au cours de l'année 2022, les commissions administratives paritaires se sont réunies 9 fois en formation disciplinaire. L'augmentation importante par rapport à l'année 2021 (4 CAP) s'explique par le report des séances dû au contexte sanitaire des années 2020-2021.

Par ailleurs, on constate une baisse significative des recours sur les comptes rendus d'entretien professionnel (5 en 2022 et 9 en 2021).

Corps gérés par les ministères MTE-MCTRCT-Mer	CAP disciplinaire (examen d'un seul dossier par conseil de discipline)	CAP hors titularisation	CAP pour recours			
			Nombre de commissions	Nombre de recours formés à la demande des agents		
				recours entretien professionnel	recours télétravail	recours formation
Attachés des administrations de l'Etat (AAE)	2	-	1	1	1	1
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD)	1	0	1	1	1	1
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE)	2	1	0	0	0	0
Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	3	0	1	3	0	3
Adjointes techniques des administrations de l'Etat (ATAE)	0	0	0	0	0	0
Dessinateurs	1	0	0	0	0	0
Total	9	1	3	5	2	1

Année	CAP disciplinaire (examen d'un seul dossier par conseil de discipline)	Nombre de recours formés à la demande des agents		
		recours entretien professionnel	recours télétravail	recours formation
2022	9	5	2	1
2021	4	9	0	0
2020	3	8	1	0

i Depuis 2021, l'examen des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement ainsi que des mobilités n'est plus discuté en CAP. Une dérogation subsiste pour les personnels contractuels relevant des quasi-statuts ministériels (CETE, SETRA, RIN).



D - Le dialogue social informel

En 2022, **112 réunions informelles** (99 en 2020) ont été organisées par la Direction des ressources humaines :

- **74 réunions plénières** (61 en 2020),
- **35 audiences bilatérales** dont 10 avec les ministres BECHU et BEAUNE (35 en 2020),
- **3 audiences de conciliation** organisées dans le cadre d'un préavis de grève.

Le dialogue social informel de l'année 2022 a porté en priorité sur 2 grandes thématiques :

- » L'organisation des **élections professionnelles de décembre** : 10 réunions plénières ont été organisées par la direction des ressources humaines permettant d'associer les organisations syndicales représentatives, puis également non représentatives, à toutes les phases du processus. A noter que ces réunions ont été complétées de séquences de formation et de test des différents modules de l'outil de vote électronique.
- » La mise en place du **volet routier de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022** relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dite loi 3 DS : la DRH puis le ministre Clément BEAUNE ont organisé deux séries d'audiences bilatérales avec les 5 organisations syndicales représentatives. L'année s'est clôturée avec une réunion plénière présidée par le ministre.

A signaler aussi l'aboutissement en avril du chantier de concertation sur la bascule au RIFSEEP des corps techniques, la concertation sur l'évolution des modalités de gestion du RIFSEEP et la poursuite des échanges sur l'évolution statutaire et indemnitaire des OPA.

Cliquez sur l'image pour accéder à l'accord correspondant
 (accès par l'intranet ministériel)



E - Les négociations

En 2022, les négociations engagées en 2021 sur le télétravail, la lutte contre les discriminations et les haines se sont poursuivies pour aboutir à la signature à l'unanimité de 2 accords le 23 février. Les deux comités de suivi des accords ont été mis en place dans la foulée.

Conformément aux engagements pris dans l'agenda social, deux nouvelles négociations ont démarré au début de l'année sur le handicap d'une part et sur le droit à la déconnexion d'autre part. Un accord sur le handicap a été signé à l'unanimité le 21 avril. La négociation sur le droit à la déconnexion s'est conclue le 15 décembre par un accord signé par 4 des 5 organisations syndicales représentatives.

Au total, sur la mandature 2019-2022, 5 accords ont été signés :



PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
 23 octobre 2019



ACCORD RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL
 23 février 2022



PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES HAINES
 23 février 2022



ACCORD MINISTÉRIEL RELATIF À LA POLITIQUE MENÉE EN FAVEUR DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP
 21 avril 2022



ACCORD RELATIF AU DROIT À LA DÉCONNEXION
 15 décembre 2022



Chapitre 3 -

L'activité syndicale

Section I -

Les moyens humains accordés pour les besoins de l'activité syndicale

Définitions

Le **crédit de temps syndical** (CTS) est du temps de travail, exprimé en ETP, mis à disposition des organisations syndicales par l'administration. Le CTS s'ajoute aux **autorisations spéciales d'absences** (ASA), accordées aux représentants syndicaux pour participer aux instances de leur syndicat (ASA 13) et aux réunions pour lesquelles ils sont convoqués par l'administration (ASA 15).

A - Le volume annuel du contingent de CTS

Le contingent annuel de CTS de chaque département ministériel est déterminé en fonction du nombre d'électeurs au comité technique ministériel (CTM). Pour les départements ministériels dont les effectifs sont inférieurs à 140 000 agents, le barème est de 1 ETP de CTS par tranche de 230 agents électeurs au CTM.

A partir de 2023, la répartition du CTS sera modifiée en fonction des résultats des élections de décembre 2022.

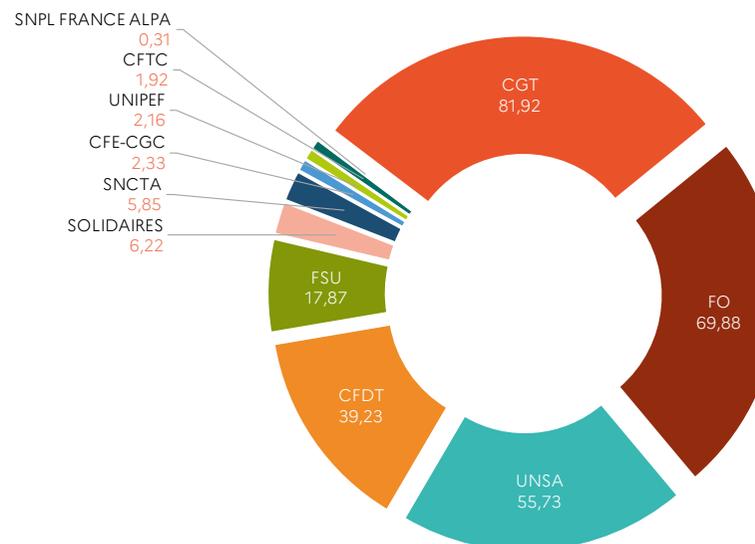
En 2018, le nombre d'électeurs au CTM était de 65188 soit 283,43 ETP. Afin d'accompagner la baisse du CTS de 336 à 283 ETP générée par la réduction des effectifs sur le périmètre ministériel entre 2014 et 2018, un étalement sur trois ans a été mis en place pour atteindre en 2021 la cible de 283 ETP.

Contingent de crédit de temps syndical par organisation syndicale

Les résultats des élections du 6 décembre 2018 relatifs à la composition du CTM déterminent les droits en CTS de chaque OS pour la période 2019-2022. Le contingent global de CTS est réparti entre les organisations syndicales (OS) ayant présenté une liste au CTM en fonction de leur représentativité, appréciée, pour moitié, au regard du nombre de sièges obtenus et, pour l'autre moitié, au regard du nombre de voix obtenues.



Répartition des droits de CTS par OS en 2022 (en ETP)



Contingent en CTS par organisation syndicale (en ETP)

OS	2015-2018	2019-2022
CGT	84,85	81,92
FO	85,96	69,88
UNSA	65,24	55,73
CFDT	46,31	39,23
FSU	20,1	17,87
SOLIDAIRES	19,93	6,22
SNCTA	5,62	5,85
CFE-CGC	1,62	2,33
UNIPEF	2,37	2,16
CFTC	3,62	1,92
SNPL FRANCE ALPA	0,31	0,31
SNISPV FGAF	0,41	0
Total	336,34	283,43



B - L'utilisation du CTS

Répartition du CTS entre décharges d'activité de service et crédits d'heures

Le CTS peut être utilisé soit sous forme de décharges d'activités de service (DAS) totales ou partielles, délivrées nominativement, soit sous forme de crédits d'heures (demi-journées d'autorisations d'absences matérialisées par des coupons). Chaque organisation syndicale est libre de choisir la répartition entre DAS et crédits d'heures qui lui convient ainsi que les personnes en bénéficiant. Ainsi en 2022, les 283 ETP de crédit de temps syndical répartis entre syndicats sont utilisés à hauteur de 165 ETP sous forme de décharge d'activité de service partielle ou totale et pour 118 ETP sous forme de coupons de crédits d'heures.

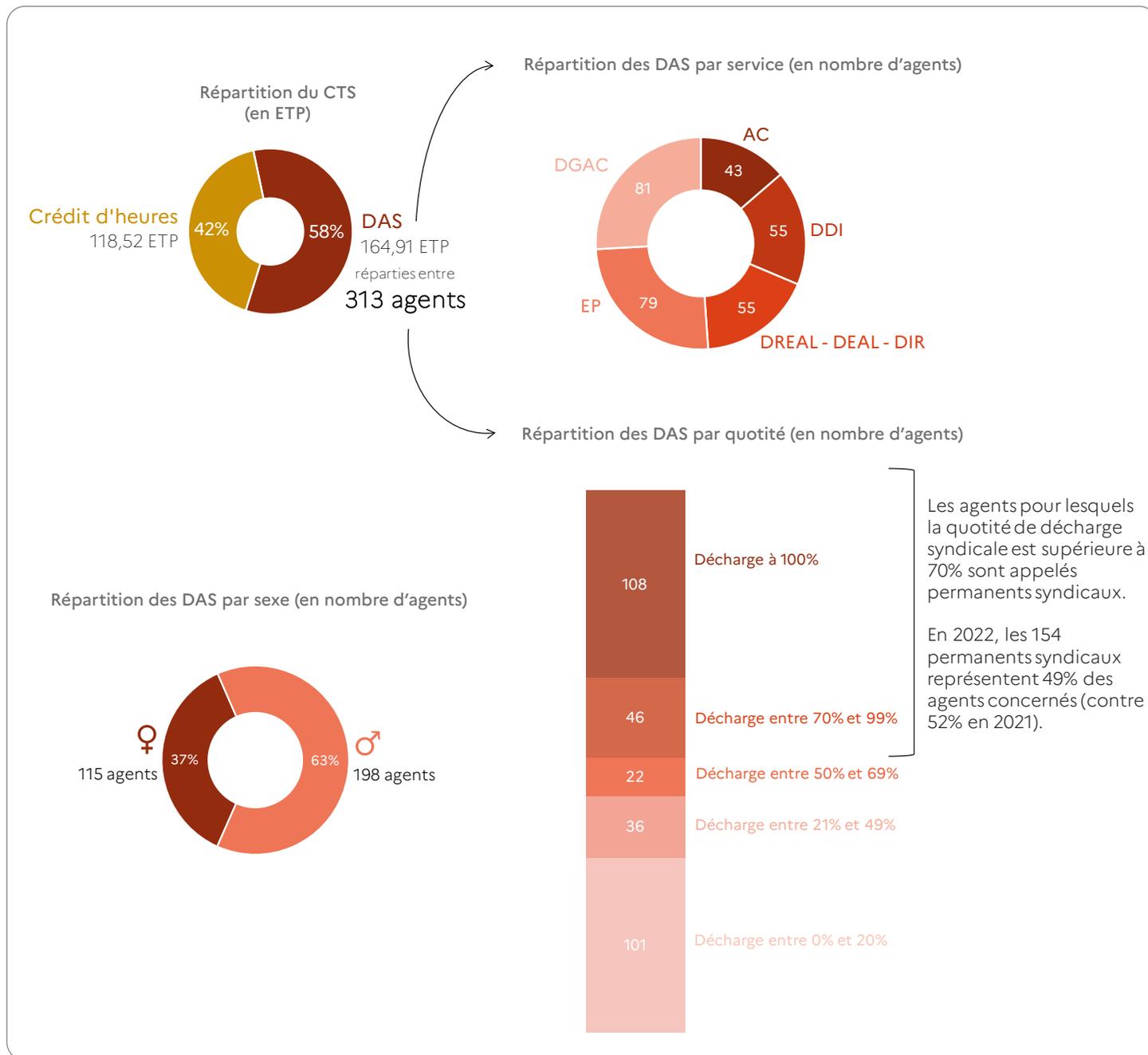
Les quotités de décharges d'activité de service

En 2022, 154 agents, dits **permanents syndicaux**, ont bénéficié d'une décharge d'activité équivalant à 70 % et plus d'un temps plein. Ils représentent 49 % des agents déchargés.

32% des agents déchargés ont bénéficié d'une décharge dont la quotité est inférieure à 21%, qui leur permet de combiner leur emploi et leur mandat de représentant du personnel.

Plus de 50% des décharges bénéficient à des agents en poste dans des établissements publics ou à la DGAC. Il s'agit essentiellement de petites quotités de décharge de moins de 21 % d'un temps plein.

15% des décharges bénéficient à des agents affectés en administration centrale dont la quotité excède dans leur majorité 70 % d'un temps plein.



C - Les journées d'autorisation d'absence

Indépendamment du crédit de temps syndical, les représentants des organisations syndicales bénéficient d'autorisations spéciales d'absence (ASA) au titre du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Ainsi, les ASA au titre de l'article 15 de ce décret sont des autorisations accordées pour assister, sur convocation de l'administration, aux réunions d'instances de concertation d'organismes publics nommément désignées par les textes (I de l'article 15).

À cela peuvent se rajouter éventuellement des réunions auprès d'instances de concertation visées par arrêté interministériel.

Ces ASA concernent également la participation, sur convocation de l'administration, à des réunions de concertation informelle ou à des négociations.

Section II - Les mouvements de grève



En 2022, le niveau de conflictualité est plus important qu'en 2021 avec 45 mouvements de grève (contre 26 en 2021), un quasi-triplement du nombre de grévistes et un nombre de journées de grève supérieur de 42%.

2022 se distingue des trois années antérieures par une croissance forte du nombre de conflits locaux ou catégoriels liés à l'aérien avec des taux de participation élevés mais un faible nombre de grévistes étant donnés les effectifs concernés.

Si le nombre de mouvements de grève interministériels s'est maintenu en 2022 à des niveaux comparables à ceux observés les années précédentes (21 mouvements), le nombre de grévistes sur ces mouvements est bien inférieur à ceux enregistrés avant la crise sanitaire. Les mouvements les plus mobilisateurs ont porté sur la revalorisation des salaires. Ils ont mobilisé moins de 3% de grévistes.

Les autorisations d'absence accordées pour participer aux congrès ou aux organismes directeurs des syndicats

Aux ASA accordées sur convocation de l'administration s'ajoutent les ASA accordées au titre de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Ces autorisations permettent aux représentants des organisations syndicales d'assister aux congrès syndicaux ou aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation.

Définitions

Les **grèves** peuvent être à durée déterminée ou indéterminée (le préavis n'indique alors que la date du début du mouvement), organisées sur une journée ou sur plusieurs jours. Elles peuvent être reconductibles sur une période indiquée dans le préavis.

Les agents participant à la grève ou **grévistes** n'ayant pas l'obligation de se déclarer, le décompte des grévistes est obtenu par la somme des agents se déclarant grévistes et des agents en absence injustifiée. Ce décompte correspond également au **nombre de journées perdues**.

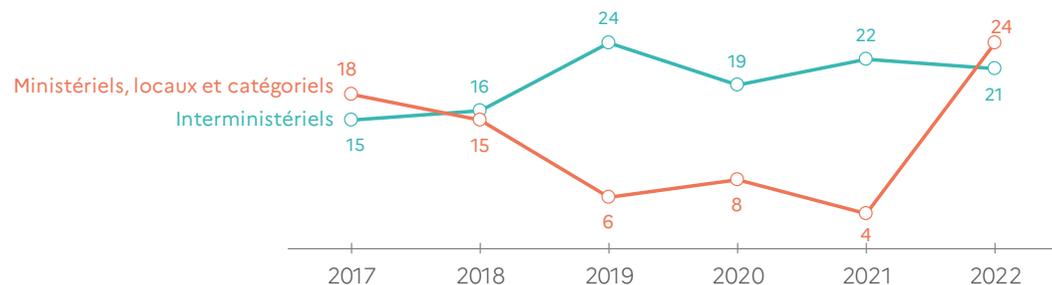
Le calcul du **pourcentage de grévistes** résulte du rapport entre le nombre de grévistes sur l'effectif «prévu». Il s'agit de l'effectif du service dont sont soustraits les absences justifiées (les congés maladie, annuels et RTT) et le nombre d'agents maintenus dans l'emploi.

Les **agents maintenus dans l'emploi** sont des agents auxquels l'administration retire le droit de grève pour assurer la continuité et la sécurité du service. Le nombre d'agents maintenus dans l'emploi est donc retiré de l'assiette de calcul de l'effectif considéré comme présent. Au sein du pôle ministériel, les directions interdépartementales des routes (DIR), VNF, Météo France ainsi que la DGAC recourent au maintien dans l'emploi.

Le **nombre de jours non travaillés pour fait de grève** correspond à la somme du nombre de grévistes par jour de grève.



Évolution du nombre de mouvements de grève depuis 2017

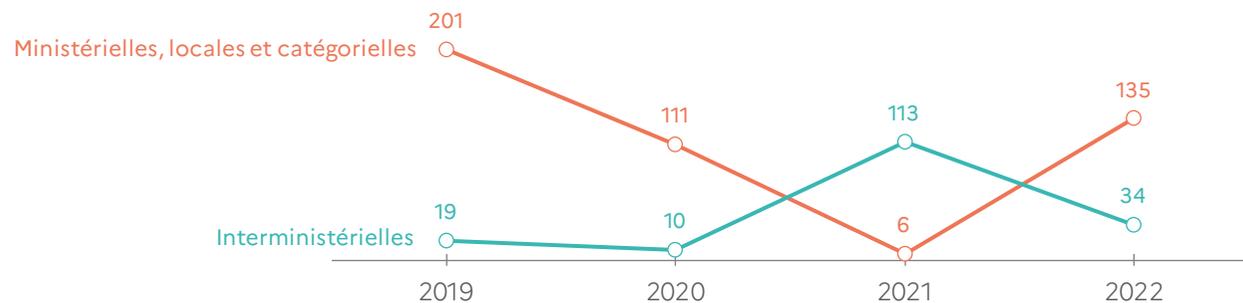


Évolution du nombre de grévistes depuis 2017



Grévistes	2022	2021
en AC	567	47
en SD	3 842	1 638
en EP	2 071	567
Total	6 480	2 253

Évolution du nombre de journées de grève effectives depuis 2019



A - Les 21 grèves nationales (interministérielles)

Dates	Durée	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Jours de grève sur l'année	Gévistes en...		
							AC	SD	EP
27/01/2022	1	UFSE-CGT, SOLIDAIRES Fonction publique, INTERSYNDICALE MINISTERIELLE	Revalorisation des salaires, du point d'indice - Relèvement des retraites - Réévaluation grilles indiciaires.	2,99%	1367	1	187	659	521
Du 01/02/2022 au 28/02/2022	28	SOLIDAIRES Fonction publique	Mouvement reconduit en Février 2022.	0,19%	3	3	0	3	0
08/03/2022	1	INTERSYNDICALE FONCTION PUBLIQUE	Egalité Femme / Homme.	0,21%	49	1	2	27	20
12/03/2022	1	INTERSYNDICALE FONCTION PUBLIQUE	Marche mondiale pour le climat.	0,18%	1	1	0	1	0
17/03/2022	1	INTERSYNDICALE FONCTION PUBLIQUE, CGT-FP	Revalorisation du point d'indice et des grilles de rémunération.	0,85%	405	1	5	269	131
Du 01/04/2022 au 30/04/2022	30	SOLIDAIRES Fonction publique	Grève reconductible du 1 ^{er} au 30 avril 2022.	0,00%	0	0	0	0	0
Du 01/05/2022 au 31/05/2022	31	SOLIDAIRES Fonction publique	Grève reconduite du 1 ^{er} au 31 mai 2022.	0,00%	0	0	0	0	0
Du 01/06/2022 au 30/06/2022	30	SOLIDAIRES Fonction publique	Grève reconduite du 1 ^{er} au 30 juin 2022.	0,00%	0	0	0	0	0
Du 01/07/2022 au 31/07/2022	31	SOLIDAIRES Fonction publique	Grève reconductible du 1 ^{er} au 31 juillet 2022.	0,00%	0	0	0	0	0
Du 01/08/2022 au 31/08/2022	31	SOLIDAIRES Fonction publique	Grève reconductible du 1 ^{er} au 31 août 2022.	0,00%	0	0	0	0	0
Du 01/09/2022 au 30/09/2022	30	SOLIDAIRES Fonction publique, CGT-FP	Pour l'amélioration des conditions de rémunération et de travail, des recrutements massifs et la suppression des réformes dans la fonction publique.	0,00%	0	0	0	0	0
23/09/2022	1	FSU FP, SOLIDAIRES Fonction publique	Journée d'action pour le climat.	0,31%	38	1	0	35	3
29/09/2022	1	SNPTRI-CGT, CGT-FP	Journée urgence pour les salaires et la fonction publique.	2,62%	1120	1	288	603	229
Du 01/10/2022 au 31/10/2022	31	SOLIDAIRES Fonction publique, CGT-FP	Grève reconductible - Amélioration : rémunération, conditions de travail, recrutements massifs, suppression des réformes FP.	0,30%	8	8	0	8	0
Du 18/10/2022 au 31/10/2022	14	CGT-FP, SOLIDAIRES Fonction publique	Mouvement pour les revalorisations salariales et pour les libertés syndicales.	2,49%	1278	12	68	816	394
27/10/2022	1	UFSE-CGT	Mouvement pour la revalorisation des salaires - les créations d'emplois et la réduction du temps de travail.	0,37%	126	1	1	108	17
10/11/2022	1	UFSE-CGT	Préavis de grève pour les revalorisations salariales - la retraite à 60 ans et à taux plein.	0,80%	302	1	16	225	61
Du 19/11/2022 au 25/11/2022	7	UFSE-CGT, SOLIDAIRES Fonction publique	Préavis de grève concernant les violences faites aux femmes, les comportements sexistes, l'égalité professionnelle.	0,62%	15	2	0	0	15
Du 01/11/2022 au 30/11/2022	30	SOLIDAIRES Fonction publique	Préavis de grève reconductible pour dénoncer les attaques contre la Fonction publique.	0,00%	0	0	0	0	0
29/11/2022	1	FSU FP	Mouvement de grève touchant les assistants/assistantes et conseillers/conseillères techniques de service social des trois fonctions publiques.	0,02%	2	1	0	0	2
Du 01/12/2022 au 31/12/2022	31	SOLIDAIRES Fonction publique, UFSE-CGT	Préavis de grève reconductible_Dénoncer les attaques contre la Fonction publique.	0,00%	0	0	0	0	0

09 - Le dialogue social

B - Les 24 autres grèves (locales et/ou catégorielles)

Nature *	Dates	Durée	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Jours de grève sur l'année	Gévistes en...		
								AC	SD	EP
L	Du 06/12/2022 au 31/12/2022	26	SNP2E	Détérioration du cadre de travail des agents techniques de la DIRIF.	0,00%	0	0	0	0	0
L	Du 23/03/2022 au 30/03/2022	8	SNP2E, SNPTRI-CGT, CFE-CGC, UFSE-CGT	Grèves reconductibles dans les DIR .	1,83%	114	8	0	114	0
L	31/03/2022	1	SNPTRI-CGT	Grève DIR.	2,19%	179	0	0	179	0
L	Du 01/04/2022 au 14/06/2022	75	SNP2E, SNPTRI-CGT, CFE-CGC, UFSE-CGT	Grève contre la suppression postes, la sécurité des agents, lois et projets de réforme entraînant la dégradation des conditions de travail.	0,72%	482	41	0	460	22
L	15/06/2022	1	SNPTRI-CGT, SNPTRI-CGT VNF	Grève contre la suppression postes, la sécurité des agents, lois et projets de réforme entraînant la dégradation des conditions de travail.	2,47%	201	1	0	192	9
	Du 16/06/2022 au 31/08/2022	78	SNP2E, SNPTRI-CGT, CFE-CGC, UFSE-CGT, FNEE-CGT	Grève contre la suppression postes, la sécurité des agents, lois et projets de réforme entraînant la dégradation des conditions de travail.	0,44%	179	58	0	143	36
L	Du 05/11/2022 au 06/11/2022	2	INTERSYNDICALE MINISTERIELLE	Météo France : Grève concernant les centres aéronautiques et le service DSM/Aéro/Prévi.	62,50%	30	2	0	0	30
L	Du 12/01/2022 au 14/01/2022	3	USAC-CGT	Un retour à un effectif de 6 IESSA opé et 1 expé + pérennisation du site + nouvelle organisation du service technique .	4%	1	1	0	0	1
C	31/01/2022	1	SNCTA	DGAC : grève concernant les contrôleurs aériens de l'organisme de Tahiti-Faa'a.	18,84%	13	1	0	0	13
L,C	Du 28/03/2022 au 30/03/2022	3	USAC-CGT	DGAC_Climat social en salle de contrôle du CRNA Nord.	1,38%	16	3	0	0	16
L,C	Du 30/03/2022 au 01/04/2022	3	SNNA-FO et SNCTA	Mandat de travail à une nouvelle structure d'encadrement de nouveaux tours de services et un nouveau besoin opérationnel associé, 7 affectations pour le centre de contrôle de Tahiti.	35,44%	28	3	0	0	28
L,C	Du 25/06/2022 au 26/06/2022	2	UNSA-ICNA	Une dégradation continue du climat qui est intervenue au CRNA/SE : manoeuvres pour tenter de modifier le rythme de travail, mise en oeuvre de modifications de l'organisation un travail non concertées, méthodes de management local génératrices de tensions systématiques et manque d'anticipation des échéances autour de la MESO 4-Flight en matière de gestion des tours de service.	4,93%	44	2	0	0	44

* Nature : L = Locale, C= Catégorielle



09 - Le dialogue social

Nature *	Dates	Durée	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Jours de grève sur l'année	Gévistes en...		
								AC	SD	EP
C	16/09/2022	1	SNCTA	Rattrapage de l'inflation sur la période 2020-2022 ; le versement de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) sur la période 2008-2022 ; la mise en place de négociations annuelles dès 2023 ; l'adoption d'un plan pluriannuel de recrutements ICNA ; la définition d'un emploi fonctionnel adapté aux carrières des ICNA pour faire face aux projets de développement de la DSNA ; l'accès plein et entier des contrôleurs aériens au télétravail.	22,82%	406	1	0	0	406
L,C	Du 28/09/2022 au 30/09/2022	3	UNSA IESSA	Grève UNSA-IESSA au SNA-SO concernant les IESSA12/04/2023. La reprise de la maintenance de Limoges, la diminution des postes de CDST et à la remise en cause permanente du cahier des charges du stade B, et l'augmentation continue des missions et dénonce les conditions dans lesquelles ces dernières sont réalisées.	21,97%	14	3	0	0	14
L	12/10/2022	1	USAC-CGT	DGAC/SNA Limoges_Mouvement pour l'obtention d'une maintenance locale renforcée.	25,00%	5	1	0	0	5
L	26/10/2022	1	UNSA-IESSA et USAC-CGT	Inquiétudes des personnels au regard de la réorganisation en projet de service du SNA-NE qui acte la disparition de la DT et la perte du lien hiérarchique avec l'OCBM des IESSAs de Bâle-Mulhouse, de l'augmentation des missions sans l'effectif associé et des relations dégradées entre le chef DT et son encadrement intermédiaire.	72,73%	8	1	0	0	8
L	Du 02/11/2022 au 04/11/2022	3	USAC-CGT et SPAC-CFDT	Les agents su SNA/S Limoges, réclament de pouvoir bénéficier d'une maintenance locale renforcée.	32,08%	17	3	0	0	17
L	Du 23/11/2022 au 24/11/2022	2	UNSA-IESSA, USAC-CGT et SPAC-CFDT	Les personnels d'Orly-AG, avec effet rétroactif et avant les discussions protocolaires, soient inclus dans modalités d'attribution et les montants relatifs à la première part, liée aux fonctions exercées, et à la deuxième part, liée à l'expérience professionnelle, la mise en oeuvre et la conclusion rapide du GT effectif annoncé au CT Organisme du 07 novembre 2022 visant à revaloriser le BO, l'affectation en urgence de 12 agents pour garantir le MCO, la mise en place d'un dispositif pour accroître l'attractivité à Orly-AG.	0,00%	0	0	0	0	0
L	Du 01/12/2022 au 02/12/2022	2	USAC-CGT et UN-SA-IESSA	Les agents du service technique d'Orly-AG demandent l'harmonisation des primes PCS au sein du SNA-RP, l'augmentation immédiate du BO du service technique, l'affectation en urgence d'au moins 12 agents pour garantir le MCO et mener à bien les projets de modernisation, la mise en place d'un dispositif pour accroître l'attractivité à Orly-AG.	0,00%	0	0	0	0	0
L	Du 05/12/2022 au 10/12/2022	6	UNSA-IESSA, USAC-CGT et SPAC-CFDT	Les agents du service technique d'Orly-AG demandent l'harmonisation des primes PCS au sein du SNA-RP, l'augmentation immédiate du BO du service technique, l'affectation en urgence d'au moins 12 agents pour garantir le MCO et mener à bien les projets.	0,00%	0	0	0	0	0
L	Du 19/12/2022 au 23/12/2022	5	"INTERSYNDICALE MINISTERIELLE UNSA-IESSA et USAC-CGT"	Augmentation immédiate du BO du ST de 5 agents, mise en place d'un dispositif pour accroître l'attractivité à Orly AG, l'harmonisation des primes PCS au sein du SNA-RP. Le respect de la réglementation sur le temps de travail des IESSA, l'arrêt de toutes les maintenances MS de nuit.	2,27%	1	1	0	0	1
L	08/11/2022	1	USAC-CGT et UN-SA-IESSA	La surcharge de travail au de la maintenance régionale Lorraine est inquiétante et sous-évaluée par le siège au SNA/NE.	36,21%	21	1	0	0	21
L	Du 12/12/2022 au 16/12/2022	5	"INTERSYNDICALE MINISTERIELLE UNSA-IESSA, USAC-CGT et SPAC-CFDT"	Augmentation immédiate du BO du ST de 5 agents, mise en place d'un dispositif pour accroître l'attractivité à Orly AG, l'harmonisation des primes PCS au sein du SNA-RP. Le respect de la réglementation sur le temps de travail des IESSA, l'arrêt de toutes les maintenances MS de nuit.	0,01%	4	4	0	0	4
C	Du 26/12/2022 au 30/12/2022	5	UNSA IESSA	Le respect de la réglementation sur le temps de travail des IESSA, l'arrêt de toutes les maintenances MS de nuit.	1,00%	3	0	0	0	3



10

LA DISCIPLINE
ET LA DÉONTOLOGIE



Chapitre 1

Les sanctions disciplinaires

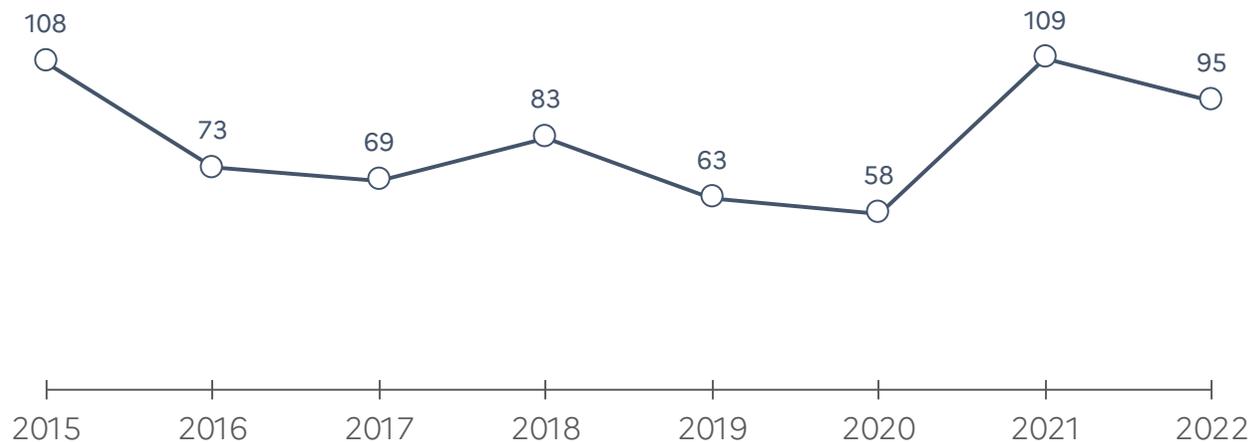
[Cliquez ici](#) pour accéder au rappel des grands principes encadrant les sanctions disciplinaires

Après une année 2020, très atypique, une année 2021 marquée par des confinements temporaires, 2022 n'est toujours pas une année calendaire effectivement pleine pour le fonctionnement des conseils de discipline, leurs séances ayant cessé fin 2022, en raison de l'organisation des élections des CAP.

Évolution du nombre de sanctions prononcées

En 2020, les conseils de discipline n'ayant pas pu être réunis pendant les périodes de confinement la présentation des dossiers a été reportée. Ce retard a été résorbé en 2021, ce qui explique l'augmentation du nombre de sanctions.

En outre en 2020, les données des EPA n'étaient pas incluses, le périmètre concerné est donc plus vaste en 2021.



Définitions

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une **sanction disciplinaire** sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale, conformément à l'article L. 530-1 du code général de la fonction publique.

La **faute** donnant lieu à une sanction se caractérise par un ou plusieurs manquements aux obligations du fonctionnaire ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale.

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. Il peut s'agir d'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas d'un comportement incompatible avec l'exercice des fonctions ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :

- l'insuffisance professionnelle qui entraîne le licenciement,
- l'inaptitude physique,
- les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits,
- des faits couverts par l'amnistie.

Il convient de signaler que depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le statut a notamment repris des principes jurisprudentiels : le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité, il est tenu à l'obligation de neutralité et exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité (articles L. 121-1 à 10 du code général de la fonction publique).

La loi du 20 avril 2016 a également introduit un délai de prescription de trois ans entre la connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction et l'engagement d'une procédure disciplinaire (article L. 532-2 du code général de la fonction publique).

10 - La discipline et la déontologie

En 2022, 95 sanctions ont été prononcées au sein du pôle ministériel (EP y compris).

Les types de fautes

Les 3 motifs les plus fréquents de sanction sont :

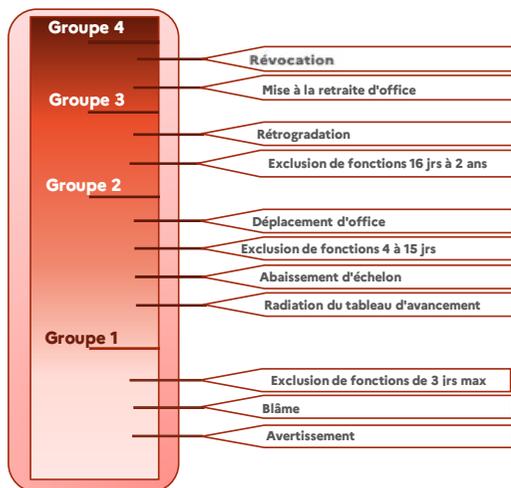
- la mauvaise qualité de service pour plus de 39 % des sanctions,
- les atteintes à la probité pour 17 % des dossiers,
- les incorrections et violences verbales pour un peu plus de 16 % des dossiers.

Les sanctions pour des faits de violences sexistes représentent 6 % des dossiers, celles pour ivresse environ 5 %.

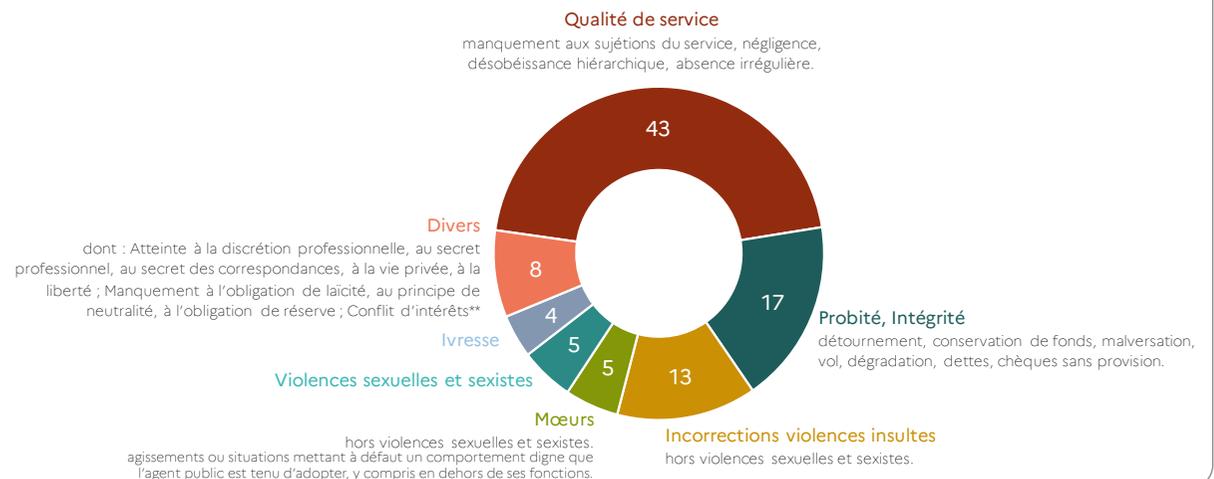
** Conflit d'intérêts article L121-5 du CGFP : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

L'échelle des sanctions

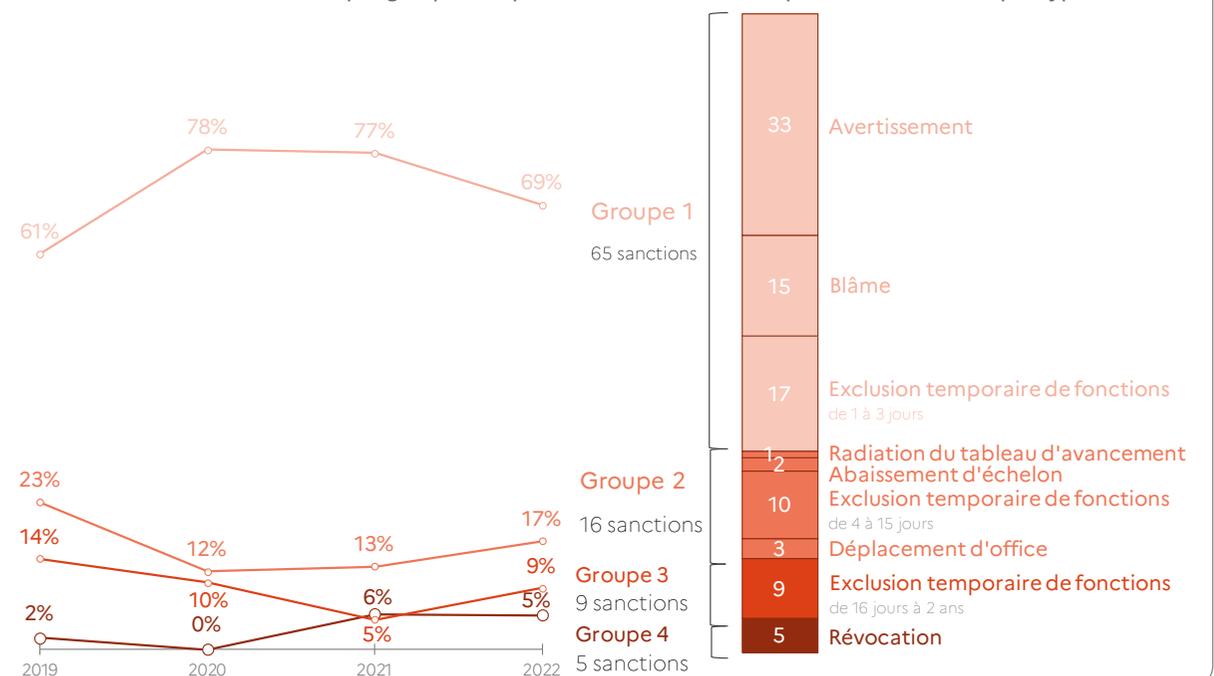
En 2022, 69 % des sanctions prononcées relèvent du 1^{er} groupe, 17 % du 2^e groupe, 9 % du 3^e groupe et 5 % du 4^e groupe. Les sanctions prononcées relevant des 2^e et 3^e groupes augmentent, au détriment du 1^{er} groupe. Les sanctions les plus sévères demeurent stables.



Répartition des 95 sanctions prononcées en 2022 par motif



Évolution des sanctions par groupe et répartition des 95 sanctions prononcées en 2022 par type





Type de faute

Sanctions prononcées	Type de faute																																
	Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)			Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière)			Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle			Incorrections violentes (hors violences sexuelles et sexistes)			Ivresse			Mœurs (hors Violences sexuelles et sexistes)			Violences sexuelles et sexistes			Manquement à l'obligation de laïcité, au principe de neutralité, à l'obligation de réserve			Conflit d'intérêts,** trafic d'influence, prise illégale d'intérêts			Divers			Total		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Révocation	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	5
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	-	2	2	-	4	4	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	9	9
Déplacement d'office (hors de la résidence)	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours maximum	-	4	4	1	4	5	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	10
Abaissement d'échelon	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Radiation du tableau d'avancement (sanction infligée à titre principal)	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum (sanction prise après consultation de l'organisme paritaire)	-	1	1	-	4	4	-	-	-	-	2	2	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	9
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum (sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire)	-	1	1	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	8
Blâme (sanction prise après consultation de l'organisme paritaire)	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	6	7
Blâme (sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire)	-	1	1	-	4	4	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	8	8
Avertissement (sanction prise après consulta- tion de l'organisme paritaire)	-	1	1	1	6	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7	8
Avertissement (sanction prise sans consulta- tion de l'organisme paritaire)	1	5	6	-	9	9	-	1	1	-	4	4	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	2	2	1	24	25
Total	1	16	17	2	41	43	-	2	2	1	12	13	-	4	4	-	5	5	-	5	5	-	2	2	1	-	1	-	3	3	5	90	95

Les agents sanctionnés

Les sanctions concernent principalement des hommes : seules 5 sanctions sur 95 ont été prises à l'encontre de femmes.

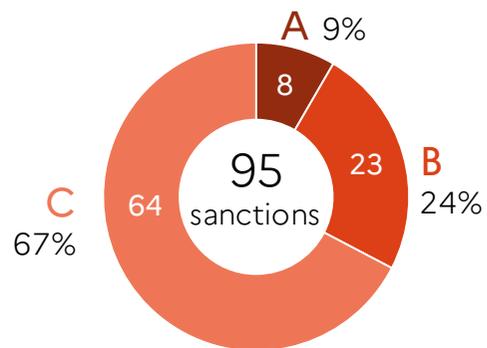
Les agents de catégorie A représentent 8,5 % des agents sanctionnés, contre 24,5% pour les agents de catégorie B et 67% pour ceux de catégorie C. En 2021, plus de 80% des sanctions concernaient des agents de catégorie C.

En 2022, les tranches d'âges entre 40 ans et 59 ans représentent 61 % du nombre total de sanctions prononcées.

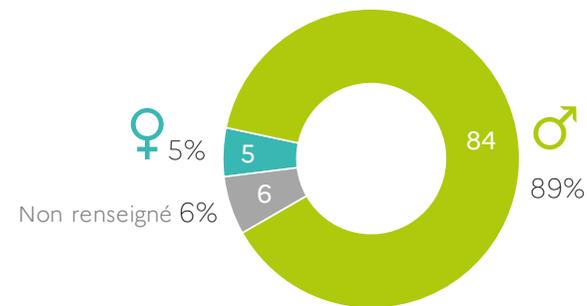
Les agents de moins de 30 ans et ceux de plus de 61 ans représentent respectivement 5% et 8% des agents sanctionnés.

Les données mises à disposition en base détaillent les sanctions par corps. Les corps qui ne sont pas représentés sont ceux pour lesquels aucune sanction n'a été prononcée en 2022, par exemple les syndicats de gens de mer, les officiers de port,...

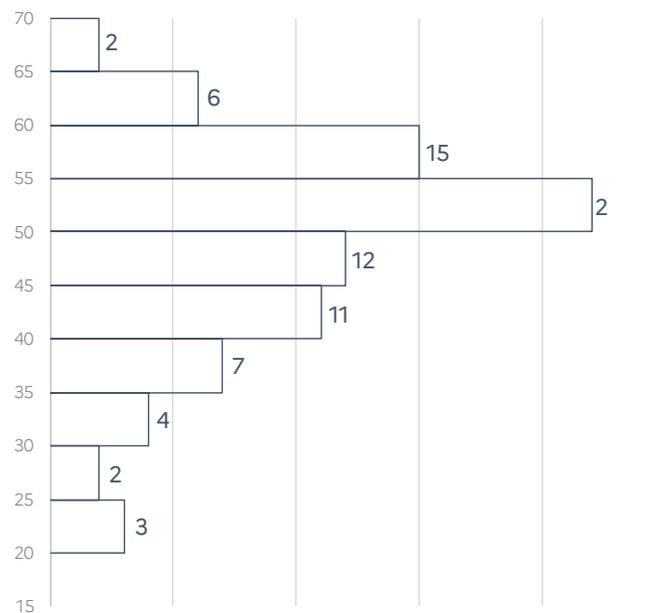
Agents sanctionnés par catégorie



Agents sanctionnés par sexe



Pyramide des âges des agents sanctionnés





Chapitre 2

La déontologie

Les dispositions relatives au contrôle déontologique sont codifiées dans le CGFP, respectivement aux articles L. 124-4 à L. 124-6 pour les **demandes de départs vers le secteur privé**, L. 124-7 et L. 124-8 pour les **contrôles déontologiques à l'entrée** (après avoir exercé dans le secteur privé) et L. 123-8 pour les **demandes de cumuls, création ou reprise d'entreprises**.

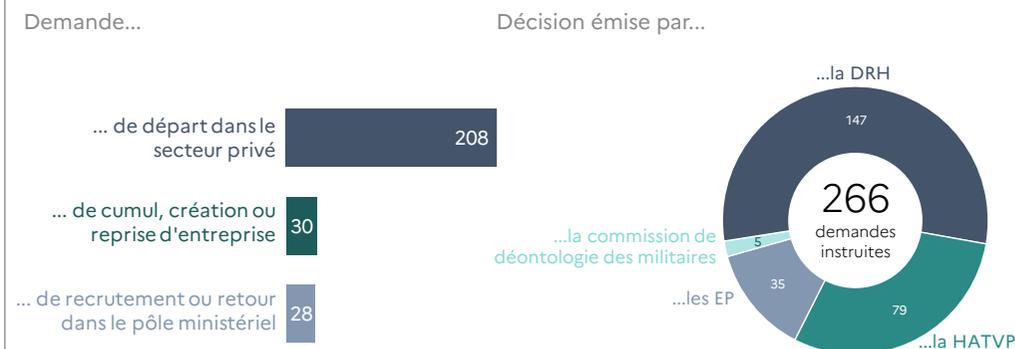
Ainsi, le contrôle pénal et déontologique est réalisé soit par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), pour les emplois les plus sensibles, soit par l'administration pour les autres emplois.

La Direction des ressources humaines (DRH) et plus particulièrement le Bureau de l'appui juridique (BAJ) du pôle ministériel effectue ce contrôle pour les agents affectés en administration centrale, dans les services déconcentrés du pôle ministériel, dans les services à compétence nationale et dans une direction départementale interministérielle et rémunérés par le pôle ministériel.

La DGAC effectue le contrôle pour les agents affectés en son sein.

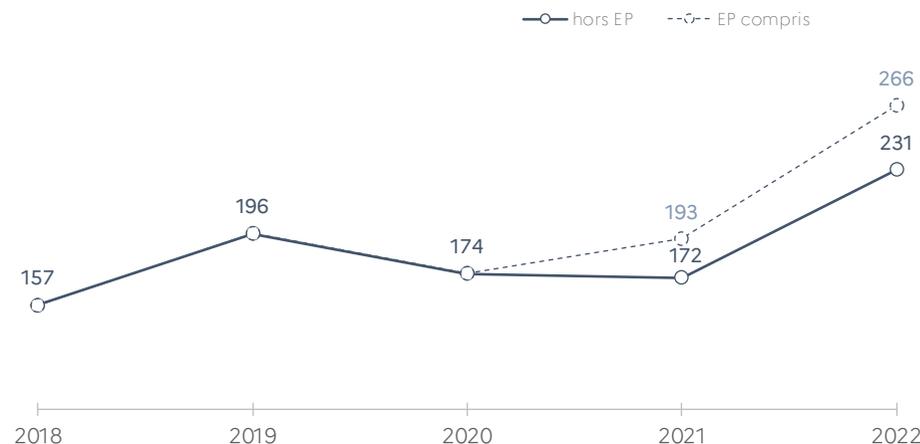
Est également instauré un contrôle déontologique à l'entrée (retour ou recrutement) pour les agents en provenance du secteur concurrentiel et souhaitant postuler sur certaines fonctions.

Répartition des demandes selon le motif et origine de la décision



Évolution du nombre d'avis émis

A partir de 2021, les contrôles déontologiques réalisés au sein des établissements publics pour les agents qui y sont affectés sont compris dans les données. Afin de faciliter la comparaison, une évolution hors EP est proposée ci-dessous.



En 2022, 266 demandes ont été instruites au titre du contrôle déontologique.

La somme des avis et décisions émis pour l'année 2021 était de 193. L'écart à la hausse est majoritairement rattachable à l'activité de la HATVP, avec plus 49 avis. Cette situation en 2022 trouve notamment sa source dans le renouvellement des emplois de cabinet ministériel en année d'élection présidentielle et de remaniement gouvernemental.

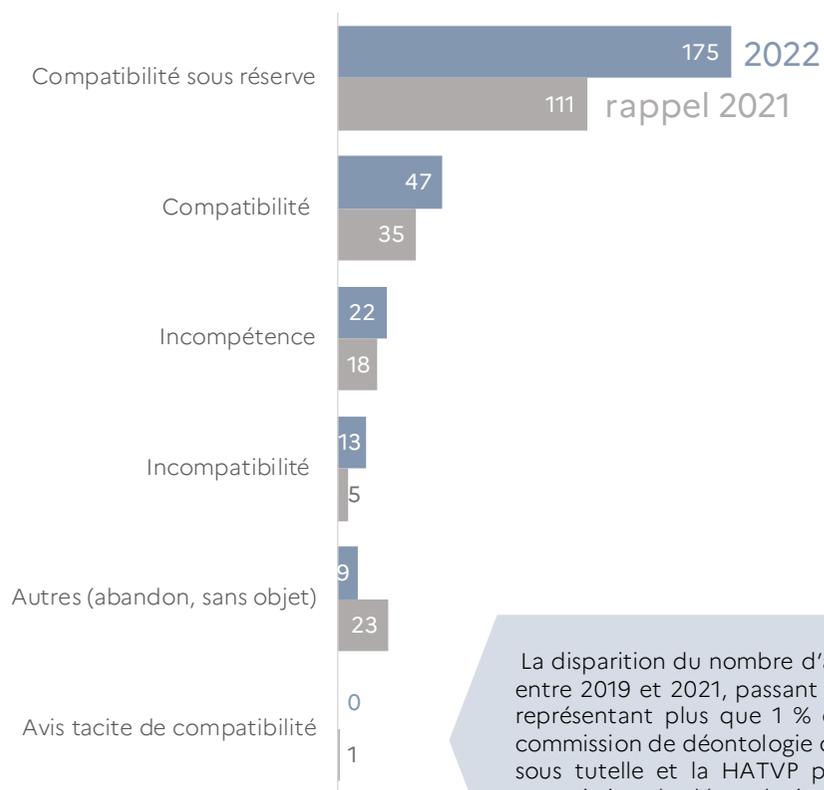
Les dossiers de demandes de rupture conventionnelle, entraînant un contrôle déontologique expliquent également cette hausse (34 demandes de contrôle déontologique pour ce motif en 2021, contre 47 en 2022).

Sur les 266 dossiers de contrôle déontologique, 28 demandes concernent des recrutements ou retours au sein du pôle ministériel, 208 dossiers portent sur des départs vers le secteur privé et 30 dossiers constituent des demandes de cumuls pour création ou reprise d'entreprises.



Section I Les décisions et avis émis

Décisions de contrôles déontologiques en 2021 et 2022



Les réserves, fonctionnelles ou géographiques, visent à prévenir les risques de conflit d'intérêts, soit « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions ».

Article L. 121-5 du code général de la fonction publique, anciennement article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La disparition du nombre d'avis tacites en 2022, après une décline régulière entre 2019 et 2021, passant de 14 % des avis en 2019, à 5 % en 2020 et ne représentant plus que 1 % des avis en 2021, s'explique par le fait que la commission de déontologie des militaires, la DRH, les établissements publics sous tutelle et la HATVP prennent des décisions expresses, alors que la commission de déontologie avait régulièrement recours aux avis tacites dès lors que les dossiers ne présentaient pas de risque déontologique

Définitions

Le sens des avis et décisions émis peut être de plusieurs ordres :

- **compatible** lorsque le projet de l'agent ne présente aucun risque déontologique par rapport aux fonctions exercées dans l'administration,
- **compatible avec réserves** lorsqu'il existe un risque déontologique, mais que ce dernier peut être circonscrit par la mise en œuvre de réserves. Ces réserves peuvent être d'ordre fonctionnel ou d'ordre géographique : l'agent doit s'abstenir d'exercer dans le périmètre géographique de ses fonctions et/ ou s'abstenir de nouer des relations professionnelles avec son ancien service ou encore avec les collectivités territoriales avec lesquelles il a travaillé. La plupart des réserves s'appliquent pendant trois ans à compter de la cessation des fonctions dans l'administration ou court pendant toute la durée du cumul d'activités. En particulier, les réserves relatives à la non diffusion de données non publiques sont sans limite de durée,
- **incompétence** lorsque l'autorité qui est saisie n'est pas compétente en application des textes pour effectuer le contrôle,
- **incompatible** lorsque le risque pénal et/ou déontologique rend impossible le projet de l'agent,
- il n'est pas donné suite à certaines demandes d'exercice d'activité privée, soit parce que l'agent abandonne de lui-même son projet pour de multiples raisons, soit parce que le contrôle déontologique n'est pas nécessaire, par exemple parce que sa demande relève du cumul d'activité à titre accessoire, ou parce qu'il envisage de rejoindre un organisme qui ne peut pas être qualifié d'entreprise privée au sens de l'article L124-4 du CGFP, soit parce qu'il exerce déjà dans le secteur concurrentiel depuis plus de trois ans.



10 - La discipline et la déontologie



Suite donnée aux demandes	Avis ou décisions 2022														2021					2020			
	Commission de déontologie des militaires			HATVP			DRH			EP			Total 2022 (a+b+c+d)		Commission déontologie militaires (a)	HATVP (b)	DRH (c)	EP (d)	Total 2021 (a+b+c+d)	Commission déontologie militaires (a)	HATVP (b)	DRH (c)	Total 2020 (a+b+c)
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%									
Compatibilité	-	-	-	8	21	29	1	1	2	6	10	16	47	18%	3	16	2	14	35	-	15	4	19
Compatibilité sous réserve	1	2	3	18	28	46	59	52	111	4	11	15	175	66%	1	12	91	7	111	21	20	65	106
Avis tacite de compatibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	9	-	-	9
Incompatibilité	-	-	-	2	2	4	4	3	7	1	1	2	13	5%	-	1	4	-	5	2	-	-	2
Incompétence	-	2	2	-	-	-	9	11	20	-	-	-	22	8%	-	1	17	-	18	-	3	7	10
Autres (abandon, sans objet)	-	-	-	-	-	-	4	3	7	-	2	2	9	3%	-	-	23	-	23	-	-	28	28
Total des demandes	1	4	5	28	51	79	77	70	147	11	24	35	266	100%	4	30	138	21	193	32	38	104	174



Type de demande	Avis ou décisions 2022														2021					2020			
	Commission de déontologie des militaires			HATVP			DRH			EP			Total 2022 (a+b+c+d)		Commission déontologie militaires (a)	HATVP (b)	DRH (c)	EP (d)	Total 2021 (a+b+c+d)	Commission déontologie militaires (a)	HATVP (b)	DRH (c)	Total 2020 (a+b+c)
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%									
Départs dans le secteur privé	2	3	5	16	36	52	69	66	135	3	13	16	208	78%	4	14	117	20	155	27	12	93	132
Cumul création ou reprise d'entreprise	0	0	0	0	0	0	8	4	12	7	11	18	30	12%	-	5	21	1	27	5	-	10	15
Recrutement ou retour dans le pôle ministériel	0	0	0	12	15	27	0	0	0	1	0	1	28	10%	-	11	-	-	11	-	26	1	27
Total	2	3	5	28	51	79	77	70	147	11	24	35	266	100%	4	30	138	21	193	32	38	104	174

i

Il convient de noter que la DRH retient la doctrine de l'ancienne commission de déontologie concernant la notion d'entreprise privée, c'est-à-dire une acception large de cette notion, faisant entrer dans le champ de son contrôle tout organisme exerçant son activité, ou une partie de son activité, dans le champ concurrentiel selon les règles du droit privé. Certaines structures doivent faire l'objet d'une analyse fine, jusqu'à la branche d'activité de l'entreprise que rejoint l'agent, voire jusque dans le détail de ses futures missions.

Enfin, il convient de ne pas confondre le cumul d'activités à titre accessoire (dont la liste est fixée limitativement par l'article 11 du décret n° 2020-69 précité) avec le cumul pour création ou reprise d'entreprise relevant de l'article L. 123-8 du CGFP.

La commission de déontologie n'était antérieurement pas compétente pour les contrôles déontologiques préalables au recrutement ou au retour dans le pôle ministériel après avoir exercé dans le secteur privé.

Les demandes de départs représentent en 2022 78 % des dossiers de contrôle déontologique, contre 80 % en 2021. À périmètre 2021/2022, désormais consolidé d'autorités compétentes en matière de décisions de contrôles déontologiques, cette donnée marque la stabilité du nombre de départ soumis à contrôle déontologique.

Il peut être noté une augmentation en valeur du nombre de demandes de retours soumis à contrôle, valeur passant de 11 en 2021 à 28 en 2022.



Les avis émis par...

... la commission de déontologie des militaires

Sur un total de 5 avis en 2022, 3 demandes de départs vers le secteur privé ont reçu un avis de compatibilité simple et 2 un avis d'incompétence.

En 2022, la commission de déontologie des militaires n'a pas eu à connaître de demandes de cumuls pour création ou reprise d'entreprises pour des agents relevant du pôle ministériel. Elle n'a pas non plus été saisie dans le cadre de recrutements ou de retour dans l'administration après avoir exercé dans le secteur privé.

... la HATVP

97 % des projets déposés, en vue d'un départ temporaire ou définitif pour l'exercice d'une activité privée ont reçu en 2022 un avis favorable de sa part, assorti de réserves dans 63 % des cas.

Les réserves prononcées par la HATVP sont du même ordre que celles qui étaient prononcées par la commission de déontologie.

2 dossiers de départ pour l'exercice d'une activité privée ont reçu un avis d'incompatibilité.

Aucun dossier de cumul pour création ou reprise d'entreprise n'a été adressé en 2022.

100 % des projets déposés à la HATVP, en vue d'un retour ou d'un recrutement dans l'administration ont reçu en 2022 un avis favorable de sa part, de même qu'en 2021, recrutements assortis de réserves dans 44 % des cas.

... la DRH

76 % des projets déposés, en vue d'un départ pour l'exercice d'une activité privée, ont reçu en 2022 une décision favorable de sa part, assortie de réserves dans près de 75% des cas.

20 % des dossiers transmis pour des départs vers le secteur privé ont donné lieu à des courriers ou courriels de notification d'incompétence. La DRH s'est notamment déclarée incompétente lorsque qu'une autre autorité hiérarchique (établissement public ou collectivité... etc.) était compétente pour effectuer le contrôle déontologique.

5 % des demandes de départs dans le secteur concurrentiel n'ont pas eu de suite, soit parce que les agents ont abandonné leur projet (majorité des cas), soit parce que le contrôle n'était pas nécessaire, l'agent ne prenant pas un poste dans un secteur concurrentiel (par exemple départ dans une administration publique).

Les demandes de cumul relatives à la création ou à la reprise d'entreprises ont reçu un avis favorable dans 83 % des cas, tous assortis de réserves.

La part d'abandon de projet est nulle en 2022 s'agissant des demandes de cumuls pour création ou reprise d'entreprises.

Enfin, en 2022, la DRH n'a pas eu à connaître de contrôle déontologique préalable au retour ou au recrutement d'un agent.

... les établissements publics sous tutelle du pôle ministériel

94 % des projets en vue d'un départ pour l'exercice d'une activité privée ont reçu en 2022 une décision favorable de leur part, assortie de réserves dans près de 69 % des cas.

En 2022, 18 demandes de cumul pour création ou reprise d'entreprise ont été instruites par les établissements publics, demandes qui ont donné lieu à décisions de compatibilité à 86 % dont 6 % assortis de réserves.

6 % des demandes de tous types ont donné lieu à décisions d'incompatibilité.

Enfin, un contrôle déontologique à l'entrée a été effectué par les établissements publics, donnant lieu à une décision d'incompatibilité.

Section II Le profil des agents à l'origine des demandes

Répartition par statut

Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique précise dans son article 1^{er} son champ d'application :

« *Les dispositions du présent décret sont applicables :*

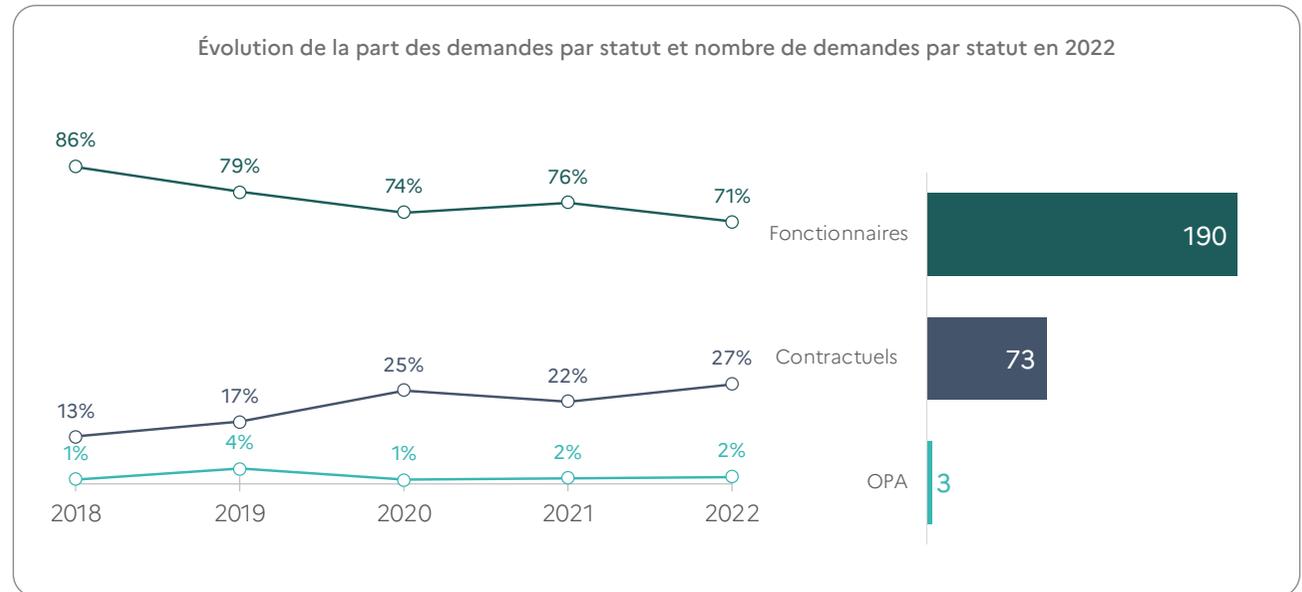
- ⇒ *aux fonctionnaires,*
- ⇒ *aux agents contractuels,*
- ⇒ *aux membres des cabinets ministériels, aux collaborateurs du Président de la République ainsi qu'aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales,*
- ⇒ *aux personnels mentionnés aux 1^o à 4^o de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique.*

Les dispositions du titre III ne sont pas applicables :

- ⇒ *aux agents contractuels de droit public de catégorie A :*
 - » *s'ils ont été employés de manière continue pendant moins de 6 mois par la même autorité ou collectivité publique,*
 - » *si, recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche, ils ont été employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique,*
- ⇒ *aux agents contractuels de droit public du niveau des catégories B et C, s'ils ont été employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique.* »

En application de ces dispositions, les demandes donnant lieu à un contrôle déontologique préalable obligatoire concernent principalement les fonctionnaires, pour 71 % du total en 2022, contre 76 % en 2021.

La part des contractuels en 2022 est de 27 %, ce qui confirme la tendance constatée en 2021 avec environ 25% des demandes concernant des contractuels, et une hausse régulière sur la période allant de 2018 à 2022, en raison principalement du contrôle déontologique préalable au recrutement de membres de cabinet et du départ de ces membres dans le secteur concurrentiel (contrôle instauré depuis le 1^{er} février 2020).



Statut	2022													Total 2021 (a+b+c+d)	
	Avis émis par la commission de déontologie des militaires			Avis émis par la HATVP			Décision prise par la DRH			Décision prise par les établissements publics sous tutelle			T	%	
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)			
Fonctionnaires	2	3	5	11	19	30	69	58	127	8	21	29	190	71%	
OPA	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	3	2%	
Contractuels	0	0	0	19	30	49	8	9	17	3	3	6	73	27%	
Total	2	3	5	30	49	79	77	70	147	11	24	35	266	100%	



Répartition par catégorie hiérarchique

Répartition par catégorie hors agents non classés (31 agents, 12%).

Les données concernent l'ensemble des demandes ayant donné lieu à un contrôle déontologique préalable obligatoire pour des agents ayant des projets de :

- départs vers le secteur privé, quelle que soit la position demandée,
- cumuls relatifs à la création ou reprise d'entreprise,
- retours ou recrutements sur certains postes à hautes responsabilités au sein du pôle ministériel après avoir exercé dans le secteur privé.

En 2022, les demandes d'exercice d'activité privée concernent principalement les agents de catégorie A (35 %). La part relative des agents de catégorie A a diminué depuis 2019 (63%).

Les agents de catégorie B ont été à l'origine d'environ 19 % des demandes en 2022, comme en 2020 et 2021, soit une proportion stable.

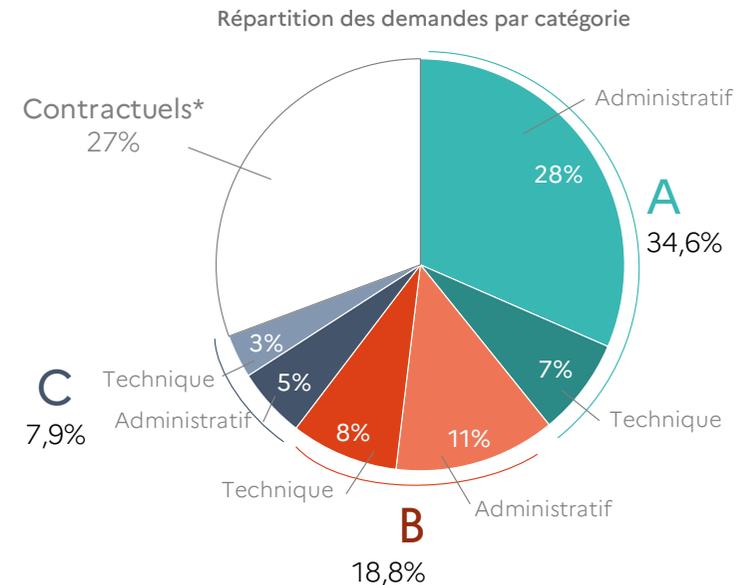
Les agents de catégorie C ont déposé moins de 8 % des demandes en 2022, contre 14% en 2021 et 10% en 2020.

Répartition par tranche d'âge

En 2021, près de 59 % des demandes d'exercice d'activité privée concernaient des agents entre 31 et 50 ans. Cette proportion passe à 71 % en 2022.

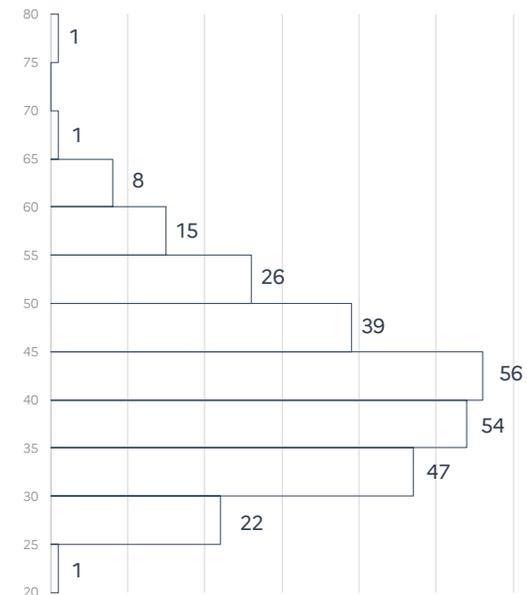
La part des dossiers concernant des agents de moins de 30 ans est de 10 % en 2022 et ces agents sont presque principalement les agents faisant l'objet d'un contrôle déontologique préalable à l'entrée dans le pôle ministériel. La part de ces agents était de 13 % en 2021.

Environ 19 % des demandes concernent des agents de plus de 51 ans et seulement 5 % des demandes concernent des agents de plus de 61 ans. Les dossiers des agents ayant atteint plus de 60 ans sont déposés par des agents qui font valoir leurs droits à la retraite et créent une entreprise, une fois partis.



* La ventilation des contractuels par catégorie n'est pas collectée à la source, et ne peut donc pas être présentée dans ce graphique

Pyramide des âges des agents ayant déposé une demande



Répartition par corps

Les corps appartenant à des filières techniques (IPEF, ITPE, et TSDD) représentent toujours en 2022 la part la plus importante des projets avec 37 % des dossiers instruits. Toutefois, il peut être noté que la part relative des A techniques est en baisse de manière continue ces dernières années, celle des B techniques est en revanche plutôt stable.

Une baisse est à relever dans le corps des PETPE avec 3 % des demandes (contre 5 et 7 % en 2020 et 2021) et une stabilité dans le corps des SACDD, avec un peu plus de 8 % des demandes (contre 8 % en 2021 et 7 % en 2020).

Le tableau ci-contre fait apparaître l'instruction des dossiers de contrôle déontologique pour des agents appartenant à des corps d'autres ministères comme les Ingénieurs de l'industrie et des mines, dans la mesure où la compétence pour le contrôle déontologique relève de l'autorité hiérarchique et non de l'autorité de nomination.

Le corps des administrateurs des affaires maritimes (AAM) correspond aux dossiers adressés à la commission de déontologie des militaires.

Les corps d'ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'État (ITGCE) et de géomètres de l'IGN correspondent aux dossiers instruits par cet institut.

Enfin, la part des contractuels dans les demandes a également augmenté, passant de 25 % en 2020, à 22 % des demandes en 2021 et désormais 27 % des demandes en 2022. L'augmentation de la part des agents contractuels dans les demandes de contrôle déontologique est principalement due à l'instauration du contrôle déontologique à l'entrée qui s'applique aux contractuels venant occuper certains postes à responsabilités au sein du pôle ministériel et au fait qu'après un passage au sein du pôle ministériel, ils rejoignent de nouvelles fonctions dans le secteur privé. Ainsi, la part des contractuels dans les dossiers traités par la HATVP est de 62 %, alors qu'elle n'est que de 28 % pour l'ensemble des dossiers instruits.

Corps	Avis ou décisions en 2022												Total 2021 (a+b+c+d)	
	Commission de déontologie des militaires			HATVP			DRH			EP				
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%
IPEF	0	0	0	4	13	17	10	8	18	0	2	2	37	12%
ITPE	0	0	0	0	0	0	9	14	23	7	6	13	36	14%
ATTACHE	0	0	0	0	0	0	5	2	7	0	0	0	7	3%
IAM	1	1	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	0%
AC	0	0	0	5	3	8	2	1	3	0	0	0	11	0%
AAM	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0%
Officier de port	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0%
ITGCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1%
Géomètre IGN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1%
TSDD	0	0	0	0	0	0	8	15	23	0	3	3	26	11%
TE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1%
SACDD	0	0	0	0	0	0	19	0	19	0	1	1	20	8%
OPA	0	0	0	0	0	0	1	3	4	0	1	1	5	2%
PETPE	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	5	5	8	3%
AAE	0	0	0	0	0	0	7	0	7	1	0	1	8	3%
SGM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
IIM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
AUE	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1%
Contractuels	0	0	0	19	30	49	8	9	17	2	3	5	71	28%
Autres corps	1	0	1	0	5	5	8	13	21	0	1	1	28	12%
TOTAL	2	3	5	28	51	79	77	70	147	11	24	35	266	100%



11

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET LA DIVERSITÉ

Introduction

Cette partie, consacrée à la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein du pôle ministériel se décompose en deux chapitres :

- » l'état des lieux de l'année 2022 en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'en termes de diversité,
- » les réalisations effectuées au cours de la même année sur ces deux thématiques.

Une rétrospective sur les dernières années y sera analysée, afin d'appréhender les dynamiques d'évolution à l'œuvre sur ces deux versants particuliers que sont l'égalité et la diversité. Ce travail est rendu possible par l'enregistrement et l'actualisation de données sexuées dans les bilans sociaux du pôle ministériel.

Chapitre 1

La situation du pôle ministériel en 2022

L'année 2022 marque la 10e édition d'un exercice global de situation comparée entre les femmes et les hommes pour le pôle ministériel.

Ce premier chapitre est organisé en 7 sections, qui reprennent les grands axes des deux protocoles principaux donnant les lignes de conduite du pôle ministériel en matière d'égalité et de diversité.

Section I -

Définition, gouvernance et mise en œuvre des politiques Égalité femmes-hommes et Diversité

Les protocoles

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la lutte contre les discriminations et les haines sont des thématiques encadrées par deux protocoles au sein du pôle ministériel, respectivement le protocole Égalité signé le 23 octobre 2019 et le protocole Diversité signé le 23 février 2022, par les ministres et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le premier accord intitulé « **égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2022** » engage le pôle ministériel en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au bénéfice de l'ensemble de ses personnels, apprentis, stagiaires, fonctionnaires et contractuels présents dans les services, les directions interministérielles mais également au sein des établissements publics. Ce présent accord est décliné en 6 axes principaux comportant des mesures concrètes à mettre en place au sein du pôle ministériel et des établissements sous tutelle des ministères concernés sur une durée de trois ans.

Le second accord, intitulé « **lutte contre les discriminations et les haines 2022-2025** », affirme la nécessité et l'intérêt de favoriser les échanges et la montée en compétences dans le domaine de la diversité, en suscitant des initiatives au sein des équipes et des services, et d'identifier des mesures correctrices le cas échéant.



PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
23 octobre 2019



PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES HAINES
23 février 2022



11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

Si ces accords ont pour cible l'administration centrale, les services à compétence nationale et les services déconcentrés, ils ont vocation à être transposés dans l'ensemble des établissements publics également. Ainsi plus de 90 % des agents des établissements publics sont couverts par un plan d'action ; et d'autres plans sont en cours de rédaction.

Les comités de suivi

Au sein du Secrétariat général du pôle ministériel, des comités de suivi (COSUI) regroupent régulièrement l'administration et les organisations syndicales. En 2022, 3 comités de suivi « égalité » et 2 comités de suivi « discriminations et haines » ont ainsi été réunis. L'objectif des comités de suivi est de faire le point sur la mise en œuvre des actions inscrites dans les protocoles.

L'échelle locale

À l'échelle des services déconcentrés et des établissements publics administratifs, un réseau de référents « égalité » et « diversité » a été déployé et continue à être étoffé.

Les référents sont correspondants de leur service et de la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, et viennent appuyer les actions en transmettant les informations au niveau local, voire en déclinant les engagements du pôle ministériel à leur échelle.

Pour faciliter la transmission des informations et réponses aux questions sur les sujets « égalité » et « diversité », mais également pour que chacun puisse s'inspirer des pratiques des autres référents, un réseau collaboratif Sharepoint a été créé et mis en place, ouvert à l'ensemble des référents désignés.

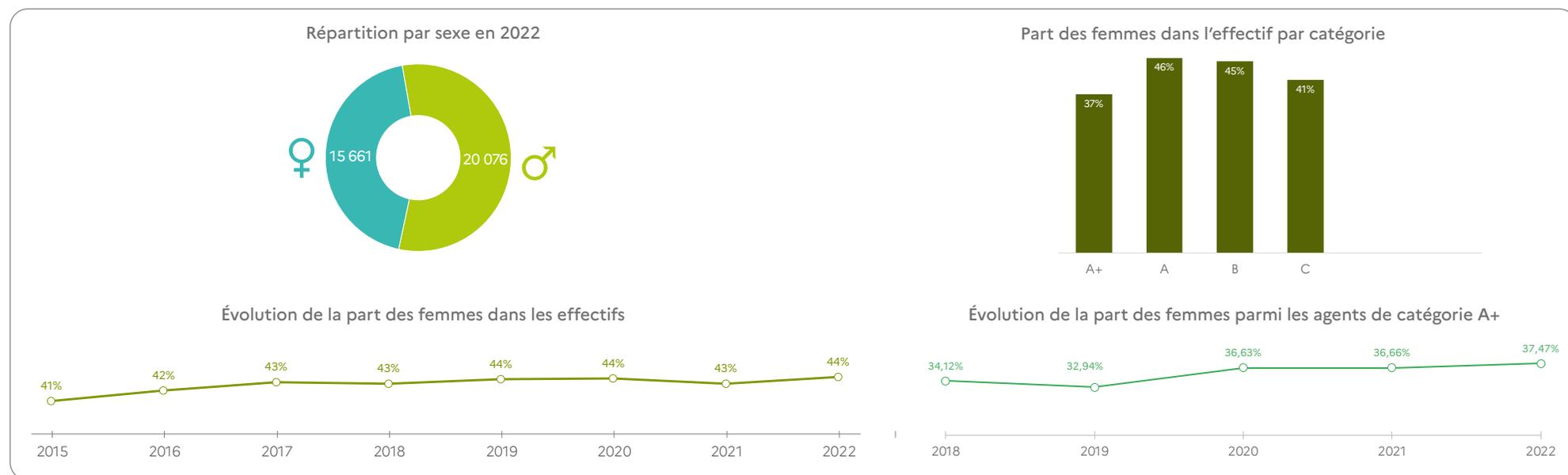
Les labels AFNOR

La mobilisation et les actions du pôle ministériel en faveur de ces deux thématiques sont officiellement reconnues avec l'obtention de la double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité », délivrée par AFNOR certification (Association Française de Normalisation) via une démarche engagée dès 2021. Un plan d'action « engagements » a été mis en place sur la période 2022-2026 jusqu'au renouvellement des labels en 2026. L'audit de suivi des labels aura lieu au premier semestre 2024.

Section II - Parité et mixité dans les effectifs, les métiers et les responsabilités

Les effectifs

La part des femmes dans les effectifs des ministères s'établit à plus de 43% en 2022, ce qui confirme la stabilité de l'effectif féminin physique rémunéré depuis maintenant plusieurs années. Cette stabilité se confirme dans l'ensemble des catégories, pour les emplois permanents et non permanents.



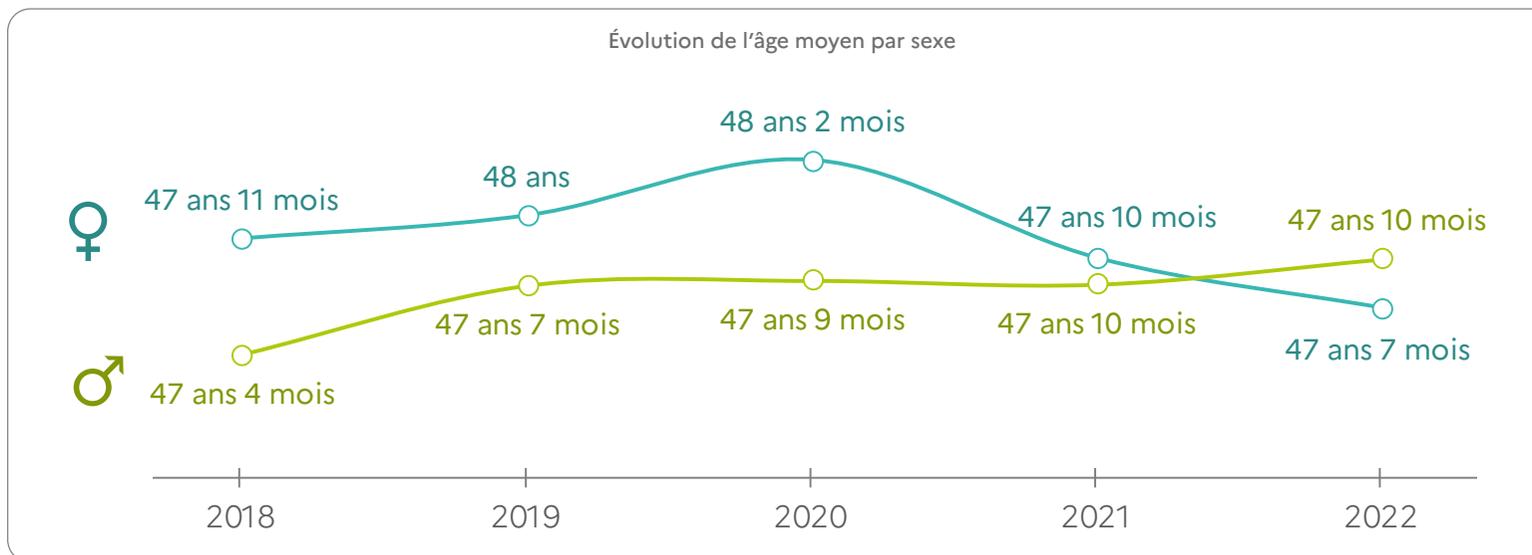
11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

L'âge

Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes de 3 mois en 2022, alors qu'elles étaient plus âgées depuis 2018.

Les femmes de catégorie C ont en moyenne 3 ans et 9 mois de plus que les hommes de la même catégorie. Plus la catégorie augmente, et plus ce rapport s'inverse : les hommes ont en moyenne 3 ans et 2 mois de plus que les femmes dans la catégorie A+.

L'âge médian, stable depuis 2021, est le même pour les femmes et les hommes.



Âges moyens	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	44,70	47,90	46,70	44,8	48,3	46,73	45,1	47,3	46,5
Catégorie A	44,57	46,59	45,65	43,7	45,2	44,62	43,6	45,2	44,5
Catégorie B	48,97	49,58	49,31	49,1	49,4	49,22	49,2	49,2	49,2
Catégorie C	51,79	48,04	49,56	51,0	47,7	49,72	51,6	47,8	49,4
OPA	-	-	-	49,3	51,3	50,77	48,7	50,3	50,2
Total général	47,60	47,80	47,70	47,8	47,7	47,75	48,1	47,7	47,9

Âges médians	2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	50,0	50,0	50,0	49,0	49,0	49,0



Les recrutements

La place des femmes dans les recrutements

Sur les 1 063 agents fonctionnaires recrutés en 2022, 51% sont des femmes, soit une augmentation de 6 points de pourcentage par rapport à 2021.

56% des agents contractuels recrutés sur un emploi permanent sont des femmes, contre 58% en 2021.

Taux de féminisation dans les recrutements par concours

La place des femmes parmi les candidats inscrits et admis se confirme dans les recrutements par voie de concours en 2022. Les femmes ont un taux de réussite moyen plus élevé que les hommes toutes filières confondues : 24% des candidates présentes sont lauréates contre 20% des hommes.

Filière administrative

A l'instar des années précédentes, les concours de la filière administrative (AAP2, SACDD, Exa Pro AAE, APAE et CEPD) sont marqués par un fort taux de féminisation. 60% des personnes inscrites sont des femmes (+5 points par rapport à 2021), ainsi que 55% des candidats présents aux épreuves (+3 points par rapport à 2021). A l'issue des concours de la filière administrative, la part des femmes admises sur liste principale s'élève à 51%.

Ainsi, sur le total des candidates présentes aux épreuves (368 contre 419 en 2021), 22 ont été admises sur liste principale et 8 sur liste complémentaire. Les chiffres sont stables depuis plusieurs années.

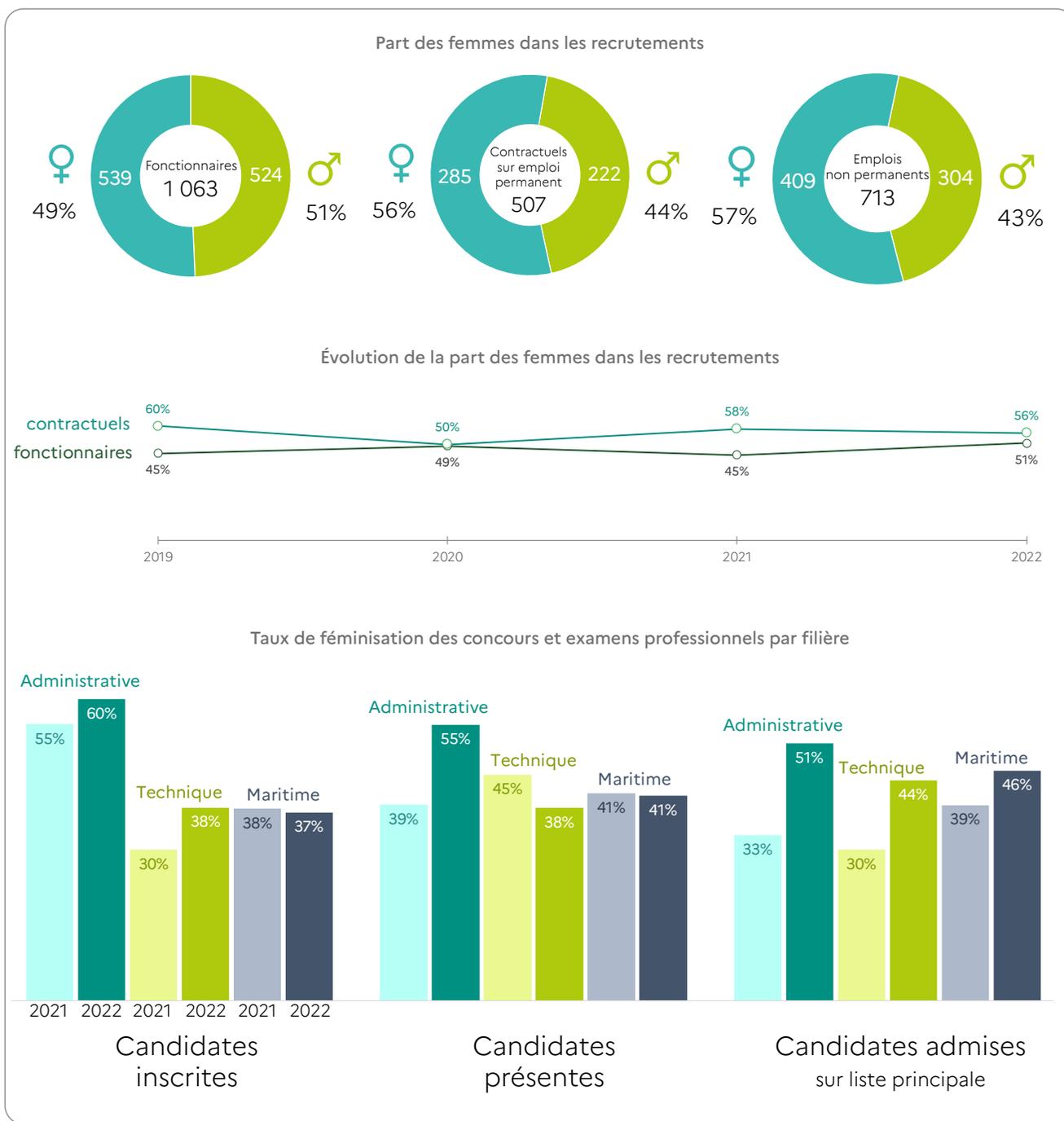
Filière technique

La part des femmes inscrites aux concours et examens professionnels de la filière technique (IPEF, AUE, ITPE, TSDD, TS, TE) est en hausse de 8 points par rapport à l'année dernière, avec un taux de 38%. Cette hausse significative se retrouve également chez les lauréats sur liste principale, la part des femmes s'élevant à 44% contre 30% en 2021.

Le faible taux de présence des femmes aux concours techniques est proportionnel à leur nombre dans les corps techniques. Mais leur fort taux de réussite devrait contribuer à un rattrapage.

Filière maritime

Avec 46% de femmes lauréates des concours et examens professionnels de la filière maritime, le taux de femmes admises est en hausse de 7 points par rapport à l'année 2021 (39%). La hausse dans cette filière est constante depuis plusieurs années.



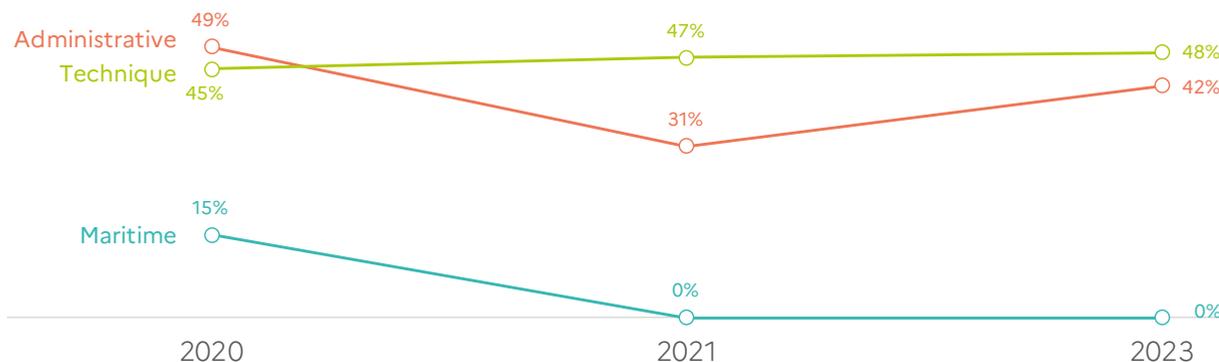


Les jurys de concours

Un jury de recrutement est composé d'un président, dirigeant le jury jusqu'à la délibération finale, de son adjoint, et de membres dont le nombre peut varier en fonction du concours passé.

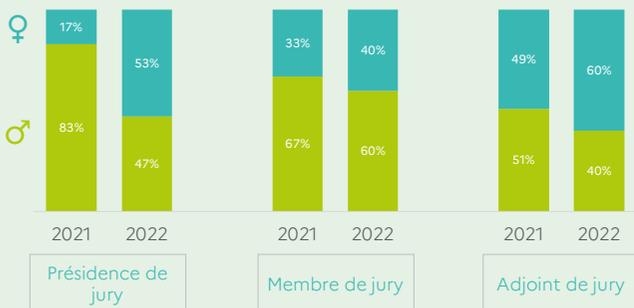
La parité au sein des jurys permet de favoriser la diversité des regards et le partage des responsabilités et des décisions. Alors que la part des femmes dans les jurys était en recul depuis deux ans (44% en 2020 puis 38% en 2021), elle retrouve en 2022 son niveau de 2020 (44%).

Évolution de la part des femmes dans les jurys de concours



Part des femmes dans les jurys de recrutement de la filière administrative : 41,8%

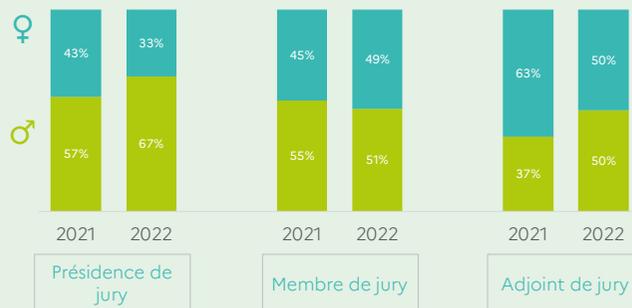
Nombre de jurys : 170



Après un taux de féminisation très bas en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire limitant le nombre de jurys (19 en 2020, 18 en 2021), la part des femmes dans les présidences de jurys de la filière administrative augmente très significativement en 2022.

Part des femmes dans les jurys de recrutement de la filière technique : 47,9%

Nombre de jurys : 192



Au sein de la filière technique, si la part des femmes a augmenté dans les jurys, la part de présidentes et d'adjointes de présidents a diminué.

Part des femmes dans les jurys de recrutement de la filière maritime : 0%

Nombre de jurys : 9



Les femmes ne sont pas représentées dans les jurys de concours de la filière maritime., notamment en raison du faible nombre de jurys et la faible proportion de femmes dans l'effectif de cette filière.





Les primo-nominations

Définition

La loi 2012-347 dit « Sauvadet » complétée de la loi 2014- 873 « pour l'égalité réelle » institue l'obligation pour les employeurs publics de respecter pour chaque période annuelle un taux minimum de 40% de femmes dans les « primo nominations » pour les emplois de dirigeants et supérieurs de la fonction publique. Les résultats sont transmis au Ministère en Charge de la fonction publique sous forme d'une déclaration annuelle. Les types d'emplois concernés pour notre périmètre ministériel sont :

Type d'emploi n°1 : secrétaire général, directeurs généraux, directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, délégués placés sous l'autorité du ministre, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section.

Type d'emploi n°2 : chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet.

Type d'emploi n°4 : emplois régionaux ou interrégionaux de direction de l'administration territoriale de l'État.

Note méthodologique

Sont prises en compte toutes les nominations sur un emploi de cadre dirigeant, hors cas de renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emploi dans un même département ministériel. Le calcul de l'équilibre s'effectue au sein d'un pôle ministériel et par type d'emploi

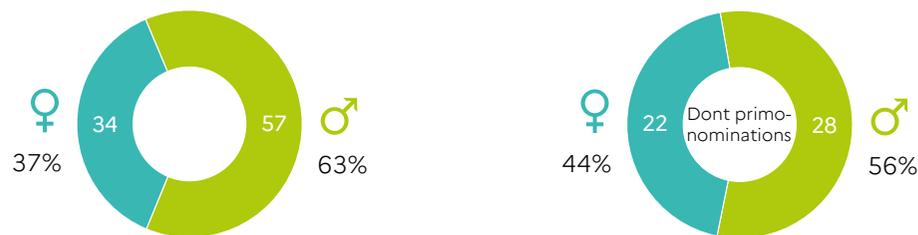
La part de femmes dans l'ensemble des agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant est de 37% en 2022. (Les données des années antérieures ne sont disponibles que pour les primo-nominations)

En ne considérant que les agents primo-nominés, cette part s'élève à 44% sur un total de 50 nominations. Si l'objectif de la loi reste respecté avec un pourcentage culminant au-delà des 40% imposés, une baisse est à noter par rapport à 2021 (46,2%). Cette diminution, liée au maintien d'un taux de femmes insuffisant dans les corps techniques d'encadrement supérieur induit par la faible féminisation des études scientifiques, est plus marquée dans les emplois de type 1 et 2, tandis que les emplois de type 4 observent une hausse du nombre de femmes primo-nominées (60%).

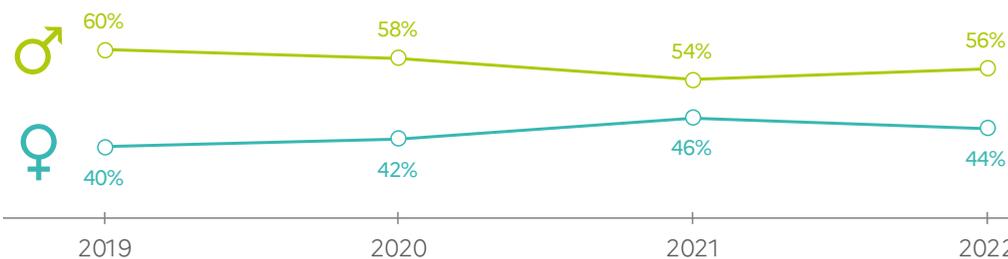
La place des femmes dans les corps d'encadrement supérieur du pôle ministériel restant minoritaire, les initiatives tendant à soutenir les agentes dans leurs ambitions professionnelles se poursuivent, à l'instar du programme « OSER ! » qui s'est décliné en 2022. (Plus de détails sur le projet OSER! en page 24).

Type	Agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant			Dont primo-nominations			Part des femmes dans les primo-nominations	
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	2022	2021
Type 1	2	8	10	1	4	5	20%	25%
Type 2	22	39	61	12	18	30	40%	55%
Type 4	10	10	20	9	6	15	60%	40%
Total	34	57	91	22	28	50	44%	46%

Répartition par sexe des agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant



Évolution de la répartition par sexe des primo-nominations



Section III -

Parcours professionnels et rémunérations

Les promotions

Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	promouvables		promus		Durée moyenne dans grade d'origine des promus	
			♀	♂	♀	♂	♀	♂
Filière administrative								
A	Administrateurs de l'Etat (AE)	AE HC	46%	54%	57%	43%	6 ans, 10 mois et 30 jours	8 ans, 9 mois et 30 jours
		AG	32%	68%	25%	75%	5 ans, 11 mois et 30 jours	9 ans, 11 mois et 25 jours
	Architectes et urbanistes de l'Etat (AUE)	AUEC	63%	37%	75%	25%	14 ans, 5 mois et 30 jours	9 ans, 3 mois et 30 jours
		AUGE	46%	54%	0%	0%	Aucune promotion	Aucune promotion
	Attachés des administrations de l'Etat (AAE)	APAE	63%	37%	62%	38%	17 ans, 4 mois et 26 jours	19 ans, 4 mois et 26 jours
		AAHCE	57%	43%	57%	43%	10 ans, 8 mois et 29 jours	11 ans, 8 mois et 27 jours
		AAHCE-ES	53%	47%	62%	38%	7 ans, 11 mois et 24 jours	7 ans, 11 mois et 24 jours
	Chargés d'études documentaires (CED)	CEDP	84%	16%	100%	0%	23 ans, 1 mois et 30 jours	Aucune promotion
		CED HC	78%	22%	-	-	Aucune promotion	Aucune promotion
CED HC - ES		Aucun promouvable				Aucune promotion	Aucune promotion	
B	Secrétaires d'administration et du contrôle du développement durable (SACDD)	SACDD CS	75%	25%	80%	20%	10 ans, 5 mois et 22 jours	12 ans, 5 mois et 25 jours
		SACDD CE	69%	31%	68%	32%	7 ans, 8 mois et 26 jours	7 ans, 8 mois et 27 jours
C	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (AAAE)	AAP2	89%	11%	87%	13%	7 ans, 5 mois et 21 jours	8 ans, 5 mois et 25 jours
		AAP1	78%	22%	81%	19%	10 ans, 8 mois et 26 jours	9 ans, 8 mois et 26 jours
Filière technique								
A	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	ICPEF	43%	57%	46%	54%	13 ans et 11 mois	11 ans et 3 mois
		IGPEF CN	35%	65%	34%	66%	10 ans et 8 mois	14 ans et 8 mois
		IGPEF CE	20%	80%	21%	79%	7 ans et 6 mois	9 ans et 6 mois
	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE)	IDTPE	34%	66%	34%	66%	14 ans, 5 mois et 25 jours	14 ans, 5 mois et 26 jours
		ITPE HC	31%	69%	29%	71%	13 ans, 5 mois et 28 jours	13 ans, 6 mois et 26 jours
B	Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	ITPE HC ES	19%	81%	16%	84%	4 ans, 6 mois et 18 jours	4 ans, 10 mois et 27 jours
		TSPDD	18%	82%	17%	83%	8 ans, 5 mois et 26 jours	10 ans, 8 mois et 28 jours
		TSCDD	20%	80%	20%	80%	9 ans, 2 mois et 26 jours	9 ans, 5 mois et 27 jours
C	Adjoint techniques des administrations de l'Etat (ATAE)	ATP2	22%	78%	31%	69%	7 ans, 7 mois et 7 jours	5 ans, 3 mois et 17 jours
		ATP1	27%	73%	27%	73%	9 ans, 11 mois et 30 jours	9 ans, 9 mois et 26 jours
	Dessinateurs	Dessinateur en chef	13%	87%	20%	80%	20 ans, 7 mois et 22 jours	21 ans, 6 mois et 18 jours
	Experts techniques des services techniques (ETST)	ETPST	13%	87%	25%	75%	19 ans, 4 mois et 15 jours	18 ans, 5 mois et 25 jours
	Agents d'exploitation - branche VNPM (AE TPE)	AEP TPE	23%	77%	14%	86%	11 ans	10 ans et 13 jours
CEEP TPE		12%	88%	11%	89%	19 ans, 8 mois et 24 jours	21 ans, 7 mois et 26 jours	
Filière maritime								
A	Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM)	PTEM HC	15%	85%	50%	50%	11 ans, 3 mois et 30 jours	13 ans, 3 mois et 30 jours
	Officiers de port (OP)	CP1	5%	95%	0%	100%	Aucune promotion	10 ans, 5 mois et 30 jours
		CP HC	7%	93%	0%	100%	Aucune promotion	13 ans, 11 mois et 30 jours
B	Officiers de port adjoints (OPa)	LP1	3%	97%	0%	100%	Aucune promotion	11 ans, 3 mois et 30 jours
C	Syndics des gens de mer (SGM)	SGMP2	44%	56%	50%	50%	7 ans, 3 mois et 8 jours	6 ans, 2 mois et 13 jours
		SGMP1	45%	55%	45%	55%	19 ans, 4 mois et 15 jours	14 ans, 6 mois et 27 jours



Les rémunérations

L'index égalité

Au sein du pôle interministériel, différents outils permettent de mettre en lumière la situation actuelle des rémunérations des agents et agentes, sous l'angle du genre.

Le pôle ministériel a instauré dès 2018 un index permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les deux décrets du 5 décembre 2023 relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat ont créé un index égalité pour l'ensemble de la fonction publique pour lequel 2022 est la première édition et reposant sur 6 indicateurs principaux :

1. Égalité de rémunération pour les titulaires : évalué sur 40 points,
2. Égalité de rémunération pour les non-titulaires : évalué sur 10 points,
3. Écart de promotion par corps : évalué sur 15 points,
4. Écart de promotion par grade : évalué sur 15 points,
5. Nombre de femmes et d'hommes dans les dix plus hautes rémunérations : évalué sur 10 points,
6. Nombre de femmes et d'hommes dans les 10% des plus hautes rémunérations du dispositif de nomination équilibré (DNE) : évalué sur 10 points.

Résultats des calculs

Indicateur 1 - écarts de rémunération pour les titulaires : le nombre de points obtenus est de 38/40.

La perte de points sur l'indicateur 1 s'explique par un écart constaté de rémunération de 1,2% en faveur des hommes. L'étude de ce premier indicateur permet d'identifier 3 effets principaux pouvant expliquer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes :

» **Effet temps partiel** : Il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP prenant en compte la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes. La sur-rémunération du temps partiel n'est pas intégrée. Cet effet permet d'identifier le poids de cette modalité d'organisation du temps de travail sur l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes du ministère.

» **Effet ségrégation des corps** : il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps.

» **Effet démographique au sein des corps** : Il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et les échelons au sein de chaque corps.

Indicateur 2 - écarts de rémunération pour les agents contractuels : le nombre de points obtenus est de 10/10.

Cependant, cet indicateur fait apparaître des inégalités importantes concernant les agents identifiés comme catégorie C. En effet, les données présentées directement dans l'index font apparaître une inégalité de rémunération de l'ordre de 6,2 % entre les femmes et les hommes. L'outil de la DGAFP ne permet pas d'expliquer cette inégalité. L'hypothèse retenue est la surreprésentation des hommes dans les contrats dit de « viabilité hivernale » utilisés dans les DIR, plus favorables en termes de rémunération que la moyenne des contrats de catégorie C (INM supérieur, astreintes et heure supplémentaires).

Indicateur 3 - écart de promotion par corps : le nombre de points obtenus est de 15/15.

Indicateur 4 - Écart du taux de promotion de grade : le nombre de points obtenus est de 15/15.

Indicateur 5 - Nombre de femmes et d'hommes dans les dix plus hautes rémunérations : le nombre de points obtenus est de 0/10.

Cet indicateur met en lumière la faible présence de femmes dans les plus hautes rémunérations du ministère. Il est constaté l'absence de femmes dans les 10 plus hauts revenus. Année après année ce résultat reste très faible et insatisfaisant.

Indicateur 6 - Nombre de femmes et d'hommes dans les 10% des plus hautes rémunérations du dispositif de nomination équilibré : le nombre de points obtenus est de 1/10.

Le périmètre étudié concerne une population de 259 agents disposant d'un poste relié au dispositif de nomination équilibré. Il est constaté la présence de 5 femmes pour 21 hommes sur les 10% de cette population disposant des rémunérations les plus élevées.

Le nombre de points obtenus par le pôle ministériel pour l'index de l'égalité s'établit à 79/100 pour l'année 2022.

Le score critique est de 75/100. Les points manquants résultent principalement de l'importante sous-représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations du pôle ministériel. Ce déséquilibre, en grande partie structurel (cf. faible féminisation des grandes écoles scientifiques), se constate depuis plusieurs années. Il s'agit donc clairement de l'axe de travail à approfondir.





L'outil interministériel du Ministère en Charge de la fonction publique.

Méthode de l'outil

L'outil utilise les données de 84 corps du pôle ministériel et permet d'apprécier la situation des fonctionnaires et des contractuels. Cet outil calcule les effets de situations liées au temps partiels, aux spécificités de corps et à la démographie. Il porte en 2022 sur les 30 598 fonctionnaires et les 1 932 contractuels employés (hors établissements publics). L'objectif est de soustraire ces effets pour arriver à identifier l'écart « net », qui pourrait être lié à des effets de discrimination directe ou indirecte.

Les résultats globaux montrent une situation plutôt favorable dans nos ministères. En effet pour les fonctionnaires, l'écart global non redressé des temps partiels se situe à -9,8% pour les femmes. Il est de -14,4 % sur l'ensemble des ministères.

L'outil permet d'obtenir un écart redressé prenant en compte des effets sur les écarts qui peuvent s'expliquer par des situations non discriminantes, telles que le temps partiel, l'effet démographique, l'effet de corps. Le redressement permet un effet d'analyse «toutes choses égales par ailleurs». Le tableau ci-contre précise les modalités de ce redressement.

Notre ministère présente un profil assez différent de celui de la moyenne des autres ministères où l'effet de ségrégation de corps et l'effet primes sont plus important alors que dans notre effectif l'effet démographique est prégnant.

L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes est légèrement plus important pour les fonctionnaires que pour les contractuels.

Pour les fonctionnaires, l'écart est principalement dû à l'effet démographique (femmes plus jeunes), aux effets de ségrégation des corps (les femmes sont présentes dans les corps moins rémunérateurs) et aux temps partiels. Pour les contractuels, c'est l'effet de ségrégation des corps qui est le plus fort, les femmes étant principalement recrutées sur les postes de catégorie C et les hommes de catégorie A. Dans les deux populations l'effets des primes est minoritaire.

Résultats des calculs

Les effets sur les écarts	Commentaires
Temps partiel	Cette différence fonde l'existence d'un écart de rémunération favorable aux hommes, l'effet temps partiel étant évalué à 98€ par mois pour les fonctionnaires et à 37€ pour les contractuels (101€ en 2021).
Ségrégation des corps	Cet effet correspond à la différence de proportion femmes – hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Les femmes sont majoritairement présentes dans des corps moins bien rémunérés que les hommes. Cet effet est estimé à 105€ par mois pour les fonctionnaires (114€ en 2021) et à 204€ par mois pour les contractuels (198€ en 2021).
Démographie au sein des corps	C'est l'écart lié à des proportions différentes de femmes et d'hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps. (différence d'ancienneté). Cet effet, favorable aux hommes, est estimé à 127€ par mois pour les fonctionnaires et 21€ pour les contractuels.
Primes à corps, grade et échelon identique	C'est l'écart de primes décomposé par catégorie, à niveau identique. Cet effet accroît l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes de 48€ pour les fonctionnaires (38€ en 2021) et de 56€ pour les contractuels (48€ en 2021). Cet écart est largement alimenté par les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps de travail : heures supplémentaires, astreintes, gardes et travail les week-end ou jours fériés. Les hommes sont plus présents sur ces modalités de travail (métiers, fait social). Cependant cet écart est tempéré par les sur-rémunération liées au temps partiel (+21€), les agents à 90% étant en réalité rémunérés à 91,4% et les agents à 80% étant en réalité rémunérés à 85,7 %. Les femmes sont davantage concernées par ces sur-rémunérations.



11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

emploi annuel moyen :	Fonctionnaires								Contractuels							
	2022				Rappel 2021				2022				Rappel 2021			
	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	13 676	16 921	30 598	44,7%	13 676	16 921	30 598	44,7%	1 116	817	1 932	57,7%	989	957	1 946	50,8%
Équivalents temps plein employés	13 192	16 784	29 976	44,0%	13 192	16 784	29 976	44,0%	1 081	804	1 884	57,3%	946	947	1 893	50,0%
Taux moyen de temps partiel	96,5%	99,2%	98,0%		96,5%	99,2%	98,0%	-	96,9%	98,4%	97,5%		95,7%	98,9%	97,3%	-

	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	3 465 €	3 840 €	-375 €	-9,8%	3 082,4 €	3 406,7 €	-324,2 €	-9,5%	2 695 €	3 013 €	-319 €	-10,6%	3 082 €	3 407 €	-324 €	-9,5%

	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	3 592 €	3 871 €	-279 €	-7,2%	3 592 €	3 871 €	-279 €	-7,2%	2 782 €	3 063 €	-281 €	-9,2%	3 221 €	3 444 €	-223 €	-6,5%

décomposition des écarts :		Fonctionnaires				Contractuels			
		2022		Rappel 2021		2022		Rappel 2021	
		€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)
Effet temps partiel		-95,7 €	34,3%	-97,5 €	34,1%	-37 €	13,3%	-101 €	45,2%
Effet ségrégation des corps		-104,8 €	37,5%	-114,4 €	40,0%	-204 €	72,6%	-198 €	88,7%
Effet démographique au sein des corps	Total	-126,6 €	45,4%	-133,7 €	46,8%	-21 €	7,4%	23 €	-10,2%
	dont sur primes	-43,4 €	15,6%	-53,1 €	18,6%	0 €	-0,1%	29 €	-13,2%
Effet primes à corps-Grade-échélon identique	Total	-47,7 €	17,1%	-37,8 €	13,2%	-56 €	20,0%	-48 €	21,4%
	dont								
	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	20,6 €	-7,4%	21,5 €	-7,5%	4 €	-1,4%	5 €	-2,3%
	temps ou cycles de travail	-50,3 €	18,0%	-45,8 €	16,0%	0 €	0,0%	0 €	0,0%
	géographie et aux mobilités non forcées	-1,4 €	0,5%	-4,1 €	1,4%	0 €	0,0%	0 €	0,0%
	résultats / performance / engagement professionnel	2,3 €	-0,8%	1,6 €	-0,6%	0 €	0,0%	0 €	0,0%
	rémunérations accessoires	0,0 €	0,0%	-2,3 €	0,8%	0 €	0,0%	0 €	0,0%
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	-1,8 €	0,6%	-1,4 €	0,5%	0 €	0,0%	0 €	0,0%
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-10,4 €	3,7%	-5,7 €	2,0%	0 €	0,0%	0 €	0,0%
restructurations ou mobilités forcées	-6,4 €	2,3%	0,3 €	-0,1%	0 €	0,0%	0 €	0,0%	
autres primes et écarts résiduels sur traitement	-0,2 €	0,1%	-	-	-60 €	21,5%	-53 €	23,7%	



11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

L'écart de rémunération moyenne brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires s'élève à 279€ en 2022, contre 286€ en 2021 et 280€ en 2020. La légère diminution de l'écart de rémunération s'explique majoritairement par le recul de près de 10€ des effets ségrégation des corps, et primes.

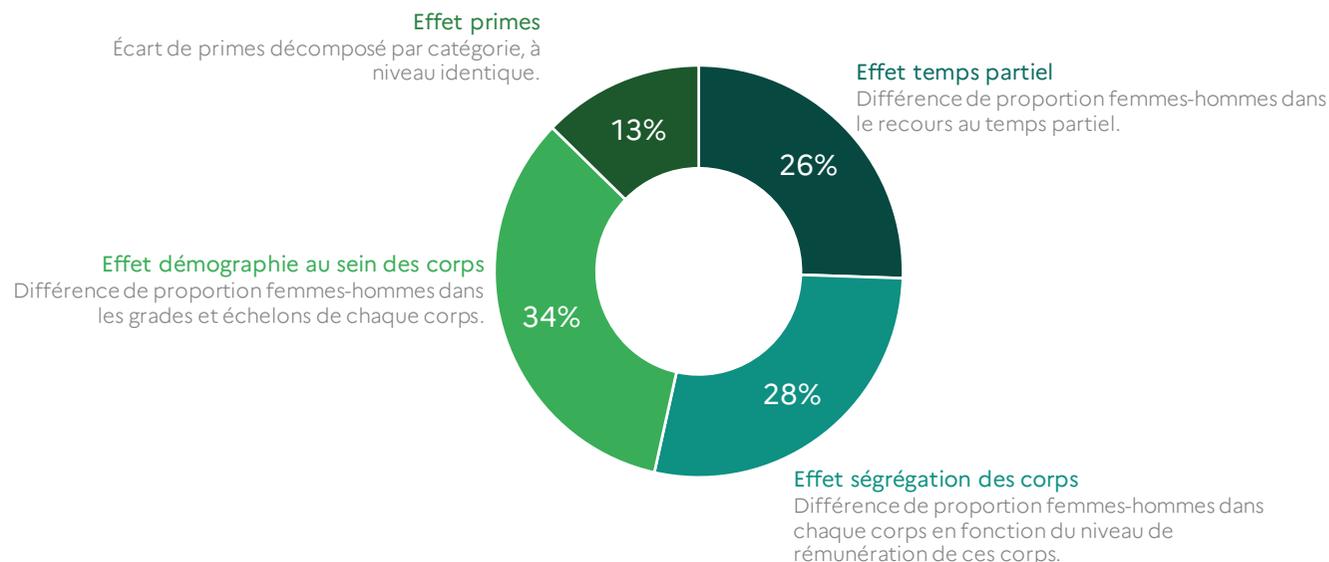
Pour les contractuels, l'écart de rémunération moyenne brute entre les femmes et les hommes est de 281€ mensuels contre 223€ en 2021. Si les effets du temps partiel sur cet écart ne représentent plus que 37€ mensuels en 2022 contre 101€ en 2021, l'effet démographie s'est accentué, et représente une différence de 21€ en défaveur des femmes, contre 23€ en défaveur des hommes en 2021.

Cet outil fait apparaître des résultats globaux satisfaisants. L'analyse permet aussi d'envisager des pistes d'amélioration :

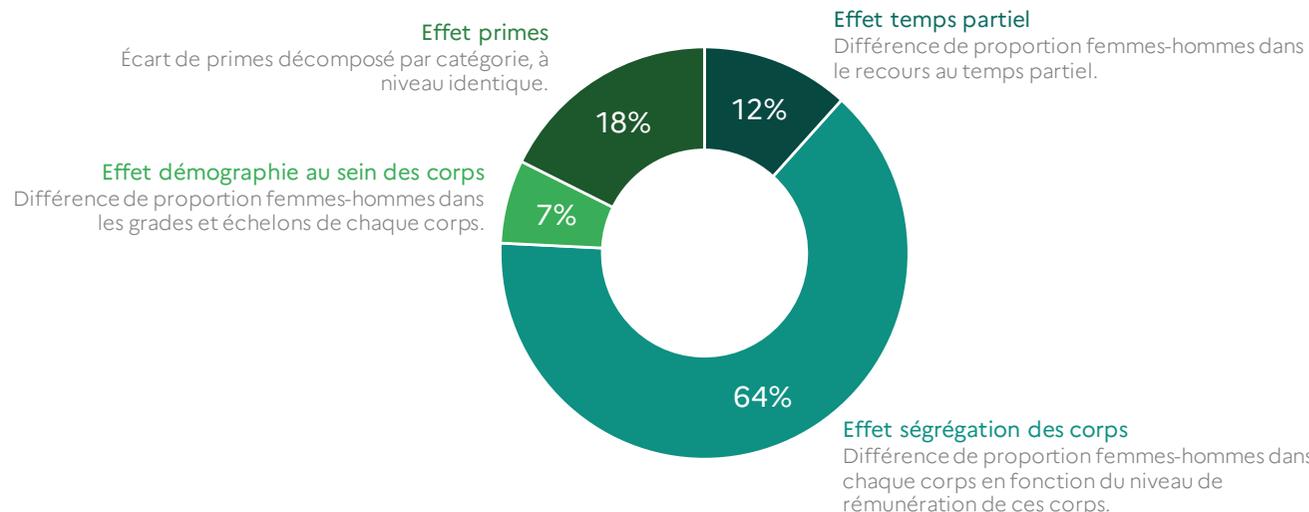
- renforcer les actions pour favoriser la mixité des corps et la parité dans les emplois, notamment d'encadrement supérieur, et l'attractivité de notre pôle ministériel,
- développer les travaux d'observation de ces écarts par des méthodes innovantes, peu habituelles pour la fonction publique d'Etat.

En accord avec les engagements issus du plan d'action du protocole Égalité, une étude de cohortes sera conduite par la DRH en 2022-2023 dont le cahier des charges a été élaboré avec les représentants des personnels.

Écart de rémunération des fonctionnaires par effet



Écart de rémunération des contractuels par effet



11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

Les 10 plus hautes rémunérations

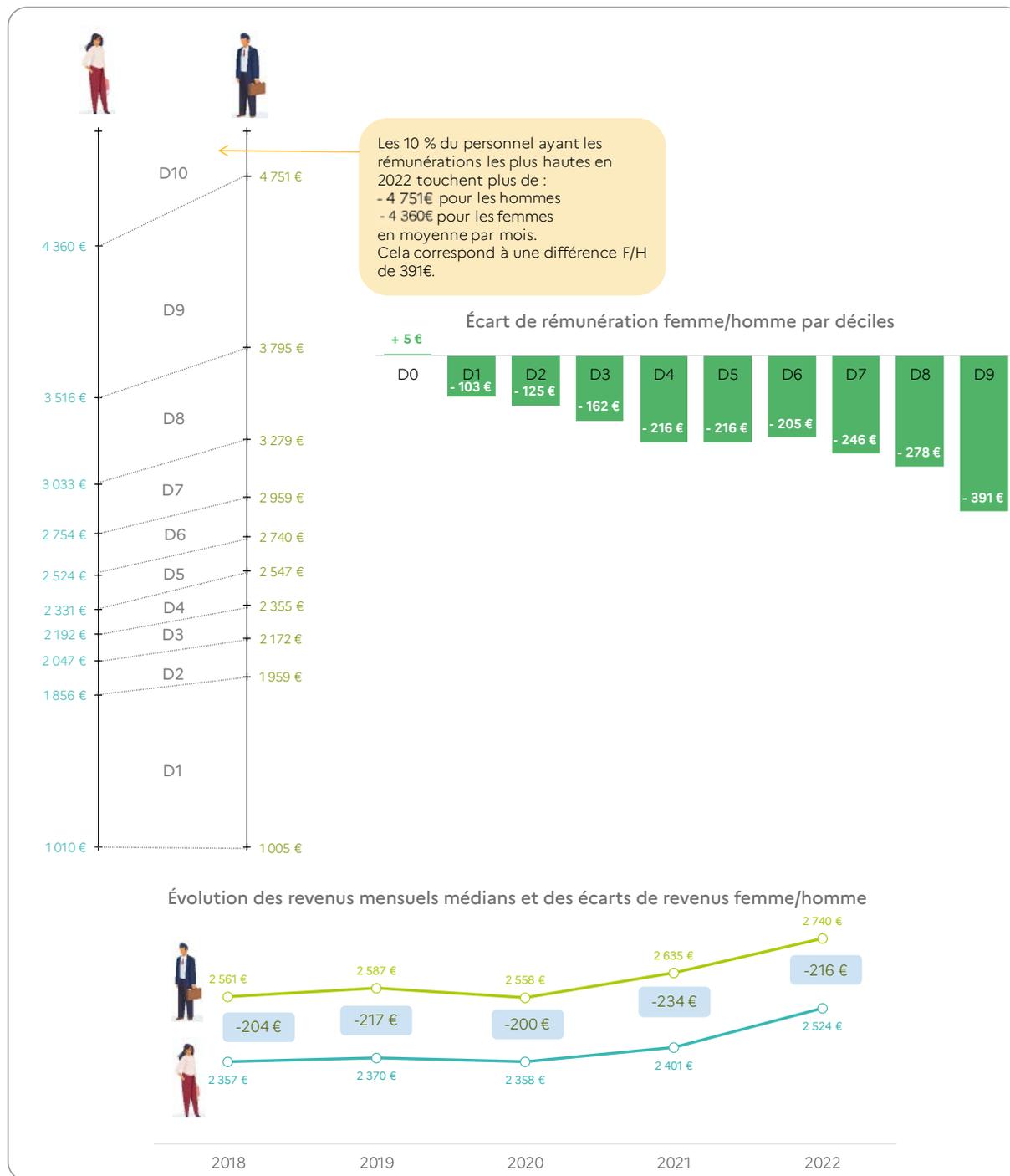
Selon les données des indicateurs du rapport social unique, aucune femme ne compose le groupe des dix agents les mieux rémunérés du ministère. En 2021, cet indicateur identifiait 3 femmes et 7 hommes et en 2020 4 femmes et 6 hommes.

Les femmes identifiées en 2020 et 2021 ont quitté leur poste.

Les écarts de rémunération par déciles

Les 10% de femmes ayant les revenus les plus bas touchent en moyenne 132€ de moins par mois que les hommes appartenant au même décile. Cet écart s'alourdit au fur et à mesure que la rémunération augmente.

En comparaison avec 2021, l'ensemble des écarts ont été réduits bien qu'ils subsistent (153 € d'écart entre les femmes et les hommes pour les revenus les plus bas en 2021).



Les formations

La formation est un levier essentiel pour sensibiliser les agents du pôle ministériel aux enjeux d'égalité et de diversité.

Parmi les agents ayant suivi au moins une formation statutaire ou une formation professionnelle continue ou une formation professionnelle continue (PEC) via l'utilisation du compte professionnel de formation (hors congés de formation, bilans de compétences et VAE), la part des femmes est de 45% pour 55% d'hommes.

La différence est plus perceptible pour la catégorie C.

En déclinaison du protocole égalité et du premier protocole de « lutte contre les discriminations et les haines », plusieurs actions de formation ont été proposées par le Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines sur l'année 2022, pour sensibiliser aux discriminations et à l'égalité :

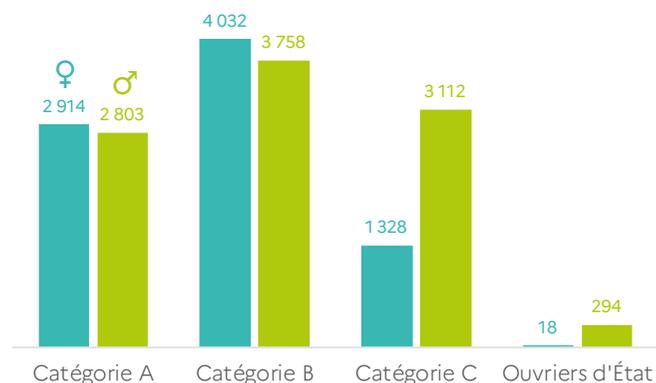
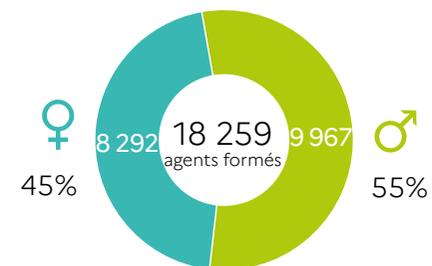
- ✓ un **webinaire de sensibilisation à la lutte contre les discriminations, le handicap et la haine** suivis par 2 462 agents dont 1 820 agents A ou A+, issus des services du pôle ministériel et des opérateurs (agences de l'eau, CEREMA, OFB, Parcs, ...),
- ✓ une **sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes** déployée sous la forme de théâtre-forum suivie par 324 agents du pôle ministériel,
- ✓ une **action de formation « savoir identifier, déjouer et dénoncer les comportements discriminants en milieu professionnel »**, à destination des managers et acteurs de la filière RH suivie par 43 agents,
- ✓ un module d'une journée en présentiel avec l'intervention de la DILCRAH sur les **discriminations racistes, antisémites et haines anti-LGBT**,
- ✓ Mise à disposition d'une courte formation sur **les fondamentaux de la laïcité** en ligne sur MENTOR.

La sensibilisation des agents à ces sujets s'est également faite par le biais des formations de prise de poste, les formations dédiées au handicap, au management ou au recrutement.

Les formations ont aussi pris la forme de ressources mises à disposition à distance, en libre-service pour tous : 1 388 agents ont suivi des capsules pédagogiques et des quizz de positionnement (tests d'auto-évaluation) et 1 435 ont suivi la formation à distance intitulée « lutte contre les discriminations ».

La stratégie d'acquisition des compétences proposée s'articule autour d'actions différenciées en fonction des publics-cibles concernés.

Répartition par sexe et catégorie des agents formés



Formation en ligne	Format	Nombres de connexion en 2022
La laïcité	FOAD	1 394
Lutte contre les discriminations	FOAD	1 435
Être fonctionnaire	FOAD	5 729
Violences sexuelles et sexistes de quoi parle-t-on ?	Capsule	417
Hommes/femmes quelles différences ?	Capsule	327
Agissements sexistes ou non ?	Capsule	271
Compliments, drague au travail quelles limites ?	Capsule	373



11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

Titre de l'action	Cible	Stagiaires présents		
		2020	2021	2022
Tout public				
Sensibilisation/formation lutte contre les violences sexuelles (théâtre-forum)	Agents du pôle ministériel	-	111	324
Publics experts				
Les conseiller-e-s mobilité carrière : acteurs et actrices de l'égalité	Conseillers/Conseiller-e-s mobilité carrière	-	17	8
Savoir identifier, déjouer et dénoncer les comportements discriminants en milieu professionnel	Ressources humaines et filière prévention	-	-	43
Sensibiliser vos collaborateurs au handicap pour favoriser l'intégration	Tout agent en charge du recrutement et/ou de l'accompagnement des personnes en situation de handicap	8	12	26
Sensibilisation au handicap psychique	Collaborateurs en charge des personnes en situation de handicap - encadrants	-	65	35
Public «prise de poste»				
AP/CP Prise de poste des assistants et conseillers prévention	Assistants en prévention et conseiller de prévention nommés récemment	11	22	51
Parcours de professionnalisation des ASS - MODULE 1	Agents nouvellement recrutés en interne et en externe du MEDDE/METL	-	14	11
Journées d'acculturation ministérielle nouveaux arrivants IRA	Nouveaux attachés sortants d'IRA	42	50	60
Prise de poste des SG et Responsables RH : manager et piloter les fonctions supports et RRH	Secrétaires généraux, à leurs adjoints ainsi qu'aux responsables RH et adjoints en prise de poste	32	20	175
Management				
Sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité	Managers du pôle ministériel	-	-	2462
La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs (les fondamentaux du management)	Cadres en position de N+1 et N+2	128	122	153
Professionnalisation des cadres au recrutement	Cadres de proximité, intermédiaires et supérieurs, voire cadres dirigeants lorsque la formation se déroule en intra-service.	-	78	122



La réussite aux concours

Concours : adjoint administratif principal 2ème classe ; secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable spécialité administration générale classe normale ; AG classe sup ; contrôleur du transport terrestre classe sup ; AG classe ex ; contrôleur du transport terrestre classe ex ; technicien supérieur en chef du développement durable ; technicien supérieur principal du développement durable ; technicien supérieur environnement ; chef technicien environnement ;

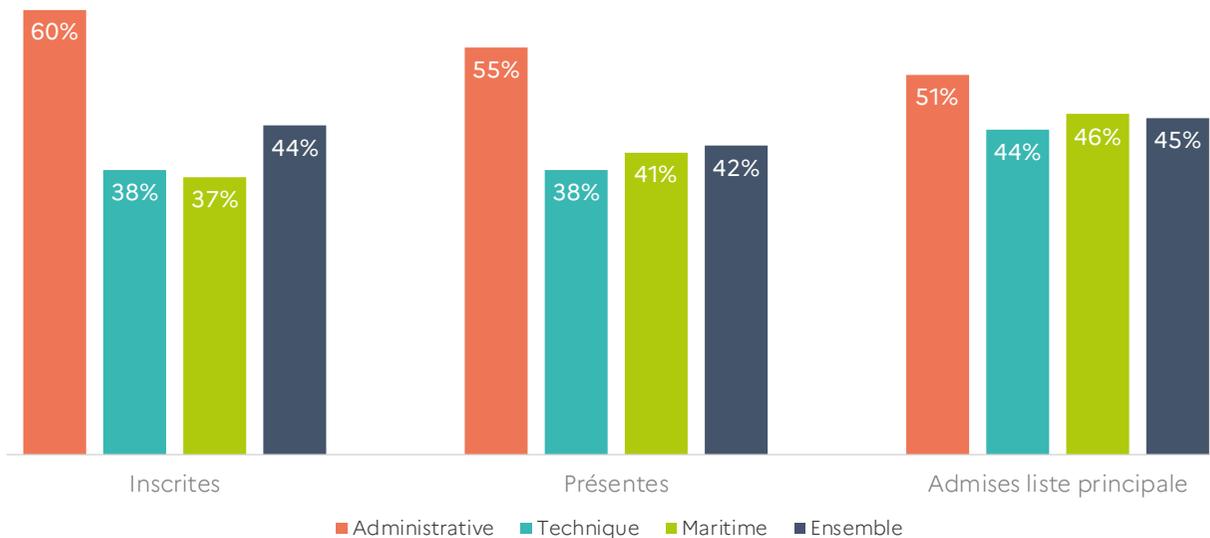
Toutes filières confondues, les femmes représentent 45% des lauréats aux concours, pour 44% des candidats inscrits.

Si la part des femmes inscrites aux concours des filières techniques et maritimes est largement inférieure à 50%, les taux de réussite des femmes à ces concours, plus importants que ceux des hommes, rapprochent le taux de féminisation des lauréats de la moyenne.

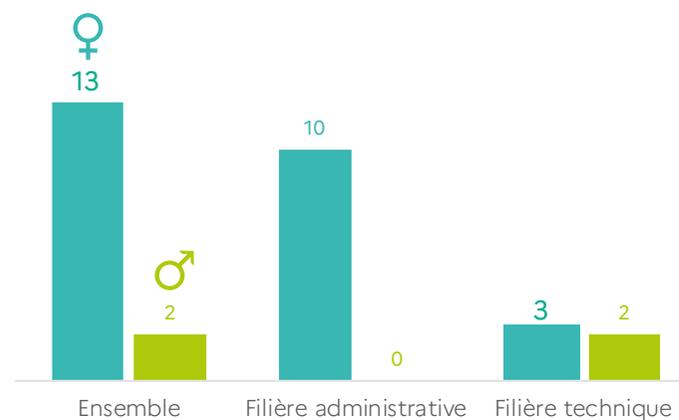
En 2022, en application de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique (LTFP), une sélection dérogatoire et expérimentale ouverte pour les fonctionnaires en situation de handicap, leur permettant d'accéder à un corps de niveau supérieur, a été mise en place. La sélection est effectuée sur la base d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) puis d'un oral. Le pôle ministériel est l'un des tous premiers ministères à l'expérimenter et reconduit le dispositif en 2023.

Parmi les 15 candidats à l'expérimentation de promotion de BOETH, 13 sont des femmes. Ces chiffres sont sensiblement similaires à ceux relevés l'année dernière (14 candidats dont 12 femmes).

Taux de féminisation parmi les inscrits, présents et lauréats aux concours



Expérimentation du comité de sélection : nombre de candidats TH admis par sexe et filière



La mobilité

En 2022, sur tous types de postes (vacants et susceptibles d'être vacant), les femmes et les hommes ont émis sensiblement le même nombre de candidatures. Le pôle ministériel recense ainsi 3 846 candidatures de femmes et 3 894 candidatures d'hommes.

Le nombre de candidats varie peu en fonction du sexe pour les catégories A et B. Pour les catégories C cependant, une légère différence est notée, en faveur des hommes. Ces derniers représentent 54% des candidats.

Le taux de réussite (nombre d'affectés/nombre de candidats) varie peu en fonction du sexe pour les catégories A et B. Pour les catégories C, les femmes ont un taux de réussite significativement plus élevé que les hommes (+11 points). La différence du taux de réussite entre les deux sexes pour cette catégorie se justifie en partie par le fait que les femmes et les hommes ne postulent pas sur les mêmes postes : les femmes de catégorie C postulent majoritairement à des postes rattachés aux campagnes des adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE), soit des postes administratifs (tous services), alors que les hommes postulent majoritairement sur des postes plus techniques (RBA, VNPM, ...), souvent en DIR. En découle alors une différence sur le statut des postes concernés (la proportion d'hommes postulant sur des postes susceptibles d'être vacants in fine non ouverts est plus importante que chez les femmes).

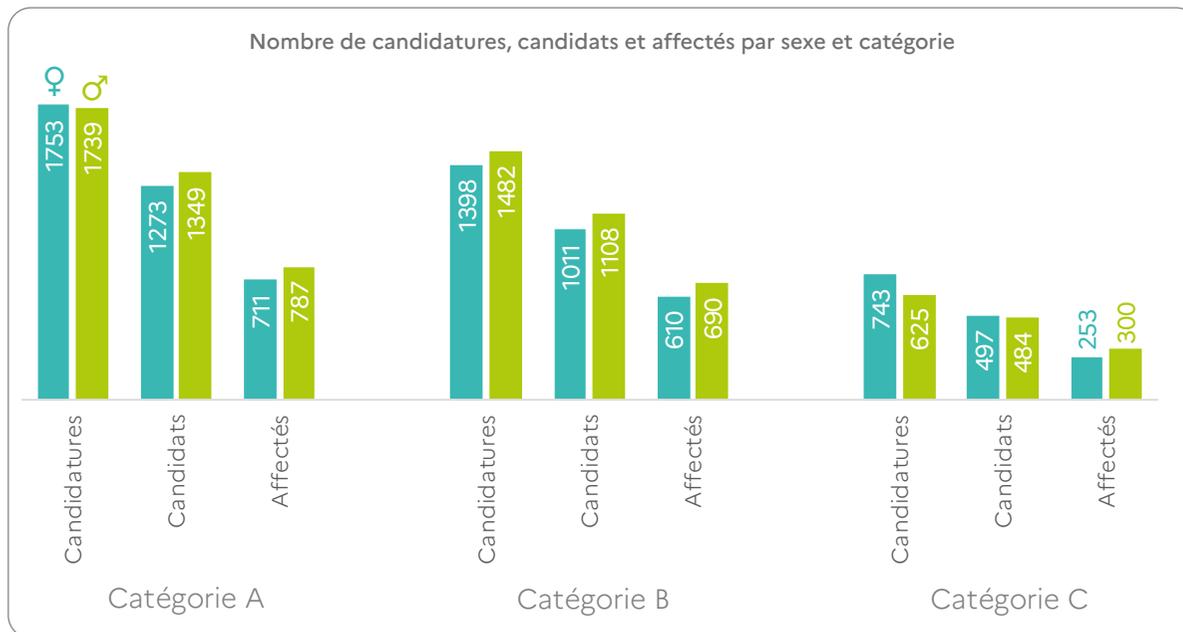
Les départs

Les chiffres comptabilisant le total des départs des agents durant l'année 2022 affichent une légère baisse par rapport à l'année 2021 (+812 agents en 2021). Au vu de la masse salariale, les statistiques semblent relativement stables, les femmes ayant opéré 436 départs de moins que l'année précédente. Chez les hommes, les données relèvent une baisse de 382 départs sur l'année 2022.

Proportionnellement, les départs entre les hommes et les femmes n'affichent pas d'écart significatif en fonction des sexes, les différences indiquées s'analysant à la lumière des écarts d'effectifs entre les genres.

Les seuls écarts significatifs se retrouvent sur deux volets :

- » Une hausse des départs de la part des femmes par rapport aux hommes dans un contexte de fin de contrat. Ces différences s'expliquent par la présence majoritaire de femmes au sein des effectifs de contractuels non-permanents.
- » Une absence totale de femmes parties en 2022 pour des motifs de radiation, révocation ou licenciement. Dans ces trois catégories, les hommes comptabilisent 12 départs.



Motifs de départ	♀	♂	Total
Autres départs définitifs	0	3	3
Sortie en PNA	31	37	68
Autres sorties définitives suite à un départ non définitif	10	8	18
Décès	14	28	42
Démission	58	77	135
Détachement	272	248	520
Fin de contrat	102	67	169
Fin de prise en charge	84	70	154
Intégration directe	4	8	12
Licenciement	0	9	9
Mise à disposition	47	78	125
Radiation	0	1	1
Retraite	541	662	1203
Révocation	0	2	2
Rupture anticipée	5	7	12
Rupture conventionnelle	0	1	1
Transfert en gestion	14	15	29
Mobilité CIGEM	55	30	85
Motif non renseigné	2	3	5
Total	1 239	1 354	2593
Rappel 2021	1 675	1 736	3411
Rappel 2020	1 188	1 402	2590



Section IV - Articulation des temps

La quotité de travail

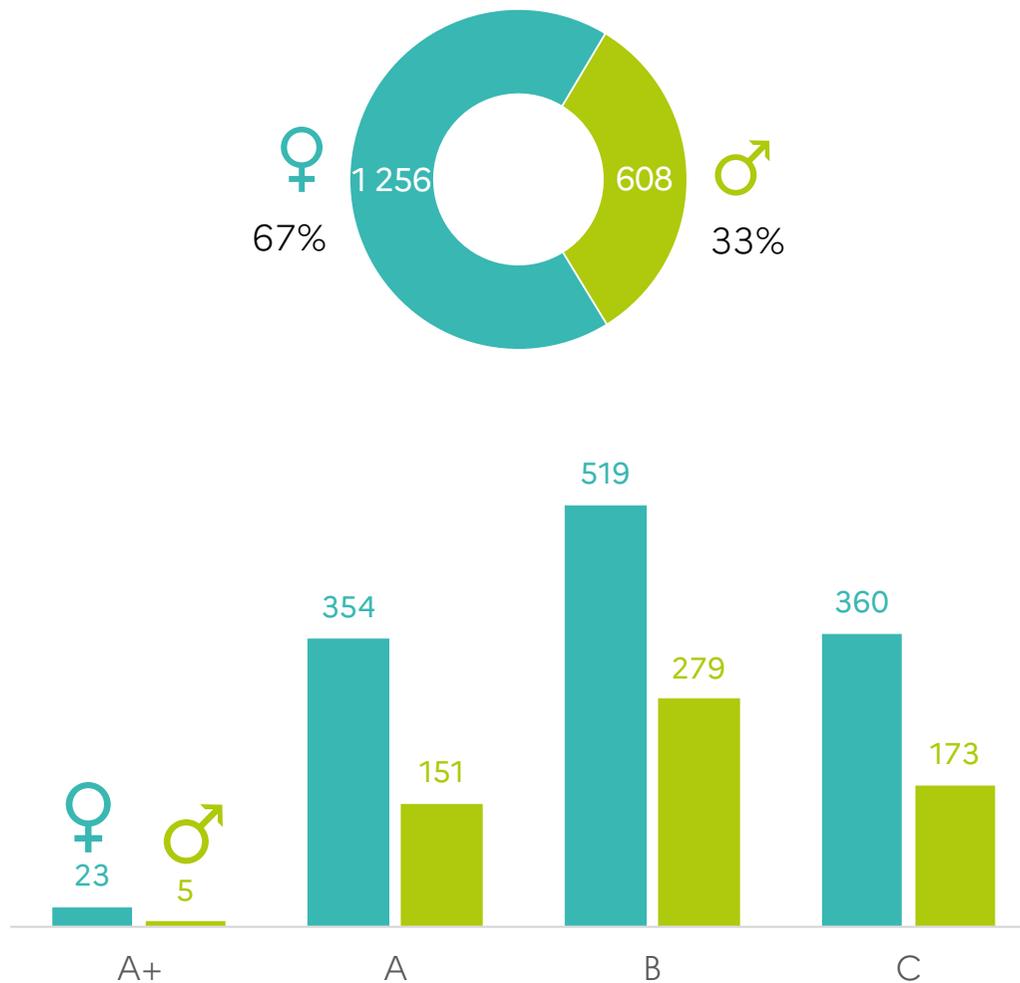
Une répartition genrée

L'organisation du temps de travail et les modalités de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée reflètent des comportements genrés dans la société française et dans la fonction publique. Cette répartition différenciée est visible dans les mondes professionnels et revêt plusieurs aspects : choix de métiers avec contraintes ou astreintes, choix des temps partiels, recours au télétravail. Ces choix ont des impacts sociaux et financiers.

Moins d'1 agent sur 10 est à temps partiel dans le pôle ministériel. La part des agents à temps partiel est plus élevée dans la catégorie B. La part des femmes ayant recours au temps partiel est plus importante que celle des hommes dans chaque catégorie.

Sexe	2022	Rappel 2021
Femmes	1 256	1 208
Hommes	608	545
Total général	1 864	1 753

Nombre d'agents dont la demande de temps partiel a été acceptée en 2022



11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

Les astreintes et heures supplémentaires

La quasi non-mixité de certains métiers induit des différences significatives quant à la répartition genrée des astreintes. Ainsi, seulement 13% des agents amenés à effectuer des astreintes sont des femmes. Les populations d'agents qui réalisent des astreintes et des heures supplémentaires sont principalement :

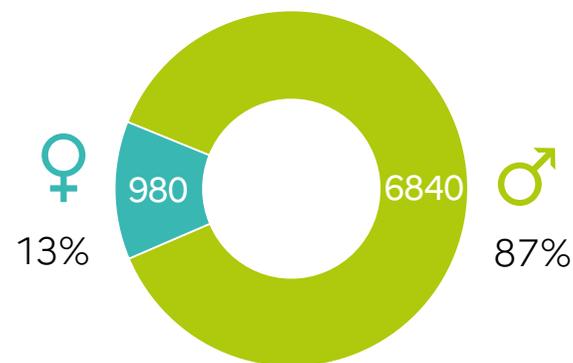
- Les personnels d'exploitation (PETPE)
- Les ouvriers de l'Etat (OPA)

Ce sont des corps très majoritairement masculin. Une partie des métiers sont liés aux directions interdépartementales des routes (DIR).

Un phénomène similaire est à l'œuvre sur le versant des heures supplémentaires. La non-mixité de certains corps de métiers les plus propices à effectuer des heures supplémentaires induit une sous-représentation des femmes au sein des agents recensés.

Catégorie	Tranche d'âge	Agents ayant réalisé au moins une astreinte rémunérée dans l'année	
		♀	♂
A+	Moins de 30 ans	6	12
	30 - 39 ans	20	20
	40 - 49 ans	33	42
	Plus de 50 ans	32	72
A	Moins de 30 ans	18	31
	30 - 39 ans	100	135
	40 - 49 ans	252	330
	Plus de 50 ans	218	586
B	Moins de 30 ans	6	15
	30 - 39 ans	37	111
	40 - 49 ans	80	379
	Plus de 50 ans	68	582
C	Moins de 30 ans	11	166
	30 - 39 ans	20	671
	40 - 49 ans	34	1 238
	Plus de 50 ans	33	1 867
OPA	Moins de 30 ans	-	6
	30 - 39 ans	3	49
	40 - 49 ans	3	144
	Plus de 50 ans	6	384

Répartition des agents ayant réalisé au moins une astreinte rémunérée en 2022



Répartition des heures supplémentaires rémunérées en 2022



Les absences

Les absences pour raison de santé étaient stables depuis plusieurs années mais accusent une augmentation en 2022. Même si le plus grand nombre d'hommes au sein du pôle ministériel explique un plus grand nombre d'absences pour raisons de santé, on constate que l'écart entre les femmes et les hommes s'accroît en 2022.

En ce qui concerne les absences hors motif de santé, les écarts entre les hommes et les femmes se creusent par rapport à 2021. Les motifs principaux se déclinent en deux volets

- » Les congés parentaux ou pour convenances personnelles,
- » Les disponibilités (militaires, pour création d'entreprise, pour études, ou pour convenance personnelle).

Dans la première catégorie, les femmes sont majoritaires, et en particulier dans la catégorie des congés parentaux. Sur 102 congés parentaux pris au sein du pôle ministériel en 2022, 81% proviennent de femmes.

L'annualisation du temps de travail de droit après un congé lié à l'arrivée d'un enfant

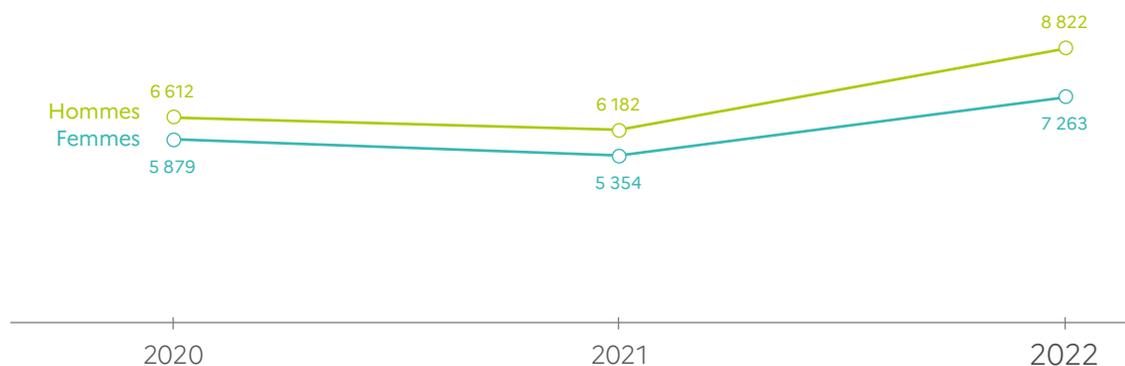
Le nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, évolue peu entre 2021 et 2022. Il est à mettre en perspective avec le nombre d'agents ayant été en situation de congés liés à l'arrivée d'un ou plusieurs enfants. Les données transmises indiquent cependant une baisse constante de recours à l'annualisation du temps de travail après un congé lié à l'arrivée d'un enfant, et ce depuis plusieurs années.

Il faut cependant nuancer cette diminution du recours à l'annualisation du temps de travail en la mettant en corrélation avec l'introduction de la semaine de 4 jours prévue par le protocole « égalité » en 2020.

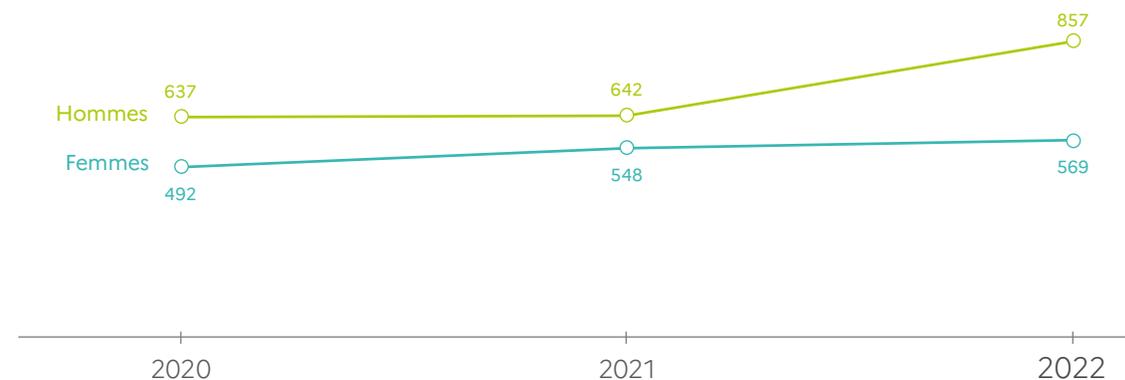
L'expérimentation a en effet été ouverte :

- » 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, et 13 hommes et 10 femmes en ont profité.

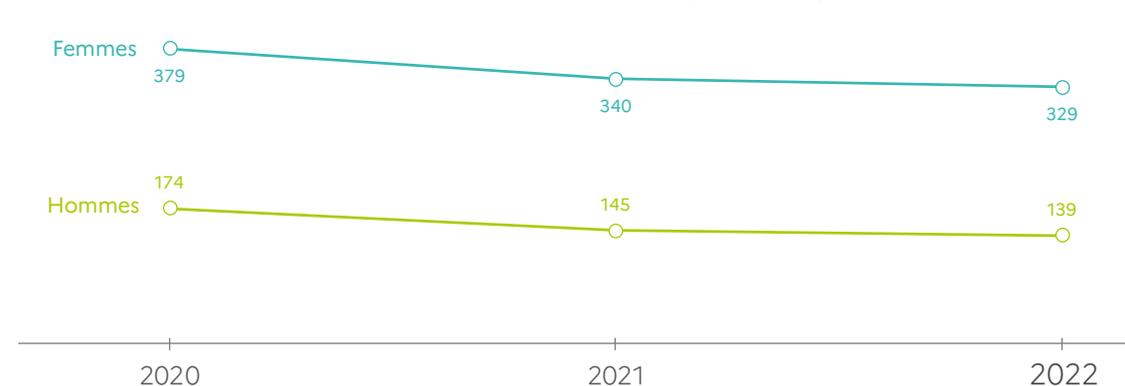
Évolution des absences pour raisons de santé par sexe



Évolution des absences hors raisons de santé par sexe



Évolution du recours à l'annualisation du temps de travail par sexe



Section V -

Lutte contre les violences : sexistes, sexuelles, harcèlement, haines, racisme, LGBT+

Définitions

Le **sexisme** est l'ensemble des préjugés, des croyances et des stéréotypes concernant les femmes et les hommes ; lorsqu'il est dirigé contre les femmes (cas le plus fréquent), il se fonde sur le principe selon lequel les hommes sont plus importants que les femmes. Autre élément important : le sexisme se base sur la supposition que les femmes et les hommes sont fondamentalement différents et que ces différences sont associées à des rôles spécifiques et à des positions dans la société. Le sexisme est un terrain fertile pour la discrimination et le harcèlement, et il mène en outre aussi à des déséquilibres de pouvoir structurels.

Au sein des violences sexistes, divers types d'agissements co-existent :

- » Le **sexisme ordinaire** : se définit comme l'ensemble des attitudes, propos, et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou non, de les délégitimer et de les inférioriser.
- » Le **harcèlement moral** se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail
- » Le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- » Les **violences sexuelles** qui désignent tous actes ou agissements de nature sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise

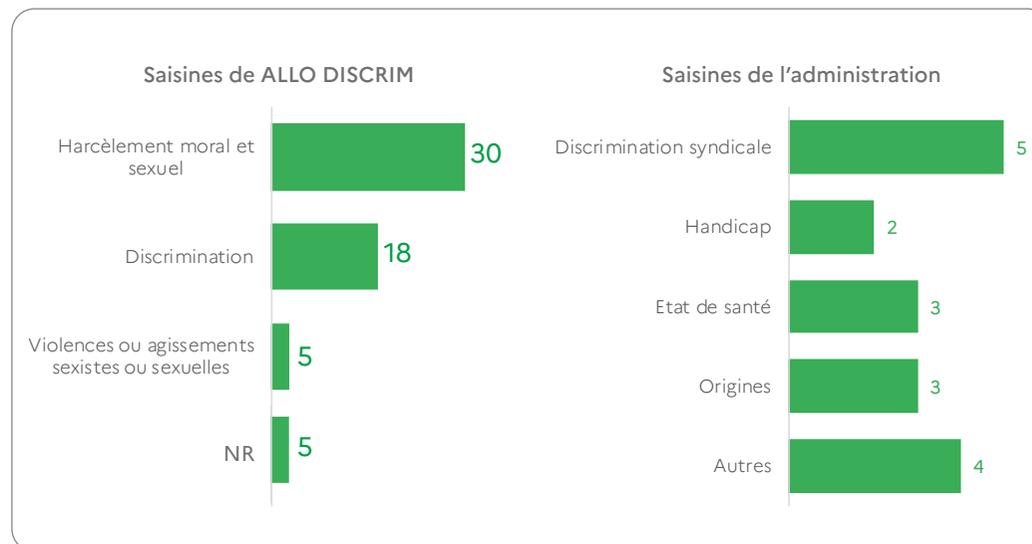
La lutte contre les haines et contre les discriminations est une politique prioritaire du Gouvernement. Cette lutte s'inscrit dans une volonté politique forte de déployer des actions concrètes et ambitieuses pour éradiquer le fléau de la haine et donc de la violence envers les personnes en raison de leur appartenance ethnique, de leur croyance religieuse, de leur origine, ou de leur orientation et identification sexuelle.

Il est à noter que chacun de ces agissements constitue également une infraction pénale.

Les signalements

Concernant les violences et les harcèlements, l'année 2021 a vu la mise en place du dispositif de signalement externe ALLO DISCRIM qui a été fortement accompagné par une campagne de communication et une formation des référents. Le groupe de travail sur l'élaboration du programme de prévention des violences a été mis en place et a poursuivi son activité durant l'année 2022, des réunions régulières étant organisées. Conformément à l'axe 5 du protocole relatif à la lutte contre les discriminations et les haines, l'objectif de la mise en place de cette plateforme est de renforcer l'identification des cas et le traitement adapté des signalements.

La plateforme traite de façon confidentielle les signalements de discriminations, de situations de harcèlement moral et/ou sexuel, de violences sexuelles ou sexistes. Sur l'ensemble des saisines d'ALLO DISCRIM, 36 femmes et 22 hommes ont signalé une situation.



Section VI - Santé et sécurité

Les accidents

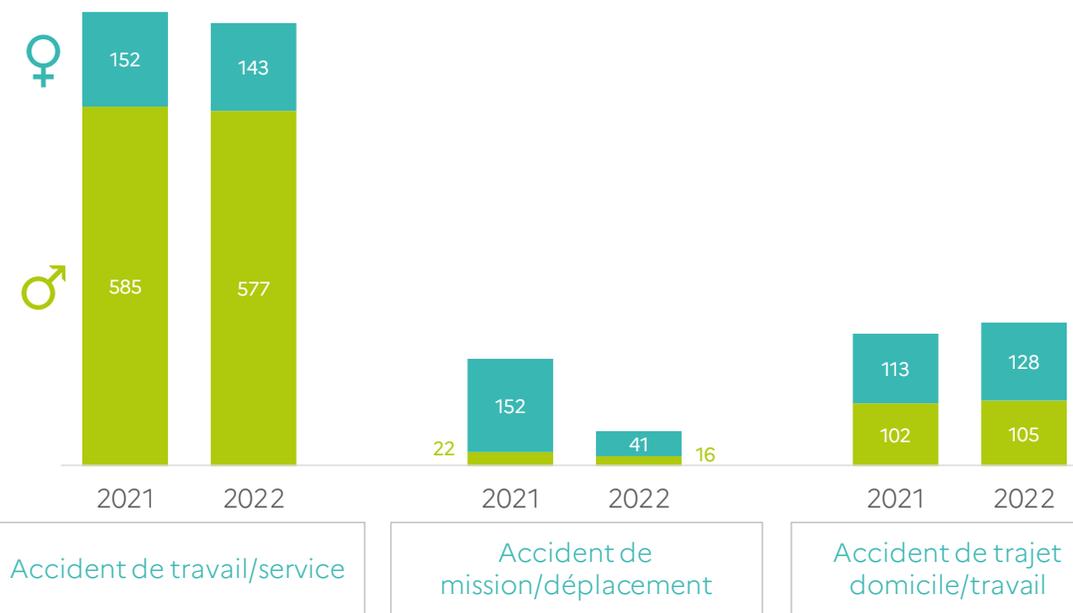
Les chiffres des accidents de service, de mission et de trajet restent stables d'une année sur l'autre et observent les mêmes tendances en termes d'écart de volume entre les femmes et les hommes, avec la même disparité importante en ce qui concerne la catégorie des accidents de travail et de service. En effet, dans cette dernière catégorie, les hommes affichent un taux 3,85 fois supérieur à celui des femmes, chiffres similaires à ceux relevés en 2021. Cette différence significative s'explique par la présence de corps de métiers présentant un effectif encore très masculin, les accidents de travail les plus fréquents (brûlures, expositions, blessures par manutention manuelle ou mécanique, chutes, projections) se déroulant dans un environnement métier où les hommes sont employés en majorité.

Les maladies professionnelles

Il ressort des données acquises que les femmes représentent pour l'année 2022 une infime part des déclarations de maladies professionnelles du pôle ministériel. Cette part des femmes est en baisse très importante par rapport aux deux années précédentes, passant notamment de 30,23% en 2021 à 5,88% en 2022.

Cet écart entre les hommes et les femmes s'explique par le fait que la majorité des maladies déclarées concernent le plus souvent des corps de métiers où le taux de féminisation est peu élevé. Ces affections proviennent en majorité d'atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels, d'altérations périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, de projections ou inhalations de produits nocifs.

Répartition des accidents par type et sexe



Les maladies professionnelles déclarées en 2022

	2022			Rappel 2021			Rappel 2020		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
≥ 55 ans	2	19	21	7	16	23	9	20	29
45 à 54 ans	-	12	12	5	9	14	-	9	9
30 à 44 ans	-	1	1	1	5	6	1	-	1
21 à 29 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-
≤ 20 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2	32	34	13	30	43	10	29	39
Part en %	5,88%	94,12%	-	30,23%	69,77%	-	25,64%	74,36%	-



Section VII - Discipline et déontologie

Les sanctions

À l'instar de l'année 2021, les femmes représentent toujours une très petite partie des agents sanctionnés. Les chiffres relevant des sanctions sont en baisse pour les deux sexes (- 3 sanctions pour les femmes ; - 11 sanctions pour les hommes) par rapport à 2021.

Les principaux motifs de sanction sont les suivants :

- » Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière) : 43 agents masculins pour 2 femmes
- » Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision) : 16 agents masculins pour 1 femme
- » Incorrections violences insultes (hors violences sexuelles et sexistes) : 12 agents masculins pour 1 femme
- » Violences sexuelles et sexistes : 5 hommes pour aucune femme.

Les demandes de départ vers le secteur privé et de ruptures conventionnelles

En 2022, la part des ruptures conventionnelles demandées et acceptées a connu une baisse par rapport à 2021, notamment chez les femmes (- 25 demandes par rapport à 2021 ; - 7 ruptures conventionnelles acceptées par rapport à 2021).

Les écarts indiqués entre les femmes et les hommes dans les demandes de rupture conventionnelles se justifient en partie par les proportions d'effectifs féminins et masculins, les hommes étant plus nombreux au sein du pôle ministériel.

Groupe de sanctions	Sanctions prononcées	2022			2021		
		♀	♂	T	♀	♂	T
4	Révocation	1	4	5	2	4	6
	Mise à la retraite d'office	0	0	0	0	0	0
3	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0	9	9	0	5	5
	Rétrogradation	0	0	0	0	0	0
2	Déplacement d'office (hors de la résidence)	0	3	3	0	6	6
	Déplacement d'office (dans la résidence)	0	0	0	0	0	0
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours maximum	1	9	10	0	8	8
	Abaissement d'échelon	0	2	2	0	0	0
	Radiation du tableau d'avancement (sanction infligée à titre principal)	0	1	1	0	0	0
	Radiation du tableau d'avancement (sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2e et 3e groupes)	0	0	0	0	0	0
1	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum (sanction prise après consultation de l'organisme paritaire)	0	12	12	0	14	14
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum (sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire)	0	6	6	0	0	0
	Blâme (sanction prise après consultation de l'organisme paritaire)	1	7	8	0	0	0
	Blâme (sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire)	0	6	6	3	28	31
	Avertissement (sanction prise après consultation de l'organisme paritaire)	1	7	8	0	0	0
	Avertissement (sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire)	1	24	25	3	36	39
Total		5	90	95	8	101	109

Les ruptures conventionnelles

	2022		2021	
	Demandes	Dont acceptées	Demandes	Dont acceptées
♀	30	16	55	23
♂	51	24	61	28
Total	81	40	116	51



Chapitre 2

Les réalisations du pôle ministériel

En 2022, de nombreuses actions ont été mises en place en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur la thématique de la diversité, au sein du pôle ministériel. Est décliné ci-dessous un panel d'exemples de mesures mises en place ou poursuivies au cours de cette période.

Section I - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le prolongement du protocole d'accord

Initialement, ce protocole d'accord du pôle ministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été signé le 23 octobre 2019 et était structuré autour de six axes principaux et de 28 mesures.

- » Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social,
- » Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités,
- » Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière,
- » Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale,
- » Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes,
- » Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes-hommes.

La première année de mise en œuvre du protocole, 80% des mesures ont été engagées (certaines ont été achevées, d'autres sont récurrentes et d'autres encore étaient en cours de réalisation) ; 96% la deuxième année et 100% la troisième année ; soit respectivement 22, 27 et 28 mesures. Des groupes de travail thématiques ont été organisés pour la mise en place de certaines mesures à la demande des organisations syndicales.

L'avancement des actions menées vis-à-vis des mesures édictées par le protocole d'accord est détaillé aux pages suivantes. L'ensemble des travaux a été engagé au sein des 6 axes du protocole au cours de cette troisième année d'exercice, et démontre des résultats positifs. Sur les 28 mesures proposées, seules 4 sont encore actuellement en cours de réalisation (ou en finalisation).

Afin de garantir un délai nécessaire à la négociation d'un nouvel accord, les parties signataires ont donc décidé de proroger la durée de mise en œuvre de l'accord jusqu'au 31 octobre 2023, par un avenant signé le 23 septembre 2022.



11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

AXES	MESURES	ACTIONS
Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social	Organiser la mise en œuvre, le suivi partenarial et l'évaluation du protocole	- 3 réunions de comités de suivi annuellement
		- Préparation du cadre et des modalités d'évaluation du protocole
	Mobiliser les chefs de services et directeurs d'établissement public dans la mise en œuvre	- Intégration des thématiques dans les entretiens annuels des cadres dirigeants
	Impulser la démarche d'égalité professionnelle dans les établissements publics	- Création d'un tableau de bord de suivi des actions des établissements publics
		- Renforcement du réseau dans les établissements
	Renforcer le réseau des référents dans la sphère ministérielle	- 2 réunions plénières de réseau sur l'année 2022
		- Ateliers de printemps et d'automne 2022 sur ces thématiques
Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité	- Création d'un tableau de suivi et de reporting des agents formés	
	- Intégration des modules opérationnels « égalité » dans 100% des formations aux fondamentaux du management	
Construire un plan de communication égalité	- Publication du référentiel pour une communication sans stéréotypes en juin 2022	
Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités	Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois	- Action avec « Elles bougent » à la DGITM en avril 2022
		- Webinaire du 6 avril 2022 sur la mixité
		- Déploiement de la communication sur les postes à pourvoir
		- Signature convention avec « Femmes en mouvement » par le ministre des transports (25 novembre 2022)
		- Réécriture du dépliant sur les métiers et évolution des brochures ministérielles
	Renforcer l'action au moment des recrutements	- Révision du guide du recrutement intégrant les thématiques égalité et discriminations
		- Organisation d'un meilleur équilibre des présidences des jurys
Faire progresser la mixité des cadres dirigeants des ministères	- Poursuite du projet « OSER ! » en 2022	



11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

AXES	MESURES	ACTIONS
Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière	Initier la réalisation d'un observatoire des rémunérations et améliorer les données du rapport de situation comparée	- Réalisation d'un index des rémunérations et modalisations via un outil de la DGAFP
		- Publication des bilans sociaux des établissements publics sur l'Intranet
	Prendre des mesures pour respecter l'égalité des rémunérations	- Analyse par sexe de l'occupation des postes en fonction de leur cotation
	Prendre des mesures pour les déroulements de carrière	- Publication systématique des bilans sexués des promotions - Prendre en compte l'égalité femmes hommes dans les lignes directrices de gestion
Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale	Concerter sur l'impact des temps de travail sur l'égalité en tenant compte du numérique	- Intégration des problématiques femmes-hommes dans les chartes des temps et dans les travaux sur le télétravail
		- Prévision d'une enquête sur les espaces de travail distants
	Favoriser le partage de la parentalité	- Guide des parentalités actualisé en septembre 2022
		- Campagne vidéo de promotion du congé paternité et accueil de l'enfant en septembre 2022 - Diffusion de kits aux référents égalités pour promouvoir le partage des parentalités
Accompagner l'accueil des jeunes enfants	- Information sur les places disponibles en crèche gérées par le pôle ministériel	
Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité	- Note entrevue avec l'encadrant avant le départ en congé et au retour ajouté au guide de l'encadrant	
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	Etablir un guide « violences et harcèlement »	- Publication du guide d'information sur les violences et les harcèlements fin 2020
	Renforcer la prévention	- Programme de prévention des violences
		- Réalisation de deux semaines de sensibilisation renforcée en novembre 2022
	Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction	- Intégration des établissements publics volontaires au marché du signalement en cours « Allo Discrim » - Réalisation des fiches de processus de traitement et formation des agents concernés
	Accompagner et soutenir les victimes	- Enquête DRH sur l'accompagnement des agent.es victimes de violences conjugales
		- Information des agents sur leur droit à la protection fonctionnelle
Quantifier et contrôler	- Présentation d'un bilan des signalements et des suites données au CHSCTM et au bilan social	



11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

AXES	MESURES	ACTIONS
Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes-hommes	Construire collectivement des projets pour l'égalité	- Expérimenter une initiative « fabrique à projets » avec les agents et établissements publics
	Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle	- Identification et recensement des clauses « égalité » dans les marchés publics
	Expérimenter le remplacement de certains congés maternité	- Inscription dans la note de gestion des priorités à donner aux CDD pour remplacer les agentes en congé maternité
	Soutenir la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congé maternité	- Poursuivre le travail engagé avec la DGAFP
	Étudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année	- Semaine de 4 jours et enquête qualitative auprès des agents ciblés par l'expérimentation
	Mener une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C	- Projet de rapport
	Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique	- Expérimentation menée par le CGDD

La sensibilisation aux dates clefs

Des actions de sensibilisation ont été menées lors des dates clefs, telles que le 8 mars (journée internationale des droits de la femme) ou encore le 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes).

Ainsi, le 8 mars 2022 a vu la diffusion de témoignages sur « et toi, que fais-tu pour l'Égalité ? », ainsi que l'organisation d'un webinar sur les femmes et le numérique. Sur l'intranet du pôle ministériel, un fil spécial a retracé les actions engagées au niveau local.

En novembre 2022, une exposition intitulée « que portais-tu ce jour-là ? » a été organisée au rez-de-chaussée de la tour Séquoia du 21 novembre au 2 décembre, permettant une sensibilisation des agents et visiteurs aux violences sexistes et sexuelles.

Ce type de manifestations lors des événements clés de l'agenda de l'égalité et de la diversité sera reconduit pour les années à venir, en diversifiant les formats et actions proposées.

L'expérimentation de la semaine de 4 jours

Le sixième et dernier axe du protocole égalité incite à l'expérimentation et l'innovation en matière d'égalité femmes-hommes. Dans cette optique, la 26e mesure prévoit l'expérimentation, pour les nouveaux parents, d'une semaine raccourcie à 4 jours, qui a été lancée entre octobre 2020 et juin 2022. Une enquête a été lancée en décembre 2021.

23 agents ont bénéficié de cette mesure suite à leur demande : 13 hommes pour 10 femmes. Le taux d'impact de la mesure est de 3,4%. Globalement, les agents ayant réalisé l'expérience en tirent un bilan généralement positif voire très mélioratif (pour 9 agents sur les 15 répondants à l'enquête).

Le renforcement du réseau des référents « égalité »

Au cours de l'année 2022, deux réunions plénières ont été organisées pour rassembler les référents « égalité », le 16 juin 2022 et le 17 novembre 2022. En parallèle, trois ateliers ont réuni les référents sur des thématiques précises : l'accueil des nombreux nouveaux référents et l'explication du fonctionnement du réseau pour l'atelier du 7 avril 2022, la labellisation et les violences sexuelles et sexistes pour les deux ateliers de l'automne qui se sont respectivement tenus les 29 septembre et 6 octobre 2022.

Pour organiser au mieux l'arrivée des nouveaux référents « égalité » au sein du réseau, un accès direct au réseau collaboratif « SHAREPOINT » leur a été transmis, ainsi qu'un livret d'accueil « kit référent » reprenant le positionnement, le rôle et les outils des personnes exerçant cette mission.

Programme Oser !

Imaginé et introduit en 2019 par la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, en lien avec le service du pilotage et de la stratégie et la délégation aux cadres dirigeants, le programme « OSER ! » s'inscrit à la fois dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019- 2022 et du plan de transformation managériale du pôle ministériel. Il réunit un groupe pilote de femmes qui souhaitent avancer dans leur carrière en proposant une réflexion collective à partir de rencontres avec des rôles-modèles inspirants.

Ainsi, chaque année, un appel à candidature est lancé et une vingtaine de femmes sont sélectionnées pour participer pendant 6 mois à des sessions d'échanges avec des femmes inspirantes afin de valoriser l'échange collectif pour soutenir les réflexions de chacune en mélangeant les domaines de compétences, les corps d'origine, les parcours.

En 2021, pour la 3ème édition, le périmètre d'action s'est élargi aux établissements publics. La 3ème promotion a donc été lancée à Tours le 14 septembre 2021 et s'est clôturée à Nantes le 8 mars 2022.

En 2022, une nouvelle promotion a débuté le 20 octobre 2022 à Metz et s'est terminée le 16 mai 2023, donnant naissance pendant les 6 mois d'étroite collaboration à un podcast sur le leadership féminin intitulé « OSER »

Supports créés

De nombreux documents ont été créés en 2022, afin d'accompagner les agents et les managers dans l'exercice de leurs fonctions, mais également dans leur évolution au sein de l'environnement professionnel du pôle ministériel : fiches réflexes, guides...



Section II -

Diversité (lutte contre les discriminations et les haines)

La diversité est un terme englobant un ensemble de thématiques, sur lesquelles il est possible d'agir : lutte contre les discriminations et les haines, égalité des chances, etc.

Le protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines

Un premier protocole d'accord ministériel relatif à la lutte contre les discriminations et les haines a été signé en février 2022 (pour une mise en œuvre jusqu'en 2025) par la ministre Barbara POMPII et l'ensemble des organisations syndicales du pôle ministériel : CGT, FO, UNSA, CFTD et FSU. L'objectif du protocole et de son plan d'action est de prévenir et lutter contre toutes les formes de discriminations et de haines en prenant en compte les 25 critères de discriminations reconnus par la loi française et en adaptant les propositions à chacun des critères et des situations professionnelles.

Le protocole se structure en 6 grands axes, comprenant 20 mesures et 36 actions :

- » Axe 1 : Prévenir les discriminations et les haines ;
- » Axe 2 : Développer des environnements de travail ouverts aux différences et adaptables ;
- » Axe 3 : Agir sur les processus RH ;
- » Axe 4 : Focus sur les risques signalés par les agents ;
- » Axe 5 : Renforcer l'identification des cas et le traitement adapté des signalements ;
- » Axe 6 : Piloter l'action et développer des outils de connaissance sur le domaine.

Ce protocole propose aussi des réponses aux alertes des agents : les orientations du protocole s'appuient sur les échanges avec les représentants des personnels et sur les résultats du premier baromètre social réalisé à l'été 2021. Ils ont permis d'identifier 5 principaux critères de risques de discriminations au sein de nos ministères : le sexe, l'âge, l'appartenance syndicale, les origines et l'apparence physique qui font l'objet de focus spécifiques.

Porteur de 20 mesures concrètes à mettre en œuvre durant les quatre prochaines années, ce protocole s'applique à tous les agents des ministères quels que soient leurs statuts et catégories, aussi bien en administration centrale ou dans les services déconcentrés. La DGAC mènera une négociation autonome ainsi que les établissements publics administratifs du pôle ministériel.

Un plan d'action a été établi. Il agit sur la prévention des discriminations à travers les leviers de formation, de sensibilisation et de communication auprès des agents sur ces thématiques. Doté d'un rétroplanning, le plan prévoit des actions sur les actes des ressources humaines pour vérifier l'absence de discrimination notamment dans le cadre des recrutements, des déroulements de carrières et des promotions. L'identification et le traitement des signalements font également l'objet de mesures dédiées. Le suivi de l'avancée des actions est assuré par un comité de suivi du protocole qui se réunit au moins trois fois par an.

L'obtention du label AFNOR Égalité professionnelle et Diversité

L'AFNOR a reconnu en février 2022 l'engagement des ministères en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, en lui délivrant le double label égalité-diversité. L'égalité entre les femmes et les hommes, la promotion de la diversité et la prévention des discriminations sont des orientations fondamentales dans lesquelles les services des ministères sont fortement impliqués depuis plusieurs années. Fin 2020, le pôle ministériel s'est engagé à renforcer les actions déjà menées en ce sens en la double labellisation « Égalité/Diversité ». Délivrés par l'AFNOR, à l'issue d'un audit qui a eu lieu en septembre 2021 et d'une soutenance devant chacune des deux commissions de labellisation, les labels égalité professionnelle et diversité attestent de la mise en œuvre de plans d'action en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité.

L'égalité des chances

La thématique de l'égalité des chances est mise en œuvre via différentes actions : le recrutement (via les dispositifs PACTE et PrAB) ou encore la découverte des métiers.

Ainsi, le dispositif PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) permet à des jeunes de 16 à 28 ans au plus, sortis du système éducatif sans diplôme ou faiblement diplômés à des chômeurs de longue durée d'accéder à la fonction publique via une formation en alternance puis un recrutement en CDD. En 2022, 19 personnes ont été recrutées dans le cadre d'un encadrement PACTE (16 Adjoint administratifs et 3 PETPE) et 21 sont autorisés en 2023 (16 adjoints administratifs et 5 PETPE).

Le dispositif PrAB (Préparation aux concours de catégorie A ou B) vise à recruter par CDD des personnes sans emploi âgées au plus de 28 ans dans des emplois du niveau de la catégorie A ou B. L'accès à ces emplois s'effectue dans le cadre d'une formation en alternance pour que ces personnes se préparent aux concours d'accès à un corps ou à un cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé. Les 4 derniers PRAB recrutés en 2022 ont tous été admis au concours de TSPDD, mais un lauréat a renoncé au bénéfice du concours car admis au concours IRA.

En parallèle, le pôle ministériel développe des partenariats avec des collègues situés en réseau d'éducation prioritaire (REP et REP+) pour permettre aux élèves de 3ème, souvent issus des quartiers défavorisés de la région, d'effectuer des stages de qualité. En 2022, 7 collègues ont été partenaires et ont permis à de nombreux élèves de découvrir au cours d'une semaine de stage les locaux du pôle ministériel, le fonctionnement de ses services mais également d'échanger avec plusieurs agents sur leurs métiers et les processus de recrutements de la fonction publique. Le stage conduit à la réalisation d'un rapport individuel à rendre aux professeurs principaux par les élèves participants.



12

LES DONNÉES RELATIVES
AU HANDICAP



Les données relatives au handicap

L'année 2022 a été marquée par la signature, le 21 avril, du protocole d'accord ministériel relatif à la politique du pôle ministériel en faveur des agents en situation de handicap 2022-2025. Cet accord fixe la politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

A - Précisions méthodologiques

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, a mis en place le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), auquel doivent contribuer financièrement les administrations ne respectant pas l'obligation légale d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

Les mesures favorisant l'insertion ou le maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés sont principalement financées sur les crédits du FIPHFP avec lequel le pôle ministériel a conclu une convention pluriannuelle de partenariat.

Dans le cadre de l'obligation faite à l'employeur de procéder à un recensement annuel des agents en situation de handicap, chaque année, la DRH procède à une enquête auprès des services pour disposer du taux actualisé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) au sein du pôle ministériel. Les données sont fiabilisées à l'aide des justificatifs transmis par les services.

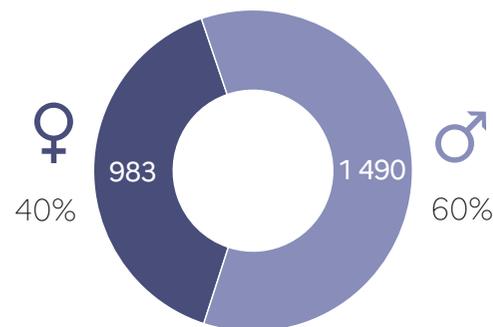
Les données déclarées auprès du FIPHFP sont issues de cette enquête menée auprès de l'ensemble des services d'administration centrale et déconcentrés, ainsi que de compléments d'informations apportés par le Service des retraites de l'État (SRE) relevant du ministère chargé des finances en ce qui concerne les attributaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI).

Pour la campagne de déclaration des BOETH en 2022, sont pris en compte les effectifs employés au 31 décembre 2022.

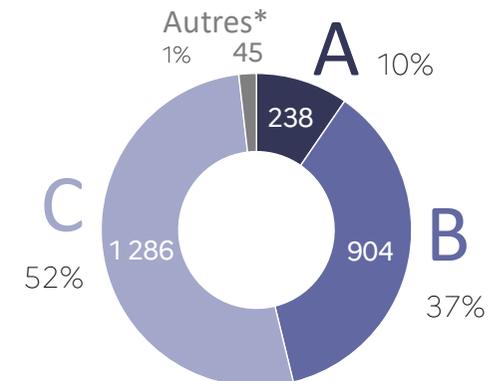
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) au 31/01/2021.

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 31/12/2022
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - dont agents recrutés sur contrat art. L.352-4 du code général de la fonction publique (CGFP)	1 323
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	804
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	21
Titulaire d'une pension d'invalidité	29
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	23
Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	0
Agents recrutés sur un emploi réservé	241
Titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité"	29
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	3
Répartition des emplois particuliers	0
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2 473

Répartition des bénéficiaires par sexe



Répartition des bénéficiaires par catégorie



* Autres catégories : OPA, agents non titulaires et emplois particuliers pour lesquels la répartition par catégorie n'est pas disponible.



B - Les recrutements d'agents en situation de handicap

En 2022, 25 agents ont été recrutés dans nos ministères par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation, en application des dispositions du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article L.352-4 du code général de la fonction publique (CGFP).

Ces recrutements se répartissent entre 4 agents en catégorie A, 9 agents de catégorie B et 12 agents de catégorie C. Ils sont ventilés, comme suit, entre les différents corps d'accueil :

	2022	Rappel 2021	Rappel 2020
ITPE	2	0	0
AAE	2	0	1
SACDD	6	2	-
TSDD	3	15	11
Adjoints Administratifs	12	16	17
ATAE	0	0	0
Total (hors apprentis)	25	35	34
Apprentis	7	6	10

En 2022, les services ont poursuivi leurs efforts de recrutement d'apprentis en situation de handicap, avec l'intégration de 11 nouveaux apprentis en situation de handicap identifiés dont 4 en établissements publics.

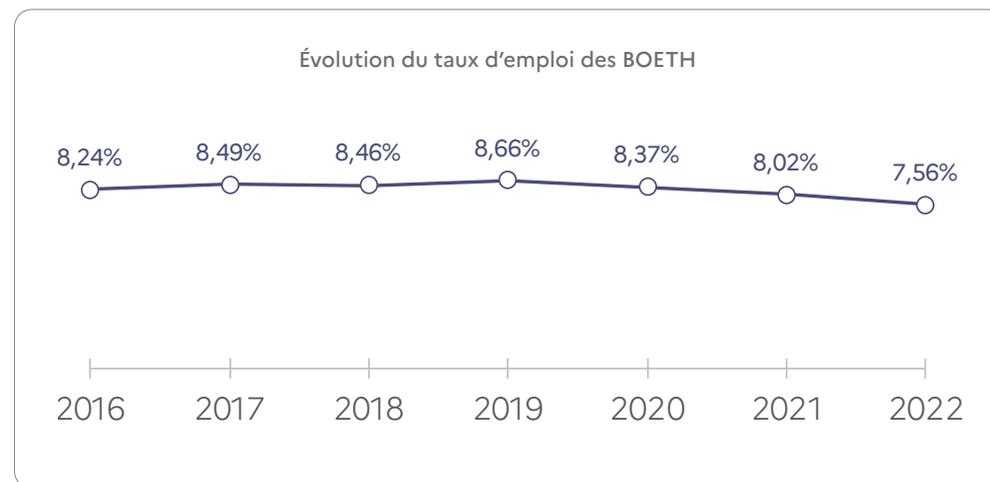
C - Les reports ou refus de titularisation

Pour les 25 recrutements réalisés en 2022, 1 report de titularisation et 2 prolongations au prorata du temps de travail ont été prononcés. Sur les 35 recrutements réalisés en 2021, 3 reports et 1 refus de titularisation ont été prononcés en 2022.

En 2022, il y a eu titularisation d'un agent recruté en 2020, suite à un report de titularisation validé en 2021.

D - Le taux d'emploi des BOETH

Pour 2022, le taux d'emploi des BOETH est supérieur au taux légal d'emploi de 6 %, pour la 11^e année consécutive.



Définition

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH (allocation aux adultes handicapés).



Dans le cadre du **protocole d'accord sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap** co-signé le 21 avril 2022 entre le pôle ministériel et les organisations syndicales représentatives, l'un des engagements pris est de **mieux identifier les bénéficiaires d'une RQTH**. C'est la raison pour laquelle a été initié en 2022 le projet d'intégration des données relatives aux bénéficiaires dans le SIRH RenoIRH.



B - Le conventionnement avec le FIPHFP

La convention FIPHFP (C-1238) couvre la période du 1^{er} mai 2019 au 02 septembre 2022. Elle a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2022. Une nouvelle convention a été signée avec le FIPHFP (C-1734) qui couvre la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 septembre 2025.

Cette convention est principalement axée sur le maintien dans l'emploi des agents. Pour la seconde fois, le ministère s'est engagé également à faire du handicap psychique l'une de ses priorités. L'axe lié à l'accessibilité numérique prévoit une dotation importante afin de faciliter l'accès à l'ensemble des outils.

En 2022, les dépenses éligibles au FIPHFP se sont élevées à 473 971,99€, réparties entre différents axes :

- 422 705,83€ pour le maintien dans l'emploi des agents ;
- 34 106,16€ pour le recrutement de candidats en situation de handicap ;
- 17 160,00€ pour les actions de communication.

Il n'y a pas eu de dépense pour les deux autres axes (« accessibilité & projet » et « politique handicap »). Les crédits FIPHFP ont été disponibles sur l'ensemble de l'année, avec une délégation des crédits en fonction de la cartographie des besoins, et de délégations complémentaires au fil de l'eau, en tant que de besoin.

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2022 et éligibles aux aides du FIPHFP (montant pris en charge par le Fonds d'Insertion).

Postes de dépenses principales	Montant 2022	%	Rappel 2021	Évolution 2021 - 2022
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés (prothèses auditives, fauteuil roulant, prise en charge de frais de transport)	163 010,72 €	34%	165 863,66	-2%
Aménagements et adaptations des postes de travail	200 230,15 €	42%	105 354,36 €	+90%
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs	17 160,00 €	4%	6 165,00 €	+178%
Rémunération versée aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droits privé	27 731,72 €	6%	24 200,43 €	+15%
Dépenses relatives à l'apprentissage	34 106,16 €	7%	27 842,00 €	+22%
Formation destinée à compenser le handicap (intégrant le codeur et LSF)	14 430,26 €	3%	18 420,70 €	-22%
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi	147,00 €	0%	9 741,00 €	-98%
Dépenses d'études pour les aménagements de poste	1 685,60 €	0%	- €	+0%
Formations et informations des personnels susceptibles d'être en relations avec les travailleurs handicapés	2 839,20 €	1%	1 200,00 €	+137%
Autres dépenses (soutien médico-psychologique)	12 631,18 €	3%	1 740,00 €	+626%
Montant total pris en charge par le FIPHFP	473 971,99 €		360 527,15 €	+31%

Notes : Les études de postes sont réalisées par Cap Emploi. Celles-ci ne sont pas financées sur les crédits FIPHFP.

Une majorité des dispositifs d'accompagnement sont proposés par Cap Emploi, à travers des Prestations ponctuelles spécifiques (PPS) adaptées à la typologie de handicap de l'agent. Celles-ci ne sont pas financées sur les crédits FIPHFP. Des demandes d'Emploi Accompagné sont également en cours. Cet accompagnement n'est pas financé sur les crédits FIPHFP.

Pas de formation en externe, mais des formations réalisées en interne par le pôle handicap.



Lexique

A	
a	An
A	Agents de catégorie A
AA	Adjoint administratif
AAE	Attaché d'administration de l'État
AAAE	Adjoint administratifs des administrations de l'État
AAE HC	Attaché administratif des administrations de l'État hors classe
AAHCE	Attaché d'administration hors classe de l'État
AAEHC-ES	Attaché administratif des administrations de l'État hors classe- échelon spécial ou échelon supérieur
A ADM	Agent de catégorie A administratif
AC	Administration centrale
AC	Administrateur civil
AFB	Agence française pour la biodiversité
AAI	Autorités administratives indépendantes
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AAMP	Agence des aires marines protégées
AAP1	Adjoint administratif 1ère classe
AAP2	Adjoint administratif 2ème classe
ACNUSA	Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AFITF	Agence de financement des infrastructures de transport de France
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association des ingénieurs du corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANCOLS	Agence nationale de contrôle du logement social
ANDRA	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
ANGDM	Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs
ANRU	Agence nationale pour la rénovation urbaine
AP	Assistant de prévention
APAE	Attaché principal d'administration de l'Etat
API	Autorités publiques indépendantes
APB	Armement des phares et balises
APST	Agent principal des services techniques
Art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASA 13	Autorisation spéciale d'absence , article 13 décret n°82-447 du 28 mai 1982
ASA 15	Autorisation spéciale d'absence , article 15 décret n°82-447 du 28 mai 1982
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraite de l'équipement
ASN	Autorité de sûreté nucléaire
ASS	Assistant de service social
ATAE	Adjoint techniques des administrations de l'Etat
ATE	Agent technique de l'environnement
ATP1	Adjoint technique principal des administration de l'État 1ère classe
ATP2	Adjoint technique principal des administration de l'État 2ère classe
ATPE	Adjoint technique principal de l'environnement
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUEC	Architecte urbaniste d'État en chef
AUGE	Architecte urbaniste général
AUGE-ES	Architecte urbaniste général échelon spécial
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage



Lexique

B	
B	Agents de catégorie B
BACEA	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
BDHS	Bilan du décret hygiène et sécurité
BEASAC	Bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile
BIEP	Bourse interministérielle de l'emploi public
B TEC	Agents de catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTIV	Bureau de traitement de l'information de vol
BUD	Budget comptabilité

C	
C	Agents de catégorie C
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
C EXP	Agents de Catégorie C d'exploitation
C TEC	Agents de Catégorie C techniques
Cab	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes
CAP	Commission administrative paritaire
CAPP	Commission administrative paritaire préparatoire
CARTO	Cartographiques
CAS	Comité d'aide sociale
CAS	Compte d'affectation spéciale
CAT	Commissariat de l'armée de terre
cat.	Catégorie
CCAS	Comité central d'action sociale
CCESS	Conseillère chargée d'études pour le service social
CCHS	Comité central d'hygiène et sécurité
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDTT	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
CE	Chef d'équipe
CE	Classe exceptionnelle
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CED	Chargé d'études documentaires
CED HC	Chargé d'études documentaires Hors classe
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEI	Centres d'Entretien et d'Intervention
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CELRL	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CERTU	Centre d'études sur les réseaux de transport et l'urbanisme
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETU	Centre d'études des tunnels
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFDT FP	Confédération française démocratique du travail Fonction Publique
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Congés de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGET	Conseil général à l'égalité des territoires
CGLLS	Caisse de garantie du logement locatif social
CGM	Congés de grave maladie



Lexique

CGT	Confédération générale du travail
CHSCT (M)	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ministériel)
CIA	Complément indemnitaire annuel
CIL	Crédits d'initiative locale
CITEPA	Centre interprofessionnel technique de la pollution atmosphérique
cl.	Classe
CLAS	Comité local d'action sociale
CLD	Congés de longue durée
CLM	Congés de longue maladie
CL EX	Classe exceptionnelle
CL N	Classe normale
CL SUP	Classe supérieure
CMC	Conseiller mobilité-carrière
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CMVRH	Centre ministériel de valorisation de ressources humaines
CMO	Congés maladie ordinaire
CNC	Commission nationale de classement
CNPS	Centre national des ponts de secours
CNDP	Commission nationale du débat public
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CNT	Confédération nationale du travail
CNTE	Conseil national de la transition écologique
COM	Collectivités d'outre-Mer
COPRNM	Conseil d'orientation pour la prévention des risques naturels majeurs
CPII	Centre de prestations et d'ingénierie informatiques
CP	Crédits de paiement
CP	Conseiller de prévention
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPER	Contrat de plan Etat -Région
CPF	Compte personnel de formation
CPPEDMD	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durable

CR	Chargé de recherche du développement durable
CRCAS	Commissions régionales de concertation de l'action sociale
CRDS	Contribution à la réduction de la dette sociale
CRE	Commission de régulation de l'énergie
CRNA	Centre en-route de la navigation aérienne
CROSS	Centre régional opérationnel de surveillance et de sauvetage
CSG	Contribution sociale généralisée
CSS	Comité spécifique de suivi
CT	Comité technique
CTE	Chef technicien de l'environnement
CTL	Comité technique local
CTM	Comité technique ministériel
CTS	Comité technique spécial
CTS	Crédit de temps syndical
CTT	Contrôleur des transports terrestres
CTSS	Conseiller technique de service social
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D	
DAC	Direction d'administration centrale
DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAF	Direction des affaires financières
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAS	Décharge d'activité de service
DATE (emploi)	Directeur de l'administration territoriale de l'Etat
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDT (M)	Directions départementales des territoires (Mer)



Lexique

DDETSPP	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DEB	Direction générale des Douanes
DeLCD	Délégation aux cadres dirigeants
DEMAT-ADS	Dématérialisation des demandes d'autorisation d'urbanisme
Dess en chef	Dessinateur en chef
DG	Dialogue de gestion
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGCCRF	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGFIP	Direction générale des Finances publiques
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPR	Direction générale de la Prévention des risques
DGTM	Direction générale des territoires et de la mer
DICOM	Direction de la communication
DIDD	Délégué interministériel au développement durable
DIF	Droit individuel à la formation
DIHAL	Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement
DILA	Direction de l'information légale et administrative
DIR	Direction interdépartementale des routes
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DIRIF	Direction interdépartementale des routes Ile-de-France
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DIRRECTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi
DM	Direction de la Mer
DMA	Délégation ministérielle à l'accessibilité
DML	Délégué à la mer et au littoral
DMLC	Direction régionale et interdépartementale de la mer et du littoral de Corse
DOC	Documentaire

DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DR	Directeur de recherche du développement durable
DRH	Direction des ressources humaines
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRIEA	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement
DRIEE	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
DRIHL	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DROM / COM	Départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer
DSAC	Direction de la sécurité de l'aviation civile
DSAF	Direction des services administratifs et financiers
DSLID	Détachement sans limitation de durée
DSNA	Direction des services de la Navigation aérienne
DSR	Documents stratégiques régionaux
DT BS	Direction territoriale bassin de la Seine
DTAM	Direction des territoires et de la mer à Saint-Pierre-et-Miquelon
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels

E	
EAAM	Élèves administrateurs des affaires maritimes
EEI	Entretien, exploitation, infrastructures
EHESS	École des Hautes Études Sociales
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EHN / DP	Expert haut niveau / Directeur(rice) de projet
EIVP	École des ingénieurs de la ville de Paris
ENAC	École nationale de l'aviation civile
ENSAM	École nationale de la sécurité et l'administration de la mer
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENSM	École nationale supérieure maritime
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
ENVIR	Environnement



Lexique

EP	Établissement public
EP	Examen professionnel
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPF	Établissement public foncier
EPMP	Établissement public du Marais poitevin
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques
ET	Emploi-type
ETF	Exclusion temporaire de fonction
ETP	Equivalent temps plein
ETPE	Equivalent temps plein emploi
ETPST	Expert technique principal des services techniques
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
ETST	Expert technique des services techniques
Exa	Examen
EXT	Externe
Exc-Excep	Exceptionnel
Exp	Exploitation

F	
F	Femme
FAFP	Fédération autonome de la Fonction publique
FEAMP	Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche
FEETS-FO	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services – Force ouvrière
FGAF	Fédération générale autonome des fonctionnaires
FGF-FO	Fédération générale des fonctionnaires – Force ouvrière
FGTE – CFDT	Fédération générale des transports et de l'équipement – confédération française démocratique du travail
FIPH	Fonds d'insertion des personnes handicapées
FIPHFP	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNASCEE	Fédération nationale des associations sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
FNEE-CGT	Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement - Confédération générale du travail

FO	Force Ouvrière
FON	Fonctionnel
FORCQ1	Bureau du budget, de la réglementation et des statistiques de la formation
FPE	Fonction publique d'État
FSU	Fédération syndicale unitaire
FPT	Fonction publique territoriale

G	
G1	Groupe 1
Géo	Géographique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GN	Grade nouveau
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
GUNenv	Guichet unique de l'environnement

H	
H	Homme
HATVP	Haute Autorité pour la transparence de la vie publique
HCB	Haut conseil des biotechnologies
HCESSIS	Haut commissariat à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale
HFDD	Haut fonctionnaire du développement durable
HLM	Habitation à loyer modéré
HS	Heure supplémentaire
HT2	Hors Titre 2

I	
IADD	Inspecteur de l'administration du développement durable
IAE	Ingénieur agriculture et environnement
IAM	Inspecteur des affaires maritimes
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICNA	Ingénieurs du Contrôle de la Navigation Aérienne



Lexique

ICPE	Ingénieur en chef des ponts et chaussées
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
ICR	Instance de concertation régionale
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IESSA	Ingénieurs Électroniciens des Systèmes de la Sécurité Aérienne
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IDV	Indemnité de départ volontaire
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFPEN	Institut français du pétrole énergies nouvelles
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFREMER	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
IFSTTAR	Institut français des services et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
IGAM	Inspection générale des affaires maritimes
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
IGN	Institut national de l'information géographique et forestière
IM	Indice majoré
IM	Ingénieur des mines
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
I N T E R F O N CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens – fonction publique d'État, territoriale et hospitalière
IOTA	Installations, ouvrages, travaux et activités
IPAM	Inspecteur principal des affaires maritimes
IPBES	Plate-forme intergouvernementale science-politique sur la biodiversité et les services écosystémiques
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonctions
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
ISH	Indemnité de sujétion horaire
ISR	Investissement socialement responsable
ISS	Indemnité spécifique de service

ITAC	Individu en transition accompagné dans une communauté
ITM	Indemnité temporaire de mobilité
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
ITPE HC	Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe
ITPE HC-ES	Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe-échelon spécial
ITT	Inspection du travail des transports
J	
JP	Journées perdues (pour fait de grève)

L	
LA	Liste d'aptitude
LC	Liste complémentaire
LDG	Lignes directrices de gestion
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

M	
m	Mois
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MADSLD	Mise à disposition sans limitation de durée
MAX	Maximum
MCT	Ministère de la Cohésion des territoires
MdP	Médecin de prévention
MdT	Médecin du travail
MED	Médium
MEXT	Ministères extérieurs
MGEN	Mutuelle générale de l'Éducation Nationale
MIGT	Missions d'inspection générale territoriales
MIN	Minimum
MOY	Moyenne



Lexique

MPA	Mission, programme, action
MRAE	Mission régionale d'autorité environnementale
MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire
MVTS	Mouvements

N

NCT	Nouveau conseil au territoire
ND	Non disponible
NIV	Niveau
NOR - norm	Normal
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
NMSG	Navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral

O

O	Ouvrière
ONCFS	Office national de la chasse et de la faune sauvage
ONEMA	Office national de l'eau et des milieux aquatiques
OP	Officier de port
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OPA	Officier de port adjoint
ORPa	Observatoire des retours de paie
OS	Organisation syndicale
OUV	Ouvrier

P

PACA	Provence Alpes Côte d'Azur
PAL	Principal
PAP	Projet annuel de performance
PAP	Programme annuel des préventions des risques professionnels
PARRE	Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat
PAS	Prélèvement à la source
PEB	Plan d'exposition au bruit
PEC	Préparation aux examens et concours

PETPE	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat
PNA	Position normale d'activité
PNF	Parcs nationaux de France
PNF	Plan national de formation
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole
PPAL - pal	Principal
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Prévention des risques
PRHR	Personne ressource handicap régionale
Pro	Professionnel
PSDV	Poste susceptible d'être vacant
PSI	Pôle support intégré
PSS	Personnels à statut spécifique
PSS CETE	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime
PV	Poste vacant

Q

QVT	Qualité de vie au travail
-----	---------------------------

R

RA	Restaurant administratif
RAP	Rapport annuel de performance
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RH	Ressources humaines
RIA	Restaurant inter-administratif
RIE	Réseau interministériel de l'Etat
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIL	Règlement intérieur local
RIN	Règlement intérieur national
RME	Répertoire ministériel des emplois-types



Lexique

RPS	Risques psycho-sociaux
RSE	Responsable sociétale des entreprises
RST	Réseau scientifique et technique
RTT	Réduction du temps de travail
RZGE	Responsable de zone de gouvernance des effectifs

S

SA	Secrétaire administratif
SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable
SACDD CE	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable classe exceptionnelle
SACDD CN	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable classe normale
SACDD CS	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable classe supérieure
SAF	Service des affaires financières
SAM	Service des affaires maritimes
SCN	Service à compétence nationale
SCR	Sécurité et circulation routières
SD	Service déconcentré
SDAGE	Schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux
SDSIE	Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique
SEC	Service emplois et compétences
SEC	Sécurité
SERM	Schéma d'emploi et de recrutement ministériel
SETRA	Service d'études techniques des routes et autoroutes
SHFDS	Service du Haut fonctionnaire de défense et de sécurité
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétariat général
SGP	Société du grand Paris
SIDSIC	Service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication
SIEC	Service inter académique des examens et concours
SIGIADD	Syndicat des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'administration du développement durable

SIR	Service d'ingénierie routière
SIRH	Système informatique des ressources humaines
SNCTA	Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien
SNE-FSU	Syndicat national de l'environnement - Fédération syndicale unitaire
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement – Confédération générale du travail
SNUITAM-FSU	Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer - Fédération syndicale unitaire
SNOPA – CGT	Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers – confédération générale du travail
SNUM	Service du numérique
SPES	Service du pilotage et de l'évolution des services
SPSSI	Service des politiques supports et des systèmes d'information
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
STC	Syndicat des travailleurs corses
STRMTG	Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés
SUP.	Supérieure

T

TA	Tableau d'avancement
TE	Technicien de l'environnement
TG	Transfert de gestion
TH	Travailleur handicapé
TIB	Traitement indiciaire brut
TOM	Territoires d'Outre-Mer
TPE	Travaux publics de l'État
TSE	Technicien supérieur de l'équipement
TSCDD	Technicien supérieur en chef du développement durable
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
TSMA	Technicien supérieur ministère Agriculture
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable
TT	Transports terrestres



Lexique

U	
UGFF-CGT	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UO	Unité opérationnelle
USAC-CGT	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail

V	
VNF	Voies navigables de France
VNF DT BS	Voies navigables de France direction territoriale bassin de la Seine

Z	
ZDE	Zone de développement de l'éolien
ZGE	Zone de gouvernance des effectifs





**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général • Direction des ressources humaines
Grande Arche paroi sud - 92055 La Défense cedex

Direction de la publication :
SG/DRH - Guillaume LEFORESTIER

Réalisation :
SG/DRH/RS1 Anna LANCELIN

Contact :
bilan-social.rs.drh@developpement-durable.gouv.fr

Soutien technique :
SG/DAF/SAS/SET/SET2.2 - Jean Etienne MALAISIÉ

Impression : MTE-MCTRCT-MM/SG/DAF/SAS/SET/SET2.2
Imprimé sur du papier certifié écolabel européen