



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

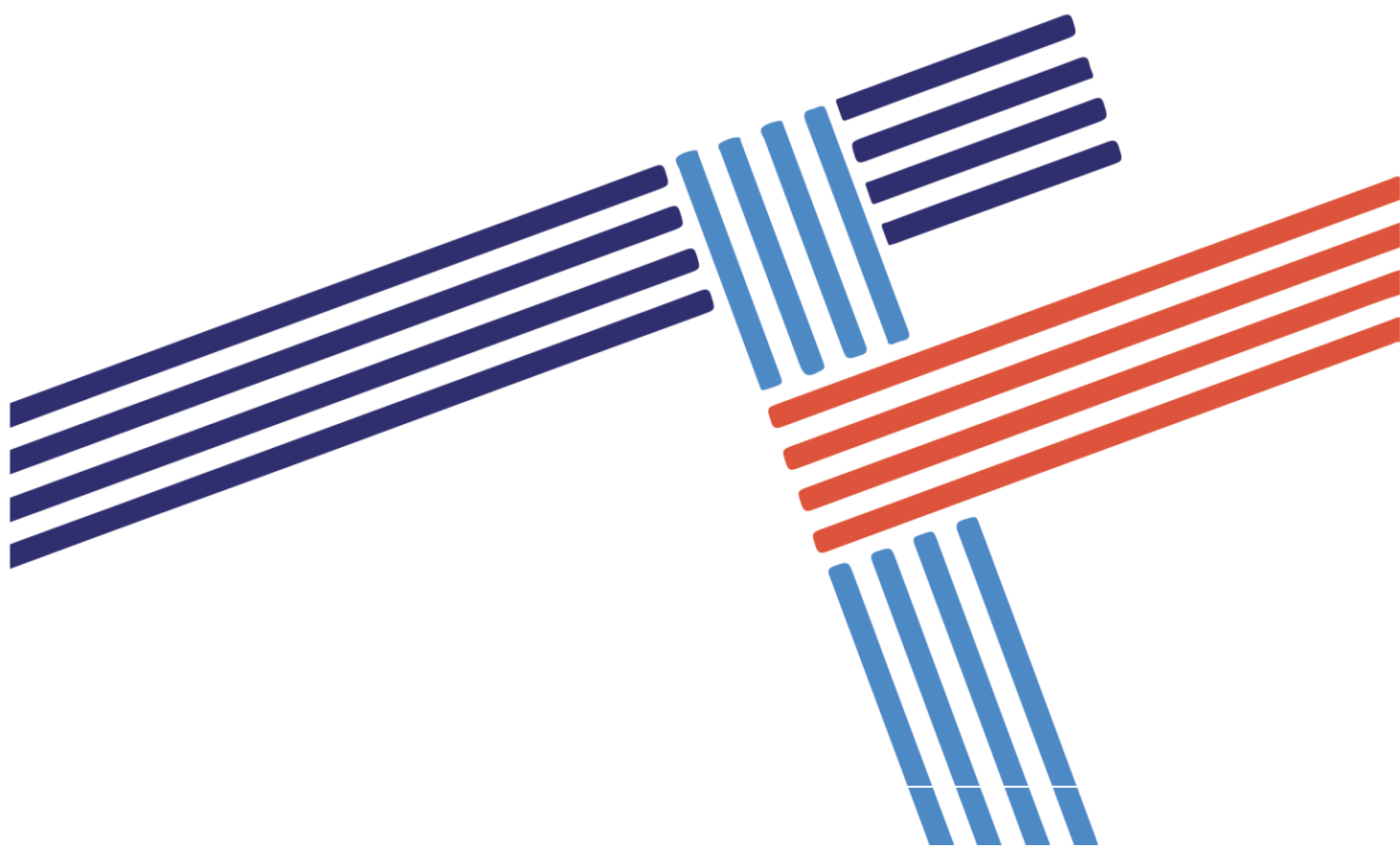
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2022

des ministères sociaux



EDITO

Le rapport social unique est un document permettant de retracer les principales données sociales intéressant les personnels mais aussi de rendre compte, au travers de différents indicateurs, des politiques de ressources humaines mises en œuvre.

A ce titre, le RSU constitue un exercice de transparence et un outil de dialogue social.

Ce rapport social 2022 présente un ensemble considérable de données qui s'efforce de rendre compte notamment de la situation des effectifs des directions et services mais aussi, de présenter les principaux éléments de la politique de rémunération, d'illustrer l'effort de formation, d'établir un constat de l'égalité femmes/hommes, pour ne citer que quelques thématiques parmi les plus importantes...

Cependant, je souhaiterais mettre en avant les efforts entrepris par le ministère pour relever le défi de l'attractivité de nos métiers.

Comme le reste de la fonction publique, recruter et fidéliser les talents est devenu un enjeu crucial de la politique de ressources humaines. Ainsi, le ministère poursuit ses efforts pour améliorer la participation des candidats à ses concours.

Plus largement, cet effort d'attractivité passe par :

- Offrir une image employeur rénovée du ministère en proposant une politique de rémunération indemnitaire revalorisée, ainsi que des mesures d'avancement et d'amélioration des perspectives de carrière.
- Garantir un traitement équitable et cohérent entre les différents corps de fonctionnaires et de préserver le climat social.
- Garantir une attractivité territoriale pour enrayer les difficultés de recrutement les plus aigües.

A ce titre également, l'apprentissage est un levier pour faire connaître nos métiers et participe de l'attractivité du ministère. En 2022 le ministère a recruté (contrats signés) 246 apprentis (dont 141 pour le programme 124 et 105 pour le programme 155) apprentis soit 25% de plus qu'en 2021.

Le ministère veut également aller plus vite en matière d'égalité femmes/hommes et s'efforce de poursuivre la réduction des écarts de rémunération en défaveur des femmes.

En matière de condition de travail, le rapport social présente pour 2022 le bilan de la mise en œuvre du télétravail. Les données du rapport social permettent d'illustrer à quel point ce mode d'organisation est désormais bien ancré dans les pratiques des agents du ministère. Ainsi, on peut noter que 83% des agents d'administration centrale pratiquent le télétravail.

Ce rapport social unique se veut un document à destination, des représentants du personnel, des gestionnaires de ressources humaines et plus largement du grand public.

Il permet à toute personne intéressée d'accéder à différents indicateurs.

Ce rapport est riche en données et en information qui permettent à chacun de se faire une idée sur la réalité professionnelle du ministère.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

La directrice des ressources humaines
Caroline GARDETTE-HUMEZ

1. Périmètre du rapport social unique 2022 _____	6
2. Rappels terminologiques et méthodologiques _____	7
1. Les effectifs _____	14
1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois _____	14
1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2022 _____	20
2. Les mouvements de personnels _____	46
2.1. Les entrées et les sorties _____	46
2.2. Les agents en transition professionnelle _____	52
2.3. les recrutements, concours et examens professionnels _____	52
2.4. Les départs à la retraite _____	79
2.5. Les démissions _____	84
3. Les parcours professionnels _____	88
3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps (y compris les ARS) _____	88
3.2. La mobilité des agents _____	99
4. Le temps de travail _____	106
4.1. Les agents à temps partiel _____	106
4.2. L'organisation du temps de travail _____	110
4.3. Les comptes épargne-temps _____	118
4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption (hors ARS) _____	121
5. Les dépenses de personnel et les rémunérations _____	130
5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations _____	132
5.2. Le détail des consommations _____	132
5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois _____	132
5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel _____	133
5.5. Le coût moyen constaté par agent _____	134
5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps _____	135
5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat _____	137
5.8. Les principales mesures catégorielles en 2022 _____	140
5.9. Les rémunérations accessoires _____	141

6. La formation	166
6.1. Les orientations de la politique de formation	167
6.2. La mise en œuvre de la politique de formation	168
6.3. Les agents en formation	168
6.4. Les dépenses de formation	174
6.5. Les jours de formation	168
7. Les conditions de travail	185
7.1. La santé et la sécurité au travail	185
7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles	190
7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2022	207
8. L'action sociale	214
8.1. Périmètre de l'action sociale	211
8.2. Évolution des dépenses d'action sociale	214
8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP)	221
9. Le dialogue social	229
9.1. Présentation des instances	229
9.2. Les accords signés	232
9.3. L'exercice des droits syndicaux	229
9.4. Les moyens syndicaux	230
10. Discipline	237
11. Rapport Égalité Femmes-Hommes	237

Remarques liminaires

1. Périmètre du rapport social unique 2022

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

Les données sont présentées pour l'année 2022.

Son périmètre recouvre deux programmes budgétaires :

- Le programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » pour l'administration centrale et les services déconcentrés ainsi que les agents appartenant à la fonction publique d'État affectés dans les agences régionales de santé (ARS). Il comprend également les élèves stagiaires en formation à l'école des hautes études en santé publique (EHESP) dont la rémunération est prise en charge sur le programme 124.
- Le programme 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » pour l'administration centrale et les services déconcentrés. Il comprend également les élèves stagiaires en formation à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) dont la rémunération est prise en charge sur le programme 155.

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

- Les personnels affectés à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) (sauf pour les données concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles) ;
- Les personnels affectés à l'EHESP relevant du programme 204 « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » ;
- Les catégories d'opérateurs relevant des programmes « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » (agences sanitaires), agence du service civique ;
- Les instituts nationaux des jeunes sourds ou des jeunes aveugles ;

Le présent rapport social unique s'attache à présenter les données pour les deux périmètres ministériels :

- « **Affaires sociales-santé** » qui prend en compte les agents relevant du ministère des solidarités et de la santé, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services de la cohésion sociale et de la santé ;
- « **Travail-emploi** » qui rassemble les agents relevant du ministère du travail, rémunérés sur le programme 155.

Lorsqu'une analyse d'évolution est présentée, elle porte sur une comparaison des situations des effectifs de chaque périmètre, respectivement au 31 décembre 2021 et au 31 décembre 2022.

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

2. Rappels terminologiques et méthodologiques

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

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

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

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

L'effectif physique (EP)

L'effectif physique est l'unité de décompte des agents présents pour un périmètre donné, à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail. La date retenue est celle du **31 décembre 2022**. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.

Les données utilisées dans le rapport social unique pour le chapitre « Les effectifs » sont issues des extractions du système d'information des ressources humaines (RenoIRH).

L'équivalent temps plein (ETP)

L'équivalent temps plein donne les effectifs présents, à une date donnée, corrigés de la quotité de travail des agents, sans prise en considération de la durée d'activité.

L'équivalent temps plein travaillé (ETPT)

L'équivalent temps plein travaillé permet de mesurer l'activité des agents en prenant en compte leur quotité de travail et leur période d'activité sur une période donnée (le mois pour l'ETPT mensuel et l'année pour l'ETPT annuel). Il s'agit d'une moyenne mensualisée ou annualisée selon le cas.

Sauf mention contraire, la période retenue est celle des douze mois.

- **Le plafond d'autorisation d'emplois ministériel**

Le plafond d'autorisations d'emplois ministériel est fixé chaque année par la loi de finances. Il est exprimé et suivi en « équivalent temps plein travaillé » (ETPT) annuel. Selon cette unité, les agents sont pris en compte au prorata de leur quotité de travail et de leur période d'activité sur l'année.

Le plafond est en réalité une moyenne : le nombre d'effectifs peut en effet être ponctuellement supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté. Son périmètre est celui des effectifs rémunérés par les crédits de titre 2 (dépenses de personnel) des programmes 124 et 155. (hors apprentis et MAD entrantes).

- **Les effectifs « en fonction »**

Les effectifs « en fonction » au 31 décembre 2022 comprennent ceux rémunérés sur le plafond d'emplois des ministères (programmes 124 et 155) ainsi que les effectifs en mise à disposition (MAD) entrante dans les ministères, que ces mises à dispositions soient remboursées (titre 2 ou titre 3) ou gratuites.

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

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

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

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

En 2022, l'ensemble des postes de travail des agents « en fonction » en administration centrale, en DREETS et en ARS sont positionnés sur un emploi-type ou métier principal, et le cas échéant sur trois métiers secondaires (un agent apparaît autant de fois qu'il a de métiers, dans la limite de quatre) du répertoire des emplois-types ou métiers des ministères sociaux. Les données sont extraites de SESAME (alimenté par RenoIRH) et exprimées en ETP métiers. Ce dernier correspond à la répartition du nombre d'ETP de l'agent concerné entre les différents métiers qu'il occupe. Par exemple, un agent à 50 % exerçant deux métiers (le premier à 80 % et le second à 20 %) sera comptabilisé pour 0,4 ETP sur le premier métier et 0,1 ETP sur le second.

CHIFFRES CLÉS DES MINISTÈRES SOCIAUX 2022

Nos agents

effectifs physiques en fonction au 31/12/2022

20 246

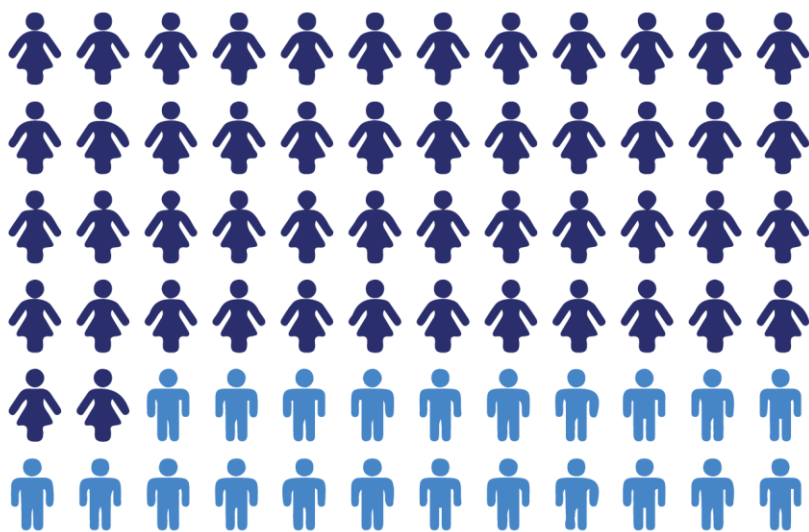
Agents au service
des politiques publiques

12 381

Périmètre Affaires sociales / Santé

7 865

Périmètre Travail / Emploi



• 69,7% de femmes

• 30,3% d'hommes

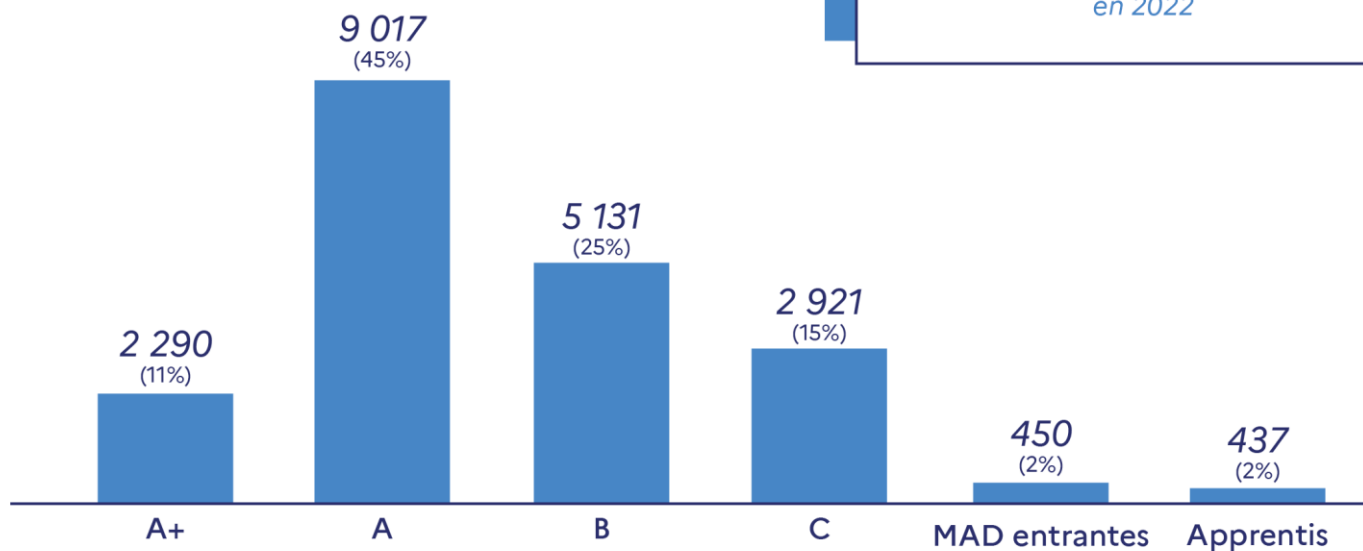
Âge moyen
aux MSO

48,3
ans

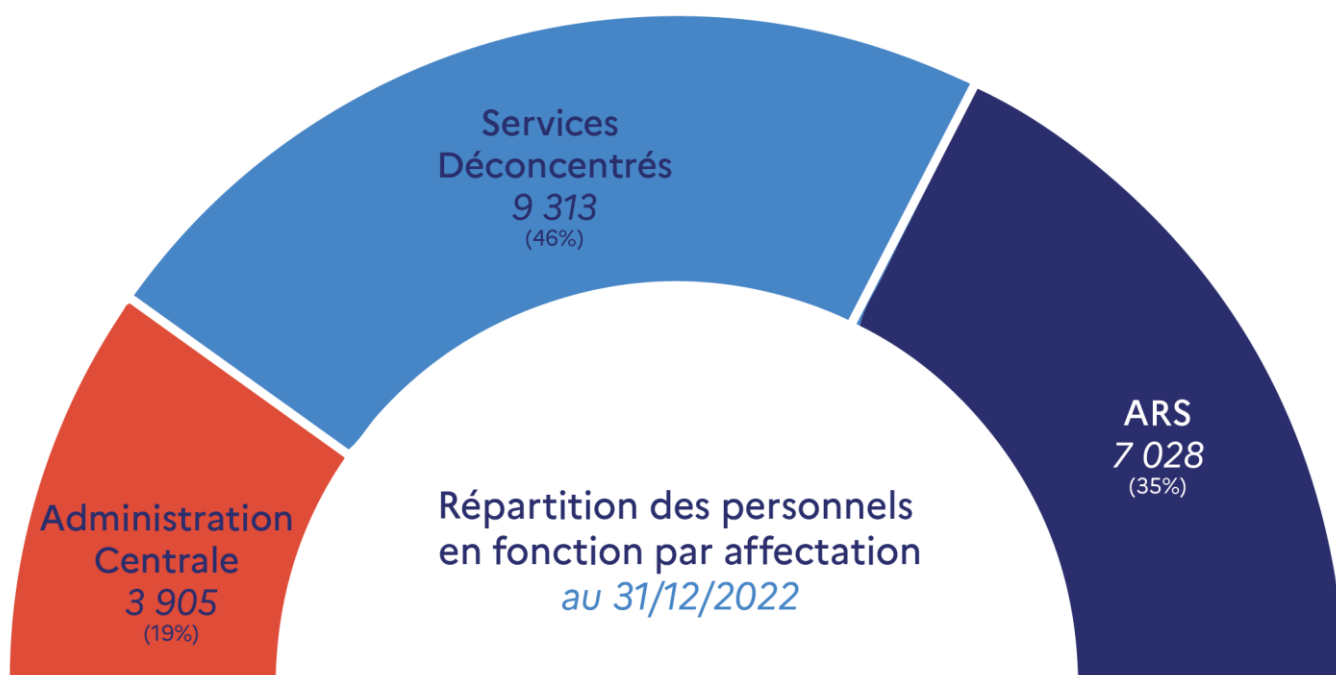
Répartition par catégories

au 31/12/2022

698 recrutements
par voie de
concours / examens
en 2022



Répartition par structures



Nombre de promotions aux MSO

1 111

Avancements de grade

186

Promotions de corps

Modalités de travail



8 812
télétravailleurs
au 31/12/2022
Dont 70% de femmes
et 30% d'hommes



12 %
des agents des MSO
travaillent à temps
partiel



8,4 %
Taux d'absence
pour maladie
en 2022

Les retraites

914

Nombre de départ en retraite

63,1 ans

Âge moyen de départ en retraite

CHAPITRE 1

LES EFFECTIFS

1. Les effectifs _____	14
1.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois _____	14
1.1.1. La place des ministères au sein de la fonction publique _____	14
1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois _____	15
1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion _____	14
1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés _____	14
1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents _____	17
1.2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2022 _____	20
1.2.1. Les personnels « en fonction » _____	23
1.2.2. La répartition des effectifs par âge _____	27
1.2.3. La cartographie des métiers _____	37
1.2.4. Les agents non titulaires _____	43
1.2.5. Les personnels « gérés mais non présents » _____	43

Chiffres clés 2022

Plafond d'autorisations d'emplois :

*Programme 124 : **5 005** ETPT

*Programme 155 : **7 961** ETPT

Effectifs **physiques** : agents « en fonction »

* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **12 381** agents (yc ARS)

* Périmètre "Travail-emploi" : **7 865** agents

Âge moyen des agents : 48,3 ans

* Périmètre "Affaires sociales-santé" : 47,5 ans

* Périmètre "Travail-emploi" : 49,2 ans

Nombre d'agents **contractuels** : **2 280** agents (hors ARS)

* CDD : 74 %

* CDI : 26 %

Nombre d'agents « **gérés mais non présents** » : 2 513 agents (hors ARS)

2. Les effectifs

2.1. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

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

Le plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'État pour 2022, exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT), est réparti dans le tableau suivant :

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

Désignation du ministère	2020	2021	2022
<i>Affaires étrangères et européennes</i>			
<i>Affaires étrangères</i>			
<i>Affaires étrangères et développement international</i>			
Europe et affaires étrangères	13 534	13 563	13 616
<i>Affaires sociales, santé et droit des femmes</i>			
<i>Affaires sociales et santé</i>			
Solidarités et santé	7 450	4 819	5 005
<i>Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire</i>			
<i>Agriculture, agroalimentaire et forêt</i>			
Agriculture et alimentation	29 795	29 565	29 735
<i>Aménagement du territoire, ruralité et collectivités territoriales</i>			
Budget, comptes publics et réforme de l'Etat			
<i>Culture et communication</i>			
Culture	9 599	9 578	9 434
<i>Défense et anciens combattants</i>			
<i>Défense</i>			
Armées	270 746	272 224	271 372
<i>Ecologie, développement durable, transports et logement</i>			
<i>Ecologie, développement durable et énergie</i>			
Transition écologique et solidaire	37 355		
Transition écologique		36 212	35 649
<i>Environnement, énergie et mer</i>			
<i>Economie et finances et industrie</i>			
<i>Economie, industrie et numérique</i>			
<i>Economie et finances</i>			
Economie et finances	12 097		
Economie finances et relance		130 539	127 049
Action et comptes publics	121 582		
<i>Fonction publique</i>			
<i>Transformation et fonction publiques</i>			433
Education nationale jeunesse et vie associative			
<i>Education nationale</i>			
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>			
<i>Education nationale, enseignement supérieur et recherche</i>			
Education nationale	1 019 085		
Education nationale jeunesse et sport		1 024 350	1 024 862
Enseignement supérieur, recherche et innovation	6 992	6 794	5 311
<i>Egalité des territoires et logement</i>			
Cohésion des territoires	291		
Cohésion des territoires et relation avec les collectivités		291	291
<i>Famille, enfance et droit des femmes</i>			
<i>Finances et comptes publics</i>			
Intérieur outre-mer, collectivités territoriales et immigration			
Intérieur	290 406	293 170	293 771
Justice et libertés			
Justice	87 617	89 882	91 358
<i>Logement, égalité des territoires, ruralité</i>			
<i>Logement et habitat durable</i>			
Outre-mer	5 583	5 618	5 744
<i>Redressement productif</i>			
Services du Premier ministre	9 708	9 612	9 801
Travail, emploi et santé			
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	8 683		
Travail, emploi et insertion		7 804	7 961
Sport	1 529		
<i>Ville, jeunesse et sports</i>			
	-	-	
Total	1 932 052	1 934 021	1 931 392

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

1.1.2. Les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

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

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

Service	LFI 2020	Réalisation 2020 en ETPT	LFI/LFR 2021	Réalisation 2021 en ETPT	LFI/LFR 2022	Réalisation 2022 en ETPT
Administration centrale	2 714	2 728	2 432	2 522	2 304	2 476
Services déconcentrés	4 610	4 823	2 522	2 471	2 567	2 468
Services à l'étranger (*)	25	23	25	25	24	22
Autres (**)	101	72	101	65	110	63
Total	7 450	7 646	5 080	5 083	5 005	5 029

Source : RAP mission "Solidarité, insertion et égalité des chances"

(*) Les services à l'étranger comprennent les personnels de droit local et les conseillers des affaires sociales

(**) Élèves en formation initiale à l'école des hautes études en santé publique (EHESP)

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

Service	LFI 2020	Réalisation 2020	LFI/LFR 2021	Réalisation 2021	LFI/LFR 2022	Réalisation 2022
Administration centrale	1 068	1 208	1 119	1 229	1 088	1 178
Services déconcentrés	7 542	7 390	6 928	6 927	6 814	6 431
Services à l'étranger	3	1	3	2	1	3
Autres (*)	70	44	151	57	58	119
Total	8 683	8 643	8 201	8 215	7 961	7 731

Source : RAP mission "Travail et emploi"

(*) Élèves inspecteurs du travail en formation initiale à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)

1.1.3. Les plafonds d'emplois autorisés en gestion

- **Programme 124**

Le plafond d'emplois pour 2022 de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances », porté par le programme 124, a été fixé à 5 005 ETPT en loi de finances initiale (hors ARS).

- **Programme 155**

Le plafond d'emplois pour 2022 de la mission « Travail et emploi », porté par le programme 155, a été fixé à 7 961 ETPT en LFI.

1.1.4. Les plafonds d'emplois consommés

- **Programme 124**

Au terme de l'exercice 2022, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 5 029 ETPT, soit 100,5 % du plafond d'emplois initial autorisé sur le P124 (5 005 ETPT).

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

Mois	2021			2022		
	Agents AC	Agents SD	Total 2021	Agents AC	Agents SD	Total 2022
Janvier	2 501	2 746	5 247	2 486	2 441	4 927
Février	2 505	2 749	5 254	2 494	2 467	4 962
Mars	2 533	2 712	5 245	2 514	2 476	4 991
Avril	2 515	2 599	5 114	2 502	2 457	4 959
Mai	2 532	2 521	5 054	2 519	2 461	4 981
Juin	2 551	2 510	5 060	2 465	2 469	4 934
Juillet	2 537	2 450	4 987	2 457	2 519	4 975
Août	2 540	2 452	4 993	2 486	2 555	5 040
Septembre	2 537	2 403	4 940	2 509	2 578	5 088
Octobre	2 531	2 403	4 933	2 507	2 617	5 124
Novembre	2 638	2 435	5 074	2 528	2 669	5 197
Décembre	2 648	2 449	5 097	2 512	2 661	5 173
Moyenne	2 547	2 536	5 083	2 498	2 531	5 029

Source : DFAS/SDAF/EMS

La catégorie « Agents AC » correspond à la consommation d'ETPT liée aux agents en poste en administration centrale et aux agents en poste à l'étranger (conseillers pour les affaires sociales et personnels de droit local).

La catégorie « Agents SD » correspond à la consommation d'ETPT liée aux agents en poste en services déconcentrés (métropole et outre-mer) et aux élèves en formation initiale à l'EHESP.

- **Programme 155**

Au terme de l'exercice 2022, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 7 731 ETPT, soit 97,1 % du plafond d'emplois initial autorisé sur le P155 (7 961 ETPT).

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

Mois	2021			2022		
	Agents AC	Agents SD	Total 2021	Agents AC	Agents SD	Total 2022
Janvier	1 241	7 229	8 470	1 280	6 329	7 608
Février	1 253	7 245	8 498	1 369	6 426	7 795
Mars	1 324	7 221	8 546	1 365	6 437	7 803
Avril	1 320	7 080	8 400	1 352	6 443	7 796
Mai	1 336	6 918	8 254	1 344	6 444	7 788
Juin	1 328	6 898	8 226	1 283	6 436	7 720
Juillet	1 338	6 803	8 141	1 296	6 414	7 710
Août	1 332	6 772	8 105	1 293	6 412	7 705
Septembre	1 315	6 676	7 991	1 235	6 434	7 669
Octobre	1 320	6 633	7 953	1 249	6 441	7 690
Novembre	1 347	6 664	8 011	1 263	6 494	7 757
Décembre	1 351	6 633	7 984	1 258	6 477	7 735
Moyenne	1 317	6 898	8 215	1 299	6 432	7 731

Source : DFAS/SDAB/EMS

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

1.1.5. Les effectifs cibles arbitrés et les effectifs présents

- **Programme 124 (hors opérateurs)**

Les effectifs présents au 31 décembre 2022 sont de 5 224,4 ETP.

Effectifs cibles exprimés en ETPT ou en ETP et effectifs présents pour le programme 124 au 31-12-2022 (en ETP)

Services	Effectifs au 31-12-2022
Administration centrale	2 607,5 ETP
Services déconcentrés	2 564,9 ETP
EHESP	52,00 ETP
Total du programme 124	5 224,4 ETP

Source : BEPR (MSK)

Les tableaux qui suivent donnent les effectifs par catégorie d'emploi au 31/12/2022 exprimés en ETP pour chaque direction d'administration centrale et pour chaque service déconcentré.

**Répartition des effectifs dans les différentes structures en administration centrale au 31 décembre
2022 en ETP – Programme 124**

(Y compris les MAD sortantes et hors Apprentis)

Direction ou Région définitive	Catégorie A						Total Catégorie A	Catégorie B				Total Catégorie B	Catégorie C		Total Catégorie C	Total général
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques			B administratifs		B techniques			Catégorie C			
	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H		
Cabinets			22,00	31,10	0,20		53,30	22,80	16,00			38,80	39,00	30,00	69,00	161,10
Division des cabinets	1,00	1,00	8,00	4,00	3,00		17,00	18,80	11,00			29,80	10,80	10,80	21,60	68,40
CEPS			4,90	6,00		1,00	11,90	4,00	1,00			5,00	2,00		2,00	18,90
Délégation à l'information et à la communication (DICOM)			22,60	9,00			31,60	2,00				2,00	2,00	1,00	3,00	36,60
Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI)			13,80	7,00		1,00	21,80					0,00	1,00		1,00	22,80
DAEI/ CAS			16,00	4,00			20,00					0,00			0,00	20,00
Délégations interministérielles	1,00		7,00	3,00			11,00					0,00	2,00		2,00	13,00
Délégué ministériel au numérique en santé (DNS)			16,00	14,00	0,80		30,80					0,00			0,00	30,80
Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)	1,00	3,00	50,60	31,00	5,40	2,00	93,00	8,60	5,00			13,60	2,00		2,00	108,60
DREES / INSEE			1,00		30,00	32,70	63,70		2,00			2,00			0,00	65,70
Direction de la sécurité sociale (DSS)	8,00	4,00	105,65	71,25	1,90	4,00	194,80	7,00	3,00			10,00	8,80	2,00	10,80	215,60
DSS -MNC			27,00	17,00	12,80	9,00	65,80	6,80	2,00			8,80			0,00	74,60
Direction des affaires juridiques (DAJ)	2,80	3,00	34,60	20,80			61,20	8,00	1,00			9,00	1,60		1,60	71,80
Direction des finances, des achats et des services (DFAS)	1,00	4,00	48,70	38,80	4,80	1,00	98,30	27,60	16,40			44,00	14,70	23,00	37,70	180,00
Direction des ressources humaines (DRH)	5,00	1,00	46,50	30,43	7,00	3,77	93,70	65,90	19,90	12,00		97,80	31,95	7,00	38,95	230,44
Direction du numérique (DNUM)	1,00	1,00	33,30	64,10	6,80	8,00	114,20	4,00	5,00			9,00	4,00	2,00	6,00	129,20
Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)	3,00	10,00	112,00	47,00	15,80	6,00	193,80	15,60	3,00			18,60	9,50	2,00	11,50	223,90
Direction générale de la santé (DGS)	7,00	4,00	109,70	63,90	52,70	23,80	261,10	11,80	2,00	0,80	1,00	15,60	20,80	5,00	25,80	302,50
Direction générale de l'offre de soins (DGOS)	3,00	2,00	132,35	75,20	18,60	2,80	233,95	14,60	1,00			15,60	9,60	1,00	10,60	260,15
Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites				1,00			1,00					0,00			0,00	1,00
IGASADM			9,00	5,00	1,00	1,00	16,00	5,60	1,00			6,60	4,90	2,70	7,60	30,20
Inspection générale des affaires sociales (IGAS.CORPS)			56,50	62,40			118,90					0,00			0,00	118,90
MAD Sortante	1,00		14,60	7,88	6,00	5,00	34,48	2,80				2,80	0,80		0,80	38,08
Personnels syndicaux			3,00	7,00	1,00	2,00	13,00	4,00	1,00			5,00	1,50	1,00	2,50	20,50
Petites structures			8,00	2,00			10,00					0,00		1,00	1,00	11,00
Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales	2,00	2,00	25,30	19,30	1,40	1,00	51,00	5,00	1,00			6,00	1,00		1,00	58,00
TNAB							0,00			5,60		5,60		1,80	1,80	7,40
Agents en transition professionnelle			20,00	21,20	12,00	3,00	56,20	9,00	2,00	1,50		12,50	13,60	6,00	19,60	88,30
Total général	36,80	35,00	948,10	663,36	181,20	107,07	1971,53	243,90	93,30	19,90	1,00	358,10	181,55	96,30	277,85	2607,48

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

Source : BEPR (MSK)

**Répartition des effectifs dans les différentes structures dans les services déconcentrés au 31 décembre
2022 en ETP – Programme 124
(Y compris les MAD sortantes et Hors apprentis)**

Direction ou Région définitive	Catégorie A						Total Catégorie A	Catégorie B		Total Catégorie B	Catégorie C		Total Catégorie C	Total général
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques			B administratifs			Catégorie C			
	F	H	F	H	F	H		F	H		F	H		
Auvergne-Rhône-Alpes	1,00	1,00	39,60	15,30	36,00	12,80	105,70	83,70	11,80	95,50	57,80	8,00	65,80	267,00
Bourgogne-Franche-Comté	1,00	1,00	23,90	5,00	16,30	7,80	55,00	38,60	6,00	44,60	28,50	2,00	30,50	130,10
Bretagne	1,00	2,00	18,50	4,00	18,50	6,00	50,00	31,30	4,80	36,10	15,60	4,00	19,60	105,70
Centre-Val-de-Loire		2,00	9,60	3,00	11,00	8,00	33,60	32,40	9,80	42,20	22,90	3,00	25,90	101,70
Corse			6,00	2,00	4,50	1,00	13,50	5,90	3,00	8,90	11,90	1,00	12,90	35,30
DGCS / SDFE			107,60	7,00	8,00		122,60	7,40	1,00	8,40	1,00		1,00	132,00
Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL)	1,00	2,00	17,00	7,00	21,60	7,00	55,60	31,50	7,00	38,50	4,00		4,00	98,10
Grand-Est	1,00		25,90	12,80	28,20	12,80	80,70	76,10	16,00	92,10	36,70	6,00	42,70	215,50
Guadeloupe	1,00		7,20	0,20	1,00	1,00	10,40	7,50		7,50	7,00	1,50	8,50	26,40
Guyane			4,09	1,00	5,00		10,09	7,00	1,00	8,00	3,00		3,00	21,09
Hauts-de-France		2,00	18,40	16,50	22,00	13,00	71,90	66,70	24,50	91,20	46,90	8,80	55,70	218,80
Ile-de-France	1,00	2,00	28,60	11,00	25,00	13,80	81,40	59,80	16,00	75,80	62,80	6,30	69,10	226,30
La Réunion			8,00	2,05	2,00	2,67	14,72	8,00	1,00	9,00	7,30		7,30	31,02
Martinique	1,00		6,00	0,39	7,00	1,00	15,39	10,50	2,00	12,50	8,00		8,00	35,89
Mayotte	1,00	1,00	5,90	1,00		2,00	10,90	3,00	3,00	6,00	3,00	1,00	4,00	20,90
Normandie	1,00	1,00	16,17	10,40	10,20	6,00	44,77	29,10	9,00	38,10	28,30	6,00	34,30	117,17
Nouvelle-Aquitaine	2,00		29,34	10,00	28,30	9,50	79,14	67,20	10,00	77,20	43,60	2,00	45,60	201,94
Occitanie		2,00	22,86	7,90	33,60	11,90	78,26	73,20	11,80	85,00	31,70	3,00	34,70	197,96
Pays-de-la-Loire	1,00	1,00	12,90	6,00	18,00	2,00	40,90	35,90	7,00	42,90	19,80	3,00	22,80	106,60
Polynésie Française					48,00	25,00	73,00	2,00	1,00	3,00			0,00	76,00
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,00	3,00	35,10	8,30	29,10	5,00	81,50	57,00	13,80	70,80	30,10	5,00	35,10	187,40
Saint-Pierre et Miquelon			3,80	1,00			4,80	4,80		4,80	0,50	1,00	1,50	11,10
Wallis et Futuna							0,00			0,00		1,00	1,00	1,00
sous-total	14,00	20,00	446,46	131,84	373,30	148,27	1133,87	738,60	159,50	898,10	470,40	62,60	533,00	2564,97
EHESP					41,00	11,00	52,00							52,00
Total général	14,00	20,00	446,46	131,84	414,30	159,27	1185,87	738,60	159,50	898,10	470,40	62,60	533,00	2616,97

Source : BEPR (MSK)

- **Programme 155**

Les effectifs présents au 31 décembre 2022 sont de 7 613,2 ETP.

Effectifs cibles exprimés en ETPT ou en ETP et effectifs présents pour le programme 155 au 31-12-2022 (en ETP)

Services	Effectifs au 31-12-2022
Administration centrale	1 134,1 ETP
Services déconcentrés	6 340,5 ETP
IET	138,6 ETP
Total du programme	7 613,2 ETP

Source : BEPR (MSK)

Les tableaux qui suivent donnent les effectifs par catégorie d'emploi pour chaque direction d'administration centrale et pour chaque service déconcentré.

Répartition des effectifs dans les différentes structures en administration centrale au 31 décembre 2022 en ETP – Programme 155

(Y compris les MAD sortantes et Hors apprentis)

Direction ou Région	Catégorie A						Total Catégorie A	Catégorie B				Total Catégorie B	Catégorie C		Total Catégorie C	Total général
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques			B administratifs		B techniques			Catégorie C			
	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H		
Cabinets			9,00	13,00	1,00		23,00	10,00	5,00		3,00	18,00	20,00	21,00	41,00	82,00
Division des cabinets			7,00	4,00	2,00		13,00	14,80	3,00		3,00	20,80	8,80	6,00	14,80	48,60
DARES / INSEE					16,00	27,50	43,50					0,00			0,00	43,50
DICOM			11,00	6,00			17,00	2,00	1,00			3,00	1,00		1,00	21,00
DAEI		1,00	3,00	1,00			5,00	1,00				1,00			0,00	6,00
DAEI / CAS				3,00			3,00					0,00			0,00	3,00
DGEFP	10,00	6,00	131,80	72,70	7,70	8,00	236,20	9,70	4,00	1,00		14,70	10,50	3,00	13,50	264,40
Délégué interministériel développement apprentissage			1,00	1,00			2,00					0,00		1,00	1,00	3,00
DARES	3,00	3,00	49,90	28,00	1,00		84,90	12,00	3,60			15,60	8,90	5,00	13,90	114,40
DAJ	1,00		7,00	3,00			11,00		1,00			1,00	2,00		2,00	14,00
DFAS	2,00	3,00	19,90	15,00	1,00		40,90	11,60	3,50			15,10	8,00	3,00	11,00	67,00
DRH	3,00	1,00	25,70	9,70	5,00	4,00	48,40	34,40	9,00	1,00		44,40	8,30	3,00	11,30	104,10
DNUM	1,00	3,00	12,70	28,80	4,00	2,00	51,50	2,00	4,00		1,00	7,00	3,00	3,00	6,00	64,50
DGT	8,00	3,00	76,30	41,60	33,00	23,70	185,60	14,80	4,00	1,00		19,80	3,00	5,00	8,00	213,40
Haut-Commissaire à l'emploi à l'engagement des entreprises et aux Compétances			4,00	8,00			12,00	1,00				1,00			0,00	13,00
IGAS.ADM			2,00				2,00					0,00			0,00	2,00
MAD Sortante			2,00	1,00	9,80	4,00	16,80	1,00				1,00		1,00	1,00	18,80
Petites structures				2,00			2,00		1,00			1,00			0,00	3,00
SGMCAS	1,60	1,00	3,00	4,13	1,00		10,73	2,00				2,00			0,00	12,73
Agents en transition professionnelle			7,00	12,70	5,00		24,70	3,00	1,00			4,00	7,00		7,00	35,70
Total général	29,60	21,00	372,30	254,63	86,50	69,20	833,23	119,30	40,10	3,00	7,00	169,40	80,50	51,00	131,50	1134,13

Source BEPR (MSK)

Répartition des effectifs dans les différentes structures dans les services déconcentrés au 31 décembre 2022 en ETP – Programme 155

(Y compris les MAD sortantes et Hors apprentis)

Direction ou Région	Catégorie A						Total Catégorie A	Catégorie B				Total Catégorie B	Catégorie C		Total Catégori e C	Total général
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques			B administratifs		B techniques			Catégorie C			
	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H		
Auvergne-Rhône-Alpes		2,00	104,70	42,50	217,90	114,10	481,20	113,60	13,00	36,30	10,50	173,40	84,80	14,80	99,60	754,20
Bourgogne-Franche-Comté	1,00		41,40	17,90	65,80	53,90	180,00	62,30	5,80	15,50	7,00	90,60	24,60	2,80	27,40	298,00
Bretagne	3,00	1,00	30,00	11,00	81,30	57,50	183,80	35,10	5,00	23,00	3,90	67,00	35,50	5,00	40,50	291,30
Centre-Val-de-Loire	3,00	2,00	32,40	22,00	49,80	36,70	145,90	41,95	8,00	10,40	6,00	66,35	29,20	2,00	31,20	243,45
Corse	1,00		17,80	5,00	12,00	6,00	41,80	13,00	2,00	4,50	2,00	21,50	4,80		4,80	68,10
Grand-Est	1,00	3,00	66,10	37,00	112,10	95,70	314,90	60,40	13,00	30,60	16,70	120,70	78,50	11,60	90,10	525,70
Guadeloupe		1,00	6,00	9,70	18,00	6,60	41,30	9,00		4,00	1,00	14,00	7,90		7,90	63,20
Guyane			8,00	5,00	7,10	7,00	27,10	4,00	1,00	2,00		7,00	5,00	1,00	6,00	40,10
Hauts-de-France	2,00		51,80	29,00	122,42	96,46	301,69	77,40	10,00	28,37	18,30	134,07	97,40	13,00	110,40	546,16
Ile-de-France	4,00	4,00	124,16	70,48	280,70	182,40	665,75	150,70	39,80	51,03	25,30	266,83	156,45	33,80	190,25	1122,83
La Réunion	2,00	1,00	13,80	6,00	21,60	17,00	61,40	10,50	4,00	3,00	1,00	18,50	4,00	1,00	5,00	84,90
Martinique	2,00		10,30	4,00	12,33	8,00	36,63	9,00	4,00	1,00		14,00	6,00		6,00	56,63
Mayotte		1,00	6,00	7,00	5,00	3,00	22,00	4,00	3,00			7,00	8,00	3,00	11,00	40,00
Normandie	2,00	1,00	38,40	14,00	80,30	65,10	200,80	42,70	6,00	19,80	8,00	76,50	40,90	8,70	49,60	326,90
Nouvelle-Aquitaine	1,00	3,00	70,70	28,00	145,50	103,60	351,80	82,09	13,70	27,30	11,80	134,89	74,00	9,80	83,80	570,49
Occitanie		2,00	63,10	26,80	150,70	84,13	326,73	60,11	11,25	36,30	12,00	119,66	74,50	12,00	86,50	532,89
Pays-de-la-Loire	1,00	1,00	37,60	14,00	70,60	67,30	191,50	33,50	11,70	15,70	5,80	66,70	47,00	5,50	52,50	310,70
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3,00	2,00	58,20	29,00	110,20	61,30	263,70	65,10	14,50	30,10	7,80	117,50	61,50	7,00	68,50	449,70
Saint-Pierre et Miquelon	1,00		1,00		1,50	2,00	5,50	1,80	1,00			2,80			0,00	8,30
Wallis et Futuna							0,00	3,00	1,00			4,00	3,00		3,00	7,00
sous total	27,00	24,00	781,46	378,38	1564,86	1067,79	3843,50	879,25	167,75	338,90	137,10	1523,00	843,05	131,00	974,05	6340,54
Promtion IET					75,49	63,11	138,60									138,60
Total général	27,00	24,00	781,46	378,38	1640,35	1130,90	3982,10	879,25	167,75	338,90	137,10	1523,00	843,05	131,00	974,05	6479,14

Source : BEPR (MSK)

1-2. Les effectifs physiques au 31 décembre 2022

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

- les personnels « en fonction »¹
- les personnels « gérés mais non présents »²

Les effectifs sont décomptés en personnes physiques au 31 décembre 2022.

¹ Les personnels « en fonction » comprennent les agents en activité, en mise à disposition entrante, en congé de formation, en congé de longue maladie, en cessation progressive d'activité, en soins médicaux périodiques ou à temps partiel thérapeutique.

² Les personnels « gérés mais non présents » comprennent les agents dont les positions administratives les placent hors de nos administrations (MAD sortantes, détachements sortants, disponibilités...)

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

Le périmètre « Affaires sociales-santé » prend en compte les agents relevant du ministère des solidarités et de la santé, rémunérés sur le programme 124 et affectés dans les services des affaires sociales et de la santé en direction d'administration centrale (Agents relevant des direction générale de la santé, direction générale de l'offre de soins, direction de la sécurité sociale, direction générale de la cohésion sociale, direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, de l'inspection générale des affaires sociales, la division des cabinets ainsi que le secrétariat général regroupant, la direction des ressources humaines, la direction des finances, des achats et des services, la direction du numérique, la direction des affaires juridiques, la direction des affaires européennes et internationales, la direction de l'information et de la communication, la délégation à la stratégie des systèmes d'information de santé). En services déconcentrés et en ARS, les effectifs dénombrent uniquement les agents titulaires ou contractuels de la fonction publique d'État.

Le périmètre « Travail-emploi » rassemble les agents relevant du ministère du travail, rémunérés sur le programme 155 des directions d'administration centrale : direction générale du travail, délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle, direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, la division des cabinets ainsi que le secrétariat général regroupant, la direction des ressources humaines, la direction des finances, des achats et des services, la direction du numérique, la direction des affaires juridiques, la direction des affaires européennes et internationales, la direction de l'information et de la communication, et les services déconcentrés.

Les analyses d'évolution des effectifs sont présentées pour les deux périmètres entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022.

Au 31 décembre 2022, l'effectif total des ministères sociaux est de 13 218 Agents « en fonction » (7 028 en ARS) et 2 513 « gérés mais non présents ».

Répartition des effectifs physiques par situation administrative au 31 décembre des années 2021 et 2022 (hors ARS)

Situation administrative	Périmètre « Affaires sociales-santé »			Périmètre « Travail-emploi »			Total		
	2021	2022	Variation	2021	2022	Variation	2021	2022	Variation
En fonction / Géré / Rémunéré	4 776	5 117	7,14%	7 799	7 687	-1,44%	12 575	12 804	1,82%
En fonction / Non Géré / Non Rémunéré	164	198	20,73%	124	115	-7,26%	288	313	8,68%
En fonction / Non Géré / Rémunéré	98	38	-61,22%	75	63	-16,00%	173	101	-41,62%
Total	5 038	5 353	6,25%	7998	7865	-1,66%	13 036	13 218	1,40%

Source : DARRPR – RENOIRH

1.2.1. Les personnels « en fonction »

Pour rappel : en 2021, le nombre des agents en fonction par service a diminué du fait des transferts liés à la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE).

En 2022, le nombre des agents en fonction sur les deux périmètres reste stable.

Répartition des effectifs physiques « en fonction » par service et par genre au 31 décembre des années 2021 et 2022 (y compris les apprentis)

Sont comptabilisés les agents :

- En fonction, gérés et rémunérés,
- En fonction, non gérés et rémunérés,
- En fonction, non gérés et non rémunérés.

Service	2021				2022			
	F	H	Total	Taux de féminisation	F	H	Total	Taux de féminisation
Périmètre "Affaires sociales-santé"	8 465	3 653	12 118	70%	8 707	3 674	12 381	70,3%
Administration centrale	1 626	1 024	2 650	61%	1 686	1 034	2 720	62,0%
Services déconcentrés	1 904	484	2 388	80%	2 089	544	2 633	79,3%
ARS	4 935	2 145	7 080	70%	4 932	2 096	7 028	70,2%
Périmètre "Travail-emploi"	5 504	2 494	7 998	69%	5 407	2 458	7 865	68,7%
Administration centrale	758	491	1 249	61%	728	457	1 185	61,4%
Services déconcentrés	4 746	2 003	6 749	70%	4 679	2 001	6 680	70,0%
Total	13 969	6 147	20 116	69%	14 114	6 132	20 246	69,7%

Source : RENOIRH – MSK & ARS

En 2022, tous secteurs confondus, les fonctionnaires représentent 74 % des personnels en fonction.

Par rapport au secteur Travail-emploi, les contractuels sont plus nombreux sur le périmètre « Affaires sociales-santé » où ils représentent 28 % des effectifs du secteur et 49 % d'entre eux exercent en ARS.

Sur le périmètre « Travail-emploi », 12 % des contractuels exerce en DREETS.

Les agents mis à disposition (MAD) sont majoritairement présents en Administration centrale sur le périmètre « Affaires sociales-santé ». Sur le périmètre « Travail-Emploi », ils sont plus nombreux en services déconcentrés.

**Répartition des effectifs physiques « en fonction » :
par statut et par genre au 31 décembre 2022 (y compris les apprentis)**

Périmètre	Fonctionnaires			Contractuels			MAD entrante			Apprentis			Total général		
	Effectifs physiques		%	Effectifs physiques		%	Effectifs physiques		%	Effectifs physiques		%	Effectifs physiques		%
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H	
Secteur "Affaires sociales-santé"	5 951	2 383	100%	2 349	1 064	100%	194	141	100%	213	86	100%	8 707	3 674	100%
Administration centrale	1 009	534	19%	481	373	25%	111	83	58%	85	44	43%	1 686	1 034	22%
Services déconcentrés	1 737	446	26%	319	85	12%	1	0	0%	32	13	15%	2 089	544	21%
Agences régionales de santé	3 205	1 403	55%	1 549	606	63%	82	58	42%	96	29	42%	4 932	2 096	57%
Secteur "Travail-emploi"	4 563	2 027	100%	668	354	100%	78	37	100%	98	40	100%	5 407	2 458	100%
Administration centrale	462	248	11%	195	156	34%	26	36	54%	45	17	45%	728	457	15%
Services déconcentrés	4 101	1 779	89%	473	198	66%	52	1	46%	53	23	55%	4 679	2 001	85%
Total général	10 514	4 410	100%	3 017	1 418	100%	272	178	100%	311	126	100%	14 114	6 132	100%
% par statut	74%			22%			2%			2%			100%		

Source : RENOIRH – MSK & ARS

En 2022, la répartition des agents par catégorie hiérarchique est très variable d'un périmètre à l'autre :

- Les agents de catégorie A et A+ représentent 61 % sur le secteur « Travail-emploi », 56 % sur le secteur « Affaires sociales-santé » et 50 % dans les ARS ;
- Les agents de catégorie B représentent 22% sur le secteur « Travail-emploi », et 23 % sur le secteur « Affaires sociales-santé » et 31% en ARS
- Les agents de catégorie C sont en proportion identiques (15 %) pour les ARS, les périmètres « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi ».

Répartition par catégorie des effectifs « en fonction » par secteur au 31 décembre 2022

Sont comptabilisés les agents :

- En fonction, gérés et rémunérés,
- En fonction, non gérés et rémunérés,
- En fonction, non gérés et non rémunérés.

Catégorie	Affaires sociales-santé			Travail et Emploi			ARS			Total		
	Effectifs en fonction		%	Effectifs en fonction		%	Effectifs en fonction		%	Effectifs en fonction		%
	F	H		F	H		F	H		F	H	
Catégorie A+	542	339	16%	75	63	2%	866	405	18%	1483	807	11%
Catégorie A	1408	696	39%	2850	1793	59%	1647	623	32%	5905	3112	45%
Catégorie B	997	252	23%	1374	346	22%	1530	632	31%	3901	1230	25%
Catégorie C	599	151	14%	932	179	14%	711	349	15%	2242	679	14%
Sous total catégorie	3546	1438	93%	5231	2381	97%	4754	2009	96%	13531	5828	96%
MAD Entrantes	112	83	4%	78	37	1%	82	58	2%	272	178	2%
Apprentis	117	57	3%	98	40	2%	96	29	2%	311	126	2%
Sous total MAD et Apprentis	229	140	7%	176	77	3%	178	87	4%	583	304	4%
Total général	3775	1578	100%	5407	2458	100%	4 932	2 096	100%	14114	6132	100%

Source : RENOIRH – MSK & ARS

En 2022, au sein du périmètre « Affaires sociales-santé », quatre corps représentent la moitié des fonctionnaires : les secrétaires administratifs (15%), les adjoints administratifs (11%), les attachés d'administration de l'État (12%) et les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (9%). Sur l'ensemble des agents du périmètre, quel que soit leur statut, les fonctionnaires appartenant à ces 4 corps représentent 50% des effectifs totaux.

**Répartition par corps des effectifs physiques « en fonction »
du périmètre « Affaires sociales-santé » au 31-12-2022
(hors effectifs de l'assurance maladie en ARS)**

Statut/catégorie/corps			Administration centrale		Service déconcentré		ARS		Total 2022	Total 2021	Variation 2022/2021	
			F	H	F	H	F	H				
Fonctionnaires	A+	Emplois de direction	30	33	13	20			96	90	7%	
		Administrateurs civils	34	52	2	1	6	3	98	106	-8%	
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	7	3	0	0			10	10	0%	
		Inspections généraux des affaires sociales	57	62	0	0			119	116	3%	
		Fonctionnaires en PNA	4	1	1	0			6	34	-82%	
		Médecins inspecteurs de santé publique	22	9	2	0	115	34	182	201	-9%	
		Pharmaciens inspecteurs de santé publique	20	7	0	1	85	44	157	150	5%	
		Autres corps et COMEX	0	0	0	0	88	93	181	22	723%	
	A	Attachés d'administration de l'Etat	379	175	343	95	340	114	1 446	1 385	4%	
		Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	46	24	282	112	469	163	1 096	1 153	-5%	
		Ingénieurs du génie sanitaire	16	8	1	0	103	68	196	196	0%	
		Assistants de service social *	4	1	34	1	0	0	40	47	-15%	
		Autres corps de catégorie A (Educateurs spécialisés des instituts)	0	0	2	0	11	8	21	49	-57%	
		Chargés d'études documentaires	5	1	0	0	4	0	10	10	0%	
		Conseillers d'administration des affaires sociales	13	11	1	1			26	23	13%	
		Fonctionnaires en PNA	9	10	3	1			23	50	-54%	
		Conseillers techniques de service social	4	0	36	5	3	0	48	56	-14%	
		Ingénieurs d'études sanitaires	1	0	7	2	164	99	273	286	-5%	
		Infirmiers	3	0	0	0	108	11	122	139	-12%	
	Infirmiers de Polynésie française	0	0	48	25			73	76	-4%		
	B	Secrétaires administratifs	202	53	584	130	736	186	1 891	1 938	-2%	
		Infirmiers					13	1	14			
		Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	1	0	0	0	334	270	605	631	-4%	
		Techniciens de physiothérapie	2	0	0	0			2	9	-78%	
		Autres corps					4	6	10			
		Fonctionnaires en PNA	1	1	3	1			6	15	-60%	
	C	Adjoints administratifs	148	40	373	46	595	120	1 322	1 497	-12%	
		Adjoints techniques	1	29	1	2	6	28	67	71	-6%	
		Adjoints sanitaires	0	0	1	2	21	150	174	191	-9%	
		Agents principaux des services techniques	0	11	0	1	0	5	17	18	-6%	
		Chefs de service intérieur	0	3	0	0			3	5	-40%	
	Total fonctionnaires			1 009	534	1 737	446	3 205	1 403	8 334	8 574	-3%
	Agents contractuels	A+		3	5	2	1			11	14	-21%
A			401	316	115	52	1 017	391	2 292	2 165	6%	
B			42	40	162	27	443	164	878	675	30%	
C			35	12	40	5	89	51	232	169	37%	
Total agents contractuels			481	373	319	85	1 549	606	3 413	3 023	13%	
MAD entrant	A+		10	20	0	0			30	1	2900%	
	A		89	61	1	0	82	58	291	276	5%	
	B		12	2	0	0			14	21	-33%	
	C		0	0	0	0			0	0	0%	
Total MAD Entrant			111	83	1	0	82	58	335	298	12%	
Apprentis	A+								0	0	0%	
	A		59	24	8	7	96	29	223	45	396%	
	B		12	11	21	6			50	64	-22%	
	C		14	9	3	0			26	114	-77%	
Total Apprentis			85	44	32	13	96	29	299	223	34%	
Total			1 686	1 034	2 089	544	4 932	2 096	12 381	10 695	16%	

Source : RENOIRH – MSK & ARS

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

En 2022, les agents du périmètre « Travail-emploi » sont regroupés au sein de cinq corps principaux représentant 96 % des effectifs ; il s'agit des inspecteurs du travail (43 %), des attachés d'administration (16 %), des adjoints administratifs (16 %), des secrétaires administratifs (15 %), et des contrôleurs du travail (7 %).

La répartition des agents diffère selon le service d'affectation : si les attachés représentent 23 % du total des agents d'administration centrale, ils ne sont que 11 % en services déconcentrés. Les agents contractuels sont proportionnellement plus nombreux en administration centrale (30 %) qu'en services déconcentrés (10 %). À l'inverse, la moitié des effectifs des services déconcentrés est constituée d'inspecteurs du travail (41 %) et de contrôleurs du travail (7 %) alors qu'ils sont, respectivement, moins de 7 % et 0,3 % en administration centrale.

Entre 2021 et 2022, le nombre total de contrôleurs du travail continue de baisser alors que les effectifs des inspecteurs du travail se stabilisent.

Répartition par corps des personnels « en fonction » du périmètre « Travail-emploi » au 31-12-2022

Statut/catégorie/corps		Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2022	Total 2021	Variation 2022/2021	
		F	H	F	H				
Fonctionnaires	A+	Emplois fonctionnels	25	16	20	17	78	44	44%
		Administrateurs de l'Etat	20	22	2	3	47	45	4%
		Fonctionnaires en PNA	1	0	1	0	2	26	-1200%
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	0	0	0	0	0	2	0%
		Autres corps	1	0	0	0	1	34	-3300%
	A	Inspecteurs du travail	47	35	1636	1087	2805	2824	-1%
		Attachés d'administration de l'Etat	183	91	505	259	1038	1 049	-1%
		Chargés d'études documentaires	1	0	3	1	5	5	0%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	11	6	8	7	32	25	22%
		Conseillers techniques de service social	2	0	1	0	3	3	0%
		Assistants de service social *	1	0	6	0	7	4	43%
		Autres corps					0	1	0%
	B	Fonctionnaires en PNA	6	7	13	15	41	42	-2%
		Contrôleurs du Travail	3	1	341	128	473	584	-23%
		Secrétaires administratifs	94	28	721	132	975	936	4%
	C	Fonctionnaires en PNA	1	2	9	3	15	9	40%
		Agents principaux des services techniques	0	1	0	0	1	2	-100%
		Chefs de service intérieur	0	1	0	0	1	2	-100%
		Adjoints administratifs	66	23	831	124	1044	1 227	-18%
		Adjoints techniques	0	15	2	3	20	17	15%
	Fonctionnaires en PNA	0	0	2	0	2	0	100%	
Total fonctionnaires		462	248	4101	1779	6590	6881	-4%	
Agents contractuels	A+	0	1	5	4	10	16	-60%	
	A	158	128	269	157	712	588	17%	
	B	23	17	182	35	257	222	14%	
	C	14	10	17	2	43	61	-42%	
Total agents contractuels		195	156	473	198	1022	887	13%	
MAD entrant	A+	9	8	0	0	17	5	71%	
	A	15	28	50	1	94	104	-11%	
	B	2	0	0	0	2	12	-500%	
	C	0	0	2	0	2	3	-50%	
Total MAD entrant		26	36	52	1	115	124	-8%	
Apprentis	A+					0	0	0%	
	A	32	14	25	12	83	18	78%	
	B	5	1	27	10	43	29	33%	
	C	8	2	1	1	12	59	-392%	
Total Apprentis		45	17	53	23	138	106	23%	
Total		728	457	4679	2001	7865	7998	-2%	

Source : DARRPR - RENOIRH (MSK)

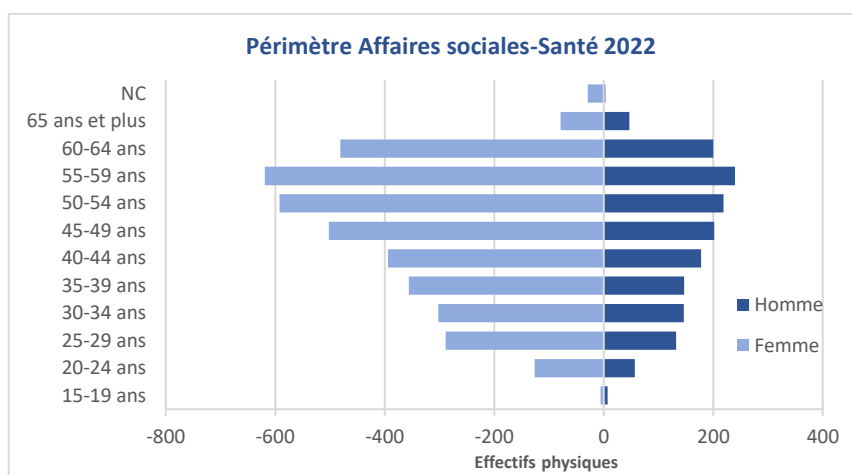
*Les assistants de service social étaient comptabilisés en catégorie "B" jusqu'en 2018

1.2.2. La répartition des effectifs par âge

1.2.2.1. Les pyramides des âges

Au 31 décembre 2022, les pyramides des âges des personnels du périmètre « Travail-emploi » et du périmètre « Affaires sociales-santé » (hors ARS) montrent une population d'une moyenne d'âge plutôt élevée.

Pyramides des âges des personnels par périmètre au 31-12-2022



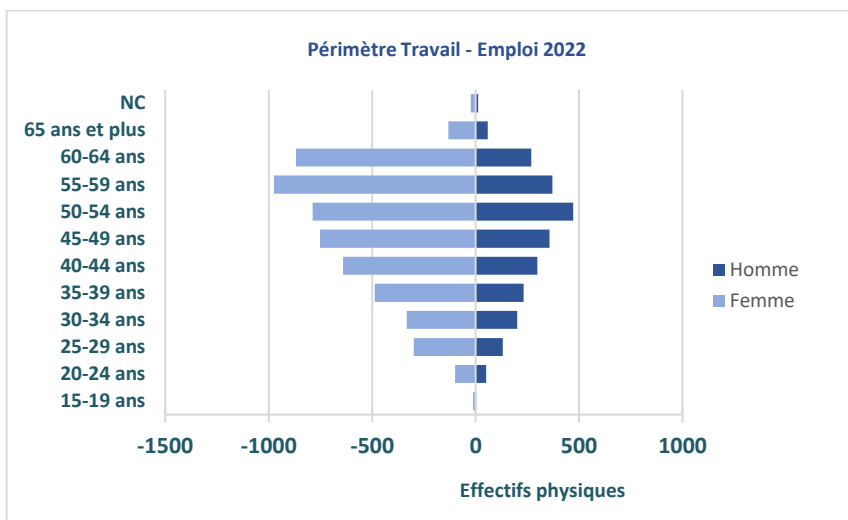
Source : RenoirH

Femme	
Homme	

Tranche d'âge Périmètre Affaires sociales-Santé 2022	Femme	Homme	Total général	%
15-19 ans	6	7	13	0%
20-24 ans	126	57	183	3%
25-29 ans	289	132	421	8%
30-34 ans	302	146	448	8%
35-39 ans	356	147	503	9%
40-44 ans	394	178	572	11%
45-49 ans	502	202	704	13%
50-54 ans	592	219	811	15%
55-59 ans	619	240	859	16%
60-64 ans	481	200	681	13%
65 ans et plus	79	47	126	2%
NC	29	3	32	1%
Total général	3775	1578	5353	100%

Source : RenoirH

Sur le périmètre « Affaires sociales-santé » (hors ARS), les agents de plus de 50 ans représentent 47 % des effectifs du périmètre.



Source : RenoirH

Femme	
Homme	

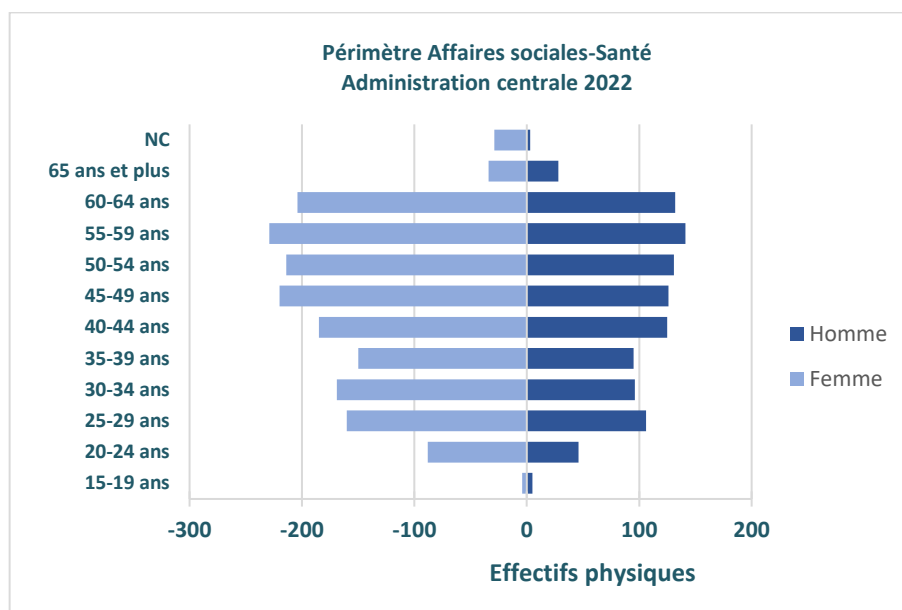
Tranche d'âge PÉRIMÈTRE Travail - Emploi 2022	Femme	Homme	Total général	%
15-19 ans	12	3	15	0%
20-24 ans	99	51	150	2%
25-29 ans	299	132	431	5%
30-34 ans	332	201	533	7%
35-39 ans	488	232	720	9%
40-44 ans	640	299	939	12%
45-49 ans	752	357	1109	14%
50-54 ans	787	471	1258	16%
55-59 ans	974	371	1345	17%
60-64 ans	868	269	1137	14%
65 ans et plus	132	59	191	2%
NC	24	13	37	0%
Total général	5407	2458	7865	100%

Source : RenoirH

Sur le périmètre « Travail-emploi », les agents de plus de 50 ans représentent 50 % des effectifs du périmètre.

La comparaison des pyramides des âges en administration centrale et en services déconcentrés révèle sur les périmètres « Travail-emploi » et « Affaires sociales-santé » une répartition quasi similaire.

**Pyramides des âges des personnels du secteur Affaires sociales/Santé
en Administration centrale et Services déconcentrés
au 31-12-2022**

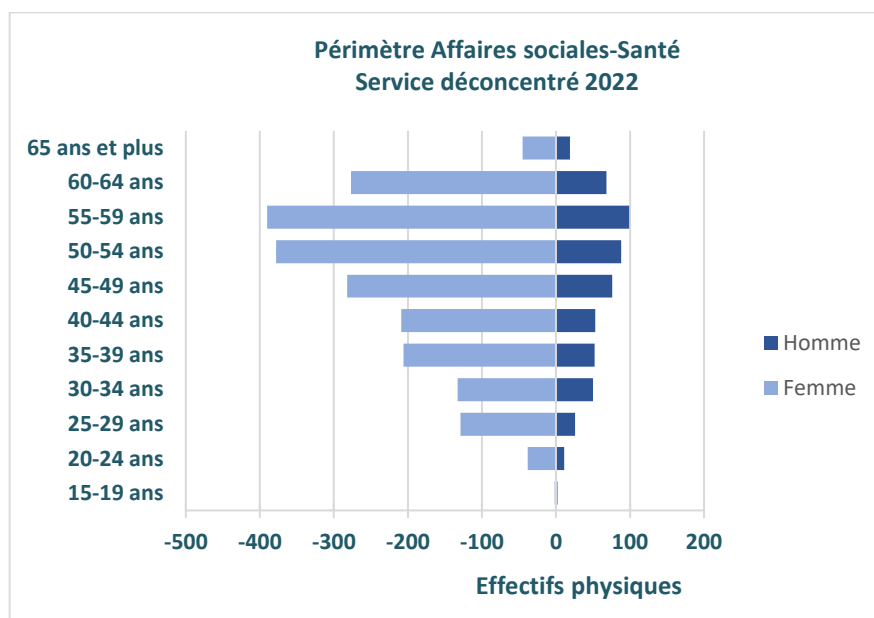


Source : RenoirH

Femme	
Homme	

Tranche d'âge Périmètre Affaires sociales-Santé Administration centrale 2022	Femme	Homme	Total général	%
15-19 ans	4	5	9	0%
20-24 ans	88	46	134	5%
25-29 ans	160	106	266	10%
30-34 ans	169	96	265	10%
35-39 ans	150	95	245	9%
40-44 ans	185	125	310	11%
45-49 ans	220	126	346	13%
50-54 ans	214	131	345	13%
55-59 ans	229	141	370	14%
60-64 ans	204	132	336	12%
65 ans et plus	34	28	62	2%
NC	29	3	32	1%
Total général	1686	1034	2720	100%

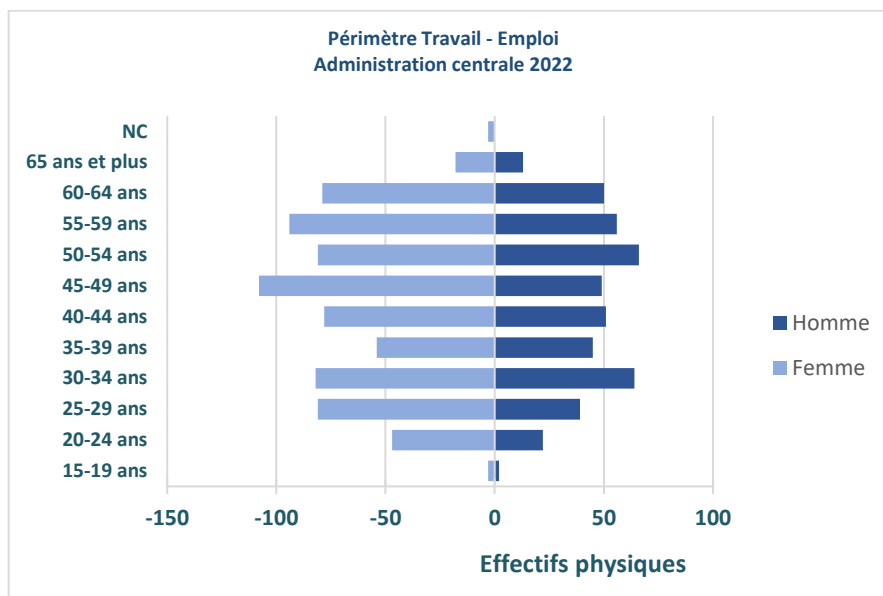
Source : RenoirH



Femme	
Homme	

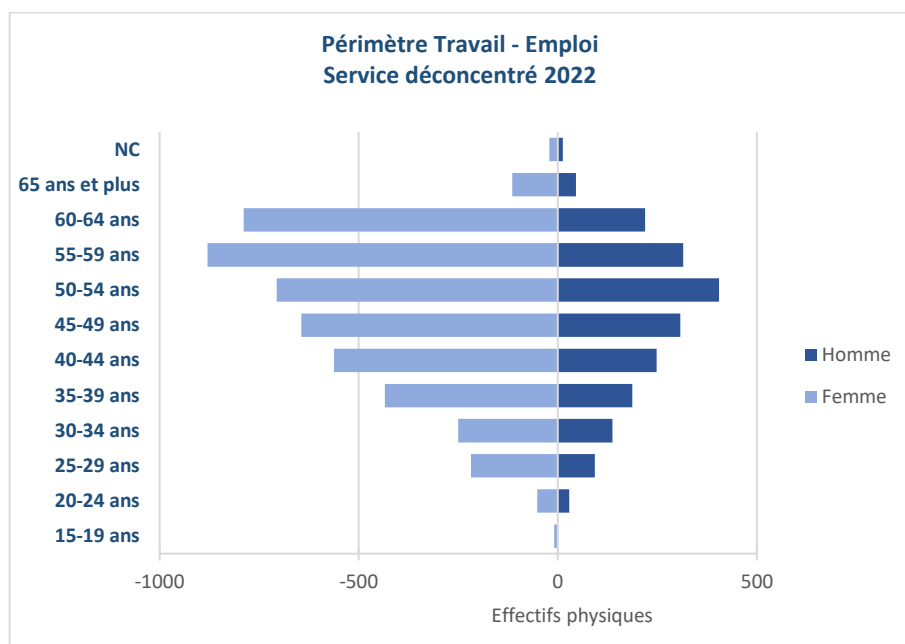
Tranche d'âge Périmètre Affaires sociales-Santé Service déconcentré 2022	Femme	Homme	Total général	%
15-19 ans	2	2	4	0%
20-24 ans	38	11	49	2%
25-29 ans	129	26	155	6%
30-34 ans	133	50	183	7%
35-39 ans	206	52	258	10%
40-44 ans	209	53	262	10%
45-49 ans	282	76	358	14%
50-54 ans	378	88	466	18%
55-59 ans	390	99	489	19%
60-64 ans	277	68	345	13%
65 ans et plus	45	19	64	2%
Total général	2089	544	2633	100%

**Pyramides des âges des personnels du secteur Travail/emploi
en Administration centrale et Services déconcentrés
au 31-12-2022**



Femme	
Homme	

Tranche d'âge Périmètre Travail - Emploi Administration centrale 2022	Femme	Homme	Total général	%
15-19 ans	3	2	5	0%
20-24 ans	47	22	69	6%
25-29 ans	81	39	120	10%
30-34 ans	82	64	146	12%
35-39 ans	54	45	99	8%
40-44 ans	78	51	129	11%
45-49 ans	108	49	157	13%
50-54 ans	81	66	147	12%
55-59 ans	94	56	150	13%
60-64 ans	79	50	129	11%
65 ans et plus	18	13	31	3%
NC	3	0	3	0%
Total général	728	457	1185	1



Source : BEPR (RenoirH – MSK)

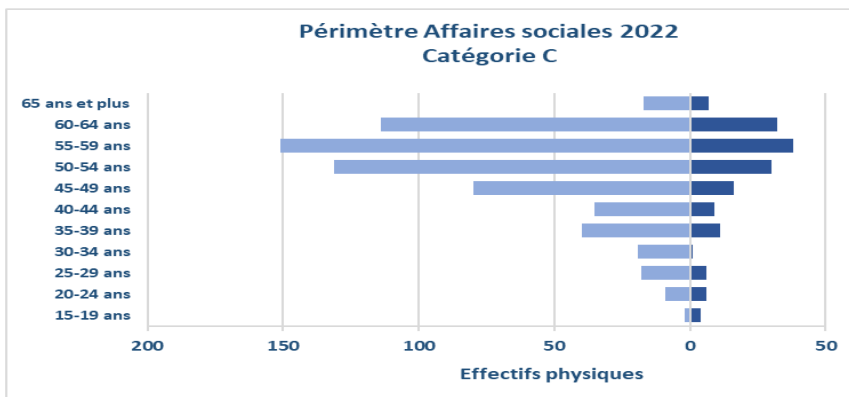
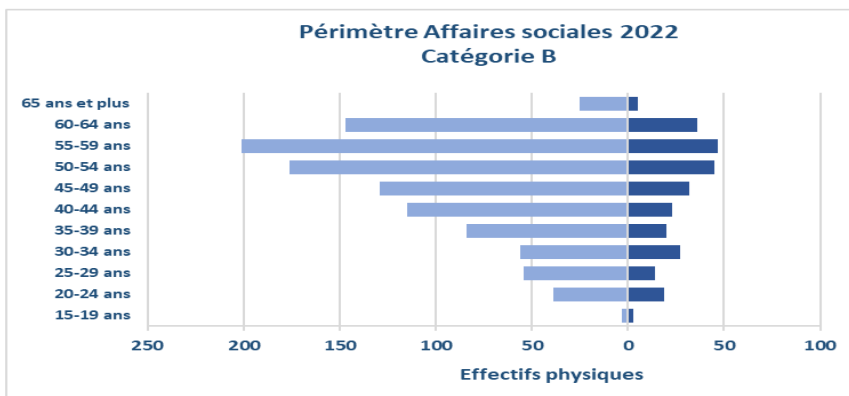
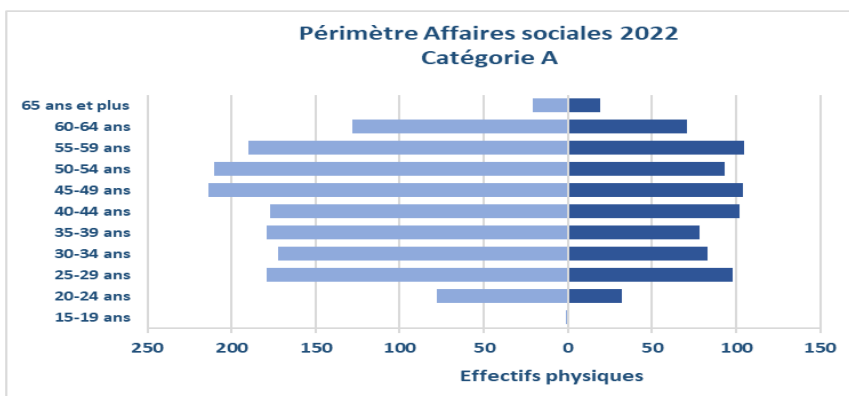
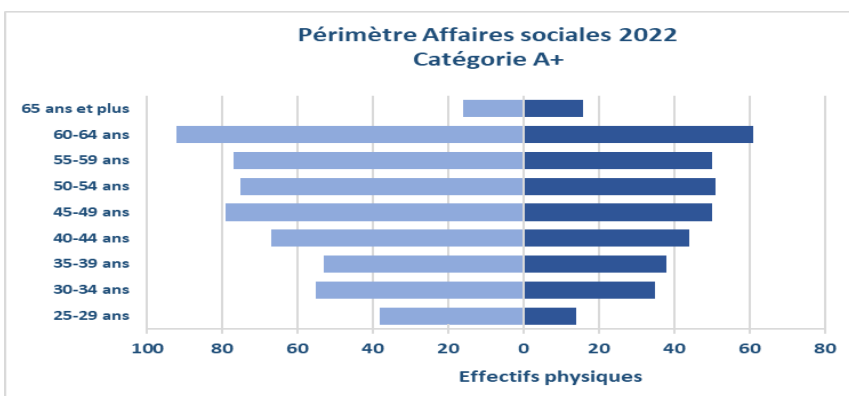
Femme	
Homme	

Tranche d'âge Périmètre Travail - Emploi Service déconcentré 2022	Femme	Homme	Total général	%
15-19 ans	9	1	10	0%
20-24 ans	52	29	81	1%
25-29 ans	218	93	311	5%
30-34 ans	250	137	387	6%
35-39 ans	434	187	621	9%
40-44 ans	562	248	810	12%
45-49 ans	644	308	952	14%
50-54 ans	706	405	1111	17%
55-59 ans	880	315	1195	18%
60-64 ans	789	219	1008	15%
65 ans et plus	114	46	160	2%
NC	21	13	34	1%
Total général	4679	2001	6680	100%

L'observation des pyramides d'âge selon les catégories (A+ ; A ; B) présente des particularités selon les tranches d'âge prises en compte :

- Les pyramides des agents de catégorie A+ montrent un nombre élevé d'agents de 50 ans et plus sur le périmètre « Affaires sociales-santé » (84 %) par rapport au périmètre « Travail-emploi » (16 %).
- Les pyramides des agents de catégorie A nous indiquent que les agents âgés de 35 à 49 ans sont les plus présents sur le périmètre « Travail-emploi » (70 %) ; sur le secteur « Affaires sociales-santé », les agents âgés de 35 à 49 ans représentent 30 % des effectifs.
- Les pyramides des agents de catégorie B montrent une part importante d'agents de 50 ans et plus sur le périmètre « Travail-emploi » (49 %) par rapport au périmètre « Affaires sociales-santé » où ils ne sont que (41 %).
- Les pyramides des agents de catégorie C :
46% des agents de catégorie C sont âgés de plus 55 ans sur le périmètre « affaires sociales-Santé » ;
56% des agents de catégorie C sont âgés de plus 55 ans sur le périmètre « travail-Emploi ».

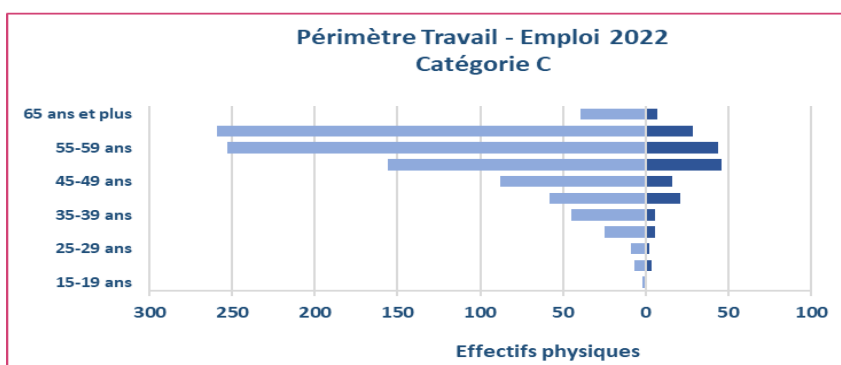
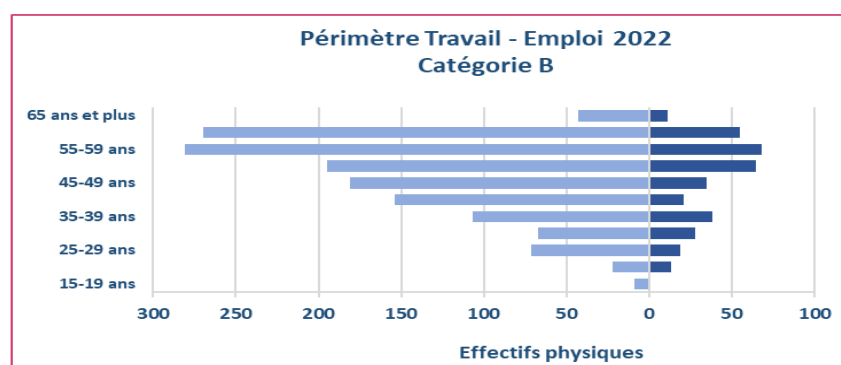
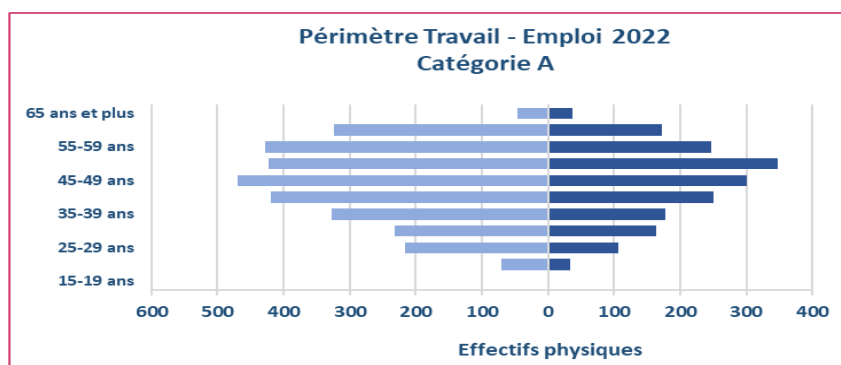
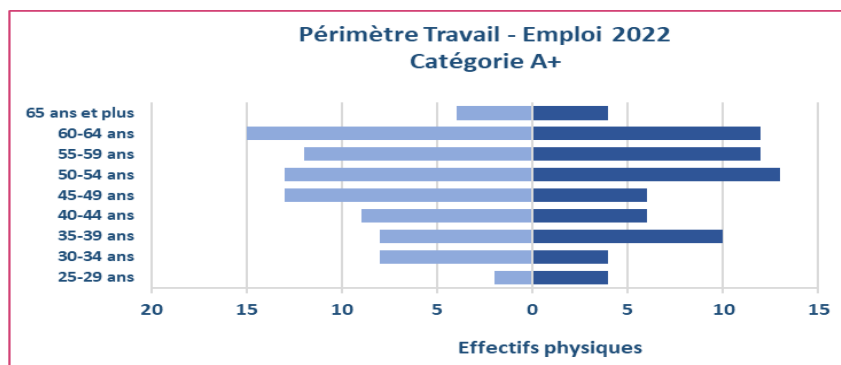
**Pyramides des âges des personnels par catégorie - Secteur Affaires sociales/Santé
(Administration centrale et services déconcentrés) au 31-12-2022**



Source : BEPR (RenoirH – MSK)

Femme	
Homme	

Pyramides des âges des personnels par catégorie - Secteur Travail/Emploi (Administration centrale et services déconcentrés) au 31-12-2022



Source : BEPR (RenoirH – MSK)

Femme	
Homme	

1.2.2.2. Les âges moyens

Âge moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2022 (hors ARS)

	A+		A		B		C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Périmètre "Affaires sociales-santé"	47,7	48,6	43,5	44,0	48,1	46,2	51,5	50,8	47,7	47,4
Administration centrale	49,3	49,3	41,5	42,9	49,6	44,3	50,1	50,3	47,6	46,7
Services déconcentrés	46,4	47,5	46,7	47,6	47,7	47,5	52,1	51,8	48,2	48,6
ARS										
Périmètre "Travail-emploi"	49,2	49,3	46,0	46,5	49,5	48,2	53,8	51,6	49,6	48,9
Administration centrale	45,9	47,0	41,3	42,7	48,4	47,3	49,7	49,2	46,3	46,6
Services déconcentrés	55,6	53,8	46,9	47,3	49,6	48,3	54,3	52,5	51,6	50,5
Total	47,9	48,7	45,1	45,8	48,9	47,3	52,9	51,2	48,7	48,3

Source : BEPR (RenoirH)

Rappel 2021 - Âge moyen des personnels « en fonction » par service et par catégorie au 31-12-2021

	A+		A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Périmètre "Affaires sociales-santé"	48,0	49,0	44,8	45,1	49,8	49,5	50,3	47,1	47,7	47,0
Administration centrale	49,6	49,8	42,7	44,3	51,9	50,0	45,8	45,3	45,6	46,2
Services déconcentrés	46,8	47,8	48,4	48,1	49,1	49,1	52,9	51,4	50,0	49,4
ARS										
Périmètre "Travail-emploi"	48,2	49,3	46,8	46,8	50,5	49,1	52,9	50,0	49,0	47,6
Administration centrale	45,4	48,0	43,2	42,9	50,4	48,8	43,5	42,7	44,7	44,1
Services déconcentrés	55,0	55,0	47,4	47,6	50,5	49,1	54,1	53,2	49,7	48,4
Total	48,2	49,3	46,1	46,3	50,2	49,2	51,9	48,6	48,5	47,3

Source : DARRPR

1.2.3. La cartographie des métiers

1.2.3.1. La cartographie des métiers en administration centrale

La cartographie des métiers en administration centrale au 31 décembre 2022 a été réalisée en utilisant SESAME (Système d'Etudes et de Suivi des Ages, Métiers et Emplois, SI Décisionnel alimenté par le SIRH RenoirH). Les familles professionnelles restent en étroite corrélation avec les missions réalisées par les directions. Les analyses font ressortir les principaux éléments suivants :

Les effectifs en administration centrale se répartissent au sein des 16 familles professionnelles. Quatre familles concentrent plus de la moitié des effectifs (54 %) parmi lesquelles par ordre d'importance, les familles « pilotage et animation des services » (24 %), « réglementation et contrôle » (12 %) « accueil, assistance et service à l'utilisateur » (9 %) et « ressources humaines » (9 %).

La famille « pilotage et animation des services » rassemble les métiers du management hiérarchique et fonctionnel ainsi que les conseillers experts des directions. La parité est respectée avec 56 % de femmes pour 44 % d'hommes. Les contractuels (33 %) et les attachés (29 %) sont majoritaires, suivis par les emplois fonctionnels (18%) et les administrateurs de l'Etat, hors emplois fonctionnels (11 %).

La famille « réglementation et contrôle » est présente majoritairement à l'IGAS (28%) et à la DGT (25%). L'effectif de cette famille est majoritairement féminin avec 63 % de femmes et 37 % d'hommes. Les attachés (38%) sont les plus présents suivis par les inspecteurs généraux (27 %).

La famille « accueil, assistance et service à l'utilisateur », essentiellement féminine (86%), est présente majoritairement à la Division des cabinets (33 %) et dans une moindre mesure à la DGS (9 %). Les emplois-types de cette famille sont occupés essentiellement par des adjoints administratifs (39%), des contractuels (34%) et des secrétaires administratifs (24%).

La famille « ressources humaines » est logiquement représentée à la DRH (72 %) parmi l'ensemble des DAC « et dont près des deux-tiers appartiennent aux effectifs de la DRH ». Cette famille est composée majoritairement de secrétaires administratifs (44 %) et d'adjoints administratifs (13 %). L'effectif est essentiellement féminin avec 79 % de femmes pour 21 % d'hommes.

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

Répartition des quatre familles professionnelles principales en administration centrale au 31-12-2022

Emploi type	% au sein de la même famille	% par rapport au total général	dont Emplois-types occupés par des titulaires	dont % Emplois-types occupés par des contractuels
Assist-conseillère tech sce social / assist-conseiller .	0,1%	0,0%	100%	0%
Cadre d'équipe dirigeante	7,4%	1,7%	39%	61%
Cheffe / chef de bureau ou de mission d'administ° centrale	54,2%	12,8%	76%	24%
Conseillère-experte / conseiller-expert	16,7%	3,9%	37%	63%
Directrice / directeur d'administration centrale	3,8%	0,9%	93%	7%
Directrice / directeur de cabinet	0,9%	0,2%	64%	36%
Gestionnaire-instructrice / instructeur administratif	0,1%	0,0%	100%	0%
Responsable de projet	5,8%	1,4%	54%	46%
Secrétaire générale / secrétaire général de ministère	0,1%	0,0%	100%	0%
Sous-directrice / sous-directeur d'administration centrale	10,3%	2,4%	87%	13%
Responsable sectoriel	0,6%	0,2%	60%	40%
PILOTAGE ET ANIMATION DES SERVICES ET DES GRANDS PROJETS	100,0%	23,6%	67%	33%
Chargée / chargé appui juridique & méthodo inspection du T	1,0%	0,1%	100%	0%
Chargée / chargé de l'élaborat° législat° et règlement°	5,7%	0,7%	91%	9%
Chargée / chargé de l'expertise juridique et du contentieux	8,9%	1,1%	75%	25%
Chargée / chargé d'inspection ou de contrôle	27,9%	3,4%	99%	1%
Chargée / chargé du contrôle de la format° professionnelle	1,9%	0,2%	73%	27%
Greffière / greffier de juridict° admin et/ou juridique	0,3%	0,0%	100%	0%
Ingénieure / Ingénieur de prévention	2,0%	0,2%	0%	100%
Inspectrice / inspecteur du travail contrôle des entreprises	0,5%	0,1%	50%	50%
Juriste-consultante / juriste-consultant	28,9%	3,5%	64%	36%
Rédactrice / rédacteur juridique	22,9%	2,8%	71%	29%
REGLEMENTATION ET CONTROLE	100,0%	12,2%	77%	23%
Agente / agent d'accueil	5,7%	0,5%	83%	17%
Assistante / assistant de service ou de direction	94,3%	8,8%	65%	35%
ACCUEIL, ASSISTANCE ET SERVICE A L'USAGER	100,0%	9,3%	66%	34%
Assist-conseillère tech sce social / assist-conseiller .	2,9%	0,3%	93%	7%
Chargée / chargé de gest° des ress. humaines de proximité	32,9%	3,0%	92%	8%
Chargée / chargé de gestion administrative et de paie	38,9%	3,5%	89%	11%
Chargée / chargé de la gestion prévisio des ress humaines	16,0%	1,4%	87%	13%
Chargée / chargé de l'ingénierie de formation	0,1%	0,0%	100%	0%
Chargée / chargé du dialogue social interne	0,9%	0,1%	28%	72%
Coach interne	0,7%	0,1%	100%	0%
Conseillère / conseiller de prévention	0,5%	0,0%	38%	63%
Conseillère / conseiller mobilité carrière	0,7%	0,1%	100%	0%
Infirmière / infirmier de présentation	0,3%	0,0%	100%	0%
Inspectrice / inspecteur santé sécurité au travail	1,0%	0,1%	67%	33%
Médecin de prévention	0,8%	0,1%	59%	41%
Responsable des ressources humaines	4,3%	0,4%	87%	13%
RESSOURCES HUMAINES	100,0%	9,1%	89%	11%

Source : GPEC

Cartographie des principaux emplois-types en administration centrale au 31-12-2022



Source : GPEC

1.2.3.2. La cartographie des métiers en DREETS

En 2022, les effectifs du réseau DREETS en région se répartissent entre 16 familles professionnelles³ parmi lesquelles, par ordre d'importance, « réglementation et contrôle » (38%) et « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » (28 %).

La famille « réglementation et contrôle » est composée à 62 % de membres du corps de l'inspection du travail, complétée par des contrôleurs du travail à hauteur de 8 % et des adjoints administratifs (13 %). Les deux tiers des effectifs (67%) sont des femmes. L'emploi-type « inspectrice / inspecteur chargé(e) du contrôle des entreprises » est prépondérant au sein de cette famille (50% des effectifs).

La famille « conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention » est composée de 78 % de femmes et 22 % d'hommes. La majorité des postes sont rattachés à l'emploi-type « gestionnaire de dispositif » (36%) majoritairement exercé par des agents de catégories B et C (81%). Viennent ensuite les emplois-types « Gestionnaire instructeur » (21%) et « Pilote opérationnel(le) de dispositif » (20 %).

Répartition des deux familles professionnelles principales des secteurs Cohésion sociale et Travail/Emplois en DREETS au 31-12-2022

Famille d'emplois	Emplois	% au sein de la même famille	% par rapport au total général
Cohésion Sociale	Conseillère-experte / conseiller-expert de cohésion sociale	24,83%	1,82%
	Tarificatrice sociale / tarificateur social	24,47%	1,79%
	Chargée / chargé de programmes de cohésion sociale	20,74%	1,52%
	Déléguée /délégué territorial du droit des femmes, égalité F/H	16,25%	1,19%
	Chargée / chargé du financement des établissements & analyse d'activité	13,71%	1,00%
	TOTAL "Cohésion sociale "		100%

Source : GPEC

La famille « cohésion sociale » est composée de 80 % de femmes. Un quart des effectifs de la famille exercent l'emploi-type de « Conseillère-experte / conseiller-expert de cohésion sociale » (24.83%) et un quart celui de « tarificatrice sociale / tarificateur social » (24.47%). L'emploi-type de « tarificatrice sociale / tarificateur social » est très majoritairement occupé par des agents de catégorie B et C (92%). Les autres emplois de la famille sont principalement occupés par des corps techniques de catégorie A et des attachés.

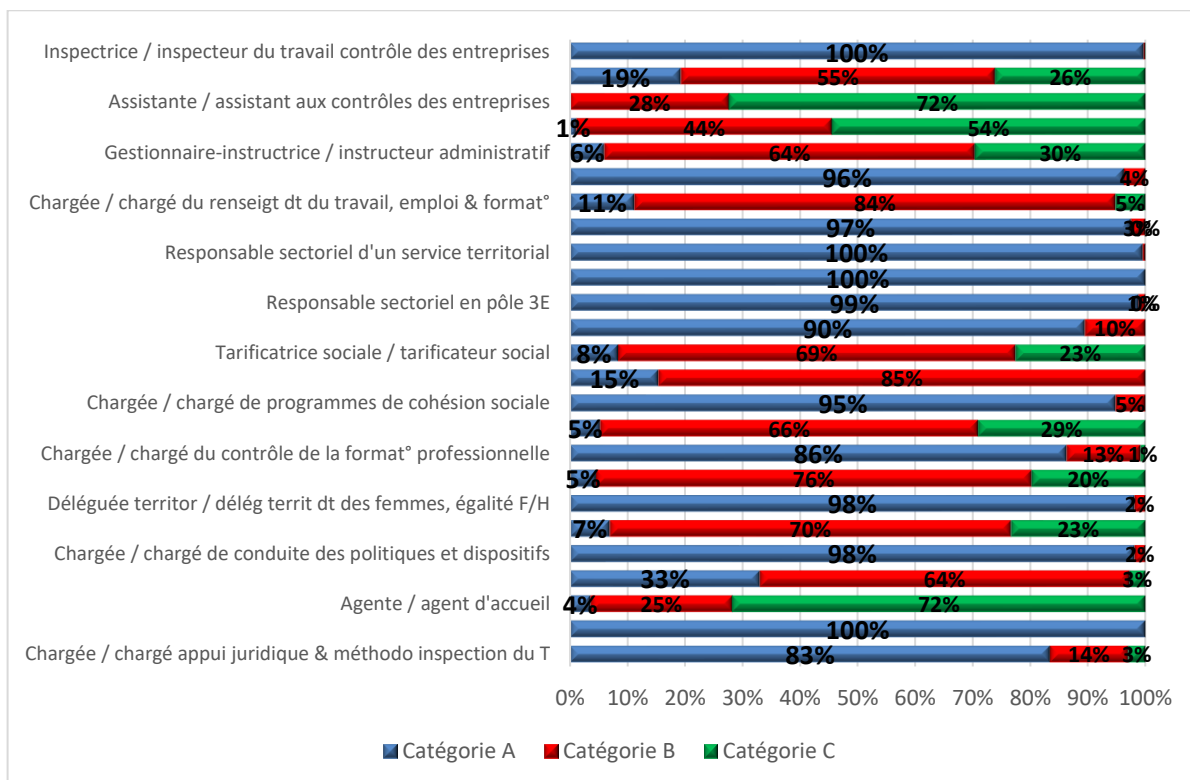
³https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/lekiosque/repertoires_metiers/Pages/default.aspx

Répartition des quatre familles professionnelles principales en DREETS au 31-12-2022

Famille d'emplois	Emploi	% au sein de la même famille	% par rapport au total général	dont Emplois-types occupés par des titulaires	dont % Emplois-types occupés par des contractuels
Réglementation et contrôle	Inspectrice / inspecteur du travail contrôle des entreprises	49,6%	19,1%	100%	0%
	Assistante / assistant aux contrôles des entreprises	17,0%	6,6%	91%	9%
	Chargée / chargé du renseignement du travail, emploi & format*	11,2%	4,3%	92%	8%
	Responsable d'une unité de contrôle	6,4%	2,5%	100%	0%
	Contrôleuse / contrôleur chargé du contrôle des entreprises	4,2%	1,6%	99%	1%
	Chargée / chargé du contrôle de la format* professionnelle	3,5%	1,4%	99%	1%
	Chargée / chargé appui juridique & méthodo inspection du T	2,0%	0,8%	85%	15%
	Ingénieure / Ingénieur de prévention	2,0%	0,8%	0%	100%
	Chargée / chargé de l'expertise juridique et du contentieux	1,5%	0,6%	90%	10%
	Juriste-consultante / juriste-consultant	0,7%	0,3%	72%	28%
	Chargée / chargé d'inspection ou de contrôle	0,6%	0,2%	90%	10%
	Médecin inspectrice / inspecteur du travail	0,6%	0,2%	0%	100%
	Chargée / chargé de l'élaborat* législat* et règlement*	0,4%	0,1%	85%	15%
	Rédactrice / rédacteur juridique	0,1%	0,1%	78%	22%
Chargée / chargé du contrôle des aides & structures d'emploi	0,1%	0,0%	100%	0%	
TOTAL "réglementation et contrôle "		100%	38,5%	94%	6%
Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention	Gestionnaire de dispositif(s)	35,3%	10%	78%	22%
	Gestionnaire-instructrice / instructeur administratif	21,5%	6%	85%	15%
	Pilote opérationnelle / opérationnel de dispositif ou projet	20,3%	6%	81%	19%
	Chargée / chargé de développement de l'emploi et des territoires	11,4%	3%	84%	16%
	Gestionnaire des formations et des certifications	4,6%	1%	90%	10%
	Chargée / chargé de conduite des politiques et dispositifs	3,9%	1%	53%	47%
	Chargée / chargé des format*, des certificats et de l'emploi	1,2%	0%	100%	0%
	Organisation et moyens	0,8%	0%	80%	20%
	Gestionnaire de dispositif(s) pôle T	0,9%	0%	81%	19%
TOTAL " Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs d'intervention "		100%	28%	81%	19%

Source : GPEC

Cartographie des principaux emplois-types en DREETS au 31-12-2022



Source : GPEC

1.2.4. Les agents non titulaires

Au 31 décembre 2022, **2 280** agents contractuels sont en fonction au sein des ministères sociaux, hors ARS ; 53 % exercent en administration centrale et 47 % en services déconcentrés.

74 % des agents contractuels ont un contrat à durée déterminée et 26 % un contrat à durée indéterminée.

Répartition des agents non titulaires par type de contrat au 31-12-2022 (hors ARS)

Type de contrat	CDD			CDI			Total		
	Effectifs		%	Effectifs		%	Effectifs		%
	F	H		F	H		F	H	
Administration centrale	365	242	65%	116	130	77%	481	372	68%
Services déconcentrés	268	63	35%	51	23	23%	319	86	32%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	633	305	100%	167	153	100%	800	458	100%
Administration centrale	140	106	33%	55	50	37%	195	156	34%
Services déconcentrés	372	121	67%	101	77	63%	473	198	66%
Périmètre "Travail-emploi"	512	227	100%	156	127	100%	668	354	100%
Total	1145	532	100%	323	280	100%	1468	812	100%

Source : BEPR (RenoirH – MSK)

1.2.5. Les personnels « gérés mais non présents »

En 2022, 2 513 personnels sont en position interruptive d'activité ou placés hors des ministères sociaux (2 771 agents en 2021).

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

- Les principaux motifs des agents du périmètre « Affaires sociales-santé », hors ARS, sont la mise à disposition sortante (23,3 %), le détachement sortant (37,4 %), les congés de longue durée (8,2 %) et la disponibilité (15,5 %) ;
- Au sein du secteur « Travail Emploi », 16 % des agents « gérés non présents » sont en congé de longue durée, 16 % sont mis à disposition sortante, 40 % exercent leurs missions dans le cadre d'un détachement sortant et 13 % sont en disponibilité ;
- Enfin, parmi les agents appartenant à des corps communs aux 2 périmètres, 83 % d'entre eux sont en position de détachement sortant.

**Répartition par position administrative des personnels « gérés mais non présents »
par périmètre au 31-12-2022 (hors ARS)**

Position administrative	Affaires Sociales			Travail et Emploi			Total général		
	F	H	%	F	H	%	F	H	%
Congé parental	1	0	0,08%	3	2	0,39%	4	2	0,24%
Congé sans rémunération	8	1	0,74%	4	0	0,31%	12	1	0,52%
Détachement sortant	500	200	57,24%	619	240	66,59%	1119	440	62,04%
Disponibilité	123	41	13,41%	106	45	11,71%	229	86	12,53%
Hors cadre	2	0	0,16%	0	0	0,00%	2	0	0,08%
MAD Sortant	132	29	13,16%	57	22	6,12%	189	51	9,55%
PNA Sortant	51	48	8,09%	39	36	5,81%	90	84	6,92%
Congé de formation	1	0	0,08%	0	0	0,00%	1	0	0,04%
Congé de longue durée	42	15	4,66%	59	20	6,12%	101	35	5,41%
Congé de longue maladie	21	7	2,29%	31	7	2,95%	52	14	2,63%
Congé de grave maladie	0	1	0,08%	0	0	0,00%	0	1	0,04%
Total général	881	342	100%	918	372	100%	1 799	714	100%

Source : BEPR (RenoirH – MSK)

CHAPITRE 2

LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

2. Les mouvements de personnels	46
2.1. Les entrées et les sorties	46
2.1.1. Les flux d'entrées et sorties en administration centrale	47
2.1.2. Les flux d'entrées et sorties en services déconcentrés	49
2.2. Les agents en transition professionnelle	52
2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels	56
2.3.1. Les concours	57
2.3.2. Les recrutements de l'Institut National du Service Public (INSP) et des instituts régionaux d'administration	67
2.3.3. Les recrutements sans concours	68
2.3.4. Les recrutements d'apprentis	69
2.3.5. Les examens professionnels	74
2.3.6. La résorption de l'emploi précaire	79
2.4. Les départs à la retraite	79
2.4.1. Les départs à la retraite constatés des agents titulaires	79
2.4.2. Les départs à la retraite des agents contractuels	85
2.5. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire	85
2.5.1. Programme 124	85
2.5.2. Programme 155	86

Chiffres clés 2022

Taux de rotation :

- * Programme 124 : 21,5 % en AC, 15,3 % en SD,
- * Programme 155 : 23.80 % en AC, 11.8 % en SD

Recrutements par concours et examens professionnels :

- *Catégorie A : 394 admis
- *Catégorie B : 296 admis
- *Catégorie C : 8 admis

Recrutements d'apprentis : 246 apprentis

Départs à la retraite : 873 départs de fonctionnaires et 41 départs de

2. Les mouvements de personnels

2.1. Les entrées et les sorties

En 2022, 5 563 mouvements de personnels (entrées ou sorties) ont eu lieu au sein de l'ensemble du périmètre ministériel (hors ARS).

Les flux n'impactant pas le plafond d'emploi représentent 23 % des entrées sur le programme 124 et 32 % pour le programme 155.

Flux d'entrées et de sorties en effectifs physiques par périmètre en 2022

Flux d'entrées et sorties (Les motifs des entrées et des sorties sont détaillées page suivante)	P124			P155		
	AC	SD	Total	AC	SD	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	582	444	1026	240	752	992
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	183	112	295	108	385	493
Total des entrées	765	556	1321	348	1137	1485
Sorties impactant le plafond d'emplois	530	352	882	294	811	1105
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	168	107	275	101	394	495
Total des sorties	698	459	1157	395	1205	1600

Source : BEPR (hors ARS)

Taux de rotation (2020 à 2022)

Périmètre	2020	2021	2022
"Affaires sociales -Santé" Administration centrale P124	15,60%	17,13%	21,54%
"Travail-Emploi" Administration centrale P155	19,90%	17,46%	23,78%
"Affaires sociales -Santé" Services déconcentrés P124	16,80%	17,69%	15,32%
"Travail-Emploi" Services déconcentrés P155	10,80%	9,62%	11,83%

Source : BEPR (Hors ARS)

Le taux de rotation⁴, calculé à partir des entrées et sorties impactant le plafond d'emplois, est en hausse en administration centrale pour les deux programme.

Concernant les services déconcentrés, le taux de rotation est en baisse pour le programme 124.

Les tableaux qui suivent détaillent les entrées et sorties, par catégorie, genre et motifs enregistrées en administration centrale et en services déconcentrés.

⁴ Taux de rotation : somme du nombre d'entrées et de sorties d'agents impactant le plafond d'emplois au cours de l'année, divisé par deux, rapporté à l'effectif moyen de l'année. (hors apprentis)

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

Au sein du programme 124 de l'administration centrale, les flux concernent principalement les mouvements de contractuels. Les entrées de contractuels représentent 44 % de l'ensemble des entrées ; les fins de contrats représentent 31 % de l'ensemble des sorties. Les autres sorties importantes sont les détachements sortants, PNA sortantes, affectations CIGEM, fins de détachements entrants (18 %). Les retraites représentent 15 % de l'ensemble des sorties.

Tableau des flux d'entrées en administration centrale du programme 124

Entrées Administration centrale - P 124	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Entrées impactant le plafond d'emplois	265	160	54	27	54	22	373	209	582
Réintégrations (suite à congé parental, CLD, dispo, détachement...)	21	17	7	1	8	3	36	21	57
Concours	19	13	11	1			30	14	44
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM	38	20	10	3	4	3	52	26	78
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)	19	4	4	1	6	0	29	5	34
Entrées d'agents non titulaires	150	95	22	21	36	16	208	132	340
Autres nominations	18	11	0	0	0	0	18	11	29
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	60	44	40	6	13	20	113	70	183
Mutations	5	4	3	0	0	0	8	4	12
Mouvements internes à l'AC	40	27	20	4	11	20	71	51	122
Concours sans impact	7	3	16	2	0	0	23	5	28
Autres nominations	4	6	0	0	0	0	4	6	10
Prises en charge des MAD entrantes	4	4	1	0	2	0	7	4	11
Total des entrées	325	204	94	33	67	42	486	279	765

Source : BEPR (MSK)

Tableau des flux de sorties en administration centrale du programme 124

Sorties Administration centrale P 124	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sorties impactant le plafond d'emplois	251	136	45	29	45	24	341	189	530
Retraites	36	24	18	6	10	7	64	37	101
Décès	2	0	0	2	0	0	2	2	4
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants...	63	33	13	6	11	1	87	40	127
Changements de secteur (Santé/Travail -ARS)	28	7	2	1	0	2	30	10	40
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD...)	14	4	3	0	5	3	22	7	29
Fins de Contrats (inclus démission)	103	60	9	14	19	11	131	85	216
Nomination (sortantes)	5	8	0	0	0	0	5	8	13
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	49	31	32	7	27	22	108	60	168
Mutations AC/SD	7	4	0	0	0	0	7	4	11
Mutations internes à l'AC	41	27	20	4	11	20	72	51	123
Concours sans impact	1	0	6	3	16	2	23	5	28
Fins de prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	0	0	6	0			6	0	6
Total des sorties	300	167	77	36	72	46	449	249	698

Source : BEPR (MSK)

En administration centrale, pour le programme 155, les flux concernent principalement les mouvements de contractuels. Les entrées de contractuels représentent 41 % de l'ensemble des entrées ; les fins de contrats représentent 33 % de l'ensemble des sorties

Tableau des flux d'entrées en administration centrale du programme 155

Entrées 2022 Administration centrale - P 155	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Entrées impactant le plafond d'emplois	107	54	26	9	29	15	162	78	240
Réintégrations (suite à congé parental, CLD, dispo, détachement...)	9	3	3	2	3	1	15	6	21
Nominations	2	0	0	0	0	0	2	0	2
Concours	11	3	4	1	0	0	15	4	19
Détachements entrants / PNA entrantes / Affectations CIGEM/	20	12	3	0	1	2	24	14	38
Prise en charge ext / Mutation ext	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Changements de secteur (Travail / Santé-ARS)	10	1	1	0	0	2	11	3	14
Recrutement (Entrées d'agents non titulaires)	55	34	15	6	25	10	95	50	145
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	45	19	13	2	11	18	69	39	108
Mutations AC/SD	12	5	2	0	0	0	14	5	19
Mutation internes à l'AC	15	6	7	2	9	16	31	24	55
Concours sans impact	5	0	4	0	0	0	9	0	9
Prises en charge des MAD contre remboursement titre 2 ou titre 3	0	1	0	0	2	1	2	2	4
Autres nominations en interne	11	2	0	0	0	1	11	3	14
Prises en charge des MAD gratuites	2	5	0	0	0	0	2	5	7
Total des entrées	152	73	39	11	40	33	231	117	348

Source : BEPR (MSK)

Tableau des flux de sorties en administration centrale du programme 155

Sorties 2022 Administration centrale - P 155	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sorties impactant le plafond d'emplois	112	79	39	5	44	15	195	99	294
Retraites	7	13	8	1	3	0	18	14	32
Décès	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants...	33	22	12	0	8	2	53	24	77
Changements de secteur (Santé/Travail -ARS)	16	3	3	0	6	0	25	3	28
Sorties temporaires (Disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD...)	8	7	3	0	2	1	13	8	21
Fins de contrats (inclus démission)	46	33	12	4	25	12	83	49	132
Nominations sortantes	2	1	0	0	0	0	2	1	3
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	42	14	12	3	14	16	68	33	101
Mutations AC/SD	8	2	0	0	0	0	8	2	10
Mutations internes à l'AC	16	5	7	2	9	16	32	23	55
Concours sans impact	0	0	5	0	4	0	9	0	9
Autres nominations internes	11	3	0	0	0	0	11	3	14
Fins de prises en charge des MAD	7	4	0	1	1	0	8	5	13
Total des sorties	154	93	51	8	58	31	263	132	395

Source : BEPR (MSK)

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

Au sein des DREETS, le flux des entrées les plus importantes dans le secteur Affaires sociales/Santé concernent les recrutements contractuels (26% sur l'ensemble des entrées), puis les détachements/PNA entrants /Affectation CIGEM (23 %).

Sagissant des flux de sorties, les départs à la retraite représentent 17 %. Les départs à la retraite représentent 27 % de l'ensemble des sorties. Les détachements/PNA/CIGEM sortants représentent 17% du total des sorties.

Flux d'entrées en services déconcentrés en 2022 en effectifs physiques (P124)

Entrées Services déconcentrés - P 124	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Entrées impactant le plafond d'emplois	144	54	166	23	48	9	358	86	444
Entrées d'agents non titulaires	28	14	74	9	15	3	117	26	143
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	21	11	16	1	4	1	41	13	54
Autres nominations	1	1					1	1	2
Concours	44	13	20	3	1	0	65	16	81
Détachements entrants/PNA entrantes/Affectations CIGEM	46	12	45	6	18	2	109	20	129
Réintégrations (suite à congé parental, CLD, dispo, détachement...)	4	3	11	4	10	3	25	10	35
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	60	18	27	5	2	0	89	23	112
Concours sans impact sur le pgm (examen professionnel principalement)	38	7	20	4	0	0	58	11	69
Mouvements internes aux SD	8	2	4	1	1	0	13	3	16
nominations internes	9	5	3	0	1	0	13	5	18
Mutations SD/AC	5	4					5	4	9
Total des entrées	204	72	193	28	50	9	447	109	556

Source : BEPR (MSK)

Flux de sorties en services déconcentrés en 2022 en effectifs physiques (P124)

Sorties Services déconcentrés - P 124	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sorties impactant le plafond d'emplois	109	31	116	21	67	8	292	60	352
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	16	2	10	2	4	0	30	4	34
Décès	0	0	0	1	2	0	2	1	3
Retraites	38	9	33	6	36	3	107	18	125
Sorties temporaires (disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD...)	5	2	5	2	2	1	12	5	17
Fins Contrats (inclus démission)	9	3	28	7	10	2	47	12	59
Nominations sortantes	20	5	6	0	3	1	29	6	35
Détachements sortants / PNA sortantes / Mutations CIGEM / Fins de détachements entrants	21	10	34	3	10	1	65	14	79
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	40	14	27	2	21	3	88	19	107
Concours sans impact	21	5	13	1	18	2	52	8	60
Mouvements internes aux SD	7	2	4	0	1	0	12	2	14
Autres nominations (sortantes)	6	4	6	1	1	0	13	5	18
Mutations SD/AC	6	3	4	0	1	1	11	4	15
Total des sorties	149	45	143	23	88	11	380	79	459

Source : BEPR (MSK)

En DREETS, les entrées impactant le plafond d'emplois concernent principalement le recrutement de contractuels (35%), les détachements/PNA/CIGEM entrant (30%) et les arrivées concours (18%).

S'agissant des sorties impactant le plafond d'emploi, il est constaté 49 % de départs à la retraite, 19% de détachements/PNA/CIGEM sortant et 14% de fins de contrat.

Flux d'entrées en services déconcentrés en 2022 en effectifs physiques (P155)

Entrées 2022 Services déconcentrés - P 155	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Entrées impactant le plafond d'emplois	243	154	191	37	108	19	542	210	752
Entrées agents contractuels	70	42	72	12	58	13	200	67	267
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	15	1	10	1	4	0	29	2	31
Concours	52	40	28	7	4	2	84	49	133
Nominations	0	0	1	0	3	0	4	0	4
Détachements entrants/PNA entrantes/Affectations CIGEM	78	55	56	13	24	3	158	71	229
Réintégrations (suite à congé parental, CLD, dispo, détachement...)	28	16	24	4	15	1	67	21	88
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	191	130	43	15	5	1	239	146	385
Concours sans impact sur le pgm (examen professionnel principalement)	85	49	30	6	0	0	115	55	170
Mutation internes aux SD	49	32	6	4	0	0	55	36	91
Autres nominations en interne	44	46	7	4	5	1	56	51	107
Mutations SD/AC	13	3	0	1	0	0	13	4	17
Total des entrées	434	284	234	52	113	20	781	356	1137

Source : BEPR (MSK)

Flux de sorties en services déconcentrés en 2022 en effectifs physiques (P155)

Sorties 2022 Services déconcentrés - P 155	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sorties impactant le plafond d'emplois	236	129	188	42	188	28	612	199	811
Changements de secteur (Travail / Santé - ARS)	21	7	12	2	4	1	37	10	47
Décès	2	3	1	0	3	1	6	4	10
Fins de contrats (inclus démission)	17	18	33	7	36	6	86	31	117
Nominations (sortantes)	10	5	6	4	9	1	25	10	35
Détachements sortants / PNA sortantes / Affectations CIGEM / Fins de détachements entrants	59	39	31	4	17	2	107	45	152
Retraites	105	50	93	23	115	16	313	89	402
Sorties temporaires (disponibilité, congé parental, congé de formation non rémunéré, CLD...)	22	7	12	2	4	1	38	10	48
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	167	126	46	18	33	4	246	148	394
Concours sans impact sur le programme	62	41	30	9	28	3	120	53	173
Mutations internes aux SD	49	32	6	5	0	0	55	37	92
Nominations internes	44	46	8	4	5	1	57	51	108
Mutations SD/AC	12	7	2	0	0	0	14	7	21
Total des sorties	403	255	234	60	221	32	858	347	1205

Source : BEPR (MSK)

2.2. Les agents en transition professionnelle

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

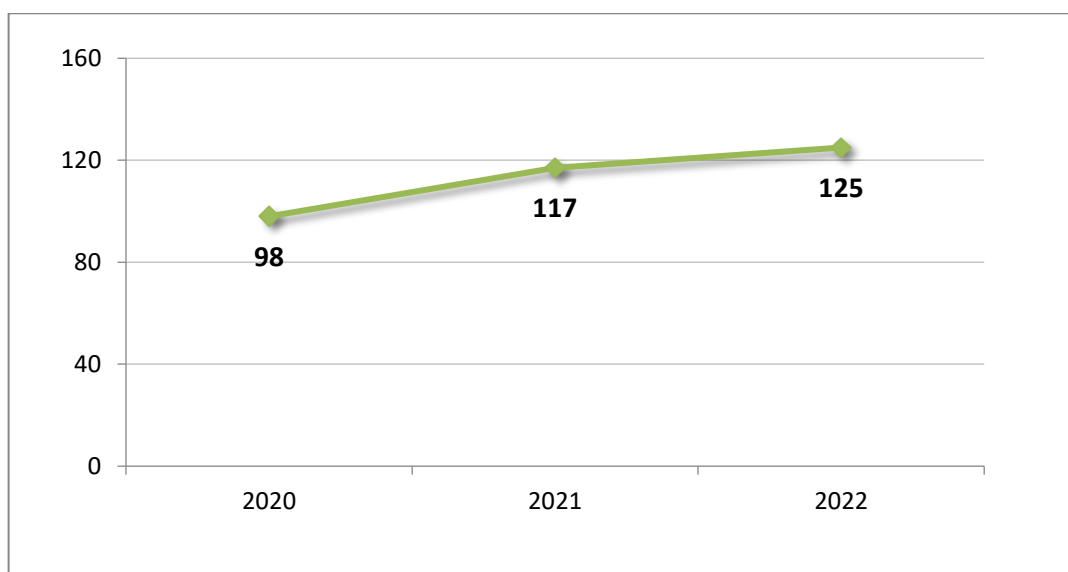
Les agents en transition professionnelle sont des agents titulaires ou contractuels en CDI, en position d'activité, et placés dans cette position soit après une période d'absence (congé de longue durée, disponibilité, détachement, mise à disposition...), soit pour quelques-uns d'entre eux, après une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

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

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

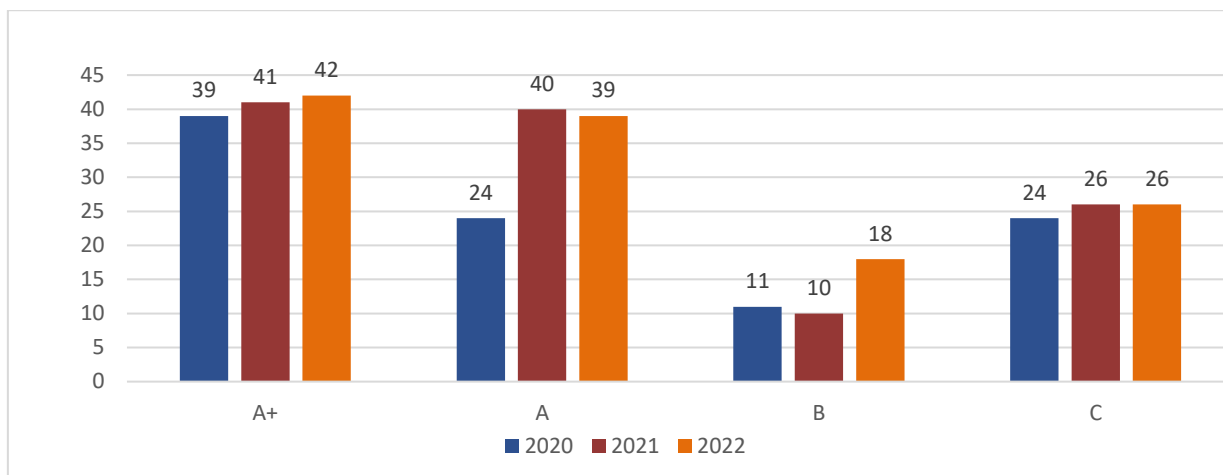
En 2022, 125 agents étaient en situation de transition professionnelle, contre 117 en 2021.

Évolution du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2020 et 2022



Source : BEPR (MSK)

Évolution par catégorie du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2020 et 2022



Source : BEPR (MSK)

Répartition du nombre d'agents en transition professionnelle entre 2020 et 2022 par catégorie, sexe et périmètre

Catégorie	Ministères sociaux «La MCDS ne distingue pas les périmètres »	Périmètre « Affaires sociales-santé »	Périmètre « Travail-emploi »	Périmètre « Affaires sociales-santé »	Périmètre « Travail-emploi »
	2020	2021	2021	2022	2022
A+	39	31	10	32	10
<i>dont Femmes</i>	13	8	4	14	3
<i>dont Hommes</i>	26	23	6	18	7
A	24	24	16	25	14
<i>dont Femmes</i>	9	16	9	18	8
<i>dont Hommes</i>	15	8	7	7	6
B	11	7	3	14	4
<i>dont Femmes</i>	10	5	3	12	3
<i>dont Hommes</i>	1	2	0	2	1
C	24	19	7	19	7
<i>dont Femmes</i>	20	13	7	13	7
<i>dont Hommes</i>	4	6	0	6	0
Total	98	81	36	90	35
<i>dont Femmes</i>	52	42	23	57	21
<i>dont Hommes</i>	46	39	13	33	14

Source : MAPI/DESD

Sur l'ensemble des agents en transition professionnelle, 36 d'entre eux ont été affectés sur un poste pérenne au cours de l'année 2022, soit 29% du total des agents en transition professionnelle.

Nombre d'agents ayant obtenu un poste permanent entre 2015 et 2022 selon la date d'entrée dans la position de « transition professionnelle »

Année d'entrée dans la position de « transition professionnelle »	Sortie 2016 (affectation sur poste)	Sortie 2017 (affectation sur poste)	Sortie 2018 (affectation sur poste)	Sortie 2019 (affectation sur poste)	Sortie 2020 (affectation sur poste)	Sortie 2021 (affectation sur poste)	Sortie 2022 (affectation sur poste)
2015 (= ou <)	6	2	1	1	1	4	4
<i>dont Femmes</i>						1	3
<i>dont Hommes</i>						3	1
2016	4	5	3	2	2	1	1
<i>dont Femmes</i>						0	0
<i>dont Hommes</i>						1	1
2017	0	6	6	8	8	0	0
<i>dont Femmes</i>						0	0
<i>dont Hommes</i>						0	0
2018			5	5	5	1	0
<i>dont Femmes</i>						1	0
<i>dont Hommes</i>						0	0
2019				3	3	1	2
<i>dont Femmes</i>						1	1
<i>dont Hommes</i>						0	1
2020					14	1	4
<i>dont Femmes</i>					10	1	2
<i>dont Hommes</i>					4	0	2
2021						14	7
<i>dont Femmes</i>						9	5
<i>dont Hommes</i>						5	2
2022							18
<i>dont Femmes</i>							12
<i>dont Hommes</i>							6
Total	10	13	15	19	33	22	36
<i>dont Femmes</i>						13	23
<i>dont Hommes</i>						9	13

Source : MAPI/DESD

55 agents en transition professionnelle se sont vus confier une mission. 61 sont encore en période de transition professionnelle et 9 sont dans une autre situation (congé longue maladie, congé longue durée...).

Situation des agents en transition professionnelle

Situation des agents en transition professionnelle	2020	2021	2022
En transition professionnelle sans mission	50	60	61
<i>dont Femmes</i>	34	41	44
<i>dont Hommes</i>	16	19	17
Mission	28	39	55
<i>dont Femmes</i>	8	14	27
<i>dont Hommes</i>	20	25	28
Protocole	0	0	0
<i>dont Femmes</i>	0	0	0
<i>dont Hommes</i>	0	0	0
Autre situation (CLM, CLD,...)	20	18	9
<i>dont Femmes</i>	10	11	7
<i>dont Hommes</i>	10	7	2
Total	98	117	125
<i>dont Femmes</i>	52	66	78
<i>dont Hommes</i>	46	51	47

Source : MAPI/DESD

Les agents en transition professionnelle de plus de 60 ans sont les plus nombreux (37 %), devant les agents en transition professionnelle appartenant aux tranches d'âge « 30-45 » soit 24 % et « 55-59 » soit (22 %). Les moyennes d'âge sont quasi-similaires pour les femmes et les hommes dans ces deux tranches d'âge « 30-45 et 55-59 ».

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

Classe d'âge	2020	2021	2022
30-45 ans	9	27	30
<i>dont Femmes</i>	11	16	18
<i>dont Hommes</i>	12	11	12
46-54 ans	14	24	22
<i>dont Femmes</i>	14	13	13
<i>dont Hommes</i>	10	11	9
55-59 ans	16	24	27
<i>dont Femmes</i>	10	13	17
<i>dont Hommes</i>	9	11	10
60 ans et +	20	42	46
<i>dont Femmes</i>	17	24	30
<i>dont Hommes</i>	15	18	16
Total	98	117	125
<i>dont Femmes</i>	52	66	78
<i>dont Hommes</i>	46	51	47

Source : MAPI/DESD

Les agents en transition professionnelle qui réintègrent après un congé mobilité ou une mise à disposition sortante sont proportionnellement les plus nombreux (85%). Les agents en transition professionnelle qui réintègrent à l'issue d'un détachement sortant représentent (34 %) du total de cette population, de même que les agents qui réintègrent à l'issue d'un congé longue durée ou de longue maladie (11 %)

Nombre d'agents en transition professionnelle répartis selon la position administrative occupée avant leur réintégration

Nombre d'agents	2020	2021	2022
CLM/CLD	16	16	14
<i>dont Femmes</i>	10	9	9
<i>dont Hommes</i>	6	7	5
Dét. sortant	31	33	42
<i>dont Femmes</i>	23	24	30
<i>dont Hommes</i>	8	9	12
Dispo./ congé parental	7	10	5
<i>dont Femmes</i>	6	8	4
<i>dont Hommes</i>	1	2	1
Autres (congé mobilité, fin de fonction, MAD...)	44	58	64
<i>dont Femmes</i>	13	25	35
<i>dont Hommes</i>	31	33	29
Total	98	117	125
<i>dont Femmes</i>	52	66	78
<i>dont Hommes</i>	46	51	47

Source : MAPI/DESD

2.3. Les recrutements, concours et examens professionnels

En 2022, 848 postes ont été offerts aux concours et examens professionnels de droit commun et réservés, contre 541 postes en 2021. Au total, 698 agents ont été admis contre 517 en 2021 soit une augmentation de 26 %.

Les concours des secteurs « Jeunesse et sports » ne sont plus organisés par nos ministères.

Bilan des recrutements par catégorie, type de recrutement et périmètre entre 2020 et 2022

Cat.	Type de recrutement	Périmètre	2020			2021			2022			
			Inscrits	Admis	Postes offerts	Inscrits	Admis	Postes offerts	Inscrits	Admis	Postes offerts	
A Administratif	Concours externe / interne	Jeunesse et sports	512	35	35	-	-					
		Affaires sociales-santé P124	720	66	75	1230	72	72	759	90	137	
		Travail-emploi P155	1086	58	67	1539	63	63	1192	95	141	
	Troisième concours	Jeunesse et sports	38	2	3	-	-					
		Affaires sociales-santé P124 (IASS)	33	2	4	35	4	4	28	3	6	
		Travail-emploi P155	326	8	8	338	25	25	277	25	47	
	A Technique	Examen pro.	Corps interministériels (AAE/APAE)	644	135	146	809	149	149	529	128	150
			Affaires sociales-santé P124	62	23	28	77	23	31	98	37	37
			Travail-emploi	140	52	92	-	-	-			
Concours réservé TH	Corps interministériels	-	-	-	223	3	3					
	Travail-emploi P155	-	-	-	90	5	5	34	12	12		
	Affaires sociales-santé P124	-	-	-	32	2	5	24	4	7		
Total catégorie A			3 561	381	458	4373	346	357	2941	394	537	
B	Concours interministériels (SACN) P124 et P155	externes	94	61	64	907	28	25	nc	68	36	
		Internes										25
	Travail-emploi P155 (SACS)	externes	27	41	44	280	14	25	859	13	13	
		Internes							336	19	19	
	Examen pro.	Corps interministériels	1295	155	155	1047	114	114	832	179	182	
		Affaires sociales-santé P124	91	13	13	55	13	13				
		Travail-emploi P155	10	5	10	19	2	7				
Concours T35	externes Affaires sociales							27	5	15		
	Internes Affaires sociales							78	12	11		
Total catégorie B			1 517	275	286	2 308	171	184	2 132	296	301	
C	Concours externe	Corps interministériels P124 & 155	nc	8	10	-	-	nc	8	5		
	Concours interne	Corps interministériels P124 & 155	nc	7	7	-	-				5	
Total catégorie C			0	15	17	0	0	0	0	8	10	
Ensemble			5 078	671	761	6 681	517	541	5 073	698	848	

Source : Bureau des concours

2.3.1. Les concours

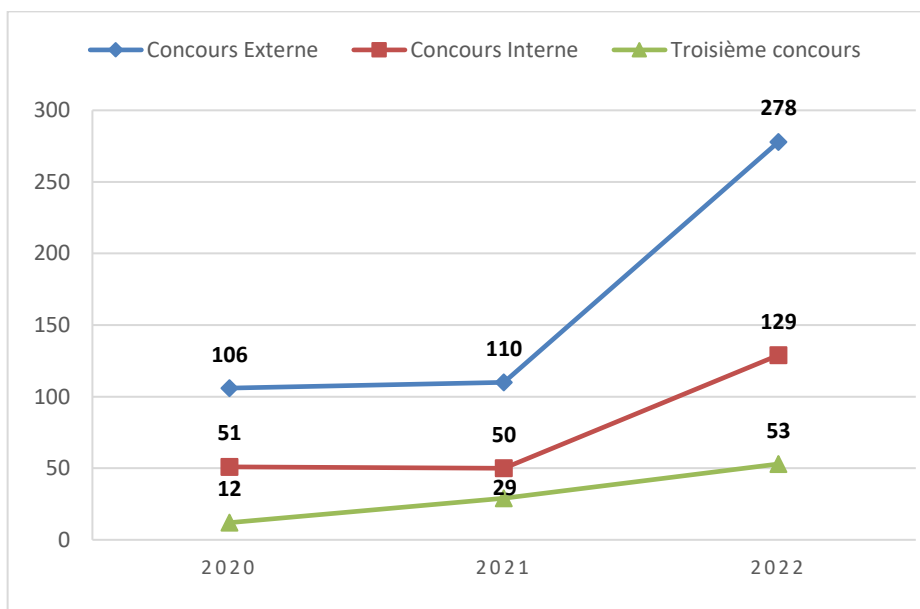
2.3.1.1. Les postes offerts aux concours

Afin de répondre aux besoins de recrutement exprimés par les différentes structures d'emplois ministérielles, 12 concours ont été ouverts en 2022.

Au total, 460 postes (hors examens professionnels et concours réservés) ont été offerts en 2022, soit une augmentation de 59 % par rapport à 2021 (189 postes):

- 278 postes ont été offerts aux concours externes (110 en 2021) ;
- 129 postes ont été offerts aux concours internes (50 en 2021) ;
- 53 postes ont été offerts aux troisièmes concours (29 en 2021).

Évolution du nombre de postes offerts aux concours externes, internes et troisième concours entre 2020 et 2022



Source : Bureau des concours

Le nombre de postes offerts varie selon le périmètre ministériel :

- « Affaires sociales-santé » : 209 postes offerts (101 postes en 2021) ;
- « Travail-emploi » : 251 postes offerts (88 en 2021).

Périmètre par concours	2020	2021	2022
Affaires sociales-santé	94	101	209
Concours externes	54	59	137
Concours internes	36	38	66
Troisième concours	4	4	6
Travail-emploi	75	88	251
Concours externes	52	51	141
Concours internes	15	12	63
Troisième concours	8	25	47

Source : Bureau des concours

En 2022, la majeure partie des postes sur le périmètre « Travail-emploi » a été offerte à des concours d'accès à la catégorie A : 188 postes, soit 53 % des postes offerts (contre 88 postes en 2021).

Entre 2021 et 2022, les principales tendances d'évolution par catégorie sont les suivantes :

- **Périmètre « Affaires sociales-santé »** : une hausse des postes proposés en catégorie A entre 2021 et 2022 (de 76 à 143 postes) ; le nombre de postes proposés en catégorie B en 2022 est de 62, il est en hausse comparé à celui de 2021.
- **Périmètre « Travail-emploi »** : Le nombre de postes en catégorie A (Concours IT) est en hausse (de 88 à 188 postes) par rapport aux deux premières sessions des concours de catégorie A.

Nombre de postes offerts aux concours externes, internes et troisième concours entre 2020 et 2022 par catégorie et périmètre ministériel

Périmètre par catégorie	2020	2021	2022
Affaires sociales-santé	94	101	209
Cat. A	79	76	143
Cat. B	15	25	62
Cat. C	0	0	4
Travail-emploi	75	88	251
Cat. A	75	88	188
Cat. B	0	0	57
Cat. C	0	0	6

Source : Bureau des concours

2.3.1.2. L'attractivité des concours

a) Les inscriptions

En 2022, 3 556 candidats se sont inscrits aux concours spécifiques des ministères sociaux (contre 3 477 en 2021, soit une augmentation de 2 % du nombre de candidats inscrits entre 2021 et 2022).

Les concours externes qui ont enregistré globalement le plus d'inscriptions, pour chaque périmètre ministériel, ont été les suivants en 2022 :

- **Pour le périmètre « Travail-emploi »**, 1 864 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail et concours secrétaire administratif de classe supérieure (1 318 en 2021) ;
- **Pour le périmètre « Affaires sociales-santé »**, 600 candidats se sont inscrits au concours de la filière sociale - IASS ; IES ; IGS ; MISP ; PHISP et Infirmiers d'État (493 en 2021).

Les concours internes qui ont enregistré globalement le moins d'inscriptions pour le périmètre ministériel, ont été les suivants en 2022 :

- **Pour le périmètre « Travail-emploi »**, 523 candidats se sont inscrits au concours d'inspecteur du travail et secrétaire administratif de classe supérieure (124 en 2021).
- **Pour le périmètre « Affaires sociales-santé »**, 264 candidats se sont inscrits au concours de la filière sociale - IASS ; IES ; IGS ; MISP ; PHISP (490 en 2021) ;

Nombre de candidats inscrits pour un poste offert aux concours entre 2020 et 2022

Concours		2020			2021			2022		
		Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours
Affaires sociales	Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0
	Ingénieur du génie sanitaire	6	16	-	4,3	6	-	2,4	5,3	0,0
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	10	4	-	5,1	2,7	-	5,2	2,5	0,0
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	14	7	8,3	22,7	8,7	8,8	9,0	7,0	4,7
	Ingénieur d'études sanitaires	20	30	-	13,1	23,7	-	11,6	19,7	0,0
	Médecin inspecteur de santé publique	0,9	0,3	-	0,1	0,5	-	0,1	0,0	0,0
	Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-	7	4	-	4,0	2,5	0,0
	Conseiller technique de service social	-	5	-	-	-	-	0,0	2,6	0,0
Travail-Emploi	Inspecteur du travail	18	10	41	26,8	10,5	13,5	9,0	6,4	5,9
	Secrétaire administratif de classe supérieure	-	-	-	57,6	18,3	9,3	66,1	17,7	0,0

Source : Bureau des concours

b) Les taux de participation

En 2022, le taux moyen de participation aux différents concours externes (ratio candidats présents/candidats inscrits) est de 28%, contre 34% en 2021. Le taux moyen de participation aux différents concours internes est de 51%, en contre 50% en 2021.

Concours	2020			2021			2022		
	Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours
Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	45%	55%	48%	14%	32%	29%	27%	45%	32%
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	29%	41%	-	51%	45%	-	51%	48%	-
Ingénieur du génie sanitaire	68%	100%	-	63%	100%	-	71%	56%	-
Ingénieur d'études sanitaires	43%	64%	-	63%	55%	-	55%	61%	-
Médecin inspecteur de santé publique	-	-	-	1%	100%	-	-	-	-
Pharmacien inspecteur de santé publique	-	-	-	71%	75%	-	80%	80%	-
Conseiller technique de service social	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Secrétaire administratif de classe supérieure	-	-	-	23%	39%	11%	23%	53%	-
TOTAL PÉRIMÈTRE "AFFAIRES SOCIALES-SANTÉ"	42%	53%	48%	44%	68%	29%	29%	51%	32%
Inspecteur du travail	26%	21%	35%	25%	25%	35%	26%	26%	32%
TOTAL PÉRIMÈTRE "TRAVAIL-EMPLOI"	26%	21%	35%	25%	25%	35%	26%	26%	32%
Tous concours	30%	38%	37%	34%	50%	26%	28%	51%	32%

Source : Bureau des concours

c) La sélectivité des recrutements

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

Nombre de candidats présents par poste offert aux concours en 2021 et en 2022

Concours		2021			2022		
		Concours externes	Concours internes	Troisième concours	Concours externes	Concours internes	Troisième concours
AFFAIRES SOCIALES-SANTE	Éducateur spécialisé	-	-	-	-	-	-
	Ingénieur du génie sanitaire	2,7	6	-	1,7	3,0	-
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	3,2	2,7	2,5	2,4	3,2	1,5
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	2,6	1,6	-	2,7	1,2	-
	Ingénieur d'études sanitaires	13,1	13	-	6,3	12,0	-
	Médecin inspecteur de santé publique	0,1	0,5	-	-	-	-
	Pharmacien inspecteur de santé publique	5	3	-	3,2	2,0	-
	Conseiller technique de service social	-	-	-	-	-	-
Secrétaire administratif de classe supérieure	13,1	7,1	1	15,3	9,4	-	
TRAVAIL-EMPLOI	Inspecteur du travail	6,5	2,6	4,7	2,3	1,7	1,9

Source : Bureau des concours

Bilan des concours externes de catégorie A en 2022

Corps	2022														Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste						
	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir			Nombre de candidats présents aux écrits			Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles			Nombre de candidats présents aux épreuves orales					Nombre de candidats admis			Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire		
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total			F	H	Total	F	H	Total
Ingénieur du génie sanitaire	7	8	9	17	6	6	12	71%	5	5	10	5	5	10	0	2	2	0	0	0	29%	2,4
Ingénieur d'études sanitaires	9	67	37	104	37	20	57	55%	15	8	23	15	8	23	4	5	9	4	0	4	100%	11,6
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	39	229	121	350	72	21	93	27%	40	6	46	40	5	45	28	3	31	0	0	0	79%	9,0
Médecin inspecteur de santé publique	23	1	1	2								1	1	2	1	1	2	0	0	0	9%	0,1
Pharmacien inspecteur de santé publique	5	8	12	20	7	9	16	80%	5	6	11	5	6	11	2	3	5	0	0	0	100%	4,0
Infirmier d'Etat	14	5	24	29	2	13	15	52%	2	13	15	2	13	15	1	10	11	0	0	0	79%	2,1
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	97	318	204	522	124	69	193	37%	67	38	105	68	38	106	36	24	60	4	0	4	62%	5,4
Inspecteur du travail	112	602	403	1005	151	109	260	26%	84	55	139	76	49	125	51	29	80	0	0	0	71%	9,0
Total périmètre "Travail-emploi"	112	602	403	1005	151	109	260	26%	84	55	139	76	49	125	51	29	80	0	0	0	71%	9,0

Source : Bureau des concours

Bilan des concours externes de catégorie B en 2022

Corps	2022																				Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste		
	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir			Nombre de candidats présents aux écrits			Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles			Nombre de candidats présents aux épreuves orales			Nombre de candidats admis			Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire						
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total				
Educateur spécialisé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0,0
secrétaire administratif de classe supérieure	13	640	219	859	140	59	199	23%	28	11	39	22	7	29	11	2	13	3	0	3	100%	66,1		
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	15	38	40	78	22	18	40	51%	13	9	22	11	7	18	8	4	12	0	0	0	80%	5,2		
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	28	678	259	937	162	77	239	-	41	20	61	33	14	47	19	6	25	3	0	3	89%	33,5		

Source : Bureau des concours

Bilan des concours internes de catégorie A en 2022

Corps	2022																				Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste	
	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir			Nombre de candidats présents aux écrits			Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles			Nombre de candidats présents aux épreuves orales			Nombre de candidats admis			Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire					
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Conseiller technique de service social	7	14	4	18	-	-	-	-	-	-	-	12	4	16	6	1	7	2	1	3	100%	2,6	
Ingénieur du génie sanitaire	3	12	4	16	8	1	9	56%	4	1	5	4	1	5	3	0	3	1	0	1	100%	5,3	
Ingénieur d'études sanitaires	3	37	22	59	21	15	36	61%	7	4	11	7	4	11	2	1	3	0	1	1	100%	19,7	
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	20	95	44	139	44	19	63	45%	25	9	34	25	9	34	9	6	15	0	0	0	75%	7,0	
Médecin inspecteur de santé publique	5	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pharmacien inspecteur de santé publique	2	2	3	5	2	2	4	80%	2	2	4	2	2	4	1	1	2	0	0	0	100%	2,5	
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	40	160	77	237	75	37	112	47%	38	16	54	50	20	70	21	9	30	3	2	5	75%	5,9	
Inspecteur du travail	29	129	58	187	34	14	48	26%	16	6	22	15	6	21	10	5	15	0	0	0	52%	6,4	
Total périmètre "Travail-emploi"	29	129	58	187	34	14	48	26%	16	6	22	15	6	21	10	5	15	0	0	0	52%	6,4	

Source : Bureau des concours

Bilan des concours internes de catégorie B en 2022

Corps	2022																						
	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir			Nombre de candidats présents aux écrits			Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles			Nombre de candidats présents aux épreuves orales			Nombre de candidats admis			Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire			Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste	
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Educateur spécialisé	0	0	0	0	0	0	-	sans objet	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
secrétaire administratif de classe supérieure	19	278	58	336	148	31	179	53,24%	42	6	48	28	2	30	18	1	19	2	1	3	100,00%	17,68	
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	11	12	15	27	5	8	13	41,67%	4	5	9	4	4	8	2	3	5	0	0	0	45,45%	2,45	
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	30	290	73	363	153	39	192	-	46	11	57	32	6	38	20	4	24	2	1	3	-	12,10	

Source : Bureau des concours

Bilan des troisièmes concours de catégorie A en 2022

Corps	2022																					
	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir			Nombre de candidats présents aux écrits			Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles			Nombre de candidats présents aux épreuves orales			Nombre de candidats admis			Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire			Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale 3ème concours	6	19	9	28	7	2	9	32%	4	1	5	4	1	5	3	0	3	0	0	0	50%	4,7
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	6	19	9	28	7	2	9	32%	4	1	5	4	1	5	3	0	3	0	0	0	50%	4,7
Inspecteur du travail 3ème concours	47	155	122	277	42	50	90	32%	25	15	40	21	13	34	15	10	25	0	0	0	53%	5,9
Total périmètre "Travail-emploi"	47	155	122	277	42	50	90	32%	25	15	40	21	13	34	15	10	25	0	0	0	53%	5,9

Source : Bureau des concours

Bilan des troisièmes concours de catégorie B en 2022

Corps	2022																					
	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir			Nombre de candidats présents aux écrits			Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles			Nombre de candidats présents aux épreuves orales			Nombre de candidats admis			Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire			Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire 3ème concours	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0,0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0,0

Source : Bureau des concours

Nombre de postes offerts et de candidats reçus aux concours des corps communs en 2022

Corps	2022							
	Interne				Externe			
	Postes offerts	Candidats admis			Postes offerts	Candidats admis		
		F	H	Total		F	H	Total
Secrétaire administratif	621	540	81	621	708	559	148	707
Adjoint administratif	548	497	51	548	653	520	133	653

Source : Bureau des concours

Rappel : Nombre de postes offerts et de candidats reçus aux concours des corps communs en 2020 et 2021

Corps	2020				2021
	Interne		Externe		-
	Postes offerts	Candidats admis	Postes offerts	Candidats admis	-
Secrétaires administratifs	38	35	55	52	-
Adjointes administratifs	7	7	10	8	-

Source : Bureau des concours

2.3.1.3 La composition des jurys de concours

En 2022, les jurys de concours sont composés de 51 % de femmes. Ce taux est stable par rapport à 2021, (49 %.) Le taux de féminisation des présidents de jury connaît une légère baisse, passant de 78 % en 2021 à 63 % en 2022.

Répartition hommes-femmes dans la composition des jurys de concours, examens professionnels et concours réservés en 2022

Périmètre	Corps	Type de recrutement	Femmes	Hommes
Corps communs	Attaché d'administration de l'Etat	Examen professionnel	3	4
	Attaché principal d'administration de l'Etat	Examen professionnel	7	8
	Assistant principal de service social des administrations	Examen professionnel	3	2
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Examen professionnel	4	3
	Secrétaire administratif de classe normale	Examen professionnel	4	3
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Examen professionnel	4	3
Affaires sociales-santé	Conseiller technique de service social	Concours interne	3	3
	Educateur spécialisé	Concours externe et interne		
	Infirmier d'Etat	Concours externe	2	2
	Ingénieur d'études sanitaires	Concours externe et interne	3	3
	Ingénieur du génie sanitaire	Concours externe et interne	4	5
	Ingénieur du génie sanitaire	Examen professionnel	2	2
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	Concours externe, interne et 3ème concours	5	4
	Inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale	Examen professionnel	4	3
	Médecin inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	1	1
	Pharmacien inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	3	4
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	Concours externe, interne et 3ème concours	3	2
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Examen professionnel	2	2
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	Examen professionnel	3	4	
Travail-emploi	Contrôleur du travail hors classe	Examen professionnel	0	0
	Inspecteur du travail	Concours externe, interne et 3ème concours	4	4
Total			64	62
%			51%	49%

Source : Bureau des concours

Répartition hommes-femmes dans la présidence des jurys de concours, examens professionnels et concours réservés en 2022

Périmètre	Corps	Type de recrutement	Femmes	Hommes
Corps communs	Attaché d'administration de l'Etat	Examen professionnel		1
	Attaché principal d'administration de l'Etat	Examen professionnel	1	
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Examen professionnel	1	
	Secrétaire administratif de classe normale	Examen professionnel		1
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Examen professionnel	1	
Affaires sociales-santé	Assistant principal de service social des administrations de l'Etat	Examen professionnel	1	
	Conseiller technique de service social	Concours interne	1	
	Infirmier d'Etat	Concours externe et interne	1	
	Ingénieur d'études sanitaires	Concours externe et interne	1	
	Ingénieur du génie sanitaire	Concours externe et interne	1	
	Ingénieur du génie sanitaire	Examen professionnel	1	
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	Concours externe, interne et 3ème concours		1
	Inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale	Examen professionnel	1	
	Médecin inspecteur de santé publique	Concours externe et interne	1	
	Pharmacien inspecteur de santé publique	Concours externe et interne		1
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	Concours externe, interne et 3ème concours		1
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal	Examen professionnel		1	
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef	Examen professionnel		1	
Travail/Emploi	Inspecteur du travail	Concours externe, interne et 3ème concours	1	0
Total			12	7
%			63%	37%

2.3.2. Les recrutements de l'institut national du service public (INSP) et des instituts régionaux d'administration

Les recrutements de l'institut national du service public en 2022

Périmètre	INSP		Tour extérieur	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Affaires sociales-Santé	5	2	1	1
Travail-Emploi	2	1	-	-
Total	7	3	1	1

Source : BEPR

En 2022, 12 recrutements d'administrateurs de l'Etat (concours interne et externe) de l'institut national du service public (INSP) ou issus du tour extérieur ont été effectués ; 9 ont été affectés au sein du périmètre « Affaires sociales-santé » et 4 au sein du périmètre « Travail- emploi ».

Les instituts régionaux d'administration en 2022

Périmètre	Administration centrale			Services déconcentrés			ARS			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Affaires sociales - Santé	12*	6	18	2	2	4	3	1	4	17	9	26
Travail - Emploi	8	2	10	8	4	12				16	6	22
Total	20	8	28	10	6	16	3	1	4	33	15	48

*dont 1 IRA TH

48 attachés ont été recrutés par la voie des concours organisés par les instituts régionaux d'administration (IRA) ; 26 ont été affectés dans les services « Affaires sociales – Santé » et 22 dans les services « Travail – Emploi ».

2.3.3. Les recrutements sans concours

Comme en 2021, il n'y a pas eu de recrutement sans concours en 2022.

Nombre de recrutements sans concours en 2021 et en 2022

Périmètre	Corps / grades d'accès	2021			2022		
		Nombre de candidats recrutés			Nombre de candidats recrutés		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Affaires sociales Santé	Adjoint administratif	0	0	0	0	0	0
	Secrétaire administratif	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0
Travail Emploi	Adjoint administratif	0	0	0	0	0	0
	Secrétaire administratif	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0
Total général		0	0	0	0	0	0

Source : BEPR

Titularisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à l'issue d'un contrat d'apprentissage et sur le fondement de l'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Périmètre	Corps / grades d'accès	2021			2022		
		Nombre de candidats recrutés			Nombre de candidats recrutés		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Affaires sociales - Santé	Adjoint administratif			0			0
	Secrétaire administratif			0			0
	Total	0	0	0	0	0	0
Travail - Emploi	Adjoint administratif			0			0
	Secrétaire administratif		1	1	0	0	0
	Total	0	1	1	0	0	0
Total général		0	1	1	0	0	0

Source : BEPR

Recrutement des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur le fondement de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Périmètre	Corps / grades d'accès	2021			2022		
		Nombre de candidats recrutés			Nombre de candidats recrutés		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Affaires sociales - Santé	Adjoint administratif	0	0	0	0	0	0
	Secrétaire administratif	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0
Travail - Emploi	Adjoint administratif	0	0	0	0	0	0
	Secrétaire administratif	0	0	0	1	0	1
	Total	0	0	0	1	0	1
Total général		0	0	0	1	0	1

Source : BEPR

Recrutement sur contrat des bénéficiaires de l'emploi public (BOE) sur le fondement de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Périmètre	Corps / grades d'accès	2021			2022		
		Nombre de candidats recrutés			Nombre de candidats recrutés		
		F	H	Total	F	H	Total
Affaires sociales - Santé	Adjoint administratif	0	0	0	0	0	0
	Secrétaire administratif	0		0	4	0	4
	Total	0	0	0	4	0	4
Travail - Emploi	Adjoint administratif	1	1	2	1	0	1
	Secrétaire administratif	0	0	0	3	0	3
	Total	1	1	2	4	0	4
Total général		1	1	2	8	0	8

Source : BEPR

Recrutement de militaires ou anciens militaires via la procédure L4139-2 du code de la défense

Périmètre	Corps / grades d'accès	2021			2022		
		Nombre de candidats recrutés			Nombre de candidats recrutés		
		F	H	Total	F	H	Total
Affaires sociales - Santé	Adjoint administratif	0	0	0	0	0	0
	Secrétaire administratif	0		0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0
Travail - Emploi	Adjoint administratif	0	0	2	0	0	0
	Secrétaire administratif	0	0	0	0	1	1
	Total	0	0	0	0	1	1
Total général		0	0	0	0	1	1

2.3.4. Les recrutements d'apprentis

Au 31 décembre 2022, 312 apprentis étaient présents au sein des ministères sociaux en administration centrale et en services déconcentrés (hors ARS).

Nombre d'apprentis recrutés en 2021 et en 2022 (flux de recrutement)

Secteur Affaires sociales

Affaires sociales santé	Administration centrale			Services déconcentrés			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de contrats signés en 2022	72	40	112	19	10	29	91	50	141
Nombre de contrats signés en 2021	52	34	86	14	3	17	66	37	103
Total des contrats signés	124	74	198	33	13	46	157	87	244

Source : DRH

Secteur Travail – Emploi

Travail	Administration centrale			Services déconcentrés			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de contrats signés en 2022	39	15	54	36	15	51	75	30	105
Nombre de contrats signés en 2021	29	11	40	28	12	40	57	23	80
Total des contrats signés	68	26	94	64	27	91	132	53	185

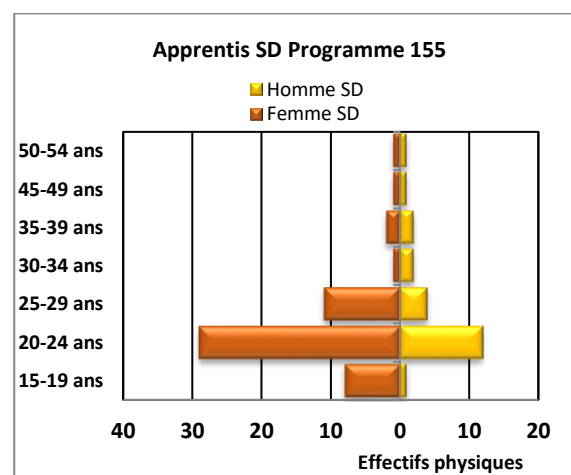
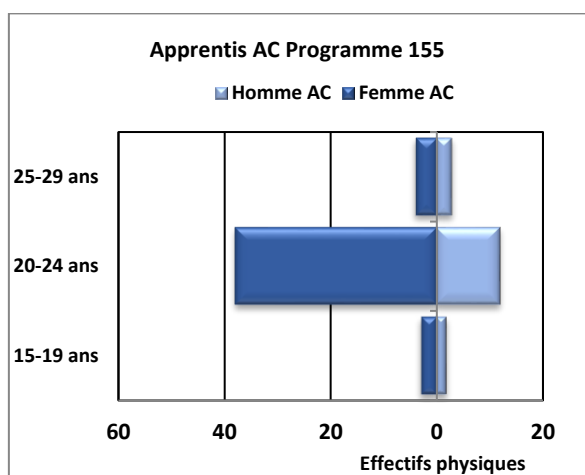
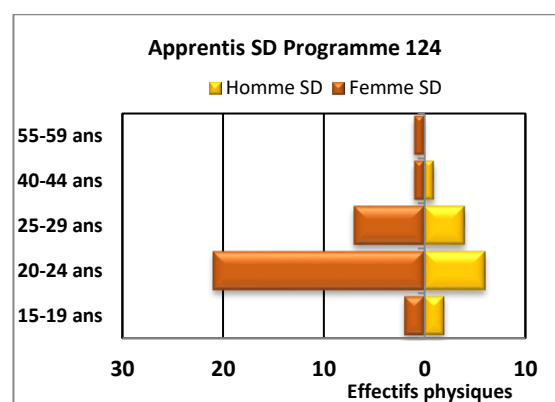
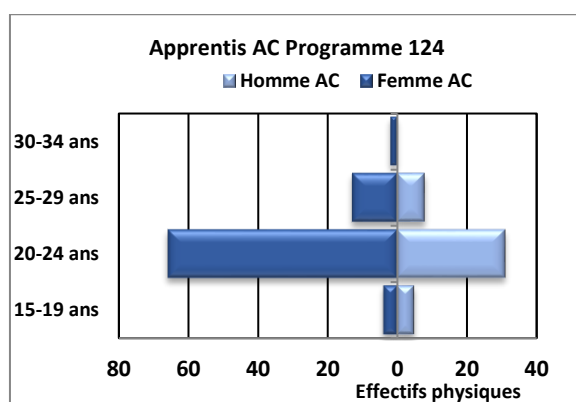
Source : DRH

Nombre d'apprentis en fonction par programme au 31-12-2022 (stock)

Périmètre	Administration centrale			Services déconcentrés			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
"Affaires sociales-santé"	85	44	129	32	13	45	117	57	174
"Travail-emploi"	45	17	62	53	23	76	98	40	138
Total	130	61	191	85	36	121	215	97	312

Source : DRH

Pyramide des âges des apprentis par programme au 31/12/2022



Source : BEPR

**Nombre d'apprentis en administration centrale « Affaires sociales-santé »
au 31-12-2022 par direction ou service**

Direction ou service	Effectifs physiques		Total
	F	H	
Division des cabinets		2	2
Délégation à l'information et à la communication (DICOM)	2	1	3
Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)	5	1	6
Direction de la sécurité sociale (DSS)	3	2	5
Direction des affaires juridiques (DAJ)	10	3	13
Direction des finances, des achats et des services (DFAS)	1	4	5
Direction des ressources humaines (DRH)	13	4	17
Direction du numérique (DNUM)	7	9	16
Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)	17	1	18
Direction générale de la santé (DGS)	11	9	20
Direction générale de l'offre de soins (DGOS)	8	2	10
Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes		2	2
IGAS.ADM	2	3	5
Secretariat général des ministères chargés des affaires sociales	6	1	7
Total	85	44	129

Source : DRH (BPECO)

**Nombre d'apprentis en administration centrale « Travail-emploi »
au 31-12-2022 par direction ou service**

Direction ou service	Effectifs physiques		Total
	F	H	
Division des cabinets	1	1	2
Délégation à l'information et à la communication	3	1	4
Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI)	1		1
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)	11	3	14
Délégué interministériel développement apprentissage	2		2
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	5	4	9
Direction des affaires juridiques (DAJ)	1	1	2
Direction des finances, des achats et des services (DFAS)	4		4
Direction des ressources humaines (DRH)	5		5
Direction du numérique (DNUM)	6	3	9
Direction générale du travail (DGT)	6	3	9
Haut fonctionnaire défense et sécurité		1	1
Total	45	17	62

Source : DRH (BPECO)

**Nombre d'apprentis en services déconcentrés « Affaires sociales-santé »
au 31-12-2022 par région**

Direction ou service	Effectifs physiques		Total
	F	H	
Auvergne-Rhône-Alpes	1		1
Bretagne	3		3
Centre-Val-de-Loire	1		1
Corse	1		1
Grand-Est	2	3	5
Guadeloupe	4		4
Hauts-de-France	13	4	17
Ile-de-France		2	2
Normandie	1	1	2
Nouvelle-Aquitaine	3	1	4
Occitanie	1	1	2
Pays-de-la-Loire	1	1	2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1		1
Total	32	13	45

Source : DRH (BPECO)

**Nombre d'apprentis en services déconcentrés « Travail-emploi »
au 31-12-2022 par région**

Direction ou service	Effectifs physiques		Total
	F	H	
Auvergne-Rhône-Alpes	4	3	7
Bourgogne-Franche-Comté	4		4
Bretagne	5	3	8
Centre-Val-de-Loire	1	3	4
Corse	2	1	3
Grand-Est	6	2	8
Guadeloupe	3		3
Hauts-de-France	4		4
Ile-de-France	7	1	8
La Réunion	1		1
Martinique		1	1
Normandie	4	2	6
Nouvelle-Aquitaine	5	2	7
Occitanie	2	3	5
Pays-de-la-Loire	2	1	3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3	1	4
Total	53	23	76

Source : DRH (BPECO)

Nombre d'apprentis par famille d'emploi « Affaires sociales-santé » au 31-12-2022

Famille d'emploi	Effectifs physiques
Affaires sociales-santé	
Administration centrale	129
Accueil	12
Budget	2
Cohésion sociale	6
Communication et documentation	9
Conception et pilotage des politiques	9
Défense et Sécurité	2
Documentation et archivage	4
Etudes, statistiques et évaluation	2
Moyens de fonctionnement et logistique	3
Numérique	13
Pilotage et animation des services	2
Réglementation et Contrôle	22
Relations internationales	2
Ressources humaines	24
Santé	16
Autres	1
Services déconcentrés	45
Accueil	25
Cohésion sociale	5
Communication et documentation	2
Conception et pilotage des politiques	9
Documentation et archivage	1
Ressources humaines	3
Total	174

Source : DRH (BPECO)

Nombre d'apprentis par famille d'emploi « Travail-emploi » au 31-12-2022

Famille d'emploi	Effectifs physiques
Travail-emploi	138
Administration centrale	62
Accueil	3
Achat	4
Cohésion sociale	4
Communication et documentation	13
Conception et pilotage des politiques	12
Documentation et archivage	2
Etudes, statistiques et évaluations	1
Moyens de fonctionnement et logistique	2
Numérique	2
Réglementation et Contrôle	6
Ressources humaines	12
Autres	1
Services déconcentrés	76
Accueil	31
Communication et documentation	10
Conception et pilotage des politiques	17
Numérique	3
Réglementation et Contrôle	11
Ressources humaines	3
Autres	1
Total	138

Source : DRH (BPECO)

2.3.5. Les examens professionnels

2.3.5.1. Les postes offerts aux examens professionnels

Au titre de l'année 2022, 338 postes ont été offerts aux examens professionnels. Le nombre de postes offerts est en léger augmentation.

Nombre de postes offerts aux examens professionnels par catégorie entre 2020 et 2022

	2020	2021	2022
Avancement cat. A	128	118	102
Avancement cat. B	104	98	146
Examen accès cat. A	138	53	54
Examen accès cat. B	74	36	36
Total	444	305	338

Source : bureau des concours

La répartition des postes offerts par catégorie est la suivante :

- 102 postes au titre des examens d'avancement de catégorie A ;
- 146 postes au titre des examens d'avancement de catégorie B ;
- 54 postes au titre des examens d'accès à la catégorie A ;
- 36 postes au titre des examens d'accès à la catégorie B.

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

- 90 postes ont été offerts pour des examens de promotion interne (1 poste de plus qu'en 2021).
- 248 postes ont été offerts pour des examens d'avancement de grade (soit 32 postes en plus qu'en 2021. En 2021, il y avait 216 postes offerts.

Le nombre de postes offerts a augmenté de 32 % sur le périmètre « Affaires sociales-santé » entre 2021 et 2022 (de 44 à 58 postes).

Pour les « corps communs » sur cette même période (de 254 à 280 postes), le nombre de postes offerts a augmenté de 10 %.

Sur le périmètre « Travail-emploi », aucun poste offert au titre de l'année 2022.

Nombre de postes offerts aux examens professionnels entre 2020 et 2022 par périmètre ministériel

	2020	2021	2022
Affaires sociales-santé	41	44	58
Corps communs	301	254	280
Travail-emploi	102	7	0
Total	444	305	338

Source : bureau des concours

2.3.5.2. L'attractivité et la sélectivité des examens professionnels

En 2022, 1 482 candidats se sont inscrits aux examens professionnels, soit une baisse de 26 % (2 009 en 2021).

Les taux de participation aux épreuves écrites des examens professionnels d'attachés sont en hausse (77% en 2022 contre 60% en 2021), de même que pour les examens professionnels de catégorie B interministériels (77% en 2022 et 69% en 2021).

Le taux de sélectivité des recrutements a baissé en 2022 pour l'ensemble des périmètres.

Sélectivité des examens par périmètre en 2020 et en 2022

	2020	2021	2022
Corps communs administratifs	5,9	7,1	1,18
Périmètre « Affaires sociales-santé »	3,4	4,1	1,41
Périmètre « Travail-emploi »	1,1	2,7	0,00

Source : bureau des concours

Sélectivité des examens par type d'examen et catégorie en 2021 et en 2022

Type d'examen professionnel	2020	2021	2022
Avancement de grade de catégorie A	2,4	3,4	2,99
Accès à la catégorie A	2,5	8,2	2,00
Avancement de grade de catégorie B	5	6,1	1,51
Accès à la catégorie B	7,6	15,7	3,92

Source : bureau des concours

Bilan des examens professionnels de catégorie A en 2022

Corps	Type d'examen	2022																					
		Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir			Nombre de candidats présents aux écrits			Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles			Nombre de candidats présents aux épreuves orales			Nombre de candidats admis			Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire			Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Attaché d'administration	Promotion interne	53	219	48	267	170	36	206	77%	91	18	109	84	15	99	38	5	43	0	0	0	81%	5,0
Attaché principal	Avancement grade	66	195	89	284								151	72	223	46	20	66	0	0	0	100%	4,3
assistant principal de service social des administrations	Avancement grade	2	8	1	9								8	1	9	2	0	2	0	0	0	100%	4,5
Total "interministériel"		121	422	138	560	170	36	206	-	91	18	109	243	88	331	86	25	111	0	0	0	92%	4,6
Total périmètre "Travail-emploi"		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale	Avancement grade	34	57	23	80								51	22	73	23	11	34	0	0	0	100%	2,4
Ingénieur du génie sanitaire	Promotion interne	1	6	4	10								5	4	9	1	0	1	0	0	0	100%	10,0
Total périmètre "Affaires sociales-santé"		35	63	27	90	0	0	0	0	0	0	0	56	26	82	24	11	35	0	0	0	100%	2,6

Source : bureau des concours

Bilan des examens professionnels de catégorie B en 2022

Corps	Type d'examen	2022																					
		Nombre de postes offerts	Nombre de candidats autorisés à concourir			Nombre de candidats présents aux écrits			Taux de participation aux épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles			Nombre de candidats présents aux épreuves orales			Nombre de candidats admis			Nombre de candidats inscrits sur liste complémentaire			Taux admis/postes offerts	Nombre de candidats pour un poste
			F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Secrétaire administratif classe normale	Promotion interne	31	323	32	355	245	22	267	75%	93	7	100	86	7	93	29	2	31	0	0	0	100%	11,5
Secrétaire administratif classe supérieure	Avancement grade	74	217	27	244	168	23	191	78%	90	9	99	76	9	85	65	6	71	0	0	0	96%	3,3
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Avancement grade	54	124	23	147	103	17	120	82%	78	10	88	69	9	78	47	7	54	0	0	0	100%	2,7
Total "interministériel"		159	664	82	746	516	62	578	77%	261	26	287	231	25	256	141	15	156	0	0	0	98%	4,7
Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle	Avancement grade																						
Technicien en chef (T3S)	Avancement grade	16	31	29	60								26	22	48	11	5	16	0	0	0	100%	3,8
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire prim	Avancement grade	2	1	4	5								4	5	9	0	2	2	0	0	0	100%	2,5
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire prim	Promotion interne	5	6	15	21	4	13	17	81%	2	7	9	2	7	9	1	4	5	0	0	0	100%	4,2
Total périmètre "Affaires sociales-santé"		23	38	48	86	4	13	17	81%	2	7	9	32	34	66	12	11	23	0	0	0	100%	3,7
Contrôleur du travail hors classe	Avancement grade																						
Total périmètre "Travail-emploi"					0			0	0%			0			0			0			0	0,0	

Source : bureau des concours

Les recrutements réservés aux travailleurs handicapés par la voie contractuelle

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) peuvent en application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État être recrutés en qualité d'agent contractuel. Il s'agit d'un recrutement donnant vocation à titularisation à l'issue de la période de stage.

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

En 2021, 10 personnes ont été recrutées par la voie réservée. C'est moins qu'en 2020 (32 recrutements), la baisse étant due à l'absence de recrutement de catégorie B et C.

En 2022, 16 personnes ont été recrutées par la voie réservée. C'est plus qu'en 2021 (10 recrutements).

Nombre de recrutements de travailleurs handicapés en 2020 et 2021

Recrutement TH	2020				2021			
	Postes offerts	Nombre d'inscrits	Candidats retenus	Taux admis/postes offerts	Postes offerts	Nombre d'inscrits	Candidats retenus	Taux admis/postes offerts
Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	7	112	7	100%	3	29	3	100%
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ)	2	7	2	100%	-	-	-	-
Inspecteur de la jeunesse et des sports (IJS)	1	7	1	100%	-	-	-	-
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale (IASS)	3	13	2	67%	3	13	2	67%
Inspecteur du travail (IT)	5	38	5	100%	5	21	5	100%
Ingénieur du génie sanitaire (IGS)	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingénieur d'études sanitaires (IES)	-	-	-	-	-	-	-	-
Médecin inspecteur de santé publique (MISP)	-	-	-	-	2	0	0	0%
Professeur de sport (PS)	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégorie A	18	177	17	94%	13	63	10	76%
Secrétaire administratif	9	nc	11	122%	-	-	-	-
Educateur spécialisé	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégorie B	9	-	11	122%	-	-	-	-
Adjoint administratif	6	nc	4	67%	-	-	-	-
Total catégorie C	6	-	4	67%	-	-	-	-
Ensemble	33	177	32	97%	13	63	10	76%

Nombre de recrutements de travailleurs handicapés en 2022

Recrutement TH	2022									
	Postes offerts	Nombre d'inscrits		Candidats présélectionnés		Candidats retenus		Taux admis/postes offerts		
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	0									
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale (IASS)	5	10	14	10	14	1	3	20%	60%	
Inspecteur du travail (IT)	12	17	17	8	8	6	6	50%	50%	
Ingénieur du génie sanitaire (IGS)	0									
Ingénieur d'études sanitaires (IES)	0									
Médecin inspecteur de santé publique (MISP)	2	0	0	0	0	0	0	0%	0%	
Total catégorie A	19	27	31	18	22	7	9	37%	47%	
Secrétaire administratif										
Educateur spécialisé										
Total catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	
Adjoint administratif										
Total catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	
Ensemble	19	27	31	18	22	7	9	37%	47%	

2.3.6. La résorption de l'emploi précaire

Nombre de contrat à durée déterminée transformés en contrat à durée indéterminée.

En 2022, 78 agents en contrat à durée déterminée (CDD) se sont vus proposer un contrat à durée indéterminée. Ce chiffre a augmenté par rapport à 2021 (53 agents en 2021).

Nombre de CDD transformés CDI par périmètre entre 2020 et 2022 en administration centrale

Administration centrale	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Périmètre "Affaires sociales - Santé"	41	21	42	0	1	0	1	0	0	42	22	42
Périmètre "Travail - Emploi"	12	13	6	0	1	1	0	0	0	12	14	7
Total	53	34	48	0	2	1	1	0	0	54	36	49

Nombre de CDD transformés CDI par périmètre entre 2020 et 2022 en services déconcentrés

Services déconcentrés	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Périmètre "Affaires sociales - Santé"	3	3	7	0	1	4	0	0	0	3	4	11
Périmètre "Travail - Emploi"	7	13	15	0	0	3	0	0	0	7	13	18
Total	10	16	22	0	1	7	0	0	0	10	17	29

Source : BEPR (RENOIRH)

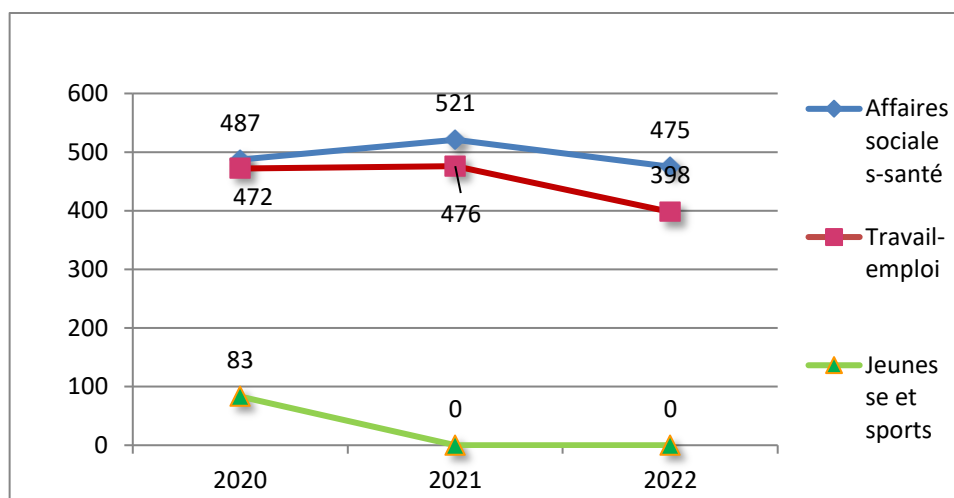
2.4. Les départs à la retraite (ARS comprises)

914 agents (périmètre « Affaires sociales santé » et périmètre « Travail emploi ») ont été admis en retraite en 2022 (997 en 2021). Parmi ces 914 agents, 873 sont des personnels titulaires et 41 agents sont des contractuels. Ces départs représentent 7 % des effectifs.

2.4.1. Les départs à la retraite des agents titulaires

2.4.1.1. Nombre de départs (ARS comprises)

Évolution du nombre de départs à la retraite (de fonctionnaires) par périmètre entre 2020 et 2022



Source : RenoirH

En 2022, les 873 départs à la retraite, hors contractuels, se répartissent de la manière suivante :

- **475** départs pour les personnels du périmètre « Affaires sociales-santé » (y compris ARS) ;
- **398** départs pour les agents du périmètre « Travail-emploi ».

Répartition des départs à la retraite entre 2020 et 2022 par service (y compris ARS et hors contractuels)

Service	2020			2021			2022			Évolution 2021/2022
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	346	141	487	379	142	521	348	127	475	-9%
Administration centrale	68	17	85	57	40	97	54	33	87	-10%
Services déconcentrés	124	42	166	127	33	160	118	15	133	-17%
ARS	154	82	236	195	69	264	176	79	255	-3%
Périmètre "Travail-emploi"	370	102	472	385	91	476	311	87	398	-16%
Administration centrale	26	13	39	21	11	32	11	9	20	-38%
services déconcentrés	344	89	433	364	80	444	300	78	378	-15%
Total	750	292	1 042	764	233	997	659	214	873	-12%

Source : RenoirH

Les évolutions du nombre de départs en retraite pour la période 2020-2022 permettent de constater un tassement du volume de retraites (-12% sur la période).

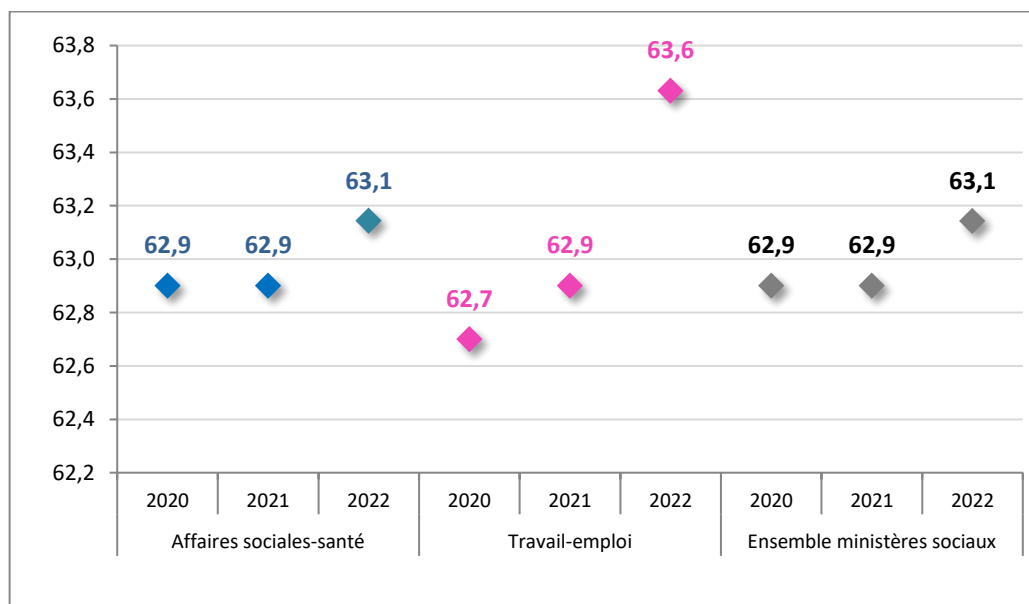
Répartition des départs à la retraite entre 2020 et 2022 par catégorie et périmètre (hors jeunesse et sport et y compris les ARS)

Catégorie	2020		2021		2022		Évolution 2021/2022
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Périmètre "Affaires sociales-santé"	487	100%	521	100%	475	100%	-9%
Catégorie A	170	35%	201	39%	183	39%	-9%
Catégorie B	161	33%	158	30%	160	34%	1%
Catégorie C	156	32%	162	31%	132	28%	-19%
Périmètre "Travail-emploi"	472	100%	476	100%	398	100%	-16%
Catégorie A	130	28%	151	32%	142	36%	-6%
Catégorie B	174	37%	159	33%	125	31%	-21%
Catégorie C	168	36%	166	35%	131	33%	-21%
Ensemble	959	100%	997	100%	873	100%	-12%
Catégorie A	300	35%	352	35%	325	37%	-8%
Catégorie B	335	33%	317	32%	285	33%	-10%
Catégorie C	324	32%	328	33%	263	30%	-20%

Source : DARRPR

2.4.1.2. Âge moyen au départ

Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2020 et 2022 selon le périmètre



Source : BEPR

En 2022, l'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 63,1 ans. Il est en augmentation depuis 2021 pour l'ensemble des périmètres.

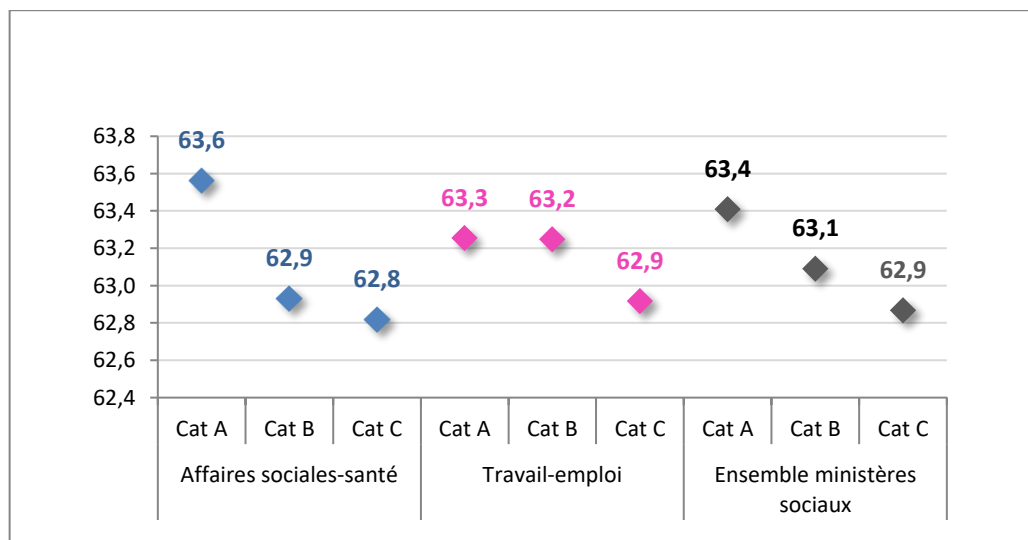
Répartition de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2020 et 2022 par service et par genre

Catégorie	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	62,7	63,5	62,9	62,7	63,2	62,9	63,1	63,2	63,1
Administration centrale	63,4	63,8	63,7	63,4	64,1	63,7	63,5	63,8	63,7
Services déconcentrés	62,7	63	62,8	62,6	63,6	62,8	63,3	63,5	63,4
ARS	62,5	63,5	62,2	62,6	63,2	62,7	62,8	62,9	62,9
Périmètre "Travail-emploi"	62,4	63,6	62,7	62,7	63,2	62,9	63,6	63,7	63,6
Administration centrale	63,5	63,1	63,5	63,2	63,7	63,4	64,2	64,0	64,1
Services déconcentrés	62,4	63,7	62,5	62,7	63,4	62,8	63,0	63,3	63,1
Ensemble	62,6	63,6	62,8	62,7	63,2	62,9	63,4	63,4	63,1

Source : BEPR

L'âge moyen de départ à la retraite augmente en fonction de la catégorie d'emploi quelque soit le périmètre. On constate que l'âge moyen de départ à la retraite est de 63,7 ans pour la catégorie A et d'environ 62,4 ans pour les catégories B et C sur les deux programmes.

Âge moyen de départ à la retraite en 2022 selon la catégorie et le périmètre



Source : BEPR

Âge moyen de départ à la retraite entre 2020 et 2022 par catégorie, périmètre et genre

Catégorie	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Périmètre "Affaires sociales-santé"	62,7	63,5	62,9	62,7	63,2	62,9	63,1	63,1	63,1
Catégorie A	63,4	64,1	63,7	63,4	64,2	63,7	63,5	63,7	63,6
Catégorie B	62,8	62,8	62,8	62,4	62,7	62,5	62,9	63,1	62,9
Catégorie C	62,1	63	62,2	62,3	62,7	62,4	62,9	62,4	62,8
Périmètre "Travail-emploi"	62,4	63,6	62,7	62,7	63,2	62,9	63,1	63,4	63,1
Catégorie A	63,1	64,1	63,5	63,2	64	63,4	63,2	63,4	63,3
Catégorie B	62,2	63,3	62,5	63	63	63	63,2	63,5	63,2
Catégorie C	62,2	62,7	62,2	62,1	62,8	62,2	62,9	63,2	62,9
Ensemble	63,5	63,7	62,9	62,7	63,2	62,9	63,1	63,2	63,1
Catégorie A	63,6	64,1	63,9	63,3	64,1	63,6	63,4	63,5	63,4
Catégorie B	62,9	63,1	63,2	62,7	62,8	62,7	63,0	63,3	63,1
Catégorie C	62,7	62,1	62,4	62,2	62,8	62,3	62,9	62,8	62,9

Source : BEPR

2.4.1.3. Motif de départ à la retraite des titulaires

Répartition des départs à la retraite entre 2019 et 2022 par motif de départ et périmètre (yc ARS)

Motif de départ	Périmètre "Affaires sociales-santé"			Périmètre "Travail-emploi"		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Jouissance immédiate	397	437	392	362	392	330
Carrière longue	77	62	58	88	68	44
Invalidité	3	6	10	8	9	12
Handicap	3	1	7	4	3	3
Parent de 3 enfants	7	15	8	10	4	9
Total	487	521	475	472	476	398

Source : RenoiRH

2.4.2. Les départs à la retraite des agents contractuels.

Le nombre de départs à la retraite des agents contractuels est en légère diminution entre 2020 et 2021

Répartition des départs à la retraite des agents contractuels entre 2021 et 2022 par genre et affectation (hors ARS)

Affectation	2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale Total	12	6	18	11	9	20
Programme 124	8	4	12	9	5	14
Programme 155	4	2	6	2	4	6
services déconcentrés total	19	11	30	13	8	21
Programme 124	9	6	15	2	1	3
Programme 155	10	5	15	11	7	18
Total général AC / SD	31	17	48	24	17	41

Source : RenoIRH

2.5. Les démissions intervenues dans le cadre du dispositif « indemnité de départ volontaire »

En 2022, 15 indemnités de départ volontaire (IDV) ont été versées, tous périmètres confondus. Il faut noter que, pour une année donnée, on constate un décalage entre le nombre effectif de démissions et celui du nombre d'IDV versées en raison du paiement sur l'année suivante des IDV concernant les démissions intervenant en fin d'année.

2.5.1. Programme 124

Le montant total versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2022 s'élève à 272 534 €, soit une hausse de 18 % par rapport à la dépense constatée sur ce poste en 2021.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2020 à 2022

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)			Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)	évolution par rapport à N-1
	TOTAL	F	H			
2022	10	9	1	272 534 €	27 253 €	18%
2021	7	5	2	231 791 €	33 113 €	-4%
2020	8	5	3	240 356 €	30 045 €	

Source : DFAS/SDAB/EMS

2.5.2. Programme 155

Le montant total versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2022 s'élève à 239 993 €, soit une augmentation de 9 % par rapport à la dépense constatée sur ce poste en 2021.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2018 à 2022

Année	Nombre d'IDV versées (effectifs)			Montant total versé (euros)	Montant moyen versé par agent (euros)	évolution par rapport à N-1
	TOTAL	F	H			
2022	5	3	2	239 993 €	47 999 €	9%
2021	6	5	1	220 770 €	36 795 €	116%
2020	4	2	2	102 208 €	25 552 €	

Source : DFAS/SDAB/EMS

CHAPITRE 3

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3. Les parcours professionnels _____	88
3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps _____	88
3.1.1. Les avancements de grade _____	88
3.1.2. Les promotions de corps _____	97
3.2. La mobilité des agents _____	99
3.2.1. La mobilité effective _____	99
3.2.2. Le conseil en évolution professionnelle _____	99
3.2.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité _____	104

Chiffres clés 2022

Nombre d'agents promus par avancement de grade : **1 111** agents

* Périmètre "Travail-emploi" : **221** agents

* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **179** agents

* Corps communs : **711** agents

Nombre d'agents promus par promotion de corps (Liste aptitude): **186**

* Périmètre "Travail-emploi" : **29** agents

* Périmètre "Affaires sociales-santé" : **16** agents

* Corps communs : **141** agents

Nombre de postes publiés à la BIEAC : **659** postes (AC seulement)

Le conseil en mobilité carrière :

* **214** agents reçus

* **579** entretiens conduits

3. Les parcours professionnels

3.1. Les avancements de grade et les promotions de corps (y compris les ARS)

3.1.1. Les avancements de grade

En 2022, 1 111 agents ont été promus au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours), soit une hausse de 28 % des agents promouvables, selon la répartition qui suit.

Catégorie	Périmètre	2020			2021			2022		
		Promus		Ratio	Promus		Ratio	Promus		Ratio
		F	H		F	H		F	H	
A	Corps communs aux 3 périmètres	60	67	11%	49	35	10%	64	44	7%
	Jeunesse et sports	30	43	4%						
	Affaires sociales-santé	31	13	7%	118	51	18%	64	29	11%
	Travail-emploi	36	32	4%	76	57	7%	107	83	10%
	Corps du P124 (iass)	52	23	4%	29	19	12%	33	13	6%
	Total catégorie A	209	178	7%	272	162	11%	268	169	9%
B	Corps communs aux 3 périmètres	92	33	3%	92	27	7%	161	42	11%
	Jeunesse et sports	0	0	0						
	Affaires sociales-santé	3	2	1%	2	4	4%	6	9	8%
	Travail-emploi	25	6	7%	16	6	11%	17	14	21%
	Total catégorie B	120	41	3%	110	37	7%	184	65	12%
C	Corps communs aux 3 périmètres	230	34	7%	220	44	10%	70	330	19%
	Affaires sociales-santé (Adj sanitaire)	1	19	13%	2	16	12%	4	21	19%
	Total catégorie C	231	53	7%	222	60	10%	74	351	19%
Total		560	272	5%	604	259	10%	526	585	12%

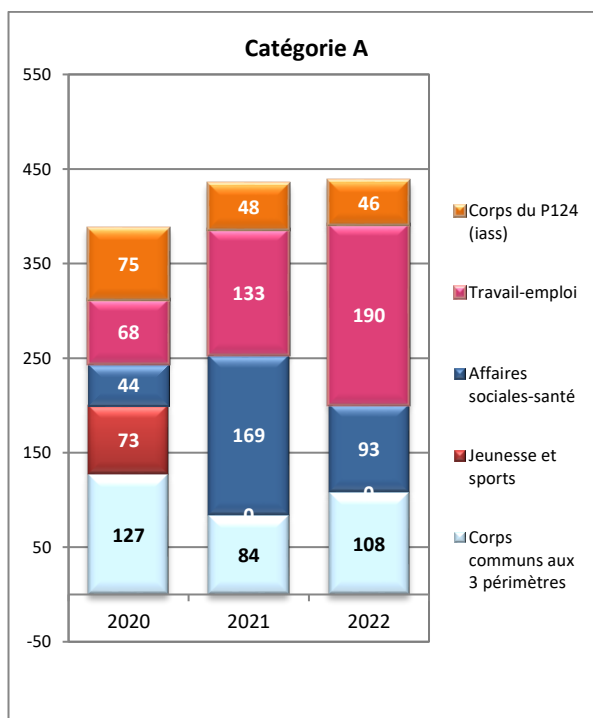
Source : STNGP (DRH)

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

3.1.1.1. Les avancements de grade des agents de catégorie A

En 2022, 437 agents de catégorie A ont été promus à un grade supérieur. Le nombre total de promus est stable (434 en 2021) ainsi que le ratio promus/promouvables⁵ (11 % en 2021).

Nombre d'agents de catégorie A promus par tableau d'avancement entre 2020 et 2022



⁵ Tout au long de ce chapitre, est entendu « ratio promus/promouvables » comme le ratio entre les agents réellement promus et les agents qui remplissaient toutes les conditions pour l'être.

Détails des avancements de grade dans le corps de catégorie A entre 2020 et 2022 (Corps communs aux deux périmètres)

Grade d'accès corps commun	2020						2021						2022					
	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
	F	H	F	H			F	H	F	H			F	H	F	H		
Administrateur civil hors classe																		
Périmètre "Affaires sociales-santé"	20	13	4	2	18%	4,10 ans	23	10	3	2	15%	9 ans	nc	nc	nc	nc		9 ans
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	0	0	0	0%													
Périmètre "Travail-emploi"	3	9	0	2	17%		22	6	3	2	18%	8 ans	nc	nc	nc	nc		8 ans
Somme Administrateur civil hors classe	23	22	4	4	18%		45	16	6	4	16%		nc	nc	nc	nc		
Administrateur général																		
Périmètre "Affaires sociales-santé"	21	24	3	3	13%	6,8 ans	15	11	2	2	15%	6,8 ans	nc	nc	nc	nc		6,8 ans
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	1	0	1	100%													
Périmètre "Travail-emploi"	4	13	2	2	24%		9	10	2	2		12,6 ans	nc	nc	nc	nc		12,6 ans
Somme Administrateur général	25	38	5	6	17%		24	21	4	4	18%		nc	nc	nc	nc		
Attaché Echelon spécial																		
Périmètre "Affaires sociales-santé"	0	0	0	0			5	5	3	0	30%	7,10 ans	6	13	1	7	42%	7,10 ans
ARS	0	0	0	0			1	2	0	1	33%		1	1	1	0	50%	
Périmètre "Jeunesse et sports"	0	0	0	0														
Périmètre "Travail-emploi"	0	0	0	0			2	1	0	0	0%							
somme Attaché échelon spécial	0	0	0	0	0%		8	8	3	1	25%		7	14	2	7	43%	
Attaché hors classe																		
Périmètre "Affaires sociales-santé"	155	73	6	7	6%	7,10 ans	152	64	9	6	7%	7,10 ans	386	160	19	9	5%	7,10 ans
ARS	27	12	1	2	8%		25	6	1	2	10%		21	6	2	1	11%	
Périmètre "Jeunesse et sports"	14	23	0	0	0%													
Périmètre "Travail-emploi"	65	128	2	2	2%		92	57	7	3	7%		nc	nc	6	2		
somme Attaché hors classe	261	236	9	11	4%		269	127	17	11	7%		407	166	27	12	7%	
Attaché principal																		
Périmètre "Affaires sociales-santé"	60	95	13	28	26%	5,2 ans	102	46	10	5	10%		225	114	18	6	7%	
ARS	8	34	5	7	29%		37	14	4	2	12%		32	13	4	1	11%	
Périmètre "Jeunesse et sports"	12	76	7	4	13%	4												
Périmètre "Travail-emploi"	25	76	17	7	24%	7	78	48	5	8	10%		nc	nc	13	18		
somme Attaché principal	105	281	42	46	23%		217	108	19	15	10%		257	127	35	25	16%	
Total général	414	577	60	67	13%		563	280	49	35	10%		671	307	64	44	11%	

Source : STNGP (DRH)

Détails des avancements de grade dans les corps de catégorie A entre 2020 et 2022 (filiale sanitaire et sociale)

Affaires sociales-santé

Grade d'accès périmètre "Affaires sociales-santé"	2020						2021						2022					
	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
	F	H	F	H			F	H	F	H			F	H				
Conseiller technique supérieur de service social	87	10	9	0	9%	10,3 ans	57	5	3	0	5%	10,3 ans	42	5	3	1	9%	10,3 ans
Assistant principal de service social	52	5	2	2	7%	4,4 ans	37	1	6	0	16%		35	2	3	0	8%	
Assistant de service social classe supérieure	12	3	1	0	7%	5,8 ans	9	1	1	0	10%							
Infirmier de catégorie A hors classe	16	2					71	10	11	2	16%		42	6	7	2	19%	
Infirmier de catégorie A classe supérieure	42	2					16	3	4	0	21%							
Ingénieur d'études sanitaires principal	62	40	3	1	4%	17,1 ans	100	134	15	6	9%		71	44	6	5	10%	
Ingénieur d'études sanitaires hors classe	29	28	3	1	7%	14,1 ans	58	37	14	8	23%		28	13	9	4	32%	
Ingénieur du génie sanitaire en chef	24	23	3	2	11%	14,10 ans	56	28	13	5	21%		39	17	5	5	18%	
Ingénieur du génie sanitaire général	32	29	1	2	5%	7,3 ans	60	59	8	16	20%		33	29	7	3	16%	
Ingénieur du génie sanitaire échelon spécial							6	2	6	2	100%		0	1	0	1	100%	
Médecin inspecteur de santé publique en chef	59	30	2	1	3%	5,2 ans	14	22	7	2	25%		17	5	4	1	23%	
Médecin inspecteur de santé publique général	34	30	3	2	8%	8,10 ans	106	32	8	4	9%		58	16	7	0	9%	
Médecin inspecteur de santé publique général échelon spécial							227	104	7	2	3%		125	55	3	3	3%	
Pharmacien inspecteur de santé publique en chef	22	6	2	0	7%	6,9 ans	37	11	8	1	19%		18	5	5	0	22%	
Pharmacien inspecteur de santé publique général	20	39	2	2	7%	9,3 ans	68	39	4	3	7%		36	21	4	1	9%	
Pharmacien inspecteur de santé publique général échelon spécial							96	72	3	0	2%		55	42	1	3	4%	
Total	491	247	31	13	5%		1018	560	118	51	11%		599	261	64	29	11%	

Source : STNGP (DRH)

Détails des avancements de grade dans les corps de catégorie A entre 2020 et 2022

Travail-emploi

Grade d'accès Périmètre « Travail-emploi »	2020						2021						2022					
	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
	F	H	F	H			F	H	F	H			F	H	F	H		
Directeur du travail	244	198	14	10	5%	13 ans 2 mois	225	211	19	16	8%		242	187	21	23	10%	
Directeur adjoint du travail	711	444	20	17	3%	13 ans 2 mois	843	528	54	36	7%		595	930	81	56	9%	
Directeur du travail hors classe	5	10	2	5	47%	7 ans et 8 mois	3	7	3	5	80%		5	5	5	4	90%	
Directeur du travail hors classe échelon spécial	3	7	0	0														
Total	963	659	36	32	4%		1071	746	76	57	7%		842	1122	107	83	7%	

Source : STNGP (DRH)

Détails des avancements de grade dans les corps de catégorie A entre 2020 et 2022 Affaires sociales-santé – IASS (y compris ARS)

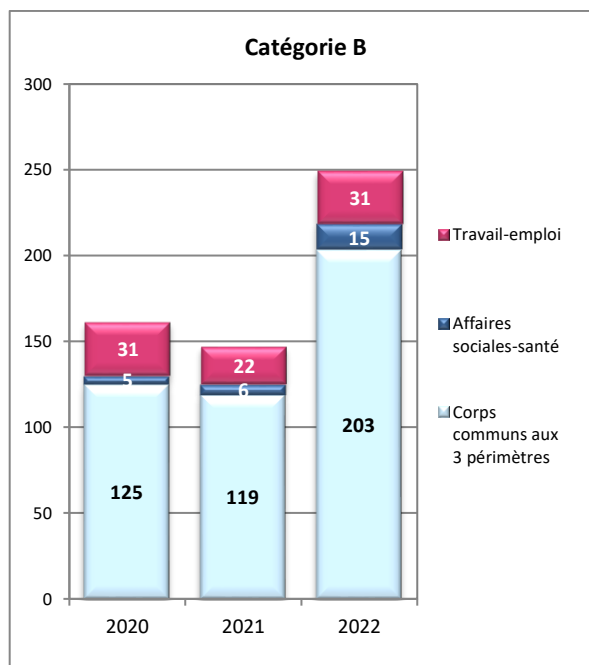
IASS	2020						2021						2022					
	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
	F	H	F	H			F	H	F	H			F	H	F	H		
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	28	5	17	5	4%	9,7 ans	-	-	-	-					0	0		
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe	271	89	33	15	3%	12,8 ans	214	75	5	10	5%		111	120	14	2	7%	
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale classe exceptionnelle	62	48	2	3	1%	14 ans	53	38	23	7	33%		290	133	18	7	6%	
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale échelon spécial	19	16	-	-			15	11	1	2	12%		52	40	1	4	5%	
Total	380	158	52	23	8%	-	282	124	29	19	12%		453	293	33	13	6%	

Source : STNGP (DRH)

3.1.1.2. Les avancements de grade des agents de catégorie B

En 2022, 249 agents de catégorie B ont été promus à un grade supérieur, soit une hausse de 69% par rapport à 2021. Le ratio promu/promouvables est de 12 %.

Nombre d'agents de catégorie B promus par tableau d'avancement entre 2020 et 2022



Détails des avancements de grade dans les corps de catégorie B entre 2020 et 2022

Corps communs aux 3 périmètres	2020						2021						2022					
	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
	F	H	F	H			F	H	F	H			F	H	F	H		
Secrétaire administratif classe supérieure	884	198	59	20	7%		931	280	50	22	38%		863	192	124	24	14%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	436	108	27	9	3%	10,3 ans	714	259	35	20	30%		829	185	122	24	14%	
dont périmètre "Jeunesse et sports"	236	71	20	8	3%	8,2 ans												
dont périmètre "Travail-emploi"	212	19	12	3	1%	8,4 ans	217	21	15	2	243%		34	7	2	0	5%	
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	608	197	33	13	6%		733	286	42	5	27%		584	177	37	18	7%	
dont périmètre "Affaires sociales-santé"	347	117	18	6	3%	5,6 ans	650	273	36	4	26%		474	155	31	16	7%	
dont périmètre "Jeunesse et sports"	194	66	9	7	2%	3,8 ans												
dont périmètre "Travail-emploi"	67	14	6	0	1%	10,5 ans	83	13	6	1	32%		110	22	6	2	6%	
Total corps communs aux 3 périmètres	1 492	395	92	33	16%		1 664	566	92	27	32%		1 447	369	161	42	11%	

Source : STNGP (DRH)

Affaires sociales-santé

Grade d'accès périmètre « Affaires sociales-santé »	2020						2021						2022					
	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
	F	H	F	H			F	H	F	H			F	H	F	H		
Infirmier de catégorie B supérieur	4	0	-	-			6	0	0	0	0		2	0	1	0	0,5	
Technicien de physiothérapie de classe supérieure	5	0	-	-			-	-	-	-			-	-	-	-		
Technicien de physiothérapie de classe exceptionnelle	7	2	-	-			-	-	-	-			-	-	-	-		
Technicien sanitaire principal	84	71	2	2	3%	6,10 ans	14	31	1	1	4%	6,10 ans	8	19	1	4	19%	6,10 ans
Technicien sanitaire en chef	33	39	1	0	1%	5,10 ans	124	110	1	3	2%	5,10 ans	89	68	4	5	6%	5,10 ans
Total	133	112	3	2	4%		144	141	2	4	2%		99	87	6	9	8%	

Source : STNGP (DRH)

Travail-Emploi

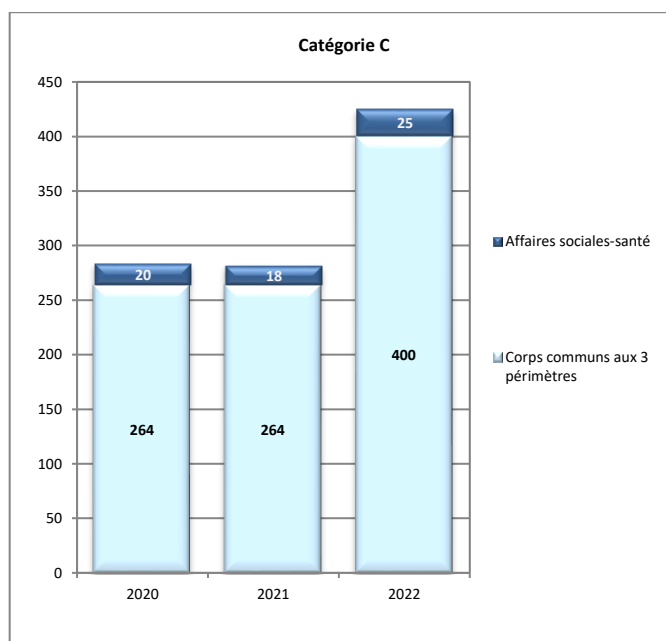
Périmètre "Travail- emploi"	2020						2021						2022					
	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
	F	H	F	H			F	H	F	H			F	H	F	H		
Contrôleur hors classe	278	141	25	6	7%	16,7 ans	128	78	16	6	11%	16,7 ans	88	62	17	14	21%	16,7 ans
Total "	278	141	25	6	7%	-	128	78	16	6	11%	-	88	62	17	14	21%	-

Source : STNGP (DRH)

3.1.1.3. Les avancements de grade des agents de catégorie C

En 2022, 425 agents de catégorie C ont été promus à un grade supérieur (282 en 2021).

Nombre d'agents de catégorie C promus par tableau d'avancement entre 2020 et 2022



Le détail par grade est précisé dans les tableaux suivants.

Les avancements de grade dans le corps des adjoints sanitaires du périmètre « Affaires sociales-santé » entre 2020 et 2022

Grade d'accès périmètre « Affaires sociales-santé »	2020						2021						2022					
	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
	F	H	F	H			F	H	F	H			F	H				
Adjoints sanitaires 1ère classe			-				-	-	-	-			-	-	-	-		
Adjoints sanitaires principale de 2ème classe	29	74	0	14	14%	9,5 ans	1	51	0	10	19%	9,5 ans	1	37	0	10	26%	
Adjoints sanitaires principale de 1ère classe	28	27	1	5	3%	11,9 ans	22	77	2	6	8%	11,9 ans	18	73	4	11	16%	
Total	57	101	1	19	11%		23	128	2	16	12%		19	110	4	21	19%	

Source : STNGP (DRH)

Les avancements de grade dans les corps communs de la catégorie C entre 2020 et 2022

Grade d'accès	2020						2021						2022					
	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
	F	H	F	H			F	H	F	H			F	H				
Adjoint administratif principal 2ème classe	106	16	34	2	30%	8,10 ans	160	28	32	3	19%		127	24	29	5	23%	
"Affaires sociales-santé"	36	3	25	2	69%		103	15	21	2	19%		92	17	20	2	20%	
<i>dont ARS</i>	34	5					37	4	7	0	17%		41	7	9	2	23%	
<i>dont JS</i>	11	3																
"Travail-emploi"	25	5	9	0			20	9	4	1	17%		35	7	9	3	29%	
Adjoint administratif principal 1ère classe	1701	511	194	26	10%	16,10 ans	2252	464	187	28	8%		1508	302	291	43	18%	
"Affaires sociales-santé"	411	273	117	17	20%		1180	228	94	14	8%		836	202	156	30	18%	
<i>dont ARS</i>	457	81					376	88	32	5	8%		320	73	67	11	20%	
<i>dont JS</i>	37	16																
"Travail-emploi"	796	141	77	9	9%		696	148	61	9	8%		672	100	135	13	19%	
Adjoint technique principal 2ème classe							7	19	0	5	19%		6	11	2	4	35%	
"Affaires sociales-santé"							5	15	0	4	20%		5	11	1	4	31%	
<i>dont ARS</i>	457	81					0	4	0	1	25%		0	3	0	1	33%	
<i>dont JS</i>																		
"Travail-emploi"							2	0	0	0	0%		1	0	1	0	100%	
Adjoint technique principal 1ère classe	74	101	2	6	16%	9,3 ans	47	140	1	8	5%		41	106	8	18	18%	
"Affaires sociales-santé"	24	67	0	4	4%		41	102	1	7	6%		40	93	8	15	17%	
<i>dont ARS</i>	27	5					4	25	0	1	3%		4	19	0	5	22%	
<i>dont JS</i>	17	19	2	2	11%													
"Travail-emploi"	6	10	0	0	0%		2	13	0	0	0%		1	13	0	3	21%	
Total corps communs aux 3 périmètres	1 881	628	230	34	11%		2 466	651	220	44	8%		1 682	443	330	70	19%	

Source : STNGP (DRH)

3.1.2. Les promotions de corps

En 2022, les promotions par liste d'aptitude ont concerné 186 agents (136 agents en 2021). Elles se répartissent de la façon suivante selon la catégorie, le périmètre et l'année.

Catégorie	Périmètre	2020		2021			2022		
		Promus	Ratio	Promus		Ratio	Promus		Ratio
				F	H		F	H	
A	Corps communs aux 3 périmètres	26	1%	19	6	1%	13	4	2%
	Jeunesse et sports	6	NC						
	Affaires sociales-santé	9	1%	5	6	1%	5	3	2%
	Travail-emploi	8	8%	10	6	2%	20	9	
	IASS						4	0	22%
	Total catégorie A	49	7%	34	18	1%	42	16	3%
B	Corps communs aux 3 périmètres	42	1%	73	6	2%	106	18	4%
	Affaires sociales-santé	5	2%	0	5	2%	1	3	2%
	Total catégorie B	47	1%	73	11	2%	107	21	4%
Total		96	2%	107	29	2%	149	37	4%

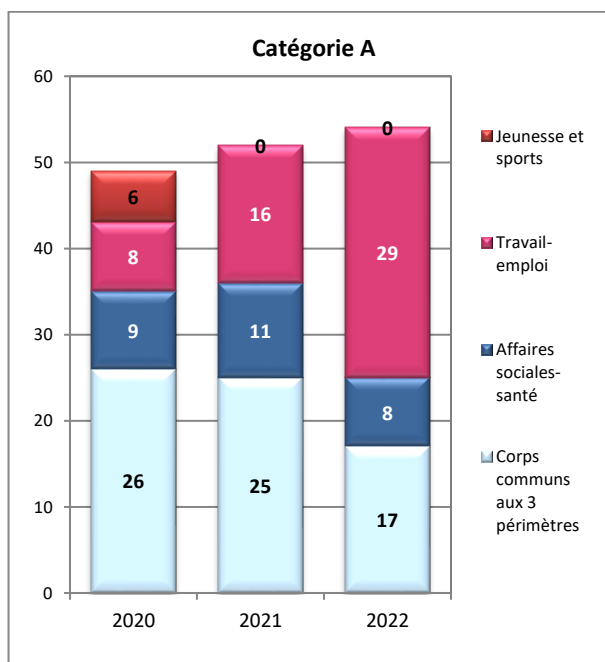
Source : STNGP (DRH)

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

3.1.2.1. Les promotions de corps en catégorie A

En 2022, 58 agents ont été promus dans un corps de catégorie A, soit 3 % des promouvables.

Nombre d'agents nommés par liste d'aptitude dans un corps de catégorie A entre 2020 et 2022



Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de A entre 2021 et 2022

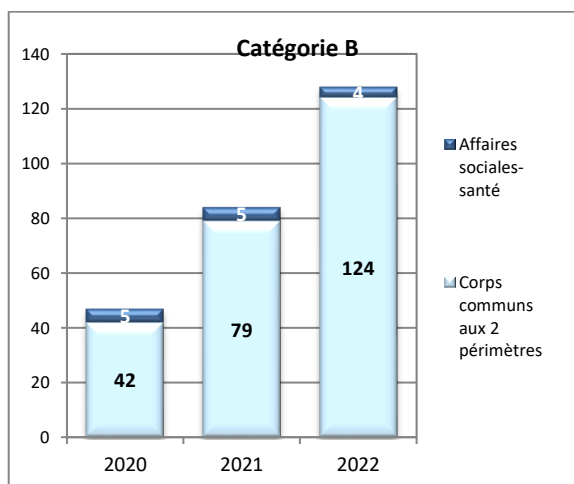
Corps d'accès		2021							2022								
		Promouvables		Dossiers proposés		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Dossiers proposés		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
		F	H	F	H	F	H			F	H	F	H	F	H		
Corps communs aux 3 périmètres	Attachés	1514	388	22	12	19	6	1%		757	261	20	3	13	4	2%	
	Dont périmètre "Affaires sociales"	1245	348	16	10	17	5	1%		757	261	20	3	13	4	2%	
	Dont périmètre "Jeunesses et sports"																
	Dont périmètre "Travail - Emploi"	269	40	6	2	2	1	1%		NC	NC			NC	NC		
Affaires sociales	Secteur Affaires sociales	560	380	56	48	5	6	1%		279	156	1	1	5	3	2%	
	Dont Conseiller technique de service social	79	15	17	1	1	0	1%		25	6	1	0	1	0	3%	
	Dont Ingénieur d'études sanitaires	394	298	34	31	4	4	1%		203	120	0	0	4	2	2%	
	Dont Ingénieur du génie sanitaire	87	67	5	16	0	2	1%		51	30	0	1	0	1	1%	
Affaires sociales	IASS									5	3	3	3	2	0	25%	
	ARS									9	1	9	1	2	0	20%	
Travail Emploi	Secteur Travail Emploi	498	204	15	9	10	6	2%		426	162	20	9	20	9	5%	
	Dont Inspecteur du Travail	498	204	15	9	10	6	2%		426	162	20	9	20	9	5%	
Total		2 572	972	93	69	34	18	1%	-	1 476	583	53	17	42	16	3%	-

Source : STNGP (DRH)

3.1.2.2. Les promotions de corps des agents de catégorie B

En 2022, 128 agents ont été promus dans un corps de catégorie B, soit 4 % des promouvables.

Nombre d'agents nommés par liste d'aptitude dans un corps de catégorie B entre 2020 et 2022



Les promotions par liste d'aptitude dans les corps de catégorie B entre 2021 et 2022

Corps d'accès		2021								2022							
		Promouvables		Dossiers proposés		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions	Promouvables		Dossiers proposés		Promus		Ratio	Durée moyenne entre 2 promotions
		F	H	F	H	F	H			F	H	F	H	F	H		
Corps communs aux 3 périmètres	Secrétaire administratif	3477	783	0	0	73	6	2%		2257	515	0	0	106	18	4%	
	<i>Dont périmètre "Affaires sociales"</i>	2389	588			47	1	2%		1445	357			78	15	5%	
	<i>Dont périmètre "Jeunes et sports"</i>																
	<i>Dont périmètre "Travail - Emploi"</i>	1088	195			26	5	2%		812	158			28	3	3%	
Affaires sociales	Secteur Affaires sociales	32	188	5	12	0	5	2%		24	167	0	0	1	3	2%	
	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	32	188	5	12	0	5	2%		24	167			1	3	2%	
Total général		3 509	971	5	12	73	11	2%	-	###	682	0	0	107	21	4%	-

Source : STNGP (DRH)

3.2. La mobilité des agents

3.2.1. La mobilité effective

3.2.1.1. Les postes publiés sur la BIEAC

Nombre de postes publiés sur la BIEAC (bourse interne de l'emploi de l'administration centrale) en 2022

Direction ou service d'administration centrale	Metier	Nombre de postes publiés		Nombre de poste pourvus						
		BIEAC	PEP	En interne		En externe		TOTAL		
				F	H	F	H	F	H	
Services communs	Division des Cabinets	25								
	DAEI	14								
	DFAS	68								
	DAJ	21								
	DICOM	27								
	DRH	85								
	DNC									
	DNUM	21								
	HCE									
	DSI									
SGMCAS	20									
Périmètre "Affaires sociales - Santé"	Cabinet de la Ministre									
	CEPS	2								
	CNC	36								
	DGCS	52								
	DGOS	66								
	DGS	47								
	MNC									
	DREES	31								
DSS	45									
IGAS	10									
Périmètre "Travail - Emploi"	DGT	35								
	DGEFP	26								
	DARES	28								
TOTAL		659								

Source : Bureau du recrutement

3.2.2. Le conseil en évolution professionnelle

La mission de l'accompagnement des parcours individualisés (MAPI) a poursuivi, en 2022, son action d'accompagnement des agents d'administration centrale.

Elle a également poursuivi le développement et le renforcement du réseau des conseillères et conseillers mobilité-carrière (CMC) dans les services territoriaux :

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

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

En 2022, 214 agents ont été reçus et accompagnés par la mission de l'accompagnement des parcours individualisés (MAPI), pour lesquels 579 entretiens ont été conduits.

Nombre d'agents accompagnés et d'entretiens conduits

	2019			2020			2021			2022		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
Agents accompagnés			161	106	34	140	128	56	184	156	58	214
Entretiens conduits			189	182	50	232	312	151	463	431	148	579

Source : MAPI

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

La majorité des agents accompagnés par la MAPI sont des femmes, exerçant en administration centrale (62 %).

Répartition par affectation des agents accompagnés par la MAPI

Affectation	2020			2021			2022		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
Administration centrale	58%	14%	72%	43%	19%	62%	46%	16%	62%
Services déconcentrés / ARS	3%	1%	4%	11%	6%	17%	10%	4%	14%
Extérieur (mobilité extérieure MSO)	11%	6%	17%	9%	3%	12%	8%	3%	12%
Autres (EP, petites structures)	5%	2%	7%	6%	3%	9%	9%	3%	12%
Total	77%	23%	100%	69%	31%	100%	73%	27%	100%

Source : MAPI

La moitié des agents accompagnés en 2022 exercent au sein du périmètre « Affaires sociales-santé ».

Répartition par périmètre ministériel des agents accompagnés par la MAPI

Périmètre	2019			2020			2021			2022		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
Jeunesse et sports			18	4	1	5						
Affaires sociales-santé			56	60	16	76	73	34	107	62	32	94
Services communs			58	27	13	40	31	5	36	55	14	69
Travail-emploi			29	15	4	19	24	17	41	38	13	51
Total			161	106	34	140	128	56	184	155	59	214

Source : MAPI

Répartition par corps des agents reçus par la MAPI

CORPS	2020			2021			2022		
	F	H	Taux	F	H	Taux	F	H	Taux
Adjoints administratifs	12%	1%	14%	6%	2%	8%	6%	2%	7%
Attachés d'administration	28%	11%	39%	25%	10%	35%	23%	7%	30%
Autres (corps techniques)	15%	2%	17%	17%	10%	27%	19%	12%	31%
Contractuels	10%	2%	12%	9%	5%	15%	15%	5%	20%
Secrétaires administratifs	11%	6%	18%	11%	4%	16%	10%	2%	12%
Total	76%	24%	100%	69%	31%	100%	73%	27%	100%

Source : MAPI

Motifs de prise de rendez-vous

Motifs de prise de rendez-vous	2020			2021			2022		
	F	H	Taux	F	H	Taux	F	H	Taux
Mobilité	49%	24%	73%	47%	20%	67%	49%	13%	52%
Restructuration	3%	0%	3%	1%	1%	1%	6%	2%	7%
Bilan, point carrière et compétences, conseils projet pro	16%	8%	24%	21%	11%	32%	19%	12%	41%
Total	68%	32%	100%	69%	32%	100%	73%	27%	100%

Source : MAPI

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

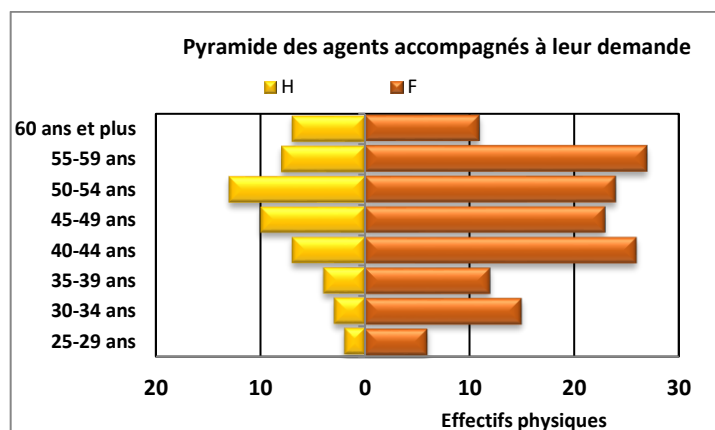
La majorité des agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration sont des agents de catégorie A. Parmi eux, les femmes sont majoritaires (70 %), avec un taux correspondant au taux de féminisation global (72 %).

Répartition par catégorie et sexe des agents accompagnés (effectifs physiques) à leur demande ou sur proposition de leur administration, hors restructuration de service prévue par arrêté ministériel

Catégorie ou niveau hiérarchique	2020			2021			2022		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
A	60	19	79	77	33	110	90	39	129
B	14	9	23	22	8	30	23	4	27
C	16	2	18	11	4	15	12	3	15
Contractuels	11	3	14	17	10	27	19	8	27
Total	101	33	134	127	55	182	144	54	198

Source : MAPI

Répartition par sexe et tranche d'âge des agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration en 2022



Source : MAPI

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

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

16 agents ont été accompagnés dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel en 2022.

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

Catégorie ou niveau hiérarchique	2020			2021			2022		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
A	4	0	4	1	1	2	3	2	5
B	0	0	0	0	0	0	0	1	1
C	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Contractuels	1	0	1	0	0	0	9	1	10
Total	6	0	6	1	1	2	12	4	16

Source : MAPI

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

TRANCHE D'AGE	2020			2021			2022		
	F	H	Global	F	H	Global	F	H	Global
25-29 ans	0	0	0	0	1	1	4	0	4
30-34 ans	2	0	2	0	0	0	2	0	2
35-39 ans	2	0	2	0	0	0	2	0	2
40-44 ans	0	0	0	0	0	0	1	1	2
45-49 ans	0	0	0	0	0	0	2	0	2
50-54 ans	2	0	2	0	0	0	0	1	1
55-59 ans	0	0	0	0	0	0	1	1	2
60 ans et plus	0	0	0	1	0	1	0	1	1
Total	6	0	6	1	1	2	12	4	16

Source : MAPI

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

Répartition par tranche d'âge, catégorie et sexe des professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière en 2022

Classe d'âge	Catégorie ou niveau hiérarchique								
	A		B		C		Contractuel		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
25-29 ans									
30-34 ans									
35-39 ans	1								
40-44 ans		1							
45-49 ans	1								
50-54 ans	1								
55-59 ans	1								
60 ans et plus		1							
Total	4	2	0	0	0	0	0	0	0

Source : MAPI

3.2.3 Les actions collectives visant à promouvoir la mobilité

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

Le réseau des conseillères et conseillers mobilité carrière, mis en place en 2016 par le bureau partenariats et diversification des parcours individuels (anciennement MAPI), est devenu opérationnel et a été mobilisé dans le cadre des différentes réformes.

Au 31 décembre 2022, 47 personnes exercent les fonctions de conseillère ou conseiller en évolution professionnelle (CEP) au sein des différents réseaux territoriaux des ministères sociaux.

La formation

Une **formation de niveau 1** à la prise de fonction de conseiller en évolution professionnelle (CEP), d'une durée de 4 jours (répartis en deux modules) dispensée par l'IRA de LYON, a été mise en place par le bureau de la formation de la DRH des ministères sociaux en lien avec le bureau partenariats et diversification des parcours individuels.

En 2022, une session s'est déroulée :

- Le 8 mars 2022 pour le 1^{er} module ;
- Du 9 au 11 mars 2022, pour le 2nd module ;

Pour laquelle il y a eu 12 inscrits (12 présences confirmées).

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

En 2022, une session s'est déroulée :

- Du 8 au 9 novembre 2022 pour le 1^{er} module ;
- Du 24 au 25 novembre 2022 pour le 2nd module ;

Pour laquelle il y a eu 7 inscrits (6 présences confirmées sur la totalité de la session + une présence partielle).

CHAPITRE 4

LE TEMPS DE TRAVAIL

4. Le temps de travail	106
4.1. Les agents à temps partiel	106
4.1.1. État des lieux du temps partiel	106
4.1.2. Changement de quotité de temps de travail au cours de l'année	110
4.2. L'organisation du temps de travail	110
4.2.1. L'organisation du travail	109
4.2.2. La charte du temps	112
4.2.3. Les heures supplémentaires	112
4.2.4. Les agents en télétravail	113
4.2.5. Les astreintes et les interventions	116
4.3. Les comptes épargne-temps	118
4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption	121
4.4.1. Les congés maladie	121
4.4.2. Les congés de maternité, de paternité et d'adoption	126
4.4.3. Les congés de solidarité familiale	128
4.4.4. Les congés d'une durée supérieure ou égale à six mois	127

Chiffres clés 2022

Temps partiel : **11,5 %** des agents

Changement de quotité :

*Passage d'un temps plein à un temps partiel : **88** agents

*Passage d'un temps partiel à un temps plein : 680 agents

Télétravail : **6 420** agents

* Administration centrale : **39,4 %**

* Services déconcentrés : **60,6 %**

Nombre de jours de congé non pris :

* Programme 124 : 25 144 jours

* Programme 155 : 30 403 jours

Taux d'absence pour maladie : **7,85 %**

4. Le temps de travail

4.1. Les agents à temps partiel

4.1.1. État des lieux du temps partiel

Au 31 décembre 2022, 1 542 agents exercent leur activité à temps partiel, soit 12 % de l'ensemble des agents des ministères sociaux. La part d'agents à temps partiel est plus importante pour le périmètre « Travail-emploi ».

Cet état des lieux ne prend pas en compte les agents exerçant leur fonction en ARS, faute de données disponibles.

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel au 31-12-2022 (hors ARS)

Quotité de travail	Femmes		Hommes		Total		Taux de féminisation
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	
50%	71	1,9%	29	1,8%	100	1,9%	86%
60%	20	0,5%	4	0,3%	24	0,4%	
70%	4	0,1%	3	0,2%	7	0,1%	
80%	266	7,0%	27	1,7%	293	5,5%	
90%	81	2,1%	9	0,6%	90	1,7%	
Temps partiel sans les ARS	442	11,7%	72	4,6%	514	9,6%	
Temps plein sans les ARS	3 333	88,3%	1 506	95,4%	4 839	90,4%	69%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	3 775	100,0%	1 578	100,0%	5 353	100,0%	71%
50%	93	1,7%	24	1,0%	117	1,5%	85%
60%	39	0,7%	3	0,1%	42	0,5%	
70%	24	0,4%	8	0,3%	32	0,4%	
80%	541	10,0%	64	2,6%	605	7,7%	
90%	178	3,3%	54	2,2%	232	2,9%	
Temps partiel	875	16,2%	153	6,2%	1 028	13,1%	
Temps plein	4 532	83,8%	2 305	93,8%	6 837	86,9%	66%
Total périmètre "Travail-emploi"	5 407	100,0%	2 458	100,0%	7 865	100,0%	69%
Total temps partiel	1 317	14,3%	225	5,6%	1 542	11,7%	85%
Total temps plein	7 865	85,7%	3 811	94,4%	11 676	88,3%	67%
Total général	9 182	100,0%	4 036	100,0%	13 218	100,0%	69%

Source : MSK - RenoIRH

Quotité de travail des agents en fonction selon le périmètre ministériel et l'affectation au 31-12-2022 (hors ARS)

Quotité de travail	Périmètre "Affaires sociales-santé"				Périmètre "Travail-emploi"			
	Administration centrale		Services déconcentrés		Administration centrale		Services déconcentrés	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
50%	16	14	55	15	3	2	90	22
60%	6	3	14	1	2	1	37	2
70%	3	3	1		2	3	22	5
80%	74	10	192	17	27	5	514	59
90%	32	7	49	2	11	2	167	52
Temps partiel	131	37	311	35	45	13	830	140
Temps complet	1549	993	1784	513	683	444	3849	1861
Total	1680	1030	2095	548	728	457	4679	2001

Source : MSK - RenoiRH

Quotité temps de travail des agents en fonction par catégorie, genre et tranche d'âge pour le périmètre « Affaires sociales-Santé » (hors ARS) au 31-12-2022

Quotité de travail	Périmètre "Affaires sociales-santé"								
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
0,50	30	25	14	2	27	2	71	29	100
25-29 ans	1						1	0	1
30-34 ans	1				1		2	0	2
35-39 ans	1	1			1		2	1	3
40-44 ans	5	3	1	1	1		7	4	11
45-49 ans	3	3	1		4		8	3	11
50-54 ans	4	2	2	1	4		10	3	13
55-59 ans	2	1	5		10		17	1	18
60-64 ans	8	7	4		3	2	15	9	24
65 ans et plus	4	7	1		3		8	7	15
NC	1	1					1	1	2
0,60	10	3	7	1	3	0	20	4	24
25-29 ans	1						1	0	1
40-44 ans					1		1	0	1
45-49 ans	5		1				6	0	6
50-54 ans	2	1	1				3	1	4
55-59 ans	1	2	1	1	1		3	3	6
60-64 ans			3		1		4	0	4
65 ans et plus	1		1				2	0	2
0,70	3	2	0	0	1	1	4	3	7
40-44 ans	2						2	0	2
45-49 ans						1	0	1	1
50-54 ans					1		1	0	1
55-59 ans	1	1					1	1	2
60-64 ans		1					0	1	1
0,80	113	15	95	9	58	3	266	27	293
25-29 ans			1				1	0	1
30-34 ans	11		6		1		18	0	18
35-39 ans	30	4	13	1	5	1	48	6	54
40-44 ans	31	3	22		4		57	3	60
45-49 ans	10	3	17		11		38	3	41
50-54 ans	11	2	14	6	17		42	8	50
55-59 ans	11	2	18	2	12	2	41	6	47
60-64 ans	8	1	4		8		20	1	21
NC	1						1	0	1
0,90	47	9	18	0	16	0	81	9	90
30-34 ans	1	1			1		2	1	3
35-39 ans	1	2	1				2	2	4
40-44 ans	8	1	2		1		11	1	12
45-49 ans	18	2	6		4		28	2	30
50-54 ans	6		5		3		14	0	14
55-59 ans	5	2	2		3		10	2	12
60-64 ans	8	1	2		4		14	1	15
1,00	1914	1093	908	259	511	154	3333	1506	4839
15-19 ans	1		3	3	2	4	6	7	13
20-24 ans	78	32	39	19	9	6	126	57	183
25-29 ans	215	112	53	14	18	6	286	132	418
30-34 ans	214	117	50	27	16	1	280	145	425
35-39 ans	200	109	70	19	34	10	304	138	442
40-44 ans	198	139	90	22	28	9	316	170	486
45-49 ans	257	146	104	32	61	15	422	193	615
50-54 ans	262	139	154	38	106	30	522	207	729
55-59 ans	247	147	175	44	125	36	547	227	774
60-64 ans	196	122	134	36	98	30	428	188	616
65 ans et plus	32	28	23	5	14	7	69	40	109
NC	14	2	13				27	2	29
Total	2117	1147	1042	271	616	160	3775	1578	5353

Source : MSK - RenoIRH

Quotité temps de travail des agents en fonction par catégorie, genre et tranche d'âge pour le périmètre « Travail - Emploi » au 31-12-2022

Quotité de travail	Périmètre "Travail - Emploi"								
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
0,50	35	19	27	5	31	0	93	24	117
25-29 ans			1				1	0	1
30-34 ans	2			1			2	1	3
35-39 ans	4	3	1	1	2		7	4	11
40-44 ans	5		1		1		7	0	7
45-49 ans	6	2	5		2		13	2	15
50-54 ans	7	4	3	2	8		18	6	24
55-59 ans	3		8	1	7		18	1	19
60-64 ans	5	3	7		11		23	3	26
65 ans et plus	1	3					1	3	4
NC	2	4	1				3	4	7
0,60	19	2	9	1	11	0	39	3	42
30-34 ans	3						3	0	3
35-39 ans	2		1				3	0	3
40-44 ans	4						4	0	4
45-49 ans	4				2		6	0	6
50-54 ans	1	1	2		1		4	1	5
55-59 ans	2		3		3		8	0	8
60-64 ans	3	1	2	1	4		9	2	11
65 ans et plus					1		1	0	1
NC			1				1	0	1
0,70	13	6	7	0	4	2	24	8	32
25-29 ans		1					0	1	1
30-34 ans		1			2		2	1	3
35-39 ans	1						1	0	1
40-44 ans	3	1					3	1	4
45-49 ans	4		1				5	0	5
50-54 ans		2			1	2	1	4	5
55-59 ans	4	1	2		1		7	1	8
60-64 ans	1		3				4	0	4
65 ans et plus			1				1	0	1
0,80	268	48	155	10	118	6	541	64	605
25-29 ans	4	1	2				6	1	7
30-34 ans	24	3	5	1	5		34	4	38
35-39 ans	59	11	14	2	10		83	13	96
40-44 ans	75	9	29		9		113	9	122
45-49 ans	44	12	23	2	13		80	14	94
50-54 ans	32	3	14	3	20	3	66	9	75
55-59 ans	17	5	37	1	30	2	84	8	92
60-64 ans	10	3	29	1	27	1	66	5	71
65 ans et plus	2	1	2		4		8	1	9
NC	1						1	0	1
0,90	124	50	35	4	19	0	178	54	232
20-24 ans	5	5					5	5	10
25-29 ans	14	16	1				15	16	31
30-34 ans	4	6					4	6	10
35-39 ans	14	6	4				18	6	24
40-44 ans	27	4	5	1	3		35	5	40
45-49 ans	24	5	5		1		30	5	35
50-54 ans	15	4	7	1	5		27	5	32
55-59 ans	15	1	7	1	6		28	2	30
60-64 ans	3	2	5		4		12	2	14
65 ans et plus			1	1			1	1	2
NC	3	1					3	1	4
1,00	2597	1794	1175	337	760	174	4532	2305	6837
15-19 ans	1	1	9	1	2	1	12	3	15
20-24 ans	65	29	22	13	7	4	94	46	140
25-29 ans	201	93	67	19	9	2	277	114	391
30-34 ans	207	157	62	26	18	6	287	189	476
35-39 ans	256	168	87	35	33	6	376	209	585
40-44 ans	314	243	119	20	45	21	478	284	762
45-49 ans	401	287	147	33	70	16	618	336	954
50-54 ans	381	346	169	59	121	41	671	446	1117
55-59 ans	399	252	224	65	206	42	829	359	1188
60-64 ans	317	176	224	53	213	28	754	257	1011
65 ans et plus	47	37	39	10	34	7	120	54	174
NC	8	5	6	3	2		16	8	24
Total	3056	1919	1408	357	943	182	5407	2458	7865

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

En 2022, 748 agents à temps plein ont bénéficié d'un passage à temps partiel à leur demande, soit 5 % des agents qui étaient à temps plein au 31/12/2022, majoritairement des agents de catégorie A (3 %).

Par ailleurs, 680 agents à temps partiel ont demandé à être à temps plein en 2022, soit 5 % des agents qui étaient à temps partiel au 31/12/2022, majoritairement des agents de catégorie A (2,5 %).

Nombre d'agents ayant changé de quotité de travail au cours de l'année 2022 (hors ARS)

Catégorie	Changement de quotité	Affaires sociales -Santé				Travail - Emploi				Total général
		Administration centrale		Service déconcentré		Administration centrale		Service déconcentré		
		F	H	F	H	F	H	F	H	
A	Tems plein à tps partiel	42	14	72	16	16	8	178	72	418
	Temps partiel à temps plein	44	12	44	12	24	6	160	40	342
B	Tems plein à tps partiel	8	6	50	4	8	4	90	20	190
	Temps partiel à temps plein	10	2	52	4	8	0	118	18	212
C	Tems plein à tps partiel	6	2	34	4	8	2	84	0	140
	Temps partiel à temps plein	6	0	30	4	6	2	76	2	126
Total	Tems plein à tps partiel	56	22	156	24	32	14	352	92	748
	Temps partiel à temps plein	60	14	126	20	38	8	354	60	680
	Total	116	36	282	44	70	22	706	152	1428

Source : RenoIRH

4.2. L'organisation du temps de travail

4.2.1. L'organisation du travail

Les agents travaillant selon des horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8) sont principalement des agents exerçant en administration centrale.

Horaires alternants	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	8	2	10
DREETS	0	0	0
INTEFP	0	0	0
ARS	3	0	3
Total	11	2	13

Source : Mission QVT - SST

Le travail de nuit correspond à la période comprise entre 21 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures dans la fonction publique d'Etat.

Travail de nuit	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	0	0
DREETS	53	17	70
INTEFP	0	0	0
ARS	0	0	0
Total	53	17	70

Source : Mission QVT - SST

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

Horaires variables	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	529	405	934
DREETS	1 484	681	2165
INTEFP	75	28	103
ARS	3 176	1 170	4 346
Total	5 264	2 284	7 548

Source : Mission QVT - SST

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

Horaires individualisés	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	3	2	5
DREETS	7	7	14
INTEFP	0	0	0
ARS	54	1	55
Total	64	10	74

Source : Mission QVT - SST

Aucun agent n'exerce ses fonctions en horaires de travail atypiques.

Travail atypique	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	0	0
DREETS	0	0	0
INTEFP	0	0	0
ARS	0	0	0
Total	0	0	0

Source : Mission QVT - SST

On compte 58 agents travaillant durant le week-end (du vendredi soir au lundi matin), exclusivement des agents exerçant en DREETS.

Travail durant le week-end	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	0	0
DREETS	18	40	58
INTEFP	0	0	0
ARS	0	0	0
Total	18	40	58

Source : Mission QVT SST

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

Travail au forfait	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	373	214	587
DREETS	55	57	112
INTEFP	0	0	0
ARS	551	341	892
Total	979	612	1 591

Source : Mission QVT SST

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

Agents soumis à un cycle annuel	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	538	255	793
DREETS	72	43	115
INTEFP	0	0	0
ARS	191	54	245
Total	801	352	1 153

Source : Mission QVT - SST

Agents soumis à un cycle hebdomadaire	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	859	498	1 357
DREETS	1331	607	1 938
INTEFP	75	28	103
ARS	2 896	1 089	3 985
Total	5 161	2 222	7 383

Source : Mission QVT - SST

4.2.2. La charte du temps

Au 31 décembre 2022, 6 366 agents sont couverts par une charte du temps au sein des ministères sociaux selon la répartition suivante :

Services	Total
Administration centrale	2 236
DREETS	1 383
INTEFP	103
ARS	2 644
Total	6 366

Source : Mission QVT - SST

4.2.3. Les heures supplémentaires

Dans le cadre de l'horaire variable, 73 162 heures ont été écartées en 2022 (114 373 en 2021), qui se répartissent de la manière suivante :

Services	Nombre d'heures	Nombre d'agents concernés
Administration centrale	0	0
DREETS	26 616	1 192
INTEFP	895	51
ARS	45 651	1 955
Total	73 162	3 198

Source : Mission QVT - SST

1209 agents ont effectué des heures supplémentaires en 2022.

Nombre d'agents en fonction ayant effectué des heures supplémentaires et complémentaires en 2022	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	0	7	7
DREETS	690	317	1 007
INTEFP	3	1	4
ARS	142	49	191
Total	835	374	1 209

Source : Mission QVT - SST

4.2.4. Les agents en télétravail en administration centrale

Au 31 décembre 2022, 2706 agents d'administration centrale sont déclarés par les services en télétravail, soit 83 % des effectifs (85 % en 2021).

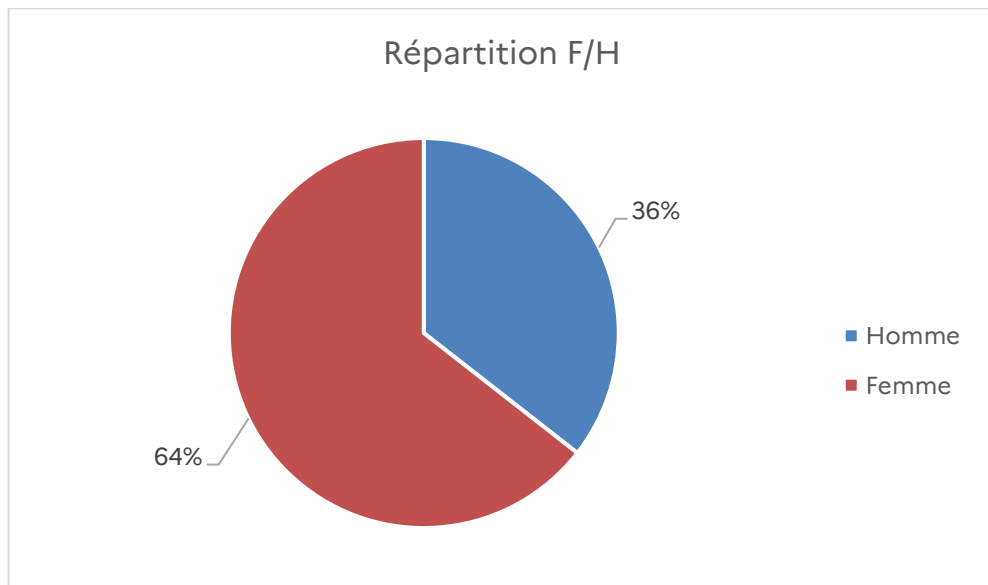
Le nombre d'agents en télétravail suite à des prescriptions médicales est de 6%.

Recensement des télétravailleurs en administration centrale au 31-12-2022

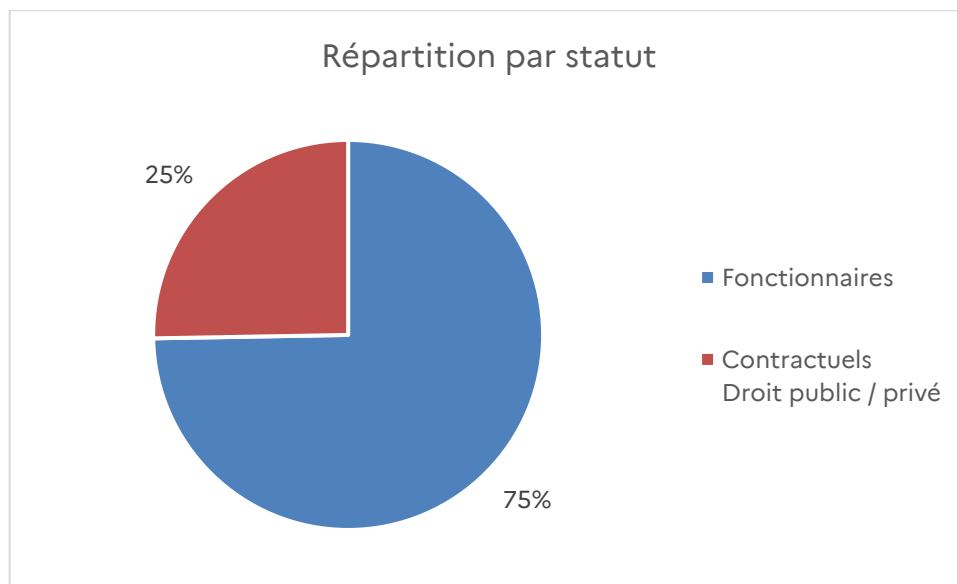
Directions d'administration centrale		Nombre total de télétravailleurs recensés	Répartition		Taux de féminisation	Répartition par catégorie statutaire				Nombre de refus de télétravail	Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale	Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale en période de circonstances exceptionnelles
			Homme	Femme		Fonctionnaires			Contractuels Droit public / privé			
						A	B	C				
DAC "Affaires sociales - santé "	IGAS	22	7	15	66%	4	6	8	4	0	5	0
	DGOS	208	65	143		111	6	9	82	0	12	6
	DREES	167	66	101		95	15	3	54	0	2	0
	DGS	260	90	170		142	14	21	83	0	14	0
	DGCS	220	60	160		124	15	10	71	0	6	0
	MNC	74	28	46		48	9	0	17	0	1	0
	DSS	193	76	117		170	15	8	0	0	0	14
DAC "Travail emploi"	D&T	191	66	125	64%	168	17	6	0	0	21	0
	DARES	153	59	94		52	14	13	74	0	16	0
	DGEFP	237	82	155		215	11	11	0	0	6	0
Services communs	Division des cabinets	67	11	56	63%	19	29	19	0	0	8	0
	SGMCAS	77	32	45		47	8	1	21	0	3	0
	DRH	263	71	192		93	86	53	31	0	0	0
	DFAS	187	69	118		81	37	30	39	0	18	0
	DNUM	196	119	77		52	15	11	118	0	15	0
	DAJ	107	35	72		49	7	5	46	0	7	0
	DAEI	36	14	22		20	1	1	14	0	0	0
	DICOM	48	12	36		12	3	3	30	0	10	0
Total		2706	962	1744	64%	1502	308	212	684	0	158	6

Source : Mission QVT SST

64 % des télétravailleurs sont des femmes et trois quarts des télétravailleurs sont des fonctionnaires, majoritairement de catégorie A.



Source : Mission QVT SST



Source : Mission QVT SST

4.2.4.1 Les agents en télétravail affectés en services déconcentrés et établissements

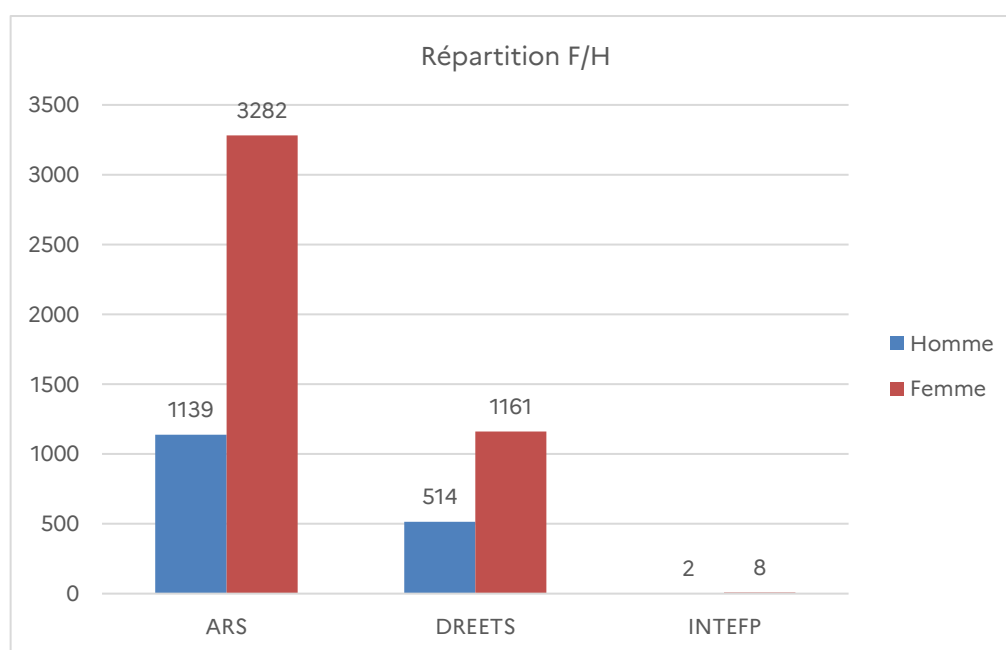
La part de télétravailleurs est moindre dans les services territoriaux et établissements (59 %) qu'en administration centrale (83 %). Elle est en augmentation par rapport à l'année précédente (43 % en 2021).

Recensement des télétravailleurs en services déconcentrés et établissements au 31-12-2022

Structure	Nombre total de télétravailleurs recensés	Répartition		Taux de féminisation	Répartition par catégorie statutaire			Nombre de refus de télétravail	Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale	Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale en période de circonstances exceptionnelles	
		H	F		Fonctionnaires						Contractuels Droit public / privé
					A	B	C				
ARS	4421	1139	3282	74%	1358	869	380	1814	71	130	22
DREETS	1675	514	1161	69%	963	396	215	101	0	107	30
INTEFP	10	2	8	80%	2	2	0	6	0	1	0
Total	6106	1655	4451	73%	2323	1267	595	1921	71	238	52

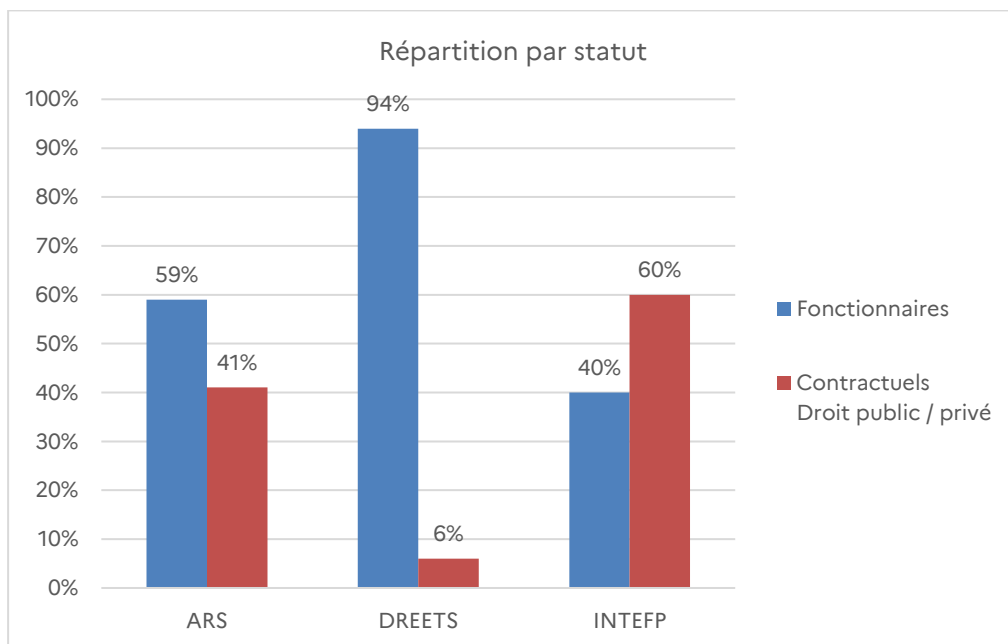
Source : Mission QVT SST

La part des femmes (73%) est plus élevée qu'en administration centrale.



Source : Mission QVT SST

Enfin, plus de deux tiers des télétravailleurs sont des fonctionnaires.



Source : Mission QVT SST

4.2.5. Les astreintes et les interventions

1 865 agents exerçant principalement en ARS ont été soumis à des astreintes en 2022. Parmi les agents soumis à des astreintes, deux tiers sont des femmes.

Nombre d'agents soumis à des astreintes	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	48	49	97
DREETS	0	0	0
INTEFP	2	3	5
ARS	1 230	533	1 763
Total	1 280	585	1 865

Source : Mission QVT - SST

924 agents ont pu bénéficier d'un repos compensateur en 2022. La répartition est similaire à celle des astreintes puisqu'il s'agit principalement d'agents exerçant en ARS, et de femmes pour les deux tiers.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	51	28	79
DREETS	129	62	191
INTEFP	0	0	0
ARS	498	156	654
Total	678	246	924

Source : Mission QVT - SST

4.3. Les comptes épargne-temps

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

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

Coûts moyens en euros pour les programmes 124 et 155 entre 2020 et 2022

Catégorie P124	2020	2021	2022	Catégorie P155	2020	2021	2022
A+	515	534	540	A+	427	469	509
A	251	270	280	A	217	218	228
B	161	160	169	B	158	155	164
C	140	149	176	C	132	133	150
Total	1 067	1 113	1 165	Total	934	975	1051

Source: INDIA REMU

Au cours de l'année 2022, 3 440 jours de CET ont été consommés par les agents du programme 124. Les agents du programme 155 ont consommé 4 983 jours. Entre 2021 et 2022, le nombre de jours consommés a augmenté de 15 % pour le programme 124 et de 20 % pour le programme 155.

Nombre de jours de congés consommés par programme au cours de l'année 2020 et 2022

Catégorie P124	2020	2021	2022	Catégorie P155	2020	2021	2022
A+	543	164	264	A+	158	115	154
A	2 264	1 447	2 129	A	4 785	2 355	2 899
B	1 172	599	645	B	3 248	852	1091
C	1 211	778	402	C	2 521	814	839
Total	5 190	2 988	3 440	Total	10 712	4 136	4 983

Source : synthèse de l'enquête auprès des services.

Au cours de l'année 2022, 12 589 jours de CET ont été indemnisés pour le programme 124, correspondant ainsi à 1 454 914 € d'indemnités.

Pour le programme 155, 20 981 jours ont été indemnisés à hauteur de 2 493 068 €.

Nombre de jours indemnisés par programme en 2020, 2021 et 2022

Catégorie – P124	2022		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A	1 066 457 €	135 €	7 900
B	220 359 €	90 €	2 448
C	168 098 €	75 €	2 241
Total	1 454 914 €		12 589 €

Catégorie – P155	2022		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A	1 948 251 €	135 €	14 432 €
B	321 769 €	90 €	3 575 €
C	223 048 €	75 €	2 974 €
Total	2 493 068 €		20 981 €

Catégorie – P124	2020			2021		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A	1 447 295 €	135 €	10 720	815 658 €	135 €	6 042
B	270 465 €	90 €	3 005	190 988 €	90 €	2 122
C	198 788 €	75 €	2 650	184 788 €	75 €	2 464
Total	1 916 548 €		16 375	1 191 434 €		10 628

Catégorie – P 155	2020			2021		
	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours	Indemnisations	Taux journalier	Nombre de jours
A	1 597 409 €	135 €	11 833	1 768 301 €	135 €	13 098
B	305 961 €	90 €	3 400	344 204 €	90 €	3 824
C	229 639 €	75 €	3 062	274 727 €	75 €	3 663
Total	2 133 009 €		18 295	2 387 232 €		20 585

Source : INDIA REMU

Au 31 décembre 2022, 52 882 jours de congés n'ont pas été pris par les agents, dont 22 474 jours pour les agents du programme 124 et 30 408 jours pour les agents du programme 155. Entre 2021 et 2022, le nombre de jours de congés non pris a diminué de 11 % pour le programme 124 et est stable pour le programme 155.

Jours de congés 2022 non pris au 31 décembre

Catégorie P124	2020	2021	2022	Catégorie P155	2020	2021	2022
A+	5 237	2 200	2 004	A+	2 815	1 521	1 450
A	47 063	12 901	11 437	A	30 624	18 769	18 422
B	9 231	5 722	5 639	B	13 815	5 526	6 090
C	7 790	4 321	3 394	C	12 258	4 587	4 446
Total	69 321	25 144	22 474	Total	59 512	30 403	30 408

Source : INDIA REMU

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

Provision pour charges au 31 décembre 2022	Programme 124	Programme 124	Programme 155	Programme 155
	2021	2022	2021	2022
PVC au 31 décembre	39 677 649 €	28 023 849 €	48 394 000 €	54 529 377 €
Prise en compte du coût moyen	-12 152 551 €	-687 448 €	5 639 356 €	14 703 665 €
Consommation	-3 098 905 €	-4 029 045 €	-4 818 963 €	-5 462 568 €
Jours de congés non pris	6 217 339 €	5 834 855 €	6 271 592 €	6 603 926 €
Reprise suite à départ d'agents	-2 619 683 €		-956 273 €	
Total	28 023 849 €	29 142 211 €	54 529 712 €	70 374 400 €
<i>Arrondi à</i>	28 024 000 €	29 142 000 €	54 529 000 €	70 374 000 €

Source : DFAS

Ainsi, la provision pour charges du programme 124 a augmenté de 4 % par rapport à 2021, tandis que celle du programme 155 augmente de 29 %.

4.4. Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption (hors ARS)

La présentation suivante porte sur les motifs d'absence hors congés annuels et accidents de service/travail et de trajet⁶.

Les données sont issues du SIRH RenoIRH (hors ARS).

4.4.1. Les congés maladie

4.4.1.1. L'ensemble des congés maladie

En 2022, 5 872 agents des ministères sociaux ont été arrêtés ou prolongés au moins une fois pour des congés liés à la maladie (4 164 en 2021 soit une hausse de 41 %) pour un nombre total de 229 317 jours d'absence (214 372 jours en 2021 soit une hausse de 7 %) soit un nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté de 39,1 jours sur l'année 2022 (51,5 jours en moyenne en 2021).

Le taux d'absence en 2022 s'élève ainsi à 8,4 % (8,1% en 2021).

Répartition des absences par motif et périmètre ministériel en 2022 (hors ARS)

Motif d'absence 2022	Nbre d'agents arrêtés ou prolongés au moins 1 fois	Nombre d'arrêts de travail	Nbre de prolongation	% d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux)	Nombre de jours d'absence	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence
Congé de maladie ordinaire	1 974	2 868	1 009	37%	42 162	21,4	3,80%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques)	79	112	363	1%	15 350	194,3	1,38%
Congé de longue durée	81	43	154	2%	22 920	283,0	2,07%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	2 134	3 023	1 526	40%	80 432	37,7	7,25%
Congé de maladie ordinaire	3 474	5 296	2 183	45%	82 283	23,7	5,04%
Congé de longue maladie et de grave maladie (+ soins périodiques)	137	164	409	2%	30 312	221,3	1,86%
Congé de longue durée	127	73	242	2%	36 290	285,7	2,22%
Total périmètre "Travail-emploi"	3 738	5 533	2 834	48%	148 885	39,8	9,13%
Ensemble	5 872	8 556	4 360	45%	229 317	39,1	8,37%

Source : BEPR - RenoIRH

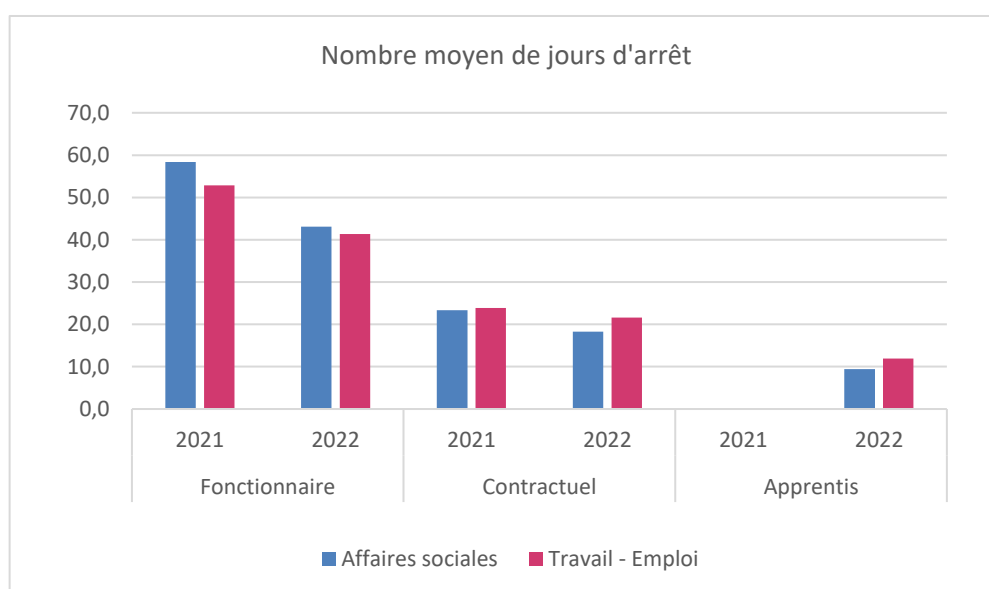
⁶ Ce point est traité dans le chapitre 8 « Les conditions de travail », partie 8.2 « les accidents de service/travail, de trajet et les maladies professionnelles »

Répartition des absences par motif, statut et périmètre ministériel en 2022

Motif d'absence en 2022	2022					
	Titulaires		Contractuels		Apprentis	
	Nbre d'agents arrêtés ou prolongés au moins 1 fois	Nombre de jours d'absence	Nbre d'agents arrêtés ou prolongés au moins 1 fois	Nombre de jours d'absence	Nbre d'agents arrêtés ou prolongés au moins 1 fois	Nombre de jours d'absence
Congés de maladie ordinaire	1 533	35 105	395	6 625	46	432
Congés de longue maladie	73	14 639				
Congés de grave maladie			6	711		
Congés de longue durée	81	22 920				
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	1 687	72 664	401	7 336	46	432
Nombre moyen de jours	43,1		18,3		9,4	
Congés de maladie ordinaire	3 015	74 127	416	7 644	43	512
Congés de longue maladie	130	24 866				
Congés de grave maladie			7	1 507		
Congés de longue durée	127	36 290				
Total périmètre "Travail-emploi"	3 272	135 283	423	9 151	43	512
Nombre moyen de jours	41,3		21,6		11,9	
Ensemble	4 959	207 947	824	16 487	89	944
Nombre moyen de jours	41,9		20,0		10,6	

Source : BEPR - RenoIRH

Nombre moyen de jours d'arrêt par statut et périmètre en 2021 et 2022



Source : BEPR - RenoIRH

Parmi les agents arrêtés ou prolongés au moins une fois pour des congés de maladie, tous motifs confondus, les agents de catégorie A sont les plus nombreux au sein du périmètre « Travail-emploi » (respectivement 52 %) ;

Au sein du périmètre « Affaires sociales-Santé », la proportion d'agents arrêtés ou prolongés au moins une fois a augmenté et est passé de 29 % à 40 %.

Sur le périmètre « Travail – Emploi », il est constaté aussi une augmentation de cette proportion (de 34 % à 48 %).

Répartition par catégorie du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2021 et 2022

Catégorie	2021			2022		
	Nbre d'agents arrêtés ou prolongés au moins 1 fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)	Nbre d'agents arrêtés ou prolongés au moins 1 fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	665	45%	23%	1 005	47%	32%
B	413	28%	35%	587	28%	44%
C	394	27%	39%	542	25%	62%
Total périmètre "Affaires sociales - Santé"	1 472	100%	29%	2 134	100%	40%
A	1 363	51%	29%	1 942	52%	40%
B	683	25%	38%	982	26%	55%
C	646	24%	44%	814	22%	70%
Total périmètre "Travail-Emploi"	2 692	100%	34%	3 738	100%	48%
Ensemble	4 164	100%	32%	5 872	100%	45%

Source : BEPR - RenoIRH

4.4.1.2. La disponibilité d'office pour raison de santé

Entre 2021 et 2022, le nombre d'agents en disponibilité pour raison de santé est en hausse : 5 en 2021 contre 7 agents en 2022.

Évolution par catégorie et par périmètre des disponibilités pour raison de santé en 2021 et 2022

Catégorie	Affaires sociales-santé				Travail-emploi				Commun aux 2 périmètres			
	2021		2022		2021		2022		2021		2022	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	1	365	1	365	2	515	2	605	0	0	1	365
B	0	0							0	0	1	99
C	0	0	1	365	1	270	1	145	1	365		
Total	1	365	2	730	3	785	3	750	1	365	2	464

Source : BEPR - RenoIRH

4.4.1.3. Le temps partiel thérapeutique

En 2022 sur les deux périmètres, 218 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (contre 196 en 2021). Cela correspond à 33 314 jours d'absence (27 418 jours d'absence en 2021). Il en résulte un nombre moyen de jours d'absence par agent en temps partiel thérapeutique, toutes catégories confondues, de 153 jours en 2022 contre 140 jours en 2021, soit une hausse de 9 %.

Évolution par catégorie et par périmètre des temps partiels thérapeutiques en 2021 et 2022

Catégorie	"Affaires sociales-santé"				"Travail-emploi"			
	2021		2022		2021		2022	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	24	2 893	35	5 517	56	6 903	61	8 271
B	24	3 464	32	5 417	36	4 894	37	5 032
C	28	4 627	27	5 096	28	4 637	26	3 981
Total	76	10 984	94	16 030	120	16 434	124	17 284

Source : BEPR – RenoïRH

4.4.1.4. Les congés de maladie ordinaire

En 2022, 5 448 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire (3 705 en 2021).

Nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2022

Catégorie	Nombres d'agents arrêtés ou prolongés au moins une fois		%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
	Femme	Homme		
A	729	225	48%	31%
B	461	85	28%	41%
C	392	82	24%	54%
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	1 582	392	100%	37%
A	1260	595	53%	38%
B	749	157	26%	51%
C	617	96	21%	61%
Total périmètre "Travail-emploi"	2 626	848	100%	45%
Ensemble	4 208	1 240	100%	42%

Source : BEPR - RenoïRH

Nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire par catégorie et périmètre ministériel en 2021 et 2022

Catégorie	2021			2022		
	Nombres de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent	Nombres de jours d'arrêt	%	Nombre moyen de jours d'absence par agent
A	14 531	40%	24	17 808	42%	13
B	10 685	30%	29	12 089	29%	15
C	10 944	30%	35	12 265	29%	17
Total périmètre "Affaires sociales - Santé"	36 160	100%	28	42 162	100%	15
A	35099	49%	28	40303	49%	15
B	19830	27%	33	22345	27%	16
C	17228	24%	32	19635	24%	17
Total périmètre "Travail-Emploi"	72 157	100%	30	82 283	100%	16
Ensemble	108 317	100%	29	124 445	100%	15

Source : BEPR - RenoïRH

124 445 jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire ont été constatés en 2022, contre 108 317 jours en 2021.

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

- 15 jours pour les agents du périmètre « Affaires sociales-santé » avec un nombre moyen de jours plus important pour les agents de catégorie C (17 jours) ;
- 16 jours pour les agents du périmètre « Travail-emploi » avec un nombre moyen de jours plus élevé pour les agents de catégorie C (17 jours).

Le nombre moyen de jours de congés de maladie ordinaire a diminué par rapport à 2021. Tout secteur confondu le nombre moyen de jours est passé de 29 à 15 jours.

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

Répartition par catégorie et périmètre ministériel des agents arrêtés au moins une fois pour congé de longue maladie, congé de grave maladie et congé de longue durée en 2022

Catégorie	Congé de longue maladie et grave maladie			Congé de longue durée		
	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)	Nombres d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés (sur les effectifs de la catégorie)
A	28	35%	0,9%	23	28%	0,7%
B	22	28%	1,7%	19	23%	1,4%
C	29	37%	3,3%	39	48%	4,5%
Total périmètre "Affaires sociales - Santé"	79	100%	1,5%	81	100%	1,5%
A	41	30%	0,8%	46	36%	0,9%
B	40	29%	2,2%	36	28%	2,0%
C	56	41%	4,8%	45	35%	3,9%
Total périmètre "Travail-Emploi"	137	100%	1,8%	127	100%	1,6%
Ensemble	216	100%	1,6%	208	100%	1,6%

Source : BEPR - RenoiRH

En 2022, 216 agents ont été arrêtés pour des congés de longue maladie ou de grave maladie. Les congés de longue durée ont concerné 208 agents en 2022.

Selon la catégorie et le périmètre ministériel, les congés de longue maladie et de grave maladie concernent 1,6 % des effectifs de chaque périmètre.

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

Répartition par périmètre ministériel des congés de maternité et d'adoption et les congés de paternité et d'accueil 2022

Motif d'absence	Nombres d'agents arrêtés ou prolongés au moins une fois	Nombre d'arrêts et de prolongation de travail	% d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux)	Nombre de jours d'absence	Nombre moyen de jours d'arrêt	Taux d'absence
Congé de maternité et d'adoption	94	127	1,77%	8 643	68	0,78%
Congé de paternité et d'accueil	26	49	0,49%	520	11	0,05%
Total périmètre "Affaires sociales - Santé"	120	176	2,26%	9 163	52	0,83%
Congé de maternité et d'adoption	132	203	1,69%	12 643	62	0,78%
Congé de paternité et d'accueil	44	61	0,56%	957	16	0,06%
Total périmètre "Travail-Emploi"	176	264	2,26%	13 600	52	0,83%
Ensemble	296	440	2,26%	22 763	52	0,83%

Source : BEPR - RenoiRH

En 2022, 296 agents ont été placés en congés de maternité, de paternité et d'adoption pour un total de 22 763 jours.

Le taux d'absence pour l'ensemble de ces motifs est de 0,83 % pour l'ensemble des personnels des ministères sociaux.

Répartition par catégorie et par périmètre ministériel des congés de maternité et d'adoption, congés de paternité et d'accueil en 2022

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux de la catégorie
A	117	70%	3,76%
B	35	21%	2,65%
C	14	9%	1,61%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	166	100%	3,13%
A	178	69%	3,66%
B	59	23%	3,32%
C	21	8%	1,81%
Périmètre "Travail-emploi"	258	100%	3,31%
Total	424	-	3,23%

Source : BEPR – RenoIRH

Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité et d'accueil de l'enfant en 2022

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	Nombre de jours	% par rapport aux effectifs totaux de la catégorie
A	37	76%	407	1,19%
B	8	16%	81	0,61%
C	4	8%	32	0,46%
Périmètre "Affaires sociales-santé"	49	100%	520	0,92%
A	49	80%	773	1,01%
B	10	17%	138	0,56%
C	2	3%	46	0,17%
Périmètre "Travail-emploi"	61	100%	957	0,78%
Total	110	-	1477	0,84%

Source : BEPR - RenoIRH

En 2022, 110 agents ont pris 1 477 jours de congés de paternité, soit 13 jours en moyenne. Parmi les agents ayant pris un congé de paternité, les agents de catégorie A sont majoritaires, 76% sur le périmètre « Affaires sociales-santé » et 80 % sur le périmètre « Travail-emploi ».

4.4.3. Les congés de solidarité familiale

Nombre d'agents en situation de congé de solidarité familiale au 31-12-2022

Congé de solidarité familiale	Périmètre "Affaires sociales-santé"		Périmètre "Travail-emploi"		Total	
	Agents	jours	Agent	Jours	Agent	Jours
Total	0	0	2	377	2	377

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

Au 31 décembre 2022, 82 agents, tous périmètres confondus, sont en congé pour une durée supérieure ou égale à six mois.

Nombre d'agents en situation de congé d'une durée égale ou supérieure à six mois au 31-12-2022

Motif d'absence	Périmètre "Affaires sociales-santé"	Périmètre "Travail-emploi"
Congé de longue durée	13	15
Congé de longue maladie	15	23
Congé de grave maladie	0	4
Congé de maternité ou d'adoption	6	5
Congé de présence parentale	0	1
Total	34	48

Source : BEPR - RenoïRH

Répartition des agents en disponibilité selon le motif et le périmètre ministériel au 31-12-2022

Position administrative regroupée	Périmètre Affaires sociales-Santé			Périmètre "Travail-Emploi"			Corps commun aux 2 périmètres			Total	
	F	H	%	F	H	%	F	H	%	F/H	%
Convenances personnelles	55	20	70%	22	17	59%	75	30	74%	219	69%
Création ou reprise d'entreprise	1	1	2%	1	0	2%	3	0	2%	6	2%
Elever un enfant	5	0	5%	4	2	9%	7	1	6%	19	6%
Pour raison de santé	2	0	2%	2	1	4%	2	0	1%	7	2%
Soins à un ascendant, descendant ou conjoint	3	1	4%	2	1	4%	0	0	0%	7	2%
Suivre son conjoint	13	4	15%	10	3	20%	20	3	16%	53	17%
Disponibilité pour études et recherche	0	0	0%	1	0	2%	0	1	1%	2	1%
Autres (après dét et inaptitude)	1	1	2%	0	0	0%	0	0	0%	2	1%
Total général	80	27	100%	42	24	100%	107	35	100%	315	100%

Source : BEPR - RenoïRH

CHAPITRE 5

LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations_____	130
5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations_____	130
5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses _____	130
5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois _____	131
5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel _____	133
5.5. Le coût moyen constaté par agent _____	134
5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps _____	134
5.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat _____	137
5.8. Les principales mesures catégorielles en 2022 _____	140
5.9. Les rémunérations accessoires _____	140

Chiffres clés 2022

Les chiffres concernent les crédits de titre 2

Loi de finances initiale :

*Programme 124 : 385 243 619 €

*Programme 155 : 570 166 311 €

Consommation :

*Programme 124 : 402 608 076 €

*Programme 155 : 571 950 444 €

Rachat des jours épargnés sur les **CET** :

*Programme 124 : **1 454 914 €**

*Programme 155 : 2 493 069 €

Versements effectués au titre de la **GIPA** :

*Programme 124 : **87 029 €**

*Programme 155 : **109 464 €**

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations

5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

La consommation des crédits de titre 2 du programme 124 s'élève à **402 608 076 €** en 2022 soit un taux d'exécution de 98,95 %.

Programme 124 (en euros et pourcentage)	2018	2019	2020	2021	2022
Loi de finances initiale (LFI)	731 469 005 €	718 676 862 €	575 790 349 €	388 921 982 €	385 243 619 €
Réserve	-3 657 345 €	-3 593 384 €	-2 878 953 €	-1 944 609 €	-1 926 219 €
Crédits disponibles après réserve	727 811 660 €	715 083 478 €	572 911 396 €	386 977 373 €	383 317 400 €
Reports	25 281 €	290 506 €	457 851 €	659 492 €	1 413 554 €
Transferts et autres mouvements	1 643 990 €	1 381 655 €	11 640 497 €	313 448 €	18 783 302 €
fonds de concours	656 812 €	365 051 €	602 447 €	1 890 803 €	2 842 398 €
Fongibilité asymétrique (dont MDPH)					-1 406 274 €
Levée de réserve	2 314 707 €	3 593 384 €	2 878 953 €	1 944 609 €	1 926 219 €
Loi de finances rectificative ou décret d'avance	-2 626 061 €		-7 000 000 €	13 166 351 €	
Annulation		1 614 807 €			
Crédits ouverts en fin d'année (1)	729 826 389 €	722 328 882 €	581 491 144 €	404 952 076 €	406 876 599 €
Consommation (2)	723 251 455 €	714 317 038 €	578 463 877 €	398 553 139 €	402 608 076 €
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	99,10%	98,89%	99,48%	98,42%	98,95%
Non consommé au programme (1-2)	6 574 933 €	8 011 844 €	3 027 266 €	6 398 937 €	2 342 305 €
Gel ou annulation technique fin de gestion	-5 697 225 €				
Reports croisés compensation financière MDPH					

Source : DFAS/SDAF/EMS

La consommation des crédits de titre 2 du programme 155 s'élève à 571 950 444 €. en 2022, soit un taux d'exécution de 99,20 %.

Programme 155 (en euros et pourcentage)	2018	2019	2020	2021	2022
Loi de finances initiale (LFI)	622 445 831 €	614 456 970 €	598 854 182 €	558 636 812 €	570 166 311 €
Réserve	-3 112 229 €	-3 066 505 €	-2 988 491 €	-2 793 184 €	-2 850 831 €
Crédits disponibles après réserve	619 333 602 €	611 390 465 €	598 854 182 €	555 843 628 €	567 315 480 €
Reports FdC ATFSE+PIC	690 643 €	1 737 107 €	1 744 043 €	1 860 455 €	1 221 431 €
Fonds de concours et attributions de produits	2 742 277 €	2 277 100 €	2 638 830 €	1 930 000 €	2 869 396 €
Transferts et autres mouvements	934 460 €	866 441 €	-1 418 611 €	2 420 510 €	2 303 368 €
Fongibilité asymétrique					
Levée de réserve		3 066 505 €	2 988 491 €	2 793 184 €	2 850 831 €
Loi de finances rectificative ou décret d'avance			3 471 968 €	11 806 150 €	
Annulation	-2 169 159 €	-6 404 246 €			
Crédits ouverts en fin d'année (1)	621 531 822 €	612 933 372 €	605 290 412 €	576 653 927 €	576 560 506 €
Consommation (2)	611 071 609 €	602 811 008 €	602 878 043 €	574 356 282 €	571 950 444 €
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	98,32%	98,35%	99,60%	99,60%	99,20%
Non consommé au programme (1-2)	10 460 213 €	10 122 364 €	2 412 369 €	2 297 645 €	4 610 062 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

5.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses

Programme 124 (en euros)	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	CHORUS /hors rétablissements de crédits	FEMMES	HOMMES
	2020	2020 *	2020 *	2021 *	2021 *	2021 *		2022	2022 *
Catégorie 21	361 777 939 €	221 679 928 €	129 196 778 €	255 443 574 €	162 847 694 €	84 825 458 €	270 942 318 €	171 471 656 €	90 984 571 €
Rémunérations principales	265 178 937 €	164 011 487 €	92 853 269 €	181 268 735 €	117 351 575 €	57 828 282 €	190 744 621 €	121 732 769 €	62 460 464 €
NBI	1 627 459 €	1 140 967 €	477 646 €	1 133 548 €	843 877 €	284 892 €	1 149 248 €	806 295 €	339 879 €
Indemnités et allocation diverses	89 379 779 €	53 765 855 €	33 112 855 €	65 817 875 €	40 998 218 €	23 200 937 €	70 128 697 €	43 744 237 €	24 548 105 €
Vacations	2 273 349 €	665 072 €	1 559 007 €	1 946 172 €	574 366 €	1 359 184 €	2 042 693 €	623 276 €	1 347 616 €
Occasionnels / saisonniers	2 745 092 €	1 839 063 €	888 665 €	4 795 384 €	2 840 153 €	1 919 169 €	6 537 275 €	4 406 809 €	2 130 466 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	573 323 €	257 484 €	305 336 €	481 860 €	239 505 €	232 994 €	339 784 €	158 269 €	158 042 €
Catégorie 22	211 227 423 €	133 816 041 €	73 279 440 €	139 206 288 €	93 187 981 €	42 998 480 €	142 603 113 €	94 549 510 €	45 019 990 €
Cas pensions	152 656 766 €	97 853 981 €	51 698 122 €	96 016 854 €	65 891 591 €	27 738 189 €	95 592 594 €	65 086 525 €	28 230 437 €
Cotisations sociales	58 570 658 €	35 962 060 €	21 581 318 €	43 189 433 €	27 296 390 €	15 260 291 €	47 010 519 €	29 462 985 €	16 789 554 €
Catégorie 23	5 458 515 €	943 475 €	574 273 €	3 903 278 €	734 113 €	433 015 €	3 929 720 €	1 273 333 €	624 183 €
Prestations sociales	4 584 275 €	943 475 €	574 273 €	3 475 468 €	734 113 €	433 015 €	3 524 485 €	1 273 333 €	624 183 €
Action sociale	874 240 €			427 809 €			405 235 €		
Total	578 463 877 €	356 439 445 €	203 050 491 €	398 553 139 €	256 769 788 €	128 256 953 €	417 475 152 €	267 294 499 €	136 628 745 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

* Les données sont extraites d'INDIA, seul outil permettant d'extraire des informations générées, par catégories d'ETPT et de Masse salariale (MS). Les totaux des ETPT et de la MS sont donc le résultat des extractions INDIA et ne comprennent pas le personnel HPSOP (Outre-mer).

Programme 155 (en euros)	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL CHORUS hors rétablissements de crédits	FEMMES	HOMMES
	2020	2020 *	2020 *	2021	2021 *	2021 *		2022	2022 *
Catégorie 21	368 149 164 €	239 239 926 €	124 923 136 €	352 519 085 €	229 604 193 €	119 985 272 €	355 223 899 €	230 829 147 €	120 540 425 €
Rémunérations principales	273 522 796 €	178 255 103 €	92 312 296 €	262 405 451 €	170 902 470 €	88 888 946 €	262 040 855 €	170 583 291 €	88 769 669 €
NBI	1 068 934 €	700 690 €	354 766 €	929 730 €	612 097 €	311 854 €	908 249 €	590 518 €	306 372 €
Indemnités et allocations diverses	88 130 767 €	56 251 673 €	31 067 356 €	84 090 381 €	54 218 241 €	29 325 582 €	89 082 027 €	57 220 733 €	30 818 068 €
Vacations	5 332 993 €	3 981 499 €	1 146 005 €	4 976 181 €	3 807 387 €	1 405 546 €	3 018 065 €	2 327 642 €	578 577 €
Indemnités de jury et de concours, indemnités représentatives de frais	93 674 €	50 961 €	42 713 €	117 342 €	63 998 €	53 344 €	174 704 €	106 964 €	67 740 €
Catégorie 22	230 420 681 €	153 103 972 €	75 868 001 €	217 613 105 €	144 201 893 €	72 127 459 €	212 174 567 €	140 011 188 €	70 878 899 €
Cas pensions	173 026 014 €	115 907 021 €	55 888 567 €	161 270 246 €	107 762 910 €	52 437 718 €	155 657 295 €	103 350 766 €	51 258 570 €
Cotisations sociales	57 394 667 €	37 196 951 €	19 979 434 €	56 342 858 €	36 438 983 €	19 689 742 €	56 517 272 €	36 660 422 €	19 620 329 €
Catégorie 23	4 308 197 €	845 853 €	450 897 €	4 224 092 €	806 929 €	407 732 €	4 951 981 €	1 636 999 €	772 342 €
Prestations sociales	2 942 165 €	845 853 €	450 897 €	3 184 905 €	806 929 €	407 732 €	3 945 498 €	1 636 999 €	772 342 €
Action sociale	1 366 032 €			1 039 188 €			1 006 484 €		
Total	602 878 043 €	393 189 751 €	201 242 035 €	574 356 282 €	374 613 016 €	192 520 463 €	572 350 448 €	372 477 334 €	192 191 666 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

* Les données sont extraites d'INDIA, seul outil permettant d'extraire des informations générées, par catégories d'ETPT et de Masse salariale (MS). Les totaux des ETPT et de la MS sont donc le résultat des extractions INDIA et ne comprennent pas le personnel HPSOP (Outre-mer).

5.3. Les dépenses de personnels par catégorie d'emplois

Affaires sociales - santé

Catégorie d'emploi	Réalisation 2022					
	TOTAL ETPT *	FEMMES ETPT*	HOMMES ETPT *	TOTAL Dépenses*	FEMMES Dépenses*	HOMMES Dépenses*
Programme 124						
Emplois fonctionnels	95	45	50	17 225 556 €	8 254 492 €	8 971 064 €
A administratifs	2 079	1 308	771	195 076 896 €	115 203 975 €	79 872 922 €
A techniques	789	552	237	73 646 852 €	51 016 488 €	22 630 364 €
B administratifs / B techniques	1 129	892	237	67 867 661 €	53 489 493 €	14 378 168 €
Catégorie C	829	672	158	50 106 278 €	39 330 051 €	10 776 227 €
Total	4921	3469	1453	403 923 244 €	267 294 499 €	136 628 745 €

Catégorie d'emploi	Réalisation 2019		Réalisation 2020						Réalisation 2021					
	ETPT	Dépenses	TOTAL ETPT *	Femmes ETPT *	Hommes ETPT *	TOTAL Dépenses	Femmes Dépenses*	Hommes Dépenses*	TOTAL ETPT *	Femmes ETPT *	Hommes ETPT *	TOTAL Dépenses*	Femmes Dépenses*	Hommes Dépenses*
Programme 124														
Emplois fonctionnels	124	22 032 625 €	103	48	55	19 018 876 €	8 844 169 €	9 786 542 €	81	40	41	14 961 894 €	7 534 760 €	7 427 134 €
A administratifs	2 603	238 977 941 €	2 215	1 321	894	208 473 811 €	114 078 813 €	88 628 947 €	1 918	1 200	718	176 719 292 €	104 090 084 €	72 629 208 €
A techniques	3 194	258 180 893 €	1 856	1 072	784	163 354 787 €	91 010 718 €	67 077 884 €	823	586	238	75 404 857 €	52 974 684 €	22 430 173 €
B administratifs / B techniques	1 763	102 828 583 €	1 664	1 309	355	101 513 251 €	75 644 339 €	21 154 987 €	1 111	863	248	65 585 192 €	50 633 565 €	14 951 627 €
Catégorie C	1 783	92 296 996 €	1 637	1 335	302	86 103 153 €	66 861 406 €	16 402 130 €	1 017	823	194	52 355 505 €	41 536 695 €	10 818 810 €
Total	9467	714 317 038 €	7475	5086	2390	578 463 877 €	356 439 445 €	203 050 491 €	4951	3512	1439	385 026 741 €	256 769 788 €	128 256 953 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

Travail- Emploi

Catégorie d'emploi	Réalisation 2022						
	Programme 155	TOTAL ETPT *	FEMMES ETPT *	HOMMES ETPT *	TOTAL Dépenses *	FEMMES Dépenses *	HOMMES Dépenses *
Emplois fonctionnels		78	42	36	14 012 543 €	7 400 651 €	6 611 892 €
A administratifs		1 736	1 110	625	139 543 292 €	87 238 131 €	52 305 160 €
A techniques		2 944	1 734	1 209	240 906 541 €	140 795 144 €	100 111 397 €
B administratifs / B techniques		1 655	1 306	349	100 200 169 €	78 902 205 €	21 297 964 €
Catégorie C		1 264	1 064	200	70 006 455 €	58 141 202 €	11 865 253 €
Total		7677	5257	2420	564 669 000 €	372 477 334 €	192 191 666 €

Catégorie d'emplois	Réalisation 2019		Réalisation 2020		Réalisation 2021					
	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	TOTAL ETPT *	F ETPT *	H ETPT *	TOTAL Dépenses *	F Dépenses *	H Dépenses *
Emplois fonctionnels	163	24 311 744 €	162	25 073 198 €	110	56	54	18 305 207 €	9 040 845 €	9 264 363 €
A administratifs	1 449	112 967 294 €	1 552	122 151 785 €	1 674	1 057	617	129 104 199 €	79 362 633 €	49 741 566 €
A techniques	2 906	228 360 537 €	2 990	235 392 238 €	2 962	1 768	1 194	235 215 246 €	139 210 506 €	96 004 740 €
B admin./B techniq.					1 823	1 413	410	105 322 242 €	81 660 310 €	23 661 932 €
B administratifs	986	53 004 604 €	1 106	58 669 806 €						
B techniques	1 182	81 063 528 €	858	58 791 065 €						
Catégorie C	2 082	103 103 301 €	1 905	94 353 694 €	1 593	1 303	290	79 186 585 €	65 338 723 €	13 847 863 €
Total	8 769	602 811 008 €	8 574	594 431 787 €	8161	5597	2564	567 133 480 €	374 613 016 €	192 520 463 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

5.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif du programme 124 s'établit à 1,70 % en 2022.

GVT positif du programme 124 de 2017 à 2022 (en euros et pourcentage)

Programme 124 (en millions d'euros et pourcentages)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
GVT positif*	8,8	7,6	7,9	4,9	3,96	5,22
En %**	2,13%	1,87%	1,97%	1,51%	1,76%	1,70%

* GVT positif = valorisation du différentiel entre la masse indiciaire au 31 décembre de l'année N-1 et au 31 décembre de l'année N des personnels présents aux deux bornes.

** En pourcentage de l'assiette constituée par la rémunération principale et les cotisations sociales.

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif du programme 155 s'établit à 1,59 % en 2022.

GVT positif du programme 155 de 2017 à 2022 (en euros et pourcentage)

Programme 155 (en millions d'euros et pourcentages)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
GVT positif*	7,4	6,3	6,2	4,8	6,05	6,63
En % **	2,17%	1,88%	1,87%	1,45%	1,89%	1,59%

* GVT positif = valorisation du différentiel entre la masse indiciaire au 31 décembre de l'année N-1 et au 31 décembre de l'année N des personnels présents aux bornes.

** En pourcentage de l'assiette constituée par la rémunération principale et les cotisations sociales.

Le point fonction publique a été revalorisé de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022.

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

Taux des contributions employeur au CAS « Pensions » de 2017 à 2022 (en pourcentage)

Programmes 124 et 155 (en pourcentage)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Civils	74,28%	74,28%	74,28%	74,28%	74,28%	74,28%
Allocation temporaire d'invalidité	0,32%	0,32%	0,32%	0,32%	0,32%	0,32%
Civils + Allocation temporaire d'invalidité	74,60%	74,60%	74,60%	74,60%	74,60%	74,60%
Militaires	126,07%	126,07%	126,07%	126,07%	126,07%	126,07%

5.5. Le coût moyen constaté par agent

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

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

**Évolution du coût moyen constaté par catégorie d'emplois de 2019 à 2022, en euros
(y compris CAS « pensions »)**

Catégorie d'emploi		RAP 2019	RAP 2020	RAP 2021	RAP 2021*	RAP 2021*	RAP 2022	RAP 2022*	RAP 2022*
Programme 124				TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	Emplois fonctionnels	177 744 €	179 430 €	186 042 €	-	-	184 487 €		
	A administratifs	92 449 €	93 196 €	94 315 €	-	-	96 267 €		
	A techniques	80 835 €	83 168 €	85 309 €	-	-	87 960 €		
Catégorie B	B administratifs	58 942 €	60 105 €	59 988 €	-	-	61 120 €		
Catégorie C	Catégorie C	53 897 €	52 174 €	54 013 €	-	-	54 117 €		
Total		76 401 €	75 653 €	78 407 €	-	-	80 754 €		

Source : DFAS/SDAF/EMS

Catégorie d'emploi		RAP 2019	RAP 2020	RAP 2021	RAP 2021*	RAP 2021*	RAP 2022	RAP 2022	RAP 2022
Programme 155				TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	Emplois fonctionnels	148 997 €	153 755 €	166 311 €	-	-	178 993 €		
	A administratifs	77 944 €	79 306 €	77 618 €	-	-	80 932 €		
	A techniques	78 573 €	79 243 €	79 941 €	-	-	82 488 €		
Catégorie B	B administratifs	53 776 €	53 089 €	51 713 €	-	-	55 946 €		
	B techniques	68 594 €	69 521 €	69 848 €	-	-	71 225 €		
Catégorie C	Catégorie C	49 513 €	49 782 €	49 973 €	-	-	51 152 €		
Total		68 746 €		69 916 €	-	-	72 993 €		

Source : DFAS/SDAF/EMS

* Les outils ne permettent pas de calculer les coûts moyens du RAP par genre.

5.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps

Ce dispositif, institué par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique de l'État modifié par le décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008 et le décret n°2009-1065 du 28 août 2009, offre la possibilité aux agents de l'État, titulaires et non titulaires, d'ouvrir un compte épargne-temps pour y déposer des jours de réduction du temps de travail (RTT) et des jours de congés.

Au terme de chaque année civile, un bilan est effectué et chaque agent doit alors se prononcer explicitement avant le 31 janvier suivant, sur l'utilisation des jours épargnés.

L'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 précité abaisse le seuil d'ouverture du droit d'option de 20 à 15 jours.

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est inférieur ou égal à 15 jours, l'agent peut conserver tout ou partie de ces jours ou les utiliser sous forme de congé.

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est supérieur à 15 jours, l'agent a le choix entre plusieurs options combinables entre elles :

- Conserver tout ou partie de ces jours sur son CET pour prendre des congés ultérieurement et augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre dans la limite de 60 jours ;
- Demander l'indemnisation de tout ou partie de ces jours sur la base du tarif forfaitaire suivant (arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 précité) :
 - Catégorie A et assimilé : 135 € ;
 - Catégorie B et assimilé : 90 € ;
 - Catégorie C et assimilé : 75 €.
- Pour les seuls agents titulaires, convertir des jours CET en points retraite RAFP au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Le décret n°2009-1065 du 28 août 2009 a cependant conduit à la coexistence de deux types de compte épargne-temps :

- le CET dit « historique » pour les jours épargnés avant le 31 décembre 2008 ;
- le CET dit « pérenne » pour les jours épargnés à partir du 1^{er} janvier 2009.

Les deux types de CET ont vocation à coexister jusqu'à extinction du CET historique.

Catégorie d'emploi Programme 124	2022					
	Hommes		Femmes		Total	
	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	19	27 729 €	15	19 231 €	34	46 960 €
A administratifs	208	397 038 €	248	352 656 €	456	749 694 €
A techniques	69	98 965 €	131	170 838 €	200	269 803 €
B administratifs	60	57 026 €	174	158 190 €	234	215 216 €
B techniques	7	5 143 €	0	0 €	7	5 143 €
Catégorie C	36	56 443 €	109	111 654 €	145	168 098 €
Total	399	642 344 €	677	812 570 €	1 076	1 454 914 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

Catégorie d'emploi Programme 124	2019						2020						2021					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	30	39 710 €	12	17 020 €	42	56 731 €	35	48 867 €	18	26 180 €	53	75 047 €	14	23 730 €	9	12 525 €	23	36 254 €
A administratifs	531	1 209 254 €	243	441 385 €	774	1 650 639 €	214	355 489 €	209	258 046 €	423	613 535 €	155	284 009 €	190	259 836 €	345	543 845 €
A techniques	1160	3 096 758 €	409	800 205 €	1569	3 896 963 €	287	458 909 €	220	299 804 €	507	758 713 €	63	90 021 €	111	145 537 €	174	235 558 €
B administratifs	57	81 198 €	190	196 574 €	247	277 772 €	53	64 294 €	213	202 840 €	266	267 133 €	48	62 243 €	122	126 473 €	170	188 716 €
B techniques	6	9 981 €	2	2 550 €	8	12 531 €	6	3 332 €	0	0 €	6	3 332 €	4	2 273 €	0	0 €	4	2 273 €
Catégorie C	64	67 033 €	170	163 093 €	234	230 126 €	59	64 579 €	150	134 209 €	209	198 788 €	49	73 421 €	115	111 368 €	164	184 788 €
Total	1848	4 503 933 €	1026	1 620 828 €	2874	6 124 761 €	654	995 470 €	810	921 078 €	1464	1 916 548 €	333	535 695 €	547	655 739 €	880	1 191 434 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

Catégorie d'emploi Programme 155	2022					
	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre de bénéficiaires*	Montant*	Nombre de bénéficiaires*	Montant*	Nombre de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	18	23 126 €	14	22 744 €	32	45 870 €
A administratifs	200	303 591 €	269	343 656 €	469	647 247 €
A techniques	412	635 794 €	470	619 340 €	882	1 255 134 €
B administratifs	36	41 836 €	154	129 101 €	190	170 936 €
B techniques	37	38 153 €	73	112 680 €	110	150 833 €
Catégorie C	59	70 041 €	170	153 008 €	229	223 048 €
Total	762	1 112 539 €	1150	1 380 529 €	1912	2 493 069 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

Catégorie d'emploi programme 155	2019						2020						2021					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires*	Montant*	Nombre de bénéficiaires*	Montant*	Nombre de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	44	55 722 €	26	45 136 €	70	100 857 €	48,00 €	64 652 €	27,00 €	38 614 €	75,00 €	103 265 €	17,00 €	30 044 €	11,00 €	10 888 €	28,00 €	40 932 €
A administratifs	135	203 783 €	175	242 993 €	310	446 775 €	127,00 €	216 645 €	201,00 €	260 489 €	328,00 €	477 133 €	178,00 €	276 525 €	235,00 €	326 781 €	413,00 €	603 306 €
A techniques	356	540 212 €	353	434 546 €	709	974 758 €	377,00 €	544 325 €	408,00 €	472 686 €	785,00 €	1 017 011 €	364,00 €	557 685 €	385,00 €	566 377 €	749,00 €	1 124 063 €
B administratifs	20	16 425 €	95	101 402 €	115	117 828 €	24,00 €	18 412 €	113,00 €	131 277 €	137,00 €	149 689 €	32,00 €	42 581 €	141,00 €	152 457 €	173,00 €	195 039 €
B techniques	64	68 442 €	121	127 336 €	185	195 777 €	48,00 €	63 101 €	89,00 €	93 170 €	137,00 €	156 272 €	40,00 €	57 136 €	77,00 €	92 030 €	117,00 €	149 166 €
Catégorie C	54	62 490 €	188	194 855 €	242	257 345 €	58,00 €	66 366 €	177,00 €	163 273 €	235,00 €	229 639 €	58,00 €	63 726 €	188,00 €	211 001 €	246,00 €	274 727 €
Total	673	947 073 €	958	1 146 268 €	1631	2 093 340 €	682,00 €	973 500 €	1 015,00 €	1 159 509 €	1 697,00 €	2 133 009 €	689,00 €	1 027 697 €	1 037,00 €	1 359 534 €	1 725,00 €	2 387 231 €

Source : DFAS/SDAF/EMS

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

Ce dispositif, institué par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 et reconduit depuis, résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de l'année 2021 ont été fixés par le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019.

Sur le programme 124, le versement de la GIPA a occasionné en 2022 une dépense de 87 029 € correspondant au versement de la mesure au titre de l'année 2021. 188 agents ont bénéficié de ce versement.

Le versement de la GIPA 2021 est intervenu courant d'année 2022.

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2022

Catégorie d'emploi	2022					
	Hommes		Femmes		Total	
Programme 124	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	0	0 €	2	1 850 €	2	1 850 €
A administratifs	23	22 934 €	27	20 722 €	50	43 656 €
A techniques	12	8 438 €	24	11 387 €	36	19 826 €
B administratifs	27	3 878 €	50	15 701 €	77	19 579 €
B techniques	0	0 €	1	84 €	1	84 €
Catégorie C	8	1 197 €	14	838 €	22	2 035 €
Total	70	36 447 €	118	50 583 €	188	87 029 €

Source : DFAS/EMS

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2019-2021

Catégorie d'emploi programme 124	2019						2020						2021					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*	Nb de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
A administratifs	14	2 513 €	23	4 080 €	37	6 593 €	40	19 406 €	33	15 046 €	73	34 452 €	19	9 383 €	20	12 008 €	39	21 391 €
A techniques	9	863 €	9	640 €	18	1 511 €	36	12 683 €	28	10 887 €	64	23 570 €	11	6 140 €	12	5 984 €	23	12 124 €
B administratifs	2	1 047 €	8	947 €	10	1 994 €	0	0 €	21	3 411 €	21	3 411 €	1	861 €	18	6 837 €	19	7 698 €
B techniques	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	1	435 €	0	0 €	1	435 €
Catégorie C	1	127 €	2	89 €	3	216 €	1	430 €	3	577 €	4	1 007 €	5	253 €	16	1 614 €	21	1 867 €
Total	26	4 550 €	42	5 764 €	68	10 314 €	77	32 518 €	85	29 922 €	162	62 440 €	37	17 080 €	66	26 442 €	103	43 522 €

Source : DFAS/EMS

Sur le programme 155, le versement de la GIPA a occasionné en 2022 une dépense de 109 464 € correspondant au versement de la mesure au titre de l'année 2021. 266 agents ont bénéficié de ce versement.

Le versement de la GIPA 2021 est intervenu courant 2022.

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2022

Catégorie d'emploi	2022					
	Hommes		Femmes		Total	
Programme 155	Nombre de bénéficiaires*	Montant*	Nombre de bénéficiaires*	Montant*	Nombre de bénéficiaires*	Montant*
Emplois fonctionnels	0	0 €	0	0 €	0	0 €
A administratifs	22	20 351 €	43	33 530 €	65	53 880 €
A techniques	43	17 088 €	50	18 511 €	93	35 598 €
B administratifs	5	1 764 €	21	8 017 €	26	9 781 €
B techniques	8	1 920 €	8	1 387 €	16	3 307 €
Catégorie C	11	1 301 €	55	5 598 €	66	6 898 €
Total	89	42 422 €	177	67 042 €	266	109 464 €

Source : DFAS/EMS

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2019-2021

Catégorie d'emploi	2019						2020						2021					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Programme 155	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
A administratifs	15	3 202 €	22	4 581 €	37	7 783 €	21	12 897 €	25	14 950 €	46	27 847 €	10	4 091 €	7	2 047 €	17	6 138 €
A techniques	5	535 €	6	213 €	11	748 €	64	17 497 €	67	17 203 €	131	34 700 €	66	22 897 €	71	25 358 €	137	48 256 €
B administratifs	0	0 €	21	1 549 €	21	1 549 €	0	0 €	12	3 871 €	12	3 871 €	5	3 707 €	7	1 505 €	12	5 212 €
B techniques	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €			1	653 €	1	653 €
Catégorie C	0	0 €	3	87 €	3	87 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	7	551 €	32	3 187 €	39	3 738 €
Total	20	3 737 €	52	6 430 €	72	10 167 €	85	30 394 €	104	36 023 €	189	66 418 €	88	31 246 €	118	32 750 €	206	63 997 €

Source : DFAS/EMS

5.8. Les principales mesures catégorielles en 2022

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 124 ont été consommés en 2022 à hauteur de 3 941 712 € représentant les mesures statutaires (mise en œuvre du protocole PPCR) détail ci-dessous.

Catégorie ou intitulé de la mesure	Coût 2020	Coût 2021	Coût 2022
Programme 124			
Effets extension année pleine ou années précédentes	0	0	0
Revalorisation contractuels statisticiens			
xxxx			
xxxx			
Mesures statutaires	1 387 023	165 439	121 000
Mise en œuvre du protocole PPCR	1 330 119	165 439	
Mesures statutaires MISP / PHISP / IJS	56 904		
Elargissement des promotions de C en B			101 000
Nouvelle grille indiciaire Catégorie B			20 000
Mesures indemnitaires	2 380 855	0	3 820 712
Alignement indemnitaire stagiaires PTP (augmentation du barème indemnitaire de 80 à 100%)	157 000		
Mesure d'attractivité du ministère	2 223 855		
Convergence des administrateurs de l'Etat			312 054
Convergence A et B			3 508 658
Total	3 767 878 €	165 439 €	3 941 712 €

Source : DFAS/EMS

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles du programme 155 ont été consommés en 2022 à hauteur de 6 218 678 €.

Catégorie ou intitulé de la mesure	Coût 2020	Coût 2021	Coût 2022
Programme 155			
Effets extension année pleine ou années précédentes	37 095	0	0
Majoration de la rémunération indiciaire des contractuels statisticiens	37 095		
Mesures statutaires	1 676 742	324 574	546 333
Mise en œuvre du protocole relatif aux parcours, professionnels, aux carrières, aux rémunérations (PPCR) - corps communs et spécifiques	1 453 584	203 207	
Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail - mesure 2019 (165 ETPT)	223 159		
Requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail - mesure 2020 (52 ETPT) reportée en 2021		121 367	
Revalorisation statutaire du corps de l'IT			416 667
Augmentation des promotions d'agents de catégorie C en catégorie B			104 000
Revalorisation grille indiciaire catégorie B			25 666
Mesures indemnitaires	2 259 754	0	5 672 345
Mesures d'attractivité du ministère (Revalorisation du CIA)	1 959 754		
Mesures relatives aux contractuels (Statisticiens, MIT, ingénieurs de prévention)	300 000		
Revalorisation IFSE du corps de l'IT			2 260 000
Convergence indemnitaire A et B			3 214 761
Convergence administrateurs de l'Etat			124 584
Revalorisation IFSE du corps des CT			73 000
Total	3 973 591 €	324 574 €	6 218 678 €

Source : DFAS/EMS

5.9. Les rémunérations accessoires

Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires

Depuis la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) les corps gérés et payés par les ministères sociaux ont adhéré au RIFSEEP.

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

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

Le bilan est réalisé à partir des données indemnitaires et des classements dans les groupes RIFSEEP connus au 31 décembre 2022.

Attributions moyennes constatées en 2022 – Administration centrale périmètre « Travail-emploi » / RIFSEEP

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Catégorie A+

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
Chef de service	7	4	*		*	3	*		*
Sous-directeur	8	6	48 013 €		4 446 €	2	*		*
Expert de haut niveau	2	2	*		*				
GROUPE 1	17	12	51 088 €		5 309 €	5	53 788 €		6 144 €
Directeur de projet	1					1	*		*
GROUPE 2	1					1	38 000 €		3 120 €
Sous-directeur	7	3	*		*	4	*		*
Directeur de projet	5	4	*		*	1	*		*
GROUPE 3	12	7	48 526 €		4 208 €	5	49 740 €		4 422 €
ADM GAL ETAT	2	1	*		*	1	*		*
ADM HC ETAT	7	5	40 573 €		2 640 €	2	*		*
ADM ETAT	7	4	*		*	3	*		*
GROUPE 1	16	10	37 887 €		2 455 €	6	41 313 €		1 761 €
ADM GAL ETAT	1					1	*		*
ADM HC ETAT	2					2	*		*
ADM ETAT	9	6	34 000 €		1 248 €	3	*		*
GROUPE 2	12	6	34 000 €		1 248 €	6	39 275 €		1 258 €
ADM GAL ETAT	4	3	*		*	1	*		*
ADM HC ETAT	7	3	*		*	4	*		*
ADM ETAT	5	2	*		*	3	*		*
GROUPE 3	16	8	38 969 €		1 666 €	8	35 575 €		1 051 €
INSP.HC A. SAN.SOC.	1	1	*		*				
GROUPE 1	1	1	*		*				
INSP.HC A. SAN.SOC.									
GROUPE 2									
INSP.HC A. SAN.SOC.									
GROUPE 3									
DIRECTEUR TRAVAIL	15	9	28 231 €		1 942 €	6	24 685 €		2 399 €
GROUPE 1	15								
DIRECTEUR TRAVAIL	15	6	19 187 €		1 992 €	9	16 676 €		1 939 €
DIRECTEUR ADJT TRAV.	5	5	14 574 €		2 071 €				
INSPECTEUR TRAVAIL	2	2	*		*				
GROUPE 2	22	13	16 775 €		2 048 €	9	16 676 €		1 939 €
DIRECTEUR TRAVAIL	11	8	21 346 €		762 €	3	*		*
DIRECTEUR ADJT TRAV.	28	17	11 821 €		1 294 €	11	12 117 €		1 427 €
INSPECTEUR TRAVAIL	20	11	10 801 €		1 446 €	9	11 051 €		1 202 €
GROUPE 3	59	36	13 626 €		1 222 €	23	12 331 €		1 392 €

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Catégorie A

Groupes / Grades	Effectif	Femmes			Hommes				
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
ATTACHE ADM HC ETAT	17	8	27 414 €		2 241 €	9	27 300 €		2 571 €
ATTACHE PAL ADM.ETAT	16	12	24 295 €		1 762 €	4	*		*
ATTACHE ADM. ETAT	3	3	*		*				
GROUPE 1	36	23	24 802 €		1 927 €	13	26 461 €		2 542 €
ATTACHE ADM HC ETAT	5	2	*		*	3	*		*
ATTACHE PAL ADM.ETAT	28	21	21 267 €		1 752 €	7	18 963 €		1 909 €
ATTACHE ADM. ETAT	4	2	*		*	2	*		*
GROUPE 2	37	25	21 166 €		1 834 €	12	20 136 €		2 055 €
ATTACHE ADM HC ETAT	1	1	*		*				
ATTACHE PAL ADM.ETAT	55	39	18 635 €		1 538 €	16	16 898 €		1 743 €
ATTACHE ADM. ETAT	152	100	14 281 €		1 243 €	52	14 463 €		1 336 €
GROUPE 3	208	140	15 542 €		1 329 €	68	15 036 €		1 432 €
Conseiller d'administration	16	11	26 004 €		2 615 €	5	25 953 €		2 605 €
GROUPE 1	16	11	26 004 €		2 615 €	5	25 953 €		2 605 €
CHARGE ETUDE DOC.PAL									
GROUPE 1									
CHARGE ETUDE DOC.PAL	1	1	*		*				
GROUPE 2	1	1	*		*				
ASS. SERVICE SOCIAL	1	1	*		0 €				
GROUPE 1	1	1	*		0 €				
ASS. SERVICE SOCIAL									
GROUPE 2									
INGENIEUR PAL S.I.C.	1	1	*		*				
INGENIEUR S.I.C.	1					1	*		*
GROUPE 1	2	1	*		*	1	16 275 €		3 425 €
INGENIEUR PAL S.I.C.	1	1	*		*				
INGENIEUR S.I.C.	1					1	*		*
GROUPE 2	2	1	*		*	1	*		*
INGENIEUR S.I.C.	1	1	*		*				
GROUPE 3	1	1	*		*				

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Catégorie B

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
SECRETAIRE ADMIN CE	2	2	*		*				
SECRETAIRE ADMIN CS	4	4	*		*				
SECRETAIRE ADMIN CN	4	3	*		*	1	*		*
GROUPE 1	10	9	11 324 €		1 732 €	1	11 085 €		1 300 €
SECRETAIRE ADMIN CE	16	13	12 257 €		1 097 €	3	12 925 €		1 582 €
SECRETAIRE ADMIN CS	20	15	11 239 €		1 216 €	5	9 880 €		1 071 €
SECRETAIRE ADMIN CN	43	34	9 880 €		882 €	9	9 700 €		574 €
GROUPE 2	79	62	10 707 €		1 008 €	17	10 322 €		898 €
SECRETAIRE ADMIN CE	4	2	*		*	2	*		*
SECRETAIRE ADMIN CS	10	6	8 521 €		1 064 €	4	*		*
SECRETAIRE ADMIN CN	22	17	8 763 €		904 €	5	8 694 €		628 €
GROUPE 3	36	25	8 971 €		1 007 €	11	9 787 €		724 €
CONTR. TRAVAIL HC	1					1	*		*
GROUPE 1	1					1	*		*
CONTR. TRAVAIL HC	3	3	*		*				
GROUPE 2	3	3	*		*				

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Catégorie C

Groupes / Grades	Effectif	Femmes			Hommes				
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
ADJT ADM PAL 1C A E	24	18	8 285 €		913 €	6	10 254 €		862 €
ADJT ADM PAL 2C A E	22	14	6 923 €		874 €	8	6 769 €		479 €
ADJT ADM A.E.	2	2	*		*				
GROUPE 1	48	34	7 599 €		887 €	14	8 262 €		643 €
ADJT ADM PAL 1C A E	17	15	7 836 €		798 €	2	*		*
ADJT ADM PAL 2C A E	26	19	6 384 €		345 €	7	7 462 €		723 €
ADJT ADM A.E.	1					1	*		*
GROUPE 2	44	34	7 024 €		545 €	10	7 257 €		737 €
ADJT TECH.PAL 1C A E	2					2	*		*
ADJT TECH.PAL 2C AE	1					1	*		*
GROUPE 1	3					3	8 524 €		1 100 €
ADJT TECH.PAL 1C A E	3					3	*		*
ADJT TECH.PAL 2C AE	8					8	5 899 €		869 €
GROUPE 2	11					11	7 663 €		950 €
AGENT PAL S.TECH. 2C	1					1	*		*
GROUPE 1	1					1	*		*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2022 – Administration centrale périmètre « Travail-emploi » / Hors RIFSEEP (Agents contractuels)

Niveau/ Catégorie	Effectif	Femmes			Hommes				
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
Contractuel Catég. A	51	27	4 457 €		2 924 €	24	4 466 €		2 815 €
Niveau 1	51	27	4 457 €		2 924 €	24	4 466 €		2 815 €
Contractuel Catég. A	72	45	2 932 €		1 511 €	27	3 320 €		1 398 €
Contractuel Catég. B	9	3	*		*	6	2 828 €		1 317 €
Niveau 2/3	81	48	3 012 €		1 468 €	33	3 230 €		1 383 €
Contractuel Catég. B	4	1	*		*	3	*		*
Niveau 4	4	1	*		*	3	*		*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Moyennes indemnitaires en 2022 – Administration centrale périmètre « Affaires sociales-santé » /
RIFSEEP Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 – Catégorie A+**

Groupes / Grades	Effectif	Femmes			Hommes				
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
Chef de service	8	10	56 687 €		6 969 €	3	*		*
Sous-directeur	6	1	*		*	5	48 288 €		3 720 €
Expert de haut niveau	4	2	*		*	4	*		*
Directeur de projet	3	1	*		*	2	*		*
GROUPE 1	21	14	55 175 €		6 456 €	14	52 068 €		4 407 €
Sous-directeur	4	3	*		*	1	*		*
Directeur de projet	4	3	*		*	1	*		*
GROUPE 2	6	6	48 545 €		3 250 €	2	46 375 €		3 737 €
Sous-directeur		10	49 268 €		3 777 €	9	49 524 €		4 696 €
Directeur de projet		1	*		*	2	*		*
GROUPE 3	0	11	49 494 €		4 115 €	11	48 522 €		4 261 €
ADM GAL ETAT	11	3	*		*	8	49 100 €		3 148 €
ADM HC ETAT	26	12	43 072 €		2 488 €	14	42 360 €		2 459 €
ADM ETAT	16	4	*		*	12	34 956 €		2 859 €
GROUPE 1	53	19	42 935 €		2 192 €	34	41 333 €		2 762 €
ADM GAL ETAT	1					1	*		*
ADM HC ETAT	16	5	40 184 €		1 686 €	11	38 741 €		2 096 €
ADM ETAT	14	10	34 000 €		1 407 €	4	*		*
GROUPE 2	31	15	36 061 €		1 500 €	16	38 147 €		2 034 €
ADM HC ETAT	12	3	*		*	9	41 107 €		848 €
ADM ETAT	13	4	*		*	9	32 756 €		901 €
GROUPE 3	25	7	36 571 €		214 €	18	36 931 €		874 €
DIRECTEUR TRAVAIL	1	1	*		*				
GROUPE 1	1	1	*		*				
DIRECTEUR TRAVAIL	3					3	*		*
GROUPE 2						3	*		*
DIRECTEUR ADJT TRAV.	2	2	*		*				
GROUPE 3	2	2	*		*				
MEDEC.GAL.SANT.PUBL.	3	2	*		*	1	*		*
GROUPE 1	3	2	*		*	1	*		*
MEDEC.GAL.SANT.PUBL.	14	9	19 030 €		1 453 €	5	20 270 €		1 491 €
MED.INSP.CH.SANT.PUB	5	4	*		*	1	*		*
MEDEC.INSP.SANT.PUBL	2	2	*		*				
GROUPE 2	21	15	18 375 €		1 457 €	6	20 292 €		1 417 €
MEDEC.GAL.SANT.PUBL.	7	4	*		*	3	*		*
MED.INSP.CH.SANT.PUB	2	2	*		*				
GROUPE 3	9	6	17 612 €		1 089 €	3	*		*
PHARMACIEN GEN.SANTE	5	4	*		*	1	*		*
PHARMACIEN INSP.CHEF	1					1	*		*
GROUPE 1	6	4	*		*	2	*		*
PHARMACIEN GEN.SANTE	6	4	*		*	2	*		*
PHARMACIEN INSP.CHEF	6	4	*		*	2	*		*
PHARMAC.INSPEC.SANTE	4	4	*		*				
GROUPE 2	16	12	18 024 €		1 486 €	4	*		*
PHARMACIEN GEN.SANTE	5	4	*		*	1	*		*
PHARMACIEN INSP.CHEF	1					1	*		*
PHARMAC.INSPEC.SANTE	1	1	*		*				
GROUPE 3	7	5	16 883 €		1 216 €	2	*		*
INSP. CE A. SAN.SOC.	4	2	*		*	2	*		*
INSP.HC A. SAN.SOC.	11	6	23 617 €		1 959 €	5	21 063 €		2 024 €
GROUPE 1	15	8	23 658 €		2 126 €	7	21 691 €		2 034 €
INSP. CE A. SAN.SOC.	2	1	*		2 350 €	1	*		*
INSP.HC A. SAN.SOC.	15	12	16 449 €		1 370 €	3	*		*
INSP. A. SAN. SOC.	2					2	*		*
GROUPE 2	19	13	16 872 €		1 446 €	6	17 634 €		1 859 €
INSP. CE A. SAN.SOC.	2	2	*		*				
INSP.HC A. SAN.SOC.	31	18	16 711 €		1 551 €	13	17 191 €		1 478 €

INSP. A. SAN. SOC.	14	9	13 393 €		1 082 €	5	13 233 €		1 039 €
GRUPE 3	47	29	16 275 €		1 363 €	18	16 092 €		1 356 €
ING GENIE SANITAIRE	1	1	*		*				
GRUPE 1	1	1	*		*				
ING CHE GENIE SANIT	1	1	*		*				
ING GENIE SANITAIRE	5	3	*		*	2	*		*
GRUPE 2	6	4	*		*	2	*		*
ING CHE GENIE SANIT	6	3	*		*	3	*		*
ING GENIE SANITAIRE	12	8	17 312 €		1 341 €	4	*		*
GRUPE 3	18	11	19 011 €		1 428 €	7	18 914 €		1 202 €

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

RIFSEEP Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 – Catégorie A

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
ATTACHE ADM HC ETAT	47	25	28 290 €		2 763 €	22	28 980 €		2 497 €
ATTACHE PAL ADM.ETAT	33	20	23 355 €		2 431 €	13	23 114 €		2 425 €
ATTACHE ADM. ETAT	10	3	19 509 €		2 483 €	7	19 733 €		2 350 €
GRUPE 1	90	48	25 685 €		2 607 €	42	25 623 €		2 450 €
ATTACHE ADM HC ETAT	13	9	23 578 €		2 416 €	4	26 768 €		2 700 €
ATTACHE PAL ADM.ETAT	57	41	19 558 €		2 191 €	16	20 210 €		1 950 €
ATTACHE ADM. ETAT	34	24	17 324 €		1 925 €	10	17 618 €		1 939 €
GRUPE 2	104	74	19 323 €		2 132 €	30	20 221 €		2 046 €
ATTACHE ADM HC ETAT	12	7	21 166 €		1 104 €	5	16 550 €		1 320 €
ATTACHE PAL ADM.ETAT	92	66	17 682 €		1 387 €	26	18 598 €		1 419 €
ATTACHE ADM. ETAT	263	187	14 441 €		1 161 €	76	14 404 €		1 071 €
GRUPE 3	367	260	15 445 €		1 217 €	107	15 523 €		1 167 €
Conseiller d'administration	22	12	25 202 €		2 952 €	10	26 402 €		2 923 €
GRUPE 1	22	12	25 202 €		2 952 €	10	26 402 €		2 923 €
CHARGE ETUDE DOC.PAL						1	*		*
GRUPE 1	1					1	*		*
CHARGE ETUDE DOC.PAL	1	1	*		*				
CHARGE ETUDES DOC.	2	2	*		*				
GRUPE 2	3	3	*		*				
INGENIEUR PAL S.I.C.	1					1	*		*
GRUPE 1	1					1	*		*
INGENIEUR PAL S.I.C.	1					1	*		*
INGENIEUR S.I.C.	1					1	*		*
GRUPE 2	2					2	*		1 725 €
INGENIEUR PAL S.I.C.	2					2	*		*
INGENIEUR S.I.C.	6	4	*		*	2	*		*
GRUPE 3	8	4	*		*	4	*		*
Ingénieurs d'études sanitaires									
GRUPE 1									
Ingénieurs d'études sanitaires									
GRUPE 2									
ING.PAL ETUDES SANIT	1					1	*		*
ING.ETUDES SANIT.	3	1	*		*	2	*		*
GRUPE 3	4	1	*		*	3	*		*
INFIRMIER HC ETAT	2	2	*		*				
INFIRMIER ETAT	1	1	*		*				
GRUPE 1	3	3	*		*				
INFIRMIER HC ETAT									
INFIRMIER ETAT									
GRUPE 2									
INFIRMIER HC ETAT									
INFIRMIER ETAT									
GRUPE 3									
ASS.PAL SERV.SOC. AE	1	1	*		*				
ASS. SERVICE SOCIAL	4	3	*		*	1	*		*
GRUPE 1	5	4	*		*	1	*		*
GRUPE 2									

RIFSEEP Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 – Catégorie B

Groupes / Grades	Effectif	Femmes			Hommes				
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
SECRETAIRE ADMIN CE	7	6	13 132 €		1 068 €	1	*		*
SECRETAIRE ADMIN CS	10	6	11 228 €		1 558 €	4	*		*
SECRETAIRE ADMIN CN	3	3	*		*				
GROUPE 1	20	15	11 602 €		1 478 €	5	12 819 €		1 300 €
SECRETAIRE ADMIN CE	34	28	11 527 €		1 146 €	6	13 021 €		1 062 €
SECRETAIRE ADMIN CS	41	28	10 448 €		1 315 €	13	10 124 €		1 104 €
SECRETAIRE ADMIN CN	86	66	9 465 €		973 €	20	9 740 €		807 €
GROUPE 2	161	122	10 164 €		1 091 €	39	10 373 €		945 €
SECRETAIRE ADMIN CE	9	7	11 178 €		949 €	2	*		*
SECRETAIRE ADMIN CS	25	21	9 732 €		1 027 €	4	*		*
SECRETAIRE ADMIN CN	37	32	8 734 €		548 €	5	7 703 €		642 €
GROUPE 3	71	60	9 368 €		763 €	11	8 842 €		784 €
ASS.PAL SERV.SOC. AE	1	1	*		*				
ASS. SERVICE SOCIAL	4	3	*		*	1	*		*
GROUPE 1	5	4	*		*	1	*		*
ASS.PAL SERV.SOC. AE									
ASS. SERVICE SOCIAL									
GROUPE 2									
TECH.SANIT.SEC.PAL									
TECH.CH.SAN.SEC.SA.									
GROUPE 1									
TECH.SANIT.SEC.PAL									
TECH.CH.SAN.SEC.SA.									
GROUPE 2									
TECH.SANIT.SEC.PAL	1	1	*		*				
TECH.CH.SAN.SEC.SA.	1	1	*		*				
GROUPE 3	2	2	*		*				
TECH. PHYSIOTH. CN	1	1	*		*				
TECH. PHYSIOTH. CS	5	5	3 153 €		450 €				
TECH.PHYSIOTH. CE	1	1	*		*				
	7	7	3 072 €		436 €				

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

RIFSEEP Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 – Catégorie C

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
ADJT ADM PAL 1C A E	40	31	8 543 €		884 €	9	7 944 €		1 105 €
ADJT ADM PAL 2C A E	26	18	8 318 €		734 €	8	8 333 €		631 €
ADJT ADM A.E.	2	2	*		*				
GROUPE 1	68	51	8 425 €		804 €	17	8 127 €		882 €
ADJT ADM PAL 1C A E	47	38	7 977 €		790 €	9	7 738 €		786 €
ADJT ADM PAL 2C A E	65	52	6 606 €		529 €	13	6 605 €		596 €
ADJT ADM A.E.	5	4	*		*	1	*		*
GROUPE 2	117	94	7 137 €		622 €	23	6 979 €		645 €
ADJT TECH.PAL 1C A E	5					5	8 632 €		1 016 €
ADJT TECH.PAL 2C AE	2					2	*		*
GROUPE 1	7					7	8 232 €		1 069 €
ADJT TECH.PAL 1C A E	6	1	*		*	5	8 295 €		715 €
ADJT TECH.PAL 2C AE	17					17	6 777 €		684 €
GROUPE 2	23	1	5 000 €		117 €	22	7 122 €		691 €
ADJT TECH.PAL 1C A E									
ADJT TECH.PAL 2C AE									
GROUPE 3									
AGENT PAL S.TECH. 1C	7					7	8 709 €		1 096 €
AGENT PAL S.TECH. 2C	2					2	*		*
GROUPE 1	9					9	8 550 €		1 099 €
AGENT PAL S.TECH. 2C	1					1	*		*
GROUPE 2	1					1	*		*
ADJT SANITAIRE PAL2C									
GROUPE 1									
ADJT SANITAIRE PAL2C						1	*		*
GROUPE 2						1	*		*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2022 – Administration centrale périmètre « Affaires sociales » / Hors RIFSEEP (Agents contractuels)

Niveau/ Catégorie	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
			(hors CIA)				(hors CIA)		
Contractuel Catég. A	20	7	4 881 €		5 726 €	13	4 920 €		2 964 €
Niveau 1	20	7	4 881 €		5 726 €	13	4 920 €		2 964 €
Contractuel Catég. A	189	95	3 595 €		1 777 €	94	3 644 €		1 958 €
Contractuel Catég. B	1	1	*		*				
Niveau 2/3	190	96	3 592 €		1 764 €	94	3 644 €		1 958 €
Contractuel Catég. A	1	1	*		*				
Contractuel Catég. B	25	10	2 957 €		1 043 €	15	2 762 €		982 €
Niveau 4	26	11	3 174 €		1 075 €	15	2 762 €		982 €

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2022 – DREETS (IDF) / RIFSEEP – Programme 124
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022

Groupes / Grades	Effectif	Femmes			Hommes				
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
Directeur régional									
Directeur régional adjoint	2					2	*		*
GROUPE 1	2					2	*		*
Directeur régional									
Directeur régional adjoint									
GROUPE 2									
Directeur régional									
Directeur régional adjoint	5	2	*		*	3	*		*
GROUPE 3	5	2	*		*	3	*		*
ADM GAL ETAT									
ADM HC ETAT									
ADM ETAT									
GROUPE 1									
ADM GAL ETAT									
ADM HC ETAT									
ADM ETAT									
GROUPE 2									
ADM GAL ETAT									
ADM HC ETAT									
ADM ETAT	1	1	*						
GROUPE 3		1	*						
ATTACHE ADM HC ETAT									
ATTACHE PAL ADM.ETAT	2	2	*		*				
ATTACHE ADM. ETAT									
GROUPE 1	2	2	*		*				
ATTACHE ADM HC ETAT	2	1	*			1	*	*	*
ATTACHE PAL ADM.ETAT	2	2	*		*				
ATTACHE ADM. ETAT	9	8	15 832 €		1 057 €	1	*	*	*
GROUPE 2	13	11	16 487 €		1 098 €	2	*		*
ATTACHE ADM HC ETAT									
ATTACHE PAL ADM.ETAT	4	4	*		*				
ATTACHE ADM. ETAT	35	24	14 530 €		563 €	11	14 071 €		773 €
GROUPE 3	39	28	15 426 €		655 €	11	14 071 €		773 €
SECRETAIRE ADMIN CE	1	1	*		*				
SECRETAIRE ADMIN CS	1	1	*		*				
SECRETAIRE ADMIN CN	4	4	*		*				
GROUPE 1	6	6	8 939 €		967 €				
SECRETAIRE ADMIN CE	7	6	8 537 €		*	1	*		*
SECRETAIRE ADMIN CS	6	4	*		*	2	*		*
SECRETAIRE ADMIN CN	12	9	8 500 €		656 €	3	*		*
GROUPE 2	25	19	8 585 €		821 €	6	8 500 €		700 €
SECRETAIRE ADMIN CE	9	5	8 501 €		670 €	4	*		*
SECRETAIRE ADMIN CS	12	10	8 439 €		894 €	2	*		*
SECRETAIRE ADMIN CN	42	35	8 076 €		614 €	8	8 316 €		575 €
GROUPE 3	63	50	8 191 €		690 €	14	8 320 €		670 €
CONS TECH SOC CS AE									

CONS TECH SOC.CN AE									
GROUPE 1									
CONS TECH SOC CS AE	2	1	*		*	1	*		*
CONS TECH SOC.CN AE	1	1	*		*				
GROUPE 2	3	2	*		*	1	*		*
ASS.PAL SERV.SOC. AE	1	1	*		*				
ASS. SERVICE SOCIAL	1	2	*		*				
GROUPE 1	5	3	*		*				
ASS.PAL SERV.SOC. AE	5	2	*		*				
ASS. SERVICE SOCIAL	3	3	*		*				
GROUPE 2	5	5	6 877 €		920 €				
ADJT ADM PAL 1C A E	10	9	5 639 €		816 €	1	*		*
ADJT ADM PAL 2C A E	12	11	5 297 €		695 €	1	*		*
ADJT ADM A.E.									
GROUPE 1	22	20	5 451 €		746 €	2	*		*
ADJT ADM PAL 1C A E	14	13	5 254 €		700 €	1	*		*
ADJT ADM PAL 2C A E	25	24	5 025 €		622 €	1	*		*
ADJT ADM A.E.	5	3	*		*	2	*		*
GROUPE 2	44	40	5 108 €		654 €	4	*		*
INSP. CE A. SAN.SOC.	3	3	*		*				
INSP.HC A. SAN.SOC.	1	1	*		*				
GROUPE 1	4	4	*		*				
INSP. CE A. SAN.SOC.	1	1	*		*				
INSP.HC A. SAN.SOC.	8	5	17 771 €		796 €	3	*		*
INSP. A. SAN. SOC.	2	1	*			1	*		*
GROUPE 2	11	7	17 477 €		863 €	4	*		*
INSP.HC A. SAN.SOC.	10	7	16 249 €		1 195 €	3	*		*
INSP. A. SAN. SOC.	31	21	12 168 €		994 €	11	11 195 €		746 €
GROUPE 3	41	28	13 188 €		1 055 €	14	12 158 €		710 €

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2022 – DREETS (IDF) / RIFSEEP – Programme 124
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022
Agents contractuels

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
Contractuel Catég. A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau 1									
Contractuel Catég. A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuel Catég. B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau 2/3									
Contractuel Catég. A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuel Catég. B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau 4									

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2022 – DREETS (IDF) / RIFSEEP – Programme 155
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Cat A

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
Directeur régional									
Directeur régional adjoint									
GROUPE 1									
Directeur régional									
Directeur régional adjoint	3	3	*		*				
GROUPE 2	3	3	*		*				
Directeur régional									
Directeur régional adjoint					1	*			*
GROUPE 3					1	*			*
Directeur régional									
Directeur régional adjoint	1	1	*		*				
GROUPE 4	1	1	*		*				
Directeur de projet		1	*						
GROUPE 1									
ADM GAL ETAT									
ADM HC ETAT									
ADM ETAT									
GROUPE 1									
ADM GAL ETAT									
ADM HC ETAT									
ADM ETAT	1	1	*		*				
GROUPE 2	1	1	*		*				
ADM GAL ETAT									
ADM HC ETAT					2	*			*
ADM ETAT									
GROUPE 3					2	*			*
ATTACHE ADM HC ETAT	2	2	*		*				
ATTACHE PAL ADM.ETAT	3	2	*		*	1	*		*
ATTACHE ADM. ETAT									
GROUPE 1	5	4	20 769 €		2 400 €	1	*		900 €
ATTACHE ADM HC ETAT	1					1	*		*
ATTACHE PAL ADM.ETAT	9	7	19 073 €		1 157 €	2	*		*
ATTACHE ADM. ETAT	12	7	15 134 €		957 €	5	15 080 €		1 400 €
GROUPE 2	27	14	17 103 €		1 057 €	8	17 482 €		1 283 €
ATTACHE ADM HC ETAT									
ATTACHE PAL ADM.ETAT	15	12	16 166 €		840 €	3	*		*
ATTACHE ADM. ETAT	62	39	14 231 €		808 €	23	13 711 €		568 €
GROUPE 3	77	51	14 687 €		817 €	26	14 401 €		598 €
Conseiller d'administration	2					2	*		*

GROUPE 1	2					2	*		*
CHARGE ETUDES DOC.	1	1	*		*				
GROUPE 3	1	1	*		*				
ASS.SOC									
ASS.SOC									
ASS.SOC									
GROUPE 1									
ASS.PAL SERV.SOC. AE	1	1	*		*				
ASS. SERVICE SOCIAL	1	1	*		*				
GROUPE 2	2	2	*		*				
CONS TECH SOC CS AE	1	1	*		*				
GROUPE 1	1	1	*		*				
CONS TECH SOC CS AE									
CONS TECH SOC CS AE									
CONS TECH SOC CS AE									
GROUPE 2									
DIRECTEUR TRAVAIL	13	5	16 404 €		1 380 €	8	16 041 €		1 070 €
DIRECTEUR ADJT TRAV.	1	1	*		*				
GROUPE 1	14	6	15 920 €		1 350 €	8	16 041 €		1 070 €
DIRECTEUR TRAVAIL	3	1	*		*	2	*		*
DIRECTEUR ADJT TRAV.	56	32	14 299 €		1 061 €	24	13 935 €		967 €
INSPECTEUR TRAVAIL	6	5	11 909 €		840 €	1	*		*
GROUPE 2	65	38	13 942 €		1 035 €	27	13 994 €		995 €
DIRECTEUR TRAVAIL	3					3	*		*
DIRECTEUR ADJT TRAV.	14	10	13 329 €		1 095 €	4	*		*
INSPECTEUR TRAVAIL	386	236	9 962 €		754 €	150	10 122 €		692 €
GROUPE 3	403	246	10 099 €		769 €	157	10 396 €		703 €

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2022 – DREETS (IDF) / RIFSEEP – Programme 155
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Cat B & C

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
SECRETAIRE ADMIN CE									
SECRETAIRE ADMIN CS									
SECRETAIRE ADMIN CN	15	13	9 025 €		869 €	2	*		*
GROUPE 1	15	13	9 025 €		869 €	2	*		*
SECRETAIRE ADMIN CE	2	2	*		*				
SECRETAIRE ADMIN CS	12	9	8 868 €		825 €	3	*		*
SECRETAIRE ADMIN CN	48	43	8 462 €		842 €	5	8 300 €		885 €
GROUPE 2	62	54	8 561 €		854 €	8	8 425 €		891 €
SECRETAIRE ADMIN CE	6	5	8 545 €		960 €	1	*		*
SECRETAIRE ADMIN CS	14	12	8 384 €		715 €	2	*		*
SECRETAIRE ADMIN CN	76	58	8 006 €		713 €	18	8 317 €		810 €
GROUPE 3	96	75	8 102 €		731 €	21	8 665 €		808 €
CONTR. TRAVAIL HC		1	*		*				
GROUPE 1		1	*		*				
CONTR. TRAVAIL HC		34	8 599 €		847 €	15	8 759 €		620 €
CONTR. TRAVAIL CN		12	8 500 €		600 €	8	8 504 €		600 €
GROUPE 2		46	8 573 €		795 €	23	8 670 €		613 €
CONTR. TRAVAIL HC		8	7 791 €		750 €	1	*		*
CONTR. TRAVAIL CN		1	*		*				
GROUPE 3		9	7 842 €		733 €	1	*		*
ADJT ADM PAL 1C A E	26	23	6 514 €		835 €	3	*		*
ADJT ADM PAL 2C A E	51	44	5 619 €		692 €	7	5 646 €		729 €
ADJT ADM A.E.	1					1	*		*
GROUPE 1	78	67	5 927 €		742 €	11	5 973 €		736 €
ADJT ADM PAL 1C A E	25	21	6 299 €		814 €	4	*		*
ADJT ADM PAL 2C A E	62	49	5 510 €		653 €	13	5 921 €		775 €
ADJT ADM A.E.	3	2	*		*	1	*		*
GROUPE 2	90	72	5 731 €		701 €	18	5 976 €		741 €
ADJOINT TECHNIQUE AE	1					1	*		*
GROUPE 2	1					1	*		*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

Attributions moyennes constatées en 2022 – DREETS (IDF) / RIFSEEP – Programme 155
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Agents contractuels

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
Contractuel Catég. A	51	27	4 457 €		2 924 €	24	4 466 €		2 815 €
Niveau 1	51	27	4 457 €		2 924 €	24	4 466 €		2 815 €
Contractuel Catég. A	72	45	2 932 €		1 511 €	27	3 320 €		1 398 €
Contractuel Catég. B	9	3	*		*	6	2 828 €		1 317 €
Niveau 2/3	81	48	3 012 €		1 468 €	33	3 230 €		1 383 €
Contractuel Catég. B	4	1	*		*	3	*		*
Niveau 4	4	1	*		975 €	3	*		*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Attributions moyennes constatées en 2022 – Services déconcentrés (DREETS-DEETS) / RIFSEEP –
Programme 124
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Catégorie A+**

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
ADM HC ETAT	1	1	*		*				
GROUPE 1	1	1	*		*				
ADM HC ETAT					1	*		*	
GROUPE 3					1	*			*
MED. INSP. CH. SANT. PUB	2	2	*		*				
GROUPE 3	2	2	*		*				
PHARMACIEN GEN. SANTE	1				1	*		*	
GROUPE 1	1				1	*			*
INSP. CE A. SAN.SOC.	8	6	28 458 €		2 540 €	2	*		*
INSP. HC A. SAN.SOC.	17	11	16 574 €		1 180 €	6	18 387 €		1 087 €
INSP. A. SAN. SOC.	2	2	*		*				
GROUPE 1	27	19	19 969 €		1 584 €	8	19 446 €		1 180 €
INSP. CE A. SAN.SOC.	4	3	*		*	1	*		*
INSP. HC A. SAN.SOC.	75	56	16 012 €		1 132 €	19	16 276 €		1 058 €
INSP. A. SAN. SOC.	39	28	12 187 €		1 137 €	11	13 273 €		913 €
GROUPE 2	118	87	14 992 €		1 128 €	31	15 391 €		1 017 €
INSP. CE A. SAN.SOC.	34	28	14 996 €		1 005 €	6	13 396 €		901 €
INSP. HC A. SAN.SOC.	110	76	11 221 €		887 €	34	11 710 €		797 €
INSP. A. SAN. SOC.	145	104	12 237 €		921 €	41	12 314 €		917 €
GROUPE 3	289	210	14 078 €		1 070 €	80	14 220 €		985 €
ING CHE GENIE SANIT	1	1	*		*				
GROUPE 2	1	1	*						
Directeur régional	1	1				1	*		*
Directeur régional adjoint									
GROUPE 1	1	1				1	*		*
Directeur régional	1	1	*		*				
Directeur régional adjoint	7	2	*		*	5	41 228 €		3 750 €
GROUPE 2	5	3	*		*	5	41 228 €		3 750 €
Directeur régional									
Directeur régional adjoint	11	5	35 180 €		3 563 €	6	38 833 €		3 345 €
GROUPE 3	11	5	35 180 €		3 563 €	6	38 833 €		3 345 €
Directeur régional									
Directeur régional adjoint	4	2	*		*	2	*		*
GROUPE 4	4	2	*		*	2	*		*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Attributions moyennes constatées en 2022 – Services déconcentrés (DREETS-DEETS) / RIFSEEP –
Programme 124
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Catégorie A**

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
ATTACHE ADM HC ETAT	6	4	*		*	2	*		*
ATTACHE PAL ADM.ETAT	9	8	21 067 €		1 368 €	1	*		*
ATTACHE ADM. ETAT	3	1	*		*	2	*		*
GROUPE 1	18	13	22 091 €		1 256 €	5	20 249 €		935 €
ATTACHE ADM HC ETAT	11	10	21 284 €		959 €	1	*		*
ATTACHE PAL ADM.ETAT	58	48	16 135 €		954 €	10	17 779 €		1 140 €
ATTACHE ADM. ETAT	70	62	14 726 €		914 €	8	14 479 €		908 €
GROUPE 2	139	120	15 836 €		935 €	19	16 512 €		1 040 €
ATTACHE ADM HC ETAT	3	2	*		779 €	1	*		*
ATTACHE PAL ADM.ETAT	39	27	15 253 €		1 074 €	12	15 446 €		733 €
ATTACHE ADM. ETAT	167	128	12 467 €		854 €	39	12 708 €		836 €
GROUPE 3	209	157	12 964 €		894 €	52	13 462 €		812 €
Conseiller d'administration	1	1	*		*	2	*		*
GROUPE 1	1	1	*		*	2	*		*
CHARGE ETUDES DOC.	1	1	*		*				
GROUPE 1	1	1	*		*				
CHARGE ETUDES DOC.	1	1	*		*	1	*		*
GROUPE 2	1	1	*		*				
ASS.PAL SERV.SOC. AE	7	6	7 778 €		798 €	1	*		*
ASS. SERVICE SOCIAL	8	8	7 701 €		853 €				
GROUPE 1	15	14	7 734 €		826 €	1	9 613 €		890 €
ASS.PAL SERV.SOC. AE	6	6	7 675 €		1 089 €				
ASS. SERVICE SOCIAL	9	9	7 485 €		865 €				
GROUPE 2	15	15	7 561 €		947 €				
CONS TECH SOC CS AE	1	7	9 098 €		1 018 €	2	*		*
CONS TECH SOC.CN AE		6	8 534 €		747 €	1	*		*
GROUPE 1	1	13	8 838 €		905 €	3	*		*
CONS TECH SOC CS AE	6	6	8 761 €		954 €				
CONS TECH SOC.CN AE	18	17	7 917 €		966 €	1	*		*
GROUPE 2	24	23	8 138 €		963 €	1	*		*

* Donnée non communiquée pour le respect de l'anonymat

**Attributions moyennes constatées en 2022 – Services déconcentrés (DREETS-DEETS) / RIFSEEP –
Programme 124
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Catégorie B & C**

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
SECRETAIRE ADMIN CE	6	5	8 720 €		727 €	1	*		*
SECRETAIRE ADMIN CS	7	6	8 527 €		820 €	1	*		*
SECRETAIRE ADMIN CN	13	10	7 999 €		812 €	3	*		*
GROUPE 1	26	21	8 321 €		794 €	5	9 314 €		818 €
SECRETAIRE ADMIN CE	108	90	8 498 €		841 €	18	8 556 €		866 €
SECRETAIRE ADMIN CS	125	99	7 848 €		852 €	26	7 860 €		851 €
SECRETAIRE ADMIN CN	207	174	7 355 €		749 €	33	7 336 €		751 €
GROUPE 2	440	363	7 773 €		802 €	77	7 798 €		811 €
SECRETAIRE ADMIN CE	23	18	8 062 €		706 €	5	8 600 €		578 €
SECRETAIRE ADMIN CS	37	28	7 675 €		908 €	9	8 824 €		682 €
SECRETAIRE ADMIN CN	92	78	6 780 €		764 €	14	6 623 €		705 €
GROUPE 3	152	124	7 168 €		787 €	28	7 684 €		668 €
ADJT ADM PAL 1C A E	89	85	5 749 €		810 €	4	*		*
ADJT ADM PAL 2C A E	88	74	4 997 €		692 €	14	4 885 €		788 €
ADJT ADM A.E.	11	11	4 249 €		641 €				
GROUPE 1	188	170	5 324 €		750 €	18	5 141 €		796 €
ADJT ADM PAL 1C A E	63	58	5 596 €		730 €	5	5 581 €		488 €
ADJT ADM PAL 2C A E	117	103	5 213 €		681 €	14	5 187 €		635 €
ADJT ADM A.E.	8	7	3 898 €		699 €	1	*		*
GROUPE 2	188	168	5 291 €		698 €	20	5 248 €		572 €
ADJT TECH.PAL 1C A E	1					1	*		*€
GROUPE 1	1					1	*		*
ADJT TECH.PAL 1C A E	1	1	*		*				
ADJT TECH.PAL 2C AE	1					1	*		*
GROUPE 2	2	1	*		*	1	*		*
AGENT PAL S.TECH. 2C	1	1	*		*				
GROUPE 1	1	1	*		*				
ADJT SANITAIRE PAL2C	3	1	*		0 €	2	*		*
GROUPE 2	3	1	*		0 €	2	*		*

**Attributions moyennes constatées en 2022 – Services déconcentrés (DREETS-DEETS) / RIFSEEP –
Programme 124
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Agents contractuels**

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
Contractuel Catég. A	1	1	*			2	*		*
Niveau 1	1	1	*			2	*		*
Contractuel Catég. A	45	45	2 926 €		534 €	19	2 587 €		478 €
Niveau 2/3	45	45	2 926 €		534 €	19	2 587 €		478 €
Contractuel Catég. B	58	58	2 209 €		520 €	8	2 113 €		358 €
Niveau 4	58	58	2 209 €		520 €	8	2 113 €		358 €

**Attributions moyennes constatées en 2022 – Services déconcentrés (DREETS-DEETS) / RIFSEEP –
Programme 155
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Catégorie A+**

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
ADM HC ETAT	1	1	*		*	1	*		*
GROUPE 1	16	10	37 887 €		2 455 €	6	41 313 €		1 761 €
DIRECTEUR TRAVAIL	32	15	18 365 €		1 576 €	17	17 782 €		1 249 €
DIRECTEUR ADJT TRAV.	26	10	14 757 €		1 118 €	16	13 945 €		1 163 €
INSPECTEUR TRAVAIL	1	1	*		*				
GROUPE 1	59	26	16 752 €		1 383 €	33	15 922 €		1 207 €
DIRECTEUR TRAVAIL	24	12	16 613 €		1 539 €	12	16 513 €		1 019 €
DIRECTEUR ADJT TRAV.	234	128	13 936 €		1 051 €	106	14 014 €		1 090 €
INSPECTEUR TRAVAIL	49	35	11 340 €		988 €	14	11 210 €		940 €
GROUPE 2	307	175	13 601 €		1 072 €	132	13 944 €		1 068 €
DIRECTEUR TRAVAIL	5	1	*		*	4	*		*
DIRECTEUR ADJT TRAV.	82	42	13 005 €		1 072 €	40	13 189 €		903 €
INSPECTEUR TRAVAIL	1708	1057	9 897 €		852 €	651	9 969 €		844 €
GROUPE 3	1795	1100	10 020 €		861 €	695	10 189 €		849 €
Directeur régional	4	4				4	*		*
Directeur régional adjoint									
GROUPE 1	4	4				4	49 970 €		7 917 €
Directeur régional	4	3	*		*	1	*		*
Directeur régional adjoint	7	1	*		*	6	38 367 €		3 162 €
GROUPE 2	11	4	*		5 456 €	7	39 114 €		4 031 €
Directeur régional									
Directeur régional adjoint	7	5	34 480 €		3 685 €	2	*		*
GROUPE 3	7	5	34 480 €		3 685 €	2	*		*
Directeur régional			*						
Directeur régional adjoint	4	2	*		*	2	*		*
GROUPE 4	4	2	*		*	2	*		*

**Attributions moyennes constatées en 2022 – Services déconcentrés (DREETS-DEETS) / RIFSEEP –
Programme 155
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Catégorie A**

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
ATTACHE ADM HC ETAT	9	4	*		2 075 €	5	19 376 €		1 139 €
ATTACHE PAL ADM.ETAT	10	7	18 379 €		1 192 €	3	*		*
ATTACHE ADM. ETAT	1	1	*		*				
GROUPE 1	20	12	20 150 €		1 476 €	8	18 135 €		1 035 €
ATTACHE ADM HC ETAT	27	20	18 485 €		1 412 €	7	19 681 €		1 494 €
ATTACHE PAL ADM.ETAT	80	51	16 855 €		1 116 €	29	16 198 €		1 105 €
ATTACHE ADM. ETAT	29	20	13 874 €		1 028 €	9	14 870 €		942 €
GROUPE 2	136	91	16 558 €		1 165 €	45	16 474 €		1 134 €
ATTACHE ADM HC ETAT	4	2	*		*	2	*		*
ATTACHE PAL ADM.ETAT	141	90	15 297 €		973 €	51	15 204 €		934 €
ATTACHE ADM. ETAT	341	230	12 596 €		880 €	111	12 987 €		927 €
GROUPE 3	208	322	13 404 €		914 €	164	13 726 €		928 €
Conseiller d'administration	7	7	18 263 €		1 694 €	4	*		*
GROUPE 1	7	7	18 263 €		1 694 €	4	*		*
ASS.PAL SERV.SOC. AE	1	1	*		*				
ASS. SERVICE SOCIAL	1	1	*		*				
GROUPE 1	2	2	*		*				
ASS. SERVICE SOCIAL	2	2	*		*				
GROUPE 2	2	2	*		*				

**Attributions moyennes constatées en 2022 – Services déconcentrés (DREETS-DEETS) / RIFSEEP –
Programme 155
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Catégorie B & C**

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
SECRETAIRE ADMIN CE	3	1	*		*	2	*		*
SECRETAIRE ADMIN CS	6	5	8 617 €		968 €	1	*		
SECRETAIRE ADMIN CN	17	13	7 512 €		920 €	4	*		*
GROUPE 1	26	19	7 839 €		924 €	7	8 936 €		883 €
SECRETAIRE ADMIN CE	43	37	8 464 €		734 €	6	10 909 €		872 €
SECRETAIRE ADMIN CS	113	94	8 120 €		800 €	19	7 852 €		851 €
SECRETAIRE ADMIN CN	276	233	7 445 €		792 €	43	7 425 €		792 €
GROUPE 2	432	364	7 723 €		788 €	68	7 852 €		811 €
SECRETAIRE ADMIN CE	16	16	8 393 €		684 €				
SECRETAIRE ADMIN CS	38	36	7 526 €		741 €	2	*		*
SECRETAIRE ADMIN CN	152	134	7 119 €		751 €	18	6 812 €		689 €
GROUPE 3	206	186	7 307 €		743 €	20	7 076 €		701 €
CONTR. TRAVAIL HC	20	15	10 144 €		828 €	5	11 845 €		765 €
CONTR. TRAVAIL CN	2	1	*		*	1	*		*
GROUPE 1	22	16	10 010 €		815 €	6	11 845 €		748 €
CONTR. TRAVAIL HC	295	220	8 482 €		784 €	75	8 340 €		772 €
CONTR. TRAVAIL CN	72	41	7 565 €		727 €	31	7 207 €		602 €
GROUPE 2	367	261	8 338 €		776 €	106	8 009 €		726 €
CONTR. TRAVAIL HC	21	18	8 627 €		750 €	3	*		*
CONTR. TRAVAIL CN	9	4	*		*	5	5 991 €		609 €
GROUPE 3	30	22	8 491 €		735 €	8	6 955 €		645 €
ADJT ADM PAL 1C A E	174	158	6 252 €		801 €	16	7 072 €		772 €
ADJT ADM PAL 2C A E	163	140	5 428 €		718 €	23	5 551 €		735 €
ADJT ADM A.E.	7	7	3 427 €		719 €				
GROUPE 1	344	305	5 809 €		762 €	39	6 175 €		751 €
ADJT ADM PAL 1C A E	124	116	6 111 €		732 €	8	7 037 €		794 €
ADJT ADM PAL 2C A E	227	190	4 953 €		678 €	37	4 919 €		611 €
ADJT ADM A.E.	15	11	3 967 €		713 €	4	*		*
GROUPE 2	366	317	5 342 €		699 €	49	5 097 €		630 €
ADJT TECH.PAL 1C A E	1					1	*		*
ADJT TECH.PAL 2C AE	3	2	*		*	1	*		*
GROUPE 2	4	2	*		*	2	*		*

**Attributions moyennes constatées en 2022 – Services déconcentrés (DREETS-DEETS) / RIFSEEP –
Programme 155
Classement des groupes RIFSEEP connu au 31/12/2022 Agents contractuels**

Groupes / Grades	Effectif	Femmes				Hommes			
		Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA	Effectif	Attributions moyennes IFSE (hors CIA)	Attributions moyennes garantie individuelle	Attributions moyennes CIA
Contractuel Catég. A	4	4	*		*	2	*		*
Niveau 1	4	4	*		*	2	*		*
Contractuel Catég. A	197	117	3 324 €		788 €	80	3 385 €		836 €
Contractuel Catég. B	2	2	*		*				
Niveau 2/3	199	119	3 305 €		786 €	80	3 385 €		836 €
Contractuel Catég. B	120	106	2 664 €		566 €	14	2 475 €		517 €
Niveau 4	120	106	2 664 €		566 €	14	2 475 €		517 €

Analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Rémunération brute payée femmes	Rémunération brute payée hommes	écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique
3 652 €	4 347 €	-695 €	-16%	-14,10%	-76 €	-586 €	-21 €	-11 €

L'outil d'analyse des écarts de rémunération fourni par la DGAFP permet d'analyser non seulement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des ministères sociaux, mais également la composition de cet écart par rapport aux carrières des agents et aux éléments de leur rémunération.

En 2022, l'écart de rémunération brut entre les femmes et les hommes était de 695€, les femmes percevant en moyenne une rémunération inférieure de 16% à celle des hommes. L'écart brut a donc légèrement progressé (670€ en 2021) mais la proportion a diminué (16,5% en 2021) en raison de l'augmentation des rémunérations brutes moyennes.

Sur ces 695€, 76€ sont dus à l'effet temps partiel : les femmes sont beaucoup plus nombreuses à temps partiel, ce qui a un effet négatif sur leur rémunération moyenne, comptant pour 2% de l'écart. L'écart de rémunération en équivalent temps plein passe à 14,1%. L'effet temps partiel diminue sur un an (82€ en 2021) en raison du plus grand nombre d'hommes à temps partiel en 2022.

586€ sont dus à l'effet de ségrégation de corps. Cela s'explique par la très forte féminisation des corps les moins rémunérés aux ministères sociaux, alors que les corps et les emplois les mieux rémunérés sont parfois majoritairement occupés par des hommes.

21€ sont dus à l'effet démographique au sein des corps : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps, qui illustre ici des avancements de carrière historiquement favorables aux hommes au sein des MSo, bien que dans des proportions limitées.

Seul 11€ sont dus à l'effet prime, c'est-à-dire l'analyse de l'écart de primes à corps, grade et échelon identiques.

Les ministères sociaux ont donc un écart de rémunération entre femmes et hommes liée aux primes limité, le principal facteur de cet écart étant la différence de féminisation entre les corps les mieux et les moins bien rémunérés.

Rémunération brute payée : les rémunérations liées à la situation familiale (ex : SFT) ne sont pas prises en compte ; les remboursements (ex : transports) ne sont pas pris en compte ; les rattrapages (exemple : changement d'échelon activé tardivement) ne sont pas pris en compte ;

Agents pris en compte : fonctionnaires présents (y compris télétravail), les agents à demi-traitement, en CLM ou en détachement pour formation ne sont pas pris en compte.

CHAPITRE 6

LA FORMATION

6. La formation	165
6.1. Les orientations de la politique de formation	167
6.2. La mise en œuvre de la politique de formation	167
6.2.1. Les actions de formation	167
6.2.2. L'accompagnement du management et des collectifs de travail	168
6.3. Agent en formation	172
6.4. Les dépenses de formation	174
6.5. Les jours de formation	176

Chiffres clés 2022

Dépenses de formation exécutées en crédit de paiement : **3,7 M€**

Nombre de stagiaires : **3 098** agents

6. La formation : observations générales

Le rapport social unique des ministères sociaux 2022 dans le périmètre de la formation est organisé selon l'ordre des indicateurs prévu dans l'arrêté du 7 mai 2021 relatif à la base de données sociales de la fonction publique de l'État :

- **Agents en formation ;**
- **Dépenses de formation ;**
- **Jours de formation ;**
- **Stagiaires en formation et demandes de congés de formation.**

Les données communiquées dans le cadre du rapport social unique sont issues de différentes sources :

- **RenoïRH** pour les formations organisées par la DRH (et par certaines directions d'administration centrale et des services déconcentrés) ;
- **Enquête auprès des DAC, des SD et des ARS ;**
- **Enquête auprès de l'EHESP et de l'INTEFP.**

Les informations issues de l'enquête auprès des DAC, des SD et des ARS sont incomplètes.

Par ailleurs, en raison de croisements de données parfois indisponibles, des observations sur la saisie sont mentionnées pour les tableaux concernés. Les cases rouges signalent ces situations qui concernent en particulier les stagiaires et les jours associés à l'EHESP et l'INTEFP.

Ainsi, la base de données sociales communiquée en lien avec le RSU comprendra uniquement les informations issues du système d'information RenoïRH.

Des informations complémentaires sont diffusées par la DRH à l'occasion de la réunion de la commission de la formation des CSA ministériels.

Le bilan ci-après présente les actions de formation conduites en 2022 pour l'ensemble des agents publics relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et du ministère des Solidarités et de la Santé. Il rend compte de l'utilisation des crédits consacrés à la formation statutaire d'une part, et à la formation professionnelle d'autre part dont la formation continue et les préparations aux concours et examens.

Les données du présent bilan sont partielles et ne reflètent pas dans son intégralité l'activité de formation des services en raison :

- De la diversité des systèmes d'information de gestion des ressources humaines qui cohabitent dans les ministères sociaux (RenoïRH, Sophia...);
- Du recours à des inscriptions hors système d'information, notamment du fait de la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) et la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) dépendant du ministère de l'Intérieur.

La direction des ressources humaines (DRH), en lien avec les directions métiers et les écoles de formation, pilote l'élaboration de l'offre ministérielle de formation au profit des agents de l'administration centrale et des services territoriaux. La DRH est également responsable du

suivi des crédits alloués à la formation et de la passation des marchés publics afférents. Elle s'appuie sur ses correspondants de formation au sein des directions d'administration centrale, des DREETS et des ARS.

6.1. Les orientations de la politique de formation

La politique de formation constitue un des principaux leviers d'accompagnement des réformes dans lesquelles les administrations des ministères sociaux sont engagées

Elle vise à permettre aux agents des services centraux et territoriaux d'acquérir ou de consolider les compétences qui leur sont nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques sur le champ « métier » et au fonctionnement plus général des services sur le champ « transverse ».

La politique de formation est définie en tenant compte :

- **Des priorités interministérielles fixées par la DGAFP**, à travers notamment le schéma pluriannuel interministériel de formation, dans l'élaboration des plans de formation des administrations :
 - o Sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations,
 - o Sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le sexisme,
 - o Transmettre les valeurs de la République comme le principe de laïcité et son corollaire, le principe de neutralité, et favoriser leur respect dans les services publics,
 - o Former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux (RPS),
 - o Accompagner les cadres dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'État,
 - o Former les encadrants et les responsables RH à la politique du handicap,
 - o Mesurer et gérer l'incidence des transformations numériques sur l'organisation et les relations de travail,
 - o Renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables,
 - o Développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences,
 - o Professionnaliser les acteurs de la chaîne d'achat (ministères et opérateurs),
 - o Renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des autres personnels d'accompagnement.

- **Des priorités arrêtées par les directions d'emploi des ministères sociaux**, en fonction des orientations de politiques publiques des différents périmètres ministériels. L'offre ministérielle de formation est élaborée en tenant compte du périmètre propre d'appartenance des agents et en lien avec les établissements de formation ministériels.

En 2022, la **politique de la DRH** s'inscrit dans le cadre de la lettre d'objectifs commune des 2 ministres de tutelle et se traduit par une démarche de co-construction de l'offre de formation ministérielle en lien avec les opérateurs de formation et les services d'administration centrale et déconcentrés.

Elle se caractérise par le développement des actions suivantes :

- Construction du plan ministériel de formation dans le cadre d'une démarche collaborative en amont de la validation en CTM avec les services en réunion technique et avec les organisations syndicales en commission de la formation des CTM de chaque périmètre ministériel ;
- Adaptation de l'offre de formation aux besoins spécifiques liées à la réforme OTE et aux évolutions des politiques publiques (plan de relance) ;
- Déploiement du nouveau réseau des correspondants régionaux de formation et son animation ;
- Professionnalisation des services RH aux dispositifs individualisés de formation ;
- Rénovation de la formation initiale statutaire des inspecteurs élèves du travail (IET) et des pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP) ;
- Mise en place d'un cycle de formation spécifique à l'inspection du travail pour l'accueil de nouveaux profils.

Par ailleurs, dans le cadre des crises sanitaire, sociale et économique, l'offre de formation a été fortement adaptée au contexte de télétravail. Ainsi, ont été proposées :

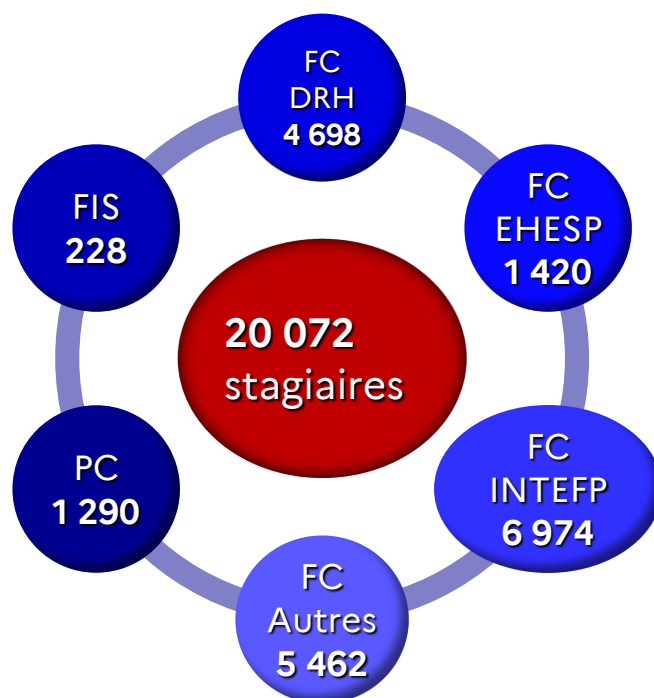
- Des classes virtuelles remplaçant les sessions de formation prévues sur site ;
- Des conférences en ligne permettant de toucher davantage d'agents ;
- Des formations proposées sur la nouvelle plate-forme interministérielle de formation en ligne « Mentor » (mise en place en mai 2021).

6.2. La mise en œuvre de la politique de formation

6.2.1. Les actions de formations

Les actions de formation sont réparties entre plusieurs catégories :

- La **formation initiale statutaire** (FIS) ;
- La **formation continue** (FC) ;
- Les **préparations aux concours et examens professionnels** (PC).



Elles sont réalisées par différents acteurs :

- La **direction des ressources humaines** des Ministères sociaux (DRH) ;
- L'**École des hautes études en santé publique** (EHESP) ;
- L'**Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** (INTEFP) ;
- Les autres acteurs :
 - o Les **directions d'administration centrale** (DAC) ;
 - o Les **services déconcentrés** (DREETS, DEETS et DDETS/DDETS-PP) ;
 - o Les **établissements publics** (ex. ARS).

Au sein de la DRH, les actions de formation sont proposées par :

- Le **bureau de la formation** ;
- Le **campus managérial**.

6.2.2 Accompagnement du management et des collectifs de travail

Le Pôle d'accompagnement du management, des organisations et de l'intelligence collective a été créé en 2016 pour développer initialement une activité de coaching individuel de managers. Son champ a été progressivement élargi aux accompagnements collectifs et groupes de pairs de managers puis à la formation au management d'encadrement et de projet avec la création du Campus managérial en 2020.

A) Les accompagnements individuels, collectifs, les groupes de pairs

Les coachings individuels

Le recours au coaching individuel s'est beaucoup développé depuis 2016, date de création du pôle de coaching, passant de 37 managers coachés en 2016 à 150 en 2021. En 2021, la part des services déconcentrés devient supérieure à celle de l'administration centrale, 40% des coachings sont à la demande des services déconcentrés contre 37% en administration centrale. Cette situation est due à l'accompagnement des nouvelles directions issues de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (création des DREETS / DDETS). En 2022, 141 coachings individuels sont recensés, avec un nombre plus important en services déconcentrés 43% contre 38% en administration centrale.

Les accompagnements collectifs

Les accompagnements collectifs ont débuté en 2018 et augmentent continuellement atteignant plus du double entre 2020 et 2021: 111 collectifs accompagnés. Le nombre d'accompagnements n'est pas une donnée homogène concernant l'investissement d'une équipe de coachs. En effet, dans certains cas, l'accompagnement est ponctuel alors que dans d'autres, il s'étend sur plusieurs mois. La phase préparatoire en revanche, qui est essentielle est commune dans sa méthodologie qui implique des entretiens de clarification d'objectifs avec le dirigeant et des entretiens avec les membres de l'équipe concernée puis après restitution d'une synthèse de ces éléments, une conception d'un déroulé d'une séance collective.

En 2021, la part des services déconcentrés devient très nettement supérieure (91%) à celle de l'administration centrale. Cette situation est due à l'accompagnement, dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat des services déconcentrés (création des DREETS / DDETS).

En 2022, 60 accompagnements collectifs ont été pris en charge. La part des services déconcentrés (66%) reste plus importante que celle de l'administration centrale mais dans une moindre mesure. A signaler également 10 accompagnements de binôme ou trinôme de responsable/adjoint(s) qui ont pu avoir lieu grâce à l'offre nouvelle d'accompagnement du Pôle introduite au dernier trimestre 2022.

Les groupes de pairs en co-développement

Le nombre de groupes de pairs en co-développement augmente continuellement jusqu'à doubler entre 2019 et 2021, comprenant 20 groupes en 2021. Les chiffres sont stables en 2022, 20 groupes sont comptabilisés 15 en services déconcentrés (75%) et 5 en administration centrale.

Ateliers d'échanges de pratiques managériales

En 2022, 46 ateliers d'échanges de pratiques managériales, animés par des coachs certifiés des ministères sociaux, se sont tenus en distanciel. Le taux de participation des femmes était de 81% pour 212 participations totales. En 2022, la part des services déconcentrés dépasse l'administration centrale avec 49 % de participation.

Nombre d'ateliers			
Type et thématiques	2020	2021	2022
Atelier de 3 heures	4	14	15
Management à distance	4	5	0
L'accompagnement du collectif pour le retour en présentiel		1	0
Nouvelle organisation en télétravail		2	0
Mettre en place un espace de discussion et de proposition		6	4
Savoir développer son réseau			1
La gestion des conflits			3
Poser des questions ouvertes en entretien			1
Recruter de manière efficace			1
La délégation Retex			1
Intelligence relationnelle Retex			1
Intelligence relationnelle niveau 2			3
Atelier d'1 heure 15	2	19	15
Les feedbacks	2	0	0
La motivation de l'équipe		7	4
La délégation		7	5
Les signes de la reconnaissance		2	1
La structuration du temps		3	5
Atelier découverte de 3 heures	0	14	16
Connaitre son style de management		7	1
Utiliser les outils de la créativité dans le management		3	0
Faire de l'entretien professionnel un temps fort de son management		3	7
Construire une vision partagée avec son équipe		1	6
Développer son leadership		0	2
TOTAL	6	47	46

Les parcours managériaux

Le Pôle est sollicité par différentes directions des ministères sociaux pour la mise en place de parcours managériaux en interne et de formations-actions qui débouchent parfois sur la co-construction de repères managériaux, et qui impliquent des profils de formateurs-coachs. Cela peut aussi consister en un parcours obligatoire pour une catégorie de fonctions comme au plan national les responsables d'unité de contrôle (RUC) qui exercent en DDETS et qui sont en poste depuis moins de 18 mois. Après une première année de test, il a été décidé en 2021 de pérenniser ce parcours piloté par le Pôle pour la partie managériale, en lien avec l'INTEFP et la DGT qui pilotent les modules métiers. 4 modules managériaux de 2 jours sur 6 mois ont été suivis par 50 RUC en 2021 et 27 RUC en 2022.

B) Les actions du Campus managérial en matière de formations managériales

Le Campus managérial a été créé en janvier 2020 au sein du Pôle, dans l'objectif de développer l'individualisation de l'offre d'appui aux managers, combinant en fonction des besoins, de l'accompagnement, et/ou de la formation et et/ou de la participation à des groupes de pairs.

Les formations managériales

Le Campus a été fortement mobilisé pour adapter l'offre de formation managériale avec la réalisation de trois marchés publics qui ont permis de déployer une nouvelle offre de formations managériales opérationnelle en janvier 2022.

Les formations organisées par le Campus managérial participent à la diffusion d'une culture managériale au sein des ministères sociaux. L'acquisition de nouvelles postures du management est abordée à travers les formations sur l'intelligence relationnelle et collective, le management de projet, la transversalité, la créativité, la confiance, l'inclusion, la conciliation entre performance et qualité de vie au travail, la coopération...

En complément des formations, il a été proposé aux managers de participer à des conférences webinaires et d'accéder à des podcasts, des vidéos et des MOOC.

Les modalités d'accès au contenu proposé par le Campus managérial sont facilitées par différents moyens :

- L'horaire des formations, ateliers et webinaires est adapté à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle (9h-17h pour les formations/ateliers et pour les webinaires avec la mise à disposition d'un replay accessible à tout moment) ;
- Les formations proposées ont été essentiellement à distance pour respecter la venue des agents de tous territoires, ou présentant une vulnérabilité ou rencontrant des difficultés pour se déplacer ;
- Les ressources en ligne à travers des vidéos sont partiellement sur-titrées ;
- Des demandes en intra facilitées et rapides pour les structures ;
- Une adaptation des horaires pour les territoires d'outre-mer notamment pour les formations et webinaires.

Bilan des formations managériales

125 sessions de formations managériales ont eu lieu en 2022. A cela s'ajoute la formation des RUC du parcours d'accompagnement qui leur est dédié.

Nombre de sessions		
2020	2021	2022
55	88	125

Trois grands thèmes reprennent les formations managériales :

- Le management d'équipe, pour 41% des sessions,
- La conduite de projet, pour 20% des sessions,
- L'intelligence relationnelle, pour 33% des sessions.

76% de femmes ont participé aux formations managériales.

La majorité des stagiaires provient de l'administration centrale à 39%, puis des services déconcentrés à 37% et enfin des établissements publics (principalement ARS) à 22%.

L'espace numérique du Campus managérial

Le Campus managérial a été créé sous la forme d'un espace numérique en septembre 2020, au sein du pôle d'accompagnement du management et des organisations de la DRH des ministères sociaux. Il a été conçu comme un espace à la fois vivant, interactif et d'apprentissage. La population cible de cet espace inclut les responsables d'équipes, de projet et ceux qui souhaitent par la suite accéder à ces fonctions. L'espace présente toute l'offre d'appui au management du Pôle, sous la forme d'accompagnements individuels et collectifs, de formations au management, d'outils et d'évènements consacrés au management.

Les conférences ou webinaires

Les webinaires et conférences du Campus managérial ont commencé en 2020 et ont continué par la suite. Ces vidéos peuvent se revoir sur le site du Campus. La durée est variable entre ¾ d'heure et une heure et demie. En 2022, la conférence sur les apports des neurosciences dans le management a été la plus regardée avec 245 personnes en direct.

6.3 Les agents en formation

Périmètre : Formations de la DRH (+ DAC, SD et ARS pour le CPF)

Formation statutaire

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	128	85	213
Catégorie B	8	7	15
Catégorie C	0	0	0
Total	136	92	228

Par corps



À périmètre constant (Santé et Travail), nous observons une augmentation du nombre d'agents en formation statutaire depuis 2020, passant de 155 agents entrant en formation en 2020, à 184 en 2021 et à 228 en 2022. Cette évolution favorable s'inscrit notamment dans le cadre de la démarche du recrutement par voie de détachement des inspecteurs du travail.

Formation professionnelle (formation continue + préparation aux concours + formation individuelle) ⁷

		Titulaires	Non titulaires	Total
Catégorie A+	Femmes	213	6	219
	Hommes	114	4	118
	Total	327	10	337
Catégorie A	Femmes	813	390	1 203
	Hommes	338	195	533
	Total	1 151	585	1 736
Catégorie B	Femmes	500	86	586
	Hommes	92	21	113
	Total	592	107	699
Catégorie C	Femmes	249	20	269
	Hommes	46	6	52
	Total	295	26	321
Total ventilé	Femmes	1 775	502	2 277
	Hommes	590	226	816
	Total	2 365	728	3 093
Total général	Femmes	1 775	504 ¹	2 281 ¹
	Hommes	590	227 ¹	817
	Total	2 365	731	3 098

¹ Observations sur la saisie des cellules NT : + 2 femmes sans catégorie + 1 homme sans catégorie /// Total : + 2 femmes sans catégorie

Les comparaisons pluriannuelles sont difficiles à établir compte tenu du manque de fiabilité des informations en 2021 et surtout en 2020. Ainsi, 3 098 agents des MSO ont été formés par la DRH en 2022, soit une forte augmentation apparente par rapport aux 1 503 agents formés en 2021 et 867 en 2020.

⁷ Observations sur la saisie des cellules NT : + 2 femmes sans catégorie + 1 homme sans catégorie /// Total : + 2 femmes sans catégorie

Par critère ⁸

		<i>Dont à distance</i>	<i>Dont CPF</i>	Total
Catégorie A+	Femmes	184	2	219
	Hommes	83	2	118
	Total	267	4	337
Catégorie A	Femmes	916	39	1151
	Hommes	387	8	585
	Total	1 303	47	1 736
Catégorie B	Femmes	518	22	586
	Hommes	91	2	113
	Total	609	24	699
Catégorie C	Femmes	235	9	269
	Hommes	39	3	52
	Total	274	12	321
Total	Femmes	1 855 ²	74 ²	2 281 ²
	Hommes	601 ²	15	817
	Total	2 456	89	3 098

La formation organisée à distance se maintient à un haut niveau en 2022, représentant 81,3 % des agents formés ayant suivi au moins une session à distance, contre 82,2 % en 2021 et 37,9 % en 2020.

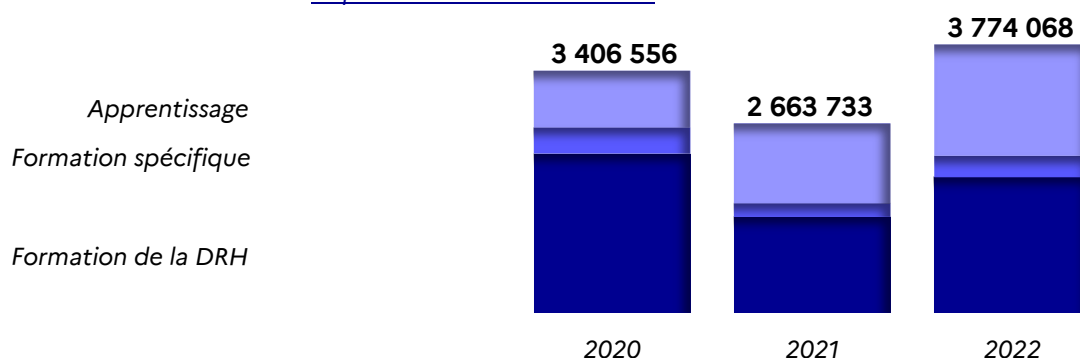
6.4. Les dépenses de formation

Périmètre : Formations de la DRH, des DAC, des SD et des ARS

Coût pédagogique (hors frais de déplacement)

Titre 2 – Formateurs internes	44 657 €
Titre 3 – Prestataires, locations, etc.	5 190 043 €
Total	5 234 700 €

Dépenses cumulées de la DRH



⁸ Observations sur la saisie des cellules À distance : + 2 femmes sans catégorie + 1 homme sans catégorie /// CPF : + 2 femmes sans catégorie

Les dépenses en autorisation d'engagement sont réparties entre les formations organisées par la DRH pour les agents des Ministères sociaux, celles organisées par les directions d'administration centrale pour leurs agents et le financement des organismes de formation des apprentis.

Financement du CPF

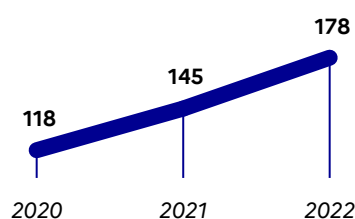
Dotation globale	428 165 €
Consommation	414 121 €
% de consommation	96,7 %

Rémunération des agents en formation

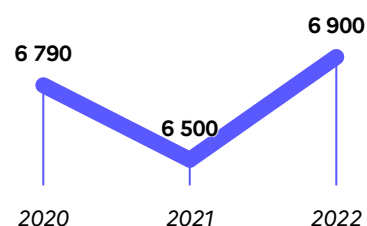
Total	Inconnue
-------	----------

Apprentissage

Nombre d'apprentis (AC)

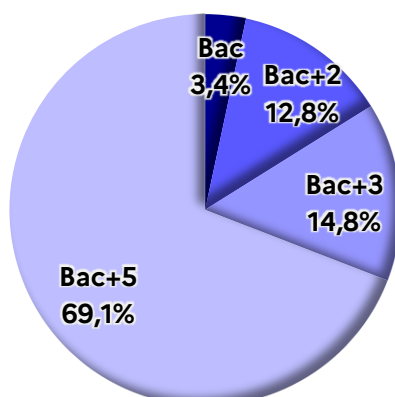


Coût moyen par apprenti (AC)

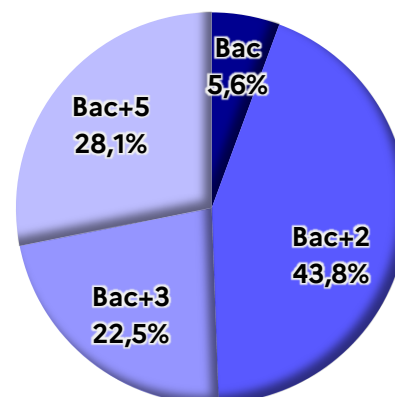


Niveau de diplôme préparé

Administration centrale



Services déconcentrés



Cette dynamique sur l'apprentissage s'explique notamment par une volonté politique de consacrer le dispositif dans la fonction publique de l'État comme voie d'excellence pour l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 29 ans et ainsi de leur offrir de nouvelles perspectives de recrutement en facilitant leur accès à la fonction publique.

6.5. Les jours de formation

Périmètre : Formations de la DRH, des DAC, des SD, des ARS et des écoles

Formation continue ⁹

		Titulaires	Non titulaires	Total ventilé	Total général
Catégorie A+	Femmes	897	68	965	965
	Hommes	369	26	395	395
	Total	1 266	94	1 360	1 360
Catégorie A	Femmes	5 075	2 128	7 203	11 433 ³
	Hommes	1 953	863	2 816	5 557 ³
	Total	7 028	2 991	10 019	16 990
Catégorie B	Femmes	2 127	584	2 711	5 032 ³
	Hommes	763	206	969	1 492 ³
	Total	2 890	790	3 680	6 524
Catégorie C	Femmes	594	112	706	1 146 ³
	Hommes	142	35	177	221 ³
	Total	736	147	883	1 367
Total ventilé	Femmes	8 693	2 892	11 585	
	Hommes	3 227	1 130	4 357	
	Total	11 920	4 022	15 942	
Total général	Femmes	8 693	2 892		23 434 ³
	Hommes	3 227	1 130		9 447 ³
	Total	11 920	4 022		33 344 ³

³ Observations sur la saisie des cellules Total : + EHESP et INTEFP + 3 j femmes sans catégorie

⁹ Observations sur la saisie des cellules Total : + EHESP et INTEFP + 3 j femmes sans catégorie

Préparations aux concours et examens ¹⁰

		Titulaires	Non titulaires	Total ventilé	Total général
Catégorie A+	Femmes	152	3	155	155
	Hommes	103	0	103	103
	Total	255	3	258	258
Catégorie A	Femmes	766	140	906	909 ⁴
	Hommes	371	119	490	492 ⁴
	Total	1 137	259	1 396	1 401
Catégorie B	Femmes	1 132	117	1 249	1 253 ⁴
	Hommes	184	23	207	207
	Total	1 316	140	1 456	1 460
Catégorie C	Femmes	647	8	655	661 ⁴
	Hommes	67	15	82	82
	Total	714	23	737	743
Total ventilé	Femmes	2 697	268	2 965	
	Hommes	725	157	882	
	Total	3 422	425	3 847	
Total général	Femmes	2 697	268		2 978
	Hommes	725	161 ⁴		888 ⁴
	Total	3 422	429		3 866

⁴ Observations sur la saisie des cellules NT : + 4 j hommes sans catégorie /// Total : + Autres directions

¹⁰ Observations sur la saisie des cellules NT : + 4 j hommes sans catégorie /// Total : + Autres directions

Formation individuelle ¹¹

		Bilan de compétences	Validation des acquis de l'expérience	Période de professionnalisation	Congé de formation professionnelle
Catégorie A+	Femmes	6	1	0	0
	Hommes	0	0	0	0
	Total	6	1	0	0
Catégorie A	Femmes	79	1	0	395
	Hommes	4	3	0	110
	Total	83	4	0	505
Catégorie B	Femmes	69	0	0	136
	Hommes	4	0	0	0
	Total	73	0	0	136
Catégorie C	Femmes	12	0	0	42
	Hommes	0	0	0	2
	Total	12	0	0	44
Total ventilé	Femmes	166	2	0	573
	Hommes	8	3	0	112
	Total	174	5	0	685
Total général	Femmes	174 ⁵	2	0	573
	Hommes	12 ⁵	3	0	112
	Total	186	5	0	685

⁵ Observations sur la saisie des cellules Bilan de compétences : + 8 j femmes sans catégorie + 4 j hommes sans catégorie

¹¹ Observations sur la saisie des cellules Bilan de compétences : + 8 j femmes sans catégorie + 4 j hommes sans catégorie

Stagiaires en formation et demandes de congé de formation

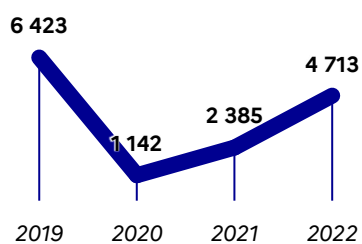
Périmètre : Formations de la DRH, des DAC, des SD, des ARS et des écoles

Formation continue ¹²

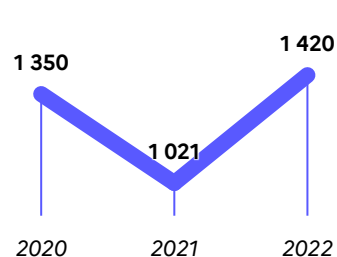
		Titulaires	Non titulaires	Total ventilé	Total général
Catégorie A+	Femmes	505	16	521	521
	Hommes	220	13	233	233
	Total	725	29	754	754
Catégorie A	Femmes	3 031	1 354	4 385	6 746 ⁶
	Hommes	1 090	553	1 643	3 263 ⁶
	Total	4 121	1 907	6 028	10 009
Catégorie B	Femmes	1 428	472	1 900	3 192 ⁶
	Hommes	443	129	571	841 ⁶
	Total	1 871	601	2 471	4 033
Catégorie C	Femmes	516	91	607	887 ⁶
	Hommes	91	23	114	150 ⁶
	Total	607	114	721	1 037
Total ventilé	Femmes	5 480	1 933	7 413	
	Hommes	1 844	718	2 562	
	Total	7 324	2 651	9 975	
Total général	Femmes	5 480	1 935 ⁶		13 108 ⁶
	Hommes	1 844	718		5 071 ⁶
	Total	7 324	2 653		18 554 ⁶

⁶ Observations sur la saisie des cellules NT : + 2 femmes sans catégorie /// Total : + EHESP et INTEFP + Autres directions

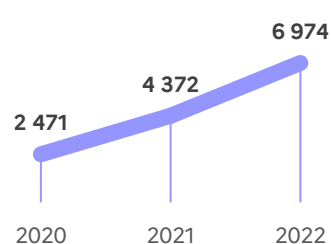
Stagiaires des formations DRH



Stagiaires des formations EHESP

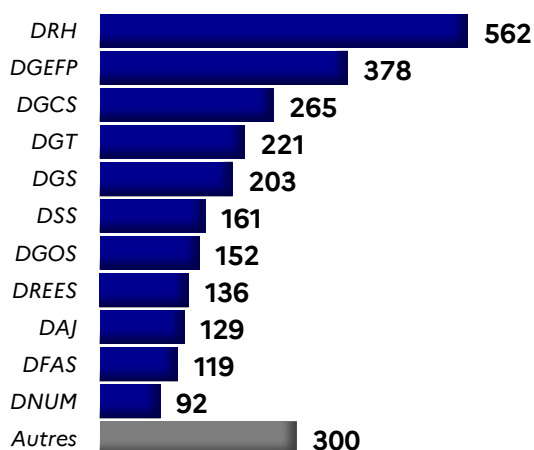


Stagiaires des formations INTEFP

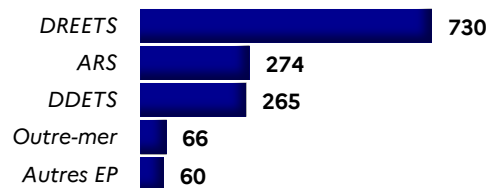


¹² Observations sur la saisie des cellules NT : + 2 femmes sans catégorie /// Total : + EHESP et INTEFP + Autres directions

Par direction centrale (offre DRH)



Par administration territoriale (offre DRH)

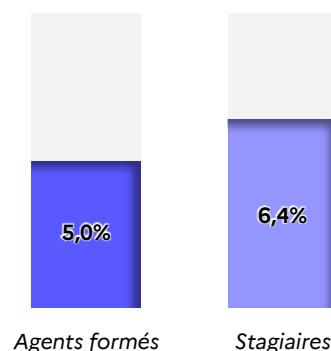


La formation des services déconcentrés et des établissements publics progressent en 2022 pour atteindre 32,8 % des stagiaires, contre 28,2 % un an plus tôt. Les agents des DREETS sont les principaux bénéficiaires de cette augmentation des inscriptions aux formations de la DRH.

Stagiaires par domaine (offre DRH)

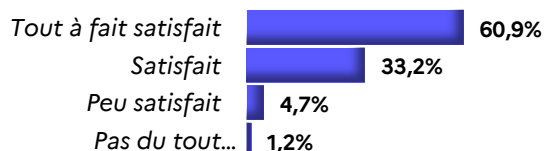


Part des BOETH (offre DRH)

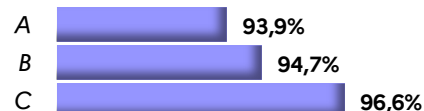


Satisfaction des stagiaires (offre DRH)

Satisfaction globale

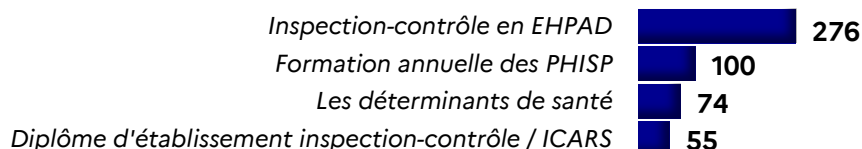


Par catégorie

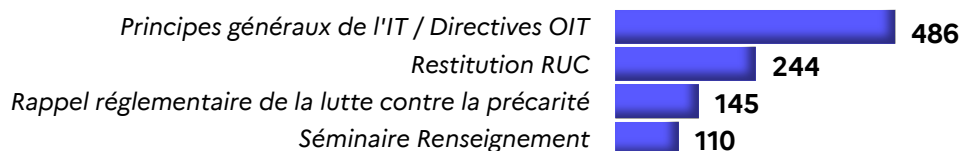


Depuis mi-2021, le bureau de la formation assure le suivi de la satisfaction des stagiaires grâce un outil d'enquête informatisé et anonymisé qui permet une meilleure évaluation des formations. La satisfaction globale des stagiaires progresse entre 2021 et 2022, passant de 91,0 % à 94,1 %.

Stagiaires des formations métiers Santé et Solidarités (EHESP)



Stagiaires des formations métiers Travail (INTEFP)



En matière de formation métiers, le dispositif de formation financé spécifiquement pour la DRH depuis fin 2021 prévu dans le cadre de la stratégie nationale d'inspection-contrôle poursuit son déploiement en 2022 avec 356 stagiaires au total (276 stagiaires ayant suivi une session pour le volet des EHPAD, 55 stagiaires pour ICARS et 25 stagiaires en protection de l'enfance).

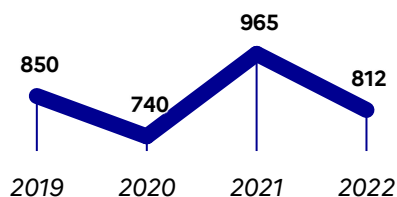
Préparations aux concours et examens ¹³

		Titulaires	Non titulaires	Total ventilé	Total général
Catégorie A+	Femmes	48	1	49	49
	Hommes	25	0	25	25
	Total	73	1	74	74
Catégorie A	Femmes	166	31	197	200 ⁷
	Hommes	79	10	89	90 ⁷
	Total	245	41	286	290
Catégorie B	Femmes	479	41	520	522 ⁷
	Hommes	63	7	70	70
	Total	542	48	590	592
Catégorie C	Femmes	290	4	294	297
	Hommes	34	1	35	35
	Total	324	5	329	332
Total ventilé	Femmes	983	77	1 060	
	Hommes	201	18	219	
	Total	1 184	95	1 279	
Total général	Femmes	983	77		1 068
	Hommes	201	20 ⁷		222 ⁸
	Total	1 184	97		1 290

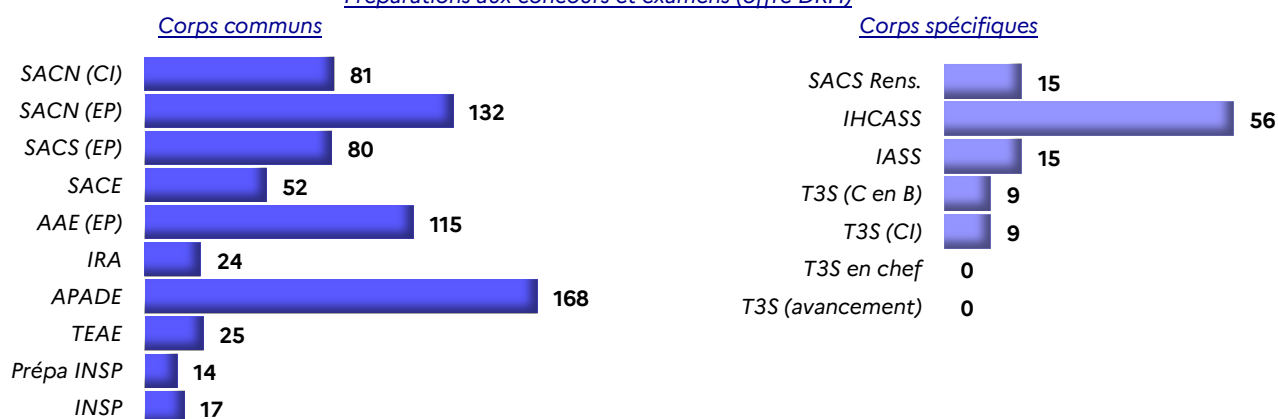
⁷ Observations sur la saisie des cellules NT : + 2 hommes sans catégorie /// Total : + Autres directions

¹³ Observations sur la saisie des cellules NT : + 2 hommes sans catégorie /// Total : + DRIEETS IDF

Stagiaires des préparations de la DRH



Préparations aux concours et examens (offre DRH)



Le suivi des préparations aux concours et examens professionnels connaît des fluctuations au cours des années. Concernant les préparations à destination des secrétaires administratifs de classe normale, l'année 2022 connaît un tassement avec 213 participants contre 231 en 2021, mais une augmentation significative par rapport à 2020 (167) et 2019 (182).

Formation individuelle ¹⁴

		Bilan de compétences	Validation des acquis de l'expérience	Période de professionnalisation	Congé de formation professionnelle	Demandes de congé de formation
Catégorie A+	Femmes	1	1	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
	Total	1	1	0	0	0
Catégorie A	Femmes	22	1	0	16	13
	Hommes	1	1	0	5	9
	Total	23	2	0	21	22
Catégorie B	Femmes	8	0	0	2	0
	Hommes	1	0	0	0	1
	Total	9	0	0	2	1
Catégorie C	Femmes	8	0	0	2	0
	Hommes	0	0	0	2	0
	Total	8	0	0	4	0
Total	Femmes	41 ⁹	2	0	20	13
	Hommes	3 ⁹	1	0	7	10
	Total	44	3	0	27	23

¹⁴ Observations sur la saisie des cellules Bilan de compétences : + 2 femmes sans catégorie + 1 homme sans catégorie
183

CHAPITRE 7

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

7. Les conditions de travail	184
7.1. La santé et la sécurité au travail	184
7.1.1. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	184
7.1.2. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention	184
7.1.3. La surveillance médicale des agents	184
7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles	189
7.2.1. Nombre et taux d'accidents	184
7.2.2. Caractéristiques des accidents	184
7.2.3. Caractéristiques des victimes d'accident	184
7.2.4. Conséquences des accidents	201
7.2.5. Maladies professionnelles	204
7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux	205
7.3 La protection fonctionnelle des agents en 2022	205
7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du P124	206
7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du P155	207
7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle	208
7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus de l'octroi de la protection fonctionnelle	209
7.3.5. Les dépenses de protection fonctionnelle	209

Chiffres clés 2022

Mise en place du DUERP dans **97 %** des services avant répondu à

Les **accidents** de service / du travail, de trajet :

*Nombre d'accidents : **325** accidents

*Taux d'accidents : **1,60 %**

*Nombre de jours d'arrêt : **7 769** jours

Maladies professionnelles reconnues imputables au service :

* maladies : **8**

* ayant donné lieu à **3** invalidités (permanente et/ou temporaire)

Recours à la procédure de demande de **protection fonctionnelle** :

* P124 : **6** agents et * P155 : **49** agents

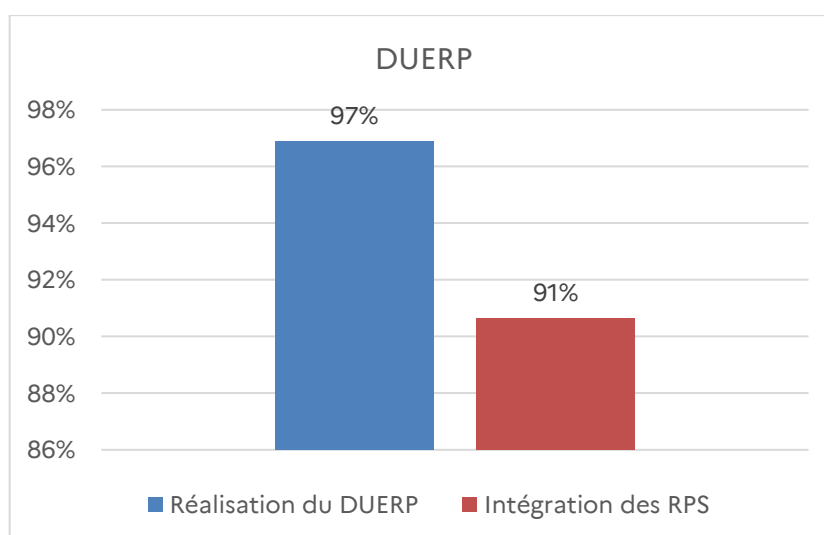
7. Les conditions de travail

7.1. La santé et la sécurité au travail

7.1.1. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'évaluation des risques professionnels est une obligation des chefs de service qui a été rappelée notamment par la circulaire DGAFP B9 n°10-MTSF1013277C du 18 mai 2010 et, pour l'administration centrale, par l'instruction n° DRH/SD3C/2017/34 du 30 janvier 2017 relative aux responsabilités des chefs de service d'administration centrale en matière de santé et de sécurité au travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un élément clé de la prévention des risques professionnels dont la réalisation implique nécessairement d'une part, les agents et leurs représentants, et d'autre part, les acteurs opérationnels de la santé, de la sécurité et des conditions de travail



En 2022, les DUERP ont été mis en place à 97 % par les structures répondantes (81 % en 2021) et intègrent à 91 % les risques psycho-sociaux ¹⁵(89 % en 2021).

¹⁵ Répondants à l'item : 15 ARS, 13 DREETS et l'INTEFP

7.1.2. Le réseau des assistants et des conseillers de prévention

7.1.2.1. Fonctions et missions des assistants et conseillers de prévention

Les missions des assistants et des conseillers de prévention relèvent de l'article 4-1 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

La mission des assistants et des conseillers de prévention est d'assister et de conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre et le suivi des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents (*ex : visites fréquentes des lieux de travail, diffusion d'informations dans les domaines SST...*) ;
- Améliorer les méthodes et l'environnement de travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents (*ex : observer les conditions de travail des agents et relayer les constats auprès du chef de service...*) ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre (*ex : participer à l'analyse des causes des accidents de service et proposer des solutions, recueillir les statistiques des accidents et des maladies professionnelles, participer aux travaux et/ou enquêtes menées par le CHSCT, participer à la sensibilisation des agents en particulier dans le cadre de l'élaboration du programme de formation pour le personnel, participer à tout projet de rénovation et à la mise à jour et diffusion de la réglementation.....*) ;
- Veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, les assistants et les conseillers prévention :

- Proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- Participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

Les assistants et conseillers de prévention assurent ainsi le lien entre le directeur et les agents. Ils sont des acteurs incontournables de la prévention des risques. En outre, le conseiller de prévention assure des actions de coordination et d'animation du réseau, de formation et de conseil aux assistants de prévention.

7.1.2.2. Le réseau des assistants et conseillers de prévention en administration centrale et en services déconcentrés

Le réseau des assistants et conseillers de prévention est coordonné par une conseillère nationale de prévention (CNP).

Outre l'expertise et l'accompagnement quotidien effectué par la CNP auprès des services et acteurs de prévention, celle-ci a poursuivi en 2022 les réunions d'animation du réseau en administration centrale et en services déconcentrés associant les assistants et conseillers de prévention.

Ces réunions ont été axées principalement sur :

- Les travaux conduits par la DGAFP dans le cadre du Plan santé au travail ;
- La mise en place des formations spécialisées des CSA ;
- La mise en place de groupes de travail sur la dématérialisation du DUERP ainsi que les opérations de déménagement des services centraux ;
- L'actualisation des DUERP.

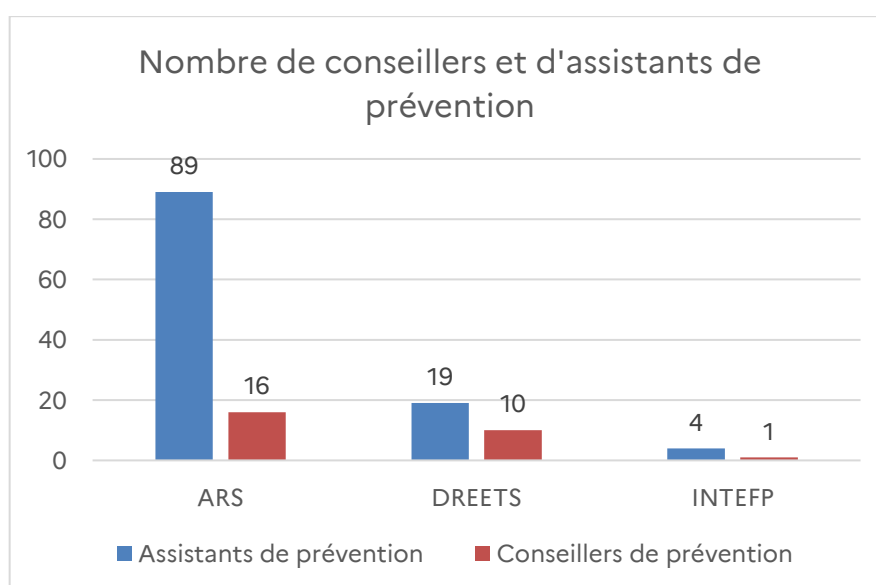
Le réseau des assistants de prévention au niveau de l'administration centrale

À la suite de la publication de l'instruction n° DRH/SD3C/2017/34 du 30 janvier 2017 relative aux responsabilités des chefs de service d'administration centrale en matière de santé et de sécurité au travail, un assistant de prévention a été nommé dans chaque service d'administration centrale.

Le réseau des conseillers et assistants de prévention au niveau régional

Le réseau est composé :

- Dans les ARS de 16 conseillers de prévention et 89 assistants de prévention ;
- Dans les DREETS de 10 conseillers de prévention et de 19 assistants de prévention ;
- A l'INTEFP d'un conseiller de prévention et de 4 assistants de prévention.



7.1.3. La surveillance médicale des agents

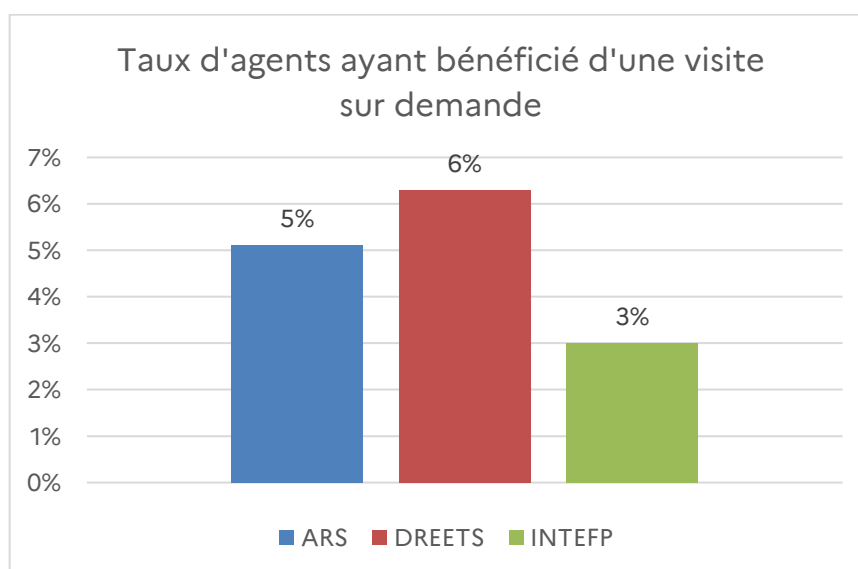
La médecine de prévention a pour rôle de « prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail ». Elle vise donc à préserver la santé des agents par des actions de suivi médical au travail et des actions sur le milieu professionnel (article 10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

Une surveillance médicale régulière participe à la prévention des risques sur les lieux de travail et favorise une meilleure adaptation de l'agent à son environnement professionnel. Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 prévoit une visite obligatoire tous les cinq ans. Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière (personnes en situation de handicap, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, agents occupant des postes présentant des risques professionnels particuliers et agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail).

À noter que la surveillance médicale des agents des ARS est régie par les règles de la médecine du travail.

❖ Le taux d'agents ayant bénéficié d'une visite sur demande¹⁶ :

- ARS : 5% des agents ;
- DREETS : 6% des agents ;
- INTEFP : 3% des agents.



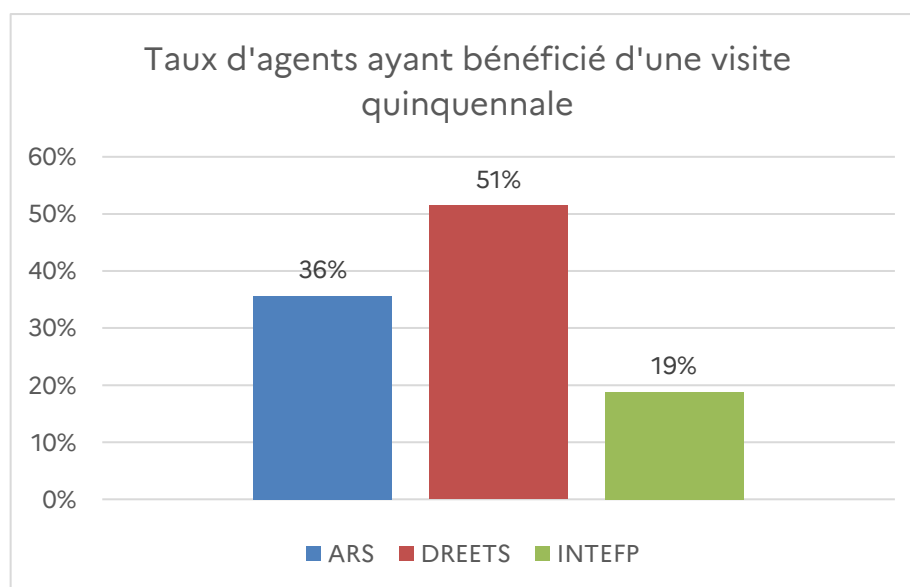
¹⁶ Répondants à l'item : 11 ARS, 9 DREETS et l'INTEFP

❖ **L'obligation de visite biennale¹⁷ :**

En ARS, 29 % des agents ont bénéficié d'une visite biennale en 2022, contre 47 % en 2021.

❖ **Le taux d'agents concernés ayant bénéficié d'une visite quinquennale¹⁸ :**

- ARS : 36% des agents ;
- DREETS : 51% des agents ;
- INTEFP : 19% des agents.



❖ **Le taux d'agents reconnus comme travailleurs handicapés¹⁹ :**

- Administration centrale : 4% des agents ;
- ARS : 6 % des agents ;
- DREETS : 7 % des agents ;
- INTEFP : 4 % des agents.

Remarque :

Les données concernant les DREETS, les ARS et l'INTEFP ont été recueillies via l'outil d'enquête ministériel SOLEN.

¹⁷ Répondants à l'item : 8 ARS

¹⁸ Répondants à l'item : 11 ARS, 10 DREETS et l'INTEFP

¹⁹ Répondants à l'item : 17 ARS, 11 DREETS et l'INTEFP

7.2. Les accidents de service ou de travail et de trajet, les maladies professionnelles

7.2.1. Nombre et taux d'accident

Le périmètre couvert pour l'année 2022 comprend les secteurs « santé » (programme 124) et « travail » (programme 155).

Pour l'administration centrale, les données proviennent de la « mission accidents, maladies et instances médicales » chargée de l'instruction des accidents de service / du travail et des maladies professionnelles.

Le rapport social unique 2022 intègre les agents contractuels de droit privé pour l'analyse, tout comme dans les bilans sociaux des années précédentes.

En 2022, 325 accidents de service ou du travail et de trajet ont été reconnus comme imputables au service. Cela correspond à un taux d'accident du travail de 1,60 % (1,09 % en 2021). Ces accidents ont entraîné 7769 jours d'arrêt, soit 48 jours en moyenne par agent en 2022.

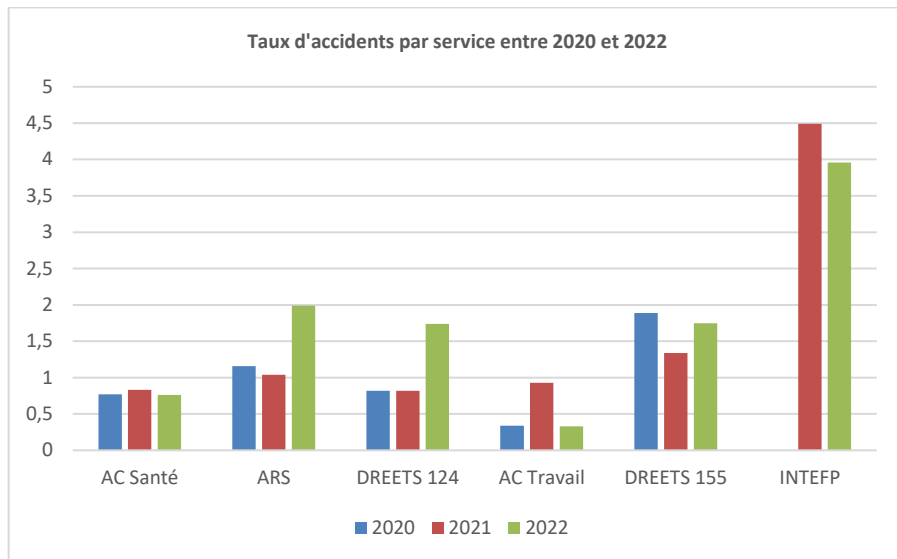
Les taux d'accident varient de 0,33 % pour les agents affectés en administration centrale du périmètre « travail » à 3,96 % pour les agents affectés à l'INTEFP.

Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident varie, quant à lui, de 9,5 jours pour les agents affectés à l'INTEFP à 40 jours pour les agents affectés au sein du périmètre « travail » des DREETS.

Répartition des accidents de service / du travail et de trajet survenu en 2022 par service

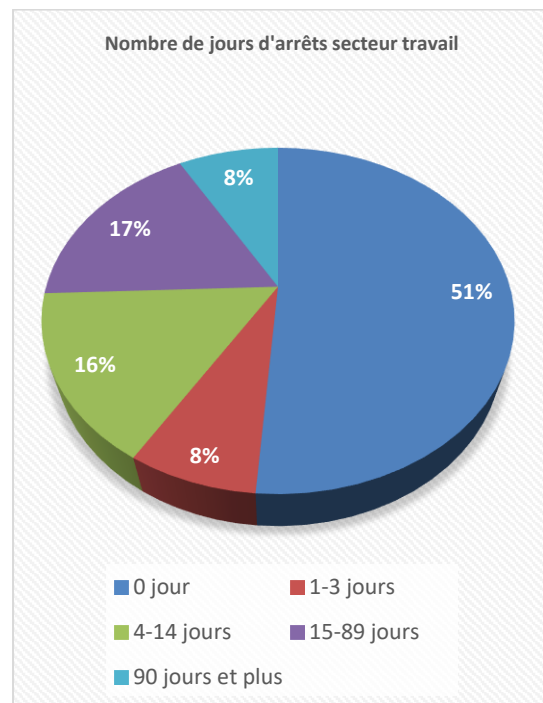
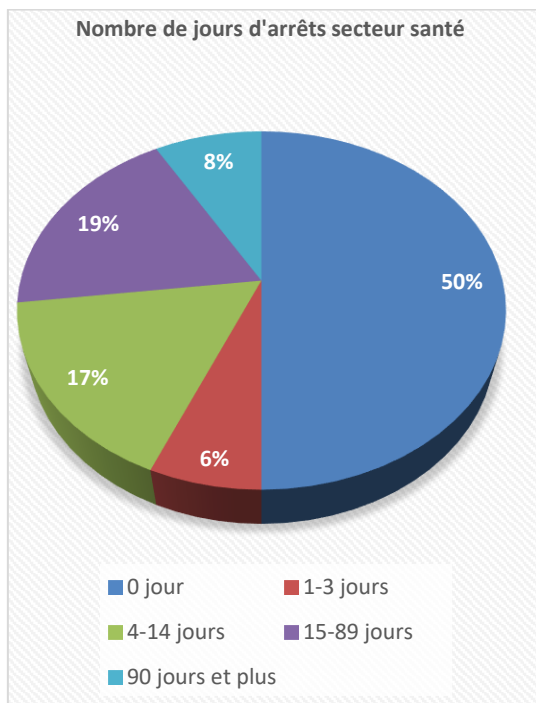
Service	Nombre d'accidents survenus		Nombre de jours d'arrêts (accidents)		Taux 2022	Durée moyenne des arrêts	
	fonctionnaires	contractuels	fonctionnaires	contractuels		fonctionnaires	contractuels
P124-Santé	139	65	4078	755	1,67%	55,9	26
AC Santé	15	6	463	176	0,77%	66	29
ARS	84	53	2204	475	1,99%	56,5	23,75
DREETS	40	6	1411	104	1,74%	52,26	34,7
P155-Travail	109	12	2798	138	1,52%	50,9	27,6
AC Travail	4	0	226	0	0,33%	113	0
DREETS	104	9	2508	119	1,69%	48,2	40
INTEFP	1	3	64	19	3,96%	64	9,5
Total	248	77	6876	893	1,60%	53,4	26,8

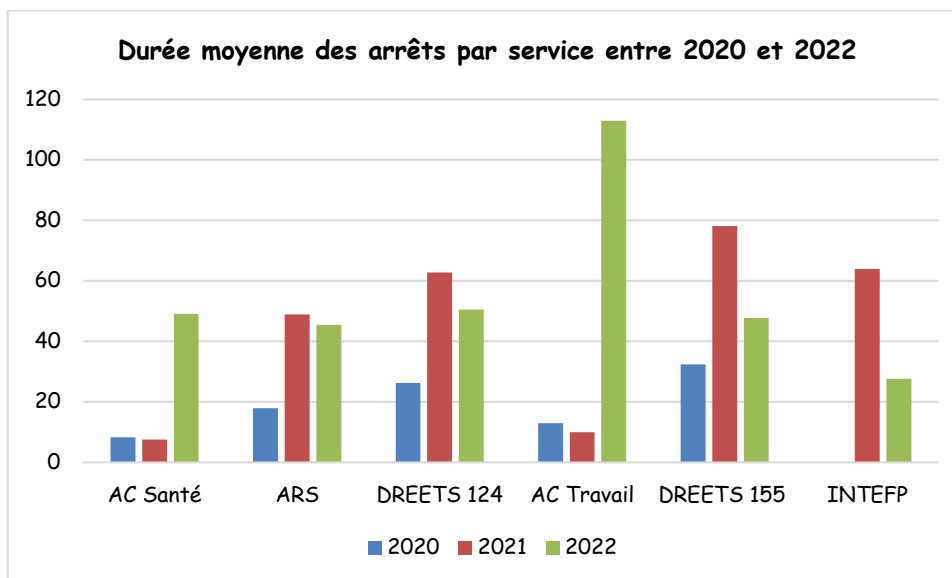
Entre 2020 et 2022, les taux d'accident ont globalement augmenté, notamment pour le périmètre des services déconcentrés ; cela est notamment dû à la reprise du présentiel et à un taux d'accident de trajets plus élevés. Il est également à noter un plus fort taux de réponse de certains services (ARS) que lors des enquêtes précédentes.



Durée moyenne d'arrêt par service entre 2020 et 2022

Si près de la moitié des accidents (50 % pour le secteur « santé » et 51 % pour le secteur « travail ») n'engendrent pas d'arrêts, la durée moyenne des arrêts est en nette augmentation pour le secteur de l'administration centrale du fait d'un plus grand nombre d'arrêts compris entre 15 et 89 jours ou de 90 jours et plus. En revanche, la durée moyenne des arrêts diminue pour l'ensemble des services déconcentrés, tant pour le secteur « santé » que « travail ».





En 2022, près de la moitié des accidents de service / du travail ou de trajet ont donné lieu à une invalidité temporaire (arrêts de travail). Très peu d'accidents ont entraîné une invalidité permanente, 1,23 %.

Nombre d'accidents ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2022

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents	Nombre	% des accidents
Total secteur "santé"	3	1,47%	102	50%	105	51,50%
Total secteur "travail"	0	0%	60	49,60%	60	49,60%
Total	3	0,92 %	162	49,84 %	166	50,7 %

En 2022, le taux d'accident de service / du travail en administration centrale s'élève à 0,63 %. Il est le plus élevé au sein des directions du périmètre « Santé » (0,76 %) et le plus faible pour celles du périmètre « Travail » (0,33 %).

Dans les services territoriaux, les taux d'accident de service / du travail ou de trajet présentent des disparités :

- En ARS, le taux d'accident est de 1,99 % en 2022 (contre 1,04 % en 2021). La région PACA présente le taux le plus élevé avec 2,20 % ;
- En DREETS, le taux est 1,74 % pour le secteur santé, contre 1,75 pour le secteur « travail ».

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2022 par direction d'administration centrale

Administration Centrale		
Direction	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
Total P124 santé	21	0,76%
DAEI (secteur santé)	1	2,32%
DAJ	0	0,00%
DDC (secteur santé)	2	2,81%
DFAS (secteur santé)	3	1,59%
DGCS	2	0,81%
DGOS	1	0,36%
DGS	2	0,61%
DICOM (secteur santé)	0	0,00%
DREES	2	2,98%
DRH (secteur santé)	3	1,17%
DNUM (secteur santé)	2	1,36%
DSS	0	0,00%
IGAS	1	0,64%
Représentation à l'étranger	NC	NC
Secrétariat général	0	0,00%
Syndicats (secteur santé)	1	10%
Autres (secteur santé) - MNC	1	1,33%

Total P155 travail	4	0,33%
DAEI (secteur travail)	0	0,00%
DAJ (secteur travail)	0	0,00%
DARES	1	2,27%
DDC (secteur travail)	0	0,00%
DFAS (secteur travail)	0	0,00%
DGEFP	0	0,00%
DGT	1	0,44%
DICOM (secteur travail)	0	0,00%
DREES	0	0,00%
DRH (secteur travail)	1	0,09%
DNUM (secteur travail)	0	0,00%
Syndicats	0	0,00%
Autres (secteur travail)	1	0,68%
Total AC	25	0,63 %

NC = non communiqué

Nombre d'accidents et taux d'accident en 2022 par région dans les services territoriaux

Région	ARS		DREETS P124		DREETS P155	
	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT	Nombre d'accidents déclarés	Taux d'AT
Auvergne, Rhône-Alpes	32	3,51%	5	1,78%	12	1,51%
Bourgogne Franche-Comté	3	0,68%	4	2,96%	8	2,55%
Bretagne	11	2,85%	6	5,30%	4	1,28%
Centre-Val de Loire	5	1,93%	5	4,76%	5	1,97%
Corse	2	1,71%	0	0%	1	1,39%
Grand Est	26	3,70%	0	0%	12	2,25%
Guadeloupe	7	3,91%	NC	NC	NC	NC
Guyane	NC		NC	NC	NC	NC
Hauts-de-France	12	1,84%	12	4,90%	12	2,08%
Ile-de-France	2	0,19%	1	0,42%	13	1,12%
La Réunion	NC		1	3%	5	5,75%
Martinique	NC		NC	NC	NC	NC
Mayotte	NC		0	0%	0	0%
Normandie	3	0,74%	0	0%	14	4,07%
Nouvelle-Aquitaine	24	3%	8	3,77%	13	2,18%
Occitanie	NC		4	1,89%	14	2,34%
Pays de la Loire	NC		NC			
Polynésie Française			NC	NC	NC	NC
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10	1,70%	NC	NC	NC	NC
Saint Pierre et Miquelon			NC	NC	NC	NC
Wallis et Futuna			NC	NC	NC	NC
EHESP			NC	NC		
DRIHL			NC	NC		
Autres			NC	NC	NC	NC
INTEFP					4	3,96%
Total	137	1,99%	46	1,74%	117	1,69%

En 2022, le taux d'accident de service / du travail en administration centrale s'élève à 0,63 %. Ce taux est de 0,33 % pour le périmètre « travail ». Il est le plus élevé au sein des directions d'administration centrale du périmètre « santé » (0,77 %).

Dans les services territoriaux, les taux d'accident de service / du travail ou de trajet présentent des disparités :

- En ARS, le taux d'accident est de 1,99 % (contre 1,04 % en 2021) ;
- En DREETS, les taux sont quasi similaires pour les deux secteurs (1,74 % et 1,69 %).

7.2.2. Caractéristiques des accidents

7.2.2.1. Les types d'accidents

Les accidents de trajet restent la première cause d'accidents (45,54 en 2022 contre 46,88 % en 2021) bien que la proportion d'accidents stricto sensu soit similaire (44,30 % contre 43.06% en 2021). Les accidents de missions restent stables (environ 10% en 2022 comme en 2021 et 2020).

Nombre d'accidents survenus en 2022 par service et type d'accident

Service	Accident de mission	Accident de service ou du travail	Accident de trajet	Total
P124-Santé	13	78	113	204
AC Santé	0	9	12	21
ARS	10	47	80	137
DREETS	3	22	21	46
P155-Travail	20	66	35	121
AC Travail	0	2	2	4
DREETS	20	61	32	113
INTEFP	0	3	1	4
Total	33	144	148	325

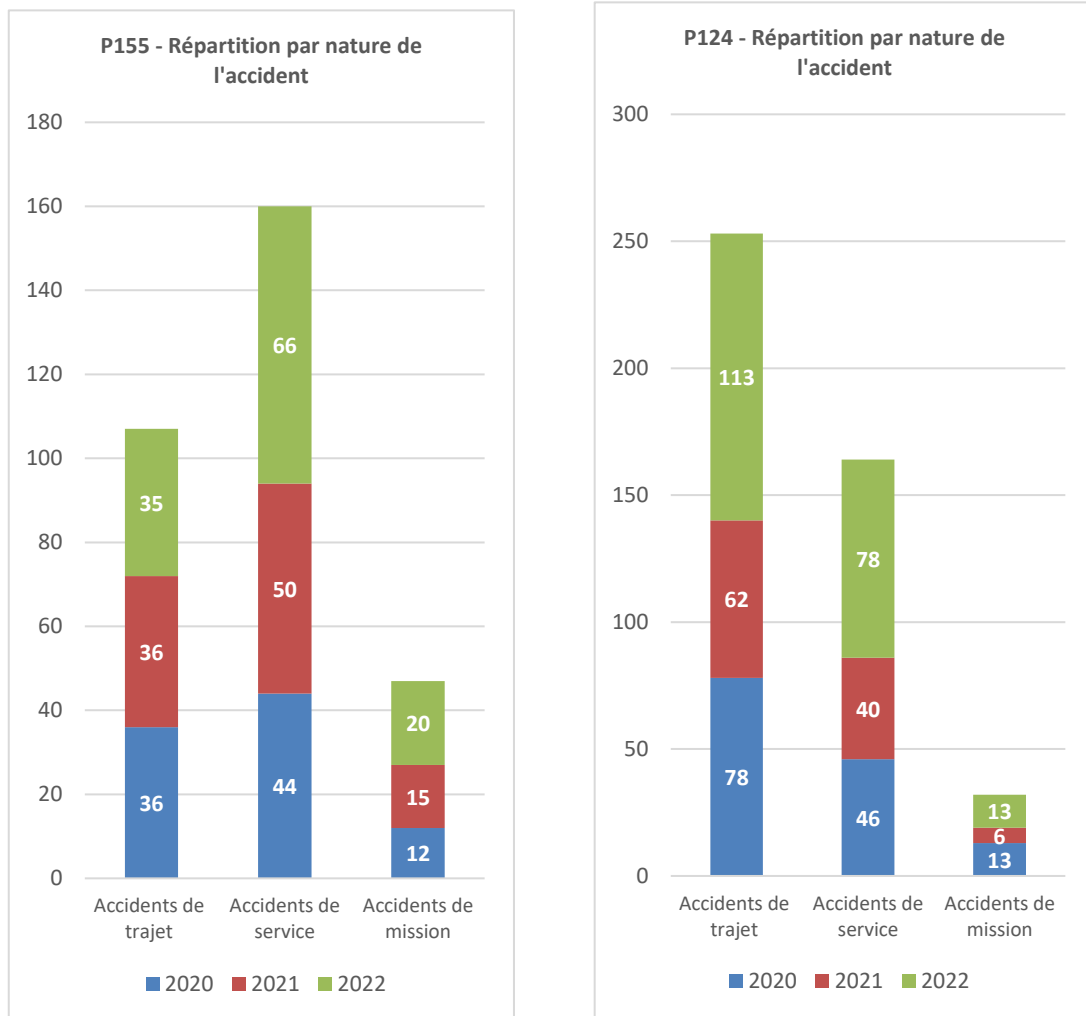
Entre 2020 et 2022, les évolutions d'un périmètre à l'autre sont hétérogènes :

Pour les agents du programme 155 (périmètre « travail»), le nombre d'accidents est en légère augmentation depuis la chute du nombre de dossiers enregistrée en 2020/2021 liée à la crise covid :

- 66 accidents de service en 2022 contre 50 en 2021 ;
 - 35 accidents de trajet en 2022 contre 36 en 2021 ;
 - 20 accidents de mission en 2022 contre 15 en 2021.
- Pour les agents du programme 124 (périmètre « santé ») le nombre d'accidents est en forte hausse cette année, soit :
 - 78 accidents de service en 2022 contre 40 en 2021 ;
 - 113 accidents de trajet en 2022 contre 62 en 2021 ;
 - 13 accidents de mission en 2022 contre 6 en 2021.

Cette augmentation est due à la fin de la crise COVID mais également à une meilleure déclaration des services déconcentrés lors de l'enquête annuelle.

Répartition des accidents survenus entre 2020 et 2022 par programme et type d'accident



7.2.2.2. La durée des arrêts de travail

En 2022, 50,46 % des accidents ont donné lieu à un arrêt de travail, chiffre en baisse puisqu'en 2021, 52,65 % (58,52% en 2020) des accidents avaient eu pour incidence un arrêt de travail.

Le taux d'accidents ayant donné lieu à un arrêt est sensiblement le même pour les deux périmètres ministériels : 51,23 % pour le secteur travail et 50 % pour le secteur santé.

8,31 % des accidents ont eu pour incidence des arrêts de plus de 90 jours (9,66 % en 2021)

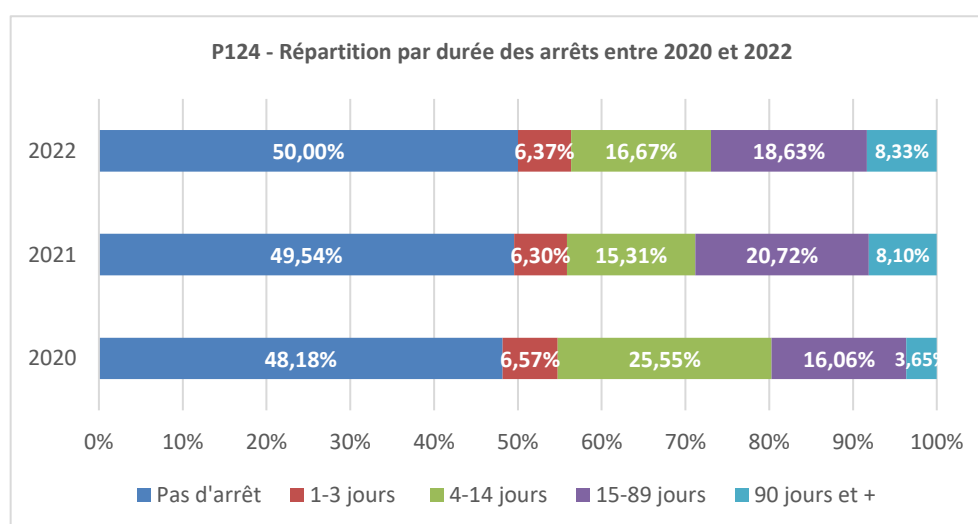
Répartition des accidents survenus en 2022 par durée d'arrêt et par service

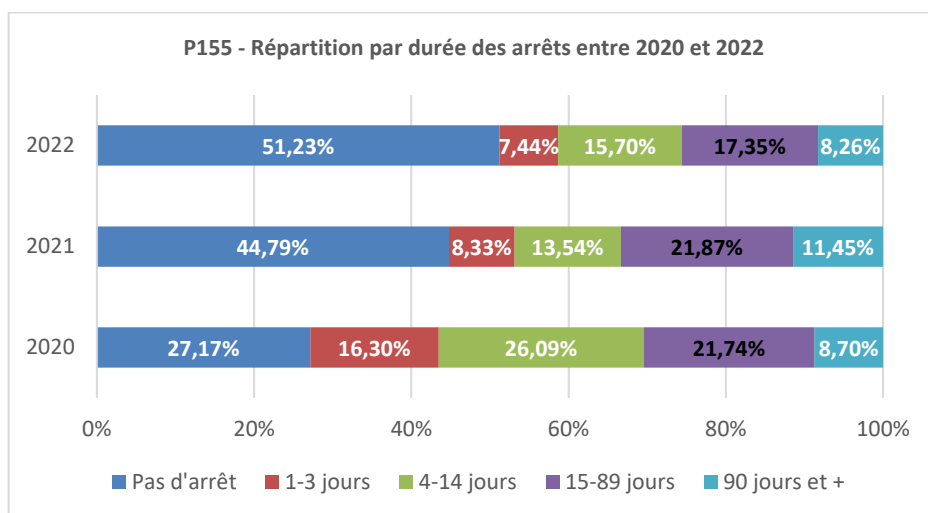
Service	Pas d'arrêt	1-3 jours	4-14 jours	15-89 jours	90 jours et +	Total
Secteur santé	102	13	34	38	17	204
AC Santé	8	1	4	5	3	21
ARS	78	9	20	22	8	137
DREETS	16	3	10	11	6	46
Secteur travail	62	9	19	21	10	121
AC Travail	2	0	0	1	1	4
DREETS	59	9	17	19	9	113
INTEFP	1	0	2	1	0	4
Total	164	22	53	59	27	325

Entre 2020 et 2022 :

- La part des accidents sans arrêts de travail augmente pour le secteur « santé » comme pour le secteur « travail » ;
- Les arrêts de longues durées (plus de 15 jours) diminuent pour le secteur « travail »
- Dans l'ensemble la part des arrêts répartis par durées reste stable pour les deux secteurs.

Evolution de la répartition de la durée des arrêts pour les accidents survenus entre 2020 et 2022





7.2.2.3. La répartition des accidents selon l'activité des agents

La répartition des accidents de service / du travail et de mission selon l'activité de l'agent diffère d'un périmètre à l'autre :

- La majorité des accidents surviennent, pour les agents, au bureau ou au domicile (télétravail) et ce peu importe le secteur ;
- Une augmentation des accidents en télétravail est à noter et ce quel que soit le secteur ;
- Les accidents de missions sont plus fréquents sur le secteur « travail » que sur le secteur « santé » ;
- Les accidents « atelier terrain et laboratoire » sont beaucoup fréquents sur le secteur « travail » que sur le secteur « santé ».

Répartition par périmètre des accidents survenus en 2022 selon l'activité

Secteur	Service	Bureau	Formation statutaire ou continue	Atelier-terrain-laboratoire	Accidents de mission	Total
Secteur "santé"	Nombre d'accidents	69	0	0	13	82
	%	84,10%	0,00%	0	15,90%	100,00%
Secteur "travail"	Nombre d'accidents	45	2	18	20	85
	%	52,90%	2,35%	21,17%	23,52%	100,00%

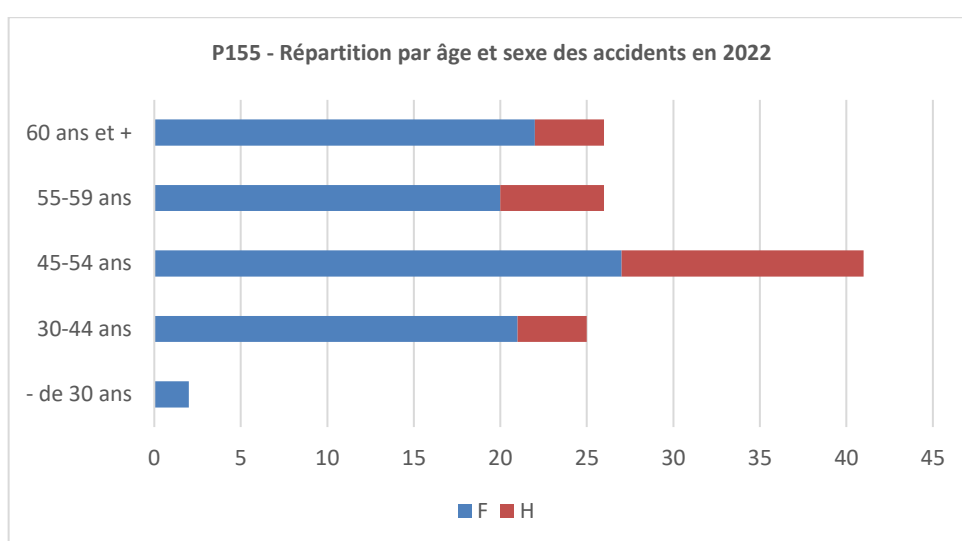
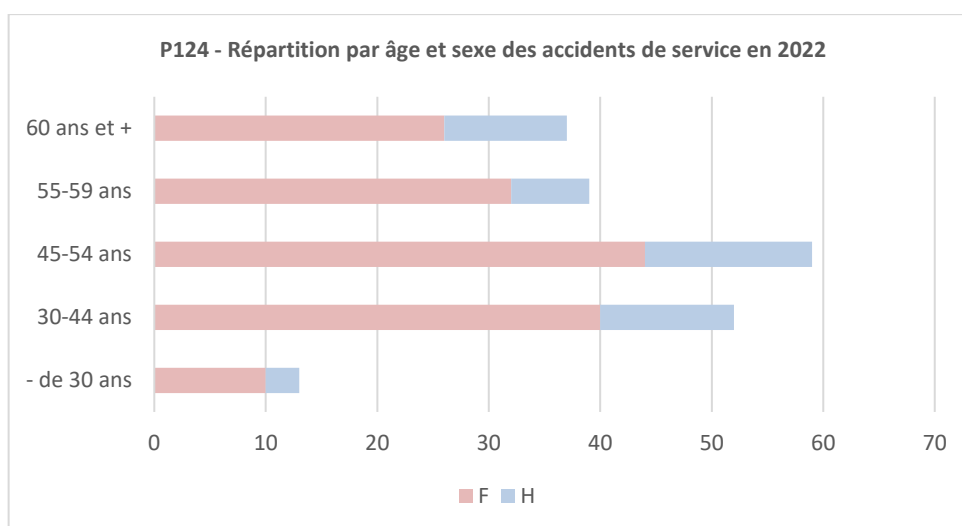
7.2.3 Caractéristiques des agents victimes d'accidents

7.2.3.1 L'âge et le sexe des agents

En 2022, la répartition par âge diffère d'un périmètre à l'autre : la part des agents de moins de 30 ans est plus élevée pour les agents du périmètre « santé » que pour les agents du périmètre « travail ».

En revanche, la part de femmes victimes d'accidents est plus importante quel que soit le périmètre. Elles représentent en effet 76,7 % des cas pour le périmètre « travail » et 76% des cas pour le périmètre « santé ».

Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2022 par périmètre (hors accidents de mission)



7.2.3.2 La répartition des accidents selon le statut des agents

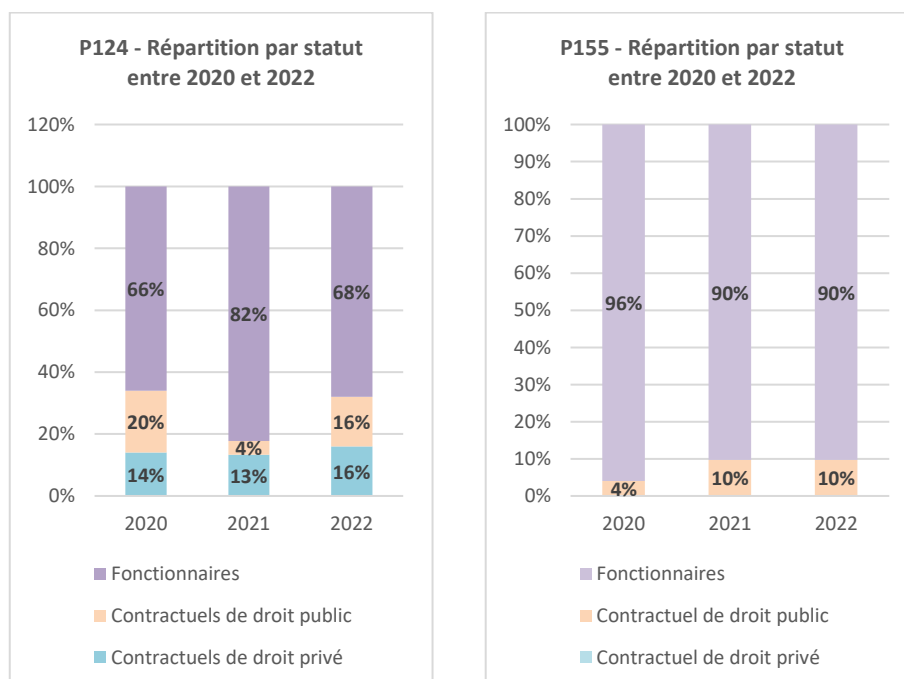
En 2022, une grande majorité des accidents de service / du travail et trajet concerne des fonctionnaires (76,31 % contre 85,98% en 2021).

Répartition des accidents survenus en 2021 selon le statut des agents et le périmètre

Service	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé	Total
Total secteur "santé"	139	32	33	204
AC Santé	15	6	0	21
ARS	84	23	30	137
DREETS	40	3	3	46
Total secteur "travail"	109	12	0	121
AC Travail	4	0	0	4
DREETS	104	9	0	113
INTEFP	1	3	0	4
Total	248	44	33	325

Entre 2021 et 2022, la part des accidents des fonctionnaires diminue pour le programme 124 (68 % contre 82% en 2021). La répartition par statut reste en revanche inchangée pour le programme 155 (90% contre 96% en 2020).

Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2020 et 2022



7.2.3.3 La répartition des accidents selon la catégorie des agents

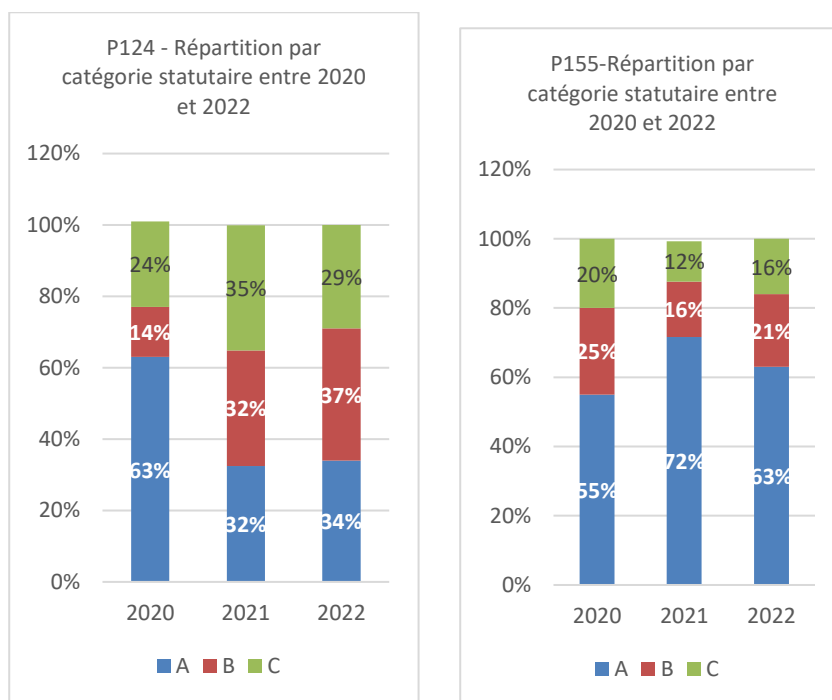
En 2022, un peu plus de la moitié des accidents impliquaient des agents de catégorie A (56%). Cependant, cette répartition varie d'un périmètre à l'autre :

- Les agents de catégorie A sont majoritaires au sein du programme 155 (71 %) contre 32 % pour le programme 124 ;
- Pour le programme 124, une part sensiblement égale d'agents de catégories A, B et C ont été victimes d'accidents.

Répartition des accidents survenus en 2022 selon la catégorie des agents et le périmètre (hors contractuels de droit public et privé)

Service	A	B	C	Total
Total secteur "santé"	48	51	40	139
AC Santé	9	4	2	15
ARS	28	34	22	84
DREETS	11	13	16	40
Total secteur "travail"	69	23	17	109
AC Travail	2	2	0	4
DREETS	67	21	16	104
INTEFP	0	0	1	1
Total	117	74	57	248

Évolution de la répartition des accidents selon le statut des agents et le service entre 2020 et 2022 (hors contractuels de droit privé)



7.2.4. Conséquences des accidents

7.2.4.1. La répartition des accidents selon la nature des lésions

En 2022, pour le secteur santé, 45% des accidents de service ou du travail et de mission, ont occasionné des contusions, hématomes et lésions ligamentaires ou musculaires. Près de la moitié (51,5%) pour le secteur travail.

La catégorie « autre » (malaise, anxiété, lésion psychologique, choc émotionnel) représente la majorité de la nature des lésions du secteur travail (32,32%) à égalité avec la catégorie « contusion, hématome », alors qu'elle vient en deuxième position pour le secteur santé (26,67%)

**Répartition par périmètre des accidents survenus en 2022 selon la nature des lésions
(hors accidents de trajet)**

Nature des lésions	Secteur "santé"		Secteur "travail"	
	Nombre	%	Nombre	%
Amputation	0	0,00%	0	0,00%
Fracture	13	17,33%	4	4,04%
Brûlure physique, chimique	0	0,00%	0	0,00%
Gelure	0	0,00%	0	0,00%
Plaie, piqûre	5	6,67%	2	2,02%
Contusion, hématome	20	26,67%	32	32,32%
Corps étranger	0	0,00%	0	0,00%
Hernie	0	0,00%	0	0,00%
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	14	18,67%	19	19,19%
Lumbago	0	0,00%	4	4,04%
Troubles auditifs	1	1,33%	1	1,01%
Troubles visuels	1	1,33%	0	0,00%
Electrisation, électrocution	0	0,00%	0	0,00%
Intoxication	0	0,00%	0	0,00%
Asphyxie	0	0,00%	0	0,00%
Commotion, perte de connaissance	3	4,00%	5	5,05%
Autre (dont lésions psychologiques)	17	22,67%	32	32,32%
Total	74	100,00%	99	100,00%

7.2.4.2. La répartition des accidents selon la nature et le siège des lésions

En 2022 pour le secteur santé, le nombre d'accidents (74) a doublé par rapport à 2021 (37). Ceux touchant les membres inférieurs sont les plus fréquents, comme en 2021 (29,73% contre 36,11% en 2021), à égalité avec la catégorie « Tête », en très forte progression (29,73% contre 8,33% en 2021). On trouve ensuite la catégorie « Autre », en légère diminution (25,68 % contre 27,78% en 2021). Les accidents des membres supérieurs diminuent également en proportion (12,16 % contre 16,67 % en 2021). Les accidents touchant le tronc sont en stabilité par rapport à 2021, on en dénombre toujours un seul (1,35% contre 2,78% en 2021).

Sur cette même période pour le secteur travail, le nombre d'accidents (99) est aussi en forte augmentation par rapport à 2021 (54) et la nature de lésion « autre » reste la plus fréquente (42,42% en 2022 contre 48,15% en 2021). En deuxième place sont touchés les « membres inférieurs » à hauteur de 29,29% des accidents, contre 18,52% en 2021. Enfin en 3ème place les lésions à la tête qui représentent 8,08% des accidents.

**Répartition des accidents survenus en 2022 selon la nature et le siège des lésions
Périmètre « santé » (hors accidents de trajet)**

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	Total
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	0	0	3	2	1	5	0	0	2	13
Brûlure physique, chimique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	1	0	0	2	2	0	0	0	0	5
Contusion, hématome	4	0	4	1	6	0	1	0	4	20
Corps étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	0	0	0	1	11	2	0	0	0	14
Lumbago	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles auditifs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Troubles visuels	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Electrisation/Electrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	1	0	2	0	0	0	0	0	0	3
Autre	0	0	0	2	2	0	0	0	13	17
Total	7	1	9	8	22	7	1	0	19	74
%	29,73%	1,35%	12,16%	10,81%	29,73%	9,46%	1,35%	0,00%	25,68%	100,00%

**Répartition des accidents survenus en 2022 selon la nature et le siège des lésions
Périmètre « Travail-emploi » (hors accidents de trajet)**

Siège des lésions/Nature des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autre	Total
Amputation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fracture	1	0	1	0	2	0	0	0	0	4
Brûlure physique, chimique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gelure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaie, piqûre	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Contusion, hématome	3	1	3	3	15	0	2	0	5	32
Corps étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hernie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, douleur d'effort, déchirure musculaire)	0	0	2	0	11	1	2	0	3	19
Lumbago	0	0	0	0	0	0	1	0	3	4
Troubles auditifs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Troubles visuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrisation/Electrocution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intoxication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asphyxie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance	2	0	0	0	0	0	1	0	2	5
Autre	0	0	1	0	1	0	1	0	29	32
Total	8	2	7	3	29	1	7	0	42	99
%	8,08%	2,02%	7,07%	3,03%	29,29%	1,01%	7,07%	0,00%	42,42%	100,00%

7.2.5. Maladies professionnelles

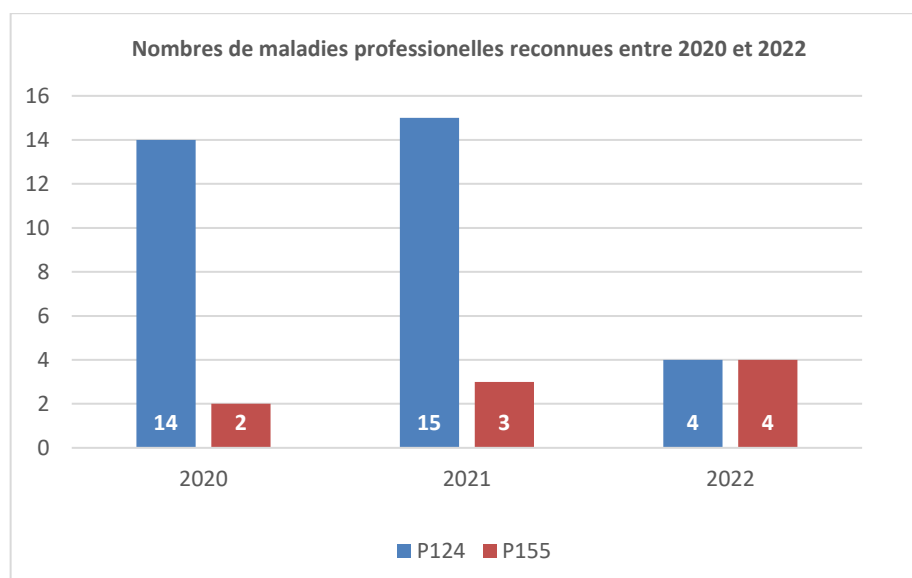
En 2022, sur l'ensemble du périmètre, 8 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service, dont 4 en DREETS, 2 en AC santé, 1 en ARS et 1 en DRJSCS.

Nombre de maladies professionnelles (y compris maladies hors tableaux) reconnues par service en 2022

Service	Nombre de maladies reconnues imputables au service								
	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Total-Santé	0	2	1	3	0	0	1	1	4
AC Santé	0	1	0	1	0	0	1	0	2
ARS	0	0	1	1	0	0	0	0	1
DREETS	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Total-Travail	1	0	3	4	0	0	0	0	4
AC Travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DREETS	1	0	3	4	0	0	0	0	4
INTEFP	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	2	4	7	0	0	1	1	8

Entre 2020 et 2022, le nombre de maladies imputables diminue de manière significative en 2021 pour les agents du périmètre santé

Nombre de maladies professionnelles (y compris maladies hors tableaux) reconnues par programme entre 2020 et 2022



Enfin, 3 maladies reconnues imputables au service ont donné lieu à une invalidité permanente ou temporaire, en 2022 (contre 11 en 2021 qui ont donné lieu à une invalidité permanente ou temporaire).

Nombre de maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité selon le périmètre en 2022

Secteur	Permanente		Temporaire		Total invalidité	
	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies	Nombre	% des maladies
Total secteur "santé"	1	25%	0	0%	1	12,50%
Total secteur "travail"	2	50%	0	0%	2	25%
Total	3	37,50%	0	0%	3	37,50%

7.2.6. Recours de précontentieux et de contentieux

En 2022, 09 recours ont été formés par des agents à la suite d'une décision concernant un refus de reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie.

Nombre de recours de précontentieux ou de contentieux entre 2018 et 2022

Type de recours	2018	2019	2020	2021	2022
Recours pré-contentieux	3	5	6	2	7
Recours contentieux	1	2	0	0	2
Total des recours P124 Affaires sociales santé	4	7	6	2	9
Recours pré-contentieux	10	10	2	0	3
Recours contentieux	2	2	0	1	1
Total des recours P155	12	12	2	1	4
Recours pré-contentieux général	13	15	8	2	10
Recours contentieux général	3	4	0	1	3
Total général	16	19	8	3	13

7.3. La protection fonctionnelle des agents en 2022

Le nombre total de demandes de protection fonctionnelle au titre de l'article L134-5 du code général de la fonction publique (CGFP) (agents victimes) s'élève à 55 demandes : 6 pour le programme 124 et 49 pour le programme 155.

Ces chiffres traduisent une légère diminution au regard des données de l'année antérieure (74 en 2021, dont 12 pour le programme 124 et 62 pour le programme 155).

En 2022, le nombre de demandes de protection fonctionnelle au titre des articles L134-2 à L134-4 du CGFP (agents poursuivis civilement ou pénalement) s'élève à 7 (2 pour le programme 124 et 5 pour le programme 155

7.3.1. La demande de protection fonctionnelle des agents du Programme 124

Le nombre de demandes de protection fonctionnelle au titre de l'article L134-5 du CGFP a diminué de moitié comparé à celui de 2021 (6 contre 12). Il convient d'ajouter que 2 demandes ont été effectuées au titre des articles L134-2 à L134-4 du CGFP.

Demandes de protection fonctionnelle par corps ou emploi du demandeur en 2022 (agents du P124)
(Les chiffres des tableaux ci-dessous prennent en compte à la fois le nombre de demandes au titre des II, II, et IV de l'article 11).

"Affaires sociales-santé"	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Emploi de direction (au sens statutaire)													1	1								
Attaché													2	2	2	2	4			1	1	
IASS													1	1	4	1	5	1			1	
CTSS																						
Agent non titulaire													1	1	1	1			1	1		
Assistante sociale																						
Administrateur civil (hors emplois fonctionnels)																						
Adjoint sous-directeur (emploi non fonctionnel)																						
Adjoint administratif													1	1								
Apprenti																						
APST																						
MISP																						
DTN																						
Directeur (hors emplois fonctionnels)																						
SAMAS													3	3	4	1	5	1			1	
Autres													3	4	7	2	2	3	1		4	
Total													8	8	16	11	6	17	5	3	8	

Source : DAJ/DRH

Motifs ayant justifié les demandes de protection fonctionnelle
(1^{er} motif de la demande prise en compte si demande multifactorielle)

"Affaires sociales-santé"	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Diffamation		1	1						
Harcèlement (moral et/ou sexuel)	2		2	2	1	3	3		3
Diffamation et injure non publique								1	1
Diffamation publique									
Dénonciation calomnieuse				2	1	3		1	1
Discrimination									
Injure / agression verbale									
Menaces et menaces de mort				2		2			
Outrage seul									
Accusations outrageantes et calomnieuses				3	2	5			
Injure couplée avec outrage		1	1						
Violences (atteinte à l'intégrité physique)									
Exposition à l'amiante									
Comportement agressif (non assimilable à une menace)									
Attaque									
Résistance et rébellion									
Obstacle									
Agression sexuelle									
Agression verbale et physique		1	1						
Intimidation				2	1	3			
Autres (dont comportement inapproprié de l'auteur des faits à l'origine de la demande)	6	5	11		1	1	2	1	3
Total	8	8	16	11	6	17	5	3	8

Source : DAJ/DRH

7.3.2. La demande de protection fonctionnelle des agents du Programme 155

Le tableau ci-dessous fait ressortir une baisse (54 demandes contre 74) du nombre de demandes pour les agents du périmètre 155 en 2022 par rapport à 2021, avec une nette prédominance des inspecteurs du travail.

(Les chiffres ci-dessous prennent en compte les demandes au titre des articles L134-2 à L134-5).

Corps	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
RUC/DUT						1			2			2				1	1	2	1		1
DAT			3			2			2			3	7	2	9	6	1	7	1	3	4
DT									2			1		2	2	1	2	3		1	1
IT			18			33			47			47	16	15	31	32	19	51	19	18	37
CT			16			15			9			9	1	2	3		2	2	1	3	4
Autres			4			1			0			0	1	1	2	4	1	5	1	3	4
SG			0			0			0			1		2	2						
Attaché			0			0			0			1				2	2	4	2	1	3
Total			41			52			62			64	25	24	49	46	28	74	25	29	54

Motifs ayant justifié les demandes de protection fonctionnelle

(1^{er} motif de la demande prise en compte si demande multifactorielle)

Motif	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Diffamation				5	4	9	3	2	5
Harcèlement (moral et/ou sexuel)		2	2	4		4	4	1	5
Diffamation et injure non publique	1	1	2						
Diffamation publique		2	2	1		1			
Dénonciation calomnieuse	1		1	5	2	7	2	1	3
Discrimination		1	1		1	1	1		1
Injure / agression verbale	1	3	4	1		1	2	5	7
Menaces et menaces de mort	5	3	8	4	1	5	2	6	8
Outrage seul	5	7	12	4	4	8	3	3	6
Accusations outrageantes et calomnieuses									
Injure couplée avec outrage	1	1	2				2	3	5
Violences (atteinte à l'intégrité physique)				1	2	3	1		1
Exposition à l'amiante	2		2					2	2
Comportement agressif (non assimilable à une menace)				6	10	16			
Attaque									
Résistance et rébellion									
Obstacle							2		2
Agression sexuelle							1		1
Agression verbale et physique	2	2	4					2	2
Intimidation	1	1	2						
Autres (dont comportement inapproprié de l'auteur des faits à l'origine de la demande)	6	1	7	15	4	19	2	4	6
Total	25	24	49	46	28	74	25	29	54

7.3.3. Les motifs ayant justifié la protection fonctionnelle des agents des programmes 124 et 155

Motifs ayant justifié ces demandes (1^{er} motif de la demande prise en compte si demande multifactorielle)

Motif	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Diffamation			3			3			12			5		2	2	5	4	9	3	2	5
Harcèlement (moral et/ou sexuel)			6			7			15			15	5	2	7	6	1	7	7	1	8
Diffamation et injure non publique			0			0			0			1	1	1	2					1	1
Diffamation publique			0			0			0			3		2	2	1		1			
Dénonciation calomnieuse			2			2			8			6	1		1	7	3	10	2	2	4
Discrimination			1			0			0					1	1		1	1	1		1
Injure / agression verbale			29			39			14			18	1	3	4	1		1	2	5	7
Menaces et menaces de mort			7			20			21			12	5	3	8	6	1	7	2	6	8
Outrage seul			0			0			0			15	5	7	12	4	4	8	3	3	6
Accusations outrageantes et calomnieuses			0			0			0			1				3	2	5			
Injure couplée avec outrage			0			0			0			1	1	2	3				2	3	5
Violences (atteinte à l'intégrité physique)			6			11			7			1				1	2	3	1		1
Exposition à l'amiante			0			0			0			1	2		2					2	2
Comportement agressif (non assimilable à une menace)			0			0			0			1				6	10	16			
Attaque			0			0			0			1									
Résistance et rébellion			0			0			0			1									
Obstacle			0			0			0			1							2		2
Agression sexuelle			0			0			0			1	1		1				1		1
Agression verbale et physique			0			0			0			1	2	3	5					2	2
Intimidation			0			0			0			3	1	1	2	2	1	3			
Autres (dont comportement inapproprié de l'auteur des faits à l'origine de la demande)			4			0			0			5	13	6	19	15	5	20	4	5	9
Total			58			82			77			93	38	33	71	57	34	91	30	32	62

Les diffamations, faits constitutifs de harcèlement, dénonciations calomnieuses, injures et agressions verbales, menaces, outrages, injures couplées d'outrages à l'encontre des agents dans l'exercice de leurs fonctions constituent en 2022 la majorité des faits (43) ayant conduit les victimes à solliciter la protection fonctionnelle instituée par l'article L134-5 du CGFP.

Il est plus difficile de classifier les demandes de protection fonctionnelle au titre des articles L134-2 à L134-4 du CGFP, en raison de la variété des motifs des demandes.

7.3.4. Les réponses de l'administration en cas de refus d'octroi de la protection fonctionnelle

En 2022, la DAJ a refusé le bénéfice de la protection fonctionnelle au titre de l'article L134-5 du CGFP à 19 agents tous programmes confondus. Ce nombre est constant par rapport à l'exercice précédent. 6 demandes ont fait l'objet de décisions implicites de rejet.

Les 13 autres demandes ont été formellement rejetées.

Par ailleurs, la DAJ a refusé explicitement le bénéfice de la protection fonctionnelle au titre des articles L134-2 à L134-4 du CGFP, à 2 agents.

7.3.5. Les dépenses de protection fonctionnelle en 2022

Au titre du programme 124, agents des ministère des solidarités et de la santé :

La direction des affaires juridiques (DAJ) a réalisé 11 paiements pour 8 dossiers de protection fonctionnelle pour un montant total de dépenses égal à 275 661,46 euros.

Les 8 décisions de protection fonctionnelle ont bénéficié à 4 personnes en qualité d'agent poursuivi et 4 en qualité d'agent victime.

Les poursuites sont civiles ou pénales.

Au titre du programme 155, agents du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion :

La DAJ a réalisé 49 paiements pour 42 dossiers de protection fonctionnelle pour un montant total de dépenses égal à 117 368,72 euros.

Les 44 mesures de protection fonctionnelle ont bénéficié à 6 personnes en qualité d'agent poursuivi et 38 en qualité de victime.

Les poursuites sont exclusivement civiles ou pénales.

CHAPITRE 8

L'ACTION SOCIALE

8. L'action sociale	214
8.1. Périmètre de l'action sociale	214
8.2. Évolution des dépenses d'action sociale	214
8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale	214
8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2)	219
8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP)	221
8.3.1. Offre de services	221
8.3.2. Les aides financières	225

Chiffres clés 2022

Dépenses d'action sociale :

P124 : 3,015 M€ (dont 0,44 M€ pour le titre 2*)

P155 : 5,275 M€ (dont 1,162 M€ pour le titre 2*)

*prestations individuelles et aides financières

Bénéficiaires actifs de prestations individuelles :

P124 : 850 agents

P155 : 2 524 agents

Prestations servies :

6 300 prestations servies en 2022

Réseau des assistants de service social du personnel :

26 professionnels (ASSP)

1 377 agents reçus

8. L'action sociale

8.1. Périmètre de l'action sociale

Sauf dispositions contraires propres à certaines prestations, l'ensemble des agents titulaires, contractuels et apprentis (avec un contrat d'une durée d'au moins 10 mois consécutifs), rémunérés sur le budget des ministères sociaux, programmes 124 et 155, en position d'activité peuvent bénéficier de prestations d'action sociale destinées à améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles ainsi qu'à faire face à des situations difficiles. Un certain nombre de prestations d'action sociale sont également ouvertes aux agents retraités des ministères sociaux.

Les prestations d'action sociale peuvent être collectives ou individuelles et couvrent des domaines aussi variés que la restauration collective, le logement, l'enfance, les loisirs sportifs et culturels, les vacances, les séjours enfants et le handicap. Elles peuvent aussi prendre la forme de prêts et d'aides financières non remboursables.

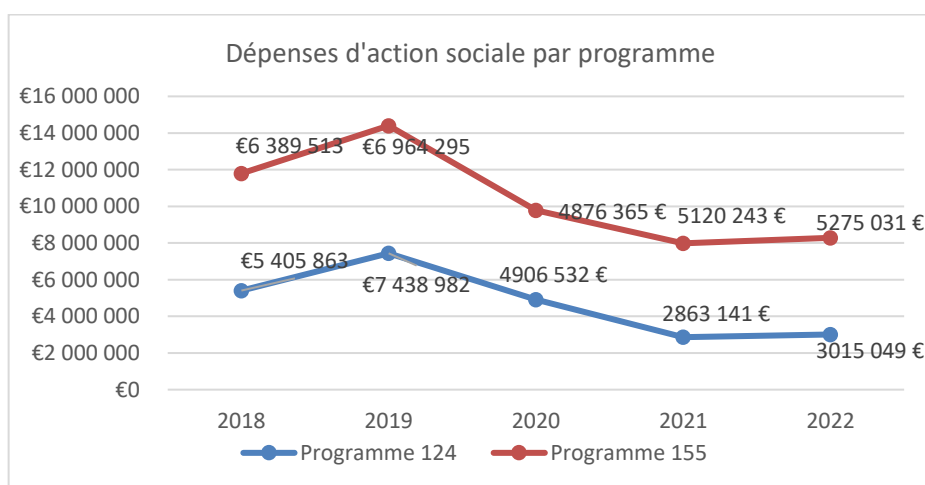
Sauf exception, le bénéfice de ces prestations est soumis à condition de ressources et impose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée.

La participation de l'employeur public au financement de la protection sociale complémentaire de ses personnels publics émerge également sur les crédits de l'action sociale ministérielle.

8.2. Évolution des dépenses d'action sociale

En 2022, les dépenses d'action sociale se sont élevées à 3 M€ pour le programme 124 (+5 % par rapport à 2021) et à 5,3 M€ pour le programme 155 (+3 % par rapport à 2021).

Évolution des dépenses d'action sociale entre 2018 et 2022 des programmes 124 et 155



Source CHORUS : INF BUD 40

8.2.1. Répartition des dépenses d'action sociale

- **Programme 124**

Au titre de l'année 2022, pour le programme 124, 3 M€ ont été consacrés à l'action sociale dont 0,44 M€ pour les prestations individuelles versées directement aux agents (titre 2), soit 15 % des dépenses, et 2,6 M€ pour les prestations collectives (titre 3), soit 85 %.

Les dépenses d'action sociale du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2020, 2021 et 2022

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2022			2020	2021	Variation 2021/2022
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total			
Restauration		1 238 338 €		184 788 €	0 €	1 423 126 €	1 423 126 €	2 009 856 €	1 261 811 €	13%
Petite enfance		266 484 €			0 €	266 484 €	266 484 €	170 585 €	234 413 €	14%
Arbre de Noël		72 177 €		65 403 €	0 €	137 580 €	137 580 €	292 220 €	199 395 €	-31%
Protection sociale complémentaire		130 061 €			0 €	130 061 €	130 061 €	9 360 €	121 693 €	7%
Associations		135 050 €		158 387 €	0 €	293 437 €	293 437 €	528 956 €	193 409 €	52%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	96 081 €		275 489 €		371 570 €	0 €	371 570 €	711 478 €	328 671 €	13%
Aides financières	69 050 €				69 050 €	0 €	69 050 €	162 830 €	104 164 €	-34%
Cesu Préfinancés		30 335 €		71 285 €	0 €	101 620 €	101 620 €	228 681 €	101 631 €	0%
Autres dépenses		36 250 €		185 871 €	0 €	222 121 €	222 121 €	792 566 €	317 955 €	-30%
Total	165 131 €	1 908 695 €	275 489 €	665 734 €	440 620 €	2 574 429 €	3 015 049 €	4 906 532 €	2 863 142 €	5%

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2022, les autorisations d'engagement (AE) du programme 124 ont représenté 3 172 261 € et les crédits de paiement (CP) 3 015 049 €.

Les dépenses d'action sociale en AE et CP du programme 124 par service, titre et nature des dépenses en 2022

Nature des dépenses	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Administration centrale			Services déconcentrés			Administration centrale			Services déconcentrés		
	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5
Restauration		1 250 780 €			178 524 €			1 238 338 €			184 788 €	
Petite enfance		301 993 €						266 484 €				
Arbre de Noël		73 020 €			111 644 €			72 177 €			65 403 €	
Protection sociale complémentaire		158 969 €						130 061 €				
Associations		135 050 €			158 387 €			135 050 €			158 387 €	
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	96 081 €			275 489 €			96 081 €			275 489 €		
Aides financières	69 050 €						69 050 €					
Cesu Préfinancés		47 360 €			81 419 €			30 335 €			71 285 €	
Autres dépenses		43 598 €			190 897 €			36 250 €			185 871 €	
Total	165 131 €	2 010 770 €	0 €	275 489 €	720 871 €	0 €	165 131 €	1 908 695 €	0 €	275 489 €	665 734 €	0 €

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2022, la restauration constitue toujours le poste le plus important des dépenses d'action sociale (47 %), en augmentation de 3% par rapport à 2021.

Les dépenses de la petite enfance sont en hausse de 14 % par rapport à 2021.

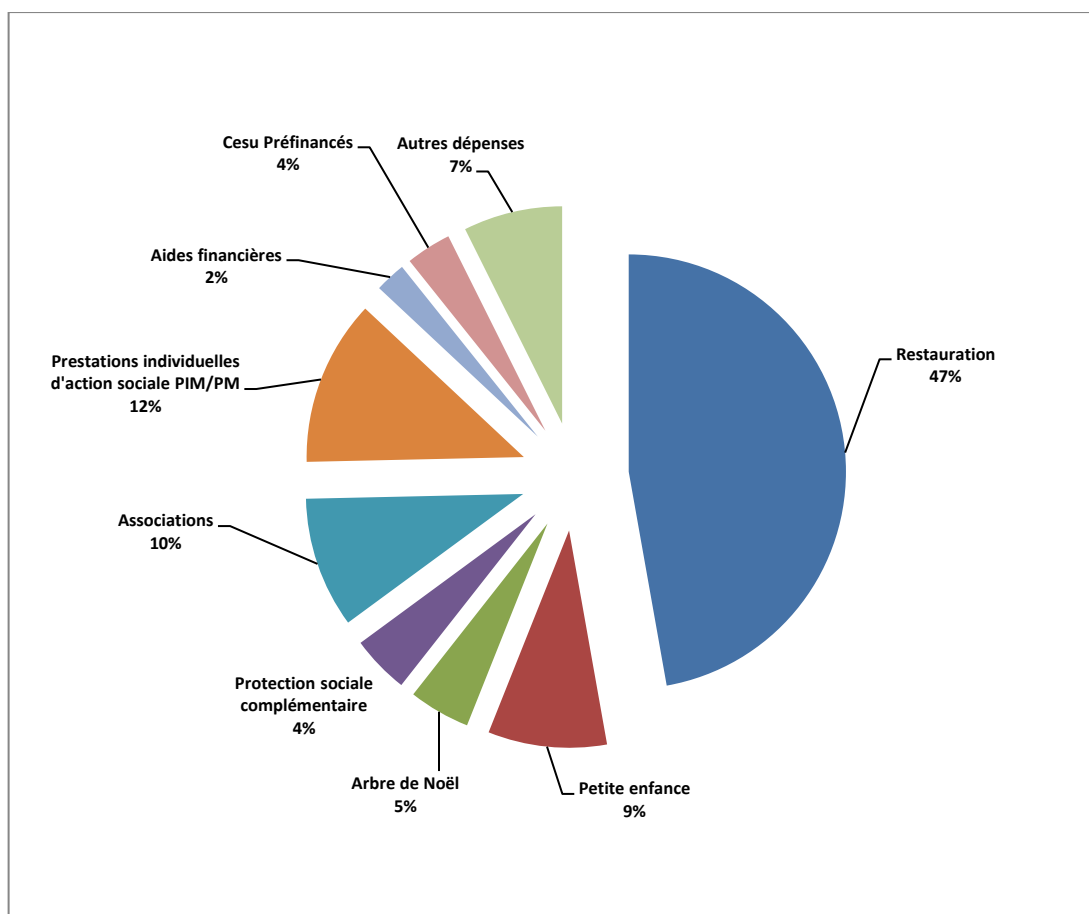
Les dépenses concernant la prestation sociale complémentaire ont augmenté de 7% par rapport à 2021. L'augmentation des dépenses varie en fonction de l'augmentation du nombre d'agent adhérent aux mutuelles référencées.

Le montant des prestations individuelles versées aux agents en 2022 repart à la hausse avec une augmentation de 13% par rapport à 2021.

En revanche la catégorie « autres dépenses », qui regroupent des actions collectives (chèques cadeaux, actions locales...) continue de baisser, -30% par rapport à 2021.

Le contexte sanitaire plus favorable en 2022 est un facteur à prendre en considération dans l'augmentation des demandes de prestation individuelle.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 124 en 2022



Source CHORUS : INF BUD 40

- **Programme 155**

Au titre de l'année 2022, pour le programme 155, 5,3 M€ ont été consacrés à l'action sociale, dont 1,2 M€ (22 %) pour les prestations individuelles versées directement aux agents (titre 2) et 4,1 M€ (78 %) pour les prestations collectives.

Les dépenses d'action sociale du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2020, 2021 et 2022.

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total 2022			Total 2020	Total 2021	Variation 2021/2022
	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Total			
Restauration		598 322 €		1 337 241 €	0 €	1 935 563 €	1 935 563 €	2 392 468 €	1 719 170 €	13%
Protection sociale complémentaire		76 332 €			0 €	76 332 €	76 332 €	6 240 €	88 764 €	-14%
Petite enfance		177 159 €			0 €	177 159 €	177 159 €	122 874 €	156 170 €	13%
Associations		79 200 €		645 944 €	0 €	725 144 €	725 144 €	833 988 €	675 235 €	7%
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	67 806 €		976 192 €		1 043 998 €	0 €	1 043 998 €	1 046 528 €	891 147 €	17%
Aides financières	117 724 €				117 724 €	0 €	117 724 €	148 371 €	130 958 €	-10%
Cesu Préfinancés		24 047 €		209 560 €	0 €	233 607 €	233 607 €	272 136 €	261 254 €	-11%
Arbre de Noël		42 678 €		469 675 €	0 €	512 353 €	512 353 €	309 056 €	465 877 €	10%
Autres dépenses		16 280 €		436 871 €	0 €	453 151 €	453 151 €	738 095 €	731 667 €	-38%
Total	185 530 €	1 014 018 €	976 192 €	3 099 291 €	1 161 722 €	4 113 309 €	5 275 031 €	5 869 756 €	5 120 243 €	3,0%

Source CHORUS : INF BUD 40

En 2022, les autorisations d'engagement (AE) du programme 155 s'élèvent à 5 242 335 € et les crédits de paiement (CP) à 5 275 031€.

Les dépenses d'action sociale en AE et CP du programme 155 par service, titre et nature des dépenses en 2022.

Nature des dépenses	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Administration centrale			Services déconcentrés			Administration centrale			Services déconcentrés		
	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5	Titre 2	Titre 3	Titre 5
Restauration		626 013 €			1 318 397 €			598 322 €			1 337 241 €	
Protection sociale complémentaire		94 575 €						76 332 €				
Petite enfance		195 284 €						177 159 €				
Associations		79 200 €			650 679 €			79 200 €			645 944 €	
Prestations individuelles d'action sociale PIM/PM	67 806 €			976 192 €			67 806 €			976 192 €		
Aides financières	117 724 €						117 724 €					
Cesu Préfinancés		45 779 €			234 992 €			24 047 €			209 560 €	
Arbre de Noël		43 240 €			316 927 €			42 678 €			469 675 €	
Autres dépenses		21 045 €			454 482 €			16 280 €			436 871 €	
Total	185 530 €	1 105 136 €	0 €	976 192 €	2 975 477 €	0 €	185 530 €	1 014 018 €	0 €	976 192 €	3 099 291 €	0 €

Source CHORUS : INF BUD 40

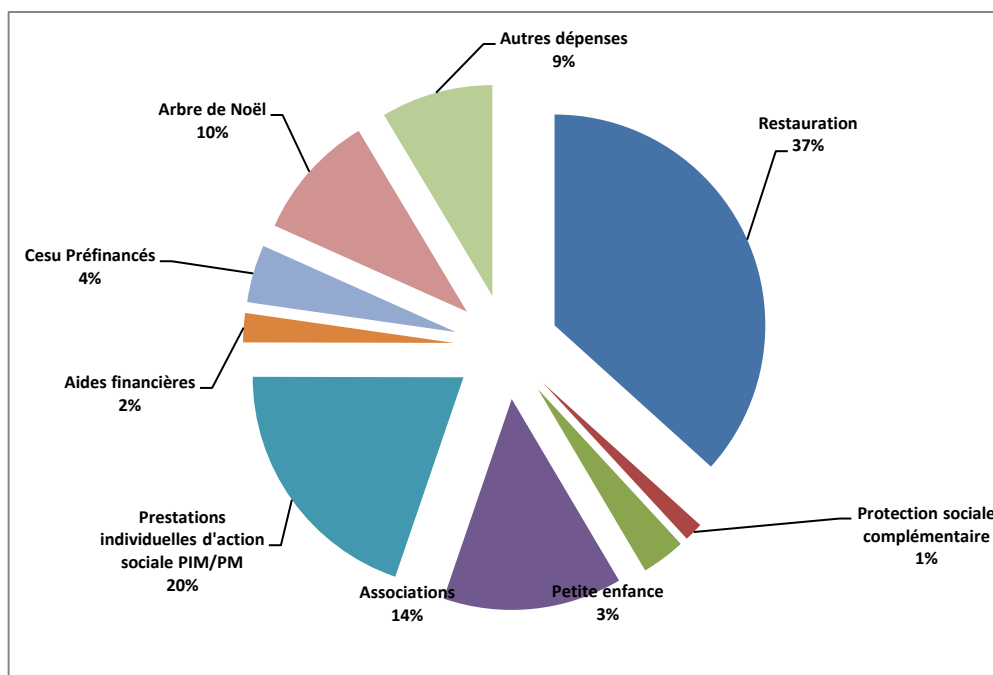
En 2022, la restauration collective représente 37 % des dépenses d'action sociale, en baisse de 13 % par rapport à 2021.

Bien que le montant des dépenses liées au chèque CESU soit en baisse par rapport à 2021 (-11%), le montant global représente encore 4,5%, légère baisse par rapport à 2021 (5%).

La prestation sociale complémentaire représente comme en 2021 environ 1,5% des dépenses globales.

En revanche, la catégorie « autres dépenses », qui regroupent des actions collectives (chèques cadeaux, actions locales...) continue de baisser, -38% par rapport à 2021.

Répartition par nature des dépenses d'action sociale sur le programme 155 en 2022



Source CHORUS : INF BUD 40

8.2.2. Les prestations individuelles et les aides financières (titre 2)

- **Programme 124**

Jusqu'en 2019, le montant dépensé pour les prestations individuelles d'action sociale (versées directement aux agents) était en augmentation constante. Avec la crise sanitaire et la mise en place de la nouvelle organisation territoriale (les agents jeunesse et sports ont rejoint le ministère de l'éducation nationale, un certain nombre d'agents des ex-DRJSCS ont rejoint le ministère de l'intérieur), la tendance s'est inversée et le montant dépensé a chuté. Durant les confinements successifs, les agents n'ont pas eu recours aux prestations individuelles d'action sociale.

En 2022, la tendance s'est inversée et le montant dépensé a augmenté de 2% par rapport à 2021.

Depuis 2018, le montant octroyé au titre des secours (aides financières non remboursables) a baissé de 77%. Durant la crise sanitaire et les confinements successifs, le service social du personnel a été beaucoup moins sollicité.

Prestations individuelles et aides financières du programme 124 entre 2018 et 2022

Prestations individuelles et aides financières	2018(*)	2019(*)	2020(*)	2021	2022	Variation 2021/2022
Logement	111 725 €	93 905 €	94 603 €	43 364 €	44 830 €	3%
Culture	49 350 €	48 048 €	26 640 €	11 162 €	4 185 €	-63%
Famille	47 722 €	58 466 €	50 503 €	39 040 €	52 687 €	35%
Secours	301 112 €	258 372 €	162 830 €	104 164 €	69 050 €	-34%
Prestations enfants handicapés	126 069 €	139 302 €	131 022 €	78 951 €	86 578 €	10%
Autres prestations	200 637 €	363 946 €	395 883 €	156 154 €	183 290 €	17%
Total	836 614 €	962 039 €	861 481 €	432 835 €	440 620 €	2%

Source CHORUS : INF BUD 40

(*) périmètre avant transfert OTE

- **Programme 155**

Les dépenses de titre 2 (versées directement aux agents) ont augmenté de 13,7 % par rapport à 2021.

Cette augmentation est concentrée sur la prestation « famille » (aides aux vacances et séjours camping), sur la prestation « autres prestations » (CESU, séjours colonie, aide à l'éducation...) ainsi que sur la prestation enfants handicapés.

76% d'augmentation pour la prestation « famille », et 22%, pour la prestation « autres prestations » par rapport à 2021. Les meilleures conditions sanitaires et le besoin de partir en vacances des agents sont sûrement à l'origine de ce recours important à ces prestations.

Prestations individuelles et aides financières du programme 155 entre 2018 et 2022

Prestations individuelles et aides financières	2018(*)	2019(*)	2020(*)	2021	2022	Variation 2021/2022
Logement	170 061 €	173 575 €	122 588 €	99 605 €	78 592 €	-21%
Culture	213 543 €	198 408 €	152 037 €	82 850 €	44 394 €	-46%
Famille	47 351 €	55 261 €	32 126 €	105 077 €	185 014 €	76%
Secours	168 950 €	157 713 €	148 371 €	130 958 €	117 724 €	-10%
Prestations enfants handicapés	122 548 €	169 861 €	151 681 €	156 526 €	191 281 €	22%
Autres prestations	740 209 €	853 534 €	588 096 €	447 088 €	544 717 €	22%
Total	1 462 662 €	1 608 352 €	1 194 899 €	1 022 104 €	1 161 722 €	-21%

Source CHORUS : INF BUD 40

(*) périmètre avant transfert OTE

8.3. L'activité du service social du personnel (ASSP)

La réglementation et l'éthique de la profession d'assistant de service social proviennent à la fois des textes de lois et du code de déontologie du service social.

La circulaire de 1959 du ministère de la santé définit ainsi le travail et le rôle du service social :

« Il consiste à rechercher les causes qui compromettent l'équilibre psychique, psychologique, économique ou moral d'un individu, d'une famille ou d'un groupe et mener toute action susceptible d'y remédier ».

Les principes

Les principes généraux du code de déontologie des assistants de service social (adopté par l'Association Nationale des Assistants Sociaux – ANAS, en 1949 et 1981 puis modifié en 1994) portent sur :

- le respect de la dignité de la personne,
- la non-discrimination,
- la confidentialité,
- le secret professionnel,
- l'indépendance et la liberté,
- la compétence.

Les missions

Pour les ministères sociaux, les missions du service social du personnel sont définies par la circulaire DRH/DRH2D/DAGEMO/RH5 n°2013-270 du 24 mai 2013 et s'articulent autour de deux pôles :

- la prévention : accompagnement social des changements, analyse et prévention des risques sociaux et mission de « veille sociale » ;
- l'aide à la personne : en apportant une aide aux agents qui rencontrent des difficultés dans leur vie professionnelle et privée.

Aussi, l'assistant de service social du personnel prend en compte la globalité de la situation de la personne et le rôle du service social du personnel est de repérer et de prévenir les difficultés auxquelles sont confrontés les agents, afin de les aider à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Dans le cadre des différentes réorganisations vécues par nos ministères, le service social du personnel est, étant donné ses fonctions, à même de repérer et de prévenir des difficultés socioprofessionnelles rencontrées par les agents et les éventuelles conséquences provoquées par ces changements. Le service social a un rôle d'alerte et d'analyse des risques psycho-sociaux mis en exergue par l'expertise technique.

Concernant l'aide individuelle, le service social du personnel accompagne l'agent afin de favoriser son autonomie et d'apporter des solutions adaptées à leurs configurations familiales. Par les connaissances des dispositifs d'aide et d'action sociale, le service social du personnel informe, oriente et facilite l'accès aux droits. Les assistants de service social assurent un accueil individualisé, par une écoute bienveillante, une information sur les droits des agents et en facilitent l'accès. Ils assurent une orientation vers les interlocuteurs ou services en lien avec les difficultés exposées, en faisant preuve d'empathie.

Le service social du personnel est chargé de mettre en œuvre des actions d'accompagnement social personnalisé, d'assurer des fonctions d'expertise et d'appui au management. Enfin, il participe aux politiques de prévention et à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS).

L'organisation du service social du personnel des services déconcentrés

- Les effectifs du réseau

Le réseau des assistants de service social du personnel est constitué de 26 professionnels.

En administration centrale :

- Une conseillère technique nationale de service social (CTN)
- 3 assistantes de service social du personnel (ASSP)

En services déconcentrés, le service social du personnel des ministères est composé de 22 postes d'assistants de service social, répartis de la manière suivante sur l'ensemble du territoire et des départements d'outre-mer :

- 3 postes en Auvergne-Rhône-Alpes,
- 2 postes en Ile de France,
- 2 postes en Provence-Alpes-Côte d'Azur (une des assistantes de service social de PACA prend en charge la Corse),
- 2 postes en Hauts-de-France,
- 2 postes en Occitanie,
- 1 poste en Bourgogne-Franche-Comté,
- 2 postes en Nouvelle-Aquitaine,
- 2 postes en Grand Est,
- 1 poste en Normandie,
- 1 poste en Bretagne ,
- 1 poste en Pays de la Loire,
- 1 poste en Centre-Val de Loire,
- 2 postes en Outre- mer.

Les assistants de service social, quelle que soit leur structure de rattachement, interviennent auprès des agents des services déconcentrés des ministères sociaux (DREETS/DRIEETS, DEETS ; DDETS et DDETS-PP) et par convention auprès des agents des ARS et des agents d'autres ministères dans le cadre de l'inter-ministériarité. Ils peuvent également être amenés à recevoir du personnel de droit privé.

Les regroupements du réseau sont organisés trimestriellement.

- Le périmètre

Le service social, dans les services déconcentrés en 2022, intervient pour un effectif de :

- 7 673 agents du programme 155 au 31/12/2022
- 5 014 agents du programme 124 au 31/12/2022

A cela, s'ajoute le travail avec les agents en poste en ARS (composés des effectifs de fonctionnaires, de contractuels de droit public et d'agents de droit privé) et avec les retraités.

Certaines structures régionales et/ou départementales sont prises en charge, par convention, par d'autres ministères :

- l'écologie,
- l'intérieur,
- l'agriculture,
- les finances.

L'activité du service social du personnel pour les agents affectés en administration centrale est présentée au CHSCT-AC.

Une soixantaine d'assistants sociaux appartenant aux 4 ministères précités interviennent au bénéfice des agents des ministères sociaux dans les services déconcentrés en métropole et dans les DOM.

En réciprocité, les assistants de service social des ministères sociaux interviennent auprès d'agents des ministères cités ci-dessus, ce qui nécessite une connaissance des règles de fonctionnement et des procédures ainsi qu'une adaptabilité constante compte tenu des cultures de chaque institution.

8.3.1. Offre de services

Dans un souci de proximité et de disponibilité auprès des agents, l'assistant de service social reçoit lors de permanences sur sa résidence administrative ou sur rendez-vous, mais se déplace également pour des permanences régulières ou à la demande des agents sur les différentes structures qui composent le périmètre d'intervention, ce qui nécessite de nombreux déplacements.

Il est également possible de faire des visites à domicile pour les personnes en situation de handicap et/ou en congé maladie ayant une perte d'autonomie dans leurs déplacements ou quand l'agent ne souhaite pas rencontrer l'assistant de service social dans le cadre professionnel.

- La demande adressée au service social

La plus grande partie des demandes provient des agents directement, soit par prise de rendez-vous, soit par contact mail ou téléphone.

Différents partenaires peuvent solliciter l'assistant social afin de l'alerter sur la situation d'un agent ou pour conseil et expertise : les services RH de proximité, les services de médecine de prévention, les services du comité médical, les référents handicap...

La hiérarchie de l'agent peut également être amenée à solliciter l'avis et/ ou l'intervention de l'assistant social. En fonction des situations rencontrées, le service social du personnel peut effectuer un travail de concertation et apporter son évaluation sociale afin de favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées.

Les différents contacts se réalisent dans le respect de la déontologie, du secret professionnel, avec l'accord de l'agent et dans un souci du respect de sa vie privée.

- Le partenariat :

Le travail d'accompagnement individuel qu'il soit sous forme de réponse ponctuelle à une demande précise ou sous forme de suivi à moyen ou long terme s'effectue au quotidien dans le cadre d'un partenariat principalement autour des problématiques logement, budget, santé au travail et ressources humaines. Aussi, et avec l'accord de l'agent, le service social du personnel peut travailler avec différents partenaires :

- Les secrétariats généraux communs départementaux,
- Les services RH de proximité, mais également au niveau ministériel,
- La médecine de prévention,
- Les managers,
- Les conseillers et assistants de prévention,
- Les assistants sociaux des autres ministères,
- Les conseillères en économie sociale et familiale,
- Les services d'action sociale des autres ministères,
- Les autres partenaires : CAF, Banque de France, caisse de retraite, etc.

L'année 2022

Le contexte de l'OTE

Lors de la création en 2021 des DRAJES et des SGC, l'accent a été mis sur la nécessité de lien avec les services sociaux des personnels du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'Intérieur pour veiller à la continuité de la prise en charge des agents bénéficiant d'un accompagnement social par le service social du personnel des ministères sociaux.

A la date de la création des DREETS, DRIETS, DEETS, DEETS, DEETS/PP, les périmètres des différents services sociaux des personnels intervenant en inter ministérialité n'étaient pas définis. En lien avec les conseillères techniques des ministères concernés, il a été décidé le maintien de l'existant. Ceci entraîne, dans certaines structures et provisoirement, l'intervention de 2 assistants sociaux. En effet, une mission d'inspection interministérielle élabore un rapport d'expertise sur les réseaux des acteurs de prévention (service social du personnel, médecine de prévention, CP/AP, SST)

Problématiques rencontrées

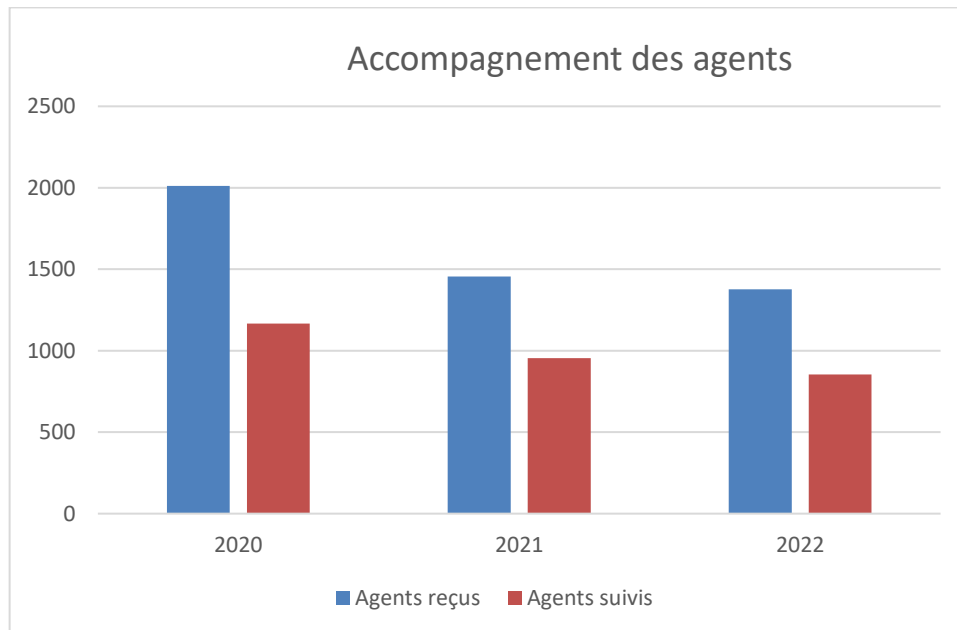
- Accompagnement des agents

En 2022, 1 377 agents ont été reçus et sur ce nombre, 854 agents ont été suivis. Un agent suivi est un agent reçu plus de 3 fois. Ce suivi est souvent nécessaire pour pouvoir accompagner les personnes sur l'ensemble des problématiques et intervenir auprès des différents partenaires.

Année	Agents reçus	Agents suivis
2020*	2 011	1 166
2021	1 455	955
2022	1 377	854

Source : BIAS

(*) inclus les agents Jeunesse et sports



Le nombre d'agents reçus est en diminution, mais cela est à mettre en lien avec le transfert des agents Jeunesse et Sports vers le ministère de l'éducation nationale (création des DRAJES) et d'un certain nombre d'agents transférés vers le ministère de l'intérieur (création des SGCD et des plateformes MOE). De plus, des secteurs sont restés vacants plusieurs mois, à la suite du départ des assistants de service social (mutation, retraite) et les postes n'ont pas pu être immédiatement pourvus.

- Typologie des agents reçus par catégorie :
L'ensemble des catégories est reçue par le service social du personnel.

- Typologie des problématiques :
 - Logement
 - Les RPS
 - L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle
 - Les relations professionnelles (collègues/hiérarchie)
 - Le maintien du lien au travail avec les agents éloignés du service
 - La dépendance des parents – aidants
 - Les modifications de la cellule familiale
 - Les difficultés budgétaires
 - L'accès aux droits
 - L'accompagnement administratif ponctuel

8.3.2. Les aides financières

Tous les dossiers des agents pris en charge sur les programmes 124 et 155 sont étudiés en administration centrale.

La CAAFP : Commission d'attribution des aides financières non remboursables et des prêts

Les demandes d'aides financières sont présentées anonymement et à travers les évaluations sociales de l'assistant social, des éléments de compréhension sont apportés à la commission composée de membres de l'administration et des représentants du personnel.

Dossiers CAAFP 2022

	Programme 124	Programme 155	Total
Dossiers présentés	78	123	201
Avis défavorables	11	15	26
Avis favorables	67	108	175

Source : BIAS

Etude par rapport au genre

Nombre de dossiers étudiés à la CAAFP par rapport au genre			
	Hommes	Femmes	Total
2021	33	137	170
2022	27	148	175

Source : BIAS

De façon constante, les femmes sollicitent plus facilement la CAAFP (sur 170 dossiers étudiés en 2021, 137 sont des femmes et 33 hommes et en 2022, les femmes sont 148 et les hommes 27, sur 175 dossiers examinés.

Les secours d'urgence accordés par catégorie et genre

Les secours d'urgence accordés par la CAAFP								
Catégorie	Hommes		Total Hommes	Femmes		Total Femmes	Total Hommes et femmes	Total Secours D'urgence
	124	155		124	155			
A	2	2	4	3	3	6	10	36
B	1	1	2	4	8	12	14	
C	1	0	1	1	10	11	12	
Retraités	0	0	0	0	0	0	0	

Source : BIAS

Les motifs de la demande selon le genre

Motif de la demande	Hommes	Femmes
Dépenses exceptionnelles / imprévus	12	38
Accompagnement budgétaire / surendettement	7	59
Baisse des revenus	5	23
Problèmes payes / retard administratif	5	26

Source : BIAS

L'aide financière est perçue par les agents comme un outil parmi d'autres. Cette aide financière non remboursable s'inscrit dans le cadre d'une éthique de l'éducation budgétaire et de l'accompagnement. De façon indirecte, son impact est d'améliorer la gestion des ressources humaines, grâce à la prise en compte de données qui influent sur la vie personnelle et professionnelle des agents.

Conclusion et perspectives :

L'année 2022 a été marquée par les conséquences de la crise sanitaire sur l'organisation du travail avec la pérennisation du travail à distance.

Le développement du télétravail dans le réseau des assistants de service social nécessite de réfléchir à une utilisation de nouveaux outils. Une réflexion a été initialisée fin 2021 pour dématérialiser les dossiers et s'orienter vers le dossier social informatisé. Le projet est en cours de déploiement en lien avec la DNUM des ministères.

Tout comme les agents, le service social du personnel doit absorber les différents changements des structures dans lesquelles il intervient, ce qui nécessite adaptation, pugnacité et parfois inventivité.

L'année 2022 a été aussi une année d'accueil de nouveaux professionnels, par suite des départs pour mutation/ retraite. Cette tendance devrait se poursuivre en 2023. L'objectif a donc été de veiller à la consolidation de la place du service social du personnel dans les services, de pourvoir les postes et d'accompagner dans leur prise de poste les assistants sociaux nouvellement arrivés et ce, dans le contexte de l'OTE.

CHAPITRE 9

LE DIALOGUE SOCIAL

9. Le dialogue social _____	229
9.1. Présentation des instances _____	229
9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation ____	229
9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation ____	231
9.1.3. Les groupes de travail _____	229
9.2. Les accords signés _____	232
9.3. L'exercice des droits syndicaux _____	229
9.4. Les moyens syndicaux _____	233
9.4.1. Le temps syndical _____	230
9.4.2. Les chèques demi-journée (crédits d'heures) _____	235
9.4.3. Les autorisations d'absence _____	235

Chiffres clés 2022

Nombre de **réunions au niveau central** :

- * **12** Comités techniques ministériels
- * **4** Comités techniques d'administration centrale
- * **19** Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- * **25** Réunions de groupes de travail

Mouvements de **grève** :

- * **48** mouvements de grève nationaux
- * **1 047** jours non travaillés pour faits de grève

9. Le dialogue social

9.1. Présentation des instances

9.1.1. La cartographie des instances de représentation et de concertation

Le dialogue social repose sur plusieurs catégories d'instances :

- Les commissions administratives paritaires (**CAP**), qui traitent de questions individuelles (sanctions disciplinaires relatives aux fonctionnaires). Il en existe une pour chaque corps de fonctionnaires ;
- Les commissions consultatives paritaires (**CCP**), qui traitent de questions individuelles pour chaque catégorie d'agents contractuels. Une commission consultative paritaire est ainsi compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministres chargés des solidarités et de la santé, du travail, de l'emploi ;
- Les comités techniques (**CT**) sont, dans le périmètre des services dans lesquels ils ont été créés, notamment compétents sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, à la formation professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Les CT ministériels sont spécifiquement consultés sur les questions statutaires et indemnitaires ;
- Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels (**CHSCT**), quant à eux, ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique, mentale et de la sécurité des agents, ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail²⁰ ;
- Le comité national de concertation (**CNC**) est une instance représentative du personnel des ARS et connaît des questions communes aux personnels de tout ou partie des agences.

Les CT et CHSCT sont constitués au sein des ministères sociaux au niveau national, central et déconcentré.

Pour mémoire, le renouvellement général des instances de dialogue social a eu lieu dans le cadre des élections professionnelles qui se sont tenues le 6 décembre 2018.

Il s'en est suivi une évolution de la cartographie des instances de dialogue social pour tenir compte :

- au niveau central : de l'existence d'une DRH commune aux trois ministères dits sociaux, et donc compétente sur les questions RH concernant l'ensemble des personnels affectés en administration centrale (**voir point 9.1.1.2**) ;

- au niveau déconcentré : de la création de nouvelles structures, les DREETS, DEETS dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme territoriale de l'État de 2016 (**voir point 9.1.1.3**).

En revanche, les périmètres des instances de dialogue social au niveau national ont été maintenus à l'identique dans le cadre de la nouvelle mandature 2019-2022, le cas échéant par

²⁰ L'activité des CHSCT est détaillée dans le chapitre « 7.1. La santé et la sécurité au travail »

décret en Conseil d'État du fait de l'évolution des périmètres ministériels suite aux recompositions gouvernementales de 2017 (**voir point 9.1.1.1**).

9.1.1.1. Au niveau national

- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés des affaires sociales et de la santé ;
- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés de la jeunesse et des sports (maintien du même périmètre par le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018) ;
- Un comité technique ministériel (**CTM**) placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) unique placé auprès des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, de la jeunesse et des sports (maintien du même périmètre par le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018) ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (**CHSCTM**) placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;
- Il est à noter l'existence d'un Comité Technique Spécial (**CTS**) des DI(R)ECCTE placé auprès du ministre chargé de l'économie et de la ministre chargée du travail et de l'emploi ;
- Le comité national de concertation (**CNC**) comprend des représentants du personnel désignés parmi les élus aux comités d'agences des ARS, par les organisations syndicales représentées dans ces comités (instance non concernée par les élections professionnelles de 2018).

9.1.1.2. Au niveau de l'administration centrale

- Un comité technique d'administration centrale (**CTAC**) unique institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;
- Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (**CHSCT AC**) unique institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;
- Des commissions locales de concertation (**CLC**) sont par ailleurs constituées au sein des directions et services de l'administration centrale. Ces instances informelles, qui sont créées par décision de chaque directeur ou chef de service, permettent à ceux-ci de disposer d'une instance de concertation et d'échanges avec les représentants des personnels de leur service, lesquels sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du CTAC.

9.1.1.3. Au niveau déconcentré

- Des comités techniques dans chaque D(R)(D)JSCS et DI(R)ECCTE ;
- Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès des D(R)(D)JSCS et des DI(R)ECCTE ;
- Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dits « spéciaux » pour les unités territoriales de la DIRECCTE Ile-de-France et de la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine.

Il est à noter que les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle des ministères sociaux disposent de leurs propres instances :

- CT et CHSCT d'établissements : par exemple à l'ANSM, à la CNSA, à l'EHESP, à l'INTEFP, ainsi que dans les CREPS ;
- comités d'agence et CHSCT dans les ARS.

9.1.2. L'organisation des instances de représentation et de concertation

- Nombre de réunions

Au niveau ministériel et en administration centrale

Instances de concertation	Nombre de réunions	Nombre de reunion non tenues *
CTM Affaires sociales	6	3
CHSCT M Affaires sociales	5	1
CTM Travail Emploi	6	3
CHSCT M Travail Emploi	7	0
CTAC unique	4	2
CHSCT AC unique	7	/
CNC des ARS	5	0

* Ce sont des réunions non tenues à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Répartition des représentants du personnel aux comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Instances de concertation	Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CTM Affaires sociales	5	10	8	7
CHSCT M Affaires sociales	3	4	6	1
CTM Travail	8	7	8	7
CHSCT M Travail Emploi	2	5	6	1
CTAC Unique	4	4	6	2
CHSCT AC unique	3	4	2	3
CNC des ARS	8	8	6	10

9.1.3 . Les groupes de travail

Dates	Sujets
14 janvier	Elections professionnelles 2022
02 février	Comité de suivi Télétravail - AC
09 février	Rapport social unique (RSU) des ARS
11 février	Plan de transformation RH du périmètre travail
18 février	Services de renseignements (DREETS)
1er mars	Attractivité des filières métiers de la santé
07 mars	Lignes directrices de gestion "Promotion et valorisation des parcours professionnels des agents des ministères sociaux"
10 mars	Rapport social unique (RSU) des MSO
15 mars	Réunion d'échanges sur la convergence indemnitaire
18 mars	Action sociale
22 mars	Amiante (1ère réunion)
1er avril	Amiante (2ème réunion)
08 avril	Propositions d'harmonisation des prestations locales d'action locale
21 avril	Présentation normalisation BAL en DREETS
6 mai	Elections professionnelles 2022
17 mai	Rattrapage indemnitaire interministériel
20 mai	Elections professionnelles 2022
10 juin	Elections professionnelles 2022
6 juillet	Déménagement : Locaux syndicaux
12 juillet	Projet d'accord cadre relatif au dialogue social
02 septembre	Elections professionnelles 2022
08 septembre	Comité de suivi DAJ
30 septembre	Elections professionnelles 2022
10 novembre	Comité de suivi télétravail - AC
16 décembre	Projet d'accord cadre relatif au dialogue social

9.2. Les accords signés

Affaires sociales et santé : aucun accord signé en 2022 sur ce secteur

Travail/emploi : accords sur les parcours professionnels des porteurs de mandats ;

Administration centrale : accords sur les parcours professionnels des porteurs de mandats ;
protocole additionnel d'administration centrale sur le transfert « jeunesse et sport ».

9.3. L'exercice des droits syndicaux

- Les mouvement de grèves

En 2022, 48 mouvements de grève ont eu lieu au sein des ministères sociaux, qui ont engendré 1 047 journées non travaillées.

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

	Périmètre « Affaires sociales »			Périmètre « Travail »		
	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées perdues pour fait de grève	Nombre de mouvements de grève	Nombre de jours de grève	Nombre de journées perdues pour fait de grève
2022	24	365	289	24	365	758

9.4. Les moyens syndicaux

9.4.1 Le temps syndical

Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, prévoit l'attribution à chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins un siège au comité technique ministériel (ou ayant présenté une liste de candidats à cette élection, sans obtenir de siège) l'attribution d'un « crédit de temps syndical » qui regroupe les droits à décharges d'activité de service et à crédits d'heures (cf. article 16 du décret n° 82-447).

En 2022, 102 ETP de crédits de temps syndical ont été attribués aux organisations syndicales des ministères sociaux. Ce crédit est utilisé de façon effective à 100 % par les OS des deux périmètres ministériels « Affaires sociales-santé » et « Travail-emploi ».

Moyens en Temps accordés aux syndicats (article 16 du décret n°82-447 modifié)

Crédits de temps syndical	ETP de crédits de temps syndical théorique	ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés	Décharges d'activité de service (DAS)
UNSA	20,25	20,25	10,91
CFTC	1,15	1,15	1,15
CGT	15,74	15,74	13,40
CFDT	14,95	14,95	13,64
FO	8,40	8,40	7,24
SUD	1,51	1,20	1,20
Total périmètre "Affaires sociales-santé"	62,00	61,69	47,54
CFDT	7,7	6,8	6,80
CFTC	0,4	0,4	0,40
CGT	12,19	12,19	10,30
FO	3,13	3,13	2,70
UNSA	7,6	7,2	7,20
SUD	5,72	5,72	5,72
SNUTEFE-FSU	3,26	2,2	2,20
Total périmètre "Travail-emploi"	40,00	37,64	35,32

Source : DPDSEJS

- Les décharges d'activité

40 agents des ministères sociaux sont en décharge d'activité de service à temps plein contre 39 en 2021.

Nombre d'agents en décharge totale d'activité de service selon le périmètre entre 2018 et 2022

Organisations syndicales	2018	2019	2020	2021	2022
CFDT	10	11	12	12	13
CFTC	1	1	1	0	0
CGT	7	7	7	6	6
FO	6	6	5	5	5
UNSA	6	7	6	6	7
Total périmètre « Affaires sociales-santé »	30	32	31	29	31
UNSA	7	2	2	5	4
FSU	0	0		0	1
CFDT	2	1*	2	5	4
CGT	1	0		0	0
FO				0	0
SUD			1	0	0
Total périmètre « Travail-emploi »	10	3	5	10	9
Ensemble	40	35	36	39	40

Source : DPDSEJS

9.4.2 Les chèques demi-journée (crédits d'heures)

9 163 chèques demi-journée ont été recensés en 2022 au sein des ministères sociaux, dont 80 % pour le périmètre « Affaires sociales-santé » et 20 % pour le périmètre « Travail-emploi ». Les crédits d'heures sont comptabilisés par chèques demi-journée. En 2022, ils ont été répartis en tenant compte des droits et des demandes formulées par les organisations syndicales.

Répartition par organisation syndicale du nombre de chèques demi-journée demandés

Organisations syndicales des périmètres "Affaires sociales-santé"	2022
SMASST -SNASS CGT	964
CFDT INTERCO	1288
UNSA EMPLOI SOLIDARITE	4 458
FO (AFFAIRES SOCIALES)	624
SUD SOLIDAIRES	0
CFTC (AFFAIRES SOCIALES)	0
Total	7 334

Organisations syndicales du périmètre "Travail-emploi"	2022
CFDT	0
CFTC	0
CGT	779
FO	177
UNSA	0
SUD	873
SNUTEFE FSU	0
Total	1 829

Source : DPDSEJS

9.4.3. Les autorisations d'absence

En 2022, 25 réunions des groupes de travail se sont tenues sur le secteur Affaires Sociales-Santé et Travail - Emploi

Journées d'autorisation d'absence accordées en 2022

Nombre de jours	Instance de concertation	Réunion de travail	Congrès
P 124 et P 155		17	
P124 - affaires sociales santé		4	-
P155 - travail emploi		4	-

CHAPITRE 10

DISCIPLINE

10. La discipline _____ 234
- 10.1. Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Travail-emploi » en 2022
- 10.2. Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Affaires sociales –Santé » en 2022
- 10.3. Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires des corps communs en 2022
- 10.4. Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions de la commission consultative paritaire de l'ensemble du périmètre en 2022
- 10.5. Sanctions disciplinaires prononcées en 2022
- 10.6. Nombre de recours en CAP

Chiffres clés 2022

Nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Travail-emploi »

- * 5 pour les inspecteurs du travail
- * 1 pour les contrôleurs du travail

Nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Affaires sociales –Santé »

- * 1 pour les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale

10. Discipline

Toute faute commise par un fonctionnaire l'expose à une sanction disciplinaire qui peut être, selon la gravité de la sanction envisagée, examinée en commission administrative paritaire (CAP) pour les fonctionnaires ou en commission consultative paritaire (CCP) pour les agents contractuels. Les CAP et CCP comprennent, pour moitié des représentants du personnel élus lors des élections professionnelles et pour moitié des représentants de l'administration et sont présidées par la directrice des ressources humaines ou son(sa) représentant(e).

Les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme ou l'exclusion temporaire de fonctions d'1 à 3 jours (sanctions de 1^{er} groupe) ne peuvent être prononcées qu'après consultation et avis de la CAP ou CCP sur le dossier présenté.

Cet avis motivé est transmis à l'autorité ayant pouvoir de nomination, donc pouvoir disciplinaire, qui n'est pas liée par cette proposition, mais ne peut infliger que les sanctions prévues par les textes.

Les sanctions de 1^{er} groupe sont déconcentrées, sauf pour les corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail, qui relèvent de la compétence de la DRH ministérielle.

10.1. Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Travail-emploi » en 2022

Corps périmètre "Travail-emploi"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	Inspection du travail	4	4	6	2	5
B	Contrôleur du travail	1	4	5	0	1

10.2. Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires du périmètre « Affaires sociales –Santé » en 2022

Corps périmètre "Affaires sociales-santé"		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A+	Ingénieur du génie sanitaire	2	3	2	3	0
	Médecin inspecteur de santé publique	4	1	3	2	0
	Pharmacien inspecteur de santé publique	3	1	3	1	0
A	Assistant de service social	2	0	2	0	0
	Conseiller technique de service social	1	1	2	0	0
	Ingénieur d'études sanitaires	1	4	3	2	0
	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	3	3	4	2	1
	Infirmier de catégorie A	5	0	4	1	0
B	Infirmier de catégorie B	2	0	1	1	0
	Technicien sanitaire	3	2	1	4	0
	Technicien de physiothérapie	2	1	3	0	0
C	Adjoint sanitaire	1	3	4	4	0

10.3 Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions des commissions administratives paritaires des corps communs en 2022

Corps communs		Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	Administrateur civil	1	3	4	0	0
	Attaché d'administration de l'Etat	3	4	4	3	3
	dont périmètre "Travail-emploi"	2	1	0	2	2
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	1	3	4	1	1
B	Secrétaire administratif	5	3	4	4	5
	dont périmètre "Travail-emploi"	2	1	0	0	5
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	3	2	4	4	0
C	Adjoint administratif	6	2	8	0	0
	dont périmètre "Travail-emploi"	3	1	3	0	0
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	3	1	5	0	0
	Adjoint technique	0	4	2	2	0
	dont périmètre "Travail-emploi"	0	1	0	1	0
	dont périmètre "Affaires sociales-santé"	0	3	2	1	0

10.4 Répartition des représentants du personnel et nombre de réunions de la commission consultative paritaire de l'ensemble du périmètre en 2022

Programmes 124 et 155	Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
CCP unique	6	6	4	8	4

10.5. Sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Sanctions disciplinaires prononcées pour les secteurs « Solidarités et santé » et « Travail et Emploi » - Administration centrale

Type de fautes Sanctions prononcées	Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Atteinte à la discretion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		Mœurs (hors Violences sexuelles et sexistes)		Violences sexuelles et sexistes*		Conflit d'intérêts** trafic d'influence, prise illégal d'intérêts		Divers		Totaux	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation							1		1						2	0
Mise à la retraite d'office			1												1	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans															0	0
Rétrogradation															0	0
Déplacement d'office	a														0	0
	b														0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum															0	0
Abaissement d'échelon															0	0
Radiation du tableau d'avancement	c														0	0
	d														0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum	e														0	0
	f														0	0
Blâme	e														0	0
	f			1	1										1	1
Avertissement	e														0	0
	f			1	2										1	2
Totaux		0	0	3	3	0	0	1	0	1	0	0	0	0	5	3

* Violences sexuelles et sexistes : Les données exprimées constituent le total des données figurant dans le tableau relatif aux sanctions des agressions sexuelles et sexistes recouvrant notamment les faits de : viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel, agissement sexiste, autres...

** Conflit d'intérêts art 25bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

- a déplacement d'office hors de la résidence
- b déplacement d'office dans la résidence
- c sanction infligée à titre principal
- d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes
- e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

dont Sanctions concernant les agents contractuels en 2022

SANCTIONS concernant des agents contractuels	Avertissement						Blâme						Licenciement						Totaux		Total général
	fonctions équivalentes à la catégorie A		fonctions équivalentes à la catégorie B		fonctions équivalentes à la catégorie C		fonctions équivalentes à la catégorie A		fonctions équivalentes à la catégorie B		fonctions équivalentes à la catégorie C		fonctions équivalentes à la catégorie A		fonctions équivalentes à la catégorie B		fonctions équivalentes à la catégorie C		H	F	
Nature de la faute	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)																					
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)																					
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle																					
Inconduites, violences et insultes (hors violences sexuelles et sexistes)																					
Harcèlement moral (hors violences sexuelles et sexistes)																					
Ivresse																					
Mœurs (hors Violences sexuelles et sexistes)													1						1	0	1
Violences sexuelles et sexistes*														1					1	0	1
Manquement à l'obligation de laïcité , atteinte à au principe de neutralité , manquement à l'obligation de réserve																			0	0	0
Discriminations																			0	0	0
Conflit d'intérêts trafic d'influence, prise illégale d'intérêts																			0	0	0
Exercice d'une activité privée rémunérée non autorisée																			0	0	0
Comportement privé affectant le renom du service																					
condamnation pénale																			0	0	0
(pour des manquements non mentionnés colonnes précédentes)																					
Divers																			0	0	0
Totaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	2

* Violences sexuelles et sexistes : Les données exprimées constituent le total des données figurant dans le tableau relatif aux sanctions des agressions sexuelles et sexistes recouvrant notamment les faits de : viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel, agissement sexiste, autres...

Actions récursoires engagées par l'administration* en 2022

Nombre d'actions récursoires diligentées à l'encontre d'agents ayant commis une faute personnelle	0
Montant des sommes récupérées auprès des agents du fait de l'action récursoire	0

* L'administration dispose de la possibilité de diligenter des actions récursoires lui permettant d'obtenir le remboursement de la part des agents des réparations qui ne lui incombe pas (en raison de fautes commises par l'agent). Ces actions récursoires, qui ne concernent que les rapports entre les agents et leur administration, sont de la compétence des tribunaux administratifs. Ainsi, l'administration qui a été condamnée par le juge administratif à supporter la totalité de la charge des réparations résultant du cumul d'une faute personnelle et d'une faute de service ou d'une faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service, a la possibilité de se retourner contre l'agent fautif.

Sanctions disciplinaires pour violences sexuelles et sexistes prononcées en 2022

En 2022, une sanction disciplinaire pour violence sexuelle et sexiste a été prononcée. La sanction prononcée a été un licenciement.

(1) Art, 227-23 du code pénal : Le fait, en vue de sa diffusion, de fixer, d'enregistrer ou de transmettre l'image ou la représentation d'un mineur lorsque cette image ou cette représentation présente un caractère pornographique est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 Euros d'amende.

(2) Art. 226-3-1 du code pénal : Le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

(3) Art, 6 bis et 32 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 : Aucun agent ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Sanctions disciplinaires pour atteinte à la probité, prononcées en 2022

Faits Sanctions	Corruption, trafic d'influence, favoritisme, ayant donné lieu à une condamnation pénale		Détournement de fonds publics et concussion, ayant donné lieu à une condamnation pénale		Prise illégale d'intérêts ayant donné lieu à une condamnation pénale		Pantouflage ayant donné lieu à une condamnation pénale		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Conflit d'intérêts		Autres manquements aux devoirs d'intégrité ou de probité		Totaux		TOTAL GENERAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation														0	0	0	0
Mise à la retraite d'office													1		1	0	1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans (ou de 16 jours à 2 ans)													1	1	1	1	2
Rétrogradation															0	0	0
Déplacement d'office a	a														0	0	0
	b														0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum (ou de 4 à 15 jours)															0	0	0
Abaissement d'échelon															0	0	0
Radiation du tableau d'avancement c	c														0	0	0
	d														0	0	0
Radiation du tableau d'avancement d															0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum e															0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum f															0	0	0
Blâme	e														0	0	0
	f														0	0	0
Avertissement	e														0	0	0
	f														0	0	0
Total Fonctionnaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1	3
Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.																	
Contractuels															0	0	0
TOTAL GENERAL															2	1	3

a déplacement d'office hors de la résidence.

b déplacement d'office dans la résidence.

c sanction infligée à titre principal.

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes.

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Nombre et nature des sanctions prononcées (H = homme ; F= femme)

Les modifications de l'échelle des sanctions disciplinaires introduites par la loi TFP du 6 août 2019 apparaissent en italique dans la colonne relative à l'intitulée des sanctions

10.6 Nombre de recours en CAP

7 fonctionnaires (4 femmes et 3 hommes) ont formulé en 2022 un recours auprès d'une CAP au titre de la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines**

Rapport Égalité Diversité

2022



01/ Effectifs

Population générale en comptant les ARS :

20 246 agents



● 69,7% de femmes ● 30,3% d'hommes

Détail hors ARS

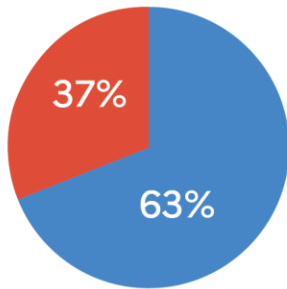
13 218 agents
dont 69,5% de femmes

5 353 agents
périmètre Santé Solidarité
dont 70,5% de femmes

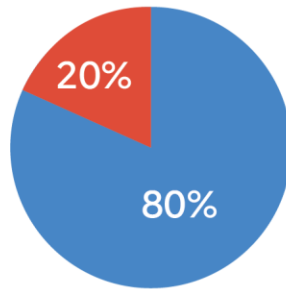
7 865 agents
périmètre Travail Emploi
dont 68,7% de femmes

Répartition par genre par catégorie :

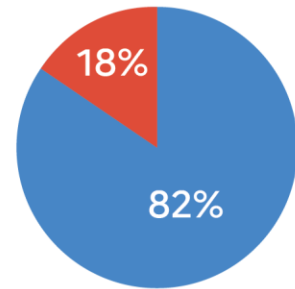
Catégorie A



Catégorie B

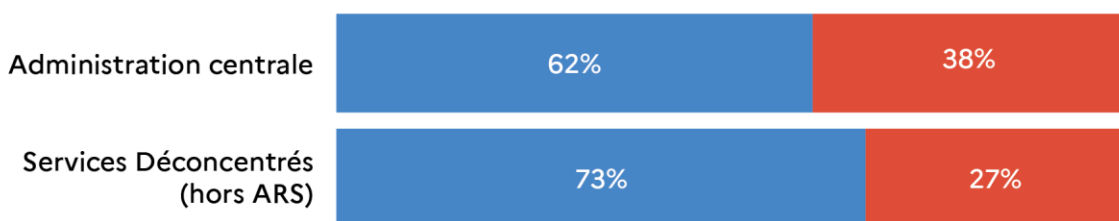


Catégorie C



● Femmes ● Hommes

Répartition par genre par affectation :



● Femmes ● Hommes

02/ Mouvements

Genre des recrutements, par secteur

Secteur Santé Social

1026 entrées
886 sorties

Féminisation accrue dans toutes les catégories, avec des entrées plus féminisées que le taux général dans la catégorie sauf en catégorie C (77% de femmes recrutées)

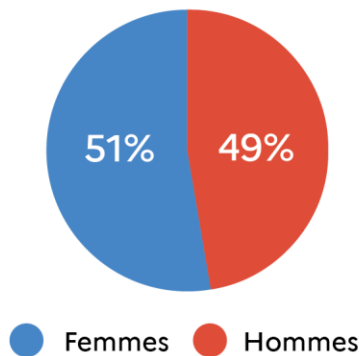
Secteur Travail

992 entrées
1105 sorties

Les entrées sont très féminisées également, mais le solde négatif est également très porté par les femmes, dans toutes les catégories, ce qui permettrait d'atteindre un équilibre des effectifs à l'horizon 2047.

Concours

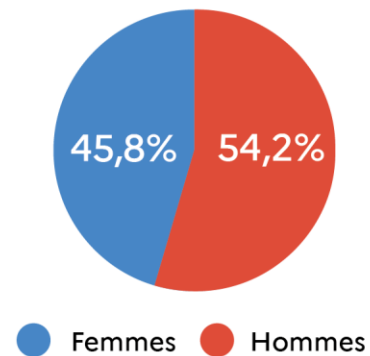
La composition des jurys de concours organisés par les MSo en 2022 a été paritaire :



63% des présidences de jury ont été occupées par des femmes.

Dispositif des nominations équilibrées

Primo-nominés en 2022



Obligation pour les MSo : au moins 40% de primo-nomination de chaque sexe pour les emplois fonctionnels.

Agents en transition professionnelle

125 agents en transition professionnelle, dont 78 femmes (62%), soit moins que la proportion dans la population générale. Cependant les femmes sont surreprésentées dans les agents sans mission (72%).

03/ Parcours professionnels

Promotions de corps

promouvables		promus		taux de promotion		Ecart à effet de structure contrôlé
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
2999	1911	336	163	11,2%	8,5%	2%

Promotions de grade

promouvables		promus		taux de promotion		Ecart à effet de structure contrôlé
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
5769	3020	787	318	13,6%	10,5%	2,2%

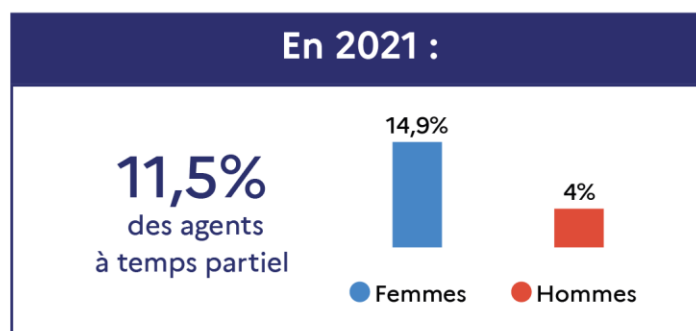
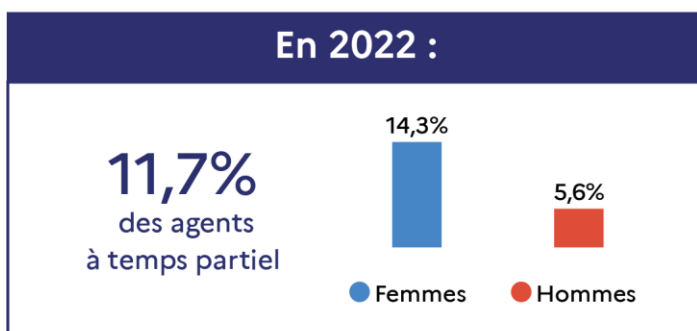
En 2022, les taux de promotions de grade comme de corps sont assez peu différenciés par genre, on constate cependant une légère surreprésentation féminine, qui permet de lutter contre les écarts de rémunération liés à l'avancement dans la carrière.

Mission de l'accompagnement des parcours individualisés

214 agents ont été reçus et accompagné par la mission en 2022, dont **73% de femmes**, un taux légèrement supérieur à celui de la population générale des MSo.

04/ Temps de travail

Temps partiel



Télétravail

Administration Centrale

Le télétravail se stabilise à plus de 80% d'agents concernés (83% en 2021), avec une majorité de femmes (64%).

Services Déconcentrés

La proportion d'agent en télétravail est très inférieure mais en augmentation (59%, contre 43% en 2021), et compte 73% de femmes.

Le taux de féminisation du télétravail aux MSo apparaît donc très similaire à celui de la population générale des agents.

Arrêts maladies

Le taux de féminisation des agents ayant été arrêté pour maladie ordinaire en 2022 reste supérieur à ceux de la population générale : 80% en Santé-Solidarité (+10 points) ; 76% en travail emploi (+8 points).

05/ Rémunérations

Ecarts de rémunération fonctionnaires

Rémunération brute payée		écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique	ratio écart corrigé des effets TP, ségrégation et démographique
femmes	hommes								
3 652€	4 347€	-695€	-16,0%	-14,1%	-76€	-586€	-21€	-11€	-0,3%

Ecarts de rémunération contractuels

	Rémunération mensuelle moyenne brute payée femmes	Rémunération mensuelle moyenne brute payée homme	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)
Catégorie Encadrement Supérieur	7 199€	7 600€	41	41	-5,3%
Catégorie A	3 578€	4 709€	790	541	-24,0%
Catégorie B	2 525€	2 816€	306	101	-10,3%
Catégorie C	2 313€	2 784€	146	48	-16,9%
Catégorie indéterminée	3 968€	3 627€	18	9	9,4%
Ensemble					-19,4%

Les écarts de rémunération chez les fonctionnaires sont importants principalement pour des raisons statutaires, ceux liés aux primes restent limités.

Chez les contractuels, la situation est perfectible, principalement chez les agents de catégorie A, qui sont mieux payés en administration centrale qu'en service déconcentré, alors que la féminisation de cette population est plus importante chez ces derniers.

06/ Formation

Pour la formation continue, **73% de féminisation** chez les stagiaires, une proportion légèrement supérieure à celle de la population générale.

07/ Conditions de travail

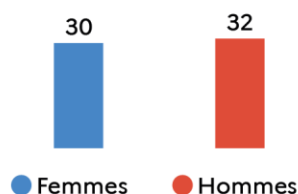
Accidents de travail

76% de femmes parmi les agents ayant déclaré un accident de travail, soit une surreprésentation par rapport à la population générale.

Elles sont également surreprésentées pour les maladies reconnues imputables au service (**87,5%**).

Protection fonctionnelle

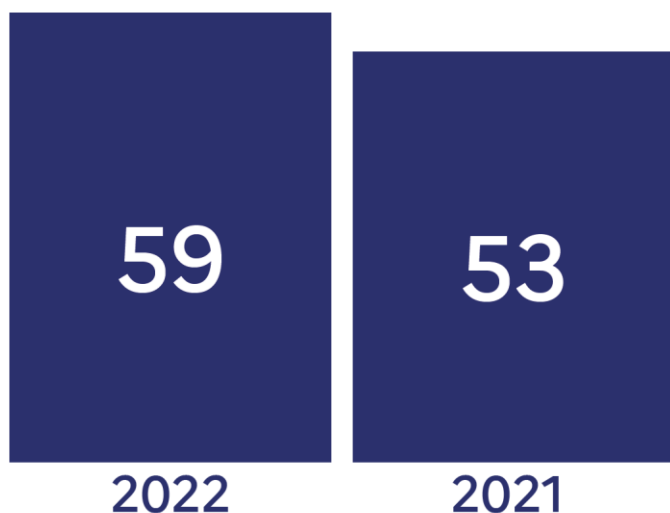
Demande de protection fonctionnelle



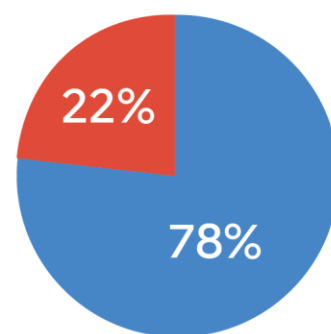
Demandes en nette baisse en 2022 (62 contre 91 en 2021), et quasi paritaire alors que les femmes représentaient les **2/3** des demandes en 2021.
Sur les 8 demandes de protection fonctionnelles pour harcèlement (13% du total), **7** sont faites par des femmes cependant.

Bilan LEA & signalements :

Nombre de dossiers en instruction



Signalements



Femmes Hommes

35% des signalements sont faits pour discrimination

08/ Action sociale

Petite enfance

• Accompagnement de la parentalité

Secteur Santé Solidarité

+14%

des dépenses liées à la petite enfance
pour atteindre

266 000€

Secteur Travail-Emploi

+13%

des dépenses liées à la petite enfance
pour atteindre

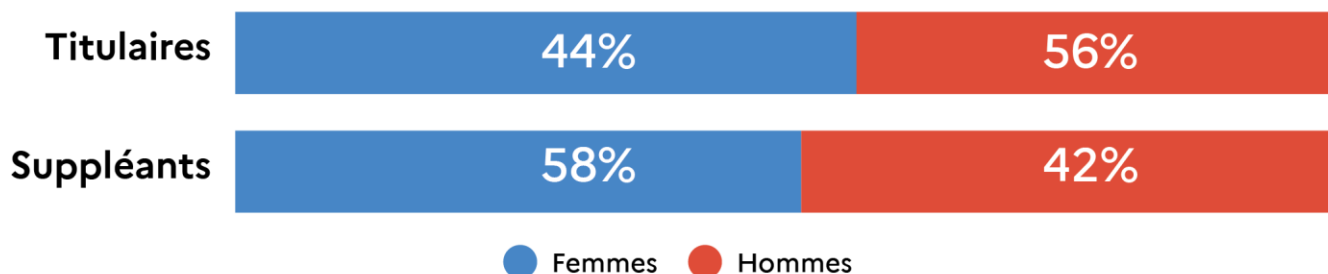
156 000€

09/ Dialogue social

Composition des instances

L'administration n'a pas fourni de données genrées sur ses représentants en instance.

Pour les OS



Une proportion en deçà du taux de féminisation des agents des MSo, mais qui varie fortement selon les instances.

10/ Discipline

Analyse genre des sanctions :

Genre des sanctions



Sanctions VSS

1
révocation pour VSS

Accident de mission :

Accident qui survient au cours d'un déplacement professionnel effectué dans le cadre d'une mission ou au cours d'un stage de formation professionnelle, en France ou à l'étranger, et est assimilé à l'accident de service.

Accident de service et accident de travail : contrairement au régime général, le cadre juridique applicable aux fonctionnaires ne définit pas la notion d'accident du travail. La circulaire FP/4 du 30 janvier 1989 et la jurisprudence comblent en partie cette lacune.

Accident de service (terme utilisé pour un agent titulaire ou stagiaire) : l'accident de service, pour être reconnu comme tel, doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain (Circulaire FP/4 du 30 janvier 1989).

Accident du travail (terme utilisé pour un agent non titulaire) : est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Article L 411-1 du code de la sécurité sociale).

Accident de trajet :

Accident survenu à un agent, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

- 1) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
- 2) le lieu du travail et le restaurant administratif ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service.

Âge médian :

Age qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée.

Âge moyen :

Somme des âges des agents, divisée par le nombre d'agents.

Avancement de grade :

Passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Agents handicapés dont les différentes catégories (travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), accidentés du travail, emplois réservés, ...) sont définies par l'article L.323-2 et L.323-5 du code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou établissement.

CHORUS :

Outil de gestion et de programmation à l'exécution de la dépense.

Compte épargne-temps :

Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Compte personnel de formation :

Les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF), qui a remplacé le droit individuel à la formation. Les agents peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations.

Formation continue :

La formation continue est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer son adaptation immédiate à son poste de travail, son adaptation à l'évolution prévisible des métiers et le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

L'administration inscrit au plan de formation les formations continues qu'elle entend proposer à ses agents.

Formation statutaire :

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

Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Cette formation est accomplie durant la période de stage. Elle est obligatoire.

L'administration inscrit au plan de formation les formations statutaires qu'elle entend proposer à ses agents.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat :

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Glissement vieillesse-technicité :

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant.

Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant d'un avancement quasi-automatique sur sa grille indiciaire (composante « vieillesse ») et d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante « technicité »).

Le GVT négatif mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants (effet entrées-sorties).

Le GVT solde correspond à la somme de ces effets de structure.

Indemnité de départ volontaire :

L'indemnité de départ volontaire (IDV), instaurée par le décret n°2008-368 du 17 avril 2008, peut être attribuée à tout agent titulaire ou non titulaire de droit public, recruté pour une durée indéterminée, quittant définitivement la fonction publique afin de créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise ou qui souhaite mener à bien un projet personnel sous réserve que sa démission soit acceptée par l'administration. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et doit avoir rempli la durée de son engagement à servir l'Etat. Le montant de cette indemnité est calculé par référence au salaire de l'agent et ne peut excéder une somme équivalente à 24 mois de rémunération.

Maladie professionnelle :

Une maladie est considérée comme "professionnelle", si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. La pathologie doit normalement figurer, sauf exception, dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexé au code de la sécurité sociale et doit satisfaire à des conditions mentionnées dans ces tableaux (délai de prise en charge notamment).

Mobilité catégorielle :

Changement de catégorie statutaire (A, B, C) d'un agent par promotion, examens, concours et reclassement.

Mobilité statutaire :

Changement de position administrative d'un agent (congé parental, disponibilité, détachement, ...).

Mobilité structurelle :

Changement de ministère ou de service à l'intérieur du même ministère.

Promotion de corps (interne) :

Passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique. Elle peut s'effectuer au choix ou après examen professionnel.

Taux d'absence :

Nombre de jours d'absence pour congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, pour soins médicaux périodiques et accident de service/travail et de trajet rapporté à l'effectif physique total multiplié par le nombre de jours théoriques de travail par personne (209 jours), le tout multiplié par 100.

Taux d'emploi :

L'article L.323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi de travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents. Le taux d'emploi légal, défini par l'article L.323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L.323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L323-8 et L.323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

Taux de réussite :

Le taux de réussite est calculé en rapportant le nombre d'admis à l'effectif des candidats présents à l'examen ou au concours, multiplié par 100.

Travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés :

Agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Validation des acquis de l'expérience :

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Pour l'obtenir, il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

Liste des principales abréviations

A

AC : administration centrale
ACSE : agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
AE : autorisation d'engagement
AES : administration économique et sociale
AFA : agence française de l'adoption
AMD : aide au maintien à domicile
ANESM : agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
ANI : accord national interprofessionnel
ANSM : agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé
ANSSI : agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
APHP : assistance publique-Hôpitaux de Paris
ARS : agence régionale de santé
ARTT : aménagement et de réduction du temps de travail
ASP : agence de services et paiement
ASS : assistant de service social
ATI : allocation temporaire d'invalidité
AURMS : association des usagers des restaurants des ministères sociaux

B

BIEAC : bourse interne de l'emploi de l'administration centrale
BOP : budget opérationnel de programme
BRHAG : bureau des ressources humaines et des affaires générales

C

CAP : commission administrative paritaire
CAS : compte d'affectation spéciale
CASAC : commission d'action sociale pour l'administration centrale
CASOM : commission d'action sociale d'Outre-mer
CCAAP : commission consultative d'attribution des aides et des prêts
CCP : commission consultative paritaire
CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CED : chargé d'études documentaires
CEMCAS : cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales
CEPS : comité économique des produits de santé
CESU : chèque emploi service universel
CET : compte épargne-temps
CHSCT : comité hygiène, sécurité et conditions de travail

CHSCTM : comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel
CIAS : comité interministériel consultatif d'action sociale
CIF : centre Interrégional de formation
CIGEM : corps interministériel à gestion ministérielle
CLC : commission locale de concertation
CLD : congé de longue durée
CLM : congé de longue maladie
CMO : congé de maladie ordinaire
CNAOP : conseil national d'accès aux origines personnelles
CNAS : commission nationale d'action sociale
CNC : comité national de concertation
CNRS : centre national de la recherche scientifique
CNS : conseil national du sida
COMEX : commission exécutive
COP : contrat d'objectifs et de performance
CP : crédits de paiement
CPF : compte personnel de formation
CPI : classe préparatoire intégrée
CRIAS : commission régionale et interdépartementale d'action sociale
CT : comité technique
CT : contrôleur du travail
CTAC : comité technique d'administration centrale
CTC : comité technique commun
CTS : contingent de temps syndical
CTSD : comité technique de service déconcentré
CTSS : conseiller technique de service social

D

DAEI : délégation aux affaires européennes et internationales
DAJ : délégation aux affaires juridiques
DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DAT : directeur adjoint du travail
DATE : directeur de l'administration territoriale de l'État
DCSTEP : direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population (Saint-Pierre-et-Miquelon)
DDC : division des cabinets
DDCS : direction départementale de la cohésion sociale
DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI : direction départementale interministérielle
DDTM : direction départementale de la terre et de la mer
DFAS : direction des finances, des achats et des services
DGCCRF : direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGCIS : direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services
DGCS : direction générale de la cohésion sociale
DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGOS : direction générale de l'offre de soins
DGP : délégation générale au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE
DGS : direction générale de la santé

DGT : délégation générale du travail
DICOM : délégation à l'information et à la communication
DIECCTE : direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DIGES : délégation interministérielle aux grands événements sportifs
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DISIC : direction interministérielle des systèmes d'information et de communication
DJSCS : direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DARRPR : département allocation des ressources, recrutement et politique de rémunération
DPCAR : département contractualisation et allocation des ressources
DPDSEJS : département dialogue social, expertise juridique et statutaire
DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRFIP : direction régionale des finances publiques
DRH : direction des ressources humaines
DRIHL : direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DSS : direction de la sécurité sociale
DSSIS : délégation à la stratégie des systèmes d'information de santé
DT : délégation territoriale
DT : directeur du travail
DUER : document unique d'évaluation des risques professionnels

E

EHESP : école des hautes études de santé publique.
EN3S : école nationale supérieure de sécurité sociale
ENA : école nationale d'administration
EP : établissement public
EPA : établissement public administratif
EPCT : examen professionnel de contrôleurs du travail
EPI : équipement de protection individuelle
EPS : éducation physique et sportive
ETP : équivalent temps plein
ETPF : équivalent temps plein financier
ETPR : équivalent temps plein rémunéré
ETPT : équivalent temps plein travaillé

F-G

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GA : gestion administrative
GIPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRAF : grade à accès fonctionnel
GVT : glissement vieillesse-technicité

H-I-J-K

HCCIE : haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi
HFDS : haut fonctionnaire de défense et de sécurité
IASS : inspecteur de l'action sanitaire et sociale
IAT : indemnité d'administration et de technicité
IES : ingénieur d'études sanitaires
IET : inspecteur élève du travail
IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGAS : inspection générale des affaires sociales
IGPDE : institut de la gestion publique et du développement économique
IGS : ingénieur du génie sanitaire
IHS : inspection hygiène et sécurité
INJA : institut national des jeunes aveugles
INJS : institut national des jeunes sourds
INSEE : institut national de la statistique et des études économiques
INTEFP : institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
IPASS : inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale
IRA : institut régional d'administration
ISST : inspection santé et sécurité au travail
IT : inspecteur du travail
ITRF : ingénieur et personnel technique de recherche et de formation

L-M-N

LFI : loi de finances initiale
MAD : mise à disposition entrante
MAPI : mission accompagnement des parcours individualisés
MCDS : mission des cadres dirigeants et supérieurs
MIRT : médecin inspecteur régional du travail
MIT : médecin inspecteur du travail
MISP : médecin inspecteur de santé publique
MNC : mission nationale de contrôle
NES : nouvel espace statutaire

O-P-Q

ONP : opérateur national de paye
PACT : plan d'amélioration des conditions de travail
PESE : pôle d'expertise et de services
PFR : prime de fonction et de résultat
PJJ : protection judiciaire de la jeunesse
PLF : projet de loi de finances
PMAE : plafond ministériel d'autorisation d'emplois
PMDIT : plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail
PMI : protection maternelle et infantile

PNA : position normale d'activité
PRF : plan régional de formation
PSC : protection sociale complémentaire
PSOP : paye sans ordonnancement préalable
QVT: qualité de vie au travail

R

RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique
RAP : rapport annuel de performances
RGPP : révision générale des politiques publiques
RIL : règlement intérieur local
RIMR : département recrutement-inclusion, mobilité et rémunérations
RPS : risques psycho-sociaux
RSC : rapport de situation comparée
RSE : responsabilité sociale des entreprises
RTT : réduction du temps de travail
RUC : responsable d'unité de contrôle
RUD : responsable d'unité départementale

S

SD : service déconcentré
SDGAP : sous-direction de la gestion administrative et de la paie
SÉSAME : système d'études et de suivi des âges, des métiers et des emplois
SESE : service d'études statistiques et d'évaluation
SGMAS : secrétariat général des ministères des affaires sociales
SI : système d'information
SIRH : système d'information des ressources humaines
SITAS : service de l'inspection du travail et des affaires sociales (Wallis et Futuna)
SST : santé sécurité au travail

T

TASS : tribunal des affaires de sécurité sociale
TCI : tribunal du contentieux de l'incapacité
TIB : traitement indiciaire brut
TITSS : tribunal interrégional de la tarification sanitaire et sociale

U-V-W-X-Y-Z

UCANSS : union des caisses nationales de sécurité sociale
VAE : validation des acquis de l'expérience
VAP : voie d'accès professionnelle

Ce document a été réalisé par :

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SERVICE DU PILOTAGE ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
SOUS-DIRECTION « PILOTAGE, QUALITE ET SYSTEMES D'INFORMATION DES RESSOURCES HUMAINES »
Bureau du pilotage des effectifs et de la politique de rémunération

En collaboration avec l'ensemble des bureaux de la DRH,
le bureau des emplois et de la masse salariale (EMS) de la DFAS, la direction des affaires
juridiques (DAJ)
et les correspondants RH des réseaux territoriaux.