



MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE  
MER

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*







## Guide de lecture

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 CSA, sur la base d'une liste d'indicateurs déterminée par l'arrêté du 7 mai 2021.

Un projet de rationalisation de cet arrêté est prévu par la DGAFP, pour une publication courant 2025. Les 200 indicateurs de l'arrêté du 7 mai 2021 seront ramenés à 115, selon les recommandations de la cour des comptes. Certains indicateurs seront regroupés, et les concepts à mesurer clarifiés. Ces modifications permettront notamment aux données de la BDS de se substituer à diverses enquêtes menées par la DGAFP. Dans l'attente de la publication de ce nouvel arrêté, seules les données disponibles sont attendues.

Le RSU 2023, dans la continuité des RSU 2021 et 2022, 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 ou section 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 «Portail des OS» est nécessaire afin d'avoir accès aux données de la BDS.



### Vers l'intranet ministériel

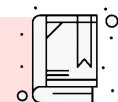
Certains liens hypertexte renvoient vers des pages ou documents spécifiques publiés sur l'intranet ministériel.

À ce titre, le RSU 2023 n'affiche pas 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 2023, notamment :



Des **point d'information** apportent des éléments clés de compréhension : périmètre des données, rappel des spécificités du sujet abordé,...



Des **définitions** de termes clés sont présentes tout au long du document.



Des **points de vigilance** signalent les informations à prendre en compte absolument lors de la lecture des données.

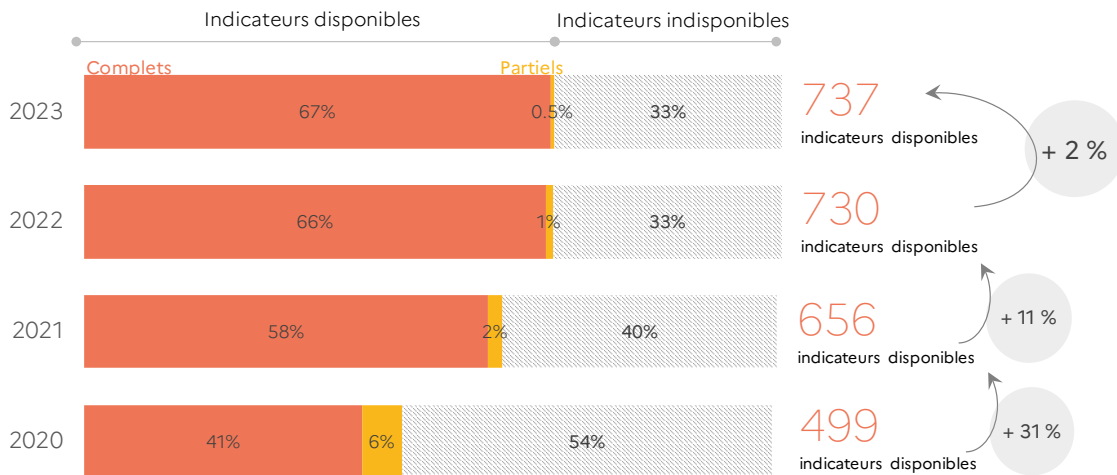


Certains sujets font l'objet de précisions détaillées dans les encadrés **zoom**.



# Disponibilité des indicateurs

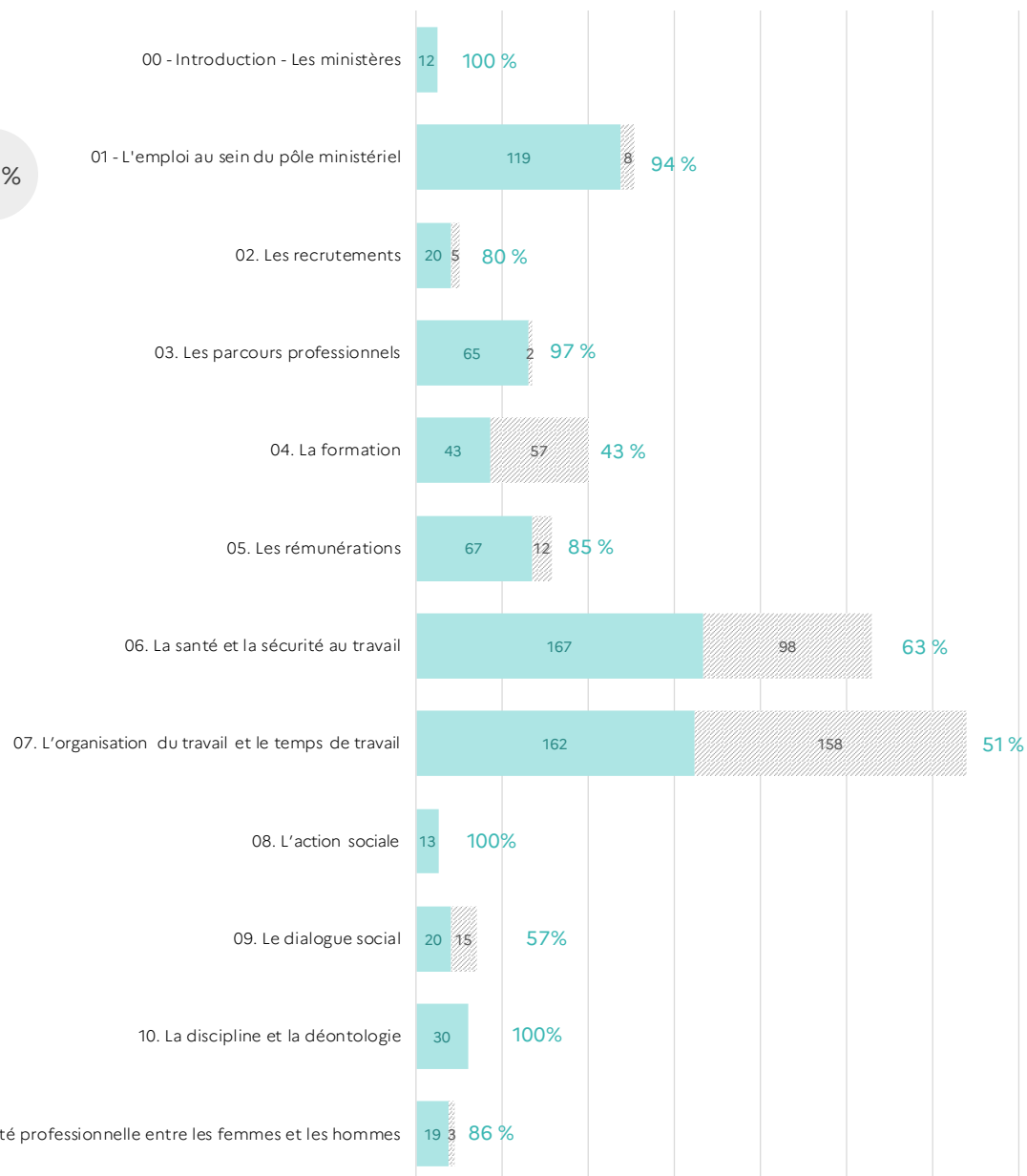
Évolution du nombre d'indicateurs de l'arrêté du 7 mai 2021 disponibles dans les BDS



## LÉGENDE

- Indicateurs disponibles en 2023
- ▨ Indicateurs manquants

Disponibilité des indicateurs par parties





# Table des matières

<b>INTRODUCTION - NOS MINISTÈRES .....</b>	<b>10</b>
<b>Chapitre 1</b> Nos ministères.....	11
<b>Chapitre 2</b> Le cadre budgétaire.....	18
<b>PARTIE 1 - L'EMPLOI.....</b>	<b>23</b>
<b>Introduction</b> Les données de cadrage.....	24
<b>Chapitre 1</b> Les effectifs au sein des ministères.....	26
<b>Chapitre 2</b> L'âge des effectifs .....	29
<b>PARTIE 2 - LES RECRUTEMENTS .....</b>	<b>33</b>
<b>Introduction</b> Les données de cadrage.....	35
<b>Chapitre 1</b> Les recrutements de fonctionnaires.....	36
<b>Chapitre 2</b> Les concours .....	38
<b>Chapitre 3</b> Les recrutements d'autres personnels.....	42
<b>PARTIE 3 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS .....</b>	<b>44</b>
<b>Chapitre 1</b> La mobilité .....	45
<b>Chapitre 2</b> Les promotions de corps et avancements de grade .....	57
<b>Chapitre 3</b> Les départs.....	65
<b>PARTIE 4 - LA FORMATION.....</b>	<b>69</b>
<b>Introduction</b> Les données de cadrage.....	70
<b>Chapitre 1</b> Les moyens alloués à la formation.....	71
<b>Chapitre 2</b> Le bilan de la formation.....	73
<b>PARTIE 5 - LA RÉMUNÉRATION.....</b>	<b>80</b>
<b>Introduction</b> Les données de cadrage .....	82
<b>Chapitre 1</b> Les grandes tendances.....	84
<b>Chapitre 2</b> Les composantes de la rémunération.....	88

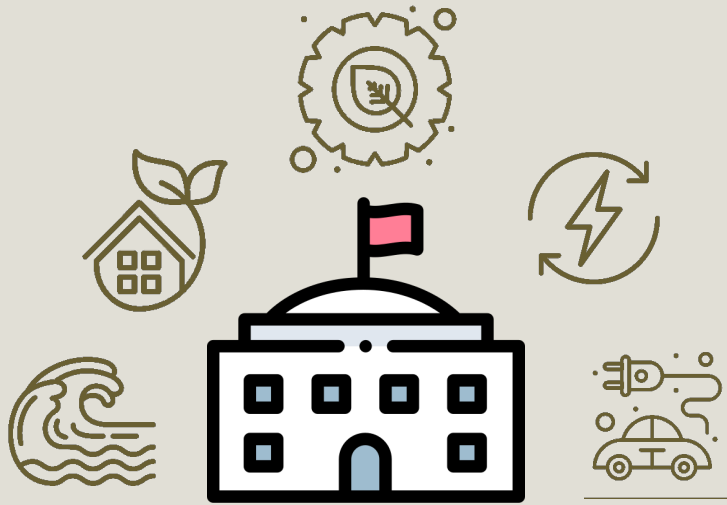
<b>PARTIE 6 - LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....</b>	<b>94</b>
<b>Introduction .....</b>	95
<b>Chapitre 1</b> Les risques professionnels .....	96
<b>Chapitre 2</b> La protection fonctionnelle .....	104
<b>Chapitre 3</b> Les acteurs de la prévention : Les assistants et les conseillers de prévention .....	105
<b>Chapitre 4</b> Les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et de conditions de travail .....	107
<b>Chapitre 5</b> Les agents placés en retraite pour invalidité .....	114
<b>Chapitre 6</b> La médecine de prévention .....	115
<b>PARTIE 7 - L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>120</b>
<b>Introduction</b> Les données de cadrage .....	121
<b>Chapitre 1</b> L'organisation et les cycles de travail.....	122
<b>Chapitre 2</b> Les astreintes et interventions .....	128
<b>Chapitre 3</b> Les heures supplémentaires .....	129
<b>Chapitre 4</b> Le télétravail et travail à distance.....	130
<b>Chapitre 5</b> La quotité de travail.....	135
<b>Chapitre 6</b> Les comptes épargne temps (CET) .....	137
<b>Chapitre 7</b> Les absences au travail .....	141
<b>PARTIE 5 - L'ACTION SOCIALE .....</b>	<b>144</b>
<b>Chapitre 1</b> L'exécution budgétaire .....	145
<b>Chapitre 2</b> Les aides sociales.....	146
<b>Chapitre 3</b> La protection sociale complémentaire (PSC).....	150
<b>Chapitre 4</b> Le comité d'aide sociale (CAS).....	151
<b>PARTIE 9 - LE DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>154</b>
<b>Chapitre 1</b> Le dialogue social national.....	156
<b>Chapitre 2</b> L'activité syndicale .....	162
<b>PARTIE 10 - LA DISCIPLINE ET LA DÉONTOLOGIE .....</b>	<b>175</b>
<b>Chapitre 1</b> Les sanctions disciplinaires .....	176
<b>Chapitre 2</b> La déontologie.....	179

PARTIE 11 - L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA DIVERSITÉ .....	186
Introduction .....	187
Chapitre 1 La situation du pôle ministériel .....	187
Chapitre 2 Les réalisations du pôle ministériel.....	210
PARTIE 12 LES DONNÉES RELATIVES AU HANDICAP.....	217
Les données relatives au handicap .....	218
LEXIQUE .....	222









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,
- le secrétariat d'État chargé 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



L'administration centrale a évolué en 2023 avec plusieurs modifications organisationnelles au sein du secrétariat général et la transformation du service du climat et de l'efficacité énergétique en direction d'administration centrale, avec la création de la direction du climat, de l'efficacité énergétique et de l'air.

## LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL (SG)

En 2023, le secrétariat général a vu son organisation évoluer avec , notamment :

- la création de la **délégation ministérielle à l'encadrement supérieur (DES)** ;
- la création du **service de la transformation ministérielle et de l'animation du réseau (STMAR)** en lieu et place du service du pilotage et de l'évolution des services (SPES) ;
- le transfert des missions relatives à l'action foncière et immobilière à la direction des affaires financières ;
- plusieurs modifications organisationnelles au sein de la direction des ressources humaines et de la direction du numérique ;
- la création du service à compétence nationale dénommé **Centre ministériel de gestion des personnels (CMGP)** ;
- la fermeture de l'Ecole nationale des techniciens de l'équipement (ENTE), avec une reprise de ses activités par le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) et l'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE).



Il est composé de :

### 6 directions

Direction de l'action européenne et internationale

DAEI

Direction des affaires financières

DAF

Direction des affaires juridiques

DAJ

Direction de la communication

DICOM

Direction du numérique

DNUM

Direction des ressources humaines

DRH

### 2 services

Depuis le 1er juillet 2023, le service de la transformation ministérielle et de l'animation du réseau (STMAR) remplace le service du pilotage et de l'évolution des services (SPES).

Ses missions ? Impulser et accompagner la dynamique de transformation du pôle ministériel, et piloter l'animation du réseau des services déconcentrés, des opérateurs et des écoles.

[En savoir+](#)

Service de la transformation ministérielle et de l'animation du réseau  
STMAR

Service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité

SHFDS

### 2 délégations

Délégation ministérielle à l'accessibilité

DMA

Délégation ministérielle à l'encadrement supérieur  
DES

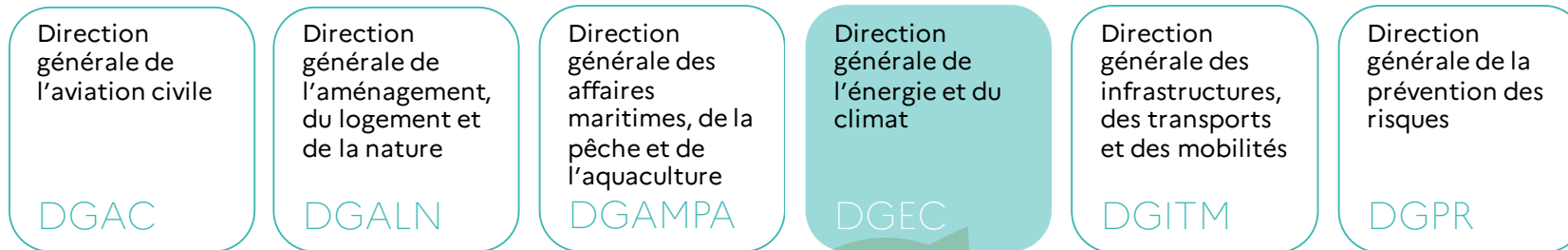
La création de la délégation à l'encadrement supérieur (SG/DES) fait suite au décret du 24 décembre 2021 qui crée la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) et les délégués ministériels à l'encadrement supérieur. Elle succède à la délégation aux cadres dirigeants (DelCD).

[En savoir+](#)

# LE COMMISSARIAT GÉNÉRAL AU DÉVELOPPEMENT DURABLE (CGDD)

Le CGDD n'a pas évolué en 2023

## LES DIRECTIONS GÉNÉRALES



En 2023 la DGEC s'est réorganisée :

- Création de la direction du climat, de l'efficacité énergétique et de l'air (DCEEA) en remplacement du service du climat et de l'efficacité énergétique (SCEE).
- Création de la sous-direction de l'action climatique (SDAC) en remplacement du département de lutte contre l'effet de serre (DLCES).
- Le bureau de l'adaptation au changement climatique prend la place de l'Observatoire national des effets du réchauffement climatique (ONERC) et intègre la SDAC.

[En savoir +](#)

## LES INSPECTIONS GÉNÉRALES ET LES STRUCTURES INTERMINISTÉRIELLES



## ÉCHELON RÉGIONAL ET INTER-RÉGIONAL

en métropole

12 directions régionales de l'environnement de l'aménagement et du logement  
**DREAL**

en Île-de-France

Direction régionale et interdépartementale de l'environnement de l'aménagement et des transports  
**DRIEAT**  
 Île-de-France

Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement  
**DRHIL**

INTER-RÉGIONAL

4 directions inter-régionales de la mer  
**DIRM**

Direction régionale et interdépartementale de la mer et du littoral de Corse  
**DMLC**

en outre-mer

3 directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement  
**DEAL**

à Mayotte

Direction de l'environnement, de l'aménagement, du logement et de la mer  
**DEALM**  
 Mayotte

en Guyane

Direction générale des territoires et de la mer  
**DGTM**

à St-Pierre et Miquelon

Direction des territoires de l'alimentation et de la mer  
**DTAM**

Le 1er janvier 2023, la direction de l'environnement, de l'aménagement, du logement et de la mer à Mayotte (DEALM Mayotte) a été créée, par intégration de l'unité territoriale à Mayotte de la direction de la Mer Sud Océan Indien (DMSOI) à la direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement à Mayotte (DEAL Mayotte).  
[En savoir +](#)



INTER-RÉGIONAL

3 directions de la mer  
**DM**

En Guyane et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les missions maritimes sont assurées respectivement par la DGTM de Guyane et la DTAM de Saint Pierre et Miquelon.

Les DEAL, la DEALM de Mayotte, la DGTM de Guyane et la DTAM de Saint-Pierre-et-Miquelon exercent par ailleurs les missions de l'échelon départemental assurées en métropole par les DDT-M.

Les DM exercent les missions de l'échelon départemental assurées en métropole par les délégations à la mer et au littoral (DML) des DDTM.

## ÉCHELON DÉPARTEMENTAL ET INTERDÉPARTEMENTAL

Les directions départementales interministérielles (DDI)

dans les départements du littoral

68 directions départementales des territoires  
**DDT**

24 directions départementales des territoires et de la mer  
**DDTM**

Direction départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités  
**DDETS**

Direction départementales de la protection des populations  
**DDPP**

en Guadeloupe, et Martinique, à La Réunion et à Mayotte

Directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités  
**DEETS**

Dans certains départements, les missions des DDETS et des DDPP sont regroupées au sein d'une structure mixte

À Paris et en petite couronne, les missions des DEETS sont exercées par la DRHIL.

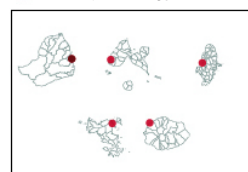
INTER-DÉPARTEMENTAL

11 directions interdépartementales des routes  
**DIR**

Direction départementales de la protection des populations  
**DDETSPP**

Cartographie des services déconcentrés de nos ministères

- D(IR)M
- DREAL
- DDM - DDTM
- En IDF : DRIEAT et DRHIL

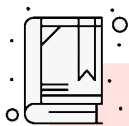


0 100 200 km



## C - Les opérateurs

Parmi les 98 établissements publics sous tutelle en 2023, 54 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 exercent la tutelle principale. Deux autres structures s'ajoutent à la liste des opérateurs : un groupement d'intérêt public (GIP Géoderis) et une association (CITEPA).



### Opérateur de l'État

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 ;
- » un contrôle direct par l'État.

Il est également possible de qualifier d'opérateur de l'État des organismes ne répondant pas à tous les critères ci-dessus, mais considérés comme porteurs d'enjeux importants pour l'État. Aussi, d'autres critères peuvent être pris en compte, tels que :

- » le poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs du ou des programmes qui le financent ;
- » l'exploitation ou l'occupation de biens patrimoniaux remis en dotation ou mis à disposition par l'État ;
- » l'appartenance au périmètre des organismes divers d'administration centrale (ODAC) ;
- » la présence de la direction du budget au sein de l'organe délibérant.

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<sup>er</sup> 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 présentés aux pages suivantes.

#### 1<sup>er</sup> avril 2020

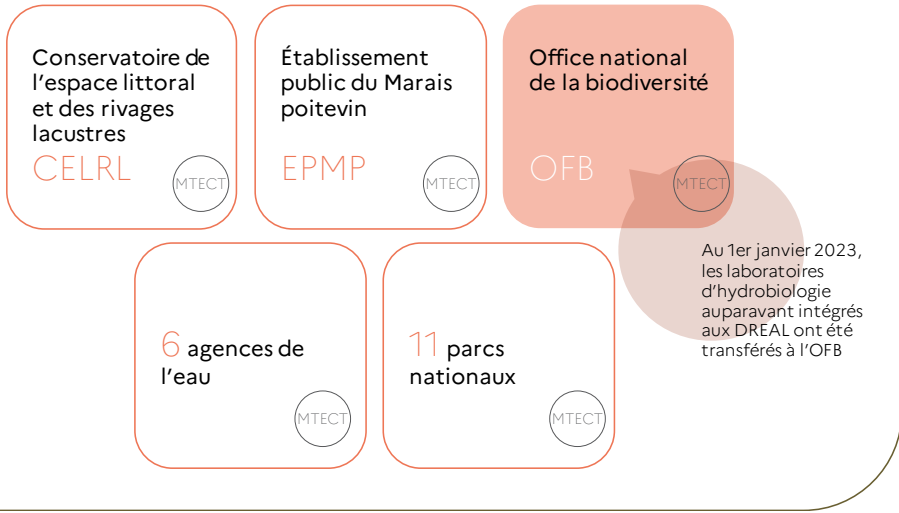
La loi d'orientation des mobilités, a modifié le statut de la Société du Canal Seine-Nord-Europe (SCSNE). Désormais établissement public local, elle est placée sous la tutelle des collectivités territoriales, elle sort du périmètre des établissements publics nationaux.



# Introduction - Nos ministères

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 :

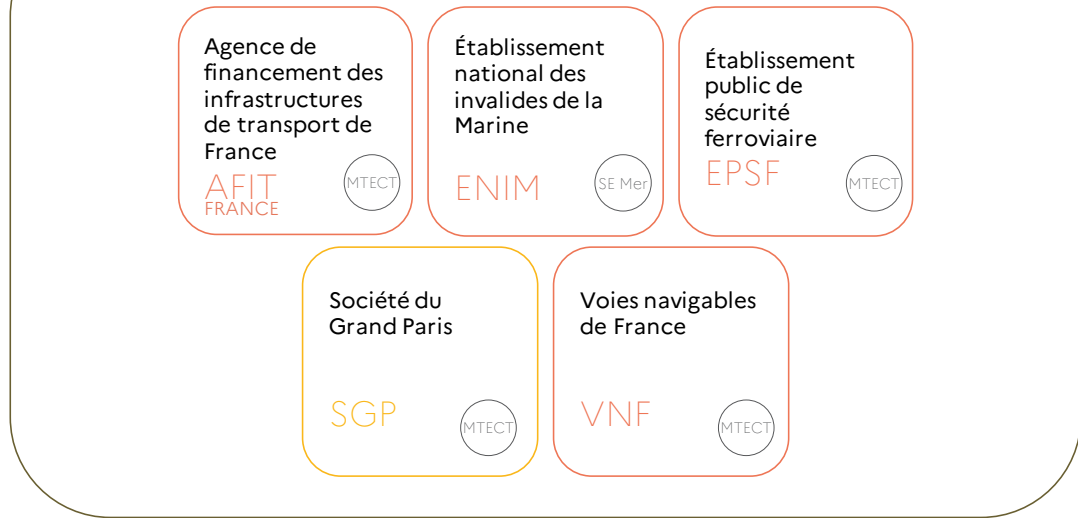
## EAU ET BIODIVERSITÉ



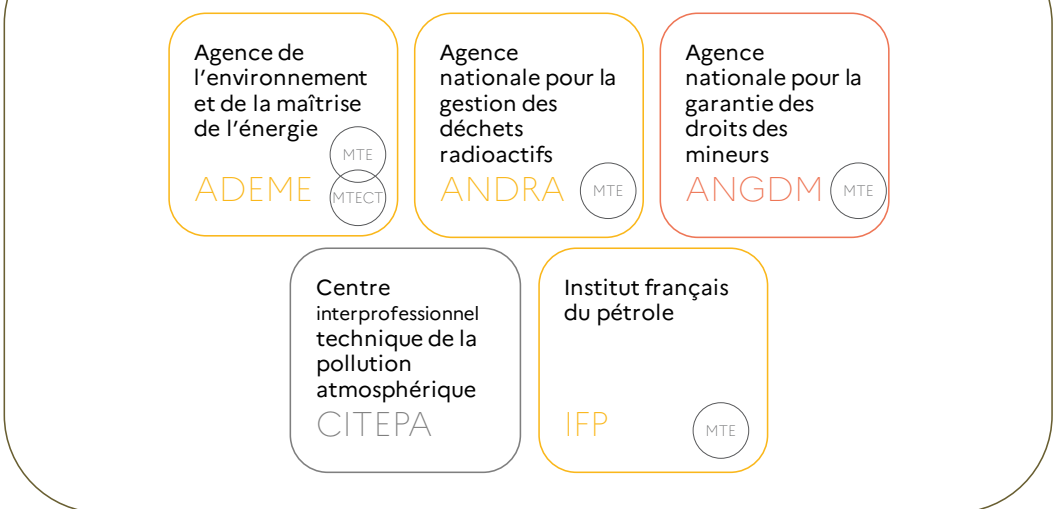
## PRÉVENTION DES RISQUES



## INFRASTRUCTURES, TRANSPORT ET AFFAIRES MARITIMES

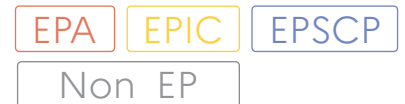


## ÉNERGIE ET CLIMAT



### LÉGENDE

Établissement public sous tutelle principale du : MTECT MTE SE Mer





### INFORMATION, EXPERTISE ET FORMATION

Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement  
**CEREMA** (MTECT)

École nationale de l'aviation civile  
**ENAC** (MTECT)

École nationale des ponts et chaussées  
**ENPC** (MTECT)

École nationale supérieure maritime  
**ENSM** (SE Mer)

École nationale des travaux publics de l'État  
**ENTPE** (MTECT)

Institut national de l'information géographique et forestière  
**IGN** (MTECT)

**Météo-France** (MTECT)

### TERRITOIRES ET LOGEMENT

Agence nationale de l'habitat  
**ANAH** (MTECT)

Agence nationale de contrôle du logement social  
**ANCOLS** (MTECT)

Agence nationale pour la cohésion des territoires  
**ANCT** (MTECT)

Caisse de garantie du logement locatif social  
**CGLLS** (MTECT)

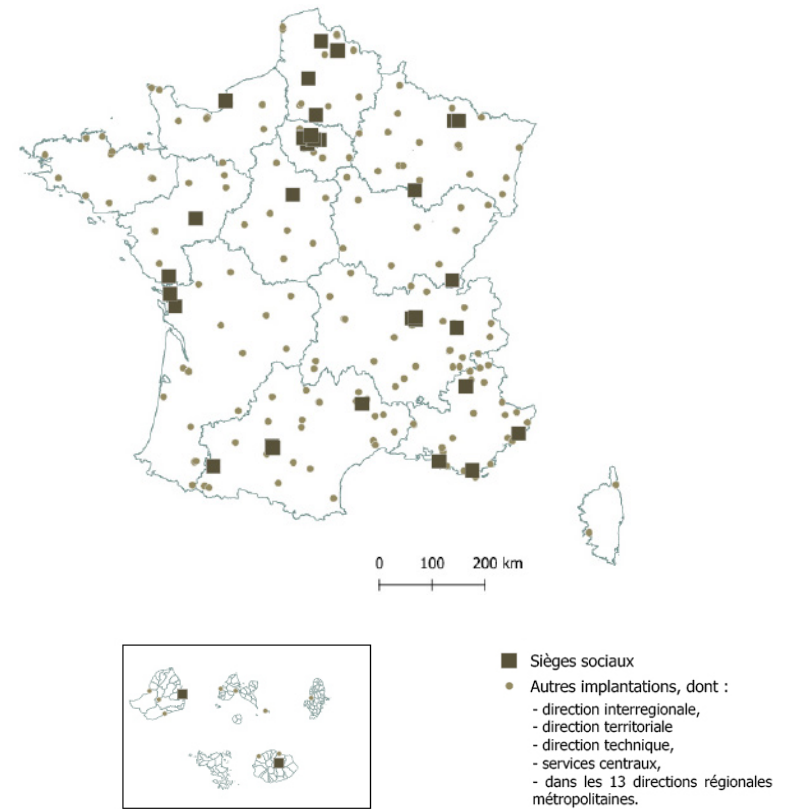
Fonds national des aides à la pierre  
**FNAP** (MTECT)

### LÉGENDE

Établissement public sous tutelle principale du : (MTECT) (MTE) (SE Mer)

**EPA** **EPIC** **EPSCP**

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	MTECT	Paysages, eau et biodiversité	274,49	274,51
	159	MTECT	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	499,75	499,75
	174	MTE	Energie, climat et après-mines	5 792,91	5 563,76
	181 Titre 2	MTECT	Prévention des risques	53,79	53,79
	181 HT2	MTECT	Prévention des risques	1 087,72	1 089,36
	203	MTECT	Infrastructures et services de transports	4 140,85	4 372,63
	205	MMer	Affaires maritimes	246,87	240,87
	217 Titre 2	MTECT	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2 758,09	2 758,09
	217 HT2	MTECT	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	220,17	237,32
	345	MTE	Service public de l'énergie	21 000,00	21 000,00
	380	MTECT	Fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires	2 000,00	500,00
	<b>Total Mission EDMD</b>			<b>38 074,65</b>	<b>36 590,08</b>
	<i>dont hors titre 2</i>			<i>35 262,77</i>	<i>33 778,20</i>
Mission recherche et enseignement supérieur	190	MTE	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 675,83	1 800,83
	<b>Total Mission Recherche et Enseignement supérieur</b>			<b>1 675,83</b>	<b>1 800,83</b>
Mission régimes sociaux et de retraite	197	MMer	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	802,01	802,01
	<b>Total Mission régimes sociaux et de retraite</b>			<b>802,01</b>	<b>802,01</b>
Mission cohésion des territoires (CT)	109	MTECT	Aide à l'accès au logement	13 371,30	13 371,30
	112	MCTRCT	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	329,42	262,45
	135	MTE	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	803,08	780,78
	147 titre 2	MCTRCT	Politique de la ville	18,87	18,87
	147 HT2	MCTRCT	Politique de la ville	578,67	578,67
	177	MTECT	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	2 825,83	2 850,58
	<b>Total Mission CT</b>			<b>17 927,17</b>	<b>17 862,65</b>
	<i>dont hors titre 2</i>			<i>17 908,29</i>	<i>17 843,77</i>



## B - Budget annexe

Missions	Programmes	Ministères	Libellé	AE	CP
Budget annexe contrôle et exploitation aériens (BACEA)	612	MTECT	Navigation aérienne	574,51	592,56
	613 titre 2	MTECT	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 282,00	1 282,00
	613	MTECT	Soutien aux prestations de l'aviation civile	201,80	201,80
	614	MTECT	Transports aériens, surveillance et certification	45,45	45,45
	<b>Total BACEA</b>			<b>2 103,76</b>	<b>2 121,82</b>
				<i>dont hors titre 2</i>	<i>821,76</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	<b>351,50</b>	<b>351,50</b>
	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	8,50	8,50
	<b>Total CAS FACE</b>			<b>360,00</b>	<b>360,00</b>

## D - Synthèse par ministère

Ministères	AE	CP
Ministère de la transition énergétique	28 828,74	28 724,59
Ministère de la mer	1 048,88	1 042,88
Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales	31 312,66	30 010,79
<b>Total</b>	<b>61 190,28</b>	<b>59 778,26</b>

## Section II

## La répartition des effectifs des ministères par programme



	Plafond d'emplois 2023 autorisé en LFI (PAP) et son exécution (RAP)			
	Nombre d'ETPT			
	PAP LFI	RAP	RAP - PAP	% écart
<b>Mission : écologie, développement et mobilité durables (EDMD)</b>	<b>35 478</b>	<b>35 162</b>	<b>-316</b>	<b>-0,9%</b>
Mission EDMD hors action 22	35 103	34 915	-188	-0,5%
<b>Programme n°217 : CPPEDMD</b>	<b>35 021</b>	<b>34 720</b>	<b>-301</b>	<b>-0,9%</b>
Action 7 : pilotage, support, audit et évaluations	5 470	5 415	-56	-1,0%
Action 8 : infrastructure et services de transport	9 165	9 200	34	0,4%
Action 11 : affaires maritimes	2 748	2 801	53	1,9%
Action 13 : politique de l'eau et de la biodiversité	3 286	3 518	233	7,1%
Action 15 : urbanisme, territoires et aménagement de l'habitat	9 137	8 567	-570	-6,2%
Action 16 : prévention des risques	3 246	3 394	149	4,6%
Action 22 : transferts aux collectivités territoriales (décentralisation)	375	247	-128	-34,1%
Action 23 : énergie climat et après-mines	812	807	-5	-0,6%
Action 25 : Commission nationale du débat public	11	11	0	-1,4%
Action 26 : Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires	11	13	2	19,4%
Action 27 : Commission de régulation de l'énergie	160	169	9	5,4%
Action 28 : expertise, information géographique et météorologie	600	578	-22	-3,6%
<b>Programme n°181 : prévention des risques</b>	<b>457</b>	<b>442</b>	<b>-15</b>	<b>-3,2%</b>
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	457	442	-15	-3,2%





## Section III

## La répartition des effectifs des ministères par opérateurs et par programme

Programme n°	Opérateur	Plafond d'emplois (ETPT sous plafond)					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
217	ENPC (École nationale des ponts et chaussées)	315	313	310	307	307	309
	ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	164	163	160	158	158	171
	Total Programme 217 (Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables)	479	476	470	465	465	480
203	AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France) [i]	0	0	0	0	0	0
	VNF (Voies navigables de France)[ii]	4 360	4 264	4 172	4 078	4 068	4 028
	SCSNE (Société du Canal Seine Nord Europe)[iii]	13	45	-	-	-	-
	EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	107	107	106	106	106	106
	SGP (Société du Grand Paris)	230	430	585	875	1025	1017
	Total Programme 203 (Infrastructures et services de transport)	4 710	4 846	4 863	5 059	5 199	5 151
159	IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1 507	1 472	1 433	1 471	1 447	1 447
	Météo France	1 925	2 831	2 736	2 641	2 581	2 614
	CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement)	2 796	2 695	2 594	2 536	2 495	2 495
	Total Programme 159 (Expertise, information géographique et météorologie)	6 228	6 998	6 763	6 648	6 523	6 556
113	Agence française pour la biodiversité[iv]	1 227	1 219	-	-	-	-
	ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage)	1 471	1 443	-	-	-	-
	Office français de la biodiversité	-	-	2 659	2 638	2 593	2 727
	Parcs nationaux	792	794	802	813	840	843
	Agences de l'eau	1 620	1 576	1 536	1 507	1 500	1 497
	EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8	8	8	8	8	9
	CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	140	140	140	140	140	148
	Total Programme 113 (Paysages, eau et biodiversité)	5 258	5 180	5 145	5 106	5 081	5 224
181	ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	894	878	858	867	876	966
	INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	522	511	498	485	485	487
	GEODERIS[v]	0	0	0	0	0	0
	Total Programme 181 (Prévention des risques)	1 416	1 389	1 356	1 352	1 361	1 453
174	ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	141	137	131	125	122	118
	ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	308	302	291	283	260	265
	CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	16	16	16	16	16	16
	Total Programme 174 (Énergie, climat et après-mines)	465	455	438	424	398	399
190	IFPEN (IFP Énergies nouvelles)	1 757	1 740	1 726	1 711	1 672	1 706
	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)	1 650	1 650	1 645	1 640	1 634	1 652
	Total Programme 190 (Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables)	4 403	4 372	3 371	3 351	3 306	3 358
205	ENSM (École nationale supérieure maritime)[vii]	235	234	-	-	-	-
	Total Programme 205 (Affaires maritimes)	235	234	0	0	0	0



# Introduction - Nos ministères

Programme n°	Opérateur	Plafond d'emplois (ETPT sous plafond)					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
197	ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	319	307	-	-	-	-
	Total Programme 197 (Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins)	319	307	0	0	0	0
135	ANAH (Agence nationale de l'habitat)	113	111	145	174	207	232
	CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social)	27	28	28	28	28	29
	ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social)	145	142	139	136	136	136
	Total Programme 135 (Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat)	285	281	312	338	371	397
147	ANRU (Agence nationale de rénovation urbaine)[viii]	94	-	-	-	-	-
	Total Programme 147 (Politique de la ville)	94	-	-	-	-	-
112	ANCT (Agence nationale pour la cohésion des territoires)	-	-	327	324	336	367
	Total Programme 112 (Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire)	0	0	327	324	336	367
<b>TOTAL MTECT + MTE</b>		<b>23 892</b>	<b>24 538</b>	<b>23 045</b>	<b>23 067</b>	<b>23 040</b>	<b>23 385</b>
205	ENSM (École nationale supérieure maritime)	-	-	232	232	232	237
	Total Programme 205 (Affaires maritimes)	-	-	232	232	232	237
205	ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	-	-	294	293	293	290
	Total Programme 197 (Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins)	-	-	294	293	293	290
<b>TOTAL SE Mer</b>		<b>23 892</b>	<b>24 538</b>	<b>23 045</b>	<b>23 067</b>	<b>23 040</b>	<b>23 385</b>
<b>TOTAL MTECT + MTE + SE Mer (à compter de 2020)</b>		<b>23 892</b>	<b>24 538</b>	<b>23 571</b>	<b>23 592</b>	<b>23 565</b>	<b>23 912</b>
613	ENAC (École nationale de l'aviation civile)	812	812	805	796	795	791
	Total Programme 613 (Soutien aux prestations de l'aviation civile)	812	812	805	796	795	791
<b>TOTAL BACEA</b>		<b>812</b>	<b>812</b>	<b>805</b>	<b>796</b>	<b>795</b>	<b>791</b>
<b>TOTAL MTECT + MTE + SE Mer (à compter de 2020) + BACEA</b>		<b>24 704</b>	<b>25 350</b>	<b>24 376</b>	<b>24 388</b>	<b>24 351</b>	<b>24 703</b>

[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.

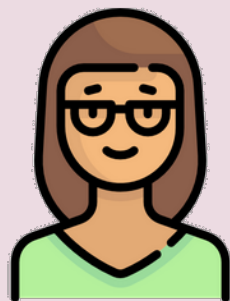
[vi] Au 1er janvier 2020, l'IFSTTAR a fusionné avec d'autres établissements d'enseignement supérieur pour donner naissance à l'UGE, sous tutelle principale du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI).

[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'Etat au PLF 2019.

[ix] Le CITEPA est sorti du champ des opérateurs de l'Etat au PLF 2024.





Partie 1

# L'EMPLOI



# Introduction

## Les données de cadrage

Les données de cette partie se basent sur le projet d'arrêté visant à remplacer l'arrêté du 7 mai 2021, dont la publication était prévue en 2024 et qui devait prendre effet à compter du RSU 2023. Les travaux de réalisation des indicateurs de cette partie étant déjà bien avancés, malgré le décalage de la publication de l'arrêté et de son application (à partir du RSU 2024), la DGAFP a validé le principe de présentation des indicateurs selon le nouveau format pour le RSU 2023. Les tranches d'âges, les fondements juridiques des recrutements des contractuels ou encore les statuts d'emplois ont par exemple été modifiés.

Les changements induits par le nouveau format et la réintégration des apprentis dans le RSU 2023 empêchent, pour un grand nombre d'indicateurs, une comparaison avec les années antérieures.

Les données sont issues du système d'information des ressources humaines du pôle ministériel (RenoïRH) ainsi que des données des ministères extérieurs (agriculture et finances, extractions de leurs outils de gestion RH) à la date du 31/12/2023.

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



Au titre du RSU 2023, 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.

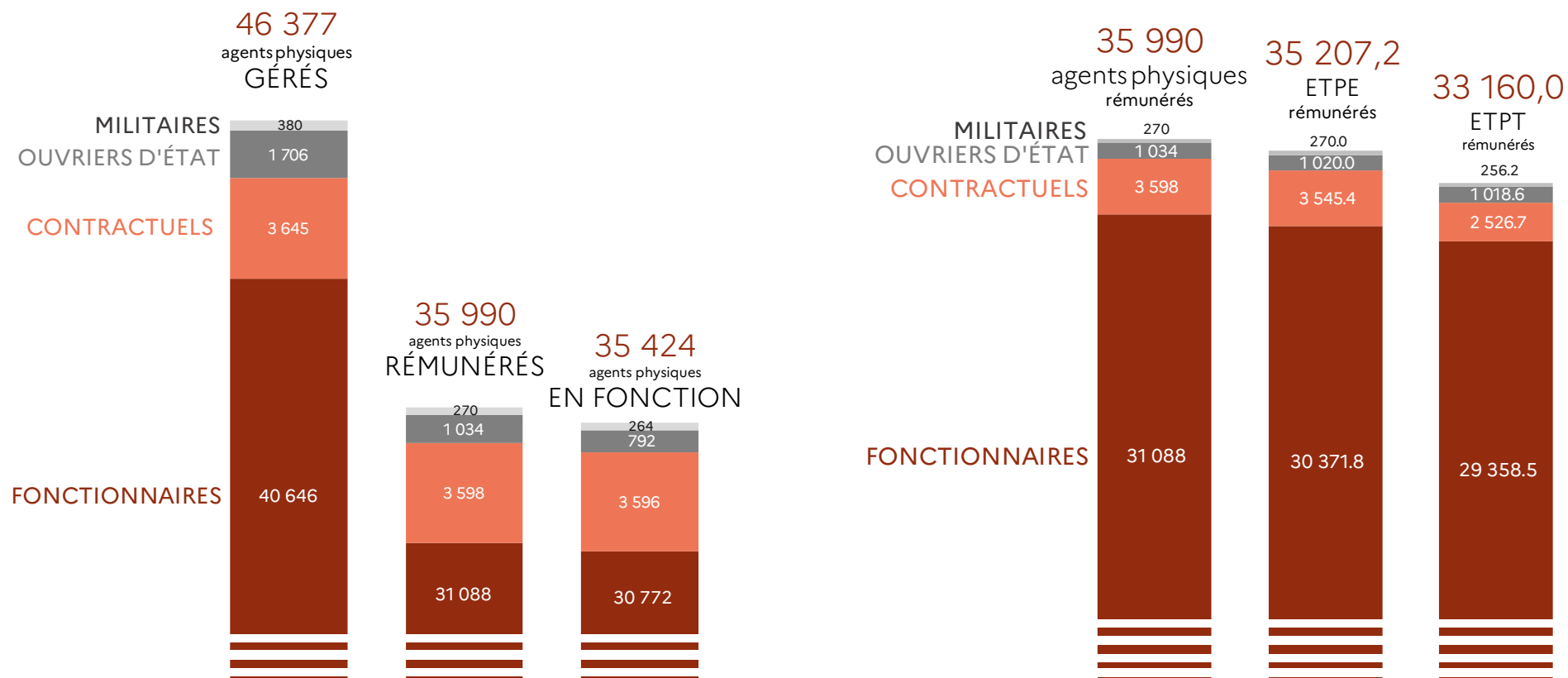
#### ETP annuel

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.*





## Répartition par statut des effectifs selon leur type



	2023			Rappel 2022			Rappel 2021		
	Effectifs physiques	ETPE	ETPT	Effectifs physiques	ETPE	ETPT	Effectifs physiques	ETPE	ETPT
Effectifs gérés	46 377	40 796,8	38 070,4	46 338	39 749,2	38 256,3	47 381	40 938,2	39 886
Effectifs rémunérés	35 990	35 207,2	33 160,0	35 737	34 937,4	32 971,6	35 642	34 875,0	33 716,3
Effectifs en fonction	35 424	34 650,7	32 573,4	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

Après plusieurs années de baisse continue des effectifs, l'année 2023 est marquée par une stabilité globale des effectifs en raison d'un schéma d'emplois à hauteur de + 6 ETP en LFI. Une autre tendance forte de 2023 concerne un repyramidage des emplois de catégorie A. Enfin, comme en 2022, le nombre de contractuels et d'apprentis augmente.



#### La catégorie A+

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de 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 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 et inspecteurs généraux de l'administration du développement durable (IADD et IGADD) ;
- » Emplois fonctionnels supérieurs ;
- » Ingénieurs des mines (IM) ;
- » Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV) ;

#### A - Le plafond d'emplois autorisés



Plafond d'emplois autorisés	
2023	35 477,5 ETPT
2022	35 649,0 ETPT

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 une fois par an dans la loi de finances de l'année. Le respect de ces plafonds est impératif.

#### B - Les effectifs rémunérés (en ETPE)

Catégorie	2019	2020	2021	2022*	2022 au périmètre 2023**	2023	% d'écart 2023 - 2022	Écart 2023 - 2022
A+	1 328	1 394	1 379	1 479	1 479	1 447	-2,1%	-31
A	9 419	9 764	9 792	10 101	10 101	10 475	3,7%	375
B	13 678	13 400	12 656	13 309	13 309	13 273	-0,3%	-36
C	11 556	10 746	9 849	10 049	10 331	10 011	-3,1%	-319
OPA	1 380	1 312	1 198	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>37 361</b>	<b>36 616</b>	<b>34 875</b>	<b>34 937</b>	<b>35 219</b>	<b>35 207</b>	<b>0%</b>	<b>-12</b>

\* A compter de 2022 :

- les OPA sont répartis par catégorie (A, B et C)

- Les contractuels sur emploi non permanent sont pris en compte dans le RSU, soit 812 ETP en 2022 et 969 ETP en 2023 (hors apprentis).

\*\* 2022 au périmètre 2023 consiste à ajouter les apprentis présents au 31/12/2022, soit 282 ETP (contre 375 ETP en 2023).

Il se dégage une stabilité globale des effectifs (- 12 ETP) après une diminution de -2% en 2022 (-750 ETP) et -5% en 2021 (-1 741 ETP).



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, cette stabilité est à nuancer, puisque les effectifs de catégories A sont en augmentation (+3,7%), tandis que les effectifs de catégorie C diminuent encore de 3,1% après avoir connu une baisse de 3% entre 2021 et 2022 et une baisse de 5% entre 2020 et 2021. Les catégories A+ et B présentent également une baisse, respectivement de - 2,1% et -0,3%.

La part des personnels de catégorie A+/A dans l'effectif total a encore augmenté en 2023. Leur poids atteint 34%, soit +1 point par rapport à 2022.

En revanche, par effet miroir, la part de la catégorie C diminue encore d'1 point entre 2022 et 2023.

La catégorie B, catégorie la plus représentée, à 38%, reste stable.

La part des effectifs féminins augmente de 43,1% à 43,9% entre 2022 et 2023.

Dans la catégorie A+/A, la féminisation augmente de 44,2% à 45,3%. En 2022, l'intégration des OPA, en majorité des hommes, a impacté fortement la parité qui retombe à 44% contre 49% en 2021.

La féminisation des corps de catégorie C est stable en 2023 après une diminution continue depuis 2018 probablement liée à la diminution des agents du corps des adjoints administratifs, majoritairement féminin.

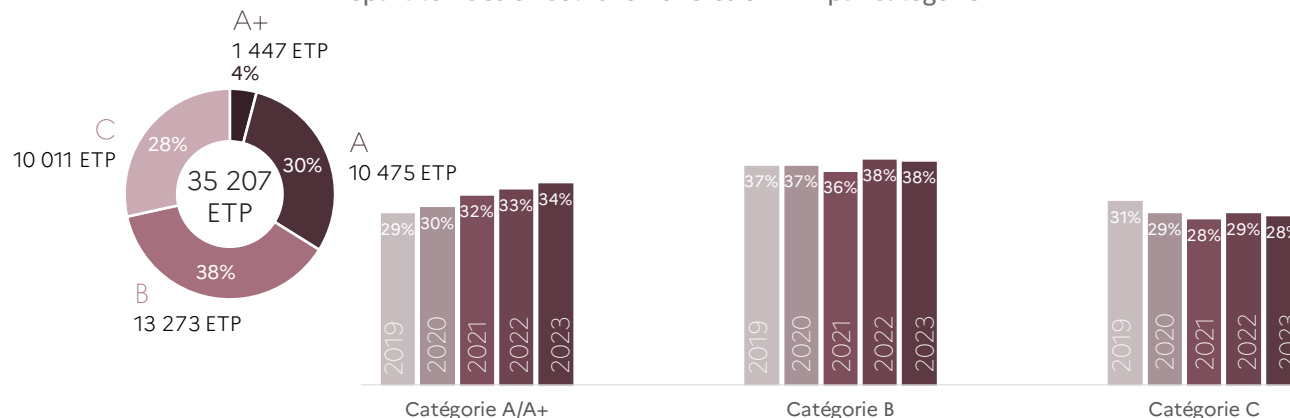
Le taux de féminisation des effectifs rémunérés est de 2,6 points plus élevé que celui des effectifs au périmètre «gérés».

**44 %** de femmes  
43 % en 2022, 42 % en 2021 et 43 % en 2020

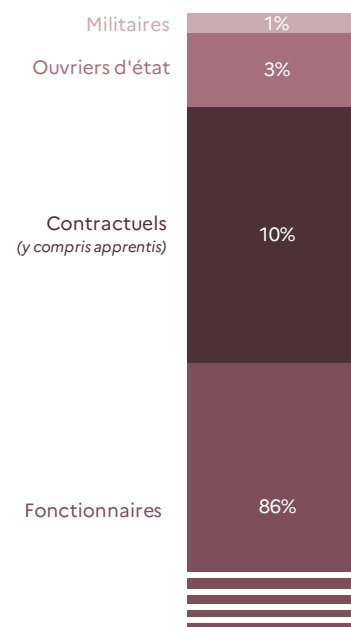


**56 %** d'hommes  
57 % en 2022, 58 % en 2021 et 57 % en 2020

Répartition des effectifs rémunérés en ETP par catégorie



Répartition des effectifs rémunérés en ETP par statut



## Effectifs rémunérés en ETP par statut, catégorie et sexe

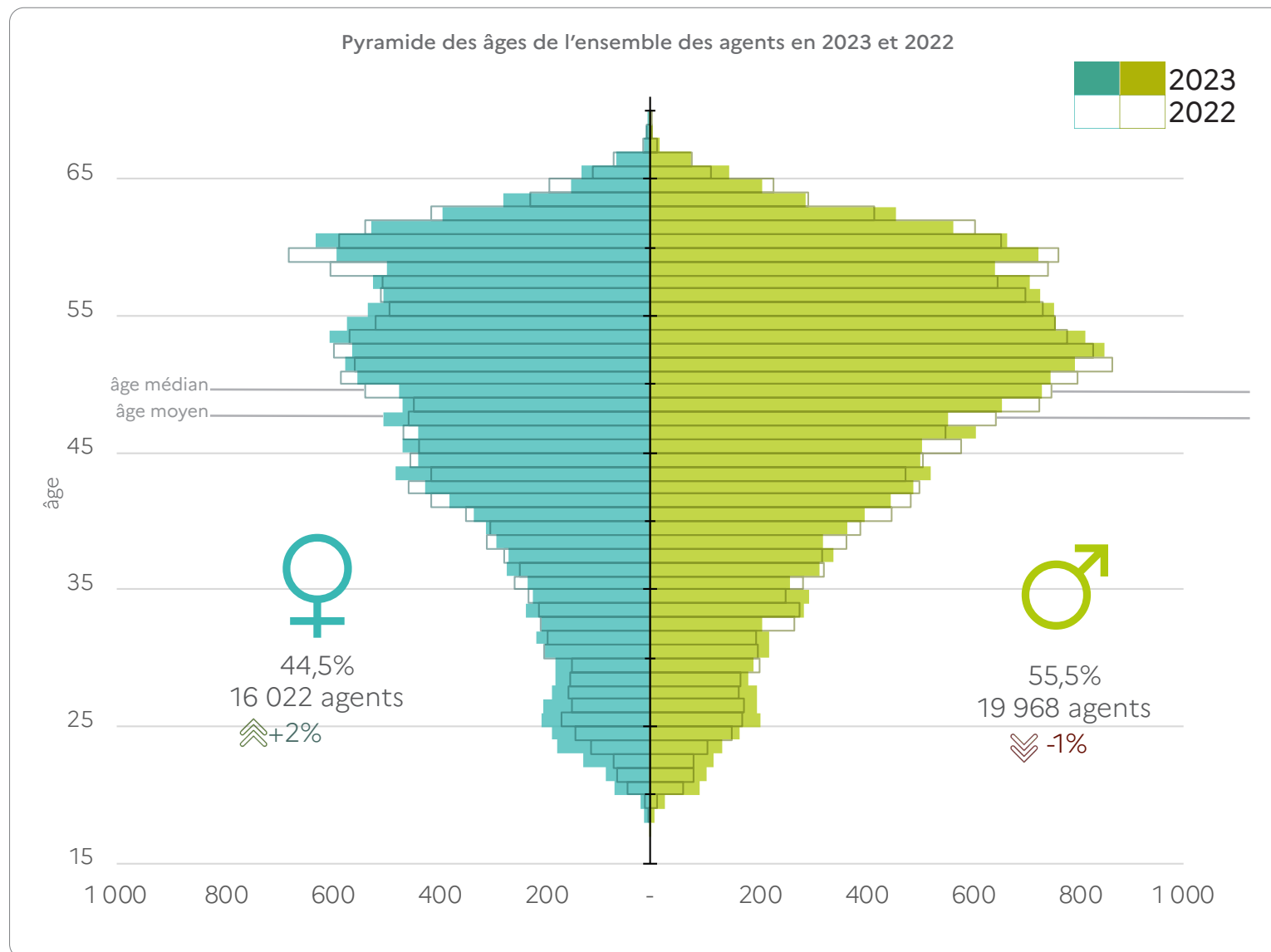
Statut	Catégorie	♀	♂	Total
Fonctionnaires	Catégorie A+	435	708	1 143
	Catégorie A	4 193	4 797	8 990
	Catégorie B	5 517	6 359	11 876
	Catégorie C	3 265	5 098	8 363
<b>Total Fonctionnaires</b>		<b>13 410</b>	<b>16 962</b>	<b>30 372</b>
Ouvriers d'Etat	Catégorie A	28	275	303
	Catégorie B	22	622	644
	Catégorie C	4	70	73
<b>Total Ouvriers d'Etat</b>		<b>54</b>	<b>966</b>	<b>1 020</b>
Contractuels droit public sur emplois permanents	Catégorie A+	18	18	36
	Catégorie A	581	510	1 091
	Catégorie B	377	206	583
	Catégorie C	146	92	238
<b>Total Contractuels droit public sur emplois permanents</b>		<b>1 122</b>	<b>825</b>	<b>1 948</b>
Contractuels droit public sur emplois non-permanents	Catégorie A	58	30	88
	Catégorie B	122	48	170
	Catégorie C	375	335	710
<b>Total Contractuels droit public sur emplois non-permanents</b>		<b>556</b>	<b>413</b>	<b>969</b>
Contractuels droit privé (apprentis)	Catégorie A	1	-	1
	Catégorie B	1	-	1
	Catégorie C	203	170	373
<b>Total Contractuels droit privé (apprentis)</b>		<b>205</b>	<b>170</b>	<b>375</b>
Contractuels droit privé sur emplois permanents (hors apprentis)	Catégorie C	5	249	254
<b>Total Contractuels droit privé sur emplois permanents (hors apprentis)</b>		<b>5</b>	<b>249</b>	<b>254</b>
Militaires	Catégorie A+	88	180	268
	Catégorie A	1	1	2
<b>Total Militaires</b>		<b>89</b>	<b>181</b>	<b>270</b>
<b>Total général</b>		<b>15 440</b>	<b>19 767</b>	<b>35 207</b>



## Chapitre 2

### L'âge des effectifs

#### A - Les pyramides des âges



Les effectifs des ministères se regroupent autour d'un âge médian de 49 ans. La pyramide des âges de l'ensemble des effectifs est donc en forme de champignon : plus fine à sa base, elle s'élargit entre 40 et 60 ans pour diminuer après 60 ans.

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

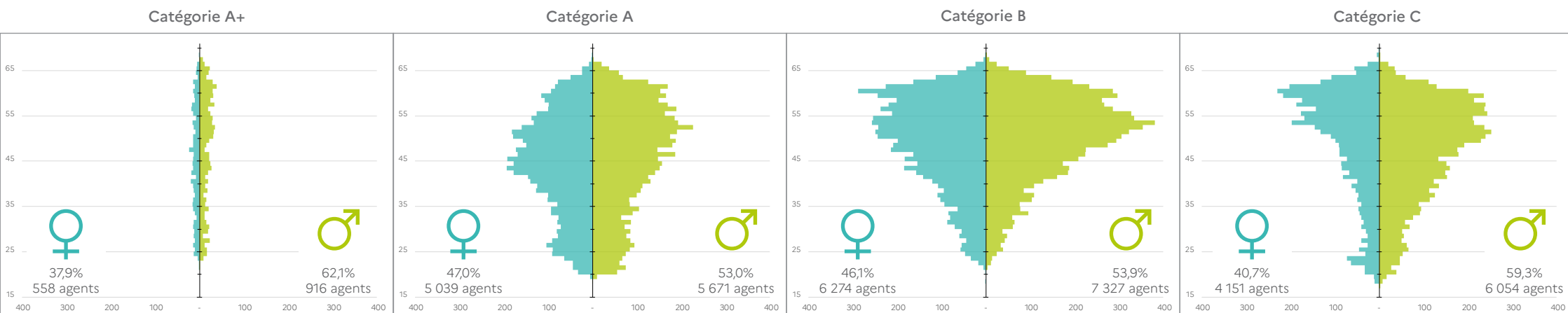
Les hommes représentent 55,5% des effectifs, ils sont plus nombreux que les femmes à quasiment chaque âge.

Avant 30 ans, la répartition par sexe est presque parfaitement équilibrée, avec un taux de féminisation de 49,2 %. Jusqu'à 45 ans, la proportion de femmes diminue mais reste proche de l'équilibre (46% de femmes en moyenne chez les 30-45 ans). Au delà, les disparités par sexe s'accroissent, notamment entre 50 et 55 ans. Dans cette classe d'âge, la plus nombreuse, les femmes représentent moins de 42% des effectifs.

La comparaison avec la pyramide des âges de 2022 met en avant les recrutements plus importants de personnels de moins de 30 ans, en particulier chez les femmes.



Pyramides des âges des agents par catégorie



	A+		A		B		C	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Femmes	44 ans 1 mois	44 ans	43 ans 8 mois	45 ans	48 ans 4 mois	50 ans	48 ans 11 mois	52 ans
Hommes	47 ans 3 mois	50 ans	45 ans 5 mois	47 ans	49 ans 7 mois	51 ans	46 ans 11 mois	49 ans
<b>Total</b>	<b>46 ans 1 mois</b>	<b>47 ans</b>	<b>44 ans 8 mois</b>	<b>46 ans</b>	<b>49 ans 0 mois</b>	<b>51 ans</b>	<b>47 ans 9 mois</b>	<b>50 ans</b>

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 62,1% des agents de catégorie A+.

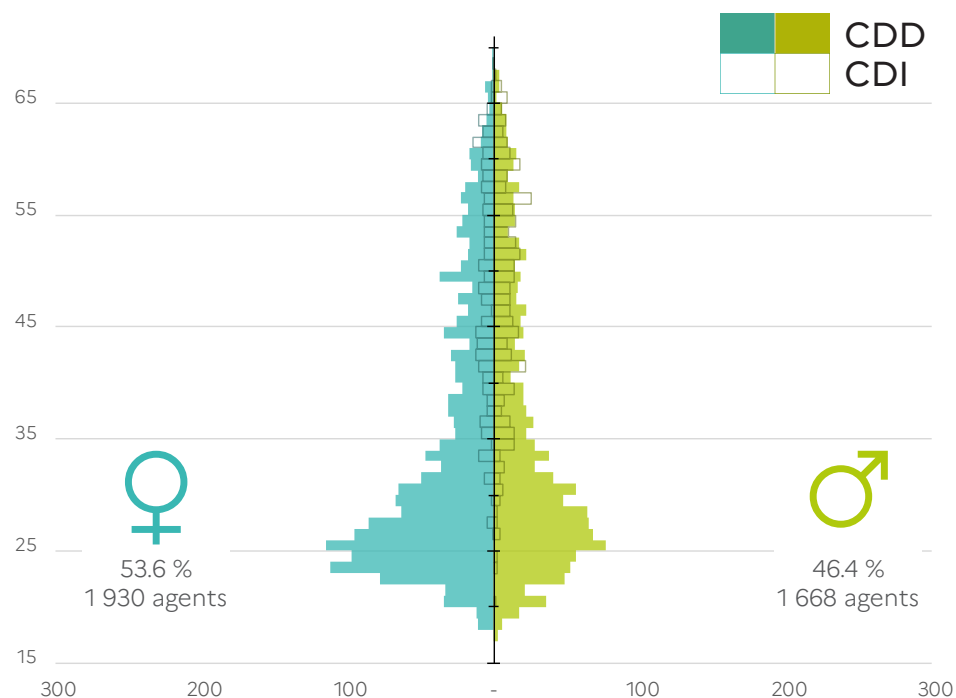
A l'inverse, les agents de catégorie A ont le taux de féminisation le plus élevé, avec 47% de femmes, soit un point de pourcentage de plus qu'en 2022. La pyramide est équilibrée, avec une répercussion moins visible des pics d'effectifs aux âges élevés. Cette catégorie est aussi celle dont l'âge médian 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 moins de 30 ans, qui représentent 5% des effectifs, ont un taux de féminisation important (près de 60 %), tandis que chez les plus de 50 ans, soit 55 % des effectifs, ce taux est de 44%.

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.



Pyramide des âges des agents contractuels



		Nombre	%	Age moyen	Age médian
CDD	Femmes	1 670	57,4%	34 ans 3 mois	30 ans
	Hommes	1 239	42,6%	34 ans 11 mois	31 ans
	<b>Total</b>	<b>2 909</b>	-	<b>34 ans 6 mois</b>	<b>30 ans</b>
CDI	Femmes	260	38%	48 ans 0 mois	48 ans
	Hommes	429	62%	47 ans 7 mois	48 ans
	<b>Total</b>	<b>689</b>	-	<b>47 ans 9 mois</b>	<b>48 ans</b>
TOTAL	Femmes	1 930	53,6%	36 ans 1 mois	32 ans
	Hommes	1 668	46,4%	38 ans 2 mois	35 ans
	<b>Total</b>	<b>3 598</b>	-	<b>37 ans 1 mois</b>	<b>34 ans</b>

La pyramide des âges des contractuels présente une forme inverse de celle de l'ensemble des effectifs : sa base est plus large, présentant un nombre plus importants d'agents de moins de 35 ans, et les effectifs s'amenuisent au fur et à mesure que l'âge avance.

Les femmes contractuelles sont plus nombreuses que les hommes, notamment autour de 25 ans pour les agentes en CDD. Du fait de cette importante surreprésentation féminine entre 20 et 30 ans, les effectifs en CDD sont les seuls dont le taux de féminisation est supérieur à 50% (57,4%). Au total, les femmes représentent 53,6% des agents contractuels.

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 homogène, regroupée dans les âges élevés, et présentant une prépondérance masculine. Chez les agents en CDI, la représentation des femmes est en effet moins importante que chez les agents en CDD : elles ne représentent que 38% de l'effectif.



## B - L'âge moyen

En 2023, l'âge moyen pour l'ensemble des effectifs du pôle ministériel est de 47 ans et 3 mois. A titre de comparaison, en 2021, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans. Les agents du pôle ministériel ont donc une moyenne d'âge élevée par rapport à la moyenne nationale, avec un vieillissement de la population depuis plusieurs années.

13% des agents ont 60 ans et plus et 36% des agents ont entre 50 ans 59 ans.

Cet élément s'explique en partie par les effets des schémas d'emplois successifs des dernières années, qui ont réduit les possibilités de recrutements externes du ministère, notamment via les concours.

Toutefois, l'âge moyen des agents de catégorie rajeunit depuis 2020, en raison notamment d'un recrutement croissant d'apprentis.

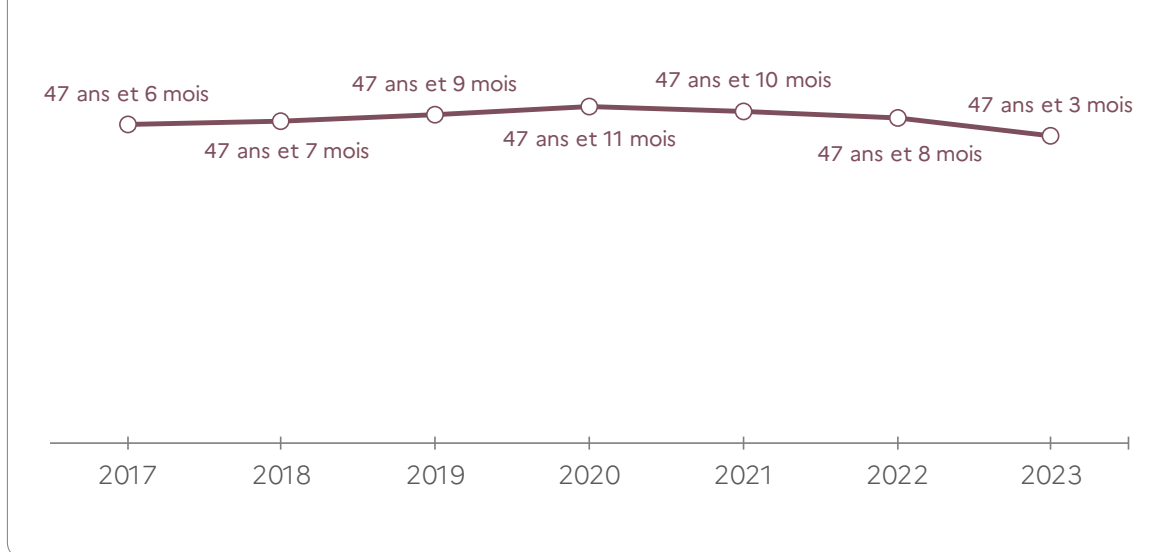
La catégorie A présente l'âge moyen le moins élevé (44 ans et 8 mois en 2023). L'âge moyen des catégories B est en légère baisse (- 3 mois).

L'âge moyen des hommes reste supérieur à celui des femmes, soit 47 ans et 6 mois, pour 46 ans et 11 mois pour les femmes.

Par catégorie, on observe en 2023 que :

- » Les femmes sont plus jeunes que les hommes en moyenne dans les catégories A et A+.
- » En catégorie B, l'âge moyen est également moins élevé chez les femmes que chez les hommes, mais dans une moindre mesure.
- » En revanche, en catégorie C, la moyenne d'âge pour les femmes est de 48 ans et 11 mois, soit 2 ans de plus que les hommes. Cela tient au fait que les recrutements les plus importants en catégorie C se font chez les personnels d'exploitation, population très peu féminisée.

Évolution de l'âge moyen des agents de nos ministères

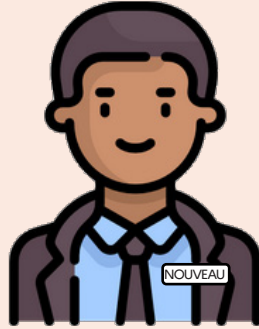


Catégorie	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution 2023-2022
A+	45 ans et 9 mois	46 ans et 2 mois	46 ans et 6 mois	47 ans	45 ans et 5 mois	46 ans et 1 mois	+ 8 mois
A	43 ans et 10 mois	44 ans et 1 mois	44 ans et 6 mois	44 ans et 6 mois	44 ans et 9 mois	44 ans et 8 mois	- 1 mois
B	48 ans et 8 mois	48 ans et 11 mois	49 ans et 2 mois	49 ans et 3 mois	49 ans et 3 mois	49 ans et 0 mois	- 3 mois
C	49 ans et 1 mois	49 ans et 2 mois	49 ans et 5 mois	49 ans	48 ans et 11 mois	47 ans et 9 mois	- 1 an et 2 mois
OPA*	49 ans et 6 mois	50 ans et 1 mois	50 ans et 2 mois	50 ans et 9 mois	-	-	-
<b>Total</b>	<b>47 ans et 7 mois</b>	<b>47 ans et 9 mois</b>	<b>47 ans et 11 mois</b>	<b>47 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans et 8 mois</b>	<b>47 ans et 3 mois</b>	<b>- 5 mois</b>

\*OPA répartis par catégorie depuis 2022







Partie 2

# LES RECRUTEMENTS



## LA FEUILLE DE ROUTE ATTRACTIVITÉ

Cette feuille de route a été élaborée à l'été 2023 et partagée avec l'ensemble des directions métiers et services déconcentrés à partir d'un diagnostic objectif par des études de perception. Elle contient une série d'actions visant en priorité à :

### AMÉLIORER LA DÉTECTION ET LE RECRUTEMENT DES PROFILS DONT LE PÔLE MINISTÉRIEL A BESOIN

- » par le renforcement et la pleine exploitation des données relatives aux recrutements et aux mobilités,
- » par la professionnalisation des acteurs du recrutement,
- » par l'élargissement des viviers de recrutement.

### DÉVELOPPER LA VISIBILITÉ ET LA NOTORIÉTÉ DU PÔLE MINISTÉRIEL

- » par la création puis le déploiement d'une marque employeur,
- » par la création puis le déploiement d'une stratégie spécifique de communication « employeur ».



### CONFORTER LE PÔLE MINISTÉRIEL COMME EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE

- » en soignant l'accueil des nouveaux arrivants sur leur poste,
- » en valorisant le dispositif ministériel d'accompagnement des parcours professionnels,
- » en maintenant un haut niveau d'ambition QVCT,
- » en valorisant les actions issues des stratégies ministérielles de non-discrimination et d'égalité femme-homme.

Un nombre important d'actions ainsi identifiées a d'ores et déjà été mis en œuvre.

Le ministère s'est doté par exemple de nombreux outils sur différents formats (fiches, webinaires, etc.) pour aider les managers à mieux recruter : rédaction d'offres d'emploi attractives, participation à des salons et forums de l'emploi, préparation à l'entretien d'embauche, éléments de langage sur l'ensemble de la procédure de recrutement, meilleure utilisation des réseaux sociaux et des plateformes d'emploi, etc...

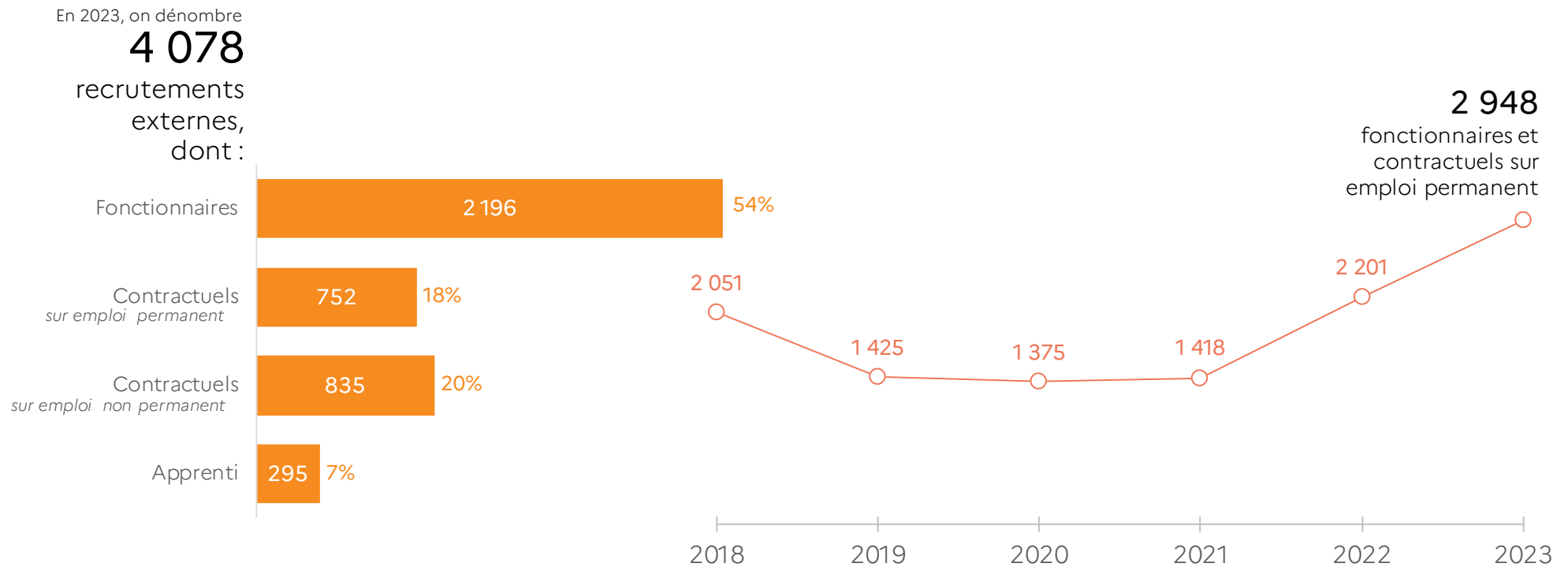
Afin de renforcer sa notoriété, celle de ses métiers et de ses missions, et tenant notamment compte de l'objectif partagé avec l'ensemble de ses homologues de rendre la fonction publique plus accessible au plus grand nombre, le ministère a lancé dès 2023 des travaux qui lui permettront de créer une marque employeur en mars 2024.

Dans le domaine des concours, le ministère a activé plusieurs leviers tendant à favoriser l'augmentation du nombre de candidatures en organisant des concours nationaux à affectation locale, afin de limiter les refus du bénéfice du concours au regard des déceptions liées aux affectations géographiques. Ce concours a été accompagné d'une campagne de communication spécifique. Dans le même sens, le ministère a organisé une vaste campagne de recrutement d'inspecteurs des installations classées pour la protection de l'environnement afin de répondre aux besoins en effectif liés notamment aux nouvelles dispositions législatives relatives aux efforts de réindustrialisation durable.



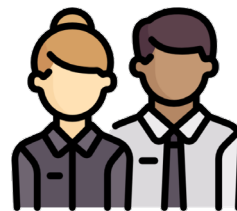
## Introduction

### Les données de cadrage



**55%** de femmes

55% en 2022  
52% en 2021



**45%** d'hommes

45% en 2022  
48% en 2021



Les contractuels sur emploi non permanent n'étant pas présents dans le RSU avant 2022, la comparaison avec les années antérieures est exprimée à périmètre constant, afin de mesurer des éléments comparables.

## Chapitre 1

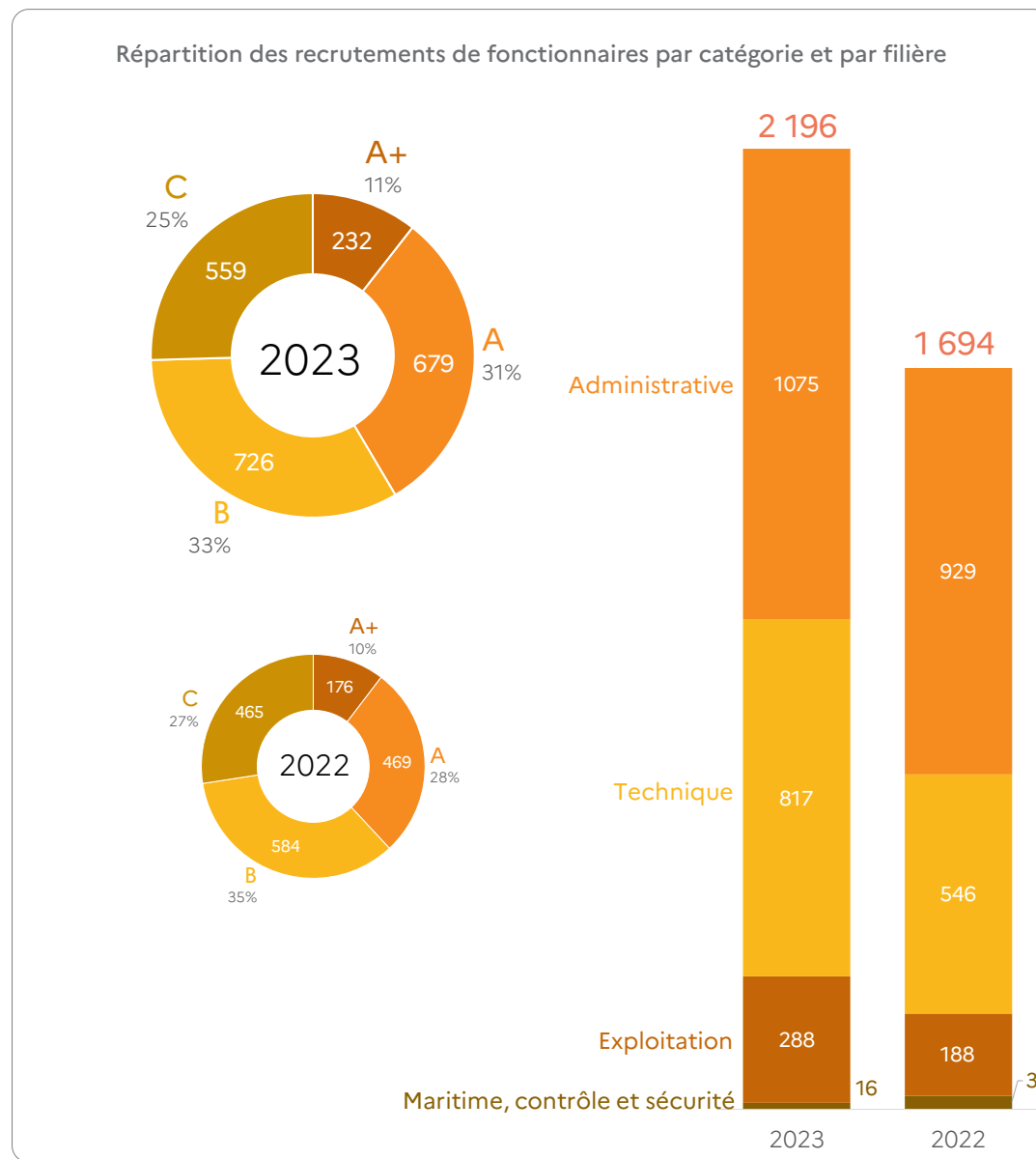
# Les recrutements de fonctionnaires

En 2023, en raison de l'objectif de stabilisation des effectifs, après des années de suppressions de postes, les recrutements de fonctionnaires sont plus importants que lors des années précédentes.

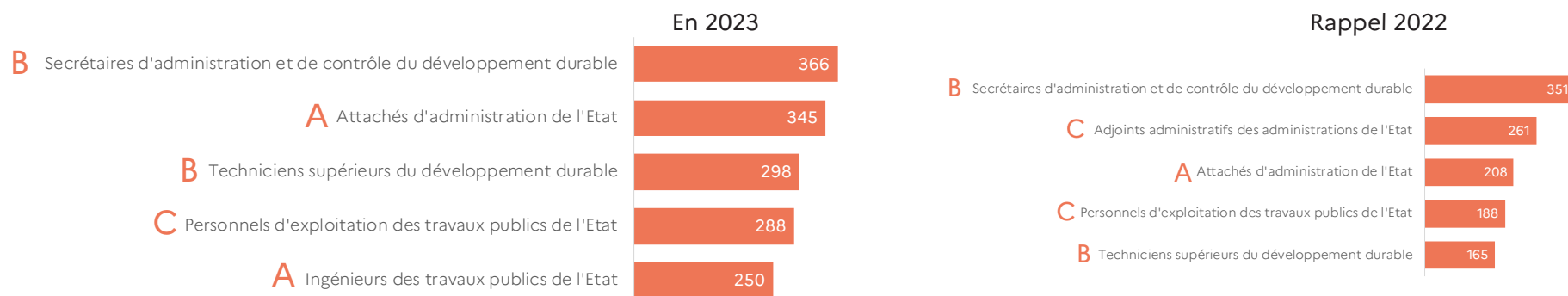
2 196 agents fonctionnaires sont entrés en fonction au sein du pôle ministériel, dont 51% de femmes. En 2022, 1 694 agents fonctionnaires ont été recrutés dont 55% de femmes.

Les recrutements par voie d'accès

Arrivée suite à une mobilité normale	Non déterminé
Arrivée en mise à disposition	0
Arrivée en détachement	839
Arrivée en Position Normale d'Activité	140
Intégration directe d'un agent déjà fonctionnaire	157
Réintégration suite à fin de détachement ou de mise à disposition	145
Réintégration suite à autre motif (disponibilité, etc)	221
Intégration d'un nouveau fonctionnaire	533
Autres	161
<b>Total général</b>	<b>2196</b>



## Les 5 corps ayant accueilli le plus de recrutements de fonctionnaires



Corps	2023	2022
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	366	351
Attachés d'administration de l'Etat	345	208
Techniciens supérieurs du développement durable	298	165
Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat	288	188
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	250	150
Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	239	261
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	111	82
Emplois fonctionnels	58	37
Administrateurs de l'Etat	24	16
Chargés de recherche du développement durable	20	-
Adjoints techniques des administrations de l'Etat	17	6
Architectes et urbanistes de l'Etat	10	8
Assistants de service social des administrations de l'Etat	10	4
Officiers de port adjoints	9	9
Syndics des gens de mer	7	7
Chargés d'études documentaires	1	-
Dessinateurs de l'équipement	1	1
Experts techniques des services techniques de l'équipement	1	-
Directeurs de recherche du développement durable	1	-
Infirmiers des administrations de l'Etat	1	2
Administrateurs des affaires maritimes	-	15
Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable	-	3
Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	-	3
<b>Autres corps hors ministère</b>	<b>139</b>	<b>178</b>
dont :		
Ingénieurs de l'industrie des mines	26	-
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	17	-
Techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie	7	-
Ingénieurs des mines	4	-
<b>Total général</b>	<b>2 196</b>	<b>1 694</b>



## Chapitre 2

### Les concours

Le nombre de postes offerts en externe en 2023 (concours internes, externes et externes sur titres, organisés par le MTECT ou un autre organisateur avec postes attribués au MTECT), toutes filières confondues, augmente par rapport à 2022, traduisant la politique ministérielle dynamique en terme de recrutement.

Cela se traduit notamment par une augmentation du nombre des lauréats inscrits sur liste principale de ces 3 types de concours entre 2022 et 2023 : 573 admis en 2023 contre 242 en 2022.

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.

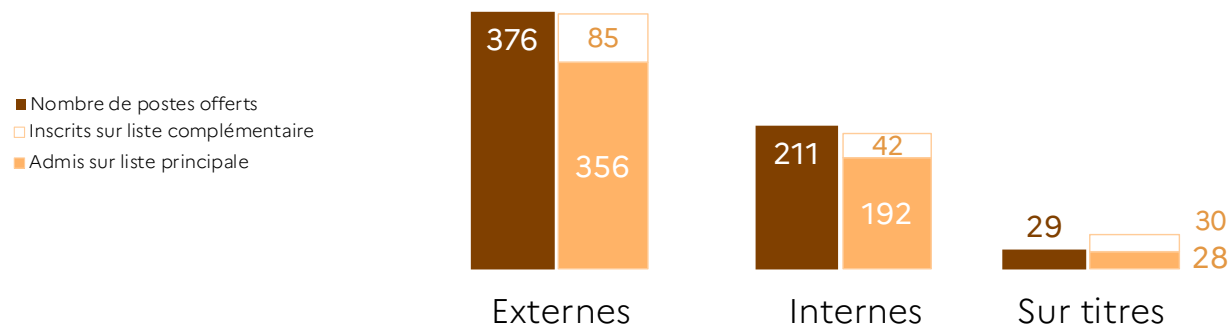
Pour 2023, sont exclus du nombre de postes offerts, les 9 postes de la liste d'aptitude des IPEF.

#### A - Les concours de la filière administrative

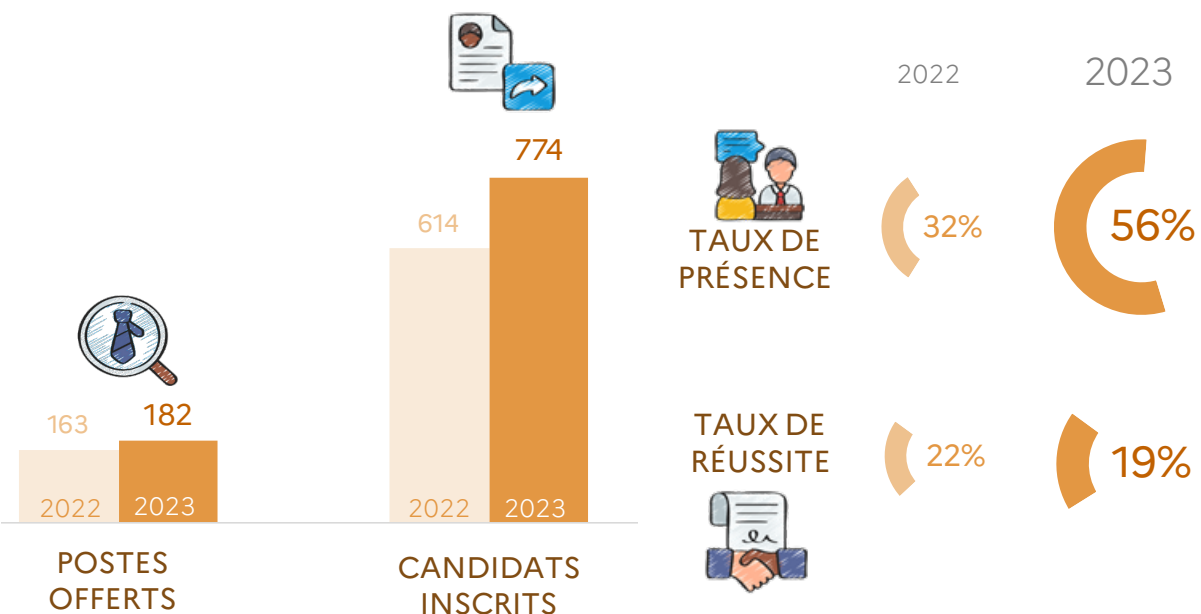
La légère hausse du nombre de candidats inscrits en 2023 aux concours dans la filière administrative met en lumière une augmentation de l'attractivité des concours qu'il faut veiller à conserver. Après plusieurs années de diminution, il convient d'amplifier ce début de changement de tendance\* (774 inscrits en 2023, 614 en 2022).

Le taux de présence aux épreuves des candidats inscrits est également en progression notable (de 31% à 56%). Sur 433 candidats présents, 82 candidats ont été admis sur la liste principale, soit un taux de réussite de 19%.

Répartition de l'offre de postes et des résultats de concours par voie d'accès



Les concours de la filière administrative



\* Les statistiques ne concernent que les concours organisés par le MTECT.



## B - Les concours de la filière technique

Le nombre de postes offerts aux concours de la filière technique est en hausse en 2023 (235 postes contre 190 postes en 2022). Les travaux initiés en direction des candidats (webinaires, communication directe auprès des candidats sur les échéances à venir) ont commencé à porter leurs fruits en 2023, le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière technique s'étant élevé à 1 730 contre 1 364 en 2022.

Ces actions ont été particulièrement visibles pour les **concours interne et externe de TSPDD**, dont le nombre de candidats inscrits est en hausse (189 candidats supplémentaires, soit 1 140 inscrits pour 150 postes proposés). La programmation des épreuves orales TSPDD a été menée en partenariat avec l'OFB, organisant le concours de technicien de l'environnement, afin d'augmenter le nombre de candidats dans chacun des deux concours. Ainsi, les épreuves écrites se sont déroulées à deux dates différentes (jeudi 02 février 2023 pour le TSPDD, mardi 07 février 2023 pour le concours de technicien de l'environnement), pour permettre aux candidats de se présenter aux deux opérations de recrutement.

Afin de confirmer la hausse de l'attractivité constatée en 2023, le ministère a modifié l'organisation des concours de TSPDD en octobre 2023 pour mettre en place à partir de la session 2024 l'affectation locale d'un concours organisé au niveau national (CNAL). L'affectation locale devrait permettre d'attirer plus de candidats, assurés de pouvoir bénéficier d'un poste dans la zone géographique de leur choix. Les concours TSPDD devraient ainsi présenter un meilleur ratio inscrits/présents (63% pour le concours externe et 60% pour le concours interne en 2023).

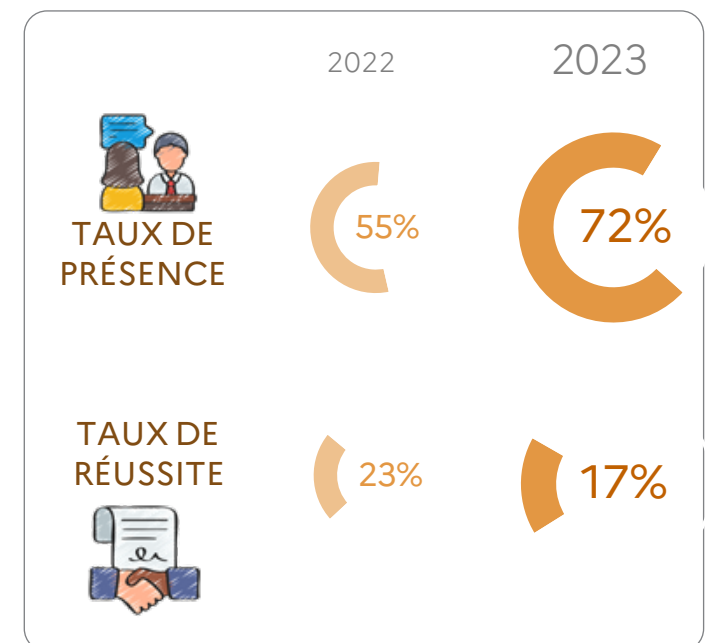
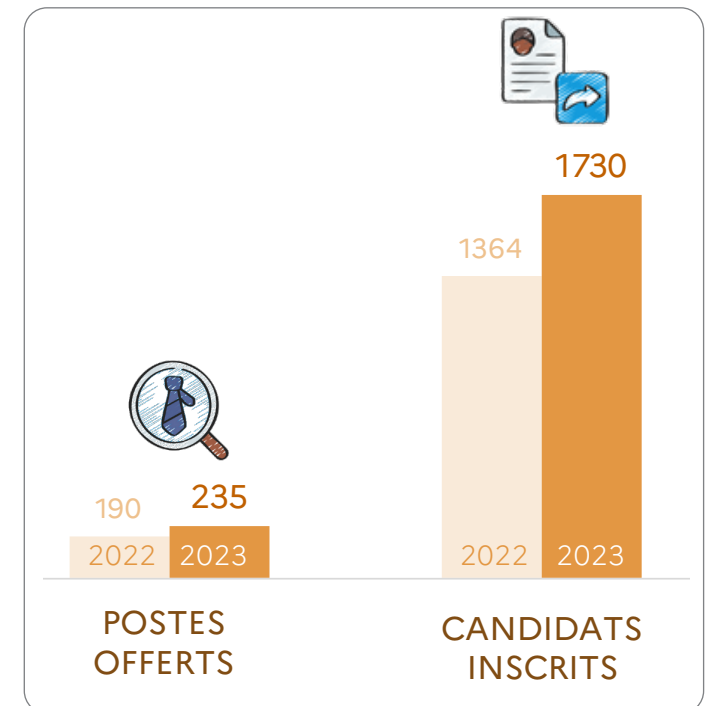
L'organisation du **concours externe sur titres d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat** a également été modernisée dès la session 2023. Un retravail des 6 spécialités de ce concours (modifications substantielles, suppressions et créations de spécialités) a permis de proposer 10 nouvelles spécialités, listées dans l'arrêté d'organisation du concours. Sur cette base modernisée, 7 des 10 spécialités ont été ouvertes en 2023. Davantage de postes ont été offerts pour les spécialités « énergie et transition énergétique », « aménagement, urbanisme et paysages » et « prévention des risques technologiques », en raison de besoins en recrutements plus marqués dans ces domaines.

L'évolution du concours et la mise en œuvre d'actions de communication ciblées sur les candidats ont renforcé l'attractivité du concours sur titres des ITPE qui a rassemblé 231 candidats pour 25 lauréats au total, dont :

- » 3 en Génie civil et pathologie des ouvrages,
- » 1 en Electronique et instrumentation,
- » 6 en Aménagement-urbanisme et paysages,
- » 4 en Energie et transition énergétiques,
- » 4 en Infrastructures et services de transports,
- » 2 en Navigation sécurité,
- » 5 en Prévention des risques technologiques.

Comme les années précédentes, le taux de présence moyen des candidats aux épreuves de la filière technique reste le plus élevé de l'ensemble des filières. Il est même en hausse par rapport à 2022 (72% de présents par rapport au nombre d'inscrits vs 55%), grâce à un taux de présence de 100% sur les concours IPEF externes, sur titres, et BOETH.

L'augmentation du nombre de candidats inscrits, plus importante que l'augmentation du nombre de postes offerts, explique la hausse de la sélectivité dans la filière. Sur un total de 1 247 candidats présents, seuls 214 ont été admis sur liste principale, soit un taux de réussite de 17% pour les candidats ayant effectivement passé les épreuves.



## B - Les concours de la filière maritime

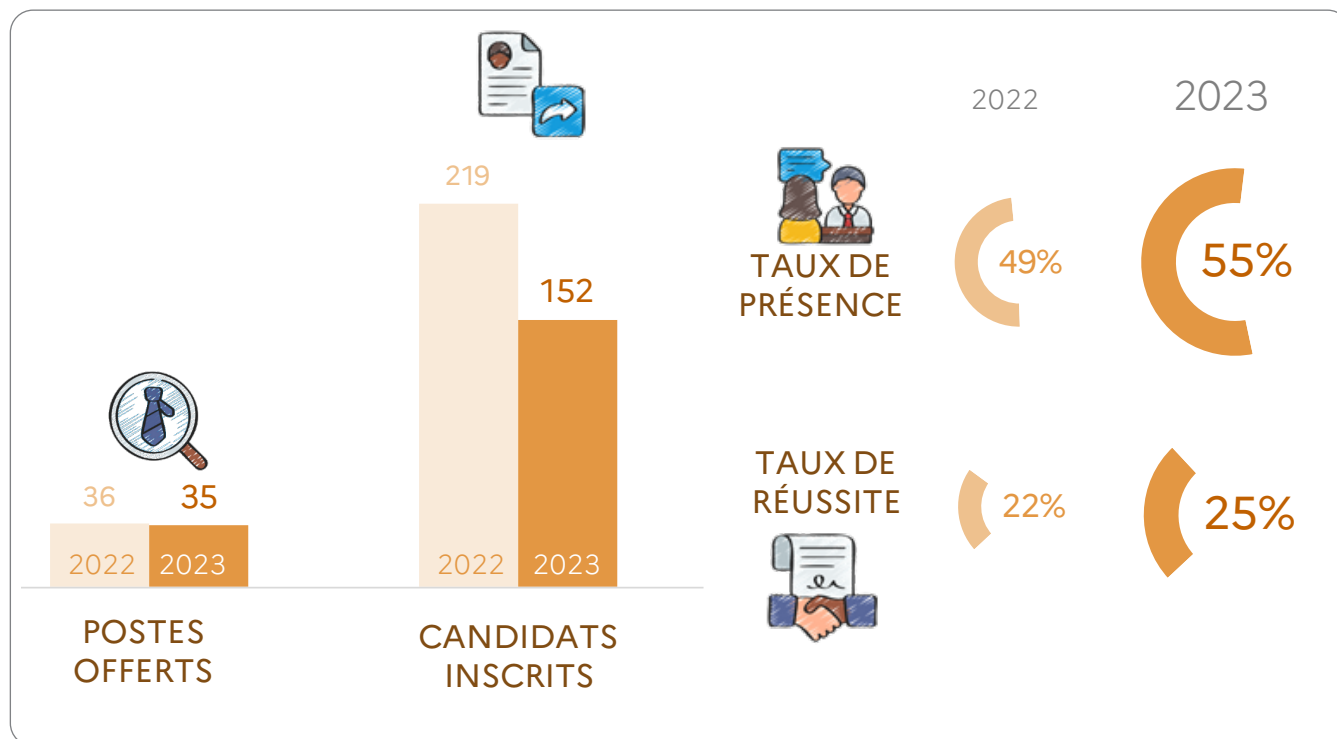
Le nombre de postes offerts en 2023, dans la filière maritime, est stable.

Les 3 concours d'officiers de port et officiers de port adjoints (OP-OPA) regroupent plus de la moitié des postes offerts (53%). Cependant, sur les 19 postes offerts à ces concours, seuls 10 ont finalement été pourvus sur liste principale. Face à ce manque d'attractivité, laissant un nombre important de postes non pourvus malgré des besoins locaux importants, un travail à deux niveaux a été engagé en 2023, en concertation avec les organisations syndicales, pour aboutir en 2024 :

» d'une part, :

- une action sur les conditions pour concourir (révision de la liste des brevets, titres et durée de navigation nécessaires pour s'inscrire au concours),
- la création d'un concours interne d'OPA, aux fins d'élargissement du vivier tout en veillant à conserver la qualité du recrutement.

» d'autre part, une action visant la simplification et la professionnalisation des épreuves, en modifiant la nature et le nombre des épreuves et en ajustant le programme, afin d'attirer de nouveaux profils de candidats, à compter de la session 2025.





Filière	Nom du concours	Nature	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis LP		admis LC		Taux de présence	Taux de réussite	Taux de féminisation		
				♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂			Inscrits	présents	admis LP
Administrative	SACDD -CTT cl sup	externe	12	95	79	5	8	5	8	3	4	0	0	7%	54%	55%	38%	43%
	SACDD -CTT cl sup	interne	9	107	56	28	10	23	5	5	4	3	0	23%	24%	66%	74%	56%
	SACN-BOETH	interne	9	44	16	44	16	25	7	7	2	3	0	100%	15%	73%	73%	78%
	AAE-BOETH	interne	2	56	23	56	23	11	3	2	0	0	0	100%	3%	71%	71%	100%
	CR 2ème classe	externe	21	64	153	50	127	18	29	11	10	7	19	82%	12%	29%	28%	52%
	DR 2ème classe	externe	10	10	32	9	31	3	15	2	8	1	7	95%	25%	24%	23%	20%
<b>Total Administrative</b>			<b>63</b>	<b>410</b>	<b>364</b>	<b>214</b>	<b>219</b>	<b>85</b>	<b>67</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>56%</b>	<b>19%</b>	<b>53%</b>	<b>49%</b>	<b>62%</b>
Technique	IPEF sur titres	sur titres	4	10	20	10	20	6	8	1	2	0	2	100%	10%	33%	33%	33%
	IPEF interne	interne	10	64	111	57	87	12	18	4	6	1	2	82%	7%	37%	40%	40%
	IPEF ENS externe	externe	3	5	7	5	7	3	4	1	2	0	2	100%	25%	42%	42%	33%
	IPEF Isive Agro Paris Tech	externe	9	14	14	14	14	13	11	4	5	0	3	100%	32%	50%	50%	44%
	IPEF élèves autres écoles	externe	8	21	40	21	40	21	40	0	8	0	4	100%	13%	34%	34%	0%
	ITPE interne	interne	17	2	24	0	9	-	1	0	1	0	0	35%	11%	8%	0%	0%
	ITPE sur titres	sur titres	25	117	114	117	114	49	58	16	9	9	19	100%	11%	51%	51%	64%
	ITPE-BOETH	interne	4	8	16	8	16	11	5	0	4	4	0	100%	17%	33%	33%	0%
	TSDD BOETH	interne	5	0	3	0	3	-	3	0	2	0	1	100%	67%	0%	0%	0%
	TSPDD externe	externe	120	298	382	176	251	115	146	49	70	21	18	63%	28%	44%	41%	41%
TSPDD interne	interne	30	144	316	74	204	31	56	10	20	9	14	60%	11%	31%	27%	33%	
<b>Total Technique</b>			<b>235</b>	<b>683</b>	<b>1 047</b>	<b>482</b>	<b>765</b>	<b>261</b>	<b>350</b>	<b>85</b>	<b>129</b>	<b>44</b>	<b>65</b>	<b>72%</b>	<b>17%</b>	<b>39%</b>	<b>39%</b>	<b>40%</b>
Maritime	EAAM ext art 4.1	externe	11	49	49	29	28	13	14	9	2	2	1	58%	19%	50%	51%	82%
	ESAM int art 6.1	externe-interne	3	4	15	1	2	0	1	0	0	0	0	16%	0%	21%	33%	0%
	AAM int-ext art 7.1.1	externe-interne	2	2	5	1	2	0	0	0	0	0	0	43%	0%	29%	0%	0%
	OP int	interne	3	2	11	2	9	2	3	1	2	1	1	85%	27%	15%	18%	33%
	OP ext	externe	3	1	6	1	2	0	1	0	1	0	0	43%	33%	14%	33%	0%
	OPA ext	externe	13	2	6	2	5	2	4	2	4	0	0	88%	86%	25%	29%	33%
<b>Total Maritime</b>			<b>35</b>	<b>60</b>	<b>92</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>55%</b>	<b>25%</b>	<b>39%</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>
<b>Total général</b>			<b>333</b>	<b>1 153</b>	<b>1 503</b>	<b>732</b>	<b>1 032</b>	<b>363</b>	<b>440</b>	<b>148</b>	<b>169</b>	<b>61</b>	<b>93</b>	<b>66%</b>	<b>18%</b>	<b>43%</b>	<b>41%</b>	<b>47%</b>

Concours organisés hors ministères	Filière	Nom du concours	Nature	2023		2022		2021	
				postes offerts	lauréats	postes offerts	lauréats	postes offerts	lauréats
Administrative	SACDD	externe	interne	55	54	68	69	52	51
				45	40	-			
Technique	ITPE	externe	-	102	110	110	105	96	



## Chapitre 3

# Les recrutements d'autres personnels

### A - Les contractuels sur emploi permanent

En 2023, les recrutements de contractuels continuent de progresser. Cette progression est facilitée par deux facteurs :

- » les effets durables de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019 qui a facilité les recrutements de contractuels.
- » la stabilisation des effectifs, après des années de suppressions de postes

2023 permet par ailleurs de constater une légère progression des CDIisation.

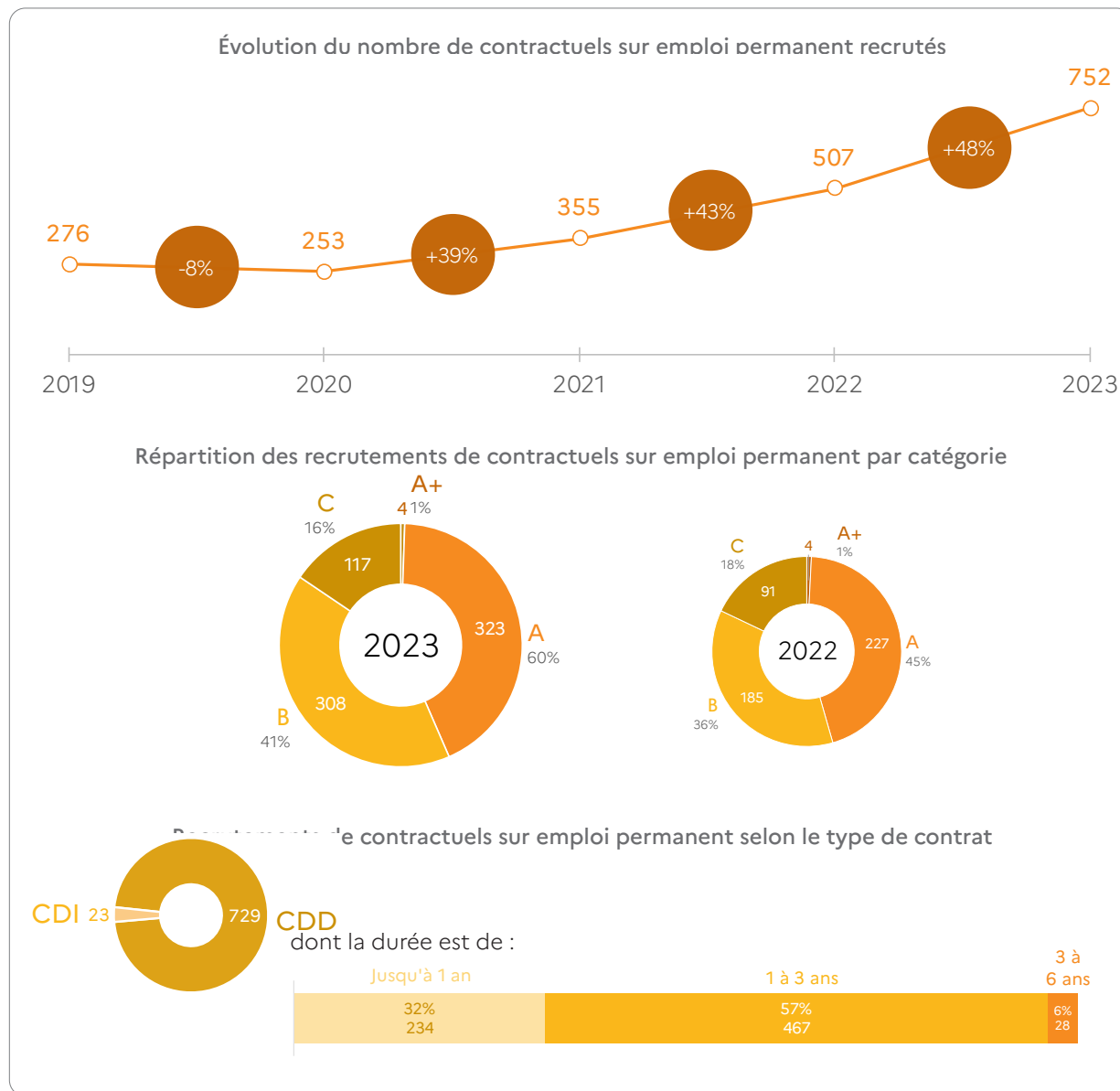
Ainsi, après une progression des recrutements de contractuels de 43% entre 2021 et 2022 et de 39% entre 2020 et 2021, l'augmentation est de 48% entre 2022 et 2023. Les recrutements externes de contractuels ont ainsi triplé en 4 ans.

Les femmes en bénéficient majoritairement (457 femmes pour 292 hommes).

62% des contrats sont d'une durée comprise entre 1 et 3 ans, 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)).

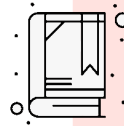
Recrutements de contractuels sur emploi permanent

Fondement juridique de recrutement	2023	Rappel 2022	Rappel 2021
PACTE	3	9	-
Pour répondre à des besoins temporaires	39	19	2
Pour répondre à des besoins permanents	684	465	347
Personnes en situation de handicap	26	14	6
<b>Total général</b>	<b>752</b>	<b>507</b>	<b>355</b>



## B - Les agents non-titulaires sur emploi non-permanent (dont apprentis, stagiaires et formes d'emplois aidés)

Statut d'emploi	F	H	Total
Contractuels droit privé (apprentis)	167	128	295
Contractuels droit public sur emplois non-permanents	494	341	835
<b>Total général</b>	<b>661</b>	<b>469</b>	<b>1 130</b>



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.



### LES APPRENTIS

Le nombre d'apprentis au pôle ministériel poursuit sa forte augmentation en 2023, soit +33%, après avoir déjà connu une hausse conséquente de 9% entre 2021 et 2022 et de 39% entre 2020 et 2021.

Pour la période 2023-2026, des cibles ont été fixées aux services du ministère pour renforcer la dynamique engagée et augmenter de 15% les effectifs d'apprentis chaque année sur la période, en intégrant au moins 6% de recrutement d'apprentis en situation de handicap.

En 2023, la cible fixée à l'ensemble des services a été dépassée très nettement puisque ce sont 774 apprentis au total qui ont été accueillis au sein du ministère, établissements publics inclus, dont 68 issus de la filière numérique et 14 en situation de handicap.\*

L'intranet ministériel propose des ressources relatives à l'apprentissage :

#### Recruter un apprenti ou un service civique

Vous souhaitez accueillir un apprenti ou un jeune en service civique ? Cet article vous donne des informations utiles pour recruter un apprenti ou un jeune en service civique.

#### Maitre d'apprentissage : transmettre son expérience et la valoriser

Vous êtes ou vous souhaitez devenir maître d'apprentissage ? Découvrez les informations essentielles pour vous accompagner dans cette mission et la valoriser dans votre parcours professionnel.

Afin de renforcer son attractivité auprès des étudiants à la recherche d'une alternance, le ministère était présent à différents forums en 2023 :



Forum objectif emploi  
organisé par l'Université  
Paris I Panthéon-Sorbonne



Forum Vitae organisé par  
Agro Paris Tech



Forum de l'alternance à la  
Villette



Salon national Choisir le  
service public

\* réponses au questionnaire Accès des jeunes à la FPE





Partie 3

# LES PARCOURS PROFESSIONNELS



# Chapitre 1



## La mobilité

### Calendrier de publication des postes

# 2023

#### 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 À ENJEUX**

concernent les personnels encadrants de niveau supérieur\* des directions d'administration centrale et des services déconcentrés. Il s'agit uniquement de postes vacants de catégorie A et A+.

Ils sont publiés toute l'année, chaque mardi.

\* 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.

Depuis juin 2023, le périmètre a été élargi aux adjoints de chef de bureau en administration centrale et aux adjoints de chef de service en services déconcentrés.

JANVIER							FEVRIER							MARS							AVRIL							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
						01			01	02	03	04	05			01	02	03	04	05							01	02
02	03	04	05	06	07	08	06	07	08	09	10	11	12	06	07	08	09	10	11	12	03	04	05	06	07	08	09	
09	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	
23	24	25	26	27	28	29	27	28	27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30								
30	31																											

MAI							JUIN							JUILLET							AOUT								
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D		
01	02	03	04	05	06	07				01	02	03	04							01	02			01	02	03	04	05	06
08	09	10	11	12	13	14	05	06	07	08	09	10	11	03	04	05	06	07	08	09	07	08	09	10	11	12	13		
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20		
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27		
29	30	31	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31											

SEPTEMBRE							OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE											
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
						01	02	03							01				01	02	03	04	05							01	02	03
04	05	06	07	08	09	10	02	03	04	05	06	07	08	06	07	08	09	10	11	12	04	05	06	07	08	09	10					
11	12	13	14	15	16	17	09	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17					
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24					
25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	25	26	27	28	29	30	31									
							30	31																								

#### 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.

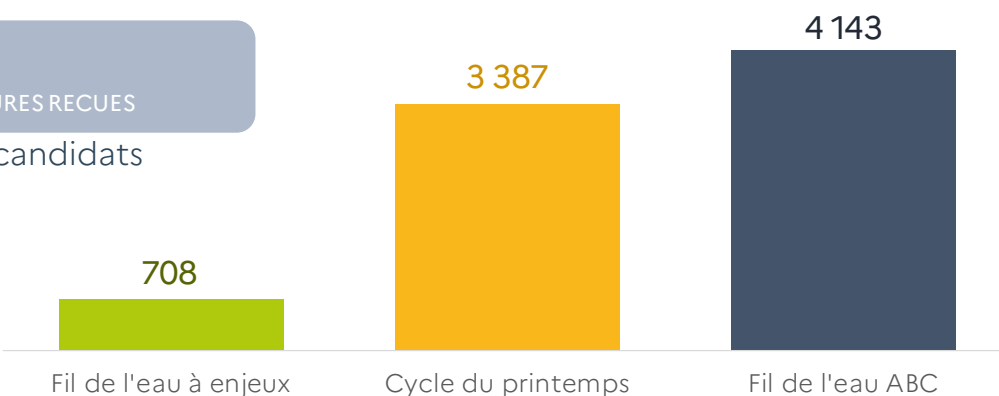




6 882  
POSTES PUBLIÉS



8 238  
CANDIDATURES RECUES  
de 5 629 candidats



4 522  
POSTES POURVUS



Cette année, seuls les **postes publiés en 2023 et les postes pourvus suite à une publication en 2023** ont été comptabilisés. La date de prise de poste peut donc s'échelonner sur 2023 ou 2024. Pour rappel, dans le RSU 2022, les postes pourvus correspondaient à une prise de poste sur l'année 2022 quel que soit le processus. Le périmètre du rapport social, qui était annuel en 2022, a évolué pour être défini « par processus » en 2023.

Depuis cette année, les modes de pourvoi des postes incluent les mobilités des fonctionnaires toutes fonctions publiques, les agents en CDI du ministère, les agents recrutés sur contrat et sorties d'école. En 2022, seules les mobilités des fonctionnaires étaient prises en compte.

Contrairement aux années précédentes, un poste publié sur plusieurs processus différents n'est comptabilisé qu'une seule fois. Ainsi un poste publié au cycle de printemps puis au fil de l'eau n'est compté qu'une seule fois, ce qui induit une diminution du nombre de postes publiés.

Pour référence, en utilisant la même méthode de calcul qu'en 2022 pour 2023 :

- » 7 776 postes ont été publiés contre 7 795 en 2022, dont :
- » 483 sur le fil de l'eau à enjeux (323 en 2022),
- » 3 215 sur le cycle du printemps (3 598 en 2022),
- » 4 078 sur le fil de l'eau ABC (3 874 en 2022).



## Section I

## Les postes publiés

	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Dont vacants	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	483	1 345	748	1 350	3 178
B	0	1 394	840	1 311	2 705
C	0	476	246	523	999
Total	483	3215	1 834	3 184	6 882

## A - Fil de l'eau à enjeux

483 postes ont été publiés en 2023 au fil de l'eau à enjeux, soit 50 % de plus qu'en 2022 (323 postes). L'élargissement du périmètre aux adjoints de chef de bureau en administration centrale et aux adjoints au chef de service en service déconcentré a engendré un doublement du nombre de postes à enjeux publiés au 2ème semestre 2023 par rapport au 2ème semestre 2022.

59 % des postes publiés sont des postes d'administration centrale et 41 % de services déconcentrés (contre respectivement 54 et 46 % en 2022).

## B - Cycle du printemps

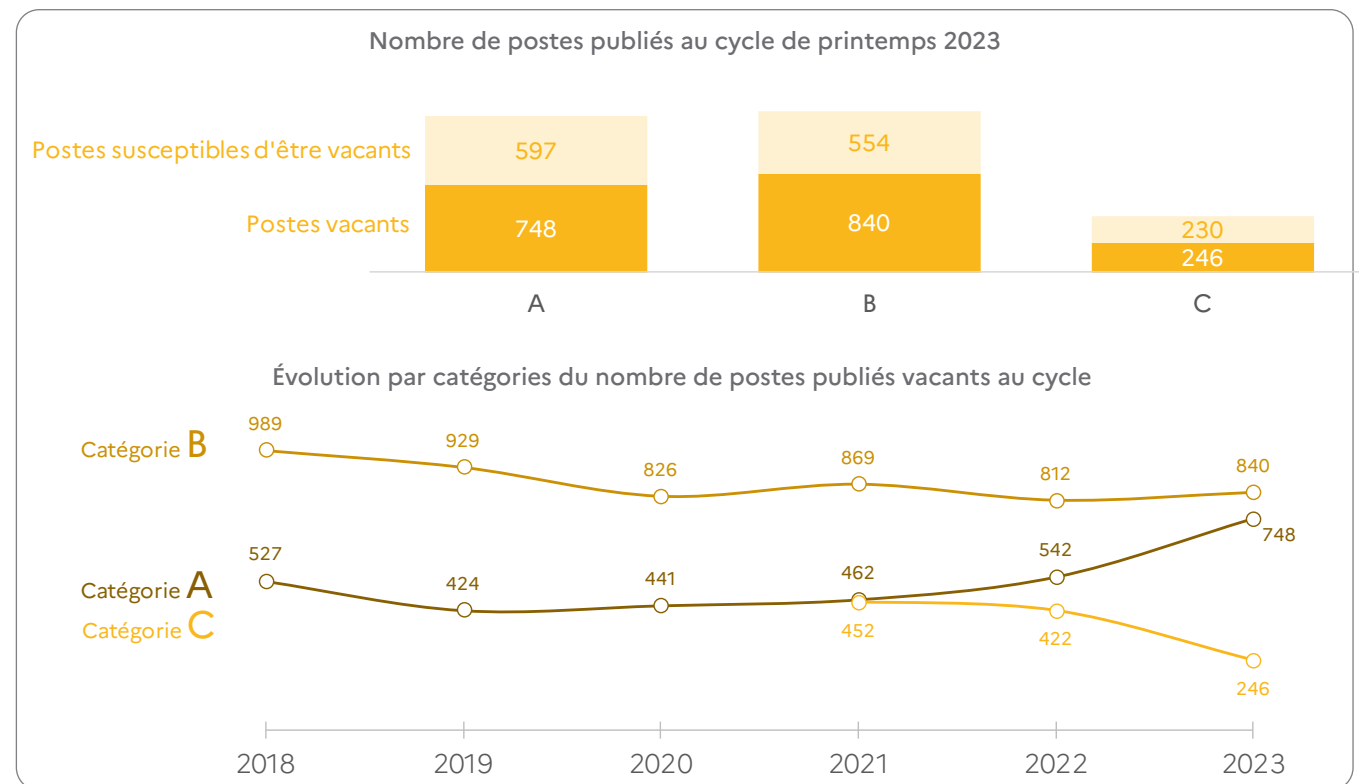
3 215 postes ont été publiés au cycle de printemps contre 3 598 en 2022, soit une baisse de 12 %.

La part des postes publiés de catégorie A augmente, et celle des postes de catégorie C diminue :

- » 42 % des postes publiés sont de catégorie A, contre 36 % en 2022,
- » 43 % de catégorie B, contre 43% en 2022,
- » 15 % de catégorie C contre 21 % en 2022.

57 % des postes publiés sont vacants, contre 49 % en 2022. Cette proportion a notamment augmenté pour les postes de catégories A et B, mais a diminué pour ceux de catégorie C :

- » 56 % des postes publiés de catégorie A sont vacants en 2023 contre 41 % sur 2022,
- » 60 % contre 52 % pour la catégorie B,
- » 52 % contre 57 % pour la catégorie C.



## C - Fil de l'eau ABC

Le fil de l'eau ABC 2023 est composé de 13 campagnes dont une campagne anticipée (la C00).

4 078 postes ont été publiés au fil de l'eau ABC en 2023, dont 894 avaient également été publiés au cycle de printemps. Il s'agit d'une augmentation de 204 postes par rapport à 2022 (3 874 publications). Cette augmentation s'explique en partie par des recrutements exceptionnels d'inspecteurs des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) à partir de la fin 2023 (publications fin novembre 2023 et arrivées début 2024).

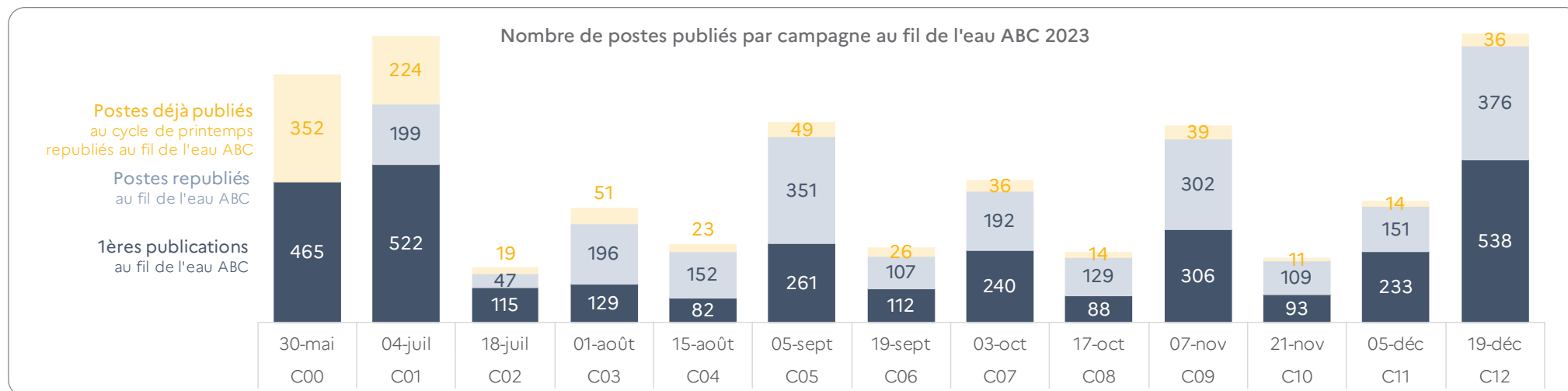
Certains postes n'ont pas pu être pourvus dès leur première publication, ils ont été republiés à des campagnes postérieures, ce qui a conduit à un total de 6 389 publications de postes répartis de la manière suivante :



Dans le RSU 2022, une offre d'emploi pouvait être comptée plusieurs fois si elle était publiée plusieurs fois.

Cette année, tout poste n'est compté qu'une seule fois, ce qui représente 3 184 postes.

Pour référence, en comptabilisant, comme en 2022, les postes publiés à la fois au cycle de printemps ET au fil de l'eau ABC (894 postes) on totalise 4 078 postes publiés et 6 389 publications d'offre d'emploi.



## Section II Les candidatures

(postes vacants et susceptibles d'être vacants).

Au total, 8 238 candidatures ont été enregistrées en 2023 :

	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	708	1 451	1 688	3 847
B	0	1 474	1 801	3 274
C	0	463	654	1 117
<b>TOTAL</b>	<b>708</b>	<b>3 387</b>	<b>4 143</b>	<b>8 238</b>

Ce nombre de candidatures est 6% supérieur à celui de l'année dernière.

Ces candidatures ont été émises par 5 629 candidats :

	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	587	862	1 225	2 674
B	0	885	1 285	2 170
C	0	301	484	785
<b>Total</b>	<b>587</b>	<b>2 048</b>	<b>2 994</b>	<b>5 629</b>

Ce nombre de candidats est inférieur de 2% à celui de l'année dernière (5 721).





## Section III

## Les postes pourvus

	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	346	565	1 212	2 123
B	0	600	1 144	1 744
C	0	217	438	655
<b>Total général</b>	<b>346</b>	<b>1 382</b>	<b>2 794</b>	<b>4 522</b>
% pourvus	8 %	31 %	62 %	100 %
Taux de pourvoi	72 %	43 %	88 %	66 %

4 522 postes publiés ont été pourvus (contre 3 351 en 2022), dont :

- » 2 719 agents recrutés par la voie de la mobilité,
- » 1 659 recrutés par la voie contractuelle et
- » 144 recrutés par les autres voies de recrutement (dont les concours).

Le fil de l'eau ABC représente 62 % des postes pourvus dans l'année, et affiche le taux de pourvoi le plus important : 88 % des postes qui y sont publiés sont pourvus. 2 794 ont été pourvus au fil de l'eau ABC en 2023, contre 1 971 en 2022. Les postes les plus souvent pourvus sont ceux de catégorie A, avec un taux de pourvoi de 90 %.

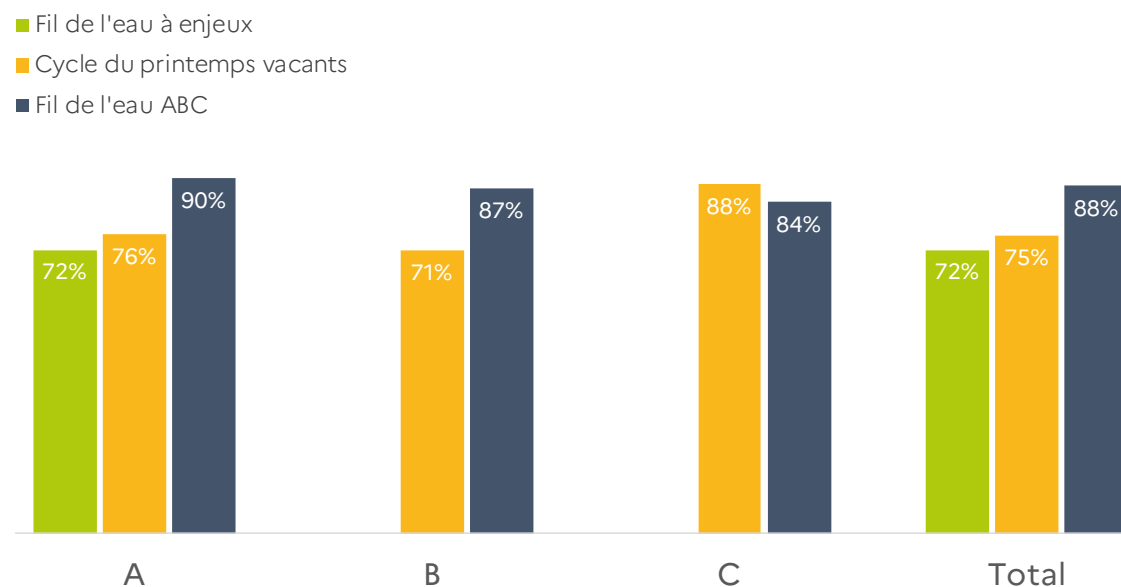
Au cycle du printemps, 1382 postes ont été pourvus, contre 1 130 en 2022. Les postes de catégorie C sont les mieux pourvus au cycle de printemps, avec un taux de pourvoi de 88%.

Si le nombre de postes pourvus au fil de l'eau à enjeux a augmenté en 2023 (346 contre 250 en 2022), le taux de pourvoi a diminué, passant de 77 % à 72 %. L'élargissement du fil de l'eau à enjeux en juin 2023 a conduit à une augmentation de 49 % du nombre de postes publiés.

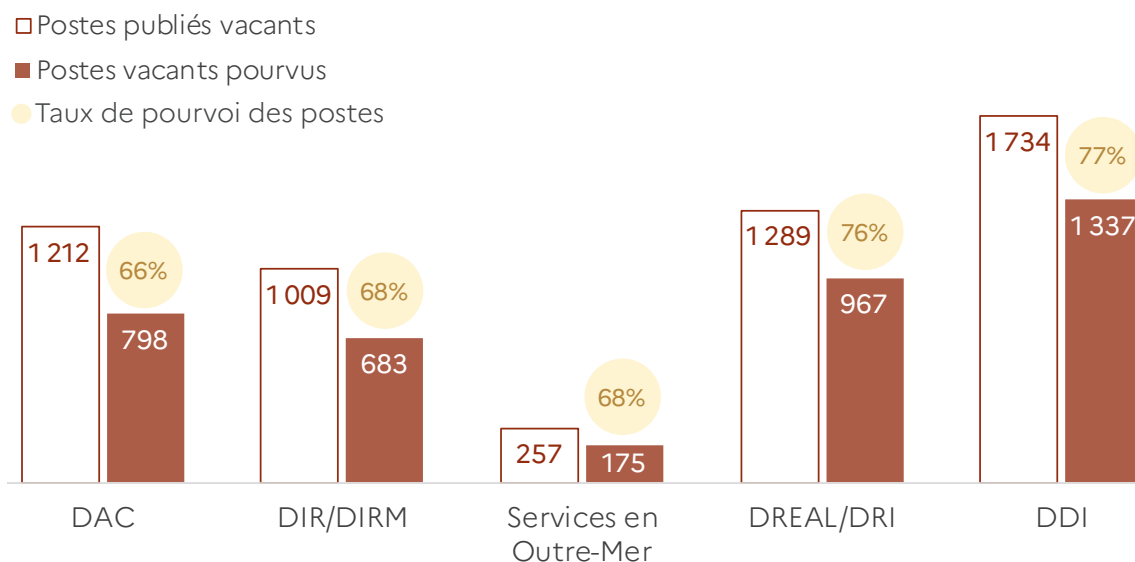
#### Comparaison par type de service (postes vacants uniquement, tous processus).

Les postes en DDI et en DREAL/DRI sont le plus facilement pourvus avec respectivement 77 % et 76 % des postes vacants pourvus en 2023. Les postes vacants en DAC et en DIR/DIRM sont ceux qui ont le plus de difficulté à être pourvus avec respectivement 68 % et 66 % des postes pourvus. Le taux de pourvoi des postes d'administration centrale s'est amélioré en 2023, avec 66 % des postes pourvus, contre 42 % en 2022.

Taux de pourvoi des postes vacants par catégorie en fonction du processus



Postes vacants pourvus en fonction du type de service



## Section IV

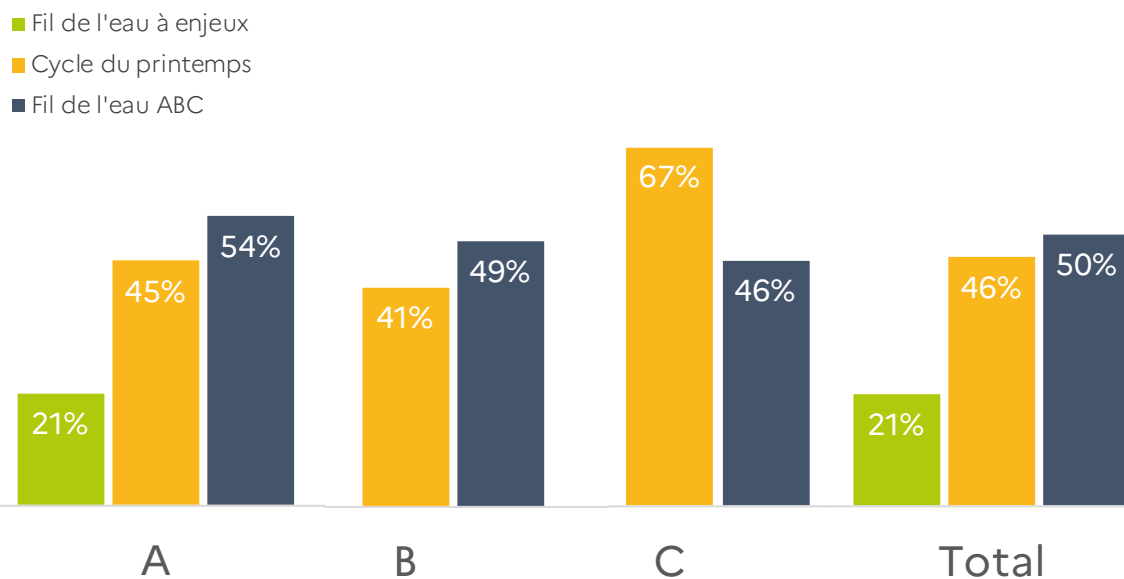
### Les postes n'ayant reçu aucune candidature à la mobilité

Au total, 2 551 postes publiés vacants ou susceptibles d'être vacants en 2023 n'ont pas reçu de candidature lors des processus de mobilité.

A noter que la feuille de route attractivité produit des résultats positifs : le taux des postes sans candidature est en nette diminution. Il passe de 42 % en 2022 à 37 % en 2023. En revanche, en ne considérant que les postes publiés « vacants », le taux de postes sans candidatures augmente (47 % en 2023 contre 38 % en 2022).

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.

Taux de postes sans candidatures par catégorie en fonction du processus



Certains postes sont indiqués comme n'ayant pas reçu de candidature alors que le poste a été pourvu. C'est le cas pour :

- » 178 postes pourvus par des fonctionnaires, dont les candidatures n'ont pas été saisies dans RenoIRH,
- » 683 postes ont été pourvus autrement que par les processus de mobilité :
  - 63 postes pourvus par RM3 (sorties d'école, TH, CNOI...),
  - 620 postes non pourvus par des fonctionnaires mais pourvus par des contractuels. Selon la procédure habituelle, lorsqu'un poste publié ne reçoit pas de candidature, RM2 constate l'infructuosité du pourvoi de ce poste par un fonctionnaire, et un agent sous contrat peut être recruté.

Ainsi, 861 postes ont été pourvus, même si aucune candidature n'a été enregistrée. 1 690 postes n'ont pas été pourvus et n'ont fait l'objet d'aucune candidature, soit 25% de l'ensemble des postes publiés.



## Section V

## Bilan par processus

## A - Fil de l'eau à enjeux

Sur les 483 postes publiés, 346 ont été pourvus, soit un taux de pourvoi de 72 %. La légère diminution par rapport à l'année précédente (77 % en 2022) s'explique probablement par l'extension du périmètre. Il est probable que la tendance se poursuive en 2024, 1ère année pleine du nouveau périmètre.

	Publication	Candidat(e)s	Candidatures	Affectations	%postes vacants pourvus	%candidats affectés
A	483	587	708	346	72%	59%

70 % des postes d'administration centrale ont été pourvus contre 68 % des postes en services déconcentrés.

## B - Cycle de printemps

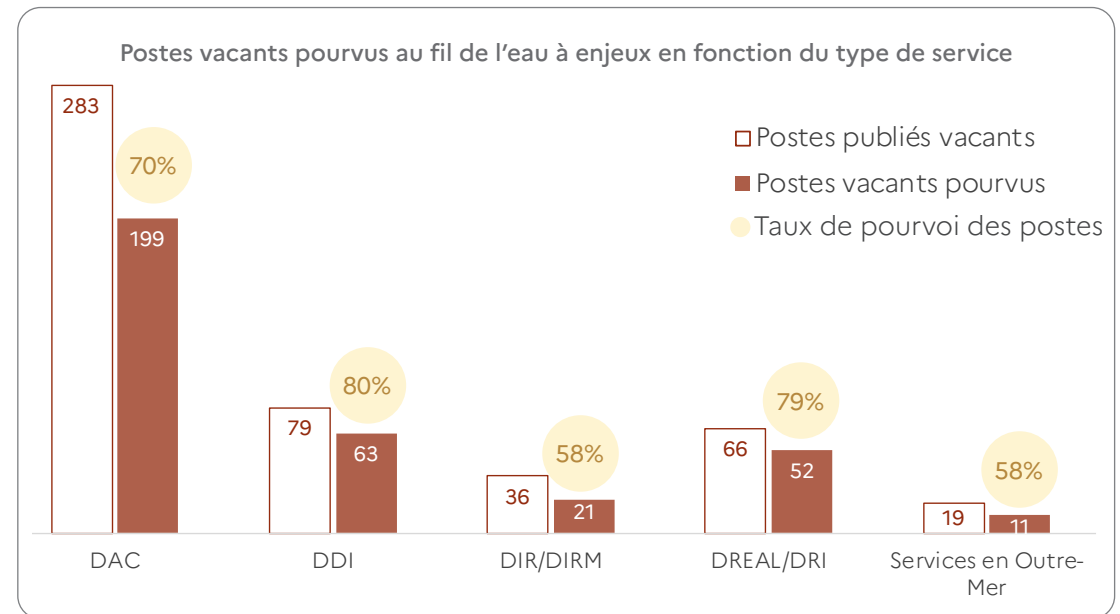
	Publication		Dont vacants	Candidats	Candidatures	Affectations	Dont sur postes vacants	%postes vacants pourvus	%candidats affectés
A	1 345	42%	748	862	1 451	565	302	40%	66%
B	1 394	43%	840	885	1 473	600	341	41%	68%
C	476	15%	246	301	463	217	113	46%	72%
<b>TOTAL</b>	<b>3 215</b>	<b>100%</b>	<b>1 834</b>	<b>2 048</b>	<b>3 387</b>	<b>1 382</b>	<b>756</b>	<b>41%</b>	<b>67%</b>

Au total, 41% des postes publiés vacants ont été pourvus par la voie de la mobilité. Les postes ont toutefois pu être pourvus ultérieurement par un autre mode de recrutement : contrat ou sortie de concours. Du point de vue des candidats : 67% des candidats ont trouvé un poste.

## C - Fil de l'eau ABC

	Publication		Candidats	Candidatures	Affectations	%postes pourvus	%candidats affectés
A	1350	42%	1 225	1 688	1 212	90%	99%
B	1311	41%	1 285	1 801	1 144	87%	89%
C	523	16%	484	654	438	84%	90%
<b>TOTAL</b>	<b>3 184</b>	<b>100%</b>	<b>2 994</b>	<b>4 143</b>	<b>2 794</b>	<b>88%</b>	<b>93%</b>

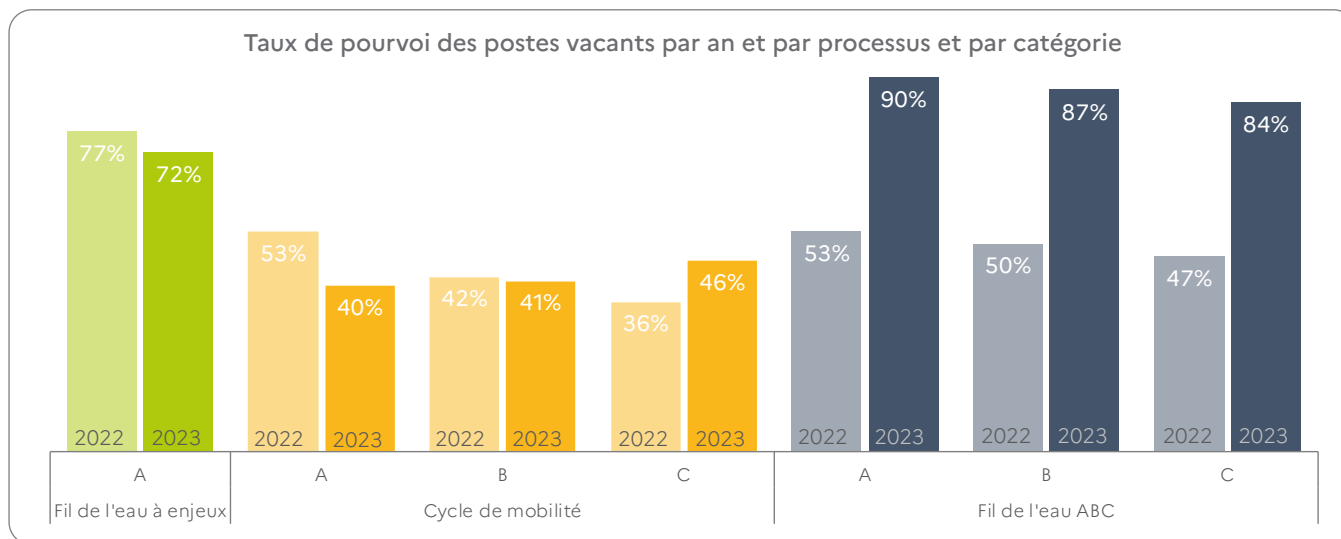
Au total, 88% des postes publiés vacants ont été pourvus par la voie de la mobilité. Les postes ont toutefois pu être pourvus ultérieurement par un autre mode de recrutement : contrat ou sortie de concours. Du point de vue des candidats : 93% des candidats ont trouvé un poste.



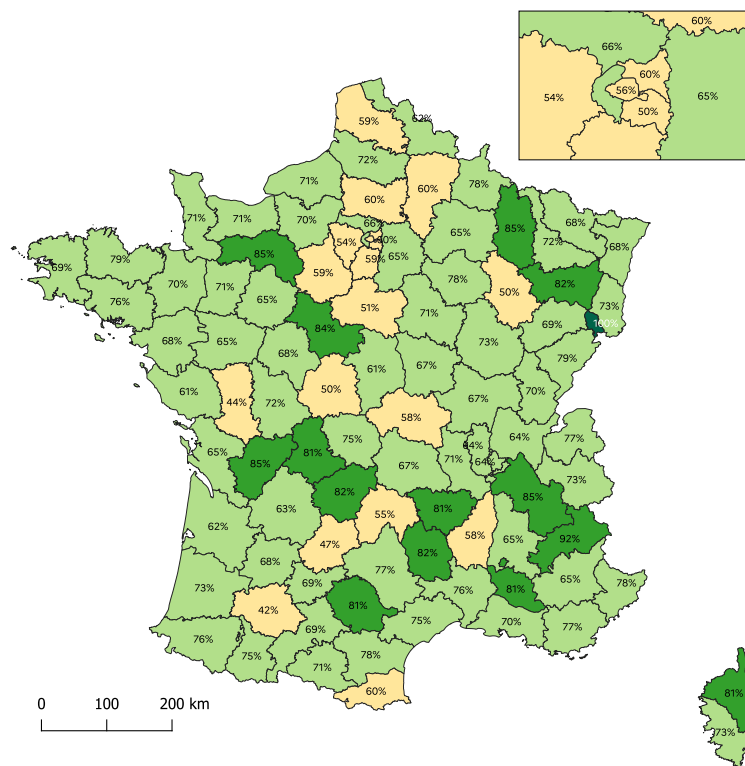
## D - Taux de pourvoi

Par rapport à 2022, on constate une diminution du taux de pourvoi des postes de catégorie A au fil de l'eau à enjeux et au cycle de mobilité, mais une forte progression du taux de pourvoi de ces postes sur le fil de l'eau ABC. Le taux de pourvoi des postes de catégorie B est également en progression au fil de l'eau ABC, mais est en diminution légère sur le cycle de mobilité. Le taux de pourvoi des postes de catégorie C progresse sur les 2 processus.

Il convient toutefois de préciser que cette analyse ne porte que sur le pourvoi des postes par la voie de la mobilité, les postes pouvant ensuite être pourvus par contrat ou par un lauréat de concours.



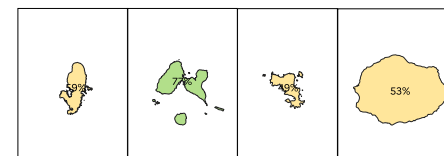
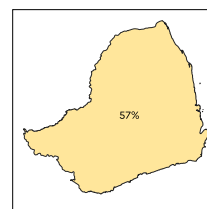
### Cartographie - Taux de pourvoi des postes



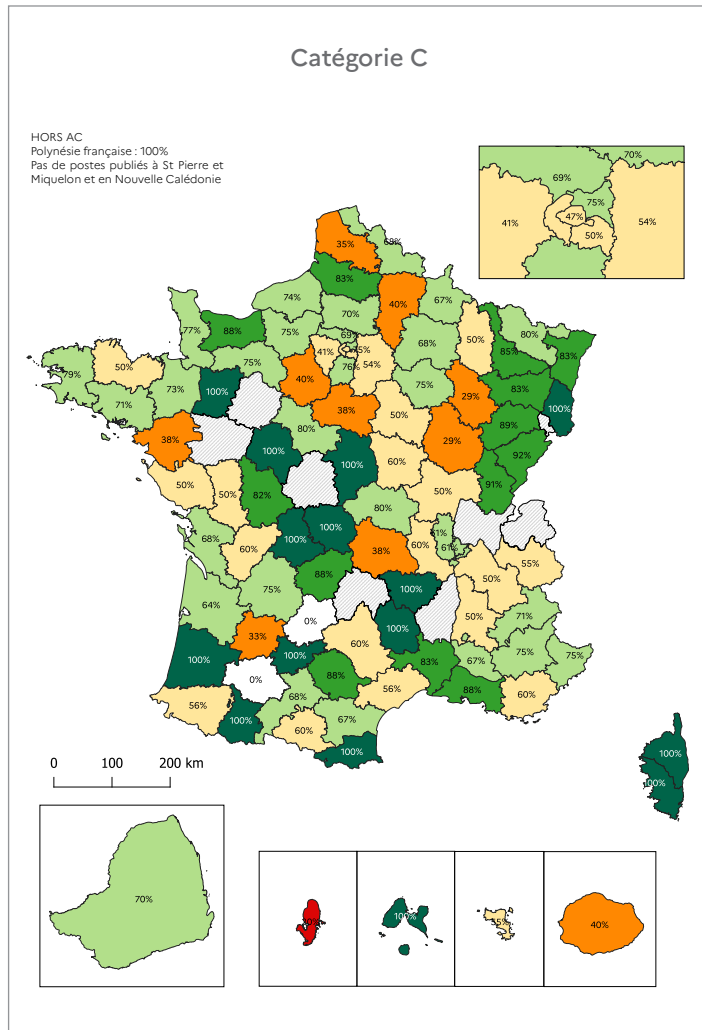
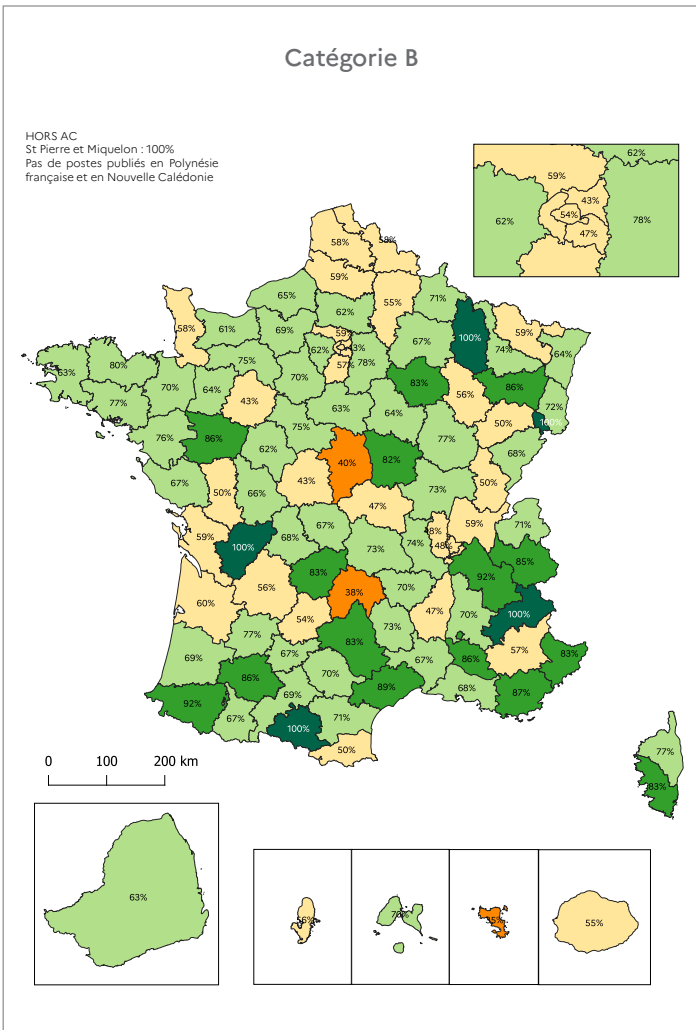
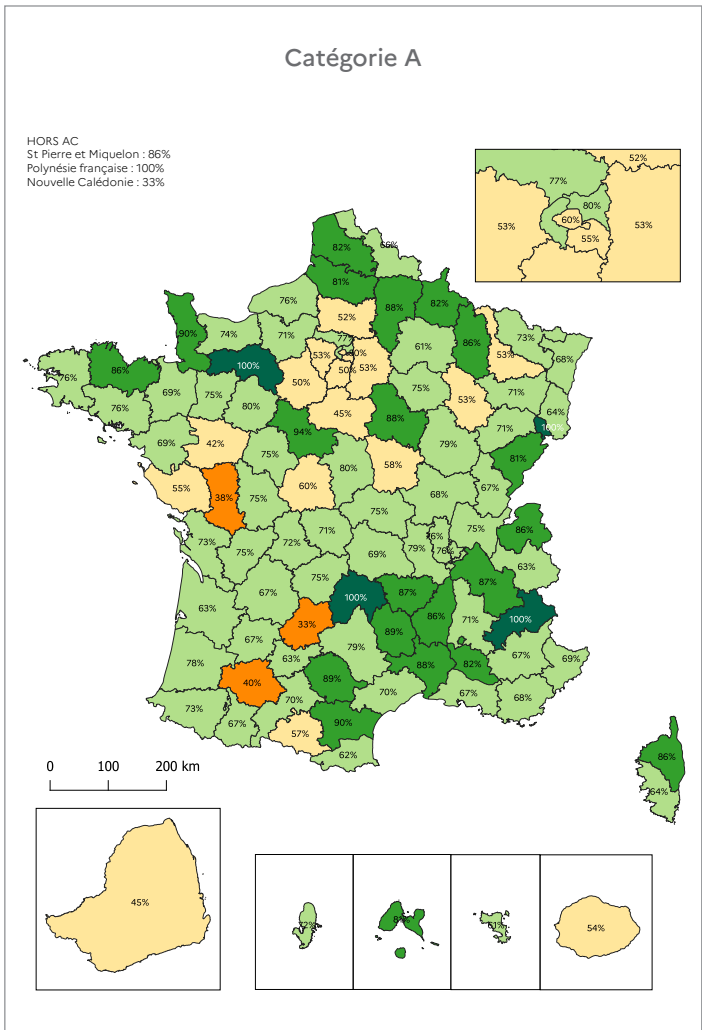
HORS AC  
 St Pierre et Miquelon : 91%  
 Polynésie française : 100%  
 Nouvelle Calédonie : 33%

#### Taux de pourvoi des postes

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



Cartographie - Taux de pourvoi des postes par catégorie



Taux de pourvoi des postes

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



## Section VI L'accompagnement et le conseil à l'agent



Le ministère est doté d'un réseau en charge de l'accompagnement et du conseil aux agents qui le souhaitent.

Ce réseau comprend les **conseillers mobilité carrière** (CMC) et les **chargés de mission d'encadrement** (CME) de la DRH, les **conseillers pour l'accompagnement et l'orientation des cadres supérieurs** depuis la création de la délégation à l'encadrement supérieur (DES) en juillet 2023 et les **ingénieurs généraux en ressources humaines de l'Inspection générale de l'environnement et du développement durable** (IGEDD).

Ces conseillers sont soumis à une charte de déontologie et sont à la disposition de tout agent du ministère. Leurs missions comprennent notamment :

- » écoute et conseils aux moments-clés du parcours professionnel,
- » anticipation des étapes pour partir en formation, en détachement ou en disponibilité et revenir dans de bonnes conditions,
- » examen des compétences à développer ou valoriser dans la perspective d'un poste suivant,
- » relai des questions restées sans réponse,
- » contribution à la résolution de situations difficiles ou complexes et orientation vers les personnes-ressources.

Le réseau peut également être sollicité par les employeurs ou les services RH.



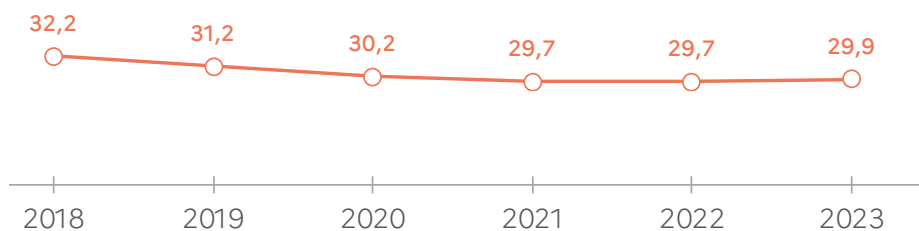
### A - Les conseillers mobilité carrière (CMC)

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. Depuis la crise sanitaire, la mission de conseil à l'agent propose la possibilité d'entretiens à distance (vidéo ou audioconférence). Ces méthodes sont désormais maîtrisées et permettent de répondre à de nouvelles demandes.



Les CMC travaillent au sein du Centre ministériel de valorisation des ressources humaine (CMVRH), un service à compétence nationale de la DRH, et dispose d'une vision territorialisée des enjeux, des métiers, des besoins.

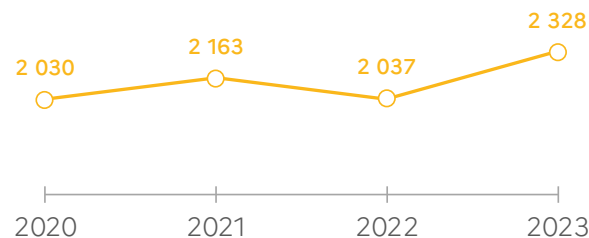
Évolution du nombre de CMC (en ETP)



Répartition des 29,9 ETP exerçant des fonctions de CMC en 2023



Évolution du nombre d'agents accompagnés



Répartition des 2 328 agents accompagnés par un CMC en 2023



## LES ACTIONS DES CMC EN 2023

- Organisation de permanences « flash mobilité » pour répondre rapidement aux agents avec des simulations d'entretiens de recrutements,
- Accompagnement de travailleurs en situation de handicap dans leurs projets professionnels : recrutement, mobilité et promotion,  
*En appui aux sélections spécifiques ouvertes pour les fonctionnaires en situation de handicap souhaitant accéder à un corps de niveau supérieur, les CMC assurent un soutien à la prise de poste tout au long de l'année de détachement sur le grade supérieur.*
- Tutorat des attachés en sortie d'école (IRA) dans le cadre de leur titularisation,  
*Plus de 200 attachés-stagiaires IRA ont ainsi bénéficié de cet accompagnement, copiloté par le bureau de l'animation des services de la formation (FORCQ3) et le CVRH d'Arras-Valenciennes, depuis mars 2020.*
- Appui spécifique auprès de la DGITM afin d'accompagner services et agents concernés par les processus de transferts des routes aux collectivités territoriales,  
*A titre d'exemple, les CVRH de Mâcon et de Nancy sont ainsi intervenus auprès de la DIR Est, particulièrement touchée, avec 25 % du réseau transféré aux collectivités et 37 % du réseau mis à disposition de la région. Outre l'impact direct sur les agents et entités transférés, la mise en œuvre de la loi 3DS y oblige une évolution des organisations internes et la mise en place d'un nouveau projet de service.*
- Animation d'ateliers LinkedIn pour mieux s'approprier cet outil professionnel,
- Formations à la rédaction de CV et de lettres de motivation ainsi qu'à l'entretien de recrutement,
- Participations à des salons de l'emploi ou à des journées Mobilité pour conseiller les agents en marge de la présentation de postes.

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

	2023		2022		2021		2020	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
♀	1 409	60,5%	1 311	64,4%	1 235	57,1%	1 284	63,3%
♂	919	39,5%	726	35,6%	928	42,9%	746	36,7%
<b>Entretiens thématiques</b>	<b>2 106</b>	<b>90,5%</b>	<b>1 959</b>	<b>96,2%</b>	<b>1 956</b>	<b>90,4%</b>	<b>1 730</b>	<b>85,2%</b>
Bilans de carrière	154	6,6%	171	8,4%	154	7,1%	207	10,2%
Entretiens de carrière	68	2,9%	38	1,9%	53	2,5%	93	4,6%
<b>Agents de catégorie A</b>	<b>977</b>	<b>42,0%</b>	<b>927</b>	<b>45,5%</b>	<b>1 012</b>	<b>46,8%</b>	<b>844</b>	<b>41,6%</b>
Agents de catégorie B	926	39,8%	810	39,8%	840	38,8%	800	39,4%
Agents de catégorie C	425	18,3%	300	14,7%	311	14,4%	386	19,0%
<b>De 18 à 29 ans</b>	<b>142</b>	<b>6,1%</b>	<b>135</b>	<b>6,6%</b>	<b>141</b>	<b>6,5%</b>	<b>180</b>	<b>8,9%</b>
De 30 à 39 ans	498	21,4%	347	17,0%	490	22,7%	410	20,2%
De 40 à 49 ans	825	35,4%	827	40,6%	864	39,9%	804	39,6%
De 50 à 59 ans	805	34,6%	653	32,1%	603	27,9%	572	28,2%
Plus de 60 ans	58	2,5%	75	3,7%	65	3,0%	64	3,2%
<b>Total</b>	<b>2 328</b>		<b>2 037</b>		<b>2 163</b>		<b>2 030</b>	

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.



## B - Les chargés de mission d'encadrement (CME)

Les CME travaillent au sein de la mission de suivi personnalisé et des parcours professionnels (MS3P) du service du développement professionnel et des conditions de travail de la DRH. Ils sont chacun référent pour un ou plusieurs corps et/ou grades ou pour les contractuels du ministère. Il s'agit de professionnels de catégorie A ayant entre 20 et 30 ans (12%) ou plus de 45 ans (88%). Ils comptent 57% de femmes en 2023 pour un effectif total de 6,66 ETP en 2023.



En 2023, les CME ont accompagné 774 agents et conduit 1 028 entretiens. Certains agents ont bénéficié de plusieurs entretiens.

La répartition femmes/hommes des entretiens diffère selon le corps : la part des femmes est de 70 à 75% pour les attachés, les contractuels et les secrétaires administratifs et de contrôle du développement durable (SACDD). Elle est de 30 à 40% pour les ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE) et les techniciens supérieurs du développement durable (TSDD).

Pour les ITPE, 60% des entretiens concernent des agents en établissement public ou hors ministère. Pour les attachés, plus de 75% des entretiens concernent des agents qui travaillent en administration centrale ou en service déconcentré. Les agents contractuels qui sollicitent un entretien travaillent, pour 70% d'entre eux, en administration centrale.

Les entretiens menés par les CME concernent principalement une réintégration (40% des entretiens), le parcours professionnel de l'agent ou son projet de mobilité (30% des entretiens), une promotion (23% des entretiens).



### LES ACTIONS DES CME EN 2023

- Organisation d'un webinaire d'accueil des agents contractuels du ministère (présentation du ministère, rappels déontologie, information sur leur gestion, offres de formation et d'accompagnement, actualités).
- Organisation d'un webinaire d'information sur les parcours à destination des attachés ayant 5 ans d'ancienneté, et de deux webinaires d'information à destination des agents juste promus en 2022 soit APAE, soit IDTPE.
- Organisation d'un forum mobilité professionnelle à destination des agents franciliens du ministère et de ses établissements publics.

#### Nombre d'agents accompagnés par les CME selon le contexte de l'accompagnement et par catégorie et sexe

Contexte de l'accompagnement (entretien thématique)	
Mobilité et parcours	329
Promo et concrétisation	241
Réintégration	408
Sortie école/thèse	50
<b>Total</b>	<b>1 028</b>

Catégorie	
A	672
B	102
C	-
<b>Total</b>	<b>774</b>

Sexe	
♀	371
♂	403
<b>Total</b>	<b>774</b>

N.B. Certains agents ont bénéficié de plusieurs entretiens d'où un nombre plus élevé d'entretiens que d'agents.

## C - Les conseillers pour l'accompagnement et l'orientation des cadres supérieurs et les ingénieurs généraux en ressources humaines (IGRH)

En 2023, les conseillers pour l'accompagnement et l'orientation des cadres supérieurs ont réalisé 585 entretiens, les IGRH 159. Une nouvelle forme de conseil approfondi a également été apportée aux cadres supérieurs via une procédure d'évaluation et le comité « parcours et carrière ». Ces évaluations ont concerné 60 cadres supérieurs en 2023 (23 femmes et 37 hommes).





## Chapitre 2



Périmètre : agents physiques gérés par les ministères.

## Les promotions de corps et avancements de grade

## Section I

## Les promotions internes

La promotion interne, ou promotion de corps, est un dispositif qui permet aux fonctionnaires titulaires d'accéder, en cours de carrière, à un nouveau corps supérieur à leur corps d'appartenance. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel. Le statut particulier de chaque corps définit quels sont les fonctionnaires qui peuvent bénéficier d'un accès par promotion interne.

**160** agents

ont été promus sur liste d'aptitude en 2023, dont :

- » 44 de la catégorie B vers la catégorie A, et
- » 116 de la catégorie C vers la catégorie B.

**168** agents

ont été promus suite à la réussite d'un examen professionnel.



Lorsque la promotion interne s'effectue au choix, l'administration employeur choisit les agents qu'elle souhaite promouvoir parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps d'accueil.

Le choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires.



Lorsque la promotion interne s'effectue après examen professionnel, les fonctionnaires promus sont ceux qui sont admis aux épreuves

## A - Les promotions de corps au choix, sur liste d'aptitude

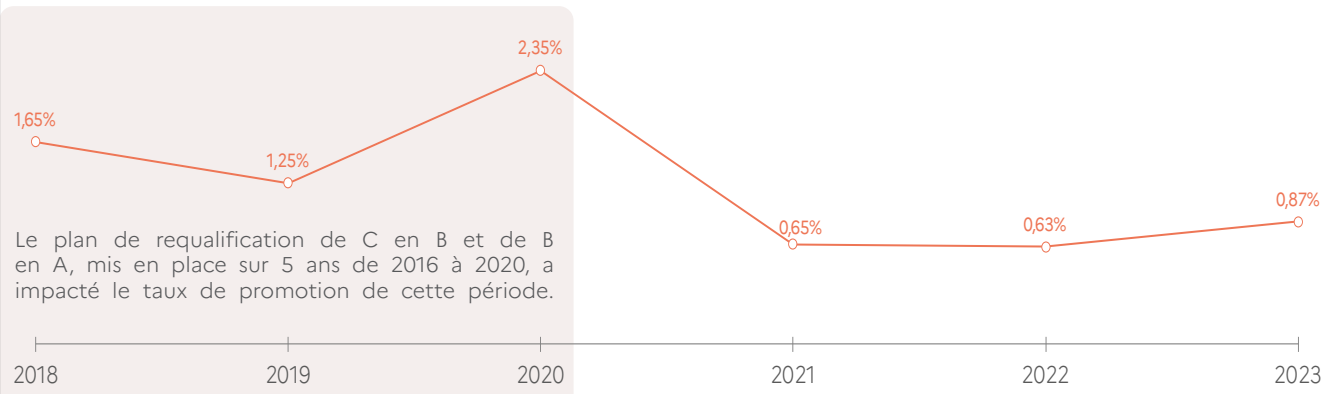
Catégorie	Catégorie après promotion	Sexe	Ensemble*	Promus	Taux de promotion
B	A	♀	3 793	21	0,6%
		♂	4 635	23	0,5%
C	B	♀	3 602	45	1,2%
		♂	6 438	71	1,1%
Ensemble			<b>18 468</b>	<b>160</b>	<b>0,9%</b>

Promotions IPEF sur liste d'aptitude	♀	-	3	-
	♂	-	6	-

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



Évolution du taux de promotion au choix



Promotions sur liste d'aptitude des IPEF

Inscrits		Admissibles		Admis LP	
♀	♂	♀	♂	♀	♂
17	57	16	45	3	6

Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
			♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
<b>Filière administrative</b>											
A	Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	2 788	1 166	3 954	16	7	23	14 ans 4 mois 22 jours	14 ans 2 mois 21 jours	14 ans 3 mois 22 jours
	Chargé d'étude documentaire (CED)	Chargé d'étude documentaire (CED)	21	3	24	0	0	0	-	-	-
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)	3 258	656	3 914	40	8	48	9 ans 11 mois 30 jours	9 ans 9 mois 30 jours	9 ans 10 mois 30 jours
<b>Ensemble filière administrative</b>			<b>6 067</b>	<b>1 825</b>	<b>7 892</b>	<b>56</b>	<b>15</b>	<b>71</b>	-	-	-

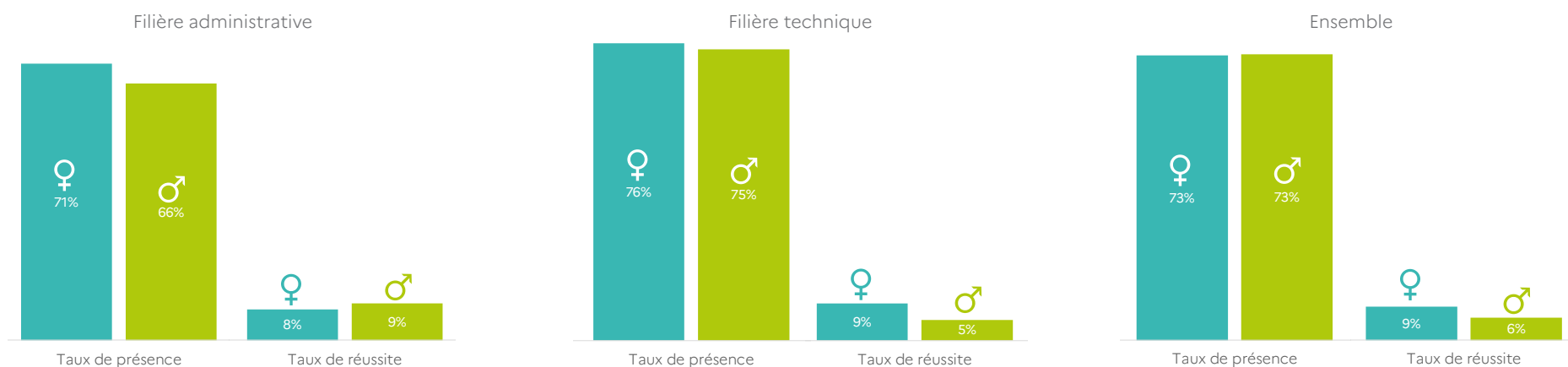
<b>Filière technique</b>											
A	Ingénieur des travaux publics de l'Etat (ITPE)	Ingénieur des travaux publics de l'Etat (ITPE)	984	3466	4 450	5	16	21	13 ans 2 mois 0 jour	11 ans 2 mois 0 jour	11 ans 2 mois 0 jour
B	Technicien supérieur du développement durable (TSDD)	Technicien supérieur du développement durable (TSDD)	344	5 782	6 126	5	63	68	8 ans 11 mois 30 jours	9 ans 11 mois 29 jours	9 ans 10 mois 29 jours
<b>Ensemble filière technique</b>			<b>1 328</b>	<b>9 248</b>	<b>10 576</b>	<b>10</b>	<b>79</b>	<b>89</b>	-	-	-





## B - Les promotions de corps suite à la réussite d'un examen professionnel

Taux de présence et de réussite par sexe aux examens professionnels entraînant une promotion de corps



Filière	Nom du concours	Nature	Inscrits	Présents	Admis-sibles	Admis LP*	Admis LC**	Taux de présence			Taux de réussite			Taux de féminisation		
								♀	♂	┄	♀	♂	┄	Inscrits	Présents	Admis LP
Administrative	AAE	exa pro	741	529	135	45	0	73%	68%	71%	9%	8%	9%	72%	73%	73%
	SACDD-AG classe sup	exa pro	459	306	90	24	5	68%	58%	67%	7%	14%	8%	86%	88%	79%
<b>Total Administrative</b>			<b>1 200</b>	<b>835</b>	<b>225</b>	<b>69</b>	<b>5</b>	<b>71%</b>	<b>66%</b>	<b>70%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>	<b>77%</b>	<b>78%</b>	<b>75%</b>
Technique	ITPE corps	exa pro	1 002	774	124	46	2	80%	76%	77%	9%	5%	6%	31%	32%	46%
	TSDD	exa pro	579	418	124	32	32	68%	74%	72%	10%	7%	8%	27%	25%	31%
	TSPDD	exa pro	474	349	66	21	4	77%	72%	74%	11%	4%	6%	27%	28%	52%
<b>Total Technique</b>			<b>2 055</b>	<b>1 541</b>	<b>314</b>	<b>99</b>	<b>38</b>	<b>76%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>42%</b>
<b>Total général</b>			<b>3 255</b>	<b>2 376</b>	<b>539</b>	<b>168</b>	<b>43</b>	<b>73%</b>	<b>73%</b>	<b>73%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>46%</b>	<b>46%</b>	<b>56%</b>



## Section II Les avancements de grade



L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. Comme la promotion interne, l'avancement de grade a lieu au choix ou après examen professionnel.

**1 683** agents  
ont été promus au choix en 2023, dont :

- » 566 de catégorie A,
- » 638 de catégorie B,
- » 379 de catégorie C.

**376** agents  
ont été promus suite à la réussite  
d'un concours ou examen professionnel.

### A - Les avancements de grade au choix

L'administration choisit les fonctionnaires qu'elle souhaite promouvoir à un grade supérieur, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier. Les fonctionnaires sont choisis en fonction de leur valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

Un taux de promotion est 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.



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	2 798	4 549	7 347	236	430	566	8%	9%	8%
B	2 455	2 616	5 071	316	322	638	13%	12%	13%
C	1 808	1 483	3 291	214	165	379	12%	11%	12%
Total	7 061	8 648	15 709	766	917	1 683	11%	11%	11%



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
			♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
<b>Filière administrative</b>											
A	Administrateurs de l'Etat (AE)	Administrateur de l'Etat hors classe	10	15	25	3	4	7	5 ans 10 mois	6 ans 5 mois	6 ans 7 mois
		Administrateur général	9	19	28	1	4	5	10 ans 11 mois 30 jours	11 ans 7 mois 24 jours	10 ans 8 mois 25 jours
	Architectes et urbanistes de l'Etat (AUE)	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef (AUCE)	24	14	38	2	2	4	9 ans 4 mois	10 ans 4 mois	9 ans 4 mois
		Architecte et urbaniste général de l'Etat (AUGE)	32	32	64	1	0	1	16 ans	aucune promotion	16 ans
	Attachés des administrations de l'Etat (AAE)	Attaché principal des administrations de l'Etat (APAE)	518	296	814	28	15	43	16 ans 6 mois 22 jours	17 ans 4 mois 22 jours	15 ans 5 mois 22 jours
		Attaché des administrations de l'Etat hors classe (AAHCE)	516	396	912	21	16	37	10 ans 8 mois 28 jours	11 ans 10 mois 30 jours	10 ans 9 mois 29 jours
		Attaché des administrations de l'Etat hors classe - échelon spécial (AAHCE-ES)	27	32	59	7	7	14	7 ans 8 mois 30 jours	5 ans 7 mois 30 jours	6 ans 8 mois 30 jours
	Chargés d'études documentaires (CED)	Chargé d'étude documentaire principal (CEDP)	13	3	16	0	0	0	-		
		Chargé d'étude documentaire hors classe (CED HC)	30	9	39	2	0	2	9 ans 12 mois	aucune promotion	9 ans 12 mois
		Chargé d'étude documentaire hors classe - échelon spécial (CED HC - ES)	aucun promuable			-					
B	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable (SACDD)	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe supérieure (SACDD CS)	953	303	1 256	154	53	207	9 ans 6 mois 25 jours	9 ans 5 mois 23 jours	9 ans 6 mois 24 jours
		Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe exceptionnelle (SACDD CE)	1019	447	1 466	96	39	135	7 ans 9 mois 27 jours	7 ans 8 mois 28 jours	7 ans 9 mois 27 jours
C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat (AAAE)	Adjoint administratif principal de 2ème classe (AAP2)	343	40	383	76	9	85	8 ans 3 mois 19 jours	6 ans 3 mois 19 jours	8 ans 3 mois 19 jours
		Adjoint administratif principal de 1ère classe (AAP1)	1230	327	1 557	108	19	127	8 ans 9 mois 28 jours	7 ans 10 mois 28 jours	8 ans 9 mois 28 jours
<b>Ensemble filière administrative</b>			<b>4724</b>	<b>1933</b>	<b>6 657</b>	<b>499</b>	<b>168</b>	<b>667</b>	-		



## Partie 3 - Les parcours professionnels

Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
			♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
<b>Filière technique</b>											
A	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts (ICPEF)	156	228	<b>384</b>	36	54	<b>90</b>	11 ans 4 mois	11 ans 4 mois	<b>11 ans 4 mois</b>
		Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale (IGPEF CN)	277	514	<b>791</b>	28	60	<b>88</b>	12 ans 6 mois	13 ans 6 mois	<b>12 ans 6 mois</b>
		Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle (IGPEF CE)	93	354	<b>447</b>	9	35	<b>44</b>	8 ans 6 mois	9 ans 6 mois	<b>8 ans 6 mois</b>
	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE)	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat (IDTPE)	676	1301	<b>1 977</b>	65	125	<b>190</b>	13 ans 5 mois 27 jours	15 ans 5 mois 28 jours	<b>14 ans 5 mois 28 jours</b>
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe (ITPE HC)	387	1072	<b>1 459</b>	28	74	<b>102</b>	12 ans 5 mois 28 jours	12 ans 5 mois 26 jours	<b>12 ans 5 mois 27 jours</b>
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe - échelon spécial (ITPE HC-ES)	22	124	<b>146</b>	5	29	<b>34</b>	5 ans 11 mois 27 jours	4 ans 10 mois 28 jours	<b>4 ans 10 mois 28 jours</b>
B	Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	Technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD)	120	458	<b>578</b>	21	72	<b>93</b>	7 ans 4 mois 26 jours	8 ans 7 mois 29 jours	<b>7 ans 7 mois 28 jours</b>
		Technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD)	359	1296	<b>1 655</b>	43	135	<b>178</b>	9 ans 3 mois 25 jours	9 ans 5 mois 27 jours	<b>9 ans 5 mois 27 jours</b>
C	Adjointes techniques des administrations de l'Etat (ATAE)	Adjoint technique principal de 2ème classe (ATP2)	7	33	<b>40</b>	1	9	<b>10</b>	8 ans 1 mois 30 jours	9 ans 7 mois 22 jours	<b>9 ans 6 mois 23 jours</b>
		Adjoint technique principal de 1ère classe (ATP1)	40	122	162	6	17	23	7 ans 11 mois 30 jours	8 ans 10 mois 27 jours	<b>8 ans 10 mois 28 jours</b>
	Dessinateurs	Dessinateur en chef	13	98	<b>111</b>	3	14	<b>17</b>	24 ans 10 mois 25 jours	20 ans 4 mois 25 jours	<b>21 ans 5 mois 25 jours</b>
	Experts techniques des services techniques (ETST)	Expert technique principal des services techniques (ETPST)	5	40	<b>45</b>	1	6	<b>7</b>	11 ans	14 ans 6 mois 20 jours	<b>14 ans 5 mois 17 jours</b>
	Agents d'exploitation - branche VNPM (AE TPE)	Agent d'exploitation principal des TPE (AEP TPE)	4	24	<b>28</b>	1	8	<b>9</b>	14 ans 3 mois 30 jours	7 ans 3 mois 24 jours	<b>7 ans 3 mois 25 jours</b>
		Chef d'équipe d'exploitation principal (CEEP TPE)	114	728	<b>842</b>	11	75	<b>86</b>	15 ans 4 mois 23 jours	20 ans 7 mois 25 jours	<b>19 ans 7 mois 25 jours</b>
<b>Ensemble filière technique</b>			<b>2 273</b>	<b>6 392</b>	<b>8 665</b>	<b>258</b>	<b>713</b>	<b>971</b>	-		



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
			♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
<b>Filière maritime</b>											
A	Professeur technique de l'enseignement maritime (PTEM)	Professeur technique de l'enseignement maritime hors classe (PTEM HC)	1	9	10	0	1	1	aucune promotion	26 ans 3 mois 30 jours	26 ans 3 mois 30 jours
	Officiers de port (OP)	Capitaine de port de 1ère classe (CP1)	3	59	62	0	3	3	aucune promotion	13 ans 3 mois 30 jours	13 ans 3 mois 30 jours
		Capitaine de port hors classe (CP HC)	5	81	86	0	2	2	aucune promotion	9 ans 3 mois 30 jours	9 ans 3 mois 30 jours
B	Officiers de port adjoints (OPa)	Lieutenant de port de 1ère classe (LP1)	4	112	116	2	23	25	10 ans 3 mois 30 jours	12 ans 3 mois 30 jours	12 ans 3 mois 30 jours
C	Syndics des gens de mer (SGM)	Syndic des gens de mer principal de 2ème classe (SGMP2)	11	15	26	3	4	7	6 ans - -	6 ans 4 mois 19 jours	6 ans 2 mois 11 jours
		Syndic des gens de mer principal de 1ère classe (SGMP1)	41	56	97	4	4	8	16 ans 3 mois 30 jours	9 ans 6 mois 29 jours	12 ans 5 mois 29 jours
Ensemble filière maritime			65	332	397	9	37	46	-		

## B - Les promotions de grade suite à la réussite d'un concours ou examen professionnel



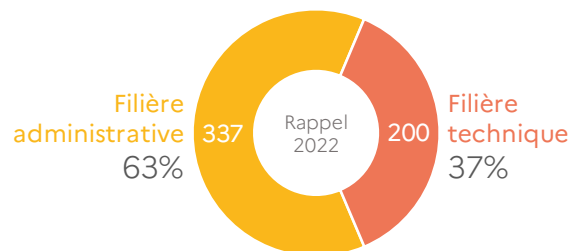
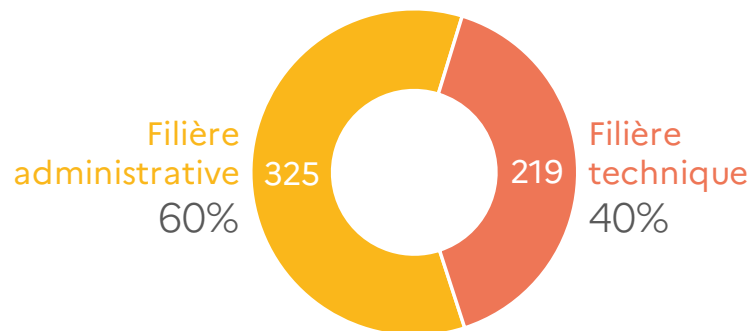
Filière	Nom du concours	Nature	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP*	Admis LC**	Taux de présence			Taux de réussite			Taux de féminisation		
								♀	♂	T	♀	♂	T	Inscrits	Présents	Admis LP
Administrative	AA principal 2ème classe	exa pro	39	26	0	24	0	65%	80%	67%	95%	75%	92%	87%	85%	88%
	APAE	exa pro	350	259	-	66	0	73%	77%	74%	23%	31%	25%	69%	68%	61%
	CEDP 1	exa pro	18	15	-	4	0	87%	67%	83%	23%	50%	27%	83%	87%	75%
	SACDD -AG classe ex	concours pro	336	226	73	50	0	67%	69%	67%	24%	16%	22%	81%	80%	86%
	SACDD -CTT classe ex	concours pro	80	64	23	10	3	80%	80%	80%	18%	14%	16%	44%	44%	50%
	SACDD-AG classe sup	concours pro	420	267	160	102	3	63%	67%	64%	42%	24%	38%	81%	80%	87%
<b>Total Administrative</b>			<b>1 243</b>	<b>857</b>	<b>256</b>	<b>256</b>	<b>6</b>	<b>68%</b>	<b>73%</b>	<b>69%</b>	<b>32%</b>	<b>25%</b>	<b>30%</b>	<b>75%</b>	<b>74%</b>	<b>79%</b>
Technique	TSCDD	concours pro	554	175	185	90	16	37%	29%	32%	60%	47%	51%	28%	33%	39%
	TSPDD	concours pro	132	105	54	30	0	81%	79%	80%	35%	25%	29%	32%	32%	40%
<b>Total Technique</b>			<b>686</b>	<b>280</b>	<b>239</b>	<b>120</b>	<b>16</b>	<b>46%</b>	<b>39%</b>	<b>41%</b>	<b>51%</b>	<b>39%</b>	<b>43%</b>	<b>29%</b>	<b>33%</b>	<b>39%</b>
<b>Total général</b>			<b>1 929</b>	<b>1 137</b>	<b>495</b>	<b>376</b>	<b>22</b>	<b>64%</b>	<b>52%</b>	<b>59%</b>	<b>34%</b>	<b>31%</b>	<b>33%</b>	<b>59%</b>	<b>64%</b>	<b>66%</b>



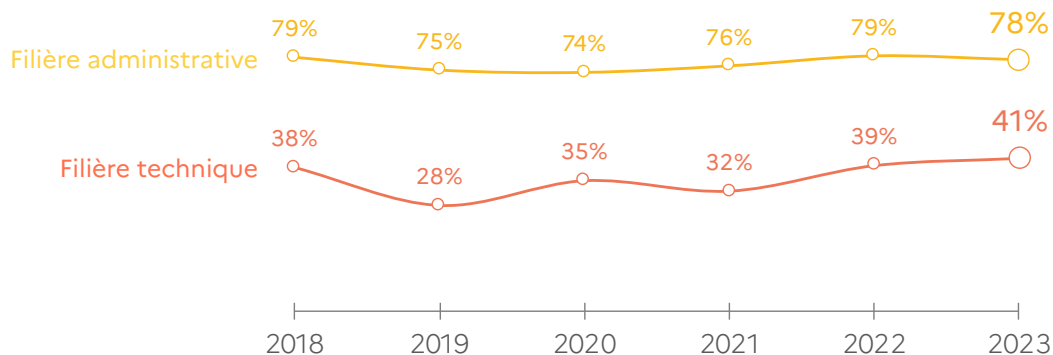
### Section III

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

En 2023, le nombre de fonctionnaires lauréats, tous concours et examens professionnels confondus, s'élève à 544, se répartissant comme suit :



Évolution du taux de féminisation des lauréats



### Section IV

## 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



Depuis 2021, en application de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique (LTFP), un dispositif expérimental est ouvert pour les fonctionnaires en situation de handicap, leur permettant d'accéder à un corps de niveau supérieur.

Au titre de cette expérimentation en 2023, 20 postes ont été proposés : 11 postes pour la filière administrative et 9 postes pour la filière technique. A l'issue des sélections, 18 fonctionnaires ont été admis et 16 ont accepté leur affectation.

Une hausse notable du taux de lauréats de ce recrutement, entre 2022 et 2023, est à relever : 85% [80% si on prend en compte les 16 affectations effectives] des postes offerts sont pourvus en 2023 contre 61% en 2022 [65% si on prend les affectations effectives].

Filière	Nom du concours	Postes offerts	Affectations
Administrative	AAE	2	2
	SACDD	9	8
Technique	TSPDD	5	2
	ITPE	4	4
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>16</b>



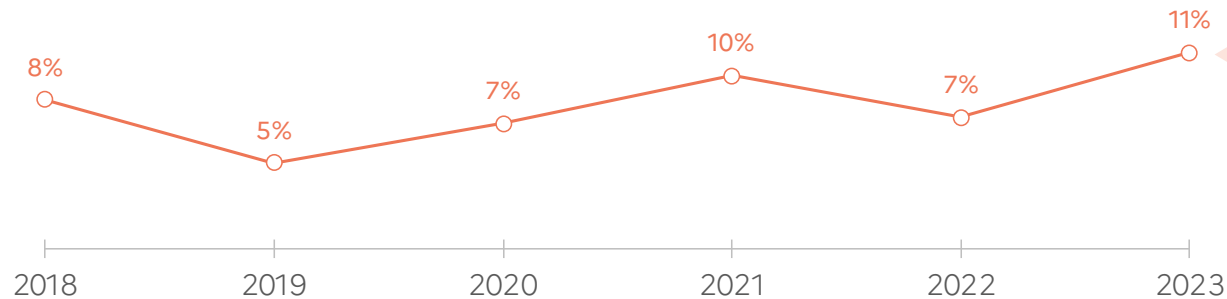


## Chapitre 3



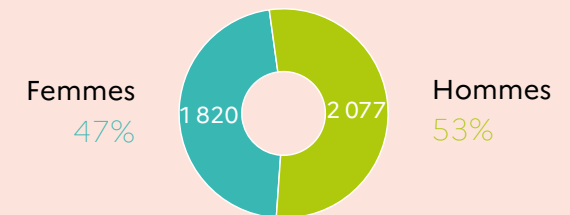
## Les départs

Évolution de la proportion des départs dans l'effectif total



**3 897** agents  
ont quitté le pôle ministériel en 2023,  
répartis comme suit :

par sexe



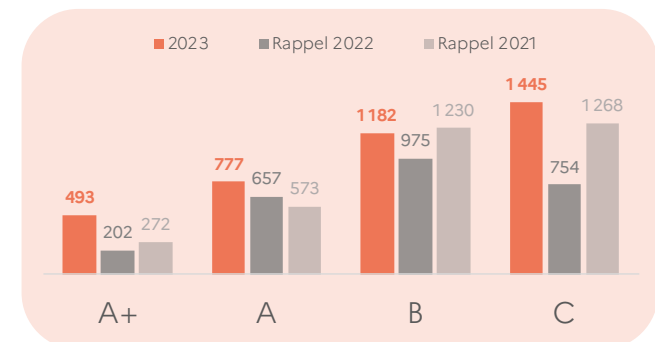
En 2023, les départs représentent 11% des effectifs des ministères, soit un taux en augmentation par rapport à 2022 (7%). Cela s'explique par une meilleure prise en compte des fins de contrat des contractuels de droit public sur emplois non-permanents dans les indicateurs du RSU.

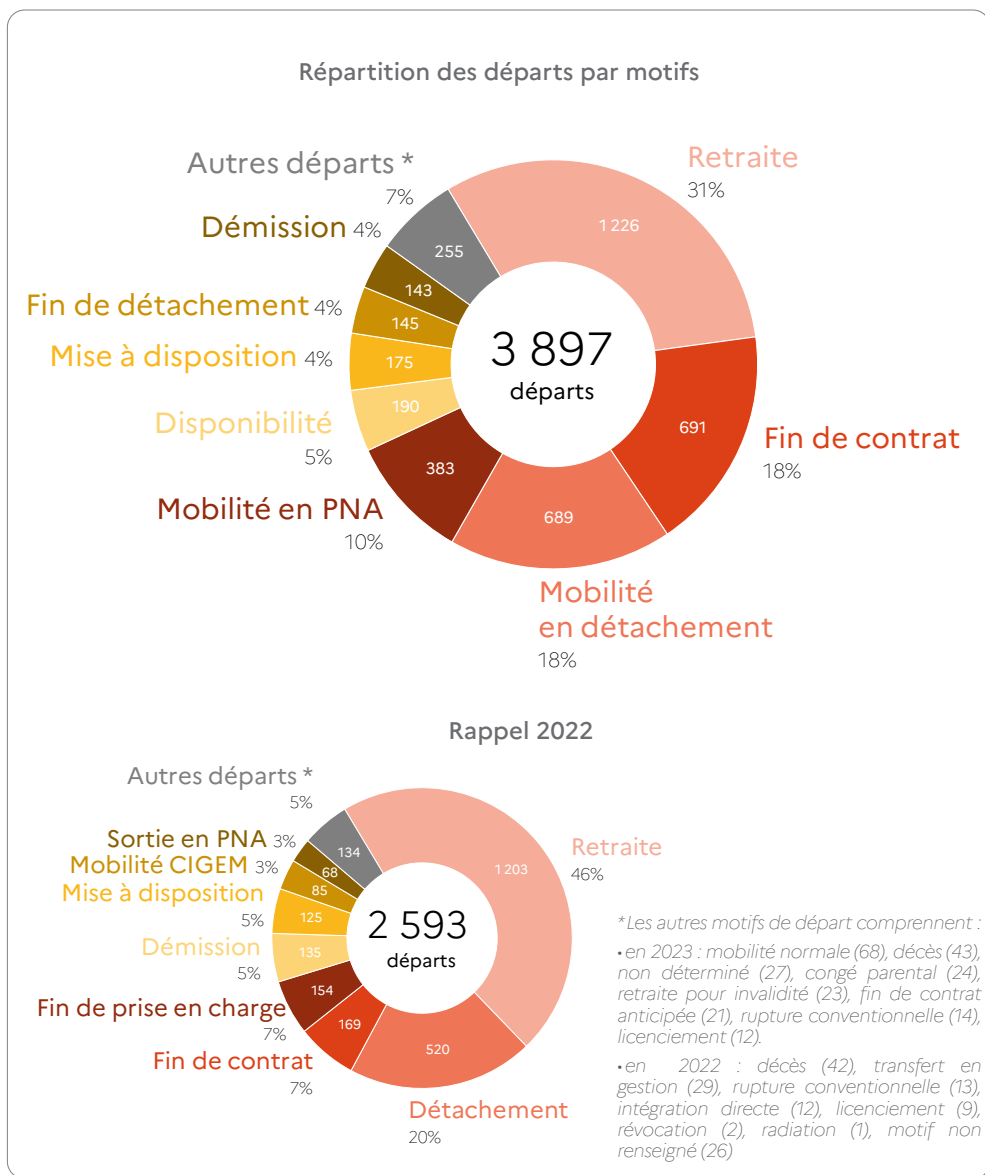
Il est constaté une égalité femmes-hommes : les départs, proportionnellement aux effectifs en fonction, représentent respectivement 11% des femmes et 11% des hommes

De même, les agents de catégorie A+ sont ceux dont les départs sont les plus importants par rapport à l'effectif : 34% d'entre eux ont quitté le ministère en 2023 contre 14% en 2022, 20% en 2021 et 27% en 2020.

Les départs de fin de détachement sont plus importants en 2023 qu'en 2024.

par catégorie et années





Motif de départ	Fonctionnaires	Contractuels droit public sur emplois non-permanents	Contractuels droit public sur emplois permanents	Contractuels droit privé (apprentissage)	Ouvriers d'Etat	Militaires	Contractuels droit privé sur emplois permanents (hors apprentis)	Total général
Retraite (sauf invalidité)	1 139	-	23	-	54	3	7	1 226
Fin de contrat (date prévue)	1	500	99	90	-	-	1	691
Mobilité en détachement (cas classique)	675	-	-	-	-	14	-	689
Mobilité en PNA	375	-	1	-	7	-	-	383
Disponibilité	163	-	18	1	8	-	-	190
Mobilité en MAD	169	-	2	-	1	3	-	175
Fin de détachement (cas classique)	145	-	-	-	-	-	-	145
Démission	31	11	86	8	3	1	3	143
Mobilité normale	56	-	-	-	1	11	-	68
Décès	40	-	1	-	2	-	-	43
Non déterminé	19	4	1	-	2	1	-	27
Congé parental	21	-	2	-	-	1	-	24
Retraite (pour invalidité)	22	-	-	-	1	-	-	23
Congé (hors congé parental)	23	-	-	-	-	-	-	23
Fin de contrat anticipée	-	2	4	15	-	-	-	21
Rupture conventionnelle	9	-	2	-	2	-	1	14
Licenciement (période de stage de formation non-concluante)	4	-	1	-	-	-	-	5
Licenciement (sauf inaptitude)	3	-	-	-	1	-	-	4
Licenciement (inaptitude)	2	-	1	-	-	-	-	3
<b>Total général</b>	<b>2 897</b>	<b>517</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>82</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>3 897</b>

Pour en savoir +

En 2023 :

166 demandes de départs vers le secteur privé ont été soumises à la commission de contrôle déontologique. Le détail de ces demandes est disponible dans la partie 10 du présent RSU.  
 68 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées. Le détail de ces demandes est disponible dans la partie 5 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	Revocation sans suspension des droits à pension	0	0	0	0	1	1	0	1	1
		Pension personnelle	2	1	3	0	3	3	2	4	6
	<b>Total fonctionnaires</b>			<b>718</b>	<b>749</b>	<b>1 467</b>	<b>39</b>	<b>291</b>	<b>330</b>	<b>757</b>	<b>1040</b>
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
<b>Total OPAe</b>			<b>7</b>	<b>100</b>	<b>107</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>104</b>	<b>116</b>
<b>Total</b>			<b>725</b>	<b>849</b>	<b>1 574</b>	<b>44</b>	<b>295</b>	<b>339</b>	<b>769</b>	<b>1 144</b>	<b>1 913</b>







Partie 4

# LA FORMATION

## Introduction -

### Les données de cadrage

#### Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2023 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).

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.

#### La représentativité des données

Les données de l'année 2023, contenues dans ce bilan, sont établies sur la base des réponses de 139 services sur les 149 interrogés, soit un taux de réponse de 93,2 %.

10 Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) n'ont pas répondu à l'enquête, et parmi ceux ayant complété l'application, 44 % n'ont saisi que des données partielles. Il est constaté, comme en 2021 et 2022, 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 est présenté chaque année à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) qui est une émanation du comité social d'administration ministériel. Ce bilan permet de rendre compte aux représentants du personnel des moyens ministériels consacrés à la formation professionnelle initiale et continue. 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](http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/statistiques-de-la-formation-ministerielle-a17874.html?id_rub=2370)

#### L'organisation de la formation

La formation repose essentiellement sur un appareil d'opérateurs que sont les différentes écoles (notamment les ENPC, ENTPE, ENTE\*, ENSAM etc) et le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH).

Le CMVRH est composé de 12 entités réparties sur le territoire :

- » 10 CVRH (centres de valorisation des ressources humaines), référents pour une région ou une inter-région,
- » le CEDIP (Centre d'Etudes pour le Développement, l'Innovation et la Prospective en ressources humaines), associé à tous les CVRH en région,
- » le Centre Ministériel d'Appui aux formations à distance (CMA)\*.

\* Pour l'ENTE et le CMA, jusqu'à septembre 2023

#### Répartition géographique du CMVRH



#### LA FERMETURE DE L'ENTE AU 1ER SEPTEMBRE 2023

Depuis la rentrée 2023 :



- » les formations des fonctionnaires (TSPDD et SACDD) sont assurées par le CVRH d'Arras, devenu le CVRH d'Arras-Valenciennes,
- » la mission de formation des étudiants non fonctionnaires a été transférée à l'ENTPE pour mettre en place un bachelor en alternance, correspondant aux exigences de la commission des titres d'ingénieur,
- » Les missions du CMA ont été transférés aux CVRH d'Aix et de Valenciennes.
- » la Classe Prépa Talents du Service public a été transférée au CMVRH sur le site de Valenciennes.

# 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	
	2023	2022
CMVRH	175	137
DREAL	65	74
DIR	27	28
DAC	17	19
SG	18	18
DIRM	6	5
DRIEAT/DRIHL	5	5
Autres	4	5
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>291</b>

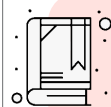
La hausse des personnels du CMVRH est liée au transfert des missions de l'ENTE de Valenciennes et du CMA d'Aix en Provence.

École	Agents dédiés à la formation	
	2023	2022
ENPC	85	82
ENTPE	46	44
ENTE*	30	33

École	Formateurs ou enseignants			
	2023		2022	
	Internes	Externes	Internes	Externes
ENPC	171	741	177	555
ENTPE	65	220	66	221
ENTE*	15	164	16	356

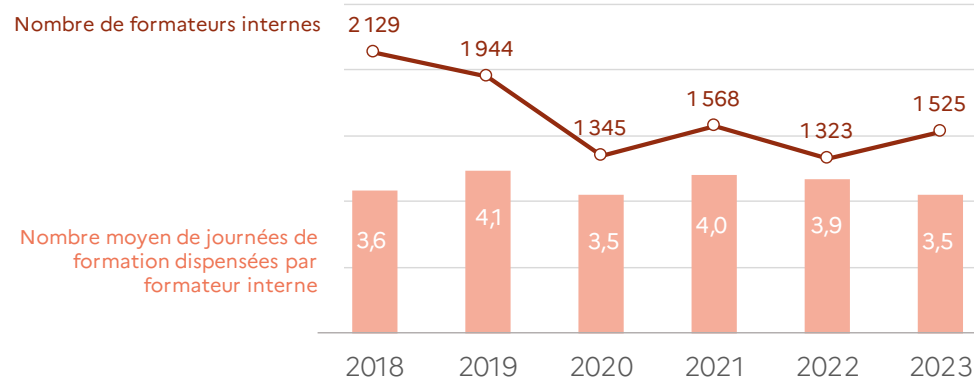
\*Données ENTE jusqu'à septembre 2023

#### B - Les formateurs internes



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	2023
♀	616	602	422	448	402	383
♂	1 513	1 342	923	1 120	921	1 142
<b>Total</b>	<b>2 129</b>	<b>1 944</b>	<b>1 345</b>	<b>1 568</b>	<b>1 323</b>	<b>1 525</b>



Les 1 525 formateurs recensés sont les formateurs actifs qui ont dispensé au moins une formation en 2023 mais le vivier compte presque 2 000 formateurs potentiellement mobilisables.

Les hommes représentent 75 % des effectifs. En moyenne, les formateurs dispensent 3 journées et demi de formation au cours de l'année : 2,8 jours pour les femmes et 3,7 pour les hommes.



#### FORMATION AUX FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

En collaboration avec la délégation ministérielle à l'encadrement supérieur, la direction des ressources humaines propose annuellement un plan de formation à destination des managers, complémentaire à l'offre de formation interministérielle.

Cette formation est animée par des formateurs internes, issus d'un vivier commun avec le MASA depuis 2019.

Pour rejoindre ce vivier, les formateurs internes doivent suivre :

- » une formation de 5 jours, animée par des formateurs expérimentés pour s'approprier les techniques d'animation et de pédagogie active,
- » une auto-formation sur le contenu d'une mallette ressources.

Ces sessions sont déployées sur l'ensemble du territoire national par les délégués régionaux à la formation continue du MASA et/ou par le CMVRH.

Le besoin de renouvellement est évalué à 35 formateurs internes dont une vingtaine pour notre pôle ministériel.



## Section II - Les crédits dédiés

Le budget de la formation du 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.

Chaque direction métier, ainsi que le secrétariat général du pôle ministériel, porte et déploie ses priorités en matière de développement des compétences. Elle finance en titre 3 sur son ou 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.

Pour rappel, c'est le programme budgétaire 217 qui prend en charge les frais d'indemnisation des formateurs internes et des membres de jurys, en titre 2. Ces frais s'élèvent en 2023 à 2 937 555 € contre 2 742 993 € en 2022.

### Crédits inscrits au PLF (CP) en €

	Programme	Action	2023	2022
CMVRH	217	Politiques des ressources humaines et formation	5 141 000	5 200 000
SG*	217	Politiques des ressources humaines et formation	400 000	400 000
	<b>Total</b>		<b>5 600 000</b>	<b>5 541 000</b>

### Crédits consommés (CP) en €

	Programme	Action	2023	2022
CMVRH	217	Politiques des ressources humaines et formation	4 035 550	3 942 233
SG	217	Politiques des ressources humaines et formation	329 656	520 577
	<b>Total</b>		<b>4 365 206</b>	<b>4 462 807</b>

	Programme	Action	2023	2022
DGALN	PEB (programme 113)	Paysages, eau et biodiversité	624 929	537 521
	UTAH (programme 135)	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	907 105	733 236
DGITM	IST (programme 203)	Infrastructures et services de transports	3 022 902	2 253 892
	SAM (programme 205)	Sécurité et affaires maritimes	678 162	704 399
DGEC	174	Énergie, climat et après-mines	540 269	385 658
DGPR	181	Prévention des risques	2 685 910	2 748 096
CGDD	159	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	364 872	167 746
	<b>Total</b>		<b>8 824 194</b>	<b>7 530 548</b>

	Programme	Action	Nature de la subvention	2023	2022
ENPC	217	Politiques des ressources humaines et formation	pour charge de service public	28 300 516	27 139 368
ENTPE	217	Politiques des ressources humaines et formation	pour charge de service public	21 731 359	19 954 555
ENTE	217	Politiques des ressources humaines et formation	de fonctionnement	2 106 019	2 223 980
	<b>Total</b>			<b>52 137 894</b>	<b>49 317 903</b>

\*Crédits SG (FORCQ+CRHAC+DAFI+HFED) hors concours, recrutement, actions de coaching et accompagnement





## Chapitre 2

### Le bilan de la formation

#### Section I -

#### La formation produite

formation produite par :	2023			
	Journées/Stagiaires		Stagiaires	
CMVRH	81 %	63 856	80 %	35 475
Services locaux	19 %	15 452	20 %	8 784
<b>Total</b>	-	<b>79 308</b>	-	<b>44 259</b>

formation produite par :	2022			
	Journées/Stagiaires		Stagiaires	
CMVRH	79 %	63 911	80 %	41 250
Services locaux	21 %	17 003	20 %	10 302
<b>Total</b>	-	<b>80 914</b>	-	<b>51 552</b>



**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

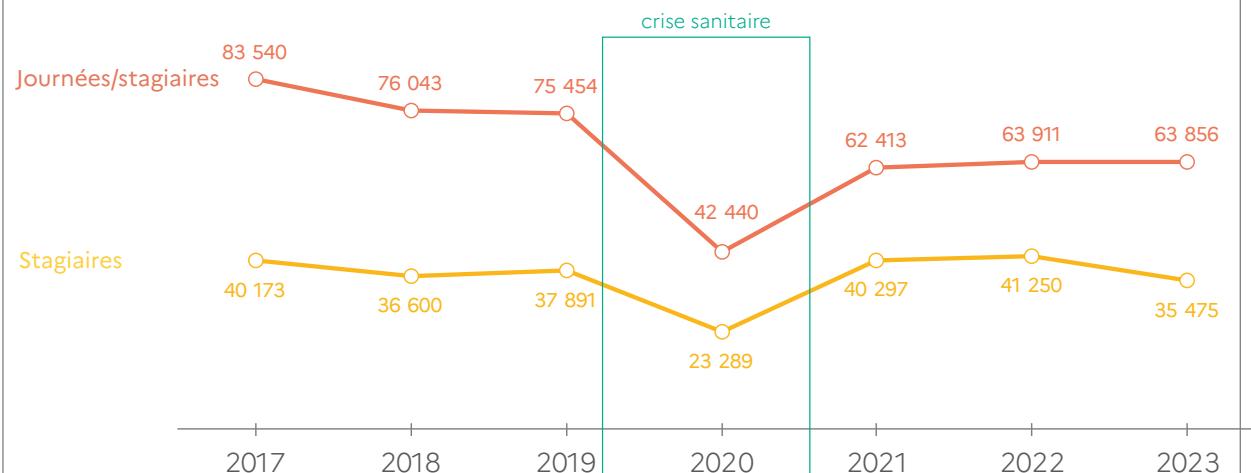
Le CMVRH est l'opérateur de la DRH pour l'accompagnement des agents et des services en matière de développement des compétences.

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).

Le recours accru aux webinaires et formations à distance à la suite de la crise sanitaire a permis une augmentation du nombre de stagiaires en 2021 et 2022, accentuée par la mise en place de webinaires obligatoires (relatifs au télétravail et aux RPS en particulier). Le retour au présentiel d'un grand nombre de formations entraîne à l'inverse en 2023 une diminution de 14 % du nombre de stagiaires au CMVRH.

Le nombre de journées/stagiaires, se stabilise, depuis 2021 autour de 63 000, sans retrouver un niveau comparable aux années précédant la crise sanitaire.

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

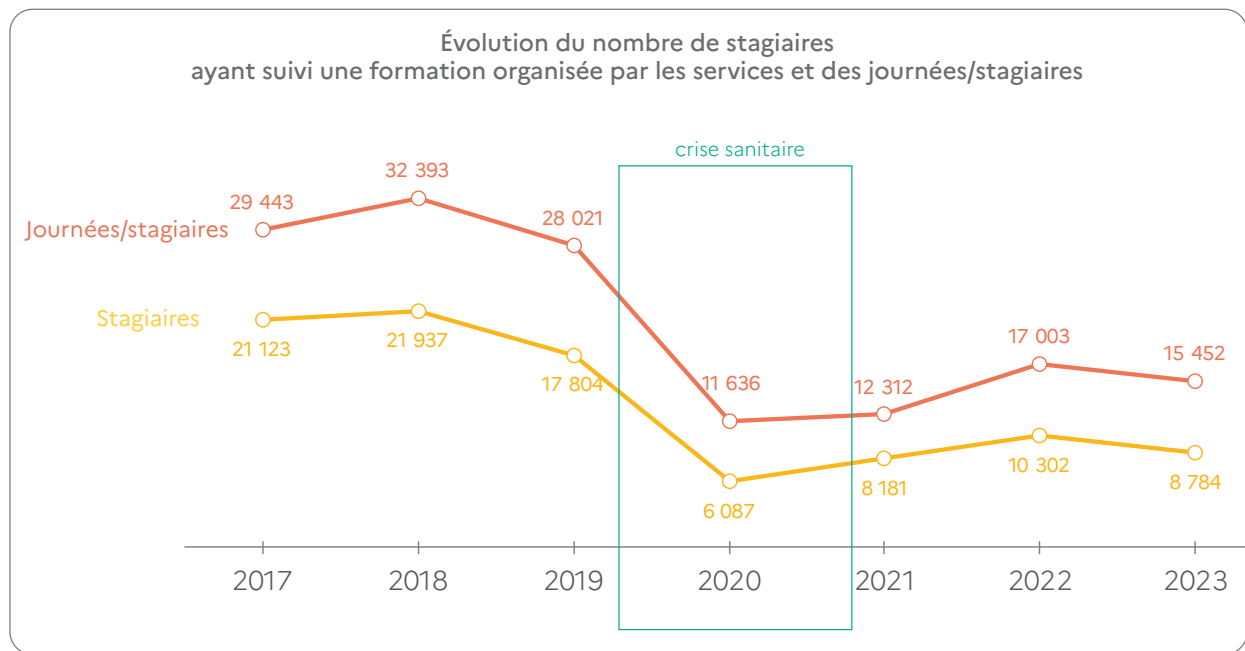


**B - La formation dans les services**

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

En 2023, 10 302 stagiaires ont suivi des formations produites par des services locaux, soit 1 518 de moins qu'en 2022. Au total, ces stagiaires ont suivi 15 452 jours de formation (en moyenne 1,8 jours par stagiaire), contre 17 003 en 2022 (en moyenne 1,6 jours par stagiaire).

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



**Section II -  
La formation reçue**



**LES FORMATIONS LES PLUS SUIVIES EN 2023**

- 1 Le **webinaire ADS** (application du droit des sols) arrive en tête des formations les plus suivies en 2023. Cette action en ligne présente l'évolution des formulaires Cerfa et l'apport métier de la V9.6 de plat'au (plateforme des autorisations d'urbanisme) : fonctionnement, pré-requis, évolutions. 1 567 stagiaires ont suivi cette formation.
- 2 En deuxième position, la **formation de préparation aux examens et concours (PEC) SACDD/TSDD/TSE** « Répondre à une série de 2 à 4 questions à partir d'un dossier documentaire » a été dispensée auprès de 646 stagiaires.
- 3 La **formation SIAP (système d'information et d'aide aux promotions) : formation des instructeurs / module financement** se place troisième avec 484 stagiaires. Cette action forme les instructeurs sur les principes de fonctionnement de la plateforme SIAP (habilitation, ligne de vie, fonctionnalités...) et l'ensemble des processus de financement dans la plateforme.



## A - La formation statutaire et professionnelle continue

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 promu par liste d'aptitude.

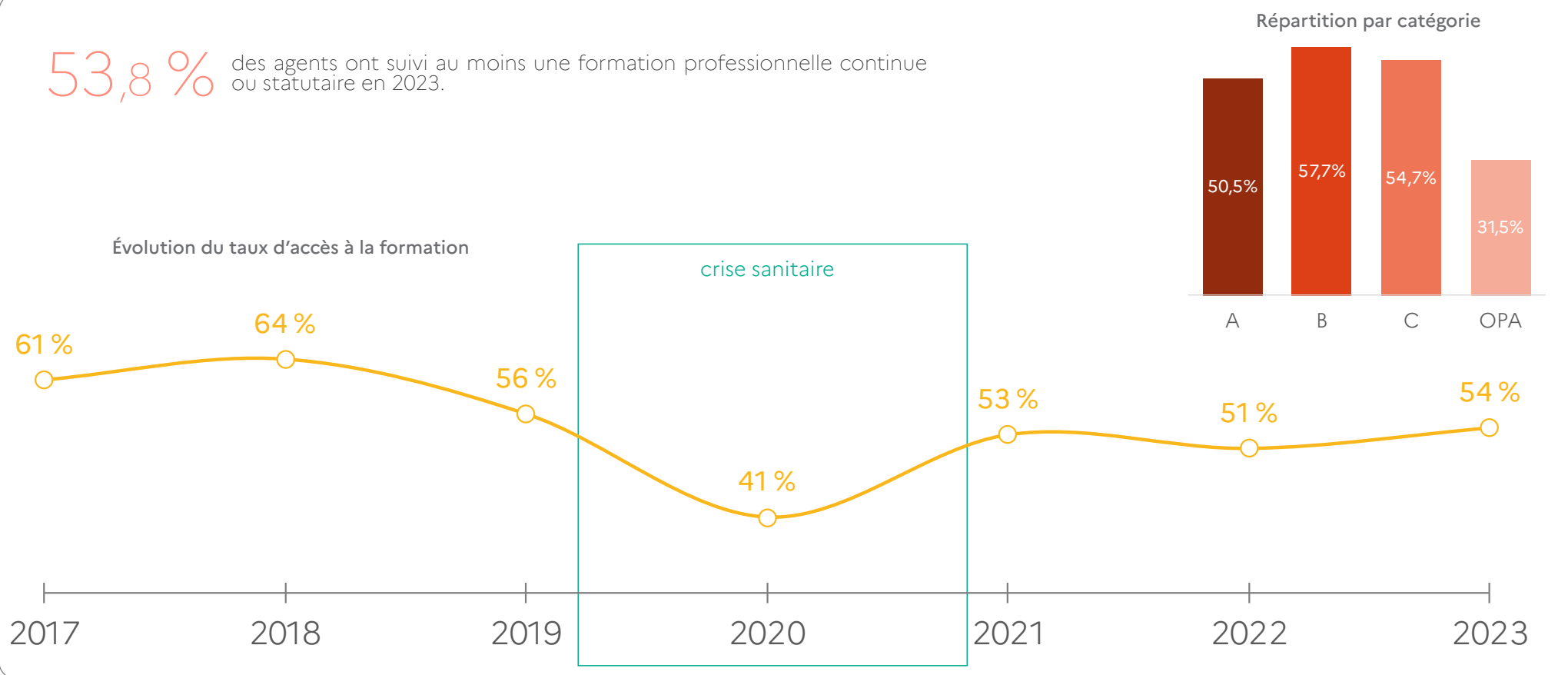


La **formation professionnelle continue** est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer :

- 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).

**53,8 %** des agents ont suivi au moins une formation professionnelle continue ou statutaire en 2023.

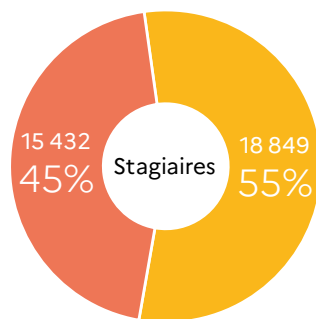


Agents ayant suivi au moins une formation...	A			B			C			Ouvriers d'État			Ensemble			Rappel 2022	Rappel 2021
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
...statutaire	431	371	802	358	350	708	191	216	407	46	40	86	1 026	977	2 003	1 657	2 841
...professionnelle continue	2 591	2 393	4 984	3 216	3 297	6 513	1 323	3 138	4 461	52	110	162	7 182	8 938	16 120	16 574	15 918
...professionnelle (PEC) via l'utilisation du CPF	3	5	8	9	5	14	3	2	5	0	0	0	15	12	27	28	33

La formation professionnelle continue reçue, ventilée par domaine

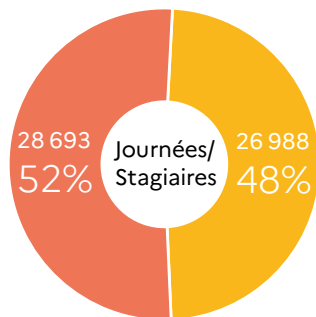
**MISSIONS TRANSVERSES**

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 MÉTIER**

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



**EXEMPLE DE PARCOURS DE FORMATION MÉTIER**

Dans le prolongement de la démarche compétences, le CMVRH, via le CVRH de Clermont-Ferrand, a aidé le service des risques naturels et hydrauliques (SRNH) de la DGPR à mettre au point des parcours de formation dans le domaine des risques naturels.

Des parcours de formation sont ainsi proposés depuis quelques mois pour six types de mission. Ils permettent de construire des plans individuels de développement de compétence adaptés, au moment de la prise de poste ou à chaque entretien annuel d'évaluation professionnelle.





## 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.

Si le recours à cette modalité est toujours d'actualité, la part des stagiaires ayant suivi au moins une formation en ligne est en baisse en 2023 avec le retour au présentiel : 36 % des stagiaires ayant suivi une formation professionnelle continue ou statutaire l'ont suivie à distance contre 39 % en 2022 et 54 % en 2021.

### B - Le Compte personnel de formation (CPF)



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 2023 pour :	F	H	Total	Rappel 2022
Socle de connaissances et compétences professionnelles	6	5	11	25
Prévention d'inaptitude	0	0	0	0
PEC	15	12	27	28
Mobilité	2	0	2	12
Acquisition de diplôme/titre/certificat de qualification	21	16	37	37
Reconversion professionnelle vers le privé	25	9	34	38
Reconversion professionnelle vers le public	6	5	11	15
<b>Nombre total de CPF accordés</b>	<b>75</b>	<b>45</b>	<b>122</b>	<b>155</b>

Recours aux CMC				42
Heures mobilisées	4 203	3 245	7 448	10 009
Coût total de la formation (hors plan de formation)	104 135 €	68 645 €	172 780 €	166 925 €

Demandes de CPF refusées en 2023 pour :	F	H	Total	Rappel 2022
Défaut de crédits	2	0	2	4
Nécessité de service	0	0	0	0
Non éligibilité	10	9	19	23
Projet accessoire non prioritaire	3	3	6	4
Projet sans prérequis	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>32</b>

### C - Le Congé de formation professionnelle (CFP)



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 2023, 22 agents, 14 femmes et 8 hommes, ont eu recours à un congé de formation professionnelle. En 2022, 17 agents, 7 femmes et 10 hommes, y avaient eu recours.

### D - Le Bilan de compétences



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.

13 bilans de compétences ont été engagés en 2023 par 10 femmes et 3 hommes, pour un total de 37 journées. En moyenne, les agents concernés ont eu recours à 3 jours de bilan de compétences.

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

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

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	43	56	99	98	211	309	588	982	1 570	807	499	1 306	12	17	29	1 548	1 765	3 313
Nombre de journées suivies	85	77	162	194	382	576	1 152	2 083	3 235	1 627	948	2 575	26	33	59	3 084	3 523	6 607

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

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.



3 agents, 2 femmes et 1 homme, ont eu recours au dispositif de VAE en 2023 pour un total de 21 jours de formation.

### G - La période de professionnalisation (PP)

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	0	1	1	2	0	2	9	4	13	1	0	1	0	0	0	12	5	17
Nombre de jours	0	1	1	72	0	72	36	2	38	2	0	2	0	0	0	110	3	113







Partie 5

# LA RÉMUNÉRATION







## LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE LA RÉMUNÉRATION EN 2023

Plusieurs évolutions ont impacté la rémunération des agents au cours de l'année. Les plus significatifs sont détaillés ci-après.

### REVALORISATION DU POINT D'INDICE

COÛT TOTAL : 46,5M€

DONT 32,2 M€ AU TITRE DE L'EXTENSION ANNÉE PLEINE DE LA REVALORISATION DE 3,5% AU 01/07/2022 ;  
DONT 14,3 M€ AU TITRE DE L'EXTENSION ANNÉE COURANTE DE LA REVALORISATION DE 1,5% AU 01/07/2023.

Au 1er juillet 2023, le point d'indice, qui sert de base au calcul des salaires des fonctionnaires, a été revalorisé de 1,5%. Cette revalorisation a conduit à une augmentation des traitements de base, impactant certaines primes et indemnités calculées en pourcentage du traitement indiciaire, entraînant l'augmentation globale des rémunérations.

### AUGMENTATION RÉGULIÈRE DE L'INDICE MINIMUM DE LA FONCTION PUBLIQUE

COÛT TOTAL : 1,43M€

L'indice minimum de la fonction publique a été augmenté pour suivre l'évolution du coût de la vie et éviter que les salaires les plus bas ne tombent en dessous du SMIC. Cette augmentation de l'indice minimum a contribué à l'amélioration des conditions de vie des agents les moins bien rémunérés.

En pratique, l'indice minimum est passé de 343 au 1er janvier 2022 à 361 au 1er juillet 2023. Cette hausse, en l'absence de modification des grilles indiciaires, provoque l'homogénéisation des premiers échelons des agents de catégories B et C :

Catégorie B	Echelon 1 à 3	INM 361
Catégorie C	Echelon 1 à 8	INM 361

### MESURES POUR LES AGENTS DE CATÉGORIES C ET B

COÛT TOTAL : 1,14 M€

Lors du rendez-vous salarial de juillet 2023, les grilles indiciaires des agents de catégorie B et C ont été partiellement modifiées afin de réduire la contraction des salaires au niveau de l'indice minimum. Ce changement engendre une légère augmentation des rémunérations de ces deux catégories.

### DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES

COÛT TOTAL : 7M€

Une «prime exceptionnelle pouvoir d'achat» a été versée pour aider les agents à faire face à la hausse du coût de la vie pour un montant de 7,1 M€. Cette prime exceptionnelle vise à fournir un soutien financier direct et immédiat aux agents, en complément des augmentations salariales régulières.

### MESURES CATÉGORIELLES

COÛT TOTAL : 14,5M€

Plusieurs mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires, ont été mises en place, dont :

- » mesures liées à la mise en place du RIFSEEP,
- » reconstruction du régime indemnitaire des PETPE,
- » réforme de l'enseignement supérieur,
- » négociation collective annuelle des marins du commerce,
- » mesures en faveur des agents dits «Berkani» et «RIN/RIL»,
- » clause de réexamen de l'IFSE,
- » mesures indemnitaires en faveur des OPA,
- » nouvelle politique de rémunération des militaires.



## Introduction

### Les données de cadrage

Cette partie présente une partie des résultats et indicateurs relatifs aux rémunérations du RSU 2023.

L'ensemble de ces indicateurs sont produits sur la base des données issues de l'Observatoire de retours de paye (ORPa). Ces données concernent uniquement la paye sans ordonnancement préalable (PSOP). Cela explique certaines divergences avec d'autres indicateurs produits par d'autres bureaux (notamment concernant les effectifs) et par rapport aux données budgétaires.

#### 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 recouvre les emplois permanents et non permanents. Il est strictement le même que celui du bilan social et des RSU 2020, 2021 et 2022 (inclusion des personnels non titulaires depuis 2019).

Il est à noter que les comparaisons peuvent être limités pour certains indicateurs du fait du changement de périmètre et de contenu.



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).

**i** Les agents affectés à Mayotte sont pris en compte dans le périmètre depuis le 1er janvier 2023

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 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 (congrés 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.



### Les rémunérations

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 mobilités durables),
- » le forfait télétravail,
- » le remboursement de la protection sociale complémentaire.

## Chapitre 1 -

# Les grandes tendances

La masse salariale totale, y compris le CAS pensions, est de 2 542 437 333 € en 2023. La masse salariale du ministère est en augmentation de 11 850 421 € par rapport à 2022.

Cette augmentation s'explique par plusieurs évolutions propres à l'année 2023 :

**1er juillet**

Augmentation du point d'indice de 1,5%.

**1er juillet**

Augmentation de l'indice minimum dans la fonction publique.

**1er juillet**

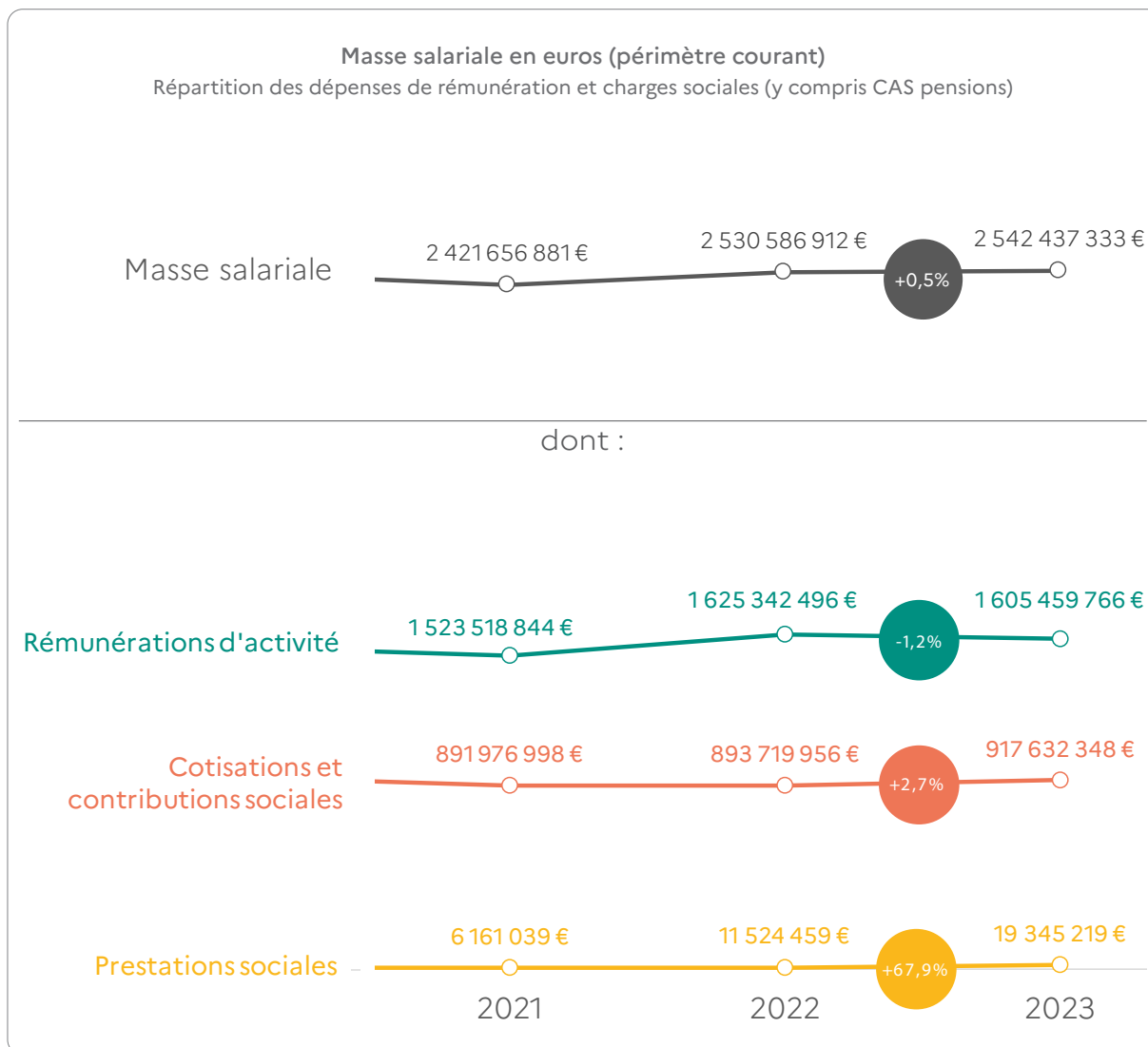
Revalorisation partielle des grilles de rémunération des catégories B et C.

**1er septembre**

Augmentation du taux de remboursement des abonnements de transports en commun.

Plusieurs augmentations indemnitaires liées aux mesures catégorielles.

Augmentation des montants de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).



## A - Les rémunérations nettes moyennes



La rémunération nette moyenne de l'ensemble des agents a augmenté de 127 € depuis 2022 pour atteindre 3 119 € en 2023. La rémunération nette médiane a augmenté de 100 € pour atteindre 2 755 €.

Ces augmentations s'expliquent par plusieurs facteurs :

- » la revalorisation du point d'indice en juillet 2023,
- » les mesures concernant les « bas de grilles » des catégories C et B en juillet,
- » l'augmentation régulière de l'indice minimum de la fonction publique,
- » le maintien de dispositifs spécifiques (GIPA, etc.) et le versement de la « prime exceptionnelle pouvoir d'achat »,
- » la réforme de la haute fonction publique.

### Rémunération nette moyenne des fonctionnaires

Macrograde	Rémunération nette moyenne annuelle			Rémunération nette moyenne mensuelle		
	♀	♂	Ensemble	♀	♂	Ensemble
A+	73 199 €	81 216 €	78 312 €	6 100 €	6 768 €	6 526 €
AADM	46 730 €	48 877 €	47 575 €	3 894 €	4 073 €	3 965 €
ATECH	47 654 €	50 133 €	49 186 €	3 971 €	4 178 €	4 099 €
BADM	31 266 €	32 884 €	31 744 €	2 606 €	2 740 €	2 645 €
BTECH	32 035 €	34 121 €	33 542 €	2 670 €	2 843 €	2 795 €
CADM	26 565 €	27 449 €	26 725 €	2 214 €	2 287 €	2 227 €
CEXPL	27 890 €	30 462 €	30 404 €	2 324 €	2 538 €	2 534 €
CTECH	26 142 €	27 499 €	27 274 €	2 179 €	2 292 €	2 273 €
<b>Âge</b>						
Moins de 30 ans	28 592 €	29 060 €	28 859 €	2 383 €	2 422 €	2 405 €
De 30 à 39 ans	34 909 €	35 145 €	35 040 €	2 909 €	2 929 €	2 920 €
De 40 à 49 ans	38 859 €	38 910 €	38 888 €	3 238 €	3 243 €	3 241 €
Plus de 50 ans	36 498 €	41 782 €	39 437 €	3 041 €	3 482 €	3 286 €
<b>Catégorie</b>						
A+	73 199 €	81 216 €	78 312 €	6 100 €	6 768 €	6 526 €
A	47 208 €	49 791 €	48 589 €	3 934 €	4 149 €	4 049 €
B	31 527 €	33 826 €	32 762 €	2 627 €	2 819 €	2 730 €
C	26 593 €	29 858 €	28 554 €	2 216 €	2 488 €	2 380 €
<b>Filière</b>						
Administrative	34 086 €	42 463 €	36 437 €	2 840 €	3 539 €	3 036 €
Exploitation	27 890 €	30 462 €	30 404 €	2 324 €	2 538 €	2 534 €
Maritime, contrôle et sécurité	37 868 €	47 661 €	45 220 €	3 156 €	3 972 €	3 768 €
Technique	41 737 €	41 832 €	41 801 €	3 478 €	3 486 €	3 483 €
<b>Ensemble</b>	<b>36 522 €</b>	<b>39 407 €</b>	<b>38 133 €</b>	<b>3 044 €</b>	<b>3 284 €</b>	<b>3 178 €</b>

### Rémunération nette moyenne des contractuels

Macrograde	Rémunération nette moyenne annuelle			Rémunération nette moyenne mensuelle		
	♀	♂	Ensemble	♀	♂	Ensemble
A+	96 946 €	90 083 €	93 047 €	8 079 €	7 507 €	7 754 €
AADM	41 932 €	48 808 €	45 503 €	3 494 €	4 067 €	3 792 €
ATECH	29 223 €	34 152 €	31 225 €	2 435 €	2 846 €	2 602 €
BADM	24 321 €	24 225 €	24 293 €	2 027 €	2 019 €	2 024 €
BTECH	33 900 €	24 958 €	30 205 €	2 825 €	2 080 €	2 517 €
CADM	20 046 €	21 501 €	20 443 €	1 671 €	1 792 €	1 704 €
CTECH	21 834 €	21 208 €	21 223 €	1 819 €	1 767 €	1 769 €
Autre *	34 516 €	35 127 €	34 794 €	2 876 €	2 927 €	2 900 €
<b>Âge</b>						
Moins de 30 ans	27 031 €	28 574 €	27 685 €	2 253 €	2 381 €	2 307 €
De 30 à 39 ans	31 620 €	33 691 €	32 531 €	2 635 €	2 808 €	2 711 €
De 40 à 49 ans	34 700 €	38 049 €	36 035 €	2 892 €	3 171 €	3 003 €
Plus de 50 ans	34 063 €	41 870 €	37 635 €	2 839 €	3 489 €	3 136 €
<b>Catégorie</b>						
A+	96 946 €	90 083 €	93 047 €	8 079 €	7 507 €	7 754 €
A	44 151 €	50 471 €	47 439 €	3 679 €	4 206 €	3 953 €
B	29 278 €	30 233 €	29 575 €	2 440 €	2 519 €	2 465 €
C	20 220 €	40 157 €	25 714 €	1 685 €	3 346 €	2 143 €
Autre *	34 516 €	35 127 €	34 794 €	2 876 €	2 927 €	2 900 €
<b>Statut</b>						
Contractuel sur emploi non permanent	21 860 €	23 159 €	22 348 €	1 822 €	1 930 €	1 862 €
Contractuel sur emploi permanent	35 811 €	38 768 €	37 155 €	2 984 €	3 231 €	3 096 €
<b>Ensemble</b>	<b>31 237 €</b>	<b>34 701 €</b>	<b>32 730 €</b>	<b>2 603 €</b>	<b>2 892 €</b>	<b>2 727 €</b>

\* autre : personnel non titulaire sans catégorie identifiable en paie



Corps	Annuelles		Mensuelles	
	♀	♂	♀	♂
Adjoint d'administration de l'État	32 644 €	31 806 €	2 720 €	2 651 €
Adjoint technique de l'enseignement agricole	29 400 €	29 613 €	2 450 €	2 468 €
Adjoint technique des administrations de l'État	31 095 €	35 527 €	2 591 €	2 961 €
Administrateur des affaires maritimes	55 073 €	73 656 €	4 589 €	6 138 €
Administrateur de l'État	104 764 €	102 802 €	8 730 €	8 567 €
Administrateur insee	70 732 €	93 569 €	5 894 €	7 797 €
Architecte urbaniste de l'État	71 433 €	78 817 €	5 953 €	6 568 €
Assistant État	47 489 €	45 702 €	3 957 €	3 809 €
Attaché d'administration de l'État	56 126 €	58 249 €	4 677 €	4 854 €
Attaché insee	93 337 €	96 158 €	7 778 €	8 013 €
Autres	44 356 €	45 296 €	3 696 €	3 775 €
Autres agents de catégorie A	58 018 €	66 496 €	4 835 €	5 541 €
Autres agents de catégorie B	31 774 €	30 571 €	2 648 €	2 548 €
Autres agents de catégorie C	24 961 €	26 279 €	2 080 €	2 190 €
Chargé d'étude documentaire	54 935 €	59 934 €	4 578 €	4 994 €
Conseiller technique de service social AE	54 556 €	50 869 €	4 546 €	4 239 €
Contrôleurs insee	46 707 €	45 001 €	3 892 €	3 750 €
Dessinateurs de l'équipement	33 165 €	32 835 €	2 764 €	2 736 €
EF* : chef de mission	85 357 €	87 022 €	7 113 €	7 252 €
EF* : chef de mission agriculture environnement	72 437 €	73 605 €	6 036 €	6 134 €
EF* : conseiller d'administration écologie	73 789 €	73 875 €	6 149 €	6 156 €
EF* : Encadrement supérieur	129 818 €	137 982 €	10 818 €	11 498 €
EF* : ingénieur en chef des TPE du 1 <sup>er</sup> groupe	89 635 €	90 198 €	7 470 €	7 517 €
EF* : ingénieur en chef des TPE du 2 <sup>e</sup> groupe	77 108 €	77 349 €	6 426 €	6 446 €
Géomètres i.G.N.	43 328 €	43 924 €	3 611 €	3 660 €
Ingénieur d'études sanitaires	55 530 €	59 812 €	4 628 €	4 984 €
Ingénieur civil de la défense	54 406 €	55 573 €	4 534 €	4 631 €
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	53 981 €	57 590 €	4 498 €	4 799 €
Ingénieur des travaux publics de l'État	52 109 €	55 799 €	4 342 €	4 650 €
Ingénieur des mines	103 527 €	110 761 €	8 627 €	9 230 €
Ingénieur de l'industrie et des mines	69 031 €	71 781 €	5 753 €	5 982 €
Ingénieur des ponts, eaux et forêts	82 004 €	88 483 €	6 834 €	7 374 €

Corps	Annuelles		Mensuelles	
	♀	♂	♀	♂
Ingénieur des travaux géographiques	60 807 €	61 934 €	5 067 €	5 161 €
Ingénieur des travaux de la météorologie	52 759 €	55 612 €	4 397 €	4 634 €
Inspecteur de santé publique vétérinaire	86 884 €	102 141 €	7 240 €	8 512 €
Inspecteur du développement durable	120 454 €	120 483 €	10 038 €	10 040 €
Marins de commerce	50 689 €	38 481 €	4 224 €	3 207 €
Officier de port		61 493 €		5 124 €
Officier port adjoint	42 475 €	50 322 €	3 540 €	4 193 €
Ouvriers des parcs et ateliers	46 348 €	44 424 €	3 862 €	3 702 €
Personnel d'exploitation des TPE	33 768 €	36 666 €	2 814 €	3 056 €
Personnel de catégorie A de la FP	60 236 €	60 710 €	5 020 €	5 059 €
Professeur certifié de l'enseignement agricole	40 030 €	43 395 €	3 336 €	3 616 €
Professeur en lycée agricole	43 313 €	43 715 €	3 609 €	3 643 €
Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	38 123 €	39 048 €	3 177 €	3 254 €
Secrétaire administratif du ministère de l'agriculture	38 216 €	39 217 €	3 185 €	3 268 €
Secrétaire administratif	43 503 €	43 068 €	3 625 €	3 589 €
Syndic des gens de mer	35 273 €	42 031 €	2 939 €	3 503 €
Technicien supérieur d'études et de fabrications	39 587 €	41 122 €	3 299 €	3 427 €
Technicien supérieur du développement durable	38 625 €	41 316 €	3 219 €	3 443 €
Technicien supérieur de l'économie et de l'industrie	47 950 €	49 209 €	3 996 €	4 101 €
Technicien supérieur agricole	40 749 €	41 476 €	3 396 €	3 456 €
Technicien supérieur sanitaire et de sécurité sanitaire	43 855 €	40 275 €	3 655 €	3 356 €

\*EF : Emploi fonctionnel



## B - Les rémunérations par déciles



Les revenus moyens inférieurs à 1 300 € et les revenus moyens supérieurs à 14 000 € sont exclus des données relatives aux déciles (FPE BDS 035) afin d'éliminer les revenus « atypiques » qui pourraient altérer les résultats sans en améliorer la pertinence.



L'augmentation des revenus moyens en 2023 ne remet pas en question la structure de rémunération par déciles qui reste la même qu'en 2022. La différence de revenu moyen entre le premier et le second décile est en légère baisse (359 € contre 398 € en 2022), tandis que la différence entre le 9ème et le 10ème décile est en augmentation (2 025 € contre 1 869 € en 2022).

Si la rémunération moyenne est en augmentation par rapport à 2022, cette augmentation est hétérogène en fonction des déciles. L'effet des mesures dédiées aux basses rémunérations entraîne une augmentation de 112€ (+ 7 %) du revenu moyen du premier décile en un an. Le revenu moyen du dernier décile augmente de 314 € (+ 5 %) entre 2022 et 2023.

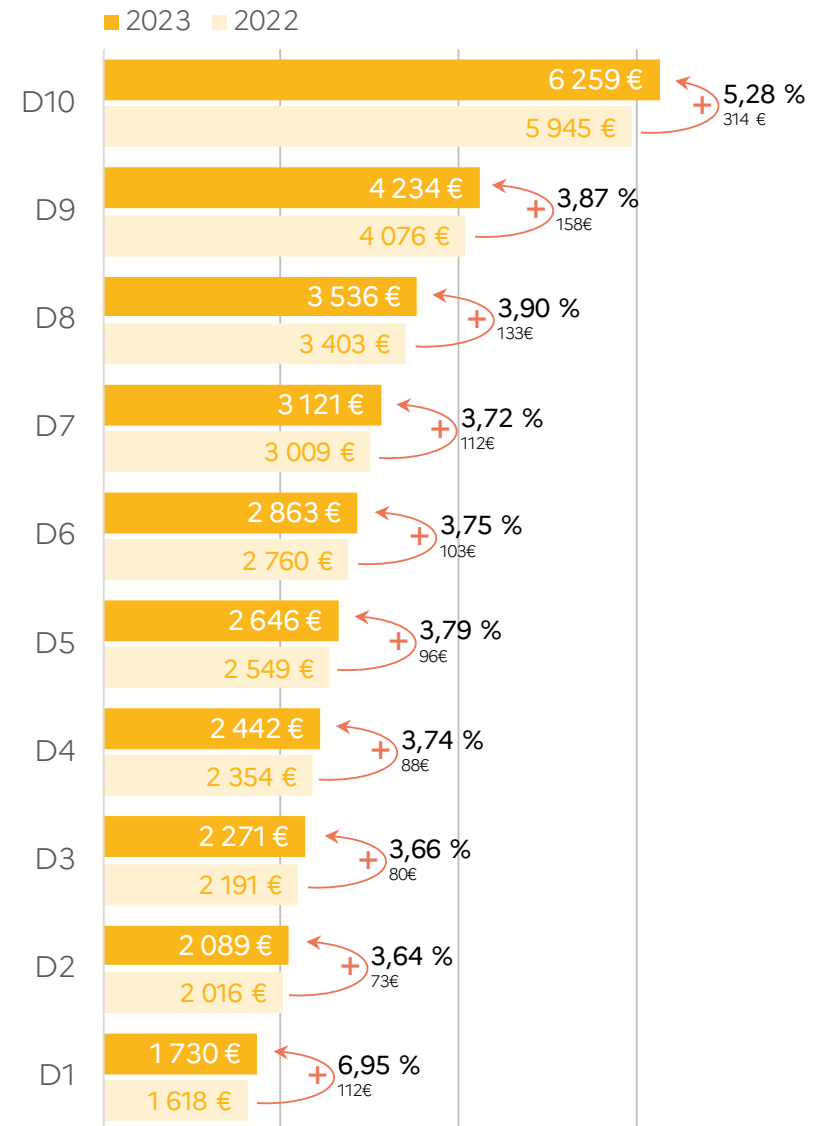
La hausse de rémunération du 10ème décile s'explique par deux évolutions :

- » une évolution méthodologique : le plafond des agents retenus dans le calcul des déciles a été réhaussé à 14 000 € contre 12 000 € précédemment. Cette hausse tire vers le haut l'ensemble des rémunérations du 10ème décile,
- » la réforme de la haute fonction publique (HFP) : cette réforme interministérielle produit des effets en matière de rémunération des agents. En pratique, cela provoque une hausse des rémunérations du 10ème décile.

Évolution de l'écart inter-décile

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
2022	398 €	175 €	163 €	195 €	210 €	249 €	394 €	673 €	1 869 €
2023	359 €	182 €	171 €	204 €	217 €	258 €	415 €	698 €	2 025 €
Écart 2023 - 2022	-39 €	7 €	8 €	9 €	7 €	9 €	21 €	25 €	156 €
<i>Rappel de l'écart 2022 - 2021</i>	-21 €	-2 €	9 €	13 €	10 €	23 €	53 €	25 €	107 €

Évolution de la rémunération moyenne nette par décile



## Chapitre 2 -

# Les composantes de la rémunération

	Femmes	Hommes	Total
Traitement brut	396 011 357 €	510 749 500 €	906 760 857 €
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	2 017 570 €	1 581 694 €	3 599 265 €
Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)	620 476 €	19 097 337 €	19 717 813 €
Indemnité de résidence (IR)	5 153 165 €	6 127 156 €	11 280 321 €
Supplément familial de traitement (SFT)	3 684 801 €	6 088 412 €	9 773 213 €
<b>Salaire brut</b>	<b>633 665 056 €</b>	<b>889 553 745 €</b>	<b>1 523 218 801 €</b>
Primes et indemnités	186 859 968 €	300 715 676 €	487 575 644 €
<b>Part des primes</b>	<b>29%</b>	<b>33%</b>	<b>32%</b>

### A - Le supplément familial de traitement

Le montant total du supplément familial de traitement (SFT) versé en 2023 s'élève à 9 773 213 €, soit un écart de 532 278 € par rapport à 2022 (+ 5,76%).

L'augmentation de ce montant total de SFT s'explique notamment par les revalorisations du point d'indice du 1er juillet 2022 (qui impacte les rémunérations de janvier à juin 2023) et du 1er juillet 2023 (qui les impacte de juillet à décembre 2023). Le point d'indice étant utilisé pour calculer les traitements de base des fonctionnaires, cette augmentation a eu un impact direct sur le calcul de nombreuses indemnités, y compris le SFT.

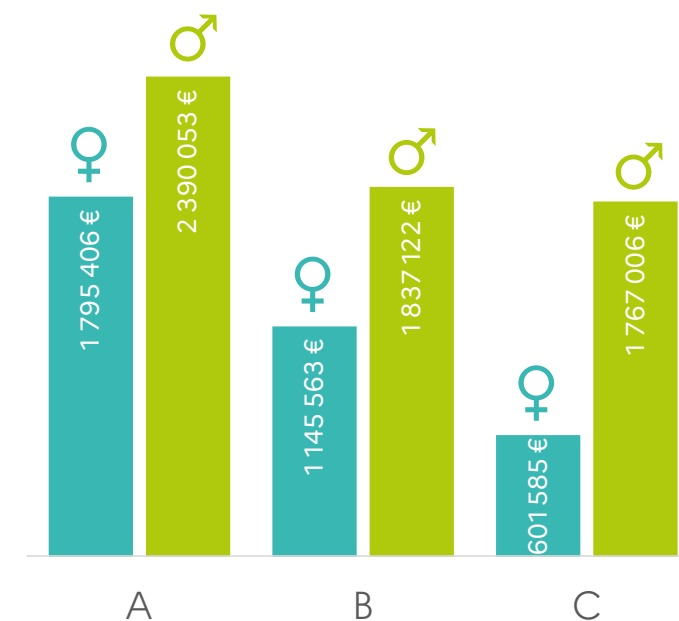
Comme en 2022 et en 2021, les montants de SFT sont versés majoritairement à des hommes indépendamment du macro grade de l'agent (6 178 hommes contre 4 699 femmes). Le montant moyen annuel de SFT perçu est également plus élevé pour les hommes (985,50 €) que pour les femmes (784,17 €).

Cette disparité entre les femmes et les hommes s'explique par les modalités en gestion du SFT et par la structure des populations gérées par le ministère :

» Le SFT est composé d'une part fixe et d'une part variable. Cette part variable est dépendante du traitement indiciaire et de la quotité du temps de travail de l'agent. Comme exposé dans l'index égalité 2023<sup>1</sup>, il existe un écart de rémunération entre les femmes et les hommes en faveur des hommes qui ont, en moyenne, un traitement indiciaire plus élevé. De plus, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à travailler en temps partiel. L'écart de montant de SFT entre les femmes et les hommes peut donc s'expliquer par la rémunération et la quotité de temps de travail en moyenne plus faibles chez les femmes.

» La répartition du nombre de versements de SFT entre les femmes et les hommes est sensiblement comparable à la répartition des effectifs par genre au sein du ministère : les hommes représentent 57% des effectifs rémunérés et 62% des agents touchant un SFT.

Répartition des montants de SFT versés par sexe et catégorie



<sup>1</sup> L'index égalité 2023 est détaillé dans la partie 11 du présent RSU.





## B - La 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 afin de limiter la baisse de pouvoir d'achat des agents.

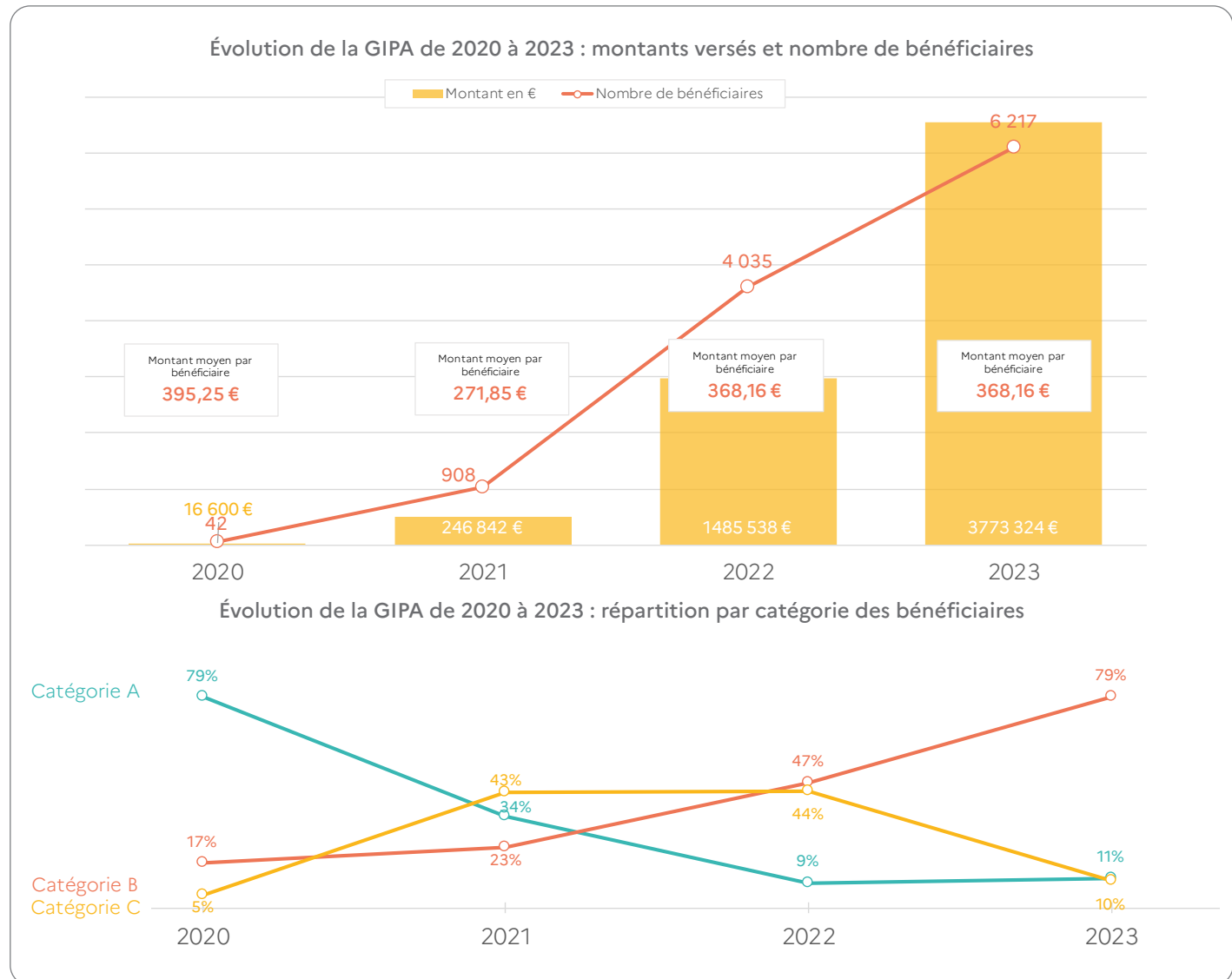


Le montant total de GIPA versé aux agents a plus que doublé entre 2022 et 2023 (+154 %) : le total des montants versés s'élève à 3 773 324 € contre 1 485 538 € en 2022. Le montant moyen versé par agent bénéficiaire est passé de 368,16€ en 2022 à 606,94€ en 2023.

Cette augmentation des dépenses a permis de compenser l'écart entre l'évolution des rémunérations et le niveau élevé d'inflation sur les 4 dernières années : en 2023, le taux d'inflation sur une période de 4 ans était de 8,19%, contre 4,36% en 2022.

La GIPA a été versée à 6 217 agents en 2023, soit une augmentation de plus de 2 000 agents par rapport à l'année 2022 (4 035 agents). Les femmes (2 844) sont moins nombreuses que les hommes (3 373) à avoir perçu un montant de GIPA.

691 agents de catégorie A, 4 906 de catégorie B et 620 de catégorie C ont perçu de la GIPA. Depuis 2022, le nombre de bénéficiaires de catégorie B a plus que doublé (+165 %) et le nombre de bénéficiaires de catégorie A a augmenté de 86%. Le nombre de bénéficiaires de catégorie C a diminué de 64 %. La baisse du volume de bénéficiaires de catégorie C s'explique par la hausse du SMIC et du point d'indice qui viennent contre balancer l'inflation.



## C - La monétisation des comptes épargne-temps (CET)



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

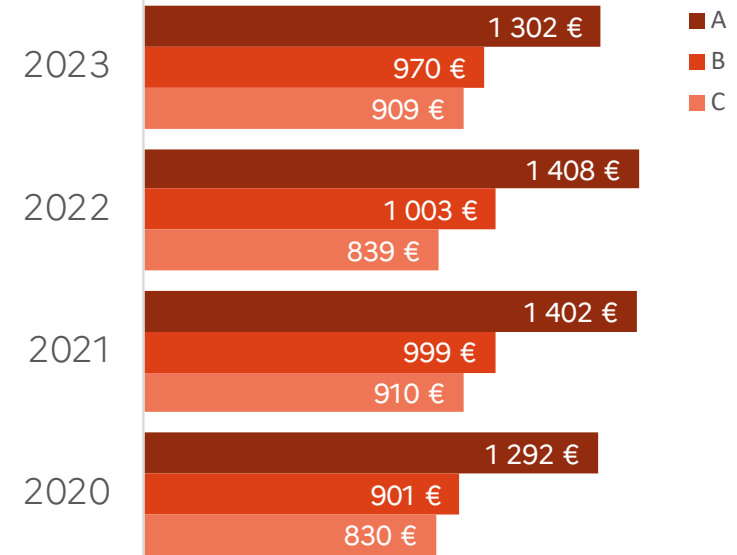


En 2023, 6 839 agents ont perçu une indemnisation de leur CET pour une dépense totale qui s'élève à 7 594 260 €. Ce montant est en diminution par rapport à l'année 2022 (7 965 651 €). C'est également le cas du nombre de bénéficiaires. En effet, 6 873 agents avaient perçu un versement à ce titre en 2022.

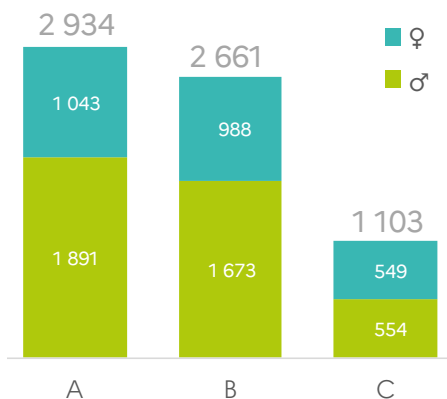
Il est probable que des jours de congés aient été cumulés entre 2020 et 2021 à la suite de la période COVID. Ces jours ont pu être rémunérés début 2022, ce qui expliquerait une diminution des montants entre les années 2022 et 2023.

Le montant moyen de CET versé aux agents est relativement stable pour l'ensemble des catégories. Le montant moyen de CET versé aux agents est plus élevé pour les hommes que pour les femmes quelle que soit la catégorie hiérarchique étudiée. Le montant moyen annuel de CET perçu est de 982,16 € pour les femmes contre 1 110,43 € pour les hommes. Les montants de CET sont versés majoritairement à des hommes (4 191 hommes contre 2 648 femmes) indépendamment de leur macro grade.

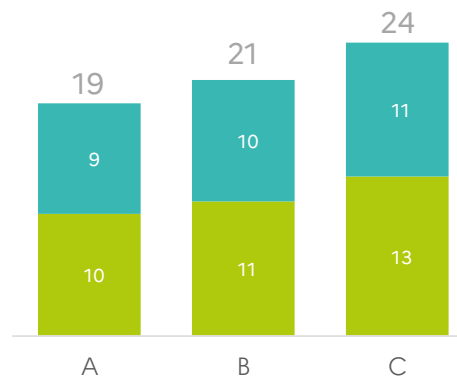
Montant moyen de CET versé par catégorie



Nombre d'agent par sexe et catégorie hiérarchique percevant une indemnisation de CET



Nombre moyen de jours de CET par sexe et catégorie hiérarchique



Montant moyen de CET versé par sexe et catégorie hiérarchique



## D - L'indemnité de départ volontaire



L'indemnité de départ volontaire (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 1 376 034 € en 2023 contre 1 543 379 € en 2022, soit une baisse de 167 344 €. Corrélativement, 28 agents ont perçu une IDV en 2023 contre 33 en 2022. Le montant moyen versé par agent au titre de l'IDV augmente pour la seconde année consécutive pour atteindre 49 144 € en 2023, contre 46 769 € en 2022 et 41 237 € en 2021.

L'IDV a majoritairement été versée à des hommes (19 hommes contre 9 femmes). Ils perçoivent un montant moyen inférieur à celui des femmes de 3 721,42 €. La hausse du montant moyen versé par agent pourrait indiquer que les départs volontaires concernent des postes plus élevés.

## E - Les ruptures conventionnelles



### Évolution du nombre de demandes

L'évolution à la baisse des demandes de rupture conventionnelle, déjà amorcée les deux dernières années, se confirme en 2023. Le nombre des acceptations s'élève à 23 et s'inscrit dans la même tendance baissière. Le rythme de cette évolution se confirme également, avec des chiffres divisés par 2 d'une année sur l'autre depuis 2020.

Ces chiffres en constante baisse s'expliquent principalement par le fait qu'une fois passé l'attrait des nouveaux dispositifs les agents reviennent à des comportements plus mesurés. De plus, compte tenu de l'évolution du schéma d'emplois, le ministère porte ses efforts sur l'attractivité et la fidélisation des agents, notamment dans certaines filières en tension (cf. arrêté du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires), et est particulièrement attentif au maintien des compétences.

### Analyse des demandes

En 2023, le dispositif a été davantage sollicité par les agents de cat B (28). Le nombre de demandes émanant des catégories A et C est équivalent (20).

Comme en 2022, les demandes sont exclusivement à l'initiative des agents en 2023. Aucune demande à l'initiative de l'administration n'est 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.

En 2022, les hommes avaient davantage recours au dispositif de la RC que les femmes. Avec le recul du nombre de demandes, l'écart entre les demandes effectuées par les femmes (32) et les hommes (36) se resserre en 2023, et n'est plus significatif.

Concernant l'âge, mis à part quelques demandes déposées par des trentenaires (moins de 10 au total), la grande majorité des demandes concerne des agents âgés de plus de 50 ans. Cet état de fait s'explique la plupart du temps par un phénomène d'usure au travail ou des problèmes de santé. La moyenne d'âge des agents ayant reçu une réponse favorable se situe aux alentours de 55 ans, soit 7 ans de plus que l'âge moyen des effectifs.



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<sup>er</sup> 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.

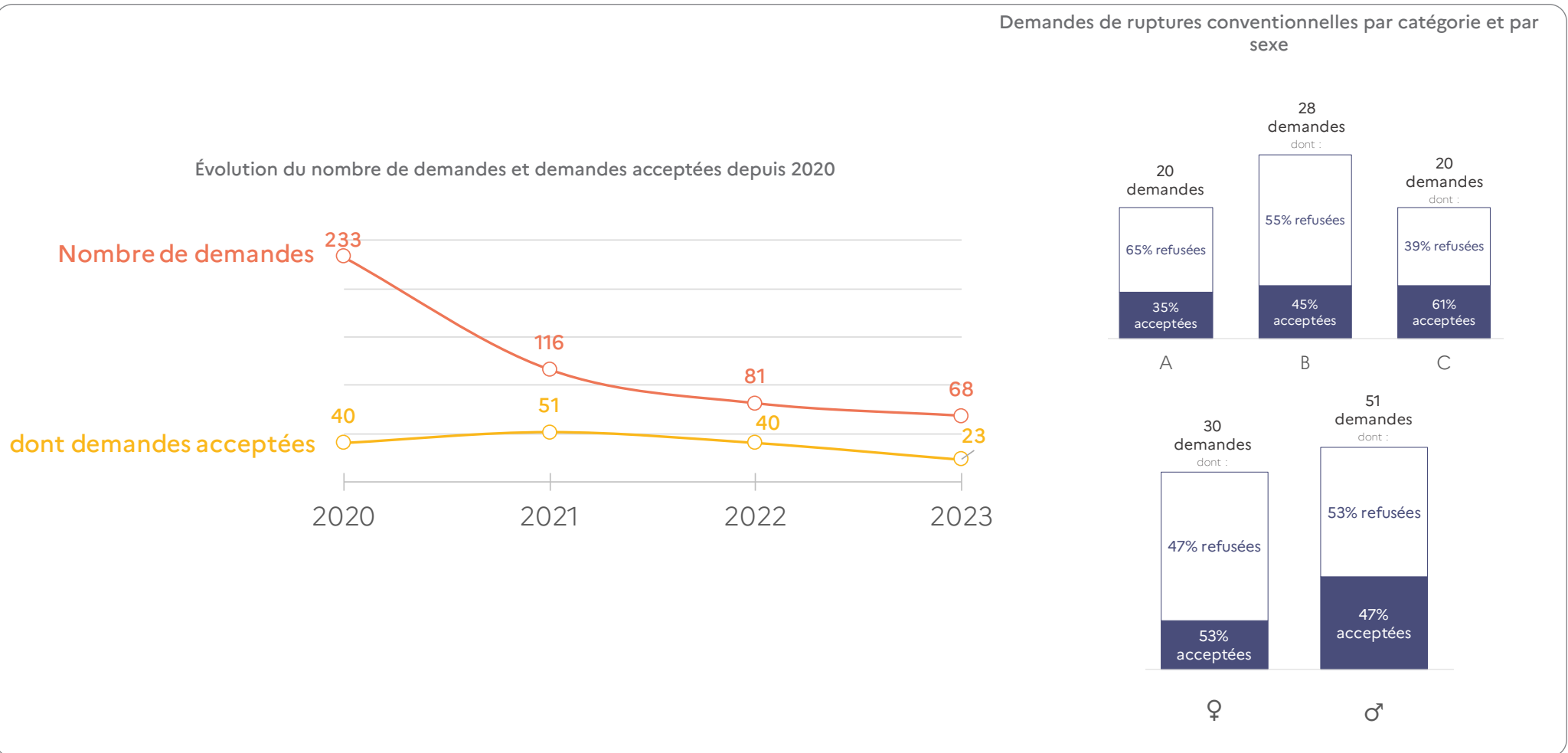
Ce dispositif de rupture conventionnelle crée un cas de cessation de fonctions pour les fonctionnaires, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, et un cas pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels en CDI.

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

Demands de ruptures conventionnelles

	2023		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Demands	dont acceptées	Demands	Dont acceptées	Demands	Dont acceptées
Agent du MTE/MCTRCT/MM	48	14	46	18	85	39
Agent du MTE en PNA dans un établissement public sous tutelle du pôle ministériel	3	3	17	17	10	10
Agent d'autres ministères en PNA au sein du pôle ministériel	6	1	4	4	13	0
Agent du pôle ministériel en PNA dans d'autres ministères	3	2	3	1	4	1
Agent en détachement	4	3	3	0	0	0
Agent en disponibilité	4	0	8	0	4	1
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>23</b>	<b>81</b>	<b>40</b>	<b>116</b>	<b>51</b>



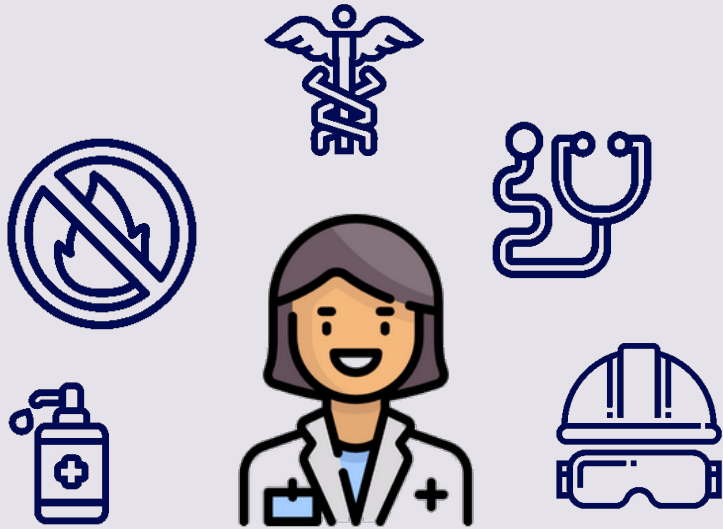
## Les composantes de la rémunération - Tableau récapitulatif

La nature de l'indemnité	Catégorie	2023						2022		2021		2020	
		♀		♂		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	1 043	1 204 284.33 €	1 891	2 615 393.77 €	2 934	3 819 678	2 913	4 102 841	2 410	3 378 816	2 916	3 766 879
	B	988	850 572.24 €	1 673	1 730 896.02 €	2 661	2 581 468	2 716	2 722 854	2 341	2 339 654	2 627	2 367 102
	C	549	461 466.66 €	554	540 782.58 €	1 103	1 002 249	1 106	927 699	935	850 985	1 101	914 100
	NR*	68	84 440.32 €	73	106 425.00 €	141	190 865	138	212 257	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>2 648</b>	<b>2 600 763.55 €</b>	<b>4 191</b>	<b>4 993 497.37 €</b>	<b>6 839</b>	<b>7 594 261</b>	<b>6 873</b>	<b>7 965 651</b>	<b>5 686</b>	<b>6 569 455</b>	<b>6 644</b>	<b>7 048 081</b>
GIPA	A	294	278 433.27 €	397	472 584.07 €	691	751 017	371	403 891	310	190 468	33	14 488
	B	2 051	875 152.43 €	2 855	1 595 037.60 €	4 906	2 470 190	1 847	727 437	207	31 882	7	2 099
	C	559	284 621.09 €	668	220 218.39 €	1 227	504 839	1 728	326 493	391	24 492	2	13
	NR*	44	27 405.71 €	28	19 871.76 €	72	47 277	89	27 717	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>2 948</b>	<b>1 465 612.50 €</b>	<b>3 948</b>	<b>2 307 711.82 €</b>	<b>6 896</b>	<b>3 773 324</b>	<b>4 035</b>	<b>1 485 538</b>	<b>908</b>	<b>246 842</b>	<b>42</b>	<b>16 600</b>
PRS et AAMC	A	34	202 068.19 €	49	300 511.75 €	83	502 580	42	521 257	22	262 140	7	75 580
	B	43	337 263.17 €	45	354 000.00 €	88	691 263	115	1 535 098	44	476 745	19	133 500
	C	30	177 500.00 €	21	146 317.73 €	51	323 818	81	1 123 499	34	222 802	33	115 037
	NR*	2	3 500.00 €	-	-	2	3 500	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>720 331.36 €</b>	<b>115</b>	<b>800 829.48 €</b>	<b>224</b>	<b>1 521 161</b>	<b>238</b>	<b>3 179 854</b>	<b>100</b>	<b>961 687</b>	<b>59</b>	<b>324 117</b>
IDV	A	5	330 267.79 €	5	355 584.66 €	10	685 852	9	564 667	15	1 063 691	8	438 918
	B	2	88 331.46 €	5	176 258.55 €	7	264 590	11	537 822	21	901 745	19	696 645
	C	2	46 424.77 €	9	379 167.21 €	11	425 592	13	440 890	16	342 432	12	210 091
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>465 024.02 €</b>	<b>19</b>	<b>911 010.42 €</b>	<b>28</b>	<b>1 376 034</b>	<b>33</b>	<b>1 543 379</b>	<b>52</b>	<b>2 307 868</b>	<b>39</b>	<b>1 345 654</b>

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

\*NR : Catégorie non renseignée





Partie 6

# LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

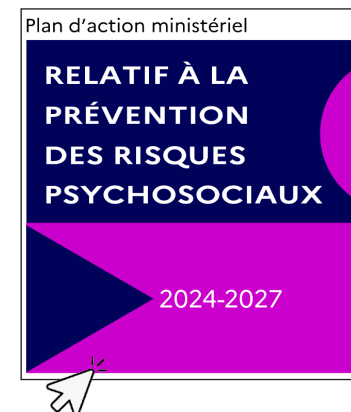
## Introduction

Si le second semestre 2022 a été fortement marqué par la préparation des élections professionnelles et la définition des contours de la nouvelle cartographie des instances représentatives du personnel, notamment compétentes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, l'exercice 2023 a été consacré à leur installation et à l'accompagnement de leur progressive montée en charge.

A ce titre, la nouvelle feuille de route du ministère, visant à assurer le déploiement de sa politique en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail tout au long de la mandature de l'instance ministérielle, a fait l'objet d'échanges avec la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration ministériel. Ces travaux se sont conclus par l'adoption du « Plan d'action ministériel pluriannuel relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail 2023-2027 ».

Par ailleurs, malgré les nombreux efforts entrepris au sein des directions interdépartementales des routes (DIR) depuis leur création, les résultats obtenus ces dernières années en matière de sécurité et de protection de la santé des agents d'exploitation restaient insuffisants. Une lettre de mission adressée à l'IGEDD a ainsi 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. Les conclusions de ces 2 missions ont permis d'engager, avec la formation spécialisée ministérielle, des travaux pour élaborer une stratégie ministérielle d'accompagnement des DIR dans leur démarches de prévention. Un « Plan ministériel de prévention renforcé des risques liés aux interventions sous circulation des agents des DIR 2023-2027 » a ainsi pu être adopté.

Enfin, une feuille de route ministérielle sur la prévention des risques psychosociaux a été élaborée fin 2023, en lien avec la formation spécialisée ministérielle, pour aboutir en 2024 à la formalisation d'un « Plan d'action ministériel relatif à la prévention des risques psychosociaux 2024-2027 ».



## Chapitre 1

### Les risques professionnels

#### Section I

#### Les accidents du travail



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 2023.

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) et le centre ministériel de gestion des personnels (CMGP), 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.

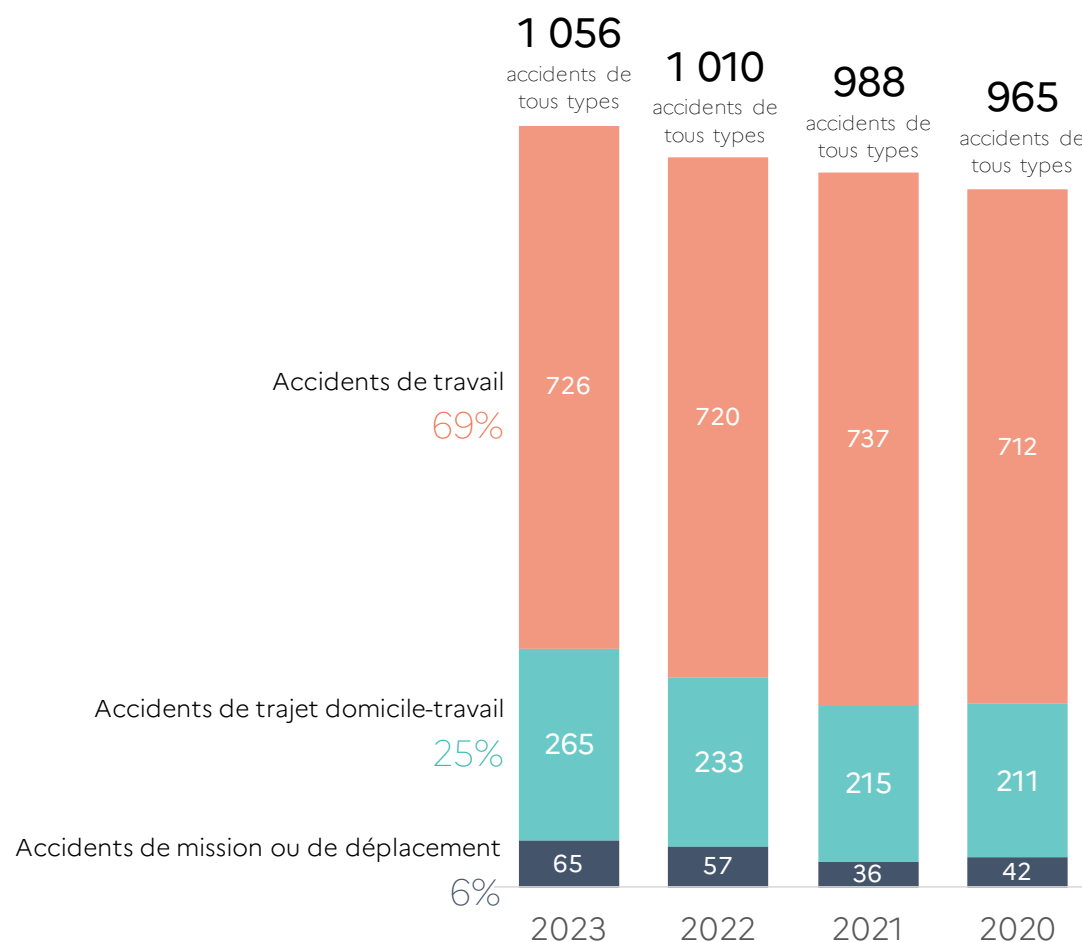
#### A - Les accidents de tous types

Les accidents de tous types regroupent les accidents du travail au sens strict (survenus sur le lieu habituel de travail), les accidents de mission (survenus en déplacement/mission hors du lieu habituel de travail) et les accidents de trajet.

**Le taux d'accident (tous types) s'élève à 3,17 contre 3,01 en 2022.**

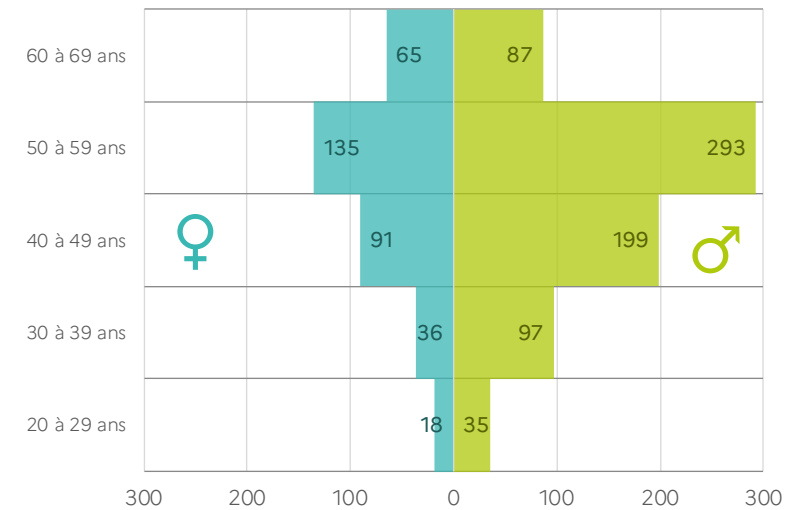
Cette évolution résulte d'une augmentation de 4,66 % du total des accidents de tous types par rapport à l'année précédente : 1 056 accidents à comparer aux 1 009 accidents remontés par les services en 2022. Si cette augmentation générale (+47 évènements) concerne tous les types d'accidents, elle est plus marquée pour les accidents de trajet domicile-travail (+32 accidents).

Répartition par type des accidents





Répartition par type, sexe et âge des accidents



Nombre d'accidents	De service au sens strict		De mission ou déplacement		TOTAL Travail		De trajet Domicile-travail		TOTAL GENERAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Accident (Transports en commun)	-	-	-	-	-	-	4	-	4
Accident de la route (Hors transports en commun)	2	28	4	9	6	37	37	38	118
Chute 2 roues	3	1	-	-	3	1	29	36	69
Chutes hors chute à l'eau (*)	69	132	20	10	89	142	77	18	326
Chute à l'eau	-	1	-	2	-	3	-	-	3
Faux Mouvement	14	97	2	4	16	101	5	4	126
Manutention manuelle	9	83	-	3	9	86	-	-	95
Manutention mécanique	-	3	-	-	-	3	-	-	3
Chute d'objet	7	17	1	-	8	17	-	-	25
Heurt	22	70	2	2	24	72	4	3	103
Projection	-	32	-	1	-	33	-	-	33
Brûlure	-	11	-	-	-	11	-	-	11
Explosion	-	2	-	-	-	2	-	-	2
Exposition (Rayon, émission de gaz)	5	4	-	-	5	4	-	-	9
Coupure	-	16	1	-	1	16	-	-	17
Choc psychologique	8	34	-	-	8	34	1	-	43
Agression	4	15	2	-	6	15	3	2	26
Agression par animal	-	2	-	-	-	2	1	-	3
Piqûre d'aiguille	-	4	-	-	-	4	-	-	4
Piqûre d'insecte	3	15	2	-	5	15	-	-	20
Malaise	4	9	-	-	4	9	-	3	16
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>576</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>184</b>	<b>607</b>	<b>161</b>	<b>104</b>	<b>1 056</b>

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



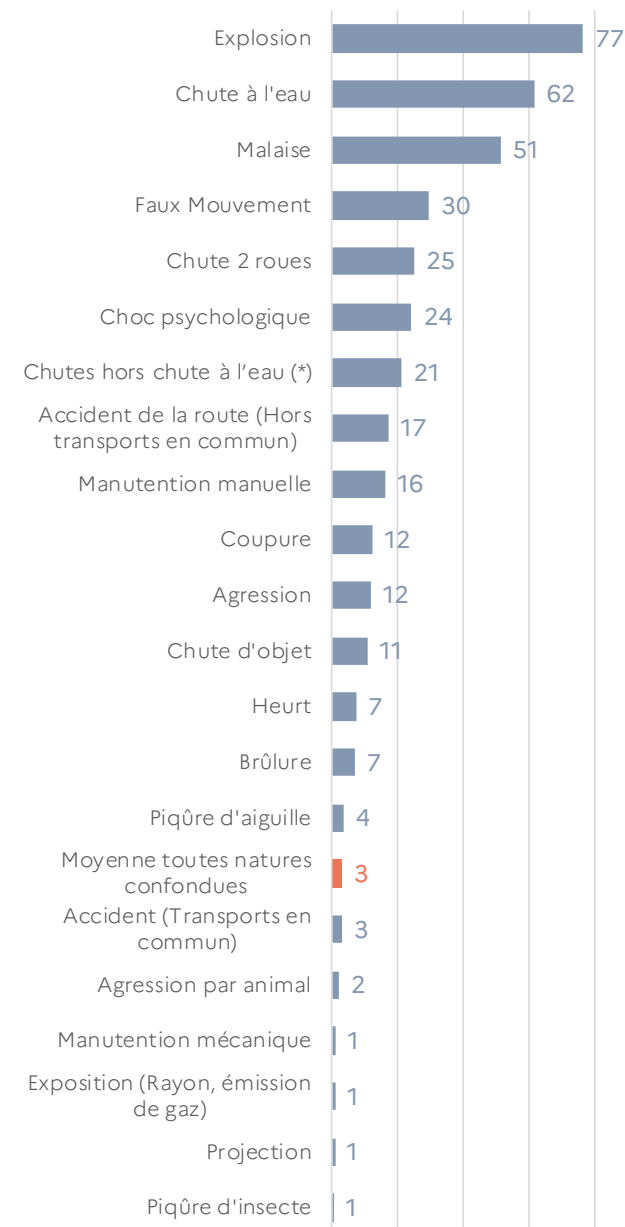
## Les jours d'arrêt de travail

Le nombre global de jours d'arrêt de travail générés par l'ensemble de ces accidents augmente également (19 921 jours contre 15 027 en 2022, soit une hausse de 4 894 jours) avec une augmentation importante pour les accidents du travail au sens strict (14 249 jours d'arrêt en 2023 contre 11 368 en 2022, soit une hausse de 2 881 jours).

Nombre de jours d'arrêt	De service au sens strict		De mission ou déplacement		TOTAL Travail		De trajet domicile-travail		TOTAL GENERAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Accident (Transports en commun)	-	-	-	-	-	-	13	-	13
Accident de la route (Hors transports en commun)	5	735	7	281	12	1 016	448	562	2 038
Chute 2 roues	19	12	-	-	19	12	834	861	1 726
Chutes hors chute à l'eau (*)	1 426	3 618	501	43	1 927	3 661	1 175	160	6 923
Chute à l'eau	-	-	-	185	-	185	-	-	185
Faux Mouvement	194	3 120	8	319	202	3 439	68	30	3 739
Manutention manuelle	128	1 401	-	23	128	1 424	-	-	1 552
Manutention mécanique	-	4	-	-	-	4	-	-	4
Chute d'objet	65	208	-	-	65	208	-	-	273
Heurt	197	549	11	-	208	549	-	11	768
Projection	-	33	-	-	-	33	-	-	33
Brûlure	-	78	-	-	-	78	-	-	78
Explosion	-	153	-	-	-	153	-	-	153
Exposition (Rayon, émission de gaz)	2	9	-	-	2	9	-	-	11
Coupure	-	211	-	-	-	211	-	-	211
Choc psychologique	323	704	-	-	323	704	19	-	1 046
Agression	77	177	25	-	102	177	8	23	310
Agression par animal	-	7	-	-	-	7	-	-	7
Piqûre d'aiguille	-	15	-	-	-	15	-	-	15
Piqûre d'insecte	-	14	-	-	-	14	-	-	14
Malaise	464	301	-	-	464	301	-	57	822
<b>TOTAL</b>	<b>2 900</b>	<b>11 349</b>	<b>552</b>	<b>851</b>	<b>3 452</b>	<b>12 200</b>	<b>2 565</b>	<b>1 704</b>	<b>19 921</b>

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

## Nombre de jours d'arrêt moyen pour un accident



## 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 2023, 791 accidents de travail ont été recensés dont 726 accidents de service ou de travail au sens strict et 65 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 **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.

$$\text{TAUX DE FRÉQUENCE} = \frac{\text{Accidents avec arrêt}}{\text{Effectifs} \times 1\,607} \times 1\,000\,000$$

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).

$$\text{TAUX DE GRAVITÉ} = \frac{\text{Journées perdues}}{\text{Effectifs} \times 1\,607} \times 1\,000$$

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

$$\text{TAUX D'ACCIDENT} = \frac{\text{Accidents}}{\text{Effectifs}} \times 100$$

Total Accidents de Travail et de Mission	2023	Rappel		
		2022	2021	2020
<b>Taux de fréquence</b> (nombre d'accidents avec arrêt pour un million d'heures travaillées)	8,28	7,94	9,14	7,8
<b>Taux de gravité</b> (nombre de journées perdues pour mille heures travaillées)	0,29	0,2	0,3	0,24
<b>Taux d'accident</b> (% d'accidents dans les effectifs)	2,38	2,32	2,3	2,18

### Lecture :

- En 2023, pour un million d'heures de travail, les effectifs des ministères dénombrent 8,28 accidents de travail avec arrêt,
- pour mille heures travaillées, 0,3 journées ont été perdues suite à un accident du travail,
- 2,4% des effectifs ont eu un accident professionnel en 2023, qu'il ait entraîné ou non un arrêt de travail.

### Ce qui correspond à :

- 1 accident, avec ou sans arrêt, pour 75 agents, contre 1 accident pour 42 agents en 2022,
- 1 accident avec arrêt pour 32 agents (78 agents en 2022),
- 1 jour d'arrêt pour 427 jours travaillés (566 jours travaillés en 2022).

Le taux d'accident au travail (accidents du travail au sens strict et accidents de mission/déplacement) passe de 2,32 à 2,38 du fait d'une légère augmentation de leur nombre (791 accidents en 2023 contre 776 en 2022) notamment en raison d'une hausse des accidents en mission ou déplacement (65 accidents contre 57 en 2022).

Au sein de ces accidents au travail, le nombre de ceux qui ont généré un arrêt de travail est en augmentation de 3,5% (+15 accidents) ce qui se traduit également par une augmentation du taux de fréquence associé qui passe de 7,94 en 2022 à 8,28 en 2023. Cette augmentation du nombre d'accidents avec arrêt de travail, induit mécaniquement une hausse du nombre de jours d'arrêt de travail associés qui passe de 11 771 en 2022 à 15 652 en 2023. Cette augmentation du nombre de jours d'arrêt résulte principalement d'une hausse significative des arrêts concernant les accidents du travail au sens strict (11 368 en 2022 contre 14 249 en 2023) alors que le nombre de jours d'arrêts engendrés par les accidents de mission sont en forte augmentation (403 jours en 2022 contre 1 403 en 2023). L'évolution du taux de gravité confirme cette dynamique et passe à 0,29 contre 0,20 en 2022.



En 2023, on observe que :

» Les chutes sous toutes leurs formes (hors chutes à l'eau et en 2 roues), restent, avec 231 accidents (contre 211 en 2022), la nature d'accidents la plus fréquente. Elles représentent près de 30 % des accidents (contre 27 % en 2022). Elles ont généré 5 588 jours d'arrêt de travail (contre 4 255 en 2022) ;

» Les accidents liés à l'activité physique des agents, touchant la sphère des troubles musculo-squelettiques (TMS), c'est-à-dire le cumul des accidents de manutention manuelle et des faux mouvements, représentent, avec 212 accidents (contre 178 accidents 2022), 27 % des accidents contre 23 % en 2022). Ces accidents ont généré plus d'arrêts de travail, 5 193 jours contre 3 528 en 2022 ;

» Les accidents de la route, y compris en 2 roues (motorisés ou non), ont généré 47 accidents contre 75 en 2022. Ils ont représenté 1 059 jours d'arrêt de travail contre 1 148 jours en 2022 ;

» 21 agressions dans l'exercice des missions ont été reconnues comme accidents du travail comme en 2022. 19 de ces agressions (contre 15 en 2022) sont le fait de tiers. Sur ces 19 agressions, 12 sont d'ordre physique (contre 9 en 2022). 2 agressions internes, entre agents, sont d'ordre physique. L'ensemble des agressions physiques et verbales perpétrées par des usagers ou des tiers a généré 221 jours d'arrêts de travail dont 77 pour une seule et même agression physique en DDT. L'ensemble des agressions physiques et verbales entre agents a généré 58 jours d'arrêts de travail.

### 1) Les accidents de travail au sens strict

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)	7	10	-	2%	-	17	286	1
Contrôle des eaux	5	3	-	1%	2	6	15	0
Contrôle routier	2	4	-	1%	2	4	83	0
Formation	4	2	-	1%	6	-	78	0
Inspection d'ouvrages, d'infrastructures	6	4	-	1%	1	9	83	0
Maritime	16	14	-	4%	2	28	571	2
Médico-social	-	2	-	0%	2	-	20	0
Phares et balises	7	11	-	2%	-	18	694	2
Relevé de mesures manuelles automatiques	2	1	-	0%	-	3	12	0
Routes	178	285	1	64%	23	441	9 477	26
Tertiaire	45	48	-	13%	69	24	1 981	5
Voirie, réseaux divers	1	2	-	0%	1	2	54	0
Autres	36	30	-	9%	42	24	895	2
<b>TOTAL</b>	<b>309</b>	<b>416</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>150</b>	<b>576</b>	<b>14 249</b>	<b>39</b>



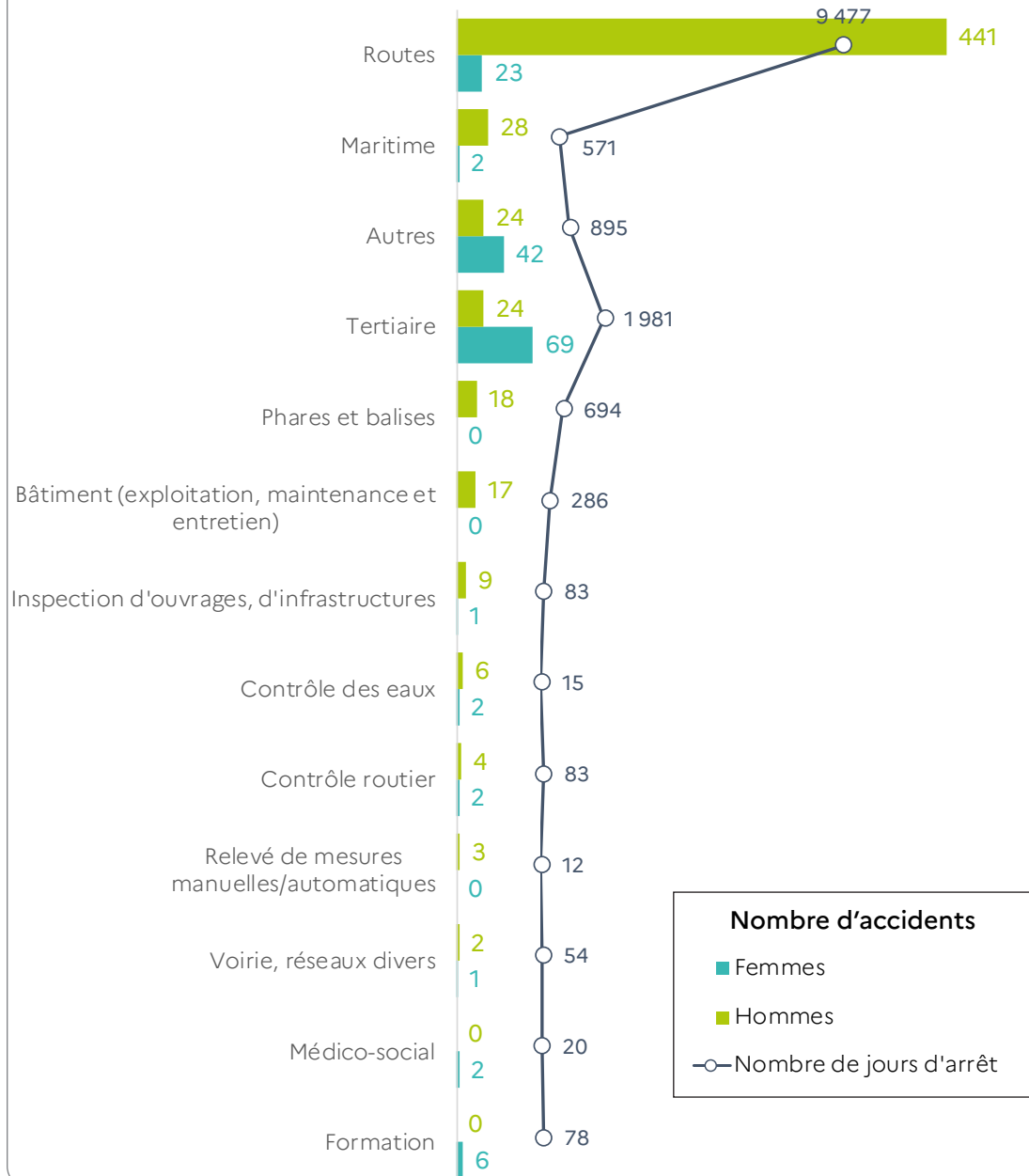
### LE RISQUE ROUTIER DANS LES DIR

En 2023, sur les 464 accidents relevant du domaine d'activité « Routes », 458 concernent les directions interdépartementales des routes (DIR) et plus particulièrement les agents d'exploitation. Il s'agit du secteur d'activité le plus accidentogène du pôle ministériel, compte tenu de la nature de ses missions.

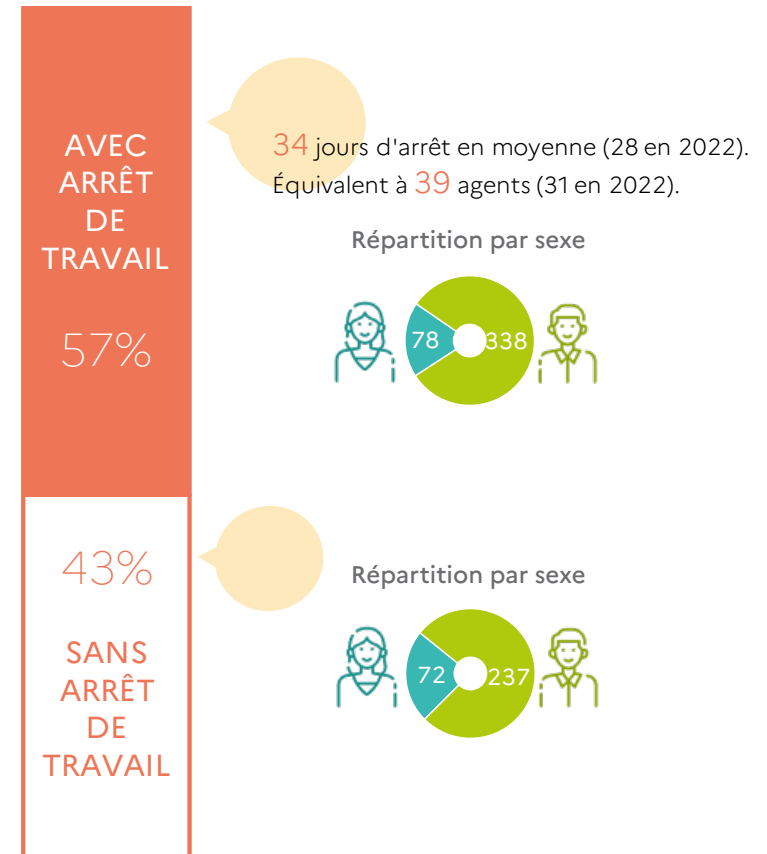
Sur l'ensemble des DIR, près de 10 % du personnel d'exploitation a été concerné par un accident du travail au sens strict du terme en 2023. Si dans 60 % des cas, ces accidents ont été sans gravité particulière (pas d'arrêt de travail), ou d'une gravité mineure (1 à 8 jours d'arrêt de travail) dans 34 % des cas, pour 6 % d'entre eux la gravité a été importante (plus de 90 jours d'arrêts de travail).

Il est à déplorer 1 évènement mortel. Lors d'une intervention d'urgence pour protéger un poids-lourd, l'agent d'exploitation a été percuté par un véhicule provoquant son décès.

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



## 2) Les accidents de trajet

Comme déjà constaté les années précédentes, les femmes sont plus représentées dans les accidents de trajet (61 %), avec notamment une plus forte proportion de chutes de plain-pied.

265 accidents de trajets domicile travail ont eu lieu en 2023, soit 32 de plus qu'en 2022. Le développement de modes de transports doux occasionne notamment un plus grand nombre de chutes en 2 roues, y compris en trottinettes.

Mécaniquement, ces accidents de trajet ont généré plus de jours d'arrêt de travail : 4 269 contre 3 256 en 2022.

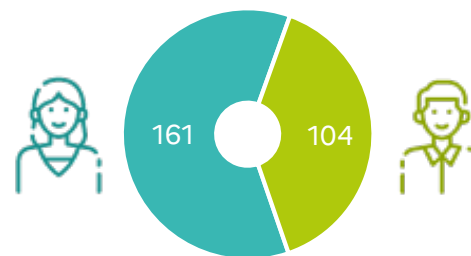
36 % des accidents de trajet sont des chutes en tous genres (plain-pied, sur obstacle, escalier, etc.), contre 28 % en 2022. Ces 95 chutes ont généré 1 335 jours d'arrêt de travail, et représentent 31 % des jours d'arrêt de travail dus aux accidents de trajet, contre 35 % en 2022. Parmi ces chutes, 1 a été d'une gravité forte (durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours).

Les accidents de la route (hors transports en commun) représentent 28 % des accidents de trajet avec 75 accidents en 2023, contre 72 en 2022. Ces accidents ont généré 1 010 jours d'arrêt de travail (contre 1 115 en 2022), soit 24 % 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).

Les chutes en 2 roues, motorisées ou non, avec 65 cas en 2023 contre 71 en 2022, représentent 25% des accidents de trajet (contre 30 % en 2022). Avec 1 695 jours d'arrêt de travail contre 559 en 2022, ces chutes ont généré 40 % des jours d'arrêts de travail.

Enfin, 5 agressions, toutes d'ordre physique, ont été enregistrées en 2023 sur les trajets domicile-travail, contre 6 en 2022. Ces agressions ont occasionné 31 jours d'arrêt contre 38 en 2022.

Répartition par sexe des agents ayant connu un accident de trajet



	2023	2022	2021	2020
Taux d'accident pour les accidents de trajet	0,79	0,69	0,64	0,61

soit un accident de trajet domicile-travail pour 126 agents en 2022 (contre un accident de trajet domicile-travail pour 144 agents en 2022 et 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
Chute plain pied	64	12	<b>76</b>	888	75	<b>963</b>
Accident de la route (Hors transports en commun)	37	38	<b>75</b>	448	562	<b>1 010</b>
Chute 2 roues	29	36	<b>65</b>	834	861	<b>1 695</b>
Chute sur obstacle	10	3	<b>13</b>	278	2	<b>280</b>
Faux Mouvement	5	4	<b>9</b>	68	30	<b>98</b>
Heurt	4	3	<b>7</b>	-	11	<b>11</b>
Chute victime de hauteur (- de 3m)	3	3	<b>6</b>	9	83	<b>92</b>
Agression	3	2	<b>5</b>	8	23	<b>31</b>
Accident (Transports en commun)	4	-	<b>4</b>	13	-	<b>13</b>
Malaise	-	3	<b>3</b>	-	57	<b>57</b>
Agression par animal	1	-	<b>1</b>	-	-	<b>-</b>
Choc psychologique	1	-	<b>1</b>	19	-	<b>19</b>
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>104</b>	<b>265</b>	<b>2 565</b>	<b>1 704</b>	<b>4 269</b>



## Section II Les maladies professionnelles



L'enquête annuelle menée auprès de l'ensemble des services, à laquelle tous ont répondu, amène à constater que 40 maladies ont été reconnues imputables au service en 2023 contre 34 en 2022.

Ces maladies regroupent :

- » des dossiers dont l'instruction de l'imputabilité au service avait été initiée antérieurement à 2023 mais n'était pas achevée au 31 décembre 2022 (31 dossiers)
- » des dossiers de maladies nouvellement déclarées en 2023 (9 dossiers).

L'ensemble de ces 40 dossiers de maladies professionnelles représente 2 432 jours d'arrêt de travail contre 2 809 en 2022.

Agents reconnus atteints de maladies professionnelles

	2023			Rappel 2022			Rappel 2021		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Nombre	12	28	40	2	32	34	13	30	43
Part en %	30%	70%	-	6%	94%	-	30%	70%	-

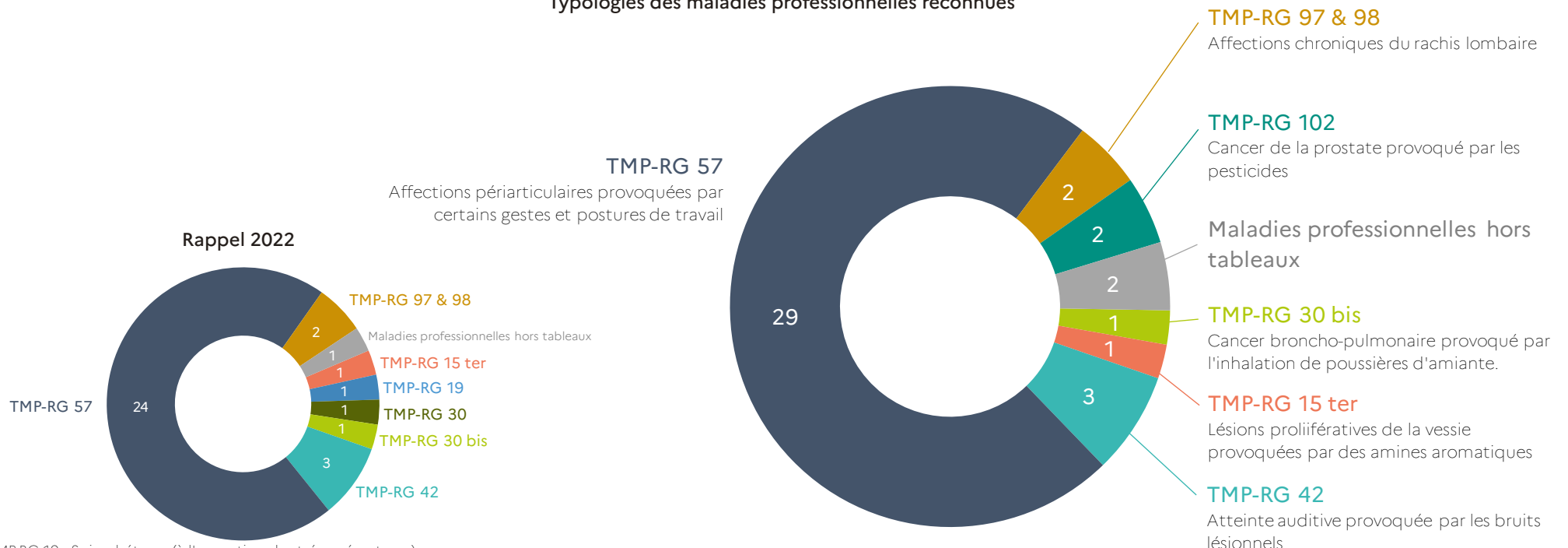
	DIR	DIRM	DR*	Outre-mer**	DDT/DDTM	AC***	Total
2023	23	3	3	3	5	3	40
2022	20	6	1	1	6	0	34

\*DR = directions régionales (DREAL, DRIEAT (hors DIRIF) et DRIHL)

\*\*DEAL et DTAM

\*\*\*Administration centrale + CVRH + STC & écoles

Typologies des maladies professionnelles reconnues



TMP-RG 19 : Spirochétoses (à l'exception des tréponématoses)

TMP-RG 30 : Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante



## 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, 15 demandes de protection fonctionnelle ont été déposées. Toutes ont été mises en œuvre.

Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées					
Liées à ...	2023			Rappel	
	♀	♂	Total	2022	2021
... la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	4	11	15	4	-
... la poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0	41	-
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>29</b>
dont nombre de mesures de protection fonctionnelle mises en oeuvre					
Liées à ...	2023			Rappel	
	♀	♂	Total	2022	2021
... la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	4	11	15	-	-
... la poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	39	-

Sommes brutes versées au titre de la protection fonctionnelle					
Typologie	2023			Rappel	
	♀	♂	Total	2022	2021
Protection des agents victimes	6 322 €	11 944 €	18 266 €	36 142 €	16 381 €
Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	11 880 €	42 877 €	54 677 €	71 830 €	45 834 €
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 €	- €
<b>Montant total</b>	<b>18 202 €</b>	<b>54 821 €</b>	<b>72 943 €</b>	<b>109 412 €</b>	<b>62 215 €</b>



## 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.

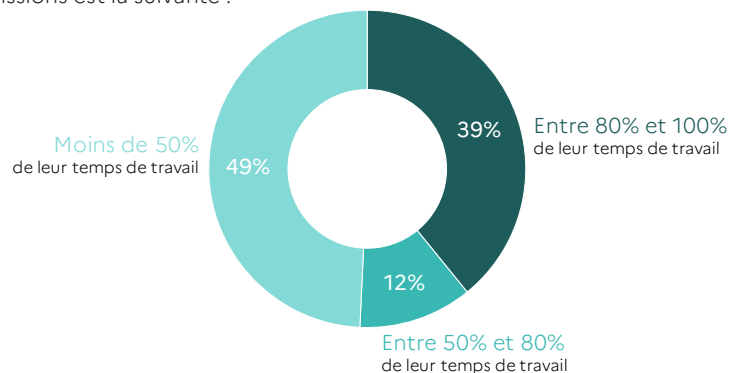
Leur rôle, l'organisation du réseau et la définition de leurs missions avaient fait l'objet d'une première note ministérielle en date du 19 avril 2012.

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 La population des AP/CP

Pour notre ministère, en 2023, le nombre total d'AP et de CP s'élève à 208. Cette population se décompose en 98 femmes et 110 hommes. Elle est structurée de 156 AP (79 femmes et 77 hommes) et de 52 CP (19 femmes et 33 hommes) et représente 114,7 ETP.

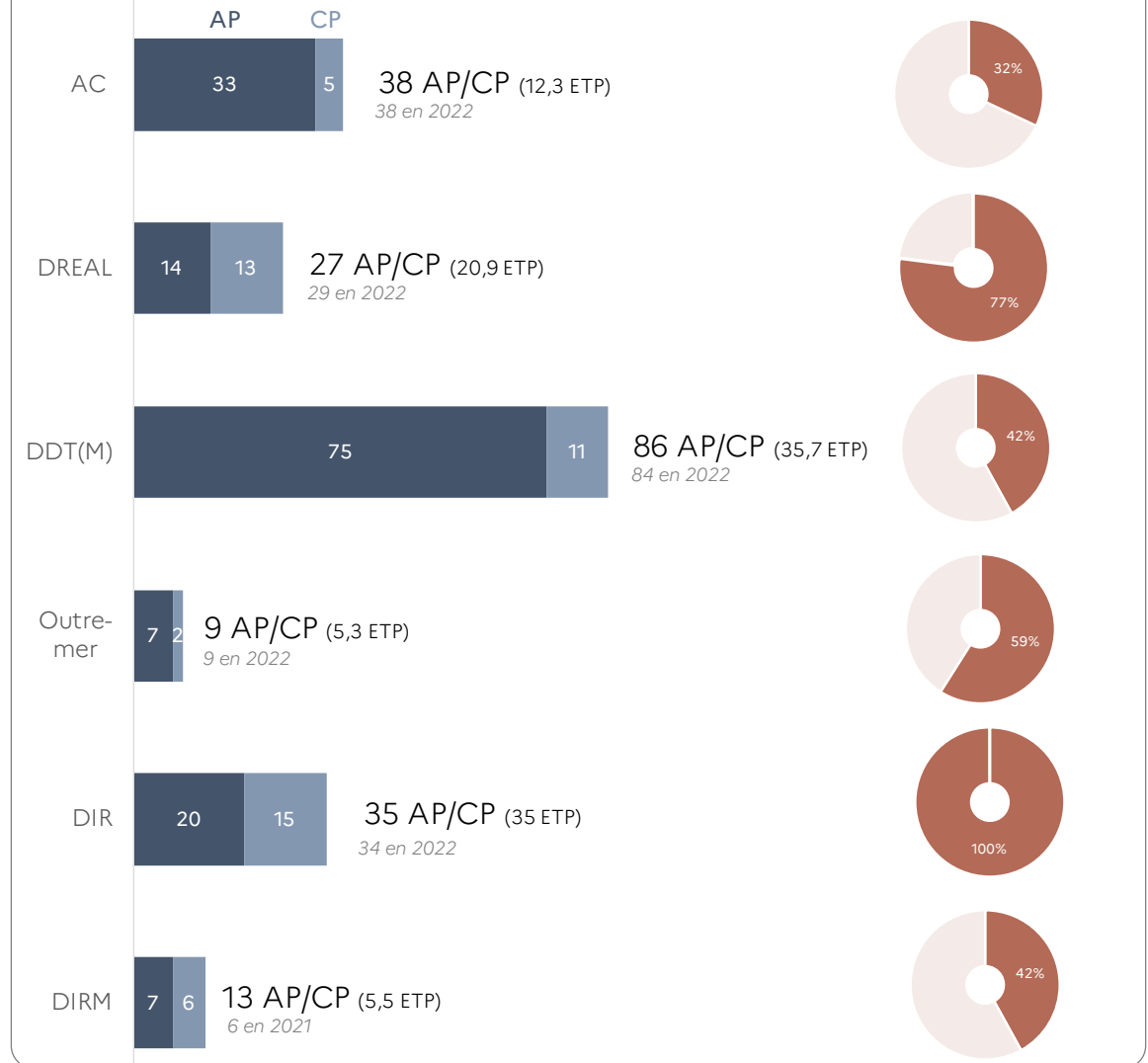
La répartition des populations au regard de la quotité de temps de travail dédiée à ces missions est la suivante :



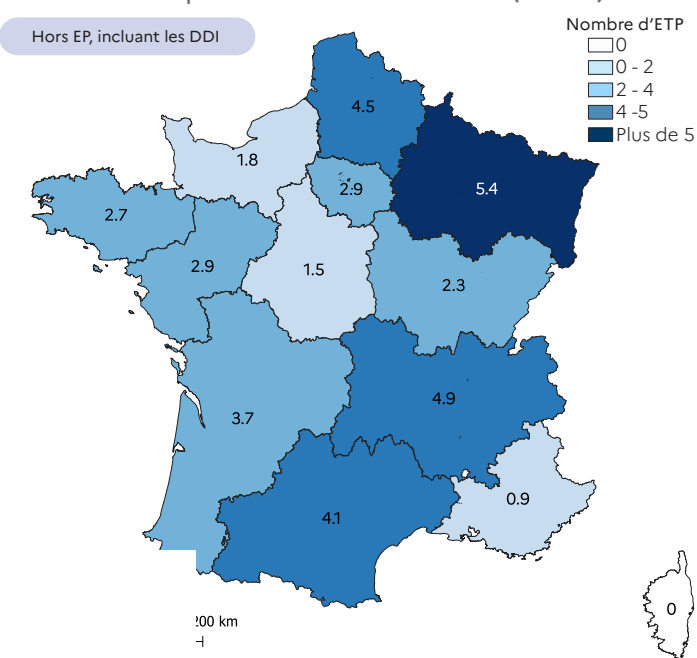
Les AP-CP se répartissent comme suit :

Hors EP, hors DDI

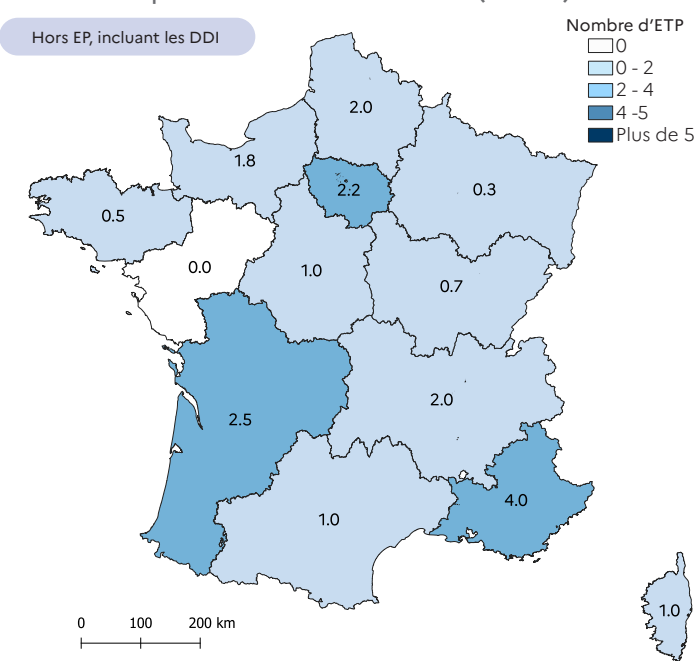
Quotité de travail moyenne



### Répartition territoriale des AP (en ETP)



### Répartition territoriale des CP (en ETP)



## 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 notre ministère) 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 La formation des AP/CP

Hors EP, incluant les DDI

En 2023, 49 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	2023				
	En poste*	dont arrivés dans l'année	avec lettre de mission	ayant formation initiale*	ayant formation continue
AP	88	18	12	5	30
CP	42	6	4	2	17
Rappel 2022					
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 formations spécialisées en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (F3SCT)

Le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat est pleinement entré en vigueur à l'issue du renouvellement général des instances de la fonction publique, suite aux élections professionnelles de décembre 2022. L'exercice 2023 fut ainsi un exercice d'installation et de montée en charge des nouvelles instances dont les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) placées auprès des nouveaux comités sociaux d'administration (CSA).



## Cartographie des F3SCT

Le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 prévoit plusieurs niveaux et types de F3SCT. Le périmètre du ministère, élargi aux établissements publics administratifs placés sous la compétence de l'instance ministérielle, comporte désormais 90 F3SCT dont la cartographie par type d'instance est la suivante :

	Rappel du nombre de CHSCT		
	2023	2022	2021
F3SCT de CSA ministériel	1	1	1
F3SCT de CSA d'administration centrale	1	1	1
F3SCT spéciale (de site ou de service)	32	38	38
F3SCT de CSA de service déconcentré	31	37	37
F3SCT de CSA d'établissement public	25	29	30
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>106</b>	<b>107</b>

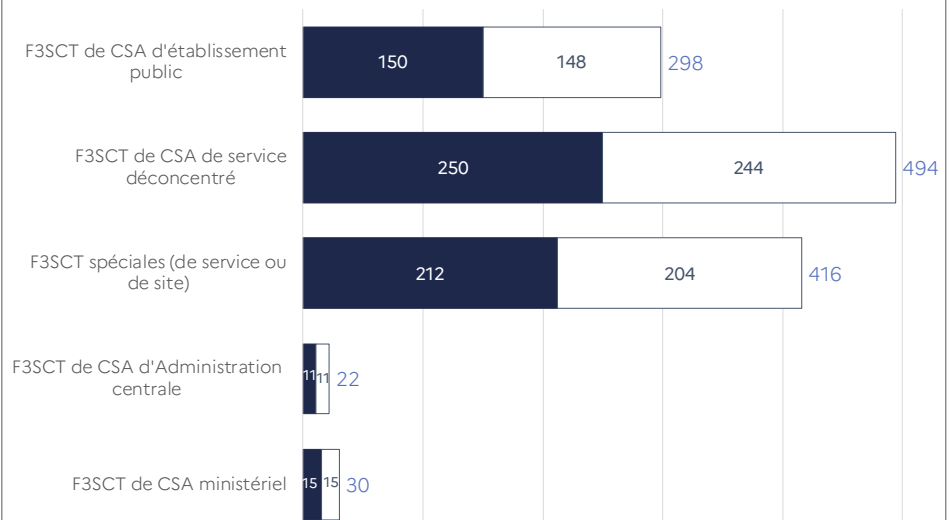
Compte tenu de la nouvelle cartographie des instances représentatives du personnel, le nombre de F3SCT est inférieur au nombre antérieur de comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT). Désormais, pour certains services à faibles effectifs (inférieurs à 200 agents) qui ne présentent pas de risques professionnels majeurs, la prise en charge des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail est assurée par le CSA compétent sans nécessiter l'appui d'une F3SCT.

## Section I

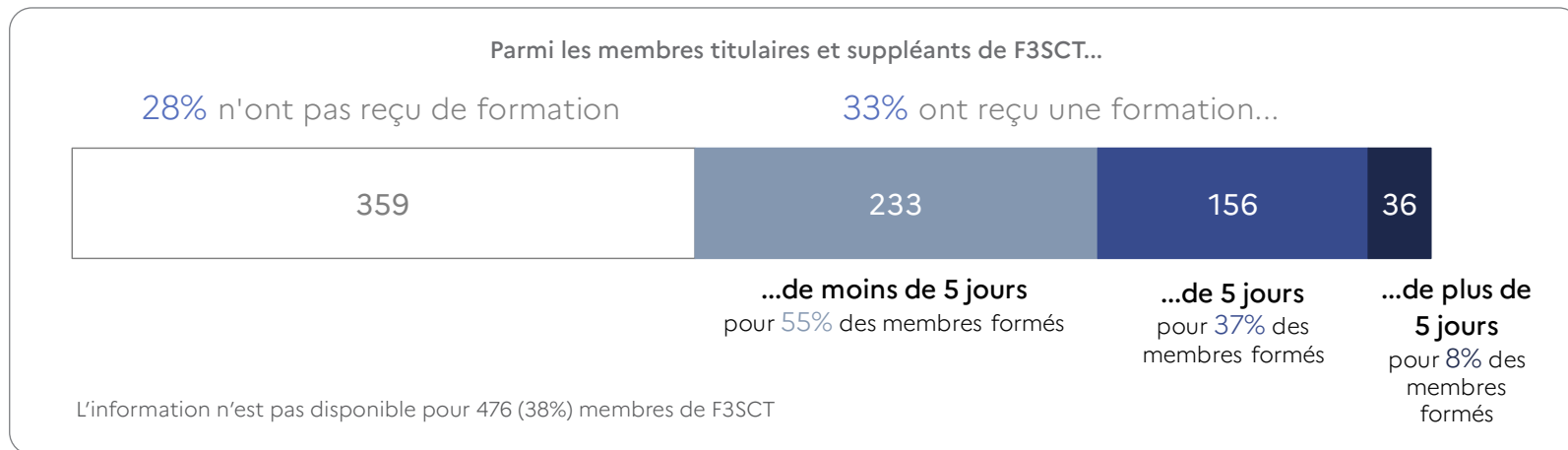
## Les membres des F3SCT et leur formation

Les F3SCT comprennent des membres titulaires représentant du personnel dont le nombre varie et peut aller jusqu'à 15 selon les cas. Ces instances prévoient également un nombre équivalent de sièges pour les représentants du personnel suppléants. Le tableau ci-après rappelle, par type de F3SCT, la distribution des instances selon le nombre de sièges de représentants du personnel titulaires qu'elles ouvrent.

## Nombre total de membres titulaires et suppléants en fonction au 31/12/2023.

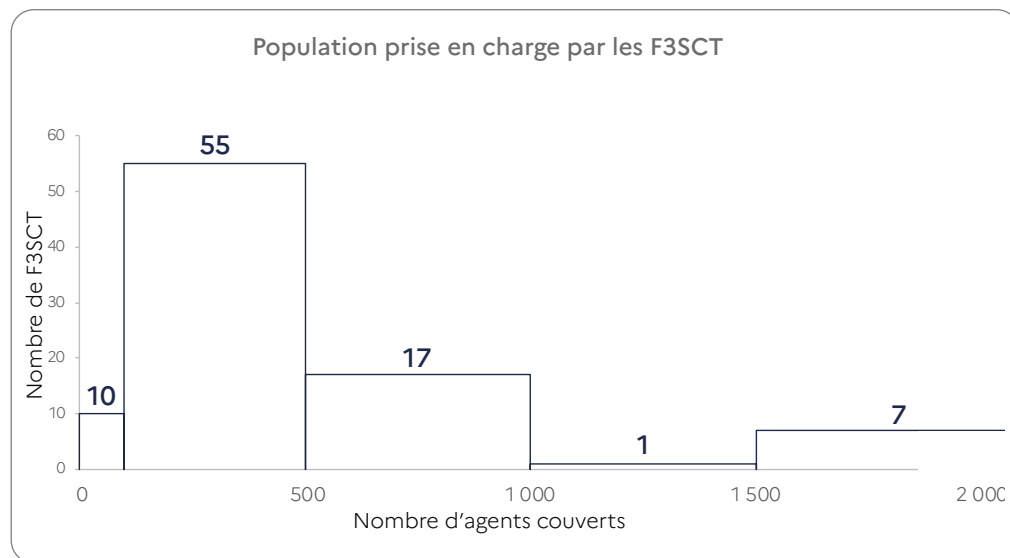


Conformément à l'article 90 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, les membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène et de sécurité bénéficient d'une formation en la matière au cours de chaque mandat. Depuis le début de leur mandat actuel, 425 membres de F3SCT ont été recensés comme ayant bénéficié de cette formation.



## Section II Les agents et services couverts

Les F3SCT couvrent globalement une population s'élevant à 40 062 agents, appartenant à 115 services et ventilés sur 1 634 sites.



### Services et sites couverts par type de F3SCT

Type de F3SCT	Services couverts	Sites couverts
F3SCT de CSA d'Administration centrale	11	4
F3SCT spéciaux (de site ou de service)	47	535
F3SCT de CSA de service déconcentré	32	569
F3SCT de CSA d'établissement public	25	526
<b>Ensemble</b>	<b>115</b>	<b>1634</b>

#### **F3SCT de CSA d'Administration centrale**

Pour cette F3SCT les services ont été décomptés comme suit : Bureau des cabinets du pôle ministériel, IGEDD, CGDD, Igam, SG, 5 DAC et DIHAL.

#### **F3SCT spéciaux (de site ou de service)**

Pour ces F3SCT 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.

#### **F3SCT de CSA de service déconcentré**

Pour ce type de F3SCT, la DRIEAT compte pour un seul service.

#### **F3SCT de CSA d'établissement public**

Pour ce type de F3SCT, le Cerema, Météo France et VNF comptent chacun pour un service.



## Section III

### Les réunions de F3SCT

En 2023, le nombre de réunions de F3SCT tenues s'élève à 266 contre 391 pour les CHSCT l'année précédente. Cet écart s'explique à la fois de façon structurelle et conjoncturelle.

» D'un point de vue structurel, certains CSA prenant désormais à leur seul niveau les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, le périmètre ministériel comporte moins d'instances.

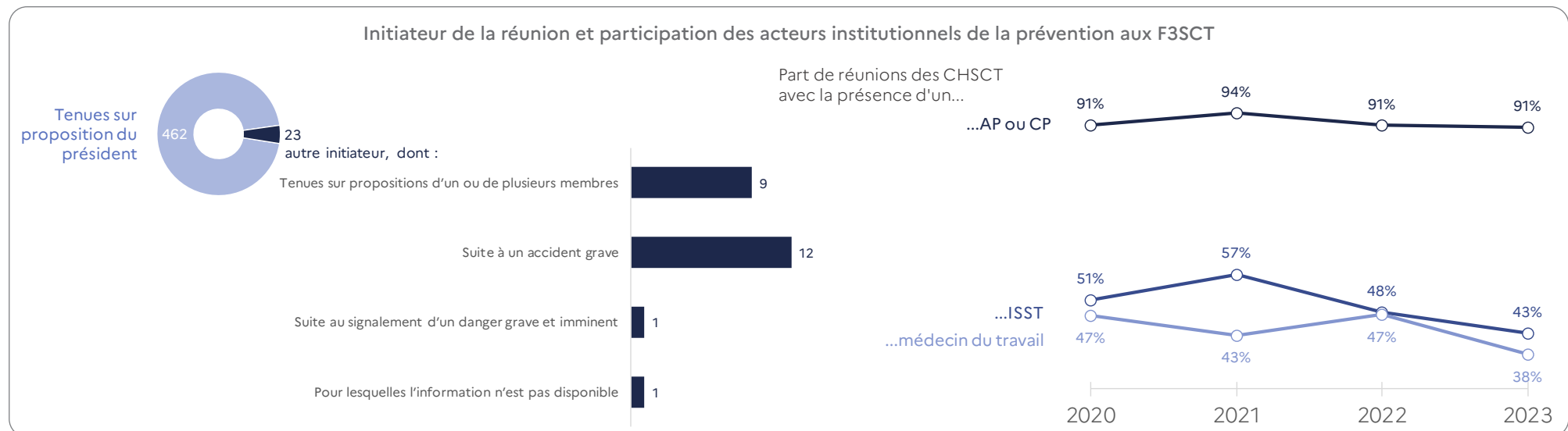
» D'un point de vue conjoncturel, 2 éléments de contexte indépendants se sont combinés au 1er semestre 2023. En tout début d'année, le nécessaire processus d'installation des instances ne pouvait permettre leur tenue immédiate. Ensuite, le climat social national particulier et les boycotts qui en ont résulté ont impacté la montée en charge du fonctionnement des instances.

	2023				Information non disponible
	Nombre de réunions plénières				
	1	2	3	4 et +	
F3SCT de CSA ministériel	-	-	1	-	-
F3SCT de CSA d'administration centrale	-	-	-	1	-
F3SCT spéciales (de site ou de services)	1	4	15	10	-
F3SCT de CSA de service déconcentré	-	11	8	11	-
F3SCT de CSA d'établissements publics	4	4	4	11	-
<b>Ensemble</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>5</b>



Toutes les réunions se sont tenues à l'initiative du président de l'instance, à l'exclusion de deux d'entre elles, tenues en établissement public, qui ont été organisées sur demande des représentants du personnel.

La participation des acteurs institutionnels de la prévention aux réunions de ces instances est restée importante pour les acteurs internes. Les assistants et conseillers de prévention (AP/CP) ont, comme l'année précédente, assisté à 91 % des réunions. La participation des autres acteurs, externes au service, a légèrement reculé. Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) ont assisté pour leur part à 43 % des réunions contre 48 % en 2022 et les médecins du travail à 38 % d'entre elles contre 47 % en 2022.



Après leur installation, outre leurs séances plénières, les F3SCT ont, à l'instar des CHSCT, assuré leurs travaux avec l'appui de groupes de travail (GT). Ainsi, 132 réunions de GT issus des F3SCT ont été organisées.

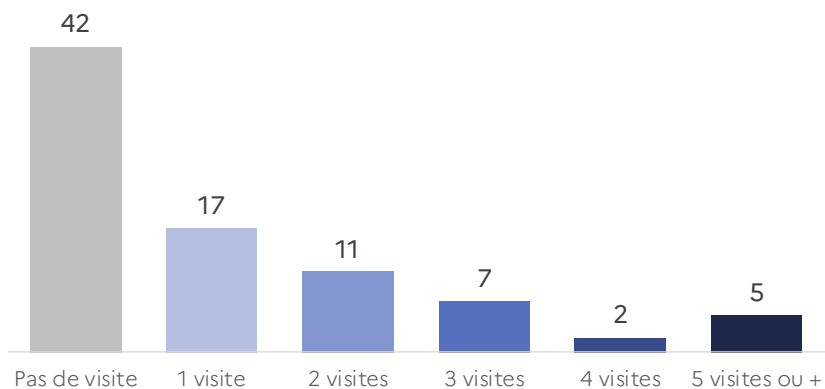
Nombre de réunions de GT	2023			
	1	2	3	4 et +
F3SCT de CSA ministériel				1
F3SCT de CSA d'administration centrale				1
F3SCT spéciales (de site ou de services)	1	3		2
F3SCT de CSA de service déconcentré	4	6	2	7
F3SCT de CSA d'établissements publics	5	2	2	3
F3SCT pour lesquelles l'information n'est pas disponible	5			
<b>Ensemble</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>14</b>

Nombre de réunions de GT	Rappel 2022			
	1	2	3	4 et +
CHSCT ministériel	-	-	-	1
CHSCT d'Administration centrale	-	-	-	1
CHSCT spéciaux	4	2	2	2
CHSCT de proximité	3	2	2	11
CHSCT d'établissement public	3	-	3	11
Autre type de CHSCT	4	-	-	-
<b>Ensemble</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>26</b>

## Section IV Les visites et enquêtes de F3SCT

### Les visites de F3SCT

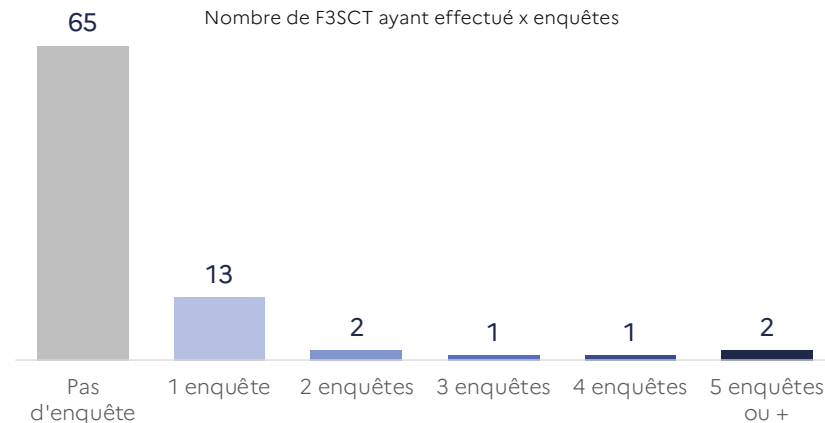
Nombre de F3SCT ayant effectué x visites de sites



Comme le prévoit l'article 63 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, les F3SCT, à l'exclusion de la formation spécialisée ministérielle (FSM), procèdent à des visites de site. En cette période d'installation des instances, 42 F3SCT (soit 47% d'entre elles) ont réalisé au moins une visite de délégation dans l'année. Ces délégations ont assuré 130 visites de site dont 65 ont vu leur rapport présenté en séance plénière dans l'année.

### Les enquêtes de F3SCT

Nombre de F3SCT ayant effectué x enquêtes



Les F3SCT sont également amenées à réaliser, en application de l'article 64 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, 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 2023, 48 enquêtes ont été réalisées par des délégations de F3SCT suite à des accidents et pour 47 d'entre elles le rapport de commission établi a été présenté à l'instance dans l'année.

## Section V

### Les recours à l'expertise certifiée

Le décret prévoit expressément la possibilité pour la F3SCT de solliciter de son président l'intervention d'experts certifiés 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 lorsque ce projet ne s'inscrit pas dans un projet de réorganisation de service.



En 2023, 4 demandes de recours à l'expertise certifiée ont été formulées par 3 F3SCT dans 3 établissements publics. A la fin de l'année, 2 expertises demandées (une sur le motif d'un risque grave et une portant sur un projet important ayant un impact sur des conditions de travail) ont été mises en œuvre par les établissements publics concernés et 2 demandes de recours à l'expertise certifiée pour risque grave restaient en cours d'instruction pour un dernier établissement.

## Section VI

### Les signalements de dangers graves et imminents et droit de retrait

En 2023, 13 signalements de dangers graves et imminents (DGI) ont été recensés contre 38 en 2022. Ces événements concernent 6 services et 4 établissements publics. Seuls 6 signalements ont été portés par leurs auteurs sur le registre spécial dédié.

Parmi ces 13 situations, 6 ont fait l'objet d'un ou plusieurs droits individuels de retrait de la part des 22 agents concernés. Pour 3 cas, l'invocation de ces droits de retrait a été après analyse reconnue comme fondée. Il s'agit de situations rencontrées dans 2 services déconcentrés métropolitains et dans un EPA ultramarin :

- » menaces à l'encontre de 2 agents par un contrevenant,
- » très fort niveau d'insalubrité d'un important dépôt sauvage d'ordures (présence de rats, de bouteilles d'urine...).
- » conflit interpersonnel (comportements agressifs et répétés d'un agent à l'encontre de son chef de centre).

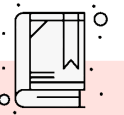
## Section VII

### Les consultations de F3SCT sur des projets

Le nombre de projets sur lesquels les F3SCT ont été consultées est en diminution de 15 %.

Plus de la moitié des projets sur lesquels les F3SCT ont été consultées en 2023 portent sur des règlements et consignes : 99 projets ont été déposés à ce sujet, soit 6 de moins qu'en 2022. Les consultations sur les projets d'aménagements importants représentent 32 % des consultations et sont également en recul (-13 dossiers).

Au total, les F3SCT ont rendu un avis pour 60 % de l'ensemble de ces dossiers.



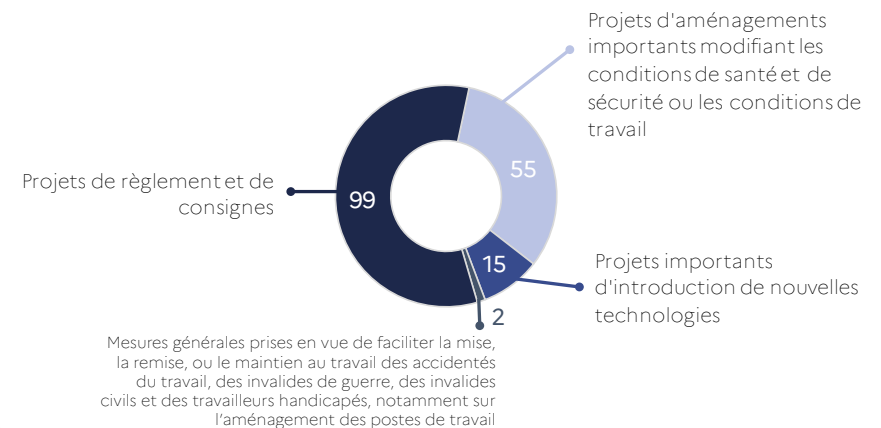
#### Danger grave et imminent (DGI)

Conditions ou événements susceptibles de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un ou plusieurs travailleurs dans un délai rapide. Le danger doit être grave (susceptible d'entraîner des blessures ou des suites sérieuses) et imminent (susceptible de survenir dans un délai très rapproché).

#### Droit de retrait

Le droit de retrait permet à un agent de se retirer de sa situation de travail, et si nécessaire de quitter son lieu de travail pour se mettre à l'abri, lorsqu'il se trouve dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

#### Projets sur lesquels les F3SCT ont été consultées



## Section VIII

### Les documents reçus et étudiés

Depuis l'abrogation de l'article 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, le volet santé et sécurité au travail du rapport social unique (RSU) se substitue au rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Le RSU est débattu annuellement en CSA. Parmi les CSA qui disposent d'une F3SCT, 38 ont examiné en séance le volet santé et sécurité au travail de leur RSU 2022, rapport sur lequel ils ont tous rendu un avis. A noter que 8 CSA dotés de F3SCT n'ont pas examiné en 2023 le RSU 2022. 5 CSA dépourvus de F3SCT ont examiné en 2023 le RSU 2022, sur lequel un seul avis a été recueilli.

84 services sont couverts par une démarche de prévention formalisée dans un programme annuel de prévention (PAP). Pour 72 services ce PAP a été communiqué à la F3SCT compétente. Lorsque ce PAP a fait l'objet d'un examen au sein de l'instance (38 services), le document a recueilli un avis dans 21 cas.

En termes d'évaluation des risques professionnels, seuls 4 établissements publics et 1 service déconcentré ne disposaient pas d'un document unique en vigueur au 31/12/2023. Pour les autres services, les DUERP établis ont été a minima communiqués aux instances représentatives du personnel compétentes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT ou CSA en leur absence). Ainsi dans 57 instances (54 F3SCT et 3 CSA) les DUERP ont fait l'objet d'un examen en séance plénière et donné lieu à 33 avis. S'agissant des DUERP examinés en séances plénières, 51 intégraient l'évaluation des risques de survenue de troubles musculo squelettiques (TMS) et/ou celle du risque d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) et 48 intégraient l'évaluation des risques psychosociaux (RPS).



Les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels leurs agents sont exposés et de les répertorier dans un document appelé **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**. La finalité de cette évaluation est la mise en œuvre d'actions de prévention des risques qui ont été évalués.

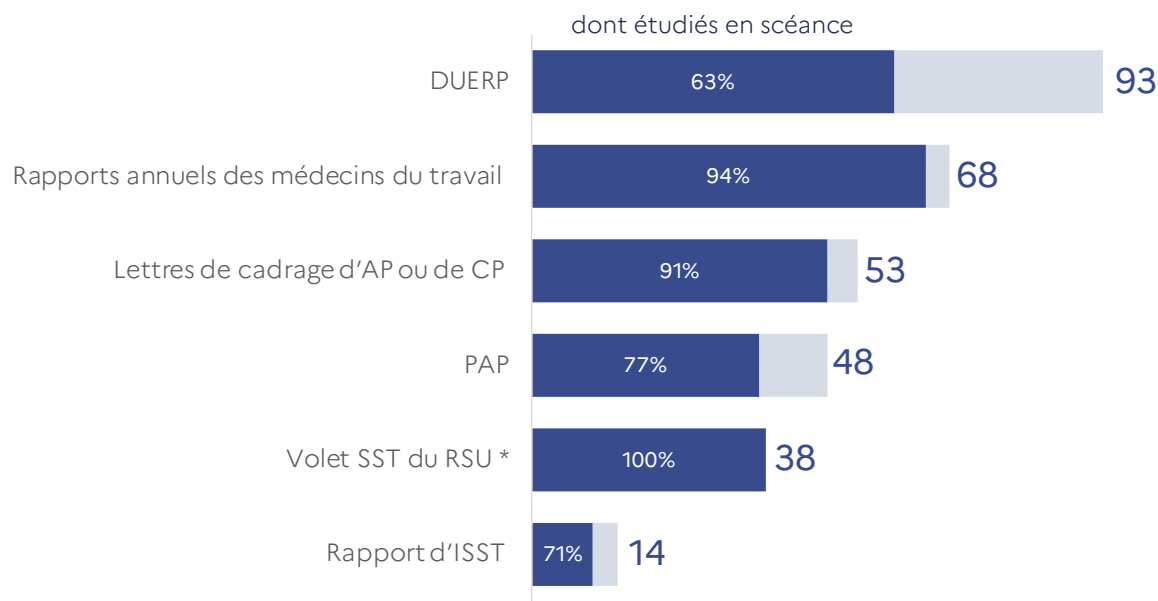
Ce document est mis à jour :

- » au moins de manière annuelle ;
- » lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- » lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAP ou PAPRIACT)** est constitué après la réalisation du DUERP. Il s'agit d'un document obligatoire dans lequel sont définies, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires pour agir sur les risques professionnels identifiés.

Les **inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)** contrôlent les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail et proposent un rapport comprenant toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

Nombre annuel de rapports transmis aux F3SCT dont étudiés en séances





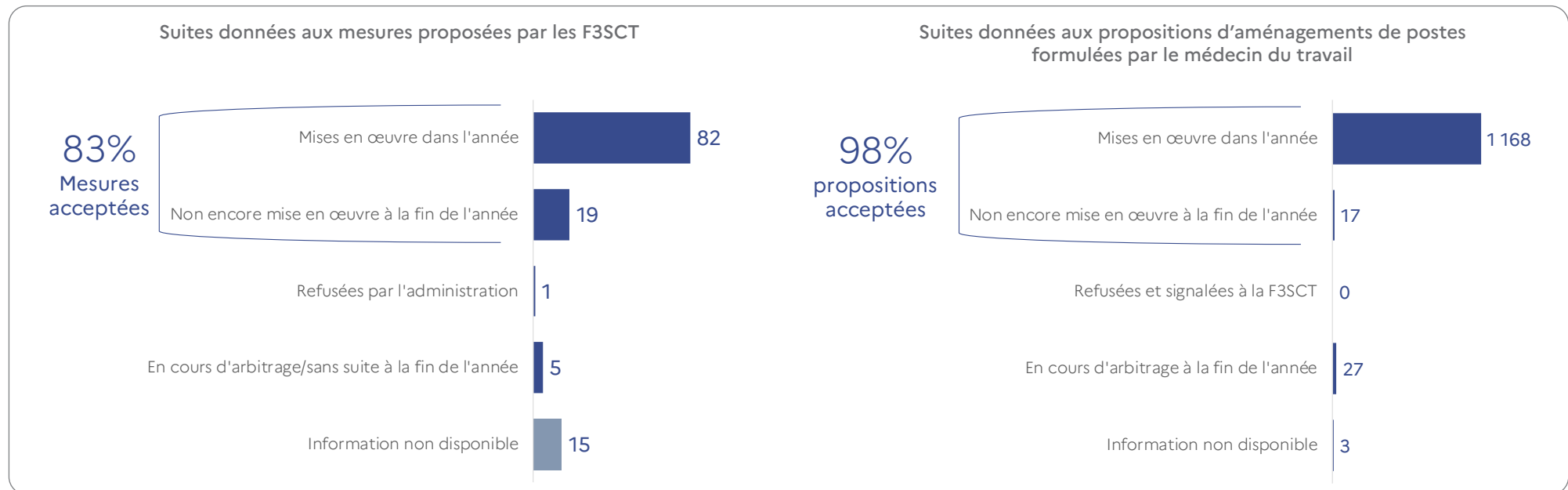
## Section IX

### Les avis rendus

L'ensemble des F3SCT est amené à rendre des avis en séance plénière. Ces avis sont rendus à l'issue d'un vote. En 2023, 389 avis ont été rendus contre 468 en 2022 et 584 en 2021.

Les F3SCT peuvent également proposer des mesures de prévention. En 2023, l'ensemble des F3SCT a proposé 122 mesures, soit 51 de moins qu'en 2022 et 81 de moins qu'en 2021. Les 122 mesures proposées intéressent 10 services déconcentrés ou à compétence nationale et l'administration centrale ainsi que 16 EPA ou directions territoriales d'EPA. Elles portent, entre autres, pour 29 % sur la prévention des RPS, 13 % la prévention du risque routier, 6 % la prévention des TMS et 2 % celle de l'exposition aux CMR.

Ces propositions ont été acceptées par les services dans 83 % des cas.



## Section X

### Les chefs d'établissement voisins entendus

Conformément à l'article 65 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, les F3SCT ont la possibilité de demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité exposerait les agents de son ressort à des nuisances particulières. Il n'a pas été nécessaire de recourir à cette procédure en 2023.

## Chapitre 5

# Les agents placés en retraite pour invalidité



Les chiffres communiqués concernent les brevets de pension concédés en 2023 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 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)

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'État pour co-décision et liquidation par leurs soins.

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 2023, 77 agents ont été placés en retraite pour invalidité, dont 69 fonctionnaires et 8 OPA.

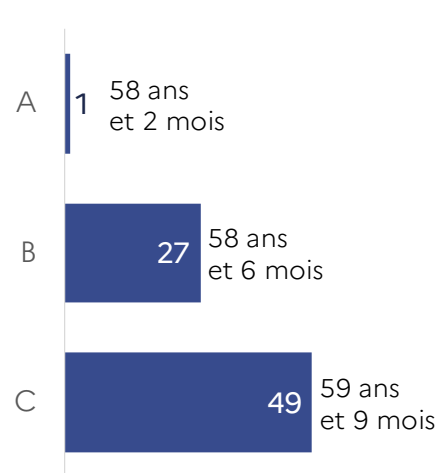
Ces pensions concernent un nombre équivalent de femmes (37) et d'hommes (38). 64 % des agents concernés appartiennent à la catégorie C.

L'âge moyen de départ en retraite pour invalidité est de 59 ans et 3 mois, soit 1 an et 10 mois plus tard qu'en 2022.

Il est plus élevé de 2 ans pour les fonctionnaires (59 ans et 6 mois) que pour les OPA (57 ans et 6 mois).

Les femmes partent en retraite pour invalidité presque 2 ans plus tard que les hommes (à 60 ans et 3 mois contre 58 ans et 4 mois).

Nombre et âge moyen des départs à la retraite pour invalidité



Statut	Type de pension	Type de pension		Total
		F	H	
Agents fonctionnaires	Pension d'invalidité imputable - cas général - d'office	0	1	1
	Pension d'invalidité imputable - cas général - sur demande	3	6	9
	Pension d'invalidité non imputable - après consultation de la commission de réforme	33	22	55
	Pension civile d'invalidité non imputable - d'office	2	1	3
	Pension d'invalidité non imputable - sur demande - procédure simplifiée	0	1	1
<b>Total fonctionnaires</b>		<b>38</b>	<b>31</b>	<b>69</b>
OPA	Pension d'invalidité imputable - sur demande	0	1	1
	Pension d'invalidité imputable - décès en activité	0	1	1
	Pension d'invalidité non imputable - sur demande	0	6	6
<b>Total OPA</b>		<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>39</b>	<b>77</b>

## 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 font appel aux 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 2023, **18 médecins du travail sous contrat ministériels sont en exercice et représentent 8.35 équivalents temps plein (ETP)**. (En 2022: 22 médecins représentant 9 ETP. En 2021 : 28 médecins, représentant 10 ETP).

Dans la continuité des années précédentes, les fins d'activité de médecins du travail faisant, entre autres, valoir leur droit à la retraite se poursuivent avec **4 fins d'activité en 2023**. 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 2023 et 91% en 2021).**



## Section I La surveillance médicale

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Visite médicale surveillance médicale particulière	3 899	2 271	3 359	2 634
Visite médicale quinquennale	2 191	1 875	2 947	1 867
Visite médicale à la demande de l'agent	1 015	808	821	812
Visite médicale à la demande de l'administration	498	307	1 073	NR
<b>Total</b>	<b>7 603</b>	<b>5 261</b>	<b>8 200</b>	<b>5 313</b>

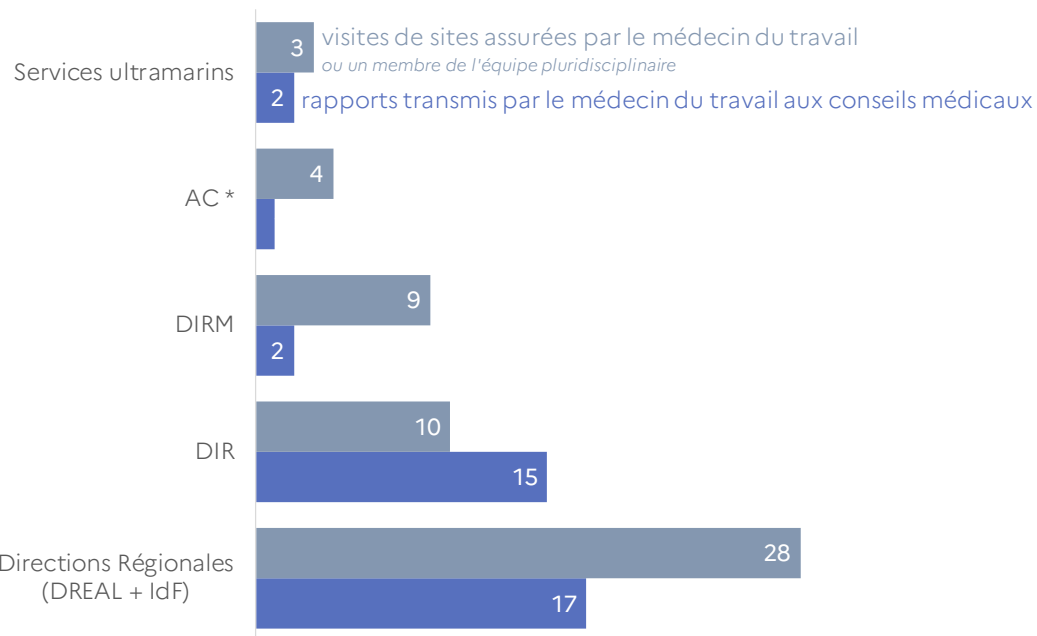


Avant révision du décret n°82-453 du 28 mai 1982 au cours de l'année 2020, la visite médicale réalisée dans le cadre de la surveillance médicale particulière était obligatoirement annuelle. Désormais, cette visite intervient dans une périodicité maximale de 4 ans, avec une visite médicale intermédiaire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



Visites de sites et rapports du médecin du travail



	2023	Rappel 2022
Nombre d'actes de suivi médical post-professionnel (dont amiante pris en charge dans l'année (hors DDI et EP)	9	4

Le médecin du travail doit conseiller l'administration afin d'améliorer les conditions de travail et diminuer les risques professionnels. Dans ce cadre, il peut être amené à effectuer des **visites** sur les lieux de travail. Chaque année, il rédige un rapport informant notamment le CSA et/ou sa F3SCT des risques professionnels.

Les **conseils médicaux** sont des instances consultatives chargées de donner un avis sur les questions médicales concernant les agents.

- » Le **comité médical (CM)** est chargé de donner aux administrations un avis sur les droits à congé maladie des fonctionnaires (ordinaire, longue maladie, longue durée), leurs aptitudes aux fonctions, reclassement, réintégration ou mise à la retraite pour invalidité.
- » La **commission de réforme (CR)** émet un avis, transmis aux administrations employeurs, quant à l'imputabilité au service des accidents, maladies professionnelles, sur la prise en charge des soins, des arrêts de travail, la fixation des dates de consolidation et taux d'incapacité permanente partielle (IPP) qui en découlent, l'éventuelle reprise de travail à temps partiel thérapeutique.

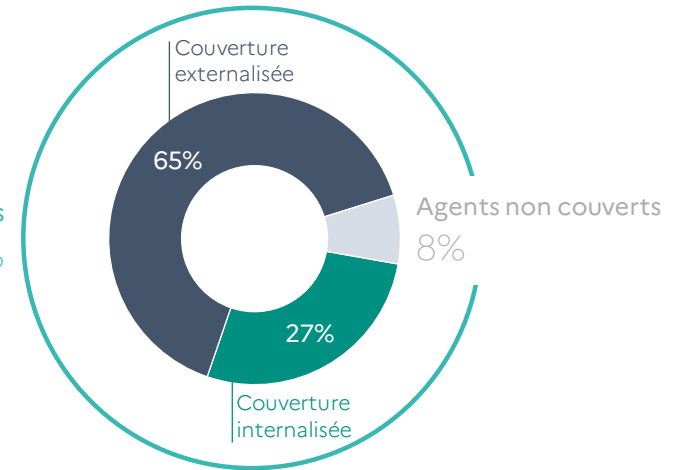
Le **suivi médical post professionnel** consiste en examens de dépistage destinés à détecter la présence d'une maladie liée à une substance cancérogène qui aurait été contractée au cours de l'activité professionnelle



## Section II La couverture médicale

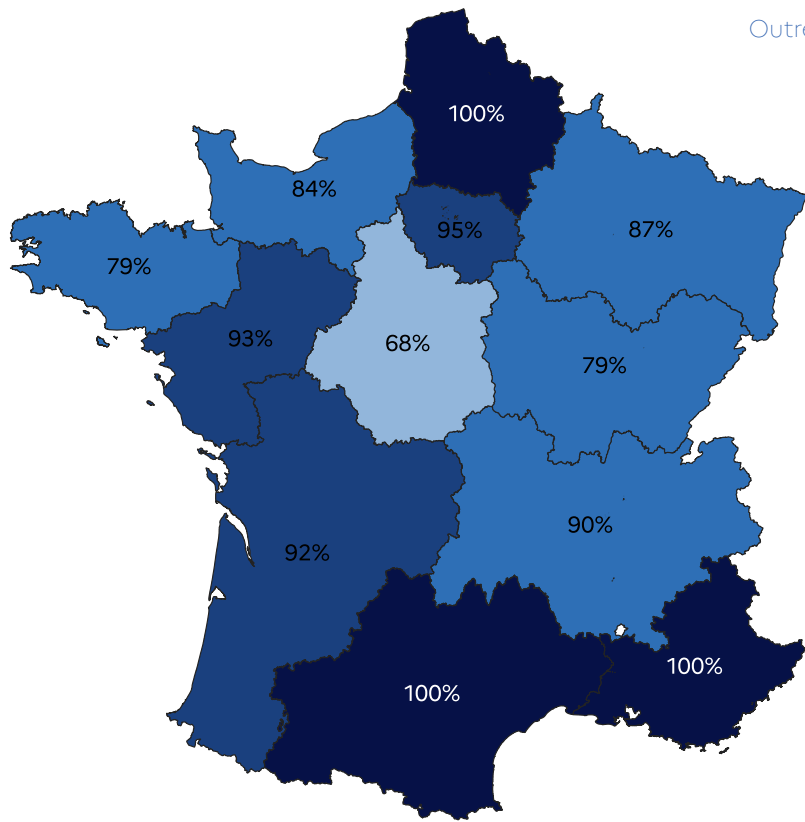
L'organisation de la médecine de prévention dans la fonction publique connaît une période de transition au regard de la réforme induite par le décret du 27 mai 2020 qui, encore récente et nécessitant du temps pour la mise en œuvre de certaines de ses dimensions, n'a pas encore d'impacts profonds sur la cartographie. Le point le plus notable d'amélioration est le taux de couverture de 79% de la Normandie (contre 35% en 2021). Le recours aux services de santé au travail reste prépondérant.

Agents couverts  
92%

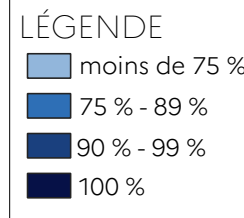


Taux de couverture médicale en 2023

AC : 100 %  
Outre-mer : 100 %



0 100 200 km



### Couverture médicale internalisée

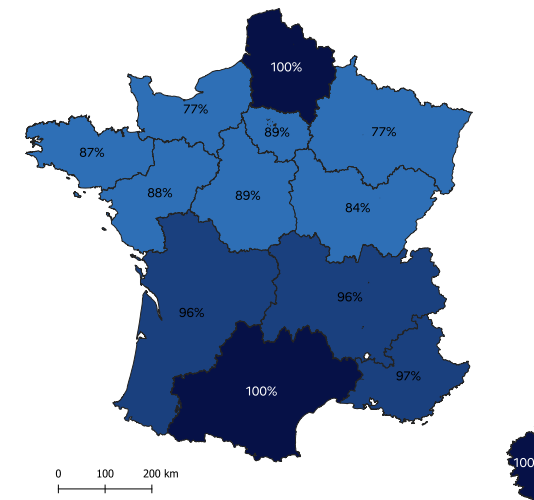
Médecine de prévention assurée par un médecin sous contrat ministériel (28 médecins du travail en exercice pour ce périmètre).

### 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,...

Taux de couverture médicale en 2022

AC : 100 %  
Outre-mer : 100 %



0 100 200 km



### Section III Les médecins du travail sous contrat ministériel

	Effectifs physiques	ETP
<b>Nombre de total de médecins</b>	<b>18</b>	<b>8,35</b>
<i>Rappel 2022</i>	<i>22</i>	<i>8,7</i>
<i>Rappel 2021</i>	<i>28</i>	<i>10,15</i>

Répartition des médecins par service :  
(un médecin peut intervenir dans plusieurs services)

Services déconcentrés (hors DDI)	16	5,14
DDT - DDTM	16	2,37
STC / SCN / Ecoles	5	0,31
Services d'administration centrale	5	0,05
Établissements publics sous tutelle ministérielle	6	0,65

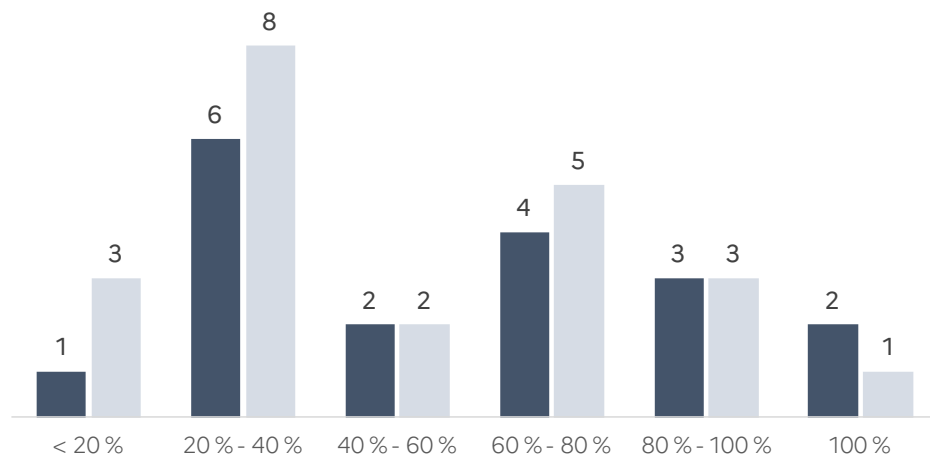


Un médecin du travail peut :

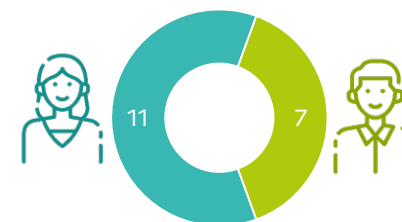
- » intervenir, pour une même région, dans plusieurs services,
- » couvrir un service sur plusieurs régions et/ou départements.

Plusieurs médecins du travail peuvent intervenir dans un même service.

Répartition par quotité de travail des médecins du travail



Répartition par sexe des médecins du travail

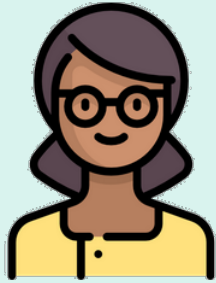


En 2023, 61% des médecins du travail sous contrat ministériel sont des femmes, et 39% sont des hommes. Pour rappel, ce rapport était de :

- » 68 % de femmes et 32 % d'hommes en 2020, 2021 et 2022,
- » 71% de femmes et 29% d'hommes en 2019 et 2018,
- » 73% de femmes et 27% d'hommes en 2017.







Partie 7

# L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL



## Introduction

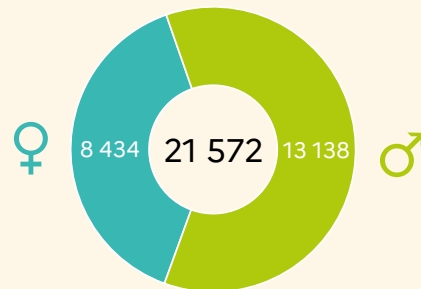
### Les données de cadrage

Sauf mention contraire, les données de ce chapitre s'appuient sur l'enquête temps de travail 2023. De nouveaux indicateurs ont été introduits dans l'enquête 2023 : « don de jours » et « travail de nuit ».

#### Services

Taux de réponse 99%

Les effectifs comptabilisés sont les suivants :



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,

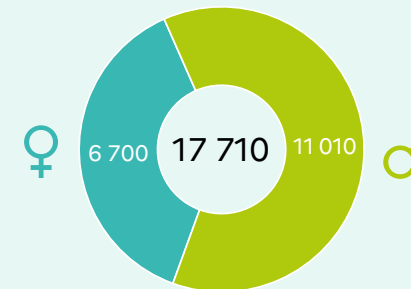
Précisions :

- les DDI ne sont pas intégrées dans le périmètre.
- La DGAC n'est pas intégrée dans le périmètre.
- Le périmètre de certains services a évolué en 2023 (création du CMGP, intégration des effectifs de l'ENTE dans le CMVRH...)

#### Établissements publics sous tutelle

Taux de réponse 100%

Les effectifs comptabilisés sont les suivants :



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,
- 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 -

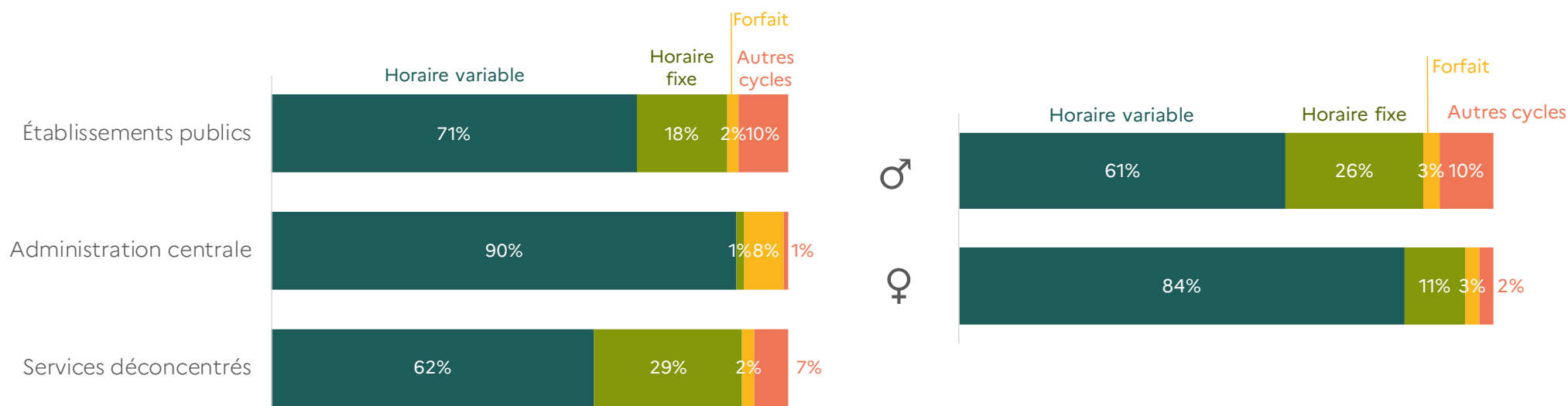
### Les cycles de travail

Pour les effectifs des services, l'horaire variable reste largement majoritaire à 69% (65% en 2022, 62% en 2021 et 64% en 2020). Le cycle à horaire fixe représente 22% des effectifs (24% en 2022, 27% en 2021 et 23% en 2020). Le régime de décompte en jours représente 4% des effectifs (4% en 2022, 3% en 2021) et les autres cycles (pluri-hebdomadaire et annuel) 5% (7 % en 2022).

Dans les établissements publics, pour la population des agents concernés par les modalités de l'instruction ministérielle, 71% sont à l'horaire variable et 18% à l'horaire fixe. En complément, il est à noter que les EP ont adopté des modalités spécifiques en horaires variables ou fixes qui concernent 50% de leurs agents.

Service	Cycle horaire variable	Cycle horaire fixe	Régime de décompte en jours (forfait)	Autres cycles (Pluri-hebdo et annuel)
DREAL	6 549	726	235	20
DEAL	723	273	17	0
DIR	2 339	3 391	28	879
DIRM	557	222	51	171
DM-DTAM-SAM	145	139	36	7
<b>Services déconcentrés</b>	<b>10 313</b>	<b>4 751</b>	<b>367</b>	<b>1 077</b>
Administration centrale	4 557	74	389	37
<b>Total des services</b>	<b>14 870</b>	<b>4 825</b>	<b>756</b>	<b>1 114</b>
<b>Total EP</b>	<b>12 536</b>	<b>3 118</b>	<b>362</b>	<b>1 694</b>

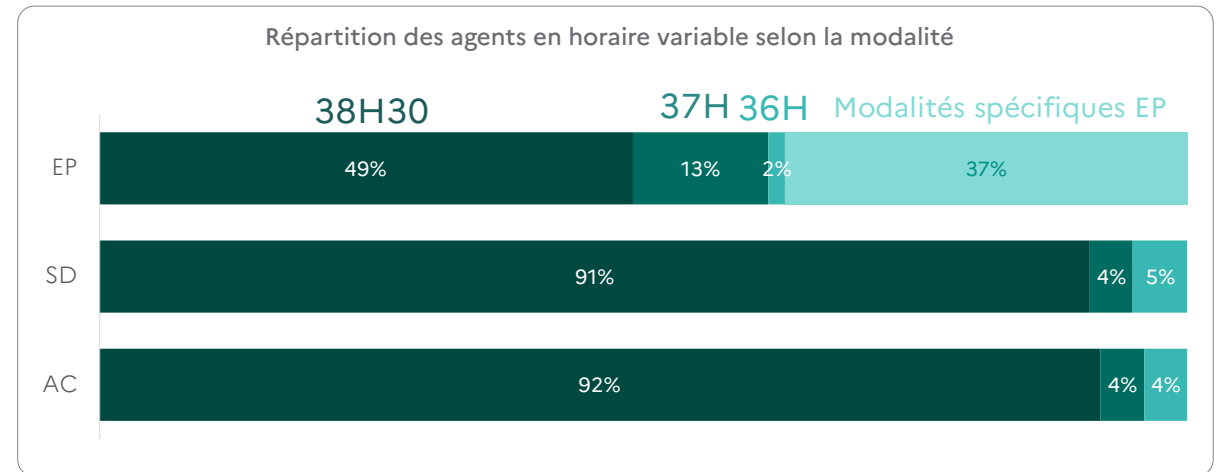
Répartition des agents selon le cycle de travail



## A - Les agents en horaire variable

9 agents sur 10 en horaire variable travaillent selon la modalité 4 bis (38h30/5j) dans les services. Dans les établissements publics, 1 agents sur 2 en horaire variable travaille selon la modalité 4 bis (38h30/5j) et 1 agent sur 3 selon une modalité spécifique.

	Horaire variable							
	Modalité 2bis 36h		Modalité 3bis 37h		Modalité 4bis 38h30		Modalités spécifiques EP	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
DREAL	5%	5%	5%	2%	90%	93%		
DEAL	12%	11%	14%	4%	74%	86%		
DIR	6%	5%	4%	1%	91%	94%		
DIRM	2%	1%	2%	0%	96%	99%		
DM-DTAM-SAM	1%	2%	7%	0%	92%	98%		
AC	4%	3%	5%	3%	91%	93%		
<b>TOTAL SERVICES</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>90%</b>	<b>93%</b>		
Grands EP	2%	1%	16%	15%	52%	48%	29%	36%
Autres EP	1%	1%	2%	1%	46%	47%	51%	52%
<b>TOTAL EP</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>12%</b>	<b>13%</b>	<b>50%</b>	<b>47%</b>	<b>36%</b>	<b>39%</b>

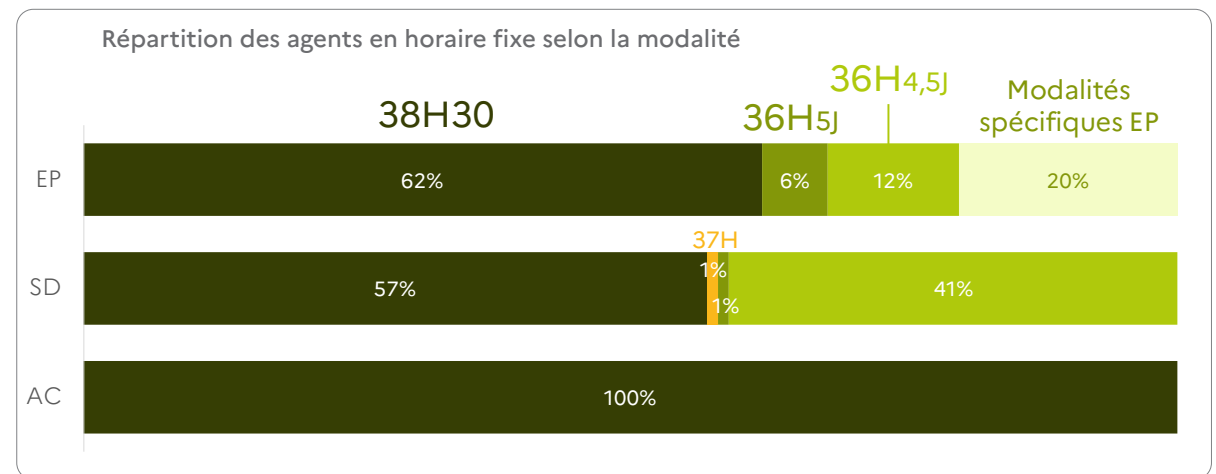


## B - Les agents en horaire fixe

Dans 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.

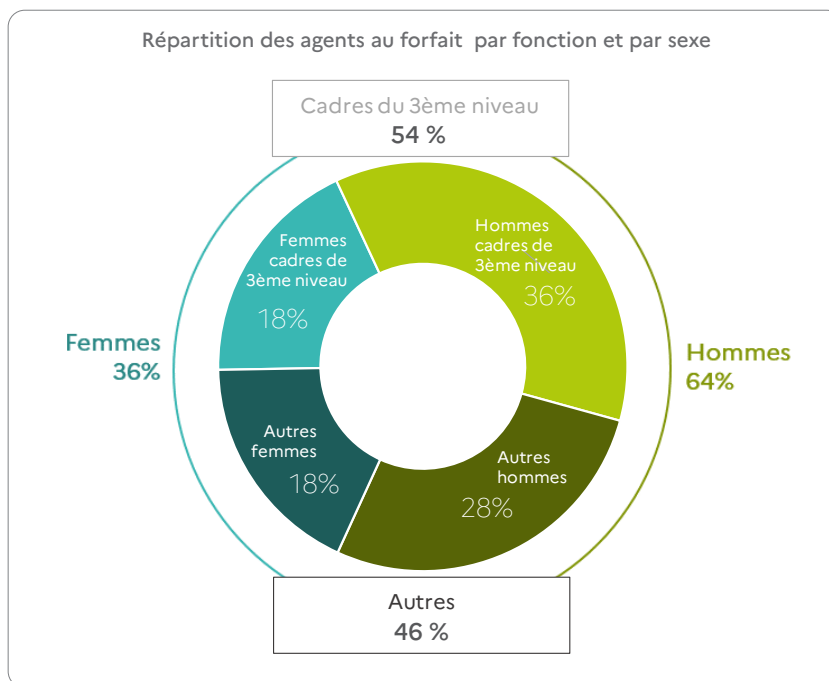
Dans les EP, la répartition est plus étendue sur l'ensemble des modalités, même si 60% des femmes et des hommes sont sur une modalité 38h30/5j. Seulement 25% des femmes et 16% des hommes travaillant en horaires fixes ont recours à une modalité spécifique de l'établissement.

	Horaire fixe									
	Modalité 1 36h / 4,5 j		Modalité 2 36h / 5 j		Modalité 3 37h		Modalité 4 38h30		Modalités spécifiques EP	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
DREAL	0%	1%	4%	4%	4%	2%	92%	93%		
DEAL	0%	54%	4%	2%	19%	5%	77%	40%		
DIR	40%	55%	0%	0%	0%	0%	60%	45%		
DIRM	0%	3%	0%	0%	0%	1%	100%	96%		
DM-DTAM-SAM	0%	0%	0%	0%	9%	14%	91%	86%		
AC	6%	0%	0%	0%	0%	0%	94%	100%		
<b>TOTAL SERVICES</b>	<b>6%</b>	<b>46%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>1%</b>	<b>85%</b>	<b>53%</b>		
Grands EP	12%	10%	4%	12%	0%	0%	17%	55%	67%	22%
Autres EP	2%	22%	3%	3%	1%	0%	86%	66%	9%	10%
<b>TOTAL EP</b>	<b>4%</b>	<b>16%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>66%</b>	<b>60%</b>	<b>26%</b>	<b>16%</b>



### C - Les agents au forfait jour

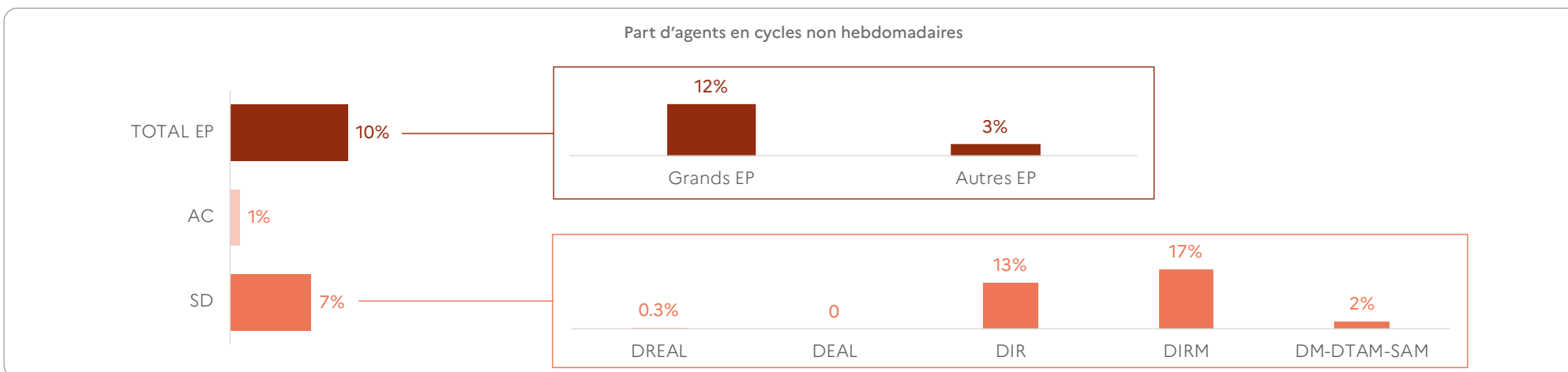
Part d'agent au forfait	
DREAL	3%
DEAL	2%
DIR	0%
DIRM	5%
DM-DTAM-SAM	11%
<b>Services déconcentrés</b>	<b>2%</b>
Administration centrale	8%
<b>Total des services</b>	<b>4%</b>
Établissements publics	2%



Pour rappel, les cadres de 3<sup>e</sup> 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 - Le travail de nuit



Le taux de réponse est de 11 services sur 44 et 10 établissements sur 33. Rapporté aux effectifs, 25% des services ont répondu et 40% des établissements. Les informations sont trop parcellaires pour une exploitation, un trop grand nombre de services ayant indiqué ne pas disposer de l'information.

## Section III - Charte des temps



Les travaux d'élaboration des chartes des temps se poursuivent dans les services et les établissements publics en 2023. 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 charte des temps.

### Liste des services ayant adopté une charte des temps :

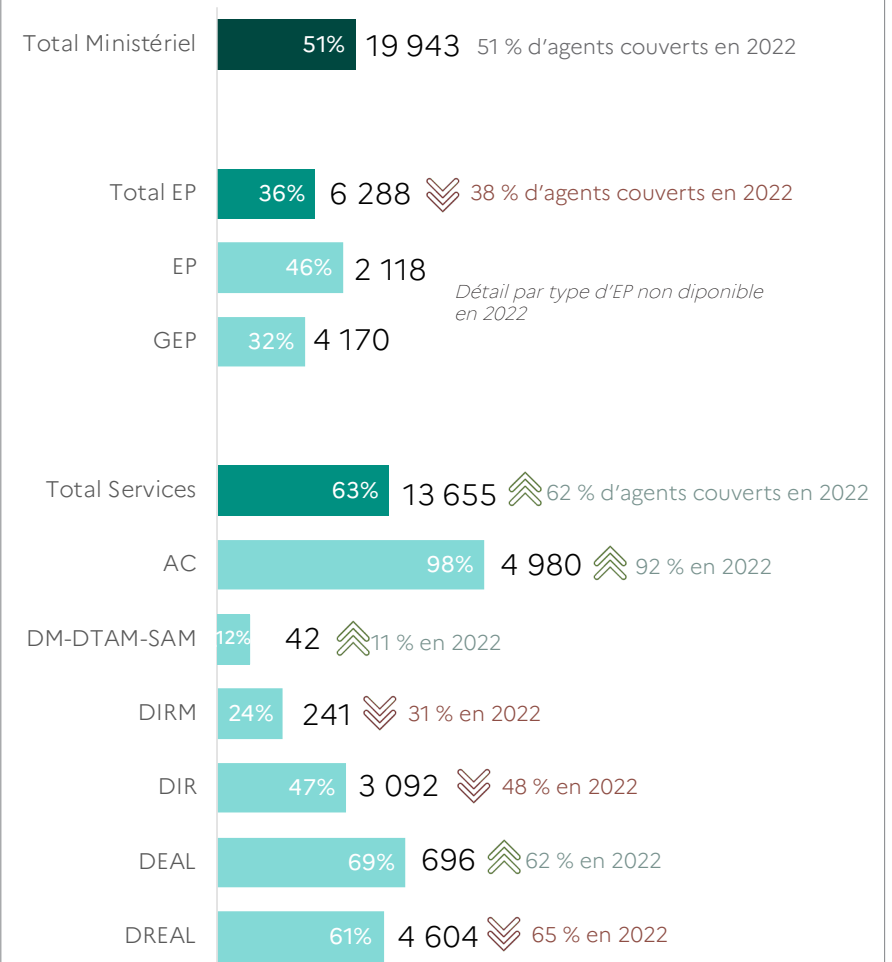
- » Administration centrale,
- » DEAL Guadeloupe,
- » DEAL Martinique,
- » DEAL Réunion,
- » DIR Centre-Ouest,
- » DIR Est,
- » DIR Méditerranée,
- » DIRM Méditerranée,
- » DIR Nord
- » DIR Ouest,
- » DMLC,
- » DM SOI,
- » DREAL Auvergne-Rhône-Alpes,
- » DREAL Bretagne,
- » DREAL Centre-Val de-Loire,
- » DREAL Hauts-de-France,
- » DREAL Normandie,
- » DREAL Nouvelle-Aquitaine,
- » DREAL Pays de la Loire,
- » DREAL Provence-Alpes-Côte d'Azur,
- » 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,
- » Conservatoire du littoral, **N**
- » ENIM,
- » ENSM,
- » IGN,
- » Météo-France,
- » Parc national des Cévennes,
- » Parc national de la Guadeloupe,
- » Parc national de la Vanoise, **N**
- » Parc national de Port-Cros, **N**
- » Parc national du Mercantour,

**N** : établissement pour lequel la charte des temps a été nouvellement mise en place en 2023

### Nombre et part d'agents couverts par une charte des temps au 31/12/23 par type de service



## Section IV - Charte qualité de vie au travail et conditions de travail (QVCT)



### Liste des services ayant adopté une charte de QVCT :

- » Administration centrale, [N](#)
- » DEAL Guadeloupe, [N](#)
- » DIR Massif-Central, [N](#)
- » DREAL Haut-de-France,
- » DREAL PACA,
- » DRIHL.

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

- » CETU, [N](#)
- » STRMTG, [N](#)
- » DIR Centre-Ouest, [N](#)
- » DIR Est,
- » DIR Massif-Central, [N](#)
- » DIRM NAMO, [N](#)
- » DREAL Auvergne Rhône Alpes,
- » DREAL Bourgogne Franche-Comté,
- » DREAL Grand-Est,
- » DREAL Hauts-de-France,
- » DREAL Nouvelle-Aquitaine,
- » DREAL PACA,

### Liste des établissements publics ayant adopté une charte de QVCT :

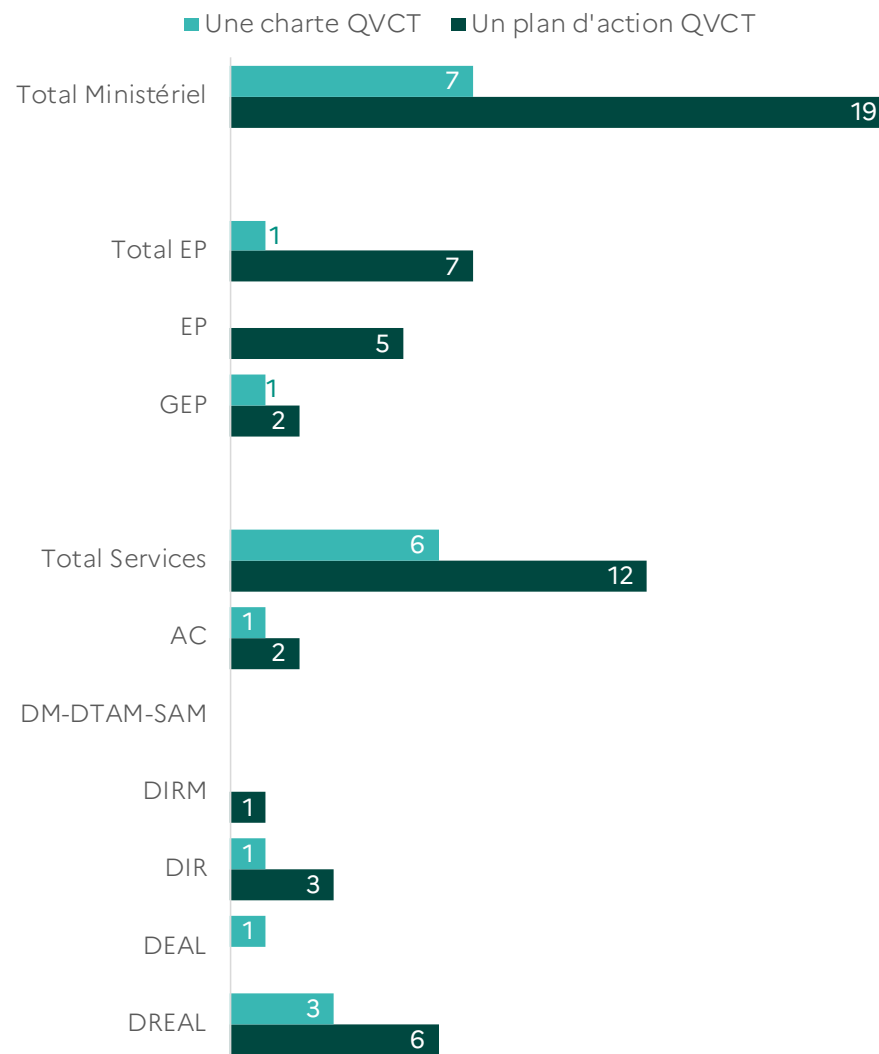
- » Météo-France, [N](#)

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

- » Parc national des Forêts, [N](#)
- » Parc national des Calanques,
- » Météo-France,
- » VNF, [N](#)
- » Agence de l'eau Seine-Normandie,
- » Agence de l'eau Rhin-Meuse, [N](#)
- » EPSF. [N](#)

[N](#) : établissement/service pour lequel la charte ou le plan d'action QVCT a été nouvellement mise en place en 2023.

Nombre de services ayant mis en place un dispositif QVCT



## Section V - Les écrêtements



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 auparavant bien souvent compté forfaitairement). Ainsi les chiffres mesurés en 2022 et 2023 des écrêtements représentent mieux la réalité des dépassements d'horaires mensuels.

Sur le périmètre des services, le nombre total d'heures écrêtées est de 493 345 heures, contre 455 330 heures en 2022, soit une progression de 38 000 heures. Le nombre total d'heures écrêtées augmente sensiblement en AC (+41 000 heures) et plus légèrement dans les DIR (+5 300 heures). Le nombre total d'heures écrêtées baisse en DREAL (- 8 200 heures).

Dans les services, 8 947 agents ont fait l'objet d'écrêtements en 2023, contre 9 077 agents en 2022, soit 42 % de l'effectif physique total dans les services en 2023 contre 43 % en 2022.

Il ressort de l'enquête une stabilité du nombre d'agents concernés mais une augmentation de 5 heures écrêtées par agent en moyenne par rapport à 2022.

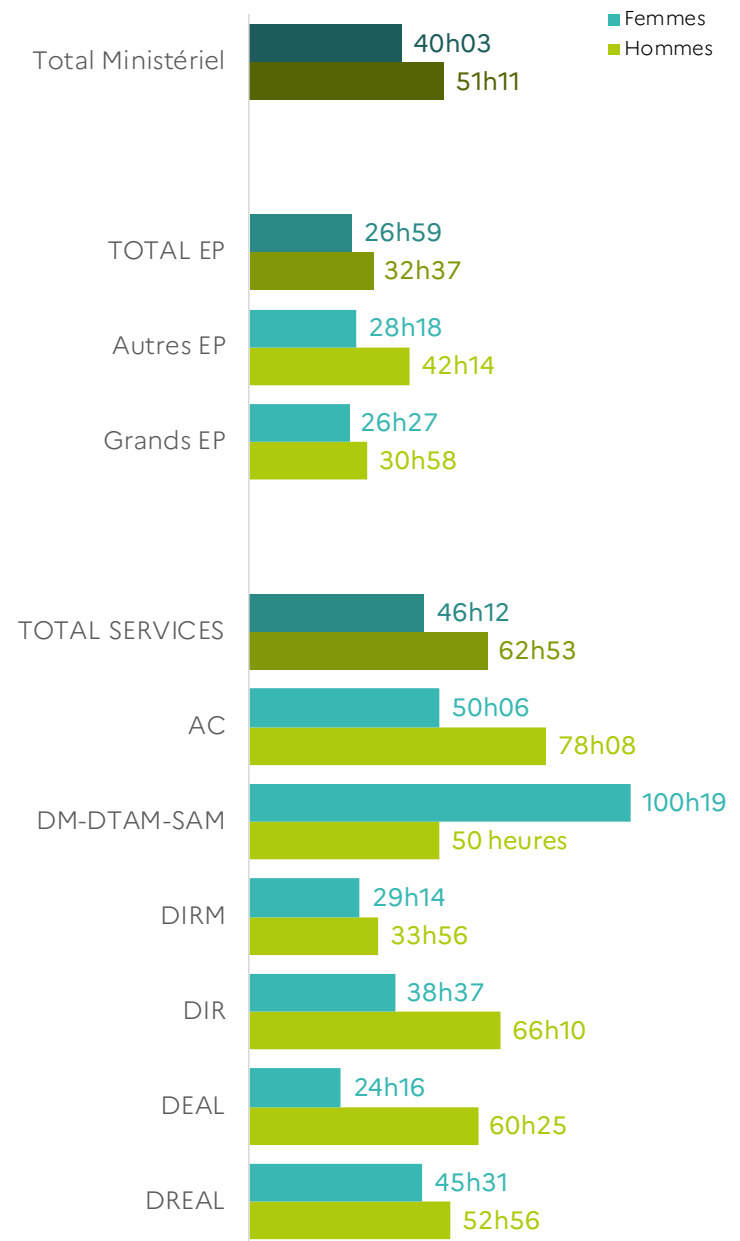
La moyenne est de 55 heures annuelles d'écrêtement par agent concerné en 2023 (environ 4 heures et 35 minutes par mois). Rapportée à la population globale (y compris les agents non concernés par un écrêtement) la moyenne est de 22 heures 53 minutes annuelles par agent (environ 1 heure 55 minutes par mois).

En 2022, la moyenne était de 50 heures annuelles par agent concerné (environ 4 heures et 10 minutes par mois), soit 21 heures annuelles rapportée à la population globale (environ 1 heure 45 minutes par mois).

Les années 2020 et 2021 ont été impactées par la crise sanitaire. L'année 2020 intègre ainsi la généralisation du télétravail « imposé » durant la pandémie COVID19, compté forfaitairement, et les autorisations spéciales d'absence exceptionnelles pour certaines missions non télétravaillables. La comparaison de ces années avec les autres est ainsi peu pertinente.



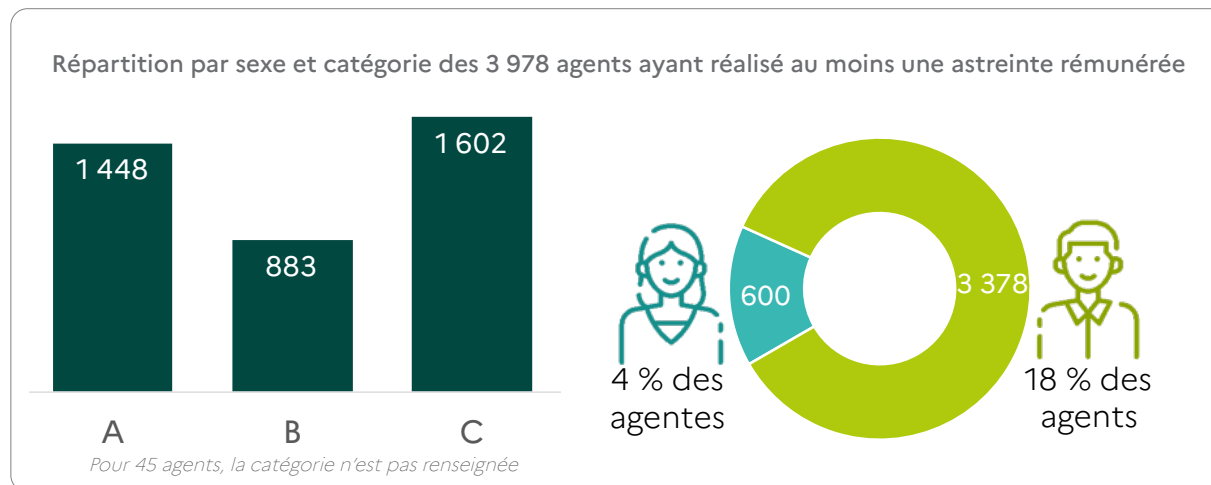
Nombre d'heures annuelles écrêtées par agent concerné



## Chapitre 2

### Les astreintes et interventions

#### A - Les agents ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes

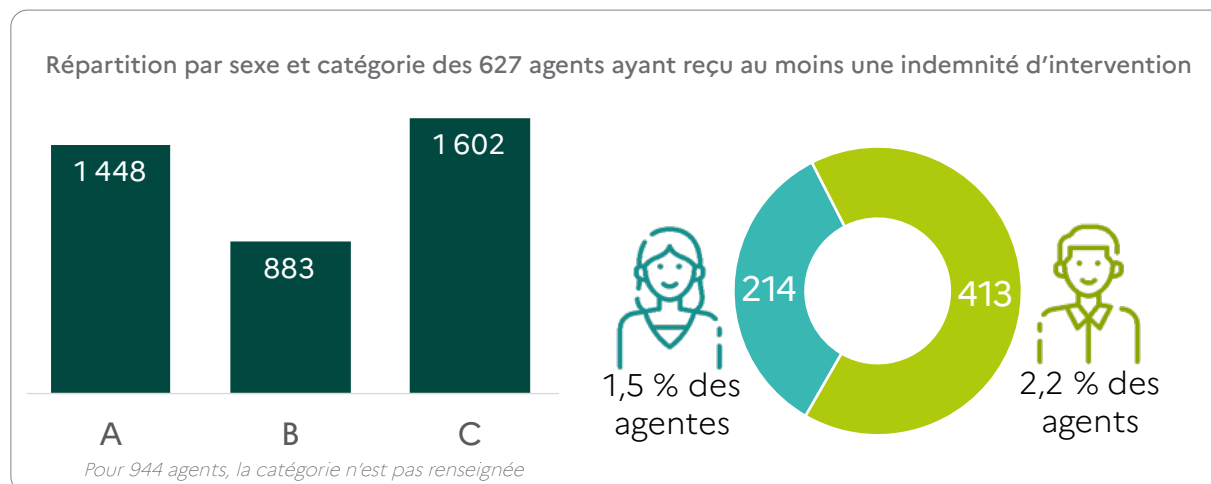


Catégorie	Nombre de paiements d'indemnités d'astreintes		
	♀	♂	T
A	465	983	1 448
B	94	789	883
C	31	1 571	1 602
Non renseigné	10	35	45
<b>Total</b>	<b>600</b>	<b>3 378</b>	<b>3 978</b>



Les données relatives aux interventions correspondent au nombre de versements et non pas au nombre d'interventions réelles : un agent rémunéré pour plusieurs interventions au cours du mois n'est compté qu'une fois.

#### B - Les agents ayant bénéficié de versements d'indemnités d'intervention



Catégorie	Nombre de paiements d'indemnités d'intervention		
	♀	♂	T
A	162	287	449
B	40	108	148
C	47	122	169
Non renseigné	52	126	178
<b>Total</b>	<b>301</b>	<b>643</b>	<b>944</b>



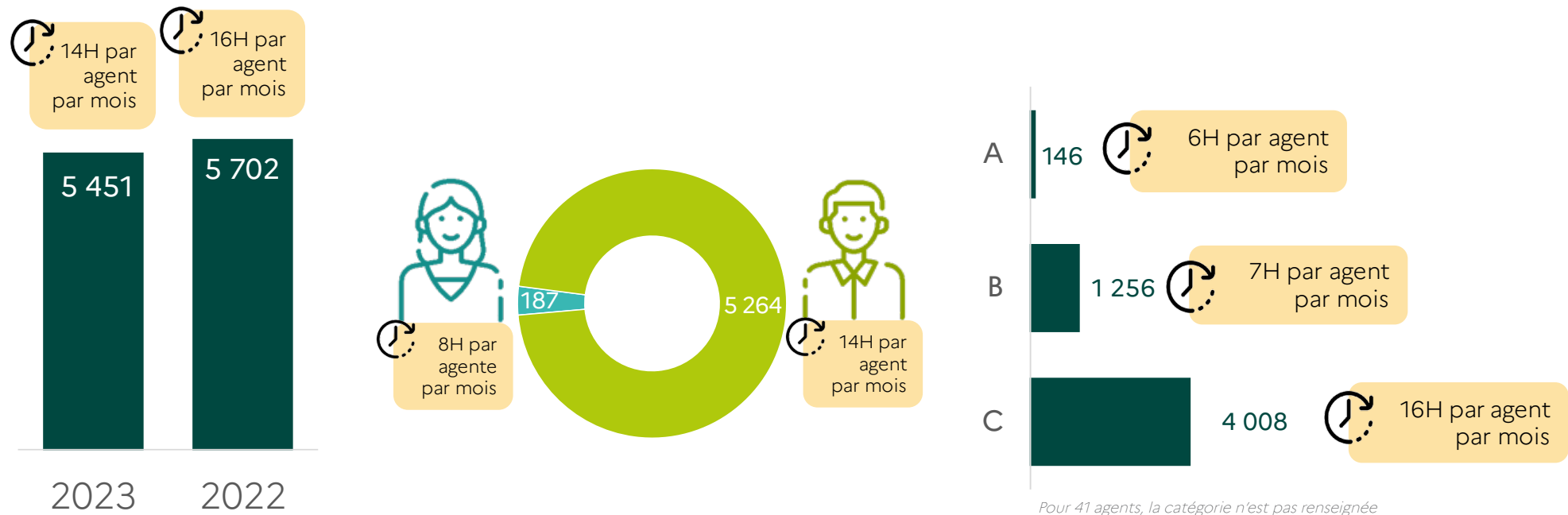


## Chapitre 3



## Les heures supplémentaires

Répartition par sexe et catégorie des 5 451 agents ayant réalisé au moins une heure supplémentaire dans l'année



Catégorie statutaire	Agents ayant réalisé au moins une heure supplémentaire rémunérée			Heures supplémentaires réalisées et indemnisées			Moyenne d'heures par agent dans l'année		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
A	4	142	146	353	10 586	10 939	88	75	75
B	85	1 171	1 256	4 917	102 621	107 538	58	88	86
C	97	3 911	4 008	13 143	760 145	773 288	135	194	193
Non renseigné	1	40	41	93	3 971	4 063	93	99	99
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>5 264</b>	<b>5 451</b>	<b>18 506</b>	<b>877 323</b>	<b>895 829</b>	<b>99</b>	<b>167</b>	<b>164</b>



## 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.

Sauf mention contraire, les données de ce chapitre s'appuient sur l'enquête télétravail 2023. Le périmètre de cette enquête est le suivant :

**Dans les services**  
21 572 agents  
Taux de réponse 99%

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.
- Le périmètre de certains services a évolué en 2023 (création du CMGP, intégration des effectifs de l'ENTE dans le CMVRH...).
- SAM NC, SAM PF n'ont pas répondu (28 ETP).
- La DGAC n'est pas intégrée dans le périmètre,

**Dans les établissements publics**  
17 710 agents  
Taux de réponse 100%

Sont inclus dans le périmètre :

#### Grands EP

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

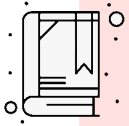
#### Autres EP

- 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,
- 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,
- Météo-France (1455 ETP) et l'ANAH (214 ETP) ont répondu sur le nombre de télétravailleurs sans fournir de détail. Ces deux établissements sont comptabilisés uniquement pour le taux de télétravail, mais pas pour les autres thèmes (nombre et nature des jours ; tiers lieux ; aménagement de poste...).

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



Le **taux de télétravail**, ou taux de télétravail brut est le pourcentage des agents réalisant du télétravail rapporté à l'effectif total.

Le **taux de télétravaillabilité** est le pourcentage maximum d'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.

L'application de ce taux aux effectifs permet de déterminer le nombre maximum d'agent pouvant télétravailler.

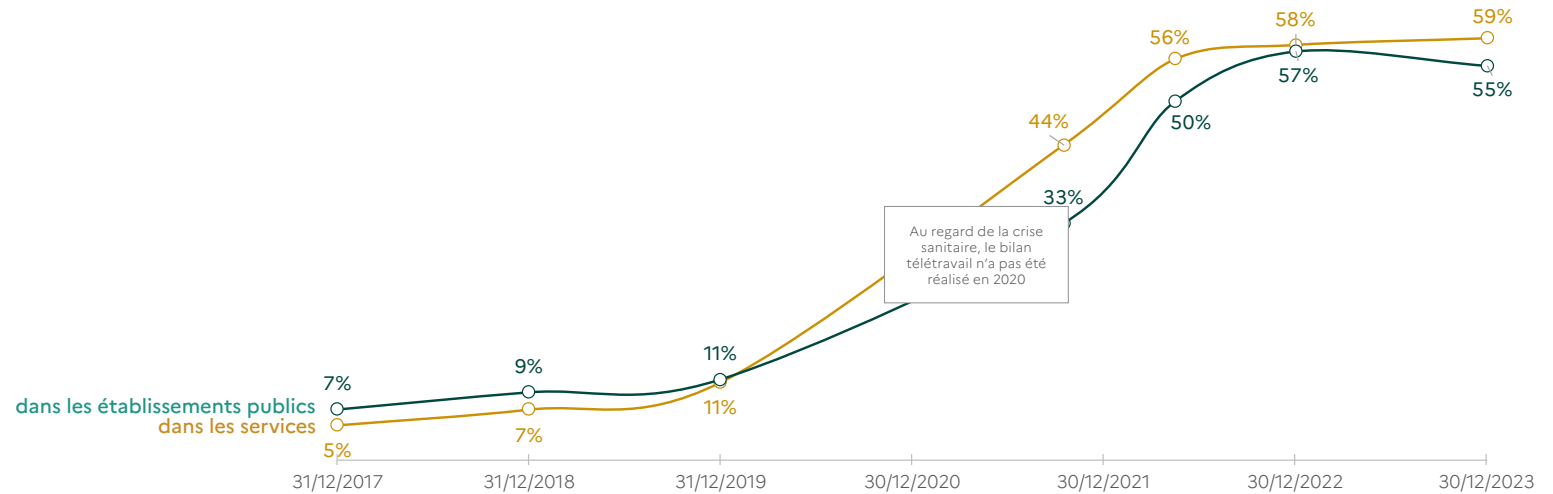
Le **taux net de télétravail** est le % des agents réalisant du télétravail rapporté à l'effectif physique dont l'activité est télétravaillable.

Le télétravail brut est de 58% dans les services et de 55% dans les établissements.

Il est en légère hausse dans les services. Dans les établissements, il chute de 1,8% ce qui s'explique par une modification de l'organisation du travail au Cerema avec la fin des mesures Covid.

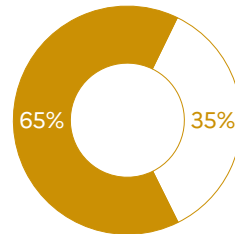
Dans les services du ministère, 9 agents sur 10 pouvant télétravailler bénéficient de cette organisation du travail.

Évolution du taux de télétravail dans les services et les EP



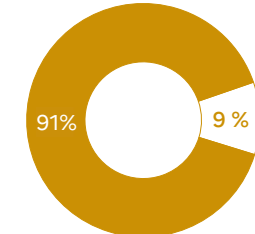
Taux de télétravaillabilité dans les services

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



Taux de télétravail net dans les services

AC	92%
DREAL	91%
DIR	89%
DIRM	98%
OUTREMER	79%



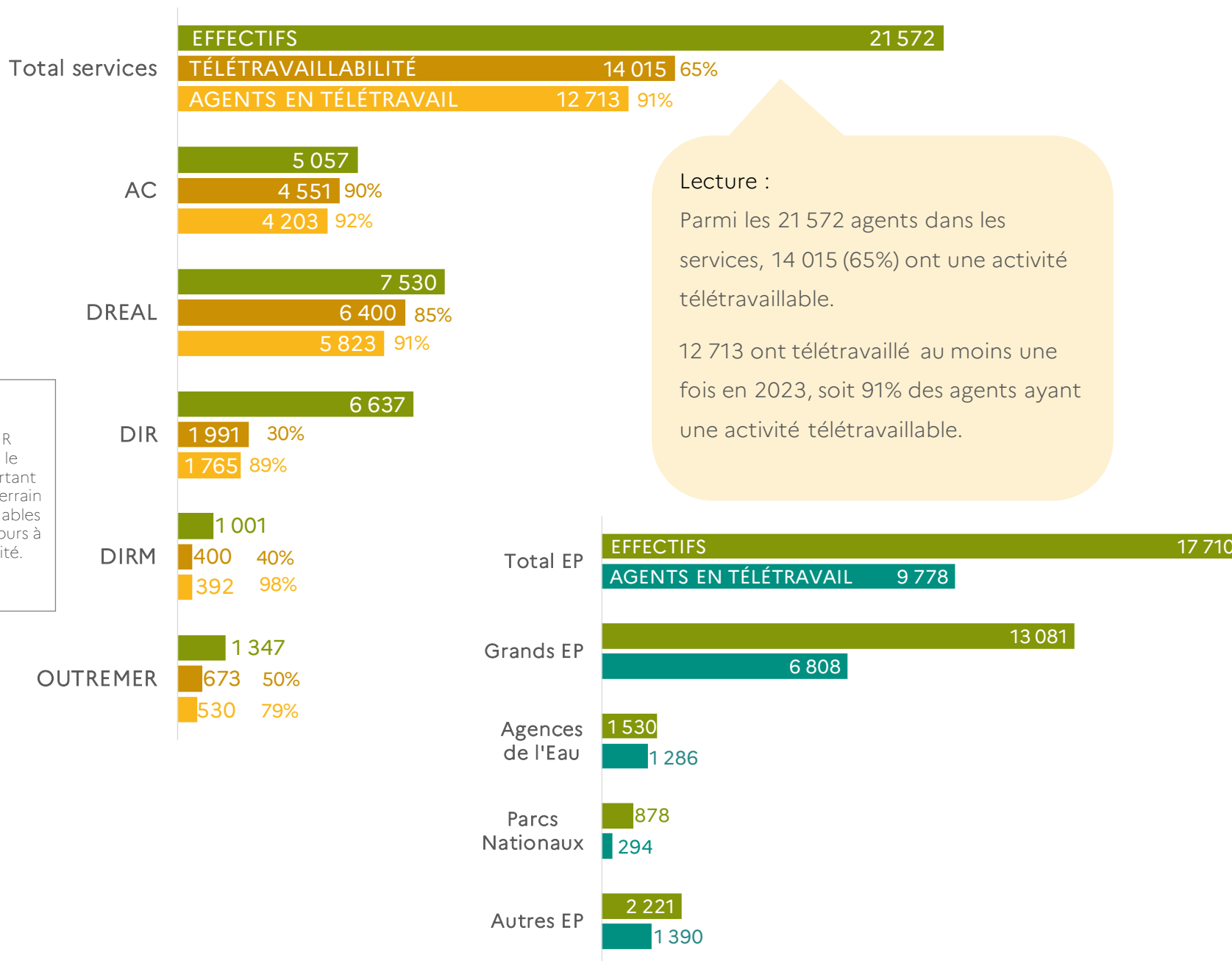
Pour rappel, en 2022, le taux de télétravail net dans les services était de **90%**.



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, télétravaillabilité et agents en télétravail par services et types d'EP



Lecture :  
 Parmi les 21 572 agents dans les services, 14 015 (65%) ont une activité télétravaillable.  
 12 713 ont télétravaillé au moins une fois en 2023, soit 91% des agents ayant une activité télétravaillable.

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



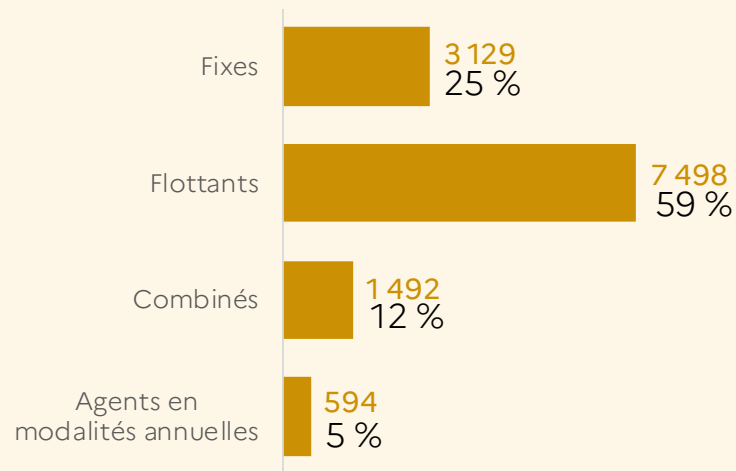
## B - Les modalités de télétravail

Dans les services et les établissements publics près de 2 agents sur 3 bénéficient de télétravail en jours flottants. En revanche, rapporté à la population considérée il y a plus d'agents à jours fixes dans les services que dans les établissements.

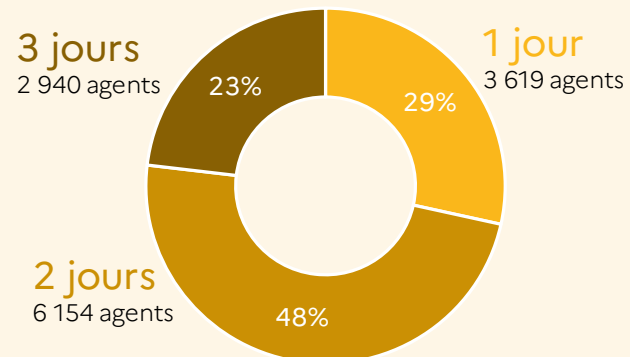
Dans les services, 1 agent sur 2 bénéficie de 2 jours de télétravail, et les modalités à 1 jour et à 3 jours sont relativement équivalentes.

Dans les établissements 40% des télétravailleurs ont 1 jour de télétravail par semaine et autant ont 2 jours. La modalité à 3 jours est de 19%.

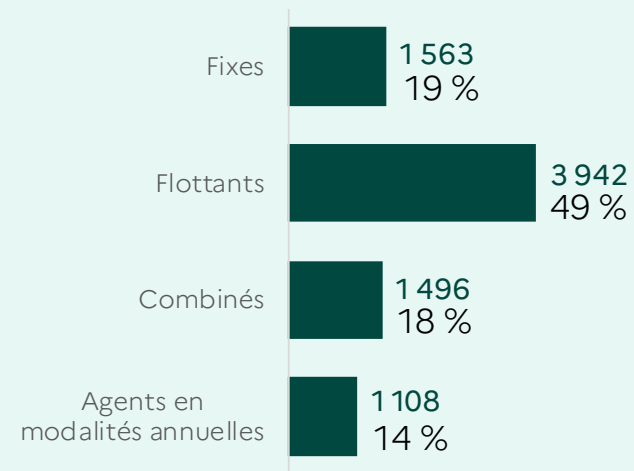
Modalités de télétravail dans les services



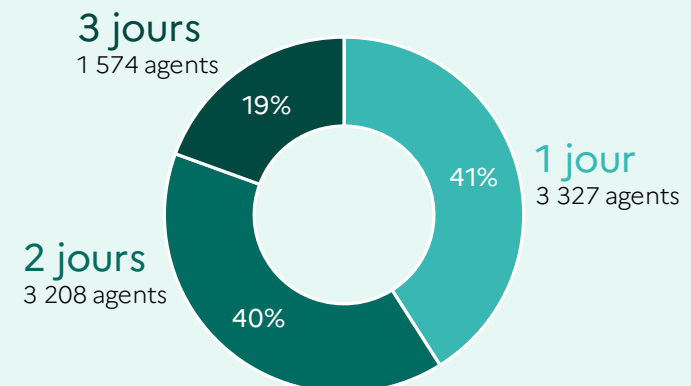
Nombre de jours de télétravail par semaine dans les services



Modalités de télétravail dans les EP



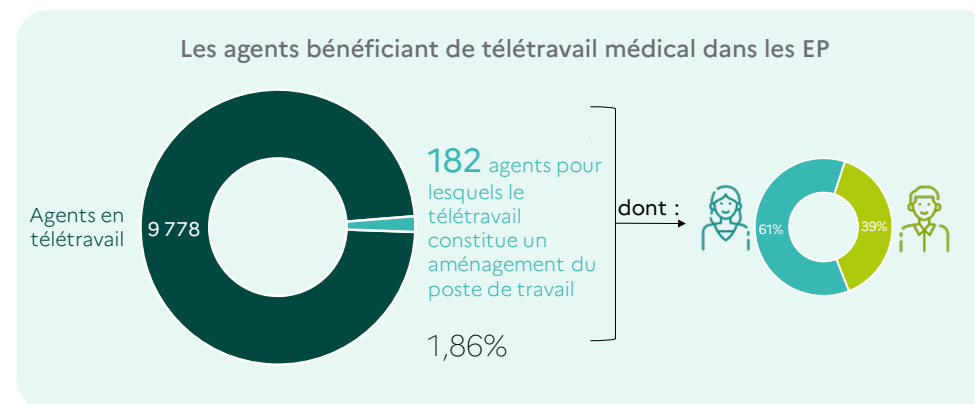
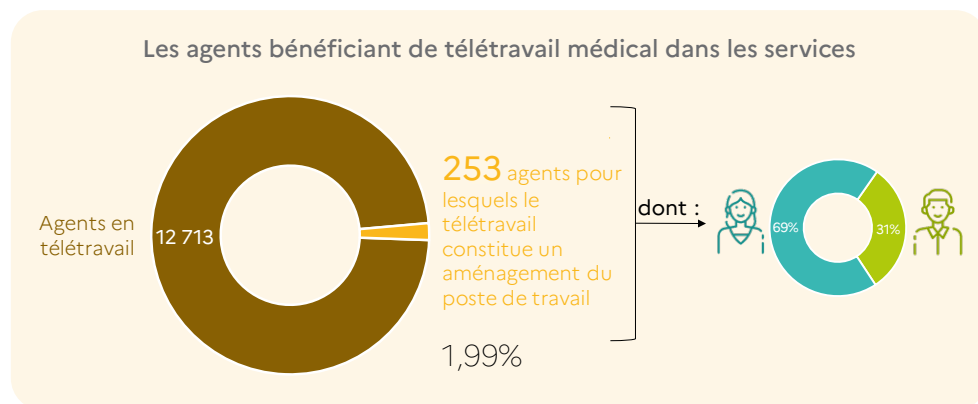
Nombre de jours de télétravail par semaine dans les EP



## C - Le télétravail comme mesure d'aménagement de poste

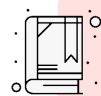


Aménagement de poste pour lequel le télétravail est justifié par l'âge, la résistance physique, l'état de santé des agents et proposé par le médecin du service de médecine préventive ou par le médecin du travail, ou pour les femmes enceintes. En conséquence, le nombre de jours de télétravail par semaine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



## D - Le refus de télétravail

	Refus partiel	Refus total	Tous refus
Services	13	8	21
EP	15	4	19
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>40</b>

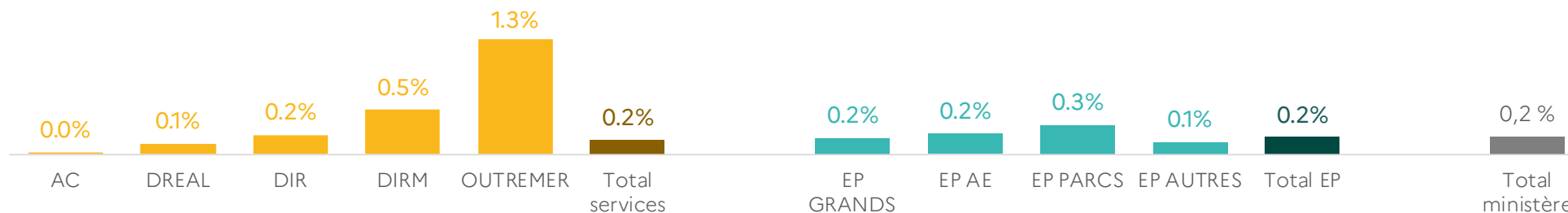


Un **refus total** correspond à une demande refusée complètement, un **refus partiel** à une demande acceptée mais en deçà de la demande initiale de l'agent. Le **taux de refus** correspond au nombre de demandes refusées rapporté au nombre total d'agents en télétravail.



A noter que le nombre de refus partiels est probablement sous-estimé du fait que ce refus s'exerce souvent au premier niveau hiérarchique avant formalisation de la demande.

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





## Chapitre 5

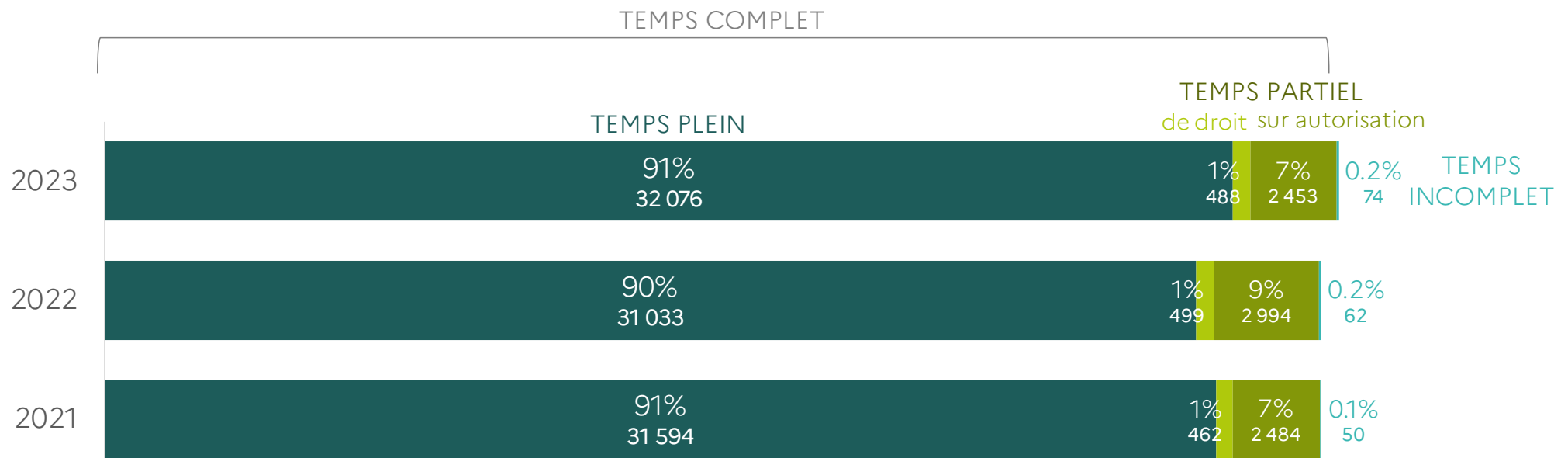
### La quotité de travail

La part des effectifs à temps plein augmente par rapport à 2022 et dépasse le niveau de 2021 de 0,1 point, pour s'établir à 91,4% des agents, ce qui représente 32 076 agents. Ce constat est porté par la baisse du temps partiel chez les femmes comme les hommes, suite à la hausse du recours au temps partiel constaté en 2022.

Le recours au temps partiel est plus élevé pour les femmes et les fonctionnaires : 84,9% des femmes travaillent à temps plein et 15,1% en temps partiel ou incomplet, contre 96,7% des hommes à temps plein et 3,3% en temps partiel ou incomplet.

De même, les agents fonctionnaires sont proportionnellement plus souvent à temps partiel (9%) que les agents contractuels (2%).

Répartition des agents par modalités de service



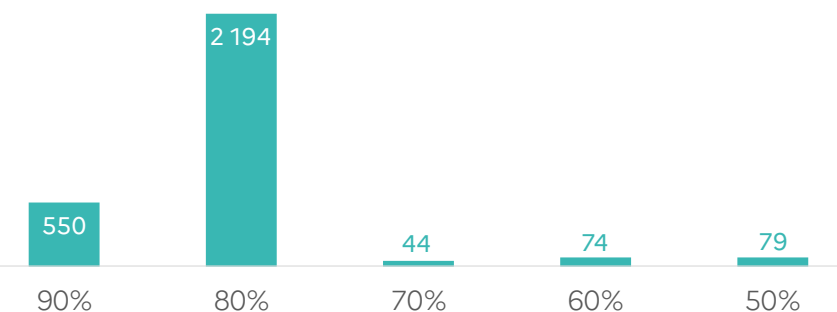
		Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			
		♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	
Temps complet	Temps plein	492	882	1 374	4 162	5 358	9 520	5 145	6 731	11 876	3 455	5 851	9 306	13 254	18 822	32 076	
	Temps partiel	de droit	15	7	22	127	47	174	150	53	203	76	13	89	368	120	488
		sur autorisation	36	7	43	662	177	839	799	280	1 079	442	50	492	1 939	514	2 453
Temps incomplet		13	9	22	11	7	18	8	0	8	25	1	26	57	17	74	



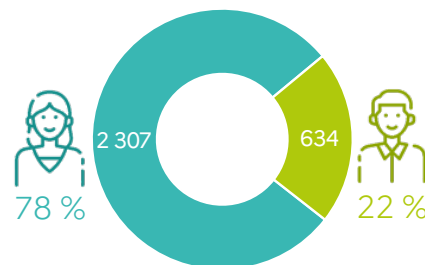


## LES AGENTS À TEMPS PARTIEL

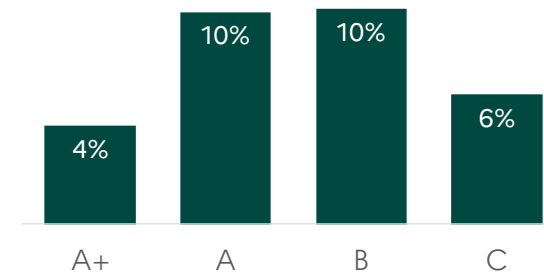
Répartition par quotité de travail des agents à temps partiel



Répartition par sexe des agents à temps partiel



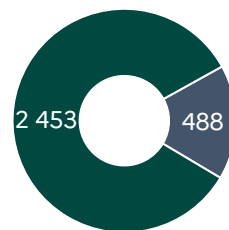
Part d'agents à temps partiel par catégorie



Modalité de temps partiel

**83%**  
**TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION**

Le temps partiel est accordé sur autorisation lorsqu'il est demandé pour des raisons personnelles



**17%**  
**TEMPS PARTIEL DE DROIT**

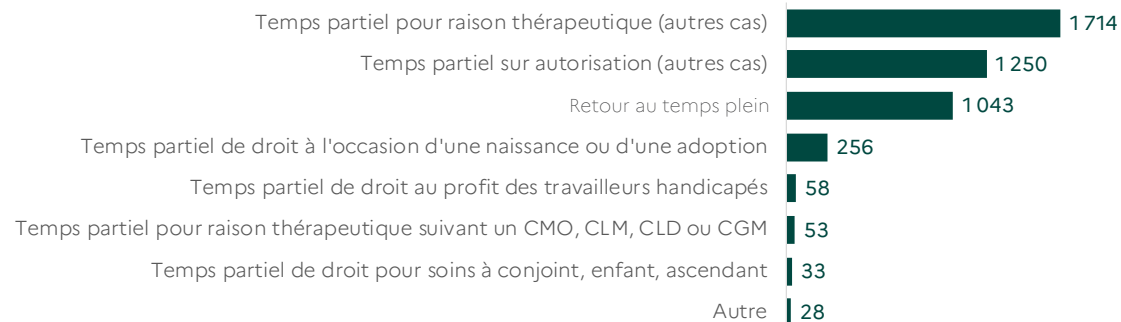
Le temps partiel est accordé de droit dans l'une des situations suivantes :

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

## LES DEMANDES LIÉES AU TEMPS PARTIEL ACCEPTÉES *dont premières demandes, modifications de quotité, retour au temps plein*

	Femme	Homme	Total
Catégorie A+	57	31	88
Catégorie A	771	379	1 150
Catégorie B	1 163	654	1 817
Catégorie C	896	484	1 380
<b>Total</b>	<b>2 887</b>	<b>1 548</b>	<b>4 435</b>

Demandes liées au temps partiel acceptées par motif





## Chapitre 6



## Les comptes épargne temps (CET)

**30 608** agents possèdent un **CET**

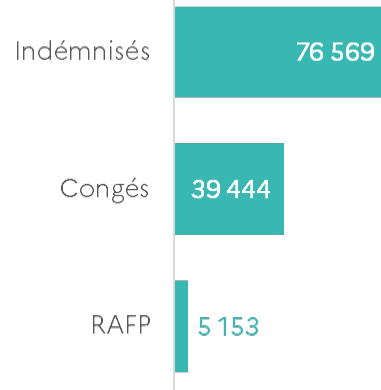
65% de ces agents  
Y ont déposé au moins un jour en 2023

**906 157**  
jours y sont  
stockés

Dont  
**1 946**

ayant ouvert leur CET en 2023  
*5% des agents possédant un CET*

**121 166 jours**  
ont été utilisés en 2023,  
dont :



Dont

**146 198 jours**  
déposés en 2023

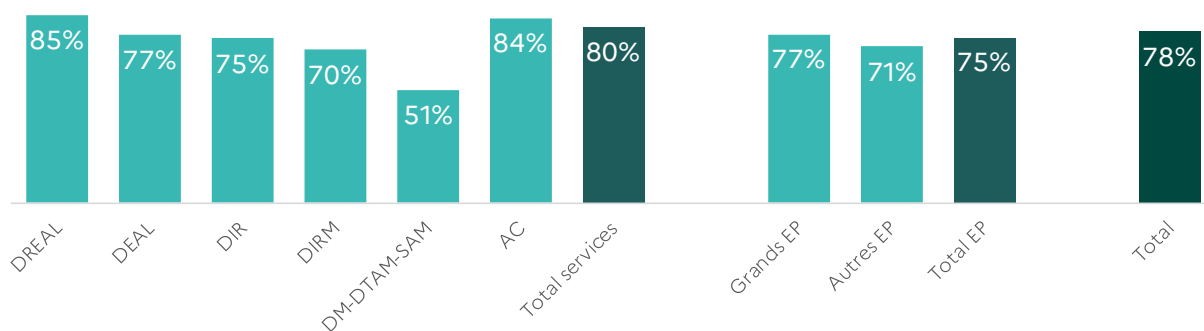
*Soit 4,8 jours par agent possédant un CET*



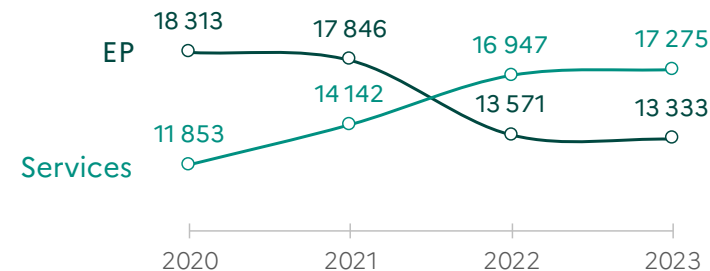
## A - Les agents possédant un CET

Au 31 décembre 2023, 30 608 agents possèdent un CET : 17 275 dans les services et 13 333 dans les établissements publics. 79% de l'effectif féminin possède un CET contre 77% de l'effectif masculin. Au 31 décembre 2022, 30 518 agents possédaient un CET (16 947 dans les services et 13 571 dans les établissements publics). 78% des femmes et 78% des hommes détenaient un CET.

Proportion d'agents possédant un CET par service



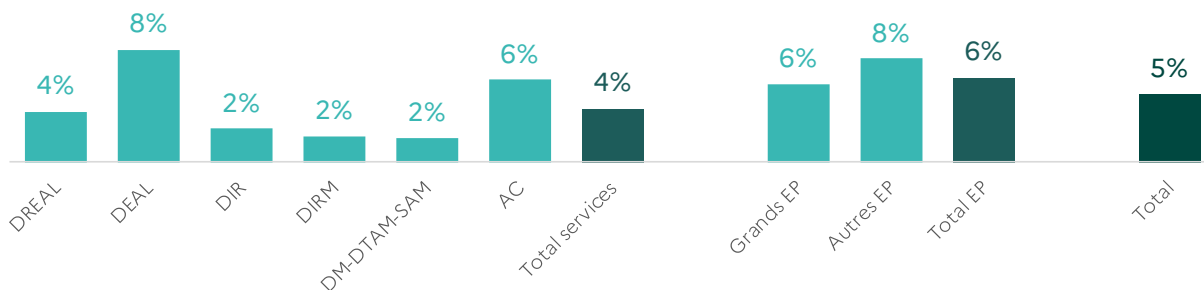
Évolution du nombre d'agents possédant un CET



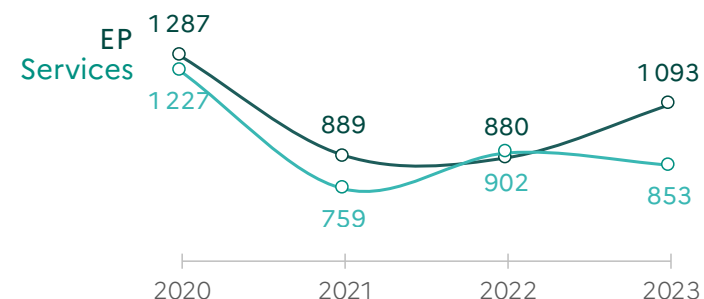
## B - Les agents ayant ouvert un CET

En 2023, 1 946 agents (4.5%) ont ouvert un CET, 853 dans les services et 1 093 dans les établissements publics. En 2022, 1 782 agents (4.5%) avaient ouvert un CET, 902 dans les services et 880 dans les établissements publics.

Proportion d'agents ayant ouvert un CET par service



Évolution du nombre d'agents ayant ouvert un CET



## C - Les agents ayant déposé au moins un jour sur leur CET et nombre de jours déposés

En 2023, sur la totalité du périmètre, 19 865 agents (50,6%) ont déposé au moins un jour sur leur CET (10 845 dans les services et 9 020 dans les établissements publics).

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 2023, sur le périmètre des services ministériels (hors EP), 75 683 jours ont été déposés sur le CET (79 302 jours en 2022 ; 86 252 jours en 2021). Depuis la crise Covid, on constate une diminution continue du nombre de jours versés sur les CET. En 2023, cela représente en moyenne 4,4 jours par agent possédant un CET (4,7 jours en 2022).

Pour les EP, ce sont 70 515 jours au total qui ont été déposés (65 210 jours en 2022 ; 61 730 jours en 2021). A l'inverse des services, depuis la crise Covid on constate une augmentation du nombre de jours déposés sur les CET. En 2023, cela représente en moyenne 5,3 jours par agent possédant un CET (4,8 jours en 2022).

Il faut noter que le nombre de jours moyens déposés sur les CET en 2023 dans les établissements (5,3 jours) est supérieur de 0,9 jour au nombre de jours moyens déposés dans les services (4,4 jours).

Agents ayant déposé un jour ou plus sur leur CET en 2023

	Catégorie			Sexe		Total	Proportion		
	A	B	C	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Total
DREAL	2 010	1 558	514	2 089	1 993	<b>4 082</b>	54%	54%	<b>54%</b>
DEAL	151	255	170	249	327	<b>576</b>	54%	59%	<b>57%</b>
DIR	334	927	1 713	519	2 455	<b>2 974</b>	55%	43%	<b>45%</b>
DIRM	130	219	74	148	275	<b>423</b>	45%	41%	<b>42%</b>
DM-DTAM-SAM	25	56	33	44	70	<b>114</b>	40%	31%	<b>34%</b>
AC	1 586	689	401	1 410	1 266	<b>2 676</b>	52%	54%	<b>53%</b>
<b>Total services</b>	<b>4 236</b>	<b>3 704</b>	<b>2 905</b>	<b>4 459</b>	<b>6 386</b>	<b>10 845</b>	<b>53%</b>	<b>49%</b>	<b>50%</b>
Grands EP	2 959	2 629	1 202	2 210	4 580	<b>6 790</b>	53%	52%	<b>52%</b>
Autres EP	1 398	638	194	1 306	924	<b>2 230</b>	52%	44%	<b>48%</b>
<b>Total EP</b>	<b>4 357</b>	<b>3 267</b>	<b>1 396</b>	<b>3 516</b>	<b>5 504</b>	<b>9 020</b>	<b>52%</b>	<b>50%</b>	<b>51%</b>
<b>Total</b>	<b>8 593</b>	<b>6 971</b>	<b>4 301</b>	<b>7 975</b>	<b>11 890</b>	<b>19 865</b>	<b>53%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>

Nombre de jour moyen déposé pour chaque agent possédant un CET

	Catégorie			Sexe		Total
	A	B	C	Femmes	Hommes	
DREAL	4.8	4.6	3.9	4.1	5.1	<b>4.6</b>
DEAL	6.1	6.3	6.9	6.5	6.4	<b>6.4</b>
DIR	7.6	5.0	3.1	5.0	3.8	<b>4.0</b>
DIRM	6.5	4.7	3.5	4.3	5.2	<b>4.9</b>
DM-DTAM-SAM	4.6	4.1	3.9	4.2	4.1	<b>4.1</b>
AC	4.1	3.8	3.7	3.6	4.5	<b>4.0</b>
<b>Total services</b>	<b>4.8</b>	<b>4.7</b>	<b>3.5</b>	<b>4.2</b>	<b>4.5</b>	<b>4.4</b>
Grands EP	7.0	5.3	3.1	5.4	5.4	<b>5.4</b>
Autres EP	4.7	5.4	4.2	4.8	5.0	<b>4.9</b>
<b>Total EP</b>	<b>6.2</b>	<b>5.3</b>	<b>3.3</b>	<b>5.2</b>	<b>5.4</b>	<b>5.3</b>
<b>Total</b>	<b>5.4</b>	<b>5.0</b>	<b>3.4</b>	<b>4.6</b>	<b>4.9</b>	<b>4.8</b>



## D - Les jours stockés et utilisés

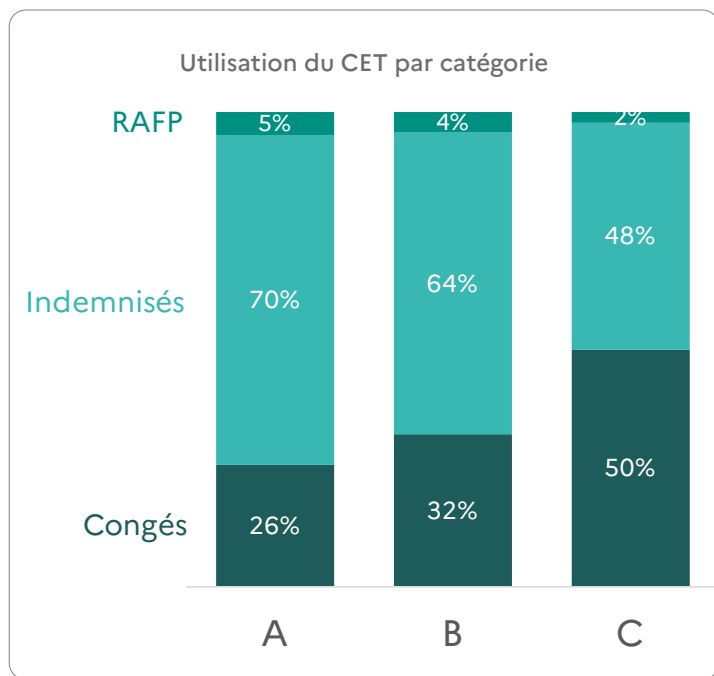
Au 31 décembre 2023, dans les services, les agents possédant un CET totalisent 500 781 jours stockés (539 682 jours en 2021 et 519 464 en 2022). Cela représente en moyenne 29 jours par agent concerné (30 jours en 2022, 30 jours en 2021, 28 jours en 2020, 24 jours en 2019).

Dans les établissements publics, les agents possédant un CET totalisent 405 376 jours stockés (397 750 jours 2022). Cela représente en moyenne 30,4 jours par agent concerné (29,3 jours en 2022)

Sur l'ensemble du ministère, les agents possédant un CET totalisent 906 157 jours stockés (917 214 jours 2022). Cela représente en moyenne 29,6 jours par agent concerné (29,3 jours en 2022)

En 2023, 121 166 jours ont été utilisés (119 682 en 2022 et 117 275 en 2021) :

- » 39 444 sous forme de congés (19 709 en 2022 et 38 152 en 2021),
- » 76 569 indemnisés (65 338 en 2022 et 73 904 en 2021),
- » 5 153 transférés sur le RAFP (4 645 en 2022 et 5 219 en 2021).



Jusqu'à 60 jours maximum peuvent être stockés sur un CET. En 2020, en raison de la pandémie, ce plafond a été porté à 70 jours.

### Nombre de jours stockés sur les CET au 31/12/23

	Catégorie			Sexe		Total	Moyenne par agent	Moyenne par agent possédant un CET		
	A	B	C	Femmes	Hommes					
DREAL	109 845	79 305	22 783	102 052	109 881	211 933	23.2	29.0		
DEAL	6 376	9 238	4 086	10 366	9 334	19 700				
DIR	15 096	40 988	72 478	19 502	109 060	128 562				
DIRM	6 045	11 532	3 456	6 271	14 762	21 033				
DM-DTAM-SAM	1 058	2 115	1 026	1 487	2 712	4 199				
AC	72 149	29 001	14 204	56 087	59 267	115 354				
<b>Total services</b>	<b>210 569</b>	<b>172 179</b>	<b>118 033</b>	<b>195 765</b>	<b>305 016</b>	<b>500 781</b>				
Grands EP	128 320	125 154	59 232	95 696	217 010	312 706			22.9	30.4
Autres EP	64 127	22 216	6 327	47 642	45 028	92 670				
<b>Total EP</b>	<b>192 447</b>	<b>147 370</b>	<b>65 559</b>	<b>143 338</b>	<b>262 038</b>	<b>405 376</b>				
<b>Total</b>	<b>403 016</b>	<b>319 549</b>	<b>183 592</b>	<b>339 103</b>	<b>567 054</b>	<b>906 157</b>	<b>23.1</b>	<b>29.6</b>		

### Utilisation du CET en 2023 (nombre de jours)

	Femmes				Hommes				Total
	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	
DREAL	3 811	5 947	440	10 198	3 528	10 649	731	14 908	25 106
DEAL	113	400	43	556	44	643	23	710	1 266
DIR	1 371	1 325	65	2 761	7 343	7 921	456	15 720	18 481
DIRM	166	374	11	551	261	1 506	55	1 822	2 373
DM-DTAM-SAM	9	86	1	96	82	125	1	208	304
AC	3 003	5 384	390	8 777	3 487	7 537	406	11 430	20 207
<b>Total services</b>	<b>8 473</b>	<b>13 516</b>	<b>950</b>	<b>22 939</b>	<b>14 745</b>	<b>28 381</b>	<b>1 672</b>	<b>44 798</b>	<b>67 737</b>
Grands EP	3 293	7 175	504	10 972	8 097	19 248	1 715	29 060	40 032
Autres EP	2 598	3 696	115	6 409	2 238	4 553	197	6 988	13 397
<b>Total EP</b>	<b>5 891</b>	<b>10 871</b>	<b>619</b>	<b>17 381</b>	<b>10 335</b>	<b>23 801</b>	<b>1 912</b>	<b>36 048</b>	<b>53 429</b>
<b>Total</b>	<b>14 364</b>	<b>24 387</b>	<b>1 569</b>	<b>40 320</b>	<b>25 080</b>	<b>52 182</b>	<b>3 584</b>	<b>80 846</b>	<b>121 166</b>



## Chapitre 7

### Les absences au travail

#### Section I -

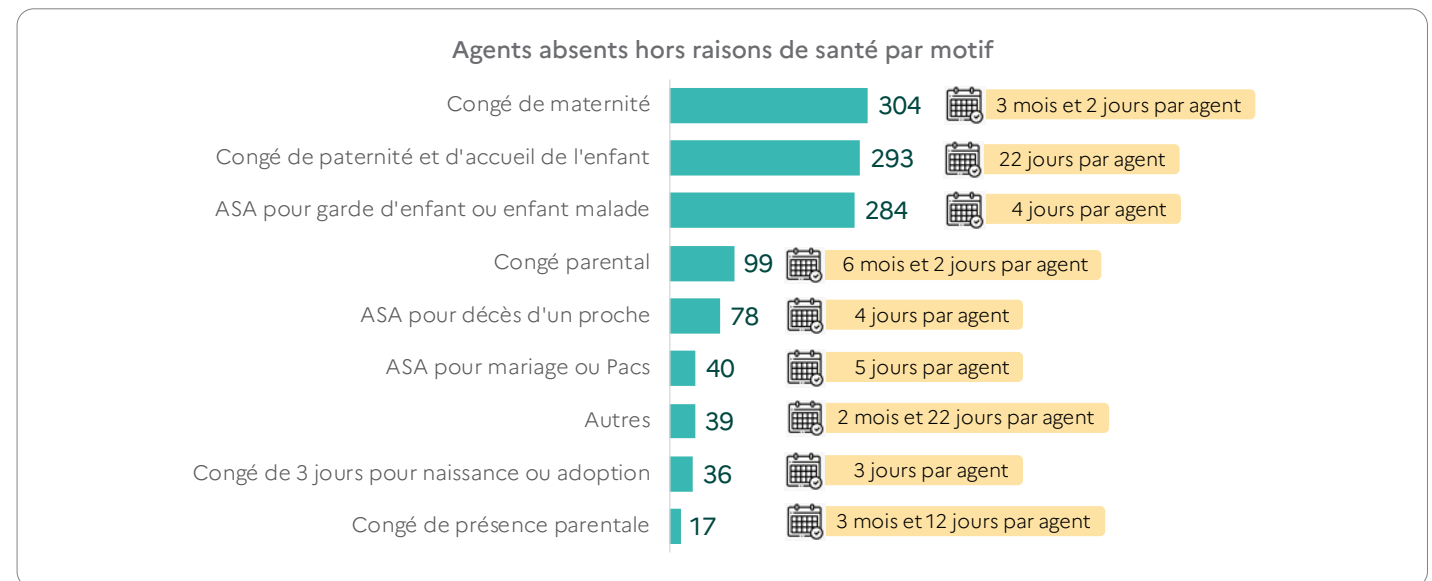
#### Les absences hors raisons de santé



#### A - Les agents absents et le nombre de journées d'absence

1 190 agents ont été absents pour des motifs autres que des raisons de santé en 2023, ce qui représente 3,4% des effectifs en fonction des ministères. Au total, ces agents cumulent 58 957 jours d'absence, soit en moyenne 1 mois et 20 jours d'absence chacun.

Les femmes, qui représentent 45 % des effectifs, regroupent 58 % des absences hors raisons de santé et 82 % 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 2,3 % des hommes. En moyenne, elles l'ont été à hauteur de 79 jours chacune (2 mois et 18 jours) contre 24 jours pour les hommes.



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

Motifs	Congés > 6 mois
Congé de maternité	19
Congé de présence parentale	1
Congé parental	37
Congés pour siéger ou être bénévole (associations, organisations jeunesse, mutuelles...)	2
<b>Total général</b>	<b>59</b>



## Section II -

### Les absences pour raisons de santé

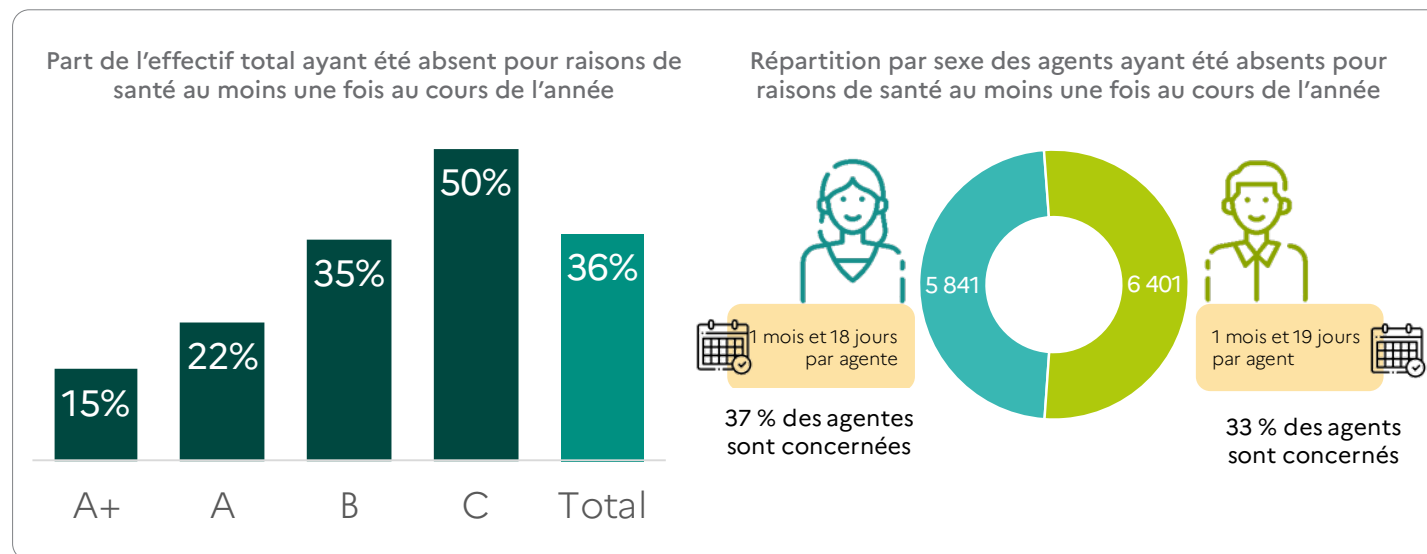


#### A - Les agents absents et le nombre de journées d'absence

12 920 agents ont été absents au moins une fois pour raisons de santé en 2022, soit 36 % des effectifs des ministères. Au total, ces agents ont cumulé 591 924 journées d'absence, ce qui correspond à 1 mois et 16 jours par agent en moyenne.

Le congé de maladie ordinaire (CMO) représente 85 % des motifs d'absences pour les agents. Sa durée moyenne étant relativement courte (26 jours), ce motif d'absence ne regroupe que 48% des journées d'absence totales.

Hors CMO, la durée moyenne des absences pour raisons de santé est de 5 mois et 11 jours.

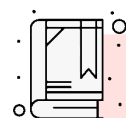


#### B - Les jours de carence



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



Le 1er 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

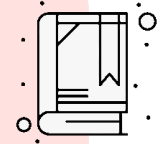
Le jour de carence ne s'applique pas non plus lors du 2<sup>e</sup> arrêt de travail si l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés de maladie accordés pour la même affection.



## Section IV - Le don de jours



Tout agent public peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial. Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence. Agent donateur et agent bénéficiaire doivent relever du même employeur. Les jours qui peuvent être donnés sont les jours de RTT et une part des jours de congés annuels.



Le taux de réponse de ce nouvel item est assez faible : 13 services sur 44 et 7 établissements sur 33 ont renseigné les données sur les dons de jours.

Dans les services et établissements ayant répondu à l'enquête, les agents ont procédé à des dons à hauteur de 777 jours en 2023, dont 37 %, soit 291 jours, ont été utilisés.

	Jours donnés	Jours utilisés	Solde donnés - utilisés
DREAL	333	133	200
DEAL	-	-	-
DIR	31	3	28
DIRM	0	12	-12
DM-DTAM-SAM	-	-	-
AC	-	-	-
<b>TOTAL SERVICES</b>	<b>364</b>	<b>148</b>	<b>216</b>
GEP	330	113	217
EP	83	30	53
<b>TOTAL EP</b>	<b>413</b>	<b>143</b>	<b>270</b>
<b>Total Ministériel</b>	<b>777</b>	<b>291</b>	<b>486</b>



Partie 5

# L'ACTION SOCIALE



L'action sociale ministérielle accompagne les agents dans tous les aspects de leur vie quotidienne :

- » logement : prêts à taux zéro et accès au logement social ;
- » santé : offre de protection sociale complémentaire en santé et prévoyance ;
- » parentalité : crèches, aides à la scolarité et prêts études ;
- » loisirs et vacances : activités sportives, culturelles, et de vacances, aides aux séjours d'enfants ;
- » actions locales : manifestations organisées par les comités locaux d'action sociale (CLAS).



## 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	2023		2022		2021	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Aménagements de postes travailleurs handicapés (hors crédits FIPHFP)	307 285,8 €	266 142,3 €	207 866,9 €	185 859,6 €	196 891,0 €	157 626,3 €
Restauration collective	5 138 955,6 €	4 936 134,4 €	4 450 803,3 €	4 363 887,9 €	5 973 760,6 €	5 314 754,4 €
Prestations et soutien aux initiatives locales*	2 740 203,4 €	3 638 474,5 €	2 783 228,7 €	2 749 030,9 €	3 323 653,2 €	2 351 928,3 €
Subventions aux associations CAS, CGCV, FNACE, FNASCE (fonctionnement et mises à disposition)	5 268 593,6 €	5 249 594,0 €	4 689 326,0 €	4 708 566,6 €	5 161 060,3 €	5 134 286,5 €
<b>Total</b>	<b>13 455 038,5 €</b>	<b>14 090 345,2 €</b>	<b>12 131 225,0 €</b>	<b>12 007 344,9 €</b>	<b>14 655 365,1 €</b>	<b>12 958 595,6 €</b>

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

Action sociale individuelle	2023		2022		2021	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Allocation aux parents d'enfants handicapés	668 534,5 €	668 534,5 €	590 404,1 €	590 404,1 €	535 676,0 €	535 676,0 €
Subventions vacances	168 663,6 €	168 663,6 €	151 948,8 €	151 948,8 €	117 810,0 €	117 810,0 €
Aides matérielles	1 007 808,6 €	1 007 808,6 €	938 851,7 €	938 851,7 €	842 789,0 €	842 789,0 €
Aide à la scolarité	280 539,4 €	280 539,4 €	301 466,2 €	301 466,2 €	295 287,0 €	295 287,0 €
Aide aux séjours de repos ou convalescence	3 649,0 €	3 649,0 €	5 247,0 €	5 247,0 €	4 395,0 €	4 395,0 €
<b>Total</b>	<b>2 129 195,3 €</b>	<b>2 129 195,3 €</b>	<b>1 987 917,9 €</b>	<b>1 987 917,9 €</b>	<b>1 795 957,0 €</b>	<b>1 795 957,0 €</b>
<b>Total</b>	<b>15 584 233,8 €</b>	<b>16 219 540,5 €</b>	<b>14 119 142,8 €</b>	<b>13 995 262,8 €</b>	<b>16 451 322,1 €</b>	<b>14 754 552,6 €</b>



## Chapitre 2

### Les aides sociales

#### Section I

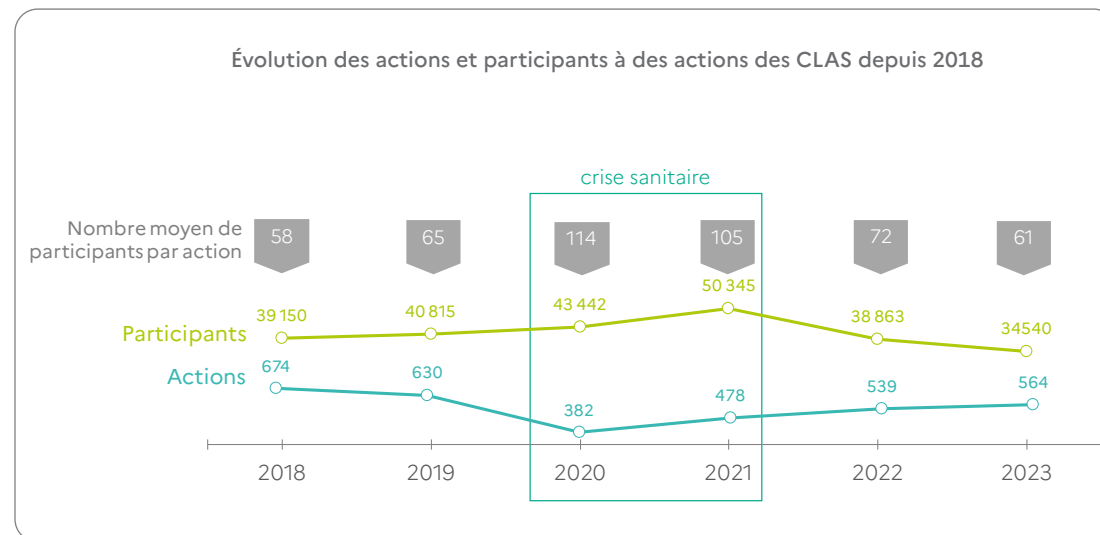
#### Les comités locaux d'action sociale (CLAS) financés par des crédits d'initiative locale (CIL)



L'année 2023 a été marquée par le renouvellement des CLAS à la suite des élections professionnelles. Les nouveaux CLAS ont mis en œuvre un nombre d'action supérieur à 2022, les manifestations sportives et de bien-être connaissant notamment une importante progression.

Le nombre de participants est néanmoins en baisse, pouvant s'expliquer par un recours moindre aux actions à distance, qui ont permis de réunir un nombre de participants plus important durant la crise sanitaire.

Ce bilan positif témoigne de l'engagement des CLAS et de leur contribution à entretenir les liens entre les agents, actifs comme retraités.



Objet de l'action		2023		2022		2021	
		Actions	Participants	Actions	Participants	Actions	Participants
<b>Action d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants droit, concernant l'environnement familial</b>		<b>259</b>	<b>15 367</b>	<b>266</b>	<b>20 109</b>	<b>239</b>	<b>24 951</b>
dont	Handicap (hors actions financées par le FIPHFP)	11	397	13	1 909	6	175
	Santé (hors santé au travail et prévention des risques psychosociaux)	149	7 512	197	15 662	182	19 960
	Gestion du budget	17	659	18	540	12	711
	Relations familiales (enfance, adolescence, seniors)	19	2 324	33	1 746	35	4 004
	Préparation à la retraite (hors informations à caractère réglementaire)	17	950	5	252	4	101
	Société et environnement*	36	3 181	-	-	-	-
	Information juridique*	4	68	-	-	-	-
Informations sur les prestations d'action sociale*		6	276	-	-	-	-
<b>Organisation de séjours, de journées et de manifestations en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants droit</b>		<b>305</b>	<b>19 173</b>	<b>273</b>	<b>18 754</b>	<b>239</b>	<b>25 394</b>
dont	Séjours vacances de courte durée pour les enfants	0	0	0	0	1	25
	Manifestations sportives et de bien-être	42	2 338	19	684	15	1 006
	Journées récréatives ou éducatives	200	11 541	201	13 482	170	17 450
	Manifestations culturelles	56	3 972	53	4 588	53	6 913
	Manifestations à caractère solidaire*	7	1 322	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>564</b>	<b>34 540</b>	<b>539</b>	<b>38 863</b>	<b>478</b>	<b>50 345</b>

\* Nouvelle typologie d'action introduite en 2023



## Section II

## Les aides matérielles



## A - Les aides accordées

## 1) Nombre d'aides accordées

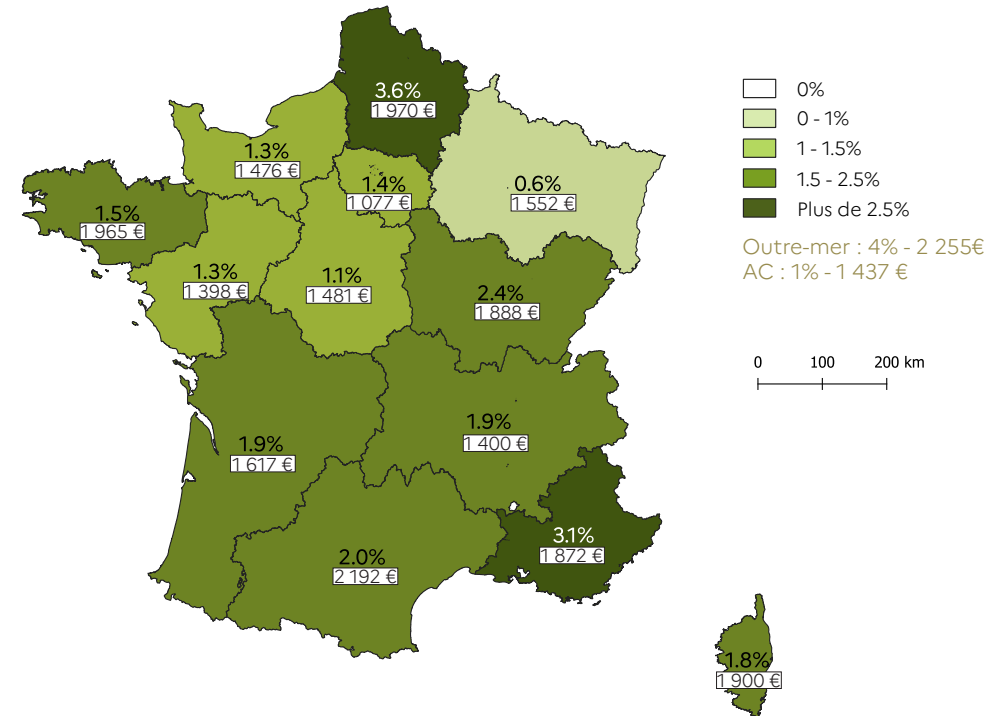
589 aides matérielles ont été accordées en 2023, soit 14 de moins qu'en 2022. Malgré cette légère baisse, le nombre d'aides accordées reste supérieur à 2021 (550, soit + 39 aides).

## 2) Montant des aides accordées

Si le nombre d'aides diminue légèrement, le montant total des aides accordées est en augmentation de 5,5% pour s'élever en 2023 à un total de 1 030 282 € (contre 973 594 € en 2022).

Le montant par aide accordée est ainsi en hausse d'un peu moins de 30 € en moyenne (1 742 € en 2023, et 1 715 € en 2022).

## 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 :
		2023	Rappel 2022	2023	Rappel 2022			
Auvergne-Rhône Alpes	3334	63	87	88 197 €	119 926 €	400 €	5 000 €	1 400 €
Bourgogne-Franche-comté	1114	27	12	50 981 €	19 221 €	450 €	3 500 €	1 888 €
Bretagne	1916	29	26	56 978 €	45 429 €	650 €	3 500 €	1 965 €
Centre Val-de-Loire	918	10	8	14 806 €	12 657 €	462 €	3 000 €	1 481 €
Grand-Est	2493	14	44	21 730 €	63 970 €	600 €	3 200 €	1 552 €
Hauts-de-France	2112	77	79	151 659 €	143 970 €	250 €	3 000 €	1 970 €
Île-de-France	2834	40	27	43 071 €	33 756 €	245 €	5 000 €	1 077 €
Normandie	1980	25	26	36 890 €	44 634 €	350 €	3 000 €	1 476 €
Nouvelle-Aquitaine	3156	60	50	96 995 €	89 943 €	150 €	3 300 €	1 617 €
Occitanie	2535	50	39	109 583 €	80 199 €	500 €	3 500 €	2 192 €
Pays de la Loire	1407	18	20	25 162 €	24 209 €	300 €	4 350 €	1 398 €
PACA	2061	64	66	119 783 €	117 116 €	500 €	3 500 €	1 872 €
Corse	339	6	14	11 400 €	15 100 €	400 €	3 000 €	1 900 €
Outre-Mer	1568	62	49	139 808 €	84 075 €	1 000 €	3 000 €	2 255 €
Administration centrale	4631	44	56	63 239 €	79 389 €	250 €	3 000 €	1 437 €
<b>Total</b>	<b>32398</b>	<b>589</b>	<b>603</b>	<b>1 030 282 €</b>	<b>973 594 €</b>	<b>150 €</b>	<b>5 000 €</b>	<b>1 749 €</b>



### 3) Situation à l'origine de l'aide

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.

En 2023, les demandes d'aides matérielles résultent le plus souvent d'un déséquilibre du budget familial, à l'origine de 39 % des aides accordées en 2023 contre 35 % en 2022. Ce déséquilibre est principalement lié à l'endettement du ménage, en raison de la perte d'emploi du conjoint ou de difficultés budgétaires résultant du coût de l'énergie et de l'alimentation.

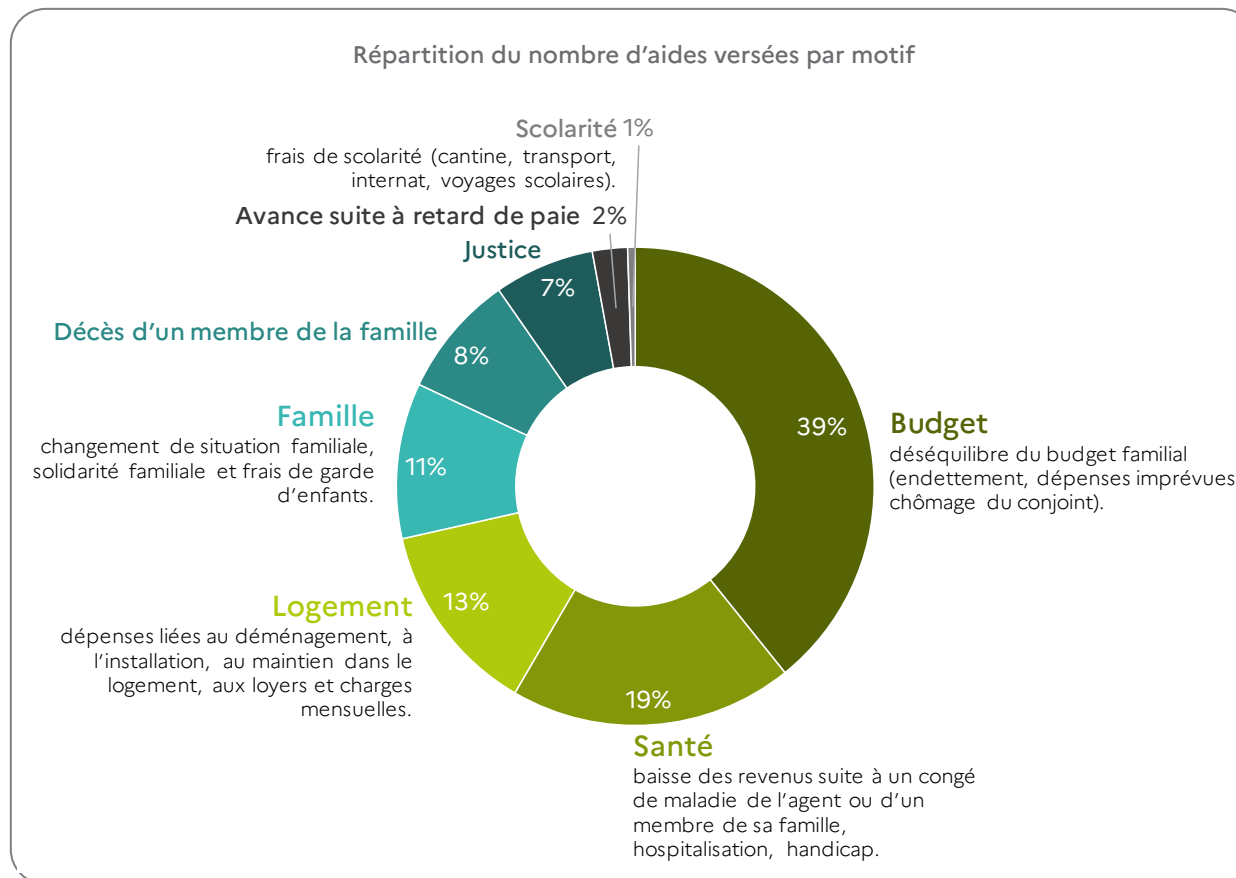
Le nombre de demandes d'aides matérielles en lien avec les frais de justice a également augmenté, passant de 19 à 24 entre 2022 et 2023.

Les motifs liés à la scolarité et au dysfonctionnement de l'administration connaissent une diminution significative.

Sont aussi constatées, comme en 2022, des situations liées à un changement de situation familiale, à la maladie (enfants, conjoint) ou à la diminution de revenus liée à des problèmes de santé, au logement (loyer et charges).

### 4) Les refus

54 demandes d'aides matérielles ont été refusées en 2023, soit 6 de moins qu'en 2022.



Motifs des refus	2023		Rappel 2022	
	Nb	%	Nb	%
Ressources trop élevées	8	14,8%	10	16,7%
Moyenne économique trop élevée	9	16,7%	20	33,3%
Caractère répétitif des demandes	12	22,2%	6	10,0%
Relève d'une autre aide	7	13,0%	11	18,3%
Relève d'un prêt	7	13,0%	9	15,0%
Autres : refus du plan d'aide global	11	20,4%	4	6,7%
<b>Total</b>	<b>54</b>	-	<b>60</b>	-

Liste non exhaustive des motifs	2023	Rappel 2022	Rappel 2021
	Budget	231	207
Santé	113	113	124
Justice	40	19	16
Famille	62	69	60
Logement	77	74	84
Scolarité	3	12	9
Décès d'un membre de la famille	49	19	22
Avances suite à retard de paie	14	73	65
<b>Total</b>	<b>589</b>	<b>586</b>	<b>550</b>



## B - Le profil des bénéficiaires

En 2023, 589 bénéficiaires se sont vu accorder une aide matérielle, soit 14 de moins qu'en 2022.

526 bénéficiaires sont des actifs, dont une majorité de femmes (55 %), comme en 2022. Comme les années précédentes, les agents de catégorie C constituent la majorité des bénéficiaires actifs de catégorie A est en diminution (28 % en 2023 contre 34 % en 2022).

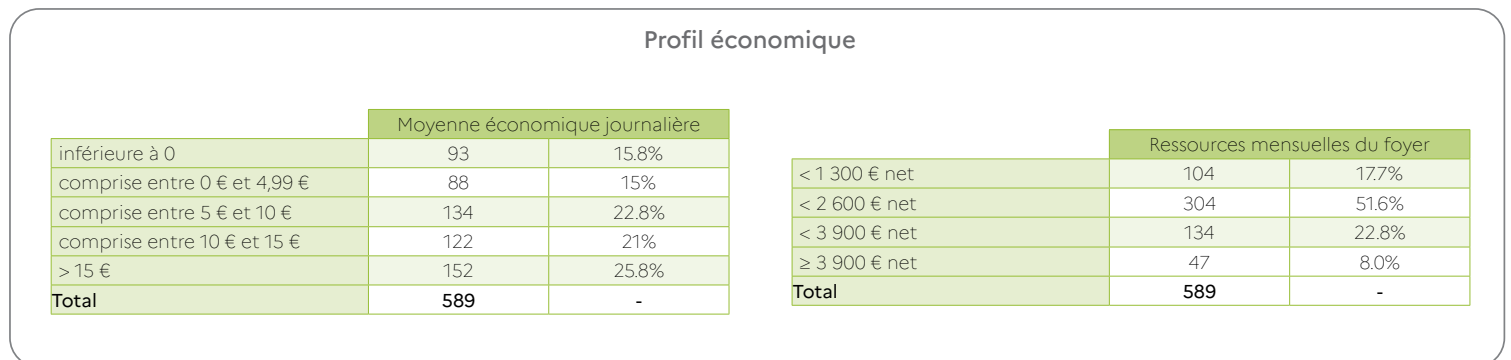
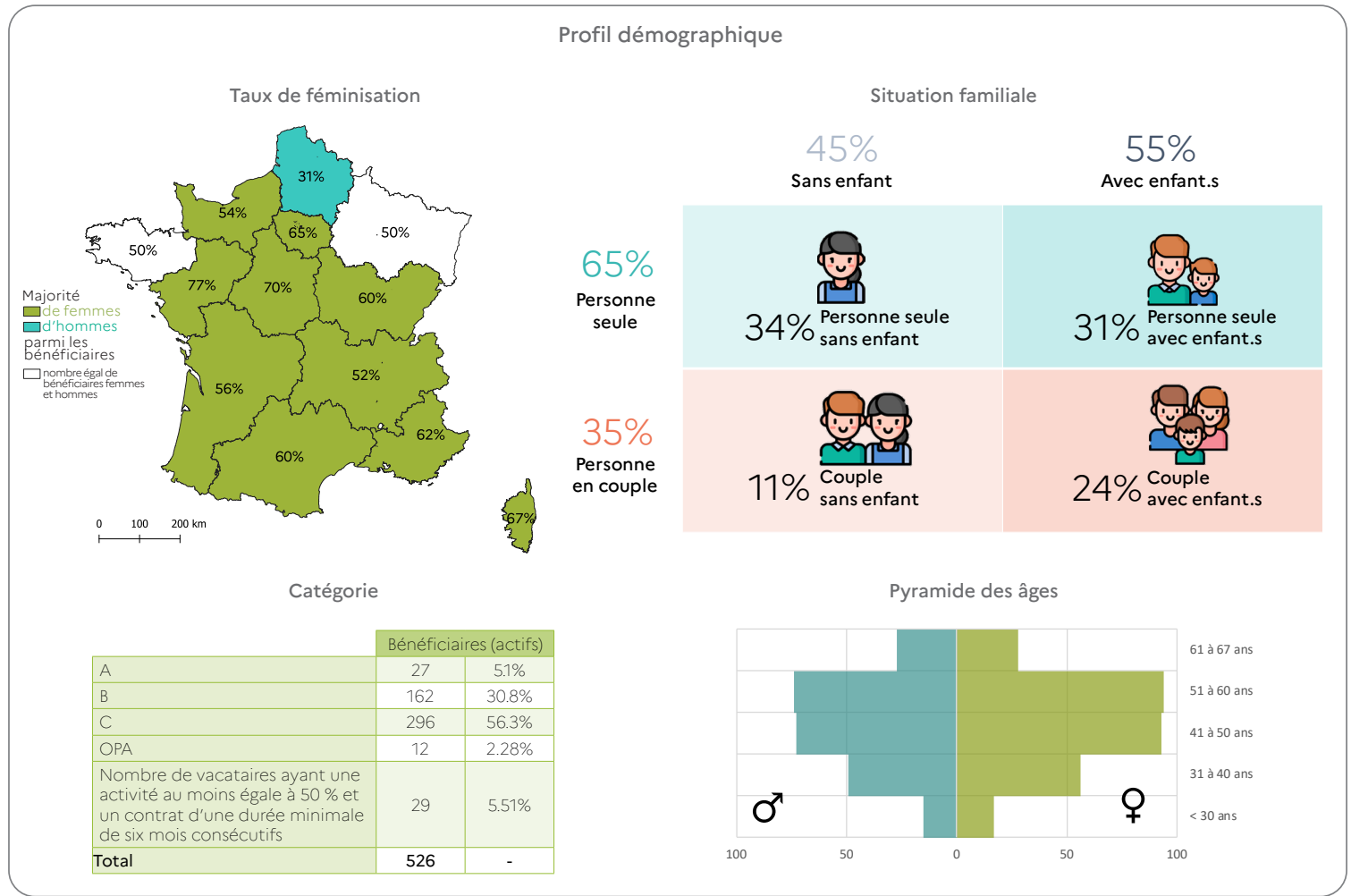
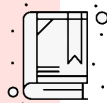
Le nombre de bénéficiaires retraités augmente significativement, passant de 36 en 2022 à 47 en 2023.

La plus grande partie des bénéficiaires sont seuls, avec ou sans enfants (65 %). La part des personnes seules avec enfants diminue légèrement (31 % contre 33 % en 2022). 55 % des bénéficiaires ont au moins un enfant à charge.

Le nombre de bénéficiaires ayant une moyenne économique journalière inférieure à 0 € augmente sensiblement, passant de 71 à 93, soit 16 % des bénéficiaires en 2023 contre 12 % en 2022.

Les foyers dont les ressources mensuelles sont supérieures à 3 900 € net représentent 8 % des bénéficiaires, contre 6% en 2022.

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.



## 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 participation financière versée par l'employeur public à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents ayant souscrit à l'offre de PSC proposée par l'organisme référencé par le ministère, sélectionné après mise en concurrence.

Depuis le 1er janvier 2019, le ministère et les établissements publics associés ont référencé 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, au choix des adhérents.

Le ministère 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 2023, le montant des transferts de solidarité s'élève à 591 849 €, contre 350 556 € en 2022.

La MGEN, organisme de PSC référencé, a accepté la demande du ministère 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 ministère pourront bénéficier, dès le 1er 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. Ils pourront également bénéficier d'un contrat prévoyance à adhésion facultative.

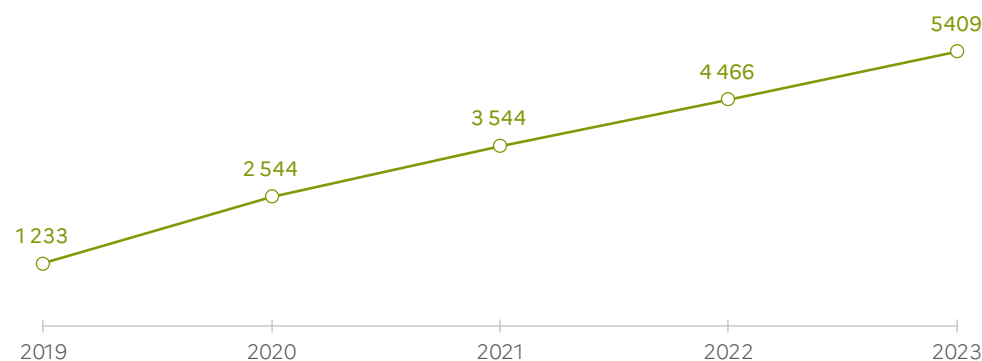
### Section II

#### Les agents bénéficiaires

Le nombre total de bénéficiaires de l'offre de protection sociale complémentaire référencée a progressé de 21 % sur un an entre 2022 et 2023. Il s'établit à 5 409 bénéficiaires au 31 décembre 2023, se répartissant entre les agents adhérents, leurs conjoints et enfants.

Sur les 3 232 membres participants, 3 056 relèvent du MTECT, alors que 176 relèvent des établissements publics rattachés.

Évolution du nombre de bénéficiaires et répartition selon le type de bénéficiaire en 2023



Depuis le 1<sup>er</sup> 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 2023, 26 879 agents ont bénéficié de ce dispositif, contre 25 337 en 2022.**

## Chapitre 4



### Le comité d'aide sociale (CAS)

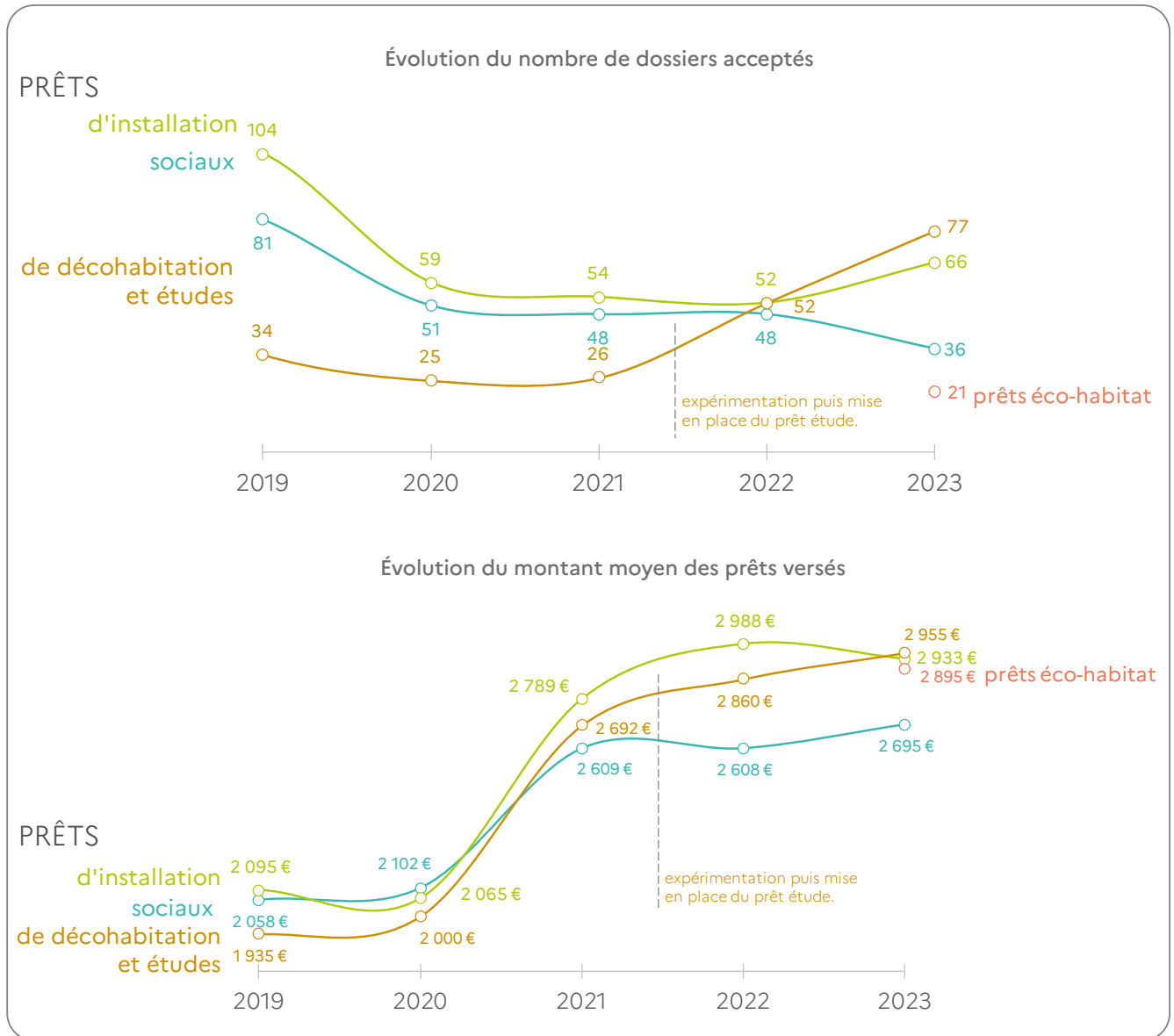
Le Comité d'Aide Sociale (CAS) est une association régie par la loi du 1er juillet 1901 créée en 1960, qui soutient financièrement les agents du pôle ministériel, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères, entrant dans un nouveau logement, réalisant des travaux d'amélioration de leur logement ou supportant les études de leurs enfants.

L'action du CAS en faveur des agents s'exprime au travers de quatre prêts sans intérêt, délivrés par l'association :

- » les prêts sociaux,
- » les prêts d'installation,
- » les prêts aux agents pour leurs enfants qui poursuivent des études,
- » les prêts d'amélioration de l'habitat en expérimentation dans trois régions de mars à décembre 2023.

Le prêt études, expérimenté en Auvergne Rhône-Alpes, Grand-Est et Nouvelle Aquitaine à compter de juillet 2022, a été généralisé à la rentrée scolaire 2023, succédant au prêt décohabitation.

Le prêt éco-habitat a été expérimenté en Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France et PACA de mars à décembre 2023, puis dans toute la France au premier semestre 2024, avant d'être pérennisé à compter de juillet 2024.



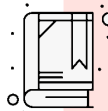
## A - Les prêts sociaux

Leur montant maximum a été porté en 2021 à 3 500 € au lieu de 2 500 € antérieurement, remboursables en 50 mensualités avec une possibilité, pour les cas exceptionnels, de porter ce plafond à 4 000 € et/ou le nombre de mensualités à 60.

En 2023, le nombre de prêts sociaux délivrés connaît une baisse de 25 % par rapport à 2022, avec 36 dossiers (48 en 2022). En revanche le montant moyen des prêts continue de progresser, s'établissant à 2 695 €.

Les premiers bénéficiaires des prêts sont les agents de catégorie C (41 % des bénéficiaires), suivis par les agents d'exploitation et OPA (25 %). On constate une baisse marquée pour les agents de catégorie A (passant de 7 à 2 dossiers) et les agents de catégorie B (8 dossiers, contre 18 en 2022).

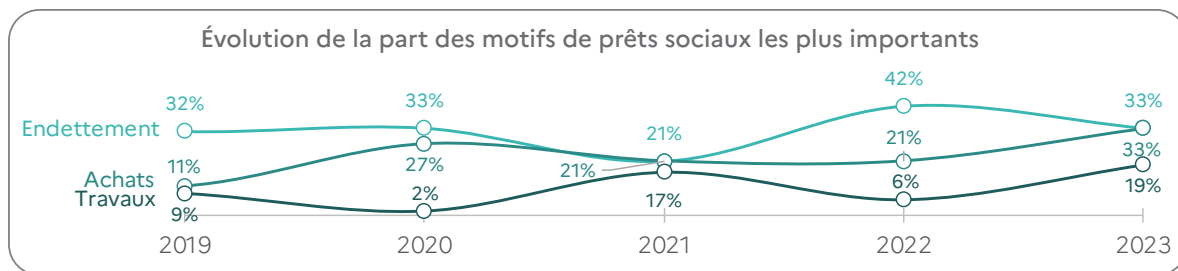
En 2023, les motifs principaux des demandes de prêts sociaux restent l'endettement des familles et les achats (chacun de ces motifs concernant un tiers des prêts accordés).



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...).



Chaque demande de prêt social est examinée par la commission d'aides matérielles du comité local d'action sociale (CLAS), puis par le comité des experts du CAS.



Année	Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
2023	36	97 020 €	2 695 €
2022	48	125 200 €	2 608 €
2021	48	125 220 €	2 609 €
2020	51	107 210 €	2 102 €

## B - Les prêts d'installation

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement principal (location ou acquisition) des agents du pôle ministériel, dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée dans le logement.

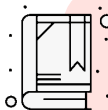
Le montant de base du prêt est de 3 000 €. A ce montant de base, peuvent être ajoutés, selon la situation personnelle de l'agent, un ou plusieurs points d'une valeur unitaire de 150 €.

La durée maximale de remboursement est de quarante mois.

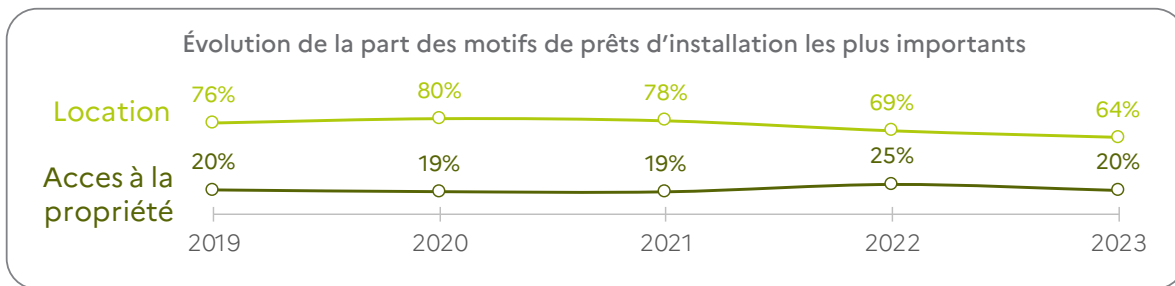
En 2023, le nombre de prêts d'installation octroyés est à la hausse, passant de 52 à 66 prêts.

Les bénéficiaires sont majoritairement des personnels de catégorie B, avec 29 prêts accordés, suivis par les personnels de catégorie C avec 16 prêts.

Comme les années précédentes, les demandes de prêts d'installation concernent essentiellement des locations.



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.



Année	Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
2023	66	193 600 €	2 933 €
2022	52	155 350 €	2 988 €
2021	54	150 600 €	2 789 €
2020	59	121 850 €	2 065 €





## C - Les prêts de décohabitation et d'études

Ces prêts ont été mis en place pour aider financièrement les parents dont les enfants de moins de 26 ans poursuivent leurs études ou entrent en apprentissage.

Le prêt est d'un montant maximum de 3 000 €, remboursables en trente-six mensualités constantes maximum.

### Mise en place d'un prêt études

A la différence du prêt de décohabitation qu'il remplace, le prêt études n'est plus conditionné par la décohabitation du jeune et son départ 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.



A l'issue d'une expérimentation d'un an commencée le 1er juillet 2022 dans les trois régions Auvergne Rhône-Alpes, Grand-Est et Nouvelle Aquitaine, le prêt études a été généralisé à partir de la rentrée 2023.

L'année 2023 connaît une augmentation de 48 % du nombre de prêts accordés (77 contre 52 en 2022), signes de l'attractivité du nouveau prêt études. 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.

## D - Les prêts éco - habitat

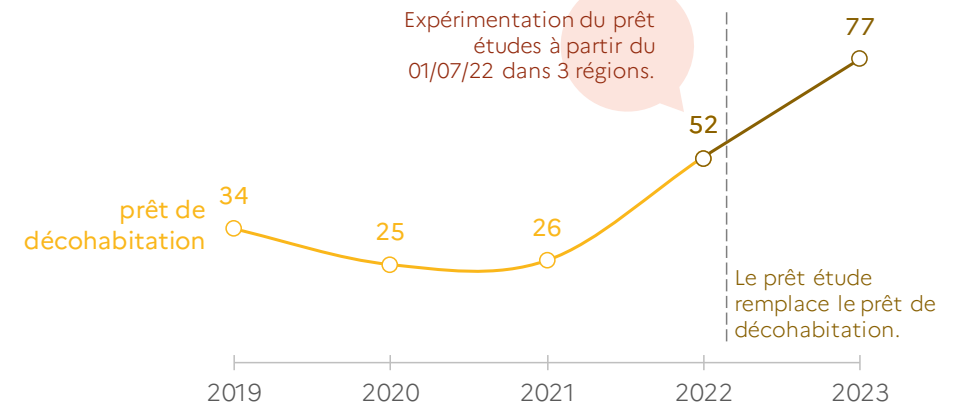
Le CAS a décidé, en accord avec l'administration, et en concertation avec les organisations syndicales, l'expérimentation d'un prêt d'amélioration de l'habitat pour les agents du pôle ministériel à compter de mars 2023. Cette expérimentation est mise en place dans 3 régions : en Bourgogne Franche-Comté, dans les Hauts-de-France et en PACA.

Ce prêt, d'un montant maximum de 3 000 €, permet d'aider à faire face à des dépenses relatives à des travaux réalisés par soi-même ou par un professionnel et permettant l'amélioration de la résidence principale au plan du confort thermique, des économies d'énergie ou de la protection de l'environnement (assainissement non collectif).

21 prêts ont été accordés en 2023, ce qui témoigne de l'utilité de ce prêt.

Cette expérimentation a vocation à s'étendre à toute la France dès le 1er janvier 2024.

### Évolution du prêt de décohabitation et du prêt études



### Prêt de décohabitation et prêt études

Année	Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés (€)	Montant moyen du prêt (€)
2023	77	227 500	2 955
2022	52	148 700	2 860
2021	26	70 000	2 692
2020	25	50 000	2 000

### Prêt éco - habitat

Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés (€)	Montant moyen du prêt (€)
21	60 800	2 895





Partie 9

# LE DIALOGUE SOCIAL

Tous les quatre ans, les agents de nos ministères sont appelés à voter aux élections professionnelles pour choisir ceux qui les représenteront dans les concertations et les négociations avec l'administration-employeur sur tous les sujets intéressant les personnels.

La participation des agents par l'intermédiaire de leurs représentants est appelée « dialogue social ». Le dialogue social entre administration et organisations syndicales est organisé au niveau national et au niveau local, dans les services et les établissements publics. Il peut prendre la forme d'une concertation formelle au sein des instances élues, de réunions de travail informelles ou de négociations.

Le dialogue social formel se tient au sein des instances élues à plusieurs niveaux :

- » **Au niveau national**, par l'intermédiaire des représentants élus au Comité social d'administration (CSA) ministériel. *Des représentants siègent également au conseil supérieur de la fonction publique, compétent pour les questions concernant les fonctionnaires des trois volets de la fonction publique, et au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat qui s'intéresse aux agents de l'Etat.*
- » **Au niveau local**, par l'intermédiaire des représentants élus au CSA des services ou établissements publics.
- » **Au niveau catégoriel**, par l'intermédiaire des représentants élus à la commission administrative paritaire (CAP), pour les fonctionnaires, ou à la commission consultative paritaire (CCP), pour les contractuels.

Au-delà des échanges institutionnels, administration et représentants du personnel dialoguent régulièrement sous d'autres formes :

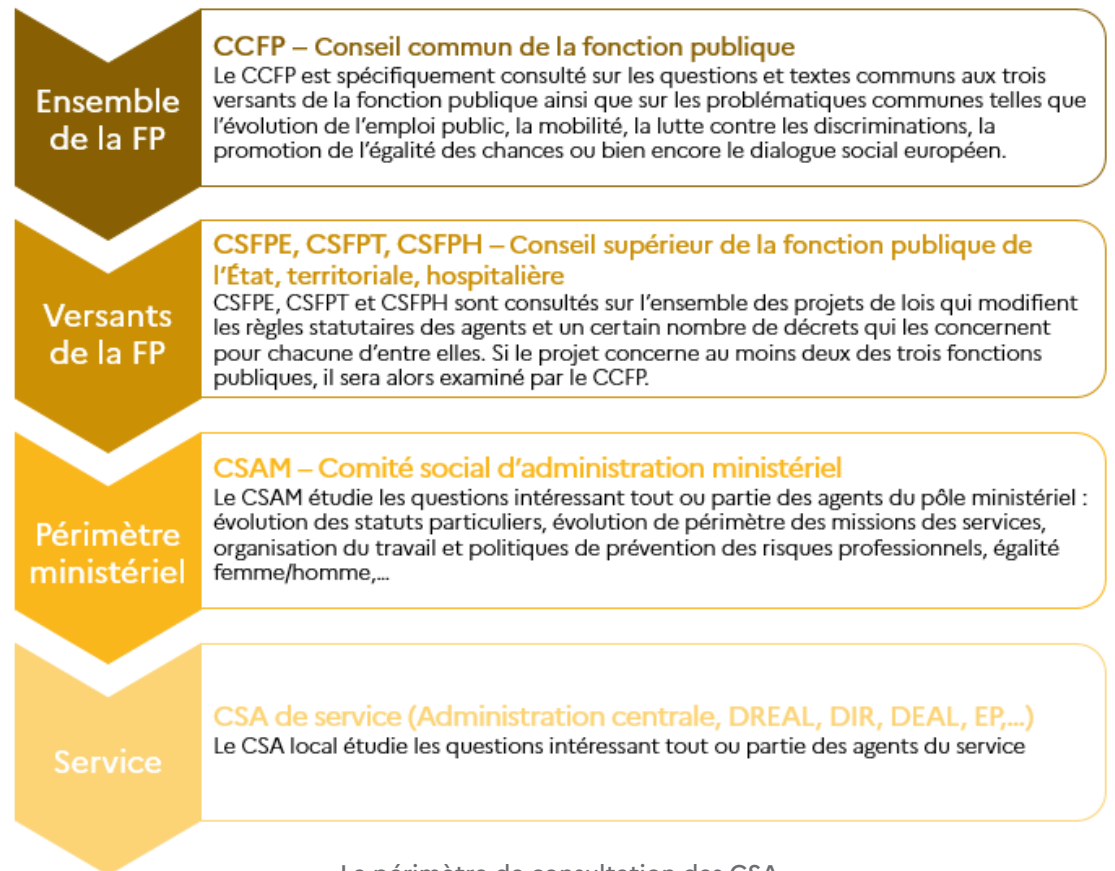
- » réunions de travail : administration et syndicats approfondissent ensemble les modalités techniques de l'application d'une nouvelle réglementation ou d'une réforme ;
- » comités de suivi : ils permettent de suivre dans la durée la mise en œuvre d'un protocole d'accord ou d'une réorganisation ;
- » réunions d'information ;
- » négociations : elles se traduisent par la recherche d'un accord engageant chacune des parties dans sa mise en œuvre.

Les représentants du personnel sont consultés sur des projets de décisions individuelles ou collectives concernant :

- l'organisation et le fonctionnement des services publics : création de nouveaux services, réorganisation,...
- les orientations en matière de politique de ressources humaines ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels ;
- l'élaboration et la modification de statuts de fonctionnaires ;
- les décisions individuelles défavorables ;
- la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, collective ou individuelle



Les instances du dialogue social formel à plusieurs échelles



Le périmètre de consultation des CSA



## Chapitre 1 -

### Le dialogue social national

La [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a défini un nouveau cadre du dialogue social.

En décembre 2022, les agents des MTECT, MTE et SE Mer ont élu 213 nouvelles instances : CSA, CAP, CCP, CCOPA et CAO (tous les résultats sont disponibles [ici](#)). Les formations spécialisées HSCT créées au sein des CSA et les instances sociales procèdent également de cette élection.

#### A - Le comité social d'administration ministériel (CSAM)

Issus de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les comités sociaux d'administration sont des instances consultatives chargées de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail. Ces instances ont été installées à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022 et se mettent donc en place en 2023.



##### Le CSAM est consulté sur :

- » les projets de textes réglementaires relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services,
- » les projets de lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,
- » les projets de textes relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- » le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- » le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation mentionnés à l'article 31 du décret du 15 octobre 2007,
- » les projets d'arrêtés de restructuration,
- » la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
- » les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service,
- » les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

##### Le CSAM débat chaque année sur :

- » le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles,
- » le rapport social unique (RSU) qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

##### Le CSAM débat au moins une fois tous les deux ans sur :

- » l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement,
- » l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle,
- » la politique indemnitaire,
- » la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap,
- » la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

##### Le CSAM peut examiner toutes questions générales relatives :

- » aux politiques de lutte contre les discriminations,
- » aux politiques d'encadrement supérieur,
- » au fonctionnement et à l'organisation des services,
- » à l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus,
- » à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels,
- » aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.





### Le CSA ministériel en 2023

8 CSAM -dont un reconvoqué suite à votes unanimes défavorables- se sont tenus en 2023.

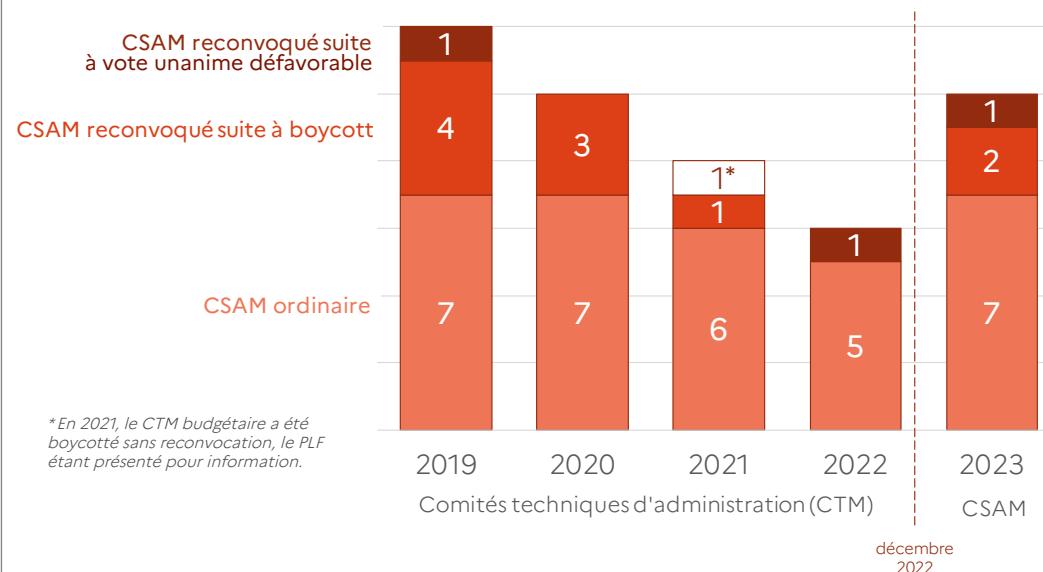
Plus de 5 mois ont été nécessaires à la tenue du premier CSAM du fait du gel du dialogue social généré par l'opposition unanime des organisations syndicales à la réforme des retraites. De reports en boycott, le premier CSAM «d'installation» s'est tenu, sur reconvoication, le 9 mai et a permis l'adoption de son règlement intérieur et du règlement type des CSA du pôle ministériel.

Au total sur l'année, sur les 8 CSAM, convoqués, 3 ont du être reconvoqués suite à boycott (les 18 avril et 11 mai) ou à votes unanimes défavorables (le 30 novembre sur la mise en place de cas de recours à l'astreinte spécifique pour les personnels affectés à la direction de la communication du secrétariat général des MTECT/MTE/SEMer et sur le projet de décret relatif aux géomètres de l'Institut national de l'information géographique et forestière et aux ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques.)

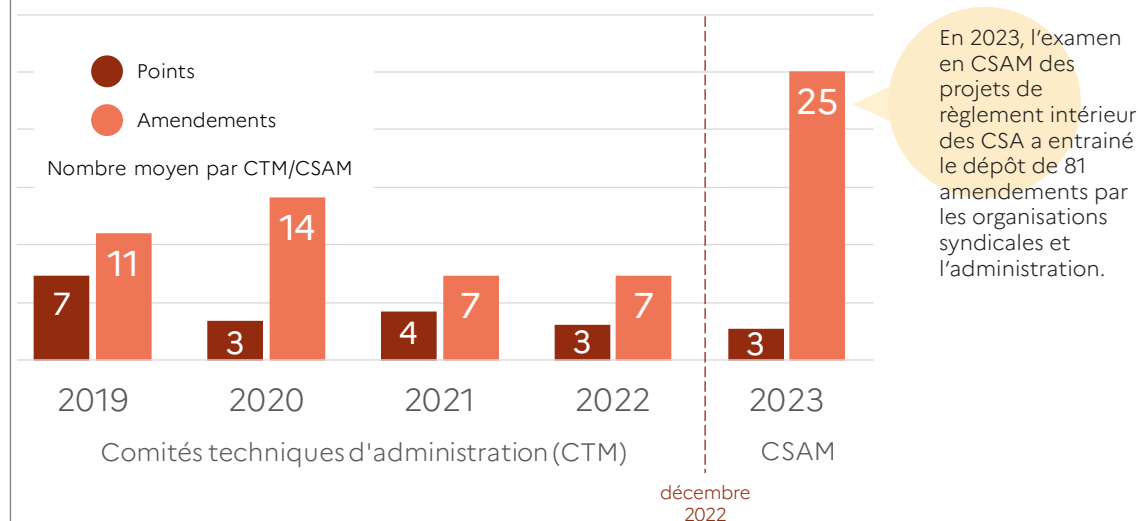
### Les sujets soumis au vote du CSAM en 2023

- » projet de décret modifiant le statut particulier des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'État et créant un dispositif temporaire d'accès à ce corps,
- » création d'un service à compétence nationale dénommé « Centre ministériel de gestion des personnels » (CMGP),
- » plan de requalification des experts techniques et dessinateurs dans le corps des TSDD,
- » actualisation des lignes directrices de gestion mobilité,
- » volet routier de la loi 3DS : projet de décret relatif à la convention type de mise à disposition de services ou parties de service transférées aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles, projet de décret portant création d'une indemnité compensatrice temporaire des routes (ICTR), projet d'arrêtés de restructuration,
- » décentralisation de la police de la publicité : projet d'arrêté de restructuration,
- » élection des représentants du personnel au conseil médical ministériel,
- » agenda social ministériel 2023-2026,

### Évolution du nombre de CTM/CSAM par an



### Évolution du nombre de points et d'amendements moyens par CTM/CSAM



- » projet d'arrêté relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels de Météo-France,
- » modification du statut des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) (création du corps des personnels d'exploitation de VNF et de l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire),
- » mise en place de cas de recours à l'astreinte spécifique pour les personnels affectés à la DICOM (*vote unaniment défavorable*).
- » projet de décret relatif aux géomètres de l'Institut national de l'information géographique et forestière, aux ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'État et aux chefs d'unité opérationnelle des travaux géographiques et cartographiques de l'État (*vote unaniment défavorable*).

### Les principaux sujets présentés pour information au CSAM en 2023

- » présentation du Rapport social unique 2021 (RSU)
- » présentation du projet de loi de finances 2024
- » point d'information sur les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024



Cliquez ici pour retrouver les textes de référence pour les CSA et F3SCT

## B - La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) ministérielle

Les F3SCT sont une émanation des CSA auxquels elles sont rattachées. Elles exercent leurs attributions en matière SSCT en leur nom.

Une F3SCT est obligatoirement placée auprès des CSA couvrant plus de 200 agents. En dessous de ce seuil, la création de cette formation spécialisée est justifiée en cas de risques professionnels particuliers.

### Les attributions de la F3SCT ministérielle :

- » La F3SCTM est consultée sur tout document dont le contenu se rattache à ses missions, notamment les règlements et consignes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (ex : le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels – DUERP) ;
- » La F3SCTM contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile à ce sujet. Elle peut ainsi proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles ;
- » La F3SCTM suggère également toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.
- » La F3SCTM peut, enfin, proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La F3SCT ministérielle s'est réunie 3 fois au cours de l'année 2023 en mode mixte (présentiel et distanciel combiné). Sur ces 3 séances plénières ordinaires, une a dû se poursuivre en 2024 afin d'achever l'examen des points inscrits à son ordre du jour.

Les thématiques examinées par la F3SCT ministérielle en 2023 ont couvert un large spectre au travers des sujets stratégiques suivants :

- » La présentation de la **feuille de route du ministère en matière de SSCT** pour les prochaines années, matérialisée dans ses plans d'actions,
- » **Le plan d'action ministériel pluriannuel relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail 2023-2027** (2 réunions du groupe de travail dédié, 1 réunion plénière de l'instance pour consultation),
- » **Le plan ministériel de prévention renforcée des risques liés aux interventions sous circulation des agents des DIR 2023-2027** (5 réunions du groupe de travail dédié, 1 réunion plénière de l'instance pour consultation),
- » L'examen d'éléments de cadrage relatifs à l'organisation du travail et des congés pendant les **jeux olympiques et paralympiques (JOP)** de Paris 2024.

Elle a aussi poursuivi l'examen de suivis périodiques, notamment :

- » Le suivi des accidents graves, mortels et des suicides,
- » La présentation de résultats d'études liés à l'accidentologie,
- » La présentation des résultats du baromètre social biennal ministériel 2023.



### LE PLAN MINISTÉRIEL DE PRÉVENTION RENFORCÉE DES RISQUES LIÉS AUX INTERVENTIONS SOUS CIRCULATION DES AGENTS DES DIR

Les 11 Directions Interdépartementales des Routes (DIR) gèrent au quotidien le réseau routier national non concédé en territoire métropolitain.

Depuis 2014, le ministère déplore, dans les DIR, 120 accidents (corporels ou matériels) chaque année soit en moyenne 16 blessés par an. Six agents ont été tués en intervention entre 2014 et 2022, dont quatre entre 2020 et 2022.

À la suite du décès de deux agents de la DIR Centre Est en mars 2022, le ministère a engagé une évaluation des dispositifs de prévention pour identifier les pistes de travail permettant d'empêcher de tels drames de se reproduire. Il a ainsi été lancé deux missions d'évaluation. Sur la base des recommandations émises par ces deux missions, le plan ministériel de prévention renforcée définit, pour la période 2023-2027, des actions nouvelles prioritaires. Elles feront l'objet d'un portage et d'un suivi national et interviendront en complément des actions en cours qui se poursuivront.



## C - Les commissions administratives paritaires (CAP) et les 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.

### La CAP est consultée sur les projets de décision individuelle suivants concernant les fonctionnaires relevant de la commission :

- » **refus de titularisation et licenciement** en cours de stage,
- » **licenciement** (après 3 refus de postes/insuffisance professionnelle),
- » **refus de congés pour formation** syndicale / de formation à l'hygiène et à la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social.
- » **à l'initiative de l'administration**, en cas de demande par un fonctionnaire de réintégration dans le cadre d'une fin de période d'interdiction d'exercer un emploi public,
- » **à la demande d'un fonctionnaire**, sur les projets de décision individuelle (refus de temps partiel, renouvellement de télétravail, conditions de travail, révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel annuel,...),
- » en cas de faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions entraînant une **sanction disciplinaire**.



### La CCP est consultée obligatoirement, sur les projets de décision individuelle suivants concernant les contractuels relevant de la commission :

- » **licenciement**, non renouvellement de contrat,
- » **refus de congés pour formation** syndicale ou formation continue,
- » **refus d'accorder un temps partiel**,
- » refus d'une demande initiale ou de renouvellement de **télétravail**.
- » **lorsqu'un agent demande à être réintégré** en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour ou à la fin d'une période de privation des droits civiques ou d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public.
- » en cas de faute commise par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions entraînant une **sanction disciplinaire**.

Au cours de l'année 2023, les commissions administratives paritaires se sont réunies 8 fois en formation disciplinaire, contre 9 en 2022. 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. 11 recours sur les comptes rendus d'entretien professionnel ont été formés en 2023, soit 6 de plus qu'en 2022 en raison d'un travail important des services de la DRH pour résorber le retard accumulé en 2020-21.

2 CCP promotions ont été tenues en 2023 pour les agents régis par les quasi statuts de l'environnement. Les CCP des agents contractuels ont été mis en place en décembre 2023, de même que les CCP des agents Berkani.

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
2023	8	11	1	3
2022	9	5	2	1
2021	4	9	0	0
2020	3	8	1	0



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, quasi-statuts de l'environnement).





## D - Le dialogue social informel et les négociations

En 2023, 77 réunions informelles (112 en 2022) ont été organisées par la Direction des ressources humaines :

- » **47 réunions plénières** (74 en 2022),
- » **30 audiences bilatérales** (35 en 2022) dont 3 avec le ministre BECHU, 1 avec le cabinet du ministre et 1 audience de conciliation suite au dépôt d'un préavis de grève

La baisse du nombre de réunions en 2023 est principalement due au gel du dialogue social intervenu au premier semestre à la demande des organisations syndicales opposées au projet de réforme des retraites.

A la reprise du dialogue social en juin, les organisations syndicales représentatives ont été reçues en bilatéral par le secrétaire général pour définir les contours du nouvel agenda social ministériel pour la période 2023-2026. Ces échanges ont permis d'enrichir le projet mis sur la table par l'administration avec l'ajout à la version initiale de 5 chantiers, dont un plan de requalification de C et B et de B en A.

Comme le précédent, l'[agenda social 2023-2026](#) fait la part large à la négociation avec, outre la négociation d'un accord sur la protection sociale complémentaire et un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, deux négociations annoncées pour 2024 sur l'action sociale ministérielle et la qualité de vie au travail. L'agenda social a été soumis au vote du CSAM du 17 octobre 2023.

2023 a été aussi l'année de démarrage des travaux sur la protection sociale complémentaire. En déclinaison de l'accord interministériel conclu avec l'ensemble des organisations syndicales de la Fonction publique de l'Etat, le pôle ministériel a négocié la mise en œuvre du dispositif et signé un accord majoritaire le 20 octobre 2023. Dans la foulée de la signature de l'accord a été créée et réunie la commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS), qui en application du décret du 22 avril 2022 relatif à la PSC dans la fonction publique de l'Etat doit être mise en place auprès de chaque employeur public pour notamment participer à la définition des critères de sélection des offres et à l'évaluation des évolutions tarifaires.

Le troisième grand sujet de dialogue social en 2023 a porté sur la réforme statutaire des personnels d'exploitation : après une série d'audiences bilatérales organisées par la DRH en début d'année, les projets de textes relatifs à la scission du statut en deux corps de l'Etat et de VNF et à la création de l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire dans chacun des deux corps ont été présentés à l'examen du CSAM du 23 mai puis retirés à la demande des organisations syndicales pour être finalement soumis au vote du CSAM le 30 novembre.

## Chapitre 2 -

### L'activité syndicale

#### Section I - Les moyens humains accordés pour les besoins de l'activité syndicale



Cliquez ici pour retrouver plus de détails dans le guide des droits syndicaux



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'absence** (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).

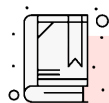
#### A - Le crédit de temps syndical (CTS)

Le crédit de temps syndical est du temps de travail mis à disposition des organisations syndicales par l'administration pour exercer leur activité syndicale.

Il peut être utilisé de deux manières :

- » sous la forme de décharges d'activité de service (DAS) nominatives,
- » sous la forme de coupons de crédits d'heures distribués aux agents.

Chaque organisation syndicale choisit librement l'utilisation de son crédit de temps syndical entre DAS et coupons.



##### LES COUPONS DE CRÉDIT D'HEURES

Tout agent peut bénéficier de coupons de crédit d'heures, matérialisés sous forme de « coupons » d'une demie journée.

L'agent doit faire partie des effectifs du pôle ministériel. Un agent affecté en DREAL ne peut présenter de coupons du ministère des affaires sociales.

L'agent n'a pas à justifier de son appartenance syndicale ni de l'utilisation qu'il fait de ce crédit d'heures.

L'agent doit remettre à son supérieur hiérarchique un coupon signé par le syndicat, au plus tôt et si possible dans les 72h précédant l'absence afin que le service puisse s'organiser en son absence.



##### LES DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE (DAS)

La DAS est une autorisation, donnée sous forme de quotité annuelle partielle ou totale de temps de travail, accordée par décision administrative à un agent public pour lui permettre d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale. La DAS peut être totale ou partielle. Lorsqu'elle est supérieure ou égale à 70 %, l'agent est qualifié de « permanent syndical ».

Les agents publics bénéficiaires sont librement désignés par les organisations syndicales représentatives.



## B - Le volume annuel du contingent de CTS

Bénéficiaire de crédit de temps syndical les organisations syndicales ayant présenté une liste à l'élection du CSA ministériel.

Le contingent annuel de CTS de chaque département ministériel est déterminé en fonction du nombre d'électeurs au CSAM. 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 CSAM.

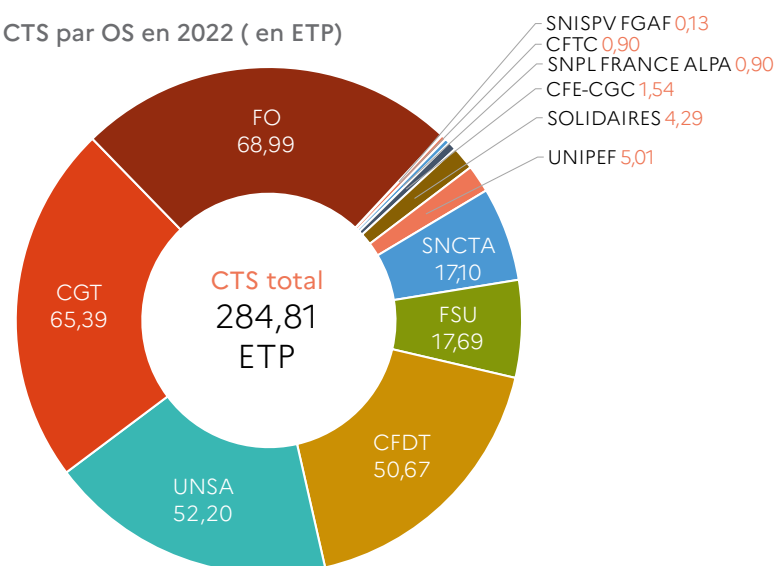
En 2023, la répartition du CTS est modifiée en fonction des résultats des élections de décembre 2022 : le nombre d'électeurs au CSAM était de 61 484 soit un volume de contingent annuel de CTS de 284,81 ETP.

### Contingent de crédit de temps syndical par organisation syndicale

Les résultats des élections du 1 au 8 décembre 2022 relatifs à la composition du CSAM déterminent les droits en CTS de chaque OS pour la période 2023-2026. Le contingent global de CTS est réparti entre les organisations syndicales (OS) ayant présenté une liste au CSAM 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.

Contingent en CTS par organisation syndicale (en ETP)			
OS	2015 - 2018	2019 - 2022	2023
FO	85,96	69,88	68,99
CGT	84,85	81,92	65,39
CFDT	46,31	39,23	50,67
UNSA	65,24	55,73	52,2
SNCTA	5,62	5,85	17,1
FSU	20,1	17,87	17,69
SOLIDAIRES	19,93	6,22	4,29
UNIPEF	2,37	2,16	5,01
SNPL FRANCE ALPA	0,31	0,31	0,9
CFE-CGC	1,62	2,33	1,54
CFTC	3,62	1,92	0,9
SNISPV FGAF	0,41	0	0,13
<b>Total</b>	<b>336,34</b>	<b>283,43</b>	<b>284,81</b>

Répartition des droits de CTS par OS en 2022 ( en ETP)

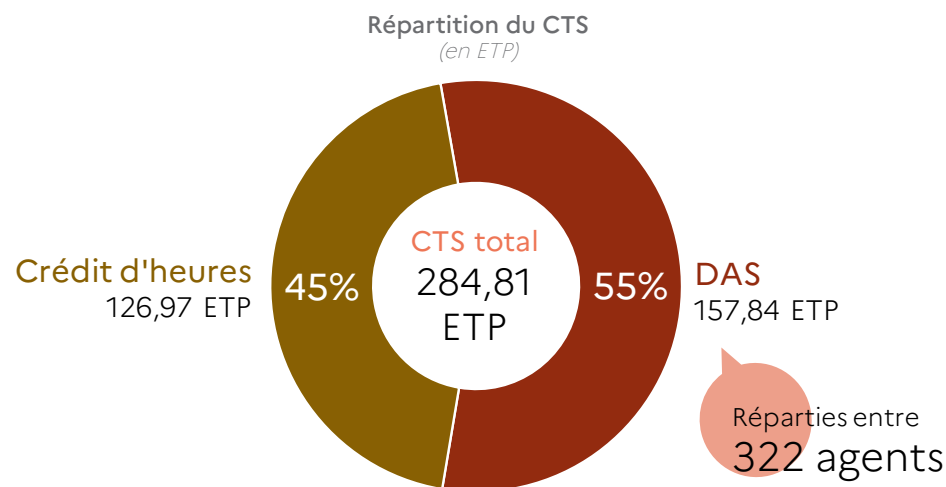


## C - L'utilisation du CTS

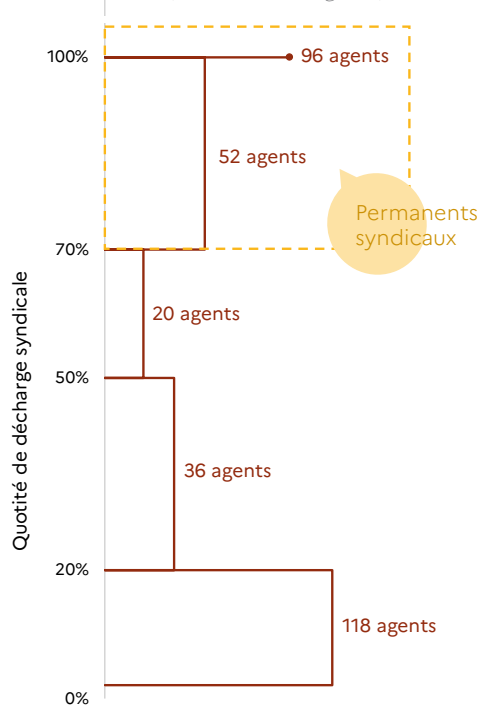
### Répartition du CTS entre décharges d'activité de service et crédit d'heures

Le CTS peut être utilisé soit sous forme de décharges d'activités de service (DAS) totales ou partielles, délivrées nominativement, soit sous forme de crédit d'heures (demie-journées d'autorisations d'absences matérialisées par des coupons). Chaque organisation syndicale est libre de choisir la répartition entre DAS et crédit d'heures qui lui convient ainsi que les personnes en bénéficiant.

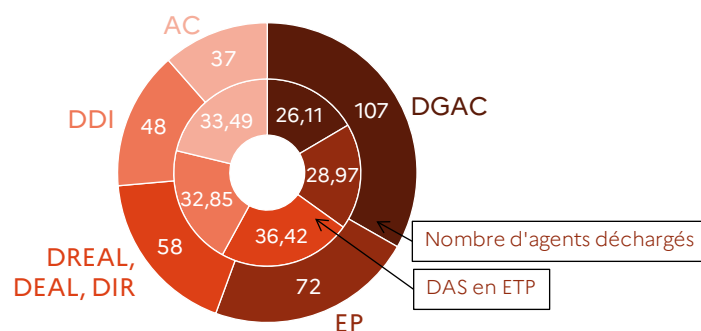
Ainsi en 2023, les 284,8 ETP de crédit de temps syndical répartis entre syndicats sont utilisés à hauteur de 157,84 ETP sous forme de décharge d'activité de service partielle ou totale et pour 126,97 ETP sous forme de coupons de crédit d'heures.



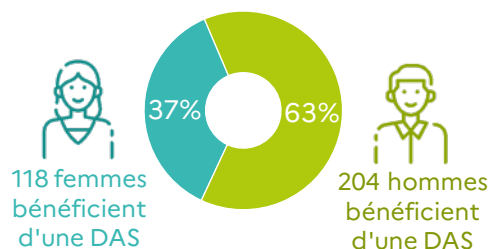
### Répartition des DAS par quotité (en nombre d'agents)



### Répartition des DAS par service (en nombre d'agents)



### Répartition des DAS par sexe (en nombre d'agents)



### Les quotités de décharges d'activité de service

Les agents pour lesquels la quotité de décharge syndicale est supérieure à 70 % sont appelés permanents syndicaux. En 2023, les 148 permanents syndicaux représentent 46 % des agents déchargés, contre 49 % en 2022 et 52 % en 2021.

118 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. Ils représentent 37 % des agents déchargés contre 32 % en 2022.

35 % des ETP de DAS bénéficient aux 56 % d'agents déchargés en poste à la DGAC ou dans des établissements publics. Il s'agit essentiellement de petites quotités de décharge de moins de 21 % d'un temps plein.

21 % des décharges en ETP bénéficient aux 11 % d'agents déchargés affectés en administration centrale dont la quotité excède dans leur majorité 70 % d'un temps plein.



## D - Les journées d'autorisation d'absence

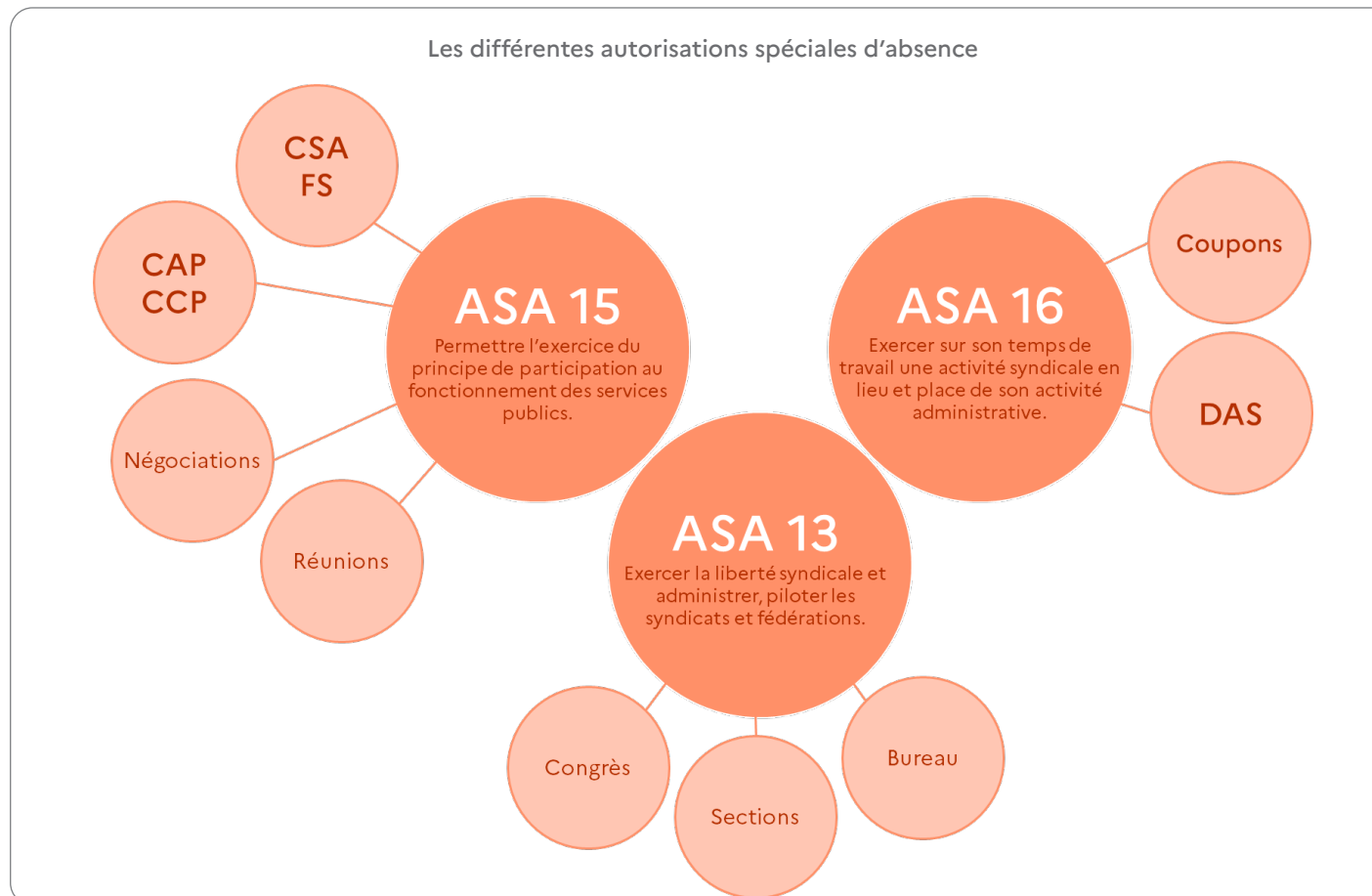
Indépendamment du crédit de temps syndical, les représentants des organisations syndicales bénéficient d'autorisations spéciales d'absence (ASA) au titre du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

**Ce décret prévoit trois grands types d'autorisations spéciales d'absence :**

- » Les « ASA 15 », pour participer aux instances de représentation des personnels et à toute réunion convoquée par l'administration ;
- » Les « ASA 13 », pour piloter, participer aux réunions des organismes directeurs des syndicats ;
- » Les « ASA 16 », pour exercer une activité syndicale dans le cadre du crédit de temps syndical

**D'autres autorisations s'ajoutent à celles-ci :**

- » Les autorisations d'absence prévues dans le cadre de la formation spécialisée au titre des articles 95 et 96 ;
- » Les autorisations d'absence pour participer au CLAS ;



## Section II - Les mouvements de grève



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.

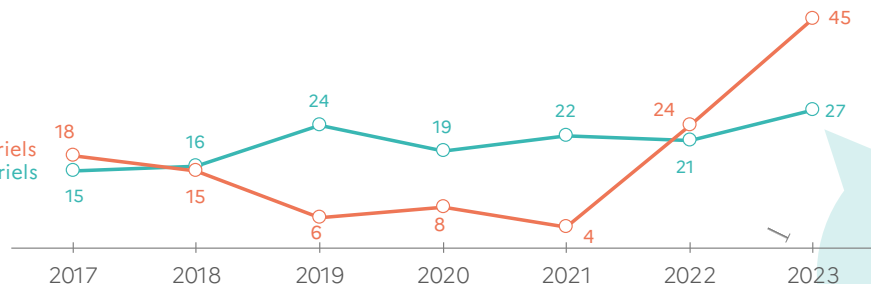
Les agents participant à la grève ou **grévistes** n'ayant pas l'obligation de se déclarer, le décompte des grévistes est obtenu par la somme des agents se déclarant grévistes et des agents en absence injustifiée. Ce décompte correspond également au **nombre de journées perdues**.

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



### Les mouvements liés à l'aérien

L'année 2023 est caractérisée par une hausse assez sensible des mouvements sociaux au sein de la DGAC.

Le premier semestre connaît, avec la contestation de la réforme des retraites, une très forte croissance des mouvements de grève et du nombre de grévistes, tous corps confondus.

A partir de l'été 2023, les mouvements sociaux concernent majoritairement des mouvements catégoriels et locaux avec pour revendication des revalorisations indemnitaires, l'amélioration des conditions de travail et des modifications organisationnelles concernant principalement la filière technique.

Fin 2023, les travaux relatifs au projet de loi concernant la prévisibilité de l'organisation des services de la navigation aérienne en cas de mouvement social suscitent de nouveaux mouvements sociaux pour les corps de la navigation aérienne concernés par le dispositif de déclaration préalable.

### La réforme des retraites

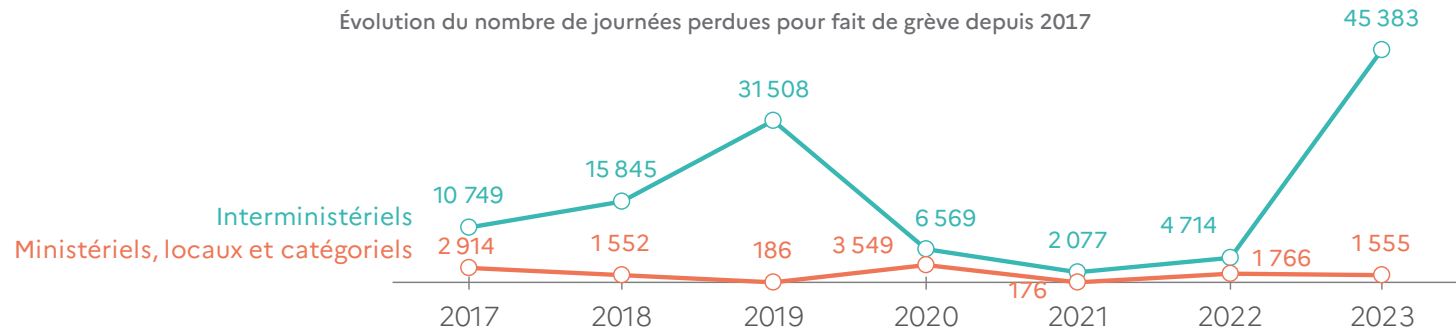
La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et ses divers textes d'application sont venus modifier un certain nombre de dispositions législatives et réglementaires relatives aux régimes de retraite.

Cette réforme prévoit une mesure générale de relèvement progressif de l'âge légal de départ en retraite ainsi que l'accélération de la durée d'assurance requise pour le taux plein conduisant à une augmentation des durées de cotisation requises pour les générations impactées par la réforme.

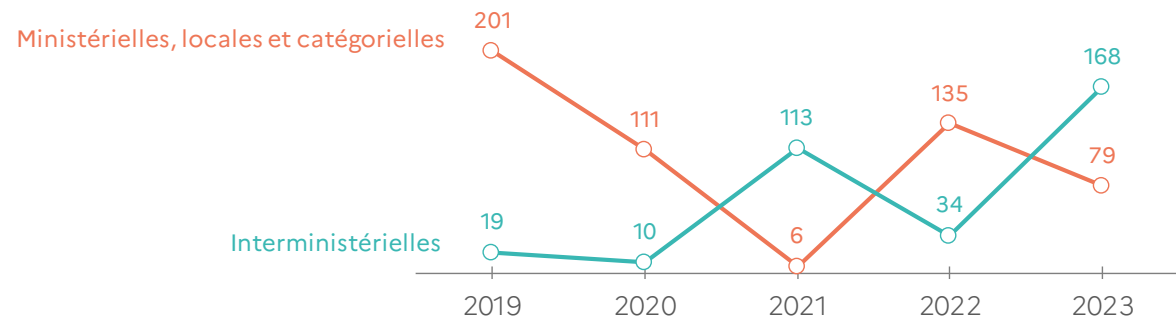
De nombreux mouvements interministériels contre cette réforme ont mobilisé les organisations syndicales de janvier à juin 2023. Le nombre de grévistes mobilisés a atteint un pic de 9 926 grévistes le 19 janvier, puis un second de 8 846 grévistes le 7 mars.



Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève depuis 2017



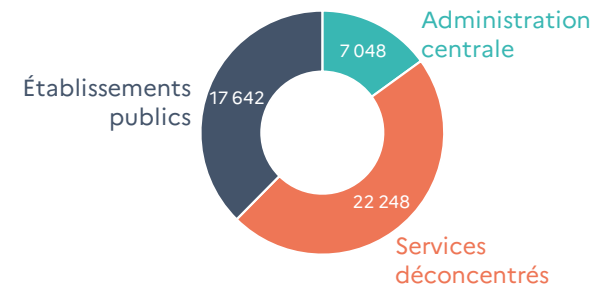
Évolution du nombre de journées de grève effectives depuis 2019



Nombre de journées perdues pour fait de grève selon l'affectation

Grévistes	2023	2022	2021
en AC	7 048	567	47
en SD	22 248	3 842	1 638
en EP	17 642	2 071	567
<b>Total</b>	<b>46 938</b>	<b>6 480</b>	<b>2 252</b>

Répartition du nombre de journées perdues pour fait de grève en 2023



## A - Les 15 appels à mobilisation (ministériels et interministériels) de 2023

Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
19 janvier	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	19,43%	9926	1352	4969	3605
31 janvier	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	14,53%	7409	1171	3431	2807
7 février	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	1,78%	82	0	70	12
16 février	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	4,28%	1952	393	911	648
4 mars	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	1,38%	52	1	51	0
7 mars	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	17,05%	8846	1351	4130	3365
15 mars	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	4,37%	2080	367	986	727
23 mars	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	8,86%	4345	738	1958	1649
28 mars	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	4,54%	2225	397	992	836
6 avril	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	3,92%	1863	337	899	627
13 avril	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	2,91%	1326	211	594	521
20 avril	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	0,42%	166	20	72	74
6 juin	1	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	2,86%	1414	232	687	495
13 octobre	1	Syndicats ministériels et interministériels	Rémunération - Perte du pouvoir d'achat - Revalorisations salariales - Egalité femmes/hommes - Réforme des retraites	1,38%	611	138	294	179
12 décembre	1	Syndicats interministériels	Intersyndicale du périmètre de l'enseignement	0,15%	58	1	16	41



## B - Les 12 grèves reconductibles (interministérielles) de 2023

Dates	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
du 1er au 30 janvier	16	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites	Sans objet	239	1	42	196
du 1er au 28 février	18	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites		911	34	111	766
du 1er au 31 mars	20	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites		1301	304	255	742
du 1er au 30 avril	14	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites		444	0	241	203
du 1er au 30 mai	14	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites		22	0	0	22
du 1er au 30 juin	20	Syndicats ministériels et interministériels	Réforme des retraites		34	0	13	21
du 1er au 31 juillet	9	Solidaires FP	Préavis reconductible		11	0	0	11
du 1er au 31 août	11	Solidaires FP	Préavis reconductible		12	0	0	12
du 1er au 30 septembre	5	Solidaires FP - CGT FP	Préavis reconductible		8	0	4	4
du 1er au 31 octobre	13	Solidaires FP - CGT FP	Préavis reconductible		25	0	2	23
du 1er au 30 novembre	6	Solidaires FP	Préavis reconductible		7	0	3	4
du 1er au 31 décembre	7	Solidaires FP	Préavis reconductible		14	0	14	0



## C - Les 45 grèves sectorielles/catégorielles de 2023

Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
du 2 au 6 janvier	3	UNSA-IESSA	DGAC : Création d'un nouvel horaire de travail MS basé sur 32h, mise en place d'un CET IESSA qui prendra en compte la pénibilité des missions, la création de 200 emplois fonctionnels pour obtenir le HEA pour tous à 58 ans, un grade en chef culminant au HEB et une revalo de la PEQ.	0,08%	5	0	5	0
du 16 au 20 janvier	0	UNSA-IESSA	DGAC : Création d'un nouvel horaire de travail MS basé sur 32h, mise en place d'un CET IESSA qui prendra en compte la pénibilité des missions, la création de 200 emplois fonctionnels pour obtenir le HEA pour tous à 58 ans, un grade en chef culminant au HEB et une revalo de la PEQ.	0,00%	0	0	0	0
du 16 au 31 janvier	1	SNPTRI-CGT IDF	DIRIF : Préavis de grève reconductible au CEI de Champigny à compter du 16/01/22	37,50%	27	0	27	0
du 24 janvier au 25 février	3	UNSA-IESSA	DGAC : Protéger le droit de grève, dénoncer et mettre fin aux intimidations des cadres, mise en place d'un CET IESSA, création nouvel horaire MS basé sur 32h, prendre en compte la pénibilité des missions des IESSA, création de 200 emplois fonctionnels pour obtenir le HEA pour tous à 58 ans, un grade en chef culminant au HEB et une revalorisation de la PEQ	0,21%	91	0	91	0
du 20 au 23 mars	3	USAC-CGT	DGAC : L'USACCGT revendique une autre réforme que celle en cours avec départ à la retraite à 60 ans et maintien des conditions anticipées pour les agents bénéficiant du service actif.	0,35%	136	0	136	0
du 20 au 24 mars	0	UNSA-IESSA	DGAC : • La mise en place de dispositifs d'attractivité et de fidélisation incitatifs et non contraignants aux mêmes niveaux indemnitaires que les ICNA pour réduire le turnover au CRNA Nord. • La revalorisation significative de la PEQ, en particulier pour les IESSA en début de carrière. • La création de 200 emplois fonctionnels pour les IESSA, notamment des CSTAC pour dynamiser le milieu de carrière et des CUTAC pour accéder au HEA plus tôt en fin de carrière. • La prise en compte du rôle du CRNA Nord dans la centralisation. • Le passage des Experts Seniors en horaires programmés pour améliorer l'attractivité de ces postes.	0,00%	0	0	0	0
du 21 au 24 mars	1	UNSA-IESSA	DGAC : • La création de 200 emplois fonctionnels afin de garantir le HEA pour tous dès 58 ans. • La mise en place d'un Compte Epargne Temps IESSA qui prendra en compte la pénibilité de nos missions. • Le respect des textes sur les interventions de nuits ainsi qu'une prise en compte des sujétions associées. • La création d'un nouvel horaire de travail MS basé sur 32h sur 4 jours. • Une revalorisation de la PEQ. • La prise en compte et la compensation des heures supplémentaires effectuées par les agents des services techniques pour moderniser les systèmes de la DSNA. • Un grade en chef culminant au HEB. • Le passage des Experts Seniors en horaires programmés	0,88%	5	0	5	0
du 27 au 31 mars	4	USAC-CGT	DGAC : S'opposer au projet du gouvernement concernant la réforme des retraites, avec en particulier le report de l'âge légal à 64 ans.	0,21%	99	0	99	0
18 et 19 avril	1	SPAC-CFDT, UNSA-ICNA et USAC-CGT	DGAC : Les ICNA demandent la réécriture des notes de service congés et absences; abrogation de la notion de période de charge au CRNA-Nord qui n'est pas un centre saisonnier; ouverture du GT attractivité; création d'une task force chargée du suivi des mesures prises afin d'atteindre l'objectif cible de 12 PC par équipe au CRNA Nord	0,55%	4	0	4	0



Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
1er mai	1	USAC-CGT	DGAC : Contre la réforme des retraites	1,77%	75	0	75	0
2 mai	1	USAC-CGT et UNSA-ICNA	DGAC : Garanties pour les agents d'Orly-AG	14,57%	29	0	29	0
17 mai	1	SPAC-CFDT	DGAC : Le recrutement d'une troisième infirmière à temps plein, en contrat à durée indéterminée et l'embauche d'une infirmière en juin, juillet et août 2023.	100%	6	0	6	0
19 et 20 juin	2	SNCTA	DGAC : Le SNCTA exige l'annulation du CSA du SNA Sud du 8 juin 2023 et revendique la retranscription dans une note de service du tour de service existant actuellement, ceci afin de ne rechercher que la stricte conformité à l'audit DSAC. Le SNCTA constate la confiscation du dialogue social par l'échelon central de la DO en vue d'appliquer une politique nationale dogmatique de modification de tours de service.	16,98%	18	0	18	0
22 juin	1	SNPTRI-CGT, SNP-TRI-CGT IDF	Préavis de grève portant sur les conditions de travail, la sécurité, la situation indemnitaire	6,80%	272	0	272	0
29 juin	1	USAC-CGT	DGAC : Revendications portant sur : - la forme et sur le fond la liste du maillage d'approche définie au chapitre "organisation des services" du protocole social en cours de négociation ; - l'absence totale de concertation préalable de l'ensemble des personnels concernés ; - l'absence de prise en compte de l'acceptabilité sociale de ces projets ; - l'absence d'étude d'impact sur le développement des régions ; - le dogmatisme de l'administration sur le sujet des déclassements ; d'organismes qui ne tiennent compte d'aucune étude de faisabilité du transfert ou de maintien des services locaux ; - l'instauration d'un climat de défiance, conséquence directe de l'absence d'écoute de l'administration centrale	1,16%	111	0	111	0
du 3 au 5 juillet	0	UNSA-IESSA	DGAC : Les postes laissés vacants dans l'encadrement et les départs non remplacés provoquent une augmentation significative de la pression qui s'exerce sur les agents au quotidien. Les plannings des sections opérationnelles se tendent au delà du raisonnable.	0,00%	0	0	0	0
du 28 juillet au 13 août	8	SPAC-CFDT et USAC-CGT	DGAC : Le projet de protocole social 2023-2027 n'apporte à l'heure actuelle aucune information concernant la revalorisation indemnitaire des fonctions des personnels des BTIV repreneurs, ne prévoit pas la mise en place d'outils permettant d'assurer ces fonctions ni ne consolide un BO adapté. Force est de constater qu'il n'y a rien de concret pour envisager sereinement ce regroupement à la date prévue	12,63%	80	0	80	0
du 18 au 20 août	3	USAC-CGT	DGAC : Le projet de protocole social 2023-2027 n'apporte à l'heure actuelle aucune information concernant la revalorisation indemnitaire des fonctions des personnels des BTIV repreneurs, ne prévoit pas la mise en place d'outils permettant d'assurer ces fonctions ni ne consolide un BO adapté. Force est de constater qu'il n'y a rien de concret pour envisager sereinement ce regroupement à la date prévue	11,78%	14	0	14	0
du 25 au 27 août	3	SPAC-CFDT et USAC-CGT	DGAC : Le projet de protocole social 2023-2027 n'apporte à l'heure actuelle aucune information concernant la revalorisation indemnitaire des fonctions des personnels des BTIV repreneurs, ne prévoit pas la mise en place d'outils permettant d'assurer ces fonctions ni ne consolide un BO adapté. Force est de constater qu'il n'y a rien de concret pour envisager sereinement ce regroupement à la date prévue	11,78%	14	0	14	0



Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
2 et 3 septembre	2	USAC-CGT et SPAC-CFDT	DGAC : Le projet de protocole social 2023-2027 n'apporte à l'heure actuelle aucune information concernant la revalorisation indemnitaire des fonctions des personnels des BTIV repreneurs, ne prévoit pas la mise en place d'outils permettant d'assurer ces fonctions ni ne consolide un BO adapté. Force est de constater qu'il n'y a rien de concret pour envisager sereinement ce regroupement à la date prévue	25,25%	20	0	20	0
9 octobre	1	UNSA-IESSA au CRNA-SE	DGAC : Le projet d'arrêté IESSA confirme que le travail accompli pour sa rédaction rate entièrement sa cible. La consultation de l'ensemble des IESSA du CRNA-SE s'est conclue par un rejet unanime du texte	63,04%	29	0	29	0
18 octobre	1	UNSA-IESSA d'Orly et du CRNA Nord	DGAC : L'UNSA-IESSA revendique une augmentation substantielle de la prime de fidélisation versée à QT + 4 ans pour tous les agents des Services Techniques concernés, quelle que soit la fonction qu'ils occupent.	7,62%	8	0	8	0
du 19 au 21 octobre	2	SPAC-CFDT au BNIA de Bordeaux	DGAC : La CFDT aviation civile revendique un alignement indemnitaire des agents BNIA sur ceux du BNI, avec rétroactivité au jour du rattachement au sein de la Division IAO.	19,05%	18	0	18	0
du 6 au 10 novembre	5	UNSA-IESSA au CRNA-N	DGAC : Les IESSA du Service Technique du CRNA Nord contestent la décision de la DSNA sur leur revendication d'améliorer le dispositif de fidélisation les concernant	13,62%	57	0	57	0
du 13 au 20 novembre	3	INTERSYNDICALE MINISTERIELLE	METEO-FRANCE : préavis de grève du 13 au 20 novembre 2023	Sans objet	45	0	0	45
15 novembre	0	UNSA-IESSA au CESNAC	DGAC : Les IESSA du CESNAC revendiquent une revalorisation de leur grille indiciaire équivalente aux autres corps techniques de catégorie A et des revalorisations indemnitaires qui respectent leur profession et leur engagement dans la modernisation de la DSNA	0,00%	0	0	0	0
du 17 au 22 novembre	1	UNSA-IESSA au CRNA-N	DGAC : Les IESSA du Service Technique du CRNA Nord revendiquent la revalorisation du dispositif de fidélisation, la mise en oeuvre d'un dispositif indemnitaire pérenne reconnaissant l'investissement des IESSA du CRNA Nord dans les grands projets de modernisation technique	1,59%	8	0	8	0
20 et 21 novembre	0	UNSA-IESSA au CRNA/SE	DGAC : La demande la régularisation administratives et salariales de tous les agents qualifiés QTS en 2023, de ceux qui attendent leur changement d'échelon, les empêchant ainsi peut-être d'accéder à un emploi fonctionnel, des QT "examens professionnels" et le versement de la prime "pouvoir d'achat". Pour finir, la reconnaissance des services rendus pour l'aboutissement de la MESO 4F, en garantissant un CUTAC ou GRAF cette année à tous les divisionnaires échelon 15 du service technique,"	0,00%	0	0	0	0
20 novembre	1	SPAC-CFDT, UNSA-ICNA, SNNA-FO, et USAC-CGT	DGAC : L'opposition à la proposition de loi relative à la prévisibilité de l'organisation des services de la navigation aérienne en cas de mouvement social et à l'adéquation entre l'ampleur de la grève et la réduction du trafic. Proposition de loi jour de l'Assemblée Nationale pour sa séance du 15 novembre, soutenue par le Gouvernement.	4,79%	167	0	167	0

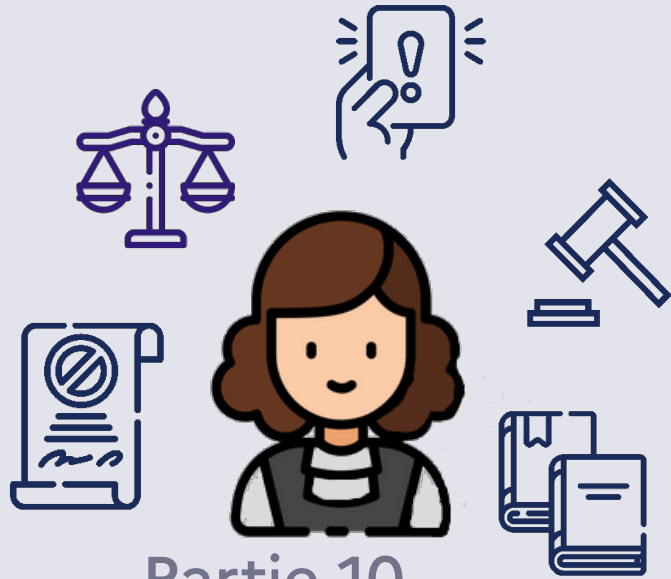


Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
21 et 22 novembre	1	USAC-CGT Orly AG	DGAC : Revendications sur l'arrêté filière technique dans sa dernière mouture présentée, qui re présente une hausse significative du nombre de vacation (une vingtaine pour les alternants d'Orly) et ignore les agents en horaires de bureau ; les mesures indemnitaires proposées dans le protocole. Inégalitaires, catégories oubliées ou négligées	4,69%	7	0	7	0
du 21 au 24 novembre	3	USAC-CGT IESSA du CRNA O	DGAC : Motifs de revendications : <b>1- Concernant le projet d'arrêté filière technique :</b> Aucune augmentation du nombre de jours travaillés dans le cadre du futur arrêté ; Une grande prévisibilité pour la définition des tableaux de service dans le cadre du futur arrêté ; Une hausse des compensations pour les mesures de flexibilité et la possibilité de disposer de jours de récupération ; La prise en compte du temps d'astreinte comme du temps de travail ; L'abandon du contrôle horaire particulièrement insultant car il ne cible que les IESSA. <b>2- Concernant le texte protocolaire :</b> La revalorisation des grilles indiciaires pour les IESSA, culminant au HEB comme les autres corps techniques de catégorie A ; La création immédiate des 200 emplois fonctionnels, et le HEA pour tous dès 58 ans ; La création d'un cadre valorisé pour les IESSA en horaires administratifs.	11,33%	31	0	31	0
du 21 au 25 novembre	0	UNSA-IESSA au CRNA/OUEST	DGAC : Revendications portant sur l'amélioration des conditions de travail, une revalorisation des grilles indiciaire et indemnitaire respectant le statut d'ingénieur des IESSA, culminant au HEB, une amélioration des compensations de flexibilité d'intervention à hauteur de la rémunération des vacations supplémentaires ICNA, la création immédiate des 200 emplois fonctionnels, et le HEA pour tous dès 58 ans, l'abandon du contrôle horaire, particulièrement insultant car il ne cible que les IESSA	0,00%	0	0	0	0
22 novembre	0	UNSA-IESSA ST Orly AG	DGAC : Revendications portant sur la reconnaissance des difficultés rencontrés par les agents du pôle RED avec une prime spécifique ; Une augmentation substantielle de la prime de fidélisation versée à QT + 4 ans pour tous les IESSA des Services Techniques déjà concernés, quelle que soit la fonction qu'ils occupent ; La reconnaissance que l'administration porte un projet assimilable à une réorganisation pour le service technique d'Orly ; la mise en place de discussion avec les organisations syndicales à ce sujet ; L'ensemble du bouquet revendicatif porté par le Bureau National de l'UNSA-IESSA sur l'arrêté temps de travail.	0,00%	0	0	0	0
du 22 au 24 novembre	2	UNSA-IESSA au CRNA/SO	DGAC : Revendications portant sur une revalorisation des CDF à hauteur de 100€ de l'heure minimum pour des vacations flexibles que ce soit en horaires programmés ou en horaires permanents continus (vacation standard majorée d'au moins 25% en journée), Le grade de divisionnaire finissant au HEA et d'ingénieur en chef au HEB sans restriction d'accès, La possibilité de récupération en temps des CDF hors CET, Une revalorisation du socle de l'arrêté, Une valorisation décente du projet de service spécifique, Une revalorisation des RIT, Une prise en compte de l'intégralité des heures supplémentaires dans le cadre de la mise en place de la pointeuse y compris pour les experts seniors, Le passage en horaire programmé des experts seniors avec AE et que les remplacements MO/MS à l'initiative de l'administration soient compensés par des CDF.	1,95%	4	0	4	0
24 novembre	1	UNSA-IESSA du CRNA/NORD	DGAC : Les IESSA du CRNA/NORD revendiquent la revalorisation du dispositif de fidélisation, la mise en oeuvre d'un dispositif indemnitaire reconnaissant l'investissement des IESSA du CRNA Nord dans les grands projets de modernisation technique.	11,95%	10	0	10	0



Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
27 novembre	1	UNSA-IESSA au CRNA/NORD	DGAC : Revendications sur la revalorisation du dispositif de fidélisation, la mise en oeuvre d'un dispositif indemnitaire reconnaissant l'investissement des IESSA du CRNA Nord dans les grands projets de modernisation technique	25,09%	21	0	21	0
28 novembre	0	UNSA-IESSA du CRNA/NORD	DGAC : Revendications sur la revalorisation du dispositif de fidélisation, la mise en oeuvre d'un dispositif indemnitaire reconnaissant l'investissement des IESSA du CRNA Nord dans les grands projets de modernisation technique.	0,00%	0	0	0	0
27 et 28 novembre	1	UNSA-IESSA Orly AG	DGAC : Les agents IESSA revendiquent les projets de protocole social (V2) et d'arrêté filière technique	14,06%	21	0	21	0
du 27 novembre au 1er décembre	2	UNSA-IESSA au CESNAC ; CRNA/O et CRNA/SO	DGAC : Les IESSA revendiquent l'amélioration des conditions de travail des IESSA, une revalorisation des grilles indiciaire et indemnitaire respectant le statut d'ingénieur des IESSA, culminant au HEB, une amélioration des compensations de flexibilité d'intervention à hauteur de la rémunération des vacances supplémentaires ICNA, la création immédiate des 200 emplois fonctionnels, et le HEA pour tous dès 58 ans, l'abandon du contrôle horaire, particulièrement insultant car il ne cible que les IESSA Les IESSA revendiquent une revalorisation de leur grille indiciaire équivalente aux autres corps techniques de catégorie A et des revalorisations indemnitaires qui respectent leur profession et leur engagement dans la modernisation de la DSNA.	0,21%	2	0	2	0
du 29 novembre au 1er décembre	0	UNSA-IESSA au CRNA/N	DGAC : La revalorisation du dispositif de fidélisation -la mise en oeuvre d'un dispositif indemnitaire reconnaissant l'investissement des IESSA du CRNA Nord dans les grands projets de modernisation technique.	0,00%	0	0	0	0
du 4 au 7 décembre	2		METEO France : préavis de grève du 04/12 au 07/01/2024		7		0	7
du 4 au 8 décembre	5	UNSA-IESSA National ; CRNA/EST ; SNA/NORD	DGAC : Les IESSA revendiquent le projet d'arrêté Filière Technique	13,66%	67	0	67	0
du 13 au 15 décembre	1	UNSA IESSA National	DGAC : Les IESSA revendiquent l'arrêté temps de travail pour la filière technique et un amendement du paragraphe « Filière Technique » du protocole à la hauteur des efforts consentis par les IESSA	0,05%	2	0	2	0
du 16 au 18 décembre	0	UNSA-IESSA au CRNA/NORD	DGAC : Les IESSA revendiquent l'arrêté temps de travail pour la filière technique et un amendement du paragraphe « Filière Technique » du protocole à la hauteur des efforts consentis par les IESSA	0,00%	0	0	0	0
18 décembre	7	USAC-CGT au SNA CE ; CRNA/SE ; CRNA/NORD ; Orly AG ; SNA/NE ; SNA/O ; SNA/SO ; SNA/NORD ; CFDT au CRNA/NORD ; Orly ; UNSA IESSA au CRNA NORD	DGAC : Contre la modification du décret 85-1332	6,98%	45	0	45	0





Partie 10

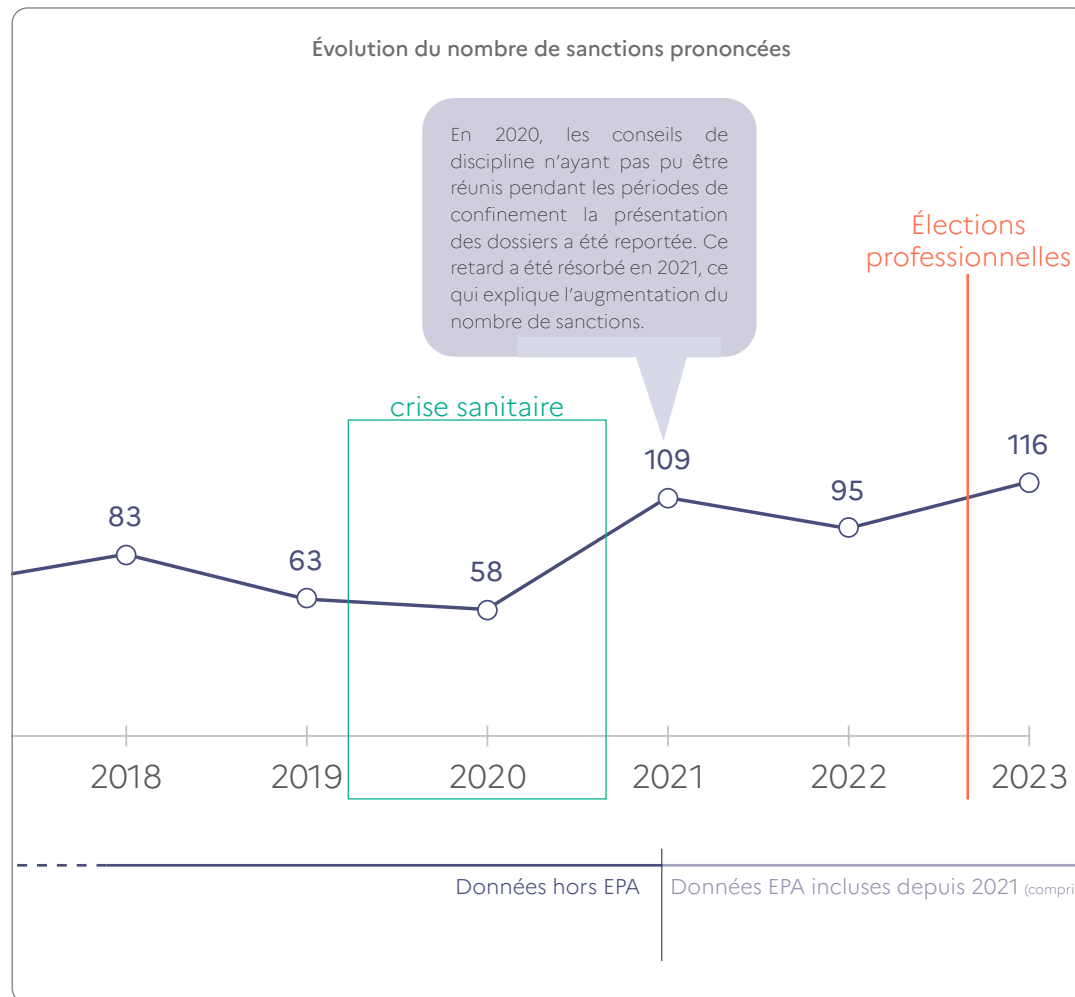
# LA DISCIPLINE ET LA DÉONTOLOGIE



## Chapitre 1

# Les sanctions disciplinaires

Depuis les élections professionnelles de décembre 2022, les CAP sont constituées par catégorie hiérarchique et non plus par corps. Afin de prendre en compte cette nouvelle organisation, les premières séances des conseils de discipline de 2023 n'ont pu être mises en place qu'à compter du 2ème trimestre. 2023 n'est donc toujours pas une année pleine, après une année 2020, très atypique, une année 2021 marquée par des confinements temporaires et 2022 impactée par le calendrier électoral.



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).





En 2023, 116 sanctions ont été prononcées au sein du pôle ministériel et des établissements publics administratifs relevant du pôle ministériel et concernant des fonctionnaires titulaires et/ou des contractuels.

**Les types de fautes**

Les 3 motifs les plus fréquents de sanction sont :

- » la mauvaise qualité de service pour plus de 36 % des sanctions ;
- » les incorrections et violences verbales pour un peu plus de 20 % des dossiers ;
- » les atteintes à la probité pour 16 % des dossiers.

Les sanctions pour des faits de violences sexistes sont prononcées pour 3 % des dossiers. Les sanctions prononcées pour ivresse représentent environ 3 % des dossiers en 2023.

Les sanctions concernent principalement des hommes, puisque seules 11 sanctions sur 116 ont été prises à l'encontre de femmes en 2023.

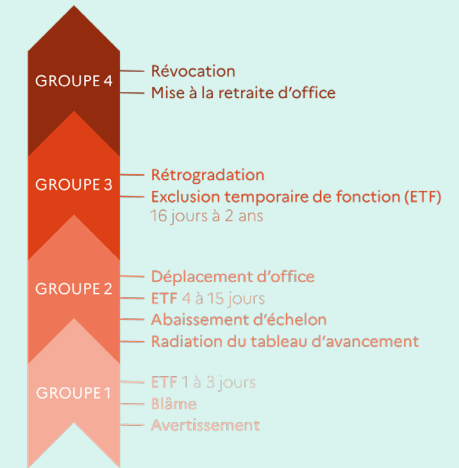
**L'échelle des sanctions**

En 2023, 71,5 % des sanctions prononcées relèvent du 1er groupe, 18 % du 2ème groupe, 6 % du 3ème groupe et 4 % du 4ème groupe.

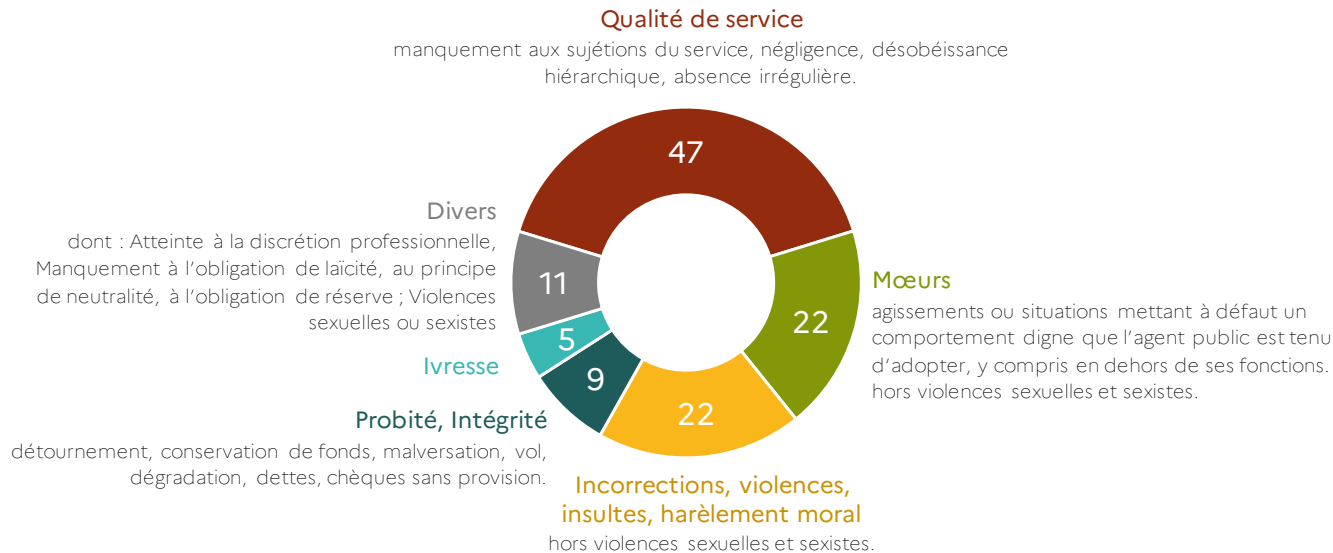
Les statistiques montrent un accroissement des sanctions prononcées relevant du 1er groupe, au détriment du 3ème groupe. Les sanctions les plus sévères demeurent stables.



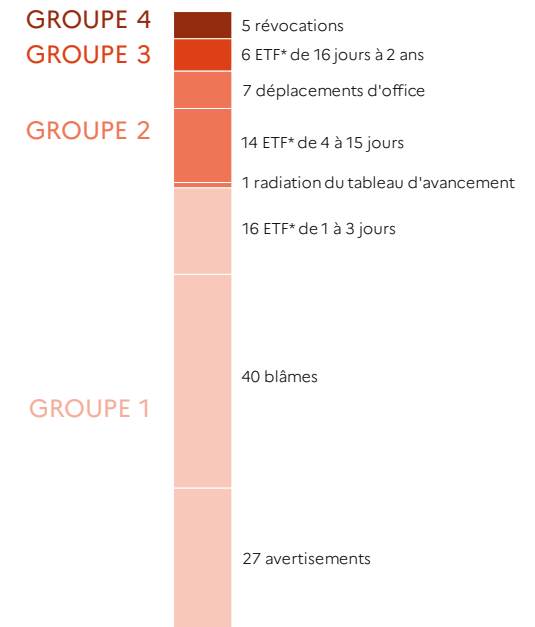
Pour les fonctionnaires titulaires de l'État, les sanctions sont prévues par l'article L. 533-1 du code général de la fonction publique. Elles sont classées par groupe :



Répartition des sanctions prononcées par motif



Répartition sanctions prononcées par type



	Type de faute																										
	Probité Intégrité détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision			Qualité de service manquement aux sujétions du service, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste			Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle			Incorrections, violences, insultes et harcèlement moral hors violences sexuelles et sexistes			Mœurs hors violences sexuelles et sexistes			Violences sexuelles et sexistes*			Ivresse			Divers			Total		
Sanctions prononcées	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Révocation	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	4	5
Mise à la retraite d'office	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rétrogradation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ETF de 16 jours à 2 ans	1	-	1	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-	-	-	1	5	6
Déplacement d'office	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	0	7	7
ETF de 4 à 15 jours	-	3	3	1	2	3	1	-	1	-	5	5	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	12	14
Abaissement d'échelon	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Radiation du tableau d'avancement	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1
ETF de 1 à 3 jours	-	-	-	-	8	8	-	1	1	1	3	4	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	15	16
Blâme	-	3	3	1	8	9	-	-	-	1	6	7	-	19	19	-	-	-	-	1	1	-	1	1	2	38	40
Avertissement	-	1	1	3	17	20	-	1	1	1	2	3	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	4	23	27
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>41</b>	<b>47</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>105</b>	<b>116</b>

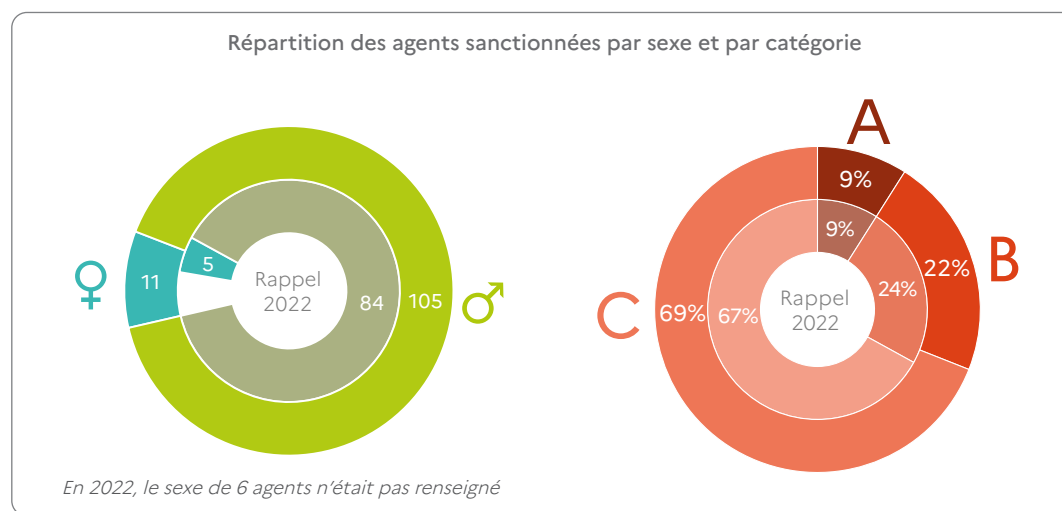
**Les agents sanctionnés**

En 2023, la répartition des sanctions par catégorie a connu une légère évolution par rapport à 2022. Si la part des agents de catégorie A est restée stable, les agents de catégorie B sont moins souvent sanctionnés en 2023 (22 % contre 24 % en 2022), et ceux de catégorie C le sont plus souvent (69 % contre 67 %).

39 % des agents sanctionnés ont entre 40 ans et 60 ans. Les agents de moins de 30 ans et ceux de plus de 61 ans représentent respectivement 2 % et 7 % des agents sanctionnés. Pour 28 % des sanctions, l'âge n'a pas été renseigné.

Le corps des PETPE représente 59 % des sanctions prononcées. Cette proportion était de 49 % en 2022. Les corps les plus représentés sont ensuite les TSDD, les OPA et les SACDD, qui rassemblent respectivement 11 %, 6 % et 6 % des sanctions prononcées.

Sur 5 révocations prononcées en 2023, 3 concernent des PETPE. Les autres corps sont représentés de manière marginale.



## Chapitre 2



## La déontologie



Cliquez ici pour retrouver les grands principes encadrant le contrôle déontologique

En 2023, 213 demandes ont été instruites au titre du contrôle déontologique.

Après une année d'élection présidentielle en 2022, marquée par le renouvellement des emplois de cabinet ministériel, l'année 2023 retrouve un niveau habituel, avec 204 avis et décisions émis.

Le nombre d'avis de la HATVP passe de 79 en 2022 à 44 en 2023. Le nombre de décisions rendues en 2023 par la DRH est comparable au résultat de l'année 2020, pourtant marquée par des périodes de confinement (104 décisions en 2020 ; 108 en 2023). Les décisions rendues par les établissements publics connaissent une augmentation tangible (60 en 2023 pour 35 en 2022) et progressent à un rythme régulier depuis 2021.

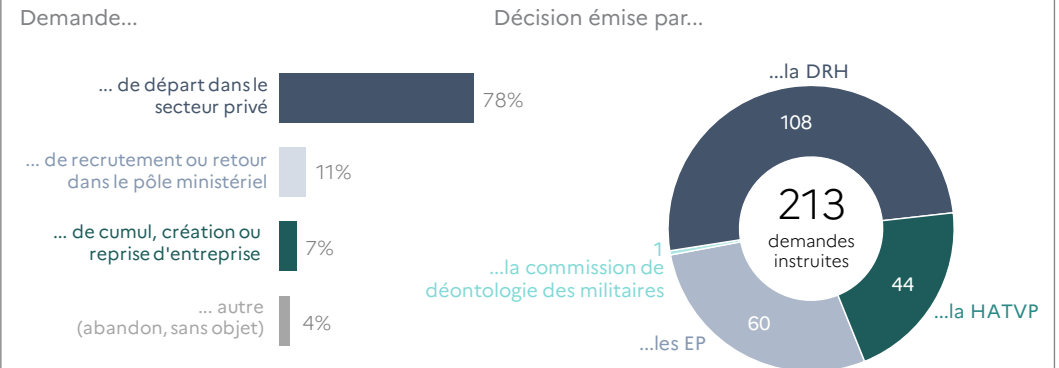
58 % des avis et décisions sont rendus avec réserves. Les réserves, fonctionnelles ou géographiques, visent à prévenir les risques de conflit d'intérêts, soit « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer 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).

Sur les 213 dossiers de contrôle déontologique, 23 demandes concernent des recrutements et/ou retours au sein du pôle ministériel, 166 dossiers portent sur des départs vers le secteur privé et 15 dossiers constituent des demandes de cumuls pour création ou reprise d'entreprises.

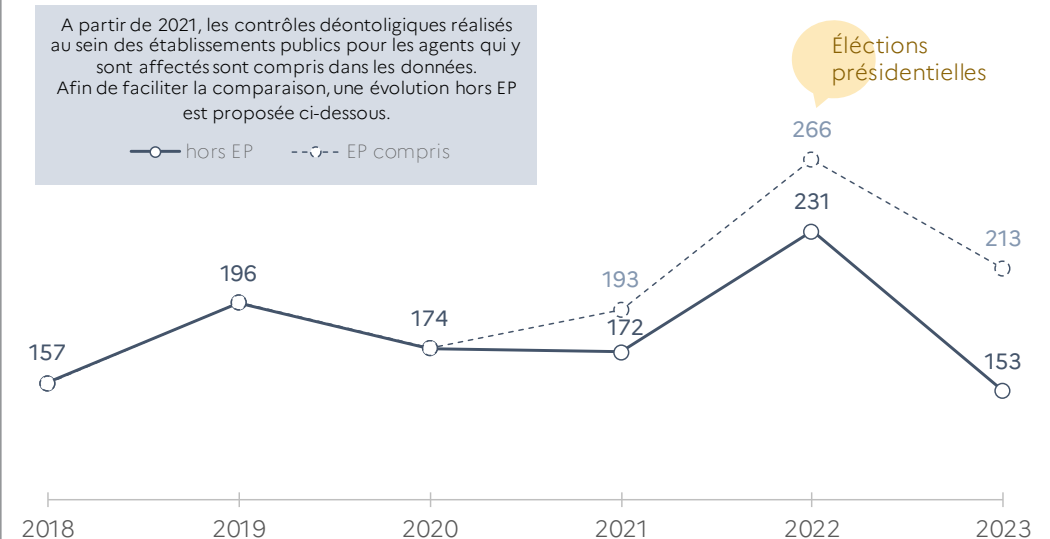
Les demandes de départs représentent 78 % des dossiers de contrôle déontologique, contre 89 % en 2022. Cette donnée marque une dérive importante en volume et en proportion du nombre de départ soumis à contrôle déontologique.

Il peut être noté une légère diminution du nombre de demandes de retours soumis à contrôle, valeur passant de 28 en 2022 à 23 en 2023.

Répartition des demandes selon le motif et origine de la décision

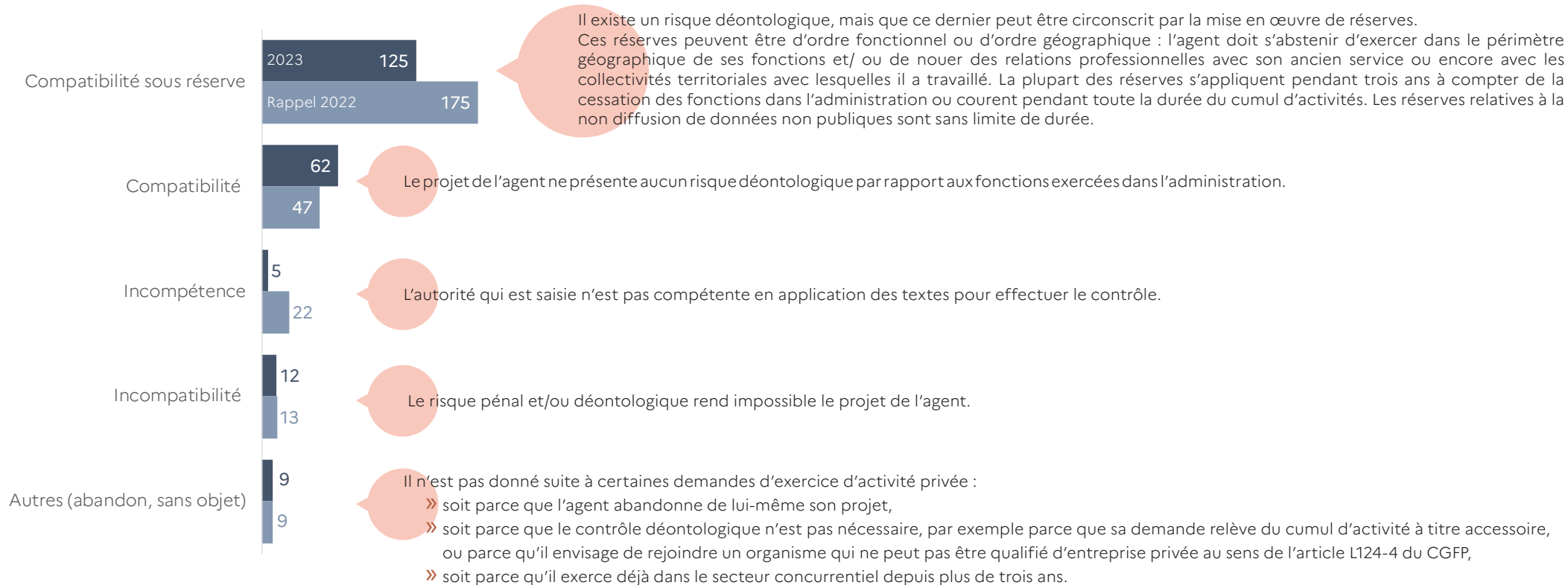


Évolution du nombre d'avis émis



## Section I Les décisions et avis émis

### Les décisions de contrôles déontologiques



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.



Suite donnée aux demandes	Avis ou décisions 2023													2022						
	Commission de déontologie des militaires			HATVP			DRH			EP			Total 2023 (a+b+c+d)		Commission déontologie militaires (a)	HATVP (b)	DRH (c)	EP (d)	Total 2022 (a+b+c+d)	
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%					T	%
Compatibilité	0	0	0	7	3	10	0	0	0	26	26	52	62	31%	0	29	2	16	47	18%
Compatibilité sous réserve	0	0	0	16	14	30	43	49	92	0	3	3	125	58%	3	46	111	15	175	66%
Avis tacite de compatibilité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
Incompatibilité	0	0	0	1	2	3	3	5	8	0	1	1	12	5%	0	4	7	2	13	5%
Incompétence	0	1	1	0	1	1	2	1	3	0	0	0	5	3%	2	0	20	0	22	8%
Autres (abandon, sans objet)	0	0	0	0	0	0	2	3	5	1	3	4	9	5%	0	0	7	2	9	3%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>108</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>79</b>	<b>147</b>	<b>35</b>	<b>266</b>	<b>100%</b>

Type de demande	Avis ou décisions 2023													2022						
	Commission de déontologie des militaires			HATVP			DRH			EP			Total 2023 (a+b+c+d)		Commission déontologie militaires (a)	HATVP (b)	DRH (c)	EP (d)	Total 2022 (a+b+c+d)	
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%					T	%
Départs dans le secteur privé	0	0	0	0	0	0	6	1	7	5	3	8	15	7%	5	52	135	16	208	78%
Cumul création ou reprise d'entreprise	0	1	1	11	11	22	40	56	96	8	13	21	140	66%	0	0	12	18	30	12%
Recrutement ou retour dans le pôle ministériel	0	0	0	10	7	17	1	0	1	0	5	5	23	11%	0	27	0	1	28	10%
Sans objet	0	0	0	3	2	5	3	1	4	14	12	26	35	16%	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>108</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>79</b>	<b>147</b>	<b>35</b>	<b>266</b>	<b>100%</b>



## RECRUTEMENT OU RETOUR DANS LE PÔLE MINISTÉRIEL

Les demandes de contrôle déontologique pour des recrutements et/ou retours au sein du pôle ministériel en 2023 concernent :

- » 17 agents recrutés en tant que membres de cabinets et dont le recrutement était soumis au contrôle préalable obligatoire de la HATVP,
- » 5 recrutements effectués par des établissements publics.
- » La DRH a effectué en 2023, un contrôle déontologique préalable au retour dans l'administration d'un agent en disponibilité dans le secteur privé.

Les avis émis par...

... la commission de déontologie des militaires

En 2023, un seul dossier, relatif à une demande de départ dans le secteur privé, a été adressé à la commission de déontologie des militaires. Un avis d'incompétence de cette commission a été rendu.

... la HATVP

DEMANDES DE DÉPART POUR L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE



de demandes acceptées.  
83% avec réserves.

Les réserves prononcées par la HATVP sont du même ordre que celles qui étaient prononcées par la commission de déontologie.

3 dossiers de départ pour l'exercice d'une activité privée ont reçu un avis d'incompatibilité.

DEMANDES DE CUMUL RELATIVES À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISES

Aucun dossier de cumul création ou reprise d'entreprise n'a été adressé en 2023.

DEMANDES DE RETOUR OU DE RECRUTEMENT DANS L'ADMINISTRATION



de demandes acceptées.  
70% avec réserves.

... la DRH

DEMANDES DE DÉPART POUR L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE



de demandes acceptées.  
Toutes avec réserves.

Le pourcentage des dossiers ayant donné lieu à une notification d'incompétence s'est considérablement réduit en 2023. La DRH s'est déclarée incompétente pour un seul dossier, contre 20% des dossiers en 2022.

2% des demandes n'ont pas eu de suite, soit parce que les agents ont abandonné leur projet, soit parce que le contrôle n'était pas nécessaire, l'agent ne prenant pas un poste dans le secteur concurrentiel.

DEMANDES DE CUMUL RELATIVES À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISES



de demandes acceptées.  
Toutes avec réserves.

La part d'abandon de projet est nulle en 2023 s'agissant des demandes de cumuls pour création ou reprise d'entreprises.

DEMANDES DE RETOUR OU DE RECRUTEMENT DANS L'ADMINISTRATION

Une seule demande de retour dans l'administration a été adressée à la DRH en 2023, qui a été acceptée.

... les établissements publics sous tutelle du pôle ministériel

DEMANDES DE DÉPART POUR L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE



de demandes acceptées.  
7% avec réserves.

DEMANDES DE CUMUL RELATIVES À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISES

En 2023, 7 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 100% sans qu'aucune ne soit assortie de réserves.

DEMANDES DE RETOUR OU DE RECRUTEMENT DANS L'ADMINISTRATION

4 contrôles déontologiques à l'entrée ont été effectués par les établissements publics, dont un a donné lieu à une décision d'incompatibilité.



## Section II

### Le profil des agents à l'origine des demandes

#### Répartition par sexe

La proportion de dossiers déposés par des femmes était en progression depuis 2021. Elle connaît une stabilité en 2023 avec 47 % de dossiers déposés.

#### 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<sup>er</sup> 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° à 4° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique.

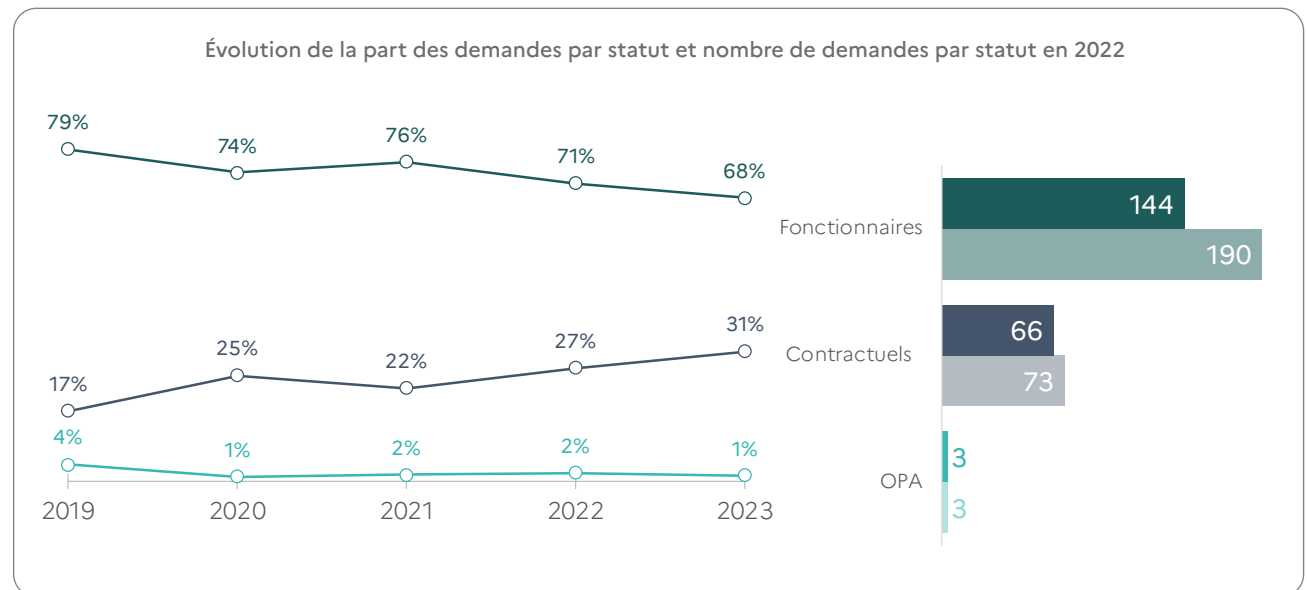
**Les dispositions du titre III ne sont pas applicables :**

- ⇒ 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 68 % du total en 2022, contre 71 % en 2021.

La part des contractuels en 2023 est de 31 %, ce qui confirme la tendance à la hausse constatée depuis 2018. Cette augmentation est due principalement au contrôle déontologique préalable au recrutement de membres de cabinet instauré depuis 2020, et du départ de ces membres dans le secteur concurrentiel, ainsi que du recours plus régulier à des recrutements de contractuels dans les services du ministère.

Sexe	2023		2022		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	100	47	118	46	76	39
Hommes	113	53	148	54	117	61
<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>-</b>	<b>266</b>	<b>-</b>	<b>193</b>	<b>-</b>



Statut	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			Total 2023 (a+b+c+d)	
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%
Fonctionnaires	0	1	1	7	5	12	41	51	92	19	20	39	144	68%
OPA	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0	3	1%
Contractuels	0	0	0	17	15	32	8	5	13	8	13	21	66	31%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>108</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>213</b>	<b>-</b>



## Répartition par catégorie hiérarchique

*Hors 4 agents non classés.*

Les demandes d'exercice d'activité privée concernent principalement les agents de catégorie A, dont la part augmente nettement depuis 2022 (42% contre 34%).

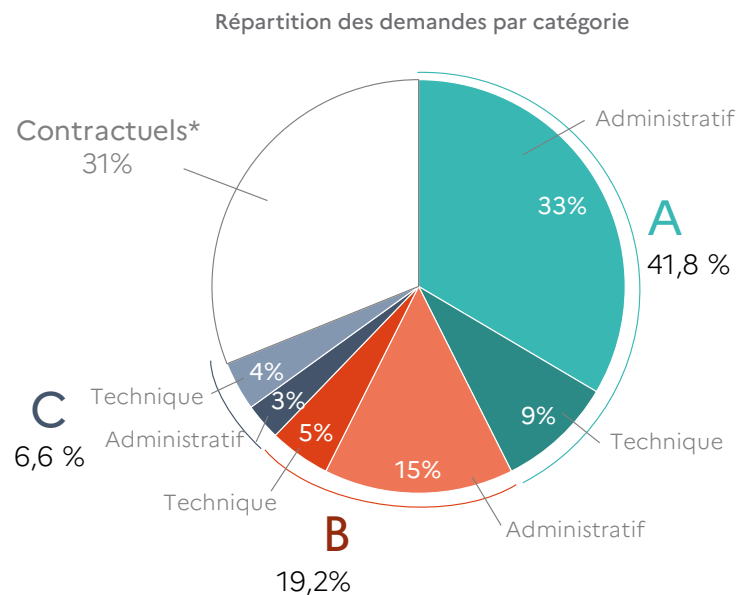
La part des demandes déposées par des agents de catégorie B et C reste stable.

## Répartition par tranches d'âges

En 2022, près de 71 % des demandes d'exercice d'activité privée concernaient des agents entre 31 et 50 ans. Cette proportion passe à 61 % en 2023.

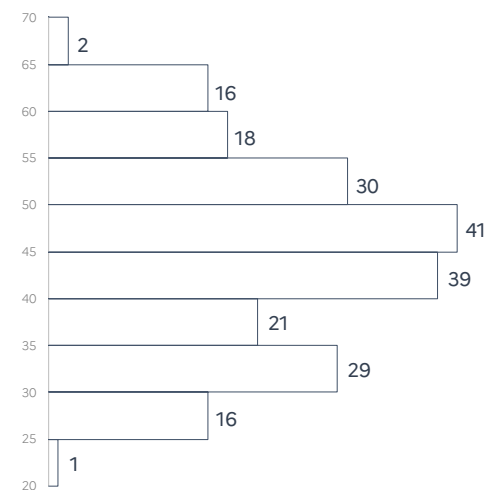
La part des dossiers concernant des agents de moins de 30 ans est de 8 % en 2023 et sont l'objet d'une répartition presque à parité entre les dossiers relevant de l'avis de la HATVP et les contrôles déontologiques exercés par la DRH. La part de ces agents était de 9 % en 2022.

Environ 22 % des demandes concernent des agents de la tranche d'âge allant de 50 à 59 ans ; mais 9 % des demandes concernent désormais des agents de 60 ans et plus. Ce pourcentage n'était que de 4% en 2022. Pour une part, 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 2023 la part la plus importante des projets avec 35 % des dossiers instruits. La part des agents de catégorie A de la filière techniques se stabilise après une période de baisse continue ces dernières années, tandis que celle des agents de catégorie B de la même filière diminue de 2 %.

Une baisse est à relever dans le corps des PETPE avec 2 % des demandes (contre 7 et 3 % en 2021 et 2022) de même que dans le corps des SACDD, avec 5 % des demandes contre 8 % en 2021 et 8 % en 2022.

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 (IIM) , 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'Etat et de géomètres de l'IGN correspondent aux dossiers instruits par l'institut géographique national (IGN).

Corps	Avis ou décisions en 2023													
	Commission de déontologie des militaires			HATVP			DRH			EP			Total 2023 (a+b+c+d)	
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%
IPEF	0	0	0	6	3	9	10	6	16	1	1	2	27	13%
ITPE	0	0	0	0	0	0	7	13	20	7	1	8	28	13%
AAE	0	0	0	1	0	1	6	4	10	2	0	2	13	6%
IAM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
AE	0	0	0	0	1	1	0	4	4	0	0	0	5	2%
AAM	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0%
OP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
ITGCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Géomètre IGN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
TSDD	0	0	0	0	0	0	2	11	13	3	3	6	19	9%
TE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0%
SACDD	0	0	0	0	0	0	6	2	8	2	0	2	10	5%
OPA	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0	3	1%
PETPE	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	4	2%
SGM	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0%
IIM	0	0	0	0	0	0	6	3	9	0	0	0	9	4%
ADJ ADM	0	0	0	0	0	0	3	1	4	3	0	3	7	3%
AUE	0	0	0	0	0	0	1	0	1			0	1	0%
Contractuels	0	0	0	17	15	32	8	5	13	8	12	20	65	31%
Autres corps non précisés	0	0	0	0	1	1	0	2	2	7	9	16	19	9%
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>108</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>60</b>	<b>213</b>	<b>-</b>





Partie 11

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA DIVERSITÉ



## Introduction

---

Cette partie est dédiée à l'analyse comparative de la situation entre les femmes et les hommes au sein du pôle ministériel.

Elle se structure autour de deux axes principaux :

- » Un état des lieux pour l'année 2023, portant à la fois sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur la diversité au sein des effectifs.
- » Une présentation des actions concrètes mises en œuvre au cours de cette même année pour promouvoir ou encore sensibiliser autour de ces deux thématiques essentielles.

En complément de ces analyses pour l'année écoulée, une rétrospective des années précédentes sera examinée afin d'identifier les dynamiques d'évolution en matière d'égalité et de diversité. Ce travail d'analyse repose sur la collecte et la mise à jour régulière des données genrées, intégrées dans les bilans sociaux du pôle ministériel. Les informations relatives à l'année 2023 sont disponibles de manière exhaustive dans la base de données sociales. Cette étude s'appuie sur le cadre d'indicateurs fixé par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 et l'arrêté du 7 mai 2021, garantissant ainsi une analyse rigoureuse et normée des progrès réalisés en termes d'égalité et de diversité.

## Chapitre 1

---

### La situation du pôle ministériel en 2023

L'année 2023 marque la 11e édition d'un exercice global de situation comparée entre les femmes et les hommes pour le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires.

Ce premier chapitre est organisé en 7 sections, reprenant les éléments contenus dans les axes des protocoles principaux donnant les lignes directrices du ministère en matière d'égalité et de diversité.

#### Section I -

#### Définition, gouvernance et mise en œuvre des politiques Égalité femmes-hommes et Diversité

L'année 2023 s'est distinguée par l'engagement actif du ministère dans le renforcement des politiques visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la diversité. Cet engagement s'est matérialisé par la mise en œuvre de divers outils et initiatives, détaillés ci-après, qui visent à consolider ces avancées et à garantir une progression continue dans ces domaines essentiels.

### Les protocoles

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations et les haines sont encadrées par deux protocoles d'accord au sein du ministère : le protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 23 octobre 2019, et le protocole de lutte contre les discriminations et les haines, signé le 23 février 2022, par les ministres et les syndicats représentatifs.



Le protocole « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2022 », signé le 23 octobre 2019, engage le ministère à promouvoir une véritable égalité entre les genres, pour tous les personnels, apprentis, stagiaires, fonctionnaires et contractuels dans ses services et établissements publics. Cet accord est structuré en six axes principaux avec des mesures concrètes sur trois ans. Initialement prévu pour la période 2019-2022, le protocole d'accord a fait l'objet d'un avenant le 23 septembre 2022 de prorogation des effets et des garanties du texte jusqu'au 31 octobre 2023, en vue des négociations du nouvel accord débutant au premier semestre de l'année 2024.



Le protocole « Lutte contre les discriminations et les haines 2022-2025 », signé le 23 février 2022, encourage les échanges et le développement des compétences en matière de diversité en suscitant des initiatives dans les services, tout en identifiant les actions correctives si nécessaire. Il est structuré autour de 6 axes principaux.

Bien que ces accords ciblent principalement l'administration centrale et les services déconcentrés, ils sont également déclinés dans les établissements publics.

### Les comités de suivi

Au sein du Secrétariat général du ministère, des comités de suivi (COSUI) réunissent régulièrement l'administration et les organisations syndicales, afin de faire le point sur l'avancement des actions prévues dans les protocoles.

En 2023, 1 cosui « égalité » et 2 cosui « discriminations et haines » se sont réunis.

### L'échelle locale

Dans les services déconcentrés et les établissements publics administratifs, un réseau de référents « égalité » et « diversité » a été étoffé et continue de se développer. Ces référents servent de relais entre leur service et la haute fonctionnaire chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de la lutte contre les discriminations. Ils soutiennent ses actions en diffusant les informations localement et en adaptant les engagements du pôle ministériel à leur niveau.

Pour faciliter la communication sur les thématiques d'égalité et de diversité, et encourager le partage de bonnes pratiques entre référents, un réseau collaboratif commun aux deux réseaux sur la plateforme SharePoint a été créé et est accessible à l'ensemble des référents désignés.

### Les labels AFNOR

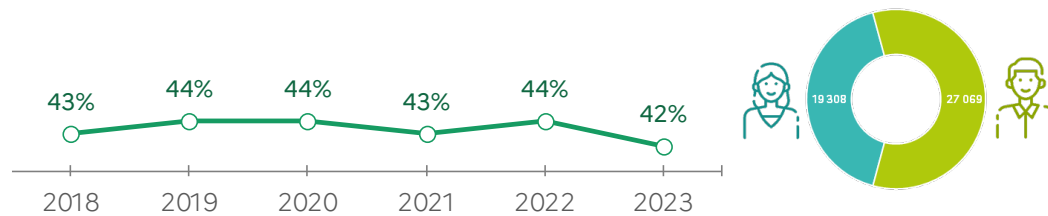
La mobilisation et les actions du pôle ministériel en faveur de ces deux thématiques est officiellement reconnue avec l'obtention de la double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité », délivrée par AFNOR certification (Association Française de Normalisation) ; via une démarche engagée dès 2021. Un plan d'action « engagements » a été mis en place sur la période 2022-2026 jusqu'au renouvellement des labels en 2026. En début d'année 2023, un comité de pilotage a été organisé afin d'assurer la mise en place d'un groupe de travail élargi en vue de l'audit de suivi se déroulant au premier semestre de l'année 2024.

## Section II - Parité et mixité dans les effectifs, les métiers et les responsabilités

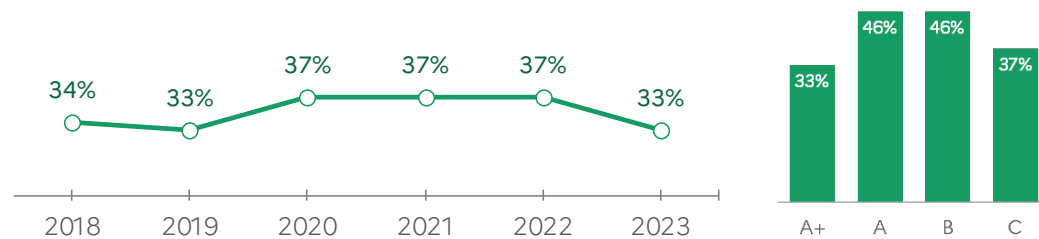
### Les effectifs

La part des femmes dans les effectifs des ministères représente 42 % en 2023. L'effectif féminin reste dans la fourchette de 40 à 45 % depuis plusieurs années, mais marque un léger recul par rapport aux 5 dernières années. Ce recul se concentre dans les catégories A+ et C.

Évolution de la part des femmes dans les effectifs et répartition par sexe en 2023



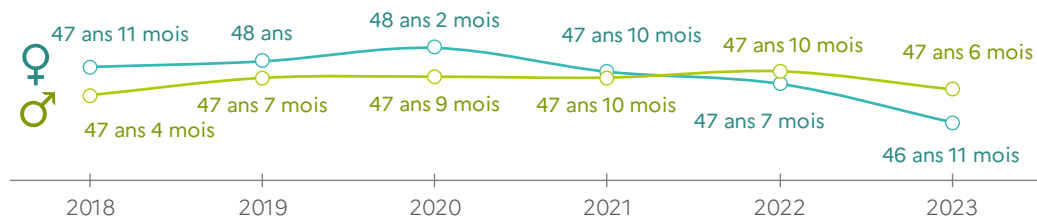
Évolution de la part des femmes dans les effectifs de catégorie A+ et part des femmes par catégorie en 2023



### L'âge

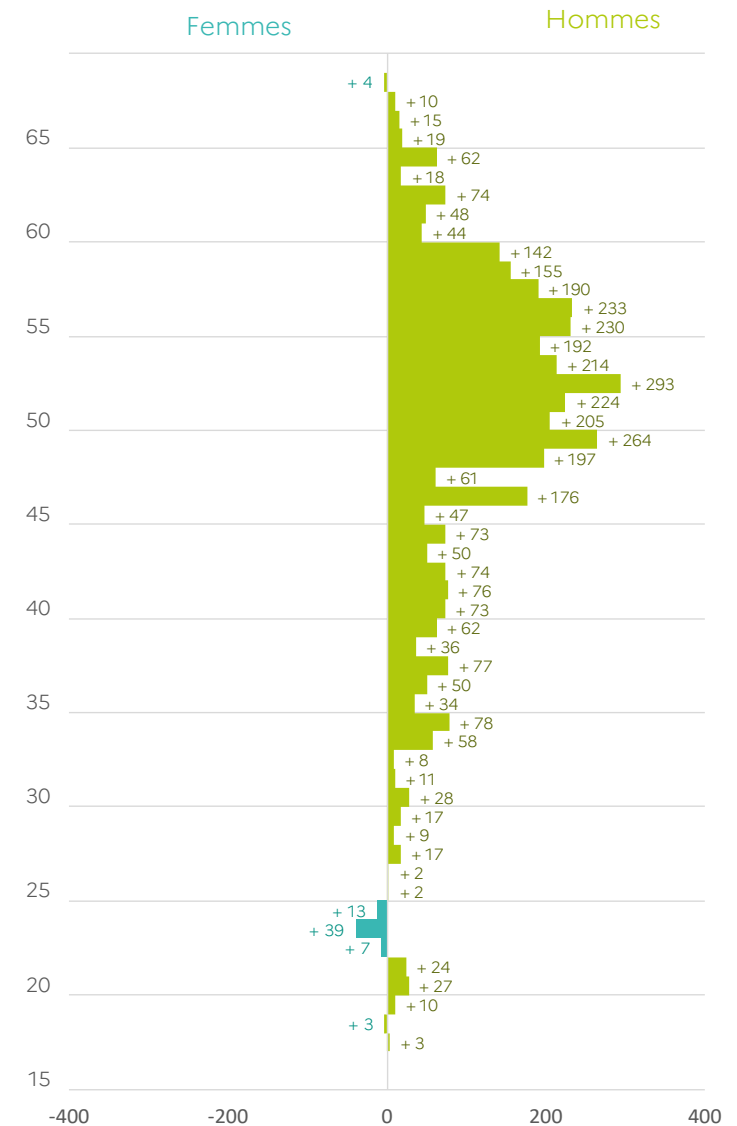
L'âge moyen des femmes de l'ensemble des personnels des ministères en effectif physique est de 46 ans et 11 mois. L'inversion de l'écart constaté en 2022 entre les âges moyens des femmes et des hommes se confirme et même se renforce en 2023, les femmes étant désormais en moyenne plus jeunes de 7 mois que les hommes.

Évolution de l'âge moyen par sexe



### Différence femme-homme

nombre de femmes ou d'hommes supplémentaires à chaque âge



LECTURE : Parmi les agents de 50 ans, il y a 205 hommes de plus que de femmes. A 24 ans, il y a 13 femmes de plus que d'hommes.

## Les recrutements

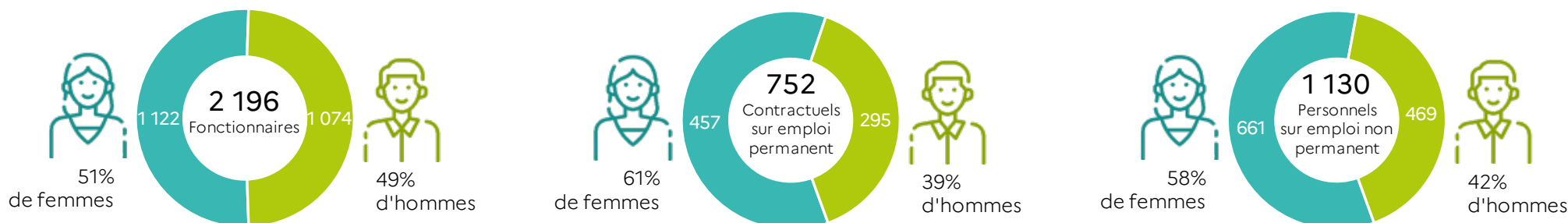
### La place des femmes dans les recrutements

Sur les 2196 agents fonctionnaires recrutés en 2023, 49% sont des femmes. Ce taux s'élevait à 51% en 2022 et à 45% en 2021.

61% des agents contractuels recrutés sur un emploi permanent sont des femmes, ce taux est en hausse, il s'élevait à 56% en 2022 et 58% en 2021.

La part des femmes dans les recrutements de contractuels sur les emplois non permanents (dont les apprentis, stagiaires et contrats aidés) représente 58% en 2023, contre 57% en en 2022.

### Part des femmes dans les recrutements



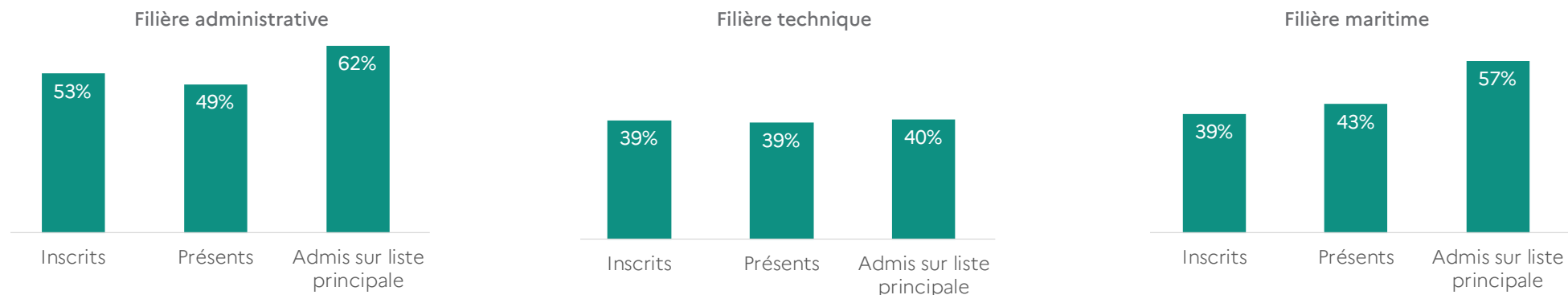
### Taux de féminisation dans les recrutements par concours (internes et externes)

L'ensemble des concours de la filière administrative est marqué par un taux de féminisation élevé, tant parmi les candidats inscrits que les lauréats, reflétant la part plus importante de femmes dans cette filière. Le taux de réussite des femmes est aussi plus important que celui des hommes : 24% des candidates présentes aux épreuves sont lauréates, contre 14% des présents pour les hommes.

Dans la filière technique, 39% des candidats inscrits et présents sont des femmes. Le taux de réussite des femmes, de 18%, est très proche de celui des hommes (17%).

Enfin, la part des femmes dans les concours maritimes est de 39%, comme pour la filière technique. Cependant, dans cette filière, les femmes se présentent plus aux épreuves que les hommes : 60% des femmes inscrites se présentent contre 52% des hommes. Le taux de réussite des femmes est plus élevé que celui des hommes : 33% des présentes sont lauréates contre 19% des présents.

### Taux de féminisation



### Les jurys de concours

La part globale des femmes dans les jurys de concours est en nette hausse par rapport à l'année 2022 (+19 points, s'établissant à 62% en 2023). Cette augmentation ne doit pas occulter une réalité contrastée par filière. En effet, la parité n'est respectée que dans la filière technique (48% de femmes), les femmes étant plus nombreuses dans les jurys de la filière administrative (67% de femmes) et les hommes plus nombreux dans la filière maritime (22% de femmes).

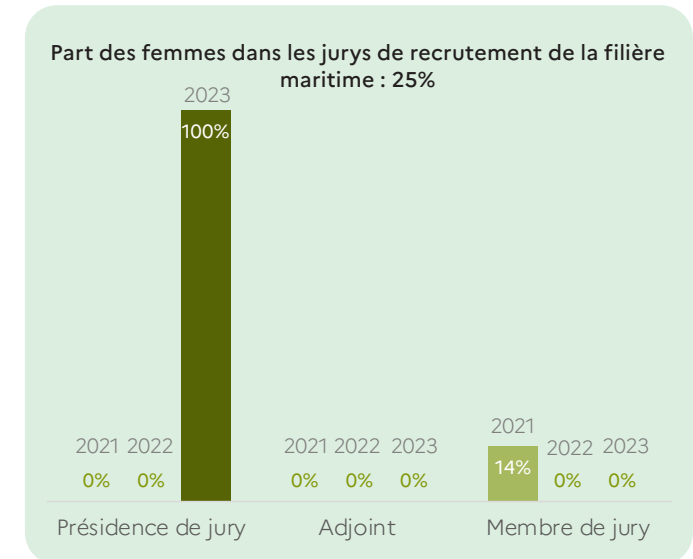
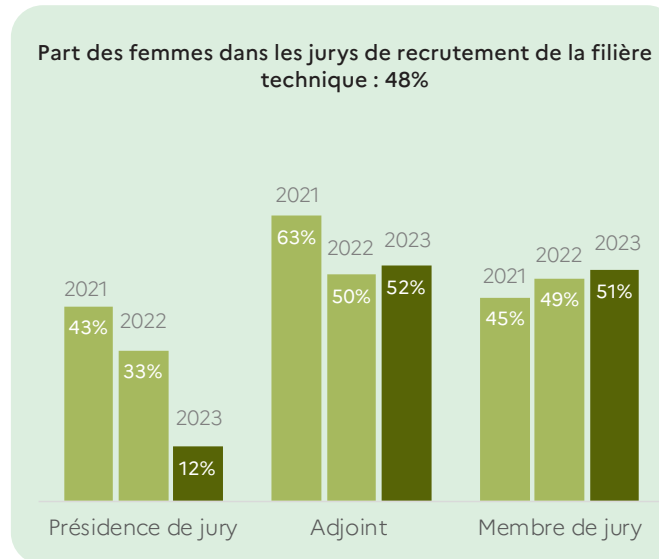
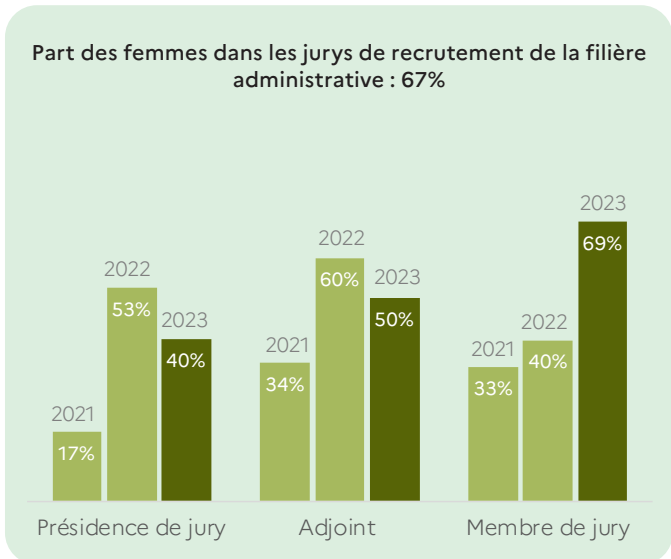
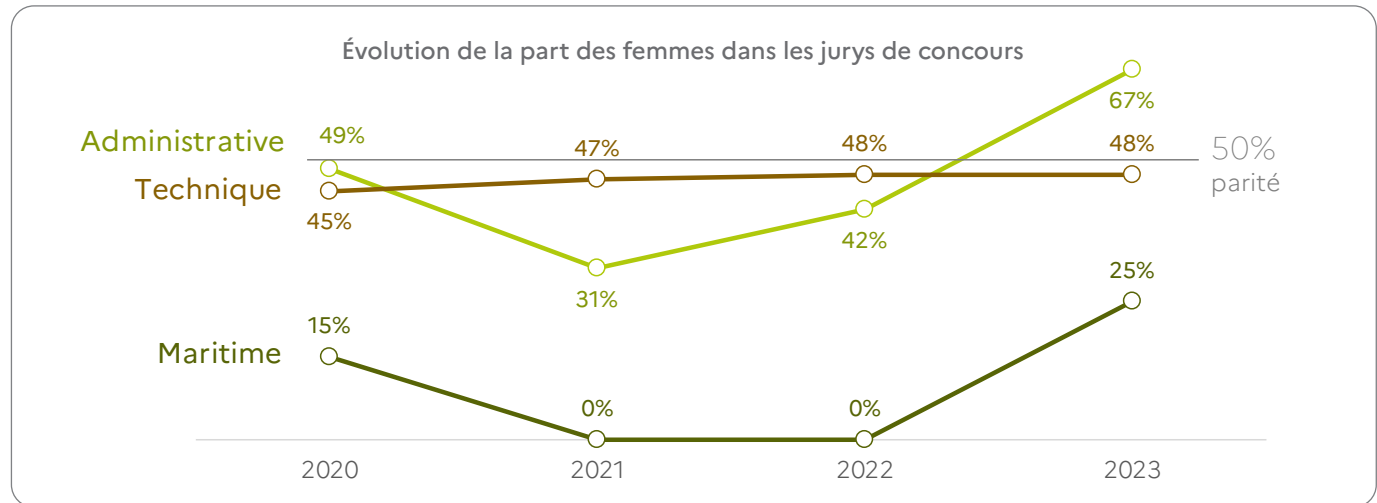
S'agissant des présidences de jury, la proportion de femmes, après avoir augmenté en 2022, baisse en 2023 (-17 points) avec 11 présidentes sur 38 jurys (29%). En 2022, les présidentes étaient au nombre de 17 pour 37 jurys (46%). Cette baisse s'explique par le renouvellement de certaines présidences et la difficulté, pour certains corps, à trouver une femme répondant aux critères exigés par le statut.

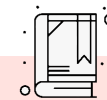
Des disparités persistent entre filières : si 40% des jurys sont présidés par des femmes dans la filière administrative, une marge de progression est bien identifiée sur la filière technique où seulement 13% des présidences sont confiées à des femmes.



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.





### Les primo-nominations



La part des femmes dans l'ensemble des agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant est de 36% en 2023. En ne considérant que les agents primo-nominés, cette part s'élève à 33 % sur un total de 52 nominations. Pour mémoire, la part globale des femmes dans les primo-nominations s'élève à 31,5% pour l'ensemble du pôle ministériel (établissements publics compris).

L'objectif de la loi n'est pas respecté pour l'année 2023, le résultat étant inférieur aux 40% imposés.

Est notamment en cause l'insuffisance du vivier de femmes pouvant prétendre aux plus hautes fonctions du ministère et, par-delà, le sujet encore plus vaste de l'accès des femmes en France aux carrières scientifiques et techniques qui font la spécificité de nos ministères.

L'objectif est de mettre en place des actions à court terme afin d'améliorer les chiffres du ministère dès 2024, mais aussi de mettre en place des actions visant à élargir le vivier et accompagner les cadres féminins vers de premiers emplois de direction en s'appuyant sur des programmes mixtes, mais aussi sur des programmes dédiés aux femmes comme [OSER !](#) et [Les talentueuses](#).

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 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 :

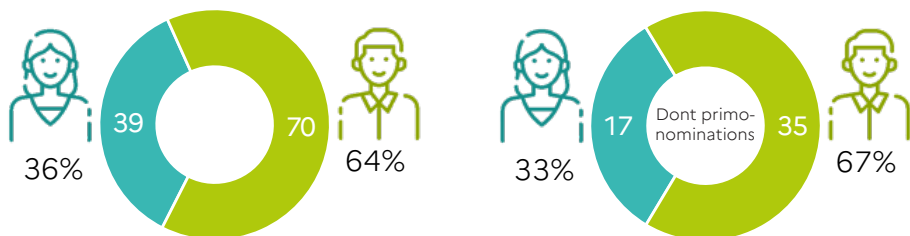
**Type d'emploi n°1 :** secrétaire général, directeurs généraux, directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, délégués placés sous l'autorité du ministre, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section.

**Type d'emploi n°2 :** chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet.

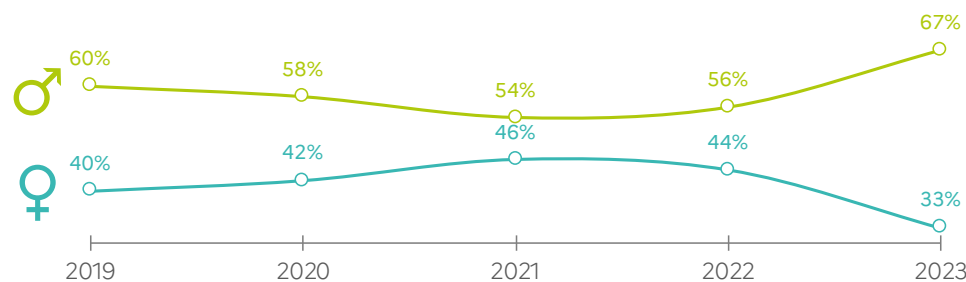
**Type d'emploi n°4 :** emplois régionaux ou interrégionaux de direction de l'administration territoriale de l'État.

Type	Agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant			Dont primo-nominations			Agents occupant un poste de cadre supérieur ou dirigeant		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Type 1	7	7	14	3	6	9	11	22	33
Type 2	25	37	62	11	16	27	50	97	147
Type 4	7	26	33	3	13	16	26	62	88
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>70</b>	<b>109</b>	<b>17</b>	<b>35</b>	<b>52</b>	<b>87</b>	<b>181</b>	<b>268</b>

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

Toutes filières confondues, les taux promus/promouvables sont relativement équilibrés entre les femmes et les hommes.

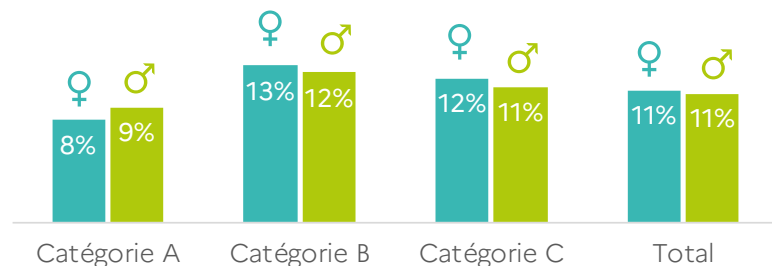
Dans la filière administrative, les différences dans les taux générés promus/promouvables en catégorie A+ sont plutôt en faveur des hommes. Ce déséquilibre peut s'expliquer par le faible nombre total de promotions dans ces catégories rendant plus difficile l'atteinte de l'équilibre femme/homme. On retrouve ce biais, cette fois en faveur des femmes, pour la promotion au grade de chargé d'études documentaires hors classe, qui ne comporte que 2 promus au total.

Les taux générés promus/promouvables des catégories A et B sont globalement équilibrés dans la filière technique. Ils sont plus variables pour les catégories C, pouvant suivant les grades être favorables aux hommes ou aux femmes. Le faible nombre de femmes promouvables par rapport au nombre d'hommes dans ces corps majoritairement masculins peut expliquer cette variabilité.

Dans la filière maritime, les écarts de taux promus/promouvables entre femmes et hommes sont importants, notamment pour l'accès à tous les grades où le nombre de femmes promouvables est très faible par rapport à celui des hommes.

En termes de durée moyenne dans le grade d'origine avant promotion, on constate une certaine variabilité suivant les grades entre les femmes et les hommes, en faveur des uns ou des autres, sans qu'une tendance forte se dégage.

Taux promouvables/promus par sexe et catégorie



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Taux promouvables/promus		Durée moyenne dans grade d'origine des promus	
			♀	♂	♀	♂
<b>Filière administrative</b>						
A	Administrateurs de l'Etat (AE)	AE HC	30%	27%	5 ans et 10 mois	6 ans et 5 mois
		AG	11%	21%	10 ans, 11 mois et 30 jours	11 ans, 7 mois et 24 jours
	Architectes et urbanistes de l'Etat (AUE)	AUEC	8%	14%	9 ans et 4 mois	10 ans et 4 mois
		AUGE	3%	0%	16 ans	aucune promotion
	Attachés des administrations de l'Etat (AAE)	APAE	5%	5%	16 ans, 6 mois et 22 jours	17 ans, 4 mois et 22 jours
		AAEHC	4%	4%	10 ans, 8 mois et 28 jours	11 ans, 10 mois et 30 jours
		AAEHC-ES	26%	22%	7 ans, 8 mois et 30 jours	5 ans, 7 mois et 30 jours
	Chargés d'études documentaires (CED)	CEDP	-	-	aucun promu	aucun promu
		CED HC	7%	-	9 ans et 12 mois	aucune promotion
CED HC - ES		-	-	-	-	
B	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable (SACDD)	SACDD CS	16%	17%	9 ans, 6 mois et 25 jours	9 ans, 5 mois et 23 jours
		SACDD CE	9%	9%	7 ans, 9 mois et 27 jours	7 ans, 8 mois et 28 jours
C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat (AAAE)	AAP2	22%	23%	8 ans, 3 mois et 19 jours	6 ans, 3 mois et 19 jours
		AAP1	9%	6%	8 ans, 9 mois et 28 jours	7 ans, 10 mois et 28 jours
<b>Filière technique</b>						
A	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	ICPEF	23%	24%	11 ans et 4 mois	11 ans et 4 mois
		IGPEF CN	10%	12%	12 ans et 6 mois	13 ans et 6 mois
		IGPEF CE	10%	10%	8 ans et 6 mois	9 ans et 6 mois
	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE)	IDTPE	10%	10%	13 ans et 5 mois et 27 jours	15 ans et 5 mois et 28 jours
		ITPE HC	7%	7%	12 ans et 5 mois et 28 jours	12 ans et 5 mois et 26 jours
		ITPE HC-ES	23%	23%	5 ans et 11 mois et 27 jours	4 ans et 10 mois et 28 jours
B	Techniciens supérieurs du développement durable (TSDDD)	TSPDD	18%	16%	7 ans et 4 mois et 26 jours	8 ans et 7 mois et 29 jours
		TSCDD	12%	10%	9 ans et 3 mois et 25 jours	9 ans et 5 mois et 27 jours
C	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (ATAE)	ATP2	14%	27%	8 ans et 1 mois et 30 jours	9 ans et 7 mois et 22 jours
		ATP1	15%	14%	7 ans et 11 mois et 30 jours	8 ans et 10 mois et 27 jours
	Dessinateurs	Dessinateur en chef	23%	14%	24 ans et 10 mois et 25 jours	20 ans et 4 mois et 25 jours
	Experts techniques des services techniques (ETST)	ETPST	20%	15%	11 ans	14 ans et 6 mois et 20 jours
		Agents d'exploitation - branche VNPM (AE TPE)	AEP TPE	25%	33%	14 ans et 3 mois et 30 jours
CEEP TPE	10%		10%	15 ans et 4 mois et 23 jours	20 ans et 7 mois et 25 jours	
<b>Filière maritime</b>						
A	Professeur technique de l'enseignement maritime (PTEM)	PTEM HC	-	11%	aucune promotion	26 ans, 3 mois et 30 jours
		CP1	-	5%	aucune promotion	13 ans, 3 mois et 30 jours
	Officiers de port (OP)	CP HC	-	2%	aucune promotion	9 ans, 3 mois et 30 jours
LP1		50%	21%	10 ans, 3 mois et 30 jours	12 ans, 3 mois et 30 jours	
B	Officiers de port adjoints (OPa)	LP1	50%	21%	10 ans, 3 mois et 30 jours	12 ans, 3 mois et 30 jours
		SGMP2	27%	27%	6 ans	6 ans, 4 mois et 19 jours
C	Syndics des gens de mer (SGM)	SGMP2	27%	27%	6 ans	6 ans, 4 mois et 19 jours
		SGMP1	10%	7%	16 ans, 3 mois et 30 jours	9 ans, 6 mois et 29 jours



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 2023 est la seconde 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

Le tableau ci-dessous donne la structuration de l'index égalité pour nos ministères :

Numéro indicateur	Libellé indicateur	Note obtenue	Note maximum
1	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires titulaires	38	40
2	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels	10	10
3	Écart du taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes (taux promus/promouvables)	15	15
4	Écart du taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux promus/promouvables)	15	15
5	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	1	10
6	Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics occupant les emplois de type 1 à 5 du DNE ayant perçu les plus hautes rémunérations	1	10
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

Le résultat global de nos ministères est de 80 points sur 100 pour l'année 2023 soit un point de plus qu'en 2022. Ce résultat est porté par les indicateurs 1, 2, 3 et 4 qui permettent l'obtention de 78 points sur 80. Les indicateurs relatifs aux plus hautes rémunérations permettent d'obtenir 2 points sur 20.

Les notes obtenues sur les plus hautes rémunérations sont faibles et s'expliquent en grande partie par un vivier féminin encore insuffisant dans les corps de A+, notamment techniques, compte tenu de la part de jeunes femmes demeurant trop réduite dans les grandes écoles scientifiques. Cette faiblesse sur les indicateurs 5 et 6 est en cohérence avec la difficulté du pôle ministériel à respecter ses obligations au titre du dispositif des nominations équilibrées pour les cadres dirigeants.

Par comparaison avec l'année 2022, il est constaté une légère progression de la présence de femmes dans les 10 plus hauts revenus (indicateur 5). L'indicateur 6 concerne une population de 203 agents disposant d'un poste relié au DNE (dispositif de nomination équilibrée). Il est constaté la présence de 3 femmes pour 18 hommes sur les 10% de cette population disposant des rémunérations les plus élevées.

La note globale de nos ministères, de 80/100, se situe au-dessus de la barre à atteindre de 75/100 imposée par les décrets.



Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat instaure cet index dans les établissements publics de l'Etat qui gèrent au moins 50 agents publics durant au moins 2 années civiles consécutives. 32 établissements sous tutelle de nos ministères sont concernés.

Pour ces établissements, seuls les indicateurs 1,2 et 5 du tableau ci-dessus sont pris en compte dans le calcul de l'index. Le score critique est de 75/100.





## L'outil interministériel du Ministère en Charge de la fonction publique.



Cet outil utilise les données de 84 corps du pôle ministériel et permet d'apprécier la situation des fonctionnaires et des contractuels. Il calcule les effets de situations liées au temps partiels, aux spécificités de corps et à la démographie. Son 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.

Il 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.

Nos ministères présentent 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.

L'écart de rémunération moyenne brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires s'élève à 268€ en 2023. On observe une baisse de cet écart depuis 2022 avec un écart qui s'élevait alors à 279€.

Cet 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, l'écart de rémunération moyenne brute entre les femmes et les hommes est de 234€, également en légère baisse par rapport à l'année 2022 qui comptabilisait un écart de 281€ mensuel. Nous pouvons noter une baisse de l'effet temps partiel qui ne représente plus que 34€ en 2023 contre 37€ en 2022. Comme les années précédentes, 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.

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 94€ par mois pour les fonctionnaires et à 34€ pour les contractuels.
Ségrégation de 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 rémunérés que les hommes. Cet effet est estimé à -90€ pour les fonctionnaires (105€ en 2022) et à 146€ pour les contractuels (204€ en 2022).
Démographie au sein des corps	Cet écart est lié à des proportions 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 -133€ pour les fonctionnaires et 48€ pour les contractuels.
Primes à corps, grade et échelons identiques	Cet écart de primes est décomposé par catégorie, à niveau identique. Cet effet accroît l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes de 45€ pour les fonctionnaires (48€ en 2022) et de 40€ pour les contractuels (56€ en 2022). 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-ends ou jours fériés. Les hommes sont davantage représentés sur ces modalités de travail.



## Partie 11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

emploi annuel moyen :	Fonctionnaires								Contractuels							
	2023				2022				2023				2022			
	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	13 606	16 662	<b>30 269</b>	45.0%	13 676	16 921	<b>30 598</b>	44,7%	1 403	1 039	<b>2 442</b>	57.5%	1 116	817	<b>1 932</b>	57,7%
Équivalents temps plein employés	13 155	16 536	<b>29 691</b>	44.3%	13 192	16 784	<b>29 976</b>	44,0%	1 369	1 027	<b>2 397</b>	57.1%	1 081	804	<b>1 884</b>	57,3%
Taux moyen de temps partiel	96.7%	99.2%	<b>98,1%</b>	-	96,5%	99,2%	<b>98,0%</b>	-	97.6%	98.9%	<b>98.2%</b>	-	96,9%	98,4%	<b>97,5%</b>	-

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H
		3 622 €	3 984 €	-362 €	-91%	3 465 €	3 840 €	-375 €	-9,8%	2 803 €	3 071 €	-268 €	-8.7%	2 695 €	3 013 €	-319 €

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H
		3 747 €	4 015 €	-268 €	-6.7%	3 592 €	3 871 €	-279 €	-7,2%	2 871 €	3 105 €	-234 €	-7.5%	2 782 €	3 063 €	-281 €

décomposition des écarts :		Fonctionnaires				Contractuels			
		2023		2022		2023		2022	
		€/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		-93.7 €	35.0%	-95,7 €	34,3%	-34.2 €	14.6%	-37 €	13,3%
Effet ségrégation des corps		-90.3 €	33.7%	-104,8 €	37,5%	-145.9 €	62.4%	-204 €	72,6%
Effet démographique au sein des corps	Total	-133.0 €	49.6%	-126,6 €	45,4%	-47.7 €	20.4%	-21 €	7,4%
	dont sur primes	-44.2 €	16.5%	-43,4 €	15,6%	-0.6 €	0.2%	0 €	-0,1%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	Total	-44.7 €	16.7%	-47,7 €	17,1%	-40.1 €	17.2%	-56 €	20,0%
	dont								
	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	19.8 €	-7.4%	20,6 €	-7,4%	3.8 €	-1.6%	4 €	-1,4%
	temps ou cycles de travail	-51.4 €	19.2%	-50,3 €	18,0%	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	géographie et aux mobilités non forcées	-71 €	2.7%	-1,4 €	0,5%	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	résultats / performance / engagement professionnel	3.4 €	-1.3%	2,3 €	-0,8%	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	rémunérations accessoires	0.8 €	-0.3%	0,0 €	0,0%	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement	-1.7 €	0.6%	-1,8 €	0,6%	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-11.9 €	4.4%	-10,4 €	3,7%	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
restructurations ou mobilités forcées	0.3 €	-0.1%	-6,4 €	2,3%	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%	
autres primes et écarts résiduels sur traitement	3.1 €	-1.1%	-0,2 €	0,1%	-43.9 €	18.8%	-60 €	21,5%	

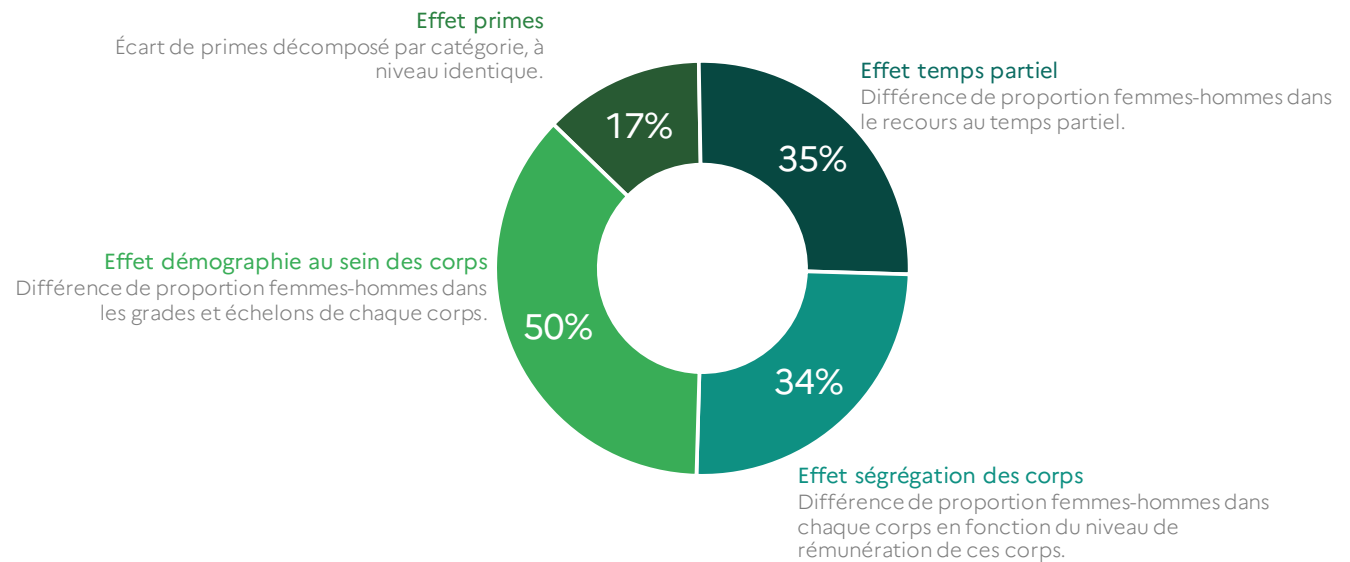


L'enjeu est de poursuivre les travaux engagés pour supprimer ces écarts de rémunération.

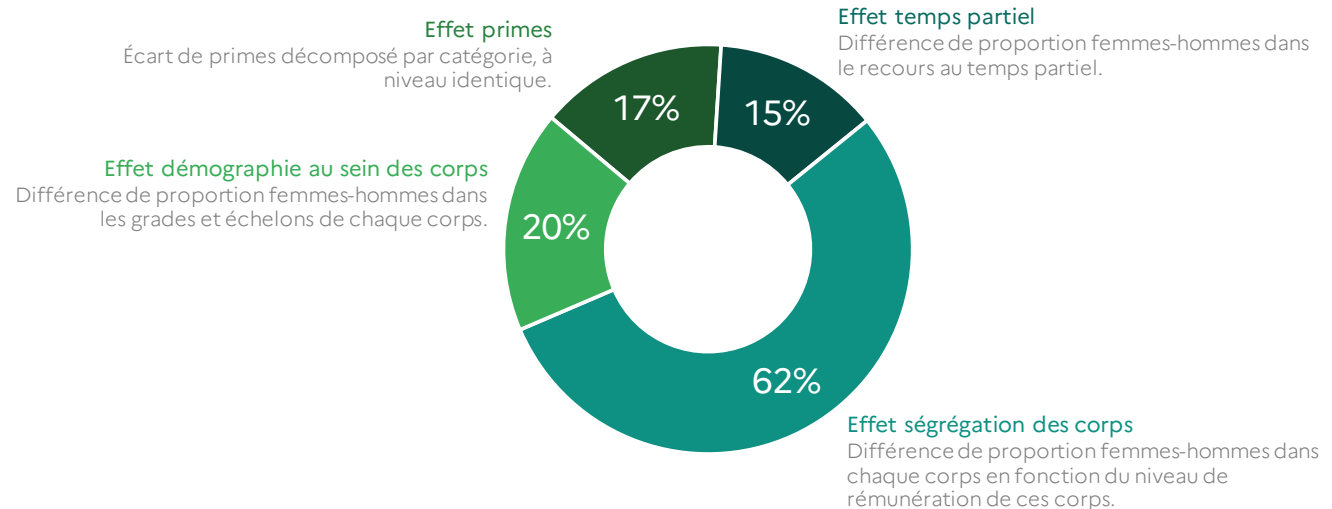
Une étude sur les cohortes genrées va être lancée en 2024 pour caractériser et expliquer l'évolution au cours de la carrière des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

On observe que les effets de ségrégation de corps et démographique au sein des corps représentent une part importante pour les contractuels et les fonctionnaires. Un effort particulier se poursuivra pour favoriser l'accès des femmes aux emplois d'encadrement ou dans les filières dans lesquelles les femmes sont sous-représentées, en travaillant notamment sur la sensibilisation des membres de jurys de concours, le partenariat avec des associations pour rediffuser les appels à candidature vers les femmes, et le développement de la participation de femmes aux forums de recrutement.

### Écart de rémunération des fonctionnaires par effet

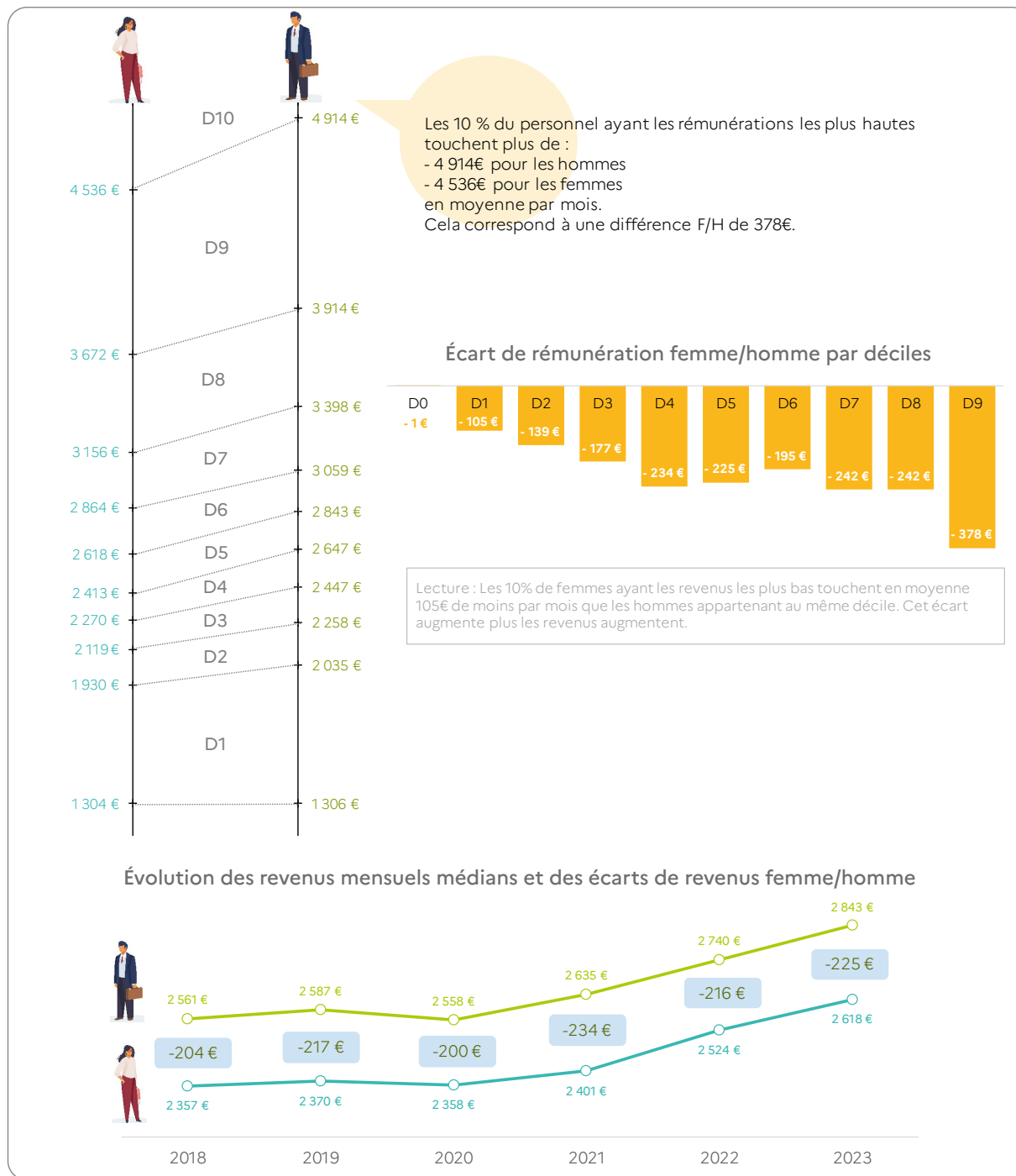


### Écart de rémunération des contractuels par effet



### Les 10 plus hautes rémunérations

Selon les données des indicateurs du rapport social unique, une seule femme est membre du groupe des dix agents les mieux rémunérés du ministère, ce chiffre s'élevait à zéro en 2022. En 2021, cet indicateur identifiait 3 femmes et 7 hommes et en 2020, 4 femmes et 6 hommes.



## Les formations

### Les formations dans le domaine de l'égalité et de la lutte contre les discriminations

La formation est un levier essentiel pour sensibiliser les agents du pôle ministériel aux enjeux d'égalité et de diversité.

En 2023, un effort important a été fait tout particulièrement dans le domaine de la lutte contre les discriminations, que ce soit à travers des formations classiques données en présentiel, en visioconférence ou par des formations en ligne via la plateforme mentor. Le tableau ci-contre récapitule les formations classiques ayant eu lieu au cours de l'année.

La sensibilisation des agents à ces sujets s'est faite par le biais de formations dédiées, mais aussi de formations de prise de poste, au management ou au recrutement. Toutes les formations de prise de poste comprennent un volet sur la lutte contre les discriminations (protocole discrimination) et ont atteint 100 % du public cible chaque année : 220 stagiaires en 2021 et 509 en 2022, 250 en 2023.

1 766 agents ont suivi des formations relatives à l'égalité ou à la lutte contre les discriminations. 55 % des participants étaient des femmes.

La formation ayant été suivie par le plus d'agents est la formation «La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs» avec 570 participants (32% du total).

Les formations suivantes ont également été très suivies :

- » Un webinaire de sensibilisation à la lutte contre les discriminations à destination des managers, suivie par 333 agents ;
- » Une sensibilisation théâtrale à la lutte contre les discriminations suivie par 315 agents ;
- » Une action de formation intitulée : « savoir identifier et déjouer les comportements discriminants en milieu professionnel », à destination des managers et acteurs des filières RH, prévention et médico-social suivie par 91 agents.

Les formations ayant accueilli le moins d'agent sont des formations spécialisées, comme la formation de prise de poste des assistants sociaux (0.4%) ou des SG et responsables RH (5%).

Formation	Total		Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	Part de femmes	Nombre	Part d'hommes
La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs	570	32%	259	45%	311	55%
Webinaire de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité	333	19%	178	54%	155	47%
Sensibilisation théâtrale à la lutte contre les discriminations	315	18%	182	58%	133	42%
Journée d'acculturation ministérielle nouveaux arrivants IRA	115	6,5%	74	64%	41	36%
Sensibilisation au handicap psychique	106	6%	83	78%	23	22%
Prise de poste des assistants prévention et conseillers prévention	95	5%	53	56%	42	44%
Savoir identifier, déjouer et dénoncer les comportements discriminants	91	5%	67	74%	24	26%
Prise de poste des SG et responsables RH : manager et piloter les fonctions supports	86	5%	44	51%	42	49%
Sensibiliser vos collaborateurs au handicap pour favoriser l'intégration	48	3%	33	69%	15	31%
Parcours de professionnalisation des assistants sociaux - module 1	7	0,4%	6	86%	1	14%
<b>Total</b>	<b>1 766</b>	<b>100%</b>	<b>979</b>	<b>55%</b>	<b>787</b>	<b>45%</b>



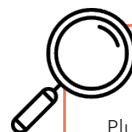
Les formations sur la discrimination et l'égalité sont légèrement plus suivies par des femmes ("Sensibilisation à la lutte contre les discriminations", "Webinaire sur la laïcité et la discrimination", avec respectivement 58% et 54% de femmes). Certaines formations montrent une participation nettement plus élevée des femmes, notamment "Sensibilisation au handicap psychique" (78%) et "Savoir identifier, déjouer et dénoncer les comportements discriminants" (74 %).

Les formations à dimension managériale et générale, comme "Prise de poste des SG et responsables RH" (51 % de femmes) ou "Webinaire sur la lutte contre les discriminations et la laïcité" à destination des managers (54 % de femmes), présentent une légère majorité de femmes. Seule la formation "La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs" (55 % d'hommes) présente une légère majorité masculine.

### Les agents formés toutes formations confondues

La part de femmes parmi tous les agents ayant suivi au moins une formation statutaire ou une formation professionnelle continue (PEC) via l'utilisation du compte professionnel de formation (hors congés de formation, bilans de compétences et VAE) s'élève à 45 % de femmes pour 55 % d'hommes, ces données étant similaires à celles de 2022.

Les agentes de catégorie A ont eu plus recours aux formations statutaires et aux formations professionnelles continues que leurs homologues masculins. Cette différence entre femmes et hommes est moins perceptible pour les agents de catégorie B. La tendance s'inverse en faveur des hommes pour les agents de catégorie C, ces derniers ayant suivi plus de formations statutaires et de formations professionnelles continues que les agentes. Du côté des ouvriers d'Etat, si les femmes ont eu légèrement plus recours aux formations statutaires, les hommes ont sensiblement eu plus recours aux formations professionnelles continues.



## LES FORMATIONS EN LIGNE

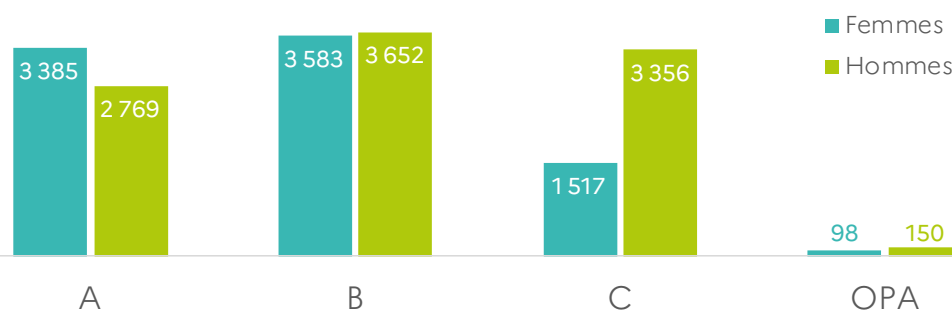
Plusieurs formations sont accessibles en ligne via la plateforme interministérielle mentor. Les chiffres des participations incluent aussi bien les agents du pôle ministériel, de ses écoles que les agents des établissements publics adhérents.

Depuis le début du lancement des formations mentor, 7 950 formations mentor ont été suivies en totalité par ces agents. En 2013, 4 742 sessions mentor (y compris laïcité et handicap) étaient ouvertes par l'un de nos agents dont 3 507 ont été achevées la même année.

Ces formations en ligne sont dédiées, soit à des thématiques égalité ou/et lutte contre les discriminations, soit à un scope plus large avec un volet diversité ou égalité. Certaines d'entre elles sont visibles dans le catalogue de formation mentor des ministères et de leurs réseaux, d'autres sont accessibles à certains agents du pôle ministériel via d'autres prescripteurs (conseils généraux, préfectures...).

2 728 agents du pôle ministériel sont inscrits sur la plateforme interministérielle de formation en ligne Mentor qui propose notamment des formations à distance sur les thématiques d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations.

Répartition par genre et catégorie des agents formés



Agents formés		
F	8 223	45 %
H	9 927	55 %
<b>Total</b>	<b>18 150</b>	-





## 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 ;

A l'exception des concours de la filière administrative, les candidates femmes ont été moins nombreuses à s'inscrire pour les concours de la filière technique et ceux de la filière maritime. Cette différence d'attractivité peut s'expliquer par le fait que les femmes sont généralement moins présentes dans le vivier des étudiants issus dans les formations techniques et maritimes. Cet écart met en lumière la nécessité de mettre en place des politiques pour renforcer l'attractivité des filières techniques et maritimes également auprès des étudiantes.

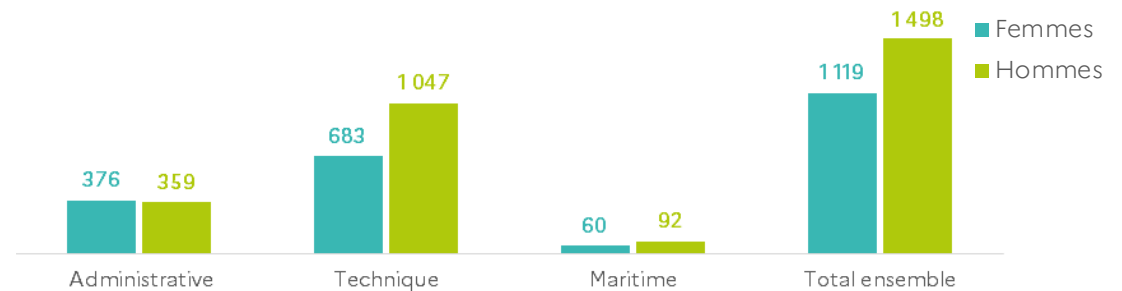
Toutes filières confondues, les femmes représentent 43 % des lauréats aux concours, pour 43 % des candidats inscrits. Le bon taux de réussite des femmes est particulièrement observable dans la filière maritime alors qu'elles sont sous-représentées dans les inscrits.

## La mobilité

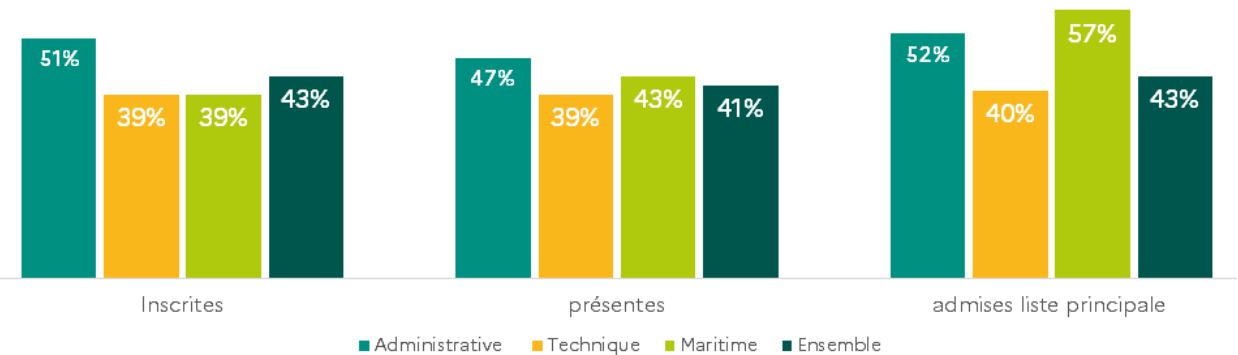
En 2023, sur tous types de postes (vacants et susceptibles d'être vacants), et compte tenu de la répartition femmes/hommes au sein du ministère, on observe proportionnellement un peu plus de candidatures chez les femmes que chez les hommes. Le pôle ministériel recense ainsi 3 968 candidatures de femmes (48%) contre 4 270 candidatures d'hommes, à comparer avec la féminisation à 42% de notre pôle ministériel.

Le taux de réussite (nombre d'affectés/nombre de candidats) est favorable aux femmes dans les catégories A et B, et plus équilibré en catégorie C.

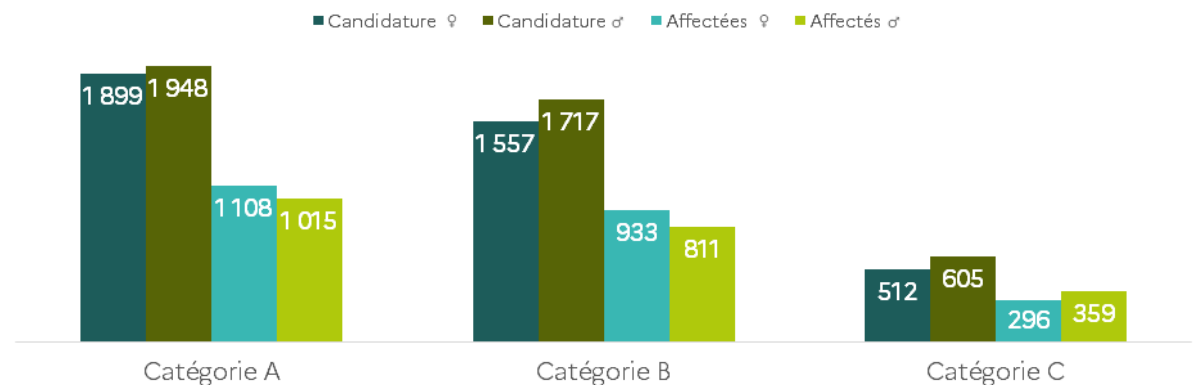
Répartition par sexe et filière des candidats inscrits



Taux de féminisation parmi les inscrits, présents et lauréats aux concours



Nombre de candidatures et de candidats affectés par genre et catégorie



## Les départs

Les chiffres comptabilisant le total des départs des agents durant l'année 2023 affichent une hausse par rapport à 2022 (+944).

Cette différence peut s'expliquer par un nombre de départs pour motif de fin de contrat sensiblement plus élevé en 2023. Ce motif de départ concerne pour 60% les femmes. Ces données peuvent s'expliquer par la présence majoritaire de femmes au sein des effectifs de contractuels non permanents.

Parmi les changements entre 2022 et 2023 on peut noter une forte augmentation des mobilités en PNA, notamment des hommes, avec un total de 383 départs contre 68 l'année précédente.

Motifs de départ	♀	♂	Total
RETRAITE (sauf invalidité)	544	682	1 226
FIN CONTRAT DATE PREVUE	413	278	691
MOBILITE EN DETACHEMENT (cas classique)	291	398	689
MOBILITE EN PNA	179	204	383
DISPONIBILITE	14	176	190
MOBILITE EN MAD	122	53	175
FIN DETACHEMENT (cas classique)	96	49	145
DEMISSION	74	69	143
MOBILITE NORMALE	21	47	68
DECES	13	30	43
Non déterminé	11	16	27
CONGE PARENTAL	2	22	24
RETRAITE (pour invalidité)	13	10	23
CONGE AUTRE MOTIF	11	12	23
FIN ANTICIPEE AUTRES CONTRATS	9	12	21
RUPTURE CONVENTIONNELLE	5	9	14
LICENCIEMENT (période de stage de formation non-concluante)	1	4	5
LICENCIEMENT (sauf inaptitude)	-	4	4
LICENCIEMENT (inaptitude)	1	2	3
<b>Total général</b>	<b>1 820</b>	<b>2 077</b>	<b>3 897</b>
<i>Rappel 2022</i>	<i>1 239</i>	<i>1 354</i>	<i>2 593</i>
<i>Rappel 2021</i>	<i>1 675</i>	<i>1 736</i>	<i>3 411</i>



## Section IV - Articulation des temps

### Le recours au temps partiel

L'organisation du temps de travail et les modalités de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ont toujours été le reflet des comportements genrés dans la société française et dans la fonction publique. Les femmes, subissant plus souvent des interruptions de carrière et/ou portant plus souvent la charge du foyer, ont ainsi tendance à recourir plus fréquemment aux temps partiels.

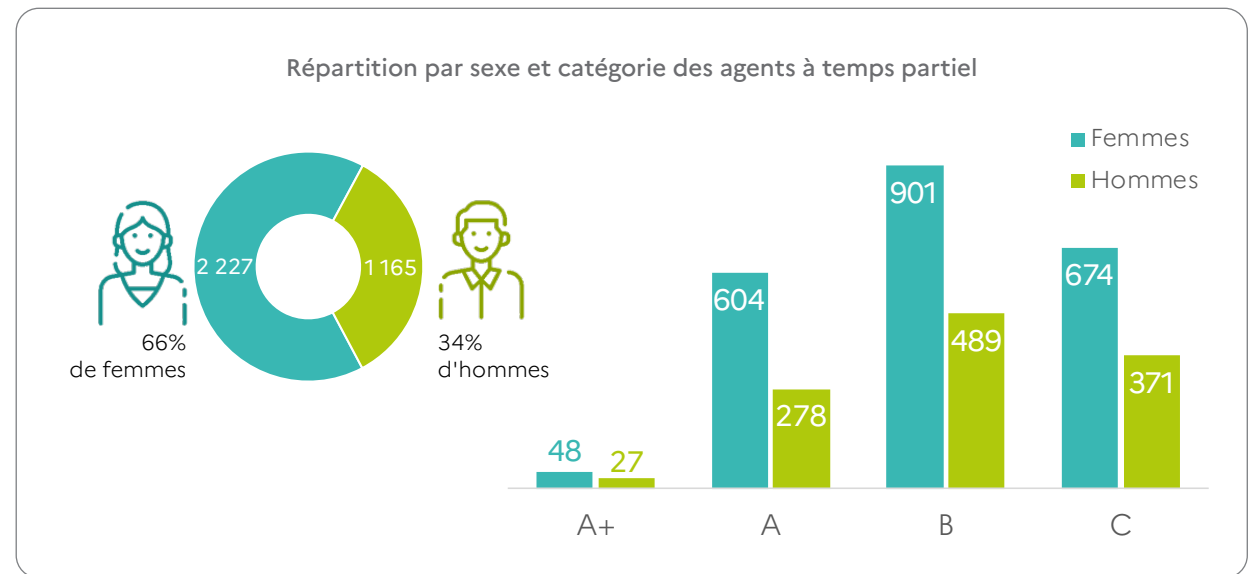
D'après l'observatoire des inégalités, en France en 2023, les femmes d'âge actif passent en moyenne chaque jour 3 heures aux tâches domestiques quand les hommes y consacrent 1h45. Les mères consacrent 1h35 aux tâches parentales, les pères 41 minutes.

Cette répartition sociale est visible au sein du monde professionnel, y compris au MTECT, pour lequel en 2023 le recours au temps partiel est presque deux fois plus fréquent pour les femmes que pour les hommes.

En 2023, 2 227 femmes travaillent à temps partiel contre 1 165 hommes. Parmi les 8% d'agents qui travaillent à temps partiel, la part des femmes s'élève à 66%, soit un point de moins qu'en 2022 (67%) et trois points de moins qu'en 2021 (69%). Cette forte proportion se retrouve dans toutes les catégories.

Parmi les différents motifs de demande de temps partiel, le temps partiel sur autorisation, le temps partiel de droit à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, et le temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant, sont les motifs principaux tous corps et genres confondus. 68% des femmes ayant demandé un temps partiel de droit, 68%, l'ont fait à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption d'un enfant.

Les mesures pour favoriser le partage et la prise en compte des parentalités constituent un des axes de travail dans la politique d'égalité femmes hommes du pôle ministériel, avec notamment l'amélioration de la diffusion des informations sur les droits et congés liés aux parentalités et la poursuite de la promotion du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.



### Demandes de temps partiel par sexe et motif

Motifs de la demande		♀	♂	Total
<b>Temps partiel de droit</b>		<b>249</b>	<b>108</b>	<b>357</b>
dont	à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	173	83	256
	au profit des travailleurs handicapés	49	9	58
	pour congé de présence parentale	0	0	0
	pour congé de proche aidant	2	6	8
	pour congé de solidarité familiale	0	0	0
	pour créer ou reprendre une entreprise	0	2	2
	pour soins à conjoint, enfant, ascendant	25	8	33
<b>Temps partiel pour raisons thérapeutiques</b>		<b>1 062</b>	<b>710</b>	<b>1 772</b>
dont	suivant directement un accident de service, accident du travail ou maladie professionnelle	0	5	5
	suivant un CMO, CLM, CLD ou CGM	1	52	53
	suivant un congé pour invalidité temporaire imputable au service	0	0	0
<b>Temps partiel sur autorisation</b>		<b>916</b>	<b>346</b>	<b>1 262</b>
dont	pour créer ou reprendre une entreprise	9	3	12
Temps partiel ouvrant droit à retraite progressive		0	1	1
<b>Total général</b>		<b>2 227</b>	<b>1 164</b>	<b>3 391</b>

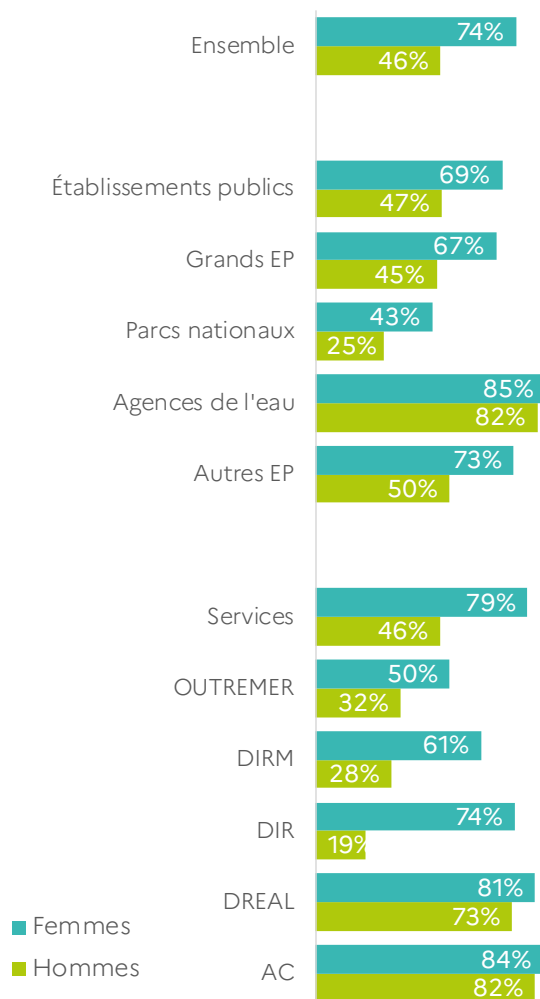


## Le recours au télétravail

74% des femmes ont recours au télétravail, contre 46% des hommes. Parmi les télétravailleurs, 52% sont des femmes.

Ces taux supérieurs chez les femmes peuvent s'expliquer par certains métiers techniques non télétravaillables dans des corps très masculinisés.

Part de télétravailleurs par sexe et par service



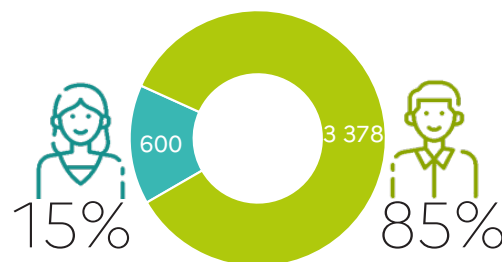
LECTURE : 69% des femmes et 47% des hommes ont recours au télétravail dans les établissements publics.

## Les astreintes et heures supplémentaires

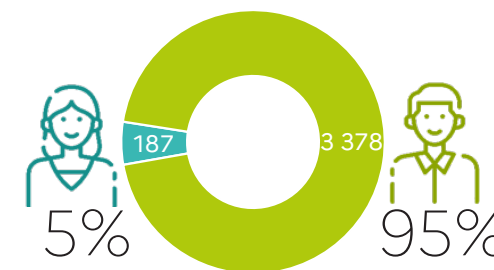
La quasi non-mixité de certains métiers induit des différences significatives quant à la répartition genrée des astreintes. Ainsi, seulement 15% des agents indemnisés pour astreintes sont des femmes.

De même, la non-mixité de certains corps de métiers, les plus propices à effectuer des heures supplémentaires rémunérées, induit une sous-représentation des femmes au sein des agents rémunérés pour heures supplémentaires.

Paiements d'indemnités d'astreinte



Heures supplémentaires rémunérées



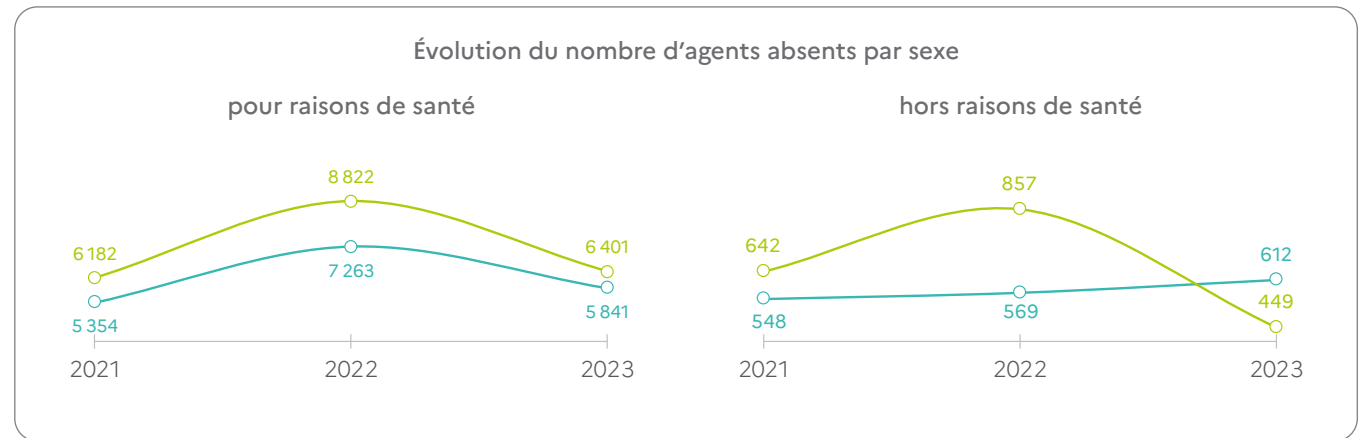
Catégorie	Tranchée d'âge	Paiements d'indemnités d'astreintes		Agents ayant réalisé au moins une heure supplémentaire rémunérée	
		♀	♂	♀	♂
A	Moins de 30ans	10	9	-	3
	30-39 ans	68	96	-	29
	40-49 ans	187	258	4	110
	Plus de 50 ans	200	620	4	14
B	Moins de 30ans	1	2	13	115
	30-39 ans	11	44	38	331
	40-49 ans	36	224	30	711
	Plus de 50 ans	46	519	10	164
C	Moins de 30ans	1	13	21	690
	30-39 ans	3	81	32	1 174
	40-49 ans	10	461	34	1 883
	Plus de 50 ans	17	1 016	-	13
Autres	Moins de 30ans	5	9	1	13
	30-39 ans	-	10	-	10
	40-49 ans	1	8	-	4
	Plus de 50 ans	4	8	-	-



## Les absences

Si les absences pour raison de santé ont connu une augmentation en 2022 pour les femmes et les hommes, elles retrouvent en 2023 un niveau proche de celui de 2021. 48% des absences pour raison de santé concernent des femmes. Si on ramène cela à la répartition F/H du MTECT (42% de femmes), les femmes ont en proportion un peu plus recours que les hommes aux absences pour raisons de santé.

Les motifs principaux d'absences hors raison de santé sont les congés de maternité, les congés de paternité et d'accueil de l'enfant et les absences pour garde d'enfant ou enfant malade. En dehors des congés paternité et maternité nécessairement genrés, les femmes sont largement majoritaires s'agissant de la prise de congés en lien avec la parentalité. En particulier, sur 99 absences pour congés parentaux, 86% ont été pris par des femmes. On note néanmoins l'utilisation importante du congé de paternité.



Motif	♀	♂	Total
Congé de maternité	304	-	304
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	1	292	293
ASA pour garde d'enfant ou enfant malade	196	88	284
Congé parental	86	13	99
ASA pour décès d'un proche	47	31	78
ASA pour mariage ou Pacs	22	18	40
Congé de 3 jours pour naissance ou adoption	-	36	36
Congé de présence parentale	14	3	17
Congé de proche aidant	8	8	16
Congés pour siéger ou être bénévole (associations, organisations jeunesse, mutuelles...)	9	6	15
Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle	1	3	4
Congé d'adoption	1	2	3
Congé de solidarité familiale	1	-	1
<b>Total général</b>	<b>690</b>	<b>500</b>	<b>1 190</b>



## Section V -

### Lutte contre les violences : sexistes, sexuelles, harcèlements, discriminations

#### A - Définitions

Selon le rapport annuel du Haut conseil à l'égalité sur l'état des lieux du sexisme en France en 2023, 92 % de la population considère que les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même manière dans au moins une des sphères de la société.

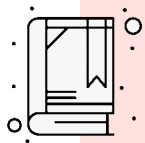
Le **sexisme** est l'ensemble des préjugés, des croyances et des stéréotypes concernant les femmes et les hommes ; lorsqu'il est dirigé contre les femmes (cas le plus fréquent), il se fonde sur le principe selon lequel les hommes sont plus importants que les femmes. Autre élément important : le sexisme 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 à des déséquilibres de pouvoir structurels et autres agissements.

Différents types de violences peuvent émaner de comportements sexistes :

- » **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. Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait même non répété, d'user de toute forme de pression grave, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- » **L'agression sexuelle** est une atteinte sexuelle commise sur une personne avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire sans son consentement.
- » **La discrimination** est un traitement défavorable qui doit obligatoirement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un des 26 critères définis par la loi (par exemple le sexe, l'âge, les origines ou le handicap) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement,).
- » **Le harcèlement discriminatoire** est défini comme tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La lutte contre les violences sexuelles, sexistes, contre les discriminations et les haines constitue un axe prioritaire du Gouvernement. Par la mise en œuvre du protocole de lutte contre les discriminations et les haines, le pôle ministériel réaffirme la non-acceptation des pratiques discriminatoires qu'elles soient directes ou indirectes.

Il est à noter que chacun de ces agissements constitue également une infraction pénale.



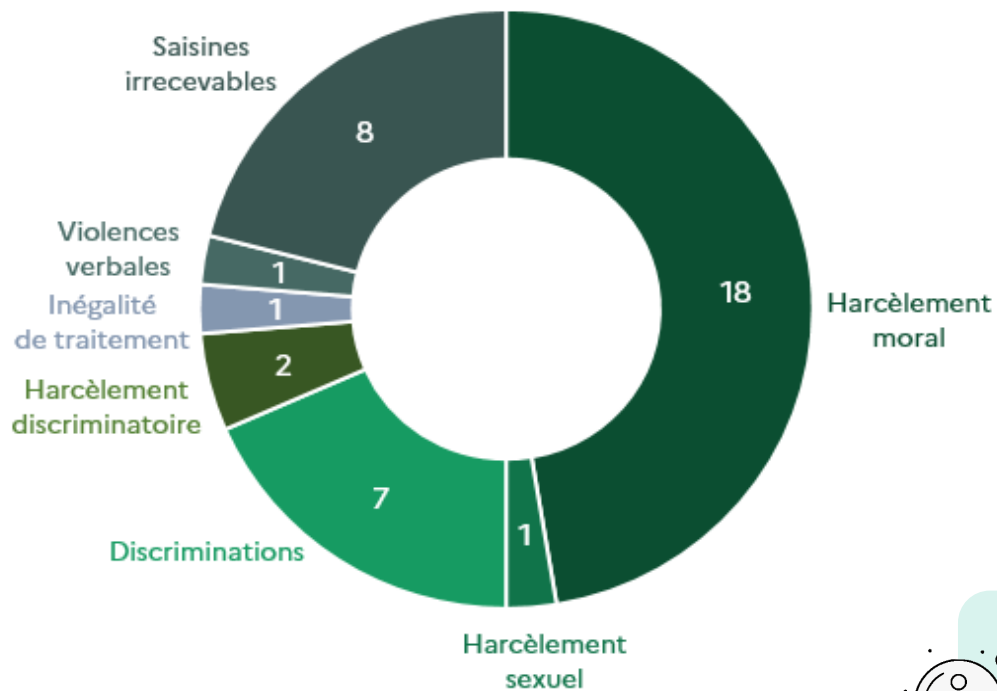
## B - Signalements

### Saisines de Allodiscrim

Le dispositif de signalement Allodiscrim, mis en place en 2021 au sein du pôle ministériel et toujours en vigueur au cours de l'année 2023, a pris en charge les signalements relevant des violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlements moraux ou sexuels et des discriminations. Le dispositif est accessible à tous les agents exerçant ses fonctions au sein du pôle ministériel, en administration centrale, dans les services déconcentrés, et dans les établissements publics qui ont adhéré au marché ministériel.

Au cours de l'année 2022, la plateforme Allodiscrim avait recensé 58 signalements. 36 femmes et 22 hommes avaient signalé une situation au cours de l'année précédente.

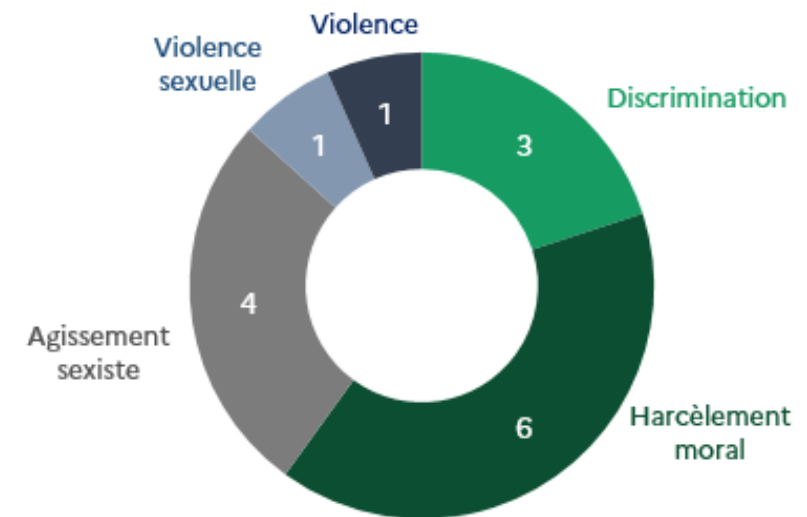
En 2023, 34 saisines ont été recensées sur la plateforme Allodiscrim. Sur l'ensemble des saisines d'Allodiscrim, 21 femmes et 13 hommes ont signalé une situation.



### Saisines de l'administration

Les saisines de l'administration désignent tous les signalements hors dispositif externalisé qui peuvent se faire par différents canaux (hiérarchie, service RH, acteurs de prévention, représentants du personnel, haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations). Il est possible qu'un agent signale à la fois une situation à Allodiscrim et à l'administration en parallèle.

En 2023, l'administration a enregistré 15 saisines. Sur les 3 saisines concernant une discrimination, 2 portent sur l'origine et 1 sur le handicap. 5 saisines ont trait à des situations de sexisme ou violence sexuelle.



\*Violence sexuelle : agression sexuelle, harcèlement sexuel



L'année 2023 marque la dernière année de fonctionnement du dispositif Allodiscrim avec le lancement du processus de renouvellement du marché et la désignation d'un autre prestataire chargé du recueil des signalements au sein du pôle ministériel.

Le marché a été notifié le 8 décembre à la société Concept RSE, pour une mise en place début 2024 de la nouvelle plateforme de signalement et d'écoute.



## Section VI - Santé et sécurité

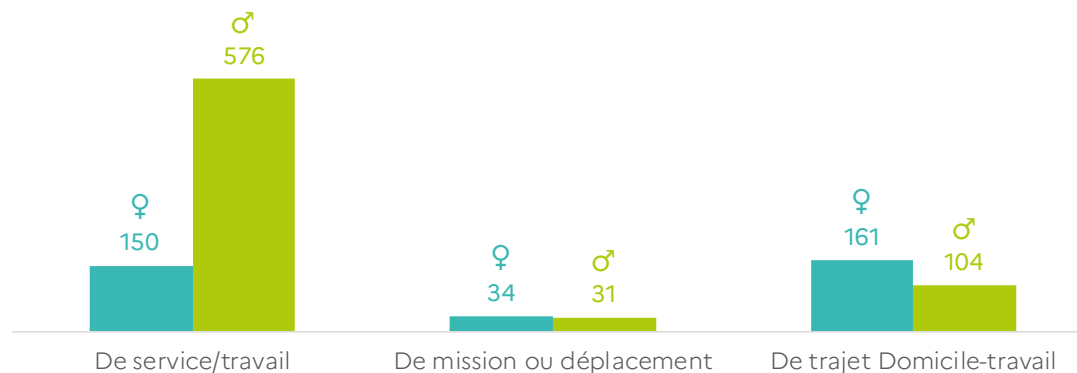
### Les accidents

Les chiffres des accidents de travail, de mission dans le cadre de déplacements et de trajet restent stables d'années en années ainsi que les écarts de volumes entre les femmes et les hommes.

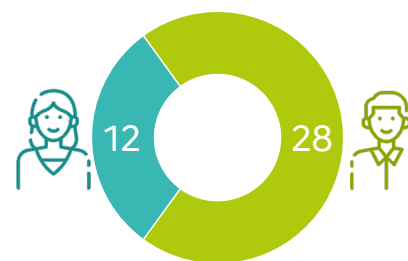
Les femmes sont concernées par 150 accidents de travail ou de service en 2023 contre 576 pour les hommes. Cette différence significative entre les femmes et les hommes s'explique par le taux de féminisation faible dans les corps de métiers présentant des risques (chutes, faux mouvements, manutention, heurts ...). On observe une légère baisse de ces accidents pour les hommes depuis 2021.

Les femmes sont davantage concernées par les accidents de trajet domicile-travail.

Répartition des accidents par type et sexe



Répartition des agents atteints d'une maladie professionnelle par sexe



Les maladies professionnelles déclarées en 2022

### Les maladies professionnelles

Les femmes représentent 30 % des agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle en 2023, contre 6 % en 2022. Ce taux est plus faible que la proportion femmes/hommes du pôle ministériel et s'explique par le fait que la majorité des maladies déclarées concernent généralement des corps de métiers où les femmes sont sous-représentées (mauvaises postures de travail, exposition à des produits nocifs,...).

	2023			Rappel 2022			Rappel 2021		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
≥ 55 ans	5	17	22	2	19	21	7	16	23
45 à 54 ans	5	7	12	-	12	12	5	9	14
30 à 44 ans	2	4	6	-	1	1	1	5	6
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>43</b>
Part en %	30%	70%	-	5,88%	94,12%	-	30,23%	69,77%	-





## Section VII - Discipline et déontologie

### Les sanctions

Comme en 2022, les femmes représentent une petite partie des agents sanctionnés en 2023 (9.5%).

Pour autant, les chiffres relevant des sanctions sont en augmentation pour les deux genres (+ 6 sanctions pour les femmes ; + 15 sanctions pour les hommes).

Les principaux motifs de sanction sont les suivants :

- » Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière) : 41 agents masculins pour 6 femmes,
- » Mœurs (qui renvoie à l'obligation de moralité et de dignité) : 22 agents masculins pour aucune femme,
- » Incorrections, violences, insultes (hors violences sexuelles et sexistes) : 19 agents masculins pour 3 femmes.
- » Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision) 8 agents masculins pour 1 femme,
- » Violences sexuelles et sexistes : 4 hommes pour aucune femme.

### Les demandes de ruptures conventionnelles

Le nombre de demandes de ruptures conventionnelles est en diminution constante depuis 2021, passant de 116 à 68. Il en est de même pour le nombre de ruptures conventionnelles acceptées, passant de 51 à 23.

En 2023, 47% des demandes de ruptures conventionnelles proviennent de femmes, contre seulement 35% acceptées. Compte tenu des chiffres beaucoup plus équilibrés les années précédentes, il est difficile d'en déduire une tendance à ce stade.

### Les sanctions

Groupe de sanctions	Sanctions prononcées	2023			Rappel 2022			Rappel 2021		
		♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
4	Révocation	1	4	5	1	4	5	2	4	6
	Mise à la retraite d'office	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	1	5	6	0	9	9	0	5	5
	Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Déplacement d'office	0	7	7	0	3	3	0	6	6
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours maximum	2	12	14	1	9	10	0	8	8
	Abaissement d'échelon	0	0	0	0	2	2	0	0	0
	Radiation du tableau d'avancement	0	1	1	0	1	1	0	0	0
1	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	1	15	16	0	18	18	0	14	14
	Blâme	2	38	40	1	13	14	3	28	31
	Avertissement	4	23	27	2	31	33	3	36	39
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>105</b>	<b>116</b>	<b>5</b>	<b>90</b>	<b>95</b>	<b>8</b>	<b>101</b>	<b>109</b>

### Les ruptures conventionnelles

	2023		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Demandes	Dont acceptées	Demandes	Dont acceptées	Demandes	Dont acceptées
♀	30	16	30	16	55	23
♂	51	24	51	24	61	28
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>40</b>	<b>81</b>	<b>40</b>	<b>116</b>	<b>51</b>



## Chapitre 2

### Les réalisations du pôle ministériel

En 2023, de nombreuses initiatives ont été déployées afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du pôle ministériel. Ce chapitre présente un panorama des principales mesures mises en œuvre ou poursuivies au cours de cette période.

#### Section I - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

##### Le protocole d'accord

Le protocole d'accord ministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, signé le 23 octobre 2019, s'articule autour de six axes principaux, et comprend 28 mesures.

Lors de la première année de mise en œuvre, 80 % des mesures avaient été mises en place, achevées, ou en cours. Ce chiffre est passé à 96 % la deuxième année, puis à 100 % la troisième année (2022), correspondant respectivement à 22, 27 et 28 mesures activées. Des groupes de travail thématiques, organisés à la demande des organisations syndicales, ont contribué à la réalisation de certaines mesures. Le plan d'action égalité, qui couvrait initialement la période 2019-2022, a été prolongé jusqu'au 31 octobre 2023 afin de poursuivre la mise en œuvre des actions.

Le bilan après quatre ans montre des avancées significatives :

- » la constitution et l'animation d'un réseau d'une centaine de référents,
- » la mise en place d'une politique de formation et de sensibilisation et d'une stratégie de communication,
- » un suivi des données de recrutement, de rémunération et de promotion visant l'équilibre femmes hommes,
- » l'amélioration de l'accompagnement des parentalités et des temps de maternité par la création de ressources dédiées,
- » le renforcement de la prise en charge des signalements.

Axes	Mesures	Actions	
<b>Axe 1</b> 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	13 comités de suivi ont été organisés entre le 28 novembre 2019 et le 29 septembre 2023 avec une moyenne de 3 par an.	
	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	
	Renforcer le réseau des référents dans la sphère ministérielle		2 réunions plénières de réseau organisés par an
			Echanges réguliers au sein du réseau via un site Sharepoint dédié et organisation des journées thématiques
	Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité		Création d'un tableau de suivi et de reporting des agents formés sur ces thématiques
Réalisation d'un « séminaire égalité » en 2023			
Construire un plan de communication égalité		Espace dédié à l'égalité sur l'Intranet ministériel avec la publication d'informations et ressources sur la thématique	



Axes	Mesures	Actions
<b>Axe 2</b> Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités	Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois	Travaux en lien avec la marque employeur pour la présentation des métiers du pôle ministériel Développement de partenariats avec différentes associations dont « elles bougent », « femmes en mouvement », « women for sea »
	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 2023
	<b>Axe 3</b> 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
Prendre des mesures pour respecter l'égalité des rémunérations		Analyse par genre de l'occupation des postes en fonction de leur cotation
Prendre des mesures pour les déroulements de carrière		Publication systématique des bilans genrés des promotions Prise en compte de l'égalité femmes hommes dans les lignes directrices de gestion
<b>Axe 4</b> Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale	Concier 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
	Favoriser le partage de la parentalité	Création et publication du Guide ministériel d'information et d'accompagnement des parentalités
		Campagne vidéo de promotion du congé paternité et accueil de l'enfant
		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	Publication de la note relative à l'entrevue avec l'encadrant avant le départ et au retour d'un congé lié à la parentalité	



Axes	Mesures	Actions	
<p><b>Axe 5</b></p> <p>Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes</p>	Etablir un guide « violences et harcèlement »	Création et publication du guide ministériel d'information sur les violences et les harcèlements	
	Renforcer la prévention		Création d'un programme de prévention des violences
			Organisation d'évènements de sensibilisation dans le cadre des journées du 25 novembre (journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes)
	Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction		Intégration des établissements publics volontaires au marché du dispositif de signalement « Allo Discrim »
			Réalisation des fiches de processus de traitement des signalements
			Lancement et notification d'un marché avec un nouveau prestataire
	Accompagner et soutenir les victimes		Information des agents sur leur droit à la protection fonctionnelle
			Formation des personnes ressources à l'accompagnement des victimes
	Quantifier et contrôler		Intégration des données de signalement dans le rapport de situation comparée (RSU)
			Mise en place de la commission de suivi des cas signalés en charge du traitement des situations
<p><b>Axe 6</b></p> <p>Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes-hommes</p>	Construire collectivement des projets pour l'égalité	Organisation d'un séminaire égalité en lien avec la fabrique à projets et la fabrique d'innovation pour les transitions	
	Expérimenter l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la commande publique ministérielle		Insertion d'une clause égalité non-discrimination dans les règlements de consultation/lettre de consultation pour alerter les candidats
			Expérimentation d'un questionnaire de sensibilisation à destination des candidats
	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	Poursuite du travail engagé avec la DGAFP pour la mise en place de la subrogation	
	Etudier les modalités de retour à une quotité de travail à plein temps sur une semaine raccourcie la première année	La semaine de 4 jours a été expérimentée, une enquête qualitative auprès des agents ciblés par l'expérimentation a été réalisée	
	Mener une étude sur l'impact du numérique sur les métiers de catégorie C	Des réflexions sur le sujet ont été initiées	
Favoriser la création de viviers féminins pour les métiers du numérique	Expérimentation menée par le CGDD		



### La sensibilisation aux dates clés

Des actions de sensibilisation ont été organisées à l'occasion de dates importantes telles que le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, et le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Le 8 mars 2023, le Fil spécial a été diffusé à l'ensemble des agents. Une vidéo a été réalisée pour donner la parole aux dirigeants sur la question de la parité dans notre administration, que cela soit au niveau des viviers, des nominations et des promotions. Un article d'actualités sur l'intranet du ministère a mis en lumière les initiatives menées localement. Une enquête a également été transmise aux agents, pour répondre à des questions sur les réalisations du ministère en matière d'égalité.

En novembre 2023, une sensibilisation théâtrale a été organisée à destination des agents d'administration centrale sur les violences sexuelles et sexistes et discriminations envers les femmes et un article a été diffusé sur l'intranet ministériel pour diffuser des informations sur les violences faites aux femmes. Dans ce contexte, une mise en lumière des actions locales a également été effectuée.

L'année 2023 a vu l'ajout à l'agenda de la journée du 25 janvier, journée nationale de lutte contre le sexisme. Ainsi, à l'occasion du 25 janvier 2023, un article thématique a été publié sur l'intranet ministériel, avec un quizz pour tester ses connaissances. Des événements organisés par le Haut Conseil à l'Égalité ont été partagés.

Ces manifestations lors des événements clés de l'agenda sur l'égalité et la diversité seront reconduites dans les années à venir, avec des formats et actions renouvelés.

### Le programme OSER !

Lancé 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 collaboration avec le service du pilotage et de la stratégie ainsi que la délégation aux cadres dirigeants, le programme « Oser ! » s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2019-2022) et du plan de transformation managériale du pôle ministériel. Ce programme regroupe un groupe pilote de femmes souhaitant progresser dans leur carrière, en favorisant une réflexion collective à travers des rencontres avec des modèles inspirants.

Chaque année, un appel à candidatures est lancé, permettant à une vingtaine de femmes d'être sélectionnées pour participer, pendant six mois, à des sessions d'échanges avec des figures féminines inspirantes. L'objectif est de stimuler les réflexions de chacune, en favorisant le partage d'expériences et en croisant les compétences, origines professionnelles et parcours de vie. Les participantes sont issues des corps de catégorie A/A+

Entre 2019 et 2023, 4 promotions de 20 femmes ont déjà bénéficié de « Oser ! ». Les 2 premières promotions ont été recrutées sur le périmètre de l'Île-de-France ; les 3 suivantes ont concerné respectivement les régions Centre Val de Loire et Pays de la Loire, Grand-Est et Bourgogne Franche-Comté.

En novembre 2023, une enquête a été réalisée portant sur les 4 premières promotions de « Oser ! ». Cette enquête a été réalisée à l'initiative de la haute fonctionnaire pour mesurer le taux de satisfaction des stagiaires et l'effet sur leur carrière. 37 réponses ont été reçues, ce qui représente 45% des participantes. 76% des répondantes considèrent que le parcours « Oser ! » a été positif pour leur carrière. 100% estiment que « Oser ! » a été utile pour leur assurance en général vis-à-vis de la conduite de leur vie professionnelle.

### Le séminaire égalité

En partenariat avec la fabrique à projets et la fabrique d'innovation pour les transitions, un séminaire à destination des cadres, sur la thématique de l'égalité a été organisé le 19 avril 2023. Il a réuni 21 encadrants du pôle ministériel (administration centrale, services déconcentrés et établissements publics, dont écoles). À l'issue de cette journée, plusieurs pistes de travail ont été identifiées notamment sur les familles monoparentales, les formations dans les écoles, la formation des encadrants sur les agissements sexistes, les congés liés à la parentalité, la santé des femmes. Certaines idées d'actions évoquées lors du séminaire pourront alimenter la discussion dans le cadre de la négociation pour élaborer le prochain protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



### Section II - Diversité et lutte contre les discriminations et les haines

La politique ministérielle en matière de diversité et de lutte contre les discriminations s'inscrit dans le cadre général du principe d'égalité constitutionnel, avec un devoir d'exemplarité. Les discriminations, qui consistent à défavoriser une personne en raison de l'un des 26 motifs prohibés par la loi, constituent des infractions punies par le droit pénal ainsi que par le droit disciplinaire de la fonction publique.

En matière de lutte contre les discriminations, le ministère a, jusqu'en 2023, orienté principalement son action sur les discriminations liées aux genres ou au handicap, ainsi qu'aux discriminations syndicales. En 2023, son action a commencé à s'élargir aux discriminations dont sont victimes les personnes LGBT+ et à celles liées à l'apparence physique.

#### Le protocole d'accord

Un 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. Il se structure en 6 grands axes, comprenant 20 mesures et 36 actions, détaillées dans les pages suivantes. L'objectif de ce protocole, et du plan d'action qui l'accompagne, 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.

Ce protocole propose également 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 sont des points d'attention spécifiques. Le plan d'action agit sur la prévention des discriminations à travers les leviers de formation, de sensibilisation et de communication auprès des agents sur ces thématiques. Il prévoit des actions en matière de 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 est réuni régulièrement.

La formation et la sensibilisation sont l'un des socles de la lutte contre les discriminations. L'année 2023 a été marquée par un effort particulier sur les formations en matière de lutte contre les discriminations. Un focus est fait sur la formation dans la section 3 du chapitre 1.

Des actions de sensibilisation ont par ailleurs été organisées à l'occasion de dates importantes telles que, pour la première année, la journée du 17 mai, journée mondiale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (sous la forme de la rédaction d'un article sur l'intranet), mais aussi, comme évoqué dans la partie égalité, la journée de lutte contre le sexisme et la journée contre les violences sexistes et sexuelles, ou la journée des droits des femmes, ainsi qu'à l'occasion de la semaine du handicap.



Axes	Mesures	Actions
<b>Axe 1</b> Prévenir les discriminations et les haines		
Former et sensibiliser	Élaborer et déployer le plan de formation et le présenter en CMFP	De nombreuses actions de formation ont été conduites dans ce domaine (cf. section formation).
	Mettre en œuvre la formation obligatoire pour l'encadrement	2023 : 6 sessions déployées – 333 participants
	Insérer des modules dans les formations de formateurs internes et poursuivre leurs engagements égalité-discrimination	Réunion avec les directeurs des CVRH le 15 décembre 2022. Insertion d'une clause égalité et discrimination dans les lettres de commande des formateurs internes
Sensibiliser et influencer par la politique d'achats responsables	Expérimenter un questionnaire pour les attributaires des marchés	Expérimentation réalisée par la DAF. Présentation par la DAF au COSUI discrimination du 19 octobre 2023
Déployer une stratégie de communication adaptée	Élaborer et déployer le plan de communication	Communications en fonction de l'actualité (ex. : article pour le 17 mai).
	Développer une communication interne et externe plus accessible à tous les publics	Feuille de route 2022-2025 sur l'accessibilité numérique
<b>Axe 2</b> Développer des environnements de travail ouverts aux différences et adaptables		
Diffuser et poser les cadres symboliques et réglementaires	Organiser des campagnes de diffusion	Diffusion lors des formations et des journées de sensibilisation.
Prendre en compte les identités de genre des agents sans a priori	Réaliser un guide sur la prise en compte des identités de genre dans le milieu professionnel	Réunion DGAFP 14 novembre 2022 (système d'information RH et transidentité). Version préliminaire du guide présentée aux OS au COSUI du 19 octobre 2023.
	Élaborer une fiche sur l'accueil des stagiaires	Présentée au COSUI du 22 juin 2023.
S'ouvrir, se faire connaître et accueillir des élèves en formation initiale	Réaliser une journée expérimentale à destination des jeunes	Stages d'accueil pour élèves de troisième REP+ organisés en 2023. Incitation à l'accueil d'apprentis via communications sur l'Intranet et gratification pour les maîtres d'apprentissage.



Axes	Mesures	Actions
<b>Axe 3</b>		
Agir sur les processus RH		
Renforcer l'accueil et le suivi des agents	<b>Actualiser le guide des recruteurs sur le volet discrimination</b>	Une version révisée du guide a été publiée par la DRH. Présentée aux OS au COSUI du 22 juin 2023.
Processus de recrutement et mobilités	Organiser et réaliser un sondage sur les fiches de poste publiées	Sondages réalisés tous les deux ans : prochaine campagne en 2024.
	Élargir le profil des candidats grâce aux contrats PACTE ou PRAB et partenariats avec des associations	Précisions transmises aux OS sur les contrats PACTE et PRAB lors du COSUI du 22 juin 2023. Objectifs précis transmis par la DRH aux services chaque année.
	Analyser les données des résultats des mobilités	Une analyse a été effectuée.
Promotions et carrières	Analyser les données de résultats des promotions	Une analyse a été effectuée.
<b>Axe 4</b>		
Focus sur les risques signalés par les agents		
Pallier les risques signalés : l'engagement syndical	Sensibiliser les services et l'encadrement à la valeur des droits syndicaux et aux enjeux du dialogue social	L'ensemble des actions ont été poursuivies en 2023.
Pallier les risques signalés : les origines	Réaliser un module de sensibilisation sur le racisme et les discriminations et le diffuser aux agents dans tous les services	Le marché interministériel à venir (2024) propose une formation sur ce point spécifique. Ce sujet est abordé systématiquement dans les formations contre les discriminations.
L'apparence physique	Assurer et accompagner la sensibilisation aux sujets liés à l'apparence physique et réaliser un webinaire dédié	Une première version du guide a été réalisée et présentée au COSUI du 19 octobre 2023.
	Réaliser une action type "images de la diversité" ou "portraits de France"	Attention portée à ces thématiques dans les campagnes conduites par la DICOM.
<b>Axe 5</b>		
Renforcer l'identification des cas et le traitement adapté des signalements		
Développer les dispositifs de signalement	Développer les dispositifs de signalement et renforcer la communication sur ces services	Le marché public pour le renouvellement du dispositif de signalement a été notifié fin 2023 à NH CONCEPT RSE ; 17 EP volontaires l'ont intégré.
Traiter les signalements	Réalisation des fiches réflexes adaptées au traitement des haines et discriminations	Fiches réflexes réalisées pour les agressions (physiques, morales et sexuelles). Fiches spécifiques sur racisme, antisémitisme, et LGBT présentées au COSUI en juin 2023.
<b>Axe 6</b>		
Piloter l'action et développer les outils de connaissances sur le domaine		
Gouvernance, pilotage et suivi	Organiser un comité de suivi du protocole d'accord	COSUI organisés en 2023.
	Présenter le bilan dans les instances	Bilan présenté au COSUI du 22 juin 2023.







Partie 12

# LES DONNÉES RELATIVES AU HANDICAP

# Les données relatives au handicap

La politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap du ministère est fixée par le protocole d'accord ministériel 2022-2025, co-signé le 21 avril 2022 entre le pôle ministériel et les organisations syndicales représentatives.



La loi du 11 février 2005 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 de ce fonds, 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 des bénéficiaires de l'obligation d'emploi 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 bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2023, sont pris en compte les effectifs employés au 31 décembre 2023.

Dans le cadre de la préparation de l'automatisation de l'enquête avec l'intégration des données relatives aux BOETH dans le système d'information des ressources humaines (SIRH) RenoiRH, l'année 2023 a été une année transitoire.

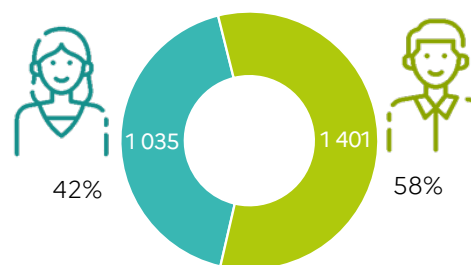
Afin de faciliter le travail de saisie, 1 300 des 2 473 bénéficiaires recensés lors de l'enquête réalisée en 2022 ont ainsi pu être intégrés de façon automatisée dans RenoiRH. Pour les dossiers restants (anomalies ou défaut de justificatif) et les nouveaux dossiers, les services concernés ont reçu l'instruction de procéder à une saisie au fil de l'eau dans le SIRH.



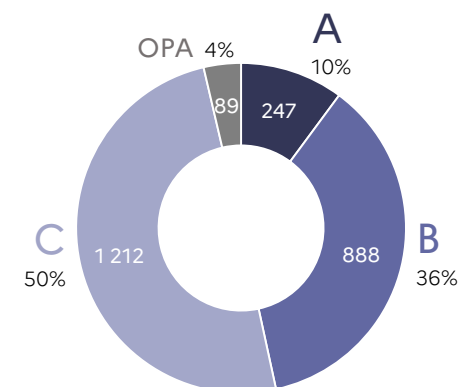
## Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 31/12/2023	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)	1 475	1 323
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	647	804
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	21	21
Titulaire d'une pension d'invalidité	0	29
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	27	23
Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	0	0
Agents recrutés sur un emploi réservé	236	241
Titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité"	27	29
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	3	3
Répartition des emplois particuliers	0	0
<b>Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi</b>	<b>2 436</b>	<b>2 473</b>

Répartition des bénéficiaires par sexe



Répartition des bénéficiaires par catégorie



## A - Les recrutements d'agents en situation de handicap

En 2023, 30 agents ont été recrutés 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 art. L.352-4 du code général de la fonction publique (CGFP). 3 recrutements sont issus de la participation du ministère au salon en ligne Hello Handicap.

Les recrutements se répartissent entre 2 agents de catégorie A (postes d'attaché d'administration), 13 agents de catégorie B et 15 agents de catégorie C.

En 2023, les services ont poursuivi leurs efforts de recrutement d'apprentis en situation de handicap, avec l'intégration de 14 nouveaux apprentis en situation de handicap identifiés, dont 3 en établissements publics.

En 2023, un apprenti en situation de handicap a été titularisé dans le cadre du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020.

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
ITPE	0	2	0	0
AAE	2	2	0	1
SACDD	11	6	2	-
TSDD	2	3	15	11
Adjoints Administratifs	15	12	16	17
ATAE	0	0	0	0
<b>Total (hors apprentis)</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>34</b>
Apprentis	14	7	6	10

## B - Les reports ou refus de titularisation

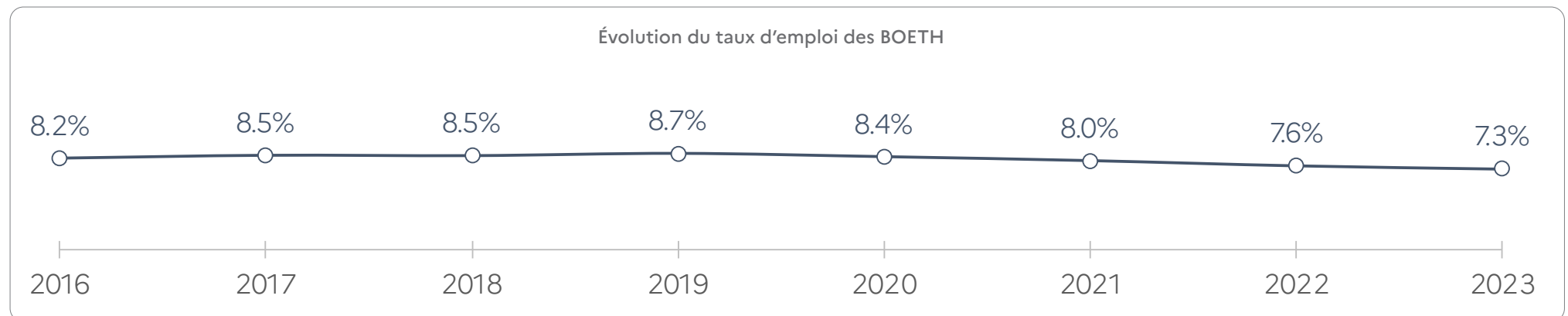
En 2023, les avis suivants ont été prononcés :

- » Sur les 35 recrutements réalisés en 2021 : 4 reports de titularisation et 1 refus de titularisation.
- » Sur les 25 recrutements réalisés en 2022 : 1 report de titularisation et 2 prolongations au prorata du temps de travail.

		2022	2021
Nombre de recrutements		25	35
Avis prononcés en 2023	report de titularisation	1	4
	refus de titularisation	0	1
	prolongation au prorata du temps de travail	2	0

## C - Le taux d'emploi des BOETH

En 2023, le taux d'emploi est supérieur au taux légal de 6 %, pour la 12ème année consécutive.



## D - Le conventionnement avec le FIPHFP

Une nouvelle convention (C-1734) a débuté le 1er janvier 2023. Elle couvre la période du 1er janvier 2023 au 31 septembre 2025. Le montant de l'aide du FIPHFP sur ces 3 ans est de 2 500 615 €.

Comme les années précédentes, cette convention est principalement axée sur le maintien dans l'emploi des agents. Le ministère s'est engagé également à faire du handicap psychique l'une de ses priorités. Elle prévoit un axe dédié à l'accessibilité numérique avec une dotation importante visant à faciliter l'accès à l'ensemble des outils. Cette dotation s'élève à 225 000 €. 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.

En complément des moyens apportés par le FIPHFP, le ministère s'engage à apporter un financement supplémentaire de 300 000 € par an, hors titre 2, pour la durée de l'accord co-signé en 2022.



Un employeur public dont le taux d'emploi de BOETH est supérieur ou égal à 6 % peut bénéficier d'une convention avec le FIPHFP. Cette convention est un contrat, d'une durée de 3 ans, par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre une série d'actions afin de recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget accordé.

### Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2023 et éligibles aux aides du FIPHFP (montant pris en charge par le Fonds d'Insertion)

Axe de la convention	Montant financé par le FIPHFP
Recrutement des travailleurs en situation de handicap	27 352 €
Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	- €
Maintien dans l'emploi	519 169 €
Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	- €
Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs	8 180 €
Accessibilité numérique	- €
Actions innovantes	- €
Autres dispositifs de l'employeur	- €
Total	554 701 €



# 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



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



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)





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



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



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
<b>J</b>	
JP	Journées perdues (pour fait de grève)

<b>L</b>	
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

<b>M</b>	
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



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



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
T SMA	Technicien supérieur ministère Agriculture
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable
TT	Transports terrestres



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







**MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE,  
DE L'ÉNERGIE, DU CLIMAT  
ET DE LA PRÉVENTION  
DES RISQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général • Direction des ressources humaines**  
Grande Arche paroi sud - 92055 La Défense cedex

Direction de la publication :  
SG - Guillaume LEFORESTIER

Réalisation :  
SG/DRH/RS1 Anna LANCELIN

Contact :  
[rsu.rs.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:rsu.rs.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr)